

# HUMAK<sup>®</sup>

# Opinnäytetöiden vuosikirja 2022

Yhteisöpedagogi YAMK



Hanna Kiuru (toim.)

**Hanna Kiuru (toim.)**

**Opinnäytetöiden  
vuosikirja 2022  
– Yhteisöpedagogi  
YAMK**

Hanna Kiuru (toim.)  
Opinnäytetöiden vuosikirja 2022 – Yhteisöpedagogi YAMK

ISBN 978-952-456-433-5 (verkko)

ISSN 2343-0664 (painettu)

ISSN 2343-0672 (verkko)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 154

© Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2023, Helsinki

Taitto: Emilia Reponen

# Sisällys

Hanna Kiuru

**Tutkintona yhteisöpedagogi YAMK**.....6

Arto Lindholm

**Opinnäytetyö Humakin yhteisöpedagogien YAMK-tutkinnossa**.....8

**Opinnäytetyöt 2022** .....13

**NUORISOTYÖ** .....13

Piia Kaarniemi

**Koulunuorisotyö tukemassa toiselle asteelle siirtymistä** .....14

Maj-Ida Kinnunen

**Syrjäytynyt vai syrjäytetty?  
Pakolaistaustaisten nuorten aikuisten ajatuksia syrjästä** .....16

Hanna Koivula

**Toiminnallisin menetelmin itsetuntoa vahvemmaksi** .....18

Janina Koski

**Mitä on työhyvinvointi etsivässä nuorisotyössä?** .....20

Pirjo Lepistö

**Videohakemus voi estää nuoren työnhaun** .....23

Janni Mäkelä

**Digitaalisuus osana kesätyöhön perehdyttämistä**.....25

Noora Mäkinen

**Osallisuusryhmätoimintamalli vaatii selkeyttä  
ja suunnitelmallisuutta toimiakseen**.....27

Minna Nikula

**Kurkota kuuseen!  
Toiminnallisen ympäristökasvatuksen opas nuorisotyöhön** .....29

**JÄRJESTÖTYÖ** .....31

Niina Hakkarainen

**Läheinen hyötyy myös verkossa tapahtuvasta vertaistuesta**.....32

Anni-Mari Isoherranen

**Nuoret aikuiset tärkeässä roolissa maaseudun kehittämisessä.  
TikTokin avulla voidaan herättää nuorten kiinnostus Leader-toimintaan** ...35

Suvi Kosonen

**Toivo ja hyvinvointi kannattelevat** .....37

Piritta Kähkönen

**Mielekkyyden tukemisella kohti houkuttelevampaa  
vapaaehtoistoimintaa**.....39

Maija Lehtola	
<b>Ekososiaalinen sivistys apuna kirjastojen ympäristötyössä</b> .....	41
Hanna-Leena Pöyry	
<b>Meemit järjestöjen työhyvinvoinnin kehittämisessä.</b>	
<b>Mihin kaikkeen sinä niitä käyttäisit?</b> .....	44
<b>TYÖYHTEISÖJEN KEHITTÄMINEN</b> .....	46
Sonja Aarnio	
<b>Vaihtoehtoisella koulutuspolulla</b> .....	47
Teija Hietikko	
<b>Verkostot luomassa asunnottomuustyön vaikuttavuutta</b> .....	50
Iiris Hynönen	
<b>Yhdenvertaisuutta edistämällä syntyy hyvinvoivia yhteisöjä</b> .....	53
Anna-Mari Jaanu	
<b>Työntantajabrändin kehittäminen kunta-alalla</b>	
<b>– miten parantaa kuntaorganisaatioiden pito- ja vetovoimaa?</b> .....	56
Ulla Kaikkonen	
<b>Hoiva-alan osaamismerkkit tuovat tunnistettavaa osaamista</b> .....	59
Nina Koskivaara	
<b>Työhyvinvoinnin ylläpitäminen muutostilanteessa vaatii tukea ja aikaa</b> ...	61
Hanna Leppämäki	
<b>Työelämä haastaa psykologista turvallisuutta. Tiimien ja esihenkilötyön kehittämisellä kohti rohkeampaa organisaatiota</b> .....	63
Johanna Luomala	
<b>Kohti vanhemmille suunnattua seksuaalikoulutusta</b> .....	66
Katariina Pasuri	
<b>Keskustelukulttuurin kehittämisessä. Kokemuksia Tampereen kaupunkiseudun digitaalisesta kansalaispaneelistä</b> .....	69
Martta Reinikainen	
<b>Psykologinen turvallisuus järjestöammattilaisten työssä</b> .....	71
Eeva Sammalniemi	
<b>Yhteensovittava johtaminen organisaatioiden muuttuessa</b> .....	73
Satu Sarkala	
<b>Syyttäjälaitoksen esimiesten osaamisen kehittäminen mentoroinnin avulla</b> .....	75
Jussi Virtanen	
<b>Opettajasta esihenkilöksi. Stadin ammatti- ja aikuisopiston sisäinen esihenkilöakatemia väylänä koulutuspäällikön tehtävään</b> .....	77

# Tutkintona yhteisöpedagogi YAMK

**Hanna Kiuru**

*Lehtori, Humak*

Humakissa yhteisöpedagogi YAMK -tutkinnon painopisteenä on yhteisöjen kehittäminen. Yhteisöjen kehittäminen täsmentyy neljään erityisosaamisen kokonaisuuteen, osaamiskärkeen, jotka ovat nuorisotyö, järjestötyö, seikkailukasvatus ja työyhteisöjen kehittäminen. Vapaasti valittavissa opinnoissaan opiskelija keskittyy vähintään yhteen osaamiskärkeen. Yhteisöpedagogi YAMK -koulutus valmentaa alan ammattilaisia toimimaan vaativissa erilaisten yhteisöjen johtamis- ja kehittämistehtävissä. Koulutus antaa myös valmiuksia kansainvälisissä ja monikulttuurisissa toimintaympäristöissä toimimiseen. YAMK-opintojen funktiona on usein laventaa omaa osaamistaustaa tilanteessa, jossa takana on mahdollisesti jo pitkä työura ja opiskelija on vahva oman alansa asiantuntija. Tutkinto antaa myös pätevyyden tehtäviin, joissa kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. Tämä on niin ikään usean opiskelijan syytä hakeutua opintoihin.

Humakissa yhteisöpedagogi YAMK -tutkinnon on voinut suorittaa vuodesta 2007 alkaen. Elokuussa 2021 uudella YAMKin opetussuunnitelmalla (HuMaster) aloitti noin 75 uutta yhteisöpedagogi YAMK -opiskelijaa. Tämä on ensimmäinen vuosikirja, joka perustuu HuMasterin yhteisöpedagogien opinnäytetöihin. Vuosikirjassa on kypsyysnäytteet kaikilta syksyllä 2021 opintonsa aloittaneilta ja vuonna 2022 valmistuneilta opiskelijoilta, jotka ovat antaneet luvan kypsyysnäytteensä julkaisemiseen.

Työskentelen tämän vuosikirjan toimittajana Humakin kehittämisspalveluissa toimivassa YAMK-kehittämissryhmässä. Olen toiminut opiskelijaryhmän yhtenä valmentajana, lehtorina ja myös opinnäytetyöprosessin ohjaajana.

## **Opinnäytetyöprosessi ja vuosikirjan syntyminen**

YAMK-tutkinnossa opinnäytetyön tarkoituksena on mahdollistaa tutkimuksellisen kehittämistyön tekeminen aitojen työelämähaasteiden parissa. Humakin yliopettaja Arto Lindholm vastaa yhteisöpedagogien YAMK-opinnäytetöiden koordinoinnista, ja luvussa *Opinnäytetyö Humakin yhteisöpedagogien YAMK-tutkinnossa* hän esittelee YAMK-opinnäytetyötä tutkimuksellisenä kehittämistyönä.

Opinnäytetyön valmistuttua kukin opiskelija on kirjoittanut mediatiedotteen omasta opinnäytetyöstään. Näistä tiedotteista olen koonnut vuosikirjajulkaisun, joka julkaistaan Humakin nettisivuilla alkuvuodesta 2023. Opinnäytetöiden vuosikirjan tavoitteena on tehdä laajalti näkyväksi opiskelijoiden osaamista ja asiantuntemusta, jotka ovat syventyneet opinnäytetyöprosessin myötä.

## **Yhteisöjen kehittämisen osaamiskärjet ja vuosikirjan rakenne**

Opiskelijoiden kirjoittamat mediatiedotteet on sijoitettu julkaisun lukurakenteen mukaisesti nuorisotyön, järjestötyön, seikkailukasvatuksen tai työyhteisöjen kehittämisen alle sen mukaan, mihin yhteisöjen kehittämisen osaamiskärkeen kukin opiskelija on opinnäytetyönsä paikantanut. Nuorisotyön osaamiskärjen toiminnan ytimenä ovat yhteisöt sekä niihin liittyvät yhteisöllisyyden, osallisuuden ja sosiaalisen pääoman käsitteet työelämäsidonnaisuuksineen. Järjestötyön sisällöissä painottuvat järjestöjen tunnistetuista tarpeista nousevat tulevaisuustietoiset kysymykset. Seikkailukasvatuksen sisällöllisissä painopisteissä korostuvat yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin edellytysten edistäminen sekä elämästälouden osaamisen kehittäminen. Vuonna 2022 ei ilmestynyt yhtään seikkailukasvatukseen paikantuvaa opinnäytetyötä. Työyhteisöjen kehittämisessä puolestaan painottuvat monitieteiset ja -näkökulmaiset otteet työelämän tutkimiseen ja kehittämiseen.

Opiskelijat eivät ole mediatiedotteissaan viitanneet omaan opinnäytetyöhönsä, mutta mikäli tiedotteissa on käytetty muita lähteitä, niihin on viitattu tieteellisen kirjoittamisen lähdeviittauskäytäntöjen mukaisesti. Kunkin mediatiedotteen yhteyteen on laitettu pysyvä julkaisulinkki, jonka kautta lukija voi perehtyä tekijän opinnäytetyöhön.

Toivotan mielenkiintoisia lukuhetkiä vuosikirjan parissa. Toivottavasti vuosikirjasta muodostuu perinne HuMasterin yhteisöpedagogien opinnäytetyöprosessiin!

# Opinnäytetyö Humakin yhteisöpedagogien YAMK-tutkinnossa

**Arto Lindholm**

*Yliopettaja, Humak*

Humakin yhteisöpedagogien YAMK-opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tilaa jokin ammattialan toimija. Tästä solmitaan yhteistyösopimus tilaajan, tekijän ja ohjaajan kesken. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022.) Usein tilaaja on tekijän oma työpaikka, koska tämä on ilmeisin ja helpoin tapa tehdä kehittämistyötä. Joskus voi kuitenkin olla hedelmällisempää pyrkiä oman "laatikon" ulkopuolelle, eli tehdä opinnäytetyö jollekin aivan toiselle tilaajalle, ja tuoda näin saadut uudet ajatukset omaan työpaikkaan.

Monien yhteisöpedagogiksi opiskelevien tarkoitus on vaihtaa ammattia. Nämä opiskelijat joutuvat näkemään muita enemmän vaivaa sopivan opinnäytetyön tilaajan löytämiseksi. Tällöin hyvä mahdollisuus on tehdä opinnäytetyö Humakin kehittämishankkeen tilauksesta, jolloin opiskelija saa intensiivistä ohjausta projektitiimiltä. Lisäksi opiskelijan hankeosaaminen lisääntyy ja hän pääsee yleensä verkostoitumaan hyvin ammattialalle. Vuonna 2021 aloittaneista YAMK-yhteisöpedagogiopiskelijoista moni löysi Humakin kehittämishankkeista opinnäytetyön tilaajan.

## **Tutkimuksellinen kehittäminen**

Tutkimuksellisen kehittämisen perimmäisenä tavoitteena on uudistaa tilaajan tai laajemmin koko ammattialan käytäntöjä. Tästä johtuen opinnäytetyö sisältää aina jonkin tuotoksen, kuten uuden palvelun tai tuotteen, uudistetun toimintatavan, parannetun toimintamallin tai vähintäänkin perusteltuja kehittämisehdotuksia. (Ks. Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014.) Onnistunut YAMK-tasoinen tutkimuksellinen kehittäminen



tuottaa myös uutta tietoa, jolla on merkitystä tilaajaa laajemmalle yhteisölle ammattialalla.

Tutkimuksellinen kehittäminen eroaa monin tavoin jokapäiväisestä arkisesta kehittämisestä. Tutkimuksellisuus kehittämistyössä tarkoittaa tutkijalle ominaista systemaattisuutta, kehittämistarpeen perustelemista kirjallisuuteen nojautuen, aihepiirin tietoperustaan nojautumista, toiminnan dokumentointia ja syntyneen havainto- ym. aineiston analyysia. (Toikko & Rantanen 2009; Ojasalo ym. 2014.) Humakin YAMK-opinnäytetyössä kehittämisen aikana syntyneitä tulkintoja on syytä peilata aikaisempaan tietoon, mikä tarjoaa mahdollisuuden uudistaa tai monipuolistaa ammattialan tietoperustaa. Toisinaan tutkimuksellinen kehittäminen tuottaa koko yhteiskuntaa koskevaa merkityksellistä uutta tietoa. Lyhyesti määriteltynä tutkimuksellinen kehittäminen siis nivoo tutkimuksen ja kehittämisen yhteen.

## **YAMK-opinnäytetyö on vaativa ponnistus**

Humakin määrittelemällä tavalla toteutettuna YAMK-opinnäytetyö on monin tavoin vaativampi kuin yliopisto-opinnoissa tehtävä pro gradu -tutkielma. On varsin vaativaa sekä kehittää toimintoja että tuottaa uutta tietoa. Lisäksi tutkimuksellisen kehittämistyön tekijältä vaaditaan usein laajoja verkostoja, hyviä sosiaalisia taitoja ja tietynlaista rohkeuttakin.

**Taulukko 1:** Tutkimuksellinen kehittäminen verrattuna tieteelliseen tutkimukseen ja arkiseen kehittämiseen.

	<b>Tieteellinen tutkimus</b>	<b>Tutkimuksellinen kehittäminen</b>	<b>Arkinen kehittäminen</b>
<b>Tavoite</b>	Uuden teoreettisen tiedon tuottaminen	Uusi tieto työelämän käytännöistä ja todellisten ongelmien ratkaiseminen	Käytännön ongelmien ratkaiseminen
<b>Tietoperusta</b>	Tutkimuskirjallisuus	Tutkimuskirjallisuus ja hiljainen tieto	Hiljainen tieto
<b>Kohde</b>	Tiedeyhteisö	Koko ammattiala ja tilaajaorganisaatio	Oma työ tai oma organisaatio
<b>Menetelmät</b>	Yleensä yksi tutkimusmenetelmä	Monien kehittämistyön menetelmien yhdistelmä	Sattumanvaraiset menetelmät tai ”mutu”
<b>Vuorovaikutus</b>	Vähäistä, voi tehdä ”kammiossa”	Kiinteä, edellyttää yleensä kenttätyötä	Riippuu tavoitteista
<b>Kriittisyys</b>	Systemaattisuus, kriittisyys	Systemaattisuus, kriittisyys	Sattumanvaraisuus

Pro gradu -tutkielman voi periaatteessa tehdä yksinkin esimerkiksi keräämällä kyselyn avulla kvantitatiivisen tutkimusaineiston, analysoimalla sen ja esittämällä johtopäätökset, mihin tutkijan työ päättyy. Sen sijaan tutkimuksellista kehittämistyötä on mahdotonta tehdä ilman tiivistä yhteistyötä monien toimijoiden kanssa. Varsinkin toimintatutkimukselliset lähestymistavat saattavat edellyttää vuorovaikutusta kymmenien tai jopa satojen ihmisten kanssa. Sama koskee monia kokeilukulttuuriin perustuvia opinnäytetöitä ja ylipäänsä kaikkia sellaisia töitä, joissa toimintaa kehitetään yhdessä asianosaisten kanssa.

Humak ei ole tavoitellut sitä, että opinnäytetyö olisi mahdollisimman vaikea, vaan pikemminkin sitä, että ammattikorkeakouluopiskelija pääsisi opinnäytetyöllään osoittamaan omat vahvuutensa. Ammattikorkeakouluille ei ole asetettu velvoitetta tehdä tiedettä, eikä YAMK-opiskelija pärjääkään yliopisto-opiskelijalle valmiuksissa tehdä akateemista tutkimusta. Sen sijaan YAMK-opiskelija on usein yliopisto-opiskelijaan verrattuna ylivertainen korkea asiantuntemusta vaativissa työelämän kehittämistehtävissä, verkostomaisessa työskentelyssä ja erilaisten ihmisten osallistamisessa heitä koskevaan päätöksentekoon.

## **Suuntauksena luovat, osallistavat ja toiminnalliset menetelmät**

Tutkimuksellisessa kehittämisessä tarvitaan aina menetelmiä, jotka tuottavat analysoitavaa aineistoa. Tieteellistä tutkimusta tehdään yleensä yhdellä aineistolla, poikkeuksena monimenetelmäiset triangulaatiotutkimukset, kun taas tutkimuksellisessa kehittämisessä monimenetelmällisyys on pikemminkin sääntö kuin poikkeus. Tutkimuksellisessa kehittämisessä menetelmät ovat tyypillisesti luovia, osallistavia ja toiminnallisia.

Kun aikamani itse opetin yliopistossa tutkimusmenetelmiä ja ohjasin opinnäytetöitä, tutkimusaineistot kerättiin hyvin usein haastattelemalla jonkin yhteisön jäseniä tai muita asianosaisia. Teemahaastattelusta ja aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä muodostui eräänlainen gradun perusmenetelmä, jota on hyödynnetty tuhansissa akateemisissa opinnäytetöissä. Nyt kuitenkin myös yhteiskuntatieteellinen tutkimus on alkanut suosia luovia, osallistavia ja toiminnallisia tutkimusmenetelmiä (ks. Ryyänen & Rannikko 2021). Osallistaminen, toiminnallisuus ja luovuus eivät siis enää ole ammattikorkeakoulujen yksinoikeus. Tämä lisää ammattikorkeakoulujen painetta erottautua entistä selvemmin näiden menetelmien osajina.

Humakin YAMK-opiskelijoita ohjataan hyödyntämään osallistavia, toiminnallisia ja luovia menetelmiä. Nämä kolme taikasanaa ovat hyvä lähtökohta onnistuneelle tutkimukselliselle kehittämiselle, kun niihin lisätään kokeilemalla kehittämisen ajatus. Asianosaisten ottaminen mukaan kehittämistyöhön on nykyaikainen tapa kehittää toimintaa. Tavoitteena voi olla yhteistoiminnallinen

kehittäminen esimerkiksi työyhteisöissä. Toisinaan osallistava kehittämistyö on emansipatorista eli vapauttavaa, jolloin kehittämistyön tekijä pyrkii parantamaan syrjittyjen ryhmien asemaa yhteiskunnassa yhdessä asianosaisten kanssa. Tavoitteena on yleensä myös rikkoo kehittäjä vs. osallistuja -hierarkiaa ja pyrkii tasavertaisuuteen osallisten kanssa.

YAMK-opiskelijalla on lupa olla menetelmällisissä valinnoissaan hyvin luova. Luovat menetelmät viittaavat usein taidelähtöisiin menetelmiin, kuten soveltavan taiteen käyttöön yhteisöllisyyden luomisessa. Taidelähtöisiä menetelmiä on hyödynnetty Humakin opinnäytetöissä muun muassa lähiöiden asukasosallisuuden lisäämisessä, nuorten koulupudokkaiden aseman parantamisessa ja työhyvinvoinnin edistämässä. Luovat menetelmät eivät kuitenkaan tarkoita pelkkää taidelähtöisyyttä, vaan myös leikillisyyttä ja pelillisyyttä hyödyntävät menetelmät ovat usein hyvinkin luovia. Lisäksi luovuutta tarvitaan monissa tulevaisuuden ennakoitimenetelmissä, kuten tulevaisuuden muistelussa ja erilaisissa ”kuljeskelumenetelmissä”, joissa kerätään havaintoja ympäröivästä todellisuudesta.

Hyvin tärkeä opinnäytetyön lähestymistapa on myös kokeilemalla kehittäminen, jota on viime vuosina tähdennetty erityisesti kokeilukulttuuria koskevan keskustelun piirissä. Kaikkea ei saa selville tutkimalla: usein on vain kokeiltava, mikä toimii ja mikä ei. Kokeilemalla kehittäminen on tärkeää, koska esimerkiksi uuden toimintatavan tai -mallin kokeileminen käytännössä jalkauttaa työn tulokset käytäntöön.

## **Lopuksi**

YAMK-opinnäytetyö tehdään usein oman työn ohessa. Ilman opintovapaata ei ole helppo irrottaa 800:aa tuntia opinnäytetyöhön. Työn ohessa tehty tutkimuksellinen kehittäminen on iso ponnistus, varsinkin kun kunnollinen tutkimuksellinen kehittäminen vaatii sekä innovatiivista toteutusta että laajaa lukeneisuutta. Toistaiseksi Humakin opiskelijat ovat selvinneet näistä haasteista vähintäänkin kohtalaisen hyvin, kunhan kehittämistyö saadaan rajattua riittävän tarkasti.

Sekin on hyväksyttävä, että maailma on epätäydellinen vielä kehittämistyön jälkeenkin. Yhdellä opinnäytetyöllä voi tehdä merkityksellistä ja tärkeää kehittämistyötä ja tuottaa jotakin lisää jaettuun tietoperustaan. Pohjimmiltaan tutkimuksellinen kehittäminen on kuitenkin asenne, joka opitaan opinnäytetyöprosessissa. Parhaimmillaan se jatkuu läpi koko työuran.

## **Lähteet**

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022. Opinnäytetyöopas YAMK. Viitattu 26.9.2022. <https://humak.libguides.com/c.php?g=688355>

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Otava.

Ryynänen, Sanna & Rannikko, Anna 2021. (toim.) Tutkiva mielikuvitus. Helsinki: Gaudeamus.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopisto.

# Opinnäytetyöt 2022

## Nuorisotyö



# Koulunuorisotyö tukemassa toiselle asteelle siirtymistä

**Piia Kaarniemi**

Pienten paikkakuntien tarjoamat toisen asteen koulutusvaihtoehdot vähenevät kaupungistumisen myötä. Yhä useampi nuori löytää oman opiskelualansa kotipaikkakunnan ulkopuolelta, ja peruskoulun päätyttyä edessä on muutto pois kotoa. Muutos pienen paikkakunnan peruskoulusta kaupungin oppilaitokseen on nuorelle merkittävä.

Maalta kaupunkiin -opinnäytetyössä selvitettiin, millaista tukea nuoret kaipaavat toisen asteen nivelvaiheessa silloin, kun tuleva opiskelupaikka on kotipaikkakunnan ulkopuolella. Tulosten pohjalta koulunuorisotyöhön kehitettiin yhdessä nuorten kanssa toimintamalli, joka vastaa nuorten tuen tarpeeseen. Työssä keskityttiin erityisesti sosiaaliin ja elämänhallinnan taitoihin, mutta myös nuorten omalle näkemykselle annettiin painoarvoa.

Opinnäytetyössä haastateltiin sodankyläläisiä nuoria, jotka olivat kevään 2022 yhteishaussa hakeneet opiskelemaan ensisijaisesti Sodankylän ulkopuolelle. Haastatteluista kerätyn tiedon pohjalta suunniteltiin ensimmäinen versio toimintamallista, jonka keskeisessä osassa olivat ryhmätapaamiset. Ryhmätapaamisissa käsiteltiin toiminnallisten menetelmien avulla haastatteluissa esiin nousseita teemoja. Toimintamallia kehitettiin nuorten palautteen ja ohjaajan huomioiden perusteella vastaamaan paremmin nuorten tarpeisiin.

Opinnäytetyö osoitti, että nuoret tarvitsevat tukea toiselle paikkakunnalle muuttaessaan raha-asioissa, uusiin ihmisiin tutustumisessa, vapaa-ajan harrastusten löytämisessä, asumiseen liittyvissä asioissa sekä lähtemiseen liittyvien tunteiden käsittelyssä. Toimintamallin lopullisessa versiossa näitä

teemoja käsitellään pienryhmätoiminnassa, jota järjestetään yhdeksännen luokan kevätlukukaudella pian yhteishaun päättymisen jälkeen. Lisäksi toimintamallissa avataan keskustelua nuorten ja huoltajien välillä vanhempainillassa, tuetaan nuorta silloin, jos ensimmäisenä hakutoiveena ollut opiskelupaikka ei toteudu, ja pidetään nuoriin yhteyttä syksyllä, kun toisen asteen opinnot alkavat.

Opinnäytetyö toi esille koulunuorisotyön merkityksen koulun tarjoaman opetuksen ja tuen täydentäjänä. Toiselle asteelle siirryttäessä koululla on suuri rooli siinä, että jokainen nuori löytää itselleen sopivan alan sekä pärjää tiedoillaan ja opiskelutaidoillaan opinnoissaan. Muuhun elämään liittyvä tuki on pääasiassa kodin vastuulla, ja silloin ne nuoret, joiden kotoa ei voida antaa riittävästi tukea, ovat heikommassa asemassa. Koulunuorisotyö voi olla tukemassa tällaista nuorta ja näin helpottaa itsenäisen elämän aloittamista.

Opiskelupaikkojen väheneminen pienillä paikkakunnilla johtaa siihen, että yhä useampi nuori joutuu muuttamaan peruskoulun jälkeen omilleen. Nuorten tuen tarve kasvaa, ja toimintamalleja tuen tarjoamiseksi tarvitaan yhä useammilla paikkakunnilla. Pienet paikat ovat kasvattajakuntia, joiden tehtävänä on valmistaa nuoret kohtaamaan kaupunkien vilinä ja suuri maailma. Kuntien elinvoimaisuuden vuoksi olisi toivottavaa, että nuoret kokisivat kotipaikkansa niin tärkeäksi, että palaisivat takaisin opiskelujensa jälkeen.

Yhteistyöllä, johon osallistuvat aktiivisesti peruskoulu, nuorisotyö sekä toisen asteen oppilaitokset, voidaan varmistaa, että nuoret voivat hyvin sekä suoriutuvat arjestaan ja opiskeluistaan kaukana kotoaan. Kehitetty toimintamalli on avaus yhteistyön kehittämiseksi.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120626738>

# Syrjäytynyt vai syrjäytetty? Pakolaistaustaisten nuorten aikuisten ajatuksia syrjästä

**Maj-Ida Kinnunen**

Tutkimuksen tarkoituksena oli ymmärtää pakolaistaustaisten nuorten aikuisten syrjäytymistä sekä sen ilmenemismuotoja ja syitä. Opinnäytetyössä tuotiin esille syrjäytymisilmiöön liittyviä käsitteitä ja menetelmiä ilmiön kitkemiseksi. Kehittämistyössä selvitettiin, millaisia haasteita pakolaistaustaiset nuoret aikuiset kohtaavat ilmiön yhteydessä, miten ne vaikuttavat heidän tulevaisuudensuunnitelmiinsa ja kotoutumiseensa, miten he itse ymmärtävät syrjäytymisen ilmiönä, millaisia keinoja he itse haluavat käyttää ilmiön kitkemiseen sekä millaista apua ja yhteistyötä he toivovat viranomaisilta. Kehittämistehtävän tutkimuskohteina oli 18–30-vuotiaita pakolaistaustaisia nuoria aikuisia, jotka olivat saapuneet Suomeen vuoden 2015 pakolaiskriisin seurauksena. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa heidän syrjäytymisen kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Tutkimuksen kohderyhmänä toimi 20 Vantaan aikuisopiston aikuisten perusopetuksessa vuonna 2022 opiskellutta pakolaistaustaista nuorta aikuista. Opinnäytetyön tilaajana oli Vantaan aikuisopisto.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä käyttäen. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin arabiankielisiä teemahaastatteluita. Materiaalia täydennettiin kirjallisuudella sekä vuosien aikana kertyneellä hiljaisella tiedolla. Aineisto analysoitiin käyttämällä laadullista sisältöanalyysimenetelmää. Tutkimusote oli käytännönläheinen ja ongelmalähtöinen. Tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, miten ilmiö vaikuttaa pakolaistaustaisten nuorten aikuisten elämään.



Tarve työhön lähti siitä, että maahanmuuttajien parissa työskenteleville haasteita voi tuottaa syrjäytymisvaarassa olevan pakolaistaustaisen nuoren aikuisen tunnistaminen. Tähän voivat vaikuttaa muun muassa kiireinen työympäristö ja heikko kielitaito, jotka vaikeuttavat pakolaiseen keskittymistä ja hänen tilanteensa määrittämistä. On kuitenkin tärkeää tunnistaa syrjäytymisvaarassa oleva ja tarjota oikeanlaista apua, sillä syrjäytymisen tunnistaminen ja avun antaminen oikean aikaan vaikuttavat syrjäytymisvaarassa olevan elämään huomattavasti. Suomeen muuttaneella nuorella aikuisella on jopa suurempi riski syrjäytyä kuin samanikäisellä suomalaisella.

Maahanmuuttajien omien näkökulmien tarkasteleminen oli tärkeää, sillä näin saatiin todellinen kuva nykyisestä tilanteesta. Sen avulla voidaan lisätä muiden oppilaitosten, viranomaisten ja järjestöjen tietoa Suomeen muuttaneiden nuorten aikuisten syrjäytymisen tunnistamisesta ja ehkäisemisestä.

Tutkimuksen perusteella voitiin päätellä, että moni pakolaistaustainen nuori aikuinen oli kokenut syrjäytymistä jollakin perusteella tai oli vaarassa syrjäytyä. Syrjäytyminen herätti voimakkaita tunteita, ja syrjäytymisen käsite koettiin usein loukkaavaksi. Ne, jotka olivat kokeneet syrjäytymistä, eivät olleet joutuneet tilanteeseen omasta tahdostaan. Syrjäytyminen oli aiheuttanut osalle haastateltavista mielenterveysongelmia ja johtanut masennukseen. Tutkimuksessa ilmeni, että yksinäisyys, uuden kotimaan kielen heikko hallinta sekä vajavaiset opiskelutaidot vaikuttivat merkittävästi pakolaisten syrjäytymiseen. Uuden kielen opettelu olisi hyvä aloittaa mahdollisimman pian, heti maahantulon jälkeen. Opiskeluissa syrjäytymisen riski näkyi selkeimmin poissaoloista ja välinpitämättömyydestä opiskelua kohtaan.

Ammattilaisten tiivis ja verkostomainen yhteistyö sekä kulttuurisensitiivinen työote ammattilaisten ja asiakkaiden välisessä kohtaamisessa ovat avainasemassa pakolaistaustaisten nuorten aikuisten syrjäytymisen ehkäisemisessä. Kohdennettujen palvelujen ohella tarvitaan tukea tavallisen arjen rakentamiseen jo ennen kuin ongelmat kärjistyvät. Oikea-aikainen apu vähentää selvästi syrjäytymisen riskiä. Myös vertaistuki nousi selvästi esille pakolaistaustaisten nuorten aikuisten syrjäytymisen ehkäisemisen keinona. Tutkimuksessa ilmeni, että pakolaistaustaisilla nuorilla aikuisilla oli suuri tarve jakaa kokemuksiaan sekä saada kaipaamaansa tukea ja neuvoja samanlaisia asioita kokeneilta. Jatkotutkimuksen kannalta olennainen aihe olisi Suomeen muuttaneiden nuorten aikuisten koulupudokkuustilanne. Koulutukseen palaaminen tai työelämään siirtyminen olisi tärkeää syrjäytymisen ehkäisemisen kannalta, sillä tutkimukset ovat osoittaneet, että myös kouluja käyneillä maahanmuuttajilla on suurempi riski syrjäytyä kuin valtaväestöllä.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022113025272>

# Toiminnallisin menetelmin itsetuntoa vahvemmakeksi

**Hanna Koivula**

Tässä yhteisöpedagogi YAMK -opinnäytetyössä tutkittiin toisen asteen lähihoitajaopiskelijoilla erityisoppilaitoksessa, miten itsetunto voi vaikuttaa opinnoissa etenemiseen. Samalla luotiin kolmen itsetuntoa ja oppimismotivaatiota vahvistavan työpajan malli harjoitteineen Ammattiopisto Liven käyttöön. Harjoitteet ovat hyödynnettävissä sekä lähityöskentelyssä että digitaalisessa oppimisympäristössä.

Maaliskuussa 2022 Ammattiopisto Liven lähihoitajaopiskelijoille toteutettiin kyselytutkimus. Siinä kysyttiin heidän senhetkisestä motivaatiostaan opiskeluun, opintojen etenemisestä, heidän kokemastaan itsetunnosta, millaista tukea he saavat tai haluaisivat saada opintoihinsa sekä mitä he toivovat saavansa tulevista toiminnallisista työpajoista.

Kyselyn jälkeen maaliskuussa 2022 lähihoitajaopiskelijoille toteutettiin kolme toiminnallista työpajaa. Niiden tavoitteena oli opiskelijoiden itsetunnon ja elämänhallinnan vahvistaminen. Ensimmäisen työpajan teemana olivat tutustuminen ja luottamuksen rakentaminen. Toisessa työpajassa kysyttiin, millainen minä olen ja mitkä ovat omat vahvuuteni. Viimeisen työpajan teemana taas olivat unelmat ja tulevaisuus.

Toiminnallisten työpajojen jälkeen toteutettiin toinen kyselytutkimus. Siinä kysyttiin muun muassa, vahvistivatko toiminnalliset työpajat itsetuntoa, mikä oli parasta toiminnallisissa työpajoissa sekä mitä opiskelijat oppivat.

Itsetunnolla on todettu olevan merkitystä opiskelumotivaatioon, ja myös tästä tutkimuksesta saadut havainnot vahvistivat tätä. Toiminnalliset työpajat vahvistivat opiskelijoiden osallisuutta, ja he myös saivat työkaluja ammatilliseen työka-

lupakkiinsa. Opiskelijat saivat positiivista palautetta ja onnistumisen kokemuksia sekä oppivat tunnistamaan omia vahvuuksiaan.

Tulevaisuudessa työpajan harjoitteita voi hyödyntää uraohjauksessa, opiskelijan vahvuuksien ja itsetuntemuksen vahvistamisessa sekä uuden ryhmän ryhmäytymisessä. Harjoitteet sopivat etenkin sellaisille opiskelijoille, jotka tarvitsevat opinnoissaan erityistä tukea sekä vahvaa kannustamista ja motivointia.

Tutkimus oli osa Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia -hanketta. Kyseessä on ESR:n rahoittama hanke, jonka tavoitteena on edistää koulutuksellista tasa-arvoa sekä digitaalisten ohjaus- ja oppimisympäristöjen saavutettavuutta.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022110922312>

# Mitä on työhyvinvointi etsivässä nuorisotyössä?

**Janina Koski**

Urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ilmentymiä tutkittiin laajasti Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogin (YAMK) tutkinnon tutkimuksellisen kehittämistyön opinnäytetyössä. Kohderyhmänä tutkimuksessa kehittämissä olivat urbaanit etsivät nuorisotyöntekijät. Uraanit toimintaympäristöt tarkoittivat tässä opinnäytetyössä yli 100 000 asukkaan kaupunkeja Suomessa: Helsinki, Vantaa, Espoo, Lahti, Turku, Tampere, Jyväskylä, Oulu ja Kuopio. Opinnäytetyön tekijänä toimi Janina Koski. Työn toimeksiantajana oli Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.

Opinnäytetyön tavoitteena oli osallistua keskusteluun etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja tuottaa aiheesta uutta tietoa kehittämistyön tueksi. Tavoitteena oli myös tuottaa tietoa suurissa ja keskisuurissa kaupunkiympäristöissä toimivien urbaaneiden etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista. Lisäksi työn tavoitteena oli lisätä ymmärrystä etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ilmentymistä.

Keväällä 2022 urbaaneille etsiville nuorisotyöntekijöille toteutettiin kyselytutkimus työhyvinvoinnin ilmentymistä. Kyselytutkimuksessa oli kolme näkökulmaa työhyvinvointiin: 1) Miten urbaani etsivä nuorisotyöntekijä kokee työhyvinvoinnin erilaiset ilmentymät? 2) Miten paljon urbaanille etsivälle nuorisotyöntekijälle on kertynyt työstä palautumiseen liittyvää tietoa ja taitoa? 3) Miten urbaanien etsivien nuorisotyöntekijöiden tiimissä ja laajemmin organisaatiossa tuetaan työhyvinvointia ja tuodaan sitä esille?

Kyselytutkimuksen tiedonkeruuvaiheen jälkeen, analyysivaiheessa, jäsenyi tutkimuksellisen kehittämistyön konkreettisen tuotoksen sisältö. Podcast-sarja Oispa jo perjantai! tuotettiin

yhteistyössä tilaajan, Inton, kanssa. Jokaisessa jaksossa käsiteltiin tutkimuksesta nousseita aiheita ja ilmiöitä. Jaksoissa vierailivat teemaan soveltuvat asiantuntijat. Ensimmäisessä jaksossa puhuttiin etsivän nuorisotyön merkityksellisyydestä ja etsivän nuorisotyöntekijän tunnistetuista voimavaroista työssä. Toisessa jaksossa käsiteltiin työhyvinvointia tukevia rakenteita ja pohdittiin esihenkilön roolin tärkeyttä. Kolmannessa jaksossa pureuduttiin psykologisen turvallisuuden lähtökohtiin tiimeissä ja työyhteisöissä. Neljännessä jaksossa syvennyttiin tulehtuneen työilmapiiriin ennaltaehkäisyyn ja korjaamiseen. Viidennessä eli viimeisessä jaksossa saatiin vinkkejä ja näkökulmia työstä palautumiseen.

Oispa jo perjantai! -podcastsarjan jaksot julkaistiin kerran viikossa (perjantaisin) marraskuun ensimmäisestä perjantaista (4.11.2022) eteenpäin. Ne julkaistiin Anchor-alustalla, ja ne ovat kuunneltavissa myös Spotifyssa. Sarja löytyy asettamalla nimi Oispa jo perjantai! ja sana podcast esimerkiksi Googlen hakukoneeseen. Jaksot on EU:n saavutettavuusdirektiivin myötä myös litteroitu. Litteroidut jaksot löytyvät Inton nettisivuilta materiaalipankin opinäytetyölehtisen alta. Lisäksi polku litteroituun jaksoon löytyy jokaisen jakson biografiasta Spotifysta.

Opinnäytetyön julkaisun hetkellä (30.11.2022) neljä jaksoa oli julkaistu alustoille kuunneltavaksi; sarjan viimeinen eli viides jakso julkaistiin 2.12.2022. Julkaistuja jaksoja oli marraskuun 2022 lopussa kuunneltu Spotifyssa ja Anchorissa yhteensä 180 kertaa. Jaksojen kuuntelukerrat indikoivat sitä, mitä tutkimuksellisella kehittämistyöllä lähdettiin tavoittelemaan: työhyvinvointikeskustelun lisäämistä ja aiheeseen syventymistä sekä työn tulosten levittämistä laajasti etsivien nuorisotyöntekijöiden ja laajemminkin sosiaali- ja kasvatustieteen työkentille.

Etsivän nuorisotyön yhteiskunnallinen merkityksellisyys ja sen muodon yhteiskunnallinen vaikuttavuus on tunnistettu työhyvinvoinnin ilmentymiksi. Vaikuttavuuden tutkimus etsivän nuorisotyön kentällä voisi olla jatkotutkimuksen tai uuden YAMK-opinnäytetyön paikka. Etsivät nuorisotyöntekijät kohtaavat arjessaan ruohonjuuritason ilmiöitä ja kantavat hiljaista tietoa palveluiden toimivuudesta ja ajankohtaisista ilmiöistä. Olisiko etsiville nuorisotyöntekijöille suotuisaa kehittää jokin verkosto tai työryhmä, jossa hiljainen tieto voisi kulkeutua ylemmäs yhteiskunnallisissa päätöksentekoportaisissa?

Tutkimuksellisen kehittämistyön perusteella suurin osa urbaaneista etsivistä nuorisotyöntekijöistä voi työssään hyvin. He olivat työyhteisössään tunnistettuja ja arvostettuja työntekijöitä, jotka osasivat tarpeen mukaan myös rajata työssä kokemaansa emotionaalista kuormaa. Urbanien etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnin voimavarojen ilmentymisen lähtökohdat ovatkin erittäin hyvällä mallilla. Voimavaroja löytyy, ne tunnistetaan, niistä halutaan pitää kiinni ja ne liikkuvat dialogissa työntekijän ja työnantajan välillä. Tuen tarpeet tunnistetaan, työssä koetaan onnistumisia ja pärjäämistä, työ on itsenäistä ja omat arvot toimivat katalysaattorina työhyvinvoinnille. Noin kymmenen prosenttia vastanneista urbaaneista etsivistä nuorisotyöntekijöistä ei

kuitenkaan voinut työssään hyvin. He kokivat isoja rakenteellisia haasteita (työsyryntä, tulehtunut työilmapiiri), jotka vaikuttivat heidän jokapäiväiseen työhyvinvointiinsa.

Työhyvinvointi ei voi olla yksilön harteilla makaava, yksi pakollinen toteutettava asia lisää. Työhyvinvointi on työyhteisöjen yhteinen, tarkasteltava ja kehitettävä asia. Etsivät nuorisotyöntekijät kaipasivat alati muuttuvan ja sisällöllisesti haastavan työnsä rinnalle selkeitä rakenteita tukemaan työssä jaksamista ja työstä palautumista. Etsivän nuorisotyön rakenteisiin halutaan vaikuttaa, ja niitä halutaan tutkia ja kehittää yhdessä. Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että etsivät nuorisotyöntekijät tarvitsisivat työstä palautumiseen oman täydennyskoulutuskokonaisuuden, jossa huomioitaisiin työn jalkautuva luonne, ohjausprosessien erilaiset kestot ja työn emotionaalinen kuormitus.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120125395>

# Videohakemus voi estää nuoren työnhaun

**Pirjo Lepistö**

Nuorten työelämävalmiuksia selvittäneessä tutkimuksessa tutkittiin nuorten kokemuksia työelämävalmiuksistaan ja työnhaikutaidoistaan ammatillisten opintojen jälkeen. Lisäksi tutkittiin ammatillisten opettajien ja ohjaajien näkemyksiä opiskelijoiden työelämävalmiuksista sekä opettajien ja ohjaajien omaa arviota digitaalisista taidoistaan ja osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

## **Hyvät valmiudet – luottavaisuus työllistymiseen**

Opiskelijat kokivat pääsääntöisesti, että heillä on hyvät työelämävalmiudet, ja he olivat luottavaisia oman työllistymisensä suhteen. Työnhaun suhteen koettiin kuitenkin epävarmuutta, sillä työnhakuun valmentavat opinnot suoritetaan ammatillisessa oppilaitoksessa pääosin jo ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, vaikka työn hakemisen aika on vasta parisen vuotta myöhemmin. Opit olivat unohtuneet, jos niihin oli ylipäätään jaksanut ja ymmärtänyt keskittyä opintojen alkuvaiheessa. Siksi työnhakua toivottiin harjoiteltavan myös viimeisenä opiskeluvuotena.

## **Virallisella videolla itsensä sanoittaminen on vaikeaa**

Oman osaamisen sanoittaminen koettiin ylipäätään vaikeaksi, mutta erityisen vaikeaa siitä tuli, jos se piti tehdä videomuotoisena. Mikäli työnhakuprosessin osana oli videohakemus tai -esittely, se saattoi nuoren kohdalla johtaa työnhaun keskeyttämiseen. Digitaalista työnhakemista olisi ammatillisten

opintojen aikana tärkeää harjoitella enemmän kaikilla toimialoilla. Työnantajien taas olisi hyvä pohtia, millaisia rekrytointiprosesseja heidän kannattaisi suosia houkutellakseen myös nuoria työnhakijoita kiristyvässä työvoimatilanteessa.

## **Opettajien työ monipuolistunut – mistä aika?**

Opettajien työaikaa vie laaja kirjo erilaisia henkilökohtaisia opintosuunnitelmia opiskelijoiden tarpeiden moninaistuessa muun muassa laajennetun oppivelvollisuuden myötä. Amisreformi on tuonut mukanaan uusia muotoja opintojen suorittamiseen, mikä vaatii syväosaamista ja opintojen kohdentamista yksilöllisesti opiskelijan tarpeisiin parhaiten sopiviksi. Yhteistyö työelämän kanssa yhdessä toteutettavien tutkintomuotojen vuoksi rikastuttaa, mutta sekin vaatii oman aikansa. Opettajien kokemusten mukaan opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen arviointi on kirjavaa. Laajennetun oppivelvollisuuden ja amisreformin vaikutuksia työnantajien näkökulmasta olisikin syytä tutkia.

## **Miten olisi työelämämentori tai -kummi?**

Työuran alkuvaiheessa tarvitaan monenlaisia valmiuksia ja tukea. Nuoret hyötyisivät työelämämentorista tai -kummista, joka kulkisi rinnalla ensivaiheessa. Työelämämentoritoimintaa suositellaankin kehittämään yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteleamalla huhtikuussa 2022 Tampereen seudun ammattiopisto Tredun liiketoimintaopiskelijoita ja heidän opettajiaan ja ohjaajiaan. Tutkimuksen kehitystyö tuotti työnhakumallin toisen asteen opettajille ja opiskelijoille.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112824496>



# Digitaalisuus osana kesätyöhön perehdyttämistä

**Janni Mäkelä**

Turun kaupungin nuorisopalvelut toimi tilaajana opinnäytetyölle, joka käsittelee digitaalista perehdyttämistä osana nuorten kesätyöntekijöiden perehdytystä. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, lisääkö digitaalinen perehdyttäminen nuorten kesätyöntekijöiden kokemusta siitä, että he ovat saaneet riittävän perehdytyksen kesätyöhönsä. Pilottikokeilussa käytettiin System Pass -nimistä digitaalisen perehdytyksen alustaa. Opinnäytetyö toteutettiin vuoden 2022 aikana, ja se koski kesän 2022 Turun kaupungin nuorten kesätöitä. System Pass -pilotissa olivat mukana kaksi Turun kaupungin vapaa-ajan palvelukokonaisuuden palvelualueita, nuorisopalvelut ja museopalvelut. Ne työllistivät kesän aikana yhteensä 39 nuorta.

Turun kaupungin nuorisopalveluissa oli huomattu, että joka vuosi muutama nuori nostaa palautekyselyvastauksessaan esille sen, että he ovat saaneet vähän tai eivät ollenkaan perehdytystä kesätyöhönsä. Opinnäytetyön avulla testattiin, olisiko digitaalisesta perehdytyksestä apua tähän. Perehdytys on työntekijän oikeus ja työnantajan lakisääteinen velvollisuus, joten sen kehittäminen on aina tarpeen. Erityisen tärkeää on huolehtia alaikäisten työntekijöiden perehdytyksestä. Turun kaupunki työllistää joka kesä 16–18-vuotiaita nuoria toimipisteisiinsä nuorisopalveluiden organisoiman kesätyökokonaisuuden kautta.

Tietoa digitaalisen perehdytyksen vaikutuksesta kerättiin havainnoimalla nuoria kahdessa toimipisteessä kesä- ja heinäkuun alussa, kun uudet työntekijät aloittivat kesätyönsä ja tekivät System Passin ensimmäisenä työpäivänään. Havainnot kerättiin nuorisopalveluiden työpaikoissa, kesäkuussa Varissuolla Kivakesä-kokonaisuudessa ja heinäkuussa Seikkailupuistossa. Lisäksi kaikille kesätyöntekijöille lähetettiin

Webropol-kysely, jossa kysyttiin nuorten mielipiteitä sen kesän kesätöistä. Mukana oli kaksi kohdistettua kysymystä System Passista nuoriso- ja mu-seopalveluiden kesätöntekijöille.

Tuloksista kävi ilmi, että System Pass oli ohjelmana helppokäyttöinen mutta ei tuonut sisällöllisesti juurikaan uutta tietoa nuorille. System Passin tietosio koski yleisesti työskentelyä Turun kaupungilla. Vastaajien mielestä sisällöstä saisi enemmän irti, jos se koskisi suoraan nuoren työpaikkaa ja sen käytäntöjä. Mikäli nuorisopalvelut jatkaa digitaalisen perehdytyksen tarjoamista, tämä näkökulma olisi tärkeää ottaa huomioon. Lisäksi digitaalisen perehdytyksen kielellinen ulottuvuus on tärkeää, jotta sisältö ymmärretään oikein. Palautekyselyvastausten perusteella nuorten kokemus riittävästä perehdytyksestä nousi prosentuaalisesti mutta käytännön perehdytyksessä oli yhä puutteita, mikä kävi ilmi sanallisista vastauksista. Vastausten mukaan nuoret kaipasivat perehdytyksessä lisää tietoa työpaikan käytännöistä ja käytännönläheisempää opastusta työn aloittamisessa.

Opinnäytetyön tulokset kokonaisuudessaan kertoivat siitä, kuinka digitaalisuutta voidaan hyödyntää nuorten kanssa työskenneltäessä. Nuoret omaksuvat pääosin erittäin hyvin digitaaliset työkalut, ja oikein suunniteltuina ne voisivat toimia nuorille suurena apuna. Tietopohjassa hyödynnettiin materiaalia esimerkiksi Nuorisobarometrissa 2019, jonka aiheena on työ ja yrittäjyys (Haikkola & Myllyniemi 2020, 5). Opinnäytetyössä otettiin kantaa myös nykyiseen työelämään ja siihen, kuinka nuorille tulisi antaa enemmän tilaisuuksia työelämässä: antaa heille mahdollisuus osoittaa motivaationsa, vaikka ansioluettelo näyttäisi lyhyeltä.

## Lähteet

Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.) 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto ja opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 28.11.2022. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022113025210>

# Osallisuusryhmä- toimintamalli vaatii selkeyttä ja suunnitelmallisuutta toimiakseen

**Noora Mäkinen**

Oulussa toimii alueellisia lasten ja nuorten osallisuusryhmiä, joiden tavoitteena on tuoda lasten ja nuorten ääni esiin päätöksenteossa sekä alueellisten palvelujen ja itse alueiden kehittämisessä. Opinnäytetyössä esitellyn kehittämistyön tavoitteena oli kehittää nykyisestä osallisuusryhmätoiminnan mallista joustava ja päivitetty malli lasten ja nuorten osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien vahvistamiseksi. Kehittämistyön aluksi tehtiin kartoitus osallisuusmallin nykytilasta. Opinnäytetyön tilaajana toimi Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluiden nuorisopalvelut, jonka alla osallisuusryhmät toimivat. Kehittämistyö tehtiin Oulun kaupungin nuorisopalveluissa.

Osallisuusryhmien nykytilaa kartoitettiin kyselyllä ja ryhmähaastatteluilla. Kartoitus tehtiin keväällä 2022. Kehittämistyöpajat pidettiin kesällä ja syksyllä 2022. Kehittämistyön myötä yksittäisiä toimenpiteitä otettiin heti käyttöön mahdollisuuksien mukaan, ja osa kehittämistoimenpiteistä vaati jatkokehittämistä. Osallisuusryhmien toimintaa ohjaavat nuorisopalveluiden ohjaajat, toimintaa koordinoi osallisuusvalmentaja ja itse toimintamallia toteutetaan yhteistyössä koulujen kanssa. Osallisuusryhmien ohjaajia ja ryhmissä mukana olevia nuoria osallistettiin sekä nykytilan kartoituksessa että kehittämistyössä. Myös osallisuuden asiantuntijoita, esihenkilöitä sekä koulujen opettajia osallistettiin kehittämistyön aikana.

Alueellisissa lasten ja nuorten osallisuusryhmissä osallistujilla on mahdollisuus vaikuttaa itselleen tärkeiksi kokemiinsa

asioihin, tuoda oma mielipiteensä esille sekä harjoitella ryhmä- ja sosiaalisia taitoja. Yksi tärkeimmistä tavoitteista osallisuusryhmissä on kertoa – tai opettaa – lapsille ja nuorille erilaisista vaikuttamisen tavoista ja mahdollisuuksista sekä harjoitella niitä myös käytännössä, mikäli se on mahdollista, sillä osallisuusryhmät ovat vaikuttajaryhmiä. Opinnäytetyön tärkeintä antia oli tuoda esille osallisuusryhmissä tehtävän työn merkityksellisyys ja käytännön yksityiskohtia toimintamallin toimivuuden näkökulmasta. Opinnäytetyö osoitti, kuinka tärkeää osallisuusryhmätoiminnalle on asettaa tavoitteet, joihin päästään suunnitelmallisuuden ja määrätietoisen toiminnan avulla.

Osallisuusryhmien ohjaajien tehtävänkuvan sekä osallisuusryhmän perustehtävän kirkastaminen oli selvästi yksi opinnäytetyön tärkeimmistä kehittämistoimenpiteistä. Tarkoituksena oli saada kuvattua ohjaajien tehtävänkuvan ne olennaiset työtehtävät, joiden avulla osallisuusryhmän toiminnasta saadaan toimivaa. Tehtävienkuvien määrittely aloitettiin osana kehittämistyötä, mutta se jatkuu vielä jatkokehittämistehtävänä. Kehittämistyön myötä kehittyi myös ymmärrys siitä, että ryhmien toiminnan tulee olla nuorilähtöistä. Siinä tulee tunnistaa kunkin alueen omat erityispiirteet ja osata ottaa ne huomioon myös käytännössä.

Osallisuusryhmätoiminta käynnistettiin Oulussa vuosia sitten, mutta yhteistyö koulujen kanssa ei toimi enää samalla tavalla kuin mallin alkuaikoina. Opinnäytetyössä osoitettiin, kuinka tärkeää osallisuusmallin esittelemineen on yhä uudelleen, sillä tieto ja ymmärrys toimintamallista eivät siirry luontaisesti väistyviltä työntekijöiltä uusille. Jatkokehittämistyön tavoitteena onkin vahvistaa nuorisopalveluiden ja koulujen yhteistyötä koulutuskiertueella tai kampanjalla, jossa jalkaudutaan kouluille kertomaan osallisuusmallin tarkoituksesta, tavoitteista ja mahdollisuuksista. Toimintamalli olikin alun perin suunniteltu ja sovittu toteutettavaksi perusopetus- ja nuorisopalveluiden yhteistyönä.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120125383>

# Kurkota kuuseen! Toiminnallisen ympäristökasvatuksen opas nuorisotyöhön

**Minna Nikula**

*Kurkota kuuseen!* on juuri julkaistu opinnäytetyö, joka käsittelee ympäristökasvatusta nuorisotyön näkökulmasta. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi ympäristökasvatuksen opas, joka on tarkoitettu ensisijaisesti nuorisotyöntekijöiden käyttöön. Oppaan laati oululainen Minna Nikula, Humanistisen ammattikorkeakoulun YAMK-opiskelija.

Opinnäytetyötä koostettiin syksystä 2021 saakka. Tuotoksena syntynyt opas koottiin olemassa olevista ympäristökasvatuksen toiminnoista, jotka valittiin helppokäyttöisyyden ja monipuolisuuden kriteereillä. Opinnäytetyötä tehtäessä kartoitettiin jo olemassa olevia ympäristökasvatuksen keinoja.

Oppaan tekemisen avuksi Oulun kaupungin nuorisotyöntekijöille pidettiin kolme tulevaisuustyöpajaa alkusyksystä 2022. Yhteensä pajoihin osallistui 45 henkilöä, ja jokainen paja kesti 75 minuuttia. Tulevaisuustyöpajan avulla selvitettiin, millaista ympäristökasvatusta nuorisotyöntekijät ovat valmiita toteuttamaan ja millä tavalla he ajattelevat tulevaisuuden ympäristökasvatuksen toteuttamisesta Oulun kaupungin nuorisopalveluissa. Tulevaisuustyöpajan lisäksi opinnäytetyön yhteydessä käytiin tutustumassa luontokoulutoimintaan Oulussa sijaitsevassa Timosenkosken luontokoulussa. Tutustumispäivän aikana päästiin myös osallistumaan luontokoulun toimintaan vetämällä yhtä toimintapistettä läheisen Hönttämäen koulun kuudesluokkalaisille.

Opinnäytetyö oli tärkeä toteuttaa, koska olemassa olevat oppaat eivät sellaisinaan sovellu hyvin nuorisotyöntekijöiden

käyttöön. Löytääkseen sopivat toiminnot nuorisotyöntekijän olisi käytävä läpi huomattava määrä toimintoja ja valittava niistä nuorisotoimintaan sopivat. Opinnäytetyössä tehtiin opasta varten etsimistyö nuorisotyöntekijöiden puolesta. Oppaaseen valittiin mahdollisimman vaivattomat ja iästä riippumattomat toiminnot. Ympäristökasvatusta on tärkeää toteuttaa myös vapaa-ajalla tapahtuvassa toiminnassa, koska elämme ympäristökriisien aikaa. Toteuttamalla ympäristökasvatusta monipuolisesti nuorisotyöntekijä voi vahvistaa lasten ja nuorten luontosuhdetta sekä antaa heille tietoa ja keinoja toimia luonnon hyväksi.

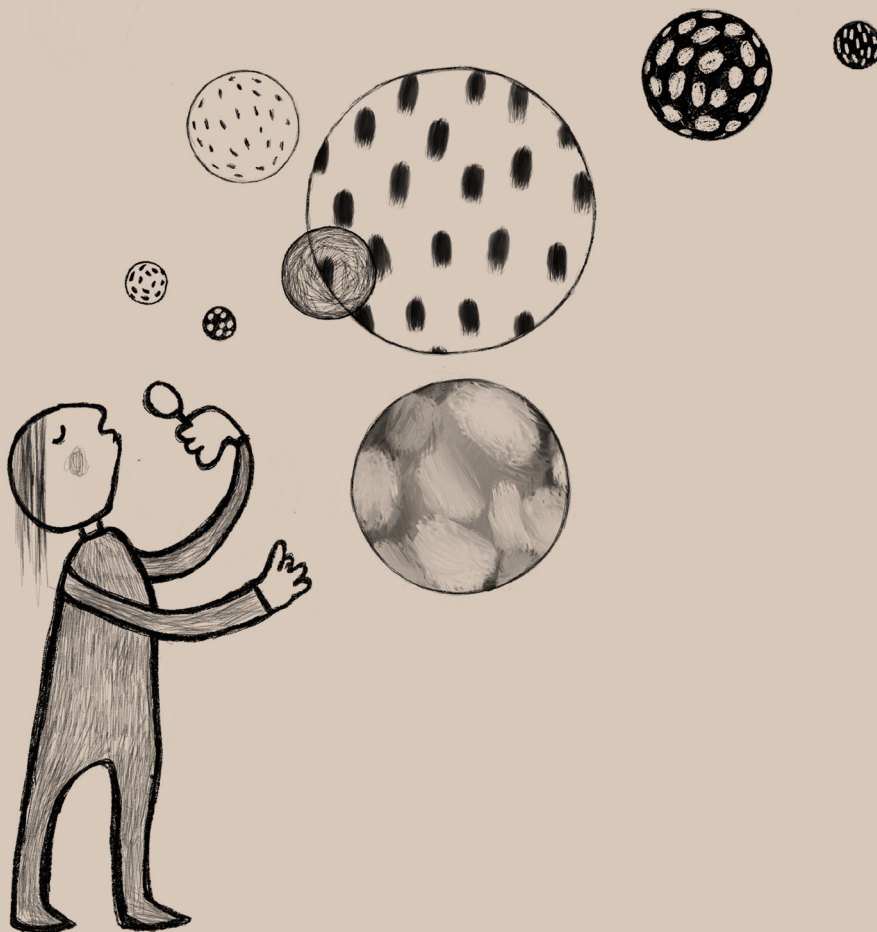
Oppaan tarkoituksena oli innostaa nuorisotyöntekijöitä kiinnostumaan luonnossa tapahtuvasta toiminnasta ja siten lisätä Oulun kaupungin nuorisopalveluissa tapahtuvaa ympäristökasvatusta. Oppaan avulla oli tarkoitus myös saada nuorisotyöntekijät huomaamaan, että jokainen heistä voi olla ympäristökasvattaja ja tehdä siten oman työnsä luonnon hyvinvoinnin puolesta.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120727000>

# Opinnäytetyöt 2022

## Järjestötyö



# Läheinen hyötyy myös verkossa tapahtuvasta vertaistuesta

**Niina Hakkarainen**

Ongelmallisesti rahapelaavien läheisille kehitettiin uusi, ohjattu vertaistukiryhmä verkossa pilottikokeiluna. Tämä oli osa Niina Hakkaraisen ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Tilaajana toimi Peluuri. Peluurin perustehtävä on vähentää ja ehkäistä rahapelaamisesta aiheutuvia sosiaalisia, taloudellisia ja terveydellisiä haittoja. Perustehtävää toteutetaan tuottamalla sähköisiä tuki-, ohjaus- ja neuvontapalveluita sekä välittämällä tietoa peliongelmista ja niiden ehkäisystä ja hoidosta. (Peluuri 2022.)

Lähellä-ryhmä toteutettiin kahtena pilottiryhmänä, joita ohjattiin OmaPeluuri-alustalla vuoden 2022 huhtikuussa ja syyskuussa. Ryhmää kehitettiin yhteistyössä ongelmallisesti rahapelejä pelaavien läheisten, ryhmän osallistujien ja pelihaittatyön ammattilaisten kanssa. Kehittämistyö tapahtui kokonaan etäyhteyksillä verkossa. Siihen kuuluivat muun muassa läheisille suunnattu työpaja, osallistujien ryhmähaastattelu sekä muuta palautteiden keräämistä. Lisäksi kehittämiseen kuului kahden läheisten vertaistukitoimintaa tarjoavan toimijan benchmarkkausta. Ryhmää ohjasivat Peluurin asiantuntijajäsen ja opinnäytetyön kirjoittaja Niina Hakkarainen yhdessä läheiskokemusasiantuntija Elina Mattilan kanssa.

## Lähellä-ryhmän tarkoitus

Ongelmallisesti rahapelejä pelaavien läheisille suunnattuja palveluita on valtakunnallisesti tarjolla hyvin rajallisesti. Tämän vuoksi tarve uusien palveluiden kehittämiseksi oli suuri. Läheisiä on usein myös vaikeampaa tavoittaa palveluiden piiriin



omilla kasvoillaan, joten anonyymit verkkopalvelut madaltavat monen kynnystä osallistua toimintaan. Lähellä-ryhmän tavoitteena oli tukea läheisen hyvinvointia ja toipumista erityisesti vertaistuen avulla. Ryhmässä tehtiin myös tehtäviä, jotka tukivat prosessia.

## **Tulokset**

Lähellä-ryhmän arvioinnin tuloksena kävi ilmi, että verkkovertaistuella oli monenlaisia hyötyjä läheisen elämään. Vertaistuki toteutui myös verkkoympäristössä, ja moni osallistuja koki, että ryhmässä keskustelemisesta oli apua oman tilanteen käsittelyssä ja toipumisessa. Moni osallistuja sitoutui ryhmään ja koki saaneensa siitä tukea. Tätä hyödytti myös ryhmän muu sisältö, jota kehitettiin osallistujien toiveiden mukaisesti ammattilaisten avustuksella. Vertaistuella on usein suuri merkitys erilaisista hallinnan ongelmista toipuville ja heidän läheisilleen. Vertaistukipalveluiden tuominen myös verkkoympäristöihin on tärkeää, koska se madaltaa osallistumiskynnystä ja helpottaa osallistumista myös kiireisen arjen keskellä omalta kotisohvalta käsin.

Lähellä-ryhmän tuloksia voi hyödyntää jatkossa myös muiden sosiaalialan verkkopalveluiden kehittämisessä. Ryhmän sisältö on erityisen kiinnostavaa siksi, että sitä olivat kehittämässä palvelun loppukäyttäjät ja se luotiin ensisijaisesti heidän toiveidensa mukaiseksi, mikä tekee palvelusta vaikuttavamman.

## **Ryhmän vaikutukset yhteisöihin**

Läheisten tukeminen on erityisen tärkeää senkin vuoksi, että heidän tarpeensa jäävät helpommin näkymättömiin ongelmapelaajan rinnalla. Vertaistukea saaneella läheisellä on paremmat mahdollisuudet toipua ja siten jaksaa paremmin omassa arjessaan. Tällä on myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi perhe- ja työyhteisöön ja sitä kautta koko yhteiskuntaan.

Sosiaalialan verkkopalvelut täydentävät kasvokkaisia palveluita ja tavoittavat myös sellaisia ihmisiä, jolle kynnys osallistua kasvokkain on liian korkea. Sen vuoksi näitä palveluita tarvitaan myös jatkossa. Niitä tulee myös jatkokehittää ja päivittää säännöllisesti muuttuvien verkkoympäristöjen mukana.

Yksi Lähellä-ryhmän keskeinen havainto oli se, että yhteisöllisyys ja sitoutuminen tapahtuvat verkkoympäristöissä eri tavalla kuin kasvotusten. Verkko-ryhmissä osallistujat kohtaavat toisensa rajallisemmin, mikä toisaalta mahdollistaa avoimuuden mutta toisaalta taas tarjoaa mahdollisuuden jättää paljon kertomatta. Ryhmien jatkokehittämisessä on siis otettava erityisesti huomioon verkkoympäristöjen muutokset ja verkkoon sopivien ohjauksen menetelmien kehittäminen.

## **Lähteet**

Peluuri 2022. Peluurin perustehtävä, arvot ja strategia. Viitattu 30.9.2022.  
<https://www.peluuri.fi/peluuri/perustehtava-arvot-ja-strategia>

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022100720939>

# Nuoret aikuiset tärkeässä roolissa maaseudun kehittämisessä

## TikTokin avulla voidaan herättää nuorten kiinnostus Leader-toimintaan

**Anni-Mari Isoherranen**

Erilaiset maailmanlaajuiset kriisit ovat ravistelleet ihmisten arkea viime vuosina merkittävästi. Maaseutu turvallisena ja yhteisöllisenä asuinpaikkana on alkanut jälleen kiinnostaa ihmisiä pitkään jatkuneen kaupungistumisen jälkeen. Erityisesti nuorten aikuisten päätökset asumisen ja työnteon suhteen vaikuttavat merkittävästi maaseudun elinvoimaisuuteen. Maaseudun kehittämissyhdistys Keskipiste-Leaderin tilaamana selvitettiin, miten maaseudun nuoria aikuisia tavoitettaisiin parhaiten ja miten heidät saataisiin kiinnostumaan oman kotiseutunsa kehittämisestä. Samalla selvitettiin, mitkä ovat nuoria aikuisia kiinnostavia tapoja osallistua Leader-toimintaan ja alueen kehittämiseen yleensä.

Selvitys toteutettiin toimintatutkimuksena eli yhteisöpedagogi YAMK -opinnäytetyönä kevästä syksyyn 2022. Kehittämistyöhön osallistui Keskipiste-Leaderin alueella asuvia tai aiemmin asuneita 18–29-vuotiaita nuoria aikuisia. Kehittämistyö koostui sähköisestä alkukartoituskyselystä sekä kahdesta verkkoympäristössä järjestetystä ideatyöpajasta yhdessä kohderyhmän kanssa.

Kehittämistyö osoitti, että nuoret aikuiset tavoitetaan parhaiten sosiaalisen median avulla. On tärkeää ottaa monipuolisesti käyttöön erilaisia sosiaalisen median kanavia yhdistyksen perinteisten kanavien, kuten Facebookin ja Instagramin, lisäksi.

Eryisesti TikTok on nuorten ja nuorten aikuisten suosiossa. Sen käyttöön-otto mahdollistaa myös entistä rennomman ja kevyemmän, nuoria aikuisia kiinnostavan sisällön tuottamisen.

Myös sosiaalisen median yhteistyön ja vaikuttajamarkkinoinnin avulla voidaan luoda positiivisia maaseutukuvia. Samalla voidaan kertoa, että maaseutukin voi olla mahdollinen ja hyväksyttävä paikka asua elämäntilanteesta tai koulutustaustasta riippumatta.

Kehittämistyön aikana havaittiin, että olennaisinta on ensin tavoittaa nuoret aikuiset esimerkiksi sosiaalisen median kautta ja sillä tavoin herättää heidän mielenkiintonsa maaseudun kehittämiseen ja Leader-toimintaan. Sen jälkeen heitä voidaan kannustaa omaehtoiseen alueen kehittämistyöhön esimerkiksi kaupunkiaktivismista tutuilla tavoilla. Ilmastonmuutos on ajankohtainen teema myös maaseudulla, ja sitä voidaan käsitellä esimerkiksi nuoria aikuisia osallistavan hankkeen kautta.

Kehittämistyön aikana noussut merkittävä havainto oli, että myös muualle muuttaneet nuoret aikuiset tulee huomioida alueen kehittämistoiminnassa. Hekin voivat olla edelleen kiinnostuneita omasta kotiseudustaan ja sen elinvoimaisuudesta. Yhteyden ylläpitäminen kotiseutuun ja sen elinvoimaisuuden kehittämiseen osallistuminen saattavat vahvistaa ajatusta mahdollisesta paluumuutosta esimerkiksi opiskelujen jälkeen. Digitaaliset ratkaisut mahdollistavat toimintaan osallistumisen kauempaankin, minkä jo opinnäytetyön ideapajojen toteuttaminen osoitti.

Opinnäytetyön tulokset toivat tärkeää uutta tietoa Keskipiste-Leaderin toiminnan tueksi, kun Leader-ryhmät ovat lähdössä toteuttamaan oman alueensa uutta kehittämisstrategiaa EU-ohjelmakaudeksi 2023–2027. Tulosten pohjalta Keskipiste-Leader käynnisti loppuvuodesta 2022 EU:n maaseuturahaston Leader-rahoitteisen kehittämishankkeen #meidänmaaseutu, jossa kehitetään yhdistyksen sosiaalisen median kanavien käyttöä ja sisältöä erityisesti nuorten ja nuorten aikuisten näkökulmasta. Lisäksi kokeillaan sosiaalisen median yhteistyön ja vaikuttajamarkkinoinnin mahdollisuuksia sekä syvennetään yhteistyötä alueen kuntien viestinnän kanssa.

Tulokset ovat myös muiden Leader-ryhmien hyödynnettävissä ryhmien strategiset tavoitteet ja käytössä olevat resurssit huomioiden. Lisäksi Keskipiste-Leaderin tähän asti tekemä kehittämistyö alueen nuorten aktivoimiseksi on kiinnostanut Leader-ryhmiä myös Suomen ulkopuolella. Niinpä on luontevaa lähteä levittämään opinnäytetyön ja siitä nousseiden kehittämishankkeiden tuloksia jopa Euroopan laajuisesti.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112123364>

# Toivo ja hyvinvointi kannattelevat

**Suvi Kosonen**

Opinnäytetyön *Ihmisen paras esiin – opiskelussaan esteitä tai saavutettavuuden haasteita kokeneiden henkilöiden toivon ja hyvinvoinnin vahvistaminen* tarkoitus oli vahvistaa opiskelussaan esteitä tai saavutettavuuden haasteita kokeneiden henkilöiden toivoa ja hyvinvointia. Opinnäytetyössä selvitettiin toimintatutkimuksen keinoin osallistujien voimavaroja sekä toivon ja hyvinvoinnin merkitystä. Tavoitteena oli auttaa kohderyhmää löytämään paras itsestään sekä omia voimavarojaan.

Opinnäytetyön tilaajana oli Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia (ESR) -hanke. Kohderyhmänä olivat itse opiskelussaan esteitä tai saavutettavuuden haasteita kohdanneet yli 18-vuotiaat henkilöt. Opinnäytetyössä toteutettiin sekä toiminnallisia pajoja että ohjaustyön ammattilaisten haastatteluita. Digitaalisia tulevaisuustyöpajoja oli neljä, ja ne toteutettiin Howspace-alustalla. Tulevaisuustyöpajojen teemat olivat unelmat, tulevaisuus, voimavarat ja vahvuudet. Lisäksi järjestettiin kaksi työpajaa Nuorisotakuutalolla. Näissä pajoissa pohdittiin tulevaisuutta eri tavoin sekä vahvistettiin hyvinvointia ja toivoa. Kahdessa käsikirjoitustyöpajassa kirjoitettiin ja sanallistettiin omia vahvuuksia. Haastatteluissa ohjaustyön ammattilaiset nostivat esiin muun muassa rinnalla kulkevan ohjauksen sekä kannustamisen ja kuuntelun merkityksen ohjauksessa.

Opinnäytetyön tuloksena kuvattiin kohderyhmän kokemuksia tulevaisuus- ja käsikirjoittamisen työpajasta sekä ohjaushenkilöstön käsityksiä ohjauksesta, toivosta ja hyvinvoinnista. Opinnäytetyön konkreettisena tuotoksena syntyi työkirja toivon ja hyvinvoinnin vahvistamisesta ohjauksella. Työkirjassa on esitelty erilaisia tehtäviä, joita voi hyödyntää ohjauksessa, keinoja toivon ja hyvinvoinnin vahvistamiseen sekä ohjauksen muistilista. Lisäksi työkirjassa on kuvattu ohjattavien ajatuksia tehtävistä, joita opinnäytetyössä toteutettiin. Työkirja on vapaasti kaikkien hyödynnettävissä.

Kokonaisuutena opinnäytetyö tuotti uutta, merkityksellistä tietoa tilaajalle ja on hyödynnettävissä muuallakin. Aliedustetun ryhmän toivon ja hyvinvoinnin vahvistamista on tärkeää soveltaa laajemminkin. Saavutettavuus koulutuspoluilla, koulutuksellinen tasa-arvo sekä hyvinvointi ja toivo ovat asioita, joiden edistäminen on nykyään yhä tärkeämpää ja ajankohtaisempaa.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022090920021>

# Mielekkyyden tukemisella kohti houkuttelevampaa vapaaehtoistoimintaa

**Piritta Kähkönen**

Opinnäytetyössä *Yhdessä emme ole yksin* – mielekästä vapaaehtoistoimintaa yhden vanhemman perheiden rinnalla tutkittiin Yhden Vanhemman Perheiden Liiton (YVPL) vapaaehtoisten tuntemia mielekkyyden kokemuksia vapaaehtoistoinnassa ja sitä, kuinka mielekkyyttä voitaisiin tukea. Tavoitteena oli toiminnan mielekkyyden ja struktuurin kautta vaikuttaa vapaaehtoisten jaksamiseen ja sitoutumiseen sekä uusien vapaaehtoisten löytämiseen.

Tutkimusta ja kehittämistyötä tehtiin vuoden 2022 aikana yhdessä YVPL:n vapaaehtoisten ja työntekijöiden kanssa. Vapaaehtoisille ja työntekijöille järjestettiin omat ryhmähaastattelut Teamsissa sekä kaikille yhteiset ideointityöpajat Tampereella. Näiden yhteisten kehittämistapaamisten kautta syntyi paljon uusia ideoita. Tapaamisissa luotiin yhteistä ymmärrystä mielekkyyden merkityksestä sekä tarvittavista toimenpiteistä vapaaehtoistoinnassa tulevaisuudessa.

Vastaavaa tutkimusta vapaaehtoistoinnin mielekkyyden sisällöstä ja sen nimenomaisesta tukemisesta ei ole juurikaan aiemmin tehty. Mielekkyydestä kyllä puhutaan terminä ja sitä pidetään tärkeänä, mutta sisällöllisesti on pureuduttu enemmän esimerkiksi motivaatioon, merkityksellisyyteen ja osallisuuteen. Nämäkin asiat kyllä tutkimuksen valossa liittyvät vapaaehtoistoinnin mielekkyyteen, mutta lisäksi mielekkyyttä tuottavina asioina esiin nostettiin vahvasti yhteisöllisyys toisten vapaaehtoisten kesken, oman osaamisen ja onnistumisen kokemukset, tuki ja puitteet, kehittäminen ja vaikuttaminen sekä kiitos ja arvostus. Mielekkyyttä voidaan tutkimuksen mukaan tukea

muun muassa ystävällisellä kohtaamisella, sparraamalla yhdessä työntekijän kanssa, yhteisissä virkistystapaamisissa toisten vapaaehtoisten kanssa, pystymällä kehittymään esimerkiksi koulutusten myötä, saamalla keskittyä enemmän toiminnan toteutukseen kuin hallinnollisiin tehtäviin, tekemällä pari- tai tiimityötä ja voimalla vaikuttaa niin vapaaehtoistoimintaan kuin yhteisöön ja yhteiskuntaankin.

Näiden laajojen mielekkyyteen liittyvien kokemusten ja mielekkyyttä tukevien puitteiden kautta rakentui näkemys mielekkyyden tuen toimintamallista. Siinä vapaaehtoistoiminnan polun varrelle hahmoteltiin mielekkyyden eri osa-alueita ja määriteltiin niitä tukevia toimenpiteitä. Malli ohjaa työntekijöitä mielekkään vapaaehtoistoiminnan organisoimisessa ja vapaaehtoisten tukemisessa. Mielekkyyden tukeminen lähtee siitä, että työntekijä ja vapaaehtoinen tunnistavat ja ymmärtävät mielekkyyden osa-alueita sekä saavat mahdollisuuksia dialogiseen kanssakäymiseen.

Vapaaehtoistoimintaa tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän, ja esimerkiksi lapsiperheille järjestettäviä palveluita tullaan tarvitsemaan lisää. Täten tarvitaan myös tekijöitä, mutta monessa järjestössä on oltu huolissaan uusien vapaaehtoisten löytämisen vaikeudesta. Mielekkyyden laaja huomioiminen voisi toimia organisaation valttina uusien vapaaehtoisten motivoimiseksi ja jo toiminnassa olevien vapaaehtoisten sitouttamiseksi. Kaikki vapaaehtoistoimintaa järjestävät tahot voivat ottaa mallin käyttöönsä tai hyötyä sen periaatteista ja mielekkyyden sisältöjen ymmärtämisestä. Jokaisen organisaation, jossa toimii vapaaehtoisia, kannattaa selvittää, mitä juuri heidän vapaaehtoisensa pitävät mielekkäänä, ja pyrkiä vahvistamaan näitä asioita. Vapaaehtoistoimintaa voi myös arvioida mielekkyyden osa-alueiden kautta.

Mielekkyyttä ja toisaalta myös epämielkkäitä kokemuksia kannattaa tutkia lisää. Tässä tutkimuksessa päästiin ymmärryksen ja tuen hahmottamisen asteelle, mutta jatkotutkimuksilla laajemmalle joukolle aiheeseen voisi saada syvempää ymmärrystä. Kouluttamalla yhdistysten vapaaehtoisjohtajia mielekkyystoimintamalliin voidaan saada mielekkyyden tukemista myös vahvemmin yhdistystasolle. Lisäksi mielekkyyden tuen mallin käytön seuranta on kannatettavaa. Tällöin mallia voidaan tulevaisuudessa vielä jatkokehittää.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022113025306>



# Ekososiaalinen sivistys apuna kirjastojen ympäristötyössä

**Maija Lehtola**

Vuoden 2022 aikana toteutetussa opinnäytetyössä *Kirjasto ekososiaalisen sivistyksen mahdollistajana* selvitettiin, mikä on yleisten kirjastojen rooli ekokriisien ratkaisussa ja millä tavoin kirjastot voivat edistää ekososiaalista sivistystä. Tavoitteena oli luoda kirjastolle sopivaa toimintaa tai tapahtumia, jotka edistävät ekologista kestävyttä ja siihen liittyviä arvoja. Opinnäytteen tilaajana toimi Vantaan kaupunginkirjasto, ja toiminnan kehittämiseen kutsuttiin mukaan kirjaston henkilökuntaa, kävijöitä ja paikallisia järjestöjä.

Työhön kuului kansainvälinen kartoitus kirjastojen tekemästä ympäristötyöstä sekä yhteiskehittämisyöpäjä, jossa hyödynnettiin tulevaisuuksien ennakoitua ja utopioitua. Työpajan osallistujat olivat kirjaston työntekijöitä sekä kirjaston aktiivisia käyttäjiä. Kartoitus ja työpäjä tuottivat käyttökelpoista tietoa siitä, millaista toimintaa kirjastoissa voidaan järjestää ekologisen ja sosiaalisen kestävyden ja ekososiaalisen sivistyksen edistämiseksi.

Ekososiaalinen sivistys tarkoittaa sivistystä, joka mahdollistaa siirtymisen ympäristöä tuhoavasta, kulutuskeskeisestä yhteiskunnasta kohti planeetan rajoja kunnioittavaa elämää. Siihen kuuluu myös kyky kuvitella ja tehdä todeksi parempia tulevaisuuksia. Ekososiaalisen sivistyksen ja kirjastojen yhteyttä ei ollut toistaiseksi juuri tutkittu. Työn tuloksena syntyi uutta tietoa ekososiaalisen sivistyksen hyödyntämisestä kirjastoissa. Koska yleisillä kirjastoilla on ollut Suomessa perinteisesti vahva sivistystehtävä, tällaisen uudenlaisen sivistyskäsitteiden edistäminen sopii luontevasti osaksi kirjastojen toimintaa.

Kartoituksen perusteella kirjastoissa tehdään jo nyt paljon työtä, joka edistää ekososiaalisen sivistyksen arvoja sekä ekologista ja sosiaalista kestävyyttä laajemminkin. Ilmastokriisin torjuminen on otettu osaksi kirjastojen toimintaa ympäri maailmaa, ja kirjastoilla on yhteiskunnallisena toimijana hyvät mahdollisuudet edistää ekologisia arvoja.

Työn tuloksena syntyi toimintaehdotuksia, joita Vantaan kaupunginkirjasto ja muut kirjastot voivat hyödyntää oman toimintansa suunnittelussa. Tulokset antavat myös kaikille kirjastoille käyttökelpoista tietoa siitä, miten omaa toimintaa voi kehittää ja arvioida ekososiaalisen sivistyksen arvojen pohjalta. Aiheen tuoreuden vuoksi ekososiaalisen sivistyksen edistämistä ja sen mahdollisuuksia kirjaston toiminnassa olisi syytä tutkia jatkossa lisää.

Vuoden 2022 aikana toteutetussa opinnäytetyössä Kirjasto ekososiaalisen sivistyksen mahdollistajana selvitettiin, mikä on yleisten kirjastojen rooli ekokriisien ratkaisussa ja millä tavoin kirjastot voivat edistää ekososiaalista sivistystä. Tavoitteena oli luoda kirjastolle sopivaa toimintaa tai tapahtumia, jotka edistävät ekologista kestävyyttä ja siihen liittyviä arvoja. Opinnäytteen tilaajana toimi Vantaan kaupunginkirjasto, ja toiminnan kehittämiseen kutsuttiin mukaan kirjaston henkilökuntaa, kävijöitä ja paikallisia järjestöjä.

Työhön kuului kansainvälinen kartoitus kirjastojen tekemästä ympäristötyöstä sekä yhteiskehittämistyöpaja, jossa hyödynnettiin tulevaisuuksien ennakoitua ja utopiointia. Työpajan osallistujat olivat kirjaston työntekijöitä sekä kirjaston aktiivisia käyttäjiä. Kartoitus ja työpaja tuottivat käyttökelpoista tietoa siitä, millaista toimintaa kirjastoissa voidaan järjestää ekologisen ja sosiaalisen kestävyuden ja ekososiaalisen sivistyksen edistämiseksi.

Ekososiaalinen sivistys tarkoittaa sivistystä, joka mahdollistaa siirtymisen ympäristöä tuhoavasta, kulutuskeskeisestä yhteiskunnasta kohti planeetan rajoja kunnioittavaa elämää. Siihen kuuluu myös kyky kuvitella ja tehdä todeksi parempia tulevaisuuksia. Ekososiaalisen sivistyksen ja kirjastojen yhteyttä ei ollut toistaiseksi juuri tutkittu. Työn tuloksena syntyi uutta tietoa ekososiaalisen sivistyksen hyödyntämisestä kirjastoissa. Koska yleisillä kirjastoilla on ollut Suomessa perinteisesti vahva sivistystehtävä, tällaisen uudenlaisen sivistyskäsitteiden edistäminen sopii luontevasti osaksi kirjastojen toimintaa.

Kartoituksen perusteella kirjastoissa tehdään jo nyt paljon työtä, joka edistää ekososiaalisen sivistyksen arvoja sekä ekologista ja sosiaalista kestävyyttä laajemminkin. Ilmastokriisin torjuminen on otettu osaksi kirjastojen toimintaa ympäri maailmaa, ja kirjastoilla on yhteiskunnallisena toimijana hyvät mahdollisuudet edistää ekologisia arvoja.

Työn tuloksena syntyi toimintaehdotuksia, joita Vantaan kaupunginkirjasto ja muut kirjastot voivat hyödyntää oman toimintansa suunnittelussa. Tulokset

antavat myös kaikille kirjastoille käyttökelpoista tietoa siitä, miten omaa toimintaa voi kehittää ja arvioida ekososiaalisen sivistyksen arvojen pohjalta. Aiheen tuoreuden vuoksi ekososiaalisen sivistyksen edistämistä ja sen mahdollisuuksia kirjaston toiminnassa olisi syytä tutkia jatkossa lisää.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022113025202>

# Meemit järjestöjen työhyvinvoinnin kehittämisesssä

## Mihin kaikkeen sinä niitä käyttäisit?

**Hanna-Leena Pöyry**

*"Kiire. Taas. Sähköposti tulvii, puhelin soi, WhatsApp piippaa ja Teamsiin vyöryy viestejä. Rahoitushakemus, palkat, tilinpäätös. Entäs se verkostopalaveri, vapaaehtoisten tapaaminen ja hallituksen kokous? Olenko muistanut huomioida kaikkia työkavereitani, kannustaa, rohkaista? Milloin ennätän tämän kaiken, miten jaksan? Voi elämänkevät!"*

Yllä oleva ote opinnäytetyöstä tiivistää sen tarpeen: järjestöjen työhyvinvointi kaipaa kehittämistä. Työssä tarkasteltiin, voisiko meemejä hyödyntää tunteiden purkamisessa ja vertaistuen saamisessa järjestösektorilla ja toimisivatko ne sitä kautta työhyvinvoinnin kehittämisesssä. Tilaajatahona toimi Humakin JärKeä-hanke, jonka avulla pyrittiin lisäämään järjestöjen tietotaidollista osaamista ja tarjoamaan taidelähtöisiä menetelmiä työhyvinvoinnin kehittämisesksi. Opinnäytetyöprosessi aloitettiin syksyllä 2021 ja saatiin päätökseen marraskuussa 2022.

Vapaaehtoisia osallistujia kutsuttiin testaamaan meemien tekemistä ja jakamista sitä varten tehdyllä Padlet-alustalla. Työskentely tapahtui anonyymisti, etänä ja omatahtisesti kevään ja kesän 2022 aikana. Tämän jälkeen osallistujat antoivat palautetta työskentelystä Webropol-lomakkeen avulla. Palautteen perusteella meemiohjeistusta kehitettiin ja monipuolistettiin.

Työtä aloitettaessa ei löytynyt suoraa teoretietoa meemien käyttämisestä järjestöjen työhyvinvoinnin kehittämisesssä,

ja siksi aihe koettiin tärkeäksi. Osallistujilta saadun palautteen perusteella voitiin todeta meemien sopivan työhyvinvoinnin kehittämiseen ja tunteiden purkamiseen. Vertaistukena meemit toimivat sellaisilla työntekijöillä, joiden työnkuvat olivat samankaltaisia. Mielenkiintoista kuitenkin oli, että vaikka kaikki osallistujat eivät käyttäisi meemejä työhyvinvoinnin kehittämiseen, kaikki käyttäisivät niitä silti mielellään johonkin muuhun. Tämä nostaakin esiin kysymyksen, mihin kaikkeen meemejä kannattaisi järjestöissä hyödyntää. Olisi hienoa, jos tämä työ voisi olla innostamassa järjestöjä kokeilemaan meemejä erilaisiin käyttötarkoituksiin. Meemien vahvuutena ovatkin niiden monipuolisuus ja sovellettavuus mitä erilaisimpiin tilanteisiin. Niissä yhdistyvät luovuus, visuaalisuus ja huumori tiiviissä paketissa. Meemit ovat nyt ajankohtaisia, ja siksi niitä kannattaisi hyödyntää entistä laajemmin.

Näkyvyyttä työlle tulee JärKeä-hankkeen nettisivujen kautta. Sinne aiotaan laittaa työn yhteydessä tehty ohjeistus meemien käyttämisestä työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä teorianäytetyön kirjallisesta osuudesta. Teorianäytetyön aihealueina ovat muun muassa taidelähtöiset menetelmät, työhyvinvointi, huumori ja meemit. JärKeä-hankkeen sivustot ovat kaikkien vapaasti käytettävissä.

Suurempaa yhteiskunnallista merkitystä työ voisi saada, jos järjestöissä alettaisiin lisääntyvän tiedon myötä käyttää meemejä vielä monipuolisemmin, esimerkiksi näkyvyyden lisäämiseen tai yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Olisikin toivottavaa, että järjestötyöntekijät innostuisivat rohkeasti miettimään, mihin kaikkeen he voisivat meemejä käyttää.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120927578>

# Opinnäytetyöt 2022

## Työyhteisöjen kehittäminen



# Vaihtoehtoisella koulutuspolulla

**Sonja Aarnio**

Opinnäytetyön *Ohjauksen vahvistaminen opinnollistamistyössä* keskiössä olivat valmentautujien ohjaaminen ja ohjaajana toimiminen. Tutkimus toteutettiin Hämeenlinnassa toimivassa työvalmennussäätiössä, jossa valmentautujia ohjataan suorittamaan ammatillisten tutkintojen osia työpajaympäristössä. Tutkimuksen pääasiallisena kohderyhmänä olivat opintosuorituksia ohjaavat työvalmentajat sekä opintovalmentaja, ja tarpeena oli löytää työkaluja ohjaamisen vahvistamiseen. Tilaa-jana oli Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia (ESR) -hanke. Hankkeen toteuttajana on Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) ja osatoteuttajina ja kehittäjäkumppaneina Valo-Valmennusyhdistys ry ja Live-säätiö sr. Konsultoivana kumppanina toimii ADHD-liitto. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022.)

Tutkimus toteutettiin hankkeen kohdealueen ulkopuolella, joten työ tuotti vertailutietoa hankkeelle. Työssä tavoiteltiin kehittämistyön myötä vahvistuneen ohjauksen vaikuttavan valmentautujiin niin, että opintosuoritukset toteutuvat suunnitellusti. Lähestymistapana oli toimintatutkimus. Valmentajien kanssa ja hankkeen palaverissa työskenneltiin osallistuvan yhteis- ja vertaiskehittämisen keinoin.

Työssä pohdittiin koulutuksen ja sen puuttumisen sosiaalisia ja yhteiskunnallisia vaikutuksia sekä tavoiteltiin tietämyksen ja ymmärryksen lisääntymistä valmentautujien tilanteista. Koulutuksen ulkopuolelle jääneiden tilanne on huolestuttanut yleisesti jo pitkään, sillä työllistymismahdollisuudet ovat silloin kapea-alaiset. Sanna Marinin hallitusohjelmassa on asetettu tavoitteeksi jokaisen mahdollisuus kouluttautua niin pitkälle kuin omat rahkeet riittävät. Keinoina tähän ovat muun muassa peruskoulun päättävien toisen asteen tutkinnon suorittamisen varmistaminen ja saavutettavien polkujen aikaansaaminen kohti korkeakouluopintoja. (Valtioneuvosto 2022.) Saako oppia

-hankkeen tavoitteet ovat samansuuntaisia. Tavoitteena on saada lisättyä koulutuspolkujen saavutettavuutta ja parantaa hankkeen kohderyhmään kuuluvien henkilöiden opiskelunvalmiuksia. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022.) Hankkeessa tavoitellaan myös korkea-asteen opintojen mahdollistamista, mutta ilman toisen asteen tutkintoa korkeakoulun ovet eivät avaudu.

Työvalmennuksen palveluissa olevien valmentautujien ammatilliset opinnot ovat monesti keskeytyneet varhaisessa vaiheessa, ja kynnys koulutukseen palaamiseen on korkea. Opinnollistaminen tarjoaa matalan kynnyksen keinon opiskelunvalmiuksien vahvistamiseen ja tutkinnon osien suorittamiseen. Vaihtoehtoisena oppimisympäristönä toimiva työpaja toimii tiiviissä yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa. Tärkeänä tavoitteena on myös tietämyksen lisääminen vaihtoehtoisissa oppimisympäristöissä olevista opiskelumahdollisuuksista ja niiden vaikutuksista kohderyhmän opintopoluilla etenemisen mahdollistamiseen. Tämä voi osaltaan pienentää koulutuspolullaan haasteita kokeneiden syrjäytymisriskiä koulutuksen osalta ja toimia linjassa myös hallitusohjelman tavoitteena olevan oppimiseröjen kaventumisen kanssa (Valtioneuvosto 2022). Kysymys siitä, miten aiempien opintojen haasteet käännetään voitoksi, on mielenkiintoinen ja samalla haaste valmennustyön onnistumiselle.

Kehittämistyön tuotoksena tehtiin ohjauksen tukimateriaali työvalmentajien käyttöön. Aineisto kerättiin työvalmentajille suunnatun Webropol-kyselyn ja kolmen erisältöisen työpajan avulla. Materiaaliin koottiin tietoperustaan pohjaavia, valmennustyöhön sopivia ajatuksia, vinkkejä ja harjoitteita. Sitä testattiin työpajoissa varmistamalla sen käytettävyyttä, ja siihen sisällytettiin myös valmentautujia opinnollistamiseen perehdyttävä osio. Työpajatyöskentelyn, yhteiskehittämisen ja syntyneen tukimateriaalin myötä opinnollistamistyötä pyrittiin vakiinnuttamaan sellaiseen muotoon, että uuden tutkinnon osan suorittajan kanssa aloitettava valmennusprosessi olisi aiempaa jäsenytyneempi. Tavoitteena oli myös helpottaa työ- ja opintovalmentajan yhteistyötä, kun työssä tarvittavat työkalut ja niiden käyttö olisi selkeää ja yhdessä sovittua. Materiaali on myös Saako oppia -hankkeen toimijoiden käytössä ja sovellettavissa työpajakentän opinnollistamistyössä laajemminkin.

Teoreettisen tietoperustan muodostavat minäpystyvyys ja voimaantumisteoria sisältävät valmennustyöhön hyvin sopivia ajatuksia, kuten positiivisten kokemusten vahvistavan vaikutuksen henkilön seuraaviin vaiheisiin ja tavoitteiden saavuttamiseen. Kun on kerran onnistunut, voi rohkaistua kokemuksesta niin, että pystyy seuraavan haasteen kohdatessaan onnistumaan edellisestä onnistumisesta voimaa ammentaen. Ohjaustyön fokuoitetuminen valmentautujien edistymistä auttaviin ja heitä yksilöinä ymmärtäviin ohjauskeinoihin tähtää ohjauksen ideaalilanteeseen, jossa valmentautujan voimaantuminen johtaa kohti minäpystyvyyttä.



## **Lähteet**

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022. Saako oppia. Meistä. Viitattu 8.10.2022. <https://saako-oppia.humak.fi/hankkeesta/>

Valtioneuvosto 2022. Osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi. Viitattu 23.10.2022. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/osaamisen-sivistyksen-ja-innovaatioiden-suomi>

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022121027802>

# Verkostot luomassa asunnottomuustyön vaikuttavuutta

**Teija Hietikko**

Verkostojen johtamiseen kehitettiin opinnäytetyön yhteydessä uusi arviointiväline. Välineen tarkoitus on tuottaa tietoa asunnottomuutta ehkäisevien verkostojen vaikuttavuudesta Suomessa, jotta työtä saataisiin entistä näkyvämmäksi. Valmiilla, osallistavalla, palautetietoisuuteen perustuvalla vaikutusten arviointivälineellä voidaan tehdä mittauksia helposti ja ketterästi. Suomea kutsutaan asunnottomuuden poistamisen mallimaaksi. Asunnottomuuden poistamisessa tehdään paljon näkymätöntä työtä, jonka takana on verkostoja. Vihdoinkin tutkittiin, minkälaisia vaikutuksia asunnottomuutta ehkäisevillä verkostoilla on yhteiskunnassamme ja millä alueilla verkostot Suomessa toimivat. Lisäksi tutkittiin, minkälaisia haasteita verkostojohdattamisessa koetaan vaikutusten mittaamisen näkökulmasta.

Opinnäytetyö tehtiin yhteisöpedagogi (YAMK) -tutkinnossa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Toimeksiantaja ja työelämäyhteistyökumppani oli Aspa-säätiön Asumisen ajokortti -hanke. Opinnäytetyössä kartoitettiin järjestöjen verkostoja ja toimintoja valtakunnallisesti Suomen alueella. Kartoitus ja tutkimus toteutettiin vuoden 2022 aikana, ja opinnäytetyö valmistui marraskuussa 2022. Osallisina opinnäytetyössä olivat Asumisen ajokortti -verkosto, ARAn asumisneuvojen verkosto, Monihelin Kattotoiminta, SOMA-toiminta, Vapautuvien asumisen tuen verkosto sekä Asunto ensin Verkostokehittäjät.

## **Asunnottomuus on yhteiskunnallinen haaste**

Suomessa oli vuonna 2021 noin 4 341 asunnottomia ihmistä. Määrää on saatu vuosi vuodelta alaspäin. (Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus 2022.) Asunnottomuutta ennalta-

ehkäistään ja poistetaan yhdistämällä asunnottomuustyön eri toimijoita ja kokemusasiantuntijoita yhteen verkostoiksi. Kokemusasiantuntijat ovat kokeneet asunnottomuutta. Verkostoissa pohditaan asunnottomuustyön hyviä käytäntöjä ja ilmiöitä sekä koulutetaan asunnottomuustyön kentällä, muun muassa sosiaalityössä, toimivia työntekijöitä. Hallituksen tavoitteena on poistaa asunnottomuus vuoteen 2027 mennessä (Ympäristöministeriö 2022). Asunnottomuustyön verkostot voivat kehittää omaa toimintaansa tavoitteen tukemiseksi keskittymällä mittaamaan järjestelmällisesti verkostoon osallistuneiden saamaa hyötyä asunnottomuuden ehkäisyyn ja poistamiseen. Näin voidaan seurata, viekö verkoston toiminta kohti tavoitetta, ja kerätyllä tiedolla voidaan osoittaa verkoston vaikuttavuus.

## **Opinnäytetyön tulokset**

Opinnäytetyössä tuotoksena syntyi arviointivälineen lisäksi analyysikartta siitä, missä päin Suomea verkostot toimivat. Kartasta näkyy myös, kuinka merkittäviä verkostojen yhteistyösuhteet ovat. Opinnäytetyö oli tärkeä työelämäyhteistyökumppanille Aspa-säätiölle ja Asumisen ajokortti -hankkeelle, koska nyt käytössä on valmis arviointiväline, jota voi hyödyntää myös säätiön muissa yhteiskehittämisen toiminnoissa. Asumisen ajokortti -hanke sai myös arvokasta tietoa siitä, minne asumisentaitovalmennuksia voidaan jatkossa suunnata. Yhteisöjen kehittämisen näkökulmasta opinnäytetyö toi uutta tietoa asunnottomuudesta sekä verkostojen tärkeydestä ja vaikutuksista. Lisäksi arviointivälinettä on kehitetty sovellettavaksi myös muissa konteksteissa. Sillä saadaan kerättyä tärkeää tietoa toiminnan vaikutuksista ja vaikuttavuudesta, oli toiminta mitä tahansa.

Voidaan helposti ajatella, että verkostot tekevät päällekkäistä työtä. Näin ei kuitenkaan ole, vaan jokaisella verkostolla on tavoitteenaan oman kohderyhmänsä toiminnan edistäminen. Kohderyhmiä ovat esimerkiksi rikostaustaiset, maahanmuuttajat, lastensuojelun jälkihuollon nuoret sekä itsenäistymässä olevat nuoret. Lisäksi verkostot tuottavat asunnottomuustyön ammattilaiselle vertaistukea ja työmenetelmiä esimerkiksi sosiaalityöhön ja asumisneuvontaan sekä opiskelijoille koulutusta. Verkostot toimivat ympäri Suomea, osa myös ulkomailla. Jotkin alueet Suomessa hyödyntävät verkoston toimintaa enemmän, jotkin vähemmän. Yhteistyössä sekä verkostojen välillä että alueellisesti olisi kehitettävää, jotta päästäisiin mahdollisimman hyvään lopputulokseen asunnottomien henkilöiden auttamiseksi.

Vaikka asunnottomien määrä on Suomessa laskenut vuosittain, on hyvä tietää, että Suomessa on paljon piiloasunnottomuutta. Piiloasunnottomuus tarkoittaa sitä, että majoillaan tuttavien ja sukulaisten luona vailla tietoa vakinaisesta asunnosta (Haahtela 2015). Tämä tuli esiin tutkittaessa alueita, joilla verkostojen toiminta on vähäisempää ja joilla asunnottomuustilastojen mukaan ei olisi juurikaan asunnottomuutta. Piiloasunnottomuuden lisätutkimuksiin ja asunnottomuuden tilastoinnin kehittämiseen tulisi ehdottomasti panostaa tulevaisuudessa.

## Lähteet

Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus 2022. Asunnottomat 2021. Viitattu 5.12.2022. [https://www.ara.fi/fi-FI/Tietopankki/Tilastot\\_ja\\_selvitykset/Asunnottomuus/Asunnottomat\\_2021\(62592\)](https://www.ara.fi/fi-FI/Tietopankki/Tilastot_ja_selvitykset/Asunnottomuus/Asunnottomat_2021(62592))

Hahtela, Riikka 2015. Asiakkuuksien rakentuminen asunnottomille suunnatussa naistyössä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja. Viitattu 5.12.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9713-1>

Ympäristöministeriö 2022. Asunnottomuus on vähentynyt, muttei tarpeeksi – selvitys perkaamaan keinoja, joilla siihen voidaan puuttua. Viitattu 5.12.2022. <https://ym.fi/-/asunnottomuus-on-vahentynyt-muttei-tarpeeksi-selvitys-perkaamaan-keinoja-joilla-siihen-voidaan-puuttua>

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022121328490>

# Yhdenvertaisuutta edistämällä syntyy hyvinvoivia yhteisöjä

**Iiris Hynönen**

Opinnäytetyössä selvitettiin Suomen Lukiolaisten Liiton toiminnan yhdenvertaisuuden nykytilaa ja luotiin liitolle uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosiksi 2023–2025. Samalla tuotettiin nuorisosalalle tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämisen tueksi. Kehittämistyö toteutettiin vuoden 2022 aikana, ja siihen osallistui opinnäytetyön tekijän lisäksi lukiolaisista koostuva yhdenvertaisuustyöryhmä.

Liiton yhdenvertaisuuden nykytilan selvittämiseksi kehittämistyön menetelminä hyödynnettiin olemassa olevan laadullisen kyselyaineiston analyysiä, yhteisöllisiä ideointityöpajoja ja työryhmätyöskentelyä. Työryhmätyöskentelyn osana koottiin analyysien yhteenvedo muiden kehittämismenetelmien tuloksista. Lisäksi hyödynnettiin dokumenttianalyysiä, jonka avulla kartoitettiin ja analysoitiin muiden nuorisosalan toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältöjä.

Yhteenvedon avulla saatiin selville, että liitossa jo tehdään monia asioita hyvin yhdenvertaisuuden edistämiseksi mutta muutamassa teemassa on enemmän kehitettävää. Kehitettäviä teemoja vapaaehtoistoiminnassa olivat tapahtumien esteettömyyden, saavutettavuuden ja turvallisuuden kehittäminen, tapahtumien ensikertalaisten ja erilaisista taustoista tulevien lukiolaisten tukeminen sekä häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen puuttuminen. Työnantajana kehityskohteita olivat yhdenvertaisuuden, esteettömyyden ja moninaisuuden edistäminen työpaikalla sekä rekrytointien reiluuden ja mielekkyyden kehittäminen.

Kehittämistyö oli tärkeä tilaajalle, sillä Suomen Lukiolaisten Liitolla on paljon yhdenvertaisuuden edistämiseen ja kehittämiseen liittyviä tavoitteita toimintaa ohjaavissa asiakirjoissaan

mutta yhdenvertaisuuden tilannetta ei ollut selvitetty useisiin vuosiin. Opinnäytetyön myötä liitolle saatiin selkeitä tavoitteita ja toimenpiteitä, joiden avulla toimintaa voidaan kehittää. Toisaalta työn avulla tunnistettiin, mitä asioita tehdään jo hyvin yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja mitä toimenpiteitä on syytä jatkaa.

Tietoperustassa tuotiin esille, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on olennaista sekä yhteiskunnallisesti että yhteisöissä, sillä monet ihmisryhmät kokevat jokapäiväisessä elämässään syrjintää ja häirintää. Epäoikeudenmukainen kohtelu aiheuttaa syrjityille ihmisille muun muassa turvattomuuden ja osattomuuden kokemuksia sekä terveysongelmia, kun taas yhteisöön kuulumisen ehkäisee esimerkiksi syrjäytymistä. Tästä syystä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittäminen yksittäisessäkin järjestössä on yhteiskunnallisesti merkittävää. Yhdenvertainen yhteisö voi paremmin, koska ketään sen jäsentä ei kohdella muita huonommin.

Opinnäytetyön aihe oli merkittävä myös nuorisosalalle. Kehittämistyön osana todettiin, että nuorisosalalle tarvitaan lisää selkeitä ohjeita ja materiaaleja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Opinnäytetyössä laajan kehittämistyön osana koottiin yhteen näkökulmia yhdenvertaisuuden toteutumisen esteistä ja edistämisen mahdollisuuksista yleisemmin nuorisosalalla. Alan toimijat voivat lisäksi hyödyntää opinnäytetyössä toteutettua kehittämistyön kokonaisuutta sovelletusti omassa yhdenvertaisuussuunnittelussaan.

Opinnäytetyössä selvitettiin Suomen Lukiolaisten Liiton toiminnan yhdenvertaisuuden nykytilaa ja luotiin liitolle uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosiksi 2023–2025. Samalla tuotettiin nuorisosalalle tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämisen tueksi. Kehittämistyö toteutettiin vuoden 2022 aikana, ja siihen osallistui opinnäytetyön tekijän lisäksi lukiolaisista koostuva yhdenvertaisuustyöryhmä.

Liiton yhdenvertaisuuden nykytilan selvittämiseksi kehittämistyön menetelminä hyödynnettiin olemassa olevan laadullisen kyselyaineiston analyysiä, yhteisöllisiä ideointityöpajoja ja työryhmätyöskentelyä. Työryhmätyöskentelyn osana koottiin analyysien yhteenveto muiden kehittämismenetelmien tuloksista. Lisäksi hyödynnettiin dokumenttianalyysiä, jonka avulla kartoitettiin ja analysoitiin muiden nuorisosalan toimijoiden yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältöjä.

Yhteenvedon avulla saatiin selville, että liitossa jo tehdään monia asioita hyvin yhdenvertaisuuden edistämiseksi mutta muutamassa teemassa on enemmän kehitettävää. Kehitettäviä teemoja vapaaehtoistoiminnassa olivat tapahtumien esteettömyyden, saavutettavuuden ja turvallisuuden kehittäminen, tapahtumien ensikertalaisten ja erilaisista taustoista tulevien lukiolaisten tukeminen sekä häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen puuttuminen. Työnantajana kehityskohteita olivat yhdenvertaisuuden, esteettömyyden ja moninaisuuden edistäminen työpaikalla sekä rekrytointien reiluuden ja mielekkyyden kehittäminen.

Kehittämistyö oli tärkeä tilaajalle, sillä Suomen Lukiolaisten Liitolla on paljon yhdenvertaisuuden edistämiseen ja kehittämiseen liittyviä tavoitteita toimintaa ohjaavissa asiakirjoissaan mutta yhdenvertaisuuden tilannetta ei ollut selvitetty useisiin vuosiin. Opinnäytetyön myötä liitolle saatiin selkeitä tavoitteita ja toimenpiteitä, joiden avulla toimintaa voidaan kehittää. Toisaalta työn avulla tunnistettiin, mitä asioita tehdään jo hyvin yhdenvertaisuuden edistämässä ja mitä toimenpiteitä on syytä jatkaa.

Tietoperustassa tuotiin esille, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on olennaista sekä yhteiskunnallisesti että yhteisöissä, sillä monet ihmisryhmät kokevat jokapäiväisessä elämässään syrjintää ja häirintää. Epäoikeudenmukainen kohtelu aiheuttaa syrjityille ihmisille muun muassa turvattomuuden ja osattomuuden kokemuksia sekä terveysongelmia, kun taas yhteisöön kuulumisen ehkäisee esimerkiksi syrjäytymistä. Tästä syystä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittäminen yksittäisessäkin järjestössä on yhteiskunnallisesti merkittävää. Yhdenvertainen yhteisö voi paremmin, koska ketään sen jäsentä ei kohdella muita huonommin.

Opinnäytetyön aihe oli merkittävä myös nuorisosalalle. Kehittämistyön osana todettiin, että nuorisosalalle tarvitaan lisää selkeitä ohjeita ja materiaaleja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Opinnäytetyössä laajan kehittämistyön osana koottiin yhteen näkökulmia yhdenvertaisuuden toteutumisen esteistä ja edistämisen mahdollisuuksista yleisemmin nuorisosalalla. Alan toimijat voivat lisäksi hyödyntää opinnäytetyössä toteutettua kehittämistyön kokonaisuutta sovelletusti omassa yhdenvertaisuussuunnittelussaan.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120827301>

# Työnantajabrändin kehittäminen kunta-alalla – miten parantaa kuntaorganisaatioiden pito- ja vetovoimaa?

**Anna-Mari Jaanu**

Kunta-alalla on pula osaavasta työvoimasta ja eläköityminen kiihtyy. Työvoiman saatavuuden ratkaisemiseen tarvitaan jatkossa monipuolisia keinoja. Yksi keinoista vaikuttaa organisaation pito- ja vetovoimaan on kehittää sen työnantajabrändiä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa kunta-alan työnantajabrändin kehittämisen tilannetta. Tavoitteena oli myös etsiä ratkaisuehdotuksia siihen, miten alan vetovoimaa ja työnantajabrändiä voitaisiin parantaa Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ja sen jäsenyhteisöjen eli kuntaorganisaatioiden ja tulevien hyvinvointialueiden yhteistyönä. Opinnäytetyön tilaajana toimi Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT.

Kehittämismenetelmänä käytettiin palvelumuotoilun tuplatimanttimallia. Sen määrittely- ja kartoitusvaihe toteutettiin kyselyllä. Kyselyn tulosten pohjalta suunniteltiin virtuaalityöpajasarja, jossa ideoitiin ratkaisuehdotuksia työnantajabrändin kehittämiseen liittyviin haasteisiin. Kyselyyn vastasi 107 kunta-alan ylimmän hr-johdon edustajaa, ja työpajakokonaisuuteen heitä osallistui yli kymmenestä kuntaorganisaatiosta eri puolilta Suomea.

## **Työnantajalupauksen on tehnyt vain harva kuntaorganisaatio**

Kaikilla organisaatioilla on työnantajabrändi, kehitti organisaatio sitä tai ei. Työnantajabrändi tarkoittaa ideaa ja lupaus siitä, millainen organisaatio on työnantajana nyt ja tulevaisuudessa.



Kyselyyn vastanneista kuntaorganisaatioista työnantajalupauksen oli laatinut vain joka kymmenes (9 %) ja noin joka kolmas suunnitteli sen tekemistä. Suurimmassa osassa kunta-alan organisaatioita (n. 70 %) oli kuitenkin pohdittu asioita, jotka tekevät organisaatiosta hyvän työnantajan.

## **Työnantajabrändityön merkitys ymmärretään, mutta systemaattisuus puuttuu**

Kun organisaatio on vetovoimainen työnantaja, sen rekrytoinnit sujuvat ja rekrytointikustannukset ovat kohtuullisia. Vetovoimainen organisaatio pystyy tehokkaasti houkuttelemaan parhaat osaajat palvelukseensa. Lisäksi vahvan työnantajabrändin omaavissa organisaatioissa työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja työnantajaansa.

Tutkimuksen mukaan kuntaorganisaatiot olivat tunnistaneet vetovoimatekijöitä, joilla ne pyrkivät houkuttelemaan potentiaalisia työntekijöitä. Kyselyn tuloksissa suurimmiksi vetovoimatekijöiksi nousivat etätyö, työn merkityksellisuuden korostaminen ja hyvä maine työnantajana. Näitä tekijöitä hyödynnetään rekrytointimarkkinoinnissa.

Vetovoimatekijöiden tunnistamisessa oli kuitenkin vielä tehtävää. Esimerkiksi hyvään työntekijäkokemukseen viittaavia vetovoimatekijöitä, kuten työhyvinvointiin tai hyvään johtamiseen vaikuttavia tekijöitä, oli tunnistanut vain noin puolet vastaajista.

Kyselystä kävi ilmi, että suurimmassa osassa kuntaorganisaatioita tunnistettiin työnantajabrändityön merkitys mutta käytännön brändityössä oli parantamisen varaa. Vaikka brändityö olikin kuntaorganisaatioissa useimmiten johdon agendalla ja strategista, siitä puuttuivat hyvin usein systemaattisuus, työkalut ja mittarit.

## **Työnantajabrändityöhön tarvitaan resursseja**

Tutkimuksen mukaan suurin haaste työnantajabrändityössä olivat organisaatioissa käytettävissä olevat resurssit, jotka liittyvät esimerkiksi talouteen, osaamiseen, viestintään ja ajankäyttöön. Sama koski työntekijäkokemuksen kehittämistä. Toiseksi tärkeimmäksi haasteeksi nousi sitoutumattomuus työnantajabrändityöhön, mikä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantajabrändiä ei ole määritelty tai sen merkitystä ei ymmärretä organisaatiossa.

Valtakunnan tasolla suurimmaksi haasteeksi nousi julkisen sektorin huono maine ja alan aliarvostus. Tämä on tullut esille myös muissa julkisen sektorin mainetta ja brändiä koskevissa tutkimuksissa.

Kyselystä kävi ilmi, että kunta-alalla on edelläkävijöitä työnantajabrändäys-työssä ja että monenlaisia ratkaisuja ja keinoja on jo käytössä. Edelläkävijät ja toimivat käytännöt tulisi saada näkyviksi ja hyödyksi koko kentälle.

## **Hyvän työntekijäkokemuksen merkitys ymmärretään, mutta keinot ovat perinteisiä**

Työvoimavaltaisilla aloilla henkilöstö on organisaation tärkein voimavara. Siksi organisaatioiden tulisi yhä enemmän panostaa työntekijäkokemuksen kehittämiseen. Hyvä työntekijäkokemus parantaa motivaatiota ja työn imua sekä vähentää sairauspoissaoloja. Lisäksi se vaikuttaa myönteisesti mielikuviin työnantajasta.

Työntekijäkokemuksen elementtejä ovat esimerkiksi työpaikan kulttuuri, joustavat hr-toiminnot ja -käytännöt, osallistava johtaminen sekä toiminto- ja mahdollistavat teknologiat. Hyvä työntekijäkokemus ei synny itsestään. Se edellyttää kehittämistä, työkaluja ja työntekijäymmärrystä, joka sisältää systemaattisesti kerättyä tietoa siitä, mitkä asiat ovat työntekijöille merkityksellisiä ja tärkeitä työssä.

Kyselyvastausten perusteella näytti siltä, että kuntaorganisaatioissa ymmärretään työntekijäkokemuksen merkitys mutta sen johtamisessa, mittareissa ja käytännön kehittämisessä on paljon parantamisen varaa. Vain kolmasosa vastaajista kertoi, että työntekijäkokemuksen tavoitteiden määrittelyssä huomioidaan työntekijöiden näkemykset. Työntekijäkokemuksen mittaamisessa suurimmalla osalla olivat käytössä kehityskeskustelut ja henkilöstökyselyt. Jatkuva mittaaminen oli käytössä vain joka kuudennessa organisaatiossa (13 %).

## **Paljon ideoita työnantajabrändityön kehittämiseen**

Kyselyn ja työpajakokonaisuuden pohjalta tehtiin jatkoehdotus alan vetovoiman vahvistamiseksi. Ehdotukseen sisältyivät järjestelmällinen hyvien käytäntöjen ja tiedon levittäminen, edelläkävijöiden kartoittaminen, konkreettinen tuki kuntatyöpaikoille, työnantajabrändäykseen liittyvien toimintamallien luominen sekä eri sidosryhmien kanssa toteutettava imagokampanja.

Myös aiheeseen liittyvää jatkotutkimusta tarvitaan. Olisi hyvä tutkia tarkemmin esimerkiksi sitä, millaisin keinoin kuntaorganisaatiot voisivat paremmin vaikuttaa ihmisten mielikuviin ja vahvistaa positiivisia mielikuvia kunnista työnantajina. Myös alan vetovoimatekijöitä olisi syytä tutkia syvemmin. Lisäksi olisi syytä selvittää tarkemmin, miten työntekijäkokemuksen systemaattinen parantaminen vaikuttaa nykyisten työntekijöiden pysyvyyteen kunta-alalla.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112924972>

# Hoiva-alan osaamismerkit tuovat tunnistettavaa osaamista

**Ulla Kaikkonen**

Kiihdytyskaista hoitoalalle -hankkeessa toteutetut hoiva-alan osaamismerkit antavat suorittajilleen työelämälähtöistä osaamista. Kun kaikki osaamismerkit on suoritettu, hoivan avustajan opintokokonaisuus voidaan rekisteröidä Koski-tietovarantoon. Hoiva-alan osaamismerkkien avulla voidaan hakea osaamisen tunnistamista hakeuduttaessa esimerkiksi lähihoitajatutkintoon. Hoiva-alan osaamismerkit ovat valtakunnallisesti ajan hermolla osaamisen tunnistamisessa, todettiin Ulla Kaikkosen tekemässä yhteisöpedagogin (YAMK) opinnäytetyössä. Työntantajalle ne antavat selkeän kuvan työntekijän osaamisesta.

Opinnäytetyössä tutkittiin Jyränkölän Settlementti ry:n ja Heinoalan kansalaisopiston hankkeessa kehittämää hoiva-alan osaamismerkistöä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen näkökanteilta. Tutkimustulosten mukaan paikallisilla hoiva-alan osaamismerkeillä ei vielä saavuteta laajaa osaamisen tunnustamista formaalissa koulutuksessa. Haettaessa lähihoitajatutkintoon kaikki osaamismerkit – käytännössä hoivan avustajan opintokokonaisuus – tulee olla suoritettu, jotta opintojen henkilökohtaistamiseen saadaan mahdollisimman suuri hyöty.

## **Teorian merkitys jumiuttaa hyväksilukua**

Suurin hankaluus hoivan avustajan opintokokonaisuuden hyväksilukuun tutkinnon osissa on teoriaopintojen puute. Työelämälähtöiset osaamismerkit on koottu *Ikääntyneiden osallisuuden edistäminen- ja Kasvun ja osallisuuden edistäminen -tutkinnonosien työtehtävistä*. Lisäksi mukaan on otettu hoitotyön tehtäviä lähihoitajakoulutuksen *Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen -opintokokonaisuudesta*. Erillisiä teoriaopintoja ei ole, joten formaali koulutusjärjestelmä ei hyväksy suoraa osaamisen tunnustamista.

Tutkimuksessa esitettiin prosessikuvaus siitä, kuinka tämänhetkistä hoivan avustajan opintokokonaisuutta voitaisiin täydentää ja hyödyntää haettaessa lähihoitajatutkintoa suorittavaksi opiskelijaksi. Kuvattuina on kaksi polkua, joissa otetaan huomioon opiskelijan aikaisempi osaaminen. Prosessikuvaus vaatii vielä asiantuntijoiden suorittamaa jatkokehittämistä, jotta siitä saataisiin selkeä apuväline ja ohjeistus henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) laatijalle.

## **Hoiva-alan osaamismerkkien jatkokehittämistä tarvitaan vielä**

Nelikenttäanalyysin avulla tutkimuksessa nousi esiin kehittämissuhteita. Tärkein niistä oli erillinen teoriamerkki osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kannalta. Se sisältäisi hoiva-avustajan osatutkinnon sisältämien tutkinnonosien ikääntyneiden osallisuuden edistäminen sekä Kasvun ja osallisuuden edistäminen teorian. Teoriamerkin olisi hyvä olla erillinen, sillä kaikki opiskelijat eivät tavoittele jatko-opiskelupaikkaa vaan haluavat kehittää hoivan avustajan ammatillista osaamistaan työllistymisen näkökulmasta.

Hoiva-alan osaamismerkit ovat uusi kokonaisuus, ja merkit suorittaneita opiskelijoita on hakeutunut paikallisen oppilaitoksen tutkintoihin vielä suhteellisen vähän. Paikallisen oppilaitoksen edustajat arvostivat osaamismerkkejä ja totesivat niiden helpottavan osaamisen arviointia opiskelijan tulo- vaiheessa. Hoiva-alan osaamismerkit tukevat hyvin tällä hetkellä käynnissä olevaa parlamentaarista jatkuvan oppimisen uudistusta. Tämä vahvistaa sen, että osaamismerkistöä kannattaa jatkokehittää ja tuoda tunnetuksi valtakunnallisesti.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120927599>

# Työhyvinvoinnin ylläpitäminen muutostilanteessa vaatii tukea ja aikaa

**Nina Koskivaara**

Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto kävi alkuvuodesta 2021 läpi suuren organisaatiomuutoksen, jonka aikana ja jälkimainingeissa henkilöstön keskuudessa oli havaittavissa työpahoinvointia ja kuormittumista. Seuraava suuri muutos organisaatiossa, uusi asiakaspalvelumalli, lanseerattiin toukokuussa 2022. Opinnäytetyö työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi muutostilanteessa tarttui tähän haasteeseen. Työn tilaajana toimi Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto.

Tarkoituksena oli selvittää, miten muutostilanne vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin ja miten työhyvinvointia voidaan ylläpitää tulevaisuuden muutostilanteissa. Opinnäytetyössä pyrittiin löytämään vastauksia siihen, miten parhaiten pystytään tukemaan työntekijän hyvinvointia työyhteisössä näissä tilanteissa sekä ennaltaehkäisemään ja lievittämään muutostilanteiden aiheuttamaa epävarmuutta, epätietoisuutta ja stressiä työntekijöissä.

Tutkimustyön menetelminä käytettiin havainnointia ja kyselyä. Havainnointi suoritettiin joulukuussa 2021 ja tammikuussa 2022 KEHA-keskuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön henkilöstölle suunnatuissa muutostilanteeseen liittyvissä info-tilaisuuksissa. Havainnoinnin avulla pyrittiin saamaan käsitys henkilöstöä huolestuttavista asioista muutokseen liittyen sekä yleisestä ilmapiiristä tilanteessa. Työntekijöille suunnatulla alkukartoituskyselyllä pyrittiin saamaan syvempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa organisaation työhyvinvoinnin tilanteesta muutoksen edessä – työntekijöiden kokemuksiin nojaten. Kysely lähetettiin 44:lle asiakaspalvelussa työskentelevälle virkailijalle. Kyselyn vastausprosentti oli 50.

Kehittämistyön tuloksena selvisi, että muutostilanne aiheutti työntekijöille kuormittumisen haasteita. Uuden tilanteen edessä 69 prosenttia koki stressiä. Eniten stressiä aiheuttivat suuret yhtäaikaiset muutokset, ohjeistusten puuttuminen tai niiden saaminen liian myöhään sekä epätietoisuus asioista. Tulokset kertoivat myös, että muutostilanne vaatisi riittävästi aikaa –pidemmän siirtymävaiheen – erilaisten tilanteiden käsittelemiseksi, kuten uusiin asioihin perehtymiseksi ja niiden työstämiseksi sekä uusien työtehtävien sujumiseksi selkeästi ja suunnitelmallisesti. Yksi tärkeistä esiin nousseista asioista oli riittävä resursointi muutostilanteessa.

Myös työnantajan tuki koettiin merkitykselliseksi asiaksi. Tulosten pohjalta avoimuus, suora vuorovaikutus johdon ja työntekijöiden välillä ja ylipäätään johdon aito läsnäolo olivat asioita, joita toivottiin. Työhyvinvointitapahtumien lisääminen sekä yhdessä tekeminen ja oleminen vaikeassa tilanteessa luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteisöllisyys ja ymmärrys yhteisen haasteen edessä olemisesta parantavat motivaatiota jaksaa. Hyvä töiden organisointi sekä selkeä ohjeistus ja tiedottaminen muutostilanteen hektisessä ympäristössä ovat asioita, joita ei voi korostaa liikaa.

On yhteiskunnallisessa mielessä tärkeää, että työpaikoilla voidaan hyvin. Muutos on jatkuvaa ja nykypäiväinen osa työelämää organisaatioissa. Siksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten muutostilannetta lähdetään viemään läpi – miten ihmisiä johdetaan ja huomioidaan uudessa, haasteellisessa tilanteessa. On myös tärkeää ymmärtää, että ihmiset ovat erilaisia ja kokevat muutostilanteet eri tavoin. Ei sovi myöskään unohtaa, että hyvinvoivalla työyhteisöllä on usein vaikutusta myös yrityksen tuottavuuteen ja tulokseen.

Mikäli tutkimustyön tulokset ja niistä laaditut kehitysehdotukset huomioidaan tulevaisuuden muutostilanteissa, on mahdollista välttää aiempien muutostilanteiden virheiden ja toimimattomien ratkaisujen toistaminen. Ja mikä tärkeintä: on mahdollista välttää tilanteet, jotka aiheuttavat stressiä, kuormittumista ja uupumusta työntekijöille. Kehitysehdotukset huomioiden työyhteisön hyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa parantamalla sitä. Tästä näkökulmasta työn merkitys on ratkaisevan tärkeä tilaajan lisäksi koko ammattialalle.

**Voit lukea oppinäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112824472>

# Työelämä haastaa psykologista turvallisuutta

**Hanna Leppämäki**

## **Tiimien ja esihenkilötyön kehittämislähti rohkempaa organisaatiota**

Psykologinen turvallisuus on tunne siitä, että esimerkiksi työyhteisössä voi tuoda esiin uusia ideoita, kysyä kysymyksiä, haastaa, pyytää apua ja kertoa epäonnistumisista ilman että tarvitsee pelätä seuraamuksia. Psykologinen turvallisuus on tärkeää nykypäivän ja tulevaisuuden työelämässä, koska työskentely tapahtuu entistä enemmän vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Jatkuvat muutokset ympärillämme, epävarmuus ja ennakoimattomuus haastavat organisaatioiden, tiimien ja yksilöiden psykologista turvallisuutta. Psykologista turvallisuutta edistääkseen organisaatioiden täytyy mahdollistaa toimiminen psykologisesti turvallisessa ympäristössä. Myös jokainen työyhteisön jäsen itse voi vaikuttaa psykologisen turvallisuuden edistämiseen. Tämä vaatii kuitenkin rohkeutta.

Tässä yhteisöpedagogi YAMK -opinnäytetyössä tutkittiin psykologisen turvallisuuden ilmenemistä Pelastusopiston opetustiimeissä ja esihenkilötyössä. Opinnäytetyön tietoperusta käsitteli psykologista turvallisuutta organisaatiossa, tiimeissä ja yksilön kokemuksena. Lisäksi johtamista ja esihenkilötyötä käsiteltiin yksilön kokemuksen näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, millaiset asiat tiimien työskentelyssä tällä hetkellä edistävät ja estävät psykologisen turvallisuuden kokemusta ja miten tuota kokemusta voitaisiin edistää ja parantaa niin yksilön, esihenkilön kuin organisaationkin toiminnan kautta.

Laadullinen tutkimus tehtiin etnografista lähestymistapaa noudattaen osallistuvan havainnoinnin ja teemahaastattelujen keinoin. Tutkimus toteutettiin kevään 2022 aikana, ja siihen

osallistui kaksi Pelastusopiston opetustiimiä esihenkilöineen. Osallistuvaa havainnointia tehtiin tiimin opetustilanteessa sekä läsnä- ja etäkokouksessa. Havainnoinnissa keskityttiin tutkimaan tiimin jäsenten välistä vuorovaikutusta, jota havainnoitiin Balesin vuorovaikutuksen tutkimiseen tarkoitettua IPA-mallin avulla (Pennington 2005, 37, 39). Havainnoinnin lisäksi tutkittavia haastateltiin psykologisen turvallisuuden teemaan liittyen.

Amy Edmondson (2003, 262) on tutkimuksissaan havainnut tiimien psykologista turvallisuutta ja oppimista edistäviä asioita. Niinpä teemahaastattelujen pohjana käytettiin Edmondsonin luomaa mallia, ja aineistosta kerättiin psykologisen turvallisuuden teemoihin liittyviä kertomuksia. Haastattelujen kautta pyrittiin syventämään tietoa psykologisen turvallisuuden kokemuksista tiimeissä ja esihenkilötyössä sekä keräämään konkreettisia keinoja psykologisen turvallisuuden edistämiseksi. Nämä keinot koottiin Pelastusopiston käyttöön luotun toimintasuositukseen.

Tutkimus vahvisti Edmondsonin (2003) teoriaa psykologista turvallisuutta edistävästä teemoista. Monet teemat esiintyivät tiimien kertomuksissa psykologista turvallisuutta edistävinä, mutta monien teemojen alla kuvautui myös psykologista turvallisuutta estäviä asioita. Usein nämä liittyivät tiimin keskinäisiin rooleihin, vuorovaikutukseen sekä jonkinlaiseen arvostuksen ja toisista välittämisen puutteeseen. Molemmista tutkituista tiimeistä oli omanlaisiaan haasteita ja sitä kautta myös hieman erilaisia mahdollisuuksia lähteä edistämään psykologista turvallisuutta. Psykologista turvallisuutta edistäviä asioita koettiin erityisesti tiimien tasolla. Molemmat tutkitut tiimit sekä esihenkilöt kuvasivat kuitenkin psykologisen turvallisuuden haasteita organisaatitasolla. Kertomuksissa kuvautui organisaation taholta tulevan rangaistuksen tai leimatuksi tulemisen pelkoa liittyen esimerkiksi uusien ideoiden esiin tuomiseen, olemassa olevan tilanteen haastamiseen tai vaikeista asioista puhumiseen.

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön konkreettisin anti oli Pelastusopiston käyttöön luotu toimintasuositus, joka auttaa edistämään psykologista turvallisuutta työyhteisössä. Toimintasuositusta on mahdollista päivittää, kun asiassa päästään eteenpäin, ja sitä voivat hyödyntää myös muut organisaatiot, työyhteisöt ja tiimit, jotka ovat kiinnostuneita asian edistämisestä. Jo aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että psykologisesti turvalliset tiimit suoriutuvat paremmin, ovat tuottavampia ja voivat paremmin. Siksi on tärkeää keskittyä psykologisen turvallisuuden edistämiseen työyhteisössä ja tiimeissä. On tärkeää sanoittaa psykologisen turvallisuuden aihetta, tehdä sitä näkyväksi ja sitoutua sen edistämiseen organisaation kaikilla tasoilla. Psykologisesti turvalliset tiimit ja sitä kautta työyhteisöt ja organisaatiot luovat parempaa ja kestävämpää työelämää. Jatkuvasti monimuotoistuvassa työelämässä onkin tärkeää tulevaisuudessa tutkia mahdollisimman erilaisia ja monimuotoisia tiimejä niiden normaaleissa toimintaympäristöissä. Sitä kautta saadaan parasta tietoa erilaisista psykologisen turvallisuuden kokemukseen vaikuttavista asioista yksilöiden kokemuksina mutta erityisesti tiimien yhteisenä kokemuksena.



## **Lähteet:**

Edmondson, Amy 2003. Psychological safety, trust and learning: A group-level lens. Teoksessa Roderick Kramer & Karen Cook (toim.) Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches. New York: Russell Sage Foundation, 239–272.

Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Suom. Marja Ahokas. Helsinki: Gaudeamus.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120526410>

# Kohti vanhemmille suunnattua seksuaalikoulutusta

**Johanna Luomala**

## Taustoitusta

Tutkimuksellisen kehittämistyön avulla haettiin vastauksia seuraaviin teemoihin: Mitkä asiat haastavat seksuaalikasvatuksen tekemistä ja mikä estää vanhempia tekemästä seksuaalikasvatusta? Mikä tukisi vanhempien seksuaalikasvattajuutta ja millaista koulutusta vanhemmat kaipaavat seksuaalikasvatuksen tueksi?

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä aineistoa kerättiin osallistuvalla havainnoinnilla, kolmessa vanhemmille suunnatussa pilottikoulutuksessa ja sähköisellä kyselylomakkeella koulutuksen jälkeen. Vanhemmille suunnatut koulutuskutsut lähetettiin Wilman kautta 24 koululle ja alueen vanhempainyhdistyksille. Ensimmäiset kaksi koulutusta järjestettiin keväällä 2022 ja viimeinen syksyllä 2022. Koulutuksiin osallistui yhteensä 52 henkilöä. Pilottikoulutuksissa käsiteltiin seuraavia teemoja: 1) mitä seksuaalisuus on, 2) kuinka seksuaalisuus kehittyy, 3) seksuaalikasvattajan oma suhde seksuaalisuuteen ja 4) seksuaalikasvatuksen tilanne nyt. Teemoja käsiteltiin yhteistoiminnallisesti. Tulosten avulla viimeisteltiin vanhempien tarpeisiin sopiva koulutus, joka sai nimekseen ”Kukkia ja mehiläisiä” – kuinka jutella lapselle/nuorelle seksuaalisuudesta.

## Tulokset

Vanhempien mielestä seksuaalikasvatuksessa oli monia erilaisia tekijöitä, jotka estävät sen tekemistä. Vanhempia mietitytti, milloin seksuaalikasvatus tulisi aloittaa, miten asioista ylipäättään voi puhua häpeämättä ja mitä sanoja milloinkin käyttää.

Vanhemmat kokivat, että eivät saa tarpeeksi tukea seksuaalikasvatuksen tekemiseen, ja kaipasivat lisää tietoa ja menetelmiä avukseen. Erityisen haastavaksi vanhemmat kokivat puhumisen seksuaalisista toiminnoista ja nautinnosta.

Pilottikoulutuksiin osallistui hyvin eri-ikäisten lasten vanhempia, mikä ei haitannut. Päinvastoin eri-ikäisten lasten vanhemmat antoivat toisilleen ohjeita ja neuvoja sekä jakoivat kokemuksiaan eri-ikäisten lasten seksuaalikasvatuksesta. Vanhemmille suunnatussa koulutuksessa oli tärkeää huomioida, että se pysyy tarpeeksi joustavana. Näin pystyttiin pysähtymään sellaisten asioiden äärelle, jotka mietityttivät vanhempia juuri silloin. Vanhemmat kokivat tärkeäksi, että saivat jakaa ajatuksiaan muiden vanhempien kanssa.

## **Miksi**

Seksuaalikasvatus kuuluu ensisijaisesti vanhemmille. Yhteiskunnan tehtävänä on tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään, eikä sitä vielä tehdä riittävästi. Toimet tulisi keskittää vanhempien tukemiseen, ei siihen, että koulutamme erilaisia asiantuntijoita, esimerkiksi seksuaalikasvattajia. Seksuaalisuus on erottamaton osa ihmisyyttä, ja jokaisella lapsella ja nuorella on oikeus tietoon seksuaalisuudesta. Myös seksuaalinen häirintä ja väkivalta ovat lisääntyneet huomattavasti viime vuosina, erityisesti digitaalisilla alustoilla. Riittävän ajoissa aloitettu ja laadukkaasti toteutettu seksuaali- ja turvataitokasvatus olisi osa ratkaisua. (Poliisi 2022.) Elämme vuotta 2022, ja edelleen seksuaalisuuden ympärillä on yhteiskunnassamme hyvin vahva puhumattomuuden häpeäkulttuuri. Kysynkin, kuinka moni yhteisöpedagogi on koulutuksensa aikana käsitellyt seksuaalisuutta.

## **Miten tästä eteenpäin**

Vanhemmille suunnatulle seksuaalikasvatuskoulutukselle on selkeä tilaus. Viime aikoina on kyllä kirjoitettu monenlaisia oppaita, ja materiaaleja on olemassa eri nettialustoilla. Ne eivät kuitenkaan valitettavasti tavoita vanhempia. Vanhemmille suunnattuja koulutuksia seksuaalikasvatuksen tueksi ei ole järjestetty säännöllisesti. Tilaajaorganisaatio voisi tulevaisuudessa toteuttaa vanhemmille suunnattua koulutusta säännöllisesti. Koulutuspakettia voisivat ostaa tilaajaorganisaatiolta myös kaikki muut asiasta kiinnostuneet.

Koulutuksiin osallistuneet olivat pääosin naisia. Mistä tämä kertoo? Onko kulttuurissamme ajatus, että seksuaalikasvatus on naisten tehtävä? Ovatko kasvatustehtävät sukupuolittuneita ja pidetäänkö sensitiivisistä asioista puhumista naisille luonnollisempana? Seksuaali- ja lisääntymisterveys on usein liitetty naissukupuoleen ja naiseuteen. Tulevaisuudessa olisi tärkeää tutkia ja tarkastella, kuinka isät voitaisiin saada mukaan tämänkaltaisiin toimintoihin. Onko meillä tarpeeksi ymmärrystä yhteiskuntamme sukupuolittuneista rakenteista ja siitä, kuinka voisimme purkaa niitä?

Seksuaalioikeudet tunnetaan vielä heikosti. Ymmärrys siitä, että niiden toteutuminen lisää huomattavasti yhdenvertaisemman elämän toteutumista ja vähentäisi inhimillisen kärsimyksen toteutumista, on vielä lapsenkengissään. Seksuaalioikeuksien toteutuminen mahdollistaisi myös jokaisen turvallisen kasvun seksuaalisuuteen ja takaisi, että jokainen voisi toteuttaa ja ilmaista omaa seksuaalisuuttaan yksilöllisellä tavalla muiden rajoja rikkomatta. (Ilmonen, Korhonen, Lipsanen, Kaukoranta & Kotiranta 2019, 6–7.) Toimin esihenkilönä yhteisössä, jossa työskennellään seksuaaliterveyden edistämisen teemojen parissa. Meille tulee usein harjoitteluun yhteisöpedagogiopiskelijoita, ja työelämän edustajana voin todeta, että tämänhetkinen opetussuunnitelma ei vastaa yhteiskunnassamme vallitsevaan tarpeeseen seksuaalisuuden saralla. Yhteisöpedagogikoulutuksessa tulisi olla ”pakollisena” osana seksuaalisuuteen liittyviä jaksoja.

## Lähteet

Ilmonen, Kamomilla & Korhonen, Elina & Lipsanen, Laura & Kaukoranta, Riikka & Kotiranta, Sanna (toim.) 2019. Seksuaalioikeudet. Helsinki: Väestöliitto. Poliisi 2022. Lapset seksuaalirikosten kohteena – miten päästään kohti turvallisempaa arkea. Uutinen 10.1.2022. Viitattu 3.12.2022. <https://poliisi.fi/-/lapset-seksuaalirikosten-kohteena-miten-paastaan-kohti-turvallisempaa-arkea>

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022121228146>

# Keskustelukulttuuria kehittämässä

## Kokemuksia Tampereen kaupunkiseudun digitaalisesta kansalaispaneelista

**Katariina Pasuri**

Katariina Pasurin yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyössä tutkittiin Tampereen kaupunkiseudun digitaalinen kansalaispaneeli -hankkeen onnistumista hankkeelle asetetun tavoitteen *keskustelukulttuurin ja keskinäisen ymmärryksen lisääntyminen* näkökulmasta. Opinnäytetyössä tarkasteltiin Erätauko-dialogiin pohjautuvan keskustelumenetelmän toimivuutta etäyhteydellä järjestetyissä kansalaiskeskusteluissa. Lisäksi selvitettiin yleisemmin osallistujien ajatuksia nykyisestä keskustelukulttuurista.

Tampereen kaupungin ja Tampereen kaupunkiseudun kuntayhtymän yhteisen hankkeen *Tampereen kaupunkiseudun digitaalinen kansalaispaneeli* toteutusaika oli 4.1.2021–30.10.2022. Hankkeen järjestämässä Suuressa seutukeskustelussa seudun asukkaat pääsivät kertomaan ajatuksiaan ja kuulemaan muiden näkökulmia seudun kehittämistä koskevasta aiheesta *liikenne ja liikkuminen nyt ja tulevaisuudessa*. Kansalaispaneeli koostui etäyhteyksin toteutettavista ryhmäkeskusteluista, joihin osallistui noin 400 seudun asukasta, ja kirjoitetusta verkko-keskustelusta.

Opinnäytetyön aineisto koostui 15 Suuren seutukeskustelun ryhmäkeskusteluun osallistuneen Tampereen kaupunkiseudun asukkaan kokemuksista, joita kerättiin ryhmähaastatteluin. Lisäksi aineistoa täydennettiin osallistuvan havainnoinnin ja asiantuntijahaastattelun keinoin.

Haastatteluiden perusteella asukkaat kokivat kansalaispaneelien kaltaisten keskustelujen järjestämisen itseisarvoiseksi ja merkitykselliseksi toiminnaksi. He toivat esiin, että keskusteleminen on aina hyväksi, ja olivat innoissaan mahdollisuudesta olla mukana oman asuinympäristönsä kehittämisessä. Haastateltavat kokivat saaneensa osallistumisensa myötä uusia näkökulmia liikkumisen tarpeisiin ja haasteisiin. Varsinkin aito kokemuspuhe sai kiitosta, ja se koettiin erityisen hyödylliseksi keskinäisen ymmärryksen kannalta.

Keskusteluissa koetuista haasteista merkittävimmät liittyivät osallistujien liikaan samanmielisyyteen ja aidon dialogisuuden puutteeseen. Vastaavan tyyppisiä dialogeja järjestettäessä tulevaisuudessa olisikin olennaista varmistaa, että tilaisuuden käsikirjoitus ja fasilitointi tukevat riittävästi keskustelun dialogista luonnetta. Aidon dialogisuuden mahdollistajana voisi toimia myös tilaisuuden entistä parempi turvallistaminen. Vaikka osallistuminen koettiin yleisesti ottaen turvalliseksi, esiin nousi myös tilanteen emotionaalinen kuormittavuus varsinkin silloin, kun aiheen koettiin olevan itselle henkilökohtainen.

Kehittämistyönä syntyi ehdotus käsikirjoituksen kehittämiseksi niin, että se tukisi aitoa dialogisuutta entistä paremmin. Lisäksi fasilitaattorille tehtiin ehdotus turvallisen tilan periaatteista ja ohjeistuksesta sekä turvallisemman tilan vaalimisesta, jotta hän voisi entistä paremmin tukea tilaisuuden inklusiivisuutta ja emotionaalista turvallisuudentunnetta.

Haastatteluiden perusteella yleinen keskustelukulttuurimme koettiin suurelta osin terveeksi. Vaikka keskustelukulttuurin rapautumisesta käydään nykyisin paljon yhteiskunnallista keskustelua, haastateltavat kokivat tämän koskevan lähinnä verkossa tapahtuvia kohtaamisia. Sen sijaan erilaisissa yhteisöissä kasvokkain käytävät keskustelut ja satunnaisistakin kohtaamisista syntyvät keskustelut koettiin yhä antoisiksi ja merkityksellisiksi. Verkossa käytävien keskusteluiden haasteet, kuten erilaiset tavat käyttää kieltä, houkutus viestiä kärkevästi ja negatiivisia tunteita ruokkivat algoritmit, tunnistettiin, mutta toisaalta tunnistettiin myös verkkokeskusteluiden tuoma mahdollisuus laajentaa niiden ihmisten piiriä, joiden kanssa keskustella, ja oppia näin uusia asioita valtavalta joukolta erilaisia ihmisiä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella dialogiset kansalaispaneelit voivat olla hyvä keino tukea toivotunlaista, avointa ja inklusiivista keskustelukulttuuria. Ihmiset tahtovat vilpittömästi keskustella ja olla mukana kehittämässä asioita, ja kokemuspuhe oli osallistujien mielestä aidosti hyödyllinen tapa kehittää keskinäistä ymmärrystä.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022121530225>

# Psykologinen turvallisuus järjestöammattilaisten työssä

**Martta Reinikainen**

Martta Reinikaisen opinnäytetyössä *Psykologinen turvallisuus järjestöammattilaisten työssä* selvitettiin, millä keinoin järjestöammattilaisten psykologisen turvallisuuden tilaa voidaan vahvistaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää järjestöammattilaisten ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden tietoisuutta psykologisesta turvallisuudesta. Työn tilaajana oli Humanistisen ammattikorkeakoulun JärKeä – Järjestötyöhön kestävyyttä -hanke.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kevään 2022 aikana teemahaastatteluina JärKeä-hankkeeseen osallistuneilta järjestöammattilaisilta. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin psykologisen turvallisuuden tietoperustaan nojaten aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Haastatteluiden tulosten mukaan järjestöammattilaisten psykologinen turvallisuus muodostui pitkälti samoista asioista kuin muillakin sektoreilla. Psykologiseen turvallisuuteen vaikuttaviksi kokonaisuuksiksi tunnistettiin 1) inklusiivinen toimintakulttuuri, 2) vuorovaikutus ja viestintä, 3) epäonnistumisiin, ongelmiin ja virheisiin suhtautuminen sekä 4) johtajuuden merkitys.

Analyysissä havaittiin, että kolmannen sektorin palkkatyössä on myös muista sektoreista poikkeavia psykologiseen turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tiimin psykologista turvallisuutta voi heikentää vapaaehtoistoiminnan kaltainen työkuulttuuri, jossa tyypillistä on muun muassa joustaminen, epäsäännölliset työajat ja pitkät työpäivät. Järjestöammattilaisten psykologista turvallisuutta voivat heikentää myös hanke- ja projektitoista johtuvat tiimin jäsenten vaihtuvuudet. Psykologiseen turvallisuuteen vaikuttavat osaltaan myös järjestöammattilaisille tyypillinen itsenäinen asiantuntijatyö sekä kolmannen sektorin

monitahoinen johto, jolta toivottiin vahvaa kykyä asiantuntijoiden johtamiseen.

Opinnäytetyössä todettiin, että kolmannen sektorin palkkatyön haasteisiin voidaan vastata kehittämällä järjestöammattilaisten psykologista turvallisuutta. Opinnäytetyön tuotoksena valmistettiin yhteistyössä JärKeä-hankkeen kanssa koulutusmateriaali järjestöammattilaisten psykologisesta turvallisuudesta. Koulutusmateriaali sisältää teoretietoa ja erilaisia harjoituksia, joiden avulla voidaan arvioida ja kehittää tiimin psykologisen turvallisuuden tilaa. Psykologisen turvallisuuden koulutusmateriaali on kaikkien saatavilla ilmaiseksi JärKeä-hankkeen [Hyvinvoiva järjestö -verkkosivustolla](#).

Tutkimus tuotoksineen antoi kolmannen sektorin toimijoille pohdinnan aiheita siitä, millaiset asiat vaikuttavat järjestöammattilaisten psykologiseen turvallisuuteen ja miten sitä voisi kehittää. Kolmannen sektorin palkkatyössä on kuitenkin lukuisia psykologiseen turvallisuuteen vaikuttavia erityispiirteitä, joita toivoisi tutkittavan vielä syvemmin. Mikäli tavoitellaan laajempaa katsausta kolmannen sektorin toimijoiden kokemasta psykologisesta turvallisuudesta, tarvitaan lisää tutkimuksia hallitusten jäsenten ja muiden vapaaehtoistoimijoiden näkökulmasta.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120125412>



# Yhteensovittava johtaminen organisaatioiden muuttuessa

**Eeva Sammalniemi**

Lohjan kaupungin tilaaman opinnäytetyön aiheena oli Lohjan nuorten palvelupiste Ohjaamon yhteensovittavan johtamisen mallin kehittäminen organisaation muutostilanteessa. Ohjaamon palvelualustalla eri organisaatiot tarjoavat nuorille ja nuorille aikuisille matalan kynnyksen palveluja, joiden tarkoituksena on edistää nuorten työllistymistä, opintoihin ohjautumista sekä eri elämänhallinnallisten kysymysten ratkaisemista. Yhteensovittavan johtamisen mallin tarkoituksena on parantaa Ohjaamossa toimivien taustaorganisaatioiden yhteistyötä ja toiminnan laatua sekä tuottaa synergiaetua.

Ohjaamon taustaorganisaatiot kokevat pienempiä ja suurempia muutoksia säännöllisin väliajoin, koska ne uudistuvat koko ajan. Ohjaamoon palveluita sijoittavien taustaorganisaatioiden muutokset tulevat haastamaan Ohjaamon yhteensovittavan johtamisen mallia tulevien vuosien aikana. Kehittämistyön lähtökohtana olikin organisaatiomuutosten vaikutusten ennakointi Lohjan Ohjaamon yhteensovittavan johtamisen mallissa.

Opinnäytetyö oli työelämälähtöinen kehittämistyö, ja se toteutettiin vuoden 2022 aikana. Kehittämistyöhön osallistui neljä Lohjan Ohjaamoon palveluita sijoittavan taustaorganisaation esihenkilöä. Kehittämistyön lähestymistapana oli ennakointi. Aineisto kerättiin kolmella teemahaastattelulla, yhdellä ryhmähaastattelulla sekä opinnäytteen tekijän osallistuvalla haastattelulla. Haastatteluissa selvitettiin esihenkilöiden näkemyksiä yhteensovittavaa johtamista edistävästä ja estävästä tekijöistä organisaatioiden muutostilanteissa.

Aineistosta tehtyä sisällönanalyysiä hyödynnettiin Ohjaamon esihenkilöille suunnatussa työpajassa, jossa laadittiin Ohjaamon yhteensovittavan johtamisen kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelmassa huomioitiin yhteensovittavan johtamisen mallin heikkoudet ja vahvuudet suhteessa ennakoitavissa oleviin uhkiin ja mahdollisuuksiin. Työpajan toteutuksessa hyödynnettiin ryhmäkeskustelumenetelmää. Opinnäytetyön tuotoksena oli Lohjan Ohjaamon yhteensovittavan johtamisen kehittämissuunnitelma.

Aineiston sisällönanalyysin yhteenvetona voi todeta, että Lohjan Ohjaamo koettiin toimivaksi malliksi, jonka ominaisuudet ja tarve tunnistetaan esihenkilöiden kesken. Ohjaamossa tarvitaan silti lisää rakenteita muun muassa perehdytykseen ja yhteistyöhön taustaorganisaatioiden välille. Organisaation vahvuudeksi koettiin muutostilanteiden aiheuttamien riskien tunnistaminen ja ymmärrys yhteistyön merkityksestä Ohjaamon johtamiselle. Organisaatioiden muuttuessa ja esihenkilöiden vaihtuessa on olemassa riski, että Ohjaamon toimintaa ei tunneta tai ymmärretä eivätkä palveluiden merkitys ja suhde toisiinsa tule näkyviksi taustaorganisaatioissa tai niiden päätöksenteossa.

Näiden havaintojen pohjalta laadittiin Lohjan Ohjaamon yhteensovittavan johtamisen kehittämissuunnitelma. Suunnitelmaa hyödynnetään tätä nykyä Ohjaamon johtoryhmätyössä, toiminnan suunnittelussa ja käytännön kehittämistoimissa. Kehittämissuunnitelma pitää sisällään toimenpiteitä, jotka toimivat opinnäytetyön jatkotoimina.

Kohdeorganisaatio hyötyi kehittämistyöstä, koska sen avulla lisättiin yhteistä ymmärrystä tulevien muutostilanteiden vaikutuksista Ohjaamon johtamistaan. Kehittämistyössä saatiin esille esihenkilöiden hiljaista tietoa tutkittavasta aiheesta eri organisaatioiden näkökulmasta. Kehittämissuunnitelman laadinta aloitettiin tunnistamalla vallitsevan yhteistyön kulttuuri vahvuuksineen ja heikkouksineen. Yhteinen tietopohja ja ymmärrys tutkittavasta asiasta laadittiin yhteistyössä. Kehittämistyössä selvitettiin menestystekijöitä, luotiin yhteistyön rakenteita sekä tunnistettiin olemassa olevia yhteisiä toimintamalleja ja -käytäntöjä. Kehittämistyö vahvisti yhdessä tekemistä ja johtamista.

Opinnäytetyö voi olla hyödyllinen myös muille johtamisjärjestelmiään uudistaville organisaatioille. Kehittämistyöstä voi aiheen ajankohtaisuuden vuoksi olla hyötyä kohdeorganisaation lisäksi muillekin samankaltaisesti johdetuille organisaatioille. Asian äärelle pysähtyminen, ilmiön ymmärtäminen ja yhteisen tavoitteen kirkastaminen auttavat muutokseen valmistautumisessa. Yhteiseen kehittämistyöhön kannattaa varata aikaa, koska muutosten vaikutusten ennakkoinnilla voidaan välttää monia haasteita.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112524065>

# Syyttäjälaitoksen esimiesten osaamisen kehittäminen mentoroinnin avulla

**Satu Sarkala**

Satu Sarkalan opinnäytetyössä tarkasteltiin esimiesten osaamisen kehittämistä mentoroinnin avulla Syyttäjälaitoksessa.

Syyttäjälaitos on valtion virasto, jonka noin 600:aa työntekijää tukee 40 esimiestä. Esimiehet työskentelevät monipaikkaisesti ympäri Suomea. Esimiestyön erityispiirteenä on asiantuntijoiden tukeminen monipuolisesti vaikuttaen erityisesti työn aiheuttamaan psykososiaaliseen kuormitukseen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata esimiesten mentoroinnin käyttöönoton toimintamalli, jota hyödynnetään tulevaisuudessa muun asiantuntijatyön mentorointiohjelmissa.

Mentorointi on osaamisen ja kehittämisen tapa, jossa opitaan ja kehitytään tavoitteellisesti luottamuksellisessa suhteessa. Mentorointi on joustava kehittämisen menetelmä. Se sopii esimiestyön lisäksi tukemaan esimerkiksi perehdytystä, urakehitystä tai asiantuntijaksi kasvamista.

Mentoroinnin merkitys korostuu tulevaisuuden työyhteisön työ- ja toimintakulttuuriin vaikuttamisen, tunnelmaston kehittämisen ja innostuksen johtamisen kautta. Varsinkin innostuksen johtaminen tulee olemaan muuttuvan työelämän kovinta ydintä keskustelun, kuuntelun ja me-puheen kautta. Menetelmänä mentorointi tukee monipuolisesti esimiesten osaamisen kehittämistä ja vaikuttaa koko työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin myönteisesti.

Esimiesten mentorointi otetaan Syyttäjälaitoksessa käyttöön vuoden 2023 syyskaudella. Opinnäytetyön toimintamalli tukee prosessia – kuten projekti-suunnitelman ja hankintaprosessin menettelyjä – jo alkuvaiheessa.

Opinnäytetyön tutkimusaineistona käytettiin asiantuntijahaastatteluja, havainnointia ja benchmarkkausta. Aineiston kautta opinnäytetyön näkökulmaksi muodostui käsitys mentoroinnin nykytilasta valtionhallinnossa ja sen monipuolinen hyödyntäminen eri tavoilla. Mentorointi sopii hyvin nykyaikaiseksi kehittämisen menetelmäksi erilaisissa työyhteisöissä ja erilaisissa tehtävissä.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022110321939>

# Opettajasta esihenkilöksi

## Stadin ammatti- ja aikuisopiston sisäinen esihenkilöakatemia väylänä koulutuspäällikön tehtävään

**Jussi Virtanen**

Jussi Virtasen yhteisöpedagogi YAMK -tutkinnon opinnäytetyössä *Opettajasta esihenkilöksi – Stadin ammatti- ja aikuisopiston sisäinen esihenkilöakatemia väylänä koulutuspäällikön tehtävään* kuvattiin henkilökunnan urapolun mahdollistavan toimintakokeilun vaiheita oppilaitoksessa ja neljän osallistujan kehittymistä asiantuntijasta esihenkilöksi. Esihenkilöakatemi-an rakentaminen alkoi alkuvuodesta 2022, ja opinnäytetyössä kuvattiin toimintaa syksyyn 2022 saakka. Kohdeorganisaatio, Stadin ammatti- ja aikuisopisto, on suuri, kunnallinen toisen asteen ammatillinen oppilaitos, jossa työskentelee 30 koulutuspäällikköä johtamassa omia yksiköitään. Tehtävää oppimaan on ollut mahdollista hakeutua myös sisäisen koulutus- ja valmennusväylän kautta.

Opinnäytetyön tavoitteeksi oli asetettu sisäisen valmennus- ja koulutusjärjestelmän käyttöönoton esihenkilöksi haluaville työntekijöille. Neljä valmennettavaa, koulutettavaa henkilöä tutustui akatemian myötä oppilaitoksen esihenkilötyöhön henkilökohtaisen suunnitelmansa mukaisesti ryhmävalmennuksen ja työssäoppimisen keinoin. Organisaatio sai arvokasta kokemusta tästä toiminnasta. Sen perusteella voitaneen suunnitella mahdollista jatkoa ja uusien potentiaalisten esihenkilöiden valmennusta koulutuspäällikön työhön. Mallin pilotointi tuotti kokemuseräistä tietoa, jota voidaan hyödyntää muissakin asiantuntijaorganisaatioissa kehitettäessä johtamista ja valmennettaessa uusia esihenkilöitä organisaation sisällä.

Urapolun luominen onkin konkreettinen esimerkki siitä, mitä tämän opinnäytetyön myötä syntyi. Se herätti kohdeorganisaation sisällä kiinnostusta ja näkemyksen siitä, että malliin kannattaa panostaa jatkossakin. Syvähaastatteluisissa mukana olleet oppijat arvioivat käytännön kokemuksen olleen heille parasta antia ja antaneen valmiuksia toimia kohteena olevassa ammatissa. Yhteiskunnallista vaikutusta arvioitaessa esiin nousivat oppilaitoksen asema yhteiskunnallisena toimijana ja sen toiminnan johtamisen tärkeys ja osaaminen. Esihenkilötyön kehittämiseksi on tätä kautta ajateltuna varsin merkittävät perusteet.

Akatemian kehittäminen ja toiminnan jatkaminen nousivat esiin ensimmäiselle kierrokselle osallistuneiden haastatteluvastauksissa. Toiminnan toistumisen taajuutta jäätiin tuloksissa vielä pohtimaan. Aika näyttää senkin, kuinka moni akatemian toimintaan osallistunut päätyy esihenkilötehtäviin ja millainen heidän lopullinen urapolkunsu on. Mietittäviksi jäävät akatemiamallin jatkokehittelymuodot. Onko seuraava akatemia suunnattu rehtorin paikkaa tavoitteleville koulutuspäälliköille vai opettajan urasta haaveileville opiskelijoille? Lisäksi saman toimintamallin hyödyntäminen muissa organisaatioissa tarjoaa mielenkiintoisen lähtökohdan tuleviin tutkimuksiin.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022111422631>



ISBN 978-952-456-433-5 (verkko)  
ISSN 2343-0664 (painettu)  
ISSN 2343-0672 (verkko)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 154  
© Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2023, Helsinki