



Diak

MARJA KATISKO, ELSA KESKITALO, MIKKO MALKAVAARA,
ANNE MÄÄTTÄ, ARJA SUIKKALA & OLLI VESTERINEN (TOIM.)

Alueellisuus, paikallisuus ja globaalit mahdollisuudet – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 3

Marja Katisko, Elsa Keskitalo, Mikko Malkavaara,
Anne Määttä, Arja Suikkala & Olli Vesterinen (toim.)

ALUEELLISUUS, PAIKALLISUUS JA
GLOBAALIT MAHDOLLISUUDET –
DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN
TKI-TOIMINNAN VUOSIKIRJA 3



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen -lisenssillä.

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja
DIAK **TYÖELÄMÄ** 14
Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 3

Kannen kuva: Diakonia ammattikorkeakoulu
Taitto: Juvenes Print Oy

ISBN 978-952-493-308-7 (painettu)
ISBN 978-952-493-309-4 (verkkojulkaisu)
ISSN 2343-2187 (Diak Työelämä, painettu)
ISSN 2343-2195 (Diak Työelämä, verkkojulkaisu)
ISSN 2342-8589 (Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja, painettu)
ISSN 2342-8597 (Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja, verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-309-4>

Juvenes Print Oy
Tampere 2018

TIIVISTELMÄ

**Marja Katisko, Elsa Keskitalo,
Mikko Malkavaara, Anne
Määttä, Arja Suikkala & Olli
Vesterinen (toim.)**

Helsinki:

210 s.

**ALUEELLISUUS, PAIKALLISUUS JA
GLOBAALIT MAHDOLLISUUDET -
DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN
TKI-TOIMINNAN VUOSIKIRJA 3**

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2018

Diak Työelämä 14

Mikko Malkavaara tarkastelee artikkelissaan Diakin kirkollista hanketoimintaa, arvioi sen edellytyksiä ja esittelee näkökohtia, joiden varassa sitä on mahdollista laajentaa ja edistää. Moninaisen yhteiskunnallisen murroksen yhtenä osana on käynnissä laaja uskonnollisuuden muutosaalto. Artikkelissa esitetään useita ehdotuksia ja näkökulmia monikulttuurisuusilmion, uskontolukutaidon kehittämisen sekä arvojen ja uskomusten muutoksen tutkimiseksi. Diak on ollut voimakkaasti kehittämässä erilaisia osallisuuden ja yhteisöllisyyden muotoja. Diakin ja yhteistyökumppanien toteuttaman laajan kehittämishankkeen osaprosessit Cable, Conviviality ja Use your Talents osuvat juuri siihen yhteisölliseen toimintakulttuurien muutokseen, joka suomalaisissa seurakunnissa on meneillään.

Marja Katisko katsoo artikkelissaan monikulttuurisuus- ja kansainvälisyystoiminnan tulevaisuuteen. Artikkelisi esittelee paperittomuutta eli oikeudettomassa asemassa olevien ihmisten asemaa käsitelleen tutkimushankkeen, jonka rahoitti Kaupunkitutkimus- ja metropolipolitiikkaohjelma. Tutkimusta varten kerätyn aineiston hankintaan on osallistunut Diakin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kirkon alan opiskelijoita, jotka ovat hyödyntäneet aineistoa erillisinä julkaistuissa opinnäytetöissään.

Sakari Kainulaisen, Reija Paanasen, Anne Surakan, Marjo Pulliaisen ja Ritva Sauvolan artikkeli käsittelee kokemuksia ja opittuja asioita Itä- ja Pohjois-Suomen eriarvoisuuden vähentämishankkeessa (ISEA) vuosina 2015–2017. Diakin osahankkeessa on tuettu paikallisia hankkeita ja tuotettu tietoa huono-osaisuudesta eri puolilla Suomea. Artikkelisi perustuu tutkittuun tietoon huono-osaisuudesta ja koettuun näkemykseen siitä, mitä huono-osaisimpien tukemiseksi tulisi tehdä.

Englanninkielinen artikkeli Supporting Vulnerable Minority Community on Vietnamese Highlands – a Participative Case Study kuvaa tutkimusta Vietnamin paikallisyhteisöissä (kirjoittajina Lauri Uljas, Ulla Siirto, Sami Kivela, Piia Kekäläinen, Huynh Thi Anh Phuong, Nguyen Thi Hoai Phuong, Mai Ba Hai ja Nguyen

Thi Anh Phuong). Artikkelin pohjautuu työpajaan “A holistic approach to community social and health care”, joka pidettiin Huessa maaliskuussa 2017. Artikkelissa kuvataan haasteita ja riskejä ihmisten arjessa ja esitetään mahdollisia ratkaisuja sille, miten paikallisia heikommassa asemassa olevia ryhmiä voidaan tukea.

Tiina Ervelius ja Tiisu-Maria Näkkäljärvi kirjoittavat kulttuurisensitiivisyyden vahvistamisesta saamelaisalueella. Sairaanhoidaja-diakonissakoulutus saamelaisalueella -hankkeessa toteutettiin kolme kansallista ja osittain myös kansainvälistä seminaaria terveyden, hyvinvoinnin ja diakonian teemoista saamelaiskulttuurin kontekstissa. Seminaarit kokosivat yhteen paikallisia toimijoita ja vaikuttajia nostaten esiin saamelaiskulttuuriin liittyviä asioita. Yksilöiden ja ryhmien kulttuuritaustojen merkityksen ymmärtäminen ja sen vaikutus ihmisen toiminnalle, terveydelle ja arvomaailmalle rakentaa siltaa kulttuurien välille. Alueen toimijoiden kulttuurisensitiivisyydelle on tarvetta.

Niko Nummelan, Susanna Hyvärin ja Marja Lindholmin artikkelissa tarkastellaan nuorten osallisuuden vahvistamista ohjatussa vertaisryhmässä toiminnallisten menetelmien avulla. Osallisuuden keskeiset käsitteet käydään läpi yhteiskuntapolitiikan näkökulmasta, ja katsotaan, kuinka vertaisryhmä ja nuorten parissa toimivien ammattilaisten voimavaraistava työote voi vahvistaa osallisuutta. Artikkelin keskiössä on case-kuvaus toiminnallisuuden toteutumisesta kesällä 2017 nuorille miehille suunnatussa Draamaklubissa. Artikkelissa pohditaan hankkeen tuomia mahdollisuuksia moniammatilliselle yhteistyölle ja nuorten osallisuuden vahvistamiseksi.

Ari Haapanen ja Peter Peitsalo kysyvät artikkelissaan, miksi nuoret miehet syrjäytyvät työelämästä. Auta miestä mäessä -hankkeessa kehitetään ryhmämuotoista ja toiminnallista valmentavaa palvelua vastaamaan nuorten miesten palvelutarpeisiin. Nuorten miesten työllistymisen edistämiseksi tarvitaan uudenlaisia koulutus- ja uraohjauksen valmennusmenetelmiä. Hankkeessa vahvistetaan mies-sensitiivistä osaamista koulutus- ja urapalvelujen valmennusmenetelmissä. Hankkeen tuloksena kehitetään erityisesti nuorten miesten tarpeisiin suunnattuja valmennus- ja vertaispalveluja sekä näitä tukevia verkkomateriaaleja.

Maarit Heusalan ja Mia Mäkisen artikkelissa kuvataan Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin-kampuksella käynnistettyä opiskelijoiden hyvinvointia tukevaa ryhmätoimintaa. Toiminta lähti liikkeelle vuosina 2015–2016 toteutetusta oppilaitoksen sisäisestä opiskeluhuvinvointihankkeesta. Hankkeen perustavoitteina olivat opiskeluhuvinvointipalveluiden kokonaiskehittäminen sekä kampusrakenne muutosprosessin sujuvoittaminen opiskelijoiden näkökulmasta. Yhdeksi keskeiseksi yhteistyöhankkeen toimintatavoitteeksi muodostui vertaistukeen pe-

rustuvan ohjauksen kehittäminen. Ryhmämuotoinen toiminta on vakiintunut osaksi opiskeluhyvinvointipalveluja hankkeen päätyttyä.

Maija Kalm-Akubardia, Anne Määttä ja Jaakko Harkko tuovat artikkelissaan esille erityisosaamistarpeita liittyen monialaiseen ja -ammattilliseen osaamiseen ja hallinnonalat ylittävään yhteistyöhön. Monipalveluasiakkaat ja heidän erityiset tuen tarpeensa ovat Suomessa myös sote-uudistuksen kohteena. TYP-tutkimushankkeen keskiössä on työllisyyttä edistävän monialaisen yhteistyön johtaminen, sen haasteet ja mahdollisuudet. Tutkimus toteutettiin kevään 2017 aikana osana Kansaneläkelaitoksen rahoittamaa tutkimusta, jonka tarkoituksena on lisätä ymmärrystä monialaisen TYP-yhteistyön kokonaisuudesta johtamistyön näkökulmasta. Tuloksissa nousi esille erityisesti kysymys TYP-johtajan toimivallasta ja -vastuusta eri verkostojen sisällä sekä jaetun johtajuuden haasteet.

Jari Helmisen ensimmäisessä artikkelissa käsitellään sosionomin (AMK) ammatillista osaamista ja erikoisosaamista. Tarkastelussa on Diakissa sosionomeille (AMK ja YAMK) tarjolla olevat erikoistumiskoulutukset. Artikkelin lähtökohtana on kysymys, miten lasten, nuorten ja perheiden sekä aikuisten parissa työskentelevät ammattikorkeakoulujen sosionomit määrittelevät ammatillista erikoisosaamistaan. Diakissa alkoi vuonna 2017 lastensuojelutyön erikoistumiskoulutus. Tammikuussa 2018 käynnistyi Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus. Vuonna 2018 erikoistumiskoulutusten tarjonta Diakissa edelleen täydentyy.

Toisessa Jari Helmisen artikkelissa syvennyttään ulkomailla tutkinnon suorittaneille sairaanhoitajille tarjottuun pätevyitysmiskoulutukseen, joka on edistänyt työskentelyä sairaanhoitajana Suomessa. Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitysmiskoulutus toteutui Diakin Helsingin-kampuksella kymmenen kertaa vuosina 2005–2017. Artikkelissa tarkastellaan tutkinnon tehneiden maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien (AMK) näkemyksiä koulutuksesta ja työllistymisestä.

Asiasanat: Diakonia-ammattikorkeakoulu, osallisuus, monikulttuurisuus, huono-osaisuus, kirkko, nuoret, koulutus, työllistyminen

Teemat: Kirkko ja seurakunta, Kasvatus ja Koulutus, Monikulttuurisuus, Hyvinvointi ja terveys

ABSTRACT

**Marja Katisko, Elsa Keskitalo,
Mikko Malkavaara,
Anne Määttä, Arja Suikkala &
Olli Vesterinen (toim.) (ed.)**

**LOCAL SCENES AND GLOBAL OPPORTUNITIES
- DIAK RDI YEARBOOK 3**

Helsinki:

Diaconia University of Applied Sciences, 2018

210 s.

Diak Työelämä 14

[Diak and Working life 14]

In his article, Mikko Malkavaara examines Diak's church-related project work, assesses its prerequisites and presents points which will enable the extension and advancement of this work. One aspect of the current diverse societal shift is seen in the wave of change which religiousness is undergoing. The article offers several suggestions and perspectives for the study of multiculturalism, religious literacy and values and beliefs. Diak has been a strong developer of different forms of participation and community life. The subprocesses *Cable*, *Conviviality* and *Use your Talents*, which form parts of an extensive joint development project carried out by Diak and its partners, target precisely this community-oriented change that is taking place in the operative cultures of Finnish parishes.

In her article, Marja Katisko looks into the future of multicultural and intercultural work. The article presents a project which studied the position of undocumented immigrants – people without legal rights. The project was funded by the Helsinki Metropolitan Region Urban Research Program. The data for this study was acquired with the help of Diak's students in the fields of social services, health care and diaconia and education, who were able to make use of the collected data in their theses, published separately.

The article by Sakari Kainulainen, Reija Paananen, Anne Surakka, Marjo Pulliainen and Ritva Sauvola deals with the experiences and learnings from a project that worked to decrease inequality in Eastern and Northern Finland (*Itä- ja Pohjois-Suomen eriarvoisuuden vähentämishanke*, ISEA) during 2015–2017. Diak's subproject supported local ventures and produced information concerning deprivation in different parts of Finland. The article is based on research information on deprivation and an experience-based view on what should be done in order to support the most deprived people.

The article, published originally in English and titled *Supporting Vulnerable Minority Community on Vietnamese Highlands – a Participative Case Study*, describes a

study carried out in local communities in Vietnam (authors Lauri Uljas, Ulla Siirto, Sami Kivela, Piia Kekäläinen, Huynh Thi Anh Phuong, Nguyen Thi Hoai Phuong, Mai Ba Hai and Nguyen Thi Anh Phuong). The article is based on the workshop “A holistic approach to community social and health care”, held in Hue in March 2017. The article describes people’s everyday challenges and risks, and searches for possible solutions for how the most vulnerable local groups could be supported.

Tiina Ervelius and Tiisu-Maria Näkkäläjärvi write about the strengthening of cultural sensitivity in the Sámi region. The project on diaconal nurse education in the Sámi region (Finnish title *Sairaanhoitaja-diakonissakoulutus saamelaisalueella*) implemented three national, partly international seminars on the themes of health, wellbeing and diaconia in the context of the Sámi culture. The seminars brought together local parties and contributors and brought Sámi culture -related issues to the fore. The understanding of the cultural backgrounds of individuals and groups is important as backgrounds influence the work, health and values of people; understanding them helps bridge cultural gaps. It is necessary for all parties in this region to exhibit cultural sensitivity.

The article by Niko Nummela, Susanna Hyväri and Marja Lindholm studies how the participation of young people can be improved through guided peer-groups and action-based methods. The key concepts relating to participation are examined from the perspective of social policies, and it is considered how peer groups and empowering approaches by professionals can improve participation. The core of the article consists of a case study of the action-based activities at a drama club for young men in summer 2017. The article discusses the opportunities offered by the project for multidisciplinary cooperation and for the improvement of young people’s participation.

In their article, Ari Haapanen and Peter Peitsalo ask why young men drop out of working life. The project *Auta miestä mäessä*, which translates as *Help where help is needed*, develops action-based group coaching services to meet the service needs of young men. To promote the employment of young men, we need new types of coaching methods in training and career guidance. The project works to strengthen the male-gender sensitive coaching competences in training and career services. The outcomes of the project will consist of coaching and peer services targeting the needs of young men as well as the online materials to support these services.

The article by Maarit Heusala and Mia Mäkinen describes group activities started at the Helsinki campus of Diaconia University of Applied Sciences in order to improve students’ wellbeing. These activities were initiated through an in-house student wellbeing project conducted during 2015–2016. The elemental goals of

the project consisted of the comprehensive development of student welfare services and the facilitation from students' perspective of the structural change at the campus. The development of guidance methods based on peer support became a key goal of this collaborative project. Group activities have since become an established part of student welfare services.

In their article, Maija Kalm-Akubardia, Anne Määttä and Jaakko Harkko bring up needs for special competences in horizontal, multidisciplinary work and cross-sectorial cooperation. Customers who use many services and the special support needs of these customers are being targeted by the current Finnish health, social services and regional government reform (sote). The core of the work of the research project *TYP* (initials from the Finnish *työllistymistä edistävä yhteispalvelu*, *joint support services for finding a job*) deals with the leadership and management of multidisciplinary cooperation to promote employment as well as the related challenges and opportunities. The research was carried out in spring 2017 under a study funded by the Social Insurance Institution of Finland. The purpose of the study was to improve the managerial understanding of comprehensive, multidisciplinary employment cooperation. In particular, the results highlighted the question of the managers' authority and accountability within the various networks as well as the challenges relating to joint management.

Jari Helminen's first article discusses the professional and special competences of bachelors of social services. He examines the bachelor's and master's level social services specialist education at Diak. The starting point of the article is the question how UAS-graduate social services professionals working with children, young people and families as well as with adults define their own special competences. In 2017, Diak started specialist studies in child protection. In 2018, more specialist studies will be offered.

Jari Helminen's second article examines the qualification training for nurses who obtained their degrees abroad, which has advanced their possibilities for obtaining work as a nurse in Finland. Immigrant nurses' labour market-oriented qualification training was implemented at Diak Helsinki ten times during the years 2005–2017. The article discusses the views of the graduate immigrant nurses concerning their qualification training and employment.

Key words: Diaconia University of Applied Sciences, participation, multiculturalism, deprivation, church, young people, education, employment

Themes: Church and parish, Education and training, Multiculturality, Wellfare and health

SISÄLLYS

Terhi Laine

ESIPUHE 10

I NÄKÖKULMIA TULEVAISUUTEEN JA DIAKIN TUTKIMUKSEEN 13

Mikko Malkavaara
Yhteisössä elävä kirkko yhteiskunnan murroksessa 14

Marja Katisko
Tulevaisuudenkuvia Diakin globaaleista mahdollisuuksista oppimisympäristönä ja vaikuttajana 51

II ALUEELLISUUS, PAIKALLISUUS JA OSALLISUUS 67

Sakari Kainulainen, Reija Paananen, Anne Surakka,
Marjo Pulliainen & Ritva Sauvola
Maakuntien asukkaiden osallisuutta vahvistamassa 68

Lauri Uljas, Ulla Siirto, Sami Kivelä, Piia Kekäläinen,
Huynh Thi Anh Phuong, Nguyen Thi Hoai Phuong,
Mai Ba Hai & Nguyen Thi Anh Phuong
Supporting Vulnerable Minority Community on Vietnamese Highlands – a Participative Case Study 81

Tiina Ervelius & Tiisu-Maria Näkkäläjärvi
Kulttuurisensitiivisyyden vahvistaminen saamelaisalueella 90

III OSAAMISELLA MUUTOKSEEN 103

Niko Nummela, Susanna Hyväri & Marja Lindholm
Toiminnallisuus ja moniammatillisuus nuorten osallisuuden vahvistajana – ”Nuorten miesten Draamaklubi” 104

Ari Haapanen & Peter Peitsalo
Uusia käytäntöjä nuorten miesten työelämästä syrjäytymisen ehkäisyyn 119

Maarit Heusala & Mia Mäkinen
Ryhmäohjauksella ryhtiä ja rohkeutta opiskeluun ja elämään 130

Maija Kalm-Akubardia, Anne Määttä & Jaakko Harkko
Johtajien kokemuksia monialaisten verkostojen johtamisesta ja toimivallasta työllistämistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa 145

Jari helminen
Erikoistumiskoulutukset – Ammatillisen osaamisen kehittämistä sosionomeille 163

Jari Helminen
Maahanmuuttajasairaanhoitajien näkemyksiä pätevoitymiskoulutuksesta 184

Terhi Laine
kehitysjohtaja
Diakonia-ammattikorkeakoulu

ESIPUHE

Alueellisuus, paikallisuus ja globaalit mahdollisuudet

Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) tekee työtä haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien aseman ja elinolojen muuttamiseksi kymmenissä hankkeissa vuosittain. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan vuosikirja kuvaa tätä moninaisuutta. Kirja etenee globaalien mahdollisuuksista avaamisesta paikallisten ratkaisujen esittelyihin.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on kansainvälisissä linjauksissa painottanut kolme asiaa: korkeakoulujen tulee synnyttää kansainvälisiä osaamiskeskittyymiä, luoda kysyttyjä tuotteita ja palveluja sekä olla monikulttuurisia työ- ja opiskeluyhteisöjä. Diak tekee edellä kuvattuja asioita profiilinsa mukaisesti. Tämän vuosikirjan ensimmäinen luku kuvaa tätä.

Marja Katisko toteaa kirjoituksessaan: ”Diakilla on todelliset mahdollisuudet olla rakentamassa globaaleja oppimisympäristöjä, kansainvälisiä tutkintoja ja koulutusvientä, jotka perustuvat monimuotoisuuteen ja monialaisen koulutuksen brändiin”. Tämä edellyttää hiljaisten signaalien havaitsemista. Yli viisi vuotta sitten paperittomuus eli oikeudettomuus oli hiljainen signaali. Diakissa tutkittiin sitä jo ennen kuin muut sen havaitsivat.

Globaalin muutoksen ääreltä Mikko Malkavaara hahmottelee artikkelissaan kirkollisia tutkimusaiheita, joita ovat uskontolukutaito, uskonnolliset ääriliikkeet, maahanmuuttajien kääntyminen kristityiksi sekä uskonnollisuuden ja arvomu-

tosten havaitseminen paikallisella tasolla. Diakilla on osaamista näiden aihe-alueiden tutkimiseen.

Kirjan toinen luku kuvaa paikallisia ratkaisuja. Sen aloittaa Sakari Kainulainen ja työryhmän artikkeli, jossa kuvataan osallisuuden vahvistamista Itä- ja Pohjois-Suomessa. Osallisuus tarkoittaa, että ihminen kokee olevansa merkityksellinen ja kuuluvansa johonkin isompaan yhteisöön sekä voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä sekä yhteisiin asioihin (Isola ym. 2017). Osallisuus vähentää huono-osaisuutta, jolloin se on yhteiskunnalle paitsi arvokasta sinänsä niin myös taloudellisesti kannattavaa.

Osallisuuden edistämiseen voidaan käyttää eri menetelmiä. Kirjan viimeinen luku pureutuu osallisuutta edistävien menetelmien kuvaamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Menetelmiä kuvaavat artikkelit polveilevat ryhmäohjauksesta toiminnallisuuteen, kun taas osaamisen kehittämistä ja elinikäistä oppimista kuvataan erikoistumiskoulutuksen ja pätevytyksen kautta. Tässä vain osa käsiteltävistä teemoista.

Sanotaan, että tulevaisuus kuuluu niille, jotka uskaltavat unelmoida. Diak unelmoi yhä suuremmasta tasa-arvosta sekä eettisesti kestävästä kehityksestä paikallisesti ja globaalisti. Unelmamme konkretisoituu tekoina ja toimintana. Siitä tämä kirja kertoo.

Dick

I
NÄKÖKULMIA TULEVAISUUTEEN
JA DIAKIN TUTKIMUKSEEN

Mikko Malkavaara

YHTEISÖISSÄ ELÄVÄ KIRKKO YHTEISKUNNAN MURROKSESSA

Johdanto: Diakin kirkollinen rooli

Artikkelin tarkoitus

Tässä artikkelissa tarkastelen Diakin ”salkutettua hanketoimintaa” ammattikorkeakoulun kansallisesta erityistehtävästä, kirkollisen, uskonnollisen ja arvolähtöisen koulutuksesta sekä tutkimus- ja kehitystyöstä käsin.

Diak on suurten kirkollisten sosiaali- ja terveysalalla sekä koulutusosalalla toimivien säätiöiden ja järjestöjen sekä kirkon keskusrahaston omistama yksityinen valtakunnallinen ammattikorkeakoulu. Se perustettiin vuonna 1996 hoitamaan etenkin kirkollista koulutustehtävää. Diakin tutkimus- ja kehitystyössä kirkollinen ulottuvuus ei ole kuitenkaan kehittynyt samalla ripeydellä kuin sosiaali- ja terveysalan vastaava.

Arvioin tässä Diakin kirkollisen tutkimus- ja kehitystoiminnan edellytyksiä ja esittelen näkökohtia, joiden varassa sitä voidaan laajentaa ja edistää. Tarkastelen kirkkojen, eri uskontojen ja uskonnollisuuden ajankohtaisia muutosprosesseja kansainvälisesti ja Suomessa yhteiskunnan kehitystä vasten. Artikkelissa linjaan tutkimus- ja kehitystyön suuntia ja konkreettisia teemoja, jotka olisivat suomalaisen kirkollisen ja uskonnollisen elämän nykyisessä kehitysvaiheessa Diakille erityisen kiinnostavia.

Muutos on pysyvää

Toimintaorganisaatioiden sisäiset muutokset ovat tavanomaisia. Muutos on pysyvää, niin kuin ikaikainen fraasi tietää.

Kreikkalainen 2500 vuotta ennen aikaamme elänyt filosofi **Herakleitos** (noin 535–475 eKr.) katsoi, ettei aineellisessa todellisuudessa voi olla mitään muuttumatonta. Vain muutos oli hänelle todellista ja pysyväisyys harhaa. Hänelle kaikki oli liikkeessä, kuten hän tunnetuimmassa aforismissaan toteaa: ”Kaikki virtaa, mikään ei pysy paikallaan.” Hänet tunnetaan myös ajatuksesta, ettei kukaan voi astua kahdesti samaan virtaan, sillä sen enempiä astuja kuin virtakaan ei ole sama.

Toimintaorganisaatioille Herakleitoksen ajattelun mukainen orientaatio on vaikeaa. Työyhteisöt tavoittelevat pikemmin pysyvyyttä ja stabiiliutta. Vastuulta, työnjaoilta ja tehtävänmäärityksiltä toivotaan vakioitumista ja selkeyttä, mikä on melko ymmärrettävää. Kaaosta ei toivo kukaan.

Johdon tehtävä on määrittää, milloin jokin toimintatapa on jäämässä ajasta jälkeen tai milloin organisaatiomuoto ei enää vastaa tarkoitustaan. Muutospaineet tulevat yleensä organisaation ulkopuolelta. Vaikka organisaatioille olisi ominaista kaipuu pysyvyyteen, niissä toimivat ymmärtävät omiin havaintoihinsa perustuen, että toimintaympäristöt muuttuvat koko ajan.

Diakin organisaatiouudistukset

Diakonia-ammattikorkeakoulussa koko organisaation muutos on toteutettu viime vuosina noin viiden vuoden välein. Vuoden 2007 alussa syntyivät yksiköt Diak Etelä, Diak Länsi, Diak Pohjoinen ja Diak Itä. Taustalla oli ennen muuta opetusministeriön ammattikorkeakouluille esittämä vaatimus toimintarakenteen tiivistämisestä.

Vuoden 2012 rakenneuudistus korosti keskittämistä ja Diakin kokonaisuutta. Siinä synnyttiin viisi valtakunnallista osaamisaluetta, joiden nimet, Kasvu ja asiantuntijuus, Osallisuus ja terveys, Kirkko ja yhteiskunta, Johtaminen ja palvelujärjestelmät sekä Voimavarat ja laatu, palvelivat lähinnä sisäistä organisoitumista. Kaikilla osaamisalueilla oli henkilöstöä Diakin eri toimipisteistä ympäri Suomea. Näin luotiin yhden yhtenäisen Diakin toimintamallia. (Malkavaara & Gothóni 2016, 43–44.)

Vuoden 2017 alussa voimaan tuli toimintaorganisaatio, joka on jaettu neljään tulosalueeseen, rehtoraattiin, koulutukseen, innovaatioihin ja kampuspalveluihin. Samalla innovaatiotoiminnassa siirryttiin salkkuvastuujärjestelmään.

Kirkollinen koulutus

Diakonia-ammattikorkeakoulussa kirkollisella koulutuksella on erityisasema. Se on Diakin ainutlaatuisuustekijä, joka erottaa Diakin muista ammattikorkeakouluista. Se myös vaikuttaa Diakin koko ilmeeseen, sen arvoihin, strategiaan ja brändiin. Kirkollisen ammattikorkeakoulun leimaa ei ole viisasta piilotella tai hämärtää, vaan koska se auttaa erottautumaan muista, sitä kannattaa pitää esillä.

Toisaalta Diakissa ei ole kirkollisia tutkintoja. Ammattikorkeakouluissa ei ole mitään kirkon alaa, kirkollista alaa tai oppiaineena teologista alaa. Kaikki tutkinnot, jotka valmistavat kirkollisiin kelpoisuuksiin, ovat kaksoistutkintoja. Tämä linjaus periytyi jo Diakia edeltävältä keskiasteen koulutuksen ja opistotutkintojen ajalta diakonia-alan tutkintojen osalta. Diakin perustamisvaiheessa Suomen luterilaisen kirkon johto korosti linjauksissaan, että kirkollinen koulutus tuli rakentaa kaksoiskelpoisuuksien varaan. (Malkavaara & Gothóni 2016, 40–42.)

Diakissa kirkolliseen kelpoisuuteen johtavat kaksoistutkinnot ovat muuten sosiaalialan tutkintoja, mutta diakonissan tutkinto on terveystieteiden tutkinto. Sen tutkintonimike on sairaanhoitaja-diakonissan (AMK) tutkinto. Yksinkertaistettuna se tarkoittaa sitä, että jokainen Diakista valmistunut diakonissa on pätevä sairaanhoitaja hoitamaan mitä hyvänsä sen ammatin tehtävää sen mukaan kuin työnantaja päättää.

Sosiaalialan tutkintoja ovat sosionomi-diakonin (AMK), sosionomi-kirkon nuorisotyön ohjaajan (AKM) ja sosionomi-kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan (AMK) tutkinto. Näiden kaikkien 210 opintopisteen mittaiseen tutkintoon on sisällytetty 90 opintopisteen verran opintoja, jotka kelpoistavat toimimaan kirkon tehtävissä. Kirkkohallitus seuraa näitä opintoja ja antaa niille hyväksymisensä. Kaksoiskelpoisuuden suorittaneet ovat päteviä sosionomeja tai sairaanhoitajia ja kelpoisia toimimaan yhteiskunnassa näissä tehtävissä.

Diakissa suoritetaan myös ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Vuodesta 2007 alkaen joka toinen vuosi on aloittanut 20 opiskelijan ryhmä, jolta vuoteen 2017 asti edellytettiin pääsyvaatimuksena opintoihin kirkollista kelpoisuutta. Vuonna 2017 alkoi uusi maisteriohjelma Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen, jossa kirkollista kaksoistutkintoa ei edellytetty, mutta joka on kehitetty aiemman kirkollisen ylempään ammattikorkeakoulututkinnon pohjalta. Sekin on sosiaalialan tutkinto.

Kirkollista leimaansa Diak vaalii niin, että kirkollinen koulutus kytkeytyy aina joko sosiaali- tai terveystieteiden alaan. Toisaalta Diakissa, yhtä hyvin sen henkilöstössä kuin sen opiskelijoissa, samoin kuin kaikkialla suomalaisessa yhteiskunnassa

on niitä, joille kirkollisuus, kristillisuus tai uskonnollisuus ylipäänsä ovat jääneet melko vieraiksi.

Kirkon ja uskonnon kysymykset tuodaan esiin toisaalta niin, että niiden ymmärretään voivan olla herkkiä henkilökohtaisia asioita ja toisaalta niin, että ne nähdään osaksi yhteiskunnan todellisuutta ja tietäen, että uskomukset ja uskonnolliset arvot ovat sivilisaation kulttuurin ytimessä ja ulottavat vaikutuksensa laajalle. Diakissa tiedostetaan koko ajan yhä vahvemmin, miten uskontolukutaidon opettaminen on sen piilo-opetussuunnitelmassa niillekin, jotka eivät opiskele kirkollisiin tehtäviin kelpoistavia kaksoistutkintoja. Tähän sisältyy myös sen ymmärtäminen, että uskonnottomuus samoin kuin erilaiset katsomukset sisältyvät uskonnollisuuteen.

Uskontolukutaidon kurssia Diakin tutkinnoissa ei toistaiseksi kuitenkaan ole kuin vapaavalintaisena sekä yhdessä ylemmässä amk-tutkinnossa. Siihen Diakin kannattaisi kuitenkin panostaa sekä oman identiteettinsä ja brändinsä että kasvavan yhteiskunnallisen tarpeen takia.

Kirkollinen hankesalkku

Salkun nimenä Diakonia ja kasvatus

Kun Diakissa vuoden 2017 alussa siirryttiin hankesalkkujärjestelmään, kirkolliselle tutkimus- ja kehitystoiminnalle varattiin oma salkku. Sitä hoitamaan tuli yliopettaja, TT **Pekka Launonen**. Hän oli jo tällöin ilmoittanut jäävänsä eläkkeelle vuoden 2017 aikana, ja saman tehtävän seuraavaksi hoitajaksi valittiin yliopettaja, TT **Mikko Malkavaara**.

Kirkollisen alan salkulle annettiin nimi Diakonia ja kasvatus. Se oli valintana luonteva ennen muuta siksi, että se oli Diakissa tuttu ja paljon käytetty.

Kirkon työalajohdon ja muihin asiantuntija- ja johtotehtäviin tähtäävän ylemmän amk-tutkinnon nimi oli ollut viisi kertaa eli kymmenen vuoden ajan Diakonia ja kasvatus. Samoin Diakin kaksi kirkollista yliopettajan tointa on molemmat nimetty diakonian ja kasvatuksen yliopettajuuksiksi.

Diakonia ja kasvatus kertovat Diakin kirkollisen koulutuksen kahdesta pääuomasta. Tästä näkökulmasta katsottuna Diakin kirkollisen salkun nimeä voi pitää selkeänä ja tasapainoisena.

Jos taas vertaa salkun nimeä muihin Diakin hankesalkkuihin (Osallisuus, Terveyserojen kaventaminen, Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys sekä Palvelujärjestelmän kehittäminen), nimi kuulostaa ongelmalliselta ja huonosti muihin sopivalta.

Osallisuus, Terveyserojen kaventaminen sekä Palvelujärjestelmän kehittäminen luovat kukin otsikollaan silmien eteen tavoitteen, jota kohti pyritään. Ne ovat ohjelmallisia ja ideologisia. Nimellään ne ikään kuin julistavat sanomaa ja kertovat, että niihin otetaan mukaan hankkeita, jotka edistävät nimessä ilmaistua tavoitetta.

Oikeastaan samaa voidaan sanoa myös nimestä Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys. Otsikko kertoo, että tässä käsitellään valtaisia globaaleja kysymyksiä, jolloin se kuulostaa pelkästään ilmiöiden luettelemiselta. Jos taas otsikon kohdentaa suomalaiseen yhteiskuntaan, se muuttuu kolmen muun salkun otsikon rinnalla myös tavoitteeksi. Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys ovat tällöin tavoitetiloja, joita kohti tulee mennä.

Diakonia ja kasvatusta ei yllä otsikkona samalle tasolle eikä se kuulu tässä mielessä samaan maailmaan. Kun muut ilmaisevat dynaamisuutta, se ilmaisee staattisuutta. Nimi kertoo kaksi tärkeää välinettä, joilla kirkko toimii. Muutoksen suunnasta tai sen toivottavuudesta se ei ilmaise mitään.

Kirkollisen salkun nimen asettuminen janalla aivan eri kohtaan kuin neljä muuta hankesalkun nimeä saattaa ilmaista vakavan piiloviestin, jota olisi syytä Diakissa miettiä. Nimien perusteella vaikuttaa nimittäin siltä, että juuri kirkollisen tai kristillisen ydinalueensa suhteen Diak ei ole muodostanut selvää visiota, päämäärää tai tavoitetilaa, jota kohti se pyrkii.

Oma kysymyksensä on, että salkkujen nimet voivat ohjata kirkollisessa toimintaympäristössä toteutetun hankkeen vaikkapa Osallisuus-salkkuun. Nimi ei rajaa kontekstia mitenkään ja kirkon työssä on paljon osallisuutta tukevaa. Eri salkuissa toteutettuja hankkeita tarkastelemalla huomaa helposti, että kirkollisten tutkimus- ja kehityshankkeiden volyyymi onkin paljon laajempi kuin pelkän Diakonia ja kasvatusta salkun. Esimerkiksi kirkkohallitukselle raportoitavaksi tämä seikka tulee ottaa tarkasti huomioon.

Hyvin selkeä linjaus olisi, että kaikki kirkkojen työhön, kirkolliseen kulttuuriin sekä uskontoihin ja uskonnollisuuteen liittyvä hanketoiminta keskitettäisiin yhteen salkkuun. Aiheesta tarvittaisiin ainakin nykyistä selkeämpi rajaus.

Mikäli pohdintani on lähellä oikeansuuntaista, Diakissa tulisi käydä läpi kaksi sille tärkeää ajatusprosessia. Ensimmäiseksi sen olisi luotava oma kirkollinen strategiansa ja suuntaviivat oman visionsa mukaiseen kirkon kehittämiseen. Toiseksi sen tulisi nimetä kirkollinen hankesalkkunsaa tämän vision mukaiseen muotoon.

Mielestäni nimi Diakonia ja kasvatusta olisi syytä vaihtaa. Palaan teemaan ja nimiehdotuksiini artikkelini lopussa.

Hankesalkun ominaisuuksia

Hankesalkun keskeisin ominaisuus on se, että siihen on koottu meneillään olevia tutkimus- ja kehittämishankkeita. Toiseksi salkkuun kootut hankkeet vastaavat sisällöltään ja tarkoitukseltaan temaattisesti määriteltyjä salkun otsikoita. Hankkeiden syntyhistorian ja niihin liittyvien erilaisten sidonnaisuuksien tulisi olla vähemmän tärkeitä kuin salkun kokonaisuuden välittämän viestin. Salkulla pyritään siihen mitä nimi sanoo.

Kirkollisen, tai uskontoihin ja arvoihin liittyvän hankesalkun merkitys on Diakin kokonaisuudessa iso. Diak tunnetaan kirkollisena ja arvokorkeakouluna, ja siksi selkeimmin tähän liittyvän salkun tavoitteeksi on asetettava, että sen huomioarvo on suuri ja se tiedetään laajasti. Käytännössä tavoite on vaikeasti saavutettava. Tähän mennessä Diakin vähän yli 20 toimintavuoden aikana rahoitetun hanketoiminnan luominen kirkollisten kumppanien kanssa on ollut nihkeää.

On esitetty ainakin neljä väitettä, miksi kirkollinen hanketoiminta ei ole Diakissa ollut kovin menestyksestä, vaikka sitä voisi kuvitella sen leipälajiksi.

Ensinnäkin kirkollisessa toimintakulttuurissa ulkoisesti rahoitetut tutkimus- ja kehityshankkeet eivät ole lainkaan niin tavallisia kuin esimerkiksi kunnissa. Kirkolliset järjestöt osaavat tehdä hankehakemuksia, mutta seurakuntiin projektimalli ei ole vielä kukaan kunnolla kotiutunut, vaikka asiasta on puhuttu ainakin 20 vuotta. Seurakunnissa on totuttu toimimaan omilla resursseilla, ja kun ne ovat vähentyneet, on vähennetty työtä ja toimintaa tai liitytty yhteen naapurin kanssa. Perinne niissä ei ole tukenut laajaa yhteistoimintaa.

Sitkeiden väärin käsitysten mukaan seurakunnat eivät edes voisi olla hakijoina tai edes kumppaneina laajoissa hankehakemuksissa. Usein tässä vedotaan seurakuntien veronkanto-oikeuteen, jollainen tietysti myös kunnilla on.

Kolmannen väitteen mukaan seurakunnat ovat olleet esimerkiksi kirkkohallituksen tai joidenkin järjestöjen vetämissä hankkeissa hankalia yhteistyökumppaneita. Niiden sanotaan luovan liiaksi omia paikallisia sovelluksiaan ja sitoutuvan huonosti hankkeen tavoitteisiin sekä antavan hankevastuun vain jollekin nimetylle henkilölle, joka tekee hankkeen edellyttämät tehtävät, mutta hankkeen vaikutus jää pinnalliseksi.

Neljäs väite lienee Diakille kiusallisin. Sen mukaan juuri Diak ei käy yhteistyökumppaniksi. Joko seurakunnat toimivat oman maakunnallisen ammattikorkeakoulun hankkeessa eivätkä halua ymmärtää Diakia omaksi kehittäjäorganisaatioksi tai sitten pidetään tutkimustoiminnassa ainoana mahdollisena kumppanina yli-

opistoa tai jotakin tutkimuskeskusta. Tällöin ammattikorkeakoulu sijoitetaan eräänlaisessa pätevyyskatsannossa reilusti yliopistojen alapuolelle.

Väitteet perustuvat kuulopuheisiin eikä niiden paikkansapitävyyttä ole tutkittu. Ne heijastavat todellisuutta paremmin tai huonommin. Negatiivisuus niissä on ymmärrettävissä Diakin hanketoiminnalle uhkaksi ja pessimismin aiheuttajaksi. Nämä uhat pitää kääntää mahdollisuudeksi ja luoda Diakille brändi, jonka mukaan se on nimenomaan seurakuntien ja muiden kirkollisten toimijoiden kehittäjä.

Hankesalkun tai kirkollisen vahvuusalueen sisällä eri hankkeiden tulee olla mielekkäässä suhteessa toisiinsa. Hanketoiminnalle on luonteenomaista, että se kehittyy myös sattumanvaraisesti eri puolilta nousevien ideoiden, virikkeiden, tarpeiden ja yhteistyötarjojen mukaan. Silti kokonaisuutta on mahdollista ohjata uomassaan ja tavoitella Diakin strategisten pyrkimysten ja osaamisen kannalta ehyttä kokonaisuutta, joka on oikeasti työväline asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Tällöin olennaisinta on ideologinen tavoitteellisuus, strategiassa asetettu visio. Erittäin keskeinen on tässäkin hankesalkun eli vahvuusalueen nimi, joka ohjaa ajatusta.

Kaikelle Diakin hanketoiminnalle pitää olla yhteisenä ominaisuutena ja suorastaan vaatimuksena hankevalmistelijoiden ja sisältöasiantuntijoiden yhteen hiileen puhaltaminen. Se edellyttää toinen toisensa tuntemista ja luottamusta.

Uskonnollisuuden muutos ja monikulttuurisuus

Monikulttuurisuus ja ”uskontojen paluu” jälkisekulaarissa Suomessa

Uskonnollisuuteen ja tällöin myös kirkolliseen elämään ja toimintaan näyttäisi liittyvän olennaisesti kaksi kehitystrendiä, jotka ovat kiinnostavasti myös jännitteisiä toisilleen. Toista voidaan kutsua rafflaavalla ja muodikkaalla nimityksellä ”uskontojen paluu” tai sitten puhua vain uskontojen merkityksen kasvamisesta. Siihen liittyvät myös monikulttuurisuuden ja uskontolukutaidon teemat.

Toista kehitystrendiä luonnehtii lähes vastakkainen ilmiö, sekularisaatiokehityksen jatkuminen, minkä seurauksena etenkin luterilaisen kirkon jäsenluvut ovat olleet selvästi laskusuunnassa. Se on ohjannut kirkkoa tarkistamaan toimintakulttuuriaan ja -tapojaan. Tästä jatkan neljännessä luvussa.

Voidaan pohtia, olisiko mahdollista sitoa nämä kaksi teemaa ja kehityslinjaa yhteen otsikolla: uskonnon roolin ja merkityksen muutos jälkisekulaarissa Suomessa. Jos voidaan, se voisi olla salkun nimi. Ongelmia on kuitenkin useita, eikä niistä vähäisin ole se, että tämäkin on toteava. Se ei aseta tavoitetta eikä kerro,

mitä pitäisi saavuttaa. Jälkisekulaari-termillä viitataan joko uskontojen sitkeyteen tai niiden suoranaiseen paluuseen julkisen yhteiskunnan näkökulmasta. Molemmat ovat Diakille tärkeitä helposti liian sekulaariksi ajattelussa yhteiskunnallisessa todellisuudessa.

Poliittisen islamin nousu ja uskonnollisten uskomusten sitkeys useimmissa moderneissa yhteiskunnissa on alkanut saada aikaan kriisiä sekularistien keskuudessa. Jos modernilla ei ole enää sekulaaria ulkoasua eikä sekularismi kykene tuottamaan arvoja, jotka olisivat välinpitämättömiä kaikkia uskonnollisia uskomuksia kohtaan, uskonnon rooli tulevaisuudessa onkin oikea kysymys.

Saksalainen filosofi **Jürgen Habermas** on todennut, että yhteiskunta voi olla jälkisekulaari vain, jos samassa yhteiskunnassa on koettu sekulaari vaihe. Hänen mukaansa termiä voitaisiin käyttää varakkaista Euroopan valtioista tai Kanadasta, Australiasta ja Uudesta Seelannista, joissa ihmisten uskonnolliset siteet ovat toisen maailmansodan jälkeisellä kaudella vähin erin lakanneet olemasta voimassa. Näillä alueilla on koettu laajeneva tietoisuus siitä, että kansalaiset elävät sekulaarissa yhteiskunnassa. Sosiologisilla mittareilla tarkastellen ei voida kuitenkaan väittää, että uskonnollinen käytös tai paikallisten väestöjen vakaumukset olisivat lyhyessä ajassa muuttuneet niin paljon, että näitä yhteiskuntia voisi kutsua jälkisekulaareiksi. (Habermas 2008.)

Uskontojen paluun ajattelijat

Habermasia on pidetty yhtenä Euroopan tärkeimmistä liberaaleista ajattelijoina. Sen takia on herättänyt huomiota, että hän jo vuonna 2008 totesi, että maallistuneiksi ja uskonnottomiksi itsensä mieltävien tulee olla avoimia uskonnon voimistuvalla vaikutuksella, koska länsimaisen kulttuurin juuret ovat syvällä juutalais-kristillisissä arvoissa. Hänen mukaansa lännen postmodernit yhteiskunnat ovat kyvyttömiä luomaan omia arvojaan. Niiden moraalien ja etiikan lähteet ovat juutalais-kristillisten arvojen perinteessä. Habermasin mukaan moderni ei tarkoita enää marssia kohti sekularisaatiota, vaan demokratiassa sekulaarin mentaliteetin tulee olla avoin uskovien kansalaisten uskonnollista vaikutusta kohtaan. (Habermas 2008.)

Euroopassa ja koko ns. lännessä elettiin vuosikymmenten ajan **Max Weberin** ja muiden sosiologian uranuurtajien viitoittamalla tiellä, jonka mukaan tieteellisen maailmankuva, kaupungistuminen, konsumerismi ja rationalistinen ajattelu-tapa kiihdyttävät sekularisaatiota niin, että kristinuskoon perustuva arvopohja ja vähin erin kaikki uskonnollisuus katoaa.

Kristinuskon ja kristillisten arvojen katsottiin häviävän. Samalla lujitettiin uskonnollisesti neutraalia mutta kuitenkin läntiseen ajatteluun vahvasti liittyvää arvopohjaa korostamalla demokratian, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja ihmisoikeuksien merkitystä.

Muutos alkoi tapahtua 1990-luvulla. Yhdysvaltalainen **Samuel Huntington** esitti teesinsä uskontoymien ympärille vahvistuneista sivilisaatioista, joiden väliset konfliktit ovat maailmassa todennäköisimpiä. (Huntington 1996.)

Espanjalainen **José Casanova** kuului ensimmäisiin, joka teki havaintoja siitä, että kenties vanha teoria väistämättä etenevästä sekularisaatiosta on kokonaan väärässä. Vuonna 1994 ilmestyneessä käännteentekevässä teoksessaan *Public Religions in the Modern World* hän arvioi uudelleen sekularisaatioteoriaa ja arvioi uskontojen uuden nousun alkaneen jo neljä vuosikymmentä sitten. Hänen onnistui muuttaa vanha sosiologinen totuus häviävistä uskonnoista modernissa sekularisointuneessa maailmassa uudelleen näkökulmaksi ja kiinnittää huomiota siihen, että julkiset uskonnot eivät olleet hävinneet eikä pitänyt olettaa, että ne katoaisivat.

Casanova käytti ”deprivatisaation” käsitettä. Sillä hän tarkoitti uskonnon paluuta julkiseen tilaan, pois yksityisyydestä. Uskonnon roolin julkisessa elämässä hän näki paljon voimakkaammaksi kuin oli totuttu ajattelemaan. Uskonto oli palannut maailmanpolitiikkaan keskeisenä voimana. Sellaisena se haastoi pitkään voimassaolleet oletukset sekularisaation ja modernin maailman välisestä suhteesta. (Casanova 1994.)

Casanova teki analyttisen erottelun sekularisaatioteorian kolmesta selvästi erottuvasta piirteestä. Ensimmäinen koski sekulaarien alueiden, kuten valtion tai markkinoiden eriyttämistä uskonnosta, toinen uskonnollisten käytäntöjen ja uskomusten heikentymistä ja kolmas uskonnon yksityistymistä. Näiden ja uskonososiologisen aineistonsa pohjalta hän teki johtopäätöksensä, että erilaistuminen säilyy sekularisaation puolustettavissa olevana ytimenä, kun taas väite uskonnon heikkenemisestä oli sekä normatiivinen että empiirinen virhe.

Casanova osoitti uskonnon kuuluvan jatkuvasti tärkeisiin tekijöihin, jotka on tunnettava ja otettava huomioon, jos haluaa ymmärtää maailmaa. Hän myös korosti, ettei tämä koskenut vain menneisyyttä, vaan myös nykyistä modernia maailmaa. (Casanova 1994.)

Jo hieman ennen Casanovaa ranskalainen **Gilles Kepel** oli osoittanut, miten radikaalit uskonnolliset uudistusliikkeet islamin, kristinuskon ja juutalaisuuden piirissä eivät olleet sattumalta samanaikaisia, vaan ne heijastelivat laajalle levinnyttä ja syvää tyytymättömyyttä modernia maailmaa kohtaan. Tämä globaali ilmiö oli 1970-luvulta lähtien levinnyt herätysliikkeiden tapaan uusfundamen-

talismina, joka selitti terrorismina esiintyvää aggressiivista islamismia, kristillistä kreationismia sekä ultraortodoksista juutalaisuutta. (Kepel 1993.)

Teoriassa hän olisi voinut liittää joukkoon myös intialaisen hindunationalismin ja Myanmarin rohingya-kansan vastaiseen vainoon maansa armeijaa yllyttäneet buddhalaiset munkit. Käytännössä molempien näkyvä vaikutus on ollut paljon myöhäisempi kuin mitä voitiin tietää Kepelin läpimurtoteoksen ilmestymisen aikoihin 1990-luvun alussa.

Uskontojen paluu konservatiivisuutena

Toisin kuin sosiologit olivat väittäneet, uskonnollisuus tuli takaisin, mutta muuntu-neessa, useimmiten yhteiskuntaan ja politiikkaan voimakkaasti vaikuttavassa konservatiivisessa muodossa. Ylikansallinen ja monikulttuurinen roomalaiskatolinen kirkko sopeutuu globalisaatioon paremmin kuin kansallisesti organisoidut protes-tanttiset kirkot. Dynaamisimpia ovat islamilaisten (etenkin Saharan eteläpuolisessa Afrikassa) ja evankelikaalien (etenkin Latinalaisessa Amerikassa) hajautetut verkos-tot. Niissä karismaattiset johtajat vievät eteenpäin ekstaattista uskonnollisuutta.

Nopeimmin leviävää uskonnollisuutta kuten helluntailaisuutta ja muuta karis-maattisuutta sekä radikaalia islamia voi hyvin kutsua fundamentalistiseksi. Sen edustajat joko taistelevat modernia maailmaa vastaan tai eristäytyvät siitä. Juuri modernia vastaan hyökkäävät ovat poliittisesti näkyviä ja luovat mielikuvan us-konnollisuuden taantumuksellisuudesta.

Myös vanha uskonnollisuus on säilynyt. Rakentavasti ja suvaitsevaisuutta li-säävästi vaikuttava liberaali uskonnollisuus on etenkin länsimaissa ollut edelleen merkittävin osa kulttuuriin ja sivilisaatioon vaikuttavaa ”uskontoydintä”. Sen roo-li jää kuitenkin helposti näkymättömiin. Koska se edustaa samoja arvoja kuin sekulaari liberaali kansalaismielipide, sitä ei leimata ”uskonnolliseksi” tai sen edus-tamia kantoja uskonnon aikaansaamiksi, vaan sitä pidetään pikemmin sekula-risoituneena käsityksenä, mikä ei välttämättä pidä paikkaansa.

Sekularisaatio-oletus koski ennen muuta länsimaita. Kehittyvissä maissa us-kontojen rooli on aina ollut vahva, mutta niissäkin uskontojen merkityksen tie-detään entisestään vahvistuvan. Uskonnoille annetaan aiempaa lisää tilaa myös kehitystyössä. (Vuola 2015.) Sekularisaation etenemisen kannalta suuri ero näyt-täisi vallitsevan Yhdysvaltain ja Euroopan kesken. Edellisessä perinteisellä uskon-nollisuudella, nimenomaan aktiivisella kirkossa käymisellä, on ollut vahva sija, mutta se on murtumassa uudentyypiseksi vahvaksi uskonnollisuudeksi. Sitä vas-toin Euroopassa monin paikoin sekularisaatio etenee edelleen.

Uskonnollisuus pyritään leimaamaan konservatiiviseksi ja taantumukselliseksi, millaiseen kuvaan liberaalia yhteiskunnallista mielipidettä tukeva uskonnollisuus ei monien mielestä oikein sovi. Uskonnontutkijat ovat jo Weberin ajoista alkaen tehneet havaintoja, että etabloituneet ”laituskirkot” tai ”kirkkotyypiset” kirkot ”lahkotyyppisten” sijaan olisivat häviämässä peliä. Juuri länsimaiden vanhoille valtakirkoille näyttää olevan ominaista sopeutuminen yhteiskunnan ja kulttuurin muutokseen.

Kirkko-lahko-teorian mukaan uskonnollisuus elää aluskasvullisuudessa, vastarinnassa ja eristäytyvässä mietiskelyssä, ei lähellä valtaa ja vallitsevia mielipiteitä. Ainakin osittain se näyttäisi pitävän paikkansa. Uskonnollinen elämä monimuotoistuu. Tämä ilmiö tunnetaan kaikkialta maailmasta, myös Suomesta.

Diakin tulee tutkia valppaasti meneillään olevia kehitysilmioita. Oman kristillisen mutta liberaalin, tasa-arvoa ja ihmisoikeuksia edistävän arvopohjansa takia se tuskin voi tukea konservatiivisen uskonnollisuuden vaikutusvallan lisääntymistä suomalaisessa yhteiskunnallisessa elämässä. Tällöin sen tehtäväksi jää moderni yhteiskuntaan sopeutuneen ja sitä rakentavan liberaalin kristinuskontulkinnan ja sen käytännön ilmenemismuotojen kehittäminen ja tukeminen yhdessä kirkkojen ja kristillisten yhteisöjen kanssa.

Omien lähtökohtiensa takia Diak ei voi olla uskontoneutraali. Kirkollisen elämän alueella Diakilla on edellytyksiä terävöittää kantaansa ja näyttää, minkä puolesta se toimii.

Siellä missä konservatiivinen uskonnollisuus taistelee modernia maailmaa vastaan, länsimainen ajattelutapa ja maailmankuva ovat haastettuina. Tällaisissa hyökkäyksissä tulilinjalle ovat joutuneet yleensä ihmisoikeudet, etenkin naisen asema ja naisten koulutus sekä sukupuolisuuteen ja seksuaalisuuteen ja niihin liittyvään yksilön itsemääräämisoikeuteen liittyvät ilmiöt kuten abortti, homoseksuaalisuus, samaa sukupuolta olevien avioliitto sekä transsukupuolisuus.

Näissä konservatiivit katsovat länsimaiden arvojen menneen liian pitkälle. Konservatiivisella uskonnollisella mielipiteellä on kannattajia myös niissä maissa, joissa enemmistön arvomaailma on liberaali ja joissa lainsäädäntöä on uudistettu ihmisoikeuksia ja yksilönvapautta kunnioittaen. Vaikka uskonnolliset toimijat ovat toimineet ihmisoikeuksien puolesta ja uudistusten tukijoina, jostakin syystä konservatiivisen uskonnollisen vähemmistön vastaanhangoitteleva ääni kuullaan paremmin juuri ”uskonnollisena” mielipiteenä. Uskonolta toivovat konservatiivisuutta ja lakihenkisyyttä sekä sellaisen ajattelun kannattajat että uskonnon ja uskonnollisuuden pahimmat vastustajat.

Suomessa muutokset ovat vielä melko vähäisiä

Suomi kuuluu maihin, joissa uuden uskonnollisuuden nousun yhteydessä useimmin vastaan tulee kysymyksiä islamista ja sen leviämisestä Eurooppaan. Islam on herättänyt vahvoja tunteita Keski- ja Etelä-Euroopan maissa jo ennen tällä vuosikymmenellä kasvaneita pakolaisaaltoja. Islam on voitu kokea kulttuuriseksi tunkeilijaksi mutta myös ehtojensa sanelijaksi. Toisaalta islamin vahvistumista on pidetty kulttuurin rikastumisena ja monimuotoistumisena ilman suurempia ongelmia.

Toinen seikka on erilaisten, taustaltaan itämaisen uushenkisyyden piiriin liittyvien ilmiöiden leviäminen. Tavallisimmin yksittäisistä ilmiöistä mainitaan jooga ja mindfulness, joita sellaisinaan tuskin kukaan pitää kulttuurille vaarallisina tai haitallisina, mutta arvopohjan muutosilmiöitä lueteltaessa uushenkisyys on muuan vahvistuva ajan merkki.

Samalla myös länsimainen esoteria ja erilaiset muinaisuskonnot ja noituudet kiinnostavat, ja niitä käsittelevä kirjallisuus käy kaupaksi.

Kolmas seikka on spiritualiteetin kaupallistuminen. Sellainen on nähtävissä vaikkapa hyvinvointimessuilla tai aihepiirin yleistymisenä aikakauslehdissä alan erityiskirjallisuudesta puhumattakaan. Tarjonta ihmisten hyvinvoinnin, henkisen tai ruumiillisen, tukemiseksi on runsasta ja se näyttää vain monipuolistuvan tarpeiden mukaan niin kauan kuin se vain myy hyvin.

Yksilöllinen ja yhteisöllinen spiritualiteetti näyttäisivät kulkevan eri suuntiin. Yksilöt etsivät eri asioita kuin mitä heille yhteisöissä tarjotaan. Sellainen voi merkitä syvääkin kulttuurin muutosta.

Neljäs on uskonnollisuuden monimuotoistuminen alueille, joita ei ennen nähty uskonnoksi lainkaan. Uskonnollisuuden piirteitä on nähtävissä terveyden ja terveellisten elintapojen korostumisessa, keskittymisessä ravintoon, erilaisiin ruokavalioihin tai dieetteihin, mutta myös suhtautumisessa liikuntaan. Kaikissa niissä suhde itseen, omaan ruumiiseen ja sen selviytymiseen on keskeistä. Kun uskonnot tuottavat pettymyksen tai niiden ei koeta antavan mitään, luodaan omia rituaaleja. Monissa mikrokulttuureissa, olkoot ne sitten kalastuksen, moottoripyöräilyn tai ompelun ympärillä toteutuvia, voidaan havaita uskonnoille ominaisia rituaaleja.

Viides seikka voisi olla kotoperäisen konservatiivisen kristillisyyden vaikutusvalta esimerkiksi samaa sukupuolta olevien avioliittokysymyksessä. Uuden lain myötä se osoittautui kuitenkin melko vähäiseksi ja keskustelu siirtyi luterilaisen kirkon sisälle. Kirkon päätöksentekoaikavälissä konservatiiveilla on edelleen paljon vaikutusvaltaa. Myös vähemmistökirkoissa konservatiivista näkemystä

avioliittoasiassa pidetään yleensä normaalina kantana, mikä vahvistaa mielikuvaa uskonnollisuudesta konservatiivisena voimana. Transsukupuolisten oikeuksia konservatiivinen uskonnollisuus vastustaa.

Mistään uskontojen tai uskonnollisuuden uudesta noususta konservatiivisen kristillisyyden vaikutusvalta ei kuitenkaan kerro. Uskonto ei ole palannut julkiseen tilaan, vaan Suomessa sen vaikutusvalta on ollut kohtalainen halki vuosikymmenten. Sellaisena se kuuluu suomalaiseen perinteiseen uskonnollisuuteen.

Suomalaisen konservatiivisen kristillisyyden voisi päätellä olevan hyvin kielteistä myös maahanmuuttajia ja turvapaikanhakijoita kohtaan, jos käyttäisi lähteenä vuoden 2018 perussuomalaisten presidentinvaaliehdokkaan **Laura Huhtasaaren** näkemyksiä. Tämä pitää paikkansa kuitenkin vain osittain, otaksuttavasti vain ”äärimmäisen” kristillisen oikeiston piirissä. Perinteisiä luterilaisen kirkon sisällä toimivia konservatiivisia liikkeitä edustavan ja yhdistävän Suomen teologisen instituutin pääsihteeri **Jari Rankinen** jätti yhdessä Porin Teljän seurakunnan kirkkoherran **Kaisa Huhtalan** kanssa syyskuussa 2017 sisäministeri **Paula Risikolle** kaikkiaan 434 luterilaisen papin allekirjoittaman vetoamuksen maahanmuuttovirasto Migrin toiminnasta. Sen mukaan Migrissä on tehty vääriä päätöksiä, joiden mukaan kristityksi Suomessa kääntyneiden turvapaikanhakijoiden usko ei olisi aitoa. Vetoamuksen mukaan Migrin tulisi luottaa nykyistä enemmän uskonnon ammattilaisten arvioon, kun se arvioi kristityksi kääntyneen turvapaikanhakijan uskonnollista tilannetta. (Kylätasku 2017.)

Konservatiivinen kristillisuus toimii siten Suomessa liberaalin ajatustavan rinnalla puolustamalla turvapaikanhakijoiden ihmisoikeuksia. Uskonnollinen konservatiivisuus ei näytä olevan yksiselitteinen mittari pohdittaessa ainakaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ja sen sisällä toimivien järjestöjen poliittiseen järjestelmään kohdistuvia vaikuttamistoimia ainakaan pakolaiskysymyksessä ja siihen liittyvien konfliktien ehkäisemisessä.

Keskeisimmät uskonnollisuuden muutosilmiöt suomalaisessa yhteiskunnassa liittyvät maahanmuuttoon. Vuoteen 2015 saakka maahanmuuttajien enemmistö oli kristittyjä, etenkin roomalaiskatolisia ja ortodokseja, mutta myös protestanttisiin ryhmiin lukeutuvia on ollut runsaasti. Islaminuskoisten määrä on Suomessa kasvanut tasaisesti parin vuosikymmenen ajan. Suomessa asuu kymmeniä tuhansia muslimeja, mutta islaminuskoiisiin yhteisöihin heistä kuuluu vain osa. Suomessa on nykyisin myös yli 10 000 hindulaisuuteen tai buddhalaisuuteen lukeutuvaa, mutta enemmistö heistä elää näiden uskonnollisten yhdyskuntien ulkopuolella.

Suuri turvapaikanhakijoiden joukko syksyllä 2015 oli enemmistöltään islaminuskoisia. Ei ole vielä kokonaiskuvaa siitä, miten suuri osa tästä yli 30 000

hengen väkimäärästä lopulta jää Suomeen joko oleskeluluvan saaneina tai paperittomina.

Uskonnollisuuden muutos on ollut Suomessa ennen muuta monimuotoistumista. Samalla on nähtävissä muutos, jota voisi kutsua uskonnollisuuden muuttumiseksi entistä intensiivisemmäksi. Kolmas on uteliaisuuden lisääntyminen uskonnollisuutta ja sen eri muotoja kohtaan.

Tutkimus- ja kehittämishankkeiden teema-alueita

Kirkkoihin, uskontoihin ja uskonnollisuuteen liittyvä hankesalkku tai vahvuusalue on tässä arvojen ja uskonnollisuuden muutostilanteessa lähellä hankesalkkua, jonka otsikkona on Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys. Monikulttuurisuus sisältää jo nimessään uskonnot. Uskonnollisuuteen puolestaan liittyvät aina kansainvälisyys ja kansainväliset vaikutteet. Yhteistyötä salkkujen kesken tehdään tiiviisti. Työnjakoa ja rajanvetoa salkkujen välillä määrittää lähinnä uskontojen ja arvojen keskeinen rooli. Milloin se painottuu, hanke liittyy lähinnä kirkolliseen salkkuun.

Uskontolukutaito

Aikaisemmin vallinneessa yhtenäiskulttuurissa tai lähes yksiuskontoisessa luterilaisuuden dominoimassa Suomessa ei koettu tarpeelliseksi oppia lisää uskonnosta. Koulu ja rippikoulu takasivat riittävät perusopinnot. Yhteiskunnallisessa elämässä riitti, kun osasi erottaa uskovaiset niistä, jotka eivät luultavasti olleet uskovaisia. Joulun ja pääsiäisen vieton syyt osasivat kaikki, vaikka jälkimmäisen ymmärtämisestä monet kainostelivat. Uskonnollisen tiedon taso vaihteli, mutta perusasiat olivat pääosin hallussa.

Erilaisten uskontojen kohtaamisen arkipäiväistyminen on lisännyt halua tietää ja ymmärtää lisää muista uskonnoista. Tämä kutsutaan uskontolukutaidoksi. Useimmiten se Suomessa tarkoittaa islamin parempaa tuntemista käytännössä, mutta myös muiden ei-kristillisten uskontojen vahvistuminen on lisännyt tarvetta laajempaan uskontolukutaidon osaamiseen.

Diakin kirkkoihin ja uskuntoon liittyvän hankesalkun on otettava vakavasti sekä uskonnollisuuden muutos että uskontolukutaidon tarve kaikkialla julkisen yhteiskunnan, etenkin sen hallinnon ja palveluiden, kuten päiväkotien, koulujen sekä sosiaali- ja terveystalvelujen piirissä. Uskontolukutaidon opetusta tulee laajentaa uskontojen ja uskontolukutaidon merkitykseen julkisessa yhteiskunnassa, ja kulttuurin muutokseen tulee kohdistaa huomattavasti lisää tutkimusta.

Uskonnollisesti motivoidut ääriliikkeet

Yhteiskunnallisen turhautumisen, toivottomuuden ja juurettomuuden tiedetään aiheuttavan levottomuutta ja aggressiivista käytöstä. Nuoriso-ongelmiksi leimatut ilmiöt eskaloituvat joskus vakaviksi joukkoilmiöiksi ja vandalismiksi. Monikulttuuristumisen mukana kulkee myös poliittis-uskonnollisten ääriliikkeiden vetovoiman riski. Ekstremismin kiinnostavuudesta turhautuneiden ja juurettomien maahanmuuttajanuorten keskuudessa tiedetään jo aika paljon.

Poliittiset ja uskonnolliset ääriliikkeet eivät houkuttele kuitenkaan vain uus-suomalaisia. Vastaava ilmiö koskee yhtä hyvin myös muita suomalaisia, joita tiedetään värvätyn Isinin kaltaisiin terroristijärjestöihin. Lukumääräisesti isompi ilmiö ovat nationalistiset äärioikeistolaiset liikkeet.

Diakin tulee antaa resurssejaan tämän kehitysilmion tutkimiseen ja tehtävä voitavansa sen torjunnassa. Suurena sosiaali- mutta myös nuorisoalan kouluttajana sen koulutustehtävä tukee samoja päämääriä.

Maahanmuuttajien kääntyminen kristityiksi

Oma merkittävä ilmiönsä vuoden 2017 Suomessa on ollut islamilaisten maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden hakeutuminen kristillisiin yhteisöihin kääntyäkseen kristityiksi. Luterilaisen kirkon lisäksi tämä on näkynyt vahvana myös helluntaiseurakunnissa.

Etenkin irakilaisien ja afganistanilaisten turvapaikkahakemuksissa vedotaan hakijoiden pelkäävän kohtaavansa vainoa kotimaassaan, koska ovat Suomessa ollessaan kääntyneet kristityiksi. Kääntymistä käytetään yleensä uutena turvapaikkaperusteena, kun valitetaan kielteisestä turvapaikkapäätöksestä.

Helsingin Sanomien mukaan kristityiksi kääntyvät turvapaikanhakijat ovat olleet aikaisemmin lähinnä iranilaisia. Irakilaisten ja afgaanien kääntymiset alkoivat Migrin havaintojen mukaan vuonna 2017. Vastaavaa ilmiötä ei ole havaittu muissa Pohjoismaissa. Mitä ilmeisimmin uusilla havainnoilla on tekemistä sunnien ja shiiojen välisen ristiriidan kanssa.

Edellä todettiin, miten Migri joutuu tutkimaan, ovatko kääntymiset aitoja. Turvapaikanhakijoiden tiedetään riskeeraavan paljon irrottautuessaan perinteisestä uskonnostaan, koska tällöin he irrottautuvat myös yhteisöstään. Kotiinpaluu voi olla heille oikeasti vaarallista. Kääntymistä kristinuskoon ei ole vielä kunnolla tutkittu, mutta aiheesta on jo ilmestynyt ainakin yksi kirja, toimittaja **Mari Turusen** teos *Kääntyneet* (2017), joka perustuu kymmeneen haastatteluihin. Suomessa tutkimuksen tulisi kohdistua luterilaisen kirkon lisäksi myös vähemmistökirkkoihin.

Luterilaisesta kirkosta tiedetään, ettei sen piirissä kasteta ketään ennen 45–60 tunnin mittaista kasteopetusta. Kurssit ovat pitkiä, jotta opettaja pystyy keskustelujen ja yhdessä vietetyn ajan perusteella näkemään, ketkä oikeasti tahtovat kääntyä kristityksi. (Niemi 2017). Eri seurakuntien ja kirkkojen käytäntöjä tulisi verrata toisiinsa. Lehtitietojen mukaan joissakin helluntaiseurakunnissa on ollut valmiutta kastaa varsin nopeasti ja vähäisen opetuksen perusteella. (Karhu 2018.)

Sosiaalisessa mediassa on liikkunut juttu Migrin haastattelijan muistiinmerkinnästä, jonka mukaan haastateltu turvapaikanhakija olisi ilmoittanut kuuluvansa Pentti Kaski -seurakuntaan (sanonut siis *pentacostal* eli helluntailainen). Migrin haastatteluissaan käyttämien kysymysten joukossa on väitteiden mukaan kysymys eri evankeliumien ehtoolliskuvausten tai jopa ehtoolliskäsitysten eroista. Turvapaikanhakijoilta kysytään heidän ”uskonsa aitouden” todistamiseksi asioita, jotka ovat liian vaikeita useimmille teologeillekin.

Tutkimuksen tulisi kohdistua a) kristityiksi kääntyneisiin turvapaikanhakijoihin, b) kristillisiin kirkkoihin ja seurakuntiin sekä c) maahanmuuttoviranomaisiin. Hanke olisi varsin kiinnostava toteutettavaksi kansainvälisenä vertailu- ja yhteistyötutkimuksena, mahdollisesti myös pitkittäistutkimuksena.

Uskonnollisuuden ja arvomuutosten havaitseminen paikallisella tasolla

Arvojen ja uskonnollisuuden muutos näkyy ja tuntuu paikallisella tasolla. Julkisessa keskustelussa kenties useimmin raportoidaan arvoihin liittyviä käytäntöjen muutoksia tai niistä käytäviä kiistoja päiväkotien, koulujen tai sosiaali- ja terveyspalvelujen yhteydessä.

Arvojen ja kiinteästi arvoihin perustuvien käytäntöjen sekä julkisessa yhteiskunnassa toteutuvan uskonnollisuuden muutosten tutkiminen ei ole aivan yksinkertaista. Muutokset ja niiden nopeus eivät riipu tutkijasta. Muutossykäykset voivat olla nopeita ja vaikutukseltaan voimakkaita, mutta yleensä sellaisia ilmenee melko harvoin. Kenties mielekkäin tarkastelutapa olisi pitkittäistutkimus, jossa samoja paikkakuntia, jopa samoja päiväkoteja, kouluja, palvelulaitoksia ja terveyskeskuksia, tarkasteltaisiin vuosien ajan.

Diakilla olisi erinomaiset mahdollisuudet tällaisen vuosikausia kestävä ja valtakunnallisesti kattavan pitkittäistutkimuksen tekemiseen. Opiskelijat voisivat toimia aineistojen hankkijoina ja tarkkailijoina, ja havaintoja voitaisiin tehdä vuosien ajan.

Vastaavanlaista tutkimustyyppiä voitaisiin soveltaa myös uskonnollisuuden muutosten tutkimiseen. Eri uskonnollisiin yhdyskuntiin kuulumisten ohella oli-

si mahdollista kysyä myös vastaajien itsensä kokemaa uskonnollisuutta. Juuri sen muutokset vuosien kuluessa voisivat olla erityisen kiinnostavia.

Tällaiseen paikalliseen havainnointiin perustuvaan tutkimukseen voi sisältyä tulevaisuuden Diakin monialainen vahvuus. Diakin tulisi tulevaisuudessa olla globaalin moninaisuuden asiantuntija, mitä varten on tärkeää irrottautua eri oppialojen välisistä kiistoista kohti aiempaa syvällisempää ymmärrystä ekologisten, taloudellisten ja sosiaalisten prosessien kytkeytymisestä toisiinsa.

Koonti

Edellä esitellyt esimerkit kuvastavat mahdollisuuksia, joita Diakilla on ja jonka tapaista tutkimusta sen olisi syytä edistää.

Sekularisaatio ja kirkon toimintakulttuurin muutos

Sekularisaatio, kirkosta eroaminen ja kirkon työntekijämäärä

Uskontojen tuleamista takaisin on pidetty runsaasti esillä sekä yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen että yleisemmän keskustelun piirissä. Yksi tasapainoisimmista ja teemaa sekä aineistoaan parhaiten argumentoivista tämän aihepiirin teoksista on amerikkalaisen tutkijaryhmän **Monica Duffy Toftin, Daniel Philpottin** ja **Timothy Samuel Shah'n** teos *God's Century* (2011).

Vähemmän on viime aikoina pohdittu sitä, että kaikesta huolimatta myös sekularisaatio jatkuu edelleen. Uskontojen heikkeneminen ja vahvistuminen ovat samanaikaisia ilmiöitä.

Edellä todettiin, miten kirkko–lahko-teorian mukaan ”kirkkotyyppiset” kirkot häviäisivät vähitellen joka tapauksessa kilpailun pienille ”lahkotyyppisille” kirkoille ja uskonnollisille ryhmille. Tätä ei toistaiseksi ole kumottu ainakaan kokonaan. Jürgen Habermas on kuitenkin muiden muassa todennut, miten ylikansallinen ja monikulttuurinen roomalaiskatolinen kirkko on sopeutunut globalisaatioon paremmin kuin kansallisesti organisoidut protestanttiset kirkot, jotka ovat hänen mielestään todennäköisiä häviäjiä. (Habermas 2008.) Jos tämä pitää paikkansa, kirkko–lahko-teoria olisi käyttökelpoinen lähinnä vain reformaation jälkeen syntyneiden kirkkojen tarkastelussa.

Suomessa uskontojen monimuotoistuminen on tosiasia, kuten edellä todettiin. Pienten kristillisten yhteisöjen nousua on myös selvästi havaittavissa samalla kun luterilainen enemmistökirKKo etsii ratkaisuja kuntien ja muiden yhteiskunnallisten organisaatioiden tapaan seurakuntien talouden ja hallinnon yhdistämisestä ilman että osaisi huolehtia riittävän hyvin paikallisen tason yhteisöllisyyden kehittamisestä.

Sekularisaatio on määriteltävissä oleva käsite, jota on mahdollista käyttää, mutta sen mittaaminen on mahdotonta. Sekularisaatio on yleensä monen tekijän summa. Sekularisaatiota käytetään tavallisesti vain sen negatiivisessa merkityksessä, mutta kristillisessä teologiassa tunnetaan myös sekularisaation positiivisena näkevä suunta. (esim. Järveläinen 1992, Vattimo, 1999.)

Näistä syistä ainakin Suomen luterilaista kirkkoa tarkasteltaessa on parempi jättää sekularisaation syvempi erittely ja tyytyä tarkastelemaan kirkon jäsenmäärän kehitystä.

TAULUKKO 1. Suomen luterilaisen kirkon jäsenmäärä 1970–2016 (Sakasti 2017 b)

1970	95,0 %
1980	90,3 %
1990	87,6 %
2000	85,0 %
2010	78,2 %
2016	71,9 %

Jäsenmäärän aleneminen on ollut selkeästi yhdensuuntainen kehityslinja, joka 2000-luvulla on jonkin verran kiihtynyt. Kirkosta eroamisen lievän kiihtymisen syinä on pidetty eroamisprosessin helpottumista pelkäksi omaksi ilmoitukseksi, muuttoliikettä, eroamista vauhdittanutta kampanjointia sekä reagointi protestina kirkon edustajien tai sellaisiksi tulkittujen kannanottoihin. Eniten eroajia on ollut 20–40-vuotiaissa, millä on ollut suora vaikutus kirkon toimituksiin, etenkin kasteisiin ja avioliittoon vihkimisiin. (Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 16–18; Sohlberg ja Ketola 2016, 28–38.)

TAULUKKO 2. Suomen luterilaisen kirkon työntekijämäärä 1975–2015 (Sakasti 2017 a)

1975	11 145
1985	17 033
1995	18 207
2005	21 227
2015	20 338

Taulukko osoittaa kirkon työntekijöiden kokonaismäärän kasvaneen huomattavasti kaudella, jolloin kirkon jäsenmäärä oli jo laskussa. Työntekijämäärän

nousu alkoi jo toisen maailmansodan jälkeen, kun kirkossa kehitettiin erityistyömuotoja, kuten sosiaali- ja diakoniatyötä, kasvatus-, nuoriso- ja perhetyötä sekä viestintää. Toinen nousukausi alkoi 1970-luvulla ja jatkui aaltoillen 2000-luvun alkuun saakka. Tällöin kasvu kohdistui ennen muuta tukihenkilöstöön, eli puutarha- ja hautausmaatyöntekijöihin, suntioihin, keittiöhenkilökuntaan sekä hallinto- ja toimistotyöntekijöihin mutta myös it-järjestelmien ja viestinnän osaajiin. Näissä aalloissa kirkon luonne erilaisten palvelujen tuottajana ja toteuttajana voimistui. Työntekijöiden määrän kasvu heijasti yleistä talouskasvua ja vaurastumista. (Kirkon tulevaisuuskomiteanmietintö 2016, 19.)

Vasta kun työntekijämäärää on verrattu henkilötyövuosien määrään, saadaan paremmin vertailukelpoista aineistoa, tosin henkilötyövuosia ei ole tilastoitu samalta kaudelta, vaan vuodesta 1992 saakka.

TAULUKKO 3. Henkilötyövuosien määrä Suomen luterilaisessa kirkossa 1992–2016 (Sakasti 2017 a)

1992	15 026
2000	14 151
2010	15 094
2016	13 932

Henkilötyövuosina mitaten muutokset eivät olekaan suuria. On nähtävissä, että 1990-luvun lamavuosina vuosityövoiman määrä aleni, kunnes se alkoi 1990-luvun lopussa taas kasvaa ja saavutti lakipisteensä vuoden 2010 paikkeilla. Henkilöstömäärä on reagoinut talouteen ja talousennusteisiin pienellä viipeellä.

Työntekijämäärä on iso kysymys kirkolle, jonka jäsenmäärä laskee ja verotulot jäsenten mukana. Kirkon vuotuisista menoista henkilöstökulujen osuus on noin puolet. Pelkkiin verotuloihin verrattuina henkilöstökulujen osuus on yli 70 prosenttia. Kirkossa tavallisen itsekritiikin mukaan henkilöstön määrän sopeuttaminen olisi pitänyt aloittaa aikaisemmin, koska kirkon jäsenmäärän aleneminen on näyttänyt väistämättömältä jo pitkään.

Kansainvälisesti tarkastellen Suomen luterilaisen kirkon työntekijämäärät ovat ainutlaatuisia. Vain muutamilla kirkoilla maailmassa on vastaavaa kirkollisten ammattien kirjoa ja yhtä monipuolista koulutusjärjestelmää kirkon eri tehtäviin.

Henkilöstön supistaminen on kirkolle realiteetti ja välttämättömyys, mutta sillä on puolestaan suora vaikutus Diakin koulutustehtävään. Kun kirkko joutuu hidastamaan rekrytointiaan, se vähentää koulutettavien tarvetta. Kirkon ongelmat

tulevat näin myös Diakin ongelmiksi, minkä takia yhteisten ongelmien tiedostaminen lisää Diakin motivaatiota olla mukana kirkon työtä edistävissä hankkeissa.

Diak tunnistaa läheisen sidoksensa kirkkoon ja halukkuutensa osallistua näissä kysymyksissä kehitystyöhön. Vaikka Diak on ollut mukana kirkolle tärkeissä kehittämishankkeissa, yhteistyötä voisi tiivistää runsaasti.

Kirkon toimintakulttuurin uudistus

Vuonna 2016 ilmestyi Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen asettaman kirkon tulevaisuuskomitean mietintö. Komitea esitti siinä kirkolle kannanottoinaan kaikkiaan 22 suosituspontta. Niistä ensimmäinen alkaa: ”Toimintakulttuurin uudistaminen on avainasemassa kirkon kehittämisessä. Ilman sitä organisaatiota koskevien uudistusten vaikutukset jäävät puolittiehen.”

Samana viimeinen kappale kuuluu seuraavasti: ”Uudistuksen keskeisimpiä päämääriä on siirtyminen työntekijäkeskeisestä ja virkamiesmäisestä ajattelutavasta seurakuntalaisten roolia korostavaan ajatteluun. Seurakuntalaiset eivät ole seurakunnan toiminnan kohde, vaan he muodostavat seurakunnan ja ovat sen täysivaltaisia toimijoita.” (Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 43.)

Puhe kirkon tai seurakuntien toimintakulttuurin muutoksesta ja sellaisen välttämättömyydestä on tullut laajemmin tunnetuksi suurimman seurakuntatalouden eli Helsingin seurakuntayhtymän uudistusohjelmasta. Siellä toimintakulttuurin muutos hanke laukaistiin liikkeelle vuoden 2015 alkupuolella. Sisällöltään vastaava muutosprosessi oli aloitettu strategian uudistuskeskusteluna jo aikaisemmin ainakin Vantaan seurakunnissa. Toimintakulttuurin muutoksesta puhutaan myös Tampereen seurakunnissa sekä Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymässä. Kyse on siis suurimmista seurakuntatalouksista alkaneesta liikkeestä, joka nopeasti tavoitti kirkon tulevaisuuskomitean kautta kokonaiskirkon.

Ajatus työntekijäkeskeisyydestä kohti seurakuntalaisten kirkkoa samoin kuin toimintakulttuurin uudistumisen kannalta muut tärkeät ajatukset todetaan jo Päivi Thitzin väitöskirjassa, jossa tarkastellaan seurakuntalaisen subjektipositioita suhteessa seurakuntakulttuurin kehitysmalleihin. (Thitz 2013.) Kirkossa on siis jo pitkään ollut näkemystä muutoksen suunnasta, mutta vasta viime vuosien kirkon jäsenkato on oikeasti vauhdittanut seurakuntien toimintakulttuurin muutosta. Arvomaailman muutokset, moninaistuminen ja uskontokriittisyys vaikuttavat seurakuntiin. Yleinen kriittisyyden lisääntyminen on vahvistanut vastakkaisia odotuksia. Toiset odottavat kirkolta pysyvyyttä, toiset taas nopeaa arvolähtöistä reagoimista yhteiskunnalliseen keskusteluun. (Kirkko monikulttuurisessa yhteiskunnassa 2014, 18–19.)

Toimintakulttuurin muutoshankkeiden kriitikot ovat pitäneet niitä lähinnä taloudellisen pakon sanelemina sopeuttamisohjelmina. Hankkeiden edistäjät kiistävät tämän. Heidän mukaansa taloudellinen tilanne on luonut mahdollisuuden uudenlaiseen yhteisölliseen seurakuntavastuuseen ja seurakuntalaisten esiintuloon vastuunkantajina työntekijäkeskeisyyden sijaan. Uudistuksissa korostetaan työntekijöitä pikemmin mahdollistajina ja valmentajina kuin palvelujen tuottajina.

Yhteisöjen kehittäminen - Community Development

Diakin kannalta muutoksen voi nähdä kahdesta tai useammasta näkökulmasta. Yksinkertaisin mutta ei ainoa päätelmä on se, että kirkon työntekijätarve vähenee ja että Diakin erityistehtävä kirkon alan ammattikorkeakouluna pienenee. Tähän ennusteeseen pohjautuvia laskelmia tekevät luultavasti erehtyvät.

Diak on ollut mukana vuosien ajan aktiivisesti osallisena kehitystyössä, jossa on kuitenkin niin paljon ulottuvuuksia, että osa niistä on jäänyt enemmän uinuviksi mahdollisuuksiksi kuin realiteeteiksi, joihin on tartuttu, eikä niistä kaikkia ole havaittu kenties vieläkään.

Exposure - CABLE

Diakin entisen Järvenpään yksikön painopisteeksi nostettiin 2000-luvun alussa uudentyyppinen yhteisötyön menetelmä, jota kutsuttiin nimellä *exposure*, valottuminen. Vuosina 2001–2005 yksikön lähes koko 40-jäseninen henkilöstö harjoitelti sitä kehittämispäivien yhteydessä. Lähes 30 Diakin järvenpääläistä opettajaa ja tutkijaa sai viikon mittaisen perehtymiskoulutuksen *exposuren* soveltamiseen Rotterdamissa Hollannin reformoidun kirkon järjestämänä. Tuolloiset kouluttajat **Herman Ijzerman** ja **Fokje Wierdsma** kouluttavat edelleen samoja menetelmiä pienessä koulutusorganisaatiossa, jonka nimi on *Trainingscentrum Kor Schippers*. (Korschippers 2017.)

Myöhemmin *exposure*-menetelmä on ollut Diakin koulutuksissa eri tavoin mukana, välillä hyvin kiinteästi laajoissa tutkintokoulutuksissa, välillä taas laimeammin ja opettajien motivaatiosta ja aktiivisuudesta riippuen.

Keskeinen *exposure*-menetelmän välittäjä Diakiin ja sen edelleen kehittäjä Diakissa on ollut Englannin reformoidun kirkon pappi ja yhteiskuntatieteilijä **Tony Addy**, joka on tehnyt pitkän kansainvälisen uran yhteisöjen kehittäjänä lähinnä ekumeenisissa organisaatioissa. Hän avasi Diakille yhteyksiä *exposuren* kehittäjiin ja oli myös Diak Järvenpään yksikön yhteisövalmentajana, kunnes vuo-

desta 2005 alkaen hän toimi Diakin englanninkielisen sosiaalialan tutkintokoulutuksen ensimmäisenä vastuuolettajana aina vuoteen 2011 saakka.

Valottuminen sai alkunsa Hollannin Rotterdamista, jonka keskusta-alueet muuttuivat 1970-luvulla. Paikallinen työläisväestö, joka oli saanut toimeentulonsa pääasiassa satamasta, alkoi muuttaa pois vanhoista työväenkortteleista. Huonokuntoiset ja halvat asunnot kiinnostivat ensin nuorisoa ja sitten maahanmuuttajia, joiden kärjessä olivat juuri itsenäistyneen Hollannin entisen siirtomaan Surinamin asukkaat. Paetakseen epävarmaa tulevaisuutta monet surinamilaiset muuttivat vanhaan emämaahan. Useat heistä päätyivät Rotterdamin keskustaan vanhaa satamaa ympäröiviin työläiskortteleihin. Uusien muuttoaaltojen mukana tuli indonesialaisia, turkkilaisia ja eri arabimaista lähteneet.

Sosiaali- ja yhdyskuntatyö olivat Hollannissa sidoksissa valkoiseen työväenluokkaan. Kun uudet ihmiset muuttivat sen entisille asuinsijoille, oli ryhdyttävä miettimään, miten toimia muutoksen keskellä. Ryhmä kirkkojen, järjestöjen ja kunnan yhdyskuntatyöntekijöitä alkoi kulkea alueen kaduilla ja julkisissa tiloissa. He oivalsivat, että oli opittava uusi työtapa, läsnäolo ihmisten keskellä. Siitä kehittyi läsnä olevan puuttumisen (*embedded intervention*) menetelmä.

Valottumista kehitettiin edelleen kansainvälisessä yhteistyöverkostossa, jonka nimi oli aluksi *Vocational Education and Training for Urban and Rural Innovations (VETURI)*. Veturi viittaa myös Suomeen, Diakiin ja Järvenpäähän. Tuolla nimellä kutsutaan yhtä Seurakuntaopiston rakennuksista, jossa verkosto kokoontui. Tavoitteena oli diakonian, yhteistyön ja yhteisöllisen oppimisen menetelmien kehittäminen sekä yhteistyön parantaminen työelämäprojektien ja alan oppilaitosten välillä. Verkostoon kuului kumppaneita Englannista, Hollannista, Latviasta, Norjasta, Romaniasta, Ruotsista, Suomesta, Tshekistä ja Virosta. Vähän myöhemmin yhteistyöverkosto otti nimen *Community Action Based Learning for Empowerment (CABLE)*.

Työotteessa yhdistyvät kokemukset perinteisestä yhteistyöstä, kirkkojen sosiaalisesta työstä ja 1990-luvun ja 2000-luvun alun Euroopan muutoksesta, jota leimaavat siirtolaisuus, monikulttuuristuminen, väestön polarisaatio, köyhyden ja syrjäytyneisyyden lisääntyminen sekä Itä-Euroopan murros. Hollannin lisäksi erityisesti Englannissa on pitkä perinne yhteistyöstä ja kirkon yhteiskunnallisesta työstä. Menetelmässä tunnistettiin juuria myös vapautuksen teologiasta ja freirelaisestä emansipatorisesta pedagogiikasta.

Työotetta on sovellettu lukuisissa maissa. Ruotsin kirkon diakoniakoulutusta varten siitä laadittiin oppikirja *Exposure – att utsätta sig för utsatthet* (2004).

Nimen sanaleikki kääntyy suomeksi kankeasti, mutta sanatarkasti se tarkoittaa: Valottuminen – asettua alttiiksi haavoittuvuudelle. (Björklund, & Sandahl, & Stenow 2004.)

Yksi tärkeä exposuren kehittäjä ja soveltaja on ollut diakoniakoulutusta koko itäisen Keski-Euroopan ja Itä-Euroopan aluetta varten Tshekkiin vuonna 2008 perustettu *International Academy for Diaconia and Social Action – Central and Eastern Europe (Interdiac)*, jolla on kumppaneita Armeniasta, Georgiasta, Latviasta, Moldovasta, Puolasta, Romaniasta, Serbiasta, Slovakiasta, Tshekistä, Ukrainasta ja Unkarista. Voimakkaan muutosprosessin kokeneissa Itä-Euroopan yhteiskunnissa köyhyys, työttömyys, perheväkivalta, päihdeongelmat, katulapset, lapsiköyhyys, väestön ikääntyminen ja muuttoliike ovat vakavia yhteiskunnallisia ongelmia.

CABLE on soveltunut myös Namibian slummeissa toteutuvan diakoniatyön perusmenetelmäksi niin kuin työkaluksi yhteisöjen rakentamisessa lukuisissa kehitysyhteistyöhankkeissa, joissa Helsingin Diakonissalaitos on ollut mukana. Helsingin Diakonissalaitos otti aktiivisen roolin tämän aikuispedagogiikan menetelmän kehittäjänä. Se on valmentanut sekä henkilökuntaansa että palvelunkäyttäjää CABLEn avulla vuodesta 2009.

Pian toiminta- ja ajattelumalli sai suomalaisen nimen ja sitä alettiin Helsingin Diakonissalaitoksella kutsua Kaapeli-yhteisövalmennukseksi. Se tähtää palvelunkäyttäjien voimaantumiseen, osallisuuteen ja vastuunottoon itsestä ja omasta yhteisöstä. Sellaisena se kehittää voimaannuttavia yhteisö rakenteita, joissa ihmisten on parempi olla.

Conviviality – Solidaarinen yhdessä eläminen

Saksalaisessa teologiassa on 1990-luvulta saakka pidetty esillä käsitettä *Konvivenz*. Sanakirjan mukaan se viittaa latinankieliseen ilmaisuun, joka tarkoittaa elämistä yhdessä ilman avioliittoon vihkimistä, siis avoliittoa. Espanjankielistä sanaa *convivialidad* on taas käytetty tarkoittamaan eri uskontoja tunnustavien kansalaisryhmien harmonista rinnakkaineloa. Kristittyjen, juutalaisten ja muslimien kerrotaan eläneen rauhanomaisesti keskiajan ja uuden ajan taitteen aikoihin. Käsitteen ymmärtämistä auttavat kolme pääajatusta: Me autamme toisiamme, me opimme toisiltamme ja me juhlimme keskenämme. Konvivenz on siis solidaarista yhdessä elämistä. (Sundermeier 2012.)

Saksalaisen Konvivenz-teologian lähtökohdat ovat uskontoteologiassa ja dialogin teologiassa, ennen muuta islamin kohtaamisessa. Saksan evankelinen kirkko (*Die Evangelische Kirche Deutschlands, EKD*), julkaisi vuonna 1991 laajan doku-

mentin *Religionen, Religiosität und christlicher Glaube* (Uskonnot, uskonnollisuus ja kristillinen usko), jossa se pyrki sijoittamaan dialogin, lähetyksen ja solidaarisen yhteiselämän (Konvivenz) samaan uskonopilliseen kehykseen.

Konvivenz edellyttää dialogin henkeä, mutta se ei ole sama asia. Britannian kristilliset kirkot ovat määritelleet dialogin neljän periaatteen avulla: 1. Dialogi alkaa toistensa kohtaamisesta. 2. Dialogi on keskinäisestä ymmärryksestä ja luottamuksesta riippuvainen. 3. Dialogi mahdollistaa jakamisen (*sharing*) yhteisössä. 4. Dialogista tulee aidon todistuksen väline. (Kähkönen 2000, 32–33.)

Saksalaisessa teologiassa solidaarisen yhteiselämän käsite on liittynyt usein Latalalaisen Amerikan vapautuksen teologiasta vaikutteita saaneeseen teologiseen ajatteluun. Yksi keskeinen teologi tässä on ollut Heidelbergin yliopiston entinen uskontotieteen ja lähetystieteen professori **Theo Sundermeier** (s. 1935). Hän oli myös edellä mainittua EKD:n uskontodokumenttia valmistelleen työryhmän puheenjohtaja. Solidaarinen yhteiselämä on hänelle ideaalitila, joka toteutuu auttamisena, oppimisena ja juhlan viettämisenä. Konvivenz on siis tavoite, joka toteutuessaan merkitsee aitoa yhteyttä. (Kähkönen 2000, 178–183.)

Tony Addylla on ollut tärkeä rooli luoda uutta *conviviality*-ajattelua kirkkojen diakoniaan. Foorumina tässä on ollut Luterilaisen maailmanliiton (LML) eurooppalaisten jäsenkirkkojen tarve kehittää yhteisödiakoniaansa. Vuonna 2011 alkoi LML:n Lähetyksen ja kehityksen osaston koordinoima kolmivuotinen hanke *Seeking Conviviality – Re-forming Community Diakonia in Europe*. Hanketta varten muodostettiin 28-henkinen solidaarisuusryhmä Euroopan eri kirkkoista. Suomen luterilaisen kirkon (ja Diakin) edustajana ryhmässä on toiminut lehtori **Ulla Siirto**. Ryhmässä on sekä jaettu kokemuksia ja käytäntöjä diakoniasta eri puolilla Eurooppaa että pyritty luomaan uutta ymmärrystä. Tärkeä yhteistyökumppani LML:lle tässä hankkeessa on ollut Interdiac, jonka koulutuksen johtajana Tony Addy edelleen toimii. (Addy 2013.)

Luterilaisen maailmanliiton Conviviality-hanke on laajentunut ja jatkunut. Tony Addy on toimittanut useita raportteja siihen liittyen. (Addy 2013; Addy 2017b; Addy 2017c.) Ohjelma jatkaa uusin teemoin ja painotuksin. Marraskuussa 2017 Unkarissa Balaton-järven rannalla pidetyssä LML:n konsultaatiossa 13 eurooppalaista diakonia-asiantuntijaa analysoi Conviviality-hankkeen tuloksia. Yleisteemaksi tulevaisuuteen sovittiin nimi ”Ihmiset liikkeellä” (*People on the move*). Sen on ajateltu jakautuvan kolmeen alateemaan: 1. Ihmiset liikkeellä – Siltoja vai muureja? 2. Ihmiset liikkeellä – Vastauksia lisääntyvään erilaisuuteen sekä 3. Ihmiset liikkeellä – Yhdessä elämisen teologiaa luomassa. (LWI 4.12.2017.)

Tony Addy juontaa ja jäsentää convivialityn käsitteen lähtökohdat hieman toisin kuin saksalaisessa vastaavassa teologiassa tehdään. Addyn lähtökohta-ajattelijana on kroatialais-itävaltalaisista syntyneenä oleva **Iván Illich** (1926–2002), jonka vanhemmista toinen oli juutalainen ja toinen roomalais-katolilainen. Hänestä tuli katolinen maahanmuuttajaseurakunnan pappi New Yorkiin. Sieltä hän muutti Puerto Ricoon, jossa hän perusti koulutuskeskuksen ihmisille, jotka lähtivät Yhdysvalloista Latinalaisessa Amerikassa toteutettaviin kehitysprojekteihin. Tässä hän käytti convivialityn käsitettä tarkoittamaan itsenäistä ja luovaa ihmisten välistä suhdetta. (Addy 2017a.)

Illichistä kehittyi modernisaation kriitikko sekä kouluttoman yhteiskunnan, elinikäisen oppimisen sekä solidaariseen yhteiselämään perustuvan yhteiskunnan puoltaja.

Convivialityn käsitteen hän esittelee yhdessä yhteiskuntaa analysoivista teoksistaan, jonka nimi on *Tools for Conviviality* (1973). Se on oikeastaan utopia yhteiskunnan toiminnasta ja tuotantomuodoista. Illichin mukaan tuotanto ei voi enää kasvaa yritysten organisaatiomuodon kasvettua tiettyyn mittaun. Hän suosittaa yhteistoimijuutta ja keskinäisriippuvuutta. Niinpä hän määrittää kirjansa lopussa convivialityn: ”Sellaista yhteiskuntaa, jossa moderni teknologia palvelee poliittisesti keskinäisessä suhteessa toimivia yksilöitä mieluummin kuin johtajia, kutsun konviviaaliseksi.” (Illich 1973.)

Addyn ajatus kulkee myös sellaisten yhteiskuntakriitikoiden kuin **Michael Hardtin** ja **Antonio Negrin** ajatusten kautta. He ovat arvostelleet etenkin pohjoisia hyvinvointivaltioita. Heidän kiinnostavan johtopäätöksensä mukaan tarvittaisiin ”rakastavan subjektin” paluuta. He uskovat, että rakkaus on politiikanteossa tärkeä käsite, ja on epäviisasta jättää se ”runoilijoille, psykoanalytikoille ja papeille”.

Empatian puutteen Addy hyväksyy yhteiskunnallisena kysymyksenä, mutta nostaa esiin aiheeseen liittyvän ongelman, jonka mukaan rakkaus kohdistuu vain omiin ja samankaltaisiin, oman kansan, rodun tai uskonnon edustajiin. Sellainen johtaa toisenlaisten syrjimiseen. On mahdollista väittää, että populismi, nationalismi, fasismi tai uskonnollinen fundamentalismi perustuvat rakkauteen. Se on kuitenkin turmeltunutta rakkautta, joka kohdistuu samanlaiseen. (Addy 2017a.)

Addy esittelee conviviality-ajattelunsa yhdeksi kulmakiveksi myös ranskalaisen sosiaaliteoreetikon **Alan Tourainen** (s. 1925), joka vuonna 1997 julkaisi teoksen *Can we live together?* Siinä Touraine nosti esiin tarpeen kiinnittää uudenlainen huomio toimijaan, subjektiin, sekä uudenlaiseen politiikan tekemisen tapaan. Hän korosti ihmisoikeuksien, etenkin sosiaalisten ja kulttuuriin liittyvien

oikeuksien puolustamista. Tämän yhdistelmän Tony Addy näkee takaavan yhdenvertaisuuden perustan sekä laajentavan oikeudet erilaisille vähemmistöryhmille. (Addy 2017a.)

Touraine tutkii kirjassaan, miten on mahdollista elää aidosti yhdessä globalisoituvassa maailmassa. Hän hylkää metaforan globaalista sulatuspöydästä eikä suostu uskomaan väitettä, että maailmassa elettäisiin tasavertaisina ja jaettaisiin keskenään samat yhteiskunnalliset ja kulttuuriset arvot. Pikemmin ihmisten eroavaisuudet ovat kasvamassa, koska yhteisöt määrittävät identiteettejään yhä enemmän vastustamalla globalisaatiota ja sen kaikkialle tunkeutuvia voimia. (Touraine 2000.)

Globalisaatio ei Addyn mukaan ainoastaan ravistele vaan jopa tuhoaa yhteiskuntia. Keskeinen konflikti toteutuu ei-sosiaalisten voimien, rahamarkkinoiden ja markkinadynamiikan välillä. Niillä ei ole yhteyksiä sellaiseen sosiaaliseen tai kulttuuriseen kontekstiin, jossa yksilöiltä on riistetty mahdollisuus yhteisiin solidaarisuuteen arvoihin. Marginaalissa elävien intensiivinen kamppailu arjessa selviytymiseksi vahvistaa tätä entisestään.

Yhteiskunnan nykyisen sairauden kärjistää utilitaristinen, itsestään kiinnostunut maailmankatsomus, joka alleviivaa kuluttajalähtöistä taloutta, vetoa kohti kasvavaa eriarvoisuutta sekä tavallisen väen köyhtymistä, Tony Addy kirjoittaa. Toinen uskomus hänen mukaansa on, että bruttokansantuotteen mittaama taloudellinen kasvu edistää onnellisuutta ja tyytyväisyyttä elämään. Nykyinen modernisaation malli polarisoi yhteiskuntaa keskittämällä kaikenlaisia resursseja eliittien käsiin.

Epätasa-arvoisuuden lisääntyminen on äärimmäisyyksissään suorastaan säädystä. Se menestyy luomalla negatiivisia määrittelyjä marginaaleissa olevien ihmisten piirteistä siinä määrin, että syntyy tarve kontrolloida ja valvoa heitä joka käänteessä. Perinteiset sosiaaliset liikkeet vaimensivat tätä piirrettä. Nykyisin näyttää siltä, että sosiaaliset liikkeet ovat menettäneet suurelta osin valtansa ja etenkin kykynsä liittää syrjäytyneimmät muuhun yhteiskuntaan.

Olisi tarpeellista luoda visio, joka yhdistäisi erilaiset elämämaailman kokemukset ja loisi uusia tavoitteita ja uusia organisaatiomuotoja niin, että sosiaalinen ja taloudellinen elämä ja sen moninaiset kulttuuriset vivahteet koettaisiin yhdessä. Tämä visio, jonka tulisi olla suhteessa paikallisen tason työelämään, olisi välttämätön lähtökohta tasapainottamaan taloutta, työtä ja yhteiskuntaa. (Addy 2017a.)

Tony Addy juontaa conviviality-ajattelunsa juuret eri lähteistä kuin saksalainen Konvivenz-teologia, mutta lopputulos, solidaarisen yhdessä elämisen pääajatukset, on sama. Tony Addyn pohdinta vaikuttaa Interdiacin ja Luterilaisen maailmanlii-

ton diakonisen ajattelun välityksellä laajalle. Tällaisena se lähestyy mielenkiintoisella tavalla sosiologista utopian käsitettä tai mahtuu joka tapauksessa utopioiden joukkoon.

Conviviality on luonnostaan suhteellinen käsite, joka painottaa aina olemista ennen omistamista. Sen pääkysymykset ovat: 1. Miten osaamme elää yhdessä? 2. Millainen talous- ja sosiaalipolitiikka tukee yhdessä elämistä? 3. Kuinka sosiaalinen toiminta ja diakonia voivat tukea ihmisiä elämään hyvää elämää yhdessä? (Addy 2017a.) Nämä tulevat varsin lähelle Sundermaierin ihannetta, joka toteutuu keskinäisenä auttamisena, oppimisena ja juhlan viettämisenä.

Convivialityn, solidaarisen yhdessä elämisen, ajatus, olkoon sitten ihanne tai utopia, on herättänyt laajaa kiinnostusta Diakissa viime aikoina yli oppialojen ja henkilöstöryhmien. On herännyt keskustelua siitä, että juuri tämä käsite voisi olla avainasemassa ja erityispiirteitä enemmän kansainvälisiä hankekonsortioita luodessamme.

Use Your Talents

Diakin kannalta voisi ajatella, että tässä ovat jo valmiina työvälineet, mutta työkalupakkiin on vielä edellisen jälkeenkin saatavissa Diakin lähtökohtien kannalta tärkeitä täydennyksiä.

Oslossa VID-yliopiston kampuksella järjestettiin 19.–20.10.2017 pienimuotoinen, noin 40 osanottajan seminaari teemasta Community Development. Tilaisuus oli varsin kansainvälinen, osallistujia oli 13 eri maasta.

Community Development oli seminaaria varten lyhennetty muotoon CODE. Tähän yhteisöjen kehittämisen perinteeseen liitettiin CABLE, Conviviality sekä VID-yliopiston ja Madagaskarin luterilaisen kirkon yhteistyössä syntynyt ohjelma nimeltään *Use your Talents*. Madagaskar on ollut norjalaisen lähetystyön pitkäaikainen kohde ja kumppani. Vuonna 1950 perustetussa Malagassin luterilaisessa kirkossa on noin kolme miljoonaa jäsentä ja jäsenmäärä on kasvussa. Madagaskarin koko jäsenmäärä on noin 23 miljoonaa.

Use your Talents on monipuolinen seurakuntatyön kehittämisen ohjelma. Sen kiinnostavat ja yleispätevät kysymykset seurakuntayhteisöille ovat: 1. Mitä voimme tehdä sillä, mitä meillä on tässä ja nyt? 2. Mitä voimme tehdä paikallisen yhteisön hyväksi? Huomio kohdistetaan koko yhteisöön ja sen asukkaisiin, ei ainoastaan vain omaan seurakuntaan. Kristillinen perusidea pannaan tässä harjoitukseen.

Madagaskarilla toteutettavan työn päästrategiana on ollut perustaa kirkkoon ja sen eri tasoille toisistaan erillään toimivia kehittämisryhmiä ja luoda sitten kirkon

sisä- ja ulkopuolelle ulottuva suhteiden verkosto, joka pystyy tukemaan paikallisia kehitysaloitteita. Tukea ei tarjota rahana vaan koulutuksena ja kokemusten vaihtona. (Haus 2017.)

Use your Talents -ohjelman pyrkimys asettua kaikkien yhteisön jäsenten tueksi ja hyödyksi vakaumuksesta ja sidonnaisuuksista riippumatta edustaa kristillistä perusintentiota syvimmillään.

Community Development, CODE, muodostuu siis näistä kolmesta juuresta. CODEn syntysanat on itse asiassa lausuttu Diakissa. Syyskuussa 2016 Diakin Helsingin kampuksella Kyläsaarella järjestettiin kansainvälinen diakoniatutkimuksen konferenssi, jossa näiden kolmen juonteen edustajat toteuttivat yhteisen yhteisön kehittäjien työpajan. Alustavasti on sovittu, että seuraavan kerran CODE-Forum toteutuu Helsingissä syksyllä 2018.

Yhdessä toimimisen etiikka

Yhdessä toimiminen ja solidaarinen yhdessä eläminen ovat globalisoituneen aikamme keskeisiä haasteita, mutta toteutuessaan aina myös toivon merkkejä. Teoreettisen perustelun yhdessä toimimisen etiikalle esittää professori **Jaana Hallamaa** vuonna 2017 ilmestyneessä teoksessaan *Yhdessä toimimisen etiikka*.

Suurin osa Hallamaan laajasta kirjasta on eettisen argumentaation ja moraalisen toiminnan käsitteiden analysoimista ja selkiyttämistä. Oppikirjan tavoin hän aloittaa perusteista ja filosofisesta käsiteanalyysistä, minkä jälkeen hän esittelee toiminnan käsitteen, hyvän moraalisen toiminnan sekä kultaisen säännön vastavuoroisuuden periaatteena. Merkittävässä roolissa ovat suomalaisen filosofin **Raimo Tuomelan** (s. 1940) esittämät sosiaalisten tekojen teoria sekä luottamuksen ja vallan käsitteet ja vaikuttamisen muodot.

Hallamaan kirjasta laatimassaan arviossa teologian tohtori **Kari Kopperi** toteaa, että Hallamaan esityksessä toimijan käsitteen analyysi on olennainen. ”On tärkeää selvittää, kuka tekee mitäkin, kuka on vastuullinen, missä mielessä jonkin toiminta on hyvää ja mihin toiminta kohdistuu jne. Käsiteanalyysin lopussa tarkastellaan viime vuosien filosofisessa keskustelussa esillä olleita lahjan antamiseen ja tunnistamiseen liittyviä kysymyksenasetteluja.” (Kopperi 2017.)

Kirjalleen Hallamaa ei ole antanut tavoitteeksi vain yhteistoiminnan ja sen etiikan analyysia. Hän tähtää myös siihen, miten yhdessä toimimisen moraalista laatua voitaisiin arvioida ja parantaa.

Yhdessä toimimisen etiikan kantava idea on monenkeskinen vastavuoroisuus. Se edellyttää, että toimijat tunnistavat toisensa ja riippuvuutensa toisistaan sekä sitoutuvat toiminnassaan vastavuoroisuuteen. Tällainen ajattelu edellyttää myös

moneuden tunnustamista ja jatkuvaa keskustelua erilaisista näkemyksistä hyvästä. Ehkä vaikeinta lopulta on kaikissa tilanteissa tunnustaa toinen ihminen tasa-veroiseksi toimijaksi.

Hallamaan kirjan pohjalta nousee erilaisia eettisiä näköaloja ja ajatuksen langanpäitä, jotka olisivat liitettävissä yhteisötyöhön ja solidaarisen yhdessä elämisen kulttuurin edistämiseen. Hallamaan eettinen teoria on sovellettavissa käytäntöön.

Pohdinta

Suomalainen yhteiskunta toimii tunnetusti varsin hyvin. Sen takia on kiinnostavaa, miten viime aikoina yhä useammin suomalaisten kipupisteeksi on määritelty yhteisöllisyyden, joskus myös myötätunnon puute. Se nähdään syyksi milloin mihinkin, jopa siihen, miksi suomalainen jalkapallo pysyy vuodesta toiseen kansainvälisessä vertailussa matalalla tasolla, vaikka mitä yritetään.

Kirkon uuden toimintakulttuurin tarve on osoitettu ja sen uudistamiseksi on jo lähdetty liikkeelle. Kirkon ja erilaisten seurakuntayhteisöjen keskeisenä missiona tulisi olla hahmottuminen välittämisen yhteisöiksi, joille jokainen ihminen on merkityksellinen ja tärkeä. Tällaisessa toimintakulttuurissa seurakuntalaisten toimijuus muodostaa perustan. Uutta yhteisöllisyyttä ja uutta osallisuutta olisi spiritualiteetin laajeneminen kristillisen hartaudentarjoamisen ohella kokonaisvaltaisemmin arvojen sekä elämän tarkoituksen ja merkityksen pohdinnaksi. Sellaiseen liittyy myös moniarvoinen hengellinen etsintä ja keskustelu dialogin hengessä.

Helsingin seurakuntayhtymän strategia-asiakirja *Kirkko Helsingissä – strategia vuoteen 2020* esittää osapuilleen edellä todetun päästrategioissaan: 1. Hengellinen elämä vahvistuu. 2. Kirkon jäsen nousee keskiöön. 3. Kirkko puolustaa heikoilla olevia. 4. Ylös, ulos ja verkostoihin. 5. Voimavarat kuntoon.

Eräänlainen strategian tarkistus oli Helsingin seurakuntien toimintakulttuurin muutosta (2016–2018) ohjaava asiakirja, joka viitoitti muutoksen tapahtuvan seuraavien tavoitelauseiden mukaan: 1. Toimintaa ohjaa helsinkiläisen tarve. 2. Etsitään hädänalaisimmat. Mennään sinne, minne muut eivät mene. 3. Ollaan enemmän yhdessä. 4. Reagoidaan rohkeasti ja ripeästi. 5. Varustetaan työntekijät uuteen toimintakulttuuriin. 6. Käytetään tiloja monipuolisesti.

Kirkossa kehitys kulkee hyvään suuntaan. Varsin kiinnostava on Helsingin luterilaisten seurakuntien edellisistä ponsista toinen. Sen sisältö on nimittäin täsmälleen sama kuin suomalaisen seurakuntadiakonian klassisen määritelmän, joka liitettiin vuonna 1944 kirkkolakiin ja siirrettiin vuoden 1993 kirkkolakiuudistuksessa kirkkojärjestykseen. ”Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoni-

aa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta.” (Kirkkojärjestys 4:3.) Helsingin seurakunnat kertovat linjauksellaan, että ne haluavat olla läpikotaisin diakonisia ja muodostaa diakonisia yhteisöjä.

Hyvin paljon on kysymys myös kirkkojen muutoksesta samoin kuin muutoksesta kirkoissa kansainvälisellä tasolla. Kirkko on kansainvälinen ja Diak seuraa kansainvälistä kehitystä tiiviisti. Olennaisen tärkeää Diakille olisi kyetä luomaan linjakasta ja tavoitteellista tutkimus- ja kehittämistoimintaa, joka vie eteenpäin kirkon omaa toimintakulttuurin muutosprosessia sekä siihen liittyen tai siitä erillään rakentaa solidaarista yhteiselämää ja sillä tavoin kehittää yhteisöjä. Sen mukaiselle ajattelulle on juuri nyt vahvaa tilausta.

Tutkimus- ja kehittämishankkeiden teema-alueita

Jos kolmannessa luvussa käsittelemäni teemat tulevat lähelle Monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden hankesalkkua, tämän neljännen luvun tematiikka on sellainen, jossa kirkollisen työn kehittämisenäky tulee sangen lähelle ajattelutapoja, jotka liittyvät Osallisuuden hankesalkkuun.

Kirkon toimintakulttuurin muutoksen yksi keskeinen kehityssuunta on yhteisöllisyyden ja osallisuuden painottuminen, siis *conviviality*. Jos *conviviality* eli solidaarinen yhdessä eläminen toteutuu keskinäisenä apuna, toinen toisilta oppimisena ja yhteisen juhlan viettämisenä, Suomen kirkon sisäinen uudistus on suurelta osin tämän hengen mukainen ja luonteeltaan diakoninen.

Edellinen voidaan osoittaa ainakin neljänä viimeaikaisena selvästi erottuvana kehityslinjana: 1. Taloudellista apua, ja etenkin ruoka-apua, on kehitetty Vantaan seurakuntien kärkihankkeen Yhteisen pöydän viitoittamalla tavalla ihmisiä kunnioittavaan suuntaan. Vantaa on ollut kehityksessä edellä, mutta vastaavia malleja kehitetään. 2. Matalan kynnyksen kontaktikahvilat, puoli-ilmaiset tai vapaaehtoiseen maksuun perustuvat yhteiset ateriat, yhteisölliset juhla-ateriat vaikkapa pääsiäisinä tai erilaiset yhteiset olohuoneet ovat seurakunnissa yleistyneet tavattomasti ja suuntaus näyttää jatkuvan. 3. Seurakuntien kyky vieraanvaraisuuteen, avoimuuteen ja joustavuuteen korostui voimakkaasti syksyllä 2015 ja sen jälkeen Suomeen tulleiden turvapaikanhakijoiden lukumäärän moninkertaistuttua hetkessä. 4. Seurakuntalaisuuden, seurakuntavastuun, seurakunnan jäsenyyden näkyminen vapaaehtoisena yhteisöllisyytenä ja toimintapanoksena yhteiseksi hyväksi on vahvistunut ja seurakuntien työntekijöiden roolia on monin paikoin onnistuttu kehittämään aiempaa enemmän valmentajan ja mahdollistajan suuntaan.

Nämä prosessit ovat meneillään, mutta keskitettyä kokonaisvaltaista tutkimusta niistä ei ole saatavilla. Samoin niistä puuttuu selkeitä toisinnettavia mallinnuksia, joita voitaisiin levittää koulutuksen ja valmennuksen keinoin. Tämä voisi olla iso mahdollisuus Diakille. Edellisessä luvussa esitelty ajatus pitkäkestoisesta jatkuvaan havainnointiin ja aineiston keräämiseen perustuvasta tutkimuksesta voisi hyvin tulla kysymykseen myös tällaisessa seurakuntatyön yleisten painopisteiden muutokseen liittyvässä tutkimuksessa.

Kirkollisen toimintakulttuurin muutosprosessin tutkimisessa Diak on toistaiseksi pisimmällä yhteistyössä Tampereen seurakuntien kanssa. Meneillään on tutkimus, joka on saanut nimen *Case Tampere – Paikalliset kokeilut osana toimintakulttuurin muutosta Tampereen seurakunnissa*. Hankkeen tarkoituksena on kuvata paikallisia uusia toteutuksia, mutta samalla hahmottaa myös laajempaa kuvaa siitä, miten toimintakulttuurin muutosprosessit ja yhteisöllisyyden, osallisuuden ja seurakuntalaisuuden vahvistaminen linkittyvät toisiinsa. Tutkimuksen toteuttajina ovat Diakin opiskelijat ja opettajat yhteistyössä Tampereen seurakuntien, Tampereen hiippakunnan sekä Kirkon tutkimuskeskuksen kanssa.

Tampereen tutkimuksen tekee mahdolliseksi tammikuussa 2016 alkanut Diakin sosionomikoulutus, jossa opiskelee yhteensä 60 diakonin, nuorisotyönohjaajan tai varhaiskasvatuksen ohjaajan kelpoisuutta tavoittelevaa opiskelijaa. Heistä toistaiseksi vähän yli 20 on aloittanut opinnäytetöiden tekemisen Tampereen neljän seurakunnan alueella toimivista kahdeksasta yhteisöpajasta. Yhteisöpajat ovat Diakin osallistavaa ja tutkivaa kehittämistyötä osana opetusta. Sen tavoitteena on vahvistaa yhteistyötä seurakuntien ja kristillisten järjestöjen kanssa, edistää työelämässä tapahtuvaa oppimista sekä rakentaa uudenlaista yhteisöllistä ja osallistavaa toimintakulttuuria yhteiskunnallisessa ja kirkollisessa muutostilanteessa. Tarkoituksena on ollut, että yhteisöpajatoiminta voisi olla osa opiskelua alkuvaiheesta lähtien.

Opinnäytetyöt kohdistuvat esimerkiksi Pyyntikin lähikirkon senioriseurakuntalaisten koulutukseen, mielenterveys- ja päihdekuntoutujiin seurakunnassa sekä kirkon ympäristön asukkaiden odotuksiin, Lasten katedraalin yhteisöllisyyden kehittämiseen sekä seurakuntalaisten kokemuksiin, miten seurakunta on tukenut ja voisi tukea jäseniään. Vuoreksen yhteisöpajassa tutkitaan alueella asuvien perheiden odotuksia ja Hervannan yhteisöpajassa kahdensuuntaisen kotoutumisen edistämistä. Lielahden yhteisöpajassa selvitetään vapaaehtoisten motivaatiota ja Pispalan yhteisöpajassa alueella asuvien odotuksia.

Case Tampere vie tutkimuksen vielä pitemmälle tarkoituksellaan dokumentoida ja analysoida Tampereen seurakuntien toimintakulttuurin muutosta yhteis-

söllisyyden, seurakuntalaisuuden ja organisaation näkökulmista. Siinä tutkitaan seurakuntien kehitysprosesseja myös suhteessa yhteiskunnalliseen todellisuuteen. Opinnäytetyöprosessien yhteydessä seurakunnista kootaan erilliset kysely- ja haastatteluaineistot. Tutkimusprosessia koordinoi yliopettaja **Minna Valtonen**, mutta Kirkon tutkimuskeskuksen rahoituksella hankkeeseen osallistuu myös muutamia Diakin opettajia.

Helsingin seurakuntayhtymä on aloittanut keskustelun Diakin kanssa vastaavatyypisistä toimintakulttuurinsa muutoksen tutkimisesta. Mikäli sellainen toteutuu, yhdessä nämä tutkimukset antaisivat jo paljon mahdollisuuksia mallintaa muutoksen laatua.

Aihepiiriä lähelle tuleva teema liittyy pääkaupunkiseudun voimakkaaseen kasvuun ja siellä muuttoliikkeestä johtuvaan tarpeeseen kehittää seurakuntatyötä. Kun kokonaisuudessaan kirkon on mietittävä tarkkaan talouttaan ja pantava lopullisesti kiinni leirikeskuksiaan, seurakuntatalojaan ja jopa kirkkojaan, pääkaupunkiseudulla on alueita, joilla seurakuntien on aloitettava työ kokonaan uusille alueille muuttaneiden ihmisten kanssa. Helsingin hiippakunnan kasvualueeseurakunnat laskevat, että lähivuosina muuttaa yli 120 000 ihmistä Helsingin Kruunuvoorenrantaan, uuteen Pasilaan, Kalasatamaan, Jätkäsaareen, Vantaan Kivistöön ja monille muille alueille. Seurakuntien talouden supistumisesta huolimatta tähän muuttoliikkeeseen ja uusien asuma-alueiden ihmisten tarpeisiin seurakuntien on vastattava. Tämän prosessin tutkimisesta on käyty alustavaa keskustelua.

Mielialojen ja kokemusten heilahteluja tutkitaan barometritutkimuksilla. Diakoniabarometri on toteutettu vuodesta 1999 alkaen. *Diakoniabarometri 2018* on kymmenes diakoniatyöntekijöille suunnattu barometritutkimus ja ensimmäinen, joka toteutetaan Diakissa kirkkohallituksen, Diakoniatyöntekijöiden liiton, Diakonian tutkimuksen seuran ja Diakin yhteistyönä. Barometrin toteuttavat osana opintojaan ylemmän amk-tutkinnon opiskelijat **Päivi Isomäki**, **Johanna Lehmusmies**, **Päivi Salojärvi** ja **Veera Wallenius**. He kaikki ovat eri seurakunnissa toimivia kokeneita diakoniatyöntekijöitä. Ohjausryhmään kuuluvat **Titi Gävert** kirkkohallituksesta, **Mikko Malkavaara** ja **Jouko Porkka** Diakista, **Marko Pasma** Diakoniatyöntekijöiden Liitosta ja **Esko Ryökäs** Diakonian tutkimuksen seurasta.

Diakoniabarometri täydentää kirkkohallituksen vuosittaisia tilastoja ja kirkon nelivuotiskertomusta, jonka laatimisesta vastaa Kirkon tutkimuskeskus. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää diakoniatyöntekijöiden omia ajankohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia työstään. Se perustuu kyselyaineistonsa ohella muuhun laajaan tutkimusaineistoon. Vuoden 2018 diakoniabarometri on jaettu viiteen tee-

makokonaisuuteen: viestintä ja vaikuttaminen, työalajohtaminen, diakoniatyön arki, diakoniatyö yhteiskunnan muutoksissa mukana ja kristillisyyks diakoniatyössä. Diakoniabarometri 2018 julkaistaan Lahden diakoniapäivillä syyskuussa. Sen julkaisee Kirkon tutkimuskeskus.

Uusia avauksia merkitsevät tutkimus- ja kehittämishankeideat digi-diakonias- ta sekä rippikoulusta etsivänä työnä. Niistä edellisessä on kysymys sen selvittämi- sestä, mitkä diakoniatyön palvelut olisivat toteutettavissa verkossa. Jälkimmäisen ydinajatuksena olisi tutkia, miten rippikoulua, johon osallistuu jopa 90 prosenttia 15-vuotiaista, voitaisiin käyttää vaikeuksissa olevien nuorten etsimiseen.

Nuorisodiakonia tai erityisnuorisotyö, niin kuin sitä suurissa kaupunkiseura- kunnissa yleensä kutsutaan, on viime vuosina elänyt murrosvaihetta, jossa tutki- mus- ja kehittämistyöllä olisi annettavaa. Diak alan keskeisenä kouluttajana on tästä vastuussa. Parhailtaan ylemmässä amk-tutkinnossa on tekeillä muutamia aihealueeseen liittyviä opinnäytetöitä, joissa voi olla ituja laajemmalle tutkimus- työlle ja hankelinjauksille.

Yhteisöissä elävä kirkko

Yhteiskunnan moninaistuminen vaikuttaa myös kirkkoon, kun globalisaation moninaiset vaikutukset koetaan kansallisesti ja paikallisesti. Luterilaisen kirkon ja muiden uskonnollisten yhteisöjen on löydettävä oma paikkansa tilanteessa, jos- sa uskonnollinen elämä monimuotoistuu, maahanmuutto lisääntyy ja sekulari- saatio vahvistuu. Tutkimuksessa useiden vuosien ajan esillä pidetty kehityssuunta uskontojen paluusta julkiseen elämään ja politiikkaan sekä arkeen ihmisten arvo- jen ja käyttäytymisen säätelijänä on totta myös Suomessa, mutta toistaiseksi vain osittain. Suomessa postsekulaari ei tarkoita vain uskonnollisuuden uutta nousua, vaan myös sekularisaation jatkumista edelleen.

Uskontojen paluuksi nimetty ilmiö on tarkoittanut lähinnä konservatiivis- ten, myös suorastaan fundamentalististen ja jopa militanttien uskonnollisten piir- teiden vahvistumista. Suomessa tällaisesta on merkkejä toistaiseksi kohtalaisen vähän. Konservatiivisessa uskonnollisuudessa äärimmäistä fundamentalismia esiintyy jonkin verran, mutta sen voi katsoa liittyvän vakiintuneeseen uskonnol- lisuuden kuvaan Suomessa, isoja muutoksia ei ainakaan vielä ole.

Suomelle on ollut ominaista kansankirkollisuus, jonka arvot ja ajattelutavat ovat seuranneet yhteiskunnan arvojen vähittäistä liberalisoitumista ja muuttumista suvaitsevaisemmiksi. Tähän saakka yhteiskunnan ja kirkon jäsenet ovat olleet osapuilleen samat, joten kirkon sisällä ovat vaikuttaneet lähes samat uudistusaal- lot kuin yhteiskunnassa. Kirkon konservatiiveilla on äänioikeus ja vaikutusvaltaa

yhteiskunnan sisällä niin kuin muillakin, joten heidän vaikutuksensa on suhteessa heidän lukumääräänsä myös yhteiskunnassa. Ainoa merkittävä ero on se, että kirkossa aktiivisten tiedetään olevan keskimäärin konservatiivisempia kuin yhteiskunnan jäsenten, minkä takia koko yhteiskuntaan vaikuttavissa uudistuksissa kirkko toimii hidastavana voimana ja tulee vähän perässä. Lopulta iso kansankirkko on ainakin tähän saakka tullut kaikissa suurissa kysymyksissä samalle kannalle kuin jäsentensä enemmistö.

Diak määrittää strategiassaan Diak 2020 itsensä hyvän tekemisen korkeakouluksi, jonka toimintaa ohjaavia arvoja ovat kristillinen lähimmäisenrakkaus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, avoin vuorovaikutus sekä laadukas ja tuloksellinen toiminta. Näiden perusteella liberaalin länsimaisen yhteiskunnan arvoihin sitoutuneen kristillisen kirkon tulevaisuuden toimintaedellytykset ovat Diakille elintärkeä kysymys. Kysymyksessä, mihin suuntaan kirkkoa tulisi kehittää, Diak ei edusta vaihtoehtoisia malleja vaan puolustaa linjauksia, jotka edustavat lähimmäisenrakkautta, sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja avointa vuorovaikutusta.

Diak edellyttää ihmisoikeuksien toteutumista, se on ekumeenisesti avoin ja sillä on positiivinen suhde dialogiin uskontojen kesken. Omien arvojensa perusteella monikulttuuristuminen ja eri uskontojen vahvistuminen Suomessa ei merkitse sille ongelmia.

Suhteessa talouteen, politiikkaan ja sosiaalisiin prosesseihin Diakin vastuulla on ihmisten elämismaailmaan liittyvien ilmiöiden ja niitä kuvaavien käsitteiden tekeminen opiskelijoille tutuksi. Osittain samasta on kysymys Diakin tutkimus- ja kehittämistoiminnassa. Diakin tärkeä tehtävä on vaikuttaa yhteiskunnan toimintaan eri tasoilla, myös paikalliseen ja valtakunnalliseen poliittiseen sekä viranomaisten päätöksentekoon.

Tässä artikkelissa on todettu, että siinä määrin kuin uskontojen ja uskonnollisuuden muutokset tai peräti niiden uusi nousu ja paluu ovat kyseessä, Diakin on hanketoiminnassaan keskityttävä tutkimaan näitä muutosprosesseja sekä annettava ihmisille välineitä uudistuneessa yhteiskunnassa toimimiseen. Keskeisessä roolissa tässä ovat uskontojen ja uskontolukutaidon koulutus, mikä tarvitsee tuekseen myös tutkimusta.

Siinä määrin kuin uskonnollisuuden muutos on sekularisaatiota, luterilaisen kirkon ja muiden kirkkojen jäsenmäärän vähenemistä, Diak luo edellytyksiä hanketoiminnassaan asettuaikseen kirkkojen tueksi niiden työtapojen ja toimintakulttuurin kehittämisessä.

Luterilaisen kirkon muutaman viime vuoden aikana alkaneen toimintakulttuurin muutosprosessin ja Diakissa jo pitkään keskeisenä teemana olleen osalli-

suuden ja yhteisöllisyyden vahvistaminen ovat selvästi samansuuntaiset ilmiöt. Tavoitteiden yhdenmukaisuus tarkentuu edelleen, kun avuksi otetaan yhteisöjen kehittämisen, convivialityn eli solidaarisen yhdessä elämisen sekä yhteistoiminnallisuuden termit. Kirkossa kehitys kulkee yhteisölliseen, suorastaan yhteiselon suuntaan, millä on heijastusvaikutusta Diakin kirkolliseen koulutustehtävään. Kirkollisessa hanketoiminnassaan Diak tutkii tapahtuvaa muutosta ja pyrkii luomaan rakenteita, joissa pitkittäistutkimuksin havainnoidaan kehitysilmioita ja heikkoja signaaleja jatkuvasti. Koulutuksen ja tutkimustoiminnan koordinaatiossa on saavutettu edistystä ja sitä kehitetään edelleen.

Kun salkutetun hanketoiminnan vaihe Diakissa vuoden 2017 alusta alkoi, kirkolliselle salkulle annettiin nimeksi Diakonia ja kasvatus. Nimi ei ole ollut kuitenkaan täysin onnistunut. Se on viiden salkun nimestä ainoa, joka ei ilmaise tavoiteltua päämäärää. Tästä syystä kirkollisia hankkeita voidaan liittää myös muihin hankesalkkuihin, ja kirkollisen hanketoiminnan sekä profiili että volyymi jäävät hämäräksi. Ne olisi syytä koota yhteen myös Diakin taustan kirkollisen luonteen takia.

Koska yhteisöllisyys, yhteiselo ja yhteisöjen kehittäminen ovat keskeisiä kehittämissuuntia sekä kirkossa että Diakissa, salkun nimeä olisi syytä muuttaa. Ehdotukseni on: Yhteisöissä elävä kirkko. Se kertoisi tavoitteen ja antaisi ymmärtää, että salkkuun kootaan kirkollisen alan tutkimus- ja kehityshankkeet. Nimen suurin ongelma on, että muista uskonnoista se ei puhu mitään. Tällöin rajapinta Diakin Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys -salkun suuntaan jäisi avoimeksi ja erikseen neuvoteltavaksi. Ratkaisut kannattaisi vetää uskontopainotuksen mukaan. Mitä enemmän hankkeessa painottuisi uskonto tai uskontolukutaito, sitä enemmän se kuuluisi salkkuun Yhteisöissä elävä kirkko. Mitä enemmän kyse on monikulttuurisuudesta ja kansainvälisyydestä yleisemmin, sitä selvemmin se kuuluisi tämän nimiseen salkkuun.

Yhteisöissä elävä kirkko -vahvuusalueella tehdään tutkimusta ja kehittämistyötä, jotta kirkolliset yhteisöt pystyisivät löytämään uudenlaisia toimintatapoja ja kehittämään toimintakulttuuriaan yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten ja murrosten keskellä. Samalla kehitetään ratkaisuja ja toimintamalleja, jotka edistävät uskonto- ja arvolähtöistä ajattelua sekä vahvistavat eri kulttuurien, uskontojen ja vakaumusten välistä dialogia ja yhteisöllisyyttä.

LÄHTEET

- Addy, Tony (editor, 2013). Seeking Conviviality – Re-forming Community Diakonia in Europe. Geneva: Lutheran World Federation. www.lutheranworld.org/content/resource-seeking-conviviality.
- Addy, Tony (2017a). Conviviality – the art and practice of living together. Implications for Work and Economy. – *Kytkin* 6.9.2017. <https://www.kytkin.fi/conviviality-the-art-and-practice-of-living-together-implications-for-work-and-economy/>.
- Addy, Tony (editor, 2017b). Seeking Conviviality. Re-forming Community Diakonia in Europe. Evaluation and Commentary from the European Solidarity Group. Geneva: The Lutheran World Federation. https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/2017/lwf_european_diaconal_process_-_seeking_conviviality.pdf.
- Addy, Tony (editor, 2017c). Towards a Convivial Economy. The Contribution of a Re-formed Community Diakonia in Europe. Geneva: The Lutheran World Federation. www.lutheranworld.org/content/resource-towards-convivial-economy.
- Björklund, Kristina & Sandahl, Christina & Stenow, Håkan (2004). Exposure – att utsätta sig för utsatthet. Göteborg: Arcus. 2004.
- Casanova, José (1994). Public Religions in the Modern World. Chicago: University of Chicago Press.
- Habermas, Jürgen (2008). Notes on Post-Secular Society. – *New Perspectives Quarterly*.
- Hallamaa, Jaana (2017). Yhdessä toimimisen etiikka. Helsinki: Gaudeamus.
- Hardt, Michael & Negri, Antonio (2009). Commonwealth. Cambridge, MA.: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Haus, Sigurd (editor 2017). Use Your Talents – the Congregation as Primary Development Agent. Osko: Digni.
- Huntington, Samuel P. (2003). Kulttuurien kamppailu ja uusi maailmanjärjestys. Suom. Kimmo Pietiläinen. (Alkuperäisteos *The Clash of Civilizations. Remaking the World Order*, 1996.) Helsinki: TerraCognita.
- Illich, Iván (1973). Tools for Conviviality. New York: Harper & Row.
- Järveläinen, Petri (1992). Rukouksen elämänmuoto. Isä meidän -rukouksen merkitys tänään. Lapua: Herättäjä-yhdistys.
- Karhu, Emilia (2018). Turvapaikanhakijoille tarjolla villejä kasteita. – *Kotimaa* 11.1.2018.
- Kepel, Gilles (1993). The Revenge of God: The Resurgence of Islam, Christianity and Judaism in the Modern World. Translated by Alan Braley from French original *La Revanche de Dieu*, Paris: Seuil, 1991. University Park, PA: Pennsylvania State University Press.
- Kirkko Helsingissä – strategia vuoteen 2020 (2013). Helsinki: Helsingin seurakuntayhtymä.
- Kirkko monikulttuurisessa yhteiskunnassa (2014). Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuuslonteko. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö (2016). Helsinki: Kirkkohallitus.
- Kopperi, Kari (2017). Jaana Hallamaa: Yhdessä toimimisen etiikka. – *Kytkin* 2.10.2017.
- Korschippers (2017). Trainingscentrum Kor Schippers. <http://www.korschippers.nl/>. (Katsottu 7.12.2017.)
- Kylätasku, Taneli (2017). Sisäministeri Risikko vastaa pappien vetoomukseen: ”Kristityksi kääntymisen uskottavuutta ei ole helppo selvittää”. – *Kirkko ja kaupunki* 21.9.2017.
- Kähkönen, Esko S. (2000). Dialogisuuden ongelma islamin esittämisessä. Falaturin ja Tworuschkan teologis-pedagogisen ohjelman tausta ja toteutuminen. Helsinki: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura.
- LWI (2017). ”People on the move” strategy for diversity. – *The Lutheran World Federation Information* 4.12.2017. <https://www.lutheranworld.org/news/people-move-strategy-diversity>.

- Malkavaara Mikko & Gothóni, Raili (2016). Diakin synty ja kehitys yksityiseksi kirkolliseksi ammattikorkeakouluksi. – Raili Gothóni, Mikko Malkavaara & Minna Valtonen (toim.), *Muutosvoimaa – tutkielmia Diakista ja teologiasta*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Niemi, Liisa (2017). Herttoniemessä kokoontuu maanantaisin irakilaismiesten rippikouluryhmä – yhä useammat kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneet kääntyvät kristinuskoon. – Helsingin Sanomat 8.10.2017.
- Sakasti (2017 a). Kirkon henkilöstön lukumäärä. Seurakuntien henkilöstö 1975–2016. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content4276D4>. (Katsottu 28.11.2017.)
- Sakasti (2017 b). Tilinpäätöstiedot. Seurakuntien taloustiedot 2016. Seurakuntien talous, koko kirkko 2016 ja 2015. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2BB4B4>. (Katsottu 28.11.2017.)
- Sohlberg, Jussi ja Ketola, Kimmo (2016). Uskonnolliset yhteisöt Suomessa. – Ketola, Kimmo, Hytönen, Maarit, Salminen, Veli-Matti, Sohlberg, Jussi & Sorsa, Leena, *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Sundermeier, Theo (2012). Konvivenz. Ein neue Modell für Europa? – *International Journal of Orthodox Theology* 3:4.
- Thitz, Päivi (2013). Seurakunta osallisuuden yhteisönä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Toft, Monica Duffy, Philpott, Daniel & Shah, Timothy Samuel (2011). *God's Century: Resurgent Religion and Global Politics*. New York: W. W. Norton & Company.
- Toimintakulttuurin muutos 2016–2018. Yhteisen kirkkovaltuuston 7.6.2016 hyväksymät linjaukset.
- Touraine, Alan (2000). *Can We Live Together? Equality & Difference*. Translated by David Macey. (Alkuperäisteos *Pourrons-nous vivre ensemble?* 1997.) Cambridge, MA.: Polity Press.
- Turunen, Mari (2017). Kääntyneet. Helsinki: Uusi Tie.
- Valtonen, Minna (2009). Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. Kirkon nuorisotyön-ohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Vattimo, Gianni (1999). Uskon että uskon. Suomennos: Juhani Välimäki. (Alkuperäisteos *Credere di credere* 1996.) Helsinki: Nemo.
- Vuola, Elina (toim. 2015). Uskonto ja kehitys. Näkökulmia suomalaiseen kehitysyhteistyöhön ja -tutkimukseen. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Marja Katisko

TULEVAISUUDENKUVIA DIAKIN GLOBAALEISTA MAHDOLLISUUKSISTA OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ JA VAIKUTTAJANA

Johdanto

Globaalit muutokset ovat olleet viimeisten vuosikymmenten aikana isoja ja laajamittaisia eikä niihin sopeutuminen tai niistä selviytyminen ole globaalisti eikä paikallisesti ollut yksinkertaista. Diak oppilaitoksena ja yhteisönä ei ole erillinen osa muuttuvaa globaalia toimintaympäristöä. Olemme kuin matkamiehiä, jotka suunnistavat oudossa maastossa, vanhojen karttojen avulla, jotka on piirretty toisenlaisena aikana ja vastaamaan toisenlaisiin tarpeisiin. Vaikka maasto, jossa kuljemme, eli valtioiden maailman-yhteiskunta, on muuttunut, kulkuamme ohjaavaa karttaa ei ole. (Benhabib 2005).

Globaalin ulottuvuuden huomioiminen yhteisöissä on haastavaa, koska ilmiötä tulisi samaan aikaan ymmärtää laajemmasta perspektiivistä käsin, mutta palata sitten käsittelemään niitä arkipäiväisen näkökulman kautta. Tämä moniulotteisuus asettaa uudenlaisia haasteita Diakin asiantuntijuudelle. Mielestäni Diakilla on mahdollisuus olla tienavaaja ja tulevaisuuteen avoimesti katsova yhteisö, jonka

ytimessä on kriittisesti, tiedostavasti ja rakentavasti maailmaa katsovat opiskelijat, kouluttajat, asiantuntijat ja sidosryhmät ympäri maailmaa.

Avaan artikkelissa tulevaisuudenkuvan Diakin toiminnalle paperittomuutta eli oikeudettomassa asemassa olevien ihmisten asemaa käsitelleen tutkimushankkeen avulla. Artikkelin perustuu Kaupunkitutkimus- ja metropolipolitiikkaohjelman rahoittamaan tutkimus- ja kehittämishankkeeseen, jossa työskentelin tutkijana. Tutkimusta varten kerätyn aineiston hankintaan on osallistunut Diakin sosiaali-, terveydenhuollon sekä kirkon alan opiskelijoita, jotka ovat hyödyntäneet aineistoa erillisinä julkaistuissa opinnäytetöissään. (Kirjavainen & Vunneli 2015; Heinälehto 2016; Alanko & Okko 2016; Venetjoki 2016; Pyykkö & Utriainen 2016; Elo 2017). Heidän opinnäytetöiden ohjaajinaan ovat toimineet eri alojen lehtorit. Opiskelijoiden kanssa käyty keskustelut ja kirjeenvaihdot ovat avanneet meille kaikille uudenlaisen näkökulman globaaliin liikkuvuuteen, suomalaisen palvelujärjestelmään, sosiaali- ja terveydenhuollon sekä diakoniatyön eettiseen perustaan. Opiskelijat ovat aineistoa kerätessään menneet sinne, minne heitä kokeneemmatkaan tutkijat eivät aina pääse: yhteiskunnan marginaaliin, ihmisten elämisaailmaan, globaaliin todellisuuteen.

Epävirallinen siirtolaisuus eli oikeudettomassa asemassa eläminen on yksi globaali ajankuva. Globaalit ilmiöt, kuten siirtolaisuuden ja pakolaisuuden voimakas kasvu, saattavat tuntua isoilta ja kompleksisilta, jotta niihin vaikuttaminen olisi yksittäisen työntekijän, työyhteisön, yhteisön tai edes alueellisen tai kansallisen tason toimin mahdollistaa. (Kaartinen & Katisko & Nieminen 2018). Useissa globaalia sosiaalityötä käsittelevissä tutkimuksissa kuitenkin juuri paikallinen vaikuttaminen nähdään globaalisti kestävän ja oikeudenmukaisen työn ytimessä (Hirvilampi ym. 2016; Ranta-Tyrkkö 2016; Matthies & Närhi 2014; Jönsson 2014; Dominelli 2012).

Sosiaaliset ja taloudelliset oikeudet yhteiskunnassa liitetään kansalaisuuteen tai pysyvään oleskelulupaan maassa. Yksilöt ja perheet, joilla ei ole kansalaisuutta tai pysyvää oleskelulupaa, jäävät oikeuksien ulkopuolelle. Paperittomuus eli elämä oikeudettomassa asemassa on ajankohtainen aihe sekä globaalina ihmisoikeuskysymyksenä että paikallisena ilmiönä. Vielä muutama vuosi sitten paperittomien tilanteesta kantoivat huolta rajatut, lähinnä ideologiselta pohjalta toimivat auttajat ja aktivistit. Vaikka paperittomuus ei Suomessa ole ollut uusi asia aikaisemminkaan, paperittomuus ilmiönä nousi julkiseen keskusteluun vasta vuoden 2015 alkaen voimakkaasti lisääntyneen turvapaikanhakijoiden määrän myötä. Kielteiset turvapaikkapäätökset ovat tuoneet paperittomat henkilöt ja perheet julkisen palvelujärjestelmän asiakkuuteen.

Paperittomien asemaa Euroopan tasolla ajava kattojärjestö PICUM (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants) määrittelee paperittomat siirtolaisiksi, joilla ei ole lailliseen oleskeluun oikeuttavaa oleskelulupaa oleskelumaassaan kielteisen turvapaikkaprosessin, viisumin voimassaoloajan ylitymisen tai laittoman maahantulon seurauksena (PICUM 2017). Suomessa paperittomiksi määritellään yleensä maassa ilman oleskelulupaa oleskelevat, muut kuin EU:n, Etan tai Sveitsin kansalaiset, joilla ei ole vakuutusturvaa sairauden varalle tai joiden oleskeluluvan tai viisumin edellytyksenä on yksityinen sairausvakuutus, joka on päättynyt tai ei ole kattava. (esim. Keskimäki ym. 2014).

Lähestyn hyvinvointialojen palvelujärjestelmää tulevaisuudentutkimuksen menetelmin. Millaisia yhteiskunnallisesta ja globaalista kehityksestä johtuvia tulevaisuudenkuvia nk. paperittomien eli ilman oleskelulupaa olevien siirtolaisten lukumäärän kasvaminen tuo yhteiskuntaan? Miten viranomaisten, järjestöjen ja seurakuntien työtä on mahdollista tarkastella toisin?

Aikalaisdiagnooseista tulevaisuuden tutkimukseen

Tulevaisuudentutkimuksessa menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus ymmärretään syklisenä, erilaisten siirtymien ja kehityskaarien myötä kehittyvänä jatkumona. Tulevaisuudentutkimus tarjoaa välineitä palvelujärjestelmän dynaamisuuden ja muutosherkkyuden ymmärtämiseen yhä monimutkaisemmaksi muuttuvassa maailmassa. Vaikka menneisyys on aina läsnä tulevaisuutta tutkittaessa, tämän tutkimuksen tavoitteena ei ole luoda yhteiskunnallisia tai paikallisia laajoja kehityskulkuja, joiden ymmärtämiseksi esimerkiksi hyvinvointivaltion kehittymisen rytmisyyttä. Sen sijaan olen kiinnostunut epävirallisen siirtolaisuuden ympärillä avautuvista näkymistä sekä paikallisuuden ja globaalien yhteenkietoutumisesta.

Vaihtoehtoisten tulevaisuudenkuvien ennakointityönä rakensin nykytilan kuvauksen sekä kolme skenaariota, joiden kautta tulevaisuuden erilaiset dynamiikat avautuvat. Tavoitteena on ymmärtää paikallisen palvelujärjestelmän tulevaisuus joukoksi valintoja. Tällöin lähestymistapani tulevaisuudentutkimukseen on kulttuurinen. Wilenius (2015, 21) kirjoittaa konstruktiivisesta ennakoinnista, jossa tulevaisuutta ei ymmärretä kaukana taivaanrannassa siintävänä maalina, vaan sitä tehdään joka päivä. Tulevaisuutta siis luodaan ja muotoillaan.

Olen hyödyntänyt tulevaisuudentutkimuksen menetelmää siten, että kerätyn tutkimusaineiston avulla olen rakentanut vaihtoehtoisia tulevaisuuden kuvia yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa ilman oleskelulupaa olevien ulkomaalaisten määrä tulee kasvamaan. Tutkimuksen tavoitteena on ollut sekä ennakointi, tut-

kimuskohteen vaihtoehtoisten kehitysmahdollisuuksien ja tavoiteltavien kehityssuuntien paikallistaminen että muutoksen ymmärtäminen.

Koska tulevaisuudentutkimukseen liittyy läheisesti myös arvokysymysten avoin pohdinta, se antaa mahdollisuuden pohtia hyvinvointialojen ja seurakuntien ammatillisen etiikan perustaa. Tulevaisuudentutkimus on luonteeltaan tiedon tuottamista, jossa tutkija ei voi vetäytyä tieteen tekijän arvoneutraaliin kaapuun vaan hyväksyy tosiasian, että päätöksenteko on myös arvovalintojen tekoa (ks. Wilenius 2015, 18). Rakentamani tulevaisuudenkuvat toimivat taustamateriaalina, eräänlaisena peilinä palvelujärjestelmän muutokselle.

Tarkastelen paikallista hyvinvointialojen ja seurakuntien palvelujärjestelmää artikkelissa yhteiskunnallisena instituutiona. Tällöin palvelujärjestelmä kytkeytyy yhteiskunnallisiin ja globaaleihin kehitystrendeihin. Tulevaisuus ymmärretään systeemisenä ja vuorovaikutteisena prosessina, jolloin yhteiskunnallinen ja globaali kehitys luo raamin myös paikalliseen. Samalla paikallinen on itse aikaansaamassa muutosta ja vaikuttamassa tulevaisuuden kehityssuuntiin.

Tulevaisuudentutkimuksessa voidaan tunnistaa globaaleja ja universaaleja muutostarpeita sekä analysoida tämän päivän päätösten ja toiminnan vaikutuksia huomiseen. Modernin yhteiskuntatutkimuksen mukaan yhteiskunnallinen todellisuus voi kehkeytyä monia eri tulevaisuuspolkuja pitkin. Heikot signaalit ja trendit ovat mielenkiintoisia tulevaisuuden mahdollisia kehityslinjoja tutkittaessa. Megatrendit puolestaan ovat vahvoja muutostrendejä, joihin vaikuttaminen on vaikeaa.

Aineistot ja analyysimenetelmä

Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla palvelujärjestelmän piirissä pääkaupunkiseudulla toimivia ammattilaisia vuosien 2014–2016 aikana. Haastattelut sijoittuvat kiinnostavaan ajalliseen jatkumoon suhteessa Suomeen syksyllä 2015 voimakkaasti kasvaneeseen turvapaikanhakijoiden määrään. Ensimmäiset haastattelut (järjestöt, akuuttisairaanhoido, seurakunnat) tehtiin vuoden 2014 ja alkuvuoden 2015 aikana. Tällöin paperittomien henkilöiden ja perheiden määrä oli Suomessa vielä vähäinen. Poliisiviranomaisten ja sosiaalitoimen työntekijöiden haastattelut taas tehtiin vuonna 2016, jolloin kielteisten turvapaikkapäätösten määrä lähti voimakkaaseen kasvuun ja samalla paperittomien ihmisten ja perheiden lukumäärä kasvoi.

Tutkimusaineistot muodostuvat seuraavista osista:

- Pääkaupunkiseudun kuntien akuuttisairaanhoidon Webropol-kysely, kahden terveysaseman työntekijät, kyselyyn vastasi 9 henkilöä
- Pääkaupunkiseudun oppilaitosten ja koulujen oppilashuollon henkilökuntien fokusryhmähaastattelut (kaksi haastattelua, yhteensä 9 henkilöä)
- Pääkaupunkiseudun sosiaalitoimen haastattelut (kaksi fokusryhmähaastattelua, yhteensä 7 henkilöä, 2 henkilöhaastattelua sekä kysely 12 henkilöä, yhteensä 23 henkilöä)
- Pääkaupunkiseudun ev.lut. seurakuntien haastattelut (yhteensä 9 yksilöhaastattelua)
- Pääkaupunkiseudun muiden kuin ev.lut. seurakuntien puhelinhaastattelut (yhteensä 20 henkilöä)
- Pääkaupunkiseudun poliisilaitoksen työntekijöiden fokusryhmähaastattelu (1 haastattelu, 4 henkilöä) sekä yksilökohtaiset haastattelut 3 henkilöä, yhteensä 7 henkilöä)
- Järjestöjen ja hanketyöntekijöiden fokusryhmähaastattelu (2 kpl, yhteensä 6 henkilöä)
- Ilman oleskelulupaa Suomessa oleskelevien henkilöiden yksilöhaastattelut, yhteensä 5 henkilöä)

Artikkelissa hyödynnän tulevaisuudentutkimuksen skenaarioparadigmaa, jonka mukaan tutkimuksen tehtävä ei ole ennustaa todella toteutuvaa tulevaisuutta, sillä sen ei uskota olevan mahdollista. Ennustamisen sijaan tavoitteena on hahmottaa useita erilaisia tulevaisuuden laaja-alaisia käsikirjoituksia, skenaarioita. (Mannermaa 1999, 29). Olen luonut vaihtoehtoisia hyvinvointipalvelujärjestelmän kuvauksia, joiden tarkoituksena on näyttää, miten mahdollinen, joko todennäköinen, ideaalinen tai uhkaava tulevaisuudentila kehittyy nykytilasta johdettuna.

Aineiston haastattelut toimivat tutkimuksessa samanaikaisesti sekä nykytilan kartoituksen liittyvän tiedon keräämisen että skenaarioiden testaamisen välineenä. Tällä tarkoitan sitä, että seuraavassa luvussa kuvatut skenaariot rakentuivat tutkimusprosessin aikana. Näin ollen olen pystynyt testaamaan vuonna 2014 ja 2015 kerätyn haastattelumateriaalin sekä kirjallisuuden ja tilastojen avulla tehtyjä skenaarioita vuonna 2016 tehdyissä poliisiviranomaisten ja sosiaalityöntekijöiden haastatteluissa. Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetöissään analysoimat eri aineistot ovat olleet aineiston analyysin pohjana. Olen jatkanut opiskelijoiden analysoimia aineistoja kokoamalla koko aineiston yhteen ja hyö-

dyntämällä niitä skenaariotyöskentelyssä. Opiskelijoiden opinnäytetöissä haastateltujen sosiaali- ja terveydenhuollon, koulujen oppilashuollon sekä kirkkojen työntekijöiden haastatteluissa usein toistetuiksi teemoiksi nousivat:

- työn eettiset haasteet paperittomia asiakkaita kohdatessa
- lainsäädännön, ohjeiden ja sääntöjen puuttuminen paperittomia asiakkaita kohdatessa
- yhteistyö muiden viranomaisten ja tahojen kanssa
- kysymykset julkisen sektorin, kolmannen sektorin sekä seurakuntien työntekijöiden velvollisuudesta palvella paperittomia asiakkaita
- kysymykset paperittomien asiakkaiden tuen ja palvelun tuen muodoista. kuka määrittelee tuen ja palvelun muodot?
- kysymykset hengellisestä, psykososiaalisesta ja taloudellisesta avusta ja tuesta.
- kysymykset siitä, onko ihminen laitton ja pitääkö laittomasta maassaolosta ilmoittaa viranomaisille?

Aluksi kuvaan nykytilaa sellaisena kuin se vuoden 2016 lopussa ja 2017 alussa näyttäytyy. Nykytilan kuvauksesta johdin mahdollisia tulevaisuudenreittejä, joissa kuvataan palvelujärjestelmän muutostrendejä. Tulevaisuuden kehityskulkuja olen testannut asiantuntijahaastatteluissa (poliisiviranomaiset, koulujen oppilashuollon henkilökunta sekä sosiaalityöntekijät). Tutkimuksessa on vahvasti esillä arjen työntekijöiden näkökulma, sillä tutkimusta varten ei ole haastateltu esimerkiksi kunnallisia päätöksentekijöitä eikä poliittisia päätöksentekijöitä.

Skenaariot tulevaisuudenkuvien taustalla

Nykytilan kuvaus

Kielteisen turvapaikkapäätöksen on saanut Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan 2/2016 – 1/2017 välisenä aikana 20 332 turvapaikkaa Suomesta hakenutta ihmistä. Turvapaikkaprosessin ajan turvapaikanhakijat kuuluvat Maahanmuuttoviraston ylläpitämien vastaanottokeskusten palveluiden piiriin, jotka tarjoavat turvapaikanhakijoille majoitusta, taloudellista tukea sekä perusterveydenhoitoa. Jos sekä Maahanmuuttoviraston että hallinto-oikeuden päätös on kielteinen, se saa lainvoiman ja hakijalle annetaan yleensä 30 vuorokauden määräaika vapaaehtoiselle Suomesta poistumiselle (Maahanmuuttovirasto 2016). Vastaanottokeskusten palvelut ovat käytettävissä vielä 30 vuorokautta, minkä jälkeen henkilön tai perheen on poistuttava keskukselta joko vapaaehtoisesti tai poliisin saattamana.

Suomella ei ole voimassaolevia palautussopimuksia monien valtioiden kanssa, kuten Irakin, josta valtaosa vuoden 2015 turvapaikanhakijoista on lähtöisin. Tästä johtuen kielteistä turvapaikkapäätöstä ei monien turvapaikanhakijoiden kohdalla voida viranomaisten toimin toimeenpanna. Tässä tapauksessa kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneille jää kaksi vaihtoehtoa: joko lähteä Suomesta vapaaehtoisesti tai olla lähtemättä. Monille ratkaisu on helppo: lainvoimaisesta kielteisestä turvapaikkapäätöksestä huolimatta monet jäävät mieluummin Suomeen ilman oleskelulupaa kuin palaisivat lähtömaihinsa, joiden turvallisuustilanteen he itse katsovat heikoksi. Tällöin he jäävät maahanmuuttopalveluiden ulkopuolelle ja heidän statusensa muuttuu sisäasianministeriön linjauksen vuoksi 'laittomasti maassa oleskeleväksi' (Sisäasianministeriö 2016; 2017).

Paperittomien määrän kasvaessa Sosiaali- ja terveysministeriö otti ensimmäisen kerran 11/2016 julkisesti käyttöön käsitteen *laittomasti maassa oleskelevat*. Samaan aikaan julkaistiin toimenpidesuunnitelma laitton maassa oleskelun ehkäisyyn ja hallintaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 11/2016.) Sitä täydennettiin suosituksilla kunnille laitton maassa oleskelevien kiireelliseen sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Molemmissa kannanotoissa ja ohjeistuksissa ministeriö ohjeistaa kuntia antamaan välttämättömän ja kiireellisen avun ilman oleskelulupaa oleville ihmisille ja perheille. Lisäksi ministeriö korostaa valvonnan tehostamista sekä kehottaa viranomaisia tiedottamaan vapaaehtoiseen paluuseen hakeutumisesta.

Kunnat tasapainottelevat perustuslain takaamien oikeuksien ja epäselväksi jäävien tulkintakysymysten välillä ja tällaisia ovat esimerkiksi kiireellinen sairaanhoito ilman jatkohoidosta huolehtivaa tahoa, kiireellisen toimeentulotuen käyttäminen pitkäaikaisena avustusmuotona, hätämajoituksen järjestäminen, lastensuojelupalveluiden antaminen, koulunkäynnin järjestäminen lapsille. Kunnilla on paineita linjata kantansa ilman oleskelulupaa olevien oikeudesta julkisiin palveluihin. Valtio ei korvaa kustannuksia ja pääsääntöisesti kunnat eivät ole halukkaita tarjoamaan muita kuntia parempia palveluita.

Työntekijät sosiaali-, terveys- ja koulutoimessa ovat hämmentyneitä ilman oleskelulupaa olevien ihmisten määrän lisääntymisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeistukset eivät juuri anna käytännön työhön sovellettavissa olevia ohjeita ja esimerkiksi toimeentulotukipäätökset jäävät useimmiten yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisen harkinnan varaan. Työntekijät kaipaavat myös apua ja tukea asiakkaiden kohtaamiseen ja tukemiseen.

Kysymys työn eettisistä periaatteista nousee esiin erityisesti terveydenhuollon ja seurakuntien työntekijöiden keskuudessa.

Uhkaskenaario

Yhteiskunta polarisoituu ja väestö jakaantuu niihin, joilla on oikeus käyttää julkisia palveluja, sekä niihin, joilla tätä oikeutta ei ole. Yhteiskuntaideologisesti uhkaskenaario ilmentää nk. markkinaliberalismia, jossa markkinatalous määrittelee ja sääntelee julkisen sektorin palveluja. Keskeisintä on asiakkaiden kyky maksaa saamistaan palveluista sekä yksilöiden työllistyminen. Yksilöllä ja perheellä on vapaus ja kyky valita palvelut, joita he käyttävät.

Koulusektorilla tämä tarkoittaa, että koulutoimen ulkopuolelle jäävät lapset sellaista perheistä, joilla ei ole taloudellisia mahdollisuuksia maksaa yksityiskoulutuksesta. Uhkaskenaariossa seurakunnat antavat tukea ja apua vain niille paperittomille, jotka sitoutuvat ottamaan vastaan myös hengellistä tukea. Julkisella sosiaali- ja terveyssektorin työntekijöillä on annettu määräykset ja ohjeistukset siitä, keitä heidän pitää tukea, ohjata ja hoitaa. Yhteiskuntaan muodostuu näin ollen erilaisia vapaaehtois- ja hyväntekeväisyystyön muotoja, jotka toimivat pääosin yksityisin lahjoitusvaroin.

Yhteiskuntaan muodostuu yksilöiden ja perheiden ryhmiä, jotka asuvat huonoissa asuinolosuhteissa, jopa kadulla ja yleisissä tiloissa (ulkona, kosteissa autoissa, teltoissa tai paperinkeräyslaatikoissa). Henkilöillä ja perheillä on huonoista asuinolosuhteista johtuvia terveysongelmia, mutta he eivät hakeudu hoitoon taloudellisten syiden, huonon kielitaidon, pelon tai tietämättömyyden takia. Selviytyminen on tärkeämpää kuin omasta tai perheen terveydestä huolehtiminen. He elättävät itsensä ja perheensä pulloja keräämällä tai esimerkiksi tekemällä lyhyt- ja kausiluotoisia töitä harmailla työmarkkinoilla. Asuinalueiden välinen segregaatio ja nuorten radikalisoituminen lisääntyvät.

Viranomaiset (sosiaali- ja terveydenhoitosektorit, poliisi) sekä osittain myös seurakunnan työntekijät näkevät paperittomat uhkana yhteiskunnalliselle turvallisuudelle ja sisäiselle järjestykselle. Julkiset sosiaali-, terveys- ja koulutusjärjestelmät ovat suljettuja systeemejä, joihin vain kansalaisilla ja oleskeluluvan saaneilla ihmisillä ja perheillä on pääsy (asiakkaiden valinta). Julkisten palveluiden työntekijöiden työ on sekä rakenteellisesti että eettisesti uuvuttavaa, koska työntekijät joutuvat usein tilanteisiin, joissa heidän on kysyttävä asiakkaiksi hakeutuvien papereita ja oleskelulupia.

Julkisissa palveluissa nimetään ja priorisoidaan ”oikeita” ongelmia ja kyseenalais-tetaan nk. ”itse aiheutettuja sairauksia”. Tällöin hoidon ja tuen tarve yksilöllistetään ja vastuu siirretään asiakkaalle ja hänen perheelleen. Lähtökohtana palveluiden saamiselle on yhteiskunnan kansalaisuus tai oleskeluun vaadittava laillinen status. Palvelujärjestelmän rakenne on organisaatiolähtöinen, kasvoton ja tiukka.

Ideaaliskenaario

Ideaaliskenaario perustuu eräänlaiseen utopiaan hyvinvointialojen ja seurakuntatyön eettisistä periaatteista ja visioihin tasa-arvoisesta maailmasta.

Kaikille yksilöille ja perheille huolimatta oleskeluluvan statuksesta tai kansalaisuudesta taataan samat julkiset palvelut. Hoito ja tuki katsotaan olevan koko yhteiskunnan etu. Palvelut tuotetaan kustannustietoisesti ja julkisin verovaroin. Ennakoivalla suunnittelulla palveluja tuotetaan taloudellisesti, inhimillisesti ja eettisesti korkeatasoisesti. Poliittisten ja taloudellisten ratkaisujen pohjaksi tuotetaan kokemustietoa kaikilta asiakasryhmiltä, myös paperittomilta. Ihmisten pääsy palveluihin ei määräydy kansalaisuuden tai oleskelustatuksen mukaan, vaan määrittyy hoidon, hoivan ja huolenpidon tarpeesta. Kaikilla työntekijöillä (sekä julkisten, kolmannen sektorin että seurakuntien palveluksessa oleville) on ammattitaitoa kohdata paperiton asiakas ja perhe. Asiakkaat luottavat työntekijöiden ammattitaitoon.

Julkisen palvelusektori toimii yhteistyössä kolmannen sektorin ja seurakuntien kanssa, jotta monipuolinen ja kustannuksiltaan tehokas palvelu ja hoito myös paperittomille voidaan taata. Eri sektoreiden osaamisessa korostuu verkosto-osaaaminen, jossa on olennaista toimivien ja tarpeeksi laajojen verkostojen luominen parhaan asiantuntijuuden saavuttamiseksi. Verkostot eivät käsitä pelkästään valtiollisia tai paikallisia verkostoja, vaan globaaleja kumppanuuksia, joiden avulla asiakkaalle löydetään häntä parhaiten tukevat palvelupolut. Painopiste on yhteisesti jaetussa vastuussa, kuitenkin niin, että ammattilaisille kuuluva vastuu ja asiantuntijuus tunnustetaan.

Todennäköinen skenaario

Uhkaskenaarion ja ideaaliskenaarion ohella todennäköiseksi skenaarioksi hahmottuu tilanne, jossa uusliberalismi ja siihen liittyvä yhteiskunnallinen markkinaistuminen jatkuvat. Tällä kehityskululle on ominaista vapaat markkinat eli taloutta koskevan sääntelyn purkaminen. Yksilökeskeisyys, kilpailu ja yrittäjäyys nousevat kaikkien elämän osa-alueiden keskeiseksi osa-alueeksi. Varsinkin suuriin metropoleihin syntyy maantieteellisiä alueita (sanctuary city), joilla paperittomat eli oikeudettomassa asemassa olevat ihmiset jatkavat arkeaan ilman pelkoa pakkokäännyttämisistä.

Käsite sanctuary city on kompleksinen ja moniulotteinen. Sen voi alkuperältään tulkita olevan ihmisoikeuksiin perustuvaa *turvapaikan takaamista* oikeu-

dettomassa asemassa olevalle siirtolaisille suurkaupunkien alueella. Käsite on kuitenkin saanut erilaisia ulottuvuuksia eri yhteiskunnissa ja erilaisissa yhteyksissä. Teoreettisesti ajateltuna käsitteen voi ajatella olevan pikemminkin *prosessi* kuin *tavoite*, jolla viitataan siihen, että turvapaikan (sanctuary) takaaminen on vastaus tai reaktio laajoihin sosiaalisiin tai geopoliittisiin olosuhteisiin. (Walia 2014; Bauder 2017).

Esimerkiksi suurten metropolien lisäksi Suomen kirkot ja uskonnolliset yhteisöt ovat kautta aikojen tarjonneet fyysisistä ja henkistä turvaa eri tavoin vainotuille ja hädässä oleville ihmisille. Nykyisin kirkko turvapaikka –käytännöllä tarkoitetaan tilanteita, joissa yksittäinen ihminen tai perhe kääntyy seurakunnan tai kristillisen yhteisön puoleen turvaa, neuvoa ja tukea kielteisen turvapaikka- tai oleskelulupapäätöksen saatuaan. (Kirkkoturvakäytäntö seurakunnissa 2015).

Kun esimerkiksi suurkaupunki, kirkko tai uskonnollinen yhteisö julistautuu *turvapaikan antavaksi* (*sanctuary city*), mahdollistuu eräänlainen paradoksi: oikeudettoman siirtolaisen status voi muodostua pitkäaikaiseksi, pimeiden töiden ja kerrostuneiden työmarkkinoiden sekä epävirallisen avun turvin normalisoituvaksi arjeksi. On myös mahdollista, että turvapaikka-ajattelusta muodostuu yhteiskunnan palvelujärjestelmään pysyvä ja ikään kuin normaali palvelujen organisointitapa. Tämä tarkoittaa yhteiskunnan jakaantumista niihin, jotka pääsevät esimerkiksi julkisten sosiaali-, terveys- ja koulutoimen piiriin kansalaisuuden tai oleskelustatuksen myötä, sekä niihin ihmisiin ja ihmisryhmiin, jotka eivät palvelujen piiriin pääse. Oikeudettomassa asemassa olevat ihmiset ovat halpaa työvoimaa, joka kuitenkin tukee paikallista talouskasvua. Kaupunki tai seurakunta turvapaikkana kätkee ajatuksen siitä, että paikallispäättäjät näkevät ilman oleskelulupaa elävien suojelemisen tärkeäksi paitsi talouskasvun ja halvan työvoiman saamisen vuoksi, myös yleisen yhteiskuntarauhan vuoksi. Tähän sisältyy turvapaikka-ajattelussa käytetty ”don’t see, don’t ask” -metafora.

Todennäköisessä skenaariossa epävirallinen siirtolainen vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan niiden valintojen kautta, joita hänellä on käytettävissään. Yhteiskunnissa, joissa epävirallinen siirtolaisuus muodostuu vakiintuneeksi ilmiöksi, ilman virallista oleskelulupaa maassa elävät ihmiset ja perheet ovat luoneet oman tapansa elää arkeaan, omat verkostonsa työllistymiseen ja hyvinvointiin. Yhteiskunnan sisälle muodostuu rinnakkaisyhteiskuntia, joissa elävien yksilöiden ja perheiden arki koostuu aivan tavallisista elämäntapahtumista: työstä, koulutuksesta, juhlasta, sukulaisista, syntymästä ja kuolemasta.

Diakin toiminnan globaali tulevaisuuskuva

Tässä luvussa pohdin sitä, millaisiksi muodostuvat hyvinvointialojen ammatilliset käytännöt ja verkostot sekä eettinen perusta edellä kuvaamassani todennäköisessä yhteiskunnallisessa skenaariossa. Samalla pohdin sitä, miten Diakin toiminta voisi olla kytkeytyneenä näihin tulevaisuudenkuviin. Millaista globaalia ja paikallista tulevaisuudenkuvaa Diak voi toiminnallaan rakentaa?

Kuten aikaisemmin tässä artikkelissa totesin, tulevaisuudentutkimukseen liittyy läheisesti arvokysymysten avoin pohdinta. Tämä antaa paitsi hyvinvointialoil- le, myös hyvinvointiammatteihin kouluttavalle Diakille mahdollisuuden pohtia oman etiikan perustaa. Tulevaisuudentutkimuksessa ei vetäydytä tutkijan, kou- luttajan, asiantuntijan tai opiskelijan arvoneutraaliin kaapuun, vaan siinä on hy- väksyttävä se tosiasia, että kaikkeen toimintaamme liittyy arvovalintojen tekoa. (ks. Wilenius 2015, 18).

Tulevaisuudentutkimuksessa oppilaitoksen, hyvinvointialojen sekä seurakun- tien toimintaa tarkastellaan yhteiskunnallisena instituutiona. Tällöin niiden toi- minta kytkeytyy yhteiskunnallisiin ja globaaleihin kehitystrendeihin. Tulevaisuus ymmärretään systeemisenä ja vuorovaikutteisena prosessina, jolloin yhteiskunnal- linen ja globaali kehitys luo raamin myös paikalliseen. Samalla esimerkiksi Diak oppilaitoksena voi olla aikaansaamassa muutosta ja vaikuttamassa tulevaisuuden kehityssuuntiin. Jos haluamme olla osaltamme vaikuttamassa globaalisti, on mei- dän tunnistettava globaaleja ja universaaleja muutostarpeita sekä analysoitava tä- män päivän toimintamme vaikutuksia huomiseen. Viimeksi mainittuun liittyy Diakin kannalta oikeiden sidosryhmien ja konsortioiden hankkiminen ja valinta sekä oman toiminnan jatkuva reflektointi. Vaikka sidosryhmämme ja konsortiot ovat jatkuvassa muutostilassa, pysyvistä ja tärkeimmistä kumppaneista on oleel- lista pitää kiinni.

Diak aktivistina ja globaalin moninaisuuden asiantuntijana

Globaali liikkuvuus haastaa sekä oppilaitokset että hyvinvointialoilla ja seura- kunnissa tehtävän työn punnitsemaan suhdettaan kulttuurin käsitteeseen ja kult- tuuriin todellisuuden ulottuvuutena. Yhä keskeisemmäksi muodostuu entistä syvällinen ymmärrys kulttuurista, sen käytäntöjen ja kerrostumien toiminnasta. Talouden globalisaatio vaikuttaa monin tavoin ihmisten kohtaloihin. Paikallisel- la tasolla näitä syy-seuraussuhteita ei voida hyvinvointialojen eikä seurakuntien työssä ohittaa. Myös esimerkiksi oikeudettomassa asemassa olevien ihmisten ja perheiden kohdalla kyse on sen ymmärtämisessä, mistä syystä ihmiset joutuvat

hylkäämään kotimaansa ja kuinka moninaisin tavoin esimerkiksi suurvaltapoliitikka ja sen historia vaikuttavat tähän.

Kirkollinen koulutus on Diakin vahvuus. Organisaation on uskottava omaan brändiinsä, omaan arvopohjaansa sekä strategiaan valintoihinsa. Jos organisaation piilottaa oman arvopohjansa, ollaan hyvin heikoilla sekä kansallisessa että kansainvälisessä kilpailussa. Tärkeää on muistaa myös kirkollisen koulutuksen läheinen suhde sosiaali- ja terveysalan koulutukseen. Rakentaessamme kansainvälisiä ja globaaleja tutkimus- ja kehittämiskonsortioita sekä kehittäessämme uusia opetusmenetelmiä ja toteuttaessamme opetussuunnitelmia olisi sosiaalityöieteeseen perustavalla tutkimuksella ja oppiaineena paljonkin annettavaa Diakille. Meillä on todelliset mahdollisuudet olla rakentaa monimuotoisia ja monialaisia globaaleja oppimisympäristöjä, kansainvälisiä tutkintoja ja koulutusvientiä sekä erilaisia ihmisten sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviä palvelumuotoja.

Diakin tulisi tulevaisuudessa olla *globaalin moninaisuuden asiantuntija jolloin uskonnollisuuteen ja yhteiskunnallisiin arvomuutoksiin liittyvät hiljaiset signaalit olisi mahdollista havaita paikallisella tasolla*. Olisi tärkeää irrottautua eri oppialojen välisistä ja sisäisistä pohdinnoista kohti aiempaa syvällisempää ymmärrystä ekologisten, taloudellisten ja sosiaalisten prosessien kytkeytymisestä toinen toisiinsa. Suhteessa talouteen, politiikkaan ja sosiaalisiin prosesseihin Diakin vastuulla on esimerkiksi ihmisten arkeen ja elämään liittyen ilmiöiden ja käsitteiden avaaminen siten, että opiskelijat ja myös oppilaitoksen ulkopuolinen maailma tiedostaa ne. Myös poliittiseen paikalliseen ja valtakunnalliseen poliittiseen ja viranomaispäätöksentekoon vaikuttaminen tulisi olla Diakin tärkeä tehtävä.

Jotta pääsisimme Diakissa tulevaisuudessa mukaan kansainvälisiin kumppanuuksiin ja hankekonsortioihin, olisi esimerkiksi tulosalueiden rajat (sekä myös nykyisin käytössä olevat salkkukokonaisuuksien rajat) syytä liudentaa mahdollisimman mataliksi. Diakin arvomaailma ja ihanteet ovat myös päätöksen asia. Uskon, että Diakin ihanteita voidaan tavoitella tietoisilla päätöksillä: instituutioita ja niiden sääntöjä ja normeja suunniteltaessa voidaan painottaa tiettyjä ihanteita enemmän kuin toisia. Nämä päätökset ovat mitä suurimmassa määrin poliittisia ja nojaavat erilaisiin näkemyksiin tavoiteltavissa olevasta hyvästä yhteiskunnasta. Millaiseen skenaarioon perustuvaa yhteiskuntaa haluamme olla rakentamassa? Nykyisessä globaalissa tilanteessa pohjoismaiset yhteiskunnat tekevät erityisiksi yhdistelmä ihanteita ja rakenteita, joissa korostuvat samaan aikaan yhdenvertaisuus, ihmisten laaja autonomia, sukupuolten tasa-arvo, vahva oikeusvaltioperiaate ja demokratia ja reiluus. (Kataja ymt. 2018).

Diakin ihanne on lähellä pohjoismaisia ihanteita, joiden ympärille on mahdollisuus rakentaa menestyvä tulevaisuuden yhteiskunta. Mielenkiintoista on, miten pohjoismaat näyttäytyvät monella tavalla jopa toteutuneena utopiana, jossa hoidetaan lapset laadukkaassa päiväkodissa, huolehditaan vanhuksista yhteisillä varoilla ja kouluttaudutaan maksuttomissa yliopistoissa. Tärkeää Diakin arvoja pohtiessa on muistaa, että pohjoismaiset ihanteet ovat pitkälti versio eurooppalaisista arvoperinteistä, jotka kietoutuvat vapauden ja yhdenvertaisuuden ympärille. Tradition taustalla on kristinuskon ja erityisesti protestanttisuuden radikaali ajatus siitä, että kaikki ihmiset syntyperästä, etnisestä taustasta, uskonnosta, sukupuolesta tai yhteiskunnallisesta asemasta riippumatta ovat perustavilta ominaisuuksiltaan samanlaisia ja siksi samanarvoisia. Tämä antaa hyvät lähtökohdat Diakilaiselle käsitykselle ihmisestä yhteisössään ja samalla erillisenä vapaana yksilönä. Tämä tarkoittaa viimekädessä julkisten instituutioiden (mm. kunnat, seurakunnat, kolmas sektori) yhteistyötä ja halua palvella kaikkia samanvertaisesti – myös heitä, jotka ovat joutuneet jättämään kotinsa ja rakentavat elämänsä oikeudettomassa asemassa hyvinvointivaltiossa.

LÄHTEET

- Alanko, Milla ja Okko Elina (2016) Ensimmäinen luokku: Diakoniatyö paperittomien henkilöiden ensimmäisenä kohtaajana. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto. Opinnäytetyö.
- Bagelman, Jennifer (2016) *Sanctuary City: A Suspended State*. Basingstoke: Palgrave-Macmillan.
- Benhabib, Seyla (2005) *Borders, Boundaries, Citizenship*. *Political Science and Politics*, Vol. 38, No 4, 673-677
- Bauder Harald (2017) *Sanctuary Cities: Policies and Practices in International Perspective*. *International Migration*. Volume 55, Issue 2. April 2017. Wiley Online Library.
- Dominelli, Lena (2012) *Green Social Work. From Environmental Crises to Environment Justice*. Cambridge: Policy Press.
- Elo, Minna (2017) Päämäärien valtakunnan kansalaiset. Paperittomuuden ammattieettinen haaste sosiaalialan työntekijöille. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma (AMK).
- Heinälehto, Maija-Liisa (2016) Paperittomat perusterveydenhuollon päivystyspoliklinikalla. Hoitohenkilökunnan kokemuksia. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Sairaanhoidaja (AMK). Opinnäytetyö.
- Hirvilampi, Tuuli & Matthies, Aila-Leena & Närhi, Kati & Stamm, Ingo (2016) Kestävää siirtymää edistäviä työn ja toimeentulon muotoja -analyysi kirjallisuudesta. *Janus* 24(4), 301–319.
- Jokinen Arja (2016) Asiakkaan ja työntekijän välinen suhde. Teoksessa Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Helsinki: Gaudeamus, 138–147.
- Juhila, Kirsi (2008) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön yhteiskunnallinen paikka. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila (toim.) *Sosiaalityö aikuisten parissa*. Tampere: Vastapaino, 48–81.
- Jönsson, Jessica H. (2014) *Local Reactions to Global Problems: Undocumented Immigrants and Social Work*. *British Journal of Social Work* 44 (suppl 1), i35–i52.
- Kaartinen, Miina & Katisko, Marja & Nieminen, Ari (2018) Globaali sosiaalityö. Uudenlaiseen asiantuntijuuteen. Teoksessa Juvonen, Tarja & Lindh, Jari & Pohjola, Anneli & Romakkaniemi, Marjo (toim.) *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus*. Sosiaalityön vuosikirja 2018. Unigrafia.
- Keskimäki, Ilmo & Nykänen, Eeva & Kuusio, Hannamaria (2014) Paperittomien terveyspalvelut Suomessa. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 11/2014.
- Kiiski-Kataja, Elina & Laine Paula & Jousilahti, Julia & Neuvonen, Aleks (2018) Hyvinvoinnin seuraava erä. Ihanteet, visio ja ratkaisut. Sitra. <http://www.sitra.fi/julkaisut/hyvinvoinnin-seuraava-era-ihanteet-visio-ja-ratkaisut/> viitattu 7.2.2018
- Kirjavainen, Sanni & Vunneli, Outi. Pääkaupunkiseudulla oleskelevien paperittomien näkemyksiä Suomen terveydenhuollosta. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma, diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, sairaanhoidaja (AMK) + diakonissan virkakelpoisuus.
- Kirkkoturvakäytäntö seurakunnissa 2015. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/21297824E22C-9061C22577580028EA55/\\$FILE/Kirkkoturvak%20E4yr%E4nt%20F6%20seurakunnissa%202015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/21297824E22C-9061C22577580028EA55/$FILE/Kirkkoturvak%20E4yr%E4nt%20F6%20seurakunnissa%202015.pdf) viitattu 12.12.2017
- Kivipelto, Minna (2006) Sosiaalityön kriittinen arviointi. Sosiaalityön kriittisen arvioinnin perustelut, teoriat ja menetelmät. Akateeminen väitöskirja. Julkaisusarja A3. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Kivipelto, Minna & Kotiranta, Tuija (2014) Sosiaalityön vaikuttavuuden arvioinnin kriittinen eetos saatava takaisin. *Janus* vol. 22 (2), 172 – 182.
- Mancina, Peter (2016) *In the Spirit of Sanctuary: Sanctuary-City Policy Advocacy and Production of Sanctuary-Power in San Francisco, California*. Nashville: Graduate School of Vanderbilt University, Dissertation of Anthropology.

- Mertens, Donna M (2009) *Transformative Research and Evaluation*. New York: The Guilford Press.
- Mullaly, Bob (1997) *Structural social work. Ideology, theory and practice*. Toronto: Oxford University Press.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) *Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity*. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 524.
- PICUM (2017) *Who are the undocumented migrants?* <http://picum.org/en/our-work/who-are-undocumented-migrants/> viitattu 3.5.2017
- Pyykkö Tiina & Utriainen Päivi (2016) 'Lapset ovat lapsia': Oppilashuollon näkemyksiä paperittomista lapsista pääkaupunkiseudun perusasteen kouluissa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Sosionomi AMK.
- Pyykkönen, Miikka (2009) *Deportation vs. Sanctuary: The Rationalities, Technologies, and Subjects of Finnish Sanctuary Practices*. *Refuge* 27(3), 20–32.
- Ranta-Tyrkkö, Satu (2016) *Ihmisoikeudet ja sosiaalityö globaalien kriisien maailmassa*. Teoksessa Jäppinen, Maija & Metteri, Anna & Ranta-Tyrkkö, Satu & Rauhala, Pirkko-Liisa (toim.) *Kansainvälinen sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2016*. EU: United Press Global.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. *Toimenpidesuunnitelma laittoman maassa oleskelun ehkäisyyn ja hallintaan*. http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/toimenpidesuunnitelma-laittoman-maassa-oleskelun-ehkaisyyn-ja-hallintaan-hyvakysyttiin
- Venetjoki, Maria (2016) *Seurakunnat paperittomien kohtaajana. Tutkimus ei-luterilaisista seurakunnista Helsingissä*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Diakonisen sosiaalityön suuntautumismuutos. Opinnäytetyö. Helsinki.
- Wilenius, Markku (2015) *Tulevaisuuskirja. Metodi seuraavan aikakauden ymmärtämiseen*. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Dick

II

ALUEELLISUUS, PAIKALLISUUS
JA OSALLISUUS

Sakari Kainulainen, Reija Paananen, Anne Surakka,
Marjo Pulliainen & Ritva Sauvola

MAAKUNTIEN ASUKKAIDEN OSALLISUUTTA VAHVISTAMASSA

Johdanto

Tämä artikkeli käsittelee kokemuksiamme ja opittuja asioita Itä- ja Pohjois-Suomen eriarvoisuuden vähentämishankkeessa (ISEA) vuosina 2015–2017. Hanke jatkuu vuoteen 2020 saakka. Hanketta lähdettiin valmistelemaan hyvissä ajoin ennen kuluvan Euroopan sosiaalirahaston ohjelmakautta. Itä- ja Pohjois-Suomen ohjelma sulautui hakuvaiheessa osaksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanketta (Sokra). THL vastaa hankkeen hallinnoinnista ja Etelä-, Keski- ja Länsi-Suomen koordinaatiosta. Diakin osahankkeessa olemme tukeneet paikallisia hankkeita ja tuottaneet tietoa huono-osaisuudesta eri puolilla Suomea. Huono-osaisuuden kuvauksia olemme julkaisseet aiemmin mm. Kuntalehden Blogeissa ja kaikissa Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntalehdissä. Maakuntalehtien asiantuntijakirjoituksissa on pyritty tuomaan maakunnan sisäisiä eroja näkyviin (esim. Paananen & Sauvola 2017; Kuvaja-Köllner & Pullainen 2017). Artikkelimme perustuu yhtäältä tutkittuun tietoon huono-osaisuudesta ja toisaalta koettuun näkemykseen siitä mitä huono-osaisimpien tukemiseksi tulisi tehdä.

Huono-osaisuus on moninainen yhteiskunnallinen ilmiö ja yksittäisen ihmisen kohdalla usean ongelman kasautuma. Se on kerä, jonka langanpäätä on monesti vaikea löytää. Huono-osaisuudesta on erotettavissa erilaisten ongelmien lisäksi erilaisia näkökulmia, joista ilmiötä voidaan tarkastella. Sitä on mahdol-

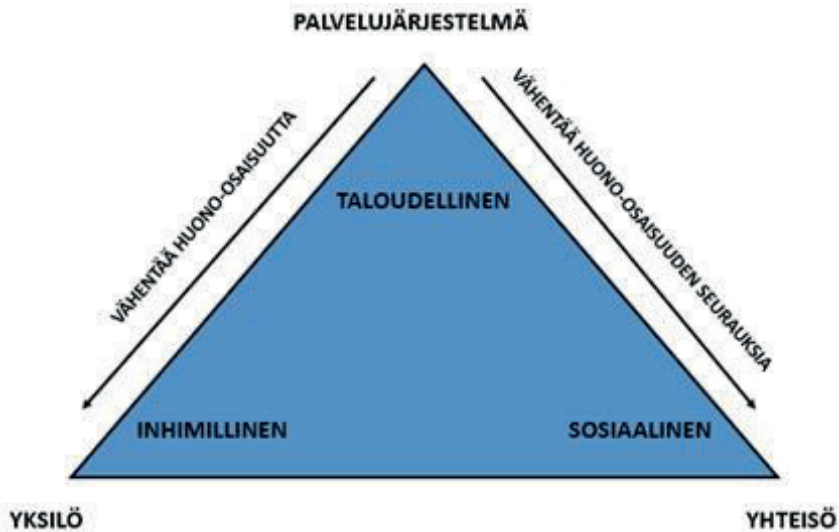
lista arvioida huono-osaisen itsensä, kanssaihmistien ja palvelujärjestelmän maksajan silmin (Kainulainen, Paananen & Surakka 2016). Ajatuksemme mukaan tarkastelemalla huono-osaisuutta systemaattisesti, vähennämme oleellisesti mahdollisuuksiamme nujertaa se ja saada heikoimmassa asemassa olevien kanssaihmistemme osallisuutta lisättyä.

Huono-osaisuuden torjunta ja vähentäminen sekä osallisuuden ja sen edellytysten lisääminen on Sosiaalisen osallisuuden koordinaatiohankkeessa (Sokra) koordinoitavien hankkeiden tavoitteena. Hankkeiden tuella pyritään uudistamaan palvelujärjestelmää. Tärkeää on myös korostaa, että kaikkien ihmisten hyvinvointia vahvistetaan heikoimmassa asemassa olevien asemaa parantamalla. Taloudellista arviointia tehtäessä palveluiden kustannusten tarkasteluun tulisi jatkossa liittää myös kustannusten jakaumien arviointia sekä erityisesti palveluiden vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointia, jotta voitaisiin luotettavammin osoittaa, mitä hyvää palveluihin sijoitetuilla rahoilla saadaan aikaan. Huono-osaisuutta tarkastellessa vaikutukset ja vaikuttavuus ovat esimerkiksi opiskeluun tai työhön motivoituminen ja kiinnittyminen tai osallisuuden tunteen, toimijuuden lisääntyminen ja elämänlaadun paraneminen.

Osallisuus ja huono-osaisuus Itä- ja Pohjois-Suomessa

Huono-osaisuuden torjumisessa ja seurausten vähentämisessä keskeistä on osallisuuden voimistaminen. Osallisuus tarkoittaa laajemmin sitä, että ihminen kokee olevansa merkityksellinen ja kuuluvansa johonkin yhteisöön sekä voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä sekä yhteisiin asioihin (Isola ym. 2017).

Huono-osaisuus jää helposti käsitteellisesti epäselväksi, ja olemme tämän vuoksi jäsentäneet huono-osaisuutta eri näkökulmista. Olemme määritelleet kolme keskeistä näkökulmaa arvioida huono-osaisuuden ilmiötä paikallistasolla. Ihminen voi olla huono-osainen, huono-osaisuus voi heijastua muihin ihmisiin ja nämä tuottavat kustannuksia palvelujärjestelmän pyrkiessä vähentämään ongelmia niin yksilön kuin yhteisönkin tasoilla. Huono-osaisuuskolmiomme (ks. kuvio 1) keskellä on ihmisten osallisuus, jonka lisääntyessä vähenee paitsi inhimillinen huono-osaisuus, mutta myös huono-osaisuuden yhteisölliset ja taloudelliset heijastevaikutukset.



KUVIO 1. Kolme näkökulmaa huono-osaisuuteen

Inhimillisiksi huono-osaisuuden tekijöiksi lukeutuvat esimerkiksi alkoholien liikakäyttö, itsemurhat, asunnottomuus sekä kouluttautumiseen, terveyteen, työttömyyteen ja toimeentuloon liittyvät tekijät. Huono-osaisuuden sosiaalisia seurauksia ovat puolestaan esimerkiksi lasten kodin ulkopuolelle sijoittaminen, väkivaltarikokset tai päihtyneinä tehtyihin rikoksiin liittyvät tekijät. Huono-osaisuuden vähentämiseen käytettäviä resursseja voidaan tarkastella palvelun tuottajan tai järjestäjän näkökulmasta: kuinka paljon käytetään varoja lastensuojeluun, pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon, mielenterveyspalveluihin ja päihdeongelmien hoitamiseen liittyviin terveyspalveluihin? (Kainulainen ym. 2016.)

Maakunnat muodostavat varsin erilaisia profileja riippuen siitä, mistä näkökulmasta huono-osaisuutta tarkastellaan. Vahvasti yksinkertaistaen voimme nähdä huono-osaisuuden profiilit jaettuna kolmeen alueeseen alla esitetyn mukaisesti. Vaikka huono-osaisuudessa ovat vahvasti mukana sosiaaliset seikat, niin tuloksemme myötäilee voimakkaasti myös sairastavuusindeksiä (Koskinen 2017).

Länsi- ja Keski-Suomen osallisuutta huokuva ja vähäisen huono-osaisuuden alue,

Etelä-Suomen osallinen, mutta lievästi inhimillisesti ja sosiaalisesti huono-osainen rannikkoalue sekä

Itä- ja Pohjois-Suomen syventyneen sosiaalisen ja taloudellisen huono-osaisuuden ja matalan osallisuuden alue.

Tarkastelemme huono-osaisuutta ja osallisuuden vahvistamista Itä- ja Pohjois-Suomen maakunnissa hankerajauksen mukaisesti. *Itä-Suomessa* inhimillinen huono-osaisuus paikantuu erityisesti Pohjois-Karjalaan, missä korostuvat toimeentulotuen laaja käyttö (köyhyys), pitkäaikaistyöttömyys ja yksinäisyyden kokemukset. Pohjois-Savossa taas korostuvat erityisesti alkoholikuolleisuus ja asunnottomuus ja Etelä-Savossa puolestaan alkoholikuolleisuus. Itsemurhakuolleisuus on suurta kaikissa Itä-Suomen maakunnissa. Positiivisena puolena Itä-Suomen alueella on koulutuksen ulkopuolelle jääneiden nuorten keskimääräistä pienempi osuus.

Huono-osaisuuden sosiaalisia seurauksia nähdään eniten Pohjois-Savossa, missä rikollisuutta on eri muodoissaan keskimääräistä enemmän. Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon sosiaalista huono-osaisuutta kuvaa myös suuri kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten määrä, mikä nostaa myös lastensuojelun kustannukset korkeiksi. Etelä-Savossa taas lastensuojelun kustannukset ovat keskimääräistä selkeästi pienemmät.

Erityisesti Pohjois-Karjalassa huono-osaisuuden taloudelliset kustannukset ovat korkeat. Työmarkkinatukimenot ovat suuret, kuten myös päihdeperusteiset vuodeosastohoitokustannukset. Koko Itä-Suomessa perusterveydenhuollon mielenterveyskäynthejä on keskimääräistä enemmän, mikä selittyy osin myös palveluiden tarjonnalla; yhdellä alueella on helpompi päästä palveluiden piiriin kuin toisella. Etelä-Savossa päihteiden vuoksi vuodeosastoilla hoidettujen potilaiden määrä on keskimääräistä pienempi.

Pohjois-Suomen maakunnissa inhimillinen huono-osaisuus ilmenee erityisesti yksinäisyytenä sekä Keski-Pohjanmaata lukuun ottamatta myös nuoristyöttömyytenä. Keski-Pohjanmaa poikkeaa pohjoisen maakunnista muutenkin myönteiseen suuntaan: ainoastaan kahden indikaattorin osalta (Yksinäisyys ja Terveytensä keskitasoiseksi tai sitä huonommaksi kokevien osuus) tilanne on Keski-Pohjanmaalla mediaanimaakuntaa huonompi. Kainuussa kärsitään etenkin alkoholi- ja itsemurhakuolleisuudesta, kun taas muissa Pohjois-Suomen maakunnissa nämä indikaattorit ovat mediaanimaakuntaa paremmat. Asunnottomuus ja toisaalta köyhyys mitattuna toimeentulotukea saaneiden määrinä ovat pohjoisessa keskiarvon tasolla tai sen paremmalla puolella.

Huono-osaisuuden sosiaalisia heijastevaikutuksia nähdään erityisesti Kainuussa, missä poliisin tietoon tulleita henkeen ja terveyteen kohdistuneita rikoksia sekä

päihtyneenä tehtyjä rikoksia on selkeästi keskimääräistä enemmän. Myös kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten määrä on Kainuussa selvästi keskimääräistä korkeampi. Sekä Keski- että Pohjois-Pohjanmaalla kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia ja nuoria on vähemmän kuin muissa maakunnissa keskimäärin. Toisaalta Keski-Pohjanmaalla, samoin kuin Lapissa henkeen ja terveyteen kohdistuneita rikoksia ja Lapissa myös päihtyneenä tehtyjä rikoksia on keskimääräistä enemmän.

Keski-Pohjanmaata lukuun ottamatta huono-osaisuus kuormittaa Pohjois-Suomen maakuntia taloudellisesti perusterveydenhuollon mielenterveyspalveluiden käytön kautta. Näiden käyntien lisäksi Kainuussa kuluja kertyy erityisesti päihde-ehdoisista vuodeosastojaksoista. Myös Keski-Pohjanmaalla päihde- ja sairaaloiden ja terveyskeskusten vuodeosastoilla hoidettujen potilaiden suuri määrä kasvattaa taloudellisia kustannuksia. Sen sijaan Lapissa, mutta myös Pohjois-Pohjanmaalla päihdeperusteisesti hoidettuja on selvästi keskimääräistä vähemmän. Erot voivat toisaalta huono-osaisuuden ohella liittyä myös palvelurakenteeseen ja palveluiden saatavuuteen.

Pohjois-Suomessa osallisuus on muihin maakuntiin nähden keskimääräisellä tasolla. Positiivisena poikkeuksena on kuitenkin Keski-Pohjanmaa, missä järjestötoimintaan osallistuvien määrä on suurempaa.

Maakuntien hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin tasapaino

Huono-osaisuus on suhteellisen pysyvä ilmiö paitsi alue- myös yksilötasolla. Huono-osaisuuden kasautumista hahmotettaessa voidaan lähteä liikkeelle esimerkiksi hyvän elämän mittaamisesta ja sosiaalisen hyvinvoinnin käsitteestä, joka voidaan kytkeä ihmisen elinpiiriin (esim. Kainulainen 2014). Kyse on paljolti siitä, millaiset elämänmahdollisuudet asuinalue tarjoaa, jos mahdollisuuksiin tartutaan. Hyvän elämän mahdollisuuksia arvioidaan yleensä erillistutkimuksilla tai palvelujärjestelmästä syntyvillä rekisteritiedoilla. Parhaiten niitä voidaan arvioida kokoamalla ihmisten kokemuksia omasta hyvinvoinnistaan, arvioita suhteesta ympäristöönsä ja näkemyksiä hyvinvointia tukevista paikallisista rakenteista. Nämä seikat ovat kehämäisästi ympärillämme. Sisimpänä ovat elämään tyytyväisyys, kokemukset päivien mielekkyydestä ja tulevaisuudesta ja mahdollisuudet mielen ja terveyden ylläpitämiseen. Nämä voimistuvat sosiaalisissa kontakteissa, luonnosta nauttimisessa ja rakennetussa ympäristössä. Kokemus rakentuu turvallisuuden tunteen ja luottamuksen, vaikuttamismahdollisuuksien sekä palveluiden varaan. Kokemuksista voidaan erottaa yksilöllisiä, yhteisöllisiä ja palvelurakenteeseen liittyviä tekijöitä.

Sosiaalinen hyvinvointi voidaan nähdä myös keskeiseksi osaksi ihmisen perustarvetta olla merkityksellinen osa yhteisöä, olla osallinen (ks. Isola ym. 2017).

Osallisuus ja koettu sosiaalinen hyvinvointi toteutuvat siinä kehikossa, jonka yhteiskunnallista toimintaa ylläpitävät taloudelliset tekijät sallivat. Tästä talouden ja sosiaalisen vuorovaikutuksesta on käytetty hyvän kehän käsitettä (ks. Hagfors ja Kajanoja 2010). Taloudelliset voimat pyörittävät yhteiskunnan pyörää ja ihmistä siinä mukana, mutta panostaminen ihmisten hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin parantaa myös taloudellista menestystä.

Yksilön kohdalla edellä kirjoitettua voi hahmottaa esimerkiksi niin, että suomalaiset ovat kuin mäen laelta alas työnnetty pyörä, jonka sisällä yksilölliset, yhteisölliset ja rakenteelliset seikat pyörivät. Ihmiset sijoittuvat ja pyrkivät sijoittumaan pyörän navan lähelle, ettei keskipakovoima sinkoa heitä pyörän kehälle. Joidenkin voimat eivät kuitenkaan riitä keskiössä pysymiseen ja he suistuvat ulkokehälle, missä pyörän kosketukset kivien ja monttujen kanssa iskevät ilman vaimennusta. Pyörään alkaa kehittyä lommoja, jotka kasvavat vauhdin kasvaessa. Samankaltaiset ihmiset kasautuvat yhteen ja lommot suurenevat. Lopulta pyörästä voi tulla kolmio, joiden kärjissä on separoituneena huono-osaisia ihmisiä, huono-osaisuuden seurauksia ja näitä auttamaan pyrkiviä. Jos pyörästä tulee kolmio, niin sen kulku loppuu. (Kainulainen, Paananen & Surakka 2017).

Kuntien ja maakuntien tehtävänä on tai tulisi olla hyvän elämän mahdollistaminen kaikille asukkailleen ja tässä tehtävässä tulee huomioida niin hyvinvoinnin kasvattaminen kuin pahoinvoinnin vähentäminenkin (ks. Kainulainen et al. 2016). Suurimmalla osalla asukkaista asiat ovat hyvin ja hyvän elämän mahdollisuudet käden ulottuvilla. Osalle ihmisistä käy huonosti ja hyvän elämän mahdollisuudet luisuvat yhä kauemmas. Huono-osaisuudessa on siis kyse hyvinvoinnin jatkumosta, ei hyvinvoinnista erillään olevasta ilmiöstä.

Näiden tietojen valossa viisasta olisi huolehtia samaan aikaan maakuntien asukkaiden hyvinvoinnista ja vastustaa huono-osaisuutta, jolloin mahdollistettaisiin kokonaishyvinvoinnin kasvu. Näitä molempia ilmiöitä tulee seurata samanaikaisesti ja riittävän systemaattisesti, jotta tehtyjen toimien vaikutukset tulevat näkyviksi. Huono-osaisia tulee aina olemaan keskellämme, mutta meidän tulisi kuitenkin pyrkiä tilanteeseen, jossa kenenkään osa ei olisi kohtuuton. Eriarvoisuuden kehitystä on tämän vuoksi seurattava.

Kehittämishankkeet ja koordinaatio maakuntien tukena

Itä- ja Pohjois-Suomen eriarvoisuuden vähentämishanke ISEA toimii Euroopan sosiaalirahaston toimintalinja viiden kehittämishankkeiden koordinoijana Pohjois- ja Itä-Suomessa. ISEA tukee kehittämishankkeita laadukkaampaan toimintaan huono-osaisuuden vähentämiseksi ja osallisuuden edistämiseksi. Tämä

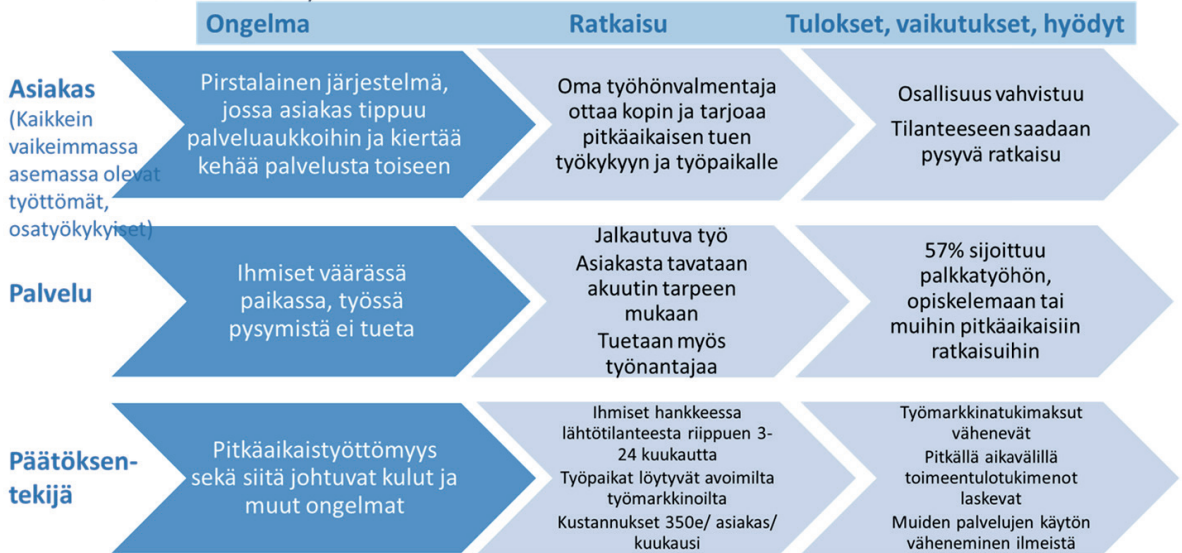
tarkoittaa myös sitä, että hankkeissa kehitetyt hyvät toimintamallit juurtuvat maakuntien ja kuntien työhön. Toiminnan juurtuminen vaatii paitsi hyviä toimintamalleja, myös niiden kiteyttämistä sekä niiden vaikutusten osoittamista siten, että se kiinnostaa päätöksentekijöitä. Hankkeita on tuettu toimintamallien kuvaamisessa hyödyntämällä palvelumuotoilua ja tuotteistamista palvelumuotoilun korostaessa asiakaslähtöistä ajattelua ja tuotteistaminen toimintamallin sovittamista olemassa olevaan palvelujärjestelmään. Syksyllä 2017 valmistui hankkeiden käyttöön käsikirja *Palvelusta tuotteeksi* (Hiltunen 2017). Käsikirjassa kuvattiin muun muassa Lean Canvas -ajattelun soveltamista palveluiden tuotteistamiseen. Alla on esimerkki siitä, kuinka hankkeiden toimintaa lähdettiin jäsentämään. Väliasema-hankkeen kanssa täsmennettiin asiakkaan polkua ja suhdetta hankkeen tarjoamaan tukeen (kuvio 2). Työetsivä-hankkeen tuotosta tiivistettiin Lean Canvas -työskentelyssä siten, että alkuperäinen ongelma, Työetsivän tuoma ratkaisu ja toiminnan hyödyt kasattiin yhteen ja jaoteltiin kolmen kohderyhmän mukaan (asiakastaso, palvelutaso, maakuntataso) (kuvio 3). Hankkeiden tuotoksista syntyi myös videomuotoisia tuotoksia kuvaamaan tekemistä ja tuloksia (esimerkiksi Jongun kyläyhdistyksen ryhmätyöllistämisen malli).



KUVIO 2. Väliasema-hankkeen asiakaspolku

TYÖETSIVÄN Tuettu työllistyminen - MAHDOLLISIMMAN PYSYVIÄ RATKAISUJA!

Nuorten Ystävät ry



KUVIO 3. Työetsivä-hankkeen sovellettu Lean Canvas

Tärkeää on myös pohtia toimintamallien kustannuksia sekä sitä, mistä uudelleenlaisen toimintatavan mukanaan tuomat mahdolliset taloudelliset säästöt kertyvät. Taloudellisten vaikutusten ja vaikuttavuuden esiin saaminen on tunnetusti vaikeaa (Kettunen & Pulliainen 2016). Hanketyön vaikutuksien, monesti hyvinkin pienten, esiin saamiseksi on yhdessä hankkeessa pureuduttu ensin välittömien asiakasvaikutusten arviointiin (Surakka, Kuvaja-Köllner & Paananen 2017) ja jatkossa tarkastellaan hankkeeseen osallistuneiden nuorten saamia kunnan palveluita. Omien tutkimustemme mukaan taloudellinen huono-osaisuus on pitkittyvää (Surakka ym. 2017). Jatkoanalyysillä päästään lähemmäs sitä kysymystä, että missä määrin hankkeilla on muita palveluita ja tukia vähentävää vaikutusta.

Sekä ongelma, sen ratkaisuna toimiva toimintamalli että vaikutukset ja hyödyt on kuvattava ainakin asiakkaan, palvelun tuottajan ja yhteiskunnan näkökulmasta. ISEA auttaa hankkeita tässä työssä sekä toimii välittäjänä hankkeiden ja kuntien ja maakuntien välillä. ISEA välittää maakunnille ja kunnille tietoa alueen huono-osaisuudesta ja mahdollisista palveluiden aukkopaikoista sekä levittää tietoa osallisuutta edistävästä, vaikuttavista toimintamalleista.

ISEA:n tavoitteena on koota kehittämishankkeissa kehitetyt vaikuttavat ja osallisuutta edistävät toimintamallit maakuntien hyvinvointityötä palveleviksi tuotteiksi (Pulliainen & Moilanen 2017). Tuotteita jalkautetaan maakuntiin toteuttamalla niissä kussakin erillinen seminaari, jossa pysähdytään pohtimaan

huono-osaisimpien asemaa palvelujärjestelmässä ja tuomaan esiin oman maakunnan kehittämistyön tulokset.

Tällä hetkellä useat lupaavat toimintamallit näyttäisivät istuvan palvelujärjestelmän erilaisiin aukkokohtiin ja monessa tapauksessa palveluiden integraatio sekä monitoimijuuden hyödyntäminen ovat keskeisiä. Erityisesti hyviä toimintatapoja on noussut nuorten palveluihin liittyen. Kaupungeissa on nuorten *ohjaamoihin* koottu yhteen eri sektorin palveluita ja pienemmissä kunnissa on etsitty paikallisia toimintamalleja heikoimmilla olevien nuorten osallisuuden vahvistamiseksi. Hyvinä esimerkkeinä voisi mainita Sotkamossa toimineen Väliasema-hankkeen, jonka yksilövalmennustyö vakinaistettiin hankkeen loppuessa kunnan nuorisotoimen toiminnaksi. Myös Muhoksella toimiva valmennuspaja Mahis vahvistaa nuorten toimijuutta ja osallisuutta kustannustehokkaasti (Surakka, Kuvaja-Köllner & Paananen 2017).

Mitä maakunnissa tulee tehdä?

Erilaiset palveluiden aukkopaidat vaikuttavat olevan niitä tärkeimpiä kohtia, joihin pitää satsata, kun kehitetään maakuntien heikoimmassa asemassa olevien ryhmien palveluita. Ratkaisemattomia mutta keskeisiä haasteita kaikkein heikoimmassa asemassa olevien tilanteiden parantamiseksi on noussut esiin ISEAn järjestämissä verkostotilaisuuksissa. Esimerkkinä voisi mainita mm. asunnottomuuden ja asumisen tukipalvelut sekä talous- ja velkaneuvonnan kehittämisen. Myös uudenlaisia työ- ja toimintakykyä edistäviä toimintatapoja tarvitaan edelleen lisää. Tätä näkökulmaa ovat korostaneet Muutoksessa-blogeissaan myös Palola (2017) sekä Kainulainen ja Paananen (2017).

Jotta suurissa muutoksissa ei unohdetaisi huono-osaisten tilannetta, niin ISEA osallistuu myös maakuntien strategiseen kehittämistyöhön olemalla mukana muun muassa maakuntastrategia- ja hyvinvointikertomustyössä. ISEA jatkaa työtään osana suurempaa Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohankke Sokraa edelleen vuoteen 2020 saakka, jolloin maakunnat ja kunnat työskentelevät yhdessä kansalaisten hyvinvoinnin edistämiseksi parempien ja osallisuutta vahvistavien palveluiden avulla.

Näkemyksemme mukaan uutta maakuntien rakennetta tulisi rakentaa seuraavien periaatteiden varaan. Maakunnan tulee muodostaa yhtenäinen kokonaisuus niin, että asukkaiden hyvinvoinnista tulee huolehtia kokonaisvaltaiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että maakunnan ja kunnan sekä kansalaisyhteiskunnan yhteisenä tavoitteena tulee olla asukkaiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että näiden kolmen tason valta ja vastuut tulee

sovittaa yhteen. Nykyisessä suunnitelmassa näin ei ole, ja on suuri huoli siitä, että asukkaat voivat pudota järjestelmien väliin. Kokonaisuutena eri tahojen yhteensovittaminen vaatii selkää integroivaa johtamista. Maakunnan tulee myös hahmottaa toimintaansa niin, että ymmärretään parantaa samaan aikaan kaikkein huono-osaisimpien elämää ja edistää muiden asukkaiden hyvinvointia. Täytyy ymmärtää se, että huono-osaisuus ei poistu tai vähene hyvinvoivien asemaa parantamalla.

Toisaalta myöskään kaikkien resurssien keskittäminen huono-osaisimpien aseman parantamiseen ei ole mielekästä. Yhteisöllisen osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen vaatii samanaikaisia toimia niin heikoimmassa asemassa olevien tilanteen parantamiseen kuin keskiluokan hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että maakunnan tasolla asioita ajatellaan hyvinvointia ja terveyttä sekä muutoin infrastruktuuria tukevia palveluita ja rakenteita mutta myös palveluita ja muuta tukea ehkäisevää ja korjaavaa tukea ja palveluita. Maakunnan ja kuntien sekä järjestöjen on otettava yhteinen vastuu kaikista maakunnan asukkaista. Näitä periaatteita voi jäsentää alla olevan kaavion mukaisesti. Oletettavasti tulevissa maakunnissa, rakentuupa palvelurakenne miten tahansa, löytyvät tässä esitetyt kolme tasoa ja palveluiden sisällyksen mukaan ne voidaan osapuilleen jakaa kolmeen luonteeltaan erilaiseen tyyppiin.

TAULUKKO 1. Maakunta- ja sote-palveluiden sekä kuntien ja järjestöjen palveluiden sijoittuminen suunniteltuun maakuntarakenteeseen

Maakunta korjaa	Ympäristö, Työ- ja elinkeinopalvelut, Maatalouden kehittäminen, Identiteetti, Kulttuuri, SOTE: vanhusten asumispalvelut, kuljetuspalvelut, vammaispalvelut, kotihoito	Alueiden käyttö, Liikenne, SOTE: Avoterveydenhuolto, äitiys ja neuvola,	Pelastustoimi, SOTE: lastensuojelu, aikuissosiaalityö, sairaala, päihde- ja mt-palvelut,	Palvelun käyttäjä
Kunta mahdollistaa	Varhaiskasvatus, Peruskoulu, Toisen asteen koulu, Vapaa sivistystyö, Kirjasto, Museot, Teatterit, Taide, Liikuntapaikat, Tiet, Vuokra-asunnot, Joukkoliikenne, Vesi, Energia, Jäte, Vetovoimaisuus, Paikallinen elinkeinopolitiikka, Demokratia	Nuorisopalvelut, Kaavoitus, Rakennusvalvonta, Ympäristönsuojelu, Turvallisuudesta huolehtiminen,		Kuntalainen
Kansalaisyhteiskunta osallistaa	Liikuntaa, sivistystä, harrastuksia	Osallistavat mallit, Vertaistuki	Rinnalla kulkeminen, Naapuriapu	Ihminen, osallistuja, aktivisti
	Hyvinvoinnin ylläpito	Ongelmien ehkäiseminen	Ongelmia korjaavat palvelut	

Erityisesti tulee kantaa huolta niistä nuorista, jotka ovat vasta astumassa työelämään. Nähdäksemme sote- ja maakuntauudistuksen myötä on hyvä mahdollisuus päästä raja-aidoista eroon, selkiyttää toiminnat ja vastuut, ja ottaa käyttöön uusia toimintamalleja, mikäli uudistuksen loppuun viennissä muistetaan uudistuksen tavoitteena ollut asiakaslähtöisyys myös asukaslähtöisyytenä. Yhteiskunnalliselta kannalta keskeisen työllisyysasteen kohottaminen tarkoittaa erityisesti kunnan työelämävalmiuksien mahdollistamista erityisesti koulutuksen keinoin.

Tuen tulee rakentua *osallisuutta ja toimijuutta* korostavaan otteeseen palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Osattomuus yhdistettynä passiivitukiin vaikeuttaa työelämään pääsyä entisestään. Ketään ei saa hylätä kotiin tai leimata ongelmaksi, sillä tarpeettomuuden kokemus tuhoaa.

Nuoria tulee tukea läpi kriittisimpien ja vaikeimpien vuosien siten, että ketään ei jätetä selviytymään yksin. Tämä tarkoittaa jatkuvuutta niissä instituutioissa, joissa nuoret ovat. Tällöin puhutaan muun muassa perhekeskuksista, varhaiskasvatuksesta ja koululaitoksesta.

Monenlainen *osaaminen tulee saattaa näkyväksi* ja tukea vahvuuksien voimistamista. Kulttuuriin, luontoon ja ylipäättään tunteisiin ja itseilmaisuuksiin liittyvät oppimisympäristöt voivat olla ratkaisevassa roolissa silloin kun kognitiiviset oppimistavat eivät tunnu toimivilta.

Liian usein syntyy nivelvaiheita, jotka syystä tai toisesta eivät johda eteenpäin. Tulee turvata siirtymiä oppilaitoksista (monesti myös paikkakunnalta) toiseen siirtymistä samoin kuin oppilaitoksista työelämään siirtymistä. *Saattaen vaihtaen* on näissä siirtymissä hyvä periaate.

Nuorille tulee myös mahdollistaa omaehtoista toimintaa ja mahdollisuuksia saada äänensä kuuluville. He tarvitsevat *tiloja ja tapoja vaikuttaa*. Nuorten mukaan ottaminen heille suunnattujen palveluiden ja toiminnan suunnitteluun on ensiarvoisen tärkeää. Ja lopuksi tulee olla kaikilla tasoilla periaate, että *ketään ei jätetä*.

Oma mielenkiintoinen uusi hankemuoto liittyy kansalaisia innostavaan kansalaislähtöiseen kaupunkikehittämiseen (KAKE). KAKE-toiminta kohdistuu ensisijaisesti isoihin kaupunkeihin ja yli 23 000 asukkaan kuntien keskusta-alueille. Tähän mennessä KAKE-hankkeet ovat painottuneet pitkälti Itä-Suomeen – Joensuuun, Mikkeliin, Savonlinnaan ja Kuopioon. Näiden lisäksi myös Oulussa toimii yksi hanke. Hankkeissa korostuvat innovatiiviset, luovat ja taiteelliset keinot kohentaa kaupunkilaisten, usein vaikeassa asemassa olevien, elämää. Hankkeiden vahvuus liittyy niiden ennakkoluulottomiin ja byrokatiasta vapaisiin tuotoksiin. Kuntien ja maakuntien tulisi luoda linjauksia ja suuntia alueillaan toteutettaville

hankkeille. Jatkossa on entistä tärkeämpää miettiä, kuinka ja millaista tukea kunta ja maakunta tarjoavat omille asukkailleen.

Huono-osaisuus on ilmiö, joka ei tunne hallinnollisia rajoja. Usein hitaasti kehittyvänä ja pitkäkestoisena se on erittäin haastava ongelma myös tulevien maakunnallisten ja kunnallisten palveluiden kannalta. Toisaalta vaikeutena on huono-osaisten usein varauksellinen suhtautuminen julkisiin toimijoihin ja heidän menetelmiinsä. Monesti auttaja löytyykin kansalaisyhteiskunnasta, muista ihmisistä ja erilaisista yhdistyksistä tai järjestöistä.

Hyvin- ja pahoinvoinnin samanaikainen hahmottaminen nostaa esiin sen suuren ongelman, mikä on piilotettuna suunnitelmiin maakunnan ja kunnan välisestä suhteesta. Mikäli sote-palvelujärjestelmää ja kunnille jäävää roolia ei kytketä selkeästi yhteen, ei ihmisten hyvinvointia ja hyvää elämää kyetä pitämään tasapainossa. Maakunnille tulee asettaa tehtäväksi koko maakunnan asukkaiden hyvän elämän tukeminen siten, että tarvittaessa on osoitettavissa, kuka on vastuussa maakunnan ihmisten hyvinvoinnista. Jonkun on otettava vastuu heikoimmassa asemassa olevien ihmisten elämän tukemisesta.

LÄHTEET

- Hagfors, Robert & Kajanoja, Jouko. (2010). *Hyvän kehän hypoteesi. Teoreettista taustaa ja empiiristä arviointia*. Nettityöpapereita 11. Helsinki: Kela.
- Hiltunen, P. (2017). *Palvelusta tuotteeksi: Käsikirja palvelutuotteiden muotoiluun*. Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy, Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-300-1>
- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehyistä rakentamassa*. Työpaperi 33. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kainulainen, S. (2014). Mitä uutta kokemuksellisuus tuo hyvinvoinnin käsitteeseen ja käyttöön? Teoksessa Ari Nieminen, Ari Tarkiainen & Elina Vuorio (toim.) *Kokemustieto, hyvinvointi ja paikallisuus*. Turun ammattikorkeakoulun Raportteja 177. Turku. Saatavilla <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164353.pdf>
- Kainulainen, S. & Paananen, R. (2017). *Muutoksessa-blogi: Sosiaaliset ongelmat on otettava tosissaan palvelu-uudistuksessa*. Julkaisupäivä 24.3.2017. Saatavilla <http://alueuudistus.fi/blogi>
- Kainulainen, S., Paananen, R. & Surakka, A. (2016). Maakunnan ihmisten elämänlaatu sote-palveluiden tavoitteeksi. Teoksessa Jorma Niemelä (toim.) *Sote sosiaalisen kestävyuden vahvistajana*, (Diak Puheenvuoro 2). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kainulainen, S., Paananen, R., Kuvaja-Köllner, V., Pulliainen, M. & Sauvola, R. (2016). *Sokra tutkii ja kehittää: Huono-osaisuus ja osallisuus maakunnissa*. Kuntalehden blogi 27.11.2016.
- Kainulainen, S., Paananen, R. & Surakka, A. (2017). *Huono-osaisuus hidastaa hyvinvoinnin pyörää*. Kuntalehden blogi 19.5.2017.
- Koskinen, S. (2017). *Sairastavuusindeksi: Kaupunkilaisten terveys paranee – paitsi Kuopiossa*. THL tiedote 14.12.2017. Saatavilla 14.12.2017 <https://www.thl.fi/fi/-/sairastavuusindeksi-kaupunkilaisten-terveys-paranee-paitsi-kuopiossa>.
- Kettunen, A. & Pulliainen, M. (2016). Kustannuksilla on väliä ja laskelmilla eroja sosiaali- ja terveyspalveluja arvioitaessa. Teoksessa Kettunen, Aija & Vuokila-Oikkonen, Päivi & Määttä, Anne (toim.) *Hyvinvointipalvelut toimiviksi*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 147–157.
- Kuvaja-Köllner, V. & Pullainen, M. (2017). Puheenvuoro: Mitä tilastot kertovat huono-osaisuudesta Etelä-Savosta? *Itä-Savo*. Julkaistu 28.2.2017.
- Paananen, R. & Sauvola, R. (2017). Näkökulma: Kainuussa huono-osaisuus on syvää ja erot kuntien välillä ovat suuret. *Kainuun sanomat*. Julkaistu 6.2.2017
- Paananen, R., Surakka, A. & Kainulainen, S. (2017). *Nuorten ehdoilla parempiin tuloksiin*. Kuntalehden blogi 31.3.2017.
- Palola, E. (2017). *Muutoksessa-blogi: Tulevaisuuden maakunta ja yhteinen muutostarina - jottei työttömyys tappaisi*. Julkaisupäivä 13.12.2017. Saatavilla <http://alueuudistus.fi/blogi>
- Pulliainen, M. & Moilanen, H. (2017). *Sokra tutkii ja kehittää: Kehittämishankkeet kunnan strategisen kehittämisen työkaluksi*. Kuntalehden blogi 7.8.2017.
- Surakka, A., Kuvaja-Köllner, V. & Paananen, R. (2017). *Valmennuspaja Mahiksen vaikutusten ja kustannusten tarkastelua. "Aina saa tulla ja voi puhua mistä vaan – luottamuksella"*. (Diak Puheenvuoro 10), Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Lauri Uljas, Ulla Siirto, Sami Kivelä, Piia Kekäläinen, Huynh Thi Anh Phuong,
Nguyen Thi Hoai Phuong, Mai Ba Hai & Nguyen Thi Anh Phuong

SUPPORTING VULNERABLE MINORITY COMMUNITY ON VIETNAMESE HIGHLANDS – A PARTICIPATIVE CASE STUDY

Introduction

ocated within a natural area of 320 000 km² in Southeast Asia region and the home of more than 90 million people, Vietnam is seen as a multi-ethnic country with 54 officially categorized ethnic groups (ADB, 2002; WB, 2017). The Kinh – the vast majority account for 87%, and the remaining 13% is of 53 other ethnic groups as ethnic minorities who mostly reside in remote and highland areas throughout the country (Dang, 2010). The data from World Bank (2017) showed two good-bad sides of current Vietnam. In the good side, Vietnam has remarkably spurred rapid development progress over the past years from one of the world's poorest nations to a lower middle-income country: growth in Vietnam has been equitable and social outcomes have improved significantly and the provision of basic services (education, health, living conditions) to the population has been made significant advances. In the bad side, poverty reduction is still fragile and large part of population, particularly rural and ethnic minority groups, are vulnerable to poverty; basic infrastructure including water, sanitation and energy is urgently needed.

Since the 1990s, the Vietnamese government has issued an increasing number of laws and policies aiming to boost the socioeconomic development of ethnic minorities in mountainous areas (ADB, 2002). Despite that, ethnic minorities are among the vulnerable groups who are more likely to remain poor, excluded from services and political decision making, and continue to face discrimination as revealed by Oxfam (2017).

Not only the Vietnamese government but also international and national organizations through institutional cooperation have focused on finding ways to support vulnerable groups, particularly ethnic minorities in Vietnam, of which the long-term partnership between Vietnamese and Finnish higher education institutions is a very good example. The two case studies from 2015 and 2017 exemplify how educational international cooperation mechanisms can be applied to meet national policy goals that call for higher education to be active in enhancing wellbeing and health in society.

This participative case study is the outcome of Vietnam-Finnish instructors' and students' continuing efforts to find possible ways to support vulnerable local communities in Vietnam and a follow-up for the 2015 case study and learning experience from Vietnam published in 2016. In this study, we aim to (i) explore challenges and risks related to an ethnic minority community's daily living practices in highland Hue.

HOPE project

Institutional cooperation of partner organizations in Vietnam and Finland

The research and development processes described in this article are part of a longer continuum of building sustainable partnerships between Vietnamese and Finnish higher education institutions. This in turn is part of foreign policy interests and international development dialogues between European and South-East Asian countries.

The history between Diaconia University of Applied Sciences (Diak) and its Vietnamese partner institutions can be divided into three phases:

1. Early years (1997–2006): building the infrastructure on nursing education
2. North-South-South HOPE project years (2007–2015): towards a multidisciplinary approach by integrating social work and health care discourses
3. Current years (2016–): reshaping and building wider international networks

Diak first got involved with Vietnam when eight Finnish and five Vietnamese vocational and adult learning institutes carried out the Vietvoc project in 1997–2002 (Meretmaa 2012). Diak worked in the health team along with Finnish partners from Lahti and Hämeenlinna and Hue Medical College in Vietnam. The cooperation comprised teacher exchanges and initial attempts at joint curriculum development. This underpinning on vocational education partnership evolved into a student and staff exchange programme, first in the field of nursing and from autumn 2008 onwards likewise in social work. As social work was still a nascent field in Vietnam, the students first worked in a British non-governmental organization called Hue Help. Later another local organization called SORCODE became involved by offering more academic guidance and new learning environments.

In 2004–2006, the Finnish Ministry for Foreign Affairs and the Centre for International Mobility CIMO piloted the North-South Higher Education Network Programme. Its goal was to develop higher education cooperation as a way to implement Finnish development policy and increase internationalization (Salmi et al. 2014). In 2007, the programme extended into the North-South-South (NSS) Higher Education Institution Network Programme, lasting until 2016 when the programme was merged with the HEI ICI capacity building programme. Diak and its Finnish, Vietnamese and Nepalese partners implemented one pilot and three full-scale NSS mobility projects between 2007 and 2015 under the name Holistic Partnership in Social Work and Health Care Education (HOPE). The network included Centria University of Applied Sciences and Jyväskylä University of Applied Sciences Teacher Education College from Finland as well as two Nepalese institutions. Activities included student and staff exchanges, intensive courses and network meetings.

When the HOPE project phase 2 ended in spring 2013, the Faculty of Nursing at Hue University of Medicine and Pharmacy was the only Vietnamese higher education partner involved. The director of SORCODE was a consulting teacher at Hue University of Sciences, Social Work Department, and with his suggestion this department was introduced as a new institutional member in the HOPE network. During the new NSS HOPE 3 project phase (autumn 2013 to spring 2015), several seminars, intensive courses and dissemination events took place in the enlarged Finnish-Vietnamese-Nepalese network of seven higher education institutions. These years witnessed in total 38 exchanges, including the Rector of Hue University of Sciences to Diak, and the first of the two community development

processes described in the current paper was part of this phase. The first community work case study was also a project dissemination event documented in a previous article (see Karvinen et al. 2016). Within the HOPE project years, also one longer staff exchange by Dr. Siirto took place, building important ties with the two Vietnamese institutions.

The last and current phase in the Vietnamese-Finnish collaboration started after the NSS HOPE 3 project ended. As described above, the whole NSS programme was merged with another programme as recommended by an external evaluation (Salmi et al. 2014), and in consequence the Finnish partnership of three HOPE institutions ended for the time being. However, a new funding instrument called the Erasmus+ global mobility programme had been issued for higher education partnerships, and Diak received a new project funding with the same Vietnamese partners for autumn 2015 to spring 2017. This particular project type included both staff and student exchanges but no intensive courses, and the administrative guidelines followed that of the European Erasmus+ framework. A total of 27 exchanges took place during that period, 13 of them between Diak and Hue University. Organizing social work student exchanges shifted from SORCODE to the Social Work Department in Hue University.

In autumn 2016, the Vice-Rector of Hue University of Medicine and Pharmacy, the Head of International Affairs of Hue University of Sciences, teachers and students visited Diak as part of the International Week with several European partners. As before, Diak offered Vietnamese students learning opportunities outside of Helsinki, this time in the city of Oulu. At the last stage, four staff exchanges from Diak to Vietnam took place in spring 2017. Three of them were by the core Finnish team involved in this case study and the second vulnerable community development process described in the paper. This process was designed to be more participatory than the first one, as the article shows.

In conclusion, the Finnish-Vietnamese partnership has evolved organically and includes many progressive steps. It is quite remarkable that over 150 Diak students have done their exchange in Hue during the years, and both Bachelor's and Master's level theses have been made during the process. Promising new ventures are happening in the field of supportive communication methods for vulnerable groups and in building even wider multinational knowledge alliances. Sustainability, global responsibility and universal dignity should be the core principles of higher education institutions around the world (Kivelä 2016), and the joint learning process of supporting Vietnamese vulnerable communities better serves well to meet these goals.

Theoretical underpinning

we were using a participative research method in combination with a solution-based interview method in the case study for the case study group visits in the chosen minority community.

Before the study visit, students learned how to do research with participatory research methods. The basic idea behind this kind of approach is that people are not a target of any inquiry, but they themselves have knowledge, which should be respected. This means that the distance between a researcher and those who are investigated is diminishing. People are not objects but active subjects who participate as local experts to a study process (Katsui & Koistinen, 2008).

The roots of participatory research approach are in Paulo Freire's pedagogy of oppressed in which oppressed people are seen as active participants when formulating knowledge about their everyday life. Thus, researchers do not have power over people living in certain area or certain conditions. Knowledge is used in making changes as well as in developing awareness and skills of doing critical social analysis together with all participants. (Freire 1996, The Columbia Encyclopedia, 2008.)

Solution based approaches have been developed to find effective ways to enable people finding their goals in short-term therapy or in social work. The method has been developed in dialog with social constructionism. It has been useful to recognize that vulnerable people are not their own. They are included in their community, which has its own structural form. The solution-based approach is about not being in a superior position while working for example with people who live in their minor community. The most important thing in interviews in solution-based approach is to give place and space for people to get their narratives a right to exist. Interviewers are not able to provide any solution to the people in the community. (Myers 2006)

In community development, meaningful processes are planned together with the community. In this study, we were able to give for the studentsinvolved an active role. We did not manage to involve the chosen minority into the planning process. Instead, this study process was more practicing learnt skills as interviewers in local communities, and other parts of participatory research process were more on discussion level, when we looked back to our visit and evaluated it afterwards. Participatory research process would have needed a longer time to create confidence between students and local people.

Students have the guidelines to follow the solution-based and participatory research approach during the field visits in the community. The given model for them was to follow this model during their visits in the households in the com-

munity. We could not organize any follow up in our plan to be able to see how the everyday situation is going to change later on in the households.

Guidelines for the field visits for the students were:

1. In your discussions with the household, please try to discover how they see their situation in their everyday life and what their main challenges for the family are in the community.
2. Try also to get to know how they have worked on their challenges earlier and what they have achieved in their process.
3. Please try to get them to think about their future. What would their life look like if they woke up one day and noticed that their life situation has been changed in a very positive way?
4. What would be the plan for the household to achieve their aims and what are the first steps for them to make that change happen?

Field research in community

in collaboration among Hue University's faculty of nursing, Diaconia University of Applied Sciences Finland and Hue University Science's social work department, our students and instructors from Finland with Vietnamese nursing students and social work students had an opportunity to do 1 day of hand-on learning while observing, exploring and supporting to local people in minority area.

From Hue city, it took around 1.5 hours by bus to arrive to Thuong Quang commune, Nam Dong district, Thua Thien Hue province, where we were told about this commune. Thuong Quang is a mountainous commune 16km west from the central part of Nam Dong District. The total land area of Thuong Quang Commune is 155,22km² ha with seven villages: Cha Rau, A Rang, A ka, A ro, Vinh Giang, Vinh Hung and Vinh My with a total of 1,979 habitants and 450 households. Children of school age generally enter kindergarten. However, they quit school early after finishing 7th or 8th grade. Hence, most complete only up to the primary level. More males usually reach high school than women. There are two distinct ethnic groups in the commune: the Ko' Tu (57.7%) and the Kinh (42.3%). After visiting Thuong quang commune office, we had opportunity to go around the villages and visit households to understand people's life situation.

In the field, the group is divided into teams with a mix of Finnish and Vietnamese nursing students and social work students and one Vietnamese instructors in each group. The teams tour, observe and work in the village and homes in the Nam Dong district, a very poor region with a large population of the Ko'tu mino-

rity. This experience allows instructors and students to increase their cultural competency through insight into Vietnamese culture and daily living practices. They also have the opportunity to broaden their perspective on individual life, educational approaching, family economic status and health care condition by comparing the practices of Finland and Vietnam.

Each group visited three families and asked them about their life situation in order to understand how they experience and feel about their life and works. Most of them are poor families, and in addition to wet rice production mainly households also maintain home gardens with fruit trees, vegetables and animal husbandry (chicken, duck, pig, cow, buffalo, etc.). However, they face many threats from weather and it doesn't support their agriculture. For example, there is insufficient water supply for irrigation in specially in summer, lack of nutrition or pesticides to protect rice from inserts. Therefore, their monthly income is very low.

When they were asked "how you perceive your life and what you want to change your life", mostly they feel happy with current their life and there always is a smile on their friendly face. We were really impressed with the comment from a Finnish student that "happiness is not only for rich people, but it will also be a good friend of poor people". For changes to their life situation in the future, they would like to have enough rice to eat, earn more money to buy food, and receive support for facilities to develop their hometown. Some people would like to have more welfare for children, elderly, and other vulnerable people.

Therefore, as the social workers and nurses, we are advocates and we should discuss and find out good strategies to help them meet their needs in order to change their life situation.

Self-evaluation by the families and their understanding how their life situation would change in the future.

Findings and discussions

The students found the combination of theoretical instruction and field learning interesting. While we were in the village, they told us that they were a little bit nervous and uncertain about what was going to happen. Part of the students had never worked with a participative research method before.

They found that it was good to be in a real situation and get authentic information. We were talking about the differences between when patients or clients are interviewed in the health center or in an office compared to going to their homes as professionals to interview them and to collect information about their life situation. The students pointed out that the people had a familiar environment

to secure them and we were able to see their living environment, like cleanliness, sanitary facilities etc. Visiting the home also gave us the opportunity to face this person and concentrate only on him and his life.

Several students emphasized the importance of communication. The language of the people living on the mountain village differs partly from their own and sometimes it was difficult to understand. The difficulties were further increased by the Finnish students and instructor involved in the interview group. Vietnamese students were trying to translate information for non-Vietnamese speaking partners to English and also to translate our questions from English into a common language. Students highlighted non-verbal communication, which gave them information about people's feelings, whether they were happy or unhappy in their life situations.

The students brought out that the questions given to them were partly deep and straightforward. According to their culture, it is traditional first to discuss general issues and talk about something around the subject before going to this kind of questions. Now we had a very limited time to interview people, so the personal issues came up very quickly. In some of the interviewees, this caused strong emotion and it was challenging to leave people alone to deal with the feelings that our question brought up.

One of the challenges were the time and the length of the day. We drove in the morning for a few hours up to the mountains and the day was really hot and sunny. The interviews were made in the afternoon at a time when local people generally rest. Interviewers and interviewees were tired. The students brought this up, arguing that it would be good to be focused so you be able to draw attention to important things.

Teamwork as a work form was considered important and meaningful. Having many people making different questions gave more information in the interviews. Likewise, people supported each other in linguistic challenges. The Finnish student expressed that it was sad to notice that you could not be able to ask or communicate everything that you wanted. Overall, students were happy with the experience. It taught students critical thinking skills and they were able to practice making questions. It also showed them the importance of choosing the right questions.

REFERENCES

- Asian Development Bank (2002). *Indigenous peoples/ethnic minorities and poverty reduction in Vietnam*. Manila: Asian Development Bank. Dang, H-A. (2010). A Widening Poverty Gap for Ethnic Minorities. Chapter 8. In *Indigenous Peoples, Poverty and Development*. Retrieved March 6th 2018 from http://siteresources.worldbank.org/EXTINDPEOPLE/Resources/407801-1271860301656/Chapter_8_Vietnam.pdf
- Freire, P. (1996). *Pedagogy of the Oppressed (1970)*. New York: Continuum.
- Gothoni, R., Hyväri, S., Kolkka, M. & Vuokila-Okkonen, P. (2016). *Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena*. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2. Diak Publications Working Life 7. Helsinki: Diaconia University of Applied Sciences: 246–251.
- Katsui H. & Koistinen, M. (2008). The participatory research approach in non-Western countries: Practical experiences from central Asia and Zambia. *Disability & Society* 23(7), 747–757.
- Myers, S. (2008). *Solution-focused approaches*. Lyme Regis: Russell House Publishing. The Columbia Encyclopedia (2008). Freire Paulo. Sixth Edition. Columbia University Press.
- Karvinen, I., Uljas, L., Phuong, H. & Phuong, N. (2016). Supporting vulnerable communities – a case-study and learning experiences from Vietnam. In: R. Gothóni, S. Hyväri, M. Kolkka & P. Vuokila-Oikkonen (Eds.) *Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena*. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2. Diak Publications Working Life 7. Helsinki: Diaconia University of Applied Sciences. 245–260.
- Kivelä, S. (2016). Sustainable Development, Global Responsibility and Dignity in Policies and Higher Education Practice. In: S. Kivelä, H. Hovila, A. Juntunen, A. Pelttari & K. Laasonen (Eds.) *Towards Global and Sustainable Higher Education. The GLORE Project Fostering North-South Partnerships in Finnish Universities of Applied Sciences*. Diak Publications Working Life 4. Helsinki: Diaconia University of Applied Sciences. 31–48.
- Meretmaa, A. (2012). *Adventurous Decade and More – Diak’s Partnership in Asia*. Diak Publications C 22. Helsinki: Diaconia University of Applied Sciences.
- Oxfam (2017). *Even it up. How to tackle inequality in Vietnam*. Oxfam Briefing paper.
- Salmi, J., Mukherjee, H., Uusihakala, J. & Kärkkäinen, K. (2014). *Evaluation. Finland’s Support to Higher Education Institutions*. North-South-South and HEI ICI Programmes Evaluation report 2014: 3. Ministry for Foreign Affairs of Finland.
- WB (April 13, 2017). Overview. <http://www.worldbank.org/en/country/vietnam/overview>

Tiina Ervelius & Tiisu-Maria Näkkäläjärvi

KULTTUURISENSITIIVISYYDEN VAHVISTAMINEN SAAMELAISALUEELLA

Johdanto

Sairaanhoitaja-diakonissakoulutus saamelaisalueella -hankkeessa on toteutettu kolme kansallista ja osittain myös kansainvälistä seminaaria terveyden, hyvinvoinnin ja diakonian teemoista saamelaiskulttuurin kontekstissa. Seminaarit ovat olleet kaikille avoimia ja ne on integroitu osaksi sairaanhoitaja-diakonissakoulutuksen opintoja. Seminaarit ovat koonneet yhteen paikallisia toimijoita ja vaikuttajia nostaen esiin saamelaiskulttuuriin liittyviä asioita. Tässä hankkeessa seminaarien merkitys on ollut saamelaiskulttuurisensitiivisyyden lisääminen ympärillä olevilla sosiaali-, terveys- ja kirkonalan toimijoilla sekä sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijoilla. Monille toimijoille saamelaiskulttuuri on omaa elämää tai tuttu asia. Paljon on myös toimijoita, jotka ovat saaneet seminaareista lisää tietoa ja osaamista mukaansa kotiin vietäväksi.

Trilogian tapaan toteutetut hankkeen seminaarit avaavat monipuolisesti saamelaisalueen ajankohtaisia kysymyksiä. Hankkeen käynnistyessä ensimmäinen seminaari Terveys arktisen diakonian haasteena avaa saamen kielen ja kulttuurin merkitystä seminaariin osallistuville ja perehdyttää saamelaiskulttuuriin liittyviin asioihin. Sairaanhoitaja-diakonissakoulutuksen tuominen saamelaisalueelle mahdollistaa alueen kulttuurin huomioimisen koulutuksessa ja alueen asiantuntijoiden tiiviimmän osallistumisen kouluttamiseen. Tiedon ja kokemuksen kautta

opiskelijat kehittyvät saamelaiskulttuurisensitiivisyydessä ja siitä tulee osa ammattia. Toinen seminaari Lasten ja nuorten hyvinvointi saamelaisalueella tuo esiin sekä asiantuntijoiden että kokemusasiantuntijoiden näkökulmista kipeitäkin asioita yksilön historiasta, joilla on vaikutuksia nykyisyyteen. Kolmannessa seminaarissa Voimakas kansa – voimaa luonnosta, kansasta, yhteisöllisyydestä tuodaan esiin Yhdessä selviämme -teemalla toivoa tulevaisuudesta ja pienen kansan selviytymisestä.

Asiakkaan kieltä ja kulttuuria tunteva hoito- ja diakoniatyön ammattilainen ymmärtää asiakkaan esiin tuomat asiat kulttuurikontekstissa. Hoidettava asia sijoittuu sujuvasti aiheeseen, ja asiantuntijan ymmärtäessä kielellisiä ja kulttuurisia merkityksiä myös väärinymmärrykset vähenevät. Kun asiakkaat ja potilaat voivat käyttää äidinkieltään, saamen kieltä, he voivat käyttää ilmaisuun tuttuja käsitteitä ja kulttuurinsa mukaista tietämystä ja kokemusta.

Saamelaiskulttuuri on elävää kulttuuria, etenkin saamelaisalueella, ja vaikutus näkyy eri tavoin. Kulttuuri konkretisoituu aikakäsityksessä, ruokapöydässä, uskonnossa, luontosuhteessa, perheen ja suvun merkityksessä ja vuorovaikutuksessa. Yksilöiden ja ryhmien kulttuuritaustojen merkityksen ymmärtäminen ja sen vaikutus ihmisen toiminnalle, terveydelle ja arvomaailmalle rakentaa siltaa kulttuurien välille. Alueen toimijoiden kulttuurisensitiivisyydelle on tarvetta.

Terveys arktisen diakonian haasteena

Seminaarin tavoitteena on tuoda esiin saamelaiskulttuuriin ja -kieliin liittyvän osaamisen merkitystä osana sosiaali-, terveys- ja diakonia-alojen työtä. Saamelaiskulttuurisensitiivisyyden lisääntyminen parantaa saamelaisasiakkaan ja -potilaan kohtaamista. Sairaanhoidaja-diakonissakoulutuksen tuominen saamelaisalueelle mahdollistaa alueen kulttuurin integroitumisen tiedon ja kokemuksen kautta koulutukseen ja osaksi ammattia.

Tarve ja huoli saamelaisalueella työskentelevien ammattilaisten rekrytoinnista on ollut pitkäaikainen. Erityisesti on tarvetta saamelaista kulttuuria ymmärtäville ja saamenkieltä osaaville hoito- ja diakoniatyöntekijöille. Eri toimijoiden yhteinen huoli käynnisti koulutussuunnittelun yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Saamelaisalueen koulutuskeskuksen välille. Aktiivisina toimijoina tässä olivat myös Oulun hiippakunta, SámiSoster ry, Saamelaiskäräjät, ev.lut. kirkkohallitus ja Giellagas-instituutti Oulun yliopistosta. Koulutuksen saaminen pohjoisimman Suomen alueelle on sinänsä arvokas asia, mutta lisäarvoa koulutukseen tuo opintoihin integroidut terveysalalle suunnatut saamelaiskulttuuriopinnot ja saamen kieliopinnot. (Ruotsalainen 2015.)

Koulutuksen saamisella pohjoisimman Suomen alueelle on merkitystä myös koulutukseen tuotavien kulttuuri- ja kielisisältöjen toteutumisessa. Alueella, jossa saamelaiskulttuuri on elävää arkipäivää, on mahdollista kohdata luontevasti asiakkaita ja potilaita, joiden hoidossa ja diakonian piirissä osoittautuu tarpeelliseksi kielen osaaminen ja kulttuurin ymmärtäminen. Näin osaamisen merkitys avautuu kohtaamisissa ja vuorovaikutustilanteissa, joiden käynnistyminen ja eteneminen on hyvä ymmärtää paikallisessa kontekstissa.

Saamelaiset asuvat neljän eri valtion arktisella alueella. Valtion rajojen kahta puolta asuvien saamelaisten alueelliset käsitykset ja tapa toimia voivat olla huomattavasti yhtenäisempiä kuin muualla samassa maassa asuvilla. Saamelaisessa paradigmassa ympäristöllä on suuri vaikutus. Alueellinen ympäristö muodostaa toimintatavan ja tämän perusteella vallitsee tietyt käsitykset ja toimintakulttuuri. Näin ollen Suomessa valtaväestön käsitykset ja tavat toimia voivat poiketa suures-tikin pienestä saamelaisvähemmistöstä. Kulttuurisensitiivisessä toiminnassa alueellisuuden ja ympäristön merkitys korostuu. Sairaanhoidaja-diakonissakoulutus saamelaisalueella pyrkii vastaamaan juuri tähän tarpeeseen. On tärkeää tietää saamelaisesta kulttuurista, jotta voidaan ymmärtää mitä saamelainen tarkoittaa puheellaan ja toiminnallaan. Yhteisen tavoitteen asettaminen ja ymmärtäminen on hoidon tuloksen kannalta oleellinen asia. (Holmberg 2015.)

Paikallistason toimijoiden yhteistyön lujittaminen parantaa ja mahdollistaa kulttuurisensitiivistä toimintaa. Myös omakohtaisen kokemuksen ja tiedon lisääntyminen mm. lainsäädännöstä ja sen velvoitteista auttaa ymmärtämään toiminnan merkitystä kohdatessa eri kulttuureissa eläviä ihmisiä. Suomen perustuslain mukaan ketään ei saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan alkuperän, kielen, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Perustuslaki 1999). Potilaan kulttuuri on veloitettu ottamaan huomioon hoidossa ja kohtelussa mahdollisuuksien mukaan (Laki potilaan asemasta ja oikeudesta 1992) ja Saamen kielilain mukaan saamelaisilla on oikeus käyttää saamen kieltä asioissaan viranomaisessa saamelaisalueella ja lain mukaan muuallakin. Asia liittyy myös ev.lut. kirkon ja Suomen ortodoksikirkon toimintaan. (Saamen kielilaki 1086/2003.) Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen eri kulttuureista tuleville asiakkaille ja potilaille on osa ammattitaitoa ja yhteistyö sosiaali-, terveys- ja kirkonalojen toimijoiden välillä mahdollistaa hyvää kulttuurista kohtaamista asiakkaan ja potilaan parhaaksi.

Saamelaiskulttuurissa on kielen lisäksi vahva yhteisöllisyys, omat arvot ja normit, säännöt ja tavat, moraalikäsitteet ja perinteet, jotka henkilö on yhteisönsä jäsenenä omaksunut kokemuksissaan ja kasvatuksessaan. Yhteisöllisyys ja perheen

merkitys tulevat esiin myös suvun mukaan tulevilla saamelaisella kutsumanimellä, jolla ihminen osataan sijoittaa ”oikeaan paikkaan” perheeseensä ja sukuunsa. Tätä paikkaa eivät kerro pelkästään etu- ja sukunimi. Nimeäminen korostuu etenkin nykyään, jolloin arkipäivää on ihmisten muuttaminen paikasta toiseen ja asuinalueiltaan pois. Samalla, kun arki on muuttunut yhteiskunnan muuttumisen myötä, on saamelainen elämäntapa muuttunut. Enää ei ole tavallista asua yhdessä monen sukupolven kanssa ja hoitaa kotona lapsia ja vanhuksia. Tarvetta on lasten- ja vanhusten hoidolle ja hoivalle ja nuoret muuttavat opiskeluiden ja töiden perässä. Näillä asioilla on vaikutusta saamelaisen yhteisön sopeutumistarpeelle nyky-yhteiskuntaan ja sen järjestelmiin. (Magga 2015.)

Sairaanhoitaja-diakonissakoulutus on kaksoiskelpoisuuskoulutus, joka sisältää sekä EU-direktiivien mukaisen suomalaisen sairaanhoitajakoulutuksen että Kirkkohallituksen päätöksen vahvistamat diakoniatyön opinnot. Sairaanhoitaja-diakonissaopintoihin on integroitu saamelaiskulttuuri- ja kieliosaamista niin hoitotyön kuin diakonian teemoissa. Samalla opiskelijat perehtyvät diakonian opinnoissaan ev.lut. kirkon saamelaistyön erityispiirteisiin.

Diakoniatyöntekijän vähäinenkin saamenkielen osaaminen lämmittää saamelaisten mieltä. Kielitaito on keino päästä lähemmäksi saamelaista kulttuuria ja ihmistä. Kielenkäyttö myös osoittaa saamelaisten arvostamista ja kunnioittamista. Taustalla on valtaväestön kielen pakotettu omaksuminen ja suomen kielen puhuminen rangaistuksen uhallä. Näin saamen kielestä tuli hävettävä ja ei-toivottu asia. Tästä syystä saamelaisvanhukset ovat estyneitä vaatimaan työntekijää puhumaan heidän kieltään, saamea. Pitkät matkat ja vuodenaikojen haasteet tuovat diakoniatyöhön erityispiirteitä saamelaisessa kontekstissa. Syrjäseutujen yksi kotikäynti voi viedä koko työpäivän, koska matkat ovat aikaa vieviä. Kotikäyntejä voi tehdä saamelaisalueella ilman ajanvarausta ja tämä on usein etelästä tulleille diakoniatyöntekijöille erilainen toimintatapa. (Seppä 2015.)

Kiinnostus saamelaisesta kulttuurista, elämäntavoista, historiasta ja kielestä rakentaa luottamusta ja siten yhteyttä uuden työntekijän ja saamelaisen asiakkaan välille. Avautuminen omista ja sukulaisten asioista edellyttää luottamuksellisen suhteen syntymistä. Antamalla tilaa ja aikaa asiakkaan omalle kulttuurille on paremmat mahdollisuudet kohdata ja palvella asiakasta, kuin pitäytymällä yleisillä diakoniatyön ehdoilla ja valtakulttuurin näkökulmassa. Saamen kielen oppimisessa on toimiva tapa olla mahdollisimman paljon tekemisessä kielten osaajien ja puhujien kanssa. Kielen opiskelu ja oppiminen tarjoaa myös hyvän keinon olla kanssakäymisessä ja se toimii myös apuna, kun tarvitaan pidempi prosessi vuoro-vaikutukseen saamelaisen kuin eteläsuomalaisen ihmisen kanssa. (Seppä 2015.)

Diakoniatyön tehtävä Norjan kirkossa on mm. rakentaa yhteisöllisyyttä, rakastaa lähimmäistä ja taistella oikeudenmukaisuuden puolesta. Näiden teemojen avulla syrjintää ehkäisevä ja kiusaamista vastustava toiminta on osa kirkon diakoniatoimintaa. Sille onkin haasteena Norjassa edelleen tapahtuva saamelaisien syrjintä ja kiusaaminen. Saamelaiset kohtaavat kiusaamista etnisen taustansa vuoksi lapsista vanhuksiin päivähoitossa, koulussa, työpaikoilla ja sosiaalisessa mediassa. Syrjintä ja kiusaaminen ovat osa jatkumoa, jossa on ollut kyseessä norjalaistamisprosessi. Vaikka valtio on virallisesti päättänyt prosessin, kielteinen toiminta jatkuu etenkin Norjan rannikkoalueilla, joilla norjalaistamista on ollut pisimpään ja sitä on toteutettu tehokkaimmin. (Skum 2015.)

Syrjinnällä ja kiusaamisella on vaikutusta myös koettuun terveyteen. Norjassa saamelaiset ovat kokeneet syrjintää opiskeluissa, töissä, paikallisissa yhteisöissä, asioidessaan viranomaisessa ja työnhakutilanteissa. Syrjintää kokeneilla oli ahdistusta ja masennusoireita. Etnistä syrjintää kokeneilla saamelaisilla naisilla oli 2,9 kertaa huonompi koettu terveydentila kuin niillä, joilla ei ollut syrjimiskokemusta. Saamelaisilla miehillä oli hieman suurempi stressitaso kuin vastaavasti norjalaisilla, mutta eroa ei havaittu naisilla stressitasossa lainkaan. (Skum 2015.)

Loppukeskustelussa seminaariyleisö toi esiin sairaanhoitaja-diakonissakoulutuksen tuomisen merkitystä alueelle ja monia toiveita kulttuurisensitiiviseen kohtaamiseen ja sen kehittämiseen. Puheenvuoroissa kuului myös toive koulutuksen jatkuvuudesta, riittävien saamen kielten ja kulttuurin opintojen puolesta ja valmistuvien sijoittumisesta alueelle. Valtaväestön tietous saamelaiskulttuurista vaihtelee, ja usein pyritään pääsääntöisesti tarjoamaan kaikille samanlaista palvelua tasalaatuisuuden näkökulmasta. Kuitenkin kulttuuritaustan huomioon ottaminen parantaa kohtaamista ja koettua palvelukokemusta.

Lasten ja nuorten hyvinvointi saamelaisalueella

Seminaarin tavoitteena on avata historian merkitystä, menneisyyden ymmärtämistä ja sen kohtaamista. Saamelaisten historiassa oleva pakotettu kielenvaihto saamesta suomeen, kulttuuristen elementtien vähentäminen tai poistaminen ja suomalaistamisprosessi tuntuvat edelleen. Vaikutukset ovat tuntuneet monen saamelaisen lapsuudessa; kieliosaamista tai kulttuuriperintöä ei ole siirretty seuraaville sukupolville tai osa saamelaisista on kohdannut syrjintää ja kiusaamista. Myös näiden tapahtuneiden negatiivisten asioiden kieltäminen ennen ja nyt vaikuttavat monin tavoin jokapäiväisessä elämässä.

Elämässä pärjää hyvin yleistiedolla, mutta ammattitoiminnassa se ei riitä. Kun työssä hoitaa ihmisen sairautta tai edistää hänen terveyttään, tarvitaan vah-

vaa sosiaali-, terveys- ja kirkonalan osaamista. Terveyden edistämistyössä tarvitaan osaamista katsoa pitkälle tulevaisuuteen ja hoidettaessa ihmisiä sairauksiensa kanssa voi olla tarve kurkistaa menneisyyteen ja tietää historiasta, jopa useampi sukupolvi taaksepäin. Jotta asiakkaan ja potilaan historiaa voi ymmärtää, tarvitaan tietoa heidän taustoistaan, eletystä elämästä ja kulttuurista.

Eri tunteet ja traumat voivat tiedostamatta siirtyä sukupolvilta toisille. Samassa kulttuurissa elävien on helpompi ymmärtää toisiaan, mutta asiakkaan ja asiantuntijan eri kulttuuritaustat voivat aiheuttaa helposti väärinymmärryksiä. Historian ymmärtäminen ja kulttuurin tunteminen ovat avainasioita siihen, että terveyden edistäminen tai sairauden hoito on hyvää, laadukasta sekä tuloksellista. (Hellsten 2016.)

Kulttuuritietouden siirtämisessä ja siirtymisessä tarvitaan siltoja menneisyyden ja tulevaisuuden välille. Monelle saamelaiselle menneisyydestä kertominen ei ole helppo asia, vaikka samaan aikaan tiedostaa kulttuurin siirtämisen tärkeyden. Alueelle järjestetty toinen seminaari antoi siltojen yhdistämiseen pienen lisämahdollisuuden. Seminaariin osallistuneet paikalliset puhujat saivat kertoa turvallisella alueella omista kokemuksistaan. Tarinat opettivat monella tapaa niin henkilökohtaisesta kuin yhteisön hyväksynnästä ja niiden eri muodoista sekä kuulluksi ja nähdyksi tulemisen tarpeesta. Mitä henkilökohtaisempi kerrottu tarina on, sitä syvemmin se koskettaa kuulijoita. Hyvin sensitiivisistä ja henkilökohtaisista asioista puhuminen vaatii seminaaripuhujalta valtavaa itsevarmuutta ja äärimmäistä rohkeutta. On ihailtavaa nähdä tämä rohkeus yhä useammassa nuoressa. Sillä on vaikutusta myös vanhempiin ihmisiin, jotka rohkaistuvat nuorten rinnalla tuomaan arvokasta tietoa historioistaan, koska vaikenemien on hyvin vaatimaton vastalause. Seminaari on tiedon välittämisen muotona tehokas, koska puhujien lisäksi myös yleisö voi osallistua keskusteluun. Yleisö voi lisäkysymyksillään ja niihin saaduilla vastauksilla syventää omaa sekä muiden kuulijoiden tietoutta. Tässä seminaarissa vuorovaikutus oli selvästi havaittavissa ja jopa tunnettavissa, koska iso osa kuulijoista kuivasi silmäkulmiaan puhujien lopettaessaan puhevuorojaan. (Lehtola 2015, 223; Aikio 2016; Kivelä 2016.)

Tommy Hellstenin sanoin: “Jos ihminen ei halua kohdata menneisyyttä, hän elää siinä”. Hellstenin seminaariin tuoma teema häpeän tunteen käsittelemisestä oli saamelaisalueelle tervetullut teoria-avaus. Aihe oli hyvin ajankohtainen, koska 1950–60-luvuilla suomalaista kansakoulua käyneet ja asuntoloissa asuneet saamelaiset ovat joutuneet kokemaan häpeää. Historia on jättänyt heihin jälkensä ja he ovat tahtomattaan siirtäneet historiaansa omiin lapsiinsa ja jopa lapsenlapsiinsa. Häpeän kokeminen johtuu siitä, että saamelaiset eivät ole saaneet käyttää kou-

lussa omaa kieltään ja heidät on pakotettu käyttämään opiskelukielenä suomea sitä osaamatta kunnolla tai ollenkaan. Moni on kuvaillut, että heidät häpäistiin myös sen takia, että he eivät saaneet pitää yllä omia kulttuuriin kuuluvia vaatteita, kuten nutukkaita. Ihmisen perustarve on tulla nähdyksi ja kuulluksi. Tämä ei kuitenkaan toteutunut saamelaisten kohdalla heidän asuntola-aikanaan. Moneen saamelaiseen häpeä on jäänyt niin voimakkaasti, että esimerkiksi äidinkielen siirtäminen omille lapsille ei ole ollut mahdollista. Hellsten korosti puheenvuorossaan, että häpeä tulisi uskaltaa kohdata, jotta sitä voi käsitellä ja siten vaikuttaa sen tuomiin seurauksiin. Seminaarin tarkoitus ei kuitenkaan ole käsitellä näitä osalle hyvin traumaattisiakin tunteita, mutta se voi antaa joillekin työkaluja kotiin viettäväksi. Seminaari antaa mahdollisuuden tuoda asioita sekä näkökulmia esille ja julkisiksi, se on yksi tapa jakaa tietoa. (Hellsten 2016.)

Yhden sukupolven aikana häpeän siirtymisessä on tapahtunut muutos positiivisempaan suuntaan. 1970-luvulla syntyneet uskaltavat jo puhua siitä, että kieli ei välttämättä ole siirtynyt omilta vanhemmiltaan heille. Sama näkyy myös siinä, että 1980-luvun alussa syntyneet uskaltavat puolustaa äidinkielistä ja kulttuurisia oikeuksiaan ja vaatia niiden toteutumista. Omalta osaltaan hankkeen seminaarit toimivat myös rohkaisevina tekijöinä. Seminaarit mahdollistavat tiedon vaihdon myös valtakunnan rajojen yli. Saamelaisen hyvinvoinnin yksi merkittävästä hyvinvoinnin kulmakivistä on pärjääminen. Pärjäämisen malli muodostuu keskeisesti osaamisen taidoista. Saamelaisilta odotetaan nykypäivänä, että he ovat moniosaajia. Pärjäämistä odotetaan niin perinteisen elinkeinon harjoittamisessa kuin vahvasti modernisoituneessa maailmassa. Tasapainoilu näiden kahden välillä kuormittaa nuoria ja pahimmassa tapauksessa vievät nuoren ahdinkoon, jossa päätöksen tekeminen omien voimavarojen suhteen ei ole enää realistista. Itsemurhat ovat jo pitkään, ainakin viimeisten 40–50 vuoden ajan olleet suhteellisen laaja kansanterveysongelma Norjan, Ruotsin ja Suomen saamelaisten keskuudessa. Erilaisia ehkäisykeinoja on pyritty rakentamaan, kuten laatimalla pohjoismainen saamelaisten itsemurhien estämissuunnitelma. Konkreettisempaan hyvinvoinnin edistämisen esimerkkinä voisi korostaa yhteisöllisyyden merkitystä ja oman paikkansa löytämistä yhteisössä. Oma yhteisö hyväksyy pärjäämisen omassa kulttuurisessa elinkeinon harjoittamisessa, mutta valtaväestön paine modernisoitua on kova. Omassa yhteisössä järjestetyillä alueellisilla leireillä nuoret kokevat vahvaa voimaantumista. Kirkko on leirien järjestämisessä ollut toimeenpanevana voimana. Norjan puolella Sámi Church Council teki vuonna 1992 päätöksen siitä, että se järjestää vuosittain yhdestä kahteen leiriä nuorille saamelaisille. Leireillä keskustellaan mm. identiteetin vahvistamisesta. Lisäksi tarkoituksena on vahvistaa ja

muuttaa negatiivista ajattelua positiiviseksi. (Krupka 2016; Heikkilä, Lahti-Hedemäki & Pohjola 2013, 49.)

Yhteenvetona seminaarista voi todeta, että vähemmistöjen etuja ajetaan pienin askelin eteenpäin. Seminaarissa esille tullut tieto mm. traumojen siirtymisestä sukupolvilta toisille antaa vahvaa tietopohjaa toiminnalle, jolla tulevaisuudessa pyritään ehkäisemään lasten ja nuorten mielenterveydellisiä haasteita. Vielä on kuitenkin paljon asioita, joita voisi vahvemmin huomioida myös valtion tasolla. Esimerkkinä tästä on Suomen saamelaiskäräjien vallan lisääminen. Tällä hetkellä Suomen saamelaiskäräjillä on poliittinen valta ainoastaan neuvoa antavana elimenä.

Voimakas kansa - voimaa luonnosta, kansasta, yhteisöllisyydestä

Seminaarin tavoitteena on pohtia yhteisöllisyyden merkitystä yksilölle ja yhteisölle. Myös voimaa tuovien elementtien kuten luonnon ja toivon sekä omien juurten ymmärtäminen ovat osa kulttuurista taustaa. Pienessä kansassa on voimaa ja sitä tukee yhteisöllisyys ja enemmistön toiminta vähemmistön oikeuksien turvaamiseksi.

Saamelaisalueella vuodenvaihtu jakeantuu kahdeksaan vuodenaikaan ja niiden myötä toteutuvat perinteiset elinkeinot kuten poronhoito, kalastus, marjastus ja metsästy. Kaupungeissa hyvin toimiva ajanvarauskäytäntö ei välttämättä toimi saamelaisalueella, jossa perinteiset elinkeinot muovaavat aikakäsitystä. Elämä kulkee luonnon, vuodenaikojen ja sen eläimien mukaan – ei kellon. Poronhoitotyöstä eläville poronhoitajille on turha esittää aikaa terveystarkastukseen tai sairauden hoitoon poroerotusten aikaan. Silloin ollaan pitkiäkin aikoja poroerotuksissa ja työpäivän pituutta ei määrää kello vaan poronhoitotyöt. (Arttijeff 2017.)

Kulttuurisensitiivinen kohtaaminen on edellytys eri kulttuurista tulevan asiakkaan ja hoitajan hyvän ja luottamuksellisen hoitosuhteen luomiseen. Saamelaisalueella kotikäynnillä kotisairaanhoidaja ja asiakas kohtaavat kiireettömästi kahvistelukulttuuria noudattaen. Tunnelma on rauhallinen, kiireetön ja hiljaisuus vallitsee. Sanattomuutta täytyy osata kuulla ja kuunnella. Kun keskustelu käynnistyy, puhutaan poronhoitoperheessä ensin poroasiat ja niiden jälkeen terveysasiat. On myös asioita, joista ei puhuta ennen kuin hoitosuhde on hyväksytty luottamukselliseksi. (Arttijeff 2017.)

Videoterveydyksessään presidentti Tarja Halosen viesti liittyy sekä kestävään kehitykseen että vähemmistöjen oikeuksiin. Kestävän kehityksen ideologian saadessa yhä enemmän jalansijaa nousevat esille myös luontoarvot. Perinteisesti saamelaisten hyvä luontosuhde voi toimia tässä esimerkkinä. Kestävän kehityksen

näkökulmasta maapallon suuret kansat ovat avainasemassa, mutta kaikki asiat alkavat pienestä. Vaikka suomalaiset ovat pienenä kansana vastuussa ensisijaisesti itselleen ympäristöstä, luonnosta, kasveista ja eläimistöä, näistä välittyy vaikutus myös muille. Ajoittain kannamme vastuuta myös laajemmista prosesseista kuten se, että Suomi on kaksi vuotta Arktisen neuvoston puheenjohtajamaa. Siinä asemassa pienellä Suomella on mahdollisuus vaikuttaa isoihin asioihin. Olkaamme kansainvälisiä, mutta muistakaamme myös oma erityinen vastuualueemme juuri tätä maailmankolkkaa kohtaan. (Halonen 2017.)

Ihmisoikeussopimukset ovat tärkeitä, ne kannustavat ja neuvovat kohtelemaan kanssaihmiä oikein. Sopimukset eivät tee eroa suurten ja pienten kansojen välillä. Demokratiassa enemmistöllä on suurempi valta, mutta se ei saa kuitenkaan heikentää vähemmistön oikeuksia. Tätä kuitenkin rikotaan kansainvälisesti. Siksi YK:ssa on useita pieniä vähemmistöjä koskevia sopimuksia mm. ILO 169. Muutokset ottavat aikaa, joten Suomessa voitaisiin alkaa noudattaa sopimusta jo nyt. Pienessä valtiossa asuvan pienen kansan tulevaisuus on yhteistyössä. Enemmistön on tärkeä turvata vähemmistön oikeudet. (Halonen 2017.)

Terveysten edistämässä ja sairaanhoidossa asiantuntijan tulee kuunnella asiakasta. Kuuntelemisen taidolla on monta merkitystä, ja se korostuu kulttuurisensitiivisessä hoitosuhteessa. Hoitajan, joka on eri kulttuuritaustasta lähtöisin kuin potilaansa, voi olla haastavaa antaa oikeita neuvoja asiakkaalleen, jos kulttuurintuntemus on heikko. Kun hoitajalla on tietoa kulttuurista, hänen on helpompi avata keskustelun aiheita ja ymmärtää kuulijan sanomaa. Hoitajan kuuntelemisen taidoissa korostuu ottaa vastaan asiakkaan toivottomuus ja antaa tilalle mahdollisuuksia. Oleellista on kuulla, miten toivottomuutta kerrotaan ja kuvataan. Ammattihenkilön on tärkeää antaa tilaa ja aikaa. Toivottomuus saattaa johtaa siihen, että ihminen ei näe syytä jatkaa elämää vaan tukeutuu itsemurhaan. Kun potilas näkee tilanteessa vain toivottomuutta, on hoitajan tehtävänä kannatella toivoa ja antaa tukea. Toivottomuuden käsittelyn jälkeen on tilaa positiivisille asioille ja mahdollisuuksille. Positiivisuuden rippeet vahvistuvat, kun asiakas tulee kuulluksi ja nähdyksi. Toivo suoja ihmistä, kun yksittäiset toiveet pettävät. Toivon yksi suurimmista ulottuvuuksista on rakkaus, johon jokaisen tulisi pyrkiä. (Kylmä 2017.)

Monikulttuurisuus on tätä päivää. Suku ja perhe voi muodostua useammasta eri kulttuureista lähtöisin olevista henkilöistä. Seminaarissa katsottiin lyhytelokuva Juuret on, joka pohtii asioita monikulttuurisessa parisuhteessa/ydinperheessä asumisesta ja elämisestä. Elokuva käsittelee juurien merkitystä, ikuista kaipuuta ja kulttuurien välistä törmäystä. Elokuvan sanoma korostaa omien juurien tuntemista ja tietoista valintaa elää omassa kulttuurissa. Mitä vahvempana kokee omat

juurensa, sitä helpompaa on seisoa niiden päällä. Tällä tarkoitetaan sitä, että ihminen tietää, miten kulttuurissa toimitaan ja kokee itsevarmuutta sekä yhteenkuuluvuutta asian suhteen. Yhteenkuuluvuuden tunne on yksi oleellinen asia myös parisuhteessa. Kun perheessä tai parisuhteessa on useaa kulttuuria, täytyy yhteenkuuluvuuden eteen tehdä töitä. Osittain se on jatkuvaa kompromissien tekemistä. Elokuvan katsominen avasi rikasta keskustelua aiheeseen ja osallisti myös yleisön aktiiviseksi keskusteluun. Keskusteluun toivat lisää syvyyttä seminaarissa esiintyneet panelistit, jotka toivat myös esille omien juurien merkitystä. Jokaisen panelistin puheesta nousi esiin halu elää oman kulttuurin alueella. Panelistit olivat hakeneet oppia saamelaisalueen ulkopuolelta, mutta halunneet jossakin vaiheessa palata omille juurilleen. Yhtenä merkityksellisenä asiana paluumuuttoon he kokivat tarvetta kuulua vahvemmin yhteisöön, ja saamelaisalueella he kokivat olevansa enemmän läsnä oman yhteisönsä kanssa. Osalla painoi vaakakupissa kulttuurin siirtämisen velvoite omille lapsille, ja siirtäminen koettiin turvallisempaan alueella, jossa voi olla jatkuvassa yhteydessä elävän kielen ja kulttuurin kanssa. Panelistit korostivat alueellisuuden merkitystä ja totesivat: täällä minun on hyvä olla. (West; Länsman; Valjakka; Tervaniemi; Ruotsala 2017)

Hyvän yhteistyön eteen on tehtävä töitä. Taustalla on aina yhteistyötä haluavia ihmisiä, ja keskinäinen vuorovaikutus ja myönteinen suhtautuminen on työn perusta. Marja-Liisa Mankan sanoin: myönteisyys avaa mielen. Helppoa se ei aina ole, mutta yhteisö ja toivo ovat voimavaroja, joiden avulla meillä jokaisella on mahdollisuus kääntää omat voimamme hyvään suuntaan. Yhteistyö ja verkostomainen tapa työskennellä tarvitsee luottamusta synnyttääkseen laadukasta toimintaa. Luottamus on alueellisen yhteistyön haaste ja mahdollisuus, yhteistyö onnistuu jos se on laadukasta. Laadukkaan yhteistyön tekijöinä verkostossa ovat riittävä tieto ja informaatio, lisäarvon tuottaminen, luottamus, sitoutuminen, päämäärien samansuuntaisuus, oppiminen, foorumit, työnjako ja vastuuttaminen. Hyvät elementit muodostavat ns. positiivisen kehittämisen kehän. Sitä meidän tulee vaalia ja pyrkiä yhteistyöllä kokoamaan voimavaroja ponnistelllessamme arkielämän haasteissa. (Mäenpää 2017.)

Luottamukseen perustuvassa yhteistyössä tavoitellaan aina molemminpuolista voittamista, Win–Win-tilannetta. Tällöin yhteistyöhön sitoudutaan, kannetaan vastuuta, työskennellään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja saadaan pidettyä motivaatio korkealla. Näin ollen voimme hyvällä mielellä nähdä yhteistyön, luottamuksen ja verkostomaisen työskentelyn antavan potkua positiivisen kehittämisen kehälle. Se vaikuttaa asenteisiimme, yhteistyön tiivyyteen ja työsuorituksiimme. Yhdessä siivet kantaa. (Mäenpää 2017.)

Pohdintaa seminaarien merkityksestä

Saamelaiskulttuuriin ja -kieliin liittyvää osaamista voi integroida myös osaksi ammattikorkeakouluopintoja ja sitä integrointia on toteutettu Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Saamelaisalueen koulutuskeskuksen yhteistyössä toteutetussa sairaanhoitaja-diakonissakoulutuksessa Ivalossa. Koulutusta on tukenut hanke, jonka avulla on tuotu koulutukseen saamelaiskulttuurisensitiivisyyttä lisääviä elementtejä. Näistä seminaarit ovat olleet näkyvin osa ja ne ovat olleet kaikille avoimia tilaisuuksia.

Yleisesti seminaarit antavat areenan uusien tutkimustulosten tai toimintatapojen julkaisulle ja esittelylle. Myös mielenkiintoiset ja vetovoimaiset luennoitsijat keräävät yleisöä seminaareihin. Parhaimmillaan seminaari aktivoi yleisöä miettimään, kysymään, kommentoimaan ja vaatimaan perusteluita esityksille. Mitkä ovat vahvimmat viestit? Mikä meitä ravisteli? Mitä viemme omaan arkeen? Mihin haluaisin perehtyä vielä lisää?

Seminaarin kohderyhmän rajaamisella on omat merkityksensä. Kaikissa hankkeen seminaareissa kohderyhmä on ollut laaja ja se on tiedon välityksen kannalta oleellista. Saamelaisyhteisöstä puhuttaessa voimavarojen yhdistäminen eri toimijoiden välillä on tavoitteiden toiminnan kannalta joskus välttämätöntä. Konkreettisimmillaan seminaari mahdollistaa yhteistyön edistämistä eri tahojen välillä. Seminaareissa jaetun tiedon jälkityöstäminen voi avata uusia toimintamalleja arjen käytäntöihin.

Kulttuuriesitysten merkitys seminaareissa on tuoda näkyväksi, kuulluksi ja ymmärretyksi elävää kulttuuriperintöä. Tämä esittävä kulttuuri on kevyempi tapa viestiä kipeistäkin kulttuurisista asioista laulun, näytelmän tai runon muodossa. Kolmannessa seminaarissa 1–2 luokat olivat itse suunnitelleet laulu- ja tanssiesityksen, jossa saivat tuoda esiin taitojaan. Samalla lapset saivat vahvistusta omaan identiteettiinsä tulemalla kuulluksi ja nähdyksi. Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen on jokaisen lapsen perustarve. Seminaarin merkityksen moninaisuus korostuukin tässä siten, että myös esiintyjät voivat kokea voimaantumisen tunnetta ja vahvistua sen seurauksena.

Saamelaiskulttuurin tietoutta on tuotu esiin hankkeen ensimmäisessä seminaarissa useista näkökulmista. Tarkastelun kohteena ovat olleet kielen osaamisen merkitys hoito- ja diakonia-alan ammattilaisille ja heidän asiakkailleen ja potilailleen, suvun ja perheen merkitys, perinteiset elinkeinot, yhteisöllisyys ja lain näkökulma. Myös ev.lut. kirkon diakoniatyön merkitystä on avattu ja kirkon saamelaistyön erityispiirteitä kuvattu. Ensimmäisen seminaarin tuloksena on levitetty tietoutta saamelaiseen elämäntapaan liittyvistä asioista. Sen lisäksi on avattu

perusteluita koulutuksen toteuttamisesta saamelaisalueella, jolloin alueen kulttuuri on voitu ottaa huomioon koulutussisällöissä ja tuoda näkyväksi niin opiskelijoille kuin muillekin toimijoille.

Toisen seminaarin tuloksena syntyi keskustelua häpeän siirtymisestä sukupolvelta toiselle, häpeän merkityksestä ja olemuksesta. Seminaarin tunnelma oli ajoittain jopa käsin kosketeltavan ahdistava ja aiheet arkaluontoisia. Siksi suorana etälähetyksenä toteutettu seminaari oli ajoittain suoran lähetyksen suhteen lähestytävällä. Niin kipeistä asioista oli kysymys. Aika oli kypsä asian käsittelylle tässä seminaarissa. Trilogian päättäneessä seminaarissa pääsi esiin yhteisöllisyys, luonnosta saatava voima ja positiivinen suuntautuminen tulevaisuuteen, toivo. Demokratia saa oikeat kasvonsa, kun enemmistö mahdollistaa vähemmistön oikeudet.

LÄHTEET

- Arttijeff T. 28.3.2017. Kulttuurisensitiivinen asiakaskohtaaminen. [Luento]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- Halonen T. 28.3.2017. [Videotervehdys]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- Heikkilä L., Lahti-Hedemäki E. & Pohjola A. (2013) Saamelaisten hyvä elämä ja hyvinvointipalvelut. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- L 1992/785. Laki potilaan asemasta ja oikeudesta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1992/19920785>
- L 1999/731. Perustuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2>
- L 1086/2003. Saamen kielilaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20031086#Pidp451542720>
- Lehtola, V-P (2015). Saamelaiskiista. Helsinki: Into kustannus.
- Länsman U., Ruotsala A-H., Tervaniemi S. & Valjakka M., 28.3.2017. Täällä minulla on hyvä olla. [Paneeli]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- Kylmä J. 28.3.2017. Toivo elämän voimavarana. [Luento]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- Magga R. 18.2.2015. Osallisuus hyvinvoinnin kulmakivenä. [Luento]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- Mäenpää M. 28.3.2017. Yhdessä siivet kantaa. [Luento]. Kulttuurikeskus Sajos.
- Niskala J. (tuottaja), West S. (käsikirjoittaja, ohjaaja). Juuret on. [Lyhytelokuva]. Helsinki: Vaskifilmi Oy.
- Ruotsalainen K. 18.2.2015. Avauspuheenvuoro. [Luento]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- Sanila-Aikio T. 28.3.2017. Saamelainen yhteisö voimavarana. [Luento]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- Seppä E. 28.2.2015. Saamelaiskulttuuri ja diakoniatyö. [Luento]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- Skum, L. M. 23.2.2016. Ethnic discrimination and bullying against Saami people- a diaconal challenge. [Luento]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.
- West S. 28.3.2017. Juuret on. [Videotervehdys]. Inari. Kulttuurikeskus Sajos.

III

OSAAMISELLA MUUTOKSEEN

Niko Nummela, Susanna Hyväri & Marja Lindholm

TOIMINNALLISUUS JA MONIAMMATILLISUUS NUORTEN OSALLISUUDEN VAHVISTAJANA – ”NUORTEN MIESTEN DRAAMAKLUBI”

Johdanto

Nuorten osallisuus ja yhteiskunnan polarisoituminen ovat toistuvasti esillä julkisessa keskustelussa. Viimeisimpien laskelmien mukaan vuoden 2016 lopulla Suomessa oli 20–24 vuotiaista NEET-nuoria (Not in Education, Employment, or Training) 18,3 % (Asplund & Vanhala 2016). Pitkäaikainen osattomuus saattaa johtaa hyvinvointiongelmien kasaantumiseen ja osallisuuden heikkenemiseen. Mielekäs tekeminen ja merkitykselliset sosiaaliset suhteet ovat hyvinvoinnin lähteitä kaiken ikäisille. Nuorisotutkimusseuran vuonna 2016 julkaisemassa ”Arjen jäljillä - Nuorisobarometri 2015” -tutkimuksessa tuodaan esiin, että harrastukset eivät ole tasapuolisesti kaikkien nuorten ulottuvilla. Tarve tuoda kulttuuri- ja liikuntaharrastuksiin liittymisen mahdollisuus kaikkien nuorten ulottuviin on selkeä. Opetushallituksen (Nikander ym. 2017, 33) tulevaisuuden osaamistarvekartoituksessa liikunta- ja kulttuurialan moniammatillisuus sekä verkosto-osaaminen nähdäänkin tärkeänä osa-alueena hyvinvoinnin edistämässä.

Tarkastelu perustuu Osallistava ja liikunnallinen teatteri -hankkeen ensimmäisen vaiheen kokemuksiin. Diakonia-ammattikorkeakoulu toimii hankkeen

päätoteuttajana. Muita toteuttajia ovat Kainuun Liikunta ry, Kajaanin Kaupunginteatteri, Kalliolan Nuoret ry, Q-teatteri ry ja WAU ry. Lisäksi mukana on useita yhteistyökumppaneita, kuten oppilaitoksia, peruskouluja ja lukioita, sairaalakouluja sekä järjestöjä. Toimintaa on Rovaniemellä, Oulussa, Kajaanissa ja pääkaupunkiseudulla. Hanke saa Euroopan sosiaalirahaston tukea Pohjois-Pohjanmaan Ely-keskuksen rahoittamana.

Hankkeen tarkoitus ei ole koulia nuorista alojen ammattilaisia, vaan tarjota heille osallistumisen ja onnistumisen kokemuksia, sekä vahvistaa heidän keskinäistä yhteisöllisyyttään ja itseluottamustaan. Nuorille tarjotaan toiminnan ja osallistumisen paikkoja turvallisessa ympäristössä sekä väylää rakentavaan ryhmätoimintaan muiden nuorten kanssa. Nuorilla on näin mahdollista vertaistuen avulla vahvistaa osallisuuden tunnettaan ja saada tukea myönteiselle minäkuvalle (Mikkonen 2011).

Artikkelin tavoitteena on jäsentää osallisuutta ja kansalaisaktiivisuutta nuoruden näkökulmasta. Lisäksi kuvataan moniammatillisesti toteutettuja osallistavia ja voimaannuttavia työmenetelmiä teatteria ja liikunta-alaa yhdistävässä toiminnassa. Artikkelin case-kuvaus tuo esiin esimerkin omaisesti, kuinka Osallistava ja liikunnallinen teatteri -hankkeessa toteutuneesta nuorille miehille suunnatus- ta Draamaklubissa on sovellettu edellä mainittuja teemoja. Artikkelissa kuvataan Draamaklubi-ryhmässä tapahtunutta vuorovaikutusta, itseilmaisun muotoja ja voimaantumisen kokemuksia. Aihetta käsitellään niin nuorten kuin ammattilaisten näkökulmasta. Tätä artikkelia varten haastateltiin Draamaklubin ryhmänohjaajia ja käytiin läpi nuorten antamat arviot sekä sidosryhmän edustajan antama palaute.

Nuorten osallisuus ja kansalaisaktiivisuuden vahvistaminen

Nuorten osallistumisen mahdollisuuksia uhkaavat nykytodellisuudessa monet tekijät. Yhteiskunta on muuttumassa yhä eriytyneemmäksi ja pirstoutuneemmaksi eivätkä paikallisyhteisöt anna aina mahdollisuutta osallistumiseen (Koskiahon 2015, 9). Uudet sukupolvet eivät enää löydä paikkaansa yhteiskunnasta ja työmarkkinoilla samalla tavoin kuin aiemmin (Karvonen & Kestilä 2014). Heikosti koulutetun työvoiman kysyntä on romahtanut. Tehokkuus- ja koulutusvaatimukset ovat kasvaneet, ja yksilö, joka ei pysty niihin syystä tai toisesta vastaamaan, on vaarassa jäädä ulkopuolelle. Lisäksi Suomessa pitkään jatkunut taantuma uhkaa katkaista sukupolvesta toiseen jatkuneen elintason kasvun (Kinnunen & Mäki-Fränki 2016). Tätä taustaa vasten nuorille voi syntyä helposti kokemus näköalattomasta, kilpailuun ja yksilölliseen selviytymiseen perustavasta todellisuudesta, jossa vain vahvat voittavat.

Yhteisöihin, sosiaalisiin verkostoihin ja kansalaistoimintaan osallistumista on pidetty keskeisenä keinona nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä ja positiivisten tulevaisuuskuvien luomisessa (Vehviläinen 2008). Osallisuus ymmärretään nykykeskustelussa useimmiten tunteena tai kokemuksena, joka syntyy, kun ihminen on osallisena jossakin yhteisössä esimerkiksi opiskelun, työn, harrastus- tai järjestötoiminnan kautta (Alanen ym. 2014; Ukkonen 2013). Vastaavasti yhteisöjen näkökulmasta osallisuus ilmenee jäsenten arvostuksena, tasavertaisuutena ja luottamuksena sekä yhteisön jäsenten mahdollisuutena vaikuttaa yhteisiin asioihin (Raivio & Karjalainen 2013). Osallisuuskäsitteen vastakohtana on syrjäytyminen. Syrjäytymisen rinnakkaiskäsitteitä ovat marginalisaatio, yhteiskunnallinen huono-osaisuus ja köyhyys. Marginalisaatio korostaa kulttuurista toiseutta ja vierautta. Vastaavasti huono-osaisuus ja köyhyystarkasteluissa korostuu taloudellinen eriarvoisuus suhteessa valtaväestöön. Myös erilaisten sosiaalisten ongelmien ilmeneminen eri väestöryhmissä liitetään usein syrjäytymisilmiöön.

Syrjäytymisellä tarkoitetaan yleisessä määrittelyssä yksilön ja erilaisten yhteiskunnan instituutioiden välisten siteiden heikkenemistä (Sandberg 2011). Asiantuntijoiden ja poliittisten toimijoiden keskusteluissa huoli syrjäytyneistä lapsista ja nuorista on viime vuosina ollut yleistä. Esimerkiksi sosiaalialan asiantuntijoilta nuorten hyvinvoinnista kysyttäessä juuri huoli syrjäytymistä tuli tutkimuksissa vahvasti esille, vaikka vain kolme prosenttia nuorista oli edes jonkin verran huolissaan omasta syrjäytymisestään (Myllyniemi 2010, 83–84).

Yhteiskunnallinen osallisuus voidaan määritellä kolmella ulottuvuudella. Toiminnallinen osallisuus, yhteisöihin kuuluminen ja jäsenyys sekä riittävä toimineentulo ja hyvinvointi (Raivio & Karjalainen 2013, 13–14). Toiminnallinen osallisuus merkitsee ennen muuta mahdollisuutta mielekkääseen tekemiseen ja omaehtoiseen toimintaan. Yhteisöihin kuuluminen ja niiden jäsenyys luo keskeisen perustan sosiaalisten suhteiden vahvistumiselle, oman identiteetin rakentamiselle ja vertaissuhteiden muodostumiselle. Nuori tarvitsee myös taloudellisen perustan, toiminta-areenoita ja välineitä osallistumiseen. Yhteiskunnan palvelujärjestelmien tulee osaltaan tukea nuorten hyvinvointia, kasvua ja kehitystä.

Osallisuus merkitsee myös mahdollisuutta vaikuttaa omaa elämää koskeviin asioihin ja saada ääni kuuluviin yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Kouluissa nuoria tuetaan aktiiviseen kansalaisuuteen esimerkiksi sisällyttämällä peruskoulun opetussuunnitelmaan yhteiskunnallisia teemoja, kuluttajakasvatusta, yrittäjyyskasvatusta, perhekasvatusta sekä ympäristökasvatusta. Opetuksen tavoitteena on oppilaan yhteiskunnallistaminen ja yksilöllisen kehityksen tukeminen. Lisäksi tavoitteen on itsenäisen ajattelun, valintojen tekemisen ja niistä vastuunottami-

sen valmiuksien, luovuuden sekä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittymisen (Nivala 2006, 86).

Yhteiskunnassa demokratian toteutumisen kannalta on tärkeää, että kansalaiset haluavat ja pyrkivät erilaisiin paikallisiin osallistumisen tapoihin, toimivat järjestöissä sekä ilmaisevat mielipiteitään julkisesti eri muodoissa. Poliittisten tavoitteiden painottaminen kansalaiskasvatuksessa on tarkoittanut kansalaisten valmistamista hyödyntämään aktiivisesti yhteiskunnan vaikuttamiskanavia. (Nivala 2006, 2007.) Nuorista voi tuntua siltä, että poliittiset päätöksentekijät eivät ota nuortennäkemyksiä vakavasti. Tämä oletamus saa heidät usein suhtautumaan epäilevästi osallistumiseen ja mielipiteiden ilmaisuun. (Ahokas 2010.)

Nuorten tukeminen aktiiviseen kansalaisuuteen ei kuitenkaan synny itsestään selvästi. Tarvitaan toimintamahdollisuuksia, joissa itseluottamus vahvistuu, syntyy rohkeutta ja luovuutta. Tärkeää on, että nuorille syntyy varmuus siitä, että voivat vaikuttaa omaan ympäristöönsä ja siihen yhteisöön, missä he elävät. Nuorten kohdalla perinteinen poliittinen osallistuminen Suomessa on ollut laskussa viime vuosikymmenten ajan ja joissakin yhteyksissä puhutaan demokratiakriisistä. Nuorten sanotaan olevan vieraantuneita edustuksellisen demokratian keinovalikoimasta. Yleisinä havaintoina viime vuosikymmenistä voidaan kuitenkin esittää nuorilla olevan mielenkiintoa yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen toisin keinoin, joissa kulttuuriset toiminnat ja taiteellinen ilmaisu ovat vahvasti esillä.

Osallisuutta vahvistava moniammatillisuus

Sosiaalialan työtä koskevassa ennakointihankkeessa työryhmä näkee sosiaalialan työn muotoutuvan tulevaisuudessa monialalaista yhteistyötä edellyttäväksi verkostomaiseksi toiminnaksi. Painotukset muuttuvat korjaavasta ongelmia ehkäisevään ja hyvinvointia edistävään toimintaan, mikä korostaa entisestään verkostotyökentelyn hallinnan taitoja. Toimialojen rajapintojen loiveneminen asettaa uusia tarpeita muiden hyvinvointia tuottavien alojen ymmärtämiselle. Sosiaalialan ja esimerkiksi kulttuuri- tai liikunta-alan yhteiselle palveluiden kehittämiseksi ennakoidaan kasvavaa kysyntää. (Nikander ym. 2017.)

Osallistava ja liikunnallinen teatteri -hankkeessa teatteri- ja liikunta-alan ammattilaiset ohjaavat yhdessä nuorten vertaisryhmiä ja kehittävät samalla työtään ennakointiryhmän linjaamaan suuntaan. Isoherrasen (2008, 80) mukaan hanketyölle on myös luontaista rohkeaa työn ja toimintamallien kehittäminen. Moniammatillisesti toteutetuissa hankkeissa olennaista onkin toimijoiden monipuolisen osaamisen käyttöönotto ja hyödyntäminen. Tämä mahdollistaa totutuista rutii-

neista ja ajattelumaleista irrottautumisen, mikä onkin hyvä lähtökohta uusille ajatuksille ja toimintamalleille sekä yhdessä oppimiselle. (Isoherranen 2008, 80.)

Hanketyöhön sitoutuneet työparit ja tiimit ovat oppimassa uudenlaista moniammatillista työ- ja toimintakulttuuria, johon liittyy kiinteästi tietojen ja taitojen jakaminen. Ne tarvitsevat toimiakseen luottamusta, avoimuutta ja toisen osaamisen arvostamista. Ennen kaikkea moniammatillinen tiimi ja sen johtaminen tarvitsevat tilaa ja aikaa tarkastella moniammatillisuutta omassa työssään. Esimerkiksi eri toimijat yhteen tuovat työpajat, tiimikokoukset ja työnohjaus ovat niitä foorumeja, joissa moniammatillinen tiimi voi rakentaa yhteistä ymmärrystä moniammatillisuudesta, saada tukea ja jakaa myös toimivia käytäntöjä. Parhaimmillaan näillä foorumeilla voidaan tehdä näkyväksi moniammatillisuuden avaamat mahdollisuudet ja sen aiheuttamat haasteet. Monenlainen yhdessä ymmärtäminen tarjoaa mahdollisuuden oman toiminnan reflektioon ja sen avulla oman toiminnan ja ammatillisuuden kehittymiseen ja myös ristiriitojen käsittelemiseen. (mm. Helin 2016; Pärnä 2012.)

Käytännössä moniammatillinen toiminta tuo näkyväksi sen, että eri ammattialoilta tulevilla työntekijöillä voi olla erilaisen osaamisen lisäksi erilaisia toimintatapoja ja työkulttuureja, jopa työssä käytettävä kieli voi olla erilaista. Työn kehittäminen vaatii työntekijöiltä uudenlaista verkostotyön osaamista ja asennoitumista. (Hulkkonen 2016; Perälä, Halme & Nykänen 2012.) Toimialojen rajapintojen loiventuessa uudistuva asiantuntijuus ei ole vain yksilön ominaisuus tai osaamista, vaan se toteutuu vuorovaikutuksessa moniammatillisena työnä. Uusia toimintamalleja innovoivissa hankkeissa, joissa valmista toimintamallia tai ratkaisua ei edes ole, edellytetään yhteisen ymmärryksen syntymistä työkäytännöistä ja tiedon rakentamisesta. (vrt. Hakkarainen, Lallimo & Toikka 2012.)

Toiminnalliset vertaisryhmät nuorten osallisuuden vahvistajina

Vertaisryhmässä jäsenet tarjoavat toisilleen sosiaalista ja emotionaalista tukea sekä uudenlaisia näkökulmia toimia, ajatella ja puhua itsestään. Perinteisesti vertaisryhmissä jäseniä yhdistävänä tekijänä on ollut jokin ongelma, diagnoosi tai arjen haaste. Vertaisryhmän toiminta voi perustua myös hyvinvoinnin ja voimavarojen vahvistumisen tavoitteelle ilman varsinaista ongelmaa. Vertaisryhmät voivat toimia ryhmäläistensä itsensä ohjaamina, koulutetun vapaaehtoisen ohjaamana tai ammatillisesti ohjattuna. Ammatillisesti ohjatuissa vertaisryhmissä oleellista on riittävän tilan antaminen ryhmän jäsenille ja heidän vertaissuhteilleen sekä ryhmän jäsenten aito osallisuus ryhmätoiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (mm. Rinkinen 2012.)

Nuoret osallistuvat Osallistava ja liikunnallinen teatteri -hankkeen toimintaan pääasiassa ohjatuissa vertaisryhmissä. Vertaisryhmässä samankaltaisessa elämäntilanteessa olevilla nuorilla on mahdollisuus liikunta- ja teatterialan ammattilaisten ohjaamana ja tukemana toimia, jakaa kokemuksiaan, reflektoida ja oppia toisiltaan. Ammatillinen ryhmänohjaus näissä nuorten vertaisryhmissä luo toimintaan rakenteita, pitää huolen toiminnan suunnasta ja mahdollistaa jokaiselle ryhmän jäsenelle turvallisen toimintaympäristön.

Ihmiset oppivat ja tuottavat omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan näkyviksi hyvin erilaisilla tavoilla. Siksi ryhmän ohjaajan pitäisi työskennellä ryhmän kanssa vaihtelevilla menetelmillä. Oleellista on, ettei toiminta ole pelkkää ohjaajakeskeistä tiedon jakamista, vaan ryhmäläiset saadaan ajattelemaan ja toimimaan itse aktiivisesti ja reflektiivisesti. (Riihelä-Palmu 2008; Vilén, Leppämäki & Ekström 2008.)

Puhuminen ei ole ainoa eikä paras tapa synnyttää muutosta toimintatapoihin tai ajattelumalleihin. Toiminnallisten menetelmien avulla voidaan tukea yksilöä tai ryhmää tuntemaan itseään ja löytämään omia voimavarojaan. Nimensä mukaan toiminnalliset menetelmät ovat enemmän tekoja kuin sanoja, vaikka sanoja tarvitaankin usein sekä toiminnan ohjaamisessa että kokemusten jakamisessa. Toiminnallisten menetelmien käyttämisen lähtökohtana on se, että jokainen ihminen, nuorikin, on oman elämänsä ja kokemustensa paras asiantuntija. Hän osaa tunnistaa omat voimavaransa, ongelmansa ja kehittämiskohteensa. Toiminnallisten menetelmien avulla voidaan ihmistä auttaa löytämään itsensä, voimavaransa ja ratkaisuja elämänsä haasteisiin. (Heiskanen & Hiisjärvi 2015.)

Honkakosken (2017) mukaan monenlainen toiminta, esimerkiksi liikunta ja teatteri-ilmaisu, tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden käyttää omia luonnollisia ongelmanratkaisutaitojaan. Hän voi itse työskennellä asettaakseen ja saavuttaakseen elämänhallintaan tai hyvinvointiin liittyviä tavoitteita. (Grek 2008, 1–21, 50; Riihelä-Palmu 2008, 17–19.) Toisaalta taiteelliset menetelmät ovat voimakas tapa tuoda esiin omia tunteita ja kokemuksia. Ne voivat auttaa ymmärtämään ja antamaan merkityksiä omille kokemuksille. Taiteelliset ja toiminnalliset menetelmät ovat usein myös turvallinen tapa kohdata erilaisuutta ja ravistella omia uskomuksia ja asenteita. (Honkakoski 2017; Ruusunen 2005, 58.)

Toiminnallisuus voi tuottaa sellaisia uudenlaisia havaintoja, tulkintoja ja tunteita ihmisestä itsestään, hänen tarpeistaan, voimavaroistaan ja oppimiskyvystään, jotka eivät tulisi näkyviksi pelkän puheen avulla. Ihmiset oppivat ja tuottavat omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan näkyviksi hyvin erilaisilla tavoilla. Siksi ammattilaisten pitäisi työskennellä nuorten ja heidän vertaisryhmiensä kanssa vaihtelevilla menetelmillä. Toiminnallisuus voi kuitenkin vaihdella esimerkiksi ryhmässä pal-

jon. Se voi olla liikuntasuoritus, keskustelua pareittain, jonkin kokemuksen esittämistä draaman avulla tai vaikka ryhmän lopuksi rentoutumisharjoitus. Oleellista on se, ettei toiminta ole pelkkää ohjaajakeskeistä tiedon jakoa, vaan ryhmäläiset saadaan ajattelemaan ja toimimaan itse aktiivisesti. (Riihelä-Palmu 2008; Vilén, Leppämäki & Ekström 2008.)

Toiminnalliseen ryhmään osallistuminen voi olla muutoksen ja toisin toimimisen alku. Sen on mahdollista voimavaraistaa nuoria osallistumaan muuhunkin toimintaan. (Tanskanen 2015, 120–123.) Osallistava toiminnallisuus voi vahvistaa nuoren reflektiokykyä ja avata vaihtoehtoisia tapoja nähdä ympäröivää maailmaa ja toimia osana sitä. (vrt. Honkakoski 2017.)

Toiminnallisuudessa olennaista ovat nuorten vertaissuhteet ja heidän itse esittämiensä ideoiden toteuttamismahdollisuus niin, että toiminta muokkautuu ”oman näköiseksi”. Ammatilliselta saatu tuki muutoksessa on merkityksellistä, mutta keskeistä on jokaisen ihmisen oma asiantuntijuus omasta hyvinvoinnista. (Kangasniemi 2017, 33–104.) Esimerkiksi nuorten ryhmässä, jossa osallistujat voivat kokea ryhmäläiset luotettaviksi vertaisikseen, on mahdollista reflektoida omia päämääriä, toimintatapoja ja merkityksiä yhdessä toisten samassa elämäntilanteessa olevien nuorten kanssa. Dialogisten vertaissuhteiden tavoitteena on vahvistaa toimintaan osallistuvien nuorten reflektiokykyä ja sen avulla lisätä heidän itsetuntemustaan ja vahvistaa voimavaroja. Reflektion avulla ihmisen kokeva ja tutkiva puoli voivat kohdata. Käytännössä reflektointi tarkoittaa kokemuksen ”vangitsemista” ja sen uudelleen arviointia, jolloin asiat alkavat näyttäytyä uudella tavalla. Reflektion pitäisi kohdistua sellaisiin perusolettamuksiin, jotka ohjaavat yksilön havaintoja ja toimintaa. (Nummela 2011; Ojanen 2001, 71–81.)

Voimavarakeskeisyys nähdään toimintatapana, joka edistää yksilöiden ja koko yhteiskunnan hyvinvointia ja terveyttä. Kumppanuus, osallisuus ja yhteistyö korostuvat tiedon jakamisen ja asiantuntijavallan sijaan. Voimavaraistavan työotteen lähtökohtana on asiakaslähtöisyys ja näkemys asiakkaasta oman elämänsä asiantuntijana. Tämä lähestymistapa haastaa työntekijät kehittymään ammattilaisina ja tarkastelemaan omaa ihmiskäsitystään ja sitä, miten sietää epävarmuutta. Myös monitahoiset ja monimutkaisetkin asiakastyön ja moniammatillisen yhteistyön valtasuhteet, kulttuurit ja ristiriidat tulevat näkyviksi. Voimavaraistavalla työotteella on mahdollista vahvistaa nuoren osallisuutta, subjektiutta ja itsemääräämisoikeutta. (Vilén ym. 2008.) Tärkeää on, että ammattilaiset uskovat asiakkaan tietoihin, taitoihin ja muuttumisen mahdollisuuksiin.

Nuoren kannalta voimavarakeskeinen lähestymistapa on sitä, että hän tulee kuulluksi ja kohdatuksi arvostavasti, omana itsenään. Ammatilliselle tämä lä-

hestymistapa mahdollistaa vuorovaikutussuhteen rakentumisen kumppanuussuhteeksi, jolloin asiantuntijuus on horisontaalista: asiantuntijuutta on sekä ammattilaisella että asiakkaalla. (Vogt 2016, 31.) Työntekijän tehtävänä on rakentaa vastavuoroisuutta, ei ensisijaisesti muuttaa nuorta tai tämän elämäntapoja tai toimintamalleja. Merkityksellistä on, että asiakkaalla on oikeus määrittää ja tilaa pohtia omaa elämäänsä. (Seikkula & Arnkil 2005, 17.) Hyvän, vastavuoroisen vuorovaikutussuhteen luominen edellyttää näkökulman kääntämistä ongelmista vuorovaikutuksen tarkasteluun ja myös ammattilaisen omaan toimintaan.

Muukkosen (2009, 165–194) mukaan voimavaraistavan osallisuuden hyötyjä asiakkaalle voivat olla mm. kuulluksi tuleminen, vaikutusmahdollisuudet omaan elämään ja ympäröivään maailmaan, tiedon saanti ja ymmärtäminen, yhteistyön rakentuminen, voimavarojen käyttöönotto ja yhteisen päämäärän asettamisen sekä arvioinnin mahdollisuus. Tärkeintä hänen mukaansa on, että ihmisellä on mahdollisuus sanoa mielipiteensä ja kertoa tarinansa. Osallisuuden vaikuttavuutta esimerkiksi juuri erityistä tukea tarvitsevien ihmisten parissa voisivat olla elämänlaadun paraneminen ja elämän riskitekijöiden liudentuminen.

Ammattilaisen osallistava lähestymistapa auttaa ja ohjaa nuorta voimavarojen etsimisessä ja löytämisessä. Se mahdollistaa koherenssin tunteen ja omien kokemusten merkityksellisyyden tarkastelun. (Sihto 2013, 14–38.) Konkreettisesti osallisuus ryhmän toimintaan näkyy niin, että nuoret itse ovat myös asettamassa ryhmän tavoitteita, suunnittelemassa toimintaa sekä arvioimassa sitä koko prosessin ajan. Osallistava arviointi on nuorten vaikutusmahdollisuutta siihen, mitä tulee muuttaa, mikä toimii ja miten toimivia käytäntöjä voidaan vahvistaa. (Kivipelto 2008, 24.) Osallistava arviointi lisää Vatajan (2005, 125) mukaan toimintaan sitoutumista ja lopputuloksen kiinnostavuutta.

Nuorten ideoima Draamaklubi

Kevään 2017 aikana Kainuussa ja pääkaupunkiseudulla toteutettiin useita eri liikuntaa ja teatteria yhdistäviä työpajoja. Osa ryhmistä oli valmiille koulu- ja opiskeluryhmille suunnattuja. *Draamaklubi* on hyvä esimerkki siitä, kuinka yhdelle valmiille kohderyhmälle suunnattu toiminta toteutettiin nuoria osallistavasti. Toiminnan tavoitteena oli tarjota turvallista ja rentoa tekemistä nuorten toiveiden pohjalta. Ammattilaisten roolina oli toimia ”rinnalla kävelijöinä” sekä olla tuke-massa nuorten reflektointia. Toiminnassa teatterialan ja liikunta- ja nuorisotalan kaksi ammattilaista yhdistivät osaamistaan ja toteuttivat ryhmätoiminnan yhdessä nuorten kanssa. Tavoitteena on yhdistää teatterillista ilmaisua hyvinvointia ja terveyttä edistävään liikunta-alan osaamiseen.

Draamaklubi-ryhmässä sovellettiin osallistavan teatterin periaatteita. Osallistavan teatterin tarkoituksena on luoda ”sosiaalinen tila”, jossa jokainen voi olla oma itsensä voimavarojensa mukaan. Tavoitteena on tarjota erilaisia tapoja ajatella sekä luoda dialogia osallistujien välille. Toiminnan muoto ei niinkään tähtää teatteriesitykseen vaan oleellista on osallistujien kokemus prosessista. (Taylor 2003.)

Ryhmä koostui Poikien Talon kävijöistä. Poikien Talo tarjoaa pojille ja nuorille miehille matalankynnyksen toimintaa sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisellä työotteella. Poikien Talo on osa Kalliolan Nuoret ry:tä, joka tekee ennaltaehkäisevää sekä korjaavaa moniammatillista sosiaalista nuorisotyötä. Nuorten osallisuus on toiminnan keskiössä ja nuoria kannustetaan olemaan aktiivisesti mukana toimintojen kehittämisessä sekä toteuttamisessa. Kalliolan Nuorten tavoitteena on saada konkreettisia muutoksia nuorten elämässä ja antaa yksilöllistä tukea kasvuun. (Kalliolan Nuoret ry vuosikertomus, 2016.)

Ennen varsinaista ryhmätoimintaa teatteri-ilmaisun ohjaaja kävi Poikien Talolla avoimessa illassa kertomassa tulevasta ryhmästä nuorille sekä tutustumassa nuoriin ja kysymässä heiltä toiveita tulevaa toimintaa ajatellen. Toiminta muokautui vuorovaikutuksessa nuorten kanssa, ja esimerkiksi idea *Draamaklubi*-nimestä tuli nuorilta. *Draamaklubi*-ryhmä kokoontui kesäkuussa 2017 neljä kertaa kaksi tuntia kerrallaan ja toiminnassa oli mukana kymmenen nuorta. Osallistujien määrä vaihteli eri tapaamiskerroilla.

Teemaksi itsetutkiskelu

Tutustumiskäynnin yhteydessä järjestettiin äänestys, jossa vaihtoehtoina olivat esityksen valmistaminen tai itsetutkiskelu. Äänestyksen perusteella teemaksi muodostui itsetutkiskelu,

irtautuminen ilmaisua jähmettävästä esteistä, peloista ja epävarmuuksista. Tapaamisissa hyödynnettiin toiminnallisuutta ja vuorovaikutustaitoja lisääviä harjoituksia. Nuoria kannustettiin myös kehittelemään itse uusia harjoituksia ja löytämään mielekkäitä itseilmaisun muotoja.

Tapaamiset alkoivat aina rauhallisesti kerääntymällä kahvi- ja teekuppien äärelle, istumaan ja juttelemaan sekä odottamaan, että ryhmä olisi koossa. Alkukeskustelun aikana katsottiin, keitä on paikalla. Ensimmäisellä tapaamiskerralla selvitettiin, tuntevatko kaikki toisensa, sekä ”murrettiin jäätä”. Varsinainen toiminta aloitettiin kerääntymällä piiriin, jossa esimerkiksi keskusteltiin siitä, mitä tuntemuksia edellinen kerta oli herättänyt. Tämän lisäksi ryhmäläisillä teetettiin hengitysharjoituksia sekä harjoiteltiin läsnäoloa.

Erilaisissa harjoituksissa hyödynnettiin osallistavan teatterin periaatteita. Tapaamisissa hyödynnettiin monipuolisesti kehollista ilmaisua. Statusharjoitusten avulla opeteltiin tuntemaan erilaisia sosiaalisia vuorovaikutustilanteita ja omia käyttäytymistapoja. Eräs harjoitus oli joukkuepeli nimeltään ”tunnepallo”. Tämän harjoituksen tavoite on rikkoa pelaamiseen liittyvää kilpailua ja herätellä sen sijaan joukkueessa toimimista. Lisäksi sen avulla annettiin esimerkki siitä, miten liikkumista voidaan toteuttaa tilassa, joka ei ole suunniteltu liikuntasaliksi, missä tuolit kävivät maaleista ja mielikuvitus ja eläytyminen olivat keskiössä. Ideoita harjoituksiin tuli myös ryhmässä olleilta pojilta, esimerkiksi erilaisten sanojen näyttelemistä. Harjoitusten lomassa ryhmäläisten kanssa keskusteltiin heränneistä tuntemuksista.

Draamaklubin osallistava arviointi

Osallistava ja liikunnallinen teatteri -hankkeessa hyödynnetään osallistavaa arviointia, jonka keskeisinä periaatteina ovat toisilta oppiminen ja toiminnan kehittäminen (Kivipelto, 2008). Nuorille suunnatussa toiminnassa olennaista on ideoiden lähteminen nuorilta, jonka seurauksena toiminta muokkautuu ”oman näköiseksi”. Arvioinnilla pyritään selvittämään, onko tässä asiassa onnistuttu.

Saatus arviointi- ja palautetietoa hyödynnetään myös tulevien ryhmien suunnittelussa, uusien toimintamallien luomisessa sekä toiminnan kehittämisessä. *Draamaklubi*-ryhmän toimintaa arvioitiin nuorten, ammattilaisten sekä sidosryhmän näkökulmasta.

Tapaamisten jälkeen mukana olleilta nuorilta pyydettiin sekä suullista että kirjallista palautetta. Nuorilta muiden muassa kysyttiin, mitä he mahdollisesti oppivat tapaamisen aikana ja voivatko he

jotenkin hyödyntää niitä jatkossa. Kommenteista nousi esiin, että ryhmässä tehdyt harjoitukset olivat hauskoja ja kehonkieleen liittyviä harjoituksia voi hyödyntää jatkossa jokapäiväisessä elämässä. Eräs nuori koki saaneensa pientä rohkaisua ja löytäneensä itsestään sellaisia puolia, jotka hänen mukaansa kaipaavat harjoitusta. Palautteessa mainittiin improvisaatiot, statusharjoitukset ja ”spotlightissa” oleminen. Esiin tuotiin myös, että jännitystä on mahdollista hyödyntää esiintyessä.

Kysyttäessä nuorten vaikuttamismahdollisuuksista ryhmätoiminnan sisältöön palaute oli yksimielistä. Kaikki kokivat pystyneensä osallistumaan tekemisen suunnitteluun ja ryhmätoiminnan sisältöön. Kritiikkiä hieman herätti ”tunnepallo”. Myöskään kosketusharjoitukset eivät olleet mieluisia. Kehittämisehdotuk-

sisä mainittiin erilaiset ryhmätyöskentelyt, jotka koettiin hyödyllisiksi. Omalle epämuikavuusalueelle menemistä, esilläolo- ja statusharjoituksia, haluttiin tehdä lisää ja ”makustella”, miltä tehdyt harjoitukset tuntuvat. Kuten nuoret sanoivat: ”Saada ikään kuin siedätyshoitoa”, ”Sellaisia, mitkä auttavat pitämään pokkaa.”

Ryhmätapaamisten jälkeen ryhmänohjaajat arvioivat muutosta nuorista ryhmäprosessin edetessä. Ryhmänohjaajien huomioiden mukaan osa nuorista oli tapaamisten edetessä avoimempia ja uskalsivat heittäytyä tilanteisiin sekä yhteisiin harjoituksiin. Viimeisellä tapaamiskerralla oli havaittavissa me-filistä ja voimaantumisen tunnetta.

Ryhmätoiminnan onnistumisen kannalta tutustumiskäynti ja vapaamuotoinen keskustelu poikien kanssa ennen varsinaista ryhmätoimintaa oli erittäin tärkeä tekijä. Poikien Talo oli osallistujille tuttu ja turvallinen, joka on todennäköisesti madaltanut osallistumisen kynnyistä. Tilat olivat myös muunneltavissa erilaisia harjoituksia varten. Haasteita oli ajan hallinnan kanssa. Tapaamiset alkoivat aina kerääntymällä yhteen ja samalla odotettiin, että kaikki saapuvat paikalla. Usein aika oli loppua kesken, koska tapaaminen pitää lopettaa ennalta sovittuun aikaan. Tämän seurauksen loppukeskusteluille tai yhteiseen reflektointiin ei ollut riittävästi aikaa joka kerran jälkeen.

Ryhmädynamiikan näkökulmasta oli tärkeää, että nuoret tunsivat toisensa ja kokivat olonsa turvalliseksi. Eräällä tapaamiskerralla kesken ryhmätapaamisen mukaan liittyi nuoria, jotka myös halusivat osallistua toimintaan. Kyseiset nuoret tulivat yhden aikaisemmin mukana olleen nuoren mukana, joten heidät toivotettiin tervetulleeksi. Tällä oli kuitenkin suuri vaikutus ryhmädynamiikkaan, koska ryhmäläiset eivät tunteneet toisiaan entuudestaan. Yhteisen kielen puute vaikutti osaltaan ryhmän sisäisiin suhteisiin. Uudet ryhmän jäsenet hyppäsivät rohkeasti mukaan toimintaan, mutta aiemmin mukana olleet nuoret kokivat olonsa epämuikavaksi. Turvallisen ilmapiirin takaamiseksi olisi perusteltua, että ryhmän jäsenet pysyisivät samana eri tapaamiskerroilla.

Ryhmänohjauksellisesta näkökulmasta tapaamiskerroilla olisi pitänyt olla selkeämpi aloitus sekä lopetus. Osaltaan tähän vaikutti, että osa nuorista oli myöhässä ja alun odottelu ”söi” tunnelmaa. Harjoitusten määrä olisi voinut vähentää ja tapaamiskertoihin olisi pitänyt varata myös enemmän aikaa reflektointiin ja itsetutkiskeluun.

Poikien Talon ohjaajan arvion mukaan nuoret heittäytyivät harjoituksiin varsin vapautuneesti aivan ryhmäprosessin alusta alkaen. Ryhmässä oli myös havaittavissa erilaista rentoutumista ja huumoria kuin yksikön avoimessa yhteisötoiminnassa. Ryhmätoiminnassa olleiden nuorten ilmaisulliset taidot kuitenkin vaihtelivat

jonkin verran. Osalle harjoitukset ja menetelmät saattoivat olla hieman haastavia, kuten koskettaminen, joka nousi myös esiin nuorten palautteissa. Osa nuorista saattoi taas kaivata haastavampaa tekemistä. Neljä tapaamiskertaa kesän aikana oli juuri sopiva määrä. Poikien Talon ohjaaja mainitsi myös vaihtuvuuden ja myöhästymisen negatiivisen vaikutuksen ryhmädynamiikkaan.

Nuoria osallistavan toiminnan kehittäminen

Nuorten osallisuuteen liittyvissä toiminnoissa kriittistä on nuorten tavoittaminen, jotka eivät ole kiinnittyneet mihinkään toimintaan. Yhdistämällä esittävää taidetta ja liikunnallisia elementtejä ja moniammatillisella työskentelyotteella on mahdollista luoda uutta sosiaaliseen nuorisotyöhön. Tämä edellyttää työntekijöiltä valmiutta ”heittäytyä” ja ennakkoluulottomuutta, koska toimintaan ei ole olemassa valmiita toimintamallia. On myös huomioitava, että uudet mallit ja menetelmät eivät kuitenkaan synny hetkessä. Eri ammattiryhmillä voi olla erilaiset työskentelytavat ja työskentelytapo, ja esimerkiksi tietyn alan terminologia voi olla alaan vihkiytymättömille vierasta. Toisin sanoen vie aikaa ja resursseja, kun eri alojen ammattilaiset tutustuvat toisiinsa ja aletaan puhua ”samaa kieltä”. Tätä ei pidä kuitenkaan nähdä esteenä vaan mahdollisuutena. Työparityöskentely voi olla hedelmällistä ja tutustumalla eri alan työskentelytapoihin voi rikastuttaa omaa asiantuntijuutta.

Toiminnan markkinointi ja sanoittaminen on hankkeen yksi kehittämistyön osa-alue. Osallistava ja liikunnallinen teatteri -hankkeen nimi on herättänyt ihmettelyä, jossa on tuotu esiin sanaparin mielettömyys, koska teatterissa on joka tapauksessa liikettä. Liikunnallisella näkökulmalla kuitenkin viitataan myös hyvinvointia ja terveyttä edistävään liikuntaan. Hankkeessa on myös kertynyt kokemuksia, joissa nuorille suunnattuun ryhmätoimintaan ei ole tavoitettu yhtään nuorta runsaasta markkinoinnista huolimatta. Nuoria on helpompi tavoittaa organisaation kautta, kuten koulujen ja kolmannen sektorin nuorten kohtaamispaikkojen kautta. Projektityöntekijöiden saatujen kokemusten perusteella ryhmätoiminta saavuttaa nuoret paremmin, kun toiminnalla on jokin selkeä tavoite, kuten esitys tai vaikkapa *Draamaklubissa* teemaksi noussut itsetutkiskelu.

Draamaklubi-ryhmän kokoaminen alkoi yhteydenotolla Poikien Talon ohjaajaan ja toiminnan esittelyllä. Yhteistyöstä sopimisen jälkeen hankkeessa työskentelevä teatteri-ilmaisun ohjaaja kävi Poikien Talon avoimessa illassa tutustumassa nuoriin. Ryhmän syntymiseen vaikuttanee myös demografiset tekijät. *Draamaklubin* osallistuneet olivat kaikki nuoria miehiä ja oletettavasti ainakin jossain määrin samassa elämäntilanteessa. On tärkeätä, että nuorten kanssa työskentelevät

aikuiset luovat turvallisen ilmapiirin ja viitekehysten toiminnalle. Luottamusta ja turvallisuutta luodaan vuoropuhelun avulla. Toiminnallisten menetelmien avulla voidaan tarjota nuorille nähdäksi ja kuulluksi tulemista. Nuorille suunnattu vertaisryhmätoiminta antaa myös mahdollisuuden laajentaa sosiaalisia verkostoja ja luo osallisuutta.

Opetushallituksen (Nikander ym. 2017) tulevaisuuden sosiaalialan osaamistarvekartoituksessa nostettiin esiin taide-, liikunta- ja kulttuurialan moniammatillisuus ja uudet toimintatavat. Uusia toimintamalleja luotaessa niin ammattilaisten kuin nuorten kanssa työskentelyssä tulee olla ymmärrettävät tavoitteet. Työskenneltäessä yli perinteisten toimialarajojen yhteistyön onnistuminen edellyttää osallistavaa arviointia työskentelyprosessin eri vaiheissa.

LÄHTEET

- Alanen, O., Kainulainen, S., & Saari, J. (2014). *Vamos tekee vaikutuksen. Vamos-Nuorten Hyvinvointikokemukset ja tulevaisuuden odotukset*. Helsinki: Helsingin Diakonissalaitos.
- Gothóni, R., Karjalainen AL., Koistinen P. & Kolkka M. (toim.) (2015). *DIAKpedalla asiakaslähtöisyyttä, reflektiivisyyttä ja digitaalisuutta*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Grek, K. (2008). *Terveyden edistämisen asiantuntijoiden, toimintaterapeuttien ja nuorten käsityksiä terveyden edistämisestä: Toiminnallinen näkökulma*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J., & Toikka, S. (2012). Asiantuntijuus, kollektiivinen luovuus, ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus*, 32(4), 246–256.
- Helin, R. (2016). *Onnistunut moniammatillinen yhteistyö terveysosaalityöntekijöiden kirjoituksissa*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Helminen, J. (toim.) (2016). *Sosiaaliohjaus – lähtökohchia ja käytäntöjä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R., & Wallin, A. (2014). *Parempaa työelämää tekemässä – Tutkiva ote työnohjaukseen*. EU: United Press Global.
- Honkakoski, A. (2017). *Taiteen ja sosiaalisen työn rajalla: Kohtauspaikkana draama*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Hulkkonen, V. (2016). *Yhdentävä johtajuus, Esimiestaito tänään ja huomenna*. Helsinki: Melinor Oy.
- Isoherranen, K. (2012). *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. Helsinki: Helsingin yliopisto Sosiaalitieteiden laitos.
- Isoherranen, K., Rekola, L., & Nurminen, R. (2008). *Enemmän yhdessä: Moniammatillinen yhteistyö*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Kalliolan Nuoret ry vuosikertomus (2016). Saatavilla 15.9.2017 https://issuu.com/kalliolannuoret/ry/docs/kalliolan_nuoret_vuosikertomus_2016
- Kangasniemi, A. (2017). *Tavoitteesta tavaksi. Tietoisesti kohti terveyttä ja hyvinvointia*. Helsinki: Kirjapaja.
- Karvonen, S., & Kestilä, L. (2014). Nuorten aikuisten syrjäytymisvaaraan liittyvä huono-osaisuus. Teoksessa M. Vaarama, S. Karvonen, L. Kestilä, P. Moisio & A. Muuri (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi*. (s. 50–70). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kinnunen, H., & Mäki-Fränti, P. (2016). *Pitkittynyt taantuma heikentää nuorten sukupolvien asemaa suomessa*. Helsinki: Suomen Pankki.
- Kivipelto, M. (2008). *Osallistava ja valtaistava arviointi: Jobdatus periaatteisiin ja käytäntöihin*. Helsinki: Työpapereita/Stakes: 17/2008.
- Koskiahho, B. (2015). Sosiaalisen kysymyksen ratkaiseminen tulevaisuudessa. *Tieteessä tapahtuu*, 33(1), s. 3–11.
- Mikkonen, I. (2011). Vertaistuki osana sosiaalista vahvistamista. Teoksessa P. Lundblom & J. Herranen (toim.), *Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä*. (s. 204–222). Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Myllyniemi, S. (2008). *Nuorisobarometri 2010*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.
- Nikander, J., Juntunen, E., Holmberg, A., & Tuominen-Thuesen, M. (2017). *Aikuisten parissa tehtävän sosiaalialan työn osaamistarpeet*. Helsinki: Opetushallitus.
- Nivala, E. (2006). Kunnon kansalainen yhteiskunnan kasvatuksellisenä ihanteena. Teoksessa L. Kurki & E. Nivala (toim.), *Hyvä ihminen ja kunnon kansalainen. Jobdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan*. (s. 25–103). Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Nivala, E. (2007). Kansalaisuus nuorisokasvatuksen teorian jäsentäjänä. Teoksessa Nivala, E. & Saastamoinen, M. (toim.) *Nuorisokasvatuksen teoria - perusteita ja puheenvuoroja*. (s. 93–132). Nuorisotutkimusverkosto. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

- Nivala, E., & Saastamoinen, M. (2007). *Nuorisokasvatuksen teoria–perusteita ja puheenvuoroja*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Nummela, T. (2011). *Yhdessä ja erikseen: Matkalla työnohjaajaksi*. Lappeenranta: Saimaan ammattikorkeakoulu.
- Pärnä, K. (2012). *Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet*. Turku: Turun yliopisto.
- Perälä, M., Halme, N., & Nykänen, S. (2012). Lasten, nuorten ja perheiden palveluja yhteensovittava johtaminen. Helsinki: Terveyden hyvinvoinnin laitos.
- Raivio, H. & Karjalainen, J. (2013). Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite ja toimintaohjelmissa. Teoksessa T. Era (toim.) *Osallisuus - oikeutta vai pakkoa?* (s. 12–34). Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulun Julkaisuja 156.
- Riihelä-Palmu, S. (2008). ”Eri teitä samalle laiturille”. *Toiminnalliset menetelmät perheneuvolan sosiaalityössä*. Helsinki: Stakes.
- Ruusunen, T. (2005). Ilmaisulliset menetelmät–siltoja itseen ja toisiin. Teoksessa K. Ranne, A. Sankari, T. Rouhiainen-Valo & T. Ruusunen (toim.). *Sosiaalipedagoginen ammatillisuus–Madsenin Kukasta Toiminnan Tulppaaniksi*. (s. 54–61). Kokemäki: Satakunnan Ammattikorkeakoulu.
- Sihto, M. (2013). Terveyspolitiikka, kansanterveys ja terveyden edistäminen – käsitteitä ja kehityskulkuja. Teoksessa: M. Sihto, H. Palosuo, P. Topo, L. Vuorenkoski & K. Leppo (toim.). *Terveydenpolitiikan perusta ja käytännöt*. (s. 14–38). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Ojanen, S. (2000). *Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittäminen*. Helsinki: Palmenia.
- Tanskanen, S. (2015). Toiminnallisuus ryhmämuotoisessa asiakastyössä. Teoksessa P. Näkki & T. Sayed (toim.) *Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla*. (s. 105–126). Helsinki: Edita,
- Ukkonen, M. (2013). Nuoret toiminnan kehittäjinä nuortentalo katutason toiminnassa. Osallisuus. Teoksessa T. Era (toim.) *Osallisuus - oikeutta vai pakkoa?* (s.106–121). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Vataja, K. (2005). Arvioijan monet roolit ja mahdollisuudet arviointiprosessin hyödyntämisessä. *Hallinnon Tutkimus 24* (2005): 123–130.
- Vehviläinen, J. (2008). *Nuorten osallisuushanke – arvioinnin loppuraportti*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vilén, M., Leppämäki, P., & Ekström, L. (2008). Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uud. p. Helsinki: WSOY.
- Vogt, I. (2016). Voimavarakeskeinen lähestymistapa sosiaaliohjauksessa. Teoksessa J. Helminen (toim.) *Sosiaaliohjaus – lähtökohdista ja käytäntöjä*. (s. 29–43). Helsinki: Edita.

Ari Haapanen & Peter Peitsalo

UUSIA KÄYTÄNTÖJÄ NUORTEN MIESTEN TYÖELÄMÄSTÄ SYRJÄYTYMISEN EHKÄISYYN

Johdanto

Miehet ovat yliedustettuina sekä ylimmissä johtoportaisissa että töissä ja työkyvyttömissä. Silti perinteisten TE-palvelujen asiakkaista noin kaksi kolmasosaa on naisia. Tämän vuoksi tarvitaan lisää miesten tarpeisiin vastaavia työllistämis- ja koulutuspalveluja. Erityisesti nuorten miesten työllistymisen tukemiseksi tarvitaan uudenlaisia koulutus- ja uraohjauksen valmennusmenetelmiä. Myös ammattilaisten mies-sensitiivistä osaamista koulutus- ja urapalvelujen valmennusmenetelmissä on tarpeen vahvistaa. Auta miestä mäessä -hankkeessa kehitetään ryhmämuotoisia ja toiminnallisia valmentavia palveluja vastaamaan asiakaslähtöisesti nuorten miesten palvelutarpeita.

Tämän lisäksi hankkeessa pyritään lisäämään nuorten miesten tietoa työtehtävistä sosiaali- ja terveystieteillä, jossa miesnäkökulman avulla voitaisiin kehittää paremmin miesten tarpeisiin vastaavia ja miehet tavoittavia palveluja. Hankkeen valmennuksissa tuodaan esille sosiaali- ja terveystieteitä potentiaalisena suuntautumismuutoksena ja ohjataan nuoria miehiä hakemaan alalle, mikäli he tästä kiinnostuvat. Miehiä tarvitaan sote-alalle myös siksi, että miesvaltaisten alojen työpaikat vähenevät ja sote-alalle tarvitaan vuoteen 2025 mennessä 120 000 työn-

tekijää lisää. Tarvitaan siis toimivia keinoja tuoda miehille kokemusperäistä tietoa miehistä naisvaltaisten alojen monipuolisissa tehtävissä ja samaistumiskohteita alalta.

Auta miestä mäessä -hankkeen päätoteuttaja on Diakonia-ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajana toimii Miessakit ry. Hankkeen pääkohderyhmänä ovat 18–29-vuotiaat miehet, joilla ei ole koulutus- tai työpaikkaa. Hankkeen päätavoite on miessensitiivisten koulutus- ja urapalveluiden valmennusmenetelmien ja palvelunohjauksen kehittäminen nuorten miesten työllistymisen tueksi.

Tärkeinä yhteistyökumppaneina hankkeessa ovat Helsingin, Vantaan ja Espoon Ohjaamot, jotka osallistuvat mm. valmennuspilottien toteutukseen ja joiden henkilöstön miessensitiivisen työmenetelmien tuntemusta ja ohjaustaitoja vahvistetaan hankkeen työpajoissa. Yksilö- ja ryhmätoimintaa sisältäviä valmennuspilotteja tukee mentoritoiminta ja Diakonia-ammattikorkeakoulun sote-alan yhteistyöorganisaatioiden hyödyntäminen valmennuksessa. Tavoitteena on, että valmennuspilotit osoitetaan tulokselliseksi ja valmennukset jäävät Ohjaamoiden palveluksi hankkeen jälkeen. Diak ja Miessakit ry voivat toimia niissä edelleen asiantuntijoina ja yhteistyökumppaneina niiden toteuttamisessa. Diak on valtakunnallinen toimija ja sillä on hyvät mahdollisuudet olla toimintamallin levittämisessä mukana hankkeen jälkeen.

Tässä artikkelissa esitellään hankkeen valmennusprosessia sekä ensimmäisestä valmennuspilotista saatuja kokemuksia. Valmennusprosessin kehittäminen jatkuu edelleen.

Miehet ja palvelu- ja koulutusjärjestelmä

Hanke pyrkii vastaamaan nuorten miesten ja olemassa olevien palveluiden kohtaamattomuuden haasteisiin. Aaltonen, Berg ja Ikäheimo (2015, 149) ovat todenneet, että palvelut eivät kohtaa sellaisten nuorten tarpeita, jotka alentuneesta toimintakyvystä johtuen kohtaavat työhön tai opintojen suorittamiseen liittyviä haasteita. Kohtaamattomuuden haasteet tulivat myös esille hankkeessa pilotoidussa ensimmäisessä valmennusryhmässä, jossa nuoret miehet kertoivat elämästään ja heidän sen hetkisistä kyvyistään sekä kokemuksistaan eri viranomaisten kanssa.

Suomalainen työelämä on jakautunut vahvasti miesten ja naisten ammatteihin. Esimerkiksi miesten osuus terveys- ja sosiaalipalveluiden työntekijöistä on vain 13,3 % (Tilastokeskus 2016, 46). Tämänkaltainen segregatio tuottaa haasteita sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle ja luo leimansa erityisesti ihmishuolien (mm. sosiaali-, terveys- ja opetusala) ammattilaisuuteen liittyviin mielikuviin. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisuus ja tähän liittyvät

mielikuvat vaikuttavat usein negatiivisesti miesten halukkuuteen hakeutua näille aloille.

Nuoret miehet ovat hyvin moninainen joukko. Mukaan mahtuu niin erittäin hyvin pärjääviä, sosiaalisesti taitavia ja hyvät sosiaaliset verkostot omaavia miehiä kuin myös monien psyykkisten ja sosiaalisten ongelmien kanssa painivia miehiä, joiden syrjäytymiskehitys on ollut nähtävissä jo varhaisessa vaiheessa. Erilaisista lähtökohdista huolimatta käytännössä kaikilla miehillä on samankaltaisia kysymyksiä läpikäytävänä siirryttäessä nuoruudesta kohti itsenäisempää varhaisaikuisuutta. Ystävyyssuhteisiin, asuntoon, opintoihin ja työelämään liittyvät kysymykset koskettavat jokaista. Siihen, miten onnistuneesti nuori näiden asioiden kanssa suoriutuu, on sekä henkilökohtaisilla että ulkoisilla tekijöillä merkittävä vaikutus. Sanomattakin on selvää, että nykyisessä eriarvoistuvassa yhteiskunnassa nuoresta aikuiseksi kasvu on vaativaa (Palola, Hannikainen-Ingman & Karjalainen 2012, 314).

Viimeisin PISA-tutkimus paljastaa osin merkittäviä eroja tyttöjen ja poikien oppimistulosten välillä. Tutkimuksen mukaan suomalaiset tytöt pärjäsivät keskimäärin poikia paremmin. Alueelliset erot sukupuolten välillä olivat paikoin merkittäviä. Koulunkäyntiin ja oppimiseen liittyviä vaikeuksia on ensiarvoisen tärkeää tiedostaa, sillä ne heijastuvat myös koulun päättymisen jälkeiseen aikaan. Oppimisvaikeudet näyttäytyvät muun muassa sosiaalisilla ja ammatillisilla elämänalueilla sekä vaikeutena sijoittua yhteiskunnassa. (Lavikainen, Koskinen, Aro, Kestilä, Lyytinen, Martelin, Pensola, Rahkonen & Aromaa 2006, 402.)

Nuorten miesten kohdalla on viime vuosien aikana nostettu esiin niin sanottu Neet-ilmiö. Neet on lyhenne englannin kielen sanoista Not in Employment, Education or Training. Kyse on siis nuoresta, joka on vailla koulutus- tai työpaikkaa. Erityisesti 20–24-vuotiailla miehillä työn ja koulutuksen ulkopuolisuus on yleistynyt. Kasvu on jakaantunut puoliksi työttömien ja ei-aktiivisten (ei ole hakemassa työ-/opiskelupaikkaa) kesken. Periaatteessa ei-aktiivisten ryhmä voi kertoa vaikeammasta syrjäytymisestä, mutta Suomessa tähän joukkoon sisältyy myös muita kuin todellisen syrjäytymisuhan alla olevia nuoria (Asplund & Vanhala 2016).

Yksi hankkeen keskeisimmistä ajatuksista on kiinnittää erityistä huomiota sukupuolierityisiin kysymyksiin, joita niin nuorten miesten opiskelu- ja uravalintoihin kuin naisvaltaisiin toimialoihin liittyy. Käsitteenä sukupuolierityisyys viittaa ajatukseen, jossa miehenä ja naisena olemiseen katsotaan sisältyvän tiettyjä sukupuoleen yksinomaan tai ensisijaisesti sidonnaisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja kulttuurisia ominaispiirteitä (Peitsalo 2015). Nämä sukupuoliin kohdentuvat piirteet näyttäytyvät esimerkiksi erilaisina kasvatuskäytänteinä tai sosiaaliin roolei-

hin ja toimiin kohdentuvina odotuksina. Osaltaan ne vaikuttavat myös siihen, minkälaisia kysymyksiä nuoret kohtaavat pohtiessaan omaa tulevaisuuttaan opiskeluiden tai työn suhteen.

Mies, minne matka? -valmennuksen tavoitteet

Hankkeessa kehitetään erityisesti nuorille miehille suunnattua valmennusta, jossa huomioidaan mahdolliset miesten erityistarpeet valmennuksen sisältöjen ja valmennusmenetelmien suhteen. Tavoitteena on kehittää kokonaisuus, jonka avulla nuoret miehet saadaan motivoitumaan oman elämänhallintansa ja urapolkujensa rakentavaan tarkasteluun. Hankkeen osatoteuttajana on Miessakit ry, joka on maamme johtava sukupuolisensitiivisen miestyön asiantuntijaorganisaatio.

Miessakit ry:n toimintaa ohjaavia keskeisiä arvoja ovat sukupuolisensitiivisyys, vertaisuus, ammatillisuus ja hyvinvoinnin edistäminen. Näitä arvoja toteutetaan hankkeen valmennuksissakin. Sukupuolisensitiivisyys tulee esille muun muassa miesryhmien dynamiikan hyödyntämisessä osana valmennustapaamisia. Vertaisuus tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että toimintaa toteutetaan miehiltä miehille -periaatteella. Valmennusten osallistujat ja vetäjät ovat miehiä, ja toiminta perustuu keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä yhteiseen keskusteluun ja tekemiseen. Vaikka toimintamalli on pitkälti keskusteleva, on toiminta silti tavoitteellista ja ammatillista. Tavoitteena on saada nuori kiinnostumaan oman elämänsä laadun ja hallinnan parantamisesta ja aktivoida häntä hakeutumaan opintoihin tai työelämään.

Hankkeessa toteutetaan neljä valmennuspilottia, joissa valmennusmallia kehitetään. Valmennuksia toteutetaan yhteistyössä pääkaupunkiseudun Ohjaamojen kanssa. Valmennusryhmien lisäksi hankkeessa toteutetaan mentorivalmennusta, jossa koulutetaan nuorille ryhmätoiminnan tueksi yksilöllistä tukea tarjoavia mentoreita. Tämän toiminnan toteuttaa Miessakit ry.

Valmennusprosessi

Ensimmäisessä ryhmävalmennuksessa suunnitelmassa oli testata viisi eri vaihetta sisältävää valmennusprosessia. Vertaismentoritoiminta toimii tukirakenteena eli mentorit ovat yksilöiden tukena tässä prosessissa. Lopullinen valmennuksen rakenne työstetään kuitenkin vasta osallistujien alkukartoitusten sekä osallistujien ja hanketyöntekijöiden/yhteistyökumppaneiden yhteisten suunnittelutyöpajojen perusteella. Valmennus voidaan jakaa viiteen eri osaan valmennuskertojen teemojen mukaan:

1. Henkilökohtainen taso / Elämänkulun ja työhistorian alkukartoitus elämäkerrallisten menetelmien avulla.

Miesten elämänkulku tähän asti: missä on onnistunut/epäonnistunut, mitkä asiat ovat toteutuneet/eivät ole toteutuneet, koulutukseen ja työhön liittyvä historia. Samalla itsetuntemus lisääntyy, jolloin nuori hahmottaa paremmin omia kiinnostuksen kohteita ja osaamistaan. Tämän pohjalta tehdään henkilökohtaisen elämän ja työnhaun suunnitelma.

2. Ryhmätaso / Koulutukseen ja työhön liittyvät tulevaisuustyöpajat.

Sisältää vertaisryhmätoimintaa ja Diakin hanketyöntekijät toimivat asiantuntijoina. Pohditaan esim. missä työssä haluaisin olla 5 ja 10 vuoden päästä.

3. Yksilö- ja ryhmätaso / Henkilökohtaisen koulutus- ja työnhakusuunnitelman rakentaminen. Sisältää yhteistoiminnallista oppimista, ulkopuolisia alustajia ja keskustelijoita voidaan kutsua ryhmään (sote-alan opiskelijat, työntekijät, esimiehet ja muut asiantuntijat).

a) Työkaluja työnhakuun ja työelämässä toimimiseen. Teemoja esim. osaamiskartoitus, tiedon hankintaa eri alojen koulutuksesta ja työtehtävistä, työnhakutaidot (cv, työnhakemus, työhaastattelu), koulutus- ja työnhakua tukeva kirjoitustaito esim. hakemusten työstämisessä, työelämän pelisäännöt/työyhteisötaidot, oman työkokemuksen ja harrastusten opinnollistaminen, opinto-ohjaus ja ammatinvalintapsykologin hyödyntäminen. Tämän kautta pohditaan, mihin asioihin omassa työnhaussa täytyy kiinnittää erityistä huomiota ja mitä ominaisuuksia kehittää tavoitteiden saavuttamiseksi.

b) Palataan 1-osan suunnitelmaan ja tehdään konkreettinen suunnitelma, pohdintaa esim. miten etenen ja missä testaan, onko jokin ala minulle sopiva, osallistunko vapaaehtoistyöhön, toiveet tutustumiskäynteihin. Vertaismentorin osuus on erityisen tärkeä tässä osuudessa, koska he ovat valmennettavien tukena osaltaan luomassa uskoa tavoitteiden saavuttamiseen ja antamassa käytännön vinkkejä.

4. Tarvittavat tutustumiskäynnit työelämään kiinnostaviin sote-alan työpaikkoihin ja mahdollisuus tutustua sote-alan työhön Diakin sote-yhteistyöorganisaatioiden vapaaehtoistoiminnan kautta.
5. Lopuksi yhteinen ryhmäreflektio: miltä tulevaisuus koulutuksen ja työnhaun osalta nyt näyttää.

Kokemuksia valmennuksesta

Hankkeen ensimmäinen pilottivalmennus järjestettiin 18.1.–8.3.2017. Valmennukseen kuului kuusi ryhmätapaamiskertaa ja osallistujittain vaihteleva määrä yksilöllisiä mentoritapaamisia. Ennen valmennusryhmän alkua kaikille osallistujille tehtiin alkuhaastattelu, jossa kartoitettiin heidän tilannettaan ja suunnitelmiaan. Valmennustapaamiset oli jaettu kolmen eri teeman alle. Kahdessa ensimmäisessä tapaamisessa pohdittiin asiakkaan taustaa ja elämänpolkua sekä sitä, minne hän on menossa. Tarkoituksena oli ideoita melko vapaasti tulevaisuuden näkymiä ja omia unelmia.

Kahdessa seuraavassa tapaamisessa tarkasteltiin edellisten tapaamisten pohjalta asiakkaan todellisia resursseja sekä mahdollisuuksia. Tapaamisten tavoitteena oli rakentaa asiakkaalle osaamisprofiili ja tähän perustuen tarkastella, mitkä olisivat asiakkaan realistiset mahdollisuudet tavoitteidensa saavuttamiseen. Tässä vaiheessa tuotiin esille myös naisvaltaisten alojen, erityisesti sosiaalialan, työllistymismahdollisuuksia.

Kahden viimeisen tapaamisen teemana oli oman tulevaisuuden suunnitelman konkretisointi. Viidennellä tapaamiskerralla käytiin läpi oman itsensä ja osaamisen markkinointia ja esille tuomista, ja viimeisellä kerralla tehtiin konkreettinen jatkosuunnitelma ja hakemus yhteishaussa opiskelemaan.

Valmennuksesta kerättiin osallistujilta palautetta sekä verkkokyselyn avulla että haastattelemalla valmennusryhmän osallistujia. Palaute oli yleisesti ottaen positiivista ja osallistujat kokivat valmennuksen selkeyttäneen heidän tulevaisuudensuunnitelmiaan ja parantaneen heidän taitojaan mm. työn haussa ja oman osaamisen esiin tuomisessa. Hieman yllättävä palaute valmennuksesta oli, että osallistujat olisivat halunneet valmennuskertojen olevan pidempiä ja myös valmennuskertojen määrää toivottiin lisättäväksi. Suunnitteluvaiheessa valmennukset oli pyritty pitämään maksimissaan kahden tunnin mittaisina, jottei valmennuksesta tulisi liian raskasta.

Hyvinä asioina valmennuksesta mainittiin mm. se, että kaikki osallistujat olivat miehiä, yhteydenpito valmennettavien kanssa oli onnistunutta ja säännöllistä,

valmennus ei ollut pakollista ja asiakas sai päättää, missä yksilöohjaus toteutettiin.

Valmennuksen kehittämiskohteiksi osallistajat mainitsivat ajallisen keston lisäksi mm. keskusteluun perustuvan toiminnan lisäämisen entisestään. Valmennuksessa käytettiin jonkin verran esimerkiksi tablet-tietokoneita erilaisten tehtävien tekemiseen. Jotkut osallistajat olivat sitä mieltä, että kaikki tehtävät voisi tehdä keskustelemalla. Osaamisen kartoitusta ja siihen liittyvää henkilökohtaista ohjausta toivottiin lisää. Sen sijaan työhaastatteluun valmistautumista voisi vähentää. Ilmeisesti osallistajat kokivat hallitsevansa työnhakukäytännöt ja olivat mahdollisesti saaneet tähän liittyvää valmennusta jo joltain muulta taholta.

Ryhmäkeskusteluja pidettiin onnistuneina. Osallistajat kokivat keskustelujen aiheet (työnhaku, työmarkkinat) hyviksi ja keskusteluja saatiin hyvin aikaiseksi. Turhiksi koettuja aiheita ei ollut. Keskustelut koettiin onnistuneiksi, koska osallistujien mielestä aiheisiin oli kohtalaisen helppo tarttua ja osallistujilla oli erilaisia kantoja asioihin.

Yksilöohjausta pidettiin hyvänä ja tarpeellisena. Toisaalta myös yksilöohjausta toivottiin olevan enemmän. Erityisesti alkuhaastattelua pidettiin tärkeänä. Alkuhaastattelussa toivottiin, että voitaisiin ottaa enemmän esiin henkilökohtaisia tarpeita.

Valmennusprosessi oli varsin pitkälti ennalta suunniteltu, joten ryhmäläisten osallistuminen prosessin suunnitteluun ja valmennuksen sisällön määrittelyyn jäi vähäiseksi. Tämä ei kuitenkaan ollut pelkästään huono asia. Valmennuksen sisältöjä pidettiin mielekkäinä ja hyödyllisinä. Osallistujien tarpeet tulivat esiin alkukartoituksessa, jonka tulokset huomioitiin valmennusprosessissa.

Mentorointia pidettiin hyvänä toimintamuotona. Toisaalta osallistajat kokivat, että mentorointi ei tuonut kovin paljoa uutta konkreettisesti asioita eteenpäin vievää sisältöä valmennukseen. Jatkossa mentoroinnin roolia valmennuksessa täytyy täsmentää. Nyt jäi osittain auki kysymys siitä, mihin mentori on tarkoitettu.

Ensimmäiset valmennukset järjestettiin alkuvuodesta 2017. Kokemukset ja palaute valmennuksesta olivat positiivisia. Ensimmäiseen valmennukseen osallistui seitsemän nuorta miestä. Näistä yksi työllistyi valmennuksen myötä, ja kaksi osallistujaa suunnitteli hakeutumista opiskelemaan sote-alalle.

Hankkeessa toteutetusta valmennuksesta kerättiin osallistujapalautetta verkkokyselyn ja haastattelujen avulla. Verkkokyselyssä valmennukseen osallistuneilta kysyttiin mielipidettä valmennuksen mielekkyydestä teemoittain. Teemat käsittelivät valmennusta yleisesti, valmennusryhmän toimivuutta, yksilöohjausta ja mentorointia sekä valmennuksessa tarjottua tietoa naisvaltaisista (sote) aloista mahdollisena suuntautumisvaihtoehtona.

Palaute oli positiivista ja valmennus koettiin hyödylliseksi. Osallistujat kokivat, että valmennus oli selkeyttänyt heidän ura- ja koulutuspolkujaan, valmennukseen liittyviä ryhmäkeskusteluja pidettiin hyödyllisinä ja myös yksilöohjaus koettiin hyödylliseksi.

Kannustaminen sote-alalle

Hankkeen tavoite sukupuolenmukaisen segregaaation vähentämisestä ja miesten kannustamisesta naisvaltaisille sote-aloille ei herättänyt osallistujissa suurta kiinnostusta. Osallistujista yksi kiinnostui valmennuksen myötä hakemaan opiskelemaan sote-alalle. Muuten osallistujat olivat sitä mieltä, että valmennus ei tarjonnut heille sellaista tietoa naisenemmistöisistä aloista tai sote-alasta, että he olisivat olleet valmennuksen jälkeen aikaisempaa kiinnostuneempia hakeutumaan sote-alalle.

Hankkeessa on tuotettu valmennuksissa käytettäväksi ja verkkomateriaaliksi viisi videota, joissa jokaisessa yksi naisenemmistöisellä alalla työskentelevä mies kertoo hakeutumisesta alalle ja omasta työstään. Näitä videoita valmennukseen osallistuneet nuoret pitivät erinomaisena tapana kertoa poikkeuksellisista uravalinnoista ja miehistä epätyypillisillä ammattialoilla. Videoita on tarkoitus käyttää jatkossa valmennuksissa ja ne tullaan liittämään hankkeen tuottamaan verkkomateriaaliin.

Hankkeessa tuotettuja videoita pidettiin mielenkiintoisina. Osallistujat kuitenkin pitivät parempana sitä, että valmennuksessa olisi ollut sosiaalialan opiskelija tai sosiaalialalla työskentelevä henkilö kertomassa alasta paikan päällä. Näin saataisiin suora kontakti ja voitaisiin esittää heti mieleen tulevia kysymyksiä.

Nuorten palaute

Hankkeen kohderyhmän nuorilla saattaa olla monenlaisia vaikeuksia opiskelu- tai työpaikan löytämisessä. Toiset eivät tiedä, mitä haluaisivat tehdä, osalla saattaa olla koulutus johonkin ammattiin, mutta syystä tai toisesta työpaikkaa ei ole löytynyt. Osalla saattaa olla jopa työkykyyn vaikuttavia fyysisiä rajoitteita. Yhteistä osallistujille on kuitenkin se, että he ovat motivoituneita löytämään elämälleen uutta suuntaa ja hakeutumaan opiskelemaan tai töihin.

Lyhyen valmennuksen puitteissa ei voida taata, että osallistuja saisi varmasti valmennuksen aikana tai heti sen jälkeen itselleen sopivan työ- tai opiskelupaikan. Valmennuksen tuloksellisuus näkyy pikemminkin siten, että ryhmään osallistuvat nuoret kokevat valmiuksiensa ja itsetuntemuksensa parantuvan ja rohkaistuvat hakeutumaan aktiivisesti kohti tavoitteitaan.

Silti myös välittömiä onnistumisia saattaa tapahtua. Yksi ensimmäiseen valmennukseen osallistuneista nuorista miehistä joutui valmennuksen kestäessä yllättävän positiivisen ongelman eteen. Hän tuli valituksi samaan aikaan kahteen eri työpaikkaan eikä oikein tiennyt, mitä tällaisessa tilanteessa tulisi tehdä.

Työpaikan saanut nuori mies koki, että oli hyötynyt valmennuksesta ja että valmennus oli vaikuttanut hänen työnsaantiinsa. Hän piti hyvänä sitä, että valmennuksessa oli sekä ryhmä- että yksilövalmennusta. Omalla kohdallaan hän koki yksilövalmennuksen erityisen hyödylliseksi, koska siinä oli voitu keskittyä juuri hänen tilanteeseensa ja hänen työpaikan saantiinsa. Ryhmävalmennusta hän piti hyvänä, koska siinä sai vertaistukea muilta ryhmäläisiltä.

Tämä työpaikan löytänyt nuori tiedosti itse tarvitsevansa apua työn haussa ja sen miettimisessä, minkälainen työ hänelle sopisi. Hän oli ollut työvoiman palvelukeskuksen asiakkaana, mutta tämä asiakkuus oli loppunut, eikä hän enää saanut tätä kautta työvalmennusta. Tämän vuoksi hänen kohdallaan ryhmävalmennus osui täsmälleen oikeaan kohtaan.

Sitä, olisiko hän ilman valmennusta hakenut työpaikkaa, ei tämä nuori mies tiennyt. Hän oli edelleen jo jonkin aikaa töissä oltuaan ihmeissään siitä, miten hänen työnhaussaansa lopulta kävi.

Keskeisimpänä apuna valmennuksesta hän mainitsi vertaistuen. Tämän lisäksi hän totesi valmennuksesta seuraavaa:

"Sain vertaistukea. Sain myös tavata uusia työttömiä ja mukavia ryhmän vetäjiä. Sain apua työn hakuun ja työjuttuun yleensäkin vinkkejä. Valmennusta olisi saanut olla enemmän ja yksilötapaamisia olisi voinut olla myös enemmän."

Tarjottavien tukitoimien ei siis tarvitse olla valtavan suuria ja laajamittaisia. Keskeistä on, että toimenpiteet ovat oikea-aikaisia ja tavoitteet kohdallaan.

Toimintamallin jatkokehittäminen

Hanke jatkuu 2019 maaliskuun loppuun saakka. Tavoitteena on kehittää toimintamalli, jota voitaisiin toteuttaa jatkossa hankkeesta riippumattomana toimintana. Mahdollisena toimintamallin toteuttajatahona jatkossa voisivat olla Ohjaamot, joiden kanssa yhteistyössä pilottivalmennuksia toteutetaan.

Valmennusmallin kehittämisen ohella hankkeen toisena osatavoitteena on Aikalisä-toiminnan kehittäminen. Aikalisä-toimintamalli tarjoaa tukea nuorille miehille kutsunnoissa ja varusmies- tai siviilipalveluksen keskeytyessä.

Auta miestä mäessä -hankkeen tuottama toimintamalli voisi jatkossa toimia itsenäisenä osana eri tahojen tuottamia ura- ja elämänhallinnan ohjauspalveluja. Lisäksi tätä palvelua voitaisiin tarjota osana varusmies- tai siviilipalveluksen keskeyttäville ja loppuun suorittaville nuorille miehille, koska monilla palveluksensa loppuun asti suorittavillakaan ei ole selkeitä suunnitelmia palveluksen jälkeiselle ajalle.

Diakonia-ammattikorkeakoulun Auta miestä mäessä -hankkeessa kehitetään palvelumalli, jonka avulla elämänsä nivelvaiheessa olevat nuoret miehet tavoitetaan ja heille tarjotaan juuri sellaista tukea, jota he tarvitsevat. Keskeisenä toiminta-ajatuksena on, että kukaan ei saa pudota.

LÄHTEET

- Aaltonen, S., Berg P. & Ikäheimo, S. (2015). *Nuoret luukulla – Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry. Saatavilla <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/nuoretluukulla.pdf>
- Asplund, R. & Vanhala, P. (2016). *Neet-nuorten tulkinnassa korjattavaa*. ETLA muistio No 52. Saatavilla <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-52.pdf>
- Lavikainen, H., Koskinen, S., Aro, H., Kestilä, L., Lyytinen, H., Martelin, T., Pensola, T., Rahkonen, O. & Aromaa, A. (2006). Kouluvaikeuksien yleisyys ja yhteydet aikuisiän elämäntilanteeseen ja koettuun terveyteen. Teoksessa *Yhteiskuntapolitiikka-YP 71 (2006):4*. Helsinki: Stakes. Saatavilla <http://www.julkari.fi/handle/10024/100965>
- Tilastokeskus. Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavilla http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net_p2.pdf
- Palola, E., Hannikainen-Ingman, K. & Karjalainen, V. (2012). Nuorten syrjäytymistä on tutkittava pintaa syvemmin. Teoksessa *Yhteiskuntapolitiikka-YP 77 (2012):3*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla <http://www.julkari.fi/handle/10024/102895>
- Peitsalo P. (2015) *Mieseritys*. Miessakit ry 20v. juhluvuoden artikkelisarja. Saatavilla https://www.miessakit.fi/fi/miessakit_20-vuotta/juhluvuoden_artikkelisarja/?itemid=6949&a=viewItem

Maarit Heusala & Mia Mäkinen

RYHMÄOHJAUKSELLA RYHTIÄ JA ROHKEUTTA OPISKELUUN JA ELÄMÄÄN

Johdanto

Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) Helsingin-kampuksella on käynnistetty opiskelijoiden hyvinvointia tukevaa ryhmätoimintaa vuodesta 2015 lähtien. Alkususäyksen tälle toiminnalle antoi vuosina 2015–2016 toteutettu oppilaitoksen sisäinen opiskeluhyvinvointihanke. Hankkeen perustavoitteina olivat opiskeluhyvinvointipalveluiden kokonaiskehittäminen sekä kampusrakenteen muutosprosessin sujuvoittaminen opiskelijoiden näkökulmasta. Hanketta toteutettiin yhteistyössä opinto-ohjaajien, kuraattoreiden, opiskeluterveydenhoitajan, opiskeluhyvinvointiryhmän, opettajien, opiskelijajärjestö O'Diakon sekä opiskelijoiden kanssa. Lisäksi hankkeella oli yhteistyökumppaneita seurakunnista ja järjestöistä. Yhdeksi keskeiseksi hankkeen toimintatavoitteeksi muodostui vertaistukeen perustuvan ohjauksen kehittäminen. Tästä näkökulmasta yksilöohjausta haluttiin laajentaa tarjoamalla opiskelijoille myös ryhmämuotoista toimintaa. Ryhmämuotoinen toiminta on vakiintunut osaksi opiskeluhyvinvointipalveluja hankkeen päätyttyä.

Lähtökohdat toiminnalle

Opiskeluhyvinvointiin viitattaessa puhutaan myös opiskelukyvystä. Alla oleva Kuntun (2005) luoma opiskelukykymalli (kuva 1) kattaa opiskelukykyyyn liittyvät nel-

jä eri osa-aluetta, jotka ovat voimavarat, opiskelutaidot, opiskeluympäristö sekä opetustoiminta. Tähän liittyen ryhmämuotoisen toiminnan tavoitteena Diakissa on nimenomaan vahvistaa opiskelijoiden hyvinvointia sekä opiskelu- ja elämäntaitoja. Lisäksi tavoitteena on auttaa opiskelijoiden selviytymistä arjessa ja opinnoissa.



KUVA 1. Opiskelukykymalli (Kunttu 2005)

Diakissa on pitkään ollut toimivana käytäntönä opinto-ohjaajien ja kuraatto-reiden välinen tiivis yhteistyö opiskelijoiden ohjaamisessa ja tukemisessa. Opiskelijoiden ohjaustilanteissa on vahvasti läsnä opiskelijan hyvinvoinnin ja omien voimavarojen näkökulma opinnoista suoriutumiseksi. Kuraattoripalvelujen ja opinto-ohjaajien lisäksi opiskeluhyvinvointipalveluihin kuuluvat opiskeluterveydenhuollon palvelut ja seurakuntien tarjoamat hengelliset palvelut (oppilaitospastorit ja oppilaitosdiakonit). Opiskelijajyhdistyksellä on lisäksi tarjottavana erilaista

opiskelijoiden itsensä järjestämää, opiskeluhyvinvointia lisäävää toimintaa, jossa vertaistuuoroinnilla on suuri merkitys.

Diakissa opiskeluhyvinvointitoiminnasta vastaavat kampuksilla toimivat moniammatilliset opiskeluhyvinvointiryhmät. Opiskeluhyvinvointiryhmän toiminnalla pyritään luottamuksellisesti tukemaan ja auttamaan opiskelijaa jaksamaan muuttuvissa elämäntilanteissa sekä löytämään kulloinkin paras mahdollinen ratkaisu opiskelijan voimavarat huomioiden. Toiminta on opiskelijälähtöistä: opiskelija, jonka asioita käsitellään, on itse läsnä ohjauskeskusteluissa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Tuki ja palvelut. Terveys ja hyvinvointi; Diakonia-ammattikorkeakoulu. Tutkintosääntö. Opiskeluhyvinvointiryhmä.)

Diakin kolme kampuista – Helsinki, Järvenpää ja Kauniainen – yhdistyivät, kun Diakin Helsingin-kampus valmistui vuoden 2016 alusta. Kampusten yhdistyttyä Diakin opiskeluhyvinvointihankkeessa haluttiin kehittää opiskeluhyvinvointipalveluja toimiviksi sekä helpottaa opiskelijoiden sopeutumista uuteen tilanteeseen. Muutosprosessia valmisteltiin yhdessä opiskelijoiden kanssa mm. tiivistämällä yhteistyötä opiskelijayhdistyksen ja vertaistuuoreiden kanssa. Opiskelijoita pyrittiin osallistamaan ennen uudelle kampukselle muuttoa järjestämällä yhteisiä tapaamisia kolmen eri kampuksen välillä. Opiskelijoilta kerättiin mielipiteitä ja odotuksia tässä muutosvaiheessa opiskeluhyvinvoinnin tukemiseen liittyen. Vertaistukeen perustuvat ohjauksen ja tuen muodot nähtiin tärkeäksi keinoksi edesauttaa opiskeluhyvinvointia, ja näin ollen ryhmämuotoinen toiminta käynnistettiin.

Ryhmäohjaus opiskeluhyvinvoinnin menetelmänä

Vänskän, Laitinen-Väänänen, Kettusen & Mäkelän (2011, 88–89) mukaan ryhmäohjaus voidaan jakaa kolmenlaiseen muotoon: ryhmä tiedottamisen kohteena, keskusteluryhmä vertaistuen tarjoajana sekä tavoitteellinen työryhmä yhteisenä sparraajana. Diakissa toteutetut **Aarrekartalla** ja **Relax** edustivat muodoltaan tavoitteellista työryhmää, jossa jokainen opiskelija voi asettaa omat tavoitteensa oman arjenhallintansa parantamiseksi. Ryhmissä oli myös keskusteluryhmän elementtejä, jossa opiskelijoiden oli mahdollista halutessaan jakaa omia kokemuksia ja työstää niitä yhdessä keskustelemalla. Luottamuksellisen ja hyväksyvän ilmapiiirin luominen oli keskeistä, ja siinä painottui sekä ohjaajien että osallistujien tärkeä rooli.

Ryhmäohjausta voidaan perustella monesta suotuisasta näkökulmasta. Ryhmäohjauksen etu on sen hyödyllisyys ajan säästämiseksi. Ryhmäohjauksessa ohjattavien autonomia lisääntyy ja ryhmän merkitys voimaannuttaa ohjattavia.

Onnistunut ryhmäohjausprosessi virkistää myös ohjaajia ja antaa heille uusia näkökulmia. (vrt. Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä 2011, 87.)

Peavy (1999, 162) korostaa ryhmien ohjaamisessa konstruktivistista näkökulmaa. Tähän liittyy tukea ja turvaa antava ympäristö, jossa osallistujat voivat rakentaa uudelleen identiteettiään. He voivat myös parantaa kykyä osallistumisessaan sosiaalisen elämän eri puoliin kuten itsensä arvioimiseen tai mieluisan tulevaisuuden hahmottamiseen.

Peavyn (1999,160) mukaan ryhmäohjauksella on suuri merkitys: kun henkilöt voivat osallistua itselleen mielekkääseen toimintaan, he voivat tuntea itsensä kyvykkäämmiksi ja vahvemmiksi osallistumaan sosiaaliseen elämään.

Ryhmäohjauksessa vertaistuellla on niin ikään suuri merkitys. Kaiston (2011, 17–18) mukaan vertaistuki antaa voimia ja auttaa viemään omia opiskelu- ja uratavoitteita eteenpäin. Vertaiset antavat ryhmään osallistuvalla ymmärrystä ja peilauspintaa suhteessa omaan tilanteeseen. Myös ohjaajan tuki, kannustus ja asiantuntemus koetaan tärkeäksi. (Kaisto 2011, 18.)

Parhaimmillaan ryhmään osallistuminen voi merkittävästi auttaa ajankäytön suunnittelussa ja tavoitteellisissa opiskelussa. Myös käsitys itsestä opiskelijana voi muuttua myönteisempään suuntaan. (Kaisto 2011, 21–22.) Tarkoituksenmukaisen suoritusstrategioiden omaksuminen ja käyttö ovat yhteydessä onnistumiseen, hyvään koulusuoriutumiseen sekä psyykkiseen hyvinvointiin ja masennusoireiden vähenemiseen (Tapio 2011, 51).

Elämäntapaohjaukseen liittyvissä ryhmissä korostuu autonomian voiman synnyttämisen tärkeys. Ryhmässä noudatettavat toimintatavat ovat ohjaajien vastuulla, mutta vastuu ei ulotu ryhmäläisten elämäntapojen muuttamiseen. Vuorovaikutuksen tulisi tapahtua ensisijaisesti ryhmän jäsenten välillä. Tavoitteena on, että ryhmän jäsenillä olisi ensisijaisesti vastuu ryhmän toiminnasta kuten siitä, muuttuvatko omat elämäntavat. (Vänskä ym. 2011, 92.)

Tietoisuustaidot ovat tärkeässä roolissa Diakissa toteutetuissa ryhmissä. Tietoisuustaidoilla (mindfulness) tarkoitetaan hyväksyvää tietoista läsnäoloa ja kykyä tarkkailla havainnoinnin piiriin nousevia mielen tuottamia kokemuksia ja tulkintoja. Tietoisuustaitojen avulla ihminen voi pyrkiä ohjaamaan itseään elämän eri tilanteissa, esimerkiksi suoriutumistilanteissa. Tietoisuustaitojen tavoitteena on, että ihminen tiedostaa omia kognitiivisia prosessejaan: on avoin tapahtumille, ymmärtää omia reaktioitaan ja kykenee tekemään tämän perusteella viisaita valintoja. Tietoisuustaidot liittyvät myös kognitiiviseen ohjaukseen – erityisesti kognitiivis-konstruktivistiseen ja metaprosessien näkökulmaan. Tässä näkökulmassa korostetaan ihmisen ajattelun prosessiluonteisuutta ja kokonaisvaltaisuutta,

joka pitää sisällään kognitioiden lisäksi myös niihin kytkeytyvät tunneprosessit. (Tapio 2011, 70–71.)

Ryhmien rakenne ja sisältö

Aarrekartalla- ja Relax-ryhmien tavoitteena olivat opiskelijan hyvinvoinnin lisääminen ja sen myötä opinnoissa selviämisen vahvistaminen. Kuraattorit ja opinto-ohjaajat ohjasivat opiskelijoita ilmoittautumaan ja osallistumaan ryhmiin. Tämän lisäksi ryhmiä mainostettiin kampanjan sähköisellä ilmoitustaululla, opiskelijoiden intrassa ja sosiaalisessa mediassa (Facebook ja Instagram). Opiskelijat pääsivät ryhmiin mukaan ilmoittautumisjärjestyksessä. Ryhmiin ilmoittautuminen vaati etukäteen osallistumiskertoihin sitoutumista. Molemmissa ryhmissä oli kaksi ammattikorkeakoulun lehtoreina ja opettajina toimivaa ohjaajaa (kuraattori ja opinto-ohjaaja). Ryhmien koko vaihteli pienestä 5 hengen ryhmästä 13 osallistujaan. Ryhmät kokoontuivat noin viikon välein 4–5 kertaa 2–2,5 tuntia kerrallaan. Osallistujat edustivat eri koulutusaloja: sosionomi-, sosionomi-diakoni-, sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaaja- sekä sairaanhoitaja- ja sairaanhoitaja-diakonissa-opiskelijoita opintojen alku-, keski- ja loppuvaiheesta. Osallistujista nuorimmat olivat 20-vuotiaita ja vanhimmat lähelle 50-vuotiaita.

Aarrekartalla-ryhmiä ohjaavalla opinto-ohjaajalla oli psykodraamaohjaajan koulutus (kuva 2). Tämä mahdollisti psykodraaman menetelmien käytön erilaisia opiskeluun liittyviä tilanteita tarkasteltaessa. Aarrekartalla-ryhmissä teemat nousivat osittain Nyyti ry:n elämäntaitokurssin materiaalista, jonka koulutuksen molemmat ohjaajat olivat käyneet. Lähtökohtana oli, että ryhmissä keskityttäisiin opiskelijoiden itsensä esille tuomiin asioihin ja sisältöä painotettiin näiden teemojen mukaan. Yksi hyvin keskeinen teema oli opiskelijan arjen hallinta. Kaikkia ryhmiin osallistuneita yhdisti opiskelijan kiireinen arki: työssä käymisen ja opiskelun yhtensovittaminen, ajankäytön rajaamisen haasteet sekä erilaisista opiskeluun liittyvistä tilanteista nouseva ahdistus. Tilanteita pyrittiin käsittelemään toiminnallisilla menetelmillä kuten psykodraamaa hyödyntämällä. Ryhmissä harjoiteltiin myös rentoutumista.

Aarrekartalla - ryhmä

Opiskelijan arki ja elämä koostuvat monista palasista. Aina palaset eivät ole ihan hallussa. Aarrekartalla-ryhmä on tarkoitettu sinulle, joka olet kiinnostunut tutkimaan omaa arkeasi, erityisesti hyvän elämän ja hyvän arjen elementtejä opiskelupaineiden keskellä. Ryhmässä hyödynnetään mm. Nyyti ry:n elämäntaitokurssimateriaalia.

Ohjaajina Maarit Heusala ja Heli Sipilä. Ryhmä on maksuton ja täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä. Ilmoittautuminen ja lisätiedot 11.1.2016 alkaen heli.sipila@diak.fi, p. 040 5092598

to 11.2. klo 16.30 – 19.00
ma 15.2. klo 16.30 – 19.00
ma 29.2. klo 16.30 – 19.00
ma 7.3. klo 16.30 – 19.00
ma 14.3. klo 16.30-19.00



KUVA 2. Aarrekartalla-ryhmän mainos

Relax-ryhmissä sisältö painottui selkeästi stressinhallintaan (kuva 3). Ohjaajat käyttivät paljon aikaa sopivan ilmapiirin ja tunnelman luomiseen (kuvat 4–7). Lisäksi ryhmissä hyödynnettiin jonkin verran Nyyti ry:n elämäntaitokurssin kirjallista materiaalia. Toinen ryhmän ohjaajista oli retiriittiohjaaja, ja Relax-ryhmissä käytettiin toiminnallisia menetelmiä sekä harjoiteltiin tietoisuustaitoja ja ohjattua rentoutumista. Viimeisellä kerralla ryhmissä oli myös mukana koulutettu mindfulness-ohjaaja. (kuva 9) Ryhmän teemat olivat etukäteen suunniteltuja, mutta opiskelijat tekivät jokaisesta ryhmästä oman näköisensä nostamalla esiin asioita, joita olivat pohtineet ja joihin toivoivat erityistä tukea. Opiskelijoita ahdistivat mm. opinnäytetyön tekeminen ja rästiin jääneet tehtävät. Ryhmissä pohdittiin konkreettisia vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi. Monet kokivat lohdulliseksi sen, että eivät olleet yksin näissä tilanteissa. Toiminnallisten menetelmien lisäksi vertaistuki ja keskustelut olivat merkittävä osa ryhmän toimintaa. Tämän osoittaa mm. se, että erään ryhmän päätyttyä ryhmäläiset halusivat jatkaa toistensa tukemista perustamalla Facebookiin oman vertaistukiryhmän.

RELAX-RYHMÄ OPISKELIJOILLE kevät 2016



- Jaksaminen, ajankäyttö, stressinhallinta, rentoutuminen
- Keskustelua, toiminnallisia menetelmiä, rentoutus- ja mindfulness-harjoituksia, pientä tarjoilua
- Klo 16.30 – 19.00 kampuksella
- 4 kertaa: ti 29.3.; ti 5.4.; ti 12.4.; ti 19.4.
- Ilmainen. Järjestää: opiskeluhyvinvointihanke
- Ohjaajina: Maarit Heusala ja Mia Mäkinen
- Ryhmään otetaan 12 henkilöä ilmoittautumisjärjestyksessä
- Ryhmä toimii suomen kielellä
- Ei sovi akuutissa kriisissä olevalle
- Edellyttää sitoutumista jokaiseen neljään tapaamiskertaan
- Ilmoittautuminen ja lisätiedot: mia.makinen@diak.fi

KUVA 3. Relax-ryhmän mainos

Opiskelijoiden omat kokemukset ryhmiin osallistumisesta

Molemmista ryhmistä kerättiin kirjallista ja suullista palautetta, ja niissä nousi esille vahvasti ryhmästä saadun tuen merkitys oman hyvinvoinnin edistämiseksi. Yhteisenä ilmiönä näkyi vahva sitoutuminen ryhmiin. Jokaisella tapaamiskerralla kaikki osallistuivat intensiivisesti tehtyihin toiminnallisiin harjoituksiin tai keskusteluihin. Ryhmät eivät itsessään tuottaneet opintopisteitä, vaan niihin osallistuminen perustui täysin vapaaehtoisuuteen. Ryhmiin hakeutuneet kertoivat osallistuvansa ryhmiin, koska tarvitsivat uusia keinoja opiskelusta ja arjen hallinnasta selviytymiseksi sekä apua oman jaksamisen parantamiseksi. Vertaistuen tarve oli huomattava. Monet osallistuneista kertoivat, että ryhmään tuleminen oli viikon kohokohta, jota odotettiin jo etukäteen. Ryhmässä vietetty aika oli selkeästi aikaa itselle, jolloin saattoi hetkeksi unohtaa kaiken muun ja keskittyä vain läsnä olemiseen. Hyväksi koettiin myös ryhmiin muodostunut levollinen ja rauhallinen ilmapiiri sekä ryhmäläisiltä ja ohjaajilta saatu tuki. Ryhmiin osallistuneet kokivat saaneensa uusia näkökulmia arjesta ja opiskelusta selviytymiseen. Kehittämistoiveita tuli melko vähän; lähinnä jokaisen ryhmäprosessin jälkeen toivottiin useampaa kokoontumiskertaa.

Tätä artikkelia varten haastateltiin kahta ryhmään osallistunutta aikuisopiskelijaa. Haastattelussa keskusteltiin siitä, mitä he ajattelivat jälkikäteen ryhmään osallistumisesta ja sen annista. Toista opiskelijaa haastateltiin kasvotusten ja toista sähköpostilla.

Relax-ryhmään osallistunut, 47-vuotias sairaanhoitajaksi opiskeleva nainen kertoi ilmoittautuneensa ryhmään helpottaakseen omaa stressiään. Hän oli kuullut ryhmästä kurssikaveriltaan, joka oli osallistunut aiemmin toteutettuun ryhmään.

"Mä haluan itelle jotain niinku millä tavalla pystyn helpottaa mun stressiä etsiä uusia keinoja siihen ja sit mä näin tällaisen...enkä mä puhunu siitä kenellekään muulle sitten ja ilmoittauduin siihen." (Haastattelu 1)

Aarrekartalla-ryhmään osallistunut, sosionomiksi opiskeleva 33-vuotias nainen kertoi syyksi tarpeen kohdata vertaisia sekä saada hyvinvointia ja rytmiä arkeen:

"Kaipasin sekä hyvinvointia/hallintaa ja rytmiä arkeeni, että lyhytaikaistakin yhteisöä, johon kuulua. Opintojeni viivästyttyä ja minun ollessa yksin kotona tuskailemassa opinnäytetyöni kanssa koin tärkeäksi mahdollisuuden lähteä pois neljän seinän sisältä, kohdata (tavalla tai toisella) vertaisia, ja päästä reflektoimaan ajatuksiani heidän ja teidän kahden ihanan ryhmänohjaajan kanssa." (Haastattelu 2)

Ryhmään osallistumisesta oli haastatteluhetkellä kulunut noin puoli vuotta. Prosessista olivat kuitenkin jääneet mieleen ryhmässä vallinnut tunnelma ja hyvä ryhmähengi sekä hyvinvointia tukevat menetelmät:

"Otitte hirveen ihanasti vastaan, et oli sellanen et mulla oli sellainen tunne, et mä oon niinku tervetullut ja hyvä olla silleen, että juuri minua varten se ryhmä oli järjestetty ja sitten siinä oli koko ryhmä yhdessä sit sopimaan tietyt säännöt miten se toimii, se loi tietty turvallisuutta siinä ryhmässä. Sitten sai puhua mitä halus, mutta ei ollu mitään pakkoa." (Haastattelu1)

"Turvallinen, salliva ja arvostava ilmapiiri, erittäin mukavat ryhmäläiset ja ohjaajat, sekä konkreettisella tasolla totisesti yllättänyt ja itseeni suuren vaikutuksen tehnyt ylellinen välipala. Oli todella mukavaa lisäksi aloittaa käytännössä ryhmätapaaminen yhteisellä välipalalohjelmalla, joka myös osaltaan auttoi rikkomaan jäätä ryhmäläisten välillä. Oli myös mukavaa käydä lyhyesti erilaisia hyvinvointia tukevia menetelmiä läpi!" (Haastattelu 2) (kuva 8)



KUVA 4. Valaistus on tärkeä osa tunnelmaa. (kuva: Mia Mäkinen)



KUVA 5. Kun puhutaan tunteista ja stressistä, tarvitaan myös nenäliinoja. (kuva: Mia Mäkinen)

Haastateltavilta kysyttiin mieleen jäänyttä konkreettista toimintamallia, oivallusta tai tapaa, joka oli jäänyt elämään ryhmän loppumisen jälkeen ja joka oli helpottanut elämää opiskelijana ja arjessa. Relax-ryhmään osallistunut opiskelija koki, että hän oli saanut ryhmästä välineitä oman ajankäyttönsä suunnitteluun ja stressin hallintaan oppien rentoutumista ja läsnäolon taitoa. Aarrekartalla-ryhmässä ollut opiskelija puolestaan koki merkitykselliseksi itsemyötätunnon ja arjen hyvinvoinnin elementtien vahvistumisen:

"Siellä käytiin hyvin, että miten voin niinku suunnitella sitä omaa ajankäyttöä...se ympyrä että sellainen missä käydä niinku kaikki elämänalueet.. sitten tota mun mielestä se oli tota parhain, että me saatiin oma kirja, johon kirjoittaa ajatuksia. Pienin askelin sä voit saada niinku muutoksia siihen omaan elämään....helpottaa sressin sietokykyä ja oppia organisoimaan et miten kerkee tehdä niitä koulutehtäviä...sit oli se se ihan rentoutusharjoitus, että oppii rentoutuu...mutta näistä kauhee ihanaa oli semmonen, että laitettiin astia, jossa oli vettä ja sitten saa laittaa sellaisen kiven tiputtaa sinne ja se oli jännä kokemus, että tuntuu ihan oikeesti, että ne huolet ja muut sai tiputettua sinne veteen." (Haastattelu 1).

"Opintoni ovat lähes maalissa tällä hetkellä, mutta ehkäpä päällimmäinen asia ryhmästä ja "hedelmä" jota jäin sydämessäni kantamaan, oli sallivuus ja myötätunnon tärkeys myös itseä kohtaan. Myös säännöllisen elämänrytmistä ja arjen perusasioista (unirytmii, liikunta, ravinto, yms. psyykkisemmät sisällöt... tätä taisi havainnollistaa se "hyvinvointikäsi") huolehtiminen ja sen tärkeys jäivät mieleeni. Nämä taidot ovat erittäin tärkeitä myös tulevassa työelämässä!" (Haastattelu 2)



KUVA 6. Ohjauksessa hyödynnettiin erilaisia ohjauskortteja. (kuva: Mia Mäkinen)



KUVA 7. Relax-ryhmän tila oli sisustettu keskustelua ja toiminnallisia harjoitteita varten. (kuva: Mia Mäkinen)

Haastateltavilta kysyttiin myös, kenelle he olisivat valmiita suosittelemaan tällaista ryhmää ja oliko heillä joitakin kehittämisehdotuksia. Haasteltavat kokivat, että tällaiset ryhmätoiminnot voivat tukea kaikenlaisia opiskelijoita ja erityisesti niitä, jotka kokevat arjen hallinnan haasteellisena esimerkiksi opiskelun ja työssä käynnin vuoksi ja jotka ovat uupuneita suorittamisen paineiden keskellä:

"Lähinnä tietysti sellaisille opiskelijoille, jotka kokee että opiskelun ja työn yhdistäminen on ahdistavaa tai sit ihan nuorellekin, jolla ei ole perhettä, vaikka on yksin...monesti hoitoalalle hakee ihmisiä, jotka on kauheen tunnollisia...että siinä oppii myös sen, että mun ei tarte koko ajan suorittaa ja tota nyt saa itselleen myös ottaa sitä aikaa ja joku kuuntelee."
(Haastattelu 1)

"Lähtökohtaisesti jokaiselle, joka siitä kuvauksen perusteella kiinnostuu. Tukea ja peilausseuraa opintoihinsa sekä elämäntilanteeseensa ryhmätasoisesti kaipaaville (eli yksityisemmät asiat jäävät toiminnan ulkopuolelle, esimerkiksi kahdenkeskeisiin kohtaamisiin ohjaajien kanssa). Ryhmän voisi ajatella parhaimmillaan lämminhenkiseksi satamaksi, jossa käy päivittäisessä merikarttaansa ja huoltamassa omaa työvälinettä (eli itseään) muutaman kerran, jotta

seilaaminen (työ-/opinto-)elämän merillä sujuu taas paremmin ja valoisammin. Näin itselläni. Vaikka ryhmä oli lyhytkestoinen, jäivät lämpimät kokemukset kuitenkin kulkemaan sielussa ja "nahoissa" mukana." (Haastattelu 2)

Kysyttäessä kehittämisehdotuksia Relax-ryhmään osallistunut opiskelija totesi:

"Ryhmä oli ihan täydellinen elikkä mä en niinku ois kaivannu siihen mitään muutoksia..se oli aivan ihana ku tuli sinne...oli se tuota syömistä siellä ja juotiin teetä ja kahvia ja mä olen todella iloinen siitä, että mulla ei ainakaan oo mitään sellasta mielessä, mitä vois tehdä toisin päin. Se oli kyllä tosi hyvin rakennettu." (Haastattelu 1)

Aarrekartalla-ryhmässä ollut opiskelija kuvaili kokemustaan kehittämisen nähdessä näin:

"Hyvinvoinnin tukemisen menetelmät kiinnostavat aina kovasti (vaikka opintojenkin kautta niistä saa tietoa, mutta opiskelijakin voi olla vähän "suutarin lapsi", etenkin opiskelupaineiden keskellä), niistä olisi vielä voinut olla vaikka paperillakin koontia, että mihin kannattaisi ryhmän ulkopuolellakin tutustua (ja miksi tietyt seikat tärkeitä hyvinvoinnin tukemisessa & edistämisessä)." (Haastattelu 2)

Johtopäätökset

Opiskeluhyvinvointihankkeen jälkeen toimintansa Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin-kampuksella on vakiinnuttanut stressinhallintaan keskittynyt Relax-ryhmä. Myös muita opiskeluhyvinvointia ja opiskelukykyä vahvistavia tutkimuotoja on kehitetty kaikilla kampuksilla. Kokonaisuudessaan ryhmistä tullut palaute on ollut erittäin myönteistä. Ryhmäprosessin onnistumisesta kertoo erityisesti se, että ryhmiin osallistuneiden opiskelijoiden tarve yksilöllisiin tapaamisiin kuraattorin kanssa on vähentynyt niillä opiskelijoilla, jotka olivat ennen ryhmään tulemistaan hyödyntäneet aktiivisesti kuraattoripalveluja.

Ryhmämuotoista tukea pyritään jatkossakin tarjoamaan opiskelijoille. Kokemus on osoittanut, että vaikka ohjelmarunko on esimerkiksi Relax-ryhmässä aina ollut samankaltainen, ryhmästä muodostuu joka kerralla erilainen. Osallistujat muokkaavat ryhmästä oman näköisensä ja vertaistuellalla on suuri merkitys.

Ryhmätoiminta ja opiskeluhyvinvointipalvelut tarjoavat kiintoisia tutkimuskohteita, joihin on melko helposti hankittavissa aineistoa ryhmätoiminnan yhteydessä. Hyvinvointia tukevien palvelujen yhä kasvava tarve vaikuttanee myös siihen, kuinka helposti ryhmätoiminnan kaltaiseen palvelumuotoon on saatavissa ulkopuolista rahoitusta. Diak tarjoaa ryhmätoimintaa kauaskatseisesti ja ennaltaehkäisevästi osana oppilaitoksen peruspalveluja. Niiden ohella ulkopuolinen hankerahoitus on tärkeä resurssi ennaltaehkäisevien palvelujen mahdollistaja. Vuonna 2018 Diakissa onkin käynnistymässä opiskeluhyvinvointiin liittyvä ESR-hanke.

Opiskeluhyvinvointia edistävillä, stressinhallintaan ja tietoisuustaitoihin keskittyvillä ryhmillä on usein myös itseisarvo: myös ne opiskelijat, jotka eivät osallistu ryhmätoimintaan, arvostavat tarjolla olevia palveluja. Näin ryhmätoiminnalla voidaan nähdä olevan imagoarvoa korkeakoululle.



KUVA 8. Pientä tarjoilua (kuva: Mia Mäkinen)



KUVA 9. Valmiina ohjattuihin rentoutus- ja mindfulness-harjoituksiin (kuva: Mia Mäkinen)

LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Tuki ja palvelut. Terveys ja hyvinvointi. Saatavilla 12.1.2018 <https://www.diak.fi/opiskelu/tuki-ja-palvelut/terveys-ja-hyvinvointi/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Tutkintosääntö. Opiskeluhyvinvointiryhmä. Saatavilla 12.1.2018 <https://www.diak.fi/opiskelu/yleista-tietoa-opiskelusta/opiskelu-saannot/tutkintosanto/>
- Haastattelu 1. Relax-ryhmään osallistuneen sairaanhoitajaopiskelijan haastattelu 4.11.2016 Helsingissä.
- Haastattelu 2. Aarrekartalla-ryhmään osallistuneen sosionomiopiskelijan sähköpostihaastattelu 27.11.2016.
- Kaisto, J. (2011). *Ryhmäohjaus korkeakouluopiskelijoiden valmistumisen ja työelämään siirtymisen tukena*. Oulu: Oulun yliopisto. Ohjaus- ja työelämäpalvelut. Saatavilla <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514296284.pdf>
- Peavy, R. V. (1999). *Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21.vuosisadan ohjaustyöhön*. Helsinki: Psykologinen kustannus.
- Tapio, J. (2011). *Ryhmäohjaus nuoren suoritusstrategioiden muutoksen mahdollistajana. Motivaatioattribuutioteorian näkökulma koulun luokkaohjaukseen*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vänskä, K.; Laitinen-Väänänen, S.; Kettunen, T. & Mäkelä, J. (2011). *Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen*. Helsinki: Edita.
- Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Opiskelukykymalli. Saatavilla 12.2.2018 http://www.yths.fi/filebank/733-OPISKELUKYKYMALLI_.pdf

Maija Kalm-Akubardia, Anne Määttä & Jaakko Harkko

JOHTAJIEN KOKEMUKSIA MONIALAISTEN VERKOSTOJEN JOHTAMISESTA JA TOIMIVALLASTA TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄSSÄ MONIALAISESSA YHTEISPALVELUSSA

Johdanto

Suomessa on yhteensä 33 TYP-verkosta, jotka tarjoavat työllistymistä edistävää monialaista yhteispalvelua tukea tarvitseville pitkäaikaistyöttömille (TYP, Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu). Jokainen näistä TYP-verkostoista muodostuu yhdestä tai useammasta kunnasta, Kelasta sekä TE-toimistosta. TYP-palveluissa asiakkaalle tarjotaan hänen palvelutarpeensa mukaisia julkisia työvoimapalveluja sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. TYP-toiminnan keskeisenä tavoitteena on parantaa vaikeimmin työllistyvien työllistymisedellytyksiä edistämällä saumattomia palvelupolkuja ja hallinnonalojen välistä yhteistyötä. Tätä työtä koordinoi TYP-toiminnan johtaja. TYP-palvelu ei ole organisaatio vaan toimintamalli, jonka tavoitteena on edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä (TE-palveluiden kotisivu 2017).

TYP-asiakkaat ovat monipalveluasiakkaita, joilla on monia yhtäaikaisia tai peräkkäisiä palveluiden ja tuen tarpeita. Asiakkaan näkökulmasta osa toimijoista on helpommin saavutettavissa kuin toiset, koska palvelujärjestelmän kokonaisuus ra-

kentuu asiakkaan tukemiseen vaikuttavista hierarkkisista sidoksista (Määttä 2015; myös Määttä & Keskitalo 2014). Täyttääkseen erilaiset palveluiden tai etuuksien tarpeet monipalveluasiakkaat asioivat yleensä useiden hallinnonalojen kanssa. Momen yhtäaikaisen tuen ja palveluntarpeen asiakas tarvitsee koordinoitua tukea, jossa yksittäiset toimijat ja toimet rakentuvat selkeäksi tukiverkostoksi. Asiakkaiden kannalta palveluntarpeiden arviointi tulisi olla monialaisen verkoston informaatiota hyödyntävää ja suunnitelmallista. (Kerätär 2016, 82–87.) Tällaista koordinoitua tukea tarjotaan työllisyyttä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa.

TYP-toimintaa koordinoidaan jokaisen mukana olevan taustaorganisaation sekä eri sektoreiden muodostamana kokonaisuutena. Monialaista kokonaisuutta johtavat TYP:n johtajat, mutta konkreettiset tukiprosessit rakentuvat sekä sosiaali-, terveys- että sivistystoimen yhdyspinnoille. Vaikka TYP-toimijat muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden, johtamisen näkökulmasta rakennelma on moniulotteinen. Vastuunjakoon ja tiedonkulkuun liittyvät ongelmat ovat tyypillisiä (mm. Liukko & Kuuva 2015). Eri hallinnonaloilla työskentelevät työntekijät ovat monenlaisten, jopa vastakkaisten odotusten kohteena. (Axelsson & Axelsson 2009; Axelsson & Bihari Axelsson 2006; Arnkil ym. 2011.) Jotta tuki ei olisi päällekkäistä, ristiriitaista tai puutteellista, on tärkeätä, että eri toimijat tietävät roolinsa ja pyrkivät yhteiseen tavoitteeseen.

Monisektorinen palvelurakenne on arvioitu toimivaksi asiakaspalvelun osalta mutta ongelmalliseksi hallinnon näkökulmasta. Paikallisilla toimijoilla on ollut TYP-toiminnan alusta lähtien melko laajasti toimintavapauksia hallinnon ja johtamisen mallien järjestämisen suhteen (Arnkil ym. 2008.) Osaltaan hallinnon ongelmat johtuvat johtamisrakenteesta. Toteutetut johtamismallit noudattavat sektoroituneen palvelujärjestelmän logiikkaa: johtajuus eriytyy sektoreittain ja vastuu- ja valtasuhteet kiinnittyvät taustaorganisaatioiden hierarkiaan (Arnkil ym. 2004). Nykylainsäädännössä johtamisvastuu kiinnittyy kunnan sosiaalitoimen alaisuuteen, kun taas mallin kehittämisvaiheessa johtaminen oli useimmiten työvoimahallinnon vastuulla. TYP-toiminnan strategisen johtamisen vastuusuhteet ovat herättäneet kritiikkiä. Arnkil ym. (2008) arviossa nostettiin esille TYP-edustajien vähäinen oma osallistuminen strategiansa suunnittelutyöhön ja TYP-toimijoiden itsensä toivoman autonomian puute suhteessa tavoitteiden, linjausten ja resursoinnin johtamiseen. (emt.)

TYP-johtamista ei ole laajasti aikaisemmin tutkittu. Aikaisemmat, TYP:n toimeenpanoa koskevat arviointitutkimukset korostavat johtamiseen liittyviä tekijöitä, eivät niinkään johtamista sinänsä. TYP-toimijat kaipaavat esimerkiksi enemmän tukea taustaorganisaatioiltaan, ja niillä on myös toiveita itsenäisem-

mästä asemasta suhteessa emo-organisaatioihin (Arnkil 2007). Johtamisen puutteista on raportoitu (Arnkil ym. 2004), ja se on nostettu läpi arvioiden keskeiseksi kehittämiskohteeksi (Arnkil ym. 2004; Arnkil ym. 2007; Arnkil ym. 2008). Verkostomaisen johtamisen kysymystä on tarkasteltu osana yhteispalvelutiimien hallinnollisia työskentelyedellytyksiä. Tästä näkökulmasta TYP-johtajalla olisi ideaalitulanteessa riittävästi toimivaltaa tiimissä, ja tiimin pelisäännöt olisi selkeästi sovittu niin tiimin sisällä kuin emo-organisaatioidenkin kanssa. Tämän lisäksi TYP:lla olisi oltava riittävästi autonomiaa ja luovaa liikkumavaraa tehtävänsä toteuttamisessa. On myös korostettu, että yhteispalvelun keskeiset linjaratkaisut tulisi tehdä johtoryhmässä ja laajapohjaisessa ohjausryhmässä (Arnkil ym. 2004). Kaiken kaikkiaan TYP:n kehittämisympäristössä sen operatiivinen johtaminen arviointiin strategista johtamista toimivammaksi (Arnkil ym. 2007).

Tässä artikkelissa kuvailemme TYP-johtajien kokemusten perusteella muodostuvaa kuvaa monialaisen verkostojohtamisen haasteista. Kuvaamme ensin lainsäädännöllisiä velvoitteita. Tämän jälkeen pureudumme johtajien omiin kokemuksiin moninaisista ja monialaisista verkostoista sekä verkostojohtajan toimivallan riittävyydestä TYP-velvoitteista selviytymiseksi. Otamme myös vastauksissa huomioon mm. TYP-johtajan vetämän verkoston koon sekä iän ja mietimme johtamiselle asetettuja tavoitteita suhteessa johtajien kokemuksiin mahdollisuuksiin. TYP-johtajien kokemusten esilletuominen niin onnistumisien kuin haasteiden osalta on keskeistä arvioitaessa tämän hetkistä tilannetta ja mahdollisia tulevia pitkäaikaistyöttömille suunnattuja integroituja palveluja.

TYP-johtamisen reunaehdot ja niissä toimiminen

TYP-toimintaa ohjaava lainsäädäntö sekä velvoitteet

TYP-toiminta perustuu vuonna 2015 voimaan astuneeseen lakiin työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (L 1369/2014). Laki teki työvoiman palvelukeskusten toiminnan lakisääteiseksi. Osa TYP-toimijoista oli tehnyt monialaista yhteispalvelua jo ennen uutta lakia. TYP-lainsäädännön myötä verkostoja yhdisteltiin ja järjesteltiin uudelleen. Tästä johtuen osalla verkoston toimijoista saattoi olla jo vakiintuneemmat yhteistyökäytännöt. Lain tarkoituksena oli kuitenkin taata kaikille tasavertainen ja palvelutarpeen mukainen palvelukokonaisuus TE-toimiston, kunnan sekä Kelan moniammatillisen yhteistyön tuloksena. Tarkoitus on näin edistää pitkäaikaistyöttömän työllistymistä tarjoamalla palvelutarpeen mukaisia julkisia työvoimapalveluja. TYP-asiakkuus määräytyy lain edellyttämien kriteerien mukaan tilanteessa, jossa asiakas on saanut työmarkki-

natukea vähintään 300 päivää, ollut yhtäjaksoisesti työttömänä yli 12 kuukautta (yli 25-v.) tai kuusi kuukautta (alle 25-v.) ja jossa asiakkaan arvioidaan tämän lisäksi hyötyvän monialaisesta yhteispalvelusta (L 1369/2014; HE 183/2014 vp).

Monialaisessa yhteistoimintamallissa työ- ja elinkeinotoimisto, kunta sekä Kansaneläkelaitos arvioivat yhdessä työttömän erilaiset palveluntarpeet, suunnittelevat työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet ja vastaavat työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Monialaiseen palveluun kuuluvat ammatillisen osaamisen sekä työllistymiseen vaikuttavan sosiaalisen tilanteen, terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn ulottuvuudet. (L1369/2014). Työllisyyspalveluiden toimintaa ohjaavat nuorisolaki, sosiaalihuoltolaki, uusi sosiaalihuoltolaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista, laki kuntouttavasta työtoiminnasta sekä laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta.

TYP-johtajalle asetetut tehtävät

Jokainen TYP-verkosto on laatinut yhteistyösopimuksen, jossa mukana olevat organisaatiot ovat määrittäneet TYP-toimintaan käytettävissä olevat resurssit. TYP-yhteistyösopimuksissa sekä niissä ilmoitettujen tietojen tarkkuuksissa on kuitenkin verkostokohtaisia eroja. Johtajan rooli on tärkeä, sillä pirstaleisen ja sektoroituneen kokonaisuuden johtamisen kautta syntyvän ”palveluintegraation” onnistuminen vaikuttaa suoraan TYP-asiakkaiden hyvinvointi- ja työelämä tavoitteita tukevien palveluiden onnistumiseen sekä tuloksellisuuteen. Jokaisella TYP:llä on johtoryhmä, johon kuuluvat TYP:iin kuuluvien organisaatioiden edustajat. Johtoryhmän asettamissa puitteissa johtaja vastaa yhteisten toimipisteiden toiminnan organisoinnista, muualla kuin yhteisissä toimipisteissä tarjottavan yhteispalvelun organisoinnista, palvelujen järjestämiseen tarkoitettujen määrärahojen käyttösuunnitelman sekä tavoitteiden toteutumisen seurannasta, johtoryhmässä käsiteltävien asioiden valmistelusta ja esittelystä, yhteispalvelun yhteistyökäytännön sekä asiakasprosessin kehittämistä. (A 1377/2014.)

TYP-verkostojen moninaisuus

TYP-verkostot poikkeavat toisistaan valtakunnallisesti mm. koon, iän ja sen mukaan, miten toiminta on järjestetty (yhdessä saman katon alla vai maantieteellisesti hajautuneempina kokonaisuuksina). TYP-verkostoja on yhteensä 33 ja näistä 13 oli toiminut verkostomaisesti samalla kokoonpanolla jo ennen vuonna 2015 as-

tunutta TYP-lainsäädäntöä. Tässä artikkelissa näihin viitataan termillä ”vanhempi verkosto”. Laajentuneita verkostoja on kaksitoista. Tämä tarkoittaa sitä, että jo olemassa olleeseen verkostoon on liitetty uusia kuntia. Yhdistyneitä verkostoja on neljä. Yhdistyneet verkostot muodostuvat vanhojen, jo ennen vuoden 2015 lakisäädöstä toimineiden verkostojen yhdistämisestä. Täysin uusia TYP-verkostoja on neljä. Tässä artikkelissa uudella TYP-verkostolla tarkoitetaan vasta TYP-lainsäädännön jälkeen (2015) muodostunutta verkostoa.

Maantieteellisesti hajautettu malli on yleisin TYP-verkoston toimintamuodoista. TYP-johtajista (28) yhteensä 17 ilmoitti työntekijöiden istuvan eri työpisteissä. Vastanneista ainoastaan neljä TYP-verkostoa toimi saman katon alla yhteiset tilat jakaen. Loput TYP-verkostoista (7) ilmoitti toimintatavakseen jonkun muun (esimerkiksi osa työntekijöistä jalkautuu yhteisiin TYP-tiloihin aina resurssiensa mukaisesti tai organisointi vaihtelee verkoston sisällä kunnittain).

Verkostot erosivat toisistaan käytettävissä olevien henkilöstöresurssien suhteen. TYP-johtajille tehdyn kyselyn mukaan TYP-verkostojen työn organisointi vaihtelee alueittain. Pienissä verkostoissa toiminta saattaa olla koottu yhteen toimipisteeseen. Henkilöstömitoitus vaihteli TYP-alueen koon perusteella siten, että pienissä TYP-verkostoissa oli keskimäärin 15 työntekijää 9 henkilötyövuoden panoksella, keskisuurissa oli 48 työntekijää 20 henkilötyövuoden panoksella ja suurissa 87 työntekijää 40 henkilötyövuoden panoksella.

Myös TYP-johtajien omat resurssit vaihtelivat. Kyselyyn vastanneista TYP-johtajista (28 vastaajaa) 16 ilmoitti hoitavansa TYP-johtajan tehtäviä 50 % tai alle työajastaan, loput kaksitoista vastaajasta hoiti TYP-johtajan tehtäviä 80–100-prosenttisesti. Yli puolet hoitivat tehtävänsä siis oman työtehtävänsä ohella. Pääosin työajan jakautuminen vastaa TYP-alueiden erilaista kokoa. Pienissä verkostoissa työ hoidetaan varsinaisten virkatehtävien ohella.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Verkostojohtaminen on kokonaisuuksien hallintaa. Ei riitä, että johdetaan ainoastaan omaa organisaatiota ja sen sisäisiä tiimejä, kun verkostot ulottuvat myös näiden ulkopuolelle. Verkostojen johtamisessa korostuvat selkeä yhteinen visio, yhteiset läpimurto tavoitteet, arvot ja kulttuurit, selkeät prosessit ja toimintaperiaatteet, läpinäkyvyys ja luottamus sekä hyvät tiedottamisen työkalut tiedon jakamiseen ja toiminnan ohjaamiseen. (Sydänmaalakka 2009, 169–171.) Johtajuuden jakaminen on sekä verkostojohtamisen vahvuus että haaste. Parhaimmillaan verkostot ovat joustavia päätöksentekorakenteita, jotka pystyvät muokkautumaan

nopeasti. Verkostotyön toimivuuden mitta on keskinäinen luottamus ja sitoutuminen (esim. Hunt ja Morgan 1994). Vaikka verkostolle olisikin määritelty oma koordinaattorinsa tai johtajansa, on hyvin mahdollista, että monet henkilöt osallistuvat verkoston johtamiseen (Järvensivu, Nykänen ja Rajala 2010, 18). Verkostojohtamisen heikkous on sen sidonnaisuus henkilöihin ja vallitsevaan tilanteeseen. Tämä saattaa vaikeuttaa päätösten tekemistä esimerkiksi jäsenten välisissä konfliktitilanteissa, koska millään toimijalla ei ole määräysvaltaa ylitse muiden. Ilman riittävää päätösvaltaa erityiset intressit voivat ristiriitatilanteissa ajaa yleisempien intressien ohi. (Airaksinen, Nyholm & Jännti 2011, 143, 149.)

TYP-johtaminen voidaan määritellä yli tiimirajojen toteutuvaksi verkostojohtamiseksi. Verkostoyhteistyö perustuu vapaaehtoiselle yhteistyölle, luottamukselle ja vuorovaikutukselle. Luottamuksen ja sitoutumisen mahdollistaminen on johdon tehtävä, sillä luottamus määrittää verkoston toimivuutta. Luottamuksen osoittaminen yhteistyökumppaneiden kesken kannustaa sitoutumaan työhön ja sitoutuminen herättää taas uudelleen lisää luottamusta. Keskinäinen luottamus verkoston sisällä edistää tiedon liikkumista sekä mahdollistaa oppimisen, uusien näkökulmien ja innovaatioiden syntymisen, josta myös asiakkaat hyötyvät. (Järvensivu, Nykänen ja Rajala 2010, 15.)

Tässä artikkelissa keskitymme tarkastelemaan yllämainittuja verkostojohtamiseen liittyviä kysymyksiä TYP-johtajien antamien vastauksien kautta. TYP-johtamiselle asetettujen reunaehtojen valossa tarkastelemme erityisesti TYP-johtajien esille tuomia ***verkostojen rakenteisiin, verkoston toiminnan mahdolliseen vakiintumiseen*** (onko verkosto tai osa verkostoa toiminut jo ennen vuoden 2015 TYP-lainsäädäntöä vai ei?) sekä ***toimivaltaan*** liittyviä haasteita ja mahdollisia selviytymisstrategioita. Kysymme, mitä on TYP-johtajan toimivalta verkostomaisessa toiminnassa. Luottamuksen aspekti on tärkeä osaamisen johtamisessa. Haastavassa, monialaisessa johtamistyössä TYP-johtajan on rakennettava luottamusta osavaan henkilöstönsä kanssa suoriutuakseen lakisääteisistä velvoitteistaan.

Moninaiset verkostot, veloitteet ja toimivalta

TYP-verkostojen johtamisella on lainsäädännöllisiä veloitteita, jotka raamittavat haastavaa asiakastyötä, verkostojohtamiseen liittyviä alueellisia haasteita sekä jaetusta johtajuudesta seuraavia resurssint- ja toimivaltahaasteita. Tekemämme kyselyn perusteella TYP-johtajan haasteena ovat jaetun johtajuuden lisäksi myös vaihtelevat resurssit ja palveluntarpeet, verkostokohtaisesti vaihtelevat toimitilat, toimintatavat sekä toimintajärjestelmät. Monialainen palvelu pystyy vastaamaan asiakkaiden muuttuviin ja haasteellisiin palveluntarpeisiin, mutta verkostomainen

TYP-palvelu ja eri emo-organisaation määrittelemät työntekijäresurssit synnyttävät kysymyksen TYP-johtajan toimivallasta.

TYP-johtajat ovat saatavilla olevien resurssien ja työkalujen avulla kuitenkin pyrkineet vastaamaan lainsäädännöllisistä velvoitteistaan ja edistämään asiakkaitensa työllistymistä verkostojen yhteistyötä johtamalla. Mitkä ovat heidän kokemuksensa verkostajohtamisen haasteista juuri TYP-verkoston johtamisessa?

Yhteiset ja hajautetut toimipisteet johtamistyön haasteena

TYP-palvelut on järjestetty valtakunnallisesti eri tavoin. Kyselyyn vastanneista (28) TYP-johtajasta 17 ilmoitti työntekijöiden istuvan eri työpisteissä. Palvelut voivat olla esimerkiksi keskitettyjä yhteisiin toimipisteisiin: *”Toimimme kolmessa toimipisteessä, mutta kaikissa pisteissä yhteisen katon alla.”* (Pohjois-Karjala), mutta toisaalta toiminnan järjestämisen tapa voi vaihdella yhden verkoston sisällä: *”Kahdessa kaupungissa yhteiset toimipisteet, muissa kunnissa eri toimipisteet”* (Päijät-Häme). Työn organisointi vaihtelee siten TYP:ien välillä, mutta myös niiden sisällä. Verkostajohtajalle toimipisteiden hajanaisuus voidaan kokea haasteena verkostotyön vaatiman keskinäiseen luottamuksen sekä sitoutumisen luomiselle (esim. Hunt ja Morgan 1994). Toimipisteiden hajanaisuus aiheuttaa myös erilaisia toimintatapoja verkostojen kesken.

Kuudelle TYP-johtajalle tehdyssä haastattelussa ilmeni, että toimipisteiden hajanaisuus aiheutti haasteita TYP-johtajille – tarkkaa tuntemusta jokaisesta verkoston jäsenestä ja toimintakulttuureista ei välttämättä ollut vielä ehditty rakentaa, spontaania tiedonvaihtoa ja yhteistyötä ei koettu tapahtuvan yhtä helposti. Johtajat kokivat, että hajautetuissa verkostoissa on heikommalla mahdollisuudella tarjota tukea arjen nopeisiin kysymyksiin, jolloin työntekijät tekevät ratkaisuja omalla ammatillisella otteellaan. Johtajat kannustivat työntekijöiden itseohjautuvuutta, jonka pohjalle pyrkivät rakentamaan yhtenäisiä toimintakäytäntöjä. Säännöllisillä kokouksilla ja koulutuksilla selkeytettiin monialaisia prosesseja ja luotiin verkostolle yhteistä työllistämissuunnitelmaa. Nämä kaikki nähtiin keinoina lisätä verkoston sisäistä luottamusta. Haasteeksi koettiin se, että johtamisessa oli tasapainoiltava oman ja työntekijöiden emo-organisaatioiden toimivallan välillä: *”Meillä on yhteisiä tilaisuuksia ja se mitä mä oon koettanu tehdä on niitä yhteisiä pelisääntöjä, mitä voi tehdä ilman että menee kenenkään tontille.”* (Länsi-Pirkanmaa). Hallinnonalat ylittävän kokonaisuuden johtaminen vaatii erilaisten päämäärien ja ristikkäistenkin pyrkimysten yhteensovittamista. Pyrkinessään vaikuttamaan asioihin, joihin hänellä ei ole suoranaista määräysvaltaa, mutta joiden toteutta-

minen on hänen vastuullaan, TYP-johtaja käyttää niin kutsuttua heijasteista valtaa. (Niiranen 2017, 138.) Liikkumatilaa ja toimivaltaa pyrittiin rakentamaan hienovaraisesti.

TYP-johtajille osoitetun kyselyn perusteella mm. kysymys ”Miten tärkeitä seuraavat tekijät ovat johtaessasi TYP-verkosta?” 75 prosenttia vastanneista, jotka toimivat samassa toimipisteessä, koki ammatilliset yksilökeskustelut hyvin tärkeiksi. Eri toimipisteissä toimivista TYP-johtajista ainoastaan 12 prosenttia koki ammatilliset yksilökeskustelut tärkeänä tekijänä omassa TYP-verkoston johtamisessa. Saman katon alla toimivien TYP-johtajien mielestä tärkeä osa heidän tehtävänsä oli myös tiimin jäsenten keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin vaikuttaminen (100 prosenttia vastaajista). Sama prosenttilukema eri toimipisteissä toimivien verkostojen TYP-johtajilla oli ainoastaan 41 prosenttia. Vastausten prosentuaalinen jako ilmentää ehkä parhaiten sitä, miten erilaisia TYP-verkostoja ja niiden henkilöstöä johdetaan eri tavoin. Vuorovaikutuksen kannalta yhteinen toiminta on tärkeätä verkoston monialaisen osaamisen hyödyntämisessä. Verkostojohtamisessa hierarkkinen järjestelmä jää taka-alalle, itse toiminta on vuorovaikutusta horisontaalisella tasolla. Riskinä on, että vapaamuotoiset kohtaamiset verkoston sisällä voivat vähentää itse toimintaan liittyviä, hallinnollisia sekä organisatorisia kysymyksiä ja painottua liikaa keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin (Niiranen 2012, 99.)

Asiakkaan näkökulmasta tarvittavien palveluiden tavoittaminen kivuttomasti yhden toimipisteen tiloissa on koettu mielekkääksi:

Sit se et ne tulokset on parempia, ihmisii on palveluitten piirissä ja ihmiset edistyy ja menee eteenpäin enemmän.

Et kyl me ollaan selkeesti pystytty kuitenkin niinku torppaamaan pitkäaikaistyöttömyyttä. Sit se asiakaspalaute ja asiakastytyväisyys mitä me niinku seurataan joka vuosi. [...] 99 vastaa, et haluan mieluummin asioida niinku täs yhdes niin sanotus luukussa kuin eri organisaatiois kiertää. (Rauma.)

Raumalla oli yhteisen tilan lisäksi työntekijöillä pidempi yhteinen työhistoria ja työntekijöiden pieni vaihtuvuus. Kyseisen alueen TYP-johtajan mukaan yhteiset tavoitteet ja moniammatillinen keskustelu onnistuivat hyvin myös näiden seikkojen vuoksi. Verkoston iän voidaan katsoa vaikuttavan yhteistyön toimintaan – pitkäjänteinen työhistoria voi luoda pohjaa sujuvammalle yhteistyölle.

Johtamisen näkökulmasta yhteisen toimintamallin jakaminen ja monialaisen yhteistyön onnistuminen voivat osoittautua kuitenkin itse toimipistettä keskeisemmiksi kysymyksiksi.

Kerrostalossa voi ihmisiä asua tietämättäkään toisistaan mitään. Sama juttu tuolla organisaatiossa, jos sitä ei ole rakennettu siihen organisaatioiden välille sitä toimivaa yhteistyötä, sillä ei ole mitään merkitystä sillä paikalla. Se paikka ei tee vaan se että tarkoituksen mukainen yhteistyö ja siihen pyrkiminen on niinku sen saman katon alla olemista.
(Rovaniemi, Lappi.)

Kun ei oo mitään yhteisiä toimipisteitä, ei oo mitään säännöllisiä kokouksia, niin semmostahan on ihan oikeesti mahdoton johtaa. En mä esimerkiks tiä, jos siel vaihtuu työn tekijä. Mistäs mä sen tiedän, kun en mä oo heijän kanssa konkreettisesti missään tekemisessä. Et kyllä se on niinku ehkä molemmatkin, [toimivalta sekä sijainti] sillon jos on selkee toimivalta siihen, niin se on sama missä se porukka on. Kun sä pystyt organisoimaan yhteisen kokoukset, oikeesti, jos ne on sun työhöhdön alla, sä pystyt sanoo, et nyt me tehdään näin, tai nyt tää määrä asiakkaita on tavoitteena. (Sastamala, Länsi-Pirkanmaa.)

Verkostojen johtamisessa korostuvat tärkeinä yhteinen visio, arvot ja kulttuurit, selkeät prosessit ja toimintaperiaatteet, läpinäkyvyys ja luottamus sekä hyvät tiedottamisen työkalut tiedon jakamiseen ja toiminnan ohjaamiseen (Sydänmaalakka 2009, 169–171). Kovin hajanaisten toimipisteiden ja jaetun johtajuuden tilassa näiden tärkeäksi koettujen tekijöiden luominen ja ylläpitäminen näyttää osoittautuvan haastavaksi.

Toimivaltakysymykset uusissa ja vakiintuneissa verkostoissa

TYP-verkostot ovat eri-ikäisiä. Verkoston eri tekijöiden mahdollinen historia on mukana myös uuden verkoston johtamistyössä. Tässä artikkelissa vakiintuneemalla verkostolla tarkoitetaan ennen TYP-lainsäädäntöä ja vuotta 2015 toimineita verkostoja ja uusilla verkostoilla tarkoitetaan niitä verkostoja, jotka muodostui-

vat vuonna 2015 tehdyn TYP-lainsäädännön johdosta. Osa TYP-verkostoista on yhdistelmä näitä molempia (kts. luku TYP-verkostojen moninaisuus). Verkostojohtajana TYP-johtajan on pystyttävä sekä hyödyntämään verkostojen historian mukana tulevaa tietoa että sisäistämään nykytilanne ja ohjaamaan toimintaa kohti tulevaa (Niiranen 2012; 105).

Tarkasteltaessa TYP-kyselyn vastauksia TYP-johtajien kuvaamat keskeisimmät erottelevat tekijät vakiintuneempien ja uusien verkostojen välillä olivat suhteessa työtehtävien jakaantumiseen sekä TYP-johtajan rooliin tiimin jäsenten keskinäisissä vuorovaikutussuhteissa. Tuloksien perusteella näyttää siltä, että vakiintuneempien ja yhdistyneiden kohdalla tiimin jäsenten keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin vaikuttaminen on hyvin tärkeä tekijä TYP-verkosta johdettaessa (83 %). Vastauksissa uusilta ja laajentuneilta verkostoilta tämä oli ainoastaan jonkin verran tärkeää (31 %). Vakiintuneempien sekä yhdistyneiden verkostojen TYP-johtajista 67 % oli myös sitä mieltä, että taustaorganisaatiokohtaiset budjetit vaikeuttavat yhteisen tavoitteen saavuttamista. Sama luku oli 38 % uudempien ja laajentuneiden verkostojen kohdalla. Avovastauksien perusteella ilmeni, että vakiintuneemmat verkostot olivat saaneet jo toimintamalleja kehitettyä. Tämä mahdollisesti vaikutti myös taustaorganisaatioiden budjetoinnin vakiintumiseen. Kyselyn vastauksien perusteella herää kysymys, onko verkostojen vakiintuminen hankaloittanut TYP-verkoston johtamistyötä ja tätä kautta lisännyt tarvetta vaikuttaa tiimin jäsenten keskinäisiin suhteisiin.

Kysyimme laajentuneen TYP-verkoston johtajalta mahdollisista tilanteista, joissa TYP-johtajalla ei ole toimivaltaa määrittää vastuuta kantavaa työntekijää TYP-verkostosta, ja millaisia ne tilanteet olivat:

Yhteistyöverkosto ei hahmota TYP-työtä, kunnassa on aina tehty verkostotyötä ja ei välttämättä tiedetä, mikä TYP on, mutta soitetaan tutulle työntekijälle. (Lappi.)

Työntekijät kokevat usein ensisijaisesti olevan oman taustaorganisaationsa edustajia, joilla on oma esimies omassa taustaorganisaatiossa. TYP-johtajuus on uusi asia pitkään toimineessa TYP:ssä, joten johtamisen koetaan tapahtuvan pääasiassa/totutusti omista taustaorganisaatioista. TYP-johtaminen meillä on enemmän verkostokokonaisuuden koordinaatiota laajemmin pitkäaikaistyöttömien palveluissa kuin vain TYP-työtä tekevien työtä koskien. (Kainuu.)

Lapin TYP-verkosto on laajentunut. Se muodostuu vakiintuneesta verkostosta, johon on TYP-uudistuksen myötä liitetty uusia kuntia. Kainuu on vakiintunut, ennen TYP-lainsäädäntöä toiminut verkosto. Vakiintuneempien verkostojen toimintamallit voivat vastauksien perusteella vaikuttaa eri tavoin TYP-johtajan työhön. Vakiintunut verkostotoiminta on parhaimmillaan jouheva ja tehokas tapamonalaisessa asiakastyössä, jossa johtaja keskittyy osaamisen johtamiseen. Verkostojohtaminen vaatii kuitenkin luottamusta ja vaikuttamismahdollisuutta verkoston toimiin.

Jakaantuneiden henkilöstöressurssien johtaminen

Monialaista yhteispalvelua johtavan henkilön tehtävänä on johtoryhmän asettamissa puitteissa vastata säädöksessä A 1377/2014 kirjatusta tehtävistä (kts. ”TYP-johtajalle asetetut tehtävät”). Monialaista kokonaisuutta johtavat TYP:n johtajat, mutta kunnan tukiprosessit saattavat rakentua sekä sosiaali-, terveys- että sivistystoimen yhdyspinnoille. TYP-johtajan tittelit vaihtelevat johtajasta koordinaattoriin, jonka voidaan omalla tavalla nähdä ilmentävän TYP-johtajan verkostojohtajamaista, horisontaalista toimintavaltaa.

TYP-yhteistyösopimuksissa on määritelty mm. verkoston osapuolet, verkoston toimialue, toimipisteet, henkilöstö sekä verkoston tarjoamat palvelut ja kustannusten jakaminen. Sopimusten sisällön asiatarkeus vaihtelee kuitenkin verkostokohtaisesti. Henkilöstöressurssien suhteen tiedot voivat olla hyvinkin tarkat tai ainakin osittain vapaamuotoisemmin ilmaistu. Esimerkiksi joissakin verkostoissa on sovittu resurssien tarkistamisesta ”tarpeen mukaan”. TYP-johtajan roolia suhteessa resurssien määrittelyyn ei ole sopimuksissa yhteneväisesti kirjattu. Verkostojen resurssit määritellään sopimuskohtaisesti.

TYP-toiminta on hallinnollisesti organisoitu verkostomaiseksi toiminnaksi. Sillä ei ole omaa organisatorista asemaa, ja TYP-johtaja johtaa eri hallintokuntien väliin sijoitettavaa toimintamallia. Jokainen TYP:n toimija on yhtä aikaa sekä oman hallinnonalansa että TYP:n työntekijä, jonka toimia johdetaan sekä oman taustaorganisaationsa kautta että TYP:ssä toimijoiden muodostamana ryhmänä. Tämän kaltaisessa tilanteessa niin työntekijät kuin johtajakin ovat monenlaisten, jopa vastakkaisten odotusten kohteena. (Axelsson & Bihari Axelsson 2006; Arnkil ym. 2008; Axelsson ja Axelsson 2009.)

Kysyttäessä TYP-johtajien käsitystä henkilöstöressurssin riittävydestä 85 prosenttia vastaajista koki, että TYP:ssä toimivan henkilöstön määrä ei ollut riittävä. Työajan nähtiin riittävän työntekijöiden oman asiantuntijuuden johtamiselle,

mutta ei päivittäiseen operatiiviseen johtamistyöhön ja läsnäoloon. Kyselyn avovastauksissa johtajat kiinnittivät ensisijaisesti huomiota TE-hallinnon työntekijäresurssien riittämättömyyteen, mutta myös terveydenhuollon ja sosiaalityön työntekijämitoitus sai mainintoja. Tarpeet vaihtelevat kuntakohtaisesti. Lisäksi osa-aikaisten työntekijöiden määrä sai useampia mainintoja.

Henkilöstön määrän lisäksi TYP-työhön käytettävissä olevan työajan suuntaaminen TYP-verkostotyöhön koettiin myös haasteelliseksi. TYP-johtajille tehtyyn kyselyyn vastanneet korostivat työn verkostomaista luonnetta. Jokainen taustaorganisaatio vastaa TYP-panoksesta oman henkilöstönsä osalta, ja työntekijät kokevat usein ensisijaisesti olevan oman taustaorganisaationsa edustajia, joilla on oma esimies omassa taustaorganisaatiossa. Tämän lisäksi TYP-työhön käytettävissä olevat resurssit ovat työntekijäkohtaisia, eri organisaatioilla on osittain eri tietokannat ja työtä voidaan suorittaa useammassa eri toimipisteessä. Johtamisen edellytykset vaihtelivat johtajakohtaisesti. Osa TYP-johtajista näki selvästi itsensä toiminnan johtajana, osa kutsui TYP-johtamistaan mm. ”tiedon jakamiseksi” tai ”suostuttelemiseksi”.

Kyselyn mukaan 82 prosenttia vastanneista TYP-johtajista oli vähintään jonkin verran samaa mieltä väitteen kanssa, että heillä on johtajana riittävästi toimivaltaa sujuvoittaa palveluprosesseja, ja 72 prosenttia koki rajoituksia toimivallassa päätösten tekemiseksi. Lähes vastaava osuus (75 %) koki ongelmia mahdollisuuksissa suunnata TYP:n resursseja tavoitteiden mukaisesti. Samoin 75 prosenttia vastaajista koki, että taustaorganisaatiokohtaiset odotukset ja ohjeistukset vaikeuttavat johtamista. Kyselyn vastauksien perusteella keskeisenä toimivaltakysymyksenä ilmeni mm., että *TYP-johtajalla ei ole oikeutta määrätä työtehtäviä muiden hallintokuntien työntekijöille* (TYP-johtaja, Vantaa). Sama näkemys yhdisti niin sosiaalitoimen kuin TE-hallinnon alaisia TYP:a.

Toimivaltaa määrittää pitkälti TYP-työhön yhteistyösopimuksessa määritellyt työntekijäresurssit. Osassa sopimuksia henkilöstöresursointi näyttäytyy tarkempana (esim. Etelä-Karjalan yhteistyösopimus), osassa joustavampana. Esimerkkinä joustavammasta sopimuksesta voidaan mainita Pohjois-Karjala (Pohjois-Karjalan yhteistyösopimus), jonka TYP-yhteistyösopimuksessa on maininta, jonka mukaan sopijapuolet osoittavat monialaiseen yhteispalveluun henkilöstöä omien päätöksiensä mukaisesti, mm. talousarvionsa puitteissa. Sopimuksen liitteellä henkilöstöresursseja on ilmoitettu hyvin löyhästi. Sama toistuu useamman eri verkoston yhteistyösopimuksissa.

"Kyllähän se omat hankaluutensa sitten ja säätämisensä tuo, jos välillä vaihtuu aika paljonkin porukkaa ja se ei ookkaa se resurssi ihan sitä mitä se piti olla". (Keski-Uusimaa)

Meillä tosiaan 11 uutta kuntaa ja olemme vasta loppuvuodesta saaneet määriteltyä TYP-työntekijät ja nyt vasta perehdytysvaihe menossa. Hankaluutta on siinä, että paljonko osa-aikaisilla TYP-työntekijöillä on resurssia työhön.

TYP-johtaja ei pysty sitä määräämään, vaan on omien organisaatioiden sitoutumisesta, kiinnostuksesta ja resursseista kiinni. Vaatinee jatkossa yhteisiä neuvotteluja ja sopimuksia sekä toivottavasti saamme myös johtoryhmän kannanoton työaikaresursseihin sekä asiakasmäärien tavoitelukuihin.
(Satakunta)

Määriteltyihin resursseihin ei käytännössä tehty muutoksia, vaikka asiakasmäärä ja tuen tarpeet olisivat muuttuneet.

"Isot asiakasmäärät on kuormittava tekijä nyt kaikilla ja tota itse asiassa mie oon taas kerran suostutellu, et sille asialle jotakin tehtäs. Et ei laskettaiskaan kamalan isoksi niitä. Että ei he kerkee tekemmään. Mutta en pysty sitä rajamaan sitä heidän työmäärää. Et se tullee sieltä muualta." (Joensuu)

Henkilökunnan työhön ja toimintaan liittyvissä ristiriitatilanteissa tapaukset on selvitettävä kunkin TYP-työntekijän taustaorganisaation esimiehen kanssa. Tästä johtuen vastauksissa korostui verkostotyön työotteen mukaiset tekijät. Niukkojen resurssien kanssa pyrittiin selviämään rakentamalla yhtenäisiä toimintamalleja, kuten pitämällä säännöllisiä tiimipalavereja, seuraamalla yhteisten päätösten toteutumista sekä hyödyntämällä eri ammattilaisten osaamista ja neuvottelemalla tiimiin kuuluvien henkilöiden taustaorganisaatioiden kanssa. TYP-työntekijöiden esimiehillä oli keskeinen rooli yhtenäisen toimintamallin rakentamisessa.

Yhteistyö TYP-verkostotoimijoiden kesken

Yhteistyön koettiin sujuvan parhaiten sosiaalitoimen ja Kelan kanssa. Eniten TYP:n toimintaan liittyviä ongelmia ilmeni TE-toimistojen kanssa (22 %). Yhteistyö TE-hallinnon kanssa määrittää koko asiakasprosessia, sillä asiakkaat ohjautuvat TYP:uun pääsääntöisesti TE-hallinnon kautta. Lähettävän ja vastaanottavan tahon yhtenäiset näkemykset asiakkuuden kriteereistä vaikuttavat asiakasmääriin ja työn tekemisen mahdollisuuksiin.

Vastaaja kuvaa avovastauksessaan:

Asiakkailla ei ole tarjottu koko [TE-toimiston asiakkuuden] aikana mitään eikä suunnitelman suunnitelmaa ole tehty. Palveluvastuu jää kunnille ja heille ei edes tarjota julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukaisia palveluja. Palvelujen olemattomuus on ongelma keskusalueen (Tampere ja kehuskunnat) ulkopuolella. Reuna-alueilla ei ole tarjolla juuri mitään. (Länsi-Pirkanmaa).

Sosiaalitoimen ja Kelan kanssa ongelmia ei koettu. Selkeästi eniten tarpeita oli terveydenhuollon suhteen. Asiakkaiden kannalta terveydenhuolto oli tärkeä kumppani. Säännöllistä yhteistyötä terveydenhuollon kanssa teki 66 prosenttia TYP:eistä ja ongelmia koki 37 prosenttia vastaajista. Myös mielenterveys- ja päihdepalveluiden kanssa tehtävässä yhteistyössä oli puutteita (31 %).

Terveydenhuollosta erityisesti lääkäripalvelujen mukanaolo olisi tärkeää (Vaasan seutu).

Kuntoutuslääkäryhteistyö terveystalveluiden kanssa olisi tarpeen (Espoo).

Terveydenhuollon roolia pitäisi vahvistaa ja systematisoida entisestään (Kainuu).

Terveydenhuollon kanssa eniten haasteita. Terveydenhuolto toimii perinteisesti niin eriytyneenä. Suuri haaste tiedonsiirto puolin ja toisin. (Varkauden seutu)

Psykiatria ja terveydenhuolto ylipäätään ollut perinteisesti taho, joka ei juuri ole aloitteellinen yhteistyössä (Satakunta)

TYP-johtajille suunnatun kyselyn avovastauksissa nostettiin esille kuntien ja TE-toimiston työntekijöiden työnjaon epäselvyys (Eteläinen Keski-Suomi), tiedonkulku, prosessin eteneminen (Keski-Pohjanmaa) sekä erilaisista näkemyksistä tai tavoitteista johtuva kankeus ja byrokraattisuus (Vaasan seutu). Eräs vastaaja tarkentaa kysymystä siitä, kuinka taustaorganisaatioiden ohjeet ovat ristiriidassa TYP-tavoitteiden kanssa seuraavasti: *“TYP ei ole oma organisaationsa eikä TYP-johtajalla ole valtuuksia määrittää toimintaa kuin tietyissä (pienissä) mittakaavoissa. Taustaorganisaatioilla omat erilliset tavoitteensa, jotka tulevat voimakkaasti esiin. Tämä vaikuttaa myös etenkin rajapintayhteistyön toteutumiseen” (Kuopio)*. Kysymys hahmottuu olennaisesti toimivaltakysymyksenä.

Verkostossa jokaiseen kuntaan muodostetaan omanlaisensa toimintatapa. TYP-johtajana voin tukea ja ohjata, mutta minulla ei ole minkäänlaista mandaattia toimia muualla [kuin TYP-verkoston keskuskunnassa]. Kun jossakin kunnassa homma ei lähde käyntiin, niin ei siihen pysty vaikuttamaan (Kuopion seutu).

TE-toimiston työntekijöillä ei samaa tietoa, kuin TYP-johtajalla ja kun TYP-johtaja ei ole heidän esimiehensä, niin tilanteet ovat välillä sekavia (Keski-Pohjanmaa).

Rajapintayhteistyössä on haasteita. Tiedonvaihdon kanssa ollaan tarkkoja, mikä on toki tärkeää, mutta voi myös vaikeuttaa toimintaa (Länsi-Uusimaa).

Työnjako eri toimijoiden välillä voi olla asiakastilanteissa epäselvää eikä sitä puhuta auki. Näkemys TYP-asiakkuudesta vaihtelee organisaatioissa ja työntekijäkohtaisesti yhteisestä keskustelusta ja koulutuksesta huolimatta (Pietarsaaren seutukunta).

TYP-johtajille tehdyissä haastatteluissa monialaisen osaamisen hyödyntäminen koettiin hyvänä ratkaisuna haastavassa asiakastyössä. TYP-johtajalle oman

aseman ja toimivallan selkeyttämisen tarve tavoitteiden ja vastuiden osalta tuli kuitenkin esille:

Niin, joskus tuntuu, et meille on annettu tehtävä, mut meillä ei oo kuitenkaan valtaa. En mäkään mitään valtaa himoitse, mutta niinku se vois olla ehkä helpompi jossain määrin.[...]

Mä ottaisin niinku ne kaikki työntekijät eri organisaatioist, ne olis mun alla ja me muodostettais sinne joitain tiimejä ja tämmösiä. Ja mä ehkä ottaisin sen lähiesimiesrakenteen pois sieltä, kun TE- toimistossa on oma lähiesimies, Kelalla on oma lähiesimies, eri kunnissa on eri lähiesimiehet. Mä ottaisin sen rakenteen varmaan pois jos mä saisin vapaat kädet.

Ja se ois semmonen osaamiskeskittymä, missä me yhdessä funtsittais, me saatas minimoituu just sitä, et ei tuu aina joltain organisaatiolta sit jotain erityyppistä juttuu. Tai nyt siellä tämä työntekijä ei voikaan enää tehdä TYP-työtä ja näin, tai tämä työ ajaa vähän TYP-työn yli kun hän tekee 50 prosenttisesti.

(Keski-Uusimaa)

TYP-johtajan osittaista asemaa kuvasi myös resursoinnin hankaluus työntekijöiden toimien osalta. TYP-toimintaan liittyvien työtuntien ja sopimuksien lisäksi osa työntekijöistä sai omalta taustaorganisaatioltansa rahoitusta TYP-toimintaa edistäviin lisäkoulutuksiin ja kehityspäiviin osa ei. TYP-johtajat kokivat, että heillä ei ollut riittävästi liikkumavaraa budjetoinnin suhteen.

Johtopäätökset

Työllistymistä edistävät monialaisen palvelun verkostot tarjoavat monialaista osaamista asiakkaille. Verkostojen toimivuudesta vastaa TYP-johtaja. TYP-johtaminen on verkostojohdajuutta, joka toteutuu vahvimmin horisontaalisella tasolla, jaettuna johtajuutena; jokaisella TYP-verkoston toimijalla on taustalla myös oman organisaationsa esimies, tavoitteet ja velvoitteet. TYP-johtajista suuri osa hoiti TYP-verkostotehtävää oman työnsä ohella. Monialaisen TYP-verkostojohdamisen haasteena ovat mm. haastava asiakaskunta, monialaiset asiantuntijaverkostot, hajanaiset toimipisteet ja jaettu johtajuus. Verkostojen monialaiset osaajat tuovat mukanaan kuitenkin asiakkaita hyödyntävää asiantuntijuutta, ja yhteinen toiminta luo mahdollisuuden synenergiaeduille. TYP-johtajan vastuista selviytyminen nykyisellään ilman johtajan mandaattia koettiin haastavana. TYP-johtajat toivoivat

suurempaa toimivaltaa työntekijöiden resursoinnin sekä vastuunjaon suhteen. Tämän koettaisiin auttavan TYP-keskuksille asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Rajallisesta toimivallasta huolimatta TYP-verkoston toiminnalle on asetettu lakisääteiset velvoitteet. Kyselyn ja haastatteluiden perusteella välittyy kuva TYP-johtajista, jotka uskovat monialaiseen palveluun ja haluavat edistää TYP-toiminnan kehittymistä ja asiakkaiden työllistymistä. TYP-johtajat toivoivat yhteisempiä toimintaperiaatteita sekä toimijavastuiden selkeyttämistä. Erilaisten, toisistaan fyysisestikin kaukaisten toimipisteiden haasteet, työaikaresursoinnit, erilaisten toimintatapojen tuomien haasteiden koettiin helpottuvan toimivaltakysymyksen selkiytymisen kautta.

Osaamisen johtaminen, kuten verkostojohtaminen yleensäkin, vaatii luottamusta sekä johtajalta että työntekijältä. TYP-verkostoa ei voi johtaa perinteisesti ylhäältä alas, koska verkoston toiminta perustuu itseohjautuvuuteen ja yhteistyöhön erityisesti horisontaalisella tasolla. TYP-johtajan rooli voi vaihdella verkoston sisällä riippuen TYP-verkostotyöntekijän omasta taustaorganisaatiosta. TYP-johtajan käytettävissä olevat johtamisen työkalut näyttävät liittyvän tiedottamiseen, yhteisen tavoitteen asettamiseen ja seuraamiseen sekä terävöittämiseen viestinnän avulla.

Pohdinta

TYP-johtajien aktiivinen osallistuminen kyselyyn ja haastatteluun sekä vastauksien kattavuus luovat kuvaa välittävistä ja aktiivisista TYP-johtajista. TYP-työntekijöiden monialaista osaamista arvostettiin ja sitä haluttiin hyödyntää asiakkaiden ja heidän työllistymisensä hyväksi mahdollisimman tehokkaasti. Sekä kyselystä että haastatteluista paistaa läpi oman aseman rajallisuus ja vastuun suhde toimintamahdollisuuksiin. TYP-toiminta on tämänhetkisessä muodossaan valtakunnallisella tasolla nuorta, eikä toimintamallien ehkä tästäkään syystä voida olettaa olevan tasaisesti juurtunutta ja yhtenevää. Hyviä käytänteitä, esim. kokemuksia palvelunohjautumiseen liittyen, on kuitenkin syntynyt, ja niitä toivottiin saatavan edelleen jaetuksi TYP-verkostojen kesken. Työressurssien kasvattaminen ja tiiviimpi yhteistyö esim. terveydenhuollon kanssa koettiin tärkeinä palvelua nopeuttavina tekijöinä.

Sote- ja maakuntauudistus ja niihin liittyvät lainsäädännölliset uudistukset luovat epävarmuutta toiminnan jatkumisen suhteen. TYP-verkoston johtamisen haasteista huolimatta on pystytty rakentamaan monialaista tukea tarvitseville pitkäaikaistyöttömille alueellisesti toimivia tukipalveluita. TYP-johtajien aikaansaamat monialaisen yhteistyön mallit, kokemukset ja huomiot olisi tärkeätä saada huomioitua ja hyödynnettyä tulevaisuuden monialaisia palveluita kehitettäessä.

LÄHTEET

- A 1377/2014 Valtioneuvoston asetus työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta. Saatavilla 10.11.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141377>.
- Airaksinen J., Nyholm I. & Jäntti A. (2011). Kuntahallinnon uudelleenorganisoinnin vaikutukset kuntajohtamiseen. *Kunnallistieteellinen aikakauskirja* 39, 2, 135–157.
- Arnkil, R., Karjalainen, V., Saikku, P., Spangar, T. & Pitkänen, S. (2008). Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja. Työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: *Työ ja yrittäjyys 18/2008*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Axelsson, R. & Bihari Axelsson, S. (2006). Integration and collaboration in public health – a conceptual framework. *International Journal of Health Planning and Management*, 21, 75–88.
- Axelsson, R. & Bihari Axelsson, S. (2009). From territoriality to altruism in interprofessional collaboration and leadership. *Journal of Interprofessional Care* 23 (4), 320–30.
- Etelä-Karjalan yhteistyösopimus. Saatavilla 30.11.2017 <http://kokoushallinta.parikkala.fi/DynParik/kokous/2015282-3-1.PDF>.
- HE 183/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. TyVM 12/2014. Saatavilla 3.3.2016. <https://www.edilex.fi/he/20140183>.
- Kerätär, R. (2016). Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän: Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopisto.
- Niiranen, V. (2012). Moniammatillisten verkostojen Johtaminen. Teoksessa S. Rissanen & J. Lammin-takanen (toim.) *Sosiaalijohtaminen* (97–107). Sanoma Pro Oy.
- Pohjois-Karjalan yhteistyösopimus. Saatavilla 30.11.2017. <http://webdynasty.pohjoiskarjala.net/dynasty/lieksa/kokous/20151802-7-1.PDF>.
- Rajavaara, M. (2000). Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seurantatutkimuksen loppuraportti. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 54. Helsinki: Kela.
- Saikku, P. (2006). Asiakasyhteistyötä uudella lailla? Kuntoutuksen asiakasyhteistyön arviointia. *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksia* 2006:47.
- Seppänen-Järvelä, R., Syrjä, V., Juvonen-Posti, P., Pesonen, S., Laaksonen, M., Tuusa, M., Savinainen, M. & Henriksson, M. (2015). Yhteistoimintaa ja yksilöllisiä valintoja kuntoutumisen polulla. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen tapaustutkimus. Helsinki: Kela.
- Sydänmaanlakka, P. (2009). Jatkuva uudistuminen: Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum.
- TE-palveluiden kotisivu 2017. Saatavilla 22.11.2017. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/monialaiset_verkostot/index.html.
- Terävä, E., Virtanen, P., Uusikylä, P. & Köppä, L. (2011). Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 23 / 2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriön kotisivut 2017. Saatavilla 30.11.2017. <http://tem.fi/aluekehittamis-ja-kasvupalvelulakiuudistus>.

Jari Helminen

ERIKOISTUMISKOULUTUKSET – AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISVÄYLÄ SOSIONOMEILLE

Erikoistumiskoulutukset

Korkeakoulututkinnon suorittaneiden, kuten sosionomien (AMK ja YAMK), mahdollisuuksia laajentaa ja syventää ammatillista osaamistaan juostavasti ja työelämän muutoksiin nopeasti reagoiden on pidetty riittämättöminä. Tähän haasteeseen vastaamiseksi opetus- ja kulttuuriministeriö käynnisti vuonna 2012 erikoistumiskoulutusten suunnitteluun johtaneen työskentelyn. (OKM 2013.)

Tammikuussa 2015 voimaan astuneen lainsäädännön myötä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen erikoistumiskoulutukset tulivat osaksi koulutusjärjestelmää. Erikoistumiskoulutukset muodostavat oman koulutusmuotonsa tutkintokoulutusten ja markkinaehtoisesti tuotettujen täydennyskoulutusten rinnalla. Erikoistumiskoulutukset on tarkoitettu korkeakoulututkinnon suorittaneille ja työelämässä jo toimiville henkilöille ammatillisen kehittymisen ja erikoistumisen keinoksi. Erikoistumiskoulutusten perusteista korkeakoulut sopivat yhdessä ja vahvistavat perusteet sopimuksella. Erikoistumiskoulutuksia suunniteltaessa tehdään yhteistyötä työ- ja elinkeinoelän kanssa. (L 1173/2014, 11a§; OKM 2013.)

Kaksikymmentäkaksi ammattikorkeakoulua toteuttivat vuosina 2016–2017 sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kaudenhoitoalojen erikoistumiskoulutusten selvitys- ja suunnitteluhankkeen opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä erityisavus-

tuksella (Kukkonen ym. 2016; Kukkonen 2017). Diakonia-ammattikorkeakoulu (jatkossa Diak) vastasi hankkeessa sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen osahankkeesta (Helminen 2017).

Tässä artikkelissa käsitellään sosionomin (AMK) ammatillista osaamista ja erikoisosaamista. Lisäksi tarkastelen Diakissa sosionomeille (AMK ja YAMK) tarjolla olevia erikoistumiskoulutuksia. Artikkelissa käytän kyselyaineistoa, joka kerättiin vuonna 2015 sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilta erikoistumiskoulutusten kehittämiseen. Artikkelin lähtökohtana on kysymys, miten lasten, nuorten ja perheiden sekä aikuisten parissa työskentelevät ammattikorkeakoulujen sosionomit määrittelevät ammatillista erikoisosaamistaan. Diakissa alkoi vuonna 2017 lastensuojelutyön erikoistumiskoulutus. Vuonna 2018 erikoistumiskoulutusten tarjonta täydentyy Diakissa kahdella sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutuksella: mielenterveys- ja päihdetyön ja monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksilla. (ks. Erikoistumiskoulutusten julkinen luettelo i.a; Kukkonen 2017, 48–50, 147, 150.) Artikkelissa käytettyä kyselyaineistoa on hyödynnetty näiden erikoistumiskoulutusten suunnittelussa. (Kun käytän tässä artikkelissa ilmaisu sosionomi, se viittaa sekä sosionomi AMK-että YAMK-tutkinnon suorittaneisiin, jollei toisin mainita.)

Sosionomien (AMK) ammatillinen osaaminen ja erikoisosaaminen

Suomessa on ollut sosiaalialan ammattikorkeakoulutusta neljännesvuosisadan ajan. Kuusi koulutusorganisaatiota käynnistivät sosiaalialan ammattikorkeakouluopinnot vuonna 1992. (Helminen 2014, 10; ks. Niemi 2008, 10–34.) Nykyisin sosionomi (AMK) tutkinnon voi suorittaa kahdessakymmenessä ammattikorkeakoulussa. Opiskelijapaikkoja sosionomi (AMK) koulutukseen on vuosittain noin 2500 ja korkeakoulututkinnon jo suorittaneille tarkoitettuun sosionomi (YAMK) koulutukseen noin 400. Vuonna 2016 sosionomi (AMK) tutkinnon suoritti 1930 henkilöä ja sosionomi (YAMK) tutkinnon 348 henkilöä. (Vipunen i.a.)

Ammattikorkeakoululain mukaan ammattikorkeakouluopetus antaa valmiuksia *ammattillisiin asiantuntijatehtäviin*. (L 932/2014, 4§.) Lainsäätäjä ei ole juurikaan avannut lain kirjausta. Vuonna 2015 voimaan tulleen ammattikorkeakoululain (932/2014) perusteluissa todetaan ainoastaan, että ammattikorkeakoulujen koulutustehtävän lähtökohtana on käytäntöön painottuva korkeakouluopetus työelämän asiantuntijatehtäviin (HE 26/2014 vp, 26). Ammattikorkeakoulujen koulutustehtävää täsmentävän asetuksen mukaan ammattikorkeakoulututkin-

non, kuten sosionomi (AMK) tutkinnon suorittaneella on teoreettiset perusteet ja laaja-alaiset sekä käytännölliset perustiedot ja -taidot toimimiseen alansa asiantuntijatehtävissä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, esimerkiksi sosionomi (YAMK) tutkinnon suorittaneella on teoreettiset ja laajat sekä syvälliset tiedot toimimiseen työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtotehtävissä. (A 1129/2014, 4–5§.)

Sosionomin (AMK) *ammattillista osaamista* on luonnehdittu ilmaisulla laaja-alainen. Laaja-alaisuutta on perusteltu valmiudella toimia koko ihmisen elämänkaaren ja erilaiset sosiaalisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn vajeet kattavalla työkentällä. Sosionomin (AMK) ammatillisessa osaamisessa laaja-alaisuuden on todettu merkitsevän ammattietiikan ja ammatillisten tietojen ja taitojen lisäksi reflektiivisen sekä tutkivan ja kehittävän työtteen omaksumista. (Murto ym. 2004, 44–45; myös Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010, 9–36.)

Kaksikymmentä ammattikorkeakoulua, joissa voi tehdä sosionomi (AMK) tutkinnon, muodostavat sosiaalialan AMK-verkoston. Verkosto on laatinut neljä kertaa kuvauksen sosionomin (AMK) ammatillisesta osaamisesta. Kuvaukset perustuvat ajankohdan tutkimusten ja alaa koskevien kannanottojen tarkasteluun, työelämätahojen kuulemiseen ja verkoston jäsenten yhteiseen työskentelyyn (ks. esim. Näkki 2016, 68–69, 78).

Sosiaalialan AMK-verkoston laatimissa kuvauksissa käytetään ilmaisuja sosionomin (AMK) ydinosaminen ja ydintaidot (Borgman, Dal Maso, Hakonen, Honkakoski & Lyhty 2001, 10–21), sosiaalialan koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit (Rouhiainen-Valo 2006), sosionomi (AMK) tutkinnon kompetenssit ja keskeiset ydinosamisalueet (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 9, 15–27) sekä sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit (Sosiaalialan AMK-verkosto 2016). Ammatilliseen osaamiseen kuuluvat työntekijän tiedot ja taidot sekä työtehtävien edellyttämä suorituskyky (ks. Ruohotie 2005, 5). Kompetenssi viittaa työntekijän kyvykkyyteen, kuten tietoihin ja taitoihin sekä tunne- ja tahtotekijöihin, joita työssä suoriutuminen edellyttää (Hanhinen 2010, 91–98). Vuosina 2006–2016 ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) tutkinnon osaamis- tai kompetenssialueet on nimetty lähes samalla tavalla. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Sosionomin (AMK) ammatillinen osaaminen

Sosionomi (AMK)				
Ydinosaaminen (2001)	Ydintaidot (2001)	Koulutus-ohjelman kompetenssit (2006)	Tutkinnon kompetenssit (2010)	Ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit (2016)
Tiedollinen ja eettinen osaaminen		Sosiaalialan eettinen osaaminen	Sosiaalialan eettinen osaaminen	Sosiaalialan eettinen osaaminen
Kasvun, arkielämän ja sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen	Vuorovaikutus-, viestintä- ja kanssakulkemisen taidot	Asiakastyön osaaminen	Asiakastyön osaaminen	Asiakastyön osaaminen
Menetelmällinen osaaminen		Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen	Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen	Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen
Sosio-kulttuurinen osaaminen	Tutkimisen ja kehittämisen taidot	Yhteiskunnallinen analyysitaito	Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen	Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen
Toimintaympäristön tunteminen ja palvelujen kehittäminen	Työyhteisössä toimimisen, työn organisoimisen ja johtamisen taidot	Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen	Tutkimuksellinen kehittämisosaaminen	Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatioosaaminen
Yhteiskunnallinen tietoisuus ja vaikuttaminen	Reflektiotaidot	Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen	Johtamisosaaminen	Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen

Sosionomien (AMK) ammatillista osaamista on kuvattu myös *ammattillisena erityisosaamisena*. Erityisosaamisen on todettu muodostuvan asiakasryhmäkohtaisista sekä työorientaatioon ja työmenetelmiin liittyvistä tiedoista ja taidoista mutta myös alan arvojen ja etiikan syvemmästä ymmärtämisestä. (Borgman ym. 2001, 25–26; Rouhiainen-Valo ym. 2010, 10–12; ks. Helminen 2014, 19–21; Murto ym. 2004, 27–28.)

Tässä artikkelissa käytän ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutusten valmisteluun kerättyä kyselyaineistoa. Ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksia käsittelevän julkaisun nimessä on ilmaisen erityisosaaminen sijasta ilmaisu *erikoisosaaminen* (Kukkonen 2017). Ammattikorkeakoulu-

jen erikoistumiskoulutuksia määrittävässä asetuksessa sen sijaan kirjoitetaan asiantuntijatehtävistä ja erityisosaamisesta. Asetuksen mukaan erikoistumiskoulutuksen suorittanut 1) kykenee toimimaan vaativissa asiantuntijatehtävissä määrättyllä työelämän osa-alueella, 2) hänellä on asiantuntijuuden edellyttämä syvällinen *erityisosaaminen* valitulla työelämän osa-alueella tai monialaisen kokonaisuuden hallinta, 3) hän osaa arvioida ja kehittää alansa ammatillisia käytäntöjä, ja 4) hän osaa toimia yhteisöissä ja verkostoissa oman erityisalansa asiantuntijana. (A 1438/2014, 6a§.)

Erikoistumiskoulutusten valmisteluun kerätty kyselyaineisto ja sen käsittely

Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutusten valmistelu käynnistyi vuonna 2014, jolloin selvitettiin ammattikorkeakoulujen näkemyksiä erikoistumiskoulutuksista (Helminen 2014). Kesällä 2015 kerättiin sosionomeilta ja sosiaalityöntekijöiltä sekä alan työnantajilta näkemyksiä ydiosaamisesta ja erikoisosaamisesta erikoistumiskoulutusten suunnitteluun (Valtari & Vartiainen 2015). Toistamiseen sosiaalialan ammattikorkeakoulutetuilta koottiin näkemyksiä erikoistumiskoulutusten kehittämistä varten loppuvuodesta 2015, jolloin käytettiin Webropol-kyselyä. Kysely lähetettiin sähköpostitse sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille jäsenille. (ks. Helminen 2017, 53–55.) Kyselyyn vastasi 1163 henkilöä sosiaalialan eri työalueilta (taulukko 2). Keväällä 2016 sosiaalialan työelämätahojen edustajilta kerättiin vielä yksi lisäaineisto erikoistumiskoulutusten suunnittelua edistämään (Helminen 2017; Kukkonen ym. 2016).

Tässä artikkelissa tarkastelen loppuvuoden 2015 Webropol-kyselystä lastensuojelutyön ja oppilas- ja opiskelijahuoltotyön sosionomien (AMK ja YAMK) vastuksia (taulukot 2 ja 3) sekä toimeentuloturvan ja työllisyyden edistämisen tehtävissä että mielenterveys- ja päihdetyössä toimivien sosionomien (AMK ja YAMK) vastuksia (taulukot 2 ja 4). Diakissa on keskitytty erikoistumiskoulutusten kehittämisen ensivaiheessa sosiaalialan ammattikorkeakoulutetuille kohdennetun lastensuojelutyön sekä monialaisten mielenterveys- ja päihdetyön että monikulttuurisentyön erikoistumiskoulutusten suunnitteluun (ks. Erikoistumiskoulutusten julkinen luettelo i.a; Kukkonen 2017, 48–50, 147, 150).

TAULUKKO 2. Kyselyyn vastanneet sosiaalialan ammattikorkeakoulutetut työalueittain

Sosiaalialan työalue	Webropol-kysely 1.12.-31.12.2015	
	Vastaajia (n)	%
Varhaiskasvatustyö	331	28,5
Lastensuojelutyö	224	19,3
Oppilas- ja opiskelijahuoltotyö	60	5,2
Toimeentuloturvatyö	31	2,7
Työllisyyden edistämistyö	70	6,0
Mielenterveystyö	41	3,5
Päihdetyö	36	3,1
Vammaistyö	117	10,1
Vanhustyö	73	6,3
Muu työalue (vastausten mukaan maahanmuuttaja- ja pakolaistyössä, terveysalalla, projektitehtävissä ja hallinnollisissa tehtävissä työskenteleviä henkilöitä)	180	15,5
Yhteensä	1 163	100

Käytän loppuvuoden 2015 Webropol-kyselystä kolmea avokysymystä: 1) mitä sosiaalialan ERIKOISosaamista tarvitaan tehtävässä, jossa nyt työskentelet, 2) mitä sosiaalialan ERIKOISosaamista tarvitaan tulevaisuudessa (10 vuoden kuluttua, vuonna 2025) tehtävässä, jossa nyt työskentelet, ja 3) mitä ERIKOISosaamista muiden ammattialojen edustajat odottavat sosiaalialalla työskentelevien tuovan moniammatilliseen asiakastyöhön. Suuria kirjaimia käytettiin sanassa ERIKOISosaaminen, koska haluttiin korostaa yleisen työelämäosaamisen ja sosiaalialan ammatillisen ydinosaamisen sijasta alan erikoisosaamista.

Webropol-kyselyn tuloksista ilmeni, että sosionomien lisäksi lasten, nuorten ja perheiden parissa, lastensuojelu- ja oppilas- ja opiskelijahuoltotyössä toimi muutamia yhteisöpedagogeja (AMK). Tarkasteluun otin vain sosionomien vastaukset erottelematta ammattikorkeakoulututkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita, koska tutkinto ei vastausten ensitarkastelun perusteella vaikuttanut erikoisosaamistarpeisiin sosionomin työskennellessä esimerkiksi ohjaajana. Lastensuojelutyössä sosionomit työskentelivät tyypillisesti juuri ohjaajan nimikkeellä. Ohjaaja-nimikkeeseen linkittyi lisämääreitä, kuten sosiaali, palvelu tai perhe. Vuonna 2014 vastavalmistuneista sosionomeista työskenteli lastensuojelun ohjaajana tai vastaavana ohjaajana noin 15 % ja sosiaali-ohjaajana noin 12 %

(Landgrén & Pesonen 2015, 20). Kyselyyn vastasi 60 oppilas- ja opiskelijahuollosa työskentelevää sosionomia. Heistä 48:n tehtävänimike oli koulukurattori. Lasten, nuorten ja perheiden parissa sosionomit työskentelivät tavallisesti julkisella sektorilla. Lastensuojelun työnantaja oli usein yksityiseltä sektorilta. Vastavalmistuneista sosionomeista noin 22 % työskenteli yksityisellä sektorilla vuonna 2014 (Landgrén & Pesonen 2015, 21). Lasten, nuorten ja perheiden palveluissa työskentelevillä oli paljon alan työkokemusta. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Lasten, nuorten ja perheiden parissa työskennelleet vastaajat

Vastaajien taustatiedot	Lastensuojelutyö		Oppilas- ja opiskelijahuoltotyö	
	Vastaajista (n)	%	Vastaajista (n)	%
Tutkinto				
Sosionomi (AMK)	197	87,9	41	68,3
Sosionomi (YAMK)	23	10,3	17	28,3
Muu	4	1,8	2	3,3
Yhteensä	224	100	60	100
Tehtävänimike				
Sosiaaliohjaaja	33	14,7	1	1,7
Ohjaaja	151	67,4	5	8,3
Sosiaalityöntekijä	16	7,1	1	1,7
Esimies/ johtaja	14	6,3	0	0
Muu	10	4,5	53 (koulukurattori 48)	88,3
Yhteensä	224	100	60	100
Työnantaja				
Julkinen sektori	124	55,4	51	85,0
Yksityinen sektori	76	33,9	6	10,0
III-sektori	23	10,3	3	5,0
Muu	1	0,4	0	0
Yhteensä	224	100	60	100
Työkokemus sosiaalialalta				
Alle 1 vuosi	2	0,9	0	0
1-5 vuotta	68	30,4	10	16,7
6-10 vuotta	63	28,1	16	26,7
Yli 10 vuotta	91	40,6	34	56,7
Yhteensä	224	100	60	100

Myös toimeentuloturvan ja työllisyyden edistämisen sekä mielenterveys- ja päihdetyön tehtävissä työskenteli sosionomien ohella yhteisöpedagogeja (AMK). Tavallista oli toimiminen ohjaajan tai sosiaaliohjaajan nimikkeellä. Esimerkiksi asumispalveluiden vastavalmistuneista sosionomeista noin 7 % työskenteli ohjaajana tai vastaavana ohjaajana vuonna 2014 (Landgrén & Pesonen 2015, 20). Työllisyyden edistämisen tehtävissä, kuten erilaisissa työllisyysprojekteissa, vastaajista työskenteli 70. Heistä 23:n tehtävänimike oli valmentaja, esimerkiksi yksilövalmentaja tai työvalmentaja. Toimeentuloturvan tehtävät olivat löytyneet julkiselta sektorilta, mutta muutoin aikuisten parissa työskenneltiin joko julkisella, yksityisellä tai kolmannella sektorilla. Aikuisten kanssa työskentelevillä oli vuosia kestänyt alan työkokemus. (Taulukko 4.)

Webropol-kyselyyn kirjatut vastaukset olivat lyhyitä, sävyltään asian toteavia. Vastaus saattoi olla myös luettelo sanoja. Vastausten jäsentämisessä käytin aineistolähtöistä sisällön analyysiä (ks. Tuomi & Sarajärvi 2003, 110–115). Aineistoon perehtyminen sisälsi kolme lukukertaa. Ensimmäisellä lukukerralla luin vastaukset työalueittain (ks. taulukot 3 ja 4) ja kysymyksittäin (kysymykset 1–3). Tein vastauksiin Word-ohjelmalla tummennoksia ja kommentteja, hahmottaen niistä keskeiset sisällöt. Aineistojen toinen lukukerta merkitsi ensimmäisellä lukukerralla tehtyjen merkintöjen tarkistamista ja täsmentämistä. Kolmannella lukukerralla luokittelin vastaukset työalueittain kysymyskohtaisiin työpapereihin, esimerkiksi lastensuojelutyötä tekevien vastaukset kolmeen kysymyskohtaiseen työpaperiin. Siirsin kysymyskohtaisiin työpapereihin vastauksista tekstiotteita, ja rakensin tekstiotteisiin perustuvia ylä- ja alaluokkia. Aineiston luokittelu pohjasi toisiaan lähellä oleviin ilmaisuihin. Samat ilmaisut toistuivat sosionomien kolmeen kysymykseen kirjaamissa vastauksissa työalueesta riippumatta, jolloin luokitusrungot muodostuivat eri kysymysten ja työalueiden välillä samankaltaisiksi.

TAULUKKO 4. Aikuisten parissa työskennelleet vastaajat

Vastaajien taustatiedot	Toimeentulo-turvatyö		Työllisyyden edistämistyö		Mielen-terveystyö		Päihdetyö	
	Vastaajista (n)	%	Vastaajista (n)	%	Vastaajista (n)	%	Vastaajista (n)	%
Tutkinto								
Sosionomi (AMK)	25	80,6	52	74,3	33	80,5	31	86,1
Sosionomi (YAMK)	6	19,4	13	18,6	7	17,1	5	13,9
Muu	0	0	5	7,1	1	2,4	0	0
Yhteensä	31	100	70	100	41	100	36	100
Tehtävänimike								
Sosiaaliohjaaja	20	64,5	9	12,9	5	12,2	8	22,2
Ohjaaja	1	3,3	22	31,4	27	65,9	20	55,6
Sosiaali-työntekijä	5	16,1	1	1,4	0	0	0	0
Esimies/johtaja	0	0	1	1,4	3	7,3	1	2,8
Muu	5	16,1	37	52,9	6	14,6	7	19,4
Yhteensä	31	100	70	100	41	100	36	100
Työnantaja								
Julkinen sektori	31	100	44	62,9	10	24,4	16	44,4
Yksityinen sektori	0	0	8	11,4	20	48,8	6	16,7
III-sektori	0	0	17	24,3	11	26,8	14	38,9
Muu	0	0	1	1,4	0	0	0	0
Yhteensä	31	100	70	100	41	100	36	100
Työkokemus sosiaalialalta								
Alle 1 vuosi	1	3,2	2	2,9	1	2,4	1	2,8
1-5 vuotta	8	25,8	23	32,9	16	39,0	13	36,1
6-10 vuotta	8	25,8	16	22,9	9	22,0	6	16,7
Yli 10 vuotta	14	45,2	29	41,4	15	36,6	16	44,4
Yhteensä	31	100	70	100	41	100	36	100

Vastauksista muodostui kaksi sisällöllistä kokonaisuutta: 1) asiakastyössä tarvittava ja 2) esimies- ja johtamistyössä tarvittava erikoisosaaminen. Asiakastyössä tarvittava erikoisosaaminen oli sosionomien vastauksia hallitseva teema. Tämä voi johtua kysymysten muotoilusta ”erikoisosaaminen tehtävässä, jossa nyt työskentelet”. Tosin aikaisempienkin tutkimusten mukaan asiakastyöosaaminen on sosionomien (AMK) ammatillisen osaamisen vahvuus (ks. esim. Borgman 2006, 192, 209–211, 218–220; Helminen, Mäntyneva & Rinne 2014, 2–3; Lähteinen & Tuohino 2013, 47–48; ks. Helminen 2017, 60; Valtari & Vartiainen 2015, 8–9). Vastauksista muodostui asiakastyössä tarvittavan erikoisosaamisen yhteyteen neljä yläluokkaa: 1) asiakastyön työorientaatio, 2) asiakkaan elämäntilanteen, hyvinvoinnin ja sen vajeiden ja uhkien tunnistaminen, 3) asiakastyöprosessin hallinta ja 4) asiakastyön työmenetelmät. Näiden yläluokkien yhteydessä olivat tekstiotteista poimittuihin ilmaisiin perustuvat alaluokat.

Asiakastyössä tarvittavan erikoisosaamisen lisäksi sosionomit viittasivat vastauksissaan esimiestyön, lähijohtamisen ja johtamisen erikoisosaamiseen, kuitenkin selvästi asiakastyössä tarvittavaa erikoisosaamista harvemmin, joten tarkastelen tässä artikkelissa vain asiakastyössä tarvittavaa erikoisosaamista. Viittaukset esimies- ja johtamistyössä tarvittavaan erikoisosaamiseen olivat tavallisesti yksittäisiä sanoja tai sanaluetteloja. Asiasta kirjoittivat esimies- ja johtotehtävissä työskennelleet vastaajat (ks. taulukko 3 ja 4). Seuraavaksi sanojen jälkeen oleva numero ilmaisee, miten monta kertaa sana mainittiin aineistossa. Sosionomit viittasivat esimiehenä (7), lähijohtajana (1) ja johtajana (4) toimimiseen sekä johtamiseen siten, että he liittivät tähän seuraavia lisämääreitä: henkilöstön (6), osaamisen (3), työhyvinvoinnin (3), talouden (6), tuloksen (1), kilpailutusten (2), projektien (3), viestinnän (1), markkinoinnin (1), palvelujen (1), prosessien (1), muutoksen (6), innovaatioiden (3) ja laadun (3) sekä yhteiskunnallisen vaikuttamisen (1) johtaminen. (Ks. myös Helminen 2017, 64–65.)

Asiakastyön työorientaatio

Työorientaatio on ilmaisuna laaja. Työorientaatiolla voidaan tarkoittaa työn tiedollista viitekehystä ja lähestymistapaa sekä työmenetelmiä ja -käytäntöjä. (Karjalainen & Sarvimäki 2005.) Sosionomien (AMK) osaamista on määritelty työorientaation näkökulmasta, jolloin on voitu viitata esimerkiksi sosiaalipedagogiikkaan sekä luovaan ja toiminnalliseen työorientaatioon (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 11; ks. Helminen ym. 2014, 2) tai ainoastaan asiakastyön erityisiin menetelmiin, työn kehittämiseen ja vaikuttamistoimintaan (Borgman ym. 2001, 25–26; ks. Helminen 2014, 48–49; Helminen 2017, 59–64; Murto 2004, 28).

Kuvatessaan työtehtävässään tarvitsemaansa erikoisosaamista sosionomit ker-toivat asiakaslähtöisestä työorientaatiosta, lastensuojelussa työskentelevät käyttivät myös ilmaisua lapsi- ja perhelähtöisyys. Asiakaslähtöisyyden lisäksi he kuvasivat asiakastyön työorientaatiotaan voimavara- ja ratkaisulähtöiseksi. Esimerkiksi mo-niammatilliseen yhteistyöhön he totesivat tuovansa voimavara- ja ratkaisulähtöis-ten ongelmanratkaisutaitojen osaamisen.

Laajaa, asiakaslähtöistä ja voimavaralähtöistä näkemystä tilanteisiin. Kykyä löytää ratkaisuja. (Lastensuojelutyö)

Asiakaslähtöisyyden ja voimavara- ja ratkaisulähtöisyyden lisäksi kehittämistyö ja ammatillinen reflektio sisältyivät sosionomien asiakastyön työorientaatiostaan ja erikoisosaamisestaan piirtämään kuvaan. Kehittämistyössä sosionomit totesivat hyödyntävänsä käyttäjälähtöisiä lähestymistapoja, kuten palvelumuotoilua. Am-matillinen reflektio merkitsi sosionomien työotteessa henkilökohtaisen työskente-lyn jatkuvaa arviointia, jonka he katsoivat edistävän myös asiakastyön kehittämistä.

Kehittämistyötä laaja-alaisesti ja suunnitelmallisesti. Taitoa kehittää omaa osaamista jatkuvasti ja tarkastella kehittämiskohteita asiakaspinnan palveluista ja omasta työstä lähtien. (Työllisyyden edistämistyö)

Katseen suuntaaminen tulevaisuuteen ei tuonut esiin uusia näkökulmia so-sionomien tapaan rakentaa asiakastyön orientaatiota. Työorientaatio on asiakas-lähtöinen, asiakkaan voimavaroja vahvistava ja työkäytäntöjä kehittävä.

Asiakkaan elämäntilanteen, hyvinvoinnin ja sen vajeiden ja uhkien tunnistaminen

Sosionomien (AMK) osaaminen voi olla asiakasryhmäkohtaista. Asiakasryhmäkoh-taisella osaamisella on tarkoitettu perehtymistä ihmisen ikävaiheisiin ja niiden kehi-tystehtäviin mutta myös lasten, nuorten, aikuisten ja ikääntyneiden hyvinvointiin ja palvelutarpeisiin sekä jostakin toimintakyvyn rajoitteesta johtuviin avun ja tuen tar-peisiin. (ks. Borgman ym. 2001, 25; ks. Helminen 2014; 44–48; Helminen 2017, 60.)

Kuvan luominen asiakaskohtaisesti monisyisistä elämäntilanteista vaati so-sionomeista vankkaa osaamista ja sen kehittämistä erikoisosaamiseksi. Kuvan piirtäminen asiakkaan elämäntilanteesta sisälsi palasten kokoamisen menneestä ja tästä hetkestä sekä tulevaisuuden odotuksista.

Taitoa kohdata oppilas ja opiskelija. Kyky kartoittaa, mikä on hänen asiansa ja etunsa, johon pitäisi pureutua. (Oppilas- ja opiskelijahuoltotyö)

Sosiaalialan tehtävissä erikoisosaaminen on sosionomien mukaan sosiaalisten ongelmien havaitsemista, ehkäisemistä ja niihin puuttumista. Sosionomit käyttivät ilmaisua sosiaaliset ongelmat, kun he viittasivat esimerkiksi taloudelliseen huono-osaisuuteen sekä mielenterveyden häiriöistä ja päihdeiden käytöstä että väkivaltakäyttäytymisestä seuraaviin ongelmiin.

Kykyä tunnistaa erilaisia haasteita ja sosiaalisia ongelmia ihmisten arjessa ja tietoa ja taitoa niihin puuttumiseen, esim. mielenterveys- ja päihdeasiat, neurologiset ongelmat. (Työllisyyden edistämistyö)

Sosionomit pitivät vanhemmuuden edistämistä erikoisosaamista vaativana työ-sarkana. He viittasivat arvojen ja suhtautumistapojen eriytymiseen sukupolvien välillä. He kirjoittivat perherakenteiden epävakaudesta, pirstoutumisesta ja moninaisuudesta sekä perheiden kohtaamien vaikeuksien kasautumisesta ja ongelmien periytymisestä sukupolvelta toiselle.

Perheissä vanhemmuuden puute ja aikuisten oman elämän vaikeudet heijastuvat lasten, nuorten ja vanhempien väleihin. Lisää osaamista vanhemmuuden tukemiseen vaikeissa elämäntilanteissa. (Lastensuojelutyö)

Ammatillisen ymmärryksen muodostaminen nuoruudesta kehitysvaiheena, esimerkiksi nuoren itsenäistymisestä ja oman identiteetin työstämisestä, mutta myös nuoren ailahtelevaan ja uhmakkaaseen käyttäytymiseen vaikuttavista tekijöistä, edellytti sosionomeista erikoisosaamista. He pitivät ammatillisena haasteena myös nuoren vastuunoton lujittamista elämäntilanteestaan. Sosionomit tunsivat huolta nuorten sosiaalisen kanssakäymisen keskittymisestä virtuaaliin ympäristöihin, nettiin. He ennakoivat kehityskulun lisäävän sosiaalisissa tilanteissa koettavaa ahdistusta, josta voi seurata eristäytymistä ja yksinäisyyttä. Sosionomit toteisivat lisäksi, että sukupuoli-identiteetin muodostumisen ja seksuaalikäyttäytymisen kysymyksiä työstetään sosiaalialan asiakastyössä.

Nuorempien asiakkaiden parissa kohtaa paljon sosiaalisten tilanteiden pelkoa ja tietokoneriippuvuutta. Asiakkaat tarvitsevat apua siihen, että pystyvät näkemään oman tilanteensa ja sanoittamaan omia haasteitaan. (Työllisyyden edistämistyö)

Aikuisten parissa työskentelevät sosionomit kuvasivat, miten ihmisen kohtamassa ongelma-alueissa voivat olla toisiinsa kietoutuneina pienituloisuus ja työttömyys, asunnottomuus ja kodittomuus, mielenterveyden häiriöt ja päihteiden liikakäyttö sekä katkenneet suhteet läheisiin ja ristiriidat ihmissuhteissa. Ammatillisen osaamisen kehittämiseen sosionomeja haastoi osatyökykyisten ja vajaatyökykyisten työmahdollisuuksien lisääminen. He katsoivat olevansa moniammatillisessa yhteistyössä sellaisten elämäntilanteiden erikoisosaajia, joissa etsitään ratkaisuja moneen yhtä aikaa ilmenevään ongelmaan.

Työpaikkojen luomista heikentyvän työllisyystilanteen vuoksi ja kouluttamattomalle väelle työn löytämistä kouluttautumisen käydessä osalle nuorista entistä hankalammaksi ja mielenkiinnottomaksi. (Työllisyyden edistämistyö)

Erikoisosaamista edellytti sosionomeista työskentely vastikään maahan tulleiden henkilöiden ja perheiden kanssa, olipa kysymys turvapaikanhakijasta tai muutoin maahan muuttaneesta. Monikulttuurisessa työssä tarvittava erikoisosaaminen merkitsi heistä eri kulttuureihin perehtymistä.

Pakolaisten kulttuuritaustan ja tapojen tuntemista. (Päihdetyö)

Tulevaisuutta hahmottaessaan sosionomit ennakoivat, että taloudellinen eriarvoistumiskehitys syvenee. Tulevaisuudessa erilaiset riippuvuudet ja niiden työstäminen edellyttävät enenevästi erikoisosaamista. He viittasivat myös sekakäytöstä, kuten alkoholin, huumeiden ja lääkkeiden käytöstä johtuviin riippuvuuksiin, peliriippuvuuksiin ja nettiriippuvuuksiin.

Moniongelmaisia enemmän. Riippuvuusongelmien erityisosaamista (some/peli/netti). Menetelmäoppia lisää. (Lastensuojelutyö)

Asiakastyöprosessin hallinta

Asiakastyöprosessi ja sen työkäytännöt ovat olleet lähtökohtana jäsenettäessä sosiaalialalla työskentelevien, kuten sosionomien (AMK) ammatillista osaamista ja tehtäviä (ks. esim. Sarvimäki & Siltaniemi 2007). Sosionomien (AMK) asiakasryhmäkohtaiseen erikoisosaamiseen on sisällytetty eri elämäntilanteita turvaaviin avustuksiin ja tukiin sekä palveluihin ja näitä raamittavaan lainsäädäntöön perehtyminen. (Borgman ym. 2001, 25; ks. Helminen 2014; 44–48; Helminen ym. 2014, 6–9; Helminen 2017, 55–59; Murto ym. 2004, 28; Rouhiainen-Valo ym. 2010, 11; Valtari & Vartiainen, 2015, 26, 31.)

Asiakastyöprosessin suunnittelussa, organisoinnissa, toteutuksessa, koordinoinnissa, dokumentoinnissa ja arvioinnissa mutta myös kokonaisprosessin hallinnassa tarvittiin sosionomeista erilaisten työkäytäntöjen erikoisosaamista. Asiakastyöprosessin dokumentointi ja työlle asetettujen tavoitteiden seuraaminen mahdollistivat heistä työn vaikutusten ja vaikuttavuuden arvioinnin sekä hyvien asiakastyön käytäntöjen kehittämisen osana asiakaskohtaista työtä. Asiakastyöprosessin läpivienti vaati sosionomeista lainsäädännön ja palvelujärjestelmän hyvää tuntemista.

Asiakkaan lähtötilanteen kartoitus. Asiakasprosessin hallinta.

Asiakkaan palveluiden tarpeen arviointia ja ohjausta koko sosiaalihuollon ja palvelujärjestelmän piirissä. Asiakastyön arvioinnin menetelmät. (Työllisyyden edistämistyö)

Tietoa ristiriitaisten lakien tulkinnoista, ihmissuhteiden selvittämisestä, yhteiskunnan tarjoamat muut mahdollisuudet, kokonaisvaltainen näkemys yksikön ja ryhmän hyvinvoinnista ja tarpeista. (Oppilas- ja opiskelijahuoltotyö)

Sosionomien tulevaisuuskuviissa painotus oli vankassa asiakkaan elämäntilanteeseen perehtymisessä, jolloin asiakaskohtainen palveluiden ja työmuotojen räätälöinti mahdollistuu. He korostivat palveluohjauksen ja palvelujen koordinoinnin erikoisosaamista.

Monialaista yhteistyötä sekä syvempää ymmärrystä asiakkaan tilanteesta kokonaisuutena (ts. mikä vaikuttaa mihinkäkin) eikä vain tueta yhtä epätasapainossa olevaa osa-aluetta. (Työllisyyden edistämistyö)

Asiakastyön työmenetelmät

Asiakastyön työmenetelmillä tarkoitetaan koeteltuja ja dokumentoituja toimintatapoja siitä, mitä ja miten asiakastyössä tehdään (ks. Kananaja ym. 2011, 213). Sosionomien (AMK) erikoisosaamisen kuvauksissa viitataan poikkeuksetta asiakastyössä käytettäviin menetelmiin (Borgman ym. 2001, 25; Helminen 2017, 59–62; Murto ym. 2004, 28; Rouhiainen-Valo ym. 2010, 11; ks. Helminen 2014, 44–50; Helminen ym. 2014, 11–17; Valtari & Vartiainen, 2015, 10, 26, 31). Myös sosionomit kirjoittivat toistuvasti erikoisosaamisen yhteydessä asiakastyön työmenetelmien osaamisesta ja työmenetelmäosaamisen kehittämistarpeista.

Sosionomit käyttivät ilmaisia kohtaaminen ja vuorovaikutuksen menetelmät kertoessaan omaamastaan ja tarvitsemastaan erikoisosaamisesta. Kohtaamisen ja vuorovaikutuksen menetelmiä käyttäen sosionomit tarjoavat asiakkaille mahdollisuuden elämäntilanteen tarkasteluun ja haasteiden sekä mahdollisuuksien saanoittamiseen. Kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen perustuvien menetelmien yhteydessä he kertoivat myös voimavara- ja ratkaisulähtöisistä menetelmistä.

Ihmisten kohtaaminen, ongelmien havainnointi, ongelmien puheeksi ottaminen, vuorovaikutus ja yhteistyö, voimavara- ja ratkaisulähtöiset menetelmät. (Oppilas- ja opiskelijahuoltotyö)

Asiakkaan kohtaaminen, vuorovaikutus- ja keskustelutaidot, motivointi. (Työllisyyden edistämistyö)

Sosionomit kirjoittivat asiakkaan osallisuutta edistävästä työmenetelmästä piirtäessään kuvaa erikoisosaamisestaan. Osallisuuden kanssa samasta lauseesta löytyi usein maininta asiakkaan motivoinnista, innostamisesta ja rohkaisemisesta. Asiakasta kannustetaan elämäntilanteen muutostarpeiden ja ratkaisuvaihtoehtojen jäsentämisessä, tavoitteiden asettamisessa sekä paremman elämänhallinnan ja elämänlaadun tavoittelussa.

Osallisuutta tukevia menetelmiä ja menetelmiä, joissa asetelma on käännetty toisin. Ei ole tiettyjä palveluita joihin asiakas ohjautuu vaan palvelupaketti, josta suunnitellaan asiakkaan tarpeiden mukainen kokonaisuus. (Työllisyyden edistämistyö)

Kirjoittaessaan ohjauksesta asiakastyön menetelmänä ja erikoisosaamisenaan sosionomit liittivät siihen usein joko etuliitteen sosiaali tai palvelu. Erityisesti toimeentulo- ja työllisyyspalveluissa toimivat sosionomit käyttivät ohjauksen rinnalla ilmaisua neuvonta. Mielenterveys- ja päihdetyötä tekevät sosionomit käyttivät yhteisöohjauksen lisäksi ilmaisia yhteisöllisiä menetelmiä ja yhteisöhoidon menetelmiä. Ohjaustilanteet olivat sosionomeista asiakkaan tai asiakasryhmän ja työntekijän yhdessä toimimisen hetkiä. Ohjauksessa käytetään vuorovaikutukseen ja toimintaan perustuvia menetelmiä. Ohjaus sisälsi asiakkaan auttamisen ja tukemisen arjen askareissa. Lastensuojelussa työskentelevät sosionomit käyttivät toiminnallisten menetelmien ohessa ilmaisua luovat menetelmät, mainiten draaman käytön, liikunnan ja seikkailutoiminnan.

Palvelutarpeen arviointia ja palveluihin ohjaamista sekä verkoston rakentamista, elämönhallinnan tukemista. Välineitä asiakkaiden arkeen. Ongelmiin tarttumista ja niiden työstämistä. Vuorovaikutusta ja toiminnalliset menetelmät mm. ryhmädynamiikan parantamiseen. (Oppilas- ja opiskelijahuoltotyö)

Sosionomit kirjoittivat verkostotyöstä ja sen menetelmistä. He kertoivat rakentavansa asiakkaan tueksi sekä ammattilaisista että asiakkaan omaisista ja läheisistä muodostuvia verkostoja. Sosionomit totesivat toimivansa moniammatillisten verkostojen rakentajina ja koordinaattoreita. Sosionomit kokivat toimivansa asiakkaiden äänen välittäjinä silloin, kun asiakas ei ole läsnä tai ei rohkene ilmaista itseään moniammatillisen verkoston työskentelyssä.

Sosiaalialan työntekijöiltä odotetaan monialaista osaamista ja asiakkaan kokonaisvaltaista ymmärtämistä. Sosiaalialan ammattilainen on nimenomaan se ihminen, joka on moniammatillisen asiakastyön keskiössä asiakkaan rinnalla. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat kaiken a ja o. (Lastensuojelutyö)

Kriisissä olevan ihmisen kohtaaminen sekä kriisin työstäminen hänen kanssaan haastoivat eri työalueiden sosionomeja osaamisen kehittämiseen. Kriisi- ja traumatyön menetelmiä he toteisivat tarvitsevansa esimerkiksi työskennellessään väkivaltaa kokeneiden asiakkaiden kanssa. He viittasivat lisäksi terapeuttisiin työmenetelmiin, yhdistäen terapeuttisten työmenetelmien käytön muun muassa tunteiden käsittelyyn vaativissa elämäntilanteissa.

Kriisiperheiden ja moniongelmaisten perheiden parissa työskentelytaitoja. Kriisityön ja traumatyön osaamista, traumatietoutta, terapeutista otetta, toiminnallisia menetelmiä ja välineitä. (Lastensuojelutyö)

Aikuisten parissa työskentelevien sosionomien erikoisosaamisen kuului myös kuntoutuksen menetelmiä. He käyttivät ilmaisua sosiaalinen kuntoutus. Työllistymisen edistämisen tehtävissä työskentelevät sosionomit kirjoittivat kuntouttavasta työtoiminnasta ja mielenterveys- ja päihdetyötä tekevät sosionomit joko mielenterveyskuntoutuksesta ja päihdekuntoutuksesta.

Sosionomien tulevaisuuskuvasa painottuivat avohuollossa tehtävä ja ehkäisevä työ. Tulevaisuudessa asiakkaan kotona työskennellään nykyistä useammin, kuten myös verkon, netin välityksellä. Asiakkaan kotona ja verkossa tapahtuva työ edellyttivät sosionomeista omia menetelmiään. He kirjoittivat myös liikkuvasta työstä ja sen menetelmistä. Liikkuvalla työllä he tarkoittivat työntekijöiden jalkautumista erilaisiin tiloihin ja yhteisöihin, kansalaisten ja asiakkaiden keskuuteen.

Netin ja erilaisten mobiilisovellutusten käyttöä suuremmissa määrin osana asiakastyötä ja asiakastyön menetelminä. (Lastensuojelutyö)

Enemmän liikkuvaa työtä kentällä, kodeissa, yhteisöissä, hoitopaikoissa jne. (Toimeentuloturvatyö)

Sosionomien erikoistuminen on substanssiosaamisen syventämistä

Sosionomien asiakastyön erikoisosaaminen pohjaa asiakaslähtöiseen sekä voimavara- ja ratkaisulähtöiseen työorientaatioon. Keskeistä on asiakastyön kehittäminen uusia mahdollisuuksia kokeillen ja ammattikäytäntöjä kriittisesti reflektoiden.

Sosionomien asiakastyön erikoisosaaminen kiinnittyy asiakastyön prosessin hallintaan. Erikoisosaaminen merkitsee asiakkaan elämäntilanteen ja palvelutarpeiden jäsentämistä. Olennaista on, että työntekijä tavoittaa syvällisen ymmärryksen asiakkaan elämäntilanteesta ja hänen toimintamahdollisuuksista. Asiakastyön menetelmien tulee perustua asiakkaan tilanteeseen ja tarpeisiin. Keskeinen asema on asiakkaan kohtaamisella sekä vuorovaikutukseen, osallisuuden edistämiseen, ohjaukseen ja toimintaan perustuvilla menetelmillä. Erityisesti aikuisten parissa tehtävässä työssä tarvitaan kuntoutuksen menetelmiä. Kriisi- ja traumatyön me-

menetelmät ovat tärkeässä roolissa esimerkiksi väkivaltakokemusten työstämisessä, jolloin voidaan soveltaen käyttää myös terapeuttisia menetelmiä. Sosionomien erikoisosaamisen sisältyivät myös monialaisen ja moniammatillisen yhteistyön käytännöt sekä verkostotyön menetelmät.

Tulevaisuudessa sosionomit totesivat työskentelevänsä enenevästi asiakkaiden kodeissa ja virtuaalisissa verkkoympäristöissä. Työ on ongelmia ennakoivaa ja ehkäisevää. Tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen edellyttää asiakastyön menetelmien ja käytäntöjen kehittämistä.

Sosionomien ammatillisen osaamisen vahvuus on asiakastyöosaaminen. Heillä on myös tahto syventää asiakastyön osaamisensa erikoisosaamiseksi. Tämä merkitsee asiakastyön työorientaatioon, asiakkaan elämäntilanteen ja hyvinvoinnin tunnistamisen käytäntöihin, asiakasprosessin toteutukseen ja asiakastyön työmenetelmiin liittyvän ammatillisen osaamisen syventämistä. Sosionomien erikoistuminen asiakastyössä on substanssiosaamisen syventämistä. Asiakastyön erikoisosaamistansa he haluavat käyttää moniammatillisessa yhteistyössä tavalla, joka täydentää muiden ammattilaisten osaamista asiakkaan parhaaksi työskennellessä.

Kuvasivatko sosionomit vuoden 2015 Webropol-kyselyssä ERIKOISosaamista, jota työtehtävässään tarvitsivat vastaushetkellä tai katsoivat tarvitsevat tulevaisuudessa tai moniammatillisessa asiakastyössä? Vastauksista ilmeni näkökulmia, joiden yhteyden tunnistaa sosionomi koulutuksen ja tutkinnon osaamisaluekuvaus (ks. Borgman ym. 2001; Rouhiainen-Valo 2006; Rouhiainen-Valo ym. 2010; Sosiaalialan AMK-verkosto 2016). Kenties sosionomit kuvasivat vain osaamisalueita, joiden kehittämisen kokivat tarpeellisena työtehtävässään, tarkastelematta asiaa eritoten ERIKOISosaamisen näkökulmasta.

Kyselyn tuloksia on käytetty niitä eteenpäin jalostaen erikoistumiskoulutusten suunnittelussa. Diakissa elokuussa 2017 käynnistyneen Lastensuojelutyön erikoistumiskoulutuksen (30 opintopistettä) osaamistavoitteissa korostuvat osallisuuden edistämiseen ja voimavara- ja voimavarojen perustuva työorientaatio, asiakkaan tuen tarpeiden kokonaisvaltainen mutta myös työn vaikutusten arviointi monialaisessa yhteistyössä sekä lapsi- ja perhelähtöiset työmenetelmät ja -käytännöt. Vuonna 2018 Diakissa käynnistyy kaksi sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutusta. Mielenterveys- ja päihdetyön erikoistumiskoulutuksen (30 opintopistettä) osaamistavoitteissa painotus on asiakaslähtöisyyteen ja asiakkaan osallisuuteen perustuvassa työorientaatioissa, ongelmien tunnistamisessa sekä hoidon suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioimisessa mutta myös palveluohjauksessa ja työmenetelmissä. Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen (40 opintopistettä)

osaamistavoitteissa on huomioitu muun muassa kulttuuritietoiset työkäytännöt, kotoutuminen sekä monikielisyys ja kulttuurienvälinen viestintä. (ks. Erikoistumiskoulutusten julkinen luettelo i.a.) Lisäksi Diakissa alkaa vuonna 2018 Oikeustulkkauden erikoistumiskoulutus (40 opintopistettä). Erikoistumiskoulutuksissa on ennalta otettu huomioon niiden kohderyhmän – ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden – näkemykset ammatillisen osaamisensa kehittämisen ja erikoistumisen tarpeista.

LÄHTEET

- A 1129/2014. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129>.
- A 1438/2014. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141438>.
- Borgman, M., Dal Maso, M., Hakonen, S., Honkakoski, A. (pj.) & Lyhty, T. (2001). *Sosionomin (AMK) ydinosaaminen*. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkoston raportti, Hyväksytty sosiaalialan amk-koulutuksen kansallisen verkoston kokouksessa 8.–9.11.2001). Rovaniemi: Pohjolan Painotuote Oy.
- Borgman, M. (2006). Sosionomit AMK (2015). Teoksessa M. Vuorensyrjä, M. Borgman, T. Kempainen, M. Mäntysaari & A. Pohjola (toim.) *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti* (s. 157–229). (Sosiaalilyön julkaisusarja 4. Opetusministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen kuntaliitto, Jyväskylän yliopisto). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofia laitos.
- Erikoitumiskoulutusten julkinen luettelo – Ammattikorkeakoulut. Saatavilla 18.10.2017 <https://confluence.csc.fi/display/kshj/Julkinen+luettelo+-+ammattikorkeakoulut>.
- Hanhinen, T. (2010). *Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. (Acta Universitatis Tampereensis 1571). Tampere: Tampereen yliopisto. (Väitöskirja, Tampereen yliopisto)
- HE 26/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle ammattikorkeakoululaiksi ja laiksi yliopistolain 49§:n muuttamisesta. Saatavilla 18.10.2017 https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_26+2014.pdf.
- Helminen, J. (2017). Sosiaalialan ammattikorkeakoulutettujen ammatillinen erikoistuminen. Teoksessa T. Kukkonen (toim.) *Uutta erikoisosaamista korkeakoulutetuille. Sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kaudenhoitoalan erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen 2016* (s. 52–69). (Karelia ammattikorkeakoulun julkaisuja B: Oppimateriaaleja ja kokoomateoksia, 47). Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu.
- Helminen, J. (2014). *Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:8). Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki. Saatavilla 18.10.2017 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116145/URN_ISBN_978-952-00-3477-1.pdf?sequence=1.
- Helminen, J., Mäntyneva, P. & Rinne, P. (2014). *Sosionomien (AMK) opinnoista ja osaamisesta. Sosiaalialan ammattikorkeakouluttajien kommentteja sosionomien (AMK) opinnoista ja osaamisesta opetussuunnitelmien perusteella*. (Puheenvuorot). Helsinki: Talentia. Saatavilla 18.10.2017 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201701311816>.
- Kukkonen, T. (toim.) (2017). *Uutta erikoisosaamista korkeakoulutetuille. Sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kaudenhoitoalan erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen 2016*. (Karelia ammattikorkeakoulun julkaisuja B: Oppimateriaaleja ja kokoomateoksia, 47). Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu.
- Kukkonen, T., Sihvo, P., Helminen, J., Immonen, M., Moisio, E-L., Poutanen, M. & Tiikkaja, J. (toim.) (2016). *Kokemuksia tulevaisuuden osaamistarpeiden luotaamisesta. Sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kauneudenhoitoalojen erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen 2016*. (Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Raportteja, 39). Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu.
- L 923/2014. Ammattikorkeakoululaki. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140932>.
- L 1173/2014. Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141173>.
- Landgrén, S. & Pesonen, T. (2015). *Vastavalmistuneiden urapolut 2014. Vuosina 2012–2013 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään*. Helsinki: Sosiaalialan ammattikorkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

- Lähteinen, S. & Tuohino, N. (2013). Kahden sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittaneiden käsitykset alan korkeakoulutusten tuottamasta osaamisesta. *Janus* 21 (1), 41–58.
- Murto, L., Rautniemi, L., Fredriksson, K., Ikonen, S., Mäntysaari, M., Niemi, L., Paldanius, K., Parkkinen, T., Tulva, T., Ylönen, F. & Saari, S. (2004). *Eettisyyttä, elastisuutta ja elämää. Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan arviointi yhteistyössä työelämän kanssa*. (Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 5:2004). Helsinki: Tammer-Paino Oy.
- Niemi, L. (2008). Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen vakiintuminen. Teoksessa L. Viinamäki (toim.) *14 puheenvuoroa sosionominen (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä* (s. 10–34). (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: raportteja ja tutkimuksia 2/ 2008). Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Näkki, P. (2016). Sosionomin uudistuneet kompetenssit ja uudistuvan työelämän kehittämismuutokset. Teoksessa R. Gothóni, A.L. Karjalainen, P. Koistinen & M. Kolkka (toim.) *Osallistavaa oppimista ja kehittämistä* (s. 67–78). (Diak Opetus 3). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- OKM, Opetus- ja kulttuuriministeriö (2013). *Asiantuntijuus edellä. Korkeakoulujen uusi erikoistumiskoulutus*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:7). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Rouhiainen-Valo, T. (2006). *Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulualueeseen. Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit, 04/2006. Sosiaalialan koulutusohjelma*. Saatavilla 18.10.2017 <http://www.karelia.fi/ects/materiaali/Sosiaalialan%20koulutusohjelman%20kompetenssit%20042006.pdf>.
- Rouhiainen-Valo, T., Rantanen, T., Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. (2010). Teoksessa L. Viinamäki (toim.) *Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä* (s. 9–34). (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: raportteja ja tutkimuksia 3/ 2010). Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Ruohotie, P. (2005). Ammatillinen kompetenssi ja sen kehittäminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 3/2005, vol. 7, 4–18.
- Sarvimäki, P. & Siltaniemi, A. (toim.) (2007). *Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus*. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaalialan AMK-verkosto (2016). *Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Hyväksytty sosiaalialan AMK-verkoston verkostokokouksessa Kuopiossa 29.4.2016*. Saatavilla 18.10.2017 <https://www.innokyla.fi/web/verkosto1167849/sosionomi-amk-kompetenssit-sosionom-yh-kompetenser-hyvakskyty/godkanda-kuopio-29.4.2016>.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Valtari, A. & Vartiainen, T. (2015). *Kehittämisideoita sosiaalialan erikoistumiskoulutukseen*. Helsinki: Fountain Park. Saatavilla 18.10.2017 <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/029db62a-91b4-41dd-a99b-060e9b1cc2a8>.
- Vipunen, Opetushallinnon tietopalvelu. Opiskelijat ja tutkinnot. Uudet opiskelijat. Tutkinnon suorittaneet. Saatavilla 18.10.2017 <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>.

Jari Helminen

MAAHANMUUTTAJA- SAIRAAHOITAJIEN NÄKEMYKSIÄ PÄTEVÖITYMISKOULUTUKSESTA

Ulkomailla suoritella tutkinnolla sairaanhoitajaksi Suomeen

Ulkomaalaistaustaisen työntekijöiden määrä on kasvanut koko 2000-luvun Suomen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Vuoden 2012 lopussa sosiaali- ja terveydenhuollossa työskenteli syntyperältään muita kuin suomalaisia 16 204, joista ulkomaisten kansalaisia oli 7 324. Vuonna 2012 sairaanhoitajan tai vastaavan tutkinnon suorittaneista työllisistä oli syntyperältään muita kuin suomalaisia yhteensä 2 637. Heistä ulkomaisten kansalaisia oli 1 128 henkilöä. (Ailasmaa 2015, 1, 5.)

Vaikka ulkomaalaistaustaisten henkilöstön määrä on kasvanut sosiaali- ja terveydenhuollossa, on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä edelleen vähän suhteessa alan koko henkilöstömäärään. Vuonna 2012 syntyperältään muiden kuin suomalaisten osuus kaikista Suomessa työskentelevistä sairaan-, terveydenhoitajan tai kätilön ammatissa toimivista oli runsas kolme prosenttia, ja ulkomaisten kansalaisten osuus oli noin puolitoista prosenttia. (Ailasmaa 2015, 3, 5.)

Valtaosa Suomessa työskentelevistä ulkomaalaistaustaisista sairaanhoitajista on tullut maahan lähialueilta (Venäjä ja Viro). Erityisesti EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulleet terveydenhuollon ammattilaiset ovat kokeneet pätevytyymiseen ja ammatinharjoittamisluvan saamiseen liittyvät prosessit hankalina Suomessa. (Aalto ym. 2013, 5; myös Koivuniemi 2012, 4, 30; Kurvinen 2014, 32.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi helmikuussa 2017 yhdessä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran kanssa kirjeen, joka ohjeistaa ulkomailla terveysalan tutkinnon suorittaneille henkilöille suunnattujen täydennyskoulutusten järjestämistä ja ammatinharjoittamisoikeuden hakuprosessia Suomessa. Kirjeessä todetaan, että ammattikorkeakouluilla on keskeinen rooli ulkomailla terveysalan tutkinnon suorittaneiden työelämään pääsyn mahdollistajina. Ammattikorkeakouluja ohjeistetaan siten, että ulkomailla tutkinnon tehneitä ei tule ohjata suorittamaan tutkintoa uudelleen Suomessa. Ulkomailla esimerkiksi sairaanhoitajan tutkinnon suorittaneita tulee sen sijaan neuvoa hakemaan Valviralta laillistusta sairaanhoitajaksi. Aiempaa tutkintoa ja osaamista lisäävä koulutus tulee toteuttaa täydennyskoulutuksena tai tutkinnon osista muodostuvana koulutuksena. Ammattikorkeakoulujen tulee kehittää täydennyskoulutustarjontaansa siten, että koulutus tukee ulkomailla tutkinnon suorittaneiden henkilöiden siirtymistä työmarkkinoille nykyistä sujuvammin (esim. kuulustelumalli, moduulipohjainen koulutustarjonta, yhteistyö ulkomaisille lääkäreille ja hammaslääkäreille suunnatun koulutuksen järjestäjien kanssa). (OKM 2017b.)

Diakonia-ammattikorkeakoulu (jatkossa Diak) on tarjonnut ulkomailla tutkinnon suorittaneille sairaanhoitajille pätevyitysmiskoulutusta, joka on edistänyt työskentelyä sairaanhoitajana Suomessa. *Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitysmiskoulutus* (myöhemmin pätevyitysmiskoulutus) toteutui Diakin Helsingin-kampuksella kymmenen kertaa vuosina 2005–2017. Pätevyitysmiskoulutus toteutettiin ammatillisena työvoimakoulutuksena, niin sanottuna ”rekrykoulutuksena” yhteistyössä Uudenmaan ELY-keskuksen ja TE-toimiston sekä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston kanssa. Helsingin-kampuksen pätevyitysmiskoulutuksessa osallistujat suorittivat sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon. (Ks. Laine & Zotow 2015; Partanen-Rytilahti 2008; Tuominen & Partanen-Rytilahti 2016.) Yhteistyössä Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen ja TE-toimiston kanssa Diakin Oulun-kampus toteutti työvoimapoliittisena aikuiskoulutuksena *Sairaanhoitajan tutkinnon pätevyittämisskoulutuksen* vuosina 2014–2016 (Vuoti 2016). Koulutus oli ammatillista osaamista lisäävää ja täydentävää koulutusta. Se ei johtanut sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittamiseen.

Diakin Helsingin-kampuksen pätevyitysmiskoulutuksen viimeisen toteutuskerran osallistujat valmistuivat sairaanhoitajiksi (AMK) toukokuussa 2017. Koulutusta ei järjestetä enää vastaavalla tavalla. Koulutuksen loppumisen taustalla on seuraava toteamus: ”*Opetus- ja kulttuuriministeriö ei pidä tarkoituksenmukaisena, että ulkomaisen koulutuksen saaneille terveydenhuollon ammattihenkilöille järjestetään uudelleen tutkintoon johtavaa koulutusta Suomessa. Opetus- ja kulttuurimi-*

nisteriö pitää parempana, että ulkomaisen koulutuksen suorittaneille tarjottaisiin työvoimakoulutuksena mahdollisuutta suorittaa ammattikorkeakoulussa niitä opintoja, joita Valvira edellyttää laillistamisen edellytyksenä sekä työssä ja opinnoissa vaadittavia ammatillisia suomen ja/ tai ruotsin kielen opintoja” (OKM 2015). Tässä artikkelissa tarkastellaan Diakin Helsingin-kampuksen pätevyitymiskoulutuksessa tutkinnon tehneiden maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien (AMK) näkemyksiä koulutuksesta ja työllistymisestä.

Diakin lisäksi Turun ammattikorkeakoulu on toteuttanut maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitymiskoulutusta. Turun ammattikorkeakoulun pätevyitymiskoulutuksesta on käytetty nimeä SATU-koulutus (SAiraaNhoitajia TURkuun maahanmuuttajista -projekti). SATU-koulutus käynnistyi ensimmäisen kerran vuonna 2003 Euroopan sosiaalirahaston tuella. (Ks. Kurvinen 2014, 7–8; Sairanen & Strandell-Laine 2010.) Turun ammattikorkeakoulun SATU-koulutus loppui joulukuussa 2017, kun viimeiseen koulutusprosessiin osallistuneiden opinnot päättyivät. Diak ja Turun ammattikorkeakoulu ovat tehneet vertailevaa kehittämistä maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitymiskoulutuksen toteuttamisessa. Yhteistyötä jatketaan Sote-silta -projektissa, josta kerrotaan artikkelin lopussa.

Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitymiskoulutus

Diakin Helsingin kampuksen *Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitymiskoulutusta* kehitettiin yli kymmenen vuoden ajan yhdessä työvoimahallinnon ja Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston edustajien kanssa. Pätevyitymiskoulutusta kehitettiin sekä koulutuksen osallistujilta että kouluttajina ja työharjoittelujen ohjaajina toimineilta henkilöiltä kerätyn palautteen perusteella. Kehittämisen foorumina oli kolme tai neljä kertaa vuodessa kokoontunut pätevyitymiskoulutuksen ohjausryhmä. Pätevyitymiskoulutuksen osaamistavoitteet, opetussisällöt ja koulutuksen järjestämiskäytännöt saivat muotonsa koulutuksen kymmenen toteutuskerran aikana.

Pätevyitymiskoulutus oli suunnattu pohjoismaiden, eritoten EU-/ETA-alueen ulkopuolella tutkinnon suorittaneille sairaanhoitajille. Pääsyaatimuksena koulutukseen oli sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan tutkinto, riittävä suullinen ja kirjallinen suomen kielen taito ja soveltuvuus sekä koulutukseen että alan työhön. (Laine & Zotow 2015, 25–26; Tuominen & Partanen-Rytilahti 2016.) Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitymiskoulutuksen hankintapäätöksessä kohderyhmää kuvataan seuraavasti: ”*Sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan*

tutkinnon muualla kuin pohjoismaissa suorittaneet työttömät tai työttömyysuhan alaiset maahanmuuttajataustaiset hakijat, joilla on tutkinnoistaan asianmukainen todistus. Lisäksi edellytetään käytännön työkokemusta, jos valmistumisesta on jo aikaa. Koulutukseen valittavalta edellytetään opiskelussa ja sairaanhoitajan ammatissa tarvittavaa hyvää terveyttä ja riittävää suomen kielen taitoa (B1.1–B1.2)”. (Uudenmaan ELY 2015.)

Pätevyitysmiskoulutus perustui Diakin kulloinkin voimassa olevaan sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon opetussuunnitelmaan. Koulutuksen laajuus oli 98 opintopistettä ja kesto noin 18 kuukautta (375 opiskelupäivää). Koulutus muodostui perusopinnoista ja ammatillisista opinnoista. Koulutuksen osallistujille laadittiin henkilökohtainen oppimissuunnitelma. Pätevyitysmiskoulutuksen viimeinen eli vuosien 2015–2017 toteutus muodostui seuraavista kokonaisuuksista (ks. Diak 2017).

Perusopinnot (12 opintopistettä)

- Orientaatio korkeakouluopintoihin (2 op)
- Ammatillinen terveysalan suomen kieli (10 op)

Ammatilliset opinnot (86 opintopistettä)

- Auttamistyön lähtökohdat ja palvelujärjestelmät sekä osallisuus ja ohjaus (11 opintopistettä, josta hoitotyön perusharjoittelun osuus 3 opintopistettä)
- Aikuisten hoitotyö (16 opintopistettä, josta aikuisten hoitotyön kliinisen harjoittelun osuus 7 opintopistettä)
- Mielenterveys- ja päihdehoitotyö (5 opintopistettä)
- Vanhusten hoitotyö (12 opintopistettä, josta kotihoitotyön ja vanhusten hoitotyön kliinisen harjoittelun osuus 5 opintopistettä)
- Lasten, nuorten ja perheiden hoitotyö (13 opintopistettä, josta erityisen tuen tarpeessa olevien terveyden edistämisen harjoittelun osuus 7 opintopistettä)
- Soveltava ja kehittävä asiantuntijuus hoitotyössä (14 opintopistettä, josta hoitotyön asiantuntijuus harjoittelun osuus 5 opintopistettä)
- Osallistava kehittäminen ja vaikuttaminen hoitotyössä, muun muassa opinnäytetyö (15 opintopistettä) (Diak 2017.)

Pätevyitysmiskoulutus sisälsi Diakin sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon opetussuunnitelmaan perustuen ammatillis-teoreettisia opintojaksoja, ammattitaitoa edistäviä käytännön harjoitteluja ja opinnäytetyön. Koulutuksen toteutuksessa huomioitiin hoitotyön osaamisalueet, jotka koulutuksen hankkijoiden mukaan

edistivät työllistymistä. Tällaisia osaamisalueita olivat: asiakaslähtöisyys ja vuoro-vaikutus hoitotyössä; ohjaaminen ja opetus hoitotyössä, moniammatillinen hoitotyö; vanhusten hoitotyö; kuntouttava hoitotyö; mielenterveystyö; päihdehoitotyö; kliiniset hoitotyön taidot, potilaan voinnin seuraaminen ja erilaiset mittaukset; ensiapu ja äkillisesti sairaan hoitotyö; aseptiikka ja infektioiden torjunta; lääkehoito-osaaminen; ammatissa kehittyminen, hoitotyön kehittäminen, asiantuntijuus hoitotyössä; ja hoitotyön laadunhallinta. Nämä hoitotyön osaamisalueet oli lueltu pätevyitysmiskoulutuksen hankinta-asiakirjoissa.

On havaittu, että maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajat, joilla on ammatinharjoittamislupa Suomessa, työskentelevät tavallisimmin perusterveydenhuollossa ja vanhustenhuollossa eli terveydenhuollon osa-alueilla, joilla on ollut haasteita koulutetun ja pätevän henkilöstön rekrytoinnissa (Aalto ym. 2013, 15). Nieminen (2011) kommentoi, että sairaanhoitajien ammattikulttuurissa vanhustyötä ei arvostettaisi suuresti, jolloin hän kritisoi sitä, että työvoimahallinto ja oppilaitokset ohjaavat maahanmuuttajataustaisia sairaanhoitajia erityisesti vanhustyöhön (mt. 78). Perusterveydenhuolto ja vanhustenhoitotyö olivat Diakin toteuttaman pätevyitysmiskoulutuksen painoalueita, kun koulutuksen hankinnasta vastasivat Uudenmaan ELY-keskus ja TE-toimisto sekä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystyövirasto.

Kysely pätevyitysmiskoulutuksen suorittaneille ja kyselyn vastaajat

Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitysmiskoulutus sairaanhoitaja (AMK) toteutui Diakin Helsingin kampuksella kymmen kertaa vuosina 2005–2017. Sairaanhoitajan tutkinnon pätevyitysmiskoulutuksessa suorittaneiden näkemyksiä koulutuksesta, työllistymisestä ja ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista kartoitettiin tammi- ja helmikuussa 2017. Kartoitukseen pyrittiin tavoittamaan vuosina 2005–2015 pätevyitysmiskoulutuksessa sairaanhoitajan tutkinnon suorittaneet. Tutkinnon suorittaneita näinä vuosina oli yhteensä 152. (Taulukko 1.) Kymmenennen ja samalla viimeisen pätevyitysmiskoulutuksen osallistujat valmistuivat toukokuussa 2017. Heille kyselyä ei lähetetty. (ks. Karhia & Partanen-Ryttilahti 2018.)

TAULUKKO 1. Sairaanhoidajan (AMK) tutkinnon pätevyymiskoulutuksessa suorittaneet

Opiskelijaryhmä	Sairaanhoidaja (AMK) tutkinnon suorittaneet	Tutkinnon suorittaneista kysely lähetettiin	Kyselyn saanneista siihen vastasi
2005–2007	12	8	3
2006–2008	19	7	2
2007–2009	16	9	1
2008–2010	16	13	6
2009–2011	15	10	2
2010–2012	17	9	1
2011–2013	20	16	5
2012–2014	18	17	6
2013–2015	19 (2005–2015 yhteensä 152)	19	9
2015–2017	18	-	-
Yhteensä	170	108	35

Kartoitus tehtiin Webropol-kyselynä. Kysely sisälsi 28 kysymystä, joista osa oli väittämäryppäitä. Kahdeksantoista kysymystä tai väittämäryppästä sisälsivät vastausvaihtoehdot, ja kymmenessä kysymyksessä oli avoin vastaustila. Kyselyn saatteessa vastaajia pyydettiin vastaamaan näkemystensä perusteella. Tässä tulosten raportoinnissa käytetään vastausvaihtoehdon sisältäneiden kysymysten kohdalla vastausmääriä ja/tai vastausprosentteja. Avokysymyksistä artikkeliin on tuotu tekstiotteita.

Diakin opiskelija- ja alumnitiedoista löytyi sähköpostiosoite 95 pätevyymiskoulutuksesta valmistuneelle sairaanhoidajalle. Sähköpostiosoitteista 21 oli kuitenkin poissa käytöstä, joten 152 sairaanhoidajasta, jotka olivat valmistuneet pätevyymiskoulutuksesta vuosina 2005–2015, 74 pyrittiin tavoittamaan sähköpostitse. Henkilöt, joille ei löydetty käytössä olevaa sähköpostiosoitetta, yritettiin tavoittaa Numeronetti-palvelun kautta. 34 pätevyymiskoulutuksesta valmistuneen henkilön nimellä ja osoitetiedolla, joille ei ollut sähköpostiosoitetta, tai se oli toimimaton, löytyi Numeronetti-palvelusta puhelinnumero. Webropol-kyselyn vastauslinkki lähetettiin lopulta sähköpostina 74 henkilölle ja tekstiviestinä 34 henkilölle. Kyselylinkki lähetettiin kaikkiaan 108 henkilölle, mikä on noin 71 % (108/152) pätevyymiskoulutuksessa sairaanhoidaja (AMK) tutkinnon vuosien 2005–2015 aikana suorittaneista. (Taulukko 1.) Kyselylinkki lähetettiin vastaajille kaikkiaan kolme kertaa.

Kyselyyn vastasi 35 sairaanhoitajaa. Vastausprosentti oli vain 32 % (35/108). Sähköinen kyselylomake oli avattu yhteensä 104 kertaa, mutta Webropol-järjestelmä ei kerro sitä, avattiinko kyselylomake 104 kertaa eri sähköpostiosoitteesta vai avattiinko se useampia kertoja samasta sähköpostiosoitteesta. Vastausten vähäisyys sai pohtimaan, kokivatko vastaajat laajan kyselyn liian aikaa vievänä tai muutoin hankalana.

Kyselyyn vastanneista sairaanhoitajista oli naisia 31 (88,57 %) ja miehiä 4 (11,43 %). Vastaajista 12 (34,29 %) oli iältään 35–44-vuotiaita ja 11 (31,43 %) oli 45–54-vuotiaita. Seitsemän (20 %) vastaajaa oli iältään 34-vuotiaita tai tätä nuorempia, ja viisi (14,28 %) vastaajaa oli puolestaan 55-vuotiaita tai tätä iäkkäämpiä. Vastaajat olivat suorittaneet aikaisemmassa kotimaassaan sairaanhoitajan tehtävään vaadittavan koulutuksen. Ennen pätevyitysmiskoulutuksen aloittamista he olivat työskennelleet sairaanhoitajana aikaisemmassa kotimaassaan. Vastaajat työskentelivät Suomessa sairaanhoitajina yhtä perhevapaalla ollutta vastaajaa lukuun ottamatta. (Ks. luku 7.)

Kyselyyn vastanneista valtaosa eli 23 henkilöä (65,72 %) olivat suorittaneet sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon pätevyitysmiskoulutuksessa viimeisten viiden vuoden aikana, vuosina 2010–2015. Kuusi henkilöä (17,14 %) oli valmistunut sairaanhoitajaksi (AMK) vuonna 2010 ja vastaavasti kuusi henkilöä (17,14 %) vuosina 2007–2009. (Taulukko 1.) Vastausten painottuminen pätevyitysmiskoulutuksen viimevuosiin saattoi johtua siitä, että lähes kaikille tällöin valmistuneille löytyi käytössä olevat sähköpostiosoitteet.

Pätevyitysmiskoulutuksen koulutusjärjestelyt

Kyselyyn vastanneet olivat tyytyväisiä suorittamaansa pätevyitysmiskoulutukseen. Vastaajista lähes puolet (48,57 %) antoi koulutukselle kokonaisarvosanan kiitettävä ja vastaavasti lähes puolet (45,71 %) kokonaisarvosanan hyvä. Arvion tyydyttävä koulutukselle antoi yksi vastaaja (2,86 %), kuten myös arvosanan heikko (2,86 %). Vastaavasti Turun ammattikorkeakoulun maahanmuuttajasairaanhoitajien pätevyitysmiskoulutuksen osallistujat ovat olleet tyytyväisiä koulutukseen (Kurvinen 2014, 35).

Kyselyyn vastanneilta pyydettiin arvioita pätevyitysmiskoulutuksen tiloista ja puitteista sekä koulutuksen kestosta. Lisäksi vastaajilta tiedusteltiin, miten tyytyväisiä he olivat kouluttajina ja ohjaajina toimineisiin henkilöihin. Vastaajat pitivät koulutuksen järjestelyjä hyvinä. Erityisen tyytyväisiä oltiin kouluttajiin ja esimerkiksi harjoittelujen ohjaajina toimineisiin henkilöihin. Heiltä saatua opetusta ja ohjaus pidettiin onnistuneena. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Pätevyitymiskoulutuksen järjestelyt, kesto ja henkilöstö

Väittäjä	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%
Pätevyitymiskoulutuksen järjestelyt olivat hyviä (tilat, puitteet ym.)	23	65,71	9	25,71	1	2,86	1	2,86	1	2,86
Pätevyitymiskoulutus oli kestoaltaan sopiva	21	60,00	10	28,57	0	0	3	8,57	1	2,86
Pätevyitymiskoulutuksen opetus ja ohjaus oli hyvää	20	57,14	12	34,29	0	0	1	2,86	2	5,71
Olin tyytyväinen pätevyitymiskoulutuksen opettajiin ja ohjaajiin	31	88,57	3	8,57	0	0	1	2,86	0	0

Pätevyitymiskoulutusta pidettiin kestoaltaan riittävänä (noin 18 kuukautta). Avovastauksissa tosin todettiin, että pidempi koulutus olisi mahdollistanut laajemman perehtymisen käytännössä erikoissairaanhoidon. Opetustiloja vastaajat pitivät toimivina. Myös pätevyitymiskoulutuksen opetusmenetelmiä vastaajat pitivät oppimista palvelevina. Avovastauksissa erityisesti pari- ja ryhmätöitä pidettiin onnistuneina oppimismuotoina, kun vuorovaikutuksen ja yhteistyön kautta ymmärrys hoitotyön tiedosta, ryhmätyövalmiudet ja suomen kieli vahvistuivat. Avovastauksissa pari- ja ryhmätöiden hyötyä kommentoitiin muun muassa työelämätaitojen kehittymisen näkökulmasta: ”Pari- ja ryhmätööt opiskelussa ovat erinomainen tapa valmistautua tosi työhön”. Niin pari- ja ryhmätöiden kuin toiminnallisten opetusmenetelmien on katsottu edistävän maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien oppimista (ks. Laine & Zotow 2015, 26–27; Partanen-Rytilahti 2008, 61–64, 76–77).

Vastaajia pyydettiin kertomaan omin sanoin asioista, joita he pitivät pätevyitysmiskoulutuksen järjestelyissä parhaimpina. Avovastauksissa vastaajat huomioivat toistuvasti opettajat ja ohjaajat. Opettajia ja ohjaajia kiitettiin lämminhenkisen sekä kannustavan ja motivoivan opiskeluilmapiiirin luomisesta: ”*Opettajat olivat rohkaisevia ja ymmärtäväisiä.*” Avoin ja myönteinen ilmapiiri sekä opettajilta saatu kannustus ja tuki edistivät maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien ammatillista kasvua ja kehitystä (Partanen-Rytilahti 2008, 59, 76). Käytännön harjoittelujen ohjaajina toimineiden sairaanhoitajien antama kuva työskentelystään ohjaajina on samansuuntainen maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien näkemyksen kanssa. Harjoittelujen ohjaajat kokivat olevansa ohjaajina lempeitä ja oikeudenmukaisia mutta tarvittaessa tiukkoja (Tuominen & Partanen-Rytilahti 2016; ks. myös Laine & Zotow 2015, 27–28; Partanen-Rytilahti 2008, 69).

Pätevyitysmiskoulutuksen opintojaksot ja harjoittelut

Vastaajilta kysyttiin arviota pätevyitysmiskoulutuksen opetuksen (ammatillis-teoreettisesta opetuksesta) ja terveysalan työyhteisöissä toteutuneiden käytännön harjoittelujen sisällöistä. Valtaosa vastaajista katsoi, että opetuksen ja harjoittelujen sisällöt olivat hyviä. (Tauluko 3.)

Kyselyä laadittaessa ajateltiin, että vastaajat kykenisivät arvioimaan opetuksen ja harjoittelujen sisältöjä suhteessa työelämässä kohtaamiinsa osaamistarpeisiin, kun sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittamisesta oli kulunut joitakin vuosia. Lisäksi oletettiin, että vastaajat työskentelisivät sairaanhoitajina. Kenties vastaajat kokivat pätevyitysmiskoulutuksen opetuksen ja käytännön harjoittelujen sisältöjen arvioinnin suhteessa työelämässä ja työssä kohtaamiinsa osaamistarpeisiin haastavana. Kertooko tästä esimerkiksi vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” valinta, kun opetuksen ja harjoittelujen sisältöjä tuli arvioida suhteessa työelämän osaamistarpeisiin? Väittämän ”pätevyitysmiskoulutuksen sisällöt vastasivat työelämän tarpeita” kohdalla vastauksissa ilmeni eniten kriittisyyttä. (Taulukko 3.)

Vastaajia pyydettiin kertomaan omin sanoin asioista, joita he pitivät pätevyitysmiskoulutuksessa hyvinä. Avovastauksissa toistui kolme asiaa: ammatillis-teoreettiset opintojaksot, käytännön työharjoittelut ja todistus sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittamisesta. Vastaajat antoivat kiitoksen opintojaksojen sisällöille ja hoitotyön teorian ajantasaisuudelle: ”*Opetuskokonaisuudet olivat mielenkiintoisia ja haastavia, ne opettivat ajattelemaan uudella tavalla ja avasivat silmiä monella tapaa.*”

TAULUKKO 3. Pätevyitysmiskoulutuksen opetus, ohjaus ja harjoittelut

Väittäjä	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%
Pätevyitysmiskoulutuksen teoriaopetuksen sisällöt olivat hyviä	19	54,29	11	31,43	0	0	3	8,57	2	5,71
Pätevyitysmiskoulutuksen harjoittelujen sisällöt olivat hyviä	16	45,71	14	40,0	1	2,86	3	8,57	1	2,86
Pätevyitysmiskoulutuksen sisällöt vastasivat työelämän tarpeita	14	40,00	12	34,29	3	8,57	4	11,43	2	5,71
Olen pystynyt hyödyntämään pätevyitysmiskoulutuksessa käsitellyjä asioita työssäni	20	57,14	11	31,43	4	11,43	0	0	0	0

Avovastauksista löytyi kaikkiaan neljä terveystilaan ja hoitotyöhön linkittyvää asiakokonaisuutta, jotka mainittiin tärkeinä pätevyitysmiskoulutuksen aikana opittuina asioina: 1) vanhusten hoitotyö ja tämän osana kotihoito/ kotisairaanhoido, 2) hoitotyön kulttuuri siten, että asiakkaan hoidon tarpeet huomioidaan kokonaisuutena myös tunteiden näkökulmasta, 3) Suomen terveydenhuoltojärjestelmä, lainsäädäntö ja terveystilan ammattietiikka, ja 4) sairaanhoitajan työrooli Suomessa ja terveydenhuollon työyhteisöjen ja -tiimien toimintatavat. Yksittäiset vastaajat mainitsivat myös mielenterveys- ja päihdetyön sekä ensiaputaidot.

Useimmin vastaajat mainitsivat tärkeimpänä pätevyitysmiskoulutuksessa opimanaan asiana vanhusten hoitotyön. Vanhusten hoitotyöstä opittua kuvattiin esimerkiksi seuraavasti: ”Tärkein asia oli vanhusten kokonaisvaltainen hoitotyö, miten niin hienosti vanhuksille järjestetään parempaa.” Vanhusten hoitotyöstä opitun tärkeyttä voi selittää se, että vanhusten hoitotyö toteutuu Suomessa eri lailla kuin

pätevyitysmiskoulutuksen osallistujan aikaisemmassa kotimaassa: ”*Vanhusten hoitotyö oli minulle erilaista kuin omassa maassani.*” Vanhusten kotihoito voi olla uusi hoitotyön muoto maahanmuuttajataustaiselle sairaanhoitajalle. Toisaalta perheen merkitystä ja yhteenkuuluvuutta korostavasta kulttuurista tulevalle henkilölle suomalaisen vanhustenhuollon laitosvaltaisuus saattaa olla ihmetysten kohde. (Laine & Zotow 2016, 27; Vuoti 2016, 90.)

Pätevyitysmiskoulutuksen hyvänä antina mainittiin useassa avovastauksessa suomen kielen oppiminen: ”*Suomen kielen käyttö, suomen kielen oppiminen.*” Muutamis- ja avovastauksissa pätevyitysmiskoulutukseen esitettiin enemmän hoitotyön suomen kielen opetusta. Pätevyitysmiskoulutuksen suorittaneen kokemuksessa suomen kielitaidon koheneminen voi olla yksi tärkeimmistä saavutuksista (Partanen-Rytilahti 2008, 50; ks. Koivuniemi 2012, 33–35; Kurvinen 2014, 35; Rajala, Hakala & Kuparinen 2017). Hyvä suomen kielen taito vahvistaa maahanmuuttajataustaisen sairaanhoitajan kokemusta ammatillisesta itseluottamuksesta ja varmuudesta (Nieminen 2011, 82). Muutamat vastaajat kirjoittivat myös ATK-opetuksen merkityksestä: ”*Tietokoneen käsittelyn opetus oli mielenkiintoista, opettavaista ja hyödyllistä.*”

Vastaajia pyydettiin kertomaan myös pätevyitysmiskoulutuksen kehittämis-kohteista. Hoitotyön aiheita, joita pätevyitysmiskoulutuksessa oli pitänyt käsitellä laajemmin, vastauksissa mainittiin vähän. Yksittäiset vastaajat totesivat, että lasten ja perheiden hoitotyötä, aikuisten hoitotyötä ja toisaalta lääkehoitoa (eritoten i.v. (intravenöösi, suonensisäisen) -lääkkeet ja i.v.-lupa) olisi voinut käsitellä perusteellisemmin samoin terveysteknologian käyttöä hoitotyössä.

Pätevyitysmiskoulutuksen osallistujille käytännön harjoittelut antoivat avovastauksien perusteella mahdollisuuden tutustua hoitotyön eri osa-alueisiin: ”*Työharjoittelun aikana pystynyt hyvin tutustumaan erilaiseen sairaanhoitoon Suomessa.*” Ne tarjosivat vastaajille myös perehtymismahdollisuuden sairaanhoitajan arjen työhön: ”*Harjoittelujakso vanhusten kodeissa ja sairaalassa oli tärkeä eli käytännössä näin sairaanhoitajien työn arjen ja työtavat.*” Usea vastaaja totesi, että pätevyitysmiskoulutukseen olisi voinut sisältyä käytännön harjoitteluja monipuolisemmin hoitotyön erilaisissa toimintaympäristöissä.

Käytännön harjoittelujen rooli on olennainen maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien ammatillisessa kasvussa ja kehittämisessä (ks. Nieminen 2011, 7; Partanen-Rytilahti 2008, 46, 53, 66–67, 77). Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien harjoittelujen ohjaajien näkemysten mukaan sairaanhoitajana pätevyityvältä edellytetään harjoittelussa kykyä mukautua muuttuviin työtilanteisiin ja tämän lisäksi itseohjautuvuutta sekä kysyvää ja kyseenalaistavaa asennetta (Tuominen & Rytilahti-Partanen 2016; ks. Vuoti 2016, 93–98).

Käytännön harjoittelut tarjoavat maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajille tilaisuuden rakentaa työllistymistä edistäviä kontakteja ja verkostoja sekä näyttää ammatillinen osaamisensa mahdollisille työnantajille (Nieminen 2011, 81). Kyse-lyyn vastanneista useimmat arvioivat, että heidän yhteistyöverkostonsa laajenivat pätevyitysmiskoulutuksen aikana. Useat vastaajat arvioivat myös, että pätevyitysmiskoulutuksen jälkeen he ymmärsivät eri työntekijöiden rooleja hoitotyössä pa-remmin. (Taulukko 4.) Yhteistyöverkostoja kuvattiin avovastauksissa esimerkiksi seuraavasti: ”Olen oppinut tekemään paljon yhteistyötä eri ammattiryhmien ja po-tilaan ja hänen omaisten kanssa.” Merkityksellisintä oli kuitenkin tutustuminen muihin pätevyitysmiskoulutuksen opiskelijakollegoihin: ”Sain koulutuksesta myös elinikäisiä ystäviä, mistä olen kiittollinen.”

TAULUKKO 4. Pätevyitysmiskoulutuksen vaikutus osallistujien yhteistyöverkostoihin

Väittämä	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%
Yhteistyöverkostoni laajenivat pätevyitysmiskoulutuksen aikana	19	54,29	11	31,43	4	11,43	0	0	1	2,86
Pätevyitysmiskoulutus paransi valmiuksiani ymmärtää eri työntekijöiden rooleja hoitotyössä	18	51,43	11	31,43	2	5,71	3	8,57	1	2,86

Avovastauksissa kuvattiin myös sitä, mitä sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittaminen merkitsi vastaajille. Tutkinto mahdollisti sairaanhoitajana työskentelyn Suomessa: ”Nimenomaan se, että koulutus antoi valmiudet jatkaa työuraani ammatissa, jonka olen valinnut nuoruudessa. Sairaanhoitajan työ edelleen kiinnostaa ja antaa merkitystä elämäni.”

Pätevöitymiskoulutuksen osallistujan osaamistavoitteet

Lähes poikkeuksetta kyselyn vastaajat arvoivat, että pätevyyskoulutus oli vastannut heidän koulutukselle asettamiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. He katsoivat, että pätevyyskoulutus oli tukenut heidän ammatillista kehittymistään. (Taulukko 5.)

Pätevyyskoulutukseen osallistuneet olivat valmistuneet ja toimineet sairaanhoitajina aikaisemmassa kotimassaan. Tämä heijastuneeseen siihen, että muutama vastaajat arvioivat, että pätevyyskoulutuksessa oli sisältöjä, jotka olivat heille entuudestaan tuttuja. Tosin pätevyyskoulutuksen sisältöjen uutuusarvoa vastaajien oli vaikea arvioida, mitä ilmentäneen vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” valinta. Lisäksi muutama vastaajat epäilivät, olivatko heidän valmiutensa parantuneet aikaisemman ja koulutuksen aikana hankitun hoitotyön osaamisen yhteensovittamisessa. (Taulukko 5.)

Pätevyyskoulutukseen osallistuminen oli sytyttänyt vastaajissa halun kouluttautua ja kehittää ammatillista osaamistaan tutkinnon suorittamisen jälkeen. Viisi vastaajaa (14,29 %) kertoi osallistuneensa ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opintoihin. Sen sijaan kukaan vastaajista ei ollut suorittanut yliopistossa opintoja tutkintotavoitteisesti, esimerkiksi terveystieteissä. Tyypillisintä oli, että vastaajat olivat osallistuneet työnantajansa tai muun tahon järjestämiin ammatillisiin täydennyskoulutuksiin. Lisäksi vastaajat olivat perehtyneet itsenäisesti terveysalan ja hoitotyön kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. (Taulukko 6.) Kaikki eivät tosin olleet osallistuneet täydennyskoulutuksiin tai perehtyneet kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Vaikuttiko tähän se, että useat olivat suorittaneet sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon viime vuosina, jolloin he eivät kokeneet tarvitsevänsä lisäopintoja?

TAULUKKO 5. Pätevöitymiskoulutuksen anti suhteessa osallistujan osaamistavoitteisiin

Väittämä	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%
Pätevöitymiskoulutukselle asettamani henkilökohtaiset tavoitteet toteutuivat	19	54,29	13	37,14	0	0	2	5,71	1	2,86
Pätevöitymiskoulutuksen sisällöt tukivat ammatillista kehittymistäni	21	60,00	11	31,43	1	2,86	0	0	2	5,71
Pätevöitymiskoulutuksen sisällöt olivat minulle uusia (en tuntenut niitä ennen koulutusta)	4	11,43	15	42,86	8	22,86	7	20,0	1	2,86
Pätevöitymiskoulutuksen aikana valmiuteni paranivat aikaisemman ja koulutuksessa hankkimani hoitotyön osaamisen yhteensovittamisessa	19	54,29	9	25,71	2	5,71	3	8,57	2	5,71

TAULUKKO 6. Ammatillisen osaamisen kehittäminen pätevöitymiskoulutuksen jälkeen

Väittämä	Kyllä		Ei		En osaa sanoa	
	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%
Olen ollut ammatti-korkeakoulun tutkinto-opiskelija (YAMK)	5	14,29	30	85,71	0	0
Olen ollut yliopiston tutkinto-opiskelija (esim. Ttk, TtM)	0	0	35	100,0	0	0
Olen ollut työnantajan ammatillisissa täydennyskoulutuksissa	16	45,71	19	54,29	0	0
Olen ollut muun tahon kuin työnantajan järjestämissä ammatillisissa täydennys-koulutuksissa	11	31,43	21	60,0	3	8,57
Olen perehtynyt omatoimisesti terveysalan/hoitotyön tutkimuksiin ja kirjallisuuteen	20	57,14	14	40,0	1	2,86

Yllättävintä vastauksissa on se, että huomattava osa vastaajista totesi, ettei ollut osallistunut työnantajan tai muun tahon järjestämiin ammatillisiin täydennyskoulutuksiin (taulukko 6). Työnantajan tarjoamat koulutukset ovat kuitenkin tärkeitä. Tähän viittaa ainakin seuraava perehdytystä koskeva kommentti avovastauksesta: ”*Saisi olla valmis työssä pienen perehdytyksen kanssa ilman stressiä*”.

Hartikainen (2016) on tutkinut maahanmuuttajataustaisten hoitajien perehdytystä vanhusten hoitotyössä. Hän toteaa, että hyvän ja turvallisen hoidon takaa se, että perehdytystä on saatavilla niin työsuhteen alkaessa, sen jatkuessa kuin aina tarvittaessa. Prosessimaisella ja jatkuvalla perehdytyksellä voidaan vahvistaa maahanmuuttajataustaisten hoitajien ymmärrystä sekä hoitotyön kulttuurista ja tietopohjasta että työorganisaation ja -yhteisön toiminnasta. Perehdytys lujittaa myös maahanmuuttajataustaisen hoitajan ammatillista itsevarmuutta ja itsenäistä työskentelyotetta. Tämä vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisöön. Kun työtehtävät sujuvat, työyhteisön jäsenten kokemus työn kuormittavuudesta vähenee ja suvaitsevuus lisääntyy. (Mt. 90–91.) Maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajille suunnatun perehdytyksen tulee olla pitkäkestoista ja perehdyttäjien tulee sitoutua tehtävään (Ks. Kurvinen 2014, 38, 45–47, liitteet 4–5).

Vastaajia pyydettiin kertomaan hoitotyön aiheista ja teemoista, joista he ovat tarvinneet lisäopintoja pätevyitysmiskoulutuksen jälkeen ja joihin he ovat perehtyneet täydennyskoulutuksissa tai muutoin. Vastauksissa mainituista aiheista ja teemoista olisi voinut muodostaa pitkän luettelon, kun vastauksiin oli kirjoitettu aiheita ja teemoja, joihin vastaajat oman sairaanhoitajan työnsä näkökulmasta olivat perehtyneet (hoitotyön eri osa-alueita ja hoitotoimenpiteitä). Muutamat aiheet löytyivät useammasta kuin yhdestä vastauksesta. Näitä aiheita olivat 1) potilasturvallisuus, 2) potilastietojärjestelmät ja Kanta-palvelu, 3) sairaalahygienia, 4) lääkehoito (muun muassa I.V.-lääkkeet), 5) haavahoito, 6) potilaan ohjaus ja 7) saattohoito.

Pätevyitysmiskoulutuksesta sairaanhoitajan työhön

Vastaajat olivat työskennelleet sairaanhoitajina jo ennen pätevyitysmiskoulutukseen hakeutumista. Tavallisimmin vastaajilla oli enintään viisi vuotta (16 vastaajaa, 45,72 %) työkokemusta sairaanhoitajana aikaisemmassa kotimaassaan. Viidestä kymmeneen vuoteen sairaanhoitajina oli toiminut entisessä kotimaassaan neljännes vastaajista (9 vastaajaa, 25,70 %). Lisäksi runsas neljännes vastaajista (10 vastaajaa, 28,58 %) oli työskennellyt sairaanhoitajana yli kymmenen vuotta aikaisemmassa kotimaassaan.

Nieminen (2011) kirjoittaa, että maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien työllistyminen ja oman paikan löytäminen suomalaisissa työyhteisöissä ei ole

ongelmatonta. Maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajat ovat kuitenkin työllistyneet hyvin. He ovat myös melko tyytyväisiä saavuttamaansa työjaolliseen ja sosiaaliseen asemaan. (Mt. 76, 80; ks. Koivuniemi 2012, 30–32.) Kyselyyn vastanneet katsoivat, että pätevyitysmiskoulutus oli lisännyt heidän valmiuksiaan toimia sairaanhoitajana Suomessa. Valtaosa vastaajista arvioi, että heidän kiinnostuksensa sairaanhoitajan työhön oli kasvanut pätevyitysmiskoulutuksen suorittamisen myötä. (Taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Pätevyitysmiskoulutuksen vaikutus sairaanhoitajan tehtävään hakeutumiseen

Väittämä	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%	Vastaajia (n)	%
Pätevyitysmiskoulutus lisäsi valmiuksiani selviytyä sairaanhoitajan (AMK) tehtävässä Suomessa	22	62,86	10	28,57	2	5,71	1	2,86	0	0
Pätevyitysmiskoulutus lisäsi mielenkiintoani sairaanhoitajan työhön	19	54,29	9	25,71	4	11,43	1	2,86	2	5,71

Avovastauksissa kuvattiin ammatillisen otteen, varmuuden ja itsetunnon kehittymistä pätevyitysmiskoulutuksen aikana: *”Koulutuksen kautta kasvoin koko ajan ammatillisesti, joten toimintani työssä oli myös koko ajan pikkuhiljaa muuttumassa ammatillisesti.”* Avovastauksista välittyi myös ylpeys sairaanhoitajan työstä: *”Nykyisessä työpaikassani pääsen tekemään kaikki sairaanhoitajan tehtävät. Olen ylpeä itsestäni ja työstäni. Olen tyytyväinen saamaani koulutukseen.”* Aikaisemminkin on todettu, että maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien työskentelyä voivat siivittää vahva ammatti-identiteetti ja -ylpeys (ks. Laine & Zotow 2015, 28; Nieminen 2011, 81).

Lähes kaikki vastaajat arvioivat (94,29 %), että sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittaminen oli vaikuttanut positiivisesti heidän työllistymiseensä Suo-

messä. Useat vastaajat totesivat (82,86 %), ettei heillä olisi ollut mahdollisuutta hakeutua yhtä vaativiin hoitotyön työntäviin ilman sairaanhoitajan (AMK) tutkinnon suorittamista. (Taulukko 8.) Avovastauksessa kuvattiin urakehitystä esimerkiksi seuraavasti: ”Aloitin työt vastaavana sairaanhoitajana. Opin henkilöstön asioiden hoitamista sen lisäksi, että olen osaltani vastuussa 66 asukkaan terveydestä ja hoidosta.”

TAULUKKO 8. Pätevyitysmiskoulutuksesta valmistuneiden työllistyminen

Väittäjä		Vastaajia (n)	%
Sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittaminen vaikutti positiivisesti työllistymiseeni	Kyllä	33	94,29
	Ei	1	2,86
	En osaa sanoa	1	2,86
Sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittaminen mahdollisti siirtymisen vaativampiin työtehtäviin	Kyllä	29	82,86
	Ei	2	5,71
	En osaa sanoa	4	11,43
Sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittuani työllistyin sairaanhoitajan tehtävään	1 kuukaudessa	27	77,14
	2 kuukaudessa	3	8,57
	noin vuoden aikana	5	14,29
Työsuhteeni on sairaanhoitajan tehtävässä	Vakituinen	24	68,57
	Määräaikainen	11	31,43
Työsuhteeni on sairaanhoitajan tehtävässä	Kokoaikainen	34	97,05
	Osa-aikainen	1	2,95
Sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittuani olen työskennellyt yhtäjaksoisesti sairaanhoitajana	Kyllä	26	74,29
	Ei	9	25,71
Työnantajani on	Julkiselta sektorilta	30	85,71
	Yksityiseltä sektorilta	4	11,43
	Kolmannelta sektorilta	1	2,86
Hoitotyön osa-alue jolla sairaanhoitaja työskentelen	Ikääntyvien ja vanhusten hoitotyö	18	51,43
	Aikuisten hoitotyö	14	40
	Lasten, nuorten ja perheiden hoitotyö	2	5,71
	Mielenterveyden/ psykiatrinen hoitotyö	1	2,86

Vastaajat työskentelivät sairaanhoitajana yhtä perhevapaalla ollutta henkilöä lukuun ottamatta. He olivat työllistyneet sairaanhoitajan tehtävään nopeasti sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittamisen jälkeen. Vastaajista valtaosa (85,71 %) oli löytänyt sairaanhoitajan työn joko kuukaudessa tai kahdessa kuukaudessa tutkinnon suorittamisesta. Muutamat vastaajat (14,29 %) olivat työllistyneet sairaanhoitajan tehtävään noin vuodessa tutkinnon suorittamisesta. (Taulukko 8.) He kertoivat avovastauksissa, että esimerkiksi perhetilanteesta johtuen he eivät olleet aktiivisia työnhakijoita heti tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Vastaajat työskentelivät sairaanhoitajina tavallisesti vakituudessa työsuhteessa (68,57 %). Noin kolmannes vastaajista (31,43 %) työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Työsuhteet olivat lähes poikkeuksesta kokoaikaisia (97,05 %). Yksi vastaaja (2,95 %) työskenteli osa-aikaisesti sairaanhoitajana. Kyselyyn vastanneista useat (74,29 %) olivat työskennelleet yhtäjaksoisesti sairaanhoitajana tutkinnon suorittamisen jälkeen. Muutamien vastaajien (25,71 %) työsuhteissa oli ollut katkoksia, kun avovastausten perusteella määräaikainen työsuhte ei ollut jatkunut välittömästi edellisen työsuhteen päätyttyä. (Taulukko 8.)

Vastaajista 30 (85,71 %) oli löytänyt työn sairaanhoitajana julkiselta sektorilta. Tavallista oli, että työantajana toimi kaupunki, esimerkiksi Helsingin kaupunki. Neljä vastaajaa (11,43 %) kertoi työskentelevänsä yksityisellä sektorilla, ja yksi vastaaja (2,86 %) kertoi työskentelevänsä kolmannella sektorilla. Yli puolet vastaajista (51,43 %) työskenteli sairaanhoitajana vanhusten hoitotyössä. Useat vastaajat (40,0 %) ilmoittivat työskentelevänsä sairaanhoitajana aikuisten hoitotyössä. Kaksi vastaajaa (5,71 %) kertoivat toimivansa sairaanhoitajana lasten, nuorten ja perheiden hoitotyössä, ja yksi vastaaja (2,86 %) työskenteli mielenterveystyön saralla. (Taulukko 8.) Vastaavasti Turun ammattikorkeakoulussa maahanmuuttajasairaanhoitajien pätevyyskoulutuksen suorittaneet ovat työllistyneet hyvin. He ovat työllistyneet tavallisimmin erikoissairaanhoidon ja vanhustenhuollon organisaatioihin, joissa he suorittivat pätevyyskoulutuksen käytännön harjoitteluja. (Kurvinen 2014, 33–34, 43–44.)

Sairaanhoitajaksi Suomeen

Raportissa *Yhteistyössä maailman parasta* (OKM 2017c) linjataan korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälistymistä vuosina 2017–2025. Raportissa korostetaan, että tavoitteena on ulkomaalaistaustaisten henkilöiden opiskelun ja työelämään osallistumisen helpottaminen Suomessa (OKM 2017c, 13, 15, 26; ks. myös TEM 2017, 35–36). *Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyi-*

miskoulutus toteutettiin Diakin Helsingin-kampuksella kymmen kertaa. Koulutus järjestettiin tiiviinä, noin 18 kuukautta kestäneenä kokonaisuutena, jossa ammatillis-teoreettiset opinnot, käytännön työharjoittelut ja opinnäytetyö linkittyivät toisiinsa. Pätevyitysmiskoulutuksen osallistujien mukaan koulutuksen järjestelyt edistivät sekä ammatillisen osaamisen kehittymistä että työllistymistä. Työllistymistä helpotti ja nopeutti sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon suorittaminen.

Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi julkaisussa, jossa tarkastellaan eritoten turvapaikanhakijoiden osallistumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään, todetaan, että korkeakoulujen tulee tarjota ulkomaalaistaustaisille suomen ja/ tai ruotsin kieliopintoja (ks. OKM 2017a, 29, 34, 35; ks. myös OKM 2017c, 19; TEM 2017, 19–20). *Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitysmiskoulutuksessa* oli ammatillis-teoreettisten opintojen rinnalla terveysalan suomen kielen opintoja (10 opintopistettä). Pätevyitysmiskoulutuksen suorittaneista terveysalan suomen kielen opinnot olivat tärkeä kokonaisuus, joka olisi voinut olla jopa laajempi. Ammatillisen terveysalan suomen kielen osuutta ei voida sivuuttaa, kun suunnitellaan ulkomailla sairaanhoitajan tutkinnon suorittaneille täydennyskoulutuksia.

Ulkomaalaisten henkilöiden työllistyminen Suomessa edellyttää korkeakouluilta ja työelämätahoilta yhteistyötä, ulkomaalaisten suomalaiseen työelämään perehdyttämistä jo opintojen aikana ja työllistymistä edistävien urapalveluiden kehittämistä. (OKM 2017c, 20–21; ks. myös TEM 2017, 35–36.) *Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitysmiskoulutus* toteutettiin työvoimahallinnon, Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston sekä Diakin Helsingin-kampuksen yhteistyönä. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston kanssa järjestettiin käytännön harjoittelut. Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien harjoittelujen ohjaajina toimineille tarjottiin perehdytys ammatillisen osaamisen kehittymisen ohjaamiseen (laajuus noin 12 tuntia). Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirasto oli varautunut tukemaan pätevyitysmiskoulutuksen suorittaneita ensimmäisen työpaikan löytämisessä. Tiivis yhteistyö työelämän kanssa varmisti koulutuksen onnistumisen ja koulutuksesta valmistuneiden työllistymisen.

Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyitysmiskoulutus vastaisi järjestelyiltään ja sisällöiltään osallistujien odotuksiin. Se edisti osallistujien työllistymistä. Koulutuksen järjestäjä voi vain iloita avovastauksista löytyneestä palautteesta: ”Olen kiitollinen saamastani koulutuksesta, ja olen nyt ollut 11 vuotta töissä. Teen edelleen joka päivä mielelläni omaa, mielenkiintoista ja aina kehittyvää hoitotyötäni.”

Lokakuussa 2017 Diak teki yhdessä Lapin, Metropolia ja Turun ammattikorkeakoulujen kanssa *SOTE-silta – Korkeakoulutetun maahanmuuttajan pätevyisympolku* -hanke-esityksen opetus- ja kulttuuriministeriön Euroopan sosiaalirahaston hankehakuun. Metropolia ammattikorkeakoulun hallinnoi SOTE-silta -hanketta. Diak on hankkeen osatoteuttaja. Hanke toteutuu ajalla 1.3.2018–30.9.2020. Hankkeessa kokeillaan kehitetään moduuleihin perustuva koulutusmalli, joka edistää sairaanhoitajan työssä tarvittavan ammatillisen ja suomen kielen osaamisen saavuttamista (ks. Rajala & Takaeilola 2017). Hanke tähtää maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien ammattipätevyyden tunnistamisen, ammattiharjoittamisoikeuden myöntämisen ja työllistymisen sujuvoittamiseen. Vuosina 2005–2017 *Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien pätevyyskoulutuksen* järjestämisestä Diakin Helsingin-kampuksella kertynyttä osaamista voidaan käyttää SOTE-silta -hankkeessa.

LÄHTEET

- Aalto, A-M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapaikka, L., Kuusio, H. & Lämsä, R. (2013). *Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa, Haasteet ja mahdollisuudet*. (Raportti 7/2013). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Ailasmaa, R. (2015). *Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2012. Suomen virallinen tilasto*. (Tilastoraportti 12/2015). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 18.10.2017 <https://www.julkari.fi/handle/10024/126261>.
- Diak, Diakonia-ammattikorkeakoulu (2017). *Opetussuunnitelma 2015. Sairaanhoidtaja (AMK), 210 op*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 18.10.2017 <http://yhteishaku.diak.fi/wp-content/uploads/2016/12/Diak-SH-OPS-2017.pdf>.
- Hartikainen, J. (2016). *Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä – toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla*. (Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Health Sciences Number 372). Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. (Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto)
- Karhia, M. & Partanen-Rytilahti, M. (2018). Maahanmuuttajasairaanhoitajien näkemyksiä ammattitaidostaan pätevytymiskoulutuksen loppuvaiheessa. (Artikkeli julkaistaan vuonna 2018 Urareitti – Korkeasti koulutetun maahan muuttaneen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen viitekehys -hankkeen loppujulkaisussa, ks. <http://www.hamk.fi/urareitti>)
- Koivuniemi, S. (toim.) (2012). *Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä*. (Tehyn julkaisusarja B:1/12). Helsinki: Tehy ry. Saatavilla 18.10.2017 https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2012/2012_b_1_maahanmuuttajataustainen_koulutettu_hoitohenkilosto_id_28.pdf.
- Kurvinen, H. (2014). *Perehdytys maahanmuuttajasairaanhoitajan työyhteisössä*. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla 18.10.2017: <http://www.theseus.fi/handle/10024/83683>. (Terveyden edistämisen koulutusohjelman opinnäytetyö (YAMK), Turun ammattikorkeakoulu)
- Laine, E. & Zotow, M. (2015). Monikulttuurista hoitotyötä oppimassa. *Sairaanhoidtaja* 6/2015 (s. 24–28).
- Nieminen, S. (2011). *Kuulemisen politiikka. Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisään-pääsy ja toimijuuden ehdot*. (Acta Universitatit Tamperensis 1616). Tampere: Tampereen yliopisto. (Väitöskirja, Tampereen yliopisto)
- OKM, Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017a). *Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:5). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- OKM, Opetus- ja kulttuuriministeriö (2015). *Työvoimakoulutuksen (RekryKoulutus) hankinta*. (Lausunto OKM/31/050/2015). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- OKM, Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017b). *Täydennyskoulutuksen järjestäminen ja ulkomaisen koulutuksen suorittaneiden laillistaminen*. (Kirje, OKM/3/592/2017). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- OKM, Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017c). *Yhteistyössä maailman parasta – Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjaukset 2017–2025*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:11). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Partanen-Rytilahti, M. (2008). *Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen kasvu ja kehitys*. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla 18.10.2017 <https://tampub.uta.fi/handle/10024/79077>. (Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto)
- Rajala, S. & Takaelola, M. (2017). *Ammatillisen kielitaidon kehittyminen sairaanhoitajien pätevytymiskoulutuksessa*. Saatavilla 18.10.2017 <https://www.kieliverkosto.fi/fi/article/ammattillisen-kielitaidon-kehittyminen-sairaanhoitajien-patevoitymiskoulutuksessa>.

- Sairanen, M. & Strandell-Laine, C. (2010). Maahanmuuttajasairaanhoitajat työelämän kehittäjinä. Teoksessa P. Ahonen & S. Koivuniemi (toim.) *Vastauksia terveysalan oppimishaasteisiin 4. Teemana aikuiskoulutus* (s. 46–53). (Raportteja 101). Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla 18.10.2017 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161734.pdf>.
- Rajala, S., Hakala, E. & Kuparinen, K. (2017). Taipumusta tarvitaan sairaanhoitajan urareitin jokaisessa vaiheessa. *Suomenopettajat 2/2017* (s. 10–16).
- TEM, Työ- ja elinkeinoministeriö (2017). *Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät -työryhmän loppuraportti ja toimenpide-esitykset*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 36/2017). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 18.10.2017 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80625/TEMjul_36_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1.
- Tuominen, R. & Partanen-Rytilahti, M. (2016). *Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjausta kehitetään*. Saatavilla 18.10.2017 <https://www.hel.fi/uutiset/fi/kaupunginkanslia/maahanmuuttajataustaisten-sairaanhoitajaopiskelijoiden-ohjausta-kehitetaan>.
- Uudenmaan ELY, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (2015). *Ammatillisen työvoimakoulutuksen hankintasopimus 0298/115/15 yhteishankinta rekrykoulutus*. (UUDELY/4698/2015, viite UUDELY/6756/2014). Helsinki: Uudenmaan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.
- Vuoti, M. (2016). Sairaanhoitajan tutkinnon pätevytymiskoulutus ja työelämäyhteistyö. Teoksessa J. Helminen (toim.) *Työelämälähtöistä ammattikorkeakoulupedagogiikkaa rakentamassa* (s. 87–105). (Diak työelämä 3). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

KIRJOITTAJAT

- Ervelius Tiina**, projektipäällikkö ja lehtori, TtM, sh,
Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Haapanen Ari**, projektipäällikkö, VTM, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Harkko Jaakko**, tutkija, YTM, Kuntoutussäätiö
- Helminen Jari**, yliopettaja, YTT, työnohjaaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Heusala Maarit**, lehtori ja kuraattori, KM, ammatillinen erityisopettaja,
diakoni, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Huynh Thi Anh Phuong**, lecturer, Department of Social work,
Hue University of Sciences, Vietnam
- Hyväri Susanna**, TKI-asiantuntija, VTT, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Kainulainen Sakari**, projektipäällikkö ja asiantuntija, dosentti,
Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Kalm-Akubardia Maija**, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Katisko Marja**, yliopettaja, VTT, dosentti, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Kekäläinen Piia**, lehtori, TtM, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Kivelä Sami**, lehtori, TM, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Lindholm Marja**, lehtori, THM, työnohjaaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Mai Ba Hai**, lecturer, Faculty of Nursing, Hue University of Medicine and
Pharmacy, Vietnam
- Malkavaara Mikko**, yliopettaja, TT, dosentti, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Mäkinen Mia**, lehtori ja opinto-ohjaaja, TM, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Määttä Anne**, palvelujärjestelmäkehityksen erityisasiantuntija, VTT,
Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Nguyen Thi Anh Phuong**, lecturer, Faculty of Nursing, Hue University of
Medicine and Pharmacy, Vietnam
- Nguyen Thi Hoai Phuong**, lecturer, Department of Social work,
Hue University of Sciences, Vietnam
- Nummela Niko**, projektipäällikkö, VTM, MMM,
Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Näkkäläjärvi Tiisu-Maria**, hanketyöntekijä ja opettaja, Saamelaisalueen
koulutuskeskus
- Paananen Reija**, tutkija, dosentti, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Peitsalo Peter**, kehittämis- ja koulutuspäällikkö, työnohjaaja (STOry,
Master CSLE/TSC), Miessakit ry

Pulliainen Marjo, aluekoordinaattori, TtM, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sauvola Ritva, aluekoordinaattori, FM, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Siirto Ulla, lehtori, VTT, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Surakka Anne, tutkija, VTM, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Uljas Lauri, lehtori, VTM, Diakonia-ammattikorkeakoulu

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN

JULKAISUJEN KRITEERIT

DIAK TUTKIMUS -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Julkaisut ovat monografioita tai artikkelikokoelmia.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarjassa julkaistaan tutkimus- ja kehittämisraportteja sekä opinnäytetöitä, jotka ovat tuottaneet innovatiivisia ja merkittäviä työelämää kehittäviä tuloksia. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja Diakonia-ammattikorkeakoulun työntekijät, opinnäytetyöntekijät ja ulkopuoliset kirjoittajat.

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun temaattisia puheenvuoroja, erilaisia selvityksiä sekä opinnäytetöitä. Tekstilajiltaan julkaisut voivat poiketa tieteellisestä tai raportoivasta tekstistä.

DIAK OPETUS -sarjassa julkaistaan pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

DIAK TYÖELÄMÄ

DIAK TYÖELÄMÄ -sarjassa julkaistaan tutkimus- ja kehittämisraportteja sekä opinnäytetöitä, jotka ovat tuottaneet innovatiivisia ja merkittäviä työelämää kehittäviä tuloksia. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja Diakonia-ammattikorkeakoulun työntekijät, opinnäytetyöntekijät ja ulkopuoliset kirjoittajat.

Diak Työelämä 1: Koski Arja & Vogt Ilse (toim.) 2015. Osallistavaa kehittämistä asumisyksikössä. Asukkaat ja työntekijät kehittäjinä.

Diak Työelämä 2: Arja Koski & Eila Jantunen (toim.) 2016. Työnohjaus – välttämätön hyvä ammattikorkeakoulussa

Diak Työelämä 3: Jari Helminen (toim.) 2016. Työelämälähtöistä ammattikorkeakoulupedagogiikkaa rakentamassa.

Diak Työelämä 4: Sami Kivelä & Hanna Huovila & Anitta Juntunen & Antti Pelttari & Kaisu Laasonen (eds.) 2016. Towards Global and Sustainable Higher Education. The GLORE Project Fostering North-South Partnerships in Finnish Universities of Applied Sciences.

Diak Työelämä 5: Aija Kettunen, Päivi Vuokila-Oikkonen & Anne Määttä (toim.) 2016 Hyvinvointipalvelut toimiviksi

Diak Työelämä 6: Minna Valtonen ja Päivi Sutinen (toim.) 2016. Varhaiskasvatus ja perheteroiminta seurakunnissa.

Diak Työelämä 7: Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) 2016. Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2.

Diak Työelämä 8: Karvinen Ikali & Karjalainen Anna Liisa (toim.) 2016. Työelämää tutkien ja kehittäen – opinnäytetöitä työelämästä ja työelämälle.

Diak Työelämä 9: Laitinen Kristiina, Uhlbäck Saara, Eskelinen Niko & Saari Juho 2017. Sumuisten sielujen hyvinvointi – terveysneuvontapisteiden asiakkaiden hyvinvointi ja palvelujärjestelmään kiinnittyminen.

Diak Työelämä 10: Jarmo Kokkonen (toim.) 2017. Tehdään ihmeitä! Osallisuus, vapaaehtoisuus, jäsenyys ja hengellisyys isostoiminnassa.

Diak Työelämä 11: Marina Steffansson 2017. Hoitoliikunta sosiaali- ja terveydenhoitoon. Pieksämäen liikunta-aktiivisuusmallin vaikutusten ja kustannusten arviointi.

Diak Työelämä 12: Pekka Launonen & Minna Valtonen (toim.) 2017. Diaconia in Dialogue – The Challenges of Diversifying Context. 6th Biennial Conference for Research in Diaconia and Christian Social Practice (ReDi). Helsinki, Finland 14/15–17 September 2016.

Diak Työelämä 13: Harri Kostilainen & Ari Nieminen (toim.) 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia.

Diak Työelämä 14: Marja Katisko, Elsa Keskitalo, Mikko Malkavaara, Anne Määttä, Arja Suikkala & Olli Vesterinen (toim.) 2018. Alueellisuus, paikallisuus ja globaalit mahdollisuudet – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 3.