

JARI HELMINEN (TOIM.)

DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa

Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022

Diak

Jari Helminen (toim.)

DIAKHUB TUTKII, KEHITTÄÄ JA VAIKUTTAA

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN
VUOSIKIRJA 2022



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

DIAK **VUOSIKIRJA** – DIAK **YEARBOOK 2**

Kannen kuva: Meeri Utti / Diakonia-ammattikorkeakoulu
Taitto: PunaMusta Oy

ISBN 978-952-493-413-8 (painettu)
ISSN 2814-4090 (painettu)

ISBN 978-952-493-414-5 (verkkajulkaisu)
ISSN 2814-5119 (verkkajulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-414-5>

PunaMusta Oy
Tampere 2023



DiakHub kehittää tulevaisuuden sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluja yhdessä asiantuntijoiden sekä palvelujen järjestäjien, tuottajien ja asiakkaiden kanssa.

DiakHub – vaikuttavaa yhteiskehittämistä ja sosiaalisia innovaatioita



6,9 milj. eurolla kehittämishankkeita

30 kehittämishanketta

9 Palveluintegraation muotoilu -valmennusta

137 julkaisua

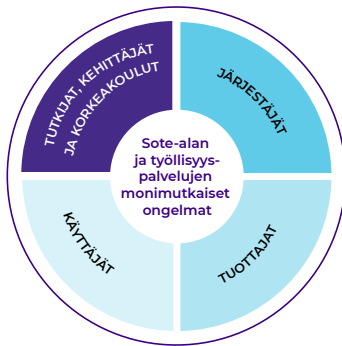
9 kehitettyä mittaria tai palvelutuotetta

Hyvinvointialueiden, kuntien ja palveluntuottajien kehittäjäkumppani



Kehitämme yhdessä

DiakHub kokoaa yhteen sote- ja työllisyyspalvelujen toimijat, heidän osaamisensa ja erilaiset näkökulmansa.



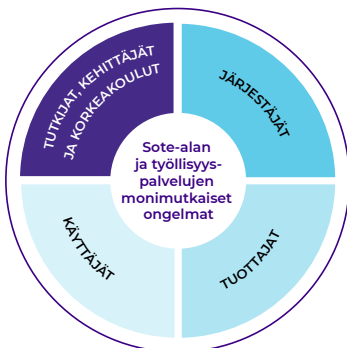
RATKAISUT MONIMUTKAIISIIN ONGELMIIN LUODAAN YHDESSÄ



- MITTAREITA
- TYÖKALUJA
- SOSIAALISIA INNOVAATIOITA
- KEHITTÄJÄVERKOSTOJA
- TOIMINTAMALLEJA
- OPINNÄYTETÖITÄ
- HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ
- TUTKIMUKSIA JA SELVITYKSIÄ
- UUDENLAISIA TAPOJA JÄRJESTÄÄ PALVELUITA
- UUSIA NÄKÖKULMIA JA OIVALLUKSIA



Vaikuttavaa yhteiskehittämistä ja sosiaalisia innovaatioita



DIAKHUBIN MITTARIT JA PALVELUT AUTTAVAT RATKAISEMAAN MONIMUTKAIISIA ONGELMIA



- 3X10D-elämäntilannemittari**
 - eri-ikäisille
 - lastensuojeluun
 - osallisuuden vahvistamiseen
 - kehitysvammaisille ihmisille
- Zekki-digipalvelu nuorten hyvinvoinnin tueksi**
 - Euroopan paras sosiaalinen innovaatio 2021
 - TerveSos-kilpailun voittaja 2022
- Palveluintegraation muotoilu -valmennus**
 - 9 valmennusta mm. sote kuntayhtymien kanssa
- Yhteiskunnallisen yrittäjyyden asiantuntijapalvelut**
 - koulutusta ja tutkittua tietoa
- Huono-osaisuus Suomessa -karttapalvelu**
 - tietoa ja tilastoja eriarvoisuuden vähentämisen tueksi

TIIVISTELMÄ

Jari Helminen (toim.)

**DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa –
Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022**

Helsinki
160 s.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2023
Diak Vuosikirja – Diak Yearbook 2

DiakHubin kehittämistyö alkoi vuonna 2019. DiakHub kokoaa yhteen sosiaali- ja terveystieteiden sekä työllisyyden edistämisen, erityisesti yhteiskunnallisen yrittäjyyden, parissa toimivia ihmisiä. Toiminnassa mukana olevat ihmiset muodostavat osaamiskeskittymän, joka etsii ja luo ratkaisuja ongelmiin, joita voi pitää viheliäisinä, kuten vaikeina ja moniulotteisina.

Toiminta perustuu yhteiskehittämiseen. Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan DiakHubin yhteydessä erilaisia toimintatapoja, jotka mahdollistavat asiakkaiden, ammattilaisten, organisaatioiden johdon ja muiden toimijoiden, kuten opiskelijoiden, osallistumisen tutkimiseen, kehittämiseen ja innovaatioiden rakentamiseen (TKI). DiakHubin piirissä tehtävän TKI-työn aiheita ovat muun muassa huono-osaisuus ja syrjäytyminen, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, monialaista tukea tarvitsevat ihmiset ja heidän tarvitsemansa palvelut, työllisyyden edistäminen, palvelujärjestelmien ja -kokonaisuuksien sujuva toiminta sekä monialainen yhteistyö ja sen johtaminen.

DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022 -julkaisussa tarkastellaan DiakHubin toimintaa ja tuloksia viime vuosilta. Julkaisussa on kolme osaa. Julkaisun ensimmäisessä osassa kuvataan, millaisen tiedon puitteissa DiakHubia kehitetään, millaista tietoa kehittämisessä kertyy ja kuinka tätä tietoa käytetään. Lisäksi ensimmäisessä osassa kerrotaan yhteiskehittämisen toteutumismahdollisuuksista ja palvelujen käyttäjiltä saatavan kokemustiedon merkityksestä kehittämisessä.

Julkaisun toisen osan näkökulmia ovat opiskelijoiden ja palvelujen käyttäjien osallistuminen kehittämiseen. Toisessa osassa käsitellään DiakHubin osallisuutta ylempään ammattikorkeakoulututkimuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Lisäksi kuvataan ammattikorkeakouluopiskelijoiden osallistumista kehittämistoimintaan osana opintojaan. Toisessa osassa kerrotaan myös palvelujen käyttäjien kehittämistoimintaan osallistumisesta.

Painotus on julkaisun kolmannessa osassa, kehittämistyön tuloksissa. Kolmannen osan artikkeleissa kerrotaan Huono-osaisuus Suomessa -karttasivustosta

Diak

ja ruoka-avun hakijoiden parissa tehtävästä monialaisesta työstä. Lisäksi käsitellään nuorille ja nuorille aikuisille suunnattua Zekki-palvelua ja lukiolaisten parissa tehtävää työtä. Kolmannessa osassa tarkastellaan myös maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyyden edistämistä.

Asiasanat: ammattikorkeakoulut, tutkimus- ja kehittämistoiminta, vaikuttaminen, sosiaaliala, terveysala, yhteiskunnallinen yrittäjyys

ABSTRACT

Jari Helminen (edit.)

**DiakHub researches, develops and influences -
Diak University of Applied Sciences Yearbook 2022**

Helsinki
160 p

Diakonia University of Applied Sciences, 2023
Diak Yearbook – Diak Yearbook 2

The development of DiakHub began in 2019. DiakHub unites people from the fields of social and health services as well as employment promotion, especially those working in social entrepreneurship. Involved parties form an ecosystem dedicated to finding and creating solutions to problems that might be considered wicked, difficult and multidimensional in nature.

The operations are based on co-development. In DiakHub's context, co-development means a set of various operational models enabling the participation of customers, professionals, organisational management and students into research, development and the creation of innovations. (RDI). When it comes to DiakHub, the RDI work includes subjects such as inequality and marginalisation, social justice, people in need of multidisciplinary support and the services required by them, employment promotion, the smooth operation of service systems as well as multidisciplinary collaboration and its management.

DiakHub researches, develops and influences – Diak University of Applied Science Yearbook 2022 scrutinises DiakHub's actions and results over the last few years. The publication consists of three parts. The first part describes the kind of information DiakHub's development is based on, what kind of information is yielded by the development process and how this information gets utilised. Additionally, the first part goes over the implementation of co-development and the significance of service users' experiences to the development process.

The second part focuses on students' and service users' participation in the development process and DiakHub's participation into the planning and realisation of a UAS degree. UAS students' participation in the development work is also described. Moreover, the second part addresses how service users participate in the development process.

The publication is weighted towards its third part which goes over the results of the development process. The articles in the third part describe the Inequality in Finland map application and the multidisciplinary work done with people in need of food-aid. Zekki service for young adults and the work done with high school stu-

Diak

dents are addressed as well. The third part also focuses on how immigrant women's chances to get employed are being promoted.

Key words: universities of applied sciences, research and development, influencing, social services, health services, social entrepreneurship

SISÄLLYS

Tiivistelmä	5
Abstract	7
Elina Ylikoski Esipuhe DiakHub - yhteiskehittämisen keinoin kohti kaikille hyvää maailmaa	11
Jari Helminen Johdanto DiakHub - vaikuttavia ratkaisuja viheliäisiin ongelmiin	13

YHTEISKEHITTÄMINEN VIHELIÄISTEN ONGELMIEN RATKAISEMISEN PERUSTANA

Sakari Kainulainen Tiedon kumuloituminen DiakHubissa	24
Niko Nummela ja Olli Vesterinen Yhteiskehittäminen nyt ja tulevaisuudessa	34
Terhi Niemelä ja Marina Steffansson Kokemustiedolla vaikuttavia ratkaisuja viheliäisiin ongelmiin	44

OPISKELIJAT JA PALVELUJEN KÄYTTÄJÄT OSALLISINA YHTEISKEHITTÄMISESSÄ

Anne Määttä, Reija Paananen ja Arja Koski Työelämälähtöisyys monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen YAMK-opinnoissa - yhteiskehittäminen lähtökohtana YAMK-tutkinnolle	54
Marianne Nylund, Katja Päällysaho ja Margarita Sakilayan-Latvala Opiskelijat etsimässä ratkaisuja moninaisten yhteisöjen tarpeisiin projektiopinnoissa	64
Päivi Vuokila-Oikonen, Marja Pinolehto ja Saana Hautala Hyvinvointialusta ratkaisuna nuorten aikuisten toimintakyvyn tukemisessa	72
Jaana Toikkanen, Eeva Salmi, Harri Kostilainen ja Jukka Lindberg Osatyökykyisten työllistymistä edistävien palveluiden yhteiskehittäminen ja skaalaaminen	82

RATKAISUJA VIHELIÄISIIN ONGELMIIN

Sakari Kainulainen, Varpu Wiens ja Joakim Zitting Eriarvoisuuden kaventamista monipuolisen tiedon avulla - esimerkkinä Huono-osaisuus Suomessa -karttasivusto	94
Joakim Zitting ja Sakari Kainulainen Yhteistyötä tarvitaan ruoka-avun tarpeen vähentämiseksi	106
Reija Paananen ja Sakari Kainulainen Vaikuttavia ratkaisuja nuorten hyvinvoinnin vahvistamiseksi - case Zekki	117
Päivi Vuokila-Oikkonen, Katja Nuottila ja Ulla-Maija Luoma Nuorten mielen hyvinvoinnin edistäminen lukiossa - kokeilemalla uusia menetelmiä	129
Miia Heininen, Katri Huovinen, Hanna-Leena Huttunen ja Mirjami Ritola Maahanmuuttajataustaisten naisten digitaitojen ja suomen kielen taidon vahvistaminen - kokemuksia Digillä opin portaille -hankkeesta	138

TUTKIMUSTA, KEHITTÄMISTÄ JA VAIKUTTAMISTA AJANKOHTAISIIIN AIHEISIIN

Jari Helminen Loppusanat DiakHub vastaa ajankohtaisiin tutkimus- ja kehittämistarpeisiin	148
Kirjoittajat	154

Elina Ylikoski

ESIPUHE DIAKHUB – YHTEISKEHITTÄMISEN KEINON KOHTI KAIKILLE HYVÄÄ MAAILMAA

Diakonia-ammattikorkeakoulun toisen vuosikirjan artikkeleja kirjoitettiin tilanteessa, jota leimasivat poikkeukselliset maailmantapahtumat ja vaikeasti ennustettavissa olleet kriisit. Juuri 25 vuotta täyttänyt korkeakouluyhteisömme sai surullisena ja huolissaan todeta, että maailma lähellä ja kaukana oli kaikkea muuta tai ainakin muutakin kuin hyvä. Muun muassa koronapandemian sekä Venäjän Ukrainassa käynnistämän sodan välittömät ja välilliset vaikutukset koskettivat edustamiemme alojen opiskelijoita, opetushenkilöstöä, kumppaniorganisaatioita ja kansalaisia ennennäkemättömillä tavoilla. Sosiaalisen eriarvoisuuden, epäoikeudenmukaisuuden, epätasa-arvon, pahoinvoinnin ja marginaaliin jääneiden yksilöiden tai yhteisöjen ongelmat tuntuivat kasaantuvan ja kärjistyvän entisestään.

Diakin olemassaolon tarkoitus on yksinkertainen: *”Vasta kun maailma on kaikille hyvä, Diakia ei enää tarvita.”* Tätä kirjaa kirjoittaessamme koimme yhteisönä vahvasti, että Diakia kyllä tarvitaan, ehkä jopa enemmän kuin koskaan. Sillä, *miten teemme asioita ja mihin tekemämme asiat vaikuttavat*, on merkitystä. Korkeakoulumme TKIO-toiminnalla (tutkimus-, kehittämis-, innovaatio- ja opetustoiminnalla) vastaamme yhteiskunnassa ja maailmassa juuri nyt esiintyviin ilkeisiin ongelmiin kehittämällä niihin sosiaalisia ja yhteiskunnallisia innovaatioita ja ratkaisuja. Strategiamme mukaisesti tartumme myös sellaisiin aiheisiin ja ilmiöihin, joita ei ole helppoa tai miellyttävää kohdata mutta joiden ratkaiseminen vie taatusti kohti parempaa maailmaa. Tutkittavina ilmiöinä hankkeissamme ovat esimerkiksi asunnottomuus, paperittomuus, prostituutio, lasten ja nuorten vaikeat elämäntilanteet ja mielenterveysongelmat, oppimisen haasteet ja esteet, työllistymisen vaikeudet, kielellinen epätasa-arvo ja yksinäisyys sekä monet muut ilmiöt, joiden ratkaiseminen on vaikeaa. Yhdessä tekemällä ratkaisujen löytäminen on kuitenkin todennetusti mahdollista ja myös monin eri tavoin vaikuttavaa.

DiakHub on Diakin yhteiskehittämisen foorumi, jossa tutkimme, kehitämme, innovoimme ja opimme monimutkaisia asioita yhdessä yhteiskehittämisen ja osallistamisen keinoin. Kutsumme kehittämiseen mukaan eri tahoja: palvelujen käyttäjiä, kansalaisia, palveluntarjoajia, kumppaneita, tutkijoita, kehittäjiä, opettajia ja

opiskelijoita. Etsimme, näemme ja teemme hyvää. Näemme resursseja ja mahdollisuuksia siellä, missä ensi vilkaisulla näyttäisi olevan vain ongelmia ja vaikeuksia. Vaikeinakin aikoina uskomme siihen, että yhteiskehittämisen keinoin meidän on aivan mahdollista edetä kohti kaikille hyvää maailmaa. Kiitos, kun olet matkalla mukana!

Itsenäisyyspäivänä 6.12.2022

Elina Ylikoski

Diakonia-ammattikorkeakoulun kehitysjohtaja

Jari Helminen

JOHDANTO

DIAKHUB – VAIKUTTAVIA RATKAISUJA VIHელიÄISIIN ONGELMIIN

Diakonia-ammattikorkeakoulun olomassaolon tarkoitus kuvataan strategiasa seuraavasti: ”Vasta kun maailma on kaikille hyvä, Diakia ei enää tarvita” (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-c.). DiakHub on Diakin koordinoima osaamiskeskittymä, joka kokoaa yhteen sekä sosiaali- ja terveysalan että työllisyyden edistämisen piirissä toimivia ihmisiä. Se kutsuu mukaan yhteiseen työskentelyyn henkilöitä, joilla on tahto rakentaa entistä inhimillisempää ja kestävämpää maailmaa, mikä on myös Diakin strategian lähtökohta.

Mikä on hub

Nettisanakirjat antavat tavallisesti hub-sanalle kahdesta neljään merkitystä. Sen voidaan kertoa tarkoittavan joko solmukohtaa, keskitintä, keskiötä tai pyöränpää. (Esim. Cambridge English Dictionary, i.a.; Oxford Learner’s Dictionaries, i.a.; Wikipedia, i.a.; Wikisanakirja, i.a.)

Tavallista on, että nettisanakirjoissa hubin kerrotaan olevan lentokenttä, jota käytetään kansainvälisten lentojen vaihtoasemana. Lisäksi sen voidaan todeta olevan jonkin paikan tai toiminnan keskeisin tai tärkein osa, esimerkiksi kaupungin kaupallisen toiminnan keskus. Tyypillistä on myös se, että hubin todetaan olevan polkupyörän keskiosa, johon pinnat on kiinnitetty. (Cambridge English Dictionary, i.a.; Oxford Learner’s Dictionaries, i.a.; Wikipedia, i.a.; Wikisanakirja, i.a.)

Viitataanpa hub-sanalla sitten lentokenttään, jonkin toiminnan keskipisteseen tai polkupyörän keskiöön, sen saamassa merkityksessä on samoja piirteitä. Hub voidaan nähdä *asioita tai toimintoja kokoavana keskipisteenä tai risteysasemana.*

Suomessa hub-toimintoja ovat organisoineet muun muassa kaupungit (esim. Helsingin kaupunki, i.a.), yhdistykset (esim. HUB Turku, i.a.), startup-keskukset (esim. Tampere Startup Hub, i.a.) ja korkeakoulut (esim. Helsingin yliopisto, i.a.). DiakHubin kansainvälisenä vertailukohtana on Wicked Lab (Määttä ym., 2021, s. 31), joka keskittyy viheliäisten ongelmien ratkaisemiseen (Wicked Lab, i.a.).

Mikä on DiakHub

DiakHubin kehittämistyö alkoi vuonna 2019 (Määttä ym., 2021, s. 31). DiakHub kokoaa yhteen *sosiaali- ja terveysalan* palvelujen tuottajia ja järjestäjiä, tutkijoita, kehittäjiä, kouluttajia ja opiskelijoita sekä työllisyyden edistämisen, erityisesti *yhteiskunnallisen yrittäjyyden*, parissa toimivia ihmisiä. Sosiaali- ja terveysalan sekä työllisyyden edistämisen palvelujen käyttäjät – asiakkaat – ovat osallisina toiminnassa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b, i.a.-g; Määttä ym., 2020.) DiakHubin toimintaa ja tavoitteita on kuvattu seuraavasti (Määttä ym., 2021, s. 32):

Hub on osaamiskeskittymä, jossa yhteiskehittämällä kumppaneiden kanssa ratkaistaan hyvinvointiin, terveyteen ja työllisyyteen liittyviä viheliäisiä ongelmia.

Tuotamme innovaatioita julkisen sektorin toimintatapojen uudistamiseen hyödyntämällä monitoimijaista, palveluiden käyttäjäasiakkaat, vaikuttavuustoimijat (järjestöt, seurakunta ja muut palveluntuottajat), korkeakoulun opiskelijat ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI) ja opetushenkilöstön yhdistävää osaamista.

Diakin HUB-toiminta tuo prosessiin uusimman tiedon ja osaamisen sekä mahdollistaa opiskelijoille tiiviimmän roolin työelämälähtöisessä kehittämisessä.

DiakHub toimii verkostomaisesti. Sen toimintaan osallistuvista muodostuu *osaamiskeskittymä*, joka *etsii ja luo ratkaisuja viheliäisiin ongelmiin*. Toimintaan on osallistunut ja osallistuu muun muassa kaupunkeja ja kuntayhtymiä sekä kolmannen sektorin toimijatahoja. Toiminnan perusta muodostuu *yhteiskehittämisestä*. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b, i.a.-g; Määttä ym., 2021, s. 36.)

Mikä on viheliäinen ongelma

Viheliäinen ongelma -käsitteen (*wicked problem*) käyttö on yleistynyt aina 1970-luvulta alkaen. Silloin tieteen ja tutkimuksen nähtiin keskittyneen liiaksi ratkaisuun vain yksinkertaisia, niin sanottuja kesyjä ongelmia (*tame problems*). Sellaisesta esimerkkinä voidaan pitää katkenneen jalan hoitamista sairaalassa. Ongelma on selvästi rajattu, ja siihen on sekä laajasti tunnettuja, hyväksi todettuja että yleisesti käytössä olevia ratkaisuja. (Rittel & Webber, 1973; myös esim. Grint, 2008.)

Sen sijaan esimerkiksi politiikan piirissä ratkottavat ongelmat ovat tavallisesti niin sanottuja viheliäisiä ongelmia. Niitä ei kyetä kuvaamaan kaikenkattavasti, eikä niihin löydettyjen ratkaisujen voida sanoa olevan aina ehdottomasti oikein. Viheliäisiin ongelmiin voidaan löytää sekä paremmin että heikommin toimivia ratkaisuja. Tyypillistä on, että ratkaisuvaihtoehdon toimivuus voidaan osoittaa vasta kohtuullisessa ajassa. (Rittel & Webber, 1973; myös esim. Grint, 2008.) Esimerkkinä viheliäisestä ongelmasta voidaan pitää lasten ja nuorten eriarvoisuutta (Seppä-

lä, 2019). Myös ilmastonmuutosta voidaan pitää viheliäisenä ongelmana, koska se on ihmisen aiheuttama, epämääräinen, monimutkainen, arvolatautunut ja muihin ongelmiin kytkeytyvä. (Heikkinen, 2020.) Suomen itsenäisyyden juhlarahaston Sitran nettisivulla viheliäistä ongelmaa kuvataan erityisen vaikeaksi ja moniulotteiseksi ongelmaksi (Sitra, i.a.):

Ongelma, jonka ratkaiseminen on erityisen vaikeaa. Viheliäiseen, pirulliseen tai ilkeään ongelmaan liittyy yleensä paljon tekijöitä ja muuttujia, jotka tekevät ongelmasta monimutkaisen. Tällaiseen ongelmaan liittyy usein myös erilaisia arvoja ja näkökulmia ja niitä voidaan luonnehtia avoimiksi ja ajassa muuttuviksi. Viheliäiset ongelmat ovat uniikkeja, jolloin ratkaisumallit eivät ole suoraan siirrettävissä ongelmasta toiseen. Siksi niitä tuleekin käsitellä poikkiyhteiskunnallisesti ja laaja-alaisesti.

Analysoimalla yhteensä 129 tekstiä Heikkinen (2020) on selvittänyt, miten viheliäinen ongelma -ilmaisua on käytetty suomen kielessä. Viheliäisen ongelman yläkäsite on *ongelma*. Sen vieruskäsite on *kesy ongelma*, ja näiden välillä on muun muassa *sotkuinen ongelma*. Viheliäisessä ongelmassa voi olla osaongelmia. Ratkaisumahdollisuuksien löytäminen edellyttää, että viheliäinen ongelma pystytään määrittelemään ja sen sijainti systeemissä kyetään paikantamaan. Viheliäisen ongelman ratkaisu ei todennäköisesti ole koskaan täysin tyydyttävä kaikkien osapuolten näkökulmasta, koska epämääräiseen ja monimutkaiseen ongelmaan liittyy paljon erilaisia näkökulmia. (Heikkinen, 2020.)

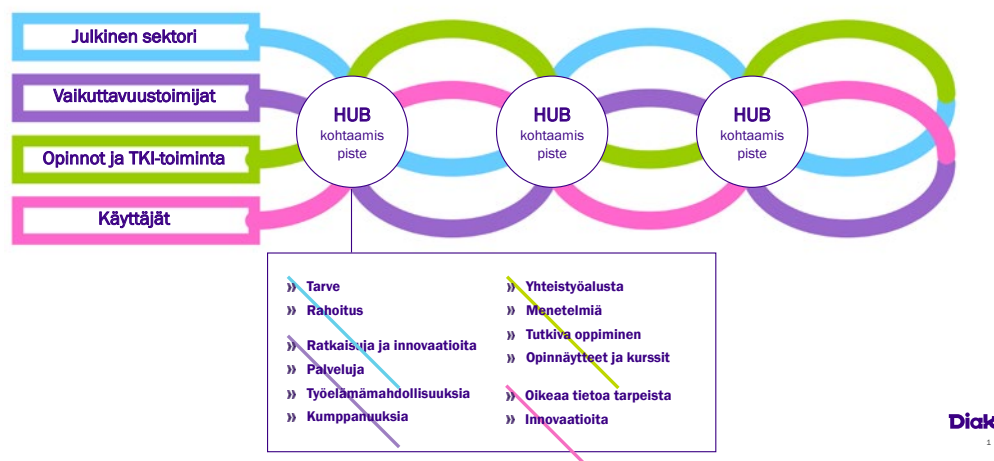
DiakHubin toiminnassa etsitään ja luodaan ratkaisuja viheliäisiin ongelmiin. DiakHubin temaattisia sisältöjä ovat *huono-osaisuus ja syrjäytyminen, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, monialaista tukea tarvitsevat ihmiset ja heidän tarvitsemansa palvelut, työllisyyden edistäminen, palvelujärjestelmien ja -kokonaisuuksien kehittäminen* sekä *monialainen yhteistyö ja sen johtaminen* (Määttä ym., 2020; 2021, s. 33).

Mitä on yhteiskehittäminen

DiakHubin toiminta linkittyy laajempaan Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan (TKI) sekä koulutuspalveluihin. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan lähtökohtana on osallistava tutkimus ja kehittäminen (esim. Keskitalo, 2020, s. 32). DiakHubin toiminta perustuu *yhteiskehittämiseen*, jonka lähtökohtia ovat sekä osallistaminen, osallistumisen tukeminen että osallisuuden vahvistaminen. Yhteiskehittämisen keinoin luodaan ratkaisuja viheliäisiin ongelmiin.

Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan DiakHubin yhteydessä erilaisia toimintatapoja, jotka mahdollistavat asiakkaiden, ammattilaisten, organisaatioiden johdon ja muiden toimijoiden, kuten opiskelijoiden, osallistumisen kehittämiseen. Painotus on eri toimijoiden yhteisessä työskentelyssä. Yhteiskehittämisen syykkeen voi antaa havainto viheliäisestä ongelmasta. Yhteiskehittämisen prosessissa osallistujat tuovat esiin erilaisia kokemuksiaan ja näkemyksiään, tarpeitaan ja toiveitaan sekä asiantuntijuutensa kehittämisen kohteesta. Yhteiskehittäminen tarkoittaakin avointa vuorovaikutusta ja toinen toiselta oppimista. Se tarkoittaa myös avoimuutta ja ennakkoluulottomuutta kokeilla ja kokeilujen pohjalta muotoilla toimintaa paremmaksi. (Kostilainen ym., 2020, s. 36, s. 41–42.) DiakHubin toiminta perustuu *quadruple helix* -nimiseen yhteiskehittämisen viitekehykseen (kuvio 1) (Määttä ym., 2021, s. 34; myös esim. Paananen & Kainulainen, tämä julkaisu).

HUB yhteiskehittämisen alustana



KUVIO 1. *Quadruple helix* DiakHubissa (kuvio: Sofi Perikangas) (Määttä ym., 2021, s. 35).

DiakHubin tehtävänä on tutkia, kehittää ja muotoilla uudelleen erilaisia *hyvinvointiin, terveyteen ja työllisyyteen* liittyviä palveluja. Yhteiskehittämisen kohteena voivat olla *palvelujen toteutustavat ja -käytännöt* tai *yksittäisen työorganisaation toiminta* mutta myös esimerkiksi *kunnan tai laajemman alueellisen kokonaisuuden eri organisaatioiden välinen yhteistyö ja sen johtaminen* (Määttä ym., 2021, s. 34–35). Muun muassa kehittämistarpeiden ja kehittämisen kohteiden määrittelyyn DiakHubin toiminnassa on rakennettu työvälineitä, kuten *Huono-osaisuus Suomessa -karttasivusto*. Sen antamaa tietoa voidaan käyttää kaupunkien, kuntien ja alueiden

palvelujärjestelmien kehittämisessä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-e; myös Kainulainen ym., tämä julkaisu.)

Mitä ovat DiakHubin tuotteet

DiakHubin piirissä on kehitetty tuotteita viheliäisten ongelmien ratkaisemiseen. Niistä tunnetuin lienee *3X10D-elämäntilannemittari*. Sitä voidaan käyttää tietojen keräämiseen asiakkaan elämäntilanteesta. Sen kehittäminen käynnistyi jo vuosien 2015 ja 2016 aikana, ja sitä on käytetty erityisesti 15–25-vuotiaiden nuorten ja nuorten aikuisten parissa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a; Kainulainen, 2019.)

3X10D-elämäntilannemittarilla voidaan arvioida omaa tai perheen elämää vastaamalla keskeisiä elämänalueita jäsentäviin kysymyksiin. Ne käsittelevät asumista, opiskelua, työtä, raha-asioita, perhettä, ystäviä, terveyttä, itsensä kehittämistä, itsetuntoa, tyytyväisyyttä elämään ja vaikeuksien voittamista (Kainulainen, 2019, s. 11). 3X10D-elämäntilannemittarin tulosten perusteella vastaaja voi tarkastella elämäänsä kokonaisuutena. Asiakastyössä elämäntilannemittari voi olla apuna asiakkaan oman äänen esiin saamisessa. Lisäksi se voi olla avuksi monialaisen ja -ammattillisen yhteistyön tekemisessä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a; Paaananen ym., 2019.)

Sosiaali- ja terveystalouden asiakkaan hyvinvoinnin edistäminen on monesti moniammatillista työtä, joten palveluita tulee arvioida myös niiden yhteisvaikuttavuuden näkökulmasta. Palveluiden ja tukimuotojen tuloksellisuuden ja vaikutusten seurantaan tarvitaankin työkaluja. DiakHubissa on rakennettu *ensisijaisten hyvinvointimuutosten arviointi* -työkalua. Sen kysymykset on kohdennettu paitsi asiakkaalle myös hänen omatyöntekijälleen ja muille hänen kanssaan työskenteleville. Ensisijaisten hyvinvointimuutosten arviointi -työkalua on käytetty muun muassa lastensuojelun jälkihuollon nuorten parissa tehtävässä työssä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-d.)

Palveluintegraation muotoilu -valmennus on luotu työvälineeksi erityisesti työntekijöille ja esihenkilöille, jotka työskentelevät eri hallinnonaloilla mutta joilla on yhteisiä asiakkaita. Asiakkaiden moninaisiin palvelutarpeisiin vastaaminen edellyttää jaettua asiakasymmärrystä ja kaikkien asiakkaan kanssa työskentelevien henkilöiden osallistumista yhteiseen työskentelyyn. Palveluintegraation muotoilu -valmennuksen keinoin voidaan kuvata ja selkeyttää eri hallinnonalat ylittävää verkostoyhteistyötä ja tarjota uusia välineitä yhteensovittavaan tiedolla johtamiseen. Valmennus toteutetaan tavallisesti kaksipäiväisenä intensiivisenä työskentelynä monitoimijaisen verkoston kanssa, jolla on yhteisasiakkaita. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-f; Kostilainen ym., 2020, s. 43–46.)

DiakHubin tuotteiden, kuten 3X10D-elämäntilannemittarin, kehittämisestä syntyneitä kokemuksia ja tuloksia on käytetty *Zekki*-palvelun rakentamisessa. Palvelu sisältää 3X10D-elämäntilannemittariin perustuvan, kymmenestä kysymyksestä muodostuvan työkalun, jonka avulla erityisesti 15–25-vuotiaat nuoret voivat kartoittaa omaa elämäntilannettaan. *Zekki*-palvelu auttaa nuorta tämän oman hyvinvoinnin vajeiden ja vahvuuksien jäsentämisessä sekä palvelujen piiriin haikutumisessa. Nuoren kanssa työskentelevä ammattilainen voi tehdä kartoituksen yhdessä nuoren kanssa. Ammattilainen löytää *Zekki*-palvelusta ajankohtaiset tiedot tarjolla olevista eri toimijoiden palveluista. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-i, i.a.-j; Paananen ym., 2021; myös Paananen & Kainulainen, tämä julkaisu.) *Zekki*-palvelu palkittiin vuoden 2021 parhaana eurooppalaisena sosiaalisena innovaationa (Challenge Works, 2022) ja Suomessa TerveSos-kilpailun voittajana vuonna 2022 (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 2022).

Miten DiakHub edistää yhteiskunnallista yrittäjyyttä

Työ- ja elinkeinotoimistojen ja työllisyyden kuntakokeilujen piirissä oli elokuussa 2022 yhteensä 239 100 työtöntä työnhakijaa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022). Työelämän ulkopuolella olevista moni kuitenkin arvioi kykenevänsä työhön ja haluaa työskennellä. He tarvitsevat tukea työllistymisessä. (Kostilainen & Lindberg, 2020.)

DiakHubin piirissä on pyritty edistämään pitkäjänteisesti työllistymisen mahdollisuuksia vaikuttamalla *yhteiskunnallisen yrittäjyyden* toimintaedellytyksiin Suomessa. Yhteiskunnallisissa yrityksissä on kehitetty hyviä käytäntöjä ja malleja vaikeasti työllistyvien, kuten osatyökykyisten, työllisyyden edistämiseen ja työelämään kiinnittymiseen (Salmi & Savela-Vilmari, 2021; myös Salmi ym., tämä julkaisu). Yhteiskunnallisen yritystoiminnan osaamista ja tunnettavuutta tulee kuitenkin vahvistaa. Lisäksi yhteiskunnallisen yritystoiminnan tulee olla paremmin resursoitua. (Kostilainen & Lindberg, 2020, 2021.)

Yhteiskunnallisten yritysten määrän lisäämiseksi sekä niiden toimintaedellytysten ja osaamisen parantamiseksi Suomeen on perustettu *Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus* (YYO). Diakonia-ammattikorkeakoulu ja DiakHub ovat osallisina sen toiminnassa. Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen toiminta käynnistyi lokakuussa 2021. Toiminnan takaa työ- ja elinkeinoministeriön kaksivuotinen rahoitus. Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus tarjoaa neuvontaa ja ohjausta sekä yhteiskunnallisille yrityksille että yritysten neuvonta- ja tukiorganisaatioissa työskenteleville. (Kostilainen & Moilanen, 2022; Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus, i.a.)

Miten koulutus kytkeytyy DiakHubin toimintaan

Yhteistyön tekeminen sekä työ- ja elinkeinoelämän että suomalaisten ja kansainvälisten korkeakoulujen – samoin kuin muiden koulutuksen järjestäjien – kanssa on ammattikorkeakoululle annettu tehtävä (L 932/2014 6. §). Työelämän ja ammattikorkeakoulun välisestä yhteistyöstä voi rakentua molempia osapuolia hyödyttävä kumppanuussuhde, jossa yhteistyön myötävaikutuksesta rakentuu muun muassa uusia yhteistyön tekemisen muotoja ja tapoja sekä palveluita ja tuotteita.

DiakHubin ja Diakin *koulutustoiminnan* välille on rakennettu yhteistyön siltoja. Tämä on konkretisoitunut esimerkiksi *hackathoneissa*, joissa ammattikorkeakouluopiskelijoista muodostetut tiimit ovat kehittäneet ratkaisuja työelämän antamiin ongelmiin, kuten omaisten kanssa tehtävän yhteistyön vahvistamiseen asiakkaan ääni kuullen. (Määttä ym., 2021, s. 39–40.)

DiakHubin ja Diakin koulutustoiminnan yhteistyö on painottunut ylempien ammattikorkeakoulututkintojen alueelle. DiakHubin asiantuntijat ovat osallistuneet *monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon* rakentamiseen ja toteuttamiseen. Sen keskeisenä tavoitteena on kehittää opiskelijan osaamista monialaisen yhteistyön ja asiakaslähtöisten palveluiden johtamisessa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-h.; myös Määttä ym., tämä julkaisu.)

DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa

Diakonia-ammattikorkeakoulu on valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, josta valmistuu ammattilaisia ja asiantuntijoita sosiaali- ja terveysalalle sekä kirkon ja tulkkauksen alalle. Sillä on kampukset Helsingissä, Oulussa, Pieksämäellä, Porissa ja Turussa. Kampusrakennetta ollaan kuitenkin uudistamassa. Tulevaisuudessa Diakonia-ammattikorkeakoululla on kampukset Helsingissä, Oulussa ja Porissa. Turun kampuksen toiminta siirtyy Helsinkiin vuoden 2023 aikana. Pieksämäellä säilyy tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan (TKI) keskittyvä DiakHub-yksikkö, jonka kautta toteutetaan koulutustoimintaa Itä-Suomen alueella. DiakHub Itä-Suomen toiminta käynnistyy valmistelukauden jälkeen syksyllä 2023.

DiakHub on rakennettu ja sen toimintoja on toteutettu valtakunnallisella perustalla. Sen toiminta pohjaa Diakonia-ammattikorkeakoulun strategiaan. Sitä lainaten voi kuvata, että DiakHubin tehtävänä on tunnistaa maailman hätä, etsiä vastauksia monimutkaistuvan maailman kysymyksiin ja ratkaista sosiaalisia ongelmia. DiakHubin tavoitteena on tarjota työkaluja mielekkään elämän ja laadukkaan työn rakentamiseen muun muassa edistämällä sosiaalista osallisuutta ja yhteiskunnallista integraatiota. Lisäksi tavoitteena on kehittää opiskelijalähtöisiä oppimisen ekosysteemejä ja alustoja valtakunnallisesti. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-c.)

Tässä *DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022* -julkaisussa kerrotaan DiakHubin lähtökohdista ja toiminnasta. DiakHubin ja sen toimintojen kehittäminen käynnistyi vuonna 2019. Tämän julkaisun ilmestyessä vuonna 2023 DiakHub on toiminut jo yli kolme vuotta. Niinpä tässä julkaisussa kuvataan erityisesti DiakHubin piirissä tehtyä työtä ja saavutettuja tuloksia viime vuosilta.

Julkaisun aloittavan osan artikkeleissa kerrotaan, millaisen tiedon puitteissa DiakHubia kehitetään, millaista tietoa kehittämisessä kertyy ja kuinka tätä tietoa käytetään. Lisäksi ensimmäisessä osassa kerrotaan yhteiskehittämisen toteutusmahdollisuuksista ja palvelujen käyttäjien kokemustiedon merkityksestä kehittämisessä.

Julkaisun toisen osan artikkeleissa painottuvat opiskelijoiden ja palvelujen käyttäjien rooli ja osallistuminen kehittämiseen. Toisessa osassa käsitellään DiakHubin osallistumista ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suunnitteluun ja toteuttamiseen. Lisäksi tarkastellaan sekä ammattikorkeakouluopiskelijoiden että palvelujen käyttäjien osallistumista kehittämistoimintaan.

Julkaisun kolmannen eli päätösosan artikkeleissa näkökulmana on kehittämis-työn tulokset. Kolmannessa osassa on kuvaus Huono-osaisuus Suomessa -karttasivustosta ja ruoka-avun hakijoiden parissa tehtävästä monialaisesta työstä. Lisäksi kerrotaan nuorille ja nuorille aikuisille suunnatusta Zekki-palvelusta ja lukiolaisten parissa tehtävästä työstä. Kolmannessa osassa tarkastellaan myös maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyyden edistämisen mahdollisuuksia.

DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022 -julkaisuun perehtyessään lukija voi tutustua DiakHubin toiminnan painopisteisiin ja toimintatapoihin. DiakHub on avoin osaamiskeskittymä. Jos kiinnostut yhteistyöstä, ota yhteyttä ja liity DiakHubin verkostoon. Tervetuloa työskentelemään DiakHubin toimijoiden kanssa kaikille hyvän maailman puolesta!

LÄHTEET

- Cambridge English Dictionary. (i.a.). *Hub*. Saatavilla 1.10.2022 <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/hub>
- Challenge Works. (2022). *European social innovation competitions*. <https://challengeworks.org/broader-programmes/european-social-innovation-competitions/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a.). *3X10D®-elämäntilannemittari itsearviointiin ja asiakaslähtöiseen työhön*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/kehittamisyokalut/3x10d/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b.). *DiakHub. Vaikuttavia ratkaisuja viheliäisiin ongelmiin*. Saatavilla 1.10.2022 <https://hub.diak.fi/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c.). *Diakin strategia 2021–2030*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-d.). *Ensisijaisten hyvinvointimuutosten arviointi*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/kehittamisyokalut/ensisijaisten-hyvinvointivaikutusten-arviointi-enska/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-e.). *Huono-osaisuus Suomessa -karttasivusto*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/kehittamisyokalut/huono-osaisuus-suomessa-karttasivusto/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-f.). *Palveluintegraation muotoilu*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/kehittamisyokalut/valmennus-monialalaiseen-yhteistyohon-ja-sen-johtamiseen/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-g.). *Tulevaisuuden hyvinvointipalveluita rakentava osaamiskeskittyminen*. Saatavilla 1.10.2022 <https://hub.diak.fi/etusivu/mika-diakhub/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-h.). *YAMK-tutkinnot. Monialainen ja yhteensovittava johtaminen*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/yamk/monialainen-ja-yhteensovittava-johtaminen/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-i.). *Zekki auttaa nuoren sopiviin palveluihin!* Saatavilla 1.10.2022 <https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/kehittamisyokalut/zekki-digipalvelu-nuorille/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-j.). *Zekki. Miten sulla menee?* Saatavilla 1.10.2022 <https://www.zekki.fi/>
- Grint, K. (2008). Wicked problems and clumsy solutions. The role of leadership. *Clinical Leader*, 1(2), 11–25. https://www.researchgate.net/publication/281357989_Wicked_problems_and_clumsy_solutions_The_role_of_leadership
- Heikkinen, S. (2020). *Aikamme viheliäiset ongelmat. Viheliäinen ongelma -termin käyttö nykysuomessa* [Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202012155097>
- Helsingin kaupunki. (i.a.). *Helsinki Partners*. Saatavilla 1.10.2022 <https://helsinkibusinesshub.fi/>
- Helsingin yliopisto. (i.a.). *Helsinki Alumni Hub on julkaistu. Löydät nyt Suomen suurimman asiantuntijayhteisön verkosta*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.helsinki.fi/fi/yhteistyo/alumneille/helsinki-alumni-hub-julkaistu-loydat-nyt-suomen-suurimman-asiantuntijayhteisön-verkosta>
- HUB Turku. (i.a.). *What the Hub!?* Saatavilla 1.10.2022 <http://hubturku.com/fi/etusivu/>
- Kainulainen, S. (2019). *3X10D®-elämäntilannemittarin kehitystyö 2015–2019*. (Diak Puheenvuoro 28). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-344-5>
- Keskitalo, E. (2020). Osallistavan tutkimuksen ja kehittämisen teoreettisia ja menetelmällisiä lähtökohtia. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämisen- ja innovaatiotoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5* (s. 22–35). (Diak Työelämä 18). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-348-3>

- Kostilainen, H., & Lindberg, J. (7.4.2020). Yhteiskunnalliset yritykset keinona sosiaalisesti oikeudenmukaisempaan työelämään. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002266525>
- Kostilainen, H., & Lindberg, J. (2021). Inklusiivisen työllistymisen menestystekijöitä. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämisen- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6* (s. 163–174). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>
- Kostilainen, H., & Moilanen, H. (15.2.2022). Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksesta näkyy verkoston voima. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022012510200>
- Kostilainen, H., Määttä, A., Nieminen, A., & Perikangas, S. (2020). Yhteiskehittäminen hyvän elämän palvelujen tuotoiluna. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämisen- ja innovaatiotoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5* (s. 36–49). (Diak Työelämä 18). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-348-3>
- L 932/2014. Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>
- Määttä, A., Kainulainen, S., Paananen, S., & Kostilainen, H. (7.4.2020). Yhteiskehittämällä ratkaisuja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden vahvistamiseksi. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002266524>
- Määttä, A., Paananen, R., Kainulainen, S., & Kostilainen, H. (2021). DiakHub. Yhteiskehittämällä ratkaisuja moniulotteisiin haasteisiin. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämisen- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6* (s. 31–41). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>
- Oxford Learner's Dictionaries. (i.a.). *Hub*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/hub>
- Paananen, R., Alanko, R., & Kainulainen, S. (2021). Digitaalinen Zekki-palvelu yhdistää nuorten tarpeet ja tarjolla olevan tuen. *Kasvun tuki, 1*. <https://kasvuntuki.fi/aikakauslehti/julkaisut/kasvun-tuki-aikakauslehti-12021/paananen/>
- Paananen, R., Kainulainen, S., Höppönen, E., Leikas, H., Lindström, A., & Lökfors, J. (21.3.2019). Kiintiönuoria vai oikeasti osallisia? *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201903199224>
- Rittel, H. W. J., & Webber, M. M. (1973). Dilemmas in a general theory of planning. *Policy Sciences, (4)*2, 155–169. https://urbanpolicy.net/wp-content/uploads/2012/11/Rittel+Webber_1973_PolicySciences4-2.pdf
- Salmi, E., & Savela-Vilmari, K. (toim.). (2021). *Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa. Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen*. (Diak Työelämä 24). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-387-2>
- Seppälä, M. (28.3.2019). Mistä on kyse lasten ja nuorten eriarvoisuudessa? *Sitra*. <https://www.sitra.fi/blogit/mista-kyse-lasten-ja-nuorten-eriarvoisuudessa/>
- Sitra. (i.a.). *Tulevaisuussanasto. Viheliäinen ongelma*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.sitra.fi/tulevaisuussanasto/viheliainen-ongelma/>
- Tampere Startup Hub. (i.a.). *Tampere Startup Hub*. Saatavilla 1.10.2022 <https://startuphub.fi/>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). *TerveSos-palkinto. TerveSos-palkinnon 2022 saajat*. <https://tervesos.fi/tervesos-palkinto/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). *Työttömiä työnhakijoita elokuussa 239 100*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyottomia-tyonhakijoita-elokuussa-239-100>
- Wicked Lab. (i.a.). *Create systems change*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.wickedlab.co/>
- Wikipedia. (i.a.). *Hub*. Saatavilla 1.10.2022 <https://en.wikipedia.org/wiki/Hub>
- Wikisanakirja. (i.a.). *Hub*. Saatavilla 1.10.2022 <https://fi.wiktionary.org/wiki/hub>
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. (i.a.). *Tulevaisuuden yhteiskunnan rakentajille*. Saatavilla 1.10.2022 <https://yyo.fi/>

YHTEISKEHITTÄMINEN
VIHელიÄISTEN ONGELMIEN
RATKAISEMISEN
PERUSTANA

Sakari Kainulainen

TIEDON KUMULOITUMINEN DIAKHUBISSA

DiakHub on Diakissa uudenlainen tapa etsiä ja tuottaa synergiaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa. DiakHubin toiminta rakentuu quadruple helix -ajattelulle (ks. Perikangas ym., 2022), jossa tuodaan eri toimijoita yhteen pöytään ratkaisemaan yhteistä ongelmaa. DiakHub toimii eräänlaisena solmukohtana näille toimijoille, mutta kyse ei ole ainoastaan käytännön yhteistyöstä vaan myös DiakHubiin kasautuvien kokemusten, osaamisen ja erilaisen tiedon kumuloitumisesta. Tässä artikkelissa keskitytään pohtimaan sitä, miten DiakHubin sisäisen osaamisen kasvattaminen olisi mahdollista.

Tiedon eri muodot

Ihmiset käsittelevät tavanomaisessa toiminnassaan valtavasti informaatiota, joka muuntuu joskus myös tiedoksi asti. Tätä normaalin elämisen ohessa syntyvää tietoa kutsutaan arkitiedoksi. Arkitietoa kertyy nimensä mukaisesti ihmisten jokapäiväisessä elämässä kokemalla, lukemalla ja kuulemalla. Arkitiedolle on ominaista, että sen taustalla ei välttämättä ole systemaattisesti toteutettua tiedonkeruuta ja että se pohjautuu subjektiiviseen näkemykseen jostakin asiasta. Arkitieto kuvastaa ihmisen käsityksiä ja mielipiteitä.

Eräänlainen arkitiedon laajennus on ymmärtää tieto yhteisöllisesti ja ajallisiin kokemuksiin perustuen tuotetuksi. Tällöin voidaan puhua perinnetiedosta (*indigenous knowledge*), jolla voi olla suuri merkitys erityisesti kehittämistoiminnassa (Agrawal, 1995). Paikallisen perinnetiedon varassa ja arjen kokemuksiin pohjaten ihmiset ovat selvinneet ja keksineet ratkaisuja ongelmiin. Tämä tapa ratkoa ongelmia on jäänyt vähemmälle, kun sen on korvannut tieteellinen tapa suhtautua ongelmiin.

Myös tieteellinen tieto kertoo tutkijoiden käsityksistä, mutta toisin kuin arkitieto se pohjaa erityisin menetelmin tehtyihin analyyseihin ja niistä vedettyihin johtopäätöksiin. Toinen keskeinen ero arkitiedon ja tieteellisen tiedon välillä on siinä, että kun arkitieto on kunkin yksilön henkilökohtaista ajattelua, tieteellinen tieto sen sijaan on kollektiivista. Tieteellinen tieto katsotaan todeksi, mikäli valtaosa sen alan tutkijoista pitää sitä totena. Absoluuttisia totuuksia on vain harvoja, minkä vuoksi tieteellinen totuus on totta vain niin kauan, kunnes sille ei löydy parempaa

vaihtoehtoa. Käsitteelliset mutkat oikoen tieteellinen tieto onkin kerroksellista uuden tiedon kumotessa tai vahvistaessa edeltävän tiedon. Siitä, kuinka uudet teoriat ja uusi tieto syntyvät ja kuinka niistä tulee tieteellistä tietoa, on lukuisia keskenään kiisteleviä näkemyksiä (Niiniluoto, 2015).

Tietoa syntyy ihmisestä riippumattomista ja hänestä riippuvista tekijöistä, ja tiedon etsintä kohdistuu erilaisten intressien suuntaamana. Tieteenfilosofi Karl Popper (1972) on jaotellut todellisuutta kolmeen erilaiseen maailmaan. Hänen näkemyksensä mukaan on eroteltavissa fysikaalinen ”maailma 1”, mentaalinen ”maailma 2” sekä ihmisen kielellisen ja sosiaalisen toiminnan kautta syntyvä kulttuurinen ”maailma 3”. Popperin kolme maailmaa ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa muovaten toisiaan. (Kuosma, 2015.) Tieteellinen tieto kumuloituu Popperin mukaan maailma 3:ssa.

Myös toisella filosofilla, Jürgen Habermasilla, tieto eri merkityksineen näyttelee keskeistä roolia yhteiskuntien kehityksessä. Tiedonintressit liittyvät Habermasilla työhön, kieleen ja valtaan. Habermasin ajattelussa tietoa tarvitaan yhteisön olemassaoloon (tekninen tiedonintressi), tiedon ymmärtämiseen ja siirtämiseen (hermeneuttinen tiedonintressi) sekä olemassa olevan perinteisen tiedon uudistamiseen (emansipatorinen tiedonintressi). (Huttunen, 2014.) Tietoa siis syntyy monenlaisista ilmiöistä, ja syntyvällä tiedolla on erilaisia tavoitteita.

Käytännön tasolla tieteellisen tiedon määrä kasvaa ensisijaisesti julkaistaessa tutkimustuloksia vertaisarvioituissa joulneleissa tai tieteellisissä kirjoissa. Tiede on luonteeltaan autonomista siten, että sen harjoittajilla on vapaus kiinnittää huomionsa sinne, mihin haluaa. Tässä vapauden maailmassa keskeistä on kuitenkin se, että tiede pyrkii säätelemään itseään – toisin kuin monesti arkitieto – korjaamalla käsityksiään siinä tapauksessa, että uusi näkemys on (empiirisesti) perustellumpi kuin aiemmin vallalla ollut näkemys. Vaikuttavin tieteellinen tieto kerää eniten kollegoiden viittauksia näiden kirjoittamissa julkaisuissa. Joissakin tilanteissa koko tieteenalan perustavaa laatua olevat näkemykset kuitenkin muuttuvat, jolloin puhutaan paradigman muutoksesta. Tällöin uusi, kumuloituva tieto asettaa vanhan tiedon perusteet kyseenalaisiksi.

Yliopistoissa on jo vuosisataiset perinteet sille, kuinka arvioida tuotetun tiedon merkitystä tieteen kentällä. On syntynyt järjestelmiä, joilla voidaan asettaa yliopistoja, tieteenaloja ja yksittäisiä tutkijoitakin paremmuusjärjestykseen keskenään enemmän tai vähemmän objektiivisesti. Järjestelmässä on sisäänrakennettu kilpailu ”ykköspaikoista” ja luonnonlain mukainen karsinta hänille jääville. Ne organisaatiot ja yksilöt, jotka kykenevät kumuloimaan eniten kollegoiden siteeraamia julkaisuja ja sitä kautta hankerahoituksia ja erilaisia tunnustuksia, menestyvät parhaiten.

Ammattikorkeakoulukentällä tilanne on erilainen. Mutanen ja Kotila (2005) ovat pohtineet ammattikorkeakoulun tekemän tutkimuksen erityispiirrettä sen alkuvuosina kantaen huolta siitä, että se kykenisi pitämään erityispiirteensä esillä: ”Luonnollisesti perinteinen akateeminen kvalifikaatio [henkilöstölle] voi olla eduksi. Kuitenkaan se ei välttämättä riitä eikä myöskään ole välttämätön. Siten onkin tärkeää, että samalla kun ammattikorkeakoulututkimuksen paradigmaa täsmennetään, niin myös henkilöstön kvalifikaatiovaatimuksista ryhdytään käymään avointa keskustelua huomioiden ammattikorkeakoulututkimuksen luonnetta koskeva keskustelu. Ilman tällaista keskustelua on mahdollista, että epähuomiossa uudenlaisten ammattikorkeakoulujen sijaan perustetaan perinteistä yliopistoja.”

Pelkkä teoreettinen tieto ei aina auta käytännön muutostyössä. Kehittämistoiminnassa tarvitaan monenlaista tietoa suunnittelun ja toteutuksen suorittamiseen. Erilaisella tiedolla on oma paikkansa pohdittaessa tiedon hyödyntämistä paremman ymmärryksen, ongelmien ratkaisujen ja muutosten aikaan saamisessa. Yhteisöllisiä tai organisatorisia muutoksia ei ole perusteltua toteuttaa pelkkien subjektiivisten kokemusten varaan. Päätösten taustalle ja toteutusten hyötyjen arvioimiseksi tarvitaan mahdollisimman objektiivista ja pysyvää, tieteelliseen ajatteluun (*scientific knowledge*) perustuvaa tietoa, jota suhteutetaan organisaatiossa tai yhteisössä vallitseviin ammattilaisten toimintatapoihin (*tacit knowledge*). Arkitieto on meille jokaiselle – niin asiakkaalle kuin ammattilaiselle – kertyvää kokemusta ja näkemystä yhteiskunnan ja esimerkiksi työyhteisön jäsenenä, ja se myös rakentaa suhtautumistamme muutoksiin ja arvostuksiimme. Vaikka arkitieto ei aina kestä objektiivista tarkastelua, se on kuitenkin tarpeen ottaa huomioon ottamalla yksilöt mukaan muutosten tekemiseen. Tällöin he voivat tuoda esiin paikallisesti (aiemmin) toimineita ratkaisuja (*indigenous knowledge*). Nämä eri näkökulmat tiedosta nivoutuvat yhteen korkealaatuisessa soveltavassa tutkimuksessa. Erilaisia tiedon tuottamisen tyyppejä ja tapoja niiden hyödyntämiseksi on jäsennetty taulukkoon 1. Artikkelin lopussa pyritään hyödyntämään tätä jäsenystä pohdittaessa, kuinka näistä erilaisista tiedon tyypeistä saataisiin kumuloitumaan kehittämisorganisaatiota hyödyttävää osaamista.

TAULUKKO 1. Ammattikorkeakoulun tiedonmuodostuksen lähteet ja kehittämisessä huomi-
oon otettavat tekijät

	Arkitieto	Ammatillinen tieto	Tieteellinen tieto
Tiedon tyyppi	Perinne, arjen sujuminen	Taito ja kokemus, organisaation tavat toimia	Teoria
Tiedon välittämisen tapa	"Näin on ennenkin tehty"	Työkokoukset, ammatilliset julkaisut	Tieteelliset julkaisut
Tiedon-intressi	Ymmärtäminen ja siirtäminen (hermeneuttinen)	Yhteisön olemassaolo (tekninen)	Uudistaminen (emansipatorinen)
Kehittämisen tavat	Osallistavat menetelmät	Palveluiden uudelleenorganisointi	Arviointi ja vaikuttavuus-tutkimukset

Tiedon monet muodot - mitä tietoa kehittämistoiminnassa syntyy?

Popperin mukaan kaikki tieto syntyy ratkaistessamme jotakin ongelmaa. Tieteellisen tiedon juuret ovat hänen mukaansa empiriassa, siitä tehtävissä havainnoissa ja ihmismielen tuottamissa teorioissa. (Kuosma, 2015). Laaksovirta (1983) näkee arkitiedon ja tieteellisen tiedon väliin sijoittuvan myös ammatillisen tiedon. Lisäksi tieteellinen tieto ja arkitieto tuottavat hänen mukaansa syötteitä toisilleen. Tämä ajattelu erillisestä ammattilaistiedosta lähestyy Popperin näkemystä tiedon syntymisestä ratkaistessamme ongelmaa – sen osana tai yhteydessä. Kategorinen jako tieteelliseen tietoon ja muuhun (vähempiarvoiseen) tietoon vaikuttaa olevan keinotekoinen.

Kehittämistoiminnassa keskeisessä roolissa ovat hankkeiden suunnittelijat ja toteuttajat. Hankesuunnittelijoille kertyy hyvä käsitys siitä, millaisia tarpeita yhteiskunnassa on sekä rahoituskanavien painotusten että käytännön toimijoiden tarpeiden perusteella. Erilaiset hankaluudet kohderyhmissä ja aukkopaidat palvelujärjestelmässä paikantuvat toteutusvaiheessa. Erityisesti syntyy kokemuksia siitä, kuinka siilomaista palvelurakennetta voitaisiin muuttaa niin, että asiakkaiden tarpeet tulisivat paremmin täytetyiksi. Kyse ei ole pelkästään raportoiduista tuloksista ja huomioista vaan myös toimintatavoista ihmisten ja organisaatioiden välillä. Puhutaan kehittäjien hiljaisesta tiedosta (*tacit knowledge*) ja ehkä myös sosiaalisesta pääomasta (suhteessa ulkopuolisiin toimijoihin).

Kehittämistoiminnassa syntyy myös kehittämisraportteja sekä tieteellisiä analyyssejä toiminnan vaikutuksista organisaatioille, ammattilaisille ja kohderyhmille. Kehittämisraportit julkaistaan monesti ammattikorkeakoulujen omissa julkaisusarjoissa tai tulokset tiivistetysti ammattilehdissä. Raporttien muodot ovat hyvin erilaisia, vaikkakin projektiraporttien keskeisiä sisältöjä säätelevät projektin luonne ja rahoittajien vaatimukset. Erilaisuudesta ja perimmäisestä tavoitteen vaihtelevuudesta johtuen raporttien sisältämän tiedon kumuloituminen on vähäistä.

Tehdyistä kehittämishankkeista, esimerkiksi niiden kokoluokasta ja sisällöstä, jää jälkiä erilaisiin tietokantoihin. Tiedot ovat suhteellisen niukkoja, mutta ne kerätävät esimerkiksi rahoittajatahojen rahoittamien hankkeiden määristä ja kohdentumisesta eri kohderyhmiin. Samoin rekistereihin sisältyy erilaisia dokumentteja. Harvemmin tietoa tuntuu kertyvän hankkeiden sisällöstä, ja se vaatisikin oman erityisen tehtävänsä sisällön ja tulosten analysoimiseksi. Kehittämishankkeille on kuitenkin luonteenomaista, että niistä jää monenlaisia jälkiä tietojärjestelmiin sekä lisäksi työntekijöille ja kehittämisen kohteena olevalle organisaatiolle hiljaista tietoa, joka näkyy esimerkiksi uudistuneina käytäntöinä tai uusina kokeiluina.

Oman tiedon kumuloitumisen kohtansa muodostaa organisaation henkilökunta. Ammattikorkeakoulukentällä henkilökunnan osaaminen suuntautuu vähintäänkin kolmeen suuntaan: teoriaan (tutkimus), empiriaan (kehittämistyö) ja pedagogisiin (opetus-) taitoihin (Kainulainen, 2012). Tiedon tuottamiseen voidaan osallistaa myös opiskelijoita muutoinkin kuin opinnäytetöissään. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat erilaiset intensiivijaksot (Hälikkä ym., 2009) osana opiskelijoiden oppimisprosessia.

Arkitiedon ja tieteellisen tiedon väliin tai niitä yhdistämään on syntynyt uudenlainen tiedon tuottamisen menetelmä ja näkemys, josta käytetään nimitystä kokemustieto tai kokemustutkimus. Jälkimmäinen eroaa edellisestä siinä, että kokemustutkimusta tuotetaan tieteellisiä menetelmiä hyödyntäen, kun taas kokemusasiantuntija keskittyy oman kokemuksensa hyödyntämiseen. Nieminen (2014) on jäsentänyt tällaista uudenlaista tietoa seitsemään tasoon, joissa kokemuksen ja tiedon luonne vaihtelevat.

Suppeimmillaan kokemustiedosta voidaan puhua silloin, kun ihminen kokee jotakin tavanomaisessa arjessaan. Tämä on hyvin lähellä edellä mainittua arkitietoa. Seuraavalla kokemustiedon tasolla ihminen muuttaa rooliaan ja elää toisena ihmisenä pidemmän aikaa kokien tämän kokemuksia arjessa. Kolmannella tasolla voidaan hetkellisesti pistäytyä ajatuksellisesti toisessa roolissa tunnustelemalla ajatuksen voimalla, millaista toisen ihmisen elämä saattaisi olla. Neljännellä ja viidennellä tasolla katsellaan esityksiä ja kuunnellaan tarinoita. Sitä kautta koetaan

(pyritään kokemaan) toisten ihmisten autenttisia elämäntilanteita. Kuudennella tasolla joidenkin ihmisten kokemuksista kuullaan muiden ihmisten kertomina. Seitsemännellä tasolla luetaan (tutkimuksia tai uutisia) ihmisten elämäntilanteista.

Tiedon siirtäminen hyödyntämään päätöksentekoa

Yliopistojen hallinnollinen autonomia – joidenkin mukaan osin myös tieteellinen autonomia – on kuitenkin vähentynyt samalla, kun yliopistoille on tullut velvoitteita tuottaa yhteiskuntaa hyödyttävää tietoa. Suomessa tämä velvoite näkyy yliopistojen kolmantena tehtävänä tutkimuksen ja opetuksen ohella sekä yliopistojen hallinnon uudistumisella yliopiston ulkopuolisten jäsenten osuutta päätöksentekolimissä kasvattaen.

Kolmannen, yhteiskunnallisen tehtävän hoitaminen merkitsee uudenlaisia tapoja tuottaa tietoa ja soveltaa sitä käytäntöön. Kun uutta tietoa on perinteisesti tuotettu lähinnä koettelemaan aiempien tulosten perusteella muodostettuja teorioita, nykyisin tiedolla on arvoa myös suoraan käytännössä. Korkeakoulujen yhteys (kolmas tehtävä, *third mission*) ympäröivän yhteiskunnan kanssa on tuttua useimmissa maissa (Lyytinen ym., 2015). Kolmannen tehtävän toteuttamiseen tarvitaan erityinen prosessi (*knowledge transfer*) siirtämään tieteellistä tietoa käytäntöön. Tätä tehtävää tiedetulosten hyödyntämiseksi käytännössä toteutetaan yliopistojen lisäksi ja erityisesti ammattikorkeakouluissa. Perinteisessä mallissa korkeakoulu ja yhteiskunta ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa erityisesti niin, että yhteiskunnan toiminnasta muodostetaan ymmärrystä ja selitysmalleja tieteellisen toiminnan keinoin ja tämä ymmärrys siirretään yhteiskunnan käyttöön, esimerkiksi lainsäädännön uudistamiseen tai muunlaiseen ohjaukseen. Nykyään vuorovaikutus on kuitenkin paljon monimuotoisempaa ja vuorovaikutuksellisempaa kuin aiemmin (Lyytinen ym., 2015).

DiakHub tiedon kumuloijana ja siirtäjänä

DiakHubissa tehdään paljon sellaista käytännön toimintaa, jossa tietoa kertyy – puhtaasti tieteellisen tiedon lisäksi – muita kanavia pitkin. DiakHubin toiminnassa tuotetaan tieteellisiin teorioihin nojaavien julkaisujen ohella ammatillisiin käytäntöihin ja TKI-prosessien toimintaan ja johtamiseen liittyvää tietoa. Näiden julkaisujen tavoitteena ei ole niinkään uudistaa tai testata teorioita vaan uudistaa ja pilotoida palvelujärjestelmiä ja ammattilaisten työtä. Hyyppä ym. (2017) ovat jäsentäneet tämänkaltaista ”monikanavaista” tiedon tuottamista ekosysteemiksi, jossa tiedon julkaiseminen, näkyvät tuotokset ja toimijoiden hiljainen tieto ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Näkyviä tuotoksia ovat esimerkiksi tieteelliset

ja ammatilliset julkaisut eri muodoissaan sekä monenlaiset tuotteet, joita voivat olla esimerkiksi hackathonit tai internetsivustot. Näkymättömiä tuloksia ovat taas sellaiset tuotokset, jotka jäävät usein vähemmälle huomiolle. Tällaisia tuloksia voivat olla esimerkiksi muistiinpanot ja esitykset tilaisuuksissa. Tietoa kasautuu siis hyvin monia reittejä ja tallentuu moniin erilaisiin paikkoihin ja muotoihin. Keskeistä olisi syntetisoida näitä tuotoksia.

DiakHubissa tehdään arvopohjaista työtä haastavien, ilkeiden ongelmien ratkaisemiseksi. Työn tekeminen ja suuntaaminen eivät voi kuitenkaan perustua pelkästään arvoihin tai tunteisiin, vaan tavoitteiden pohjalla tulee olla ymmärrystä ja tietoa kohteena olevasta ilmiöstä. Jotta tietäisimme, mitä meidän kannattaa tehdä ja minkälainen kädenjälki – vaikutus ja vaikuttavuus –työstämme jää, tarvitsemme systemaattista, kumuloitunutta tietoa aiemmista kokemuksista. Organisaatio-
tasolla tällaisen tiedon kasaaminen edellyttää selkeää rakennetta ja järjestystä sekä vuorovaikutusta ja dialogia korkeakoulun ja yhteiskunnan välillä – mutta myös luovuutta ja innovatiivisuutta.

DiakHubin kestävän menestymisen salaisuuden koetinkivi on se, kuinka hyvin kokoamme dataa, synnyttämme siitä informaatiota ja jalostamme siitä tietoa, sekä erityisesti, kuinka onnistuneesti tieto kumuloituu niin, että olemme huomenna parempia toimijoita kuin olimme eilen. Tiedon kumuloitumiseen tulee siis jatkossa kiinnittää huomiota. Meidän tulee rakentaa prosessit ja tavat tallentaa syntyvää tietoa tulevien kehittämishankkeiden pohjaksi. Yksi esimerkki tällaisesta tiedon jalostamisesta on siirtyminen tehdyn toiminnan kuvaamisesta tulosten kuvaamiseen ja syntyvien tuotteiden systemaattiseen muotoiluun. Taulukkoon 2 on laadittu yksi mahdollinen jäsenitys edellytyksistä ja mahdollisuuksista kumuloida aiempaa systemaattisemmin tietoa siitä, mitä olemme oppineet kehittämistoimintaa tehdessämme.

TAULUKKO 2. Tiedon kumuloituminen DiakHubissa

	Arkitieto	Ammatillinen tieto	Tieteellinen tieto
Tiedon koaminen	Toimijoiden (asiakkaiden, työntekijöiden) arjen ja historian kartoittaminen ja käyttäytymisen ymmärtäminen.	Työntekijöiden yhteensovittavien työprosessien kartoittaminen työpajoissa.	Systemaattinen tiedonkeruu kaikessa toiminnassa.
Menetelmä	Systemaattinen kuunteleminen ja kirjaaminen, osallistavien menetelmien käyttäminen.	Systemaattiset tavat kirjata työprosesseja (tms.).	Systemaattiset, sovitut toimintatavat arviointi- ja vaikuttavuustutkimuksissa, toimintatutkimus.
Kumulointuminen	<p>Kokemusten jakaminen Diakissa työskentelevien ammattilaisten kesken kokouksissa ("kuulumisia kentältä") ja onnistumisten kirjaaminen hankeraportteihin.</p> <p>Vuosittainen tulosten systemaattinen läpikäynti ("mitä olemme oppineet -kirjaus").</p> <p>Vuosittainen kokemusten systemaattinen läpikäynti.</p>	<p>Ammatilliset julkaisut kokotekstimuodossa helposti saatavilla teemoittain.</p> <p>Uusien julkaisujen käsittely ryhmässä.</p> <p>Julkaisujen luokittelu tietokantaan sovituin asiasanoin.</p> <p>Uusien julkaisujen automaattinen nosto DiakHubin verkkosivuston etusivulle.</p> <p>Vuosittainen tulosten systemaattinen läpikäynti ("mitä olemme oppineet -kirjaus").</p>	<p>Tieteelliset julkaisut kokotekstimuodossa helposti saatavilla teemoittain.</p> <p>Uusien julkaisujen käsittely ryhmässä.</p> <p>Julkaisujen luokittelu tietokantaan sovituin asiasanoin.</p> <p>Uusien julkaisujen automaattinen nosto DiakHubin verkkosivuston etusivulle.</p> <p>Vuosittainen julkaisujen sisältöjen systemaattinen läpikäynti ("mitä olemme oppineet -kirjaus").</p>

DiakHubin osalta kaiken tekemisen ja siitä syntyvän datan ja tiedon muuttuminen ymmärrykseksi ja viisaudeksi on oleellista uusien innovaatioiden synty miseksi. Tämän vuoksi kumuloituvaan tietoon ja sen käsittelyyn on syytä käyttää hieman aikaa. Jotta tieto kumuloituu, sitä tulee kerätä johonkin. Vielä parempi on, jos dataa ja informaatiota kerätään organisaatiossa yhtenäisin menetelmin. Tämä tarkoittaa pysähtymistä sen ääreen, kuinka toimimme kentällä, miten keräämme tietoa yksittäisiltä työntekijöiltä ja organisaation toimintatavoista ja kuinka analysoimme syntyvää dataa. Mikäli tiedonkeruutavat eivät ole systemaattisia, tietoa ei voi

yhdenmukaisesti koota hyödynnettäväksi digitaalisissa järjestelmissä ja syntyvä informaatio jää pistemäiseksi atomiksi ilman laajempaa hyödynnettävyyttä. Digitaalisuus on ratkaisevassa roolissa organisaation osaamisen vahvistamisessa. Usein tietojärjestelmiä rakennetaan organisaation johdon tarpeista käsin tilastointiin ja tuloksien osoittamiseen. Tulee kuitenkin muistaa, että osaaminen on viime kädessä ihmisissä ja tavoitteiden saavuttaminen riippuu yksilöiden onnistumisesta työssään. Tämän vuoksi tietoa kumuloivia tietojärjestelmiä tulisi rakentaa siitä näkökulmasta, että ne mahdollistavat ja tukevat yksittäisen työntekijän menestymistä työssään.

LÄHTEET

- Agrawal, A. (1995). Dismantling the divide between indigenous and scientific knowledge. *Development and Change*, 26, 413–439. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.1995.tb00560.x>
- Huttunen, R. (13.9.2014). Habermas, Jürgen. *Filosofia.fi*. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/habermas-jurgen#Tiedonintressiparadigma%20ja%20Habermasin%20Marx-tulkinta>
- Hyyppä, H., Ahlavuo, M., & Ylikoski, E. (2017). Kestävä ja avoin TKI-toiminta ja uudenlaiset prosessit. *AMK-lehti / UAS journal*, 3. <https://uasjournal.fi/3-2017/kestava-ja-avoin-tki-toiminta/>
- Hälkkä, R., Kainulainen, S., & Voima, K. (2009). Enhancing sustainable development through universities' partnership: Diak's model. Teoksessa H. Leppiaho, A. Pulkkinen, M. Pääskylä, K. Salonen, & S. Virtanen (toim.), *Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea*. (Turun ammattikorkeakoulun raportteja 87). Turku. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522160997.pdf>
- Kainulainen, S. (2012). Tieto ja sen hyödyntäminen. Teoksessa H. Kotila, & A. Mutanen (toim.), *Käytäntöä tutkimassa* (s. 11–19). (Puheenvuoroja 2/2012). Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Kuosma, J. (2015). *Popperin maailma 3:n objektien sekä tulkitsevan subjektin välisestä vuorovaikutussuh- teesta Habermasin elämismaailman näkökulmasta* [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201509082267>
- Laaksovirta, T. H. (1983). Tieteellinen ajattelu - arkiajattelu. *Informaatiotutkimus*, 2(1), 11–18.
- Lyytinen, A., Hölttä, S., Kivistö, J., Kohtamäki, V., Mugabi, H., & Pekkola, E. (2015). Korkeakoulujen kolmas tehtävä ja sen mittaaminen. Kansainvälinen selvitys. Teoksessa Opetus- ja kulttuuriministeriö, *Vastuullinen ja vaikuttava. Tulokulmia korkeakoulujen yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen* (s. 47–76). (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:13). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-352-1>
- Mutanen, A., & Kotila, H. (2005). Ammattikorkeakoulututkimuksen metodologista pohjaa etsimässä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 7(2), 24–36.
- Nieminen, A. (2014). Kokemustiedon määritelmät ja muodot. Kohti uutta kokemuksen politiikkaa? Teoksessa A. Nieminen, A. Tarkiainen, & E. Vuorio (toim.), *Kokemustieto, hyvinvointi ja paikallisuus* (s. 14–30). (Raportteja 177). Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164353.pdf>
- Niiniluoto, I. (25.1.2015). Popper, Karl. *Filosofia.fi*. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/popper-karl#collapse-159>
- Perikangas, S., Kostilainen, H., Paananen, R., Määttä, A., & Kainulainen, S. (2022). A human-centric co-creation platform for solving wicked social challenges. Teoksessa C. Păunescu, K.-L. Lepik, & N. Spencer (toim.), *Social innovation in higher education. Landscape, practices, and opportunities* (s. 227–244). (Innovation, Technology, and Knowledge Management). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-84044-0_11
- Popper, K. R. (1972). *Objective knowledge. An evolutionary approach*. Oxford University.

Niko Nummela ja Olli Vesterinen

YHTEISKEHITTÄMINEN NYT JA TULEVAISUUDESSA

Artikkelissa tarkastelemme käytännön tasolla verkkopohjaisen yhteiskehittämisen toteutustapoja DiakHubissa ja laajemmin Diakissa. Yhteiskehittäminen on ollut DiakHubin keinovalikoimassa – jopa tietynlaisena eetoksena – alusta asti. Yhteiskehittämisen avulla olennaiset sidosryhmät saadaan mukaan tuotosten kehittämiseen, osallistujia kuunnellaan ja osallistumisen hyödyt tehdään näkyviksi. Sitä on sovellettu yhdessä opiskelijoiden kanssa niin opetuksen kehittämisessä kuin hankkeissakin.

Yhteiskehittäminen monimutkaistuvassa maailmassa

Yhteiskehittämisen peruseriaatteena on saada keskeiset toimijat mukaan ongelman ratkaisuun. Voorberg ym. (2015) korostavat sosiaalisten innovaatioiden luomisessa loppukäyttäjien aktiivista roolia prosessin kaikissa vaiheissa. Osana yhteiskehittämisen prosessia osallistumisen hyödyt tulevat näkyviksi osallistujille, mikä vahvistaa sitoutumista ja varmistaa, että kaikki ideat tulevat kuulluiksi. Laadukkaasti fasilitoituna osallistujien potentiaali pääsee yhteiskehittämisessä oikeuksiinsa ja lisää motivaatiota työntekoon. Yhteiskehittäminen voidaan nähdä myös demokraattisena päätöksentekojärjestelmänä, joka edesauttaa asioiden viemistä käytäntöön eri näkökulmat huomioiden.

Peltonen ym. (2021) tuovat esiin, että monimutkaisten haasteiden ratkaiseminen vaatii sen tosiasian tunnustamista, että toimivat ratkaisut vaativat muiden toimijoiden hyväksyntää, päätöksiä, osaamista tai resursseja. Lähtökohtaisesti yksilöt haluavat ratkaista ongelmia, ja ihmiselle on luontaista olla mukana vaikuttamassa elämän edellytyksiin. Organisaatioissa voidaan ratkaista ongelmia, joita yksittäinen toimija ei pysty ratkaisemaan. Yhteiskehittäminen on voimavarojen yhdistämistä järkevällä tavalla. Lisäksi yhteiskehittämällä saadaan edistettyä yksilöiden ja organisaatioiden potentiaalia kehittää ratkaisuja haluttujen tulosten saavuttamiseksi. (Peltonen ym., 2021.)

Verkkopohjainen yhteiskehittäminen eroaa luonnollisesti kasvotusten tehtävästä yhteiskehittämisestä, koska eleet, ilmeet ja spontaanit reaktiot eivät välity siinä samalla tavalla. Tämä vaikuttaa ryhmädynamiikkaan ja onkin tullut tutuksi

monille korona-ajan etätyöskentelyssä. Etänä tehtävä yhteiskehittäminen vaatii siis enemmän etukäteisvalmisteluita ja panostusta vuorovaikutukseen.

Yhteiskehittämisen keskeinen elementti on palvelun tai tuotteen loppukäyttäjän mukana oleminen prosessissa alusta loppuun: ideoinnissa, suunnittelussa ja testauksessa. Loppukäyttäjän mukana oleminen lisää ymmärrystä hänen kokemuksestaan kehitetystä palvelusta ja siitä, miten hän mahdollisesti hyötyy siitä. Taustaoletuksena yhteiskehittämisessä on, että menetelmä voi pitkällä aikavälillä vaikuttaa positiivisesti laajoihinkin globaaleihin haasteisiin. (Sanders & Stappers, 2008.)

Globaalit ja jo pelkästään kansallisetkin haasteet voivat tuntua ylitseväisemmiltä, tai niistä voi olla hankala saada otetta. Kantavana ajatuksena on, että jokaista kannustetaan tuomaan oma panoksensa ja asiantuntijuutensa yhteiseen pöytään. Eri taustoista tulevat ihmiset rikastuttavat ideointiprosessia ja samalla lisäävät ymmärrystä erilaisista näkökulmista samaan ilmiöön tai ongelmanratkaisuun. Tämäntyyppinen työskentely on omiaan lisäämään rakentavan yhteistyön henkeä ja uskallusta tuoda yhteiseen työskentelyyn myös täysin uudenlaisia ideoita. Myöhemmin tässä artikkelissa nostetaan esiin konkreettisia esimerkkejä siitä, miten asiaa on lähdetty ratkomaan verkossa toteutetulla yhteiskehittämisellä.

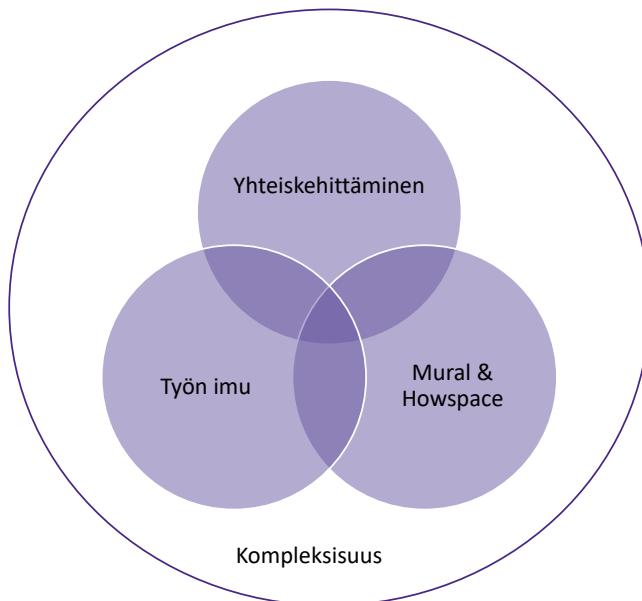
Kehittämisen tarve nousee usein yhteiskunnallisista tarpeista. Laadukkaasti toteutettu yhteiskehittämisen prosessi varmistaa, etteivät ideat jää piiloon ja että halutessaan kaikki voivat vaikuttaa päätöksentekoon. Monitahoisiin yhteiskunnallisiin ja globaaleihin ongelmiin tarvitaan useamman eri alan asiantuntemusta täydentämään toisiaan.

Kompleksisuus ja asioiden monimutkaisuus on läsnä kaikessa inhimillisessä tekemisessä ja vuorovaikutuksessa. Kun maailma on entistä kompleksisempi ja yksilölle monimutkaisempi paikka, apu voi löytyä matemaattisista mallinnoista. Esimerkiksi organisaatioiden siirtyessä hierarkkisesta johtamisesta verkostomaiseen johtamiseen eri toimijoiden välille luodaan lisää yhteyksiä. Lisäksi individuaalinen kulttuuri tuo ihmisten käyttäytymismalleihin enemmän vaihtelua suhteessa kollektiiviseen kulttuuriin. (Bar-Yam, 2002.)

Entistä monimutkaisempi yhteiskunta edellyttää entistä enemmän vuorovaikutusta, mikäli halutaan löytää toimivia ratkaisuja monitahoisiin yhteiskunnallisiin ja globaaleihin ongelmiin. Ilmiöiden ymmärtäminen vaatii useita näkökulmia, ja näin ollen tarvitaan useamman eri alan asiantuntemusta sekä toimivaa yhteistyötä. Puustinen ja Jalonen (2020, s. 16) kuvaavat tätä hyvin: *”Kompleksisuusajattelu on tapa ymmärtää maailmaa kokonaisuutena, jossa asiat ja ilmiöt ovat kietoutuneet yhteen, eikä kokonaisuutta voida ymmärtää pilkkomalla se osiinsa ja tarkastelemalla osia yksitellen.”*

Rask ja Karreinen (2020) esittävät, että kompleksisuutta ja sen tuomia ongelmia voidaan lähestyä deliberaation käsitteellä. Sen avulla ymmärretään erilaisia intressejä sekä löydetään yhteinen ymmärrys eri toimijoiden välille. Tavoitteena on vaikuttaa päätöksentekoon, ja asioita käsitellään tutkimuksen sekä eri näkökulmia edustavan tiedon pohjalta. Tämän tyyppinen tapa toimia on hyödyllinen silloin, kun tarvitaan päätös siitä, mikä on paras tapa lähestyä ongelmaa.

Haemme tässä kirjoituksessa lähestymistapoja monimutkaistuvan maailman haasteisiin DiakHubin pilottitoiminnan kontekstissa. Erityisesti haemme kytkeä yhteiskehittämisen, työn imun ja käytettyjen yhteiskehittämisen digitaalisten alustojen välillä (kuvio 1).



KUVIO 1. Kompleksisuus, yhteiskehittäminen, työn imu sekä digitaaliset alustat Mural ja Howspace DiakHubin pilottitoiminnan kontekstissa.

Työn imu ja motivaatio

Työn imu on työnteosta nauttimista ja sille omistautumista, joka tuottaa hyvinvointia ja onnellisuutta. Työn imu poikkeaa englanninkielisestä flow-käsitteestä, jolla viitataan huippukokemukseen, siten, että työn imu on pysyvämpi olotila. Työn imussa kehitetään aktiivisesti parempia työmenetelmiä, autetaan ja tuetaan työkavereita sekä koetaan onnistumisen kokemuksia. Työn imun kokemus syntyy aidon hyvinvoinnin ja innostuneisuuden myötä, joista parhaimmillaan syntyy po-

sitiivisuuden kierre. Työn imussa vaativatkin tehtävät tuntuvat mielekkäiltä. Positiivisena vaikutuksena on myös työn tuottavuuden kasvu. (Hakanen, 2018.)

Työn imu koostuu seuraavista elementeistä (Hakanen, 2018):

1. Työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys. Työssä kehittyminen ja tilaisuus käyttää omia vahvuuksiaan ja omaa asiantuntijuuttaan lisäävät uskoa omaan pystyvyyden tunteeseen.
2. Itsenäisyys. Mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn ulkoa sanelun sijaan kannustaa uuden luomiseen sekä uudistushakuiseen toimintaan.
3. Välitön palaute työsuorituksesta. Yhteiskehittämisessä nopea palautteen saaminen on ikään kuin sisäänrakennettu elementti, ja samalla ideat dokumentoidaan. Nopea palaute suuntaa työn tekemisen tavoitteita.
4. Tehtävän merkityksellisyys. Monimutkaistuvassa maailmassa asiat voivat helposti jäädä irrallisiksi. Parhaimmillaan yhteiskehittämisen prosessi tuo visuaalisuudella näkyväksi oman työn laajemman merkityksen.
5. Osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon osana yhteiskehittämisen prosessia. Ideointivaiheessa kaikkia kannustetaan tuomaan esiin omia näkökulmiaan. Prosessin seurauksena syntyviä työtehtäviä on luonnollisesti mielekkäämpää tehdä, kun on ollut vaikuttamassa päätöksiin.
6. Tiimin yhteiset tavoitteet, jaettu visio sekä työtehtävät. Tiedon ja osaamisen jakaminen tiimiläisten välillä lisää yhteisöllisiä voimavaroja.
7. Kokemus psykologisesta turvallisuudesta. Sallivuus ja hyväksyntä kannustavat olemaan aidosti läsnä, jolloin ei tarvitse pelätä muiden kielteisiä reaktioita.

Työn tekemisen ja oppimisen laatua voidaan parantaa huomioimalla motivaatiotehtävät osana yhteiskehittämisen prosessia. Itsemääräämisteorian oletuksen mukaan kaikilla ihmisillä on kolme psykologista perustarvetta: autonomian kokemus, kyvykkyys ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne. Edellä mainittujen tarpeiden toteutuessa tuetaan sisäistä motivaatiota, joka on positiivisesti yhteydessä muun muassa hyvinvointiin ja hyvään itsetuntoon. (Ryan & Deci, 2020.)

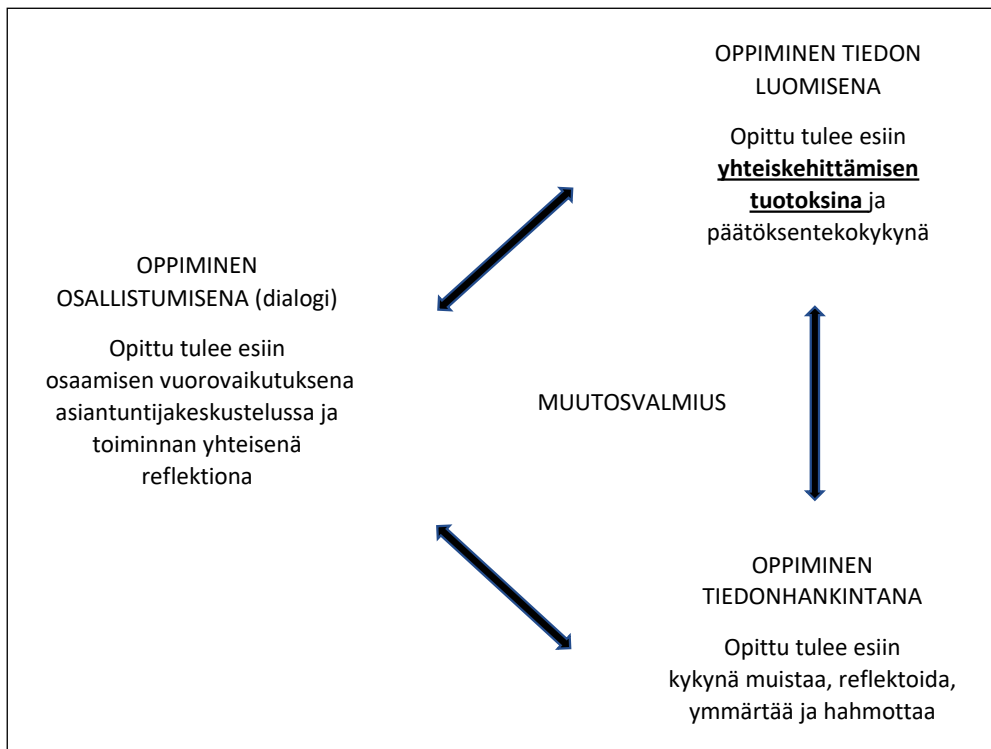
On myös viitteitä, että tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI) kontekstissa sisäinen motivaatio tukee työntekijöiden luovuutta (Dewett, 2007). Monimutkaisia ongelmia ratkaistaessa tarvitaan nimenomaan luovuutta, uudenlaisia näkökulmia ja jopa yllättävien asioiden yhdistämistä.

Yhteiskehittäminen ja oppiminen

Diakissa tehtävää koulutusta ja opetustyötä ohjaavat periaatteet, jotka on koottu otsikon *Dialoginen muutospedagogiikka* alle (Helminen & Vesterinen, 2021). Esiin

nousee muun muassa ”oppiminen tiedonluomisena” -metafora (Paavola & Hakkarainen, 2005). Sillä tarkoitetaan, että oppiminen nähdään perinteisestä tulkinnasta poiketen. Perinteinen tulkinta on painottanut oppimista tiedon ja taidon hankkimisena, joka sekin on kyllä tärkeää (kuvio 2).

Oppiminen ja oppimistuloksiin tähtäävät opetus ja oppimisprosessi nähdään hyvin eri tavalla, kun oppimisessa olennaiseksi tulee yhteiskehittämisen prosessi. Oppimisprosessi näkyy uusien mallien, toimintatapojen tai tuotteiden kehittämisenä. Oppiminen tulee näkyviin erilaisina yhteiskehittämisen tuotoksina (kuvio 2). Samoin oppimisessa kasvaa kyky löytää ratkaisuja ja tehdä päätöksiä uudellisissakin tilanteissa.



KUVIO 2. Dialoginen muutospedagogiikka suhteessa yhteiskehittämiseen (Helminen & Vesterinen, 2021).

Yhteiskehittämisen alustat

Yhteiskunnallisia haasteita voidaan ratkoa verkon välityksellä tehtävässä yhteiskehittämisessä. Etänä tehtävä yhteiskehittäminen on myös kestävä kehitystä edistävä ratkaisu, koska se vähentää matkustamisen tarvetta merkittävästi. Yhteiskehittämi-

sen onnistumista on vahvistettu ottamalla käyttöön verkkopalveluita, jotka on kehitetty ennen kaikkea palvelemaan yhteiskehittämistä. Yhteiskehittämisen alustat ovatkin tarjonneet Diakissa erilaisia käytännön ratkaisuja tukemaan arjen työtä.

Kuvaamme seuraavaksi kahta yhteiskehittämisen palvelua, joita on hyödynnetty DiakHubissa ja Diakissa. Mural on canvas-pohjainen lähestymistapa, kun ideoidaan ja rakennetaan yhteistä, visuaalisesti hahmottuvaa kokonaisuutta (mural.co). Howspace taas on muun muassa tekoälyä hyödyntävä, vuorovaikutuksellinen ja helpon osallistujien tunnistautumisen mahdollistava yhteiskehittämisen verkkosivupalvelu (howspace.com).

Mural

Mural on yhteiskehittämiseen tarkoitettu digitaalinen alusta, joka muistuttaa edistynyttä tussitaulua verkossa. Sen avulla voi esimerkiksi hahmotella asioita, suunnitella projekteja, äänestää, ratkaista ongelmia ja aikatauluttaa asioita. Muralin käyttö mahdollistaa kaikkien osallistumisen ideointiin ja kehittämiseen. Lisäksi se mahdollistaa anonyymien ja sekä saman- että eriikäisen työskentelyn. Mural on selainpohjainen ohjelma, jossa on eritasoisia käyttäjiä. Yhteiskehittämisen työpajoihin osallistuvat kirjautuvat vierailijalinkin avulla, eikä erillistä rekisteröitymistä tarvita.

Ennen koronapandemiaa yhteiskehittämistä tehtiin pääsääntöisesti kasvotusten. Rajoitusten vuoksi tämä ei kuitenkaan ollut pandemian aikana mahdollista (edelleenkin useissa Diakin hankkeissa on tarvetta järjestää yhteiskehittämisen työpajoja yhteistyökumppaneille etätoteutuksena), eikä Diakin työkalupakissa ollut tarjolla riittävän monipuolisia alustoja. Niinpä koronapandemian alkuvaiheessa Diakissa pilotoitiin Muralia vuoden mittaisella kokeilulla.

Pilotin jälkeen Muralin käyttökokemuksista kerättiin käyttäjäpalautetta. Muralia käytettiin esimerkiksi erilaisten työpajojen järjestämiseen ja oppimiseen. Lisäksi sitä hyödynnettiin hankkeiden valmennuksissa sekä ideoinnissa ja suunnittelutyössä. Mural soveltuu asioiden luonnosteluun ja on kehittämisen apuväline. Sen lisäarvona korostettiin etäosallistumisen helppoutta ja monipuolisuutta. Myös työ- ja matka-ajan säästyminen mainittiin.

Osana käyttäjäpalautetta kartoitettiin Muralin hyötyjä. Keskeinen hyöty on kehittämisen reaaliaikaisuus. Esimerkiksi mallintamista voidaan tehdä samalla, kun osallistajat ideoivat. Työpajoissa on hyödynnetty pari- ja ryhmätyöskentelyä, jolloin kaikkien aktiivinen työskentely mahdollistuu isommassakin työryhmässä. Visuaalisuus auttaa hahmottamaan suurempiakin kokonaisuuksia. Mural-työskentelyyn ei tarvita erillistä kirjautumista, joten organisaation ulkopuolisilla on matala kynnyksellä osallistua yhteiskehittämiseen ja työskentelyn tuotokset voidaan jakaa osal-

listujille pdf-tiedostona. Samalla Diakissa työskennellään lukuisten maksuttomien verkkopalveluiden sijaan tietoturvan kannalta turvallisemmin asiakassuhteessa ostettujen lisenssien myötä.

Diakissa kerätyissä palautteissa Muralista todetaan seuraavaa:

”Oma työpanos näkyy kaikille ja eri tuotokset ovat visuaalisesti yhdistettävissä.”

”Kehittämistä on helppo jatkaa eteenpäin, kaikki kertyy mukavasti yhdelle pohjalle.”

Howspace

Howspace on monitoimijaisen yhteiskehittämisen alusta. Alun perin suomalainen palvelu on yleistynyt nopeasti. Erityisesti korona-aikana syntyi lisääntynyt tarve etänä toimimiseen. Alustan erityispiirteitä voidaan nähdä vaivaton osallistujien tunnistautuminen. Perinteisen ”luo käyttäjätunnus ja salasana” -rekisteröitymisen sijaan osallistujat tunnistetaan sähköpostiosoitteella ja kunkin käyttäjän sähköpostiin saamalla yksilöidyllä kirjautumislinkillä.

Howspace otettiin Diakissa pilottikäyttöön syksyllä 2020 Helsingin kampuksen työelämätapautumaan, OSKE-torille, joka toteutettiin koronan takia etänä. Vuoden 2021 alusta Howspace on ollut laajemmin käytössä Diakin eri toiminnoissa. Erityisesti kolme käyttötappaa on vakiintunut.

Tapautumaosallistuminen: Verkossa pidettävän tilaisuuden osallistujat käyttävät esimerkiksi Zoom-etäyhteyksien lisäksi reaaliaikaisesti Howspace-työtilaa, johon on valmisteltu tilaisuuden ohjelman mukaiset toiminnot. Osallistumistavat ja -elementit (kuten chat-viestit ja niiden käsittely esim. tekoälyavusteisesti) tulevat työtilassa näkyviin ja käytettäväksi sitä mukaa kuin tilaisuuden ohjelma etenee. Esimerkkinä tästä käyttötavasta voidaan nähdä Diakin henkilöstön vuoden 2021 kehittämispäivät.

Kontaktointumiset: Diakin hankkeiden, henkilöstön ja opiskelijoiden sekä kumppaneiden kesken tarvittava tila, jossa keskiössä ovat esittäytymiset, yhteystiedot ja mahdollisuus viestimiseen. Tapautumaosallistumiseen nähden tässä käyttötavassa Howspacen eri toiminnallisuudet ovat vähemmän merkittävässä asemassa. Olennaista on opiskelijoiden, henkilöstön ja kumppanien edustajien mahdollisimman helppo kirjautuminen alustalle ja tunnistautuminen ilman käyttäjätunnusten ja salasanojen syöttämistä. Esimerkkeinä tästä käyttötavasta ovat Diakin hankkeita kokoava Howspace-työtila ja OSKE-toreihin kytkeytyvät Howspace-viestiseinät.

Yhteiskehittämisprosessit: Tarve on ollut myös tavoitteelliselle, ajallisesti rajatulle yhteistoiminnalle verkossa siten, että fasilitaattori johdattaa esimerkiksi vii-

koittain uusien kysymysten ja tehtävien pariin. Näin on tuotettu asynkronisessa (eriaikaisessa) vuorovaikutuksessa yksi tai useampi malli, tuote, teksti tai muu mediaesitys. Esimerkkeinä käyttötavasta ovat Diakin ja sen kumppaneiden yhteiset hankevalmisteluprosessit sekä opiskelijoiden kanssa toteutettavat haastekilpailut (hackathonit).

Diakissa Howspace-työtilan tarvitsija on ensin yhteydessä pääkäyttäjään, jonka kanssa perustetaan työtila ja mietitään, mitä tarpeita sen suhteen on. Seuraavaksi valmistellaan käyttöä ja sen aikajanaa sekä viimeistellään työtila. Kun työtilaa ei enää tarvita, se arkistoidaan ja mahdollinen data tallennetaan.

Diak on hyötynyt suomalaistaustaisen Howspace-palveluntarjoajan kanssa tehdystä yhteistyöstä monin tavoin, koska näinä vuosina Diakin henkilökunta ja opiskelijat ovat myös oppineet yhteiskehittämisestä ja yhteiskehittämisen fasilitoimista monissa Howspacen järjestämissä tilaisuuksissa. Diakissa laadittiin syksyllä 2021 tavoitteita Howspacen hyödyntämiseksi. Tavoitteiksi asetettiin

- Howspacen hyödyntämisen lisääminen Diakissa
- kehittämistiimin kokoaminen avoimesti edustamaan eri käyttäjänäkökuilma sekä laajentaminen koko Diakin tasolle
- Howspacen hyvien käytäntöjen asettaminen esille, jakoon ja edelleen kehitettäväksi
- Howspacen käytön kehittäminen kulloistakin tarkoitusta paremmin palvelevaksi.

Laadukkaita ratkaisuja ja merkityksellisyyttä työntekoon

Kysymme artikkelin otsikossa, onko verkkopohjainen yhteiskehittäminen myös tulevaisuutta. Oletettavaa on, että esitetyt menetelmät ja toimintatavat ovat tulleet jäädäkseen. Samalla, kun ymmärrys kasvokkain tehtävän yhteiskehittämisen ja verkkopohjaisen yhteiskehittämisen eroista on parantunut, tehdään yhä fiksumpia ratkaisuja. Niissä voi olla molempiakin elementtejä, ja verkkoa hyödynnetään aina silloin, kun se parhaiten palvelee tarkoitusta ja yhteiskehittämiseen osallistuvien tarpeita.

Kuten toteamme artikkelin alussa, on erityisen tärkeää, että loppukäyttäjät osallistuvat prosessiin yhteiskehittämisen kaikissa vaiheissa. Nykypäivänä tähän voidaan valjastaa verkkopohjaisia menetelmiä ja verkkopalveluita. Diak on keskittynyt kahden eri verkkopalvelun hyödyntämiseen. Tällä on suuri vaikutus siihen, miten verkkopohjaista yhteiskehittämistä voidaan tukea ja kehittää eteenpäin Diakissa.

Monimutkaistuvan maailman ongelmien ratkaisu edellyttää yhteiskehittämistä. Vain näin saamme laadukkaampia ratkaisuja ja hyödynnämme kaikkien toimijoiden koko potentiaalin. Laadukkaiden ratkaisujen lisäksi yhteiskehittäminen lisää työn imua ja tuottaa osallistujille hyvinvointia. Se antaa jokaiselle mahdollisuuden käyttää omia vahvuuksiaan ja luo merkityksellisyyttä työntekoon.

LÄHTEET

- Bar-Yam, Y. (2002). General features of complex systems. *Encyclopedia of Life Support Systems, 1*.
- Dewett, T. (2007). Linking intrinsic motivation, risk taking, and employee creativity in an R&D environment. *R&D Management, 37*(3), 197–208.
- Hakanen, J. (2018). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Helminen, J. & Vesterinen, O. (2021). Dialoginen muutospedagogiikka – Diakonia-ammattikorkeakoulun pedagogiset valinnat. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja nro 6* (s. 18–30). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>
- Paavola, S., & Hakkarainen, K. (2005). The Knowledge Creation Metaphor – An Emergent Epistemological Approach to Learning. *Science & Education, 14*(6), 535–557. <https://doi.org/10.1007/s11191-004-5157-0>
- Peltonen, L., Faehnle, M., Saarikoski, H., Hannonen, P., Kotilainen, J., Litmanen, T., Luoma, E., & Peltola, T. (2021). *Ohuesta osallistumisesta yhteiseen ongelmanratkaisuun. Tiekartta kohti yhteistoiminnallisempaa Suomea*. Suomen ympäristökeskus.
- Puustinen, A., & Jalonen, H. (2020). Kompleksisuusajattelu – ymmärtämistä edistävä uusi lähestymistapa vai vanhaa viiniä uudessa pullossa? Teoksessa P. Vartiainen, & H. Raisio (toim.), *Johtaminen kompleksisessa maailmassa. Viisautta pirullisten ongelmien kohtaamiseen* (s. 15–36). Gaudeamus.
- Rask, M., & Karreinen, L. (2020). Dialogi ja deliberaatio kompleksisuuden kimpussa. Teoksessa P. Vartiainen, & H. Raisio (toim.), *Johtaminen kompleksisessa maailmassa. Viisautta pirullisten ongelmien kohtaamiseen* (s. 183–198). Gaudeamus.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*, 101860.
- Sanders, E. B.-N., & Stappers, P. J. (2008). Co-creation and the new landscapes of design. *International Journal of CoCreation in Design and the Arts, 4*(1), 5–18. <https://doi.org/10.1080/15710880701875068>
- Voorberg, W. H., Bekkers, V. J. J. M., & Tummers, L. G. (2015). A systematic review of co-creation and co-production. Embarking on the social innovation journey. *Public Management Review, 17*(9), 1333–1357.

Terhi Niemelä ja Marina Steffansson

KOKEMUSTIEDOLLA VAIKUTTAVIA RATKAISUJA VIHELIÄISIIN ONGELMIIN

Asiakkailta saatava kokemustieto tuo uusia näkökulmia ammattilaisten teoriatiedon rinnalle ja mahdollistaa uudenlaisia vaikuttavia ratkaisuja erityisesti heikoimmassa asemassa olevan ihmisen tukemiseksi. Artikkelissa kerrotaan Pohjois-Pohjanmaalla toteutuvasta OLKA-kokemustoimintamallista.

Kokemustiedon konstikas mutta korvaamaton kenttä

Asiakas, asukas, kehittäjäasiakas, kokemusasiantuntija ja -toimija, kokemuskouluuttaja ja -ohjaaja, vertaistoimija ja -ohjaaja – kaikkia näitä käsitteitä käytetään kokemustiedon tuottajista. Kokemustoimintaverkosto on jäsentänyt kahden kokemustietoa koskevan käsitteen, *vertaistoiminnan* ja *kokemustoiminnan*, suhdetta toisiinsa kohderyhmien, toiminnan ja tehtävien näkökulmista. Kokemustoimintaverkoston mukaan vertaistoiminta eroaa kokemustoiminnasta, kun taas Koulutettujen Kokemusasiantuntijoiden KoKoAn määrittelyssä näitä käsitteitä ei ole erotettu toisistaan. On kuitenkin selvää, että vertais- ja kokemustoiminta edellyttävät ainakin osin erilaista osaamista ja niitä voidaan hyödyntää eri tehtäviin. (Hirschovits-Gerz ym., 2019, s. 41.)

Tällä hetkellä jotkin kokemustiedon tuottajia koskevat käsitteet on ”korvamerkitty” tiettyjen tahojen omiksi käsitteiksi. Esimerkiksi Kokemustoimintaverkosto käyttää käsitettä *kokemustoimija*, kun taas mielenterveys- ja päihdetyön järjestöissä käytetään paljon käsitettä *kokemusasiantuntija*. Kokemusasiantuntija-käsitettä käytetään laajasti myös yleisterminä. Näiden käsitteiden jäsentäminen asetettiin yhdeksi tavoitteeksi Palvelut asiakaslähtöisiksi -kärkihankkeen Asiakkaiden osallistumisen toimintamalli -osahankkeen aikana. Kehittämistyö jäi kuitenkin kesken osin ajanpuutteen takia. (Hirschovits-Gerz ym., 2019, s. 41.)

Toisiinsa nähden ristiriitaiset käytännöt tai näkemykset toiminnoissa, esimerkiksi fyysisten sairauksien ja mielenterveystyön kokemusosaajien osaamisen ja työtehtävien suhteen, ovat vaikeuttaneet yhteistä kehittämistyötä. Käsitteiden vaihteleva käyttö voi aiheuttaa sekaannusta esimerkiksi tehtävän tilaajan ja toimijan välillä. Tästä syystä käsitteiden jäsentämiseksi tarvittaisiin yhteistä sopimusta. Hirschovits-Gerzin ym. (2019) mukaan käsitteiden kansalliselle jäsentämiselle olisikin

tarvetta. Ristiriidoista huolimatta kokemusosaajien kysyntä ja toisaalta kansallinen kehittämistyö ovat vieneet toimintaa eteenpäin sekä työtehtävien, kokemusosaamisen aiheiden, organisaatioiden erilaisuuden että koulutuksen näkökulmista. Kokemustietoa on alettu hyödyntää myös esimerkiksi yhteiskehittämisen prosesseissa, joissa työntekijät ja palveluiden käyttäjät kehittävät palveluita yhdessä.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri käyttää kokemustoimijoista ja vertaistukijoista valtakunnallisen Kokemustoimintaverkoston määritteitä, jotka on määritelty yhteistyössä OLKA-toiminnan ja Kansalaisareenan kanssa (kuvio 1). Käytämme näitä määritelmiä myös tässä artikkelissa. OLKA-toiminta on sairaaloissa tehtävää sairaalan ja järjestöjen yhteistoimintaa. OLKA tuo sairaalaan koordinoitua vapaaehtoistoimintaa ja potilasjärjestötietoa. Valtakunnallista verkostoa vetävät Uudenmaan alueen verkostojärjestö HyTe sekä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Eri sairaaloissa paikallista OLKA-toimintaa toteuttavat yhteistyössä alueen oma koordinoiva järjestö ja sairaala. (OLKA, i.a.)



KUVIO 1. Esimerkkejä kokemustiedon tuottajista.

Kokemustieto: Kokemustoimintaverkoston (i.a.-b) mukaan kokemustieto on eri elämäntilanteista syntynyttä ymmärrystä ja viisautta. Hyväri (2001) havainnollistaa-kin tämän esimerkillä: ”Henkilöllä, joka on tehnyt puusepän töitä, on kokemustietoa puusepän tehtävistä. Kun taas henkilö, joka on opiskellut puusepän työtä vain kirjoista, ei omaa samanlaista kokemustietoa kuin käytännön oppija.”

Kokemustoimija: Kokemustoimija on omassa kuntoutumisprosessissaan riittävän pitkällä kyetäkseen analysoimaan ja katsomaan haastavaa elämäntilannetta laajemmassa kuvassa. Kokemustoimijalla on tietty, määritelty koulutus pohja. Oma taustajärjestö järjestää kokemustoimijalle tarvittavan, Kokemustoimintaverkoston mallin mukaisen koulutuksen sekä tukee ja koordinoi toimintaa. Koulutukseen kuuluu 25 lähiopetustuntia ja 20 tuntia itsenäistä työskentelyä. Lisäksi kokemustoimija voi osallistua lisävalmennuksiin. Oulun yliopistollisessa sairaalassa OLKA-toiminta järjestää lisävalmennusta kokemustoimijoille ja koordinoi kokemustoimijoita sairaalan henkilökunnan kehittäjäkumppaneiksi.

Kokemusasantuntija: Kokemusasantuntijaksi nimitetään henkilöä, jolla on omakohtaista kokemusta erilaisista elämäntilanteista – sairaudesta, hoidosta, kuntoutumisesta ja palvelujärjestelmässä toimimisesta. Kokemusasantuntija haluaa jakaa omia kokemuksiaan erilaisissa tehtävissä eri alojen ammattilaisille ja opiskelijoille sekä muille saman kokeneille. Koulutusten laajuus vaihtelee parista päivästä vuoteen, ja koulutus voi toimia osana kokemusasantuntijan omaa kuntoutusta. Osa toimii vielä myös ilman koulutusta.

Vertaistukija: Vertaistukija on ihminen, jolla on elämässään samankaltainen kokemus tuettavan kanssa ja joka on koulutettu tehtävänsä. Oma taustajärjestö kouluttaa vertaistukijan tehtävänsä ja antaa siihen tarvittavan tuen. Koulutusten sisällön ja laajuuden suhteen on paljon vaihtelua. Taustajärjestö myös koordinoi tehtäviä, mikä mahdollistaa samantyyppisten elämäntilanteiden huomioinnin vertaistukijan ja tuettavan välillä. Sama ikä, sukupuoli, perhetilanne tai maantieteellinen alue voi lisätä vertaisuuden kokemuksia. Vertaistukitoiminnan koordinoinnissa voidaan huomioida vertaistukijan kuormitus ja jakaa tehtäviä tasaisesti vertaistukijoiden kesken. Vertaistukija voi toimia esimerkiksi puhelimesta, chatissa tai sovitusti kasvokkain. Monissa Suomen sairaaloissa vertaistuki koordinoituu OLKA-toiminnan kautta. OLKA järjestää myös vertaistukijavalmennusta.

Kokemustoimijat sairaalahenkilöstön kehittäjäkumppaneina

Kokemusosaamista hyödynnetään useissa Suomen sairaaloissa yhä enemmän. Toiminta ja käytännöt vaihtelevat niin sairaalojen kuin osastojenkin välillä. Oulun yliopistolliseen sairaalaan (OYS) kehitettiin vuonna 2020 sairaalan, Vaikuttavaa

kokemustoimintaa Pohjois-Pohjanmaalla -hankkeen ja OLKA-toiminnan yhteistyöllä kokemustoimintamalli. Vaikuttavaa kokemustoimintaa Pohjois-Pohjanmaalla (2018–2020) oli Pohjois-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysturvayhdistyksen hanke.

Oulun yliopistollisessa sairaalassa OLKA-toimintaa koordinoi Pohjois-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysturvayhdistys. OYS:n kokemustoiminta koordinoidaan OLKAN kautta. OLKA ja OYS valmentavat yhdessä järjestöjen peruskouluttamat kokemustoimijat toimimaan sairaalassa. Yhdessä osallisuutta -hankkeen projektityöntekijä työskentelee vakituisesti järjestökoordinaattorina OLKA-toiminnassa, josta on nyt työvapaalla. OYS:ssa kehitetty toimintamalli on ollut pohjana myös Yhdessä osallisuutta -hankkeen kokemustoiminnan hyödyntämisessä ja edistämässä.

OYS:n kokemustoimintamallissa sairaalan osasto tai yksikkö tunnistaa tarpeen kokemustoimijalle. Esimerkiksi jos halutaan uusia potilaille lähetettävä kutsukirje, sen ymmärrettävyyden tarkastamiseen voidaan käyttää kokemustoimijaa, jolla on näkemys potilaan kannalta mahdollisimman ymmärrettävistä sanavalinnoista ja helposta kielestä.

Osaston työntekijä tilaa kokemustoimijan intrasta löytyvällä sähköisellä lomakkeella. OLKA-toiminnan järjestökoordinaattori käsittelee ja tilastoi tilauksen. Hän etsii tehtävään sopivan kokemustoimijan tai kokemustoimijat. Järjestökoordinaattori välittää tehtävästä kiinnostuneiden kokemustoimijoiden tiedot tilaajalle. Tehtävän tilaaja valitsee kokemustoimijan ja on yhteydessä tähän. Tilaaja ja kokemustoimija täyttävät yhdessä toimeksiantolomakkeen, jossa sopivat tehtävästä. Tämän jälkeen kokemustoimija toteuttaa tehtävän.

Sen jälkeen kokemustoimija täyttää sairaalan palkkiolomakkeen ja lähettää sen tilaajalle. Tilaaja lähettää lomakkeen tarkastuksen jälkeen sairaalan henkilöstöpalveluille, jotka maksavat palkkion kokemustoimijalle. Lopuksi järjestökoordinaattori lähettää tilaajalle ja kokemustoimijalle palautelomakkeen. Jos tarvetta ilmenee, hän on yhteydessä palautteen antajiin. OYS:n perusterveydenhuollon yksikkö seuraa kokemustoiminnan kustannusten kehitystä. Niiden kasvua pidetään positiivisena suuntana. Perusterveydenhuollon yksikkö ja järjestökoordinaattori arvioivat toimintaa ja kehittämistarpeita.

OYS:ssa kehitetty kokemustoimintamalli selkeyttää työnjaon, roolit ja prosessin kokemustoimijan tilaamisesta osapuolten palautteisiin ja toiminnan kehittämiseen. Kokemustoiminnan käyttöönotto sairaalan arjessa on ketterämpää yhteisellä, selkeällä mallilla. Mallin avulla kokemustoiminnan hyödyntämisestä tiedottaminen henkilöstölle on helpottunut ja kokemustoiminnan käyttö erilaisissa kehittämistehtävissä lisääntynyt ja monipuolistunut. Vuonna 2021 järjestökoordinaattori välitti 22 kokemustoimijaa, jotka toimivat 17:ssä neuvonta-, puhuja- ja edustajateh-

tävässä sairaalan työntekijöiden ja ammattilaisten tukena. Kokemustoimijat ovat olleet mukana muun muassa kehittämässä sairaalan digihoitopolkuja sekä koulu- tuksissa tuomassa esiin potilaan näkökulmaa ja kokemuksia puheenvuoroissaan. ”Kokemustoimijoiden antama kokemustieto auttaa henkilöstöä soveltamaan teoreettista tietoaan sekä tunnistamaan entistä paremmin potilaiden ja heidän läheistensä tarpeet” (Kokemustoimintaverkosto, i.a.-a).

Kokemustoimijat tukena hyvinvointialueen osallisuus-, vuorovai- kutus- ja hyvinvointiohjelman valmistelussa

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen valmistelu keräsi kevään 2022 aikana koke-
mustoimijoiden näkemyksiä osallisuus-, vuorovaikutus- ja hyvinvointiohjelmaan. Ohjelmaa valmisteltiin osana Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategiaa. (Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, i.a.) Kokemustoimijoiden kokemuksia ke-
rättiin työpajassa, jonka järjestelyihin osallistui Yhdessä osallisuutta -hanke. Työ-
pajan teemana olivat haavoittuvassa asemassa olevat ja erityistä tukea tarvitsevat
henkilöt. Tilaisuudessa kokemustoimijoilta koottiin tietoa keinoista, joilla haavoit-
tuvassa asemassa olevat tai erityistä tukea tarvitsevat henkilöt voisivat parhaiten
osallistua ja vaikuttaa sosiaali-, terveys- ja pelastuspalveluihin. Tavoitteena oli sel-
vittää, mitä viestintäkeinoja kannattaisi hyödyntää, jotta haavoittuvassa asemassa
olevien tai erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden ääni kuuluisi viestinnässä. Lisäk-
si selvitettiin, miten kunnat ja hyvinvointialue voisivat parhaiten kerätä tältä kohde-
ryhmältä ja heidän kanssaan toimivilta tietoa hyvinvoinnin edistämisestä.

Työpajaan kutsuttiin kaikki Pohjois-Pohjanmaalla asuvat koulutetut koke-
mustoimijat. Yhteystiedot saatiin Kokemustoimintaverkoston Kokemuspankista. Osallistuminen mahdollistettiin niin etänä kuin paikan päällä. Kokemustoimi-
joille korvattiin matkakulut ja maksettiin palkkio OYS:n kokemustoimintamallin mukaisesti. Näin mahdollistettiin koko laajan alueen kokemustoimijoiden osallis-
tuminen yhteiseen työskentelyyn. Kokemustoimijoilta kerättyjä ideoita ja toiveita hyödynnettiin ohjelman valmistelussa.

Kokemustoimijat asiantuntijoina Yhdessä osallisuutta -hankkeessa

Yhdessä osallisuutta -hanke hyödyntää toiminta-aikanaan kokemustoimintaa ja
kokemustietoa monipuolisesti. Hanke järjesti keväällä 2022 erityisesti kuntatöi-
mijoille tarkoitetun valmennuksen kokemustoiminnasta ja sen hyödyntämisestä
kuntatyössä. Hankkeen projektityöntekijä, joka koordinoi kokemustoimintaa var-
sinaisessa työssään, esitteli perustietoa ja termistöä ja kävi läpi esimerkkejä kun-

nan keinoista hyödyntää kokemustoimintaa palveluissaan. Valmennuksen toinen asiantuntija oli kokemustoimija. Hän kertoi omasta polustaan kokemustoimijaksi ja tehtävistään kokemustoimijana. Osallistujilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä kokemustoimijalle. Valmennuksen tuloksena hanke kokosi vinkkilistan, jota jaettiin kuntatoimijoille ja hankkeen verkkosivulla (Yhdessä osallisuutta, i.a.). Muissakin hankkeen valmennuksissa hyödynnetään kokemustoimijoiden asiantuntemusta. Kokemustoimijoita on kutsuttu kertomaan kokemuksistaan muun muassa uupumuksesta työelämässä ja paniikkihäiriöstä ryhmätoiminnoissa.

Kokemustoimija oli myös vierailevana kirjoittajana Yhdessä osallisuutta -hankkeen blogissa. Hän kertoi, miksi hän oli hakeutunut kokemustoimijaksi, mitä tehtäviä hän oli tehnyt ja miksi hän suosittelee ammattilaisia tilamaan kokemustoimijoita tuekseen. Koulutettujen kokemustoimijoiden lisäksi hankkeessa hyödynnetään muutakin kokemustietoa. Esimerkiksi hankkeessa toteutettavassa kehittämiskokeilussa Raahen kaupunki ja Raahen Kansalaistaloyhdistys Jyty järjestävät asiakasraateja, joissa työllisyyspalvelujen asiakkaat antavat kokemustietoa palvelujen kehittämiseksi.

Kokemustiedon käytöllä vaikuttavia ratkaisuja

Kokemustieto tuo teorian tiedon rinnalle uusia näkökulmia. Se ei korvaa akateemista tietoa vaan täydentää sitä. Ammattilaiset ja opiskelijat voivat laajentaa tietopohjaansa hyödyntämällä kuntoutujien ja näiden läheisten kokemuksia kuntoutumisprosessista. Kokemuspuheenvuorot seminaareissa ja oppitunneilla herättävät usein tunteita ja jäävät mieleen. Simulaatiopotilaina toimineet kokemustoimijat ovat myös tuoneet opiskelijoille arvokasta oppia kohtaamisesta (Ervelius & Rautio, 2021, s. 226). Kokemustietoa hyödyntämällä voidaan luoda uudenlaisia vaikuttavia ratkaisuja erityisesti heikoimmassa asemassa olevan ihmisen tueksi. Monia käytännön haasteita ja ratkaisuja ei tule ajatelleeksi, jos ei ole joutunut itse olemaan juuri tietynlaisessa haastavassa elämäntilanteessa.

Kokemustiedon termistö ei ole vielä yhtenäistä, mikä saattaa aiheuttaa hämmennystä ja nostaa osin kynnystä tiedon hyödyntämiseen. Kokemustiedon hyödyntäminen tuo kuitenkin sen verran merkittäviä etuja, että kirjavaa termien käyttöä ei kannata kammoksua. Kokemustiedon hyödyntäjän, esimerkiksi sairaanhoitajan, kannattaa vain varmistaa kokemusasajalta itseltään, minkälaiselta pohjalta tämä tarjoaa kokemustietoa. Onko hänet koulutettu kehittämistehtäviin ammattilaisen työpariksi, luennointiin opiskelijoille vai tukemaan saman sairauden kokeneita ryhmässä tai yksilöllisesti? Näin tilaaja saa varmistuksen, että on kutsumassa tilaisuuteen tai tapauttamiseen sopivan henkilön. Samalla voi selvittää myös mahdolliset palkkiokäytännöt.

Kokemustietoa on hyödynnetty jo pitkään, ja sen käyttöalue on kasvamassa. Kokemusosaajia on toiminut esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä oppilaitoksissa. Yhtenä Yhdessä osallisuutta -hankkeen tuloksena on, että kuntakenttää on saatu hoksautettua kokemustoimijoiden asiantuntijuuden hyödyntämisestä entistä laajemmin. Hanke on valmentanut kuntatoimijoita ja jakanut tietoa kokemustoiminnan ottamisesta kuntatyön tueksi. Esimerkiksi kulttuuripalveluissa kokemustoimijoiden osaamista voisi hyödyntää luentoina vaikkapa kulttuuritoiminnan tuomasta hyvinvoinnista tai lukivaikeuksista. Liikuntapalveluissa kokemustoimija voisi olla tukena ryhmien ja tapahtumien suunnittelussa ja markkinoinnissa tai liikuntaneuvonnassa ammattilaisen työparina. Teknisissä palveluissa kokemustoimija voisi tuoda kokemustietoaan esimerkiksi liikenneturvallisuustyöryhmän työskentelyyn tai asiointiliikenteen suunnitteluun ja arviointiin. Kokemustoiminta on yksi tärkeistä järjestöjen toiminnan ja osaamisen muodoista. (Terhi Niemelä, projektityöntekijä, henkilökohtainen tiedonanto 29.3.2022.)

Kokemustoiminnan hyödyntäminen lisää osallisuutta ja tekee palveluista käyttäjäystävällisempiä. Kokemustietoa voi ja kannattaa hyödyntää, kun halutaan kehittää mitä tahansa ihmisille tarkoitettua palvelua tai toimintaa. Aina, kun palveluja suunnitellaan ja kehitetään, on syytä kutsua mukaan niiden käyttäjiä.

LÄHTEET

- Ervelius, T., & Rautio, R. (2021). Kokemustoimija potilaana hoitotyön simulaatiossa. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6* (s. 225–232). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>
- Hirschovits-Gerz, T., Sihvo, S., Karjalainen, J., & Nurmela, A. (2019). *Kokemusasiantuntijuus Suomessa. Selvitys kokemusasiantuntijakoulutuksen ja -toiminnan käytännöistä*. (Työpaperi 17/2019). Terveystieteiden tutkimuskeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-354-0>
- Hyväri, S. (2001). *Vallattomuudesta vastuuseen. Kokemuksen politiikan sankaritarinoita* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. (Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 3/2001). Tietosanomaa.
- Kokemustoimintaverkosto. (i.a.-a). *Kokemustoiminta*. Saatavilla 9.9.2022 <https://kokemustoimintaverkosto.fi/kokemustoiminta/>
- Kokemustoimintaverkosto. (i.a.-b). *Käsitteet*. Saatavilla 9.9.2022 <https://kokemustoimintaverkosto.fi/kokemustoiminta/kasitteet/>
- OLKA. (i.a.). *Tietoa OLKAsta*. Saatavilla 9.9.2022 <https://olkatoiminta.fi/tietoa-olkasta/>
- Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue. (i.a.). *Osallisuus-, vuorovaikutus- ja hyvinvointiohjelman laatiminen etenee*. Saatavilla 9.9.2022 <https://pohjois-pohjanmaanhyvinvointialue.fi/ajankohtaista/osallisuus-vuorovaikutus-ja-hyvinvointiohjelman-laatiminen-etenee/>
- Yhdessä osallisuutta. (i.a.). *Yhdessä osallisuutta. Tekoja ihmisten hyväksi*. Saatavilla 9.9.2022 <https://yhdesaosaallisuutta.diak.fi/>

Diak

OPISKELIJAT JA PALVELUJEN
KÄYTTÄJÄT OSALLISINA
YHTEISKEHITTÄMISESSÄ

Anne Määttä, Reija Paananen ja Arja Koski

TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS MONIALAISEN JA YHTEENSOVITTAVAN JOHTAMISEN YAMK-OPINNOISSA – YHTEISKEHITTÄMINEN LÄHTÖKOHTANA YAMK-TUTKINNOLLE

Diakonia-ammattikorkeakoulun monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen (YAMK) koulutuksessa opiskelijat kehittävät ja syventävät johtamis- ja kehittämisosaaamistaan, jota tarvitaan erityisesti vuonna 2023 käynnistyvillä hyvinvointialueilla. Koulutus vastaa uudistuvan sote-alan työn johtamisen haasteisiin, joissa korostuvat asiakaslähtöinen työote, palvelukokonaisuuksien moniammatillinen suunnittelu, yhteiskehittäminen ja monialainen yhteistyö. Yhteensovittavalla johtamisella mahdollistetaan uusien ratkaisujen löytyminen hallinnonalat ylittäviin, systeemiin haasteisiin, vahvistetaan osallisuutta ja tuetaan monialaisen työn toteuttamista.

Monialaisten palveluiden kehittämistarpeet

Suomalainen palvelujärjestelmä on siiloutunut kokonaisuus, joka kykenee vastaamaan asiakkaiden kasautuneisiin palvelutarpeisiin vain heikosti. Laaja palveluvalikoima ja osaavat ammattilaiset vastaavat kyllä hyvin yksittäisiin palvelutarpeisiin, mutta organisaatiokohtaiset toimintaperiaatteet ja työskentelytavat tuottavat hankaluuksia erityisesti monialaista tukea tarvitseville asiakkaille sekä heitä kohtaaville ammattilaisille. Yhteistyöhön, tiedonkulkuun ja asiakkaan kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen liittyvät puutteet konkretisoituvat erityisesti paljon tukea tarvitsevien asiakkaiden kohdalla ja heitä kohtaavien ammattilaisten arjessa. (Blomgren ym., 2016, s. 162–163; Juvonen-Posti ym. 2020, s. 26; Määttä, 2012; Rajavaara ym., 2019; Virrankari ym. 2021, s. 68–69.)

Sosiaali- ja terveystalouden uudistamisen tavoitteena on tuottaa asiakkaille sujuvia, yhdenvertaisia ja laadukkaita palveluja, parantaa palvelujen saavutettavuutta, vastata yhteiskunnallisten muutosten mukanaan tuomiin haasteisiin sekä hillitä kustannusten kasvua. Ratkaisuna nähdään suunnitelmalliset, yhteensovitetut palvelut, jotka helpottavat palveluihin pääsyä ja poistavat niiden välisiä päällekkäisyyksiä. Hyödyn saajina ovat kaikki asiakkaat mutta erityisesti monialaista tukea

tarvitsevat asiakasryhmät, joiden kanssa työskentely edellyttää ennakointia sekä suunnitelmallista yhteistyötä ja sen johtamista. (Valtioneuvosto, 2022.)

Paljon tukea tarvitsevien asiakkaiden palvelut vaativat erityishuomiota sote-palveluiden kehittämisessä. Tilanteessa, jossa 10 prosenttia sote-palveluiden asiakkaita käyttää 90:tä prosenttia kaikista sote-palveluihin suunnatuista resursseista, on perusteltua tarkastella erillisten palvelujen muodostamaa kokonaisuutta. Marinin hallitusohjelman (Valtioneuvosto, i.a.) keskeisiksi tavoitteiksi nostetut yhdenvertaiset ja asiakaslähtöiset, helposti tavoitettavat palvelut, joita tarvittaessa yhteensovitetään sujuviksi palvelupoluiksi ja kokonaisuudeksi, vastaavat toteutuessaan myös näiden asiakkaiden tarpeisiin. Kun hoidon, hoivan ja huolenpidon oikea-aikaisuus ja yhdenvertaisuus toteutuvat ja myös monialaista tukea tarvitsevat asiakkaat tulevat viivytystä palveluiksi, odotetaan, että on mahdollista saavuttaa sote-uudistuksen tuloksena odotettuja kustannussäästöjä. (Valtioneuvosto, 2022.)

Tällä hetkellä monialaisiin palvelutarpeisiin vastaamisessa ongelmia aiheuttavat erityisesti palvelukokonaisuuden kokonaiskoordinaatio, palvelun päättymisen jälkeinen seuranta ja ohjaus sekä palveluprosessin kokonaisvaikuttavuus (Valtakari ym., 2018, s. 25–26). Monialaisiin palvelutarpeisiin vastaaminen edellyttää sekä horisontaalisen (eli sektoreiden tai organisaatioiden välisen) että vertikaalisen (eli sektorin tai organisaation sisäisen) yhteistyön haasteiden ja tavoitteiden yhtäaikaista tarkastelua ja uusien ratkaisujen etsimistä (esim. Lægread & Rykkja, 2022, s. 699).

Sujuvat sote-palvelut edellyttävät kehittämistä ja uudistuksia monella tasolla. Toimenpiteitä tarvitaan hyvinvointialueilla, kunnissa ja kolmannen sektorin palveluissa sekä kaikkien toimijoiden välisessä yhteistyössä. Moniammatillisen, monialaisen ja monitoimijaisen yhteistyön onnistuminen edellyttää esimerkiksi osaamisen, tehtävien, palvelujen ja resurssien yhteensovittamista ja integraatiota. Integraatiota voidaan tavoitella monella tasolla, mutta monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden palveluiden kehittämisessä integraatiotarpeet ja odotetut tulokset edellyttävät toimintojen yhteensovittamista sekä organisaatioiden ja toimialojen sisällä että niiden välillä (Axelsson & Bihari Axelsson, 2006; Mattila ym., 2021).

Yhteistyön laajentuminen sektori- ja toimijarajojen yli sekä yhteiset tavoitteet, prosessit ja rakenteet vaativat uudenlaista osaamista niin ammattilaisilta kuin johtajiltakin. Uudenlaisen osaamisen keskiössä on yhä laaja-alaisemman asiakasymmärryksen syntyminen. Se mahdollistuu, kun moniammatillinen työ laajenee aidosti monialaiseksi asiakkaan tarpeiden mukaisesti. Uudistusten toteuttamisen keskiössä puolestaan ovat tulevaisuuden sote-keskukset, sillä saman katon alle on pyritty kokoamaan monialaisesti tarjottavat peruspalvelut. Yhteen toimivat palvelut nopeuttavat palveluihin pääsyä ja ehkäisevät tuen tarpeen monimutkaistumista.

(Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2020, s. 12.) Yhteisten seinien lisäksi monialainen yhteistyö tarvitsee yhteistä panosta toimintakulttuurin muuttamiseksi ja johtamiseksi. Johtamisella, erityisesti lähi- ja keskijohdolla, on keskeinen rooli uudistusten toimeenpanossa (Zitting ym., 2019, s. 380).

Monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen YAMK-tutkinto palvelee työelämän kehittämistarpeita

Diakin Monialainen ja yhteensovittava johtaminen (YAMK) -tutkintoa on alusta saakka rakennettu vastaamaan työelämän ajankohtaisiin tarpeisiin. Erityisenä tavoitteena on ollut tuottaa osaamista, jolla voidaan vastata sote-uudistuksen monialaista osaamista vaativiin tavoitteisiin. Näitä tavoitteita silmällä pitäen syntyi opetussuunnitelma, jonka sisällöt rakentuivat asiakaslähtöisten menetelmien ja palvelukokonaisuuksien johtamisen, yhteiskehittämisen ja prosessien johtamisen sekä hallinnonalat ja toimijarajat ylittävän yhteistoiminnan kehittämisen ja johtamisen kysymyksille. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-d.)

Työelämän tarpeiden rinnalla opetussuunnitelman rakentamisessa keskeisinä vaikuttivat valtakunnalliset YAMK-koulutuksen tulevaisuuden osaamista korostavat kompetenssikuvaukset. Kompetenssikuvausten uudistuessa (Arene, 2022) vahvistui edelleen se, että Monialainen ja yhteensovittava johtaminen (YAMK) -koulutuksen suunnittelu ja toteutus ovat olleet tulevaisuuteen suuntautuvia ja tulevaisuuden osaamista varmistavia. Erityisesti korostuvat työelämässä toimiminen, eettisyys ja ennakoiva kehittäminen koulutuksen toteutuksen eri teemoihin kytkeytyneinä oppimaan oppimisen, kestävä kehityksen ja kansainvälisyyden rinnalla. Koulutuksessa johtamisosaamisen kehittämistavoitteet peilautuvat johtamisen kompetensseihin. Niissä korostuvat arvot, itsetuntemus, joustavuus ja muutostyky, sosiaaliset taidot, jaettu johtajuus, toiminta kompleksisissa tilanteissa, tiedonhallinta, organisaatiotaidot, valmentava johtaminen ja jatkuva oppiminen. (Ngayo Fotso, 2021, s. 566–587.)

Toiminnan lähtökohtana koulutuksessa on vahva asiakasymmärrys: tietoisuus tarpeista, joihin palveluilla ja niiden yhteensovittamisella halutaan vastata. Tavoitteena on löytää ratkaisuja erityisesti asiakasryhmille, joiden palvelut pirstoutuvat eri hallinnonaloille, tukea eri alojen ammattilaisia toimimaan tavoitteellisesti sekä johtaa monialaista kokonaisuutta. Opinnoissa asiakaslähtöistä kokonaisuutta lähestytään monialaisen yhteistyön kontekstissa professiosidonnaisuuden sijaan. Asiakaslähtöisen, monialaisen tukikokonaisuuden johtaminen vaatii uudenlaista johtamisosaamista, jossa huomio kiinnittyy organisaatiosta organisaatioiden välisille yhdyspinnoille. Tarkastelun kohteena ei näin ollen ole pelkästään toimiala-

kohtainen, vertikaalinen johtaminen eikä myöskään horisontaalinen, toimialojen välinen johtaminen vaan näiden muodostama kokonaisuus. Monialaisissa kysymyksissä nämä tasot yhdistävää johtamista nimitetään integroivaksi tai yhteensovittavaksi johtamiseksi (Hujala ym., 2020, s. 131; Määttä, 2016; Määttä ym., 2019; Perälä ym., 2012). Tavoiteltava johtamisosaaminen on yhdistelmä muutos-, verkosto- ja henkilöstöjohtamista. Se konkretisoituu esimerkiksi asiakaslähtöisten kokonaisuusien muutostarpeiden tunnistamisesta, monialaisten ja monitoimijaisten verkostojen muodostamisesta, kokonaisprosessien suunnittelusta ja kehittämisestä, tehtävien ja vastuiden jaosta sekä neuvotteluista ja päätöksenteosta yksilö-, tiimi- ja rakennetasolla (esim. Järvensivu, 2020; Zitting ym., 2019).

Monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen YAMK-tutkinnon suorittaneilla on välineitä monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden tunnistamiseksi ja näiden palvelutarpeiden arvioimiseksi. Koulutuksesta valmistuvat tunnistavat palvelujärjestelmän kokonaisuudesta toimijat, joiden yhteistä työtä tarvitaan asiakaslähtöisten palvelukokonaisuuksien muotoilemiseksi. Heillä on myös menetelmällisiä kykyjä tavoitteellisten palvelupolkujen ja kokonaisuusien muotoilemiseksi sekä yhteisen työn koordinoimiseksi. He osaavat johtaa ihmislähtöisiä ja asiakasryhmäkohtaisia palveluketjuja ja -kokonaisuuksia hyödyntäen järjestöjen sekä yksityisen ja julkisen sektorin osaamista hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Toimintaa ohjaa pyrkimys vaikuttaviin ja kustannustehokkaisiin ratkaisuihin. Valmistuneet ovat sisäistäneet jatkuvan kehittämisen toimintamallin. Asiantuntijoina ja esihenkilöinä he mahdollistavat asiakkaille ja asiakasryhmille oikea-aikaiset ja korkealaatuiset palvelut.

Uudenlainen yhteistyön rakenne ja työelämälähtöisyys opinnoissa

DiakHub on Diakin asiantuntijoista koostuva foorumi, joka osaamisellaan tuottaa ratkaisuja hyvinvointiin, terveyteen ja työllisyyteen liittyviin ilkeisiin ongelmiin. DiakHubin toiminta rakentuu pitkäjänteiselle tutkimukselle ja kehittämiselle sekä näiden pohjalta kumppaneiden kanssa yhteiskehittämällä syntyneille sosiaalisille innovaatioille. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a.)

DiakHubin pitkäjänteinen tutkimustyö ja osaaminen asiakaslähtöisten palveluiden ja palvelujärjestelmän kehittämisessä (esim. Kainulainen, 2022; Kainulainen & Paananen, 2021; Kostilainen, 2020; Määttä ym., 2019; Paananen ym., 2019; Perikangas ym., 2022) ovat luoneet tieteellisen pohjan opetuksen sisällöille. DiakHubin kehittämistoiminnan johtavana ajatuksena on koko ajan ollut asiakaslähtöisten palveluiden ja konkreettisten välineiden kehittäminen asiakaslähtöisyyden huomioimiseksi.

DiakHubin pyrkimys ratkaista ilkeitä ongelmia – eli ongelmia, jotka eivät ole minkään tahon yksin ratkaistavissa (Peters, 2017) – rakentuu neloiskierteen (*quadruple helix*) mukaisesti yhteiskehittämiselle, jossa kaikki ratkaisuun vaadittavat tahot, mukaan lukien loppukäyttäjät, otetaan mukaan ratkaisun kehittämiseen (Perikangas ym., 2022). Oli siis luonnollista, että DiakHub valjastettiin Monialainen ja yhteensovittava johtaminen (YAMK) -koulutuksen kehittäjäkumppaniksi ja toteutusta lähdettiin rakentamaan yhteiskehittämällä. Koulutuksen toteuttaminen opetuksen ja innovaatiotoiminnan henkilöstön yhteistyönä on vahvistanut tutkimuspohjaista opetusta. DiakHub on mahdollistanut opetuksen ja ohjauksen linkittymisen ajankohtaisiin sote-toimintaympäristön kehittämishankkeisiin ja tutkimukseen.

Kun Diak kouluttaa ammatillaisia johtamis- ja kehittämistehtäviin, opiskelijat ovat avainhenkilöitä muutoksen aikaansaamisessa työelämän toimintaympäristössä sekä opintojensa aikana että valmistuneina asiantuntijoina. Suurella osalla opiskelijoista on itsellään vahvat kytkökset palveluiden loppukäyttäjien ja erilaisiin organisaatioihin työnsä puolesta. Koulutus onkin rakennettu opetuksen ja innovaatiotoiminnan tiiviinä yhteistyönä, jossa opiskelijat ovat olleet mukana yhteiskehittäjinä kehittämässä toteutusta ja työelämää palvelevia ratkaisuja.

Monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen YAMK-tutkintoa on siis ollut yhteiskehittämässä niin työelämän edustajia, tutkijoita, opetuksen asiantuntijoita kuin opiskelijoitakin. Työelämän edustajat ovat olleet kehittämiskumppaneina aina yhteisten haasteiden määrittelystä ratkaisujen kehittämiseen. DiakHubin tiiviit työelämäkumppanuudet ovat helpottaneet työelämätahojen mukaan saamista yhteiskehittämiseen. Työelämän osaamis- ja kehittämistarpeet ovat rakentuneet sisällöiksi opetukseen, oppimistehtäviin, yhteiskehittämisen päiviin ja opinnäytteisiin. Yhteiskehittämisen päivissä opiskelijat kohtaavat hyvinvointialueiden, kuntien, järjestöjen, seurakuntien ja yritysten sote-toimijoita, joiden kanssa he ratkovat ajankohtaisia kehittämishaasteita. Vaikka opinnoissa painotetaan johtamista, kaikki tehtävät on pyritty muotoilemaan siten, että niistä välittyvät ohjaavana tekijänä loppukäyttäjien eli asiakkaiden tarpeet.

Johtajuusosaamisen kehittämistä yhteisillä foorumeilla

Monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen koulutuksen taustalla on Diakin strategia, joka nivoo kaiken Diakin toiminnan kestävän ja tasa-arvoisen maailman rakentamiseen tuottamalla uusia hyväntekijöitä (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-c). Koulutuksen ja työelämän toimijoiden yhteistyö koulutusohjelman sisällä on mahdollistanut Diakin pedagogisten periaatteiden mukaiset ratkaisut koulutuksen eri

vaiheissa. Opintojaksojen rakenne ja prosessi on suunniteltu sellaisiksi, että opiskelijan yksilöllinen tiedonhankinta, dialogi opiskelijakollegoiden kanssa ja tiedon luominen yhdessä ovat mahdollistuneet niin oppimistehtävissä kuin opinnäytetyöprosesseissakin (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b; Paavola, 2012, s. 115–120). Trialoginen oppiminen (monologinen, dialoginen ja trialoginen oppiminen) ja sen ohjaus on ollut tietoinen pedagoginen valinta. Työelämätoimijoiden ja opiskelijoiden dialogi ja yhteiskehittäminen on ollut luontevaa tilanteissa, joissa on ratkottu työelämän haasteita, ongelmia ja eettisiä kysymyksiä, jotka ovat YAMK-opintojaan aloittaville ammattilaisille tuttuja ja pohdituttavia tilanteita. Yhteisissä keskusteluissa keskiössä ovat olleet myös opiskelijoiden omat kokemukset töissä ja työyhteisöissä.

Monialainen ja yhteensovittava johtaminen (YAMK) -koulutuksessa korostuu opiskelijan oman asiantuntijuuden kehityssuunnitelma, jonka pohjalle hän rakentaa valintojaan koulutuksen alussa ja aikana. Opiskelijoilla on moninaista sosiaali-, terveys- tai kirkon alan asiantuntijuutta ja vahvaa työelämäkokemusta jo koulutukseen tullessaan. Heillä on tahtoa ja motivaatiota kehittyä ja syventää osaamistaan johtamisessa sekä laaja-alaisesti työn, organisaatioiden ja verkostojen kehittämisessä. Koulutuksen toteutus opetussuunnitelman mukaisesti vahvistaa erityisesti opiskelijoiden tutkimus- ja kehittämisvalmiuksia sekä asiantuntijana vaikuttamisen taitoja johtamis- ja kehittämisopintojen rinnalla.

Asiakkaiden ja asiakasryhmien tarpeisiin pohjautuneissa työpajoissa opiskelijat ja työelämäkumppanit ovat nimenneet ja konkretisoineet työn ja johtamisen haasteita, asettaneet toiminnalle tavoitteita sekä miettineet ja punninneet ratkaisuvaihtoehtoja erityisesti siihen, miten monialaisella ja yhteensovittavalla johtamisella voidaan vastata haasteisiin ja päästä tavoitteisiin. Työpajoissa vuoropuhelu ja eri näkökulmien esille tuominen on ollut merkityksellistä ja opiskelijoiden osaamista rakentavaa. Tästä oppimiskokemuksesta opiskelijat ovat myös kiittäneet.

Ryhmässä oppiminen on mahdollistanut myös vertaisoppimisen ja asiantuntijuuden reflektion koulutuksen aikana. Lisäksi yhteistyö ja kanssakehittäminen on ollut spontaania opiskelijoiden etsiessä keskustelu- ja kehittäjäkumppania omasta organisaatiostaan tai verkostostaan. Erilaisten ryhmätyöskentelyjen ja työpajojen rinnalla opiskelijat ovat pohtineet omaa asiantuntijuuttaan ja johtajuuttaan valitsemansa työelämämentorin kanssa. Tämä on tukenut heidän palautteensa mukaan oman työuran ja osaamisen syventämistä. Työelämämentorin rooli on ollut tärkeä erityisesti opintojen loppuvaiheessa. Kokonaisuudessaan edellä mainituissa tilanteissa sekä opiskelija että työelämän toimijat ovat oppineet yhdessä. Myös ohjaajat ja kouluttajat ovat saaneet itselleen uusia näkökulmia ja osaamista. Koulutuksesta siis hyötyvät kaikki.

Monialainen ja yhteensovittava johtaminen (YAMK) -koulutus on toteutunut verkkovälitteisesti. Se on sisältänyt aikaan sidottua ohjausta ja opetusta, mikä on mahdollistanut koulutuksen saavutettavuuden maantieteellisesti. Tämä on luonut mahdollisuuksia myös opiskelijoiden verkostoitumiselle koulutusryhmän sisällä. Kansainvälinen tutkimus ja yhteiset englanninkieliset opintojaksot Master-opiskelijoiden kanssa ovat mahdollistaneet laajemman asiakaslähtöisen monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen tarkastelun sekä asiantuntijuuskeskustelun ryhmässä.

Koulutuksen ja DiakHubin yhteiskehittämisen prosessi

Monialainen ja yhteensovittava johtaminen (YAMK) -koulutuksen punaisena lankana kulkee ajatus asiakaslähtöisten palveluiden kehittämisestä. Jotta palveluista voidaan todella saada asiakaslähtöisiä, se edellyttää muutosta ajattelutavassa ja sisäänrakennetuissa käytänteissä (Maijala & Koivisto, 2020). Asiakaslähtöisyys tarvitsee ennen kaikkea organisaation sisäisten ja ulkoisten rajojen ylittämistä. Tämä vaatii myös johtamiselta monenlaisia taitoja, kuten neuvottelutaitoja sekä luottamuksen, yhteisten tavoitteiden ja vision rakentamista. Kun pyrkimyksenämme on tukea tulevien sote-alan johtajien ja kehittäjien edellä mainittujen taitojen oppimista ja syventämistä, meidän täytyy olla myös itse valmiita noudattamaan opejamme. Se ei ole ollut aina kovin helppoa. Vaikka yhteinen tavoite onkin ollut kristallinkirkas – kouluttaa monialaisen ja yhteensovittavan johtamisen asiantuntijoita –, matkan varrella on kompuroitu. Kompastuskivinä ovat olleet muun muassa Diakin tulosaluerajat, resurssikysymykset, hajautunut tiedonkulku ja päätöksenteko sekä opetus- ja innovaatioalueiden erilaiset työkalut.

Yhteisen ymmärryksen luominen ja erilaisten työkalutuurien yhdistäminen on vaatinut luottamuksen rakentamista ja jatkuvaa vuoropuhelua. Toteuttajatiimin jäsenet olivat kukin samanaikaisesti monessa prosessissa, mikä haastoi yhteisen suunnitteluajataulun sopimista. Siinä kuitenkin onnistuttiin. Yhteinen, samanaikainen suunnittelu ja yksityiskohtainenkin aikaan sidottujen tilanteiden suunnittelu on kannattanut myös tulevien koulutusten näkökulmasta. Koko koulutuksen teoreettisten lähtökohtien, toteutusprosessin ja yhteisen kielen täsmennykseen on tarvittu paljon kriittistä ja rakentavaa keskustelua sekä usein palaamista koulutuksen alkulähteille. Kouluttajatiimissä on löytynyt refleктоiva työskentelytapa: eri tilanteissa on tehty korjausliikkeitä ja täsmennyksiä yhdessä. Arvokasta on ollut vastavuoroinen palaute, ilo onnistumisista sekä epäonnistumisten jakaminen ja seuraavaksi toisin tekeminen. Koulutuksen yhteiskehittäminen on ollut prosessi, joka on haastanut mutta rakentanut. Ja kuten todellisessa yhteiskehittämisessä on tarkoituksenakin: lopputulos on enemmän kuin osiensa summa.

Työelämälähtöistä YAMK-koulutusta tulevaisuudessakin

Monialainen ja yhteensovittava johtaminen (YAMK) -koulutuksen toteutusprosessi on lähtökohtaisesti työelämän tarpeisiin vastaamista ja sen rinnalla erilaisten pedagogisten ratkaisujen valitsemista. Koulutuksessa on toimittu yhteistyössä työelämän kumppaneiden kanssa tavoitteena kehittää ja syventää opiskelijoiden osaamista sekä vastata työelämän haasteisiin monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden palvelujen kehittämisessä ja johtamisessa. YAMK-koulutuksen kehittäminen uudistaa myös ammattikorkeakoulun toimintakulttuuria yhä vuorovaikutteisemmaksi työelämän kanssa. Työelämästä tulevat opiskelijat tuovat mukanaan oman osaamisensa ja verkostonsa sekä kehityshaasteensa. Ammattikorkeakoulu taas tuo prosessiin osaamisensa ja verkostonsa sekä ohjauksen ja tuen opiskeluun. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan yhteys YAMK-koulutukseen on merkittävä, mikä osaltaan luo ja vahvistaa pysyviä toimintamalleja työelämän toimijoiden tukeen ja ohjaukseen. Korkeakoulujen henkilöstön osaaminen työelämäyhteistyössä ja monimuotoisissa pedagogisissa ratkaisuissa on avain yhteistyöverkoston vahvistumiseen. (Vrt. Tynjälä ym., 2020, s. 11–14.)

YAMK-tutkinnot ovat osa Diakin TKI-toimintaa. Yhä tiiviimpi yhteistyö koulutusten ja työelämän kehittämisverkoston kanssa syventää tulevaisuuden asiantuntijoiden ja esihenkilöiden osaamista ja samalla kehittää palveluja, työyhteisöjä, organisaatioita ja verkostoja.

Opiskelijalle kahden vuoden YAMK-koulutus on merkityksellinen matka. Valmistuvien opiskelijoiden ryhmäkeskusteluissa on pohdittu opintojen merkitystä itselle. Opintojen linkittyminen usein omaan työhön, oppimistehtävätuotosten jakaminen ja keskustelut opinnäytetyöstä omassa työyhteisössä on ollut opiskelijoille palkitsevaa. Keskustelut opiskelijaryhmissä ovat vahvistaneet johtamis- ja kehittämisosaamista: laaja-alainen ymmärrys monialaista tukea tarvitsevien asiakkaiden palvelutarpeesta ja palvelujen kehittämisestä, teoreettisen perustan löytäminen omalle työlle sekä yhteiskehittäminen ja yhteensovittava johtaminen ovat osaltaan syventäneet opiskelijoiden asiantuntijuutta ja johtamisosaamista. Rohkeus ja luottamus itseen ovat vahvistuneet, ja työuralla on tehty uusia valintoja.

Työelämä hyötyy, kun valmistuvat opiskelijat tuovat mukanaan tarvittavaa uutta johtamis- ja kehittämisosaamista monitoimijaiseen, verkostomaiseen työskentelyyn. Diakin työelämäkumppanit saavat yhteiskehittämissäpäivissä foorumin jakaa ja pohtia muiden kanssa monialaisen ja -toimijaisen työn kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Sekä työelämä että DiakHub voivat saada opiskelijoiden opinnäytetöistä myös vahvistusta tutkimus- ja kehittämistyölleen.

Viime kädessä yhteistyöstä ja yhdessä kehittämisestä hyötyvät haastavissa elämäntilanteissa olevat asiakkaat.

LÄHTEET

- Arene. (2022). *Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta 2022*. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/suositus-ammattikorkeakoulujen-yhteisista-kompetensseista-ja-niiden-soveltamisesta-2022/>
- Axelsson, R., & Bihari Axelsson, S. (2006). Integration and collaboration in public health. A conceptual framework. *International Journal of Health Planning and Management*, 21, 75–88. <https://doi.org/10.1002/hpm.826>
- Blomgren, S., Karjalainen, J., Karjalainen, P., Kivipelto, M., Saikkonen, P., & Saikku, P. (2016). *Sosiaalisuus, palvelut ja etuudet muutoksessa*. (Raportti 4/2016). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-648-3>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *DiakHub. Vaikuttavia ratkaisuja viheliäisiin ongelmiin*. Saatavilla 28.11.2022 <https://hub.diak.fi/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *Diakin pedagogiset valinnat*. Saatavilla 28.11.2022 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/periaatteita/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c.). *Diakin strategia 2021–2030*. Saatavilla 28.11.2022 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-d). *Yamk. Monialainen ja yhteensovittava johtaminen*. Saatavilla 28.11.2022 <https://opinto-opas.diak.fi/fi/43205/fi/56276/YAMKTERMO/318/year/2022>
- Hujala, A., Mustonen, E., Klinga, C., Lammintakanen, J., Laulainen, S., & Taskinen, H. (2020). Integroiva johtaminen. Teoksessa A. Hujala, & H. Taskinen (toim.), *Uudistuva sosiaali- ja terveysala* (s. 131–150). Tampereen yliopisto.
- Juvonen-Posti, P., Saikku, P., & Turunen, J. (toim.). (2020). *Elinikäistä osallistumista vai elämää työssä? Työikäisten monialaisten palveluiden yhteensovittaminen ja vaikuttavuuden arviointi -loppuraportti*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:40). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-916-5>
- Järvensivu, T. (2020). *Verkostojen johtaminen. Opi ja etene yhdessä*. Books on Demand.
- Kainulainen, S. (2022). Concurrent assessments of individuals' affect and contentment and the correlation of these estimates to overall happiness at specific moments. *Applied Research in Quality of Life*, 17, 3151–3174. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10057-9>
- Kainulainen, S., & Paananen, R. (16.12.2021). Evaluating situation of life with the 3X10D survey. How reliable is the assessment? *HAMK Unlimited Scientific*. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021121460445>
- Kostilainen, H. (2020). *Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:10). Työ- ja elinkeinoministeriö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162094/TEM_2020_10.pdf
- Lægred, P., & Rykkja, L. H. (2022). Accountability and interorganizational collaboration within the state. *Public Management Review*, 24(5), 683–703. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1963822>
- Maijala, V., & Koivisto, J.-M. (21.1.2020). Hyvät käytännöt asiakaslähtöisten ja monitoimijaisen palvelujen kehittämisessä. *HAMK Unlimited Journal*. <https://unlimited.hamk.fi/hyvinvointi-ja-sote-ala/hyvat-kaytannot-asiakaslahtoiset-palvelut/#Y4nqwXbks2w>
- Mattila, E., Kallio, T. J., & Saru, E. (2021). Sivistyksen ja soten yhteistyö kunnissa. Askeleita kohti syvempää palveluintegraatiota. *Hallinnon Tutkimus*, 40(3), 170–187. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101897/65871>
- Määttä, A. (2012). *Perusturva ja poiskäännyttäminen* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu A Tutkimuksia 36). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-176-2>
- Määttä, A. (2016) Palveluintegraatio ja moniasiakkaat sote-uudistuksessa. Teoksessa J. Niemelä (toim.), *Sote sosiaalisen kestävyuden vahvistajana*. (Diak Puheenvuoro 2). Diakonia-ammattikorkeakoulu.

- Määttä, A., Harkko, J., & Kalm-Akubardia, M. (2019). Monialaisen yhteispalvelun johtamisjärjestelmä ja yhteensovittavan johtamisen mahdollisuus. Teoksessa M. Rajavaara, A. Määttä, R.-L. Kokko, & L. Tarkiainen (toim.), *Aktivointipolitiikkaa yhteisin palveluin. Näkökulmia työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun* (s. 88–101). Kela.
- Ngayo Fotso, G. M. (2021). Leadership competencies for the 21st century. A review from the Western world literature. *European Journal of Training and Development*, 45(6/7), 566–587. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2020-0078>
- Paananen, R., Surakka, A., Kainulainen, S., Ristikari, T., & Gissler, M. (2019). Nuorten aikuisten syrjäytymiseen liittyvät tekijät ja sosiaali- ja terveystieteiden ajoittuminen. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 56(2).
- Paavola, S. (2012). Trialoginen oppiminen. Teoksessa L. Ilomäki (toim.), *Laatua e-oppimateriaaleihin. E-oppimateriaalit opetuksessa ja oppimisessa* (s. 115–120). (Oppaat ja käsikirjat 2012:5). Opetushallitus.
- Perikangas, S., Kostilainen, H., Paananen, R., Määttä, A., & Kainulainen, S. (2022). A human-centric co-creation platform for solving wicked social challenges. Teoksessa C. Păunescu, K.-L. Lepik, & N. Spencer (toim.), *Social innovation in higher education. Landscape, practices, and opportunities* (s. 227–244). (Innovation, Technology, and Knowledge Management). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-84044-0_11
- Peters, G. P. (2017). What is so wicked about wicked problems? A conceptual analysis and a research program. *Policy and Society*, 36(3), 385–396. <https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1361633>
- Perälä, M., Nykänen, N., & Nykänen, S. (2012). *Lasten, nuorten ja perheiden palvelu- ja yhteensovittava johtaminen*. (Opas 19). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-529-1>
- Rajavaara, M., Määttä, A., Kokko, R.-L., & Tarkiainen, L. (toim.). (2019). *Aktivointipolitiikkaa yhteisin palveluin. Näkökulmia työllistymistä edistävään monialaiseen yhteispalveluun*. Kela.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). *Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus 2020–2022. Ohjelma ja hankeopas*. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:3).
- Tynjälä, P., Virtanen, A., & Helin, J. (2020). Työelämäpedagogisia malleja. Teoksessa A. Virtanen, J. Helin, & P. Tynjälä (toim.), *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa* (s. 15–21). Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Valtakari, M., Ranta, T., Laasonen, V., Manu, S., Leskelä, R.-L., Rauhamaa, H., Uusikylä, P., Huttunen, H.-P., & Vauhkonen, T. (2018). *Yhteistyörakenteet pitkäaikaistyöttömien, pitkäaikaissairaiden ja maahanmuuttajien palveluissa*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 32/2018). Valtioneuvoston kanslia. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160790>
- Valtioneuvosto. (2022). *Mikä sote-uudistus?* <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti>
- Valtioneuvosto. (i.a.). ”Suomi on entistä tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi maa, jossa luottamus lisääntyy ja jokainen ihminen on arvokas.” 3.6 Oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja mukaan ottava Suomi. Saatavilla 1.12.2022 <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/oikeudenmukainen-yhdenvertainen-ja-mukaan-ottava-suomi>
- Virrankari, L., Mattila, H., Saikku, P., Sihvonen, E., & Tervola, J. (toim.). (2021). *Tutkimuskatsaus Suomen sosiaaliturvan monimutkaisuuteen*. (Sosiaaliturvakomitean julkaisuja 2021:1). Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Zitting, J., Laulainen, S., & Niiranen, V. (2019). Lähi- ja keskijohdon osaamisvaatimukset sosiaali- ja terveystieteiden integraatiossa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 84(4), 380–392.

Marianne Nylund, Katja Päällysaho ja Margarita Sakilayan-Latvala

OPISKELIJAT ETSIMÄSSÄ RATKAISUJA MONINAISTEN YHTEISÖJEN TARPEISIIN PROJEKTIOPINNOISSA

Sosiaalialan organisaatioissa suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan monenlaisia projekteja. Ne voivat olla pienempiä kehittämishankkeita tai usean toimijan monivuotisia projekteja. Tulevilta sosiaalialan ammattilaisilta vaaditaan yhä enemmän projektiosaamisen, yhteiskehittämisen ja arvioinnin taitoja. Lisäksi sosionomin kompetensseihin sisältyy innovatiivisten menetelmien hyödyntäminen työelämän kehittämisessä (Arene, 2017, s. 10). Näihin tarpeisiin pyritään vastaamaan Project Management and Innovation -opintojaksolla englanninkielisessä sosionomikoulutuksessa Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak).

Projektiosaamisen taitojen oppiminen

Opintojaksoa on kehitetty Bachelor of Social Services (DSS) -koulutuksessa useiden vuosien ajan. Nykyinen opetussuunnitelma (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a) kehitettiin työelämätahojen toiveista ja tarpeista. Näimme, että projektiosaamisen opetukseen tarvitaan selkeä, teoreettinen käytännön kokonaisuus, joka on kaikille opiskelijoille samanlainen. Tästä syystä opettajatiimi suunnitteli yhdeksän opintopisteen Project Management and Innovation (PMI) -opintojakson, joka sijoittuu kuudennelle lukukaudelle (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b).

Project Management and Innovation -opintojaksossa projektiosaamisen oppiminen toteutuu yhteistyössä sosiaalialan työelämätahojen ja projektien kanssa. Ammattikorkeakoulujen opinnoissa tavoitteena on opiskelijan koulutusalan teoreettisen tietoperustan ja käytännön taitojen harjoittelu (A 1129/2104 4. §; Helminen, 2021). Opintojakson laajuus on yhdeksän opintopistettä. Jakson aikana opiskelijat suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat pienimuotoisia projekteja yhteistyötahojen kanssa. Oppiminen tapahtuu projektisyklin mukaisesti 14 viikon aikana, jolloin projekti-ideoita työstetään hackathonissa, seminaareissa ja kokouksissa. Projektien tulokset esitellään loppuseminaarissa, johon myös työelämätahot kutsutaan. Työeläkumppaneita keväällä 2022 olivat muun muassa Familia, Mo-

niheli, Nicehearts ja IOM (International Organization for Migration). Yksi yhteistyökumppaneista oli Diakin EU-projekti I-STEM, jonka tavoitteena oli löytää taidelähtöisiä ja muita innovatiivisia tapoja opettaa tiedeaineita peruskouluissa (I-STEM, 2020). Yhteistyön tavoitteena oli eri työelämäkumppanien ja Diakin projektien kanssa löytää ratkaisuja niin sanottuihin viheliäisiin ongelmiin ja tuottaa parempia palveluita sosiaalialan asiakkaille (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-c; Helminen, tämä julkaisu).

Tässä artikkelissa esittelemme kaksi esimerkkiä kiinteästä yhteistyöstä Monihelin ja IOM:n kanssa keväältä 2022. PMI-opintojakso toteutettiin kokonaan etäopetuksena Zoomissa koronatilanteen takia. Ainoastaan loppuseminaari, jossa opiskelijat esittelivät projektien tuotoksia, järjestettiin lähiopetuksena.

Oppimisprosessi

Aluksi kuvataan opintojakson oppimisprosessi kevään 2022 toteutuksen mukaisesti. PMI-opintojakso jakautui projektisyklin mukaisesti kolmeen pääteemaan: suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin (taulukko 1). Paneelikeskustelussa eri työelämäkumppanit kertoivat projektien ideoinnista, haasteista, oppimisprosesseista ja rahoituksen hakemisesta.

Opintojakso painottui projektin suunnitteluun, johon oli varattu eniten aikaa (6 viikkoa). Suunnittelun pohjana oli teoriaopetus projektien suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista erilaisten oppimistehtävien kautta (Posner & Applegarth, 2019; Spolander & Marti, 2012). Suunnitteluvaiheessa toteutettiin kaksipäiväinen hackathontapahtuma. Hackathon-termi on yhdistelmä kahdesta englannin kielen sanasta, 'hacking' ja 'marathon'. Hackathonien juuret ovat 1960-luvulla, mutta laajemmin niitä alettiin käyttää vasta 1990-luvulla ohjelmistokehityksessä. (Kesämaa & Mattila, 2021, s. 12). Nykyään hackathontapahtumat ovat tulleet osaksi myös muuta projektitoimintaa. Hackathonprosessi auttoi projektisuunnitelman kirjoittamisessa ja projektiesityksen valmistelussa erilaisten kirjallisten osatehtävien kautta. Hackathonin avulla opiskelijoita ohjattiin yhteiskehittämiseen ja muotoiluajattelun (*design thinking*) prosessiin ratkaisujen luomiseksi heidän valitsemiinsa projektiteemoihin (Kesämaa & Mattila, 2021).

Projektin toteuttamisvaihe (5 viikkoa) tapahtui yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa esimerkiksi Teams-kokouksina. Jokaista opiskelijatiimiä ohjasi Diakin opettaja, ja tiimeillä oli kaksi pakollista Zoom-ohjauskokousta. Lisäksi tiimien kesken saattoi olla sähköpostikeskusteluja sekä muitakin Teams- tai Zoom-kokouksia.

Projektin arviointivaihe (3 viikkoa) sisälsi projektin viimeistelyn, posterin suunnittelun loppuseminaariin sekä projektiraportin kirjoittamisen. Lisäksi opiske-

lijatiimi palautti tunti-ilmakkeen, johon jokainen opiskelija oli kirjannut PMI-opintojaksoon käyttämänsä tunnit. Niitä oli yhteensä 239 (9 op on yhteensä 239 tuntia opiskelijan työtä). Tunti-ilmakkeen täyttö auttoi opiskelijoita ymmärtämään, kuinka paljon työtunteja käytettiin eri vaiheissa.

TAULUKKO 1. Project Management and Innovation (PMI) -opintojakson rakenne

Teema	Ajanjakso (yhteensä 14 viikkoa)	Oppimistehtävät
Projektin suunnittelu	6 viikkoa	Tiimityösopimus Hackathonseminaarit Projektisuunnitelma Projektisuunnitelman esittäminen seminaarissa Työelämäyhteistyösopimus
Projektin toteutus	5 viikkoa	Kokoukset työelämätahon kanssa Suostumuslomakkeet osallistujilta / tutkimuslupa (tarvittaessa) Diakin opettajan ohjaustunnit
Projektin arviointi	3 viikkoa	Posterin laatiminen ja tulosten esittely loppuseminaarissa Projektiraportin kirjoittaminen Tunti-ilmake projektityöstä

Kaksi esimerkkiä yhteistyöstä työelämäkumppaneiden kanssa

Opiskelijat saivat joulukuussa 2021 kyselyn, jossa esiteltiin lyhyesti työelämäkumppanit ja heidän hankkeensa. Opiskelijoilla oli myös mahdollisuus esittää oma vaihtoehtonsa työelämäkumppaniksi, jos he tekivät kehittämispainotteisen opin- näytetyön (Kivirinta ym., 2020) ja halusivat yhdistää PMI-opintojaksonsa opin- näytetyöhönsä. Jokaisessa opiskelijatiimissä oli 2–4 opiskelijaa. Toteutuksessa oli mukana myös neljä vaihto-opiskelijaa. Oppimisprosessia kuvataan kahden case- esimerkin näkökulmasta seuraavissa luvuissa.

Yhteistyö IOM:n ja Maahanmuuttoviraston kanssa

Hyvä esimerkki onnistuneesta työelämäyhteistyöstä PMI-jakson aikana on kahden opiskelijan, Roaa Al-Qassabin ja Mohammed Younus Alkurdin, yhdessä YK:n alai-

sen kansainvälisen siirtolaisuusjärjestön (IOM) ja Maahanmuuttoviraston (Migri) kanssa tekemä projekti. IOM ja Migri koordinoivat nk. kulttuuriorientaatiokoulutuksia, joita järjestetään kiintiöpakolaisille lähtömaassa ennen kuin he muuttavat Suomeen.

Kulttuuriorientaatiokoulutusta järjestetään kaikille seitsemän vuotta täyttäneille kiintiöpakolaisille. Aikuisten ja 13–17-vuotiaiden nuorten kulttuuriorientaatiokoulutuksesta ovat jo vuosien ajan vastanneet Diakin lehtorit ja IOM:n työntekijät. Koulutusten sisällöt on tuotettu tiiviissä yhteistyössä Diakin, IOM:n ja Migrin kesken.

Lähtömaihin suuntautuneilla koulutusmatkoilla on ollut mukana myös Diakin sosionomiopiskelija, joka on vastannut 7–12-vuotiaille lapsille suunnatun kulttuuriorientaation toteutuksesta. Lasten kulttuuriorientaatiota varten ei kuitenkaan ole ollut olemassa selkeää opetussuunnitelmaa, standardisoitua materiaalia eikä ohjeita oppituntien käytännön toteutusta varten. Jokainen mukana ollut opiskelija on suunnitellut opetussisältönsä ja opetusmenetelmänsä lasten kulttuuriorientaatioihin itse. Näin lasten kulttuuriorientaatioiden sisällöt ja toteutustavat ovat saattaneet poiketa toisistaan jonkin verran. Tarve lasten kulttuuriorientaatioiden ja niissä käytettävien menetelmien ja materiaalien standardisoimiseksi sekä tasalaatuisen opetuksen tarjoamiseksi kiintiöpakolaislapsille oli siis selkeä.

Aiemman yhteistyön puitteissa oli luontevaa, että IOM otti yhteyttä Diakiin ja ehdotti opiskelijälähtöistä yhteistyötä. Projektiopintojakson (PMI) aikana toteutetun projektin tavoitteena oli suunnitella ja tuottaa materiaalia lasten kulttuuriorientaatioita varten.

Opintojakson ensimmäisessä vaiheessa (ks. taulukko 1) opiskelijat laativat tarkan projektisuunnitelman yhteistyössä IOM:n ja Migrin kanssa. Projektisuunnitelmaa varten opiskelijat perehtyivät ensin sekä Suomen että muiden maiden kulttuuriorientaatiomateriaaleihin ja toteutustapoihin. Suunnitelmassaan opiskelijat täsmensivät pitkän ja lyhyen tähtäimen tavoitteensa sekä kohderyhmänsä ja muut hyödynsaajat. He loivat askelmerkit ja tarkan aikataulun projektinsa toteuttamiseksi. Opiskelijat pohtivat projektissa tarvittavia erilaisia resursseja. Lisäksi he tekivät huolellisen riskianalyysin kartoittaen mahdollisia projektiin vaikuttavia riskejä ja laativat selkeän suunnitelman niiden minimoimiseksi. Lopuksi he keskittyivät siihen, miten he voisivat arvioida projektinsa onnistumista – sekä itse prosessia että sen tavoitteiden saavuttamista.

Opintojakson toisen eli projektin toteutusvaiheen aikana opiskelijat työskentelivät tiiviissä yhteistyössä IOM:n ja Migrin kanssa. He tekivät selkeän opetussuunnitelman, jossa he kuvasivat lasten kulttuuriorientaation sisällöt ja tavoitteet.

Opiskelijat valmistivat myös Powerpoint-esityksen koulutuksia varten ja vastasivat materiaalin visuaalisesta ilmeestä. Opetusmateriaalien yhteyteen opiskelijat laativat ohjeet erilaisista toiminnallisista harjoitteista ja niihin tarvittavista materiaaleista.

Opiskelijat pääsivät testaamaan tekemäänsä opetussuunnitelmaa, materiaaleja ja harjoitteita kolmessa kevään 2022 aikana toteutetussa etäkoulutuksessa. He dokumentoivat kokemuksensa sekä keräsivät palautetta koulutukseen osallistuneita lapsilta ja paikalla olleilta lastenhoitajilta ja tulkeilta. Lasten palautteessa hyödynnettiin erilaisia hymiöitä. Lastenhoitajilta ja tulkeilta palaute kerättiin kyselylomakkeilla. Saamansa palautteen avulla opiskelijat tekivät muutoksia opetussuunnitelmaan, opetusmateriaaleihin ja harjoitteisiin.

Opiskelijat jatkoivat projektinsa työstämistä vielä opinnäytetyössään (Al-Qassab & Younus Alkurdi, 2022). Siinä he suunnittelivat ja toteuttivat erilaisia harjoitteita sisältävän oppikirjan, joka jaetaan kiintiöpakolaislapsille kulttuuriorientaatiokoulutusten aikana. Opiskelijat myös osallistuivat kahteen kiintiöpakolaisten lähtömaissa, Libanonissa ja Turkissa, toteutettuun koulutukseen. He pystyivät siellä saamansa palautteen avulla tekemään viimeiset editoinnit opetussuunnitelmaan, opetuksessa käytettäviin materiaaleihin sekä lapsille jaettavaan oppikirjaan.

Opiskelijoiden PMI-jaksossa tekemät projektit ovat aidosti hyödyttäneet Diakin tärkeitä työelämäkumppaneita, IOM:n ja Migrin organisaatioita. Projektien avulla voidaan varmistaa tasalaatuinen koulutus kaikissa tulevissa lasten kulttuuriorientaatioissa. Opetussuunnitelma, oppimateriaalit ja harjoitteet sekä lapsille tehty oppikirja auttavat tulevia lasten kulttuuriorientaatiokouluttajia laadukkaiden koulutusten toteutuksessa.

Monihelin jäsenjärjestöjen projektiosaamisen kehittäminen

Moniheli ry on noin 120:n kotoutumistyötä tekevän järjestön valtakunnallinen yhteistyöverkosto. Sen tarkoitus on kehittää suomalaista yhteiskuntaa paikaksi, jossa alati kasvavalla uussuomalaisella väestöllä on hyvä elää. Moniheli tukee jäsenjärjestöjensä toimintaa Moniheli-avustuksella. Avustus on tarkoitettu pienimuotoisille projekteille, jotka edistävät maahan muuttaneiden ja heidän yhteisöjensä kotoutumista, osallisuutta ja hyvinvointia tai hyviä väestösuhteita. Avustuksen haussa jäsenjärjestöt voivat tutustua julkisten avustusten hakuprosessiin ja harjoitella projektisuunnittelua.

Monihelin kokemuksen mukaan pienempien jäsenjärjestöjen on haastavaa hakea Moniheli-avustusta. Yleensä niiden avustushakemukset myös hylätään herkemmin kuin suurten järjestöjen. (Moniheli, 2022.) Jotta Moniheli voisi tarjota riittävästi tukea kaikille avustuksen hakijoille, myös ensikertalaisille, vuonna 2022

järjestettiin ensimmäistä kertaa kokeilu yhteistyössä Diakin kanssa. Diakin ja Monihelin yhteistyön tavoitteena PMI-opintojaksossa oli lisätä pienten järjestöjen ymmärrystä projektisyklistä. Kokeilu oli tarkoitettu jäsenjärjestöille, joilla ei ollut lainkaan tai joilla oli hyvin vähän aiempaa kokemusta projektisuunnittelusta.

Tähän yhteistyöprosessiin valittiin neljä järjestöä. Opiskelijat ja valitut järjestöt suunnittelivat, toteuttivat ja arvioivat projekteja, joista yksi liittyi mielenterveyteen, toinen osallisuuden lisäämiseen, kolmas kulttuurien väliseen kanssakäymiseen ja neljäs työllistymiseen. Toiminnan tuli olla kertaluonteista tai yksittäinen tapahtuma tai työpaja, joka toteutettiin PMI-kurssin aikana. Valitut järjestöt saivat avustusta toiminnan toteuttamiseen yhdessä opiskelijoiden kanssa noin 2 500 euroa.

Jokainen projektitiimi kohtasi prosessin aikana useita haasteita. Haasteista huolimatta sekä järjestöjen että opiskelijoiden antama palaute oli positiivista. Valittujen Monihelin jäsenjärjestöjen edustajien aktiivinen osallistuminen hackathonpäivien aikana todettiin hyödylliseksi yhteiskehittämisen prosessissa. Palautteen antajat, niin järjestöt kuin opiskelijatkin, korostivat, että prosessi opetti heille konkreettisesti projektiosaamisen perusteita. PMI-opintojaksossa opiskelevat opiskelijat saivat arvokasta ja hyödyllistä kokemusta käytännön projektityöstä. Järjestöt puolestaan onnistuivat saamaan rahoitusta tärkeään toimintaansa.

Opiskelijoiden palaute ja kehittämisideat

Loppuseminaarin päätteeksi opintojaksosta kerättiin kirjallista (post-it-lapuilla) ja suullista palautetta. Opiskelijat antoivat palautetta kolmesta teemasta: mitä on itse oppinut, mitä aihetta pitäisi opettaa enemmän ja mistä tuli iloiseksi. Opiskelijat kokivat oppineensa eniten projektisuunnittelusta ja sen merkityksestä projektin toteuttamiseksi. Opetusta arvioinnista, rahoituksesta ja budjetoinnista toivottiin enemmän. Opiskelijat iloitsivat oppimisesta eniten mahdollisuudesta työskennellä oikeissa projekteissa työelämäkumppaneiden kanssa, osallistumisesta hackathoniin, oppimisprosessista ja opettajien ohjauksesta.

Opettajien näkökulmasta PMI-opintojakson toteutus vaatii tarkkaa etukäteissuunnittelua jo edellisellä lukukaudella. Myös yhteistyökumppaneiden kanssa tulee neuvotella etukäteen. Heille tulee kertoa opintojakson tavoitteista ja siitä, mitä opiskelijoilta voi vaatia (esim. taidot, tuntimäärät ja aikataulut). Huomasimme myös, että olimme varanneet opintojaksoon liian vähän tuntiresursseja, sillä opintojaksolla oli yhteensä neljä opettajaa. Kevään 2023 suunnittelussa tämä on jo huomioitu.

Pidämme tärkeänä, että Project Management and Innovation -opintojaksolla opiskelijoilla on mahdollisuus opinnollistaa laajaa opintojaksoa. Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus ehdottaa myös omaa projektia tai työelämäkumppania, johon

heillä on jo kontakti joko harjoittelun, opinnäytetyön, palkkatyön tai vapaaehtoistoiminnan kautta (Kotila ym., 2016; OTE i.a.). Opiskelijoilta vaaditaan aina selkeä suunnitelma siitä, miten opintopisteet ja työmäärä jakautuvat, jos PMI-opintojakso yhdistetään harjoitteluun tai opinnäytetyöhön. Siitä on jo hyviä esimerkkejä vuoden 2022 opintojaksolta (esim. Al-Qassab & Younus Alkurdi, 2022; Geay ym., 2022; Lapp ym., 2022).

LÄHTEET

- A 1129/2104. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 18.12.2014/1129. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129>
- Al-Qassab, R., & Younus Alkurdi, M. (2022). *Pre-departure orientation training for Finland-bound quota refugees aged 7-12. Developing a guidebook for children's PDO trainers and a workbook for children of PDO for International Organization for Migration (IOM)* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022111823071>
- Arene. (2017). *Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren*. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/sosionomiselvitys/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *BA of social services*. Saatavilla 31.1.2023 <https://www.diak.fi/en/admissions/degree-programmes/ba-programmes/ba-of-social-services/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *Degree programme in social services*. Saatavilla 22.12.2022 <https://opinto-opas.diak.fi/en/43204/en/14539/DSS2020/specialisation/10/year/2021>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c). *DiakHub. Vaikuttavia ratkaisuja viiheläisiin ongelmiin*. Saatavilla xx.xx.2022 <https://hub.diak.fi/>
- Geay, S., Jääskeläinen, C., & Leahy, M. (2022). *“Sassy Jessy: Parent’s guide”*. *Promoting the understanding and discussion of emotions in early childhood* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022052712511>
- Helminen, J. (8.12.2021). Opinnollistaminen – vaihtoehtoinen tapa tehdä ammattikorkeakouluopintoja. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021112256390>
- I-STEM. (2020). *From “Haha” to “Aha” – innovative teaching approaches in STEM subjects*. <https://istem-project.eu/>
- Kesämaa, H., & Mattila, M. (toim.). (2021). *Ideariibi. Häkkäys. Jamit. Yhteiskehittämisen opas opettajille*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-321-1>
- Kivirinta, M., Nylund, M., & Vesterinen, O. (toim.). (2020). *Community-based participatory research (CBPR). Guide 2.0*. (Diak Opetus 8). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://libguides.diak.fi/cbprguide>
- Kotila, H., Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Moisio, A., Pettersson, A., & Aura, P. (toim.). (2016). *Opi työssä. Uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen*. (Haaga-Helion julkaisut 6/2016). Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-6619-87-3>
- Lapp, I. N., Soriano, M. E. C., & Zarish, A. (2022). *Engage. Connect. Giveback. Seminar series for DIAK alumni* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112123432>
- Moniheli. (2022). *Toimintasuunnitelma 2022*. <https://moniheli.fi/yleistietoa/toimintasuunnitelma2022>
- OTE. (i.a.). *Opiskelijat työllistämistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulun henkilöstön rinnalle*. <https://ote.turkuamk.fi/arkisto/index.html>
- Posner, K., & Applegarth, M. (2019). *Project management pocketbook*. Management Pocketbooks.
- Spolander, G., & Martin, L. (2012). *Successful project management in social work and social care. Managing resources, assessing risks and measuring outcomes*. Jessica Kingsley.

HYVINVOINTIALUSTA RATKAISUNA NUORTEN AIKUISTEN TOIMINTAKYVYN TUKEMISESSA

Sote-palvelujärjestelmän pirstaleisuus on ihmiselle haaste, kun hän etsii oikeaa, tarpeenmukaista palvelua. Artikkelissa kuvataan Oulussa toimivassa Yhdistämö-hankkeessa tapahtuvaa sähköisen hyvinvointialustan kehittämisprosessia. Alustan käyttäjät ovat nuoria aikuisia, joilla on elämässään haavoittuvuutta. Lisäksi käyttäjiä ovat hyvinvointialueen ja järjestöjen työntekijät. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR), ja sitä toteuttavat Oulun Diakonissalaitos (ODL) ja Diak.

Hyvinvointialustan kehittämisen lähtökohdat

Nuorten aikuisten palvelut ovat pirstaleiset, ja niiden saavuttaminen haastaa erityisesti haavoittuvassa asemassa olevaa ihmistä. Artikkelissa kehitettävä hyvinvointialusta on sähköinen, matalan kynnyksen palvelukokonaisuus, joka yhdistää eri toimijoiden tuottamia palveluja. Hyvinvointialustan palvelut pyrkivät vastaamaan oikea-aikaisesti ja tarpeenmukaisesti nuoren aikuisen, 18–30-vuotiaan, tuen tarpeeseen. Alustalla on ihmislähtöisiä kuntien, maakunnan ja järjestöjen tuottamia palveluita. Palveluiden kehittämisen painopiste ovat haavoittuvassa asemassa olevien palvelut. Asiakkaat hyötyvät hyvin toimivasta palveluverkostosta ja yhteistyömallista, jossa nuorta tuetaan moniammatillisesti tämän moninaisissa tarpeissa. (Leskelä ym., 2022; Määttä ym., 2016.)

Kehittäminen tapahtuu Oulussa toteutettavan Yhdistämö-hankkeen toimintana (3.8.2020– 30.4.2023). Yhdistämö-hankkeessa tavoitteena on vahvistaa työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten aikuisten osallisuutta sekä toiminta- ja työkykyä. Artikkelissa kuvataan hyvinvointialustan kehittämistä, erityisesti sähköisen hyvinvointialustan kehittämistä osana Nuorten Oulu -nimistä sähköistä alustaa.

Yhteiskehittäminen lähestymistapana

Yhteiskehittämisen juuret ovat 1970-luvulla osallistavan ja toimintatutkimuksen traditiossa (Sanders & Stappers, 2008, s. 7–9). Yhteiskehittäminen on laaja ja monialainen käsite. Ytimessä on palvelun käyttäjien osallistuminen palveluiden tai

tuotteiden kehittämiseen. Yhteiskehittämisen periaatteen mukaan asiakas on mukana palvelun kehittämisprosessin aikana – sen suunnittelemisessa, kehittämisessä, toteuttamisessa ja arvioimisessa. Päätöksiä tehdään yhdessä asiakkaiden kanssa; palvelujen käyttäjät tunnistetaan tasa-arvoisiksi kumppaneiksi (Keskitalo, 2021, s. 20), koska heillä on arvokasta tietoa, kokemusta ja osaamista. (Vuokila-Oikkonen, 2021, s. 9.) Yhteiskehittämisessä on oleellista kokemusten jakaminen, jota edistää dialogi (Koskimies ym., 2012, s. 10). Yhteiskehittämisessä opitaan toisilta ja luodaan yhteistä ymmärrystä. Lisäksi yhteiskehittämisessä mahdollistuu osallisuuden kokemus. (Banks ym., 2018, s. 5–7.) Luottamuksellinen, turvallinen, tulevaisuuteen suuntaava ilmapiiri on yhteiskehittämisessä tärkeä.

Yhteiskehittämisessä periaatteena on vallan ja vastuun jakaminen. Asetelmaa haastavat käytännössä lähtökohtaisesti epätasa-arvoiset valtasuhteet, jotka liittyvät viralliseen asemaan, tietoon, asiantuntemukseen ja resursseihin (Steen & Tuurnas, 2018, s. 287). Yhteiskehittäminen vaatii perinteiseen suunnittelukulttuuriin tottuneilta epävarmuuden sietämistä, avarakatseisuutta, joustavuutta ja asenteiden reflektointia. Asiakkailta osallistuminen edellyttää lisäksi voimavaroja ja osaamista osallistua palveluiden kehittämiseen. Johtajan roolina on tukea prosessia sekä tunnistaa tavoitteet, organisaation strategiat ja toiminnan rajat (Steen & Tuurnas, 2018, s. 86–88).

Ratkaisuja tuottavassa yhteiskehittämisessä luodaan rakenteelliset edellytykset sille, että kehitettävä toiminta muotoutuu yhteisessä oppimisprosessissa ja kehittäminen tapahtuu kokonaisvaltaisesti – ensisijaisesti alhaalta ylöspäin. Siten on tärkeää, että johtajat ja esimiehet ovat mukana työpajoissa ja kehittämisprosessissa (Vuokila-Oikkonen, 2021, s. 24). Yhteiskehittämistä organisoivilta työntekijöitä edellytetään mahdollistamisen taitoja saada tarvittavat kumppanit mukaan verkostoon yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Steen & Tuurnas, 2018, s. 82).

Hyvinvointialustan kehittämisen osallistajat

Hyvinvointialustan kehittämisessä avainhenkilöitä ovat sen käyttäjät. Kuvattavassa kehittämistyössä mukana ovat hankkeeseen kuuluvat nuoret aikuiset, työntekijöitä sosiaali- ja terveystalouksista ja järjestöistä sekä hankkeen työntekijät. (Vuokila-Oikkonen, 2021.) Hyvinvointialustan yhteiskehittämisen aluksi kartoitettiin alueen nuorten aikuisten sosiaaliseen kuntoutukseen liittyviä keskeisiä toimijoita eri sektoreilta. Lisäksi tutustuttiin Socialan hyvän tekemisen alustaan, sähköiseen perhekeskuksen alustaan ja Lapissa toimivaan Virtu-alustapalveluun.

Pohjois-Pohjanmaan uudessa hyvinvointialuemallissa nuorten palvelut tuotetaan Byströmin talon – alle 30-vuotiaiden oululaisten matalan kynnyksen palvelupiste, josta saa monialaisesti tietoa, neuvontaa, ohjausta ja tukea – toimintana.

Niinpä Byströmin Ohjaamon ja Oulun kaupungin hyvinvointikeskusten työntekijöiden osallisuus yhteiskehittämiseen tiedostettiin tärkeäksi ja Oulun hyvinvointikeskusten esimiehiä kutsuttiin kehittämistyöhön. Esimiehet näkivät työlle selkeän tarpeen ja nimesivät mukaan henkilöitä jokaisesta hyvinvointikeskuksesta. Mukaan kutsuttiin myös järjestöjä, joiden kanssa Byströmin Ohjaamolla oli valmiit yhteistyörakenteet. Lisäksi yhteiskehittämiseen kutsuttiin työntekijöitä seurakunnasta, BusinessOulun TYP-palveluista, Kelasta ja tulevaisuuden hyvinvointialuetta suunnittelevasta POPsote-hankkeesta.

Yhteiseksi sähköiseksi hyvinvointialustaksi valittiin Oulun kaupungin ylläpitämä Nuorten Oulu -verkkosivusto, koska nuorten matalan kynnyksen palvelut oli koottu sinne jo valmiiksi. Asiaan vaikutti myös se, että Byströmin talo toimii nuorten palveluiden toimintaympäristönä tulevassa hyvinvointialuemallissa.

Hyvinvointialusta hahmottuu yhteiseksi

Hyvinvointialustan kehittäminen oli prosessi, joka muodostui työpajoista ja työkouksista (taulukko 1). Prosessi jatkui vuoden 2022 loppuun. Työpajoihin osallistui Yhdistämö-hankkeen työntekijöitä, sen toiminnassa mukana olevia asiakkaita, järjestöjen ja sote-palveluiden työntekijöitä ja Kelan työntekijöitä. Työkouksien tarkoitus oli suunnitella työpajojen sisältöä ja arvioida Nuorten Oulu -alustaa. Kouksiin osallistuivat Byströmin talon Nuorten Oulu -alustan ylläpitäjät, palvelun käyttäjiä ja Yhdistämö-hankkeen projektiryhmä. Työkouksia ja työpajoja ohjasi projektin ratkaisuja tuottavan yhteiskehittämisen asiantuntija.

TAULUKKO 1. Yhteiskehittämisen prosessi

Ennen palvelun kehittämistä	Prosessi			
	Työpaja 1	Työkouks	Työpaja 2	Työkouks
Sovittiin työpajoista ja Nuorten Oulu -alustan kehittämisestä hyvinvointialustaksi haavoittuvassa asemassa olevien ja sosiaalista kuntoutusta tarvitsevien nuorten aikuisten palveluksi.	Luotiin visio sähköiselle hyvinvointialustalle ja siinä toimiville palveluille.	Perehdyttiin kehitettävään alustaan ja suunniteltiin työpajan sisältöä.	Kartoitettiin, mitä palveluita on valmiina, miten ne ovat saatavutettavia ja mitä tarvitaan lisää.	Reflektettiin työpajan tulosta suhteessa kehitettävään alustaan ja suunniteltiin työpajaa hyvinvointialustan kokeiluille.

Hyvinvointialustan kehittämiseksi järjestettiin työpajoja tammikuussa ja maaliskuussa 2022. Kahden ensimmäisen työpajan tavoitteena oli orientoitua yhteiskehittämiseen, luoda hyvinvointialustalle visio ja jäsentää palveluja toimintakyvyn tukemisen kontekstissa (taulukko 1). Hyvinvointialustan visio työstettiin Flinga-ohjelmalla ensimmäisessä työpajassa, ja siitä muodostui seuraavanlainen:

Asiakaslupaus on yhteisen työskentelyn malli. Asiakas tulee kohdatuksi ja asiakas on toiminnassa keskiössä. Toiminnan tuloksena asiakas saa tarvitsemansa avun ja pääsee elämässään eteenpäin. Toimintamalli on systeeminen. Palveluissa on joustavuutta ja ikä ei kategorisesti rajaa ihmistä ulos palvelusta. Tehdään konkreettisia toimenpiteitä sisältävä asiakassuunnitelma. Tarpeenmukainen palvelu on olemassa jokaiselle sitä tarvitsevalle. Palveluun pääsee jonottamatta.

Hyvinvointialustalla tieto on konkreettista ja helposti saavutettavaa. Toimintamallissa avainsanahaku mahdollistaa palvelun löytymisen. Tiedonvälitys toimii eri toimijoiden kesken. Tärkeää, että asiakas itse tietää ja tuntee henkilön kenen kanssa asioi ja verkoston toiminta on selkeytynyt. Asiakkaan tilanteen seuranta on kaikkien verkostossa toimivien vastuulla. Tieto eri palveluista (järjestöt ja hyvinvointikeskukset) on kaikkien tiedossa. Yhteistyö toimii terveys-, sosiaalipalveluiden, Kelan, työllisyyspalveluiden ja järjestöjen kesken. Vaihtuvuus työntekijöissä on vähäistä, vaihtuvuudesta ja muutoksista raportoidaan ajantasaisesti.

Byströmin talolla on keskeinen rooli. Palveluiden paikallisuus on vahvuus ja palvelun sähköinen alusta, Nuorten Oulu, on hyvin tiedossa työntekijöillä ja asiakkailla. Järjestöt tekevät yhteistyötä keskenään sekä julkisen sektorin palveluihin, palveluohjaus toisten toimijoiden palveluihin toimii.

Ohjausta on verkossa, tärkeää on tiedostaa, että erityisen tuen tarpeessa olevalla ei aina ole voimavaroja etsiä palveluita, aina ihminen ei myöskään itse hahmota mitä palveluita tarvitsee. Asiakas omistaa itse tiedon ja päättää, mitä alustaa käyttää ja kenelle työntekijöille tiedon jakaa.

Tarvitaan myös aikaa asioiden selkiintymiselle, toisinaan tarvitaan pitkäaikaista tukea ja käyntikerrat määräytyvät tarpeen mukaan. Asiakkaalla on tukihenkilö, jonka kanssa yhdessä voi harjoitella arjen hallintaa.

Työntekijät tuntevat toistensa ja eri toimijoiden työtä. Kumppanuusajattelu on käytössä. Asiakkaan tarpeen mukaan tehdään parityöskentelyä yli orga-

nisaatiorajojen. Perustyössään ammattilaiset tunnistavat asiakkaan palvelutarpeen. Se, jonka luokse asiakas ensin tulee osaa kysyä, onko asiakkaalla muuta palveluntarvetta. Hyödynnetään yhteisiä työkaluja. Zekki-palvelu ja verkostotyökalu ovat käytössä ja omaa tilannetta voi kartoittaa itse ja työntekijän kanssa. Pidetään yllä toimivaa käytäntöä. Psykoterapeuttisia erityistason palveluita on saatavilla helposti.

Instagramissa, Facebookissa ja Twitterissä toiminta ja toimintamalli ovat esillä. Youtube on keino toiminnan informoimiseen, tärkeää on, että kohderyhmä löytää informaation.

Hyvinvointialustan kehittämiseen liittyviä sopimuksia

Toisessa työpajassa, maaliskuussa 2022, päätettiin tarkastella palveluiden tarjontaa kolmesta näkökulmasta: kasvokkain tapahtuvat palvelut, sähköiset palvelut ja liikkuvat palvelut. Työpajan tavoitteena oli hyvinvointialustan suunnittelu ja yhteisen ymmärryksen syntyminen erilaisista palveluista haavoittuvassa asemassa oleville nuorille aikuisille. Lisäksi tavoitteena oli luoda palveluille vaateita toimintakyvyn tukemisen näkökulmasta (taulukko 2). Hyvinvointialustaan orientoiduttiin perehtymällä Byströmin talon palveluihin, erityisesti sähköiseen Nuorten Oulu -alustaan. Nuorten Oulu -alustalle on koottu palveluita, joista saa apua, neuvontaa ja ohjausta erilaisissa elämäntilanteissa. Palvelun löytää valitsemalla aihealueen, ja hakua voi tarkentaa määrittelemällä iän, kohderyhmän tai palvelun luonteen. Nuorten Oulu -alustaa päätettiin kehittää yhdessä.

TAULUKKO 2. Työpajan tulokset eri tavalla tuotetuista palveluista työpajan osallistujien näkökulmasta

<p>Kasvokkain tapahtuvaan palveluun kohdistuvia vaateita</p>	<p>Fyysisessä kohtaamispaikassa monimuotoisuuden huomioiminen on olennaista.</p> <p>On tärkeää kysyä, mitä kuuluu.</p> <p>Työntekijöiltä vaaditaan tietotaitoa ja osaamista sekä kunnioitettavaa kohtaamista kaikissa tilanteissa.</p> <p>Asiakkaista on tietokanta, johon on pääsy niillä ihmisillä, jotka tarvitsevat kyseisiä tietoja.</p> <p>Fyysiset toimintapaikat ovat auki myös klo 8-16 ulkopuolella sekä viikonloppuisin.</p> <p>Palvelut ovat helposti saavutettavissa.</p> <p>Tiedostettiin, että tietoa on paljon saatavilla, ja heräsi kysymys: mutta jos ei jaksakaan lähteä palveluun?</p>
<p>Sähköiseen palveluun kohdistuvia vaateita</p>	<p>Hyvinvointialueen alueen sähköiset palvelut toimivat myös alueellisina palveluina.</p> <p>Pyydä apua -nappi on helposti löydettävissä.</p> <p>Chatissa on ihminen, ei robotti tai tekoäly.</p> <p>Sama tieto on saatavilla sekä sähköisesti että fyysisesti.</p> <p>Erilaiset palvelut ovat helposti löydettävissä kuten ihmiset.fi-, lähellä.fi-, zekki.fi- ja virtu.fi-palveluissa.</p> <p>Sähköisiin palveluihin on tarvittaessa saatavilla opastusta ja välineitä.</p>
<p>Liikkuviin palveluihin kohdistuvia vaateita</p>	<p>Nuori aikuinen saa itse päättää, missä tavataan.</p> <p>Asiakkaan vaihtaessa paikkakuntaa hänen omatyöntekijänsä lähtee saattelemaan häntä uuteen palveluun.</p> <p>Esimerkiksi pikkubussi, joka liikkuu eri paikkakunnilla.</p> <p>Järjestöillä on osaamista ja tahtoa liikkuvien palvelujen suhteen.</p> <p>Kun on huoli asiakkaasta, tarvitaan kaksi työntekijää.</p>

Työpajan tuloksena päätettiin keskittyä sähköisten palveluiden kehittämiseen. Projektiryhmä ja Byströmin talon Nuorten Oulu -palvelusta vastaavat pitivät työkokouksen, jossa tutustuttiin Nuorten Oulu -alustan palveluun. Hankkeessa päädyttiin toukokuussa 2022 yhteiskehittämään Nuorten Oulu -palvelua (Nuorten Oulu, i.a.) toimintakyvyn tukemista tarvitsevien nuorten tarpeita vastaavaksi. Työpajassa tuotettiin ratkaisuja alustan ulkoasuun, saavutettavuuteen, chat-palveluun sekä Löydä

oma palvelusi- ja Pulmakulma-osioihin. Lisäksi sovittiin, että osallistujat kokeilevat Nuorten Oulu -palvelua.

Kokeilemalla sähköisen hyvinvointialustan palveluista paremmat

Kokeilukulttuurissa etsitään vaihtoehtoisia toimintatapoja yhteistyössä ilmiöstä kiinnostuneiden tai siihen liittyvien tahojen kanssa. Tarvelähtöinen, konkreettinen toiminta sopii ihmiskeskeisten ja monimutkaisten järjestelmien kehittämiseen. (Antikainen ym., 2019, s. 14.) Erilaisia nopeita ratkaisuja testataan osallistujien kanssa monipuolisesti yhteistyönä ja aidossa toimintaympäristössä. Kokeilemalla saadaan nopeasti palautetta ja näyttöä jonkin idean toimivuudesta. Testaamalla pystytään myös havainnollistamaan monimutkaisia kokonaisuuksia. Kokeiluilla on erityisesti osallisuutta ja demokratiaa vahvistava vaikutus. Oppiminen on yksi tärkeimmistä kokeilujen tuloksista. Palvelun käyttäjät voivat vahvistaa rohkeuttaan kokeilla ja tuoda osaamistaan mukaan yhteisten ongelmien ratkaisuun. (Vuokila-Oikkonen, 2021, s. 29.)

Työntekijöiltä kokeileminen vaatii välittömän kontaktin luomista kansalaisiin, keskeneräisten ideoiden testaamista käytännössä ja jatkuvan palautteen vastaanottamista. Kokeilujen tekeminen vaatii rohkeutta. Se pakottaa kohtaamaan ideaan liittyvät epävarmuudet ja heikkoudet sekä sen vaihtoehdon, että idea saatetaan hyllätä. (Hassi ym., 2015, s. 4).

Ensimmäinen kokeilu Yhdistämö-hankkeessa liittyi Nuorten Oulu -palveluun. Tavoitteena oli tutustua jo olemassa olevaan palveluun. Työpajassa keväällä 2022 osallistujat kokeilivat Nuorten Oulu -alustaa, ja kokeilua jatkettiin työpajan jälkeen. Tavoitteena oli tehdä palvelua tunnetuksi ja saada kokemusta siitä, mitä palveluja vielä tarvitaan toimintakyvyn tukemisen näkökulmasta ja miten palvelut olisivat saavutettavia. Syksyllä 2022 tavoitteena oli tarkentaa yhdessä kokeiltavia palveluita, kokeilla niitä ja arvioida niiden toimivuutta. Tästä raportoidaan myöhemmin.

Hyvinvointialustan kehittäminen vaatii aikaa ja luottamusta

Hyvinvointialustan kehittämisen keskiössä on kohderyhmää edustavien asiakkaiden näkemys siitä, mitkä asiat toimivat ja mitä tarvitaan lisää. Kohderyhmä on heterogeeninen, joten on tärkeää, että kehittämisessä huomioidaan eri äänet ja kokemukset (Tormulainen, 2020, s. 143). Asiakkaiden osallistuminen työpajoihin vahvistaa palvelun käytettävyyttä ja saavutettavuutta. Yhteiskehittäminen on asiakkaiden ja työntekijöiden tasaveroista kumppanuutta, jossa työntekijöiden täytyy pystyä luopumaan asiantuntijuudestaan tietäjänä. Yhteiskehittäminen asiakkaiden

kanssa ei ole aina nopeaa eikä helppoa. Asiakkailta voi puuttua sanoja kokemuksilleen, ja voidaankin tarvita tulkkeja sanoittamaan kokemusta. Dialogin myötä asiakkaan kokemus kuitenkin tulee sanoitetuksi ja käsitteellistyy – ja luottamus rakentuu. (Vuokila-Oikkonen, 2021.)

Kokemuksemme mukaan asiakkaiden mukaan saaminen vaatii motivointia, luottamusta ja aikaa. Osallistuminen vahvistaa asiakkaiden toimijuuden kokemusta, joten osallisuus kehittämistyössä on merkittävää muutoinkin kuin vain kehittämistyön kannalta. (Isola ym., 2017, s. 31–32, s. 34; Keskitalo & Vuokila-Oikkonen, 2021.) Yhdistämö-hankkeen hyvinvointialustan kehittämisprosessissa on pyritty mahdollistamaan asiakkaiden osallistuminen monin eri tavoin. Ensimmäinen työpaja järjestettiin etänä, ja se oli orientaatio koko kehittämistyön käynnistämiseksi. Haasteen mukana olijoille loi kehittämisen kohteen abstraktius. Konkreettiseen kehittämiseen päästäisiin prosessin edetessä. Ensimmäisessä työpajassa mukana oli kolme asiakasta, ja osallistumisen tukena oli tuttu työntekijä. Asiakkaiden mukaan saamista edisti, kun konkreettiset kehittämiskohteet täsmentyivät seuraavissa työpajoissa. Sähköisen alustan kehittämiseen liittyvissä työpajoissa asiakkaita oli mukana viidestä kahdeksaan.

Ennen päätöstä osallistumisestaan asiakkaan on tärkeä saada selvyys työpajan tarkoituksesta ja siihen liittyvistä odotuksista. Myös muiden kehittämistyöhön osallistuvien tietäminen on olennaista. Tärkeää oli kertoa, että paikalle tuleminen riittää ja että jokaisella on riittävä asiantuntemus oman kokemuksensa pohjalta. Pyrimme helpottamaan asiakkaiden osallistumista keräämällä ajatuksia aihepiiristä Padlet-alustalle jo ennen työpajoja sekä kokemuksia Yhdistämö-hankkeen kohtauspaikassa. Työpajan aikana oli tärkeää luoda luottamuksellinen ilmapiiri, jotta jokainen osallistuja kokisi uskaltavansa kertoa oman näkemyksensä. Pienryhmissä työskentely mahdollisti kaikkien äänen kuulemisen paremmin.

Hyvinvointialustan kehittäminen etenee tiiviissä yhteistyössä Byströmin Ohjaamon, työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa. Työntekijöiltä ja asiakkailta on saatu lukuisia konkreettisia kehittämisehdotuksia, joiden toteuttamista suunnitellaan yhdessä Nuorten Oulu -sivuston ylläpitäjien kanssa. Hyvinvointialustan kehittäminen tapahtuu samaan aikaan, kun Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialuetta kehitetään. Niinpä on tärkeää, että hyvinvointialueiden kehittäjät ovat mukana kehittämistyössä.

Toiveena on ollut oman palvelun löytämisen helpottaminen muuttamalla sivuston rakennetta. Tämän vuoksi Nuorten Oulu -sivuston kehittämisessä on painottunut osio Löydä oma palvelusi. Yhteydenottokynnystä toivottiin madallettavan pyydä apua -napilla, jonka kautta voisi ottaa yhteyttä, vaikka ei osaisikaan

muotoilla palvelutarvettaan selkeästi. Tämän toteuttamista ja sen teknisiä vaateita mietitään jatkossa. Tässä yhteydessä nousi esille myös Zekki-palvelun vahvempi esiin tuominen Nuorten Oulu -sivustolla. Asiakkaat nostivat työpajoissa esille myös neuropsykiatristen häiriöiden aiheuttamat erityisvaateet palveluiden saavuttavuuden näkökulmasta. Ne huomioitiin sähköisen Nuorten Oulu -sivuston toiminnallisuuksia mietittäessä. Samalla todettiin, että neuropsykiatrisiin haasteisiin tukea antavat palvelut voisivat näkyä sivustolla selvemmin.

Työpajoissa käytiin läpi myös Löydä oma palvelusi -osion ulkoasua, käytettävyyttä, termien ymmärrettävyyttä ja aihealueiden kattavuutta kohderyhmää ajatellen. Erityisesti termejä ja aihealueita kehitettiin eteenpäin nuorilta aikuisilta saatujen ehdotusten perusteella. Nuoret aikuiset kertoivat, että oli hienoa havaita heidän ehdottamiaan sivuston muutoksia.

Hankkeen aikana tapahtuvassa hyvinvointialustan kehittämisessä keskitytään sähköisen alustan kehittämiseen. Hyvinvointialustan visiossa kuitenkin kuvataan vaateita myös fyysisille ja liikkuville palveluille sekä yhteistyölle eri toimijoiden välillä. Tahtotilana on saada vietyä Yhdistämö-hankkeessa tuotettua tietoa hyvinvointialueen kehittämistyöhön. Moniammatillisen yhteistyön mallia tulee vielä selkeyttää vision pohjalta. Tarvitaan asiakaslähtöinen suunnitelma, joka on kaikkien asiakkaan kanssa työskentelevien tiedossa ja johon on selvästi kirjattu vastuut ja yhdessä sovitut tavoitteet (Leskelä ym., 2022, s. 88). Yhteistyön tulee olla kumppanuutta, jossa asiakkaan tilanteen edistämiseen sitoudutaan yhdessä yli sektorirajojen. Myös oman palvelun löytämiseen tarvitaan eritasoista asiakas- ja palveluohjausta (Leskelä ym., 2022), koska kaikki asiakkaat eivät pysty itse etsimään palveluita esimerkiksi sähköisiltä alustoilta. Tarvitaan palveluohjausta, jolla varmistetaan tuki oman palvelun löytämiseen.

Artikkelia kirjoitettaessa sähköisen hyvinvointialustan kehittäminen Nuorten Oulu -alustalle jatkuu edelleen. Painopisteinä ovat palveluiden saavutettavuus ja tunnetuksi tekeminen. Siten tavoitteena on keskittyä tarpeenmukaisen palvelukonaisuuden tuottamiseen.

LÄHTEET

- A 912/1992. Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista.
- Antikainen, R., Kangas, H., Alhola, K., Stenvall, J., Leponiemi, U., Pekkola, E., Rannisto, P., & Poskela, J. (2019). *Kokeilukulttuuri Suomessa. Nykytilanne ja kehittämistarpeet*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2/2019). Valtioneuvoston kanslia.
- Banks, S., Hart, A., Pahl, K., & Ward, P. (2018). *Co-producing research. A community development approach*. (Connected Communities). Policy Press.
- Hassi, L., Paju, S., & Maila, R. (2015). *Kehitä kokeillen. Organisaation käsikirja*. Talentum Pro.
- Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leeman, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. (Työpöytä 33/2017). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>
- Keskitalo, E. (2021). Yhteiskehittämisen tausta ja käsite. Teoksessa E. Keskitalo, & P. Vuokila-Oikonen (toim.), *Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen* (s. 12–22). (Diak Työelämä 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>
- Keskitalo, E., & Vuokila-Oikonen, P. (2021). *Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen*. (Diak Työelämä 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>
- Koskimies, M., Pyhäjoki, J., & Arnkil, T. (2012). *Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi*. (Opas 24). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-638-0>
- Leskelä, R.-L., Käsmä, L., Jokiranta, V., Salonen, N., Valtakari, M., Yli-Koski, M., & Määttä, M. (2022). *Nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn palvelurakenne, rahavirrat sekä seurannan haasteet*. (Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2022). Eduskunnan tarkastusvaliokunta. <https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Sivut/Tarkastusvaliokunnan-julkaisuja.aspx>
- Määttä, M., Asikainen, E., & Saastamoinen, M. (2016). *Tukeminen ja pakot nuorten vaikeutuneissa koulussiiirtymissä*. Nuorisotutkimusseura. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-016776871>
- Nuorten Oulu. (i.a.). *Nuorten Oulu. Tietoa, tukea ja tekemistä*. Saatavilla 26.11.2022 <https://www.nuortenoulu.fi/>
- Sanders, E. B.-N., & Stappers, P. J. (2008). Co-creation and the new landscapes of design. *International Journal of CoCreation in Design and the Arts* 4(1), 5–18. <https://doi.org/10.1080/15710880701875068>
- Steen, T., & Tuurnas, S. (2018). The roles of the professional in co-production an co-creation process. Teoksessa T. Brandsen, T. Steen, & B. Verschuere (toim.), *Co-production and co-creation. Engaging citizens in public services* (s. 80–92). Routledge.
- Tormulainen, A. (2020). Kunnissa nuorten palveluiden tila osin huolettaa. Huomioita Nuorisobarometrin ja kuntien peruspalvelujen arvioinnin vertailusta. Teoksessa P. Berg, & S. Myllyniemi (toim.), *Palvelu pelaa! Nuorisobarometri 2020* (s. 135–144). (Valtion nuorisoneuvoston julkaisu 67). Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisut/verkkokauppa/kirjat/2450-palvelu%20pelaa>
- Vuokila-Oikonen, P. (2021). Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen lähestymistapana ja menetelmänä. Teoksessa E. Keskitalo, & P. Vuokila-Oikonen (toim.), *Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen* (s. 23–32). (Diak Työelämä 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>

Jaana Toikkanen, Eeva Salmi, Harri Kostilainen ja Jukka Lindberg

OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVIEN PALVELUIDEN YHTEISKEHITTÄMINEN JA SKAALAAMINEN

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO) yhtenä tehtävänä on lisätä osatyökykyisten työllistymistä. Sitä varten se on kerännyt ja arvioinut 80 osatyökykyisten työllisyyttä tukevaa Suomessa kokeiltua mallia viimeisten kymmenen vuoden ajalta. Kuvaamme tässä artikkelissa tarkemmin kolme yhteiskehittämällä luotua mallia ja arvioimme niiden skaalautuvuuden mahdollisuuksia ja rajoituksia.

Työkykyohjelmalla ratkaisuja osatyökykyisten työllisyyteen

Osana Sipilän hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanketta vuonna 2018 selvitettiin osatyökykyisten tilannetta työmarkkinoilla. Selvityksessä arvioitiin erityisesti palveluja, joiden avulla edistetään työllistymistä. Raportissa Suomeen ehdotettiin perustettavaksi kokonaisvaltainen, yli hallituskausien ulottuva strateginen kokonaisuus, jota nimitettiin työkykyohjelmaksi (Oivo & Kerätär, 2018). Ohjelman tarkoituksena on osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työelämäosallisuuden lisääminen ja heidän tarvitsemiensa palveluiden ja etuuksien varmistaminen. Työkykyohjelma siirtyi selvitysraportista Rinteen (myöhemmin Marinin) hallituksen hallitusohjelmaan, ja sen toteutus käynnistyi vuonna 2019 (Valtioneuvosto, 2019).

Työkykyohjelmasta vastaa ja sitä toteuttaa työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) yhteistyössä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (STM) kanssa. Näiden hallinnonalojen toimenpiteet tukevat ja täydentävät toisiaan. Niitä toteutetaan vuosina 2019–2023. TEM:n toimet keskittyvät osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymistä vauhdittaviin toimiin. Samalla ehkäistään työttömyyden pitkittymistä. STM:n hallinnonalan toimilla kehitetään osatyökykyisten työkyvyn tuen palveluja. (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.)

Sanna Marinin hallituksen (2019–2023) tavoitteena on saavuttaa 75 prosentin työllisyysaste vuosikymmenen puoliväliin mennessä. Se edellyttää, että myös osatyökykyisillä on mahdollisuus tehdä työtä ja rakentaa yhteiskuntaa kykyjen-

sä mukaan. (Valtioneuvosto, 2019.) Työelämän ulkopuolella arvellaan olevan 65 000 osatyökykyistä, joilla olisi tahtoa ja kykyä työskennellä (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.). Heidän työllistymistään ja työssä jaksamistaan voidaan edesauttaa tarjoamalla heille tarkoituksenmukaisia työpaikkoja ja työkyvyn tuen palveluja. Sen lisäksi haetaan uusia keinoja kokeiluhankkeista vaikuttavien palvelujen ja toimintamallien käyttöön ottamiseksi. Näitä hallitusohjelmassa ovat työnvälitys- ja rekrytointipalvelujen uudelleenmuotoilu, yhteiskunnallisten yritysten strategian luominen ja hankinnoilla työllistämisen vauhditusohjelman käynnistäminen. Seuraavaksi kuvataan tarkemmin yhteiskunnallisten yritysten strategian toteutumista.

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus

Marinin hallitus hyväksyi keväällä 2021 yhteiskunnallisten yritysten strategian. Yksi strategian tärkeimmistä tavoitteista on työllistää osatyökykyisiä ja muuten vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021.) Yhteiskunnallinen yritystoiminta on yksi hallituksen keinoista rakentaa luottamukseen ja tasa-arvoisuuteen perustuvia työmarkkinoita sekä nostaa työllisyysastetta.

Suomessa on noin 2 500 yhteiskunnallista yritystä, joiden yhteenlaskettu liikevaihto on lähes kuusi miljardia euroa. Pääosa yrityksistä toimii sosiaali- ja terveysalan palveluissa, työllistämisen sekä ympäristö- ja kierrätystoimialoilla. Työpaikkoja yhteiskunnallisissa yrityksissä on yli 60 000. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus, i.a.-b.) Yhteiskunnallinen yritys harjoittaa liiketoimintaa yhteiskunnallisen tavoitteensa toteuttamiseksi ja käyttää suurimman osan voitostaan tai ylijäämäänsä tämän ensisijaisen tavoitteensa edistämiseen. Tavoite on vahvistettu yhteisön yhtiöjärjestyksessä tai säännöissä. Lisäksi yhteiskunnallinen yritys korostaa toiminnassaan vastuullisuutta, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä hallintomallissaan osallisuutta ja demokratiaa (Kostilainen, 2020).

Strategian toimeenpanon varmistamiseksi hallitus päätti perustaa verkostomaisesti toimivan yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO). Sen tavoitteena on saada Suomeen lisää yhteiskunnallisia yrityksiä ja edistää samalla osatyökykyisten työllisyyttä. Kuuden organisaation (Yhteiskunnallisten yritysten liitto Arvo, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Kuntoutussäätiö, Osuustoimintakeskus Pellervo, Silta-Valmennusyhdistys ja Vates-säätiö) muodostama konsortio aloitti toimintansa TEM:n myöntämän valtionavustuksen turvin lokakuussa 2021. Toisiaan täydentävät osaamisalueet kattavat koko suomalaisen yhteiskunnallisen yritystoiminnan ja yrittäjyyden kirjon. Näin ollen osaamiskeskus tarjoaa valtakunnallista neuvontaa ja ohjausta verkostomaisesti toimivana asiantuntijapalveluna. Lisäksi osaamiskeskus edistää vaikuttavuusperusteisten liiketoimintamallien käyt-

töönottoa, sosiaalisia innovaatioita, tutkimusta, tiedonkeruuta ja koulutusta. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus, i.a-a.)

Toimivia malleja kokoamassa

YYO:ssa on kerätty ja arvioitu osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja osamista lisääviä toimintamalleja. Toimintamalli on käsitteenä tässä yhteydessä väljä: se voi olla valmis liiketoimintaidea tai yksittäinen hyvä työllisyyttä edistävä käytäntö – tai kaikkea niiden väliltä. Toimintamalleja on kerätty useilla tavoilla. Osittain keruutyö on kohdistunut valmiisiin, julkisesti saatavilla oleviin materiaaleihin. Toimintamalleja on kerätty myös avoimella haulla osaamiskeskuksen nettisivujen ja somesivustojen kautta sekä toimijoiden verkostojen kautta. Tätä artikkelia kirjoitettaessa keruutyö on kesken. Koossa on tällä hetkellä noin 80 mallia.

Mallien tarkastelua varten YYO:n asiantuntijaryhmä rakensi arviointikehikon, jonka avulla malleja voi arvioida eri näkökulmista. Asiaa kuvataan tarkemmin vuonna 2023 julkaistavassa erillisessä artikkelissa. Arvioinnin perusteella valitaan malleja ja käytänteitä, joita tullaan levittämään eri tavoin. Tavoitteena on, että hyvät mallit otetaan käyttöön, niitä jatkjalostetaan ja ne leviävät sosiaali- ja työllisyyspalveluja tuottaviin yhteiskunnallisiin yrityksiin, kolmannen sektorin toimijoille sekä julkisille, erityisesti hankintoja tekeville toimijoille.

Tätä artikkelia varten aineistoa tarkasteltiin yhteiskehittämisen näkökulmasta, koska yhteiskehittäminen on saamassa jalansijaa työllisyys- ja sosiaalipalveluissa. Yhteiskunnallisten kysymysten yhä monimutkaistuessa ratkaisuja haetaan perinteisen suunnittelun lisäksi – tai sen rinnalla – yhteiskehittämällä ja kokeilemalla yhdessä palveluja käyttävien ja niistä hyötyvien kanssa. (Ks. yhteiskehittämisestä tarkemmin esim. Keskitalo, 2021.)

Artikkelin seuraavissa luvuissa kuvataan kolme mallia, joissa yhteiskehittäminen on ollut keskeisessä roolissa. Mallit ovat KEIJO-kokemusasiantuntijakoulutus, Tuettu keikkatyö sekä Paikka auki.

KEIJO-kokemusasiantuntijakoulutus

Ehkäpä pisimmälle yhteiskehittäminen oli viety KEIJO-mallissa, joka tähtää rikos- ja päihdetaustaisten henkilöiden työllistymiseen kokemusasiantuntijakoulutusta kehittämällä. Kyseisen toimintamallin idea perustuu yhdessä tekemiseen (koulutuksesta valmistuneet toimivat esimerkiksi julkisissa palveluissa kokemusasiantuntijoina), mutta myös itse mallin kehittämisessä on käytetty yhteiskehittämisen eri tapoja monipuolisesti (erityisesti rikostaustaisten henkilöiden rooli koulutuksen kehittämisessä). Mallin kehittämisen taustalla ovat Valo-Valmennusyhdistys, Laurea-ammattikorkeakoulu ja

Silta-Valmennusyhdistys, jotka myös ovat rekisteröineet koulutuksen tavaramerkiksi. Laurea-ammattikorkeakoulu vastaa Suomessa rikosseuraamusalan korkeakoulutuksesta. Mukana olevat yhdistykset ovat järjestömuotoisia yhteiskunnallisia yrityksiä, jotka toimivat rikostaustaisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden osallisuuden, osaamisen ja työllisyyden edistämisen parissa.

Toimintamalli kehitettiin Euroopan sosiaalirahasto (ESR) -rahoitteisessa hankkeessa vuosina 2018–2020. Mallia ja sen taustaa on kuvattu teoksessa *Maailma tarvitsee Keijoja. Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta* (Salmi ym., 2020).

Yhteiskehittäminen kohdentuu tällä hetkellä varsin vahvasti julkisten palvelujen sekä osin yritysten toiminnan muutokseen. Kehitystyössä on keskeistä, että kansalaisen asema on muuttunut passiivisesta vastaanottajasta aktiiviseksi palvelun muotoilijaksi (ks. Keskitalo, 2021, s. 15). Tämä lähestymistapa on oleellista KEIJO-mallissa, joka perustuu kokemusasiantuntijuuteen ja sen ammatilliseen hyödyntämiseen laaja-alaisesti. Tavoitteena on edistää työllisyyttä mahdollisimman monin tavoin. Mallin perusidean on kehittänyt rikostaustainen henkilö, ja sen kaikki kehitysvaiheet on tehty mukana olevien organisaatioiden ja rikostaustaisten henkilöiden yhteistyönä. Konkreettisesti tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että koulutuksen valintakokeissa on mukana rikostaustainen henkilö ja että hankkeen viestinnästä ja tapahtumista vastasivat pääosin osallistujat itse. Tämä on merkittävää, sillä yhteiskehittämisessä kansalaiset yhä edelleen lähinnä ”otetaan mukaan” kehittämään – ei siis niin, että palveluja kehitettäisiin yhteistyössä heidän aloitteestaan. Asiakkaiden roolin muutos on Suomessa tapahtunut hitaasti, ja näyttääkin siltä, että asiakas on prosessissa usein vain tukena. (Ks. esim. Pohjola, 2017.)

Mallin kehityshankkeen aikana toiminnalle rakennettiin hyvin laajat verkostot, jonka jäsenillä oli erilaisia tehtäviä. Keskeisiä yhteistyökumppaneita olivat tietty julkisen palvelun toimijat, kuten sosiaalivirasto, koulut ja Rikosseuraamuslaitos. Näissä verkostoissa tehtiin pieniä kehittämisprojekteja, joissa hyödynnettiin rikostaustaisten henkilöiden osaamista. Näin *quadruple helix* -mallia rakennettiin kohti julkista sektoria, ei sieltä käsin (ks. tarkemmin *quadruple helix* -mallista esim. Määttä ym., 2021). Työnantajayhteistyö oli erittäin tiivistä, minkä ansiosta pyrittiin varmistamaan harjoittelupaikkojen ja jatkotyöllistymisen mahdollisuuksia. Koulutuksen alusta asti osallistujat olivat mukana myös erilaisissa ammatillisissa verkostoissa kokemusasiantuntijoina. Tämä mahdollisti työelämä- ja vuorovaiikutustaitojen harjoittamisen käytännössä sekä uudenlaisten verkostojen luomisen, jotka parhaimmillaan tukivat yhteiskuntaan kiinnittymistä ja työllistymistä. (Schellhammer-Tuominen & Salmi, 2020.)

Mallin kehittämishankkeen työllistymistulokset olivat hyvät. Koulutukseen osallistui 70 henkilöä, joista työllistyi yhteensä 44 prosenttia: 38 prosenttia suoraan ja 6 prosenttia oppisopimuskoulutuksen kautta. Lisäksi koulutukseen ja muille jatkokoluille siirtyi 39 prosenttia osallistuneista. Tulokset ovat merkittäviä verrattuna muiden kyseisen kohderyhmän hankkeiden tuloksiin, joiden tavoitteena on ollut rikos- ja päihdetaustaisten henkilöiden työllisyyden parantaminen. Niissä työllistymisprosentti on useimmiten ollut korkeintaan 10. (Rantanen & Lindström, 2020.)

Osallistujien arvion mukaan se, että heidän omille kokemuksilleen ja tarinoilleen tuli käyttöä, loi heihin uskoa siitä, että yhteiskuntaan osallistuminen olisi mahdollista. Myönteisiin tuloksiin voidaan arvioida vaikuttaneen myös yhteistyön työnantajien kanssa ja oppimisen työelämäympäristöissä. (Schellhammer-Tuominen & Salmi, 2020.)

Tuettu keikkatyö – yhteiskehittämisellä rakennettu malli työhön integroivalle yhteiskunnalliselle yritykselle

Mielenterveysongelmia kokevat henkilöt ovat suurin työllistymisessään vaikeuksia kohtaava ryhmä. Kohderyhmässä on paljon jäljellä olevaa työkykyä ja osaamista sekä halua päästä työmarkkinoille. Monien haasteena on työkyvyn ajallinen vaihtelu: täysiaikainen työ ja sitoutuminen pitkäaikaiseen työsuhteeseen luovat korkean kynnyksen edetä työmarkkinoille. Madaltunut luottamus omaan osaamiseen ja jaksamiseen voi edellyttää rauhallista etenemistä työnteon suhteen. Toisaalta on havaittu, että oikeanlaisella ja -aikaisella tuella ja selvästi määritellyissä työtehtävissä usealla on mahdollisuus onnistua ja samalla kasvattaa sekä osaamistaan että itseluottamustaan.

Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ja Metropolia-ammattikorkeakoulu kehittivät tuetun keikkatyön toimintamallia yhdessä eri työnantajien, työpaikkojen ja työntekijöiden kanssa ESR:n rahoittamassa Puuttuva pala – Tuetun keikkatyön malli -hankkeessa (2019–2021). Kohderyhmänä olivat heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat, keikkatyöhön tahtovat henkilöt. Erityistä huomiota kiinnitettiin syrjäytymisvaarassa oleviin ja työmarkkinoilla syrjintää kohtaaviin ryhmiin, kuten mielenterveyskuntoutujiin, pitkäaikaissairaisiin, maahanmuuttajiin ja vammaisiin.

Hankkeessa oli mukana yli 150 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä seitsemältä Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n Klubitalolta. He osallistuivat valmennuksiin, koulutuksiin, tuetuille keikoille ja yhteiskehittämisen prosesseihin yhdessä työnantajien, asiantuntijoiden sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden kanssa. (Vehkaperä ym., 2021.)

Tuettu keikkatyö – työvalmentajan tuella tapahtuva lyhykestoinen työsuoritus – on koettu hyväksi vaihtoehdoksi silloin, kun henkilö on ollut pitkään poissa

työelämästä tai hänellä on vain vähän kokemusta työssä käymisestä. Tuen avulla hän pystyy keräämään työkokemusta. Toimintamallissa työvalmentaja auttaa keikkatyön tekijää ja tilaajaa prosessin eri vaiheissa. Hän kartoittaa keikkatyöhön haluavan henkilön kanssa tämän elämäntilannetta sekä keikkatyössä kiinnostavia ja mietittyviä asioita. Tapaamisessa kartoitetaan henkilön omia toiveita työn suhteen sekä hänen osaamistaan, vahvuuksiaan ja resurssejaan. Samalla mietitään henkilölle sopivia työtehtäviä ja erilaisten keikkatöiden vaatimaa, todistuksia edellyttävää osaamista, kuten hygieniapassia. Oman tilanteen, osaamisen ja työkyvyn arvioinnissa hyödynnetään useita työkaluja. Keikkatyöhön haluavalla on myös mahdollisuus syventää ymmärrystään omasta osaamisestaan muutaman kerran kokoontuvassa, luottamuksellisessa vertaispienryhmässä.

Paikka auki -avustusohjelma edistää nuorten ja osatyökykyisten työllisyyttä

Paikka auki on STM:n avustusohjelma, joka edistää vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymistä tarjoamalla työpaikkoja sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Vuodesta 2014 jatkunut ohjelma työllistää vuosittain noin 200 henkilöä. Ensimmäisellä nelivuotiskaudella kohderyhmänä olivat työelämän ulkopuolella olevat nuoret. (Paikka auki, i.a-a.) Toisella hankekaudella, 2018–2022, ohjelman kohderyhmäksi tulivat nuorten lisäksi kaikenikäiset osatyökykyiset henkilöt. Heidän osuutensa kauden loppupuolella oli jo lähes 40 prosenttia. (Toikkanen, 2022.)

Ohjelmaan liitettiin toisella nelivuotiskaudella koordinaatiohanke, josta on vastannut Nuorten Ystävät. Koordinaatiohanke tarjoaa tietoa ja tukea ohjelmaan osallistuville työntekijöille ja työnantajille sekä tekee vaikuttamistyötä. Koordinaatiohankkeessa on myös systemaattisesti tehty seuranta tutkimusta, jonka perusteella ohjelman toimivuutta on voitu arvioida ja kehittää edelleen. (Paikka auki, i.a-c.)

STM myöntää sadan prosentin avustuksen sote-järjestöille, jotka toimivat ohjelmassa työnantajina. Avustus kattaa työntekijän palkkauksesta ja mentoroinnista aiheutuvat kulut. Sotejärjestöt ovat osoittautuneet hyviksi työnantajiksi useista syistä. Ne tuntevat hyvin kohderyhmänsä, joista useat ohjelman työntekijöistä tulevat. Moni järjestötoimija kokee Paikka auki -työnantajana toimimisen arvomaailmansa toteuttamisena käytännössä, ja tämä näkyy vahvana sitoutumisena työntekijään. Jo rahoitusta hakiessaan työnantajan pitää kuvata, miten hän tulee tukemaan työntekijäänsä työelämäänsä kiinnittymisessä. Tärkeä menestystekijä on psykologisesti turvallinen työyhteisö, jossa työntekijä voi olla oma itsensä ja kasvaa taidoissaan. Pääsääntöisesti työntekijät kokevat, että perehdytykseen ja ohjaukseen on panostettu riittävästi ja työyhteisöltä on saanut tukea ja kannustusta. Valtaosalle

työntekijöistä on lisäksi nimetty ohjaaja, mentori, jonka kanssa voi pohtia omaa ammatillisuuttaan ja suunnitella mielekkäitä jatkopolkuja säännöllisissä tapaamisissa. (Mäntylä, 2020; Toikkanen, 2021a, 2021b, 2022.)

Useimmat työntekijät tulevat Paikka auki -työhön työttömyydestä. Noin 15 prosentille kyseessä on ensimmäinen työ. (Toikkanen, 2021b.) Järjestön työtehtävät ovat moninaisia, ja työnkuvaa voidaan räätälöidä työntekijän kiinnostuksen mukaan. Erilaisia tehtäviä kokeilemalla tulevaisuuden suunnitelmat voivatkin löytyä tai vahvistua. Rahoitus kattaa vuoden työsuhteen. Jos työaika on täysiaikaista lyhyempi, rahoitus riittää pidempään. Riittävän pitkä työsuhde antaa aikaa vakauttaa elämäntilannetta, kasvaa taidoissa ja miettiä jatkopolun suuntaa. Työajan räätälöinti puolestaan mahdollistaa sopivan kuormituksen ja lepoajan tasapainon löytämisen. Työsuhteeseen on mahdollista liittää oppisopimuskoulutus. Tätä hyödynnetäänkin noin 14 prosentissa työsuhteita (Toikkanen, 2021b).

Koordinaatiohanke kerää systemaattisesti tietoa ohjelmaan osallistuvien kokemuksista. Se on keräämänsä palautteen perusteella tuottanut työyhteisöjen tueksi monenlaista materiaalia, kuten toimintamalleja (Paikka auki, i.a.-b). Työnantajia tuetaan jo rahoituksen hakuvaiheessa, ja koordinaatiohanke vähentää heidän hallinnollista työtään raporttoimalla kyselytulosten perusteella käytetyn rahoituksen tuloksellisuudesta. Se tarjoaa matalan kynnyksen tukea puhelimitse ja sähköpostitse sekä järjestämällä tilaisuuksia verkossa ja lähitapaamisina niin työntekijöille, työnantajille kuin mentoreillekin. Ryhmätapaamisissa osallistujilla on mahdollisuus keskinäiseen verkostoitumiseen ja kokemusten jakamiseen. Koordinaatiohanke välittää palautetta rahoittajalle, ja sen avulla ohjelmaa on kehitetty edelleen.

Seurantatutkimuksen perusteella ohjelmaan osallistuvat ovat hyvin tyytyväisiä. Yhdeksän työntekijää kymmenestä (n = 1 035) on tyytyväinen työsuhteeseensa. Yhtä usein työnantajat (n = 431) ovat tyytyväisiä Paikka auki -työntekijänsä työhön ja kokevat sen merkitykselliseksi sekä järjestölleen että sen kohderyhmälle. Työnantajista 80 prosenttia suosittelisi työntekijää mielellään vaativuudeltaan vähintään vastaaviin tehtäviin toiselle työnantajalle. Työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja viihtyvät työyhteisössään. Kyselyihin työvuotensa jälkipuoliskolla vastanneista työntekijöistä (n = 449) 70 prosenttia kertoo kokeneensa positiivisia muutoksia hyvinvoinnissaan ja elämäntilanteessaan. He kertovat taloudellisen tilanteensa parantuneen, mielen hyvinvoinnin ja uskon tulevaisuuteen kasvaneen sekä elämänhallinnan ja itsetunnon vahvistuneen. (Paikka auki, i.a.-c.) Työntekijöiden jatkopolut ovat lupaavia: kaksi kolmesta jatkaa Paikka auki -työn jälkeen työssä tai opinnoissa. Lisäksi työttömyys puolittuu Paikka auki -työtä edeltäneestä tasosta. (Toikkanen, 2021c.)

Mallien skaalaaminen ja levittäminen

Osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi on kehitetty paljon erilaisia toimintamalleja, mutta niiden skaalaamisessa ja levittämisessä on vielä haasteita. Malleja kehitetään paljon esimerkiksi hankerahoituksella. Tällöin malli saadaan kehitettyä ja osittain testattuakin, mutta sen juurrutus- ja levitystyö jää usein kesken. Skaalaamista voi tapahtua usealla tavalla, ei esimerkiksi vain mallin kehittäneen toimijan mahdollisen liiketoiminnan kasvuna. Skaalaamista voi olla esimerkiksi hyvinkin pitkällä aikavälillä tapahtuva toimintamallin leviäminen (esim. opinnollistaminen) tai se, että julkinen toimija ottaa kehittämishankkeessa tuotetun toimintamallin osaksi palveluvalikoimaansa ja kilpailuttaa sen. Olennaista on, että malli leviää käyttöön kehittäjäorganisaation ulkopuolelle.

KEIJO-mallia on sen kehittämisvaiheen jälkeen toteutettu eri rahoituskanavia hyödyntäen. Malli on herättänyt kansainvälistä kiinnostusta, ja sitä on esitelty useassa maassa. Mallin kansainvälistä kehittämistä suunnitellaan. YYO:ssa arvioitiin, että malli on sinänsä skaalautuva mutta markkinat ovat sille rajalliset pienen kohderyhmän vuoksi. Lisäksi KEIJO-malli soveltuu vain osalle rikostaustaisista henkilöistä. Tuettu keikkatyö -toimintamallia on kehitetty edelleen ja testattu muun muassa Työkykyohjelman Työkykyisempi Stadi -hankkeessa. Malli on otettu käyttöön syksyllä 2022 aloittaneessa yhteiskunnallisessa yrityksessä EskoTyössä, ja tässä muodossa se on otettavissa käyttöön laajemminkin.

Paikka auki -mallin rahoitus päätettiin muuttaa toistaiseksi jatkuvaksi vuodesta 2023 alkaen. Sadan prosentin avustus kohdennettuna noin 200 työntekijän palkkaukseen vuodessa voi herättää ajatuksen kulujen suuruudesta tuloksiin nähden. Siksi ohjelman vaikuttavuuden arvioimiseksi teetettiin analyysi. Sen mukaan ohjelma maksaa siihen sijoitetut varat takaisin 1,6–2,7 kertaa nopeammin kuin vastaavantyyppinen julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukainen työllistäminen – tätä voi pitää vaikuttavana julkisten varojen käyttönä (Kesä, 2021). Huomioitavaa on, että laskelmassa ei ole otettu huomioon työntekijöiden kokemia hyvinvointimuutoksia eikä heidän antamansa työpanoksen merkitystä järjestöille ja niiden asiakkaille.

Näiden esimerkkien valossa hyvien mallien ja käytänteiden skaalaaminen on mahdollista. Se edellyttää kuitenkin kehittäjäorganisaatiolta osaamista ja ennakointikykyä. Lisäksi tarvitaan rahoitusinstrumentteja kehittämistyön jälkeisiin skaalautumisen vaiheisiin.

LÄHTEET

- Keskitalo, E. (2021). Yhteiskehittämisen tausta ja käsite. Teoksessa E. Keskitalo, & P. Vuokila-Oikkonen (toim.), *Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen* (s. 12–22). (Diak Työelämä 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>
- Kesä, M. (2021). *Paikka auki -avustusohjelma tarjoaa tuloksekkaita ja tehokkaita työllistämiskäytäntöjä sekä lisää kokonaisuhoivaintia*. <https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000687-d0be4d0be6/Vaikuttavuusanalyysi%20Paikka%20auki%20-pohjalla.pdf?ph=c363daca65>
- Kostilainen, H. (2020). *Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:10). Työ- ja elinkeinoministeriö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162094/TEM_2020_10.pdf
- Mattila-Wirola, P., & Tiainen, R. (2019). *Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>
- Mäntylä, H. (2020). *Paikka auki -työnantajien jatkokysely (10/2019)*. <https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000434-5259a5259d/PA-TYO%CC%88NANTAJA-jatkokysely%2010-2019%20Raportti.pdf?ph=c363daca65>
- Määttä, A., Paananen, R., Kainulainen, S., & Kostilainen, H. (2021). DiakHub. Yhteiskehittämällä ratkaisuja moniulotteisiin haasteisiin. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6* (s. 31–41). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>
- Oivo, T., & Kerätär, R. (2018). *Osatyökykyisten reitit työllisyyteen. Etuudet, palvelut, tukitoimet. Selviytymiskäytännön raportti*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>
- Paikka auki. (i.a.-a). *Mitä tämä kaikki tarkoittaa?* Saatavilla 24.11.2022 <https://www.paikka-auki.fi/mika-on-paikka-auki-ohjelma/>
- Paikka auki. (i.a.-b). *Toimintamallit*. Saatavilla 24.11.2022 <https://www.paikka-auki.fi/toimintamallit/>
- Paikka auki. (i.a.-c). *Tutkimustoiminta*. Saatavilla 24.11.2022 <https://www.paikka-auki.fi/tutkimustoiminta/>
- Pohjola, A. (2017). Asiakkaan pitkä tie palveluihin vaikuttajaksi. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly, & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa* (s. 308–325). Vastapaino.
- Rantanen, T., & Lindström, J. (2020). Rikostaustaisten työllistymisen haasteet ja näkökulmia kokemusasiantuntijuuteen. Teoksessa E. Salmi, J. Lindström, & M. Schellhammer-Tuominen (toim.), *Maailma tarvitsee Keijoja. Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta* (s. 22–30). (Laurea julkaisut 151), Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-591-7>
- Salmi, E., Lindström, J., & Schellhammer-Tuominen, M. (2020). *Maailma tarvitsee Keijoja. Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta*. (Laurea julkaisut 151). Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-591-7>
- Schellhammer-Tuominen, M., & Salmi, E. (2020). KEIJO-hanke työllistymistä edistämässä. Teoksessa E. Salmi, J. Lindström, & M. Schellhammer-Tuominen (toim.), *Maailma tarvitsee Keijoja. Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta* (s. 100–109). (Laurea julkaisut 151). Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-591-7>
- Toikkanen, J. (2021a). *Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät. Koordinaatiohankkeen tutkimusraportti*. *Työnantajien jatkokysely (2) 01/2021*. https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000758-c3b2cc3b2f/Tyo%CC%88nantajien%20jatkokysely%20%282%29_01_2021_raportti-8.pdf?ph=c363daca65

- Toikkanen, J. (2021b). *Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät. Koordinaatiohankkeen tutkimuksia. Työntekijäkysely (6) 05/2021*. https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000692-62c5d62c5f/TT6_raportti_011121.pdf?ph=c363daca65
- Toikkanen, J. (2021c). *Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät. Koordinaatiohankkeen tutkimuksia. Työntekijöiden jatkokysely (2) 08/2021*. https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000757-9e9659e967/TT%20JATKO2_raportti-2.pdf?ph=c363daca65
- Toikkanen, J. (2022). *Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät. Koordinaatiohankkeen tutkimuksia. Työntekijöiden jatkokysely (3) 01/2022*. https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000759-54a6f54a71/TA%20jatkokysely%203_raportti-1.pdf?ph=c363daca65
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Yhteiskunnallisten yritysten strategia*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:41). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-884-4>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Työkykyohjelma*. Saatavilla 28.11.2022 <https://tem.fi/tyokykyohjelma>
- Valtioneuvosto. (2019). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi. Sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Vehkaperä, U., Roivas, M., & Wallin, R. (2021). *Tuettu keikkatyö*. (TAITO-sarja 86). Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://tuettukeikkatyo.metropolia.fi/>
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. (i.a.-a). *Tulevaisuuden yhteiskunnan rakentajille*. Saatavilla 28.11.2022 <https://yyo.fi/>
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. (i.a.-b). *Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa*. Saatavilla 28.11.2022 <https://yyo.fi/data/>

Diak

RATKAISUJA VIHELIÄISIIN ONGELMIIN

Sakari Kainulainen, Varpu Wiens ja Joakim Zitting

ERJARVOISUUDEN KAVENTAMISTA MONIPUOLISEN TIEDON AVULLA – ESIMERKKINÄ HUONO-OSAISUUS SUOMESSA -KARTTASIVUSTO

Voiko innovaatioilla ja niihin perustuvilla sovelluksilla saada aikaan eriarvoisuuden kaventamista? Jos voi, miten ja millaista reittiä siihen päästään? Eriarvoisuus on sitkas ilmiö, johon on toivottu muutosta jo vuosikymmenien ajan. Eriarvoisuuden kaventamiseksi tarvitaan pitkäaikaista monien toimialojen yhteistyötä, jota ohjaavat yhteinen näkemys, mahdollisuus alueelliseen vertailuun ja näkymä ajassa taaksepäin vaikuttavien interventioiden tunnistamiseksi.

Eriarvoisuutta on mahdollisuus tarkastella useasta näkökulmasta, ja eriarvoisuuden maisema vaihtuu tai tarkentuu näkökulmasta riippuen. Tarkastelemme tässä artikkelissa Huono-osaisuus Suomessa -karttasivuston (HOS) taustalla olleita ajatuksia ja haaveita. Kuvaamme, miten sivustoa on hyödynnetty käytännössä eriarvoisuuden vähentämiseen tähtäävässä työssä. Lisäksi tarkastelemme sitä, miten ihmisten omia kokemuksia kuvastavalla tutkimustiedolla voi täydentää virallisten tilastojen antamaa kuvaa eriarvoisuudesta. Eriarvoisuuden kaventaminen ei onnistu ilman monipuoliseen tietoon pohjautuvaa päätöksentekoa.

Huono-osaisuus Suomessa -karttasivuston tausta ja syntyhistoria

Huono-osaisuus Suomessa -karttasivuston juuret ulottuvat vuoteen 2014. Tuolloin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) uuden ohjelmakauden myötä rahaston varoista suunnattiin kussakin maassa 20 prosenttia köyhyiden torjumiseen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) yhteisesti toteuttamassa Sokra-hankkeessa (sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke) Diak vastasi toiminnasta Itä- ja Pohjois-Suomessa. Diakin tavoitteena oli tutkia huono-osaisuutta ja tukea hankkeita sen torjumiseksi.

Hankkeen alkuvaiheessa mukana olivat tutkijat Reija Paananen ja Anne Surakka. He totesivat yhdessä Diakin osahankkeen projektipäällikkönä toimineen Sakari

Kainulaisen kanssa, että on olemassa valtavasti palvelujärjestelmän tuottamaa informaatiota erilaisista ongelmista, mutta informaation käsittelemiseksi ei ole selkeää viitekehystä huono-osaisuudelle, saati välineitä tietojen esittämiseksi.

Diakin osahankkeessa tutkijat tekivät tiivistä yhteistyötä käynnistyviä ESR-hankkeita käytännössä tukevien aluekoordinaattoreiden kanssa. Tämä tarkoitti samalla vahvaa yhteistyötä kuntien ja hankerahoituksia hallinnoivien ELY-keskusten kanssa. Yhteistyön seurauksena jäsenyi niin sanotun kentän tiedon tarve, mikä auttoi kohdentamaan hankkeita oikein suhteessa yhtäältä ihmisten tarpeisiin ja toisaalta käytettävissä oleviin resursseihin. Sen myötä havaittiin, että huono-osaisuus olisi jäsennettävä huono-osaisten itsensä, heidän yhteisönsä ja huono-osaisuutta torjumaan pyrkivien mahdollisuuksista. Nämä kolme näkökulmaa olivat pohjana kolmen huono-osaisuuden ulottuvuuden – inhimillisen, sosiaalisen ja taloudellisen ulottuvuuden – kehittämislle.

Huono-osaisuuden ulottuvuuksien löytymisen jälkeen oli keksittävä, miten niitä pystyttäisiin kuvaamaan. Sitä varten piti löytää ulottuvuuksia parhaiten vastaavat tilastolliset indikaattorit. Pohdinnan jälkeen päädyttiin ratkaisuun, jossa hyödynnettäisiin pääosin yhden keskeisimmän julkisen tietolähteen tietoja. Parhaiten tällaiseen käyttöön soveltui Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ylläpitämä Sotkanet-palvelu (www.sotkanet.fi).

Ongelmaksi muodostuivat kuitenkin Sotkanetin tietojen suuret taso- ja sisällöt: jotkin ilmiöt ovat hyvin harvinaisia ja toiset taas yleisiä, jolloin jotakin asiaa kuvasi luku 3 ja toista 300. Jotkut olivat prosentteja, toiset per sata tuhatta asukasta jne. Kuinka nämä erimittaiset luvut voisi saada esitettyä järkevästi ja jopa laskettua yhteen? Ratkaisuksi löytyi kunkin luvun suhteuttaminen keskimmäiseen lukuun eli mediaaniin. Näin maan keskiarvoksi tuli luku sata, ja muut olivat suhteessa tähän. Myöhemmin tutkijaksi tullut Joakim Zitting risti tämän operaation osuvasti ”mediaanisuhteutukseksi”.

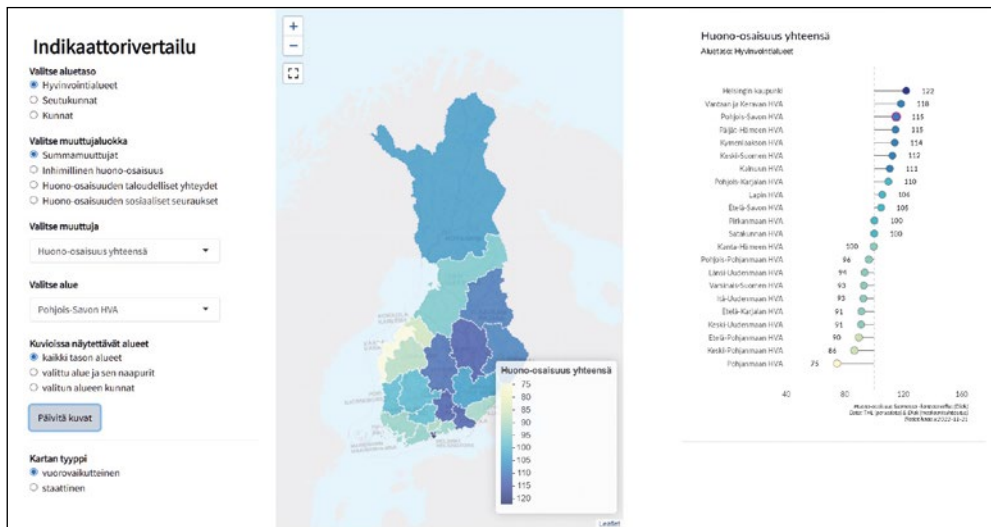
Usean vuoden ajan Sokra-hankkeessa toimittiin niin, että tietoja koottiin Sotkanetistä ja niistä laadittiin kutakin tilaisuutta varten tarvittavia huono-osaisuudesta kertovia kuvioita. Lisäksi etsittiin mahdollisuuksia saada kerätty informaatio visuaalisesti helppolukuisempaan muotoon, mutta tällainen tuntui mahdottomalta. Vuonna 2020 Sakari Kainulainen, tutkija Joakim Zitting ja uudeksi projektipäälliköksi tullut Varpu Wiens innostuivat päivittämään indikaattoreita ja kaivamaan uudelleen esiin ajatuksen esittää kehittäjille, rahoittajille ja päätöksentekijöille huono-osaisuutta visuaalisessa muodossa.

Yhdessä tilastotietojen esittämisen asiantuntija Markus Kainun kanssa Diak lähti jalostamaan olemassa olevaa indikaattoritietoa helppokäyttöiseksi käyttöliittymäksi. Tekninen ratkaisu löytyi RStudiosta, ja sivuston ensimmäinen versio

julkaistiin keväällä 2020. Viimeisin päivitys on tehty keväällä 2022. Kuluneina vuosina on kehitetty sivuston toimintalogiikkaa, tuotu uusia ominaisuuksia ja kehitetty sivustoa vastaamaan saavutettavuusdirektiivin vaatimuksia.

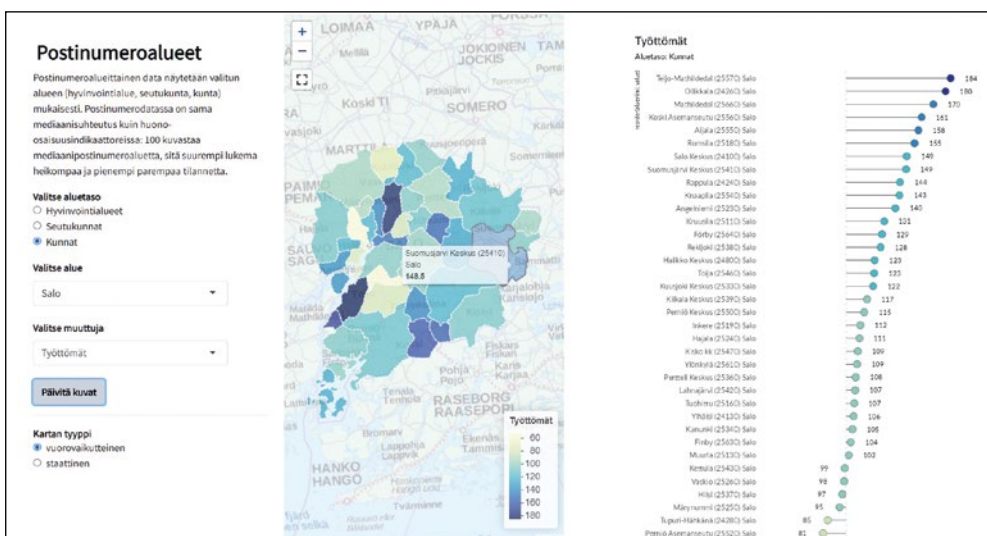
Huono-osaisuus Suomessa -karttasivuston toiminta

Tällä hetkellä sivustolla esitetään tietoa kolmesta alkuperäisestä huono-osaisuuden näkökulmasta – inhimillisestä, sosiaalisesta ja taloudellisesta ulottuvuudesta – sekä näiden yhdistelmästä, jonka nimenä on ”Huono-osaisuus yhteensä” (kuvio 1). Kunkin ulottuvuuden alla on tarkasteltavissa myös yksittäisten indikaattoreiden suhteellisia arvoja. Indikaattorit päivitetään sivuston tietokantaan kerran vuodessa sitä mukaa kuin tietoja saadaan Sotkanet-tietokannasta.



KUVIO 1. Huono-osaisuus Suomessa -karttasivuston indikaattorivertailu ja Huono-osaisuus yhteensä -muuttajia. Mitä suurempi lukema, sitä huonompi tilanne.

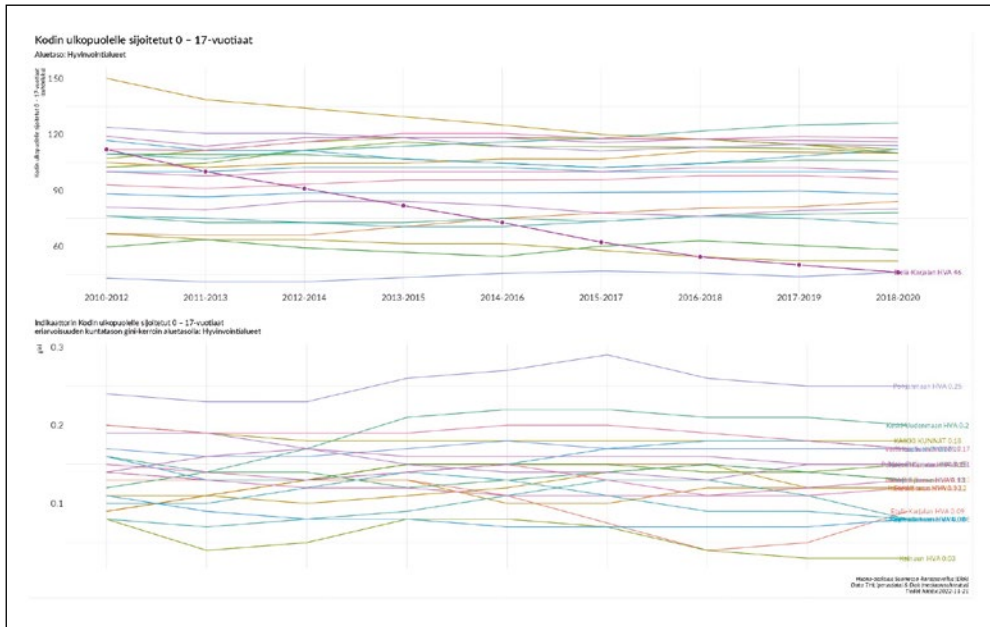
Sivuston erityisyytenä on tietynlainen porautuminen aina tarkemmalle tasolle. Tiedot on päivitetty vastaamaan vuoden 2023 alussa käynnistyviä hyvinvointialueita. Hyvinvointialueiden alta löytyvät ensin seutukunta-kohtaiset tiedot, sitten kunta-kohtaiset tiedot ja kuntien alta vielä postinumeroalueittaiset tiedot. Tiedot vaihtelevat jonkin verran tasolta toiselle siirryttäessä, koska arkaluonteisia tietoja esimerkiksi kuolleisuudesta tai lastensuojelusta ei löydy kunta- tai postinumerotasoilta. Postinumerotason (kuvio 2) tiedot tulevat muista tiedoista poiketen Tilastokeskuksen Paavo-tietokannasta (www.stat.fi/paavo), ja nekin on mediaanisuhteutettu vastaamaan maan keskitasoa.



KUVIO 2. Huono-osaisuus Suomessa -karttasivuston postinumerotason tarkastelu.

Huono-osaisuustietoja on katsottavissa hyvin monipuolisesti. Keskeinen ajatus on koko ajan tietojen vertailussa. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että tiedot on aina suhteutettu väestön kokoon ja maan mediaaniin kunakin ajankohtana. Tämän johdosta on mahdollista vertailla vierekkäisiä alueita keskenään ja tarkastella ajallisia muutoksia siten, että huomioon on otettu esimerkiksi lainsäädännön uudistuksista juontuvat koko maan muutostrendit (kuvio 3). Tämä näkökulma on tärkeä muun muassa silloin, kun arvioidaan erityisesti oman alueen tai kunnan toimenpiteiden yhteyttä huono-osaisuudessa tapahtuneisiin muutoksiin.

Sivuston tavoitteena on alun alkaen ollut keskittyminen eriarvoisuuden näkyväksi tekemiseen. Tämä sen vuoksi, että voitaisiin kaventaa hyvinvointialueiden tai pienempien alueiden välisiä eroja. Hyvinvointialueiden sisäisten erojen tarkasteluun sivustolle on laskettu erillinen huono-osaisuuden jakautumista kuvaava Gini-kerroin (kuvio 3), joka kuvastaa hyvinvointialueen sisällä olevia, kuntien välisiä eroja.



KUVIO 3. Huono-osaisuus Suomessa -karttasivuston aikasarjakuviot ja Gini-kerroin.

Mitä Huono-osaisuus Suomessa -karttasivusto kertoo Suomesta? Ensinnäkin tulee pitää mielessä, että sen sisältämä tilastotieto on kertynyt ihmisten asioidessa julkisissa palveluissa. Toisin sanoen siinä esitettävä tieto kertoo ihmisten tarpeista, kun he ovat hakeutuneet palveluiden piiriin. Se kertoo kuitenkin myös palvelurakenteesta eli siitä, kuinka helppoa tai vaikeaa ihmisten on päästä palveluihin asiakkaaksi. Tämän vuoksi tuloksia tulkittaessa on aina pohdittava, kuinka hyvin tulokset kertovat ihmisten ja yhteisöjen huono-osaisuudesta sekä millainen kyseisen alueen palvelutarjonta on. Kartta antaa niin sanotun virallisen kuvan suomalaisesta huono-osaisuudesta.

Sen sijaan ihmisten omasta kokemusmaailmasta – miten huono-osaisuus näkyy heidän elämässään – karttasivusto kertoo vain hyvin ohuesti. Tällaista tietoa tulee vain hyvinvointialueetasolla toteutettujen kansallisten kyselyjen välityksellä. Ihmisten kokemat puutteet terveydentilassaan edustavat tätä tietoa sivustolla. Karttasivusto antaa näin yleiskuvan, jota on täydennettävä erityisryhmille kohdennetuilla määrällisillä ja laadullisilla tutkimuksilla ja selvityksillä.

Kokemustieto karttasivuston täydentäjänä

Tietyille ryhmille kohdennetuista määrällisistä ja laadullisista tutkimuksista löytyy useitakin esimerkkejä. Toisaalla tässä vuosikirjassa (Zitting & Kainulainen, tämä julkaisu) kerrotaan tarkemmin ruoka-avun saajille kohdennetusta kyselystä, joka

tuotti tietoa näiden hyvinvoinnista ja palvelujen käytöstä. Kysely muun muassa paljasti, että moni toimeentulovaikeuksia kokeva ruoka-avun saaja ei koe tarvitsevänsä toimeentulotukea toimeentulovaikeuksistaan huolimatta tai ei ole hakenut toimeentulotukea, vaikka kokisikin tarvitsevänsä sitä. Tällaiset henkilöt eivät näy toimeentulotuen käyttöä kuvastavissa virallisissa tilastoissa, ja siksi viranomaisrekistereitä täydentävät tiedonkeruutavat ovat tarpeen.

Toinen esimerkki täydentävästä tiedonkeruusta on vuonna 2018 toteutettu Helsingin Sanomien niukkuuskysely, johon tuli yli 4 000 vastausta (Nykänen, 2019). Sokra-hankkeessa analysoitiin niukkuuskyselyn aineistoa kahdesta näkökulmasta: miten niukkuus näkyy ihmisten arjessa ja kuinka he pyrkivät selviytymään niukkuuden kanssa. Analyysitulosten kautta kuvattiin, millaisissa tilanteissa köyhyydestä kärsivät ihmiset Itä- ja Pohjois-Suomessa elävät. Alueellinen rajaus perustui Diakin osahankkeen toiminta-alueeseen Sokra-hankkeessa.

Vastaajista kolme neljästä oli naisia ja noin 70 prosenttia 30–59-vuotiaita. Vastaajista oli työttömänä lähes 30 prosenttia, mutta toisaalta sama osuus oli palkkatyössä. Lapsiperheitä vastanneista oli noin neljännes. Näiden 742 ihmisen kertomukset taloudellisen niukkuuden moniulotteisista vaikutuksista tuovat keskusteluun näkökulmia pärjäämisestä, auttamisen mahdollisuuksista ja ymmärryksestä. (Wiens ym., 2019.)

Niukkuudessa eläminen haastaa ihmisiä monin tavoin. Se vaikeuttaa muun muassa elämän ennakoitavuutta, odotuksia ja ajankäyttöä. Pitkään jatkunut niukkuus vaikeuttaa monin tavoin ihmisten mahdollisuuksia hyödyntää olemassa olevia palveluita. Kynnys niihin on monesti liian korkea, kun taloushuolien aiheuttama stressi rajoittaa ihmisen kapasiteettia (Mullainathan & Shafir, 2013).

Niukkuuskyselyn tulosten mukaan pitkittynyt taloudellinen niukkuus pahimmillaan eristää köyhän perheen ja aiheuttaa osattomuuden kokemuksia. Köyhyydessä elävät henkilöt jättävät käymättä lääkärissä tai terapiassa ja yrittävät säästää välttämättömissä lääkekuluissa. Pitkät välimatkat vaikeuttavat palveluihin hakeutumista ja sosiaalisten kontaktien ylläpitämistä.

Vastaukset kysymykseen ”Onko taloudellinen niukkuus vaikeuttanut elämääsi, miten?” analysoitiin sisällönanalyysillä. Näin löydettiin yhdeksän pääkategoriaa, jotka luontevasti sijoittuivat Sokra-hankkeessa aikaisemmin kehitettyyn taloudellisten, sosiaalisten ja inhimillisten vaikutusten kolmioon (esim. Wiens ym., 2019). Tässä ”niukkuuden noidankehässä” näkyy vastaajien kokema kokonaisvaltainen osattomuus. Niukkuus on läsnä arjessa joka päivä.

Vastaajat kokivat taloudellisen niukkuuden hankintojen rajoittamisena, puutteina perustarpeissa ja tulojen riittämättömyytenä. Niukkuuden kokemuksilla oli

vastaajille myös sosiaalisia vaikutuksia: sosiaalisen elämän kuihtuminen, perhe-elämän vaikeudet ja elämänpiirin supistuminen. Sosiaalisen elämän kuihtuminen johtui ystävyysuhteiden vähenemisestä ja koetusta yksinäisyydestä.

Niukkuuden inhimilliset vaikutukset vastaajiin koostuivat elämänhallinnan hajautumisesta, mielenterveyden haurastumisesta ja fyysisen terveyden rapistumisesta. Tunne elämänhallinnan hajautumisesta merkitsi monelle saavuttamattomia tarpeita, kykenemättömyyttä huolehtia itsestään ja toimeentulon riittävyys jatkuvaa pohtimista. Mielenterveyden haurastumiseen vaikuttivat epävarmuus tulevaisuudesta, mielentilat ja mielialat, jotka heikensivät mielenterveyttä, sekä itsetuhoiset ajatukset.

Niukkuuskyselyssä ihmisille annettiin myös mahdollisuus kertoa, minkälaisia keinoja heillä on niukkuudesta selviämiseen. Vastauksista löydettiin kolme pääkategoriaa: 1) mielihyvää tuottavien asioiden sisällyttäminen elämään, 2) selviytymiskeinojen aktiivinen etsiminen ja käyttäminen sekä 3) tarvitusta tai toivotusta elämänlaadusta luopuminen. (Wiens & Kainulainen, 2019). Yhtenä keskeisimmistä asioista esiin nousi vastaajien tunne oman elämän hallinnan puutteellisuudesta. Vastauksista tunnistettiin toimintoja, joiden avulla selviää tästä ja seuraavasta päivästä, mutta myös toimintoja, jotka johtaisivat parempaan tulevaisuuteen. Osa mielekkyyttä lisäävistä toimista oli sellaisia, joiden avulla saattoi hetkeksi unohtaa kurjan tilanteen, osa taas sellaisia, jotka auttoivat rentoutumaan.

Virallisen tiedon ja tilastojen puutteita saadaan valikoidusti täydennettyä kokemustiedon kautta erillisillä, täydentävillä tiedonkeruilla, kuten kyselyillä ja haastatteluilla. Tästä ovat esimerkkinä niukkuudessa elävien kokemukset luonnon hyvinvointivaikutuksista – kyseisistä kokemuksista kun ei saa tietoa virallisten tilastojen tai rekisteriaineistojen kautta. Helsingin Sanomien niukkuuskyselyä analysoitaessa tuli esille muun muassa, että eläinten ja luonnon merkitys niukkuudessa elävien arjessa näkyi mielihyvän tunteiden kokemisena ja jaksamisen vahvistumisena.

Kyselyaineistosta tuli esille, että erilaiset negatiiviset tunteet, kuten häpeä tai konkreettinen rahan puute, saattavat rajoittaa kotoa lähtemistä, mutta esimerkiksi koiran kanssa ulos lähteminen on välttämätöntä ja perusteltua. Lemmikkien lisäksi selviytymisessä on auttanut luonnossa liikuskelu. Ilmeisin apu on se, että silloin saa taukoa ajatusten kielteisestä kehästä ja tilalle tulee mielihyvän tuntemuksia. Luonnon merkitys muodostuu mahdollisuudesta palautumiseen, elpymiseen ja virkistytymiseen. Nämä tunteet ovat auttaneet jaksamaan niukkuudessa. (Wiens ym., 2022.) Tällaiset tulokset täydentävät virallisia tilastoja ja – antamalla tietoa erilaisista selviytymiskeinoista – auttavat kehittämään palveluita eriarvoisuutta kaventaviksi.

Huono-osaisuus Suomessa -karttasivusto kaventamassa eriarvoisuutta

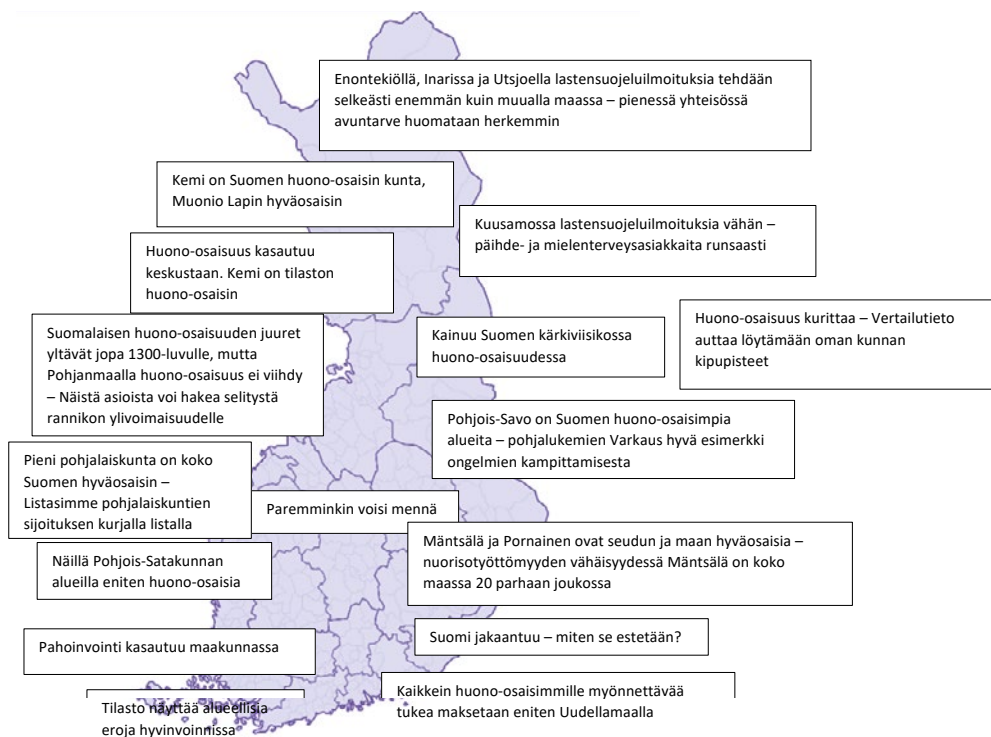
Karttasivusto informaatio-ohjauksen välineenä

Laatimamme karttasivusto puolustaa puutteistaan huolimatta paikkaansa muun muassa viranomaisten käytössä. Esimerkiksi Kelan tutkimusblogissa esitetyn arvi-
on mukaan sivusto on tällä hetkellä paras käytössä oleva väline eriarvoisuuden alu-
eelliseen tarkasteluun Suomessa (Hujanen & Mikkola, 2022). Sitä hyödynnetään
sisäisen turvallisuuden arvioissa, Terve Kunta -verkostossa, kansallisessa sähköises-
sä hyvinvointikertomuksessa sekä lukuisissa hankkeiden kohdentamisissa, kuntien
hyte-työkaluissa ja interventiodien suuntaamisessa.

Näiden lisäksi on yksittäisiä tutkimuksia tai selvityksiä, joissa on hyödynnetty
sivuston tuottamaa tietoa. Niistä esimerkkeinä toimivat *Lapin arjen turvallisuuden
tiekartan* tausta-aineistot ja analyysit (Helameri ym., 2021) ja *Diakoniabarometri
2020* (Alava ym., 2020). Muun muassa Kela, THL, sisäministeriö ja työ- ja elin-
keinoministeriö ovat julkaisuissaan suositelleet sivustoa käytettäväksi seurantain-
dikaattorina. Lisäksi Kuntaliiton ylläpitämään Sähköinen hyvinvointikertomus
-työkaluun on valittu sivustolta seuraavat indikaattorit: huono-osaisuus yhteensä,
inhimillinen huono-osaisuus, huono-osaisuuden sosiaaliset seuraukset ja huono-
osaisuuden taloudelliset yhteydet (Kuntaliitto, 2022).

Yhtenä ajatuksena sivuston taustalla on ollut tuoda eriarvoisuutta näkyväksi ja
herätellä keskustelua huono-osaisuudesta. Karttasivusto onkin ollut arvokas apu-
väline myös monille toimittajille, sillä palvelussa on helppoa verrata oman kotikun-
nan tai -seudun asioita koko maan mediaaniin. Toimittajat eri puolilla Suomea ovat
tähän mennessä kirjoittaneet 49 juttua alueidensa tilanteesta (kuvio 4).

Näkökulmat, joita toimittajat ovat nostaneet keskusteluun, ovat liittyneet
maan keskitason vertailuun sekä vierekkäisten kuntien tai kuntien sisällä oleviin
eroihin. Toimittajat ovat nostaneet esiin myös heikoimmassa asemassa olevien ryh-
mien kannalta tärkeitä asioita, kuten itsemurhiin, päihitteiden käyttöön tai lasten-
suojaan liittyviä teemoja. Lisäksi artikkeleissa on haastateltu paikallisia asukkaita
näkökulmien lisäämiseksi sekä viranhaltijoita, joilta on pyydetty vastauksia esiin
otetun epäkohdan ratkaisemiseksi.



KUVIO 4. Otos sanomalehtien otsikoista ja uutisoinnista, joissa käsitellään huono-osaisuutta karttasivuston pohjalta.

Esimerkiksi Harjavallassa karttapalvelun kautta näkyväksi tehty ilmiö mahdollisti voimavarojen kokoamisen ja rohkaisi etsimään uusia lähestymistapoja. Kaupunginjohtaja Kuuselan mukaan karttapalvelun osoittama huono-osaisuuden kumuloituminen on selvä osoitus siitä, että alueella tarvitaan lisäresursseja erilaisien hankkeiden ja pilotointien muodossa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2021.) Toimittajien kirjoittamia artikkeleita on tehty koko Suomen kattavasti. Huono-osaisuuden eri ilmiöiden lisäksi muutamissa artikkeleissa on tarkasteltu myös positiivisia tekijöitä, jos kunta tai alue onkin pärjännyt vertailussa hyvin (kuvio 4).

Karttasivuston tuottama tieto on mahdollistanut huono-osaisuuden monipuolisen tarkastelun ja siitä kirjoittamisen. Esimerkiksi Sokra-hankkeessa on eri asiantuntijakokoonpanoilla kirjoitettu muun muassa siitä, miten huono-osaisuus rasittaa kuntien taloutta (Zitting ym., 2020), miten huono-osaisuus ilmenee Suomen kunnissa (Zitting, 2021; Wiens ym., 2021) ja miten päihdepalveluiden tarjonnassa on eroja kuntien välillä (Pekonen & Zitting, 2021).

Karttasivusto ajatusten herättäjänä koulutuksessa

Karttasivustoa on hyödynnetty myös opetuksessa eri oppilaitoksissa. Sivuston toimintaa, käyttötapoja ja tuloksia on käytetty muun muassa Diakin opetuksessa, ja lisäksi sivustoa on esitelty Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoille ja Savonia-ammattikorkeakoulun YAMK-opiskelijoille. Savonian opintojaksossa oli kyse hyvinvointikoordinaattoreiden tehtäviin kouluttautuvista, ja karttasivustoa hyödynnettiin heidän oppimistehtävissään ja opinnäytetöissään. Lisäksi karttasivustoa on hyödynnetty Mieliteko-ohjelman (<https://www.mielitekomedia.fi/>) koulutuksissa pohjoissavolaisille kuntapäätäjille ja viranhaltijoille.

Karttasivuston sisältämää tietoa on käytetty oppimateriaalina myös lukion terveystiedon kurssilla, jolla opiskelijoiden oli tarkoitus tarkastella oman alueensa tilannetta ja vertailla sitä muuhun Suomeen. Kyseisen kurssin opettaja toi esille, että mielekäs tapa tarkastella aineistoa olisi tutkia sivuston päämuuttujaluokkien sisältöjä ja hahmottaa niiden kautta huono-osaisuuden erilaisia syy-seuraussuhteita. Lukioikäisille on mielekästä hahmottaa myös sitä, millaisilla asioilla huono-osaisuutta mitataan ja seurataan. Opettajan mukaan sovelluksesta nousevat huono-osaisuustiedot voisivat olla hyödyllisiä taustatietoja opiskelijahuollolle, lukion vanhempainiltoihin sekä opetustoimelle ylipäätään.

Mihin suuntaan tulevaisuudessa?

Sosiaalipolitiikan näkökulmasta tehokkainta on kohdistaa toimenpiteitä heikoimmin voiviin ryhmiin. Vaikuttavaa hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyötä ei voi tehdä ilman monipuolista tietoa. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna karttasivusto on palvellut tarkoitustaan. Sivustoa onkin käytetty muun muassa kuntien hyvinvointikertomusten ja -suunnitelmien laatimisessa, hyvinvointialueiden ja maakuntien huono-osaisuuden havainnollistamisessa ja muutosten seurannassa.

Koska hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kuuluu tulevaisuudessa sekä kunnille että hyvinvointialueille, tiivis yhteistyö näiden tahojen kanssa olisi paikallaan. Huono-osaisuus Suomessa -karttasivusto tuottaa tietoa myös sosiaalisista ongelmista, mikä täydentää erilaisia laajalti käytettyjä terveysindikaattoreita, kuten sairastavuusindeksiä.

Karttasivuston sisältämän joustavasti käytettävän tiedon ja hyvän visualisoinnin avulla eri opintoasteilla voidaan herättää keskustelua eriarvoisuudesta. Sivusto tarjoaa lukio- ja erityisesti sote-alan opiskelijoille mahdollisuuksia päästä hahmotamaan huono-osaisuuden ilmentymistä, syitä ja seurauksia. Siksi sivuston entistä laajempi hyödyntäminen opetuksessa puolustaa paikkaansa.

Sivusto on osoittanut potentiaalinsa, ja sen jatkokehittämiselle on useita mahdollisuuksia. Tällä hetkellä sivusto keskittyy pääasiassa työikäisen väestön huono-osaisuuden kuvaamiseen, mutta harkinnan alla on tietojen laajentaminen muihin ikäryhmiin, kuten eläkeläisiin sekä lapsiin ja nuoriin. Myös sukupuolierojen tarkastelu näyttäisi mahdolliselta ainakin joidenkin tilastojen osalta.

Pidemmälle menevissä haaveissa on lisätä sivustolle myös hyvinvointia kuvaavia tietoja sekä tietoja luontoympäristön ja viheralueiden sijainnista, määrästä ja laadusta. Tarkoituksena on tarkastella elinympäristöä yhteistyössä alan asiantuntijoiden kanssa hyödyntämällä jo aiemmin kehitettyjä mittareita, kuten viherkerrointa tai paikkatietoaineistoa. Tähän kokonaisuuteen voisi sisällyttää myös kokemustiedon keräämistä.

Mittavampi kokonaisuus on todentaa, arvioida ja mitata ihmistä osana ekologista ympäristöään. Tämän suhteen todentaminen on tärkeää, koska muun muassa vahvan luontoyhteyden avulla on mahdollista ennaltaehkäistä epäsuotuisaa, hyvinvointia heikentävää kehitystä. Samalla karttasivusto voisi tuoda näkyviin kestävä kehityksen mahdollisuudet ja vaaran paikat.

LÄHTEET

- Alava, H., Kela, A., Nikkanen, A., & Paloviita, P. (2020). *Diakoniabarometri 2020. Aina uuden edessä.* (Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 88). Kirkkohallitus.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (2021). Ikävät asiat pitää nostaa pöydälle ratkaisujen löytämiseksi. <https://hub.diak.fi/2021/04/15/ikavat-asiat-pitaa-nostaa-poydalle-ratkaisujen-loytamiseksi/>
- Helameri, E., Iivari, P., Raasakka, E., & Viinamäki, L. (2021). *Lapin arjen turvallisuuden tiekartta.* (Sarja D. Muut julkaisut 5/2021). Lapin ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-399-7>
- Hujanen, T., & Mikkola, H. (27.4.2022). Data paljastaa, mitä Kelan etuuksia maksetaan missäkin päin Suomea. Tulevaisuudessa vertailua tehdään kaupunginosien tasolla asti. *Kelan Tutkimusblogi.* <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/6612>
- Kuntaliitto. (9.4.2022). Pääkäyttäjäkirje: indikaattoripäivitys valmistunut ja hyvinvointialueet lisätty SHVK:hon. *Säbkköinen hyvinvointikertomus.* www.hyvinvointikertomus.fi
- Mullainathan, S., & Shafir, E. (2013). *Scarcity. Why having too little means so much.* Times Books.
- Nykänen, A.-S. (6.1.2019). Niukka elämä lyö maahan. *Helsingin Sanomat.* <https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000005954997.html>
- Pekonen, E., & Zitting, J. (2021). Päihdepalvelujen tarjonnassa suuria eroja kuntien välillä. *Kuntoutus, 44(2)*, 58–63.
- Wiens, V., & Kainulainen, S. (30.9.2019). Analyysi: Niukkuudesta pyritään pois luopumalla, kekseliäisyydellä ja tsemppaamalla. *Kuntalehti.* <https://kuntalehti.fi/uutiset/sote/analyysi-niukkuudesta-pyrita-an-pois-luopumalla-kekseliaisyydella-ja-tsemppaamalla/>
- Wiens, V., Surakka, A., Sauvola, R., & Kainulainen, S. (6.5.2019). Analyysi: Niukkuuden noidankehä nostaa esiin palveluiden kehittämistarpeet Itä- ja Pohjois-Suomessa. *Kuntalehti.* <https://kuntalehti.fi/uutiset/sote/analyysi-niukkuuden-noidankeha-nostaa-esiin-palveluiden-kehittamistarpeet-ita-ja-pohjois-suomessa/>
- Wiens, V., Zitting, J., & Kytölä, L. (2021). Hyvinvoinnin alueelliset ankeuttajat. Muutosta hakemassa. *Focus Localis, 49(3)*, 116–124.
- Wiens, V., Zitting, J., Kytölä, L., & Pekonen, E. (2022). Luontoperusteisilla menetelmillä osallisuutta ja hyvinvointia. Teoksessa J. Helminen, S. Kajander-Unkuri, & O. Vesterinen (toim.), *Ohjaus- ja valmennusosaamista kehittämässä. Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2021.* Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-395-7>
- Zitting, J. (2021). Huono-osaisuuden erilainen ilmeneminen Suomen kunnissa. *Terra, 133(1)*, 17–23.
- Zitting, J., Wiens, V., & Kainulainen, S. (2020). Huono-osaisuus rasittaa kuntien taloutta. *Yhteiskuntapolitiikka, 85(3)*, 316–322. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020061042650>

Joakim Zitting ja Sakari Kainulainen

YHTEISTYÖTÄ TARVITAAN RUOKA-AVUN TARPEEN VÄHENTÄMISEKSI

Ruoka-avun tarve kasvaa koko ajan, mutta sen tarjonta vähenee. Tähän ongelmaan vastaamiseksi tarvitaan eri toimijoiden yhteistyötä. Ruoka-aputoimijoiden keskinäinen yhteistyö voisi edesauttaa tarjottavan hävikki- ja lahjoitusruoan saatavuutta. Ruoka-aputoimijoiden ja julkisen sektorin yhteistyöllä taas voitaisiin kehittää palvelujärjestelmää niin, että ruoka-avun tarve vähenisi.

Ruoka-avun tarve ei vähene helpolla

Korona yhteiskunnan marginaaleissa (KoMa) -projektissa tutkitaan koronapandemian vaikutuksia heikoimmassa asemassa olevien kansalaisten elämään. Projektia rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR), ja sitä koordinoi Tampereen yliopisto. Projekti koostuu useista osaprojekteista, joista yhdessä Diakonia-ammattikorkeakoulu tutkii ruoka-avun saajien hyvinvointia ja palvelujen tarvetta. Diakilla on pitkät perinteet osallistua ruoka-apua koskeviin tutkimuksiin, ja opiskelijat Porin, Turun ja Pieksämäen kampuksilta ovat vuosien saatossa osallistuneet tutkimusten aineistonkeruisiin (esim. Kainulainen ym., 2013; Karppinen ym., 2013). Tässä artikkelissa pohditaan KoMa-projektin tulosten valossa, voidaanko ruoka-avun tarvetta vähentää palvelujärjestelmää ja eri toimijoiden yhteistyötä kehittämällä.

Vuonna 2020 arvioitiin, että Suomessa jaetaan 18–22 miljoonaa kiloa ruoka-apua vuodessa joko ruokakasseina tai yhteisruokailuissa. Tärkeitä ruoka-aputoimijoita ovat muun muassa eri uskontokuntien seurakunnat, työttömien yhdistykset, päihdetyöjärjestöt sekä ruoka-avun jakoa varten perustetut yhdistykset. (Harrison ym., 2020.) Ennen koronapandemiaa tehdyissä arvioissa on tuotu esille, että ruoka-apua jaetaan säännöllisesti 700 – 1 000 paikassa kautta maan ja että ruoka-apuun turvautuu noin 100 000 – 200 000 henkilöä vuodessa (Karjalainen ym., 2021; Laihiala & Nick, 2020, s. 7). Koronapandemia lisäsi avun tarvitsijoiden määrää, ja vuoden 2022 aikana tilannetta ovat vielä vaikeuttaneet ruoan hinnan nousu sekä Ukrainan sodan vaikutukset (Ruoka-apu.fi, 2022).

Ruoka-avun saajien joukko on monenkirjava, ja ruoka-avun tarve voi olla täysin arvaamattoman tilanteen seurausta. Usein tarve liittyy pitkittyneisiin elämän-

vaikeuksiin. Ruoka-avun tarpeen tärkein syy on lähes poikkeuksetta rahan puute, jolloin ruoka-apu helpottaa arjessa selviytymistä. (Ohisalo, 2014, s. 41; Orhanli ym., 2022, s. 27.) Ruoka-avun hakijoiden joukossa voi olla tilapäisiä talousvaikeuksia kokevia mutta myös ruoka-apuun jo useiden vuosien ajan turvautuneita.

Ruoka-apu voi olla helpotus ruoan puutteeseen, mutta se ei ratkaise ongelman juurisyitä eli köyhyyttä (Kortetmäki & Silvasti, 2018; Wiens & Kainulainen, 2019). Vaikka ruoka-apu näyttää vakiintuneen pysyväksi osaksi yhteiskuntaamme, sen tarvetta olisi hyvä vähentää eri tavoin. Esimerkiksi ruoka-avussa jaettavan hävikkiruoan määrä on viime vuosina vähentynyt, eikä ruoka-aputoimijoilla välttämättä riitä ruokaa kaikille jaettavaksi. Joillakin paikkakunnilla on jouduttu rajaamaan Ukrainan sodan pakolaiset ruoka-avun ulkopuolelle, jotta muille riittäisi jaettavaa (Karvinen, 2022).

Voisiko näitä ongelmia helpottaa ruoka-aputoimijoiden välisellä sekä julkisen sektorin toimijoiden ja ruoka-aputoimijoiden välisellä yhteistyöllä? Köyhyden kaltaista pirullista ongelmaa ei kukaan toimija pysty ratkaisemaan itse, mutta laaja-alainen yhteistyö eri toimijoiden välillä saattaisi tuoda helpotusta ruoka-avun tarpeen vähentämiseksi. Eri palvelujen ja palveluneuvonnan jalkautuminen ruoka-apupisteisiin ja vaikeuksia kokevien ihmisten kohtaaminen siellä, missä he liikkuvat, eivät ainakaan pahentaisi tilannetta.

Yhteistyöllä ”pieniä voittoja” hakemassa

Sosiaalisia ongelmia voidaan pitää pirullisina ongelmina (*wicked problem*), koska eri sidosryhmät ja asianosaiset ovat eri mieltä ongelmien luonteesta, mahdollisista ratkaisuksista ja arvoista, joiden pitäisi ohjata ratkaisujen hakemista. Hyviä esimerkkejä sosiaalisista ongelmista ovat köyhyys ja taloudellinen eriarvoisuus. Niiden taustalla ei ole nähtävissä selkeitä syy-seuraussuhteita, eivätkä ne myöskään ole ratkaistavissa rutiininomaisin toimintamallein. (Head, 2022, s. 21–36; Kainulainen ym., 2021, s. 132–133.) Esimerkiksi ruoka-apua jakamalla ei pystytä ratkaisemaan ongelmien taustalla olevaa köyhyyttä, eikä ihmisten nostaminen köyhyydestä sosiaaliturvatuuksien tasoa kohottamalla onnistu niin helposti kuin jotkut esittävät. Taloudellista niukkuutta kokevien tukeminen edellyttää hyvin monenlaisia toimenpiteitä – yhtä ainoaa patenttiratkaisua ei ole. (Esim. Wiens & Kainulainen, 2019.)

Siitäkin voidaan olla montaa mieltä, pystytäänkö pirullisia ongelmia ylipäättään ratkaisemaan. Ainakin niiden kanssa pystytään selviytymään. Niin sanottu pienten voittojen taktiikka pyrkii löytämään konkreettisia, mitattavissa olevia ja lyhyen aikavälin ratkaisuja, jotka motivoivat mukana olevia toimijoita. Tämä kannustaa jatkamaan ongelmien ratkaisua ja uusien innovaatioiden synnyttämistä.

(Kainulainen ym., 2021, s. 132–133; Raisio ym., 2018, s. 13.) Ruoka-avun tarpeen vähentämisessä pieniä voittoja voisivat olla ruoka-avun saajien tukeminen ja avustaminen niin, ettei heidän enää tarvitsisi turvautua ruoka-apuun, tai palvelujärjestelmän kehittäminen ongelmia ennaltaehkäisevään suuntaan, jotta ihmisten tarve turvautua ruoka-apuun vähenisi.

Pienten voittojen löytäminen ja saavuttaminen ei kuitenkaan onnistu ilman laajan toimijajoukon yhteistyötä jo ongelmien määrittelyvaiheessa. Eri toimijoiden asiantuntemuksen yhdistely, hallinto- ja organisaatorajojen ylittäminen sekä eri sidosryhmien ja palvelujen käyttäjien kuuleminen ja osallistaminen vaikuttavat ongelmien määrittelyyn ja ratkaisutapojen muotoiluun. (Kainulainen ym., 2021, s. 132–133; Raisio ym., 2018, s. 55.) Ruoka-aputoiminnan kehittämisessä ovat tärkeitä myös ruoka-aputoimijoiden ja ruoka-apua saavien tieto ja kokemukset järjestelmän toiminnasta – eivät pelkästään julkisen sektorin tai tutkijoiden tiedot.

Ruoka-aputoiminnassa tarjolla muutakin kuin ruokaa, mutta enemmän tarvitaan

Jo 1990-luvun laman aikana tuotiin esille, että ruoka-avun kautta on tarjottava muutakin tukea kuin vain ilmaista tai halpaa ruokaa. Esimerkiksi seurakuntien järjestämissä työttömien ruokailuissa tarkoituksena oli myös tukea työttömien järjestäytymistä ja heidän äänensä kuulumista. (Malkavaara, 2002.) Samankaltaista muun avun tarvetta tuotiin esille 2010-luvun alussa toteutetussa Huono-osaisin Suomi -tutkimushankkeessa, johon kuului laaja, ruoka-avun saajille kohdennettu kyselytutkimus. Ohisalo ja Saari (2014, s. 114) totesivat sen tulosten pohjalta, että ihmisten nostaminen ruokaköyhyydestä vaatii ruoanjakelun oheen myös muuta toimintaa. Nyt 2020-luvun alkupuolella voi todeta, että ruoka-aputoiminnassa tarjotaan paljon muutakin kuin ruokaa, mikä voi osaltaan johtua juuri 2010-luvun alun ”leipäjonotutkimuksen” saamasta näkyvyydestä ja sen esille nostamista tarpeista.

Zitting ja Nick (2022) ovat tarkastelleet Ruoka-apu.fi-palvelun tapahtumailmoituksia, joilla palvelussa mukana olevat ruoka-aputoimijat ilmoittavat, mitä oheistoimintoja ruokajakelun ohessa on tarjolla. Nämä oheistoiminnot on koottu taulukkoon 1. Ruoka-apu.fi-palveluun ilmoitettiin vuonna 2021 yli 24 000 ruoka-aputapahtumaa, joista vähän yli puolessa oli tarjolla vähintäänkin keskusteluapua. Muita yleisiä oheistoimintoja olivat muun muassa erilaisten lomakkeiden täyttöapu, ajanvietto- ja nettimahdollisuudet sekä vertaistuki ja neuvonta. Ruoka-aputoimijoita on osin myös veloitettu tarjoamaan oheistoimintoja. Esimerkiksi EU-ruoka-apua jakavat paikat ovat olleet veloitettuja tarjoamaan vähintään matalan kynnyksen palveluohjausta ja neuvontaa (Karjalainen ym., 2021, s. 4).

TAULUKKO 1. Ruoka-apu.fi-palvelussa vuonna 2021 ilmoitettujen ruoka-aputapahtumien (N = 24 131) oheistoiminnot (Zitting & Nick, 2022)

	N	%	Tarjoavia toimijoita	Kuntia, joissa tarjolla
Keskusteluapu	13 223	54,8	168	104
Apu lomakkeiden täytössä	9 308	38,6	82	58
Ajanvietto	6 915	28,7	70	37
Pääsy nettiin	6 156	25,5	43	26
Vertaistuki tai -neuvonta	5 739	23,8	68	43
Vaatteiden kierrätys	3 752	15,5	37	30
Suihku/pyykinpesu	1 866	7,7	10	9
Terveyspalvelut	1 209	5,0	5	5

Erilaiselle palveluohjaukselle ja -neuvonnalle näyttää olevan tarvetta, mikä tulee esille KoMa-projektissa vuoden 2021 lopulla toteutetussa kyselyssä. Ruoka-apua saaville henkilöille laadittiin nelisivuinen kyselylomake, jossa kartoitettiin esimerkiksi syitä käydä ruoka-avussa, hyvinvointia sekä palvelujen käyttöä. Aineistoa kerättiin muun muassa jalkautumalla ruoka-avun toimipisteisiin sekä toimittamalla lomakkeita ruoka-aputoimijoille, jotka toimittivat täytetyt lomakkeet tutkijoille. Vastauksia kertyi kaikkiaan 942 kappaletta 45 ruoka-apupisteestä 17 kunnasta eri puolilta Suomea (Zitting, 2022).

Taulukossa 2 on esitetty perusjakaumat palvelujen käyttöä kartoittaneesta kysymyksestä. Kyselyyn vastanneet ovat käyttäneet eniten terveydenhuollon palveluita. Lisäksi yli 40 prosenttia on käyttänyt Kelan ja seurakunnan palveluita. Toimeentulotuen tarveharkintaisuus näkyy siinä, että yli 10 prosenttia vastanneista oli hakenut muttei ollut saanut toimeentulotukea. Mielenkiintoista on myös se, että 45 prosenttia vastanneista koki, ettei ole tarvinnut toimeentulotukea.

TAULUKKO 2. Mitä palveluita ruoka-apukyselyyn vastanneet (N = 942) ovat käyttäneet tai hakeneet vuoden 2021 aikana (%)?

	Sai palvelua	Haki muttei saanut palvelua	Olisi tarvinnut muttei hakenut palvelua	Ei tarvinnut palvelua
Terveydenhuollon palvelut (N = 887)	74,1	5,7	6,4	13,8
Kelan palvelut (N = 793)	47,7	9,1	7,6	35,7
Seurakunnan palvelut, diakoniatyö (N = 797)	42,5	2,8	10,4	44,3
Toimeentulotuki (N = 785)	32,1	12,1	10,8	45
Sosiaalityöntekijän tapaamiset/yhteydenpito (N = 782)	29,5	6,4	11,8	52,3
Työvoimatoimiston palvelut (N = 764)	28,7	4,5	3,3	63,6
Asumisen palvelut (N = 774)	17,7	6,2	6,6	69,5
Mielenterveyspalvelut (N = 760)	13,6	5,5	9,2	71,7
Talous- ja velkaneuvonta (N = 758)	10,3	4,7	13,1	71,9
Päihdepalvelut (N = 761)	5,9	1,8	6,8	85,4
Omaishoidon tuki (N = 764)	5,5	1,3	3,9	89,3

Vastaajat kertoivat myös, mitä palveluita he olisivat tarvinneet mutta eivät olleet hakeneet. Tämä antaa kiinnostavaa tietoa palveluohjauksen ja -neuvonnan tarpeesta. Eniten vastaajat olisivat tarvinneet talous- ja velkaneuvonnan palveluita, mikä kuvastaa tarvetta matalan kynnyksen velkaneuvontapalveluille. Melkein 12 prosenttia vastaajista olisi tarvinnut kontakteja sosiaalityöntekijään, 11 prosenttia taas toimeentulotukea. Samoin seurakunnan palveluille näyttäisi olleen tarvetta, mutta niitä ei ollut haettu.

Näissä kyselytuloksissa on huomioitava, että vastaajat ovat jaksaneet vastata nelisivuiseen kyselylomakkeeseen. Minkälainen palvelujen tarve on heillä, jotka eivät ole jaksaneet tai pystyneet vastaamaan? Onko heillä tarpeeksi tietoa tarjolla olevista tai sellaisista palveluista, joihin he olisivat oikeutettuja? Ei ole ihme, että ruoka-aputoimijat ovat toivoneet sosiaali- ja terveystalvelujen jalkautumista ruoka-

aputoiminnan keskelle (esim. Laihiala & Nick, 2020). Myös moni ruoka-avussa kävijä toivoo viranomaistahojen jalkautumista ruoka-apuun (esim. Karjalainen ym., 2021, s. 13).

Palvelujen kehittämistä eri toimijoiden yhteistyöllä

Ruoka-avun käytännön toiminnasta saatava tieto on keskeistä palvelujärjestelmän kokonaisuuden ja kehittämisen kannalta. Ruoka-aputoimijoilta ja ruoka-avun saajilta saatavan tiedon avulla voidaan etsiä entistä parempia keinoja vastata ihmisten tarpeisiin. Korona-aika onkin tiivistänyt kuntien ja ruoka-aputoimijoiden yhteistyötä, ja entistä tiiviimmälle yhteistyölle on tarvetta myös tulevaisuudessa. (Salonen & Alppivuori, 2021.)

Elämässä kohdattuihin ongelmiin ei välttämättä haeta apua, koska ihmiset eivät tunnista ongelmiaan avun tarpeiksi eikä heillä välttämättä ole helposti saatavilla olevaa tietoa sosiaaliin ongelmiin kohdistuvasta ammattiavusta. Eri toimijoiden tarjoamia palveluita ei aina tunnisteta eikä eroteta toisistaan. Ihmiset eivät esimerkiksi välttämättä tiedä, mitä kaikkea sosiaalipalvelut tarkoittavat, vaan ne saataan jopa rinnastaa terveystieteiden palveluihin. (Orhanli ym., 2022, s. 55, s. 62.)

Avun löytämisen pitäisi olla paljon helpompaa sitä tarvitseville, mutta lisäksi olisi edistettävä eri sektoreilla toimivien ammattilaisten tietoa toistensa ydinosaisesta ja toimintatavoista (esim. Orhanli ym., 2022, s. 71). Esimerkiksi taulukosta 2 tuli esille, että valtaosa KoMa-projektin ruoka-apukyselyyn vastanneista sai terveydenhuollon palveluita. Tämä herättää kysymyksen, olisiko terveyspalveluissa mahdollisuuksia kartoittaa ihmisten ongelmia laajemmin kuin vain lääketieteen näkökulmasta ja ohjata ihmisiä näiden tarvitsemiin palveluihin. Kysymykseen pyritäänkin vastaamaan muun muassa DiakHubin toiminnassa ja sen tavoitteissa edistää monialaista ja -ammattillista yhteistyötä.

Suomalaisesta sosiaaliturvasta on sanottu, että sen edut ja palvelut eivät mukaudu moniin yhtäaikaisiin elämän ongelmiin. Moni apua tarvitseva ei välttämättä saa tarvitsemaansa apua viranomaistaholta, koska siiloutuneessa ja pirstaleisessa palvelujärjestelmässä vuorovaikutus eri sektoreiden toimijoiden välillä saattaa olla puutteellista. Tämän myötä apua tarvitsevat joutuvat kääntymään ongelmiaan kolmannen sektorin tarjoaman ruoka-avun puoleen. (Ohisalo, 2017, s. 37–38.) Viranomaistahojen yhteistyö ruoka-aputoimijoiden kanssa ja ruoka-apua saavien kohtaaminen paikan päällä voisivat toivon mukaan edistää monialaista yhteistyötä myös viranomaistoimijoiden kesken.

Kuntien, tulevaisuudessa hyvinvointialueiden, kannattaisikin tehdä yhteistyötä ruoka-aputoimijoiden kanssa ja olla tarkkoina, etteivät jo nyt olemassa olevat

yhteistyökäytännöt katkea. Ruoka-aputoiminnan keskelle jalkautuminen voi tuoda mahdollisuuksia moniammatilliselle palveluohjaukselle sekä muulle matalan kynnyksen tuelle. Sosiaali- ja terveystalvelujen siirtyessä hyvinvointialueille kuntien vastuulla säilyvät yhä ennaltaehkäisevät hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palvelut, ja niillekin yhteistyöstä ruoka-aputoimijoiden kanssa voisi olla hyötyä. Asiakaslähtöinen yhteistyö voisi ehkäistä eri palvelusektoreiden siiloutumista sekä rakentaa ja ylläpitää ihmisten luottamusta julkisiin palveluihin. (Karjalainen ym., 2021, s. 22.)

Ruoka-avun saajien keskuuteen jalkautuvasta palveluneuvonnasta on jo hyviä esimerkkejä. Esimerkiksi Tampereen seurakuntien jalkautuvaa sosiaalityötä tekevä Liki-hanke tarjoaa ruokajonoissa kävijöille psykososiaalista tukea, yksilöllistä palveluohjausta ja neuvontaa sekä yhteyksiä sosiaali- ja diakoniatyöhön ja Kelaan (Tampereen seurakunnat, i.a.). Helsingissäkin on ollut ruokajonoihin jalkautuvaa sosiaalityötä, kuten palveluista tiedottamista, neuvontaa, kuunteluapua ja etuusjärjestelmän kanssa avustamista. Tämä työ on tuonut esille esimerkiksi monien ruoka-avun saajien heikon digiosaamisen. Jalkautuvien työntekijöiden tekemillä havainnolla on ollut vaikutusta myös ruoka-aputoiminnan kehittämisessä. (Karjalainen ym., 2021, s. 16–17.)

Ei sovi unohtaa, että ruoka-aputoimijoiden olisi hyvä tehdä yhteistyötä myös keskenään. Vaikka palvelujärjestelmä kehittyisi toivottavaan suuntaan, ruoka-apua tullaan tarvitsemaan vielä tulevaisuudessa. Ruoka-aputoimijoiden keskuudessa on ollut jännitteitä, ja ristiriitoihin on törmätty etenkin paikoissa, joissa on kiistelty samojen kauppojen hävikki- ja ylijäämäelintarvikkeista. Toimijoiden välistä yhteistyötä on osin pyritty lisäämään muun muassa ulkopuolisten rahoittajien asettamilla ehdoilla. (Karjalainen ym., 2021, s. 3, s. 11.) Yhteistyöverkoston olisi myös helpompi ylläpitää kontakteja ja tehdä yhteistyötä julkisen sektorin toimijoiden kanssa.

Erilaiset ruoka-apuverkostot ovatkin viime vuosina yleistyneet sekä paikallisesti että kansallisesti. Verkostot ovat hyödyllisiä etenkin yhteistyön tiivistämisen ja lahjoitusruoan hankkimisen näkökulmista. Paikallisissa ruoka-apuverkostoissa ruoka hankitaan lahjoittajilta keskitetysti ja verkoston toimijat pystyvät jakamaan sitä toisilleen tasaisesti. Tällaisia toimintamalleja on muun muassa Turussa, Vantaalla, Järvenpäässä ja Jyväskylässä. Samalla verkostossa pystytään varautumaan erilaisiin yllättäviin tilanteisiin, kuten ruoan kuljettajan vaihdoksiin. (Harrison ym., 2020, s. 32; Passoja & Vaalgamaa, 2022.)

Tämä totta kai tarkoittaa myös hyviä kontakteja ruoan lahjoittajiin yksityiseltä sektorilta. Kauppojen ruokalajoituksia vastaanottavat toimijat ovat joutuneet heittämään pois heille toimitettua pilaantunutta ruokaa, sillä lahjoittajat saattavat

vaatia vastaanottamaan kaiken lahjoitettavan tavaran ”kaikki tai ei mitään” -periaatteella. Elintarvikejärjestelmän toimijoiden roolia ruoka-avun kentällä tulisikin korostaa aiempaa enemmän, jotta ruoka-avun järjestämisessä pystyttäisiin paremmin huomioimaan ruoan saatavuus, riittävyys ja laatu. (Harrison ym., 2020, s. 37; Salonen & Alppivuori, 2021.)

Yhteistyö keskiöön myös tulevaisuudessa

Erilaisilla yhteistöillä on siis eri tarkoitus. Aktiivinen yhteistyö ruoka-aputoimijoiden ja elintarvikealan toimijoiden kanssa voisi parantaa lahjoitus- ja hävikkiruoan saatavuutta tai ainakin laatua. Ruoka-aputoimijoiden keskinäinen yhteistyö ja verkostoituminen voisivat helpottaa yhteistyötä elintarvikealan ja julkisen sektorin toimijoiden kanssa. Ja yhteistyö julkisen sektorin ja ruoka-aputoimijoiden kanssa voisi sekä tehostaa ruoka-aputoimintaa että tuoda uusia eväitä julkisten palvelujen kehittämiseen. Kaiken tavoitteena olisi, että heikoimmassa asemassa olevilla kansalaisilla olisi mahdollisuus saada laadullisesti ja määrällisesti riittävää ruokaa.

Salonen ja Alppivuori (2021) ovat todenneet, että ruoka-apu ei näytä olevan häviämässä vaan se on otettava huomioon yhteiskunnassa vallitsevana sosiaalisena faktana. Kortetmäki ja Silvasti (2018) taas ovat todenneet, että hyväntekeväisyyteen pohjautuva ruoka-apu tarjoaa vain väliaikaisen helpotuksen ruoan puutteeseen mutta ei ratkaise ongelman juurisyitä. Ja totta onkin, että köyhyys ja taloudellinen eriarvoisuus ovat sen verran pirullisia ongelmia, ettei niitä pystytä täysin kitkemään. Ruoka-apua tullaan tarvitsemaan taloudellisia ongelmia kokevien arjen helpottajana pitkälle tulevaisuuteen.

On kuitenkin hyvä pohtia palvelujärjestelmän kehittämistavoitteiden näkökulmasta, miten ruoka-avun tarvetta voitaisiin vähentää tarpeenmukaisilla sosiaalipoliittisilla ratkaisuilla (Orhanli ym., 2022, s. 27). Ruoka-avussa jaettavan hävikki- ja lahjoitusruoan saatavuudessa on ongelmia, eikä asiaa helpota, että EU-ruoka-avun jakaminen loppui vuoden 2022 alkupuolella. Tämä on tuottanut ongelmia etenkin pienillä paikkakunnilla, joissa EU-ruoka-apu on monesti ollut ainoa ruoka-avun muoto. Suuremmilla paikkakunnilla EU-ruoka-apu on täydentänyt epävarmasti saatavilla olevaa lahjoitus- ja hävikkiruokaa, jonka laatu saattaa vaihdella. (Harrison ym., 2020; Passoja & Vaalgamaa, 2022.) EU-ruoka-avun korvaajaksi on suunniteltu maksukortteja, mutta niiden käyttöönotosta ei syksyllä 2022 ollut edelleenkään tarkkaa tietoa.

Ruoka-aputoiminnan ja palvelujärjestelmän kehittämiseksi on siis tarvetta, jotta ruoka-avun tarve vähenisi ja jaettava ruoka riittäisi sitä tarvitseville. Pian sosiaali- ja terveystaloudelliset siirtyvät hyvinvointialueille; kunnat ottavat vastuuta

työllisyyspalveluista ja hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä. Tässä tilanteessa olisi hyvä, että sekä ruoka-aputoimijoiden että ruoka-apua tarvitsevien kokemuk-
sia ja asiantuntemusta kuultaisiin ja hyödynnettäisiin entistä enemmän palvelujen
kehittämisessä. Siiloihin jämähtäminen tai tutussa ja turvallisessa pysyttely ei auta
saavuttamaan pieniä voittoja, vaan kehittämistoiminnassa on osattava yhdistää eri
asiantuntijuuksia ja osaamisia. Se edellyttää kaikkien toimijoiden, myös ruoka-
apua saavien, kohtaamista ja osallisuutta.

LÄHTEET

- Harrison, E., Kaustell, K., & Silvennoinen, K. (2020). *Ruoan uudelleenjakelu ja ruokahävikin vähentäminen*. (Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 31/2020). Luonnonvarakeskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-326-963-7>
- Head, B. W. (2022). *Wicked problems in public policy. Understanding and responding to complex challenges*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-94580-0>
- Kainulainen, S., Karppinen, K., & Saari, J. (2013). *Ruoka-avun kohdentuminen Turussa. Selvitys leipää jonottavien ihmisten hyvinvoinnista*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja D 63). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-204-2>
- Kainulainen, S., Pekonen, E., Sauvola, R., Wiens, V., & Zitting, J. (2021). Pirullisiin ongelmiin vastaamista monitoimijaisella yhteistyöllä. Sokra-hanke sosiaalista osallisuutta edistämässä. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6* (s. 132–140). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>
- Karjalainen, J., Hossain-Karhu, R., Marjamäki, P., & Sinkkonen, A. (2021). *Ruoka luo yhteyden. Ruoka-apu hyvinvointivaltiossa*. (Ruoka-apuselityksen muistio). Socca – Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus.
- Karppinen, K., Kainulainen, S., Saari, J., Hyrkkäinen, K., & Kaipainen, K. (2013). *Ruoka-apu Mikkelissä. Selvitys leipää jonottavien ihmisten hyvinvoinnista*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja D 65). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-210-3>
- Karvinen, P. (14.7.2022). ”Vastaanottorahalla pitää tulla toimeen”. *Kuopion ruoka-apu päätti, että Ukrainan sotaa paenneet eivät saa enää ruokakassia*. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-12535242>
- Kortetmäki, T., & Silvasti, T. (2018). Food Assistance. Teoksessa P. B. Thompson, & D. M. Kaplan (toim.), *Encyclopedia of food and agricultural ethics* (s. 1–7). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6167-4_613-1
- Laihiala, T., & Nick, R. (2020). *Koronakriisin vaikutukset ruoka-apuun keväällä 2020*. Ruoka-apu.fi.
- Malkavaara, M. (2002). Nälkä ja köyhyys kirkon asiaksi. Näkökulmia laman ja markkinakilpailun aikaan. Teoksessa V. Mäkinen (toim.), *Lasarukselta leipäjonoihin. Köyhyys kirkon kysymyksenä* (s. 283–312). Atena.
- Ohisalo, M. (2014). Kuka tahansa meistä? Sosioekonominen asema ruoka-avussa. Teoksessa M. Ohisalo & J. Saari (toim.) *Kuka seisoo leipäjonossa* (s. 27–41). Kunnallisan kehittämissäätiö.
- Ohisalo, M. (2017). *Murusia hyvinvointivaltion pohjalla. Leipäjonot, koettu hyvinvointi ja huono-osaisuus* [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. (Dissertations in Social Sciences and Business Studies 148). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2517-6>
- Ohisalo, M., & Saari, J. (2014). *Kuka seisoo leipäjonossa?* Kunnallisan kehittämissäätiö. <https://kaks.fi/julkaisut/kuka-seisoo-leipajonossa-6/>
- Orhanli, E., Ahola, M., & Partanen, A. (2022). ”Ensin ei ylpeyteni antanut lähteä”. *Selvitys rovanielemäläisten ruoka-avunsaajien hyvinvoinnista, tuen tarpeista sekä palvelujärjestelmän katvealueista*. (Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusten julkaisusarja 47). Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.
- Passoja, J., & Vaalgamaa, N. (2022). *Ruoka-apua yhteistyössä. Havaintoja yhteisen tekemisen malleista ruoka-avun kentällä*. Suomen Punainen Risti.
- Raisio, H., Jalonen, H., & Uusikylä, P. (2018). *Kesy, sotkuinen vai pirullinen ongelma? Tiedon käyttö yhteiskunnallisissa päätöksenteossa*. (Sitran selvityksiä 139). Sitra.
- Ruoka-apu.fi. (28.4.2022). *Ruoka-avun tilannekatsaus. Kevät 2022*. <https://ruoka-apu.fi/wp-content/uploads/2022/04/Ruoka-avun-tilannekatsaus-2022.pdf>

- Salonen, A. S., & Alppivuori, K. (2021). Kaupungin ja järjestökentän yhteistyö espoolaisen ruoka-avun kentällä koronakriisissä keväällä 2020. Näkökulmia vakiintuvaan ruoka-apuun. *Diakonian tutkimus*, 1, 6–31. <https://doi.org/10.37448/dt.101970>
- Tampereen seurakunnat. (i.a.). *Liki tarjoaa apua ruokajonoissa*. Saatavilla 26.7.2022 https://tampereen-seurakunnat.fi/kirkko_tampereella/seurakuntayhtyma/hankkeet/liki-hanke
- Wiens, V., & Kainulainen, S. (30.9.2019). Analyysi: Niukkuudesta pyritään pois luopumalla, kekseliäisyydellä ja tsemppaamalla. *Kuntalehti*. <https://kuntalehti.fi/uutiset/sote/analyysi-niukkuudesta-pyritaan-pois-luopumalla-kekseliaisyydella-ja-tsemppaamalla/>
- Zitting, J. (30.3.2022). Ruoka-avun vastaanottajat. Havainnot KoMa-hankkeen kyselyn vastaajista. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022022120045>
- Zitting, J., & Nick, R. (4.5.2022). Verkkopalvelu tarjoaa tietoa monipuolisesta ruoka-aputoiminnasta. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022041228392>

Reija Paananen ja Sakari Kainulainen

VAIKUTTAVIA RATKAISUJA NUORTEN HYVINVOINNIN VAHVISTAMISEKSI – CASE ZEKKI

Yhteiskunnassamme tarvitaan uudenlaisia toimintatapoja, jotta voidaan vastata nykyisiin monitahoisiin haasteisiin. Esimerkiksi nuorten hyvinvoinnin ongelmat ovat juuri tällainen haaste. Tarkoituksenmukaisten ratkaisujen löytäminen ja kehittäminen vaatii ekosysteemiä, jossa asian ratkaisemiseksi vaadittavat toimijat ja loppukäyttäjät otetaan mukaan kehittämiseen. Kuvaamme case-esimerkin avulla, miten DiakHubissa voidaan luoda vaikuttavia sosiaalisia innovaatioita käytännössä quadruple helix -mallin ja yhteiskehittämisen avulla. Samalla kuvaamme DiakHub-toiminnan konseptia, jolla saadaan aikaan tämällyyppistä uudenlaista yhteiskehittämistä. Tämä edellyttää muun muassa pitkäjänteistä, ketterää kehittämistyötä, vankkaa tutkimustaustaa, käytännön toiminnan tuntemista, kumppanuuksia, monenlaista osaamista ja yhteiskehittämisen määrätietoista johtamista.

Yhteiskehittämällä viheliäisten ongelmien kimppuun

Eriasteiset ongelmat vaativat erilaisia ratkaisuja. Ongelmia on jaoteltu esimerkiksi kesyihin, sotkuisiin ja pirullisiin. Niistä hankalimpia ovat niin sanotut pirulliset (viheliäiset, ilkeät) ongelmat (*wicked problems*) (Peters, 2017). Tällaiset monimutkaiset ongelmat vaativat ratkaisuun eri näkökulmien ja toimijoiden yhteistyötä, yhteiskehittämistä. (Suoheimo, 2019; Zitting & Wiens, 2020.)

Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan sitä, että kaikki ongelman ratkaisemisessa oleelliset tahot otetaan mukaan ratkaisun muotoiluun. Yhteiskehittäminen toimintatapana on avainasemassa, kun haetaan ratkaisuja monitahoisiin hyvinvointiyhteiskuntaamme vaivaaviin ongelmiin (Suoheimo, 2019; Tuurnas, 2016). Koska ongelmat ovat monimutkaisia, parempien ratkaisujen löytäminen vaatii niiden asettaista työstämistä sekä moniammatillista, eri osapuolten ja eri taustoista tulevien ihmisten välistä yhteistyötä. DiakHubissa tapahtuvan yhteiskehittämisen taustalla on ajatus neloskierremallin hyödyntämisestä (*quadruple helix framework*) (Perikangas ym., 2022) niin, että monimutkaisten ongelmien ratkaisemiseksi tuodaan

yhteen palvelun käyttäjäasiakkaat, tuottajat, muut vaikuttavat tahot sekä Diakin asiantuntijaosaaminen. Jokainen toimija tuo oman osaamisensa yhteiseen kehittämistyöhön. Tutkimusten perusteella tiedetään, että hyvät ratkaisut vaativat yhteistä kehittämistä erityisesti niiden kanssa, joiden oletetaan hyötyvän valmiista interventiosta (Brandsen ym., 2018; Suoheimo, 2019). Erityisen tärkeää tämä on lasten ja nuorten palveluissa (Larsson ym., 2018).

Zekki viheliäisen ongelman ratkaisuun

Nuorten hyvinvoinnin ongelmat tuottavat päänvaivaa paitsi nuorille itselleen myös heidän läheisilleen ja auttajatahoilleen. Nuori on kuitenkin liian usein mietteittensä ja huoliensa kanssa. Zekin kehittäminen lähti liikkeelle nimenomaan nuorten tarpeista saada tietoa tarjolla olevasta tuesta sekä tukea ja apua helposti – ja nimenomaan omaan tilanteeseen kohdentuen, omista tarpeista kummuten. Nuorille tukea tarjoavien organisaatioiden näkökulmasta ja ammattilaisten arvioiden mukaan (Paananen ym., 2019b) nuorten tilanteet pääsevät usein pitkittymään. Tällöin ne vaikeutuvat ja monimutkaistuvat ja korjaavat palvelut ruuhkautuvat. Hyviä palveluita, joilla tilanteeseen olisi pystytty vastaamaan aiemmin, ei hyödynnetä.

Ammattilaiset keskittyvät usein vain oman ammattialansa näkökulmaan eivätkä useinkaan kohtaa nuorta kokonaisuutena. Jos nuoren omaa ääntä ei ole aikaa kuulla, apu jää pistemäiseksi eikä välttämättä vastaa nuoren tarpeita. Nuoret eivät tunnista heille sopivia tuen lähteitä, eivätkä myöskään ammattilaiset ole tietoisia kaikista palveluista, joista nuorelle voisi olla apua. Yhteiskunnan tasolla nuorten pahoinvointi aiheuttaa merkittäviä kustannuksia (Hilli ym., 2017). Sen lisäksi menetetään mittaamattoman arvokasta potentiaalia yhteiskunnan tulevaisuutta ajatellen.

Zekin kehitysprojektissa tähtäsimme nuorten tuen saamista helpottavaan, tietoon ja tutkimukseen pohjautuvaan nuorilähtöiseen ratkaisuun, joka tukisi hyvinvointia ja madaltaisi nuorten kynnyksiä avun ja tuen hakemisessa ja vastaanottamisessa. Nuoria palkattiin hankkeeseen tasaveroisiksi kehittäjiksi. Kehittämiseen otettiin nuorten lisäksi mukaan tutkijoita, asiantuntijoita, nuorten kanssa työskenteleviä ammattilaisia, Diakin opiskelijoita, palvelun tarjoajia sekä teknisen kehittämisen osaajia. Lisäksi Zekin kehittämisen taustalla vaikutti nuorista koostunut ohjausryhmä. (Paananen ym., 2021.)

Taustalla pitkjänteinen tutkimus- ja kehittämissyö

DiakHubin toiminta nojaa mukana olevien tutkijoiden ja asiantuntijoiden pitkäaikaiseen tutkimus- ja kehittämissyöön sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja eriarvoisuuden vähentämisen teemoissa. Zekin kehittämisen taustalla ovat Diakissa

tehty pitkäjänteinen 3X10D-elämäntilannemittarin (Kainulainen, 2019) tutkimus- ja kehittämistyö sekä tieto nuorten ja tukipalveluiden kohtaamisen vaikeuksista (Paananen ym., 2019a). Pitkäjänteisellä kehitysprosessilla ja DiakHubissa käytettävällä *quadrable helix* -mallilla on ollut suuri merkitys Zekki-palvelun onnistumiselle. Zekki-palvelua on tähän mennessä kehitetty yli kuusi vuotta eri vaiheissa (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Zekki-palvelun kehitysvaiheet

Ongelma	Visio ratkaisusta	Yhteis-suunnittelu	Yhteiskehit-täminen	Testaus ja käyttöönotto	Arviointi
<i>Iteraatio 1 – 3X10D-elämäntilannemittarin kehittäminen v. 2015–2016, mukana kehittämissessä Diakin asiantuntijoita, ammattilaisia eri aloilta, nuoria</i>					
Nuoren tilannetta ei nähdä kokonaisuutena. Nuoren oma ääni ei kuulu.	Nuoren kanssa työtä tekevät ammattilaiset näkevät kokonaisuuden ja jakavat saman tiedon nuoren elämäntilanteesta.	Hyvinvointiteorioiden pohjalta kehitetty itsearvio.	Helppo, lyhyt, 10 kysymyksen itsearvio, joka kattaa elämän eri osa-alueet. Asteikollinen vastaaminen, tyytyväisyys eri osa-alueisiin 0–10.	Pilotoinnit nuorten ja ammattilaisten kanssa ja myöhemmin soveltaminen kouluterveydenhuollossa.	3X10D, toimiva ja esim. kouluterveydenhuollossa käyttökelpoinen työväline. Ongelma nuorten tarpeenmukaisen avun saamisesta ei ratkea, uusia tarpeita ilmenee.
<i>Iteraatio 2 – Nuorten kevyet palvelupolut v. 2018–2019, mukana kehittämissessä nuoria kokemusasiantuntijoita, Diakin asiantuntijoita, eri taustoista tulevia nuoria</i>					
Nuoret eivät saa tarvitsemaansa apua.	Parempi ymmärrys nuorten tarpeista ja tarjolla olevasta tuesta.	Huomioitava elämän kokonaisuus ja olemassa olevien palvelujen vastaavuus tarpeisiin.	Systemaattiset, strukturoidut ryhmähaastattelut 3X10D-osa-alueittain, nykypalveluiden arviointi.	Nykypalveluiden ja tarpeiden analysointi ja visualisointi, palveluaukkojen hahmottaminen.	Nuorten tarve saada lisätietoa palveluista ja omaan tilanteeseen sopivaa suosittelemista.
<i>Iteraatio 3 – Zekki v. 2020–2022, mukana kehittämissessä nuoria, Diakin asiantuntijoita, järjestöjen tukipalveluammattilaisia, palvelumuotoilija, tekninen kehittäjä, Diakin opiskelijoita</i>					
Hyviä palveluita löytyy, mutta nuoret eivät tiedä niistä eivätkä löydä tarpeenmukaista apua.	Nuoren pitäisi löytää omaan tilanteeseensa sopivaa tukea helposti ja yhdestä paikasta.	Nuorilähtöinen palvelu, joka kartoittaa nuoren elämäntilanteen ja suosittelee siihen sopivaa tukea.	3X10D-elämäntilannemittarin vastauksista erilaisille käyttäjille seuraavat palautteet ja tukipalvelusuositukset.	Käyttäjätestausten, sisällön ja teknisen kehittämisen vuorottelu.	Jatkuva testaaminen ja palvelun kehittäminen.
<i>Iteraatio 4 – Zekki valtakunnallisen AuroraAI-verkon käyttöliittymäksi v. 2021–2022, mukana kehittämissessä Diakin asiantuntijoita, teknisiä kehittäjiä, AuroraAI-verkon kehittäjiä VM:stä ja DVV:sta</i>					
Valtakunnallisten tukipalvelujen lisäksi nuoret tarvitsevat tietoa lähellään olevista tukipalveluista.	Palveluketju nuorelle omaan tilanteeseen sopivaksi ja sujuvaksi, valinnanvaraa tukipalveluissa.	AuroraAI-tekoälyverkon kautta Zekkiin myös lähipalvelusuosituksia.	Zekin vastustusten pohjalta tekoäly etsii tilanteeseen sopivimmat palvelut Palvelutietovarannosta. Helppo siirtyminen tukipalveluun.	Käyttäjätestausten, sisällön ja teknisen kehittämisen vuorottelu.	Tekoälyn tekemien tukipalvelusuositusten laadun parantaminen, jatkuva testaaminen ja palvelun kehittäminen. Zekin keräämän tiedon hyödyntäminen.

Iteraatio 1: Lomakemuotoinen 3X10D-elämäntilannemittari

Zekissä hyödynnetään 3X10D-elämäntilannemittaria (Kainulainen, 2019), joka kehitettiin Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Kuopion kaupungin yhteistyönä (Juutinen & Kainulainen, 2017) parantamaan erityisesti niille nuorille tarjottavia tukipalveluita, joilla oli tuen tarvetta monilta sektoreilta. Siilomaiset palvelut eivät toimi hyvin silloin, kun nuorella on useita palvelun tarpeita tai tarpeita, joihin ei ole saatavilla tukea julkiselta puolelta (Juutinen & Kainulainen, 2017). Ratkaisu nuorten tarpeiden ja palveluiden parempaan kohtaamiseen löytyi hyvinvointitutkimuksesta ja hyvinvoinnin mittaamisesta. Hyvinvoinnin kokemus syntyy siitä, millaisessa elinympäristössä elämme, mitä elämältä tavoittelemme ja millaisia tunteemme ovat. Nuorelta voidaan pyytää arviota omasta elämästään, ja arvio kertoo samalla mahdollisista tuen tarpeista ja vahvuuksista suhteellisen tarkasti. Näiden ajatusten pohjalta syntyi 3X10D®-elämäntilannemittari, joka on kymmenen kysymystä sisältävä kokonaishyvinvoinnin itsearviointi (Kainulainen & Juutinen, 2017; Kainulainen ym., 2018). Yhteiskehittämisessä oli asiantuntijoiden lisäksi mukana 17 ammattilaista ja 50 nuorta.

Iteraatio 2: Nuorten kevyet palvelupolut – 3X10D-hanke

3X10D-hankkeessa pyrittiin vastaamaan nuorten tarpeisiin tuottamalla ammattilaistyöhön väline nuorten hyvinvoinnin kokonaistilanteen huomioimiseksi. Nuorten näkökulmasta kuvatut ongelmat olivat kuitenkin edelleen olemassa.

Toisessa kehittämisvaiheessa selvitettiin tarkemmin nuorten toivomaa tukea 3X10D-elämäntilannemittarin eri osa-alueilla. Nuoret ryhmänvetäjät kävivät systemaattisia keskusteluita 40:n eri taustoista tulevan 18–25-vuotiaan nuoren kanssa ryhmätapaamisissa eri puolilla Suomea yhteensä sata tuntia. Lisäksi viisi Digitalents Helsingin nuorta analysoi tarjolla olevia digipalveluita. Tuolloin kartoitettiin myös valtakunnallista ja paikallista tukipalvelutarjontaa ja tukipalveluiden aukkoja (Paananen ym., 2019a). Nuorten näkökulmasta myös matalan kynnyksen tukipalveluihin pääsyssä oli useita kynnyksiä. Niitä olivat esimerkiksi oman elämäntilanteen hahmottaminen ja tiedon saaminen sellaisista tukipalveluista, jotka voisivat juuri omissa tilanteissa olla avuksi.

Iteraatio 3: Digitaalinen Zekki-palvelu

Varsinaisen Zekki-palvelun kehittämisprosessissa hyödynnettiin tuplatimanttialia (Design Council, 2015). Liikkeelle lähdettiin kehittämistarpeen tunnistamisesta ja ratkaistavan haasteen määrittelystä. Aiemmin kerätyn ja olemassa olevan tiedon perusteella voitiin määritellä ja tarkentaa ongelmaa nuorten tarpeiden ja tuen

saamisen välillä. Tiedon pohjalta lähdettiin visioimaan ratkaisua: verkosta löytyvää palvelua, joka antaisi nuorelle tietoa tämän omasta elämäntilanteesta ja ohjaisi helposti tilanteeseen sopivien tukipalveluiden luo. Palvelun ensimmäinen versio suunniteltiin erityisesti laajan tuen tarpeessa olevaa nuorta ajatellen. Zekissä korostuvatkin selkeä ja rauhallinen eteneminen aloitussivulta alkaen, tulevaisuuden uskon luominen sekä rohkaiseminen hyvinvoinnista huolehtimiseen ja omalla pollulla etenemiseen.

Kehittämisen onnistumisen kannalta avainkysymys on yhteistyökumppanien sitouttaminen kehittämissuunnitelmaan (Kuure, 2020). Tätä toimintatapaa hyödynnettiin prosessissa vahvasti. Kehittämisen tuli tuottaa lisäarvoa jokaiselle prosessiin osallistujalle. Järjestökumppaneiden mukaan saaminen oli erityisen merkityksellistä, sillä kolmas sektori tarjoaa valtakunnallisesti juuri sellaisia palveluita, joilla voidaan vastata nuorten tuen tarpeisiin (Paananen ym., 2019a). Lisäksi useissa järjestöissä tukipalveluammattilaisilla on nuorten tavoittamiseen ja kohtaamiseen liittyvää erityisosaamista. Yhteiskehittämistä tehtiin palvelumuotoilijan fasilitoimissa etätyöpajoissa, minkä jälkeen ideoita arvioitiin ja jatkokehitettiin. Palvelusta muodostettiin prototyyppi, jota muun muassa Diakin opiskelijat testasivat. Kehittämistä tehtiin tiiviisti iteroimalla, testaamalla ja kehittämällä, ja Zekki 1.0 julkaistiin 20.1.2021.

Jatkuvan kehittämisen ajatuksella Zekin käyttöliittymään on tehty parannuksia systemaattisesti testausten ja kerättyjen palautteiden perusteella. Nuorten kehittäjäryhmä koosti kesällä 2021 toimenpidelistauksen kehittämistä vaativista jatkoaskelista, joita lähdettiin toteuttamaan jo vuonna 2022.

Iteraatio 4: Zekki valtakunnallisen AuroraAI-verkon käyttöliittymäksi

Aluksi Zekissä tarjottiin nuorille valtakunnallisia, kaikille avoimia matalan kynnyksen tukipalveluita. Tarve paikkakunta- ja kasvokkaisille tukipalvelusuosituksille oli kuitenkin suuri. Niinpä Zekissä päädyttiin pilotoimaan paikkakunta- ja kasvokkaisia tukipalvelusuosituksia Oulun kaupungin sekä Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan alueilla. Paikkakunta- ja kasvokkaisuus- ja tietokannan ylläpito osoittautuivat kuitenkin haastavaksi ja aikaa vieväksi tehtäväksi. Samanaikaisesti kehitettiin kansallisesti ihmislähtöistä AuroraAI-tekoälyverkkoa (Valtiovarainministeriö, i.a.). Siinä ajatuksena on, että tekoäly osaa suositella kansalaisille heidän tarpeisiinsa vastaavia palveluita. Zekki oli valmis käyttöliittymä, jossa voitiin kehittää ja testata AuroraAI:n tekoälyyn pohjautuvaa suositelua. Valtiovarainministeriön ja Digi- ja väestötietoviraston koordinoiman yhteiskehittämisen tuloksena AuroraAI-verkon tekoäly hakee kansallisesta Palvelu-

tietovarannosta Zekin käyttöliittymään nuoren tilanteeseen sopivia palveluita. Jos siis tukipalvelua tuottava toimija on kuvannut palvelunsa Palvelutietovarantoon, se voi tulla nuorelle suositteluna Zekki-palvelussa. Samoin nuori voi halutessaan siirtää Zekkiin vastaamansa 3X10D-elämäntilannemittarin tiedot tukipalvelun pohjatiedoksi. Tekoälysuosittelet otettiin käyttöön 1.9.2022, ja Zekki oli ensimmäinen valtakunnallinen AuroraAI-verkkoa hyödyntävä palvelu.

Zekki tavoittelee nuoria ja nuorten kanssa toimivia ammattilaisia

Uutta palvelua lanseerattaessa kynnyskysymyksenä on sen levittäminen ja markkinointi. Zekin markkinoinnissa tavoitellaan erityisesti nuoria sekä tahoja, joita nuoret kohtaavat, eli nuorten kanssa toimivia ammattilaisia. Zekkiin on tutustunut puolentoista ensimmäisen vuoden aikana lähes 80 000 kävijää. Zekki.fi-palvelusta kerrotaan noin 50 toimijan verkkosivuilla, joilla olevan linkin kautta pääsee suoraan Zekin etusivulle. Suurin kävijämäärä Zekkiin on tullut yhteistyökumppanien tukipalveluiden sivustoilla olevien linkkien kautta. Nykyään Zekkiin tullaan kuitenkin jo hyvin usein suoraan, mikä kertonee Zekin tunnettuuden lisääntymisestä nuorten ja nuorten kanssa toimivien ammattilaisten keskuudessa.

Zekin nuorten kehittäjäryhmä on luonut Zekille omat sosiaalisen median kanavat, joiden kautta tavoitetaan satoja nuoria ja nuorten kanssa toimivia ammattilaisia viikoittain. Nuorten kehittäjäryhmä teki Zekin sosiaalisen median kanaville myös oman käsikirjan. Siinä on määritelty esimerkiksi, minkälaisia arvoja Zekin some noudattaa ja millä tavoin asioista puhutaan. Instagramissa ja Facebookissa hyödynnetty julkaisujen markkinointi on lisännyt Zekin kävijämäärää. Lisäksi kehittämistyössä on kokeiltu ja testattu yhteistyötä sosiaalisen median vaikuttajien kanssa. Myös sen on todettu lisäävän Zekin kävijämäärää.

Zekki.fi-sivustolla vietetty aika on keskimäärin yli 4 minuuttia, ja yli kaksi kolmasosaa käyttäjistä vastaa kysymyksiin. Vuonna 2021–2022 Zekki tarjosi tukipalveluita noin 50 000 käyttäjälle. Zekkiä on käytetty lähes jokaisesta Suomen kunnasta, ja siten tukipalveluita on tarjottu joka puolella Suomea. Suurin vastaa-jaryhmä ovat 15–17-vuotiaat, tytöt useammin kuin pojat. Eniten Zekistä haetaan psyykkistä tukea.

Zekki lisää nuorten hyvinvointia ja osallisuutta

Zekki tarjoaa nuorille mahdollisuuden hyödyntää vahvuuksiaan ja elämässään hyvin olevia asioita. Nuorten mielestä oman elämän äärelle pysähtyminen Zekin avulla on mielekästä (Huotari, 2020; Koskinen, 2022). Nuoret kokivat saaneensa tietoa erilaisista tukipalveluista ja -mahdollisuuksista. He kokivat myös tuen ha-

kemisen ja vastaanottamisen kynnyksen madaltuneen Zekin käytön seurauksena (Koskinen, 2022).

Sokra-koordinaation tekemän osallisuusarvioinnin perusteella Zekki vahvistaa nuoren osallisuutta usealla osa-alueella (Innokylä, 2021; Sokra, i.a.) paitsi nuoren omassa elämässä myös yhteisössä. Lisäksi Zekki vahvistaa nuoren osallisuutta vaikuttamisen prosesseissa. Zekki mahdollistaa myös nuoren osallisuuden yhteisestä hyvästä. Tiivistäen voisi sanoa, että Zekki vahvistaa nuorten mahdollisuuksia hyödyntää potentiaaliaan. Jos nuoret saavat tukea helposti, nopeasti ja omista tarpeistaan käsin, ongelmat eivät pääse monimutkaistumaan eivätkä pitkittymään. Hyvinvoinnista huolehtiminen vaatii taitoja, joita voidaan opettaa. Jos nuoret oppivat ja kiinnostuvat huolehtimaan hyvinvoinnistaan, se lisää heidän hyvinvointiaan tulevaisuudessa.

Ammattilaisille Zekki tarjoaa mahdollisuuden lisätä nuorten osallisuutta ja kuulluksi tulemistä, jotka jo itsessään lisäävät hyvinvointia (Huotari, 2020). Ammattilaisten (etsivät nuorisotyöntekijät) mielestä Zekki on hyödyllinen väline työntekijälle (Kolehmainen, tulossa). Ammattilaiset arvioivat Zekin nuorilähtöiseksi ja nuorta osallistavaksi – se auttaa nuorta kiinnostumaan omista asioistaan ja motivoi häntä muutokseen. Ammattilaisten näkemysten perusteella nuoren kokemusta pärjäämisestä ja pystyvyydestä voidaan vahvistaa Zekin avulla.

Ammattilaiset voivat käyttää Zekkiä monin tavoin, esimerkiksi systemaattiseen, kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen ja keskustelun käynnistämiseen, puheeksi ottamiseen tai tarjolla olevan tuen esittelemiseen neutraalilla tavalla. Zekin avulla voidaan myös seurata yksilön tai ryhmän hyvinvoinnin kehittymistä. Käyttökokemusten perusteella ominaisuuksiltaan toiminnallisena, käyttäjäystävällisenä ja miellyttävänä Zekki toimii työntekijöille oman työn ja moniammatillisen yhteistyön tukena, kuten puheeksioton tai palveluista kertomisen apuna (Kolehmainen, tulossa). Zekin avulla ammattilainen voi kartoittaa nuoren elämäntilannetta ja tuen tarpeita kokonaisvaltaisesti ja systemaattisesti. Se myös vahvistaa työskentelyn tavoitteellisuutta (Kolehmainen, tulossa). Ammattilaisilta kerätyn aineiston perusteella Zekin suositteluluku NPS (*net promoter score*) on 57. Yli 50 pisteen lukua voidaan pitää erittäin hyvänä tuloksena (Roidu, 2019).

Zekki.fi-sivustolla olevaan palautekyselyyn vastanneista noin 200 käyttäjästä joka toinen kokee, että Zekki on auttanut heitä hahmottamaan omaa elämäntilannettaan. Lisäksi kolmannes aikoo hakea tukea yhdestä tai useammasta suositellusta tukipalvelusta, lähes puolet aikoo käyttää Zekkiä uudelleen ja joka toinen käyttäjä suosittelee Zekkiä myös kaverilleen.

Zekki tarjoaa tietoa nuorten palveluiden kehittämiseksi

Zekin keräämät tiedot kertovat, millaista nuorten arki on. Kerättyjen tietojen avulla voidaan tarkastella, millaisia tukipalveluita nuoret valitsevat suosikeikseen tai mihin tukipalveluihin he ovat siirtyneet. Tiedoista voidaan tarkastella myös suosittuja palveluita ja niihin siirtymistä hyvinvointiprofilin mukaan. Samoin voidaan tarkastella tietyn maantieteellisen alueen nuorten hyvinvointia. Tukipalveluita tarjoavat voivat saada tietoa palveluidensa käyttäjäprofiilista sekä siitä, ketkä valitsevat kyseisen palvelun suosikikseen.

Zekin keräämää 3X10D-elämäntilannemittarin hyvinvointitietoa voidaan verrata mittarin avulla kerättyihin muihin aineistoihin. Näyttää siltä, että Zekkiin vastanneiden kokonaishyvinvointi on hieman keskimääräistä matalampi. Tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin vaihtelee – kuten muissakin aineistoissa – siten, että tyytyväisyys perheeseen ja ystäviin on korkeimmalla, tyytyväisyys itsetuntoon, vaikeuksien voittamiseen ja taloudelliseen tilanteeseen taas matalimmalla tasolla.

Elämään tyytyväisyydellä arvioituna noin kolmasosalla Zekkiin vastanneista nuorista tilanne on liikennevalomallin mukaisesti vihreällä, neljäsosalla keltaisella ja neljällä nuorella kymmenestä punaisella. Zekki tukee näin erityisesti juuri niitä nuoria, joita oman hyvinvoinnin kysymykset askarruttavat. Varsinaisia sukupuolten välisiä hyvinvointieroja ei juurikaan nähdä, mutta muunsukupuolisten hyvinvointi on tyttöjen ja poikien hyvinvointia selvästi matalampi.

Zekki tavoittelee ekosysteemin muutosta

Zekki vaikuttaa koko nuorten tukipalvelujärjestelmän ekosysteemiin. Pyrkimyksenä on siirtää organisaatiovetoista nuorten tukipalvelujärjestelmää ihmiskeskeiseen suuntaan sekä yhdistää erilaiset nuorille tarjolla olevat tukipalvelut uudella tavalla teknisiä ratkaisuja, tekoälyä ja kansallisia tietovarantoja hyödyntäen. Kaiken keskiössä on palvelua käyttävä nuori. Tässä vaiheessa jää kuitenkin edelleen epäselväksi, kuinka hyvin eri toimijat rakentavat yhteistä tukiverkkoa nuoren ympärille. Yhteinen pohjatieto asiakkaan elämäntilanteesta luo kuitenkin ensimmäisen askeleen tällaisen ekosysteemin muodostumiselle.

Zekillä on valtakunnallisena, yleisenä 15–25-vuotiaiden tukipalveluna laaja-alaiset vaikutukset kansallisesti. Se tarjoaa paitsi nuorelle välineen oman hyvinvointinsa ylläpitämiseen ja vahvistamiseen myös ammattilaiselle työvälineen nuorten kanssa työskentelyyn, muutoksen seurantaan ja hyvinvointivaikutusten arviointiin. Lisäksi se tarjoaa johdolle välineen tiedolla johtamiseen sekä nuorten ja ammattilaisten tarvitseman yhteensovittavan johtamisen toteuttamiseen.

Jos nuoret osaavat huolehtia hyvinvoinnistaan paremmin, he eivät välttämät-

tä tarvitse vahvempaa ammattilaisten tukea. Jos tukea tarvitsevat nuoret saavat tukea aiemmin, oikea-aikaisemmin ja tarpeenmukaisemmin, korjaavien palveluiden kuormitus vähenee. Jos järjestöjen tuottamat tukipalvelut saadaan kiinteäksi osaksi nuorten tukipalvelujärjestelmää julkisten palveluiden ohelle ja niin sanotusti oikeat nuoret oikeisiin tukipalveluihin, häiriökäyttäytyminen ja palveluiden väliin putoaminen vähenevät.

Nuorilähtöinen tukipalvelujen palveluketjujen ja kokonaisuuksien muodostaminen vaatii kuitenkin edelleen kehittämistä. Avaintoimijoina tässä ovat tukipalveluita tarjoavat tahot ja niistä vastaavat henkilöt. Hyvinvointialueilla voitaisiin esimerkiksi Zekin keräämään tietoon perustuen muodostaa erityyppisiä käyttäjiä palvelevia, toimijarajat ylittäviä saumattomia kokonaisuuksia. Zekin keräämään tietoon perustuen voitaisiin myös resursoida niitä toimintoja, joista nuoret kokevat saavansa eniten apua tilanteisiinsa. Tässä vaaditaan yhteensovittavaa, tietoon perustuvaa johtamista, jotta voidaan muodostaa nuorilähtöisiä, toimivia palveluketjuja ja -kokonaisuuksia.

LÄHTEET

- Brandsen, T., Steen, T., & Verschuere, B. (toim.). (2018). *Co-production and co-creation. Engaging citizens in public services*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315204956>
- Design Council. (2015). *Design methods for developing services*. www.designcouncil.org.uk/resources/guide/design-methods-developing-services
- Hilli, P., Ståhl, T., Merikukka, M., & Ristikari, T. (2017). Syrjäytymisen hinta. Case investoinnin kannattavuuslaskemasta. *Yhteiskuntapolitiikka* 82(6), 663–675.
- Huotari, M. (2020). ”Selvensi mun päätä vähän, minkälainen tilanne mulla on.” *3X10D-elämäntilannemittarin käyttöönottokokeilu Nuorisovastaanotolla* [Opinnäytetyö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020120927226>
- Innokylä. (2021). *Digihajauksella nuori palveluihin*. <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/digihajauksella-nuori-palveluihin>
- Juutinen, A.-M., & Kainulainen, S. (2017). Moniammatillisesta yhteistyöstä digitaaliseksi ja monialaiseksi asiakastyöksi. Teoksessa P. Malin, K. Nousiainen, & M. Tapola-Haapala (toim.), *Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityö digitalisoituvassa maailmassa* (s. 38–53). Sosiaalityön tutkimuksen seura.
- Kainulainen, S. (2019). *3X10D[®] -elämäntilannemittarin kehitystyö 2015–2019*. (Diak Puheenvuoro 28). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-344-5>
- Kainulainen, S., & Juutinen, A.-M. (9.2.2017). Nuoren elämäntilanteen hahmottaminen 3X10D[™]-mittarilla. *HAMK Unlimited Scientific*. <https://unlimited.hamk.fi/hyvinvointi-ja-sote-ala/nuoren-elamantilanteen-hahmottaminen-3x10d-mittarilla/>
- Kainulainen, S., Saari, J., & Veenhoven, R. (2018). Life-satisfaction is more a matter of feeling well than having what you want. Tests of Veenhoven's theory. *International Journal of Happiness and Development*, 4(3), 209–235. <https://doi.org/10.1504/IJHD.2018.093728>
- Kolehmainen, S. (tulossa). *Zekki-palvelu työvälineenä* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu].
- Koskinen, N. (2022). *Zekki-digipalvelu nuorten hyvinvoinnin edistäjänä. Digipalvelun käyttäjäkokemukset* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202204255958>
- Kuure, E. (2020). *Service design workshops in design practice* [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. (Acta electronica Universitatis Lapponiensis 294). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-235-1>
- Larsson, I., Staland-Nyman, C., Svedberg, P., Nygren, J. M., & Carlsson, I.-M. (2018). Children and young people's participation in developing interventions in health and well-being. A scoping review. *BMC Health Services Research*, 18, 507. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3219-2>
- Paananen, R., Alanko, R., & Kainulainen, S. (2021). Digitaalinen Zekki-palvelu yhdistää nuorten tarpeet ja tarjolla olevan tuen. *Kasvun tuki*, 1. <https://kasvuntuki.fi/aikakauslehti/julkaisu/kasvun-tuki-aikakauslehti-12021/paananen/>
- Paananen, R., Kainulainen, S., Hyppönen, E., Leikas, H., Lindström, A., & Lökfors, J. (2019a). *10 tarinaa nuoruudesta ja tuen tarpeista. Nuorten ajatuksia palveluiden kehittämiseksi*. (Diak Puheenvuoro 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-328-5>
- Paananen, R., Surakka, A., Kainulainen, S., Ristikari, T., & Gissler, M. (2019b). Nuorten aikuisten syrjäytymiseen liittyvät tekijät ja sosiaali- ja terveyspalveluiden ajoittuminen. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 56(2), xxx–xxx. <https://doi.org/10.23990/sa.73002>
- Perikangas, S., Kostilainen, H., Paananen, R., Määttä, A., & Kainulainen, S. (2022). A human-centric co-creation platform for solving wicked social challenges. Teoksessa C. Păunescu, K.-L. Lepik, & N. Spencer (toim.), *Social innovation in higher education. Landscape, practices, and opportunities* (s. 227–244). (Innovation, Technology, and Knowledge Management). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-84044-0_11
- Peters, G. P. (2017). What is so wicked about wicked problems? A conceptual analysis and a research program. *Policy and Society*, 36(3), 385–396. <https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1361633>

- Roidu. (25.3.2019). *NPS. Mikä se on ja miksi se on tärkeä?* <https://roidu.com/blogi/nps-mika-se-on/>
- Sokra. (i.a.). *Arvio toimintamallista. Digiohjauksella nuori palveluihin*. Saatavilla xx.xx.2022 <https://innokyla.fi/sites/default/files/2021-11/Sokran%20arvio%20toimintamallista%20Digiohjauksella%20nuori%20palveluihin%201.11.2021%20%28pdf%20387%20kt%29.pdf>
- Suoheimo, M. (2019). Strategies and visual tools to resolve wicked problems. *The International Journal of Design Management and Professional Practise*, 13, 25–41.
- Tuurnas, S. (2016). *The professional side of co-production* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. (Acta Universitatis Tamperensis 2163). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0110-1>
- Valtiovarainministeriö. (i.a.). *Kansallinen tekoälyohjelma AuroraAI*. Saatavilla 29.9.2022 <https://vm.fi/tekoalyohjelma-auroraai>
- Zitting, J., & Wiens, V. (18.2.2020). Pirullisten ongelmien tunnistamisella kohti hallittavampaa yhteiskuntaa. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202001101740>

Päivi Vuokila-Oikkonen, Katja Nuottila ja Ulla-Maija Luoma

NUORTEN MIELEN HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN LUKIOSSA – KOKEILEMALLA UUSIA MENETELMIÄ

Koronapandemia vaikutti lukiolaisten elämään kokonaisvaltaisesti. Se osoitti, että nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi lukioihin tarvitaan matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja. Oulussa on kokeiltu uudenlaisia kohtaamisen tapoja, kuten Opas kuuntelee -menetelmää sekä hyvinvointi- ja opiskelukykyöpajoja. Avainhenkilöitä toiminnan kehittämisessä ovat lukiolaiset, lukioiden rehtorit, opettajat ja opiskelijahuoltoryhmät.

Nuorten mielen hyvinvointi

Kouluterveyskyselyn 2021 mukaan nuorten tyytyväisyys elämään ja kokemus hyvinvoinnista on heikentynyt. Koettu yksinäisyys ja masennusoireet ovat lisääntyneet. Tyttöjen kokema ahdistuneisuus on ollut kasvussa pitkään, ja korona-aikana se on noussut 10 prosenttiyksikköä, noin 30 prosenttiin. Poikien vastaavat luvut ovat nousseet kolmisen prosenttia. Masennusoireista kärsivien kokonaismäärä on noussut vuodesta 2019 vuoteen 2021. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.)

Pohjois-Pohjanmaalla lukiossa opiskelevista pojista 80 prosenttia ja tytöistä 60 prosenttia on vuoden 2021 kouluterveyskyselyn mukaan tyytyväisiä elämäänsä. Toisella asteella opiskelevista nuorista 66–77 prosenttia kertoi pitävänsä koulunkäynnistä. Yksinäisyyden tunne on kuitenkin yleistynyt, tytöillä enemmän kuin pojilla. Pohjois-Pohjanmaan oppilaitoksissa tukea on onnistuttu kohdentamaan ahdistusoireisille nuorille, mutta silti moni jää ilman tarvitsemaansa apua. Myös lukiolaisten oppimistaidoissa on tapahtunut muutoksia heikompaan suuntaan. Kouluterveyskyselyn tulosten perusteella 50,1 prosenttia kertoo vaikeuksista oppimistaidoissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.)

Lukiolaisten mielen hyvinvointiin voi vaikuttaa myös korkeakoulujen pääsykoeuudistus. Ylioppilaskirjoituksiin ja lukion jälkeiseen opintoihin liittyvät ainevalinnat tehdään lukion ensimmäisen luokan alussa nuoren ollessa 15–16-vuotias.

Oululaisessa OPAS – Opiskelukykyä ja osallisuutta lukioihin -hankkeessa (1.3.2021–30.6.2023) kehitetään opiskelijoiden hyvinvointia ja opiskeluky-

kyä tukevia menetelmiä lukioihin. Hanketta toteuttavat ODL Säätiö, ODL Liikuntaklinikka ja Diakonia-ammattikorkeakoulu. Rahoittajia ovat Euroopan sosiaalirahasto (ESR), Oulun kaupunki ja hankkeen toteuttajat. Hankkeessa pilottilukioina toimivat Oulun kaupungin Kastellin, Kiimingin ja Laanilan lukiot.

Lukioista kerrotaan Oulun kaupungin (i.a.) verkkosivuilla seuraavasti: Kastellin lukiossa tähdätään kokeilevaan ja joustavaan opiskeluun. Ongelmat ja ilmiöt ovat kiinni lukiolaisten arjessa. Lukio on moderni ja monipuolinen. Siellä toimivat urheilulukio ja Oulun aikuislukio. Laanilan lukion opiskelijat puolestaan ovat nimenneet opinahjonsa Rakkauden Laanilaksi. Yleissivistyksen tarjoaminen nuorille ihmisille nykyaikaisin opetusmenetelmin on lukiolle tärkeää. Ilmapiiri on kotoisa ja kannustava. Kiimingin lukio taas toimii noin 30 kilometrin päässä Oulun keskustasta. Siellä painotetaan laajaa yleissivistystä, kielitaitoa, itsetunnon kehittymistä ja hyviä jatko-opiskeluvaihtoehtoja. Laadukkaan opetuksen takaa ammattitaitoinen ja innostava henkilökunta. Opiskelijaystävällisyys on lukiolle tärkeää. Lukiossa pyritään siihen, että lukioaika olisi nuorelle yksi elämän parhaista vaiheista.

Artikkelissa kuvataan kahta Opas-hankkeen kokeilua: Opas kuuntelee -menetelmää sekä opiskelijoiden hyvinvointia ja opiskelutaitoja edistäviä työpajoja. Kokeilujen tavoitteena on vaikuttaa lukiolaisen arjessa pärjäämiseen sekä edistää hänen hyvinvointiaan ja opiskelutaitojaan.

Kokeilukulttuuri kehittämisen lähtökohtana

Puustisen ja Jalosen (2020) mukaan kompleksisuus tarkoittaa tapaa ymmärtää maailmaa kokonaisuutena, jossa asiat ja ilmiöt ovat kietoutuneet yhteen. Kokonaisuutta ei voida ymmärtää pilkkomalla se osiinsa ja tarkastelemalla osia yksitellen. Lukiossa toimijoita ovat opettajat ja muu henkilökunta, lukiolaiset sekä vanhemmat. Lisäksi lukion toimintaan vaikuttavat yhteiskunta ja maailman tapahtumat. Yhteiskunnan vaatteet ovat kasvaneet niin, että lukiolaisen toivotaan tietävän opiskelupolkunsa tulevaan ammattiinsa jo varhaisessa vaiheessa.

Kompleksisuus koskee myös lukion toimintaympäristöä. Se on elämään ja tiedon luonteeseen liittyvä ilmiö, jota ei koskaan pystytä täydellisesti ymmärtämään. Vaikka lukio on kompleksinen paikka, monet tapahtumaketjut ovat kuitenkin luonteeltaan lineaarisia ja melko ennustettavia. Niitä voidaan myös kehittää yhdessä.

Kompleksisissa ympäristöissä kehittäminen vaatii kokeilukulttuuria (Liira ym., 2020). Kokeilu on uuden etsimistä, eikä lopputulosta vielä tiedetä. Ratkaisuja testataan monipuolisesti, osallistujien kanssa yhteistyönä ja aidossa toimintaympäristössä. (Aarninsalo ym., 2019; Berg ym., 2014; Hassi ym., 2015; Keskitalo & Vuokila-Oikkonen, 2021.)

Ruohonjuuritason kokeilut etsivät nopeita ratkaisuja, ja niillä on erityisesti osallisuutta ja demokratiaa vahvistava vaikutus. Niiden avulla voidaan vahvistaa kansalaisten rohkeutta kokeilla ja tuoda osaamistaan yhteisten ongelmien ratkaisuun. Nopeille kokeiluille on tyypillistä käyttäjälähtöisyys ja se, että niitä kehitetään yhdessä käyttäjien kanssa. (Aarninsalo ym., 2019; Berg ym., 2014; Hassi ym., 2015; Keskitalo & Vuokila-Oikkonen, 2021.)

Opas-hankkeessa työpajoja kehitettiin niiden toteutuksen aikana. Opiskelijoilta ja koulun henkilökunnalta saatiin arviointia koko kehittämisprosessin ajan. Opas kuuntelee -menetelmän toteutusta arvioitiin lomakkeella. Lomakkeeseen kirjattiin hanketyöntekijöiden havaintoja menetelmän toteutuksesta lukioissa. Myöhemmin, taulukossa 1, kuvataan Opas kuuntelee -menetelmän arvioinnin teemat ja tulokset.

Opas kuuntelee sekä hyvinvointi- ja opiskelukykytyöpajat opiskelijoiden hyvinvoinnin ja opiskelukyvyn edistäjinä

Opas kuuntelee -menetelmä

Keskusteltaessa lukiolaisten ja koulun henkilökunnan kanssa sekä erilaisissa mielipidekirjoituksissa on tullut esiin, että lukioihin kaivataan kuuntelevia ja helposti lähestyttäviä aikuisia, joiden kanssa pääsee keskustelemaan ilman ajanvarausta ja odotusta. Opas kuuntelee -menetelmä perustuu Sokrateen filosofiaan. Sokrates (n. 427 eKr.–347 eKr.) oli ateenalainen filosofi antiikin Kreikassa. Hän piti itseään ”ajatusten kättilönä”. Hän ei opettanut mitään yhtä oppijärjestelmää tai yrittänyt voittaa kannattajia filosofialleen yksityiskohtaisia, pikkutarkkoja teorioita esittelemällä. Sen sijaan hän kyseli keskustelukumppaniltaan tarkkoja, johdattelevia kysymyksiä niin, että keskustelukumppani tuli usein itse rakentaneeksi sen teorian tai määritelmäehdotuksen, jota keskustelussa tavoiteltiin. (Sánchez Cuevas, 2021.)

Hankkeen työntekijät olivat läsnä Kastellin, Laanilan ja Kiimingin lukioissa kuuntelemassa ja keskustelemassa tarvittaessa lukiolaisten mieltä askarruttavista asioista. He olivat aulatilissa, joissa opiskelijat viettävät aikaansa oppituntien välillä.

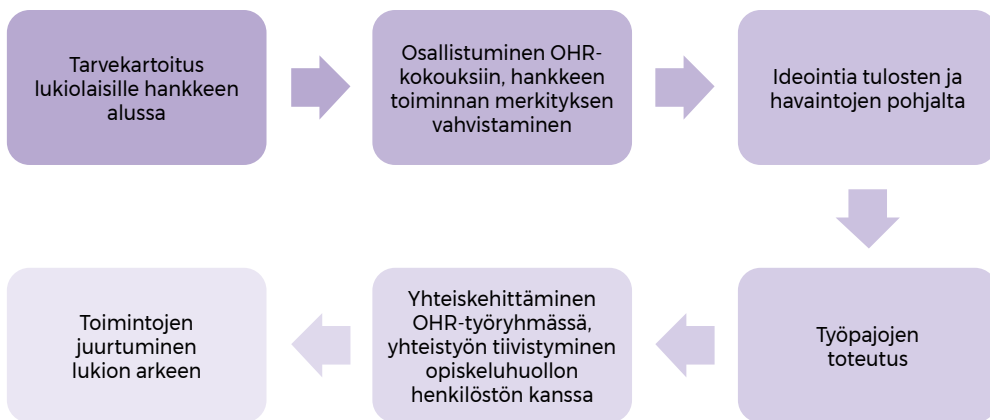
Hyvinvointi- ja opiskelukykytyöpajat

Hyvinvointi- ja opiskelukykytaitojen vahvistuminen on tärkeää lukiolaisen mielen hyvinvoinnin kannalta. Lukiolaisten hyvinvoinnin ja opiskelukyvyn edistämiseksi toteutimme pilottilukioissa työpajoja. Niiden tavoitteena oli, että opiskelutaitojen karttuessa lukiolaisen kokemus omasta opiskelukyvyvystään ja pärjäämisestään

vahvistuu. Tällöin opiskelijalla on mahdollisuus kokea onnistumisia sekä syventää omaa motivaatiotaan ja lukio-opiskeluun liittyviä merkityksellisyyden kokemuksia. Tästä syntyvä positiivisuuden kehä rakentaa vahvan perustan lukiolaisen mielen hyvinvoinnille ja tulevaisuudelle.

Aluksi teimme lukiolaisille ja lukion henkilökunnalle kartoituksen hyvinvoinnin edistämisen tarpeista. Pilottilukioiden opiskelijat kaipasivat tukea erityisesti opiskelutekniikoiden, motivaation, ajankäytön ja stressinhallinnan vahvistamisesta. Työpajojen sisältöjen suunnittelussa hyödynsimme myös vuoden 2021 Koulu-terveyskyselyn tuloksia (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.).

Esittelimme tarvekartoituksen tulokset moniammatillisessa oppilashuoltoryhmässä (OHR). Tarvekartoituksen tulosten ja OHR-työryhmältä saamamme palautteen perusteella suunnittelimme erilaisia toteutusmuotoja opiskelukyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi. (Kuvio 1.) OHR-kokouksiin osallistuminen oli tärkeä alkusysäys yhteiskehittämiselle ja lukioiden henkilökunnan sitoutumiselle.



KUVIO 1. Kuvaus yhteiskehittämisen prosessista hankkeessa mukana olevissa lukioissa.

Hankkeen edetessä yhteistyö hanketoimijoiden ja koulukuraattoreiden ja -psykologien kesken tiivistyi. Yhteistyönä suunnittelimme ja toteutimme työpajoja, joiden teemoina olivat opiskelukyky, itsemätunto, stressinhallinta ja ylioppilaskirjoitukseen valmistautuminen. Toteutimme työpajat matalan kynnyksen periaatteella opiskelijoiden lounastauoilla, ja ne olivat avoimia kaikille pilottilukioiden opiskelijoille. Lounastauko on lukiolaisen päivässä pidempi tauko, jolloin osallistuminen työpajaan on mahdollista ilman poissaoloa oppitunnilta.

Työpajoissa pyrimme edistämään opiskelijoiden opiskelukykyä ja -motivaatiota sekä hyvinvointitaitoja. Pohdimme ja työstimme yhdessä muun muassa ajanhallin-

taan liittyviä harjoituksia, opiskelumotivaatioon liittyviä tekijöitä sekä terveellisten elintapojen merkitystä opiskelukykyyn ja jaksamiseen. Työskentely tapahtui toiminnallisesti ja keskustelun avulla.

Lisäksi kohtasimme lukiolaisia lukioiden auloissa tai lukiolaisten omaan käyttöön suunnatuissa tiloissa. Näissä tiloissa lukiolaiset viettävät aikaa koulupäivän aikaisilla tauoilla, joten toimintaan osallistuminen oli opiskelijoille mahdollisimman vaivatonta. Kasvokkain tapahtuvissa vuorovaikutustilanteissa pystyimme innostamaan opiskelijoita osallistumaan toimintaan.

Kokeilujen arviointi

Kokeilun onnistumisen kannalta on hyödyllistä, että mukaan saadaan mahdollisimman monia eri näkökulmia ja monenlaista osaamista. On tärkeää muistaa, että onnistunut kokeilu on sellainen, jossa opitaan. Vuokila-Oikkosen (2021) mukaan kehittämisessä on tärkeää dokumentointi ja viestintä. Kokeilun ohjaaja ei tiedä lopputulosta etukäteen ja toimii muutoksen mahdollistajana. Merkityksellistä on myös kokeiluja tekevän ryhmän luottamus ja epäonnistumisten jakaminen. Kokeilut tuottavat sekä yksilöllistä että yhteisön resilienssiä.

Opas kuuntelee -toiminnan kokeilu toteutettiin hankkeen kolmessa lukiossa 14.3.–16.5.2022. Taulukossa 1 on esitetty arvioinnin kohteet ja itse arviointi.

TAULUKKO 1. Kokeilun arviointi Opas kuuntelee -toiminnasta

<p>Tavoite Opas kuuntelee -menetelmän toimivuudelle</p>	<p>Tavoitteena oli tehdä Opas kuuntelee -toimintaa tunnetuksi opiskelijoiden ja lukioiden henkilökunnan keskuudessa.</p> <p>Lisäksi tavoitteena oli tarjota opiskelijoille mahdollisuus keskustella ilman ajanvarausta ja kiireettömästi sekä olla läsnä lukiossa.</p> <p>Saatavilla olo lukiossa korostui.</p>
<p>Edellytykset Opas kuuntelee -menetelmän toiminnalle</p>	<p>Opas kuuntelee -menetelmä tarkoitti hanketyöntekijän oman mukavuusalueen ulkopuolelle menemistä ja läsnäoloa lukion opiskelijoille tarkoitetuissa tiloissa. Vaadittiin rohkeutta kohdata opiskelijat ilman mitään välineitä. Henkinen valmistautuminen ja tieto siitä, että ”minä riitän tällaisena kuin olen”, oli riittävää.</p> <p>Saatavilla olo oli vaativaa työtä. Työntekijä oli kuitenkin tietoinen siitä, että onnistuminen on myös sitä, että mitään erityistä ei tarvita.</p>
<p>Kohdattujen opiskelijoiden lukumäärä</p>	<p>Yksilöllisesti kohdattujen opiskelijoiden määrä oli 2-20/päivä.</p>
<p>Asiat, joista keskusteltiin</p>	<p>Opas kuuntelee -menetelmän aikana keskustelun aiheita olivat Ukrainan sota, jaksaminen, asiat, jotka auttavat arjessa jaksamisessa, tulevat yo-kirjoitukset, kesäloma, kesätyöt, oppituntien pituus, hyppytunnit, koulutehtävät, lukemisen aloittaminen tauon jälkeen, kokeet ja arviointi, unen merkitys, stressi, mitä tähän päivään kuuluu ja käytännön asiat. Lisäksi keskusteltiin erään tämän artikkelin kirjoittajan mukana olleesta koirasta.</p>
<p>Pärjäämisen vahvistuminen</p>	<p>Hanketyöntekijät arvioivat pärjäämisen vahvistumista asteikolla 1-5 siten, että 1 = ei vaikutusta pärjäämiseen ja 5 = pärjääminen vahvistui erinomaisesti. Tulos vaihteli 1:n ja 3:n välillä.</p> <p>Sanallinen palaute lukiolaisilta voidaan tiivistää erään lukiolaisen lauseeseen: ”Hyvä, kun olette koulussa saatavilla tarvittaessa.”</p>
<p>Jos nuori ohjattiin johonkin, mihin?</p>	<p>Koulun henkilökunnalle välitettiin tietoa lukiolaisten huolenaiheista ja mahdollisuudesta käyttää oppitunneilla aikaa huolista puhumiseen.</p>
<p>Toiminnan kehittämisen vaatimukset</p>	<p>Toiminnan kehittäminen vaatii systemaattista informaatiota lukioissa ja koulun olemassa oleviin rakenteisiin liittämistä, kuten toiminnan kirjaamista osaksi lukiolaisten päivää. Lisäksi tarvitaan säännöllisyyttä ja tuttuutta luottamuksen syntymiseksi.</p> <p>Opas kuuntelee -menetelmä vaatii aikuiselta saatavilla oloa ilman erityisiä välineitä, ja sen tiedostaminen ja osaaminen vaativat kokemusta.</p>
<p>Muut syntyneet havainnot</p>	<p>Nuoret keskustelivat melko avoimesti asioistaan. Toisaalta oli myös nuoria, jotka eivät edes tervehtineet.</p> <p>Koulun teemaviikot näyttivät vaikuttavan opiskelijoihin positiivisesti; iloisuus ja rentous olivat havaittavissa.</p> <p>Toiminnan toteutumisen ajankohta vaatii yhteisiä sopimuksia.</p> <p>Syntyi intuitio siitä, että Opas kuuntelee -menetelmän läsnäolo tiedostettiin merkityksellisenä.</p>

Hyvinvointi- ja opiskelukykytyöpajat ovat pitkäjänteistä työtä toiminnan tunnetuksi tulemiseksi ja mukana olevien henkilöiden keskinäisen luottamussuhteen syntymiseksi. Hyvinvointi- ja opiskelukykytyöpajojen teemoja, kuten opiskelutekniikoiden, ajanhallinnan, terveellisten elintapojen ja mielen hyvinvoinnin sisältöjä, käsiteltiin toiminnallisesti. Opiskelijoiden mielenkiinnon herättämiseksi tehtiin monenlaista materiaalia. Suunnittelussa huomioitiin se, että materiaalien sisältö olisi helposti ja nopeasti omaksuttavaa sekä visuaalisesti opiskelijan mielenkiinnon herättävää. Materiaalit toimivat sekä puheeksi ottamisen välineinä että opiskelijoiden itsenäisessä tutustumisessa. Opiskelijat saivat tutustua materiaaleihin joko itsenäisesti tai ohjatusti. Materiaalit pitivät sisällään tietoa, tehtäviä tai yhteistä tekemistä teemoittain. Toiminnallisuus, kuten yhteinen tekeminen ja tehtävät, loivat hyvän väylän keskustelulle. Hyvinvointi- ja opiskelukykytyöpajojen yhteydessä oli mahdollisuus myös yksilölliseen keskusteluun ja ohjaukseen.

Lukiolaisten hyvinvoinnin ja opiskelukykyyn tukemiseksi kehitettiin yhteistyössä lukiolaisten ja lukion henkilökunnan kanssa materiaalipankki ryhmänohjaajille, opettajille, opinto-ohjaajille sekä koulukuraattoreille ja koulupsykologeille. Materiaalipankki sisältää toiminnallisia menetelmiä lukioiden hyvinvointityön tueksi. Siihen kuuluvat materiaalit ja menetelmät ovat kaikkien hyödynnettävissä hankkeen nettisivuilla (Oulun Diakonissalaitos, i.a.). Hankkeen aikana lukiot ottivat käyttöönsä yhdessä kehitetyt menetelmät, joiden on tarkoitus juurtua osaksi lukioiden arkea ja mukautua kohderyhmän käyttötarpeiden mukaan.

Matalan kynnyksen toiminta lukioissa

Opas kuuntelee -menetelmä sekä hyvinvointi- ja opiskelukykytyöpajat olivat matalan kynnyksen toimintaa lukiossa. Tavoitteina olivat arjessa pärjääminen ja opiskelutaitojen edistäminen. Toiminnan kehittäminen vaatii aina myös arviointia. Arvioimme toimintaa humanistisille aloille tyypillisellä tavalla. Mielestämme vaikuttavuuden mekanismi oli kuulluksi ja nähdyksi tuleminen. (Toikko, henkilökohtainen tiedonanto 2021.) Ajattelemme, että kuvatuilla matalan kynnyksen toiminnoilla lukiolaisen arjessa pärjäämistä ja opiskelutaitojen edistämistä oli mahdollista vahvistaa.

Tavoitteet ovat kuitenkin laajoja. Niihin pääsemiseksi tulee huomioida lukiolaisen muu toiminta ja elämän kokonaisuus, kuten vertaisryhmät, perhe ja ympäröivä yhteiskunta. Lisäksi koulut ovat kompleksisia yhteisöjä (Liira ym., 2020). Siksi on tärkeää, että kaikki niissä toimivat työntekijät ja opiskelijat saataisiin mukaan juurruttamaan menetelmiä. Yhteistyö opiskeluhuvinvointiryhmän ja rehtorin kanssa osoittautui erinomaiseksi lukion henkilökunnan sitoutumisen näkökulmasta.

Opas kuuntelee sekä hyvinvointi- ja opiskelukykytyöpajat ovat resilienssiä vahvistavia työmenetelmiä. Lipposen (2020) mukaan resilienssi on psyykinen ominaisuus, joka on joillakin ihmisillä vahvempi kuin toisilla. Se myös muokkautuu koko elämän ajan. Synnynnäiset ominaisuudet, kuten persoonallisuuden piirteet ja temperamentti, vaikuttavat yksilön resilienssin muodostumiseen. Lisäksi resilienssin kehittymistä muokkaavat elämäkokemukset, ihmissuhteet ja ympäristö. Resilientit ihmiset ymmärtävät vastoinkäymisten ja pettymysten kuuluvan elämään. Resilienssiin kuuluu sosiaalista kykyä ja joustavuutta muutostilanteissa. Siten korona sekä nuoren elämän haasteet ja niiden kohtaaminen parhaimmillaan vahvistavat resilienssiä.

LÄHTEET

- Aarninsalo, L., Hokkanen, V., & Vesterinen, M. (2019). *Kokeiluluotsi. Opas kokeilujen tukijalle.* (Valtioneuvoston kanslian julkaisu 2019:1). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-685-0>
- Berg, A., Hildén, M., & Lahti, K. (2014). *Kohti kokeilukulttuuria. Analyysi Jyväskylän resurssiviisaista kohteiluista strategisen kehittämisen työkaluina.* (Sitran selvityksiä 77). Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/kohti-kokeilukulttuuria/>
- Hassi, L., Paju, S., & Maila, R. (2015). *Kehitä kokeillen. Organisaation käsikirja.* Talentum Pro.
- Keskitalo, E., & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.). (2021). *Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin - kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen.* (Diak Työelämä 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>
- Liira, P., Kopteff, M., Elomäki, M., & Hellström, J. (2020). Kokeileva organisaatio kukoistaa kompleksisessa maailmassa. Teoksessa F. Martela, & K. Jarenko (toim.), *Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa?* (s. 243–264). Alma Talent.
- Lipponen, K. (2020). *Resilienssi arjessa.* Duodecim.
- Oulun Diakonissalaitos. (i.a.). *Hyvinvoiva lukio. Menetelmät.* Saatavilla 26.11.2022 <https://odl.fi/hyvinvoivalukio/menetelmat/>
- Oulun kaupunki. (i.a.). *Lukiot.* Saatavilla 7.11.2022 <https://www.ouka.fi/oulu/koulutus-ja-opiskelu/lukioiden-yhteystiedot>
- Pojjula, S. (2019). *Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito.* Kirjapaja.
- Puustinen, A., & Jalonen, H. (2020). Kompleksisuusajattelu – ymmärtämistä edistävä uusi lähestymistapa vai vanhaa viiniä uudessa pullossa? Teoksessa P. Vartiainen, & H. Raisio (toim.), *Johtaminen kompleksisessa maailmassa. Viisautta pirullisten ongelmien kohtaamiseen* (s. 15–36). Gaudeamus.
- Sánchez Cuevas, G. (25.12.2021). Sokrates. Filosofian isän elämäkerta. *Mielen Ihmeet.* <https://mielenihmeet.fi/sokrates-filosofian-isan-elamankerta/>
- Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.). *Kouluterveyskysely.* Saatavilla 26.11.2022 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely>
- Vuokila-Oikkonen, P. (2021). Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen lähestymistapana ja menetelmänä. Teoksessa E. Keskitalo, & P. Vuokila-Oikkonen (toim.), *Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen* (s. 23–32). (Diak Työelämä 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>

Miia Heininen, Katri Huovinen, Hanna-Leena Huttunen ja Mirjami Ritola

MAAHANMUUTTAJATAUSTAISTEN NAISTEN DIGITAITOJEN JA SUOMEN KIELEN TAIDON VAHVISTAMINEN – KOKEMUKSIA DIGILLÄ OPIN PORTAILLE -HANKKEESTA

Maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymistä voidaan edistää vahvistamalla heidän digitaitojaan ja suomen kielen taitojaan. Lisäksi oman osaamisen vahvistaminen ja tunnistaminen tukevat naisten käsityksiä heidän mahdollisuuksistaan työelämässä. Näihin teemoihin pureuduttiin Oulun seudulla 1.1.2022–31.8.2023 toimineessa Digillä opin portaille -hankkeessa.

Maahanmuuttajataustaiset naiset työnhakijoina

Maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymisvalmiuksien edistämiseksi on selvä tarve yhteiskunnassamme (Larja & Sutela, 2015; Toivonen, 2020). Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamassa Digillä opin portaille -hankkeessa tavoitteena on tukea maahanmuuttajataustaisten naisten opiskelu- ja työllistymisvalmiuksia vahvistamalla heidän digitaitojaan ja suomen kielen taitoaan (Digillä opin portaille, 2022). Digitaalisten ja suomen kielen osaamisen puutteet vaikuttavat suoraan opiskelu- ja työmarkkina-asemaan sekä sosiaalisten suhteiden rakentamiseen (Lauha & Tuominen, 2016; Yijälä & Luoma, 2018, s. 102).

Maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyysaste on selvästi matalampi kuin suomalaistaustaisten naisten, mutta miehillä ero ei ole yhtä merkittävä (Kotoutumisen osaamiskeskus, 2022; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022). Keskeisenä syynä naisten jäämiselle työelämän ulkopuolelle on kotiäitiys. Monet ulkomaalaistaustaiset pariskunnat perustavat perheen aikaisin, ja äidit jäävät kotiin hoitamaan lapsia. (Larja & Sutela, 2015.) Digillä opin portaille -hankkeen kohderyhmänä ovat maahanmuuttajataustaiset naiset juuri siksi, että heidän työllisyysasteensa on selvästi heikompi kuin suomalaistaustaisten naisten.

Maahanmuuttaja on henkilö, joka on muuttanut maasta toiseen. Käsitteellä viitataan yleensä henkilöihin, jotka ovat syntyneet ulkomailla ja muuttaneet Suomeen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.) Hankkeen toiminnassa ja tässä artikkelissa käytämme termiä *maahanmuuttajataustainen nainen* termin *maahan-*

muuttajanainen sijaan, koska haluamme korostaa, että nainen voi kokea itsensä suomalaiseksi, vaikka hän olisikin syntynyt muualla kuin Suomessa. Termi *maahanmuuttajataustainen* kattaa myös niin kutsutut toisen tai kolmannen polven maahanmuuttajat. Vuonna 2021 ulkomaalaistaustaisten määrä Suomessa oli vajaat 470 000 henkilöä, joista naisia oli 48,1 prosenttia (Tilastokeskus i.a.-a, i.a.-b). Ulkomaalaistaustainen on sellainen henkilö, joka on itse muuttanut maahan tai jonka molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt muualla kuin Suomessa (Kotoutumisen osaamiskeskus, 2021, s. 26).

Maahanmuuttajataustaisilla naisilla on potentiaalia tarjota yhteiskunnalle osaamista, jota tarvitaan elinkeinoelämässä (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021). Digillä opin portaille -hanke vastasi suomalaisen yhteiskunnan osaajapulaan vahvistamalla maahanmuuttajataustaisten naisten opiskelu- ja työllistymisvalmiuksia (Heininen & Tepsa, 2022a). Hanketta hallinnoi Diakonia-ammattikorkeakoulu, ja osatoteuttajana hankkeessa oli Suomen Diakoniaopisto. Yhteistyökumppaneita olivat Puolivälinkankaan suuralueen Asukasyhdistys, Vuolle Settlementti ja monikulttuurisuuskeskus Villa Victor.

Minäpystyvyyden vahvistuminen tukee osallisuutta

Minäpystyvyydellä tarkoitetaan yksilön käsitystä omista kyvyistään suoriutua annetusta tehtävästä (Bandura, 1986). Minäpystyvyyden tunteen tukeminen on tärkeää, jotta yksilö voi aidosti kokea olevansa kykenevä esimerkiksi hoitamaan omia asioitaan. Minäpystyvyyden tunnetta voidaan vahvistaa myös sanoittamalla osamista ja tuomalla sitä näkyväksi.

Digillä opin portaille -hankkeen tarjoamissa yksilöohjauksissa pohdittiin osallistujien kanssa näiden taitoja ja tulevaisuuden unelmia. Aluksi vastaukseksi tuli tyypillisimmin ”en osaa mitään”. Yhdessä keskustellen taitoja ja osaamista alettiin tunnistaa, ja niitä myös kirjattiin yhdessä ylös. Omia taitoja ei ilman ohjaajan tukea osattu joko tunnistaa tai arvostaa. Ohjauksessa pyrittiinkin painottamaan, että omien taitojen ja osaamisen ei tarvitse liittyä välttämättä suoraan työllistymistä, opiskelua ja yhteiskuntaan osallistumista edistäviin asioihin. Yhtä hyvin ne voivat liittyä esimerkiksi ruuanlaittoon, kodinhoitoon tai lasten hoitamiseen. ”Missä olen hyvä?” ja ”Mitä minä osaan?” ovat kysymyksiä, joihin palattiin hankkeen koulutuksissa säännöllisesti. Omien vahvuuksien pohdinnan kautta saatiin oivalluksia myös CV:n ja työhakemuksen kirjoittamiseen. (Heininen & Tepsa, 2022a, 2022c.)

Hankkeen osallistujat kokivat epävarmuutta digitaalisten laitteiden ja palveluiden käytössä, ja heillä oli monenlaisia niiden harjoitteluun liittyviä toiveita (Huttunen, 2022b). Hankkeen koulutuksissa osallistujien minäpystyvyyden kokemuksia

pyrittiin vahvistamaan digitaitoja harjoittelemalla (Heininen & Tepsa, 2022a; Huttunen, 2022a). Koulutuksissa maahanmuuttajataustaiselle naiselle kokemus minäpystyvyydestä tarkoitti esimerkiksi sitä, että hän osasi ilmoittaa tilinumeronsa veronpalautusten maksua varten, tai sitä, että hänellä oli tarvittavat digitaidot lastensa koulunkäynnin tukemiseen (Heininen & Tepsa, 2022a).

Hankkeen koulutuksissa huomattiin, että digitaalisen minäpystyvyyden kokemuksen vahvistaminen ei ole aina helppoa ja joskus digitaitojen opettelu voi tuntua turhauttavalta (Heininen & Tepsa, 2022a; Huttunen, 2022b). Esimerkiksi yksi hankkeen osallistujista toivoi tukea siirtymisessä paperilomakkeesta sähköiseen asiointiin. Lomakkeita tarkasteltiin rinnakkain, eivätkä sähköinen lomake ja paperinen lomake vastanneet toisiaan. Tämä hankaloitti sähköiseen asiointiin siirtymistä. Tietokoneen ja muiden teknisten laitteiden käyttö oli haastavaa, ja osallistujan oli ollut yksinkertaisempaa turvautua paperilomakkeisiin kuin harjoitella laitteiden käyttöä. Sähköiseen asiointiin siirtyminen voi tuntua erityisen työläältä, kun kaikki tekstit ja ohjeet ovat vieraalla kielellä.

Digitaidot mahdollistavat monipuolisen yhteiskunnallisen osallistumisen

Digitaalisuus on kattava termi, jota käytetään kuvaamaan tieto- ja viestintäteknologian (ICT) käyttöä jokapäiväisessä elämässämme. ICT auttaa esimerkiksi tiedon löytämisessä ja hallinnassa sekä viestien lähettämisessä. Älylaitteilla käsitellään digitaalisessa muodossa olevaa tietoa. Laitteet ovat tietokonepohjaisia, esimerkiksi älypuhelimia tai tabletteja. (Nenonen, 2015; Simola, 2020.) Kehittyneiden älylaitteiden myötä mahdollistuu erilaisten palveluiden aikaisempaa sujuvampi tarjoaminen ja kohdentaminen. Älylaitteet ovat läsnä monilla tavoilla ihmisten arjessa. Digitalisaatioon liittyy uusien ja tehokkaampien elektronisten laitteiden ja sovellusten jatkuva kehittäminen. Tämä luo pohjan myös aikaisempaa tehokkaampien toimintatapojen kehittämiseksi. (Bowen & Giannini, 2014; Nenonen, 2015; Simola, 2020; Valtioneuvosto, 2020.)

Lauha ja Tuominen (2016) toteavat, että kansalaisten digitaaliset taidot ovat yhteiskunnassamme välttämätön edellytys, jotta pysyy kehityksen mukana. Digitaaliset taidot eli digitaidot koostuvat taidoista käyttää laitteita ja palveluita sekä kyvystä ymmärtää niiden taustalla olevaa toimintalogiikkaa (Valtiovarainministeriö, 2021, s. 2). Jokaista laitetta tai sovellusta ei tarvitse osata käyttää, mutta tärkeää olisi kuitenkin osata käyttää itselleen tarpeellisia välineitä ja ohjelmia.

Digitaalisuus edellyttää jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Digitaitoja tarvitaan esimerkiksi työnhaussa, opiskelussa, työelämässä ja ihmissuhteiden ylläpitämises-

sä. Heikko osaaminen digitaalisten palvelujen käytössä tai niiden käyttämättömyys voi rajata ihmisiä pois palveluiden piiristä tai tehdä niiden hyödyntämisestä huomattavasti hankalampaa. Yhteiskunnan täytyy huomioida myös ne käyttäjät, jotka tarvitsevat apua tai tukea digitaalisten palvelujen ja järjestelmien käyttämiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.)

Digillä opin portaille -hanke järjesti koulutuksia, joiden yhtenä tavoitteena oli tukea maahanmuuttajataustaisten naisten digitaitoja. Hankkeen koulutuksissa digitaitojen vahvistaminen aloitettiin kartoittamalla osallistujien toiveita ja tarpeita. Koulutuksissa havaittiin, että osallistujien digitaidot voivat olla hyvin heikot. Joidenkin osallistujien kanssa digitaitojen harjoittelu aloitettiin tietokoneen käytön perusteista, toisten kanssa taas keskityttiin esimerkiksi työnhaussa tarvittaviin digitaitoihin (Huttunen, 2022a). Koulutuksissa harjoiteltiin esimerkiksi tekstinkäsittelyä, sähköpostin lähettämistä, työhakemuksen kirjoittamista ja tiedonhakua (Huttunen, 2022b).

Hankkeen koulutuksissa koettiin monenlaisia tunteita digitaitojen opettelun lomassa. Ensimmäisillä koulutuskerroilla osallistujat kertoivat, että digitaalisuus herättää heissä jopa pelkoa, ahdistusta ja inhoa (Huttunen, 2022b). Koulutuksen edetessä koettiin kuitenkin myös yhteisiä onnistumisia ja innostumisen hetkiä, kun osallistujat oppivat uusia taitoja (Heininen & Tepsa, 2022a). Tarjoamalla digitaitoja vahvistavaa koulutusta edistetään yhteiskunnallista tasa-arvoa, kun annetaan mahdollisuuksia oppia tarvittavia taitoja yhteiskunnassa toimimiseen, työelämään ja opiskeluun. Taitojen vahvistaminen ja harjoittelu tukevat digitaalisen minäpystyvyyden kokemusta. (Huttunen, 2022b; Perälä, 2022.)

Kielitietoinen ohjaus vahvistaa minäpystyvyyden tunnetta

Aiemmin suomalaiset ovat olleet suhteellisen yksikielisiä ja Suomessa on ollut hyvin pieni muualta muuttaneiden vähemmistö. Sen on toivottu oppivan suomea tai ruotsia, eikä muihin kieliin ole juuri kiinnitetty huomiota. Nykyään monikielisyys nähdään positiivisena asiana, eikä ole perusteltua ohjata Suomeen muuttaneita perheitä vaihtamaan kielensä kokonaan suomeksi tai ruotsiksi. Kahta tai useampaa kieltä puhuvista käytetään termiä monikielinen, sillä se ei ota kantaa puhuttujen kielten määrään. (Martin, 2016.)

Perheen monikielisyys vaatii sen järjestämistä, että jokaisella perheenjäsenellä on mahdollisuus kehittää monipuolisesti kielitaitoaan sekä kotikielessään että ympäröivän yhteiskunnan kielessä (Martin, 2016). Mahdollisuus kielitaidon kehittämiseen tulee olla myös perheen aikuisilla – eli myös niillä naisilla, jotka ovat kotiäiteinä. Kotiäitinä olevien maahanmuuttajataustaisten naisten suomen kielen

taito jää kuitenkin usein heikoksi, jos kotikieli on jokin muu kuin suomi. Hankkeen koulutuksissa naisia rohkaistiin suomen kielen käyttämiseen ja oppimiseen. Koulutusten tavoitteena oli tukea työnhakua ja digitaitojen oppimista, eli opiskelimme erityisesti työnhaussa ja digitaalisissa ympäristöissä tarvittavaa suomea. Lisäksi opiskelimme ja kertailimme suomen kielioppia tarpeen mukaan. Osallistujia myös ohjattiin suomen kielen taidon kehittämiseen itsenäisesti.

Digillä opin portaille -hankkeen koulutuksiin osallistuneet naiset puhuivat suomea toisena kielenään. Heidän äidinkielensä oli siis jokin muu kuin suomi, ja he olivat oppineet suomea asuessaan Suomessa. Monien koulutukseen osallistuneiden naisten kielitaito oli vielä selvästi puutteellinen, vaikka he olivatkin asuneet Suomessa jo useita vuosia. Naiset itse kokivat, että heikko kielitaito vaikeuttaa toimimista suomalaisessa yhteiskunnassa (Heininen & Tepsa, 2022b). Meillä koulutuksen järjestäjänä oli lähtökohtana, että kaikkien kielitaitoa arvostetaan ja jokainen voi osallistua juuri sillä kielitaidolla, joka heillä sillä hetkellä on. Huolehdimme, että koulutus oli riittävän saavutettava. Saavutettavuutta lisättiin toteuttamalla koulutus mahdollisimman kielitietoisesti. (Cai ym., 2022.)

Kielitietoisuus voidaan määritellä monin tavoin. Käsite on lähtöisin koulumaailmasta, mutta hankkeessa kielitietoisuutta tarkasteltiin ohjauksen ja monikielisen työyhteisön näkökulmasta. Kielitietoisella ohjauksella tarkoitetaan, että yhteistä kieltä paremmin osaavalla on vuorovaikutustilanteessa taitoa mukauttaa omaa puhettaan ja kirjoittamistaan sen mukaan, millainen viestintäkumppanin kielellinen kompetenssi on. Kielitietoisuus edellyttää paitsi avointa, arvostavaa ja ymmärrykseen pyrkivää asennetta myös tietoa monikielisyyden vaikutuksesta kommunikatiotilanteeseen ja taitoa kielen mukauttamiseen. (Lilja, 2019.)

Käytimme hankkeen opetuksessa ja ohjauksessa selkokieltä. Huolehdimme, että materiaalit olivat selkokielisiä ja että niissä oli mahdollisuuksien mukaan käytetty kuvia tukemassa ymmärtämistä (Heininen & Tepsa, 2022b). Selkokieli on yleiskieltä helpompaa kieltä, jota on mukautettu sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yksinkertaisemmaksi (Selkokeskus, 2021). Ensimmäisessä koulutuksessa oli kuitenkin pysäyttävää huomata, miten tottuneita koulutukseen osallistuneet naiset olivat siihen, että he eivät ymmärrä, mitä heille sanotaan. Ohjeiden kysyminen voi tuntua hankalalta, sillä vastaus kysymykseen voi olla asian selittäminen entistä pidemmin ja monimutkaisemmin – vaikka usein suomea toisena kielenään puhuva henkilö kaipaisi lisää selkeyttä ja yksinkertaisuutta. Ohjeet voivat jäädä ymmärtämättä siksi, että kysyjästä voi tuntua helpommalta vain hymyillä, nyökkäillä ja teeskennellä ymmärtäneensä vastauksen. Monessa kohdassa osallistujat nyökkäilivät ja olivat ymmärtävinään mutta pian kävikin ilmi, että he eivät oikeasti

olleet pysyneet mukana opetuksessa. Koulutuksessa pyrittiin varmistamaan kaikille mahdollisuus osallistumiseen tarjoamalla tarvittaessa tulkkausta tai omakielistä ohjausta. Samalla kuitenkin rohkaistiin koko ajan suomen kielen käyttämiseen ja kielitaidon kehittämiseen. (Botan, 2022.)

Omakielisellä ohjauksella varmistettiin, että osallistujat saivat ilmaista ajatustaan myös äidinkielellään (Botan, 2022). Jotta voidaan pohtia omia tulevaisuuden toiveita, analysoida omia vahvuuksia sekä arvioida omia työllistymismahdollisuuksia, tarvitaan käsitteellistä kieltä. Alkeellinen kielitaito riittää arkisten ja konkreettisten asioiden käsittelyyn, mutta monimutkaisempien asioiden tai syvälliseen, käsitteelliseen pohdintaan tarvitaan parempaa kielitaitoa (Euroopan neuvosto, i.a.). Siksi oli tärkeää, että osallistujilla oli koulutuksessa mahdollisuus käyttää myös äidinkieltään (Cai ym., 2022).

Puutteet työnhakijan suomen kielen taidossa vaikuttavat työllistymismahdollisuuksiin. Ensimmäinen haaste on siinä, että työnhakuprosessi on usein suomenkielinen: työpaikkailmoitukset ovat suomeksi, ja työhakemus pitäisi osata kirjoittaa suomen kielellä. Kieltä vielä heikosti taitavalle tämä saattaa jopa antaa itse työssä tarvittavasta kielitaidosta vaativamman kuvan kuin mitä se onkaan. (Yijälä & Luoma, 2018, s. 102.) On tärkeää kannustaa maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita suomen kielen opiskeluun. Kielen oppiminen vaatii oppijalta aktiivisuutta, eikä pelkästään opetukseen osallistuminen takaa vielä minkäänlaista kielitaidon kehittymistä.

Koulutuksen yksilöohjauksissa keskityttiin ohjattavien vahvuuksien tunnistamiseen ja nimeämiseen. Myös suomen kielen opetuksessa lähtökohtana oli, ettei monikielisyys tarkoita pelkästään haasteita suomen kielessä vaan se on ennen kaikkea kielitaidon rikkautta. Monikielisyys ja monikulttuurisuus tuovat mahdollisuuksia nähdä asioita monista näkökulmista. Tästä rikkaudesta koulutukseen osallistuneiden naisten on syytä olla ylpeitä.

Maahanmuuttajataustaisten naisten osaamisen vahvistaminen on meidän kaikkien asia

Jokaisella hankkeen koulutuksiin osallistuneella naisella oli halu kouluttautua lisää ja päästä myöhemmin työelämään. Digitaitojen ja suomen kielen osaamisen puutteiden vuoksi tiedon etsiminen suomalaisesta koulutusjärjestelmästä ja sen tarjoamista mahdollisuuksista koettiin kuitenkin hankalaksi.

Suomalaisessa yhteiskunnassa ei tulisi ajatella, että puutteet kielitaidossa ja digitaidoissa ovat este työnteolle. Sen sijaan tulisi varmistaa, että Suomessa osataan ohjata kehittyvän suomen kielen varassa työelämään hakeutuvia ihmisiä. Työelä-

mässä suomea äidinkielenään puhuvilla tulisi puolestaan olla valmiuksia tukea suomea opettelevan kollegan kielitaidon kehittymistä. Työelämästä tulee siis tehdä kielitietoista ja uuden oppimiseen kannustavaa.

On tärkeää, että ihmiset tukevat toisiaan sekä työelämässä että opinnoissa. Tukeminen voi tarkoittaa esimerkiksi kaverin tsemppaamista ja kannustamista. Digilä opin portaille -hankkeen tärkeä tavoite oli tukea toimintaan osallistuvia naisia siten, että he saivat oppimisen kokemuksia ja heidän käsityksensä itsestä aktiivisena toimijana yhteiskunnassa vahvistui. Hankkeessa osallistujien kokemusta minäpystyvyydestä vahvistettiin tarjoamalla tukea digitaitoja ja suomen kieltä vaativiin tilanteisiin, joita maahanmuuttajataustaiset naiset kohtaavat päivittäisessä arjessaan.

LÄHTEET

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Botan, S. (12.9.2022). ”Mikään ei tunnu paremmalta kuin auttaa ihmisiä kehittämään omia taitojaan”. Harjoittelijan ajatuksia Digillä opin portaille -hankkeesta. *Opin portaille*. <https://opinportaille.diak.fi/2022/09/12/mikaan-ei-tunnu-paremmalta-kuin-auttaa-ihmisia-kehittamaan-omia-taitojaan-harjoittelijan-ajatuksia-digilla-opin-portaille-hankkeesta/>
- Bowen, J. P., & Giannini, T. (2014). Digitalism: the new realism? *Electronic Visualisation and the Arts (EVA 2014)*, 324–331.
- Cai, Y., Heininen, M., Huovinen, K., & Tepsa, J. (22.6.2022). Harjoittelijoiden asiantuntijuus voimavarana. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022050933849>
- Digillä opin portaille. (2022). *Opiskelu- ja työllistymisvalmiuksia maahanmuuttajataustaisille naisille*. <https://opinportaille.diak.fi/hankkeet/digilla-opin-portaille/>
- Euroopan neuvosto. (i.a.). *Common European framework of reference for languages* (CEFR). Saatavilla 27.10.2022 <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/table-1-cefr-3.3-common-reference-levels-global-scale>
- Heininen, M., & Tepsa, J. (6.5.2022a). Digitaitoja ja suomen kieltä digiympäristössä. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022041228395>
- Heininen, M., & Tepsa, J. (8.6.2022b). Kevään kokemukset ja opit mielessä kohti syksyä + Save the date. *Opin portaille*. <https://opinportaille.diak.fi/2022/06/08/kevaan-kokemukset-ja-opit-mielessa-kohti-syksya-save-the-date/>
- Heininen, M., & Tepsa, J. (24.8.2022c). Osaamisen tunnistamista vahvuuskorttien avulla. *Opin portaille*. <https://opinportaille.diak.fi/2022/08/24/osaamisen-tunnistamista-vahvuuskorttien-avulla/>
- Huttunen, H.-L. (1.11.2022a). Toimintasuunnitelma kohti digitaitojen vahvistamista. *Opin portaille*. <https://opinportaille.diak.fi/2022/11/01/toimintasuunnitelma-kohti-digitaitojen-vahvistamista/>
- Huttunen, H.-L. (17.10.2022b). Täällä ollaan, digitaitoja oppimassa! *Opin portaille*. <https://opinportaille.diak.fi/2022/10/17/taalla-ollaan-digitaitoja-oppimassa/>
- Kotoutumisen osaamiskeskus. (2021). *Maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyyden edistäminen*. (Policy Brief 1/2021). <https://kotoutuminen.fi/policy-brief>
- Kotoutumisen osaamiskeskus. (24.3.2022). *Ulkomaalaisten työllisyys nousi merkittävästi vuoden 2021 viimeisellä neljänneksellä*. <https://kotoutuminen.fi/-/ulkomaalaisten-tyollisyys-nousi-merkittavasti-vuoden-2021-viimeisella-neljanneksella>
- Larja, L., & Sutela, H. (17.12.2015). *Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä*. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_001.html
- Lauha, H., & Tuominen, S. (toim.). (2016). *Kohti digitaalista nuorisotyötä*. Verke.
- Lilja, T. (29.3.2019). Kielitietoinen ohjausosaaminen saavutettavuuden edistäjänä Ohjaamoissa. *HAMK Unlimited Professional*. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020111690436>
- Martin, M. (12.10.2016). Monikielisyys muutoksessa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 7(5). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2016/monikielisyys-muutoksessa>
- Nenonen, M. (2015). Digitaalisuus hyvinvointia tukemassa. Teoksessa A. Haapala (toim.), *Kestävää hyvinvointia kehittämässä. Painoalan vuosijulkaisu 2015* (s. 73–77). Mikkelin ammattikorkeakoulu.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Jatkuva oppiminen*. Saatavilla 2.11.2022 <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>
- Perälä, E. (14.10.2022). Digitaidot ovat tarpeellisia kansalaistaitoja myös maahanmuuttajille. *Opin portaille*. <https://opinportaille.diak.fi/2022/10/14/digitaidot-ovat-tarpeellisia-kansalaistaitoja-myos-maahanmuuttajille/>

- Selkokeskus. (2021). *Selkokieli*. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/>
- Simola, J. (2020). *Digitaalisuus yhteiskunnassa* [Kandidaatintutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202011056535>
- Sullström, H. (17.1.2020). *Haatainen: Hallitus on aikataulussa työllisyystavoitteen saavuttamisessa, työryhmien työ jatkuu*. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-11160957>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). *Tasa-arvoinfograafit työllisyydestä*. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvoinfograafit-tyollisyydesta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.). *Käsitteet*. Saatavilla xx.xx.2022 <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>
- Tilastokeskus. (i.a.-a). *Maahanmuuttajat väestössä*. Saatavilla 13.9.2022 https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#tab1485503695201_3
- Tilastokeskus. (i.a.-b). *Ulkomaalaistaustaiset*. Saatavilla 13.9.2022 <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>
- Toivonen, T. (21.1.2020). *Vain puolet Suomen maahanmuuttajanaisista käy töissä. Tässä keinoja, joilla heidät saataisiin pois kotoa*. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-11167817>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Kotoutumisen sanasto. 1. laitos*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021:54). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-931-5>
- Valtioneuvosto. (2020). *Digi arkeen -neuvottelukunta 2020–2023*. <https://valtioneuvosto.fi/en/project?tunnus=VM021:00/2020>
- Valtiovarainministeriö. (13.4.2021). *Digi Arkeen neuvottelukunta. Pyöreän pöydän keskustelu 16.2.2021. Osaaminen ja taidot digitaalisessa yhteiskunnassa* [Muistio]. (VM021:00/2020). <https://vm.fi/documents/10623/70215972/Digi+arkeen-neuvottelukunta+-+Osaaminen+ja+taidot+16.2.2021+py%C3%B6re%C3%A4n+p%C3%B6yd%C3%A4n+loppuraportti.pdf/6ac8eee9-12fc-9662-fe38-3edf7eff5e91/Digi+arkeen-neuvottelukunta+-+Osaaminen+ja+taidot+16.2.2021+py%C3%B6re%C3%A4n+p%C3%B6yd%C3%A4n+loppuraportti.pdf/Digi+arkeen-neuvottelukunta+-+Osaaminen+ja+taidot+16.2.2021+py%C3%B6re%C3%A4n+p%C3%B6yd%C3%A4n+loppuraportti.pdf?t=1618303140228>
- Yijälä, A., & Luoma, T. (2018). *"En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse"*. *Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksestä heidän hyvinvointilleen*. (Tutkimuksia 2/2018). Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot.

TUTKIMUSTA, KEHITTÄMISTÄ JA
VAIKUTTAMISTA AJANKOHTAISIIIN
AIHEISIIN

Jari Helminen

LOPPUSANAT

DIAKHUB VASTAA AJANKOHTAISIIIN TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTARPEISIIN

Tässä *DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022* -julkaisussa kerrotaan DiakHubin roolista tutkimus-, kehittämis-, innovaatio- ja koulutustoiminnassa (TKIO). Painopiste on DiakHubin toiminnan tavoitteiden, käytäntöjen ja tulosten kuvaamisessa.

DiakHubin toiminta perustuu Diakonia-ammattikorkeakoulun strategiaan. Se osaltaan toteuttaa ja tekee todeksi ylläpitäjäorganisaationsa olemassaolon tarkoitusta: ”Vasta kun maailma on kaikille hyvä, Diakia ei enää tarvita” (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a). Lisäksi DiakHub toteuttaa sekä korkeakouluille, sosiaali- ja terveysalalle että työllisyyden edistämiseksi asetettuja tavoitteita.

Korkeakoulutukselle ja tutkimukselle on asetettu Suomessa 2030-luvulle yltävä visio. Suomen menestystarinan katsotaan perustuvan tulevaisuudessakin vankkaan sivistykseen ja osaamiseen. Vision mukaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toiminnan tulee olla avointa, tiedontuottajien ja -hyödyntäjien yhdessä tekemää. Yhteiskunnan ja työelämän muuttuessa tarvitaan sekä tutkimukseen perustuvaa syvällistä tietoa ja ymmärrystä että käyttökelpoisia sovellutuksia. Korkeakoulujen – sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen – tulee toimia muutoksia ennakoiden ja uutta luoden. Niiden tulee toimia yhteiskunnan ja elinkeinoelämän muutosvoimana. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017, s. 9, s. 21.) Korkeakoulujen TKI-toiminnan kehittämiskohteina tulee olla muun muassa osaamisen, kumppanuuksien ja julkisen sektorin innovatiivisuuden. Kumppanuuksilla tulee luoda edellytyksiä pitkäjänteiselle TKI-toiminnalle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2020, 2021.)

DiakHub toteuttaa osaltaan korkeakouluille – tässä tapauksessa Diakonia-ammattikorkeakoululle – asetettua tehtävää. DiakHub asettuu osaksi suomalaista TKI-järjestelmää. Se luo uutta tietoa ja toimintakäytäntöjä sekä innovaatioita (esim. palveluja) oman toiminta-alueensa, kuten kansalaisten hyvinvoinnin, terveyden ja työllisyyden edistämisen sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden vahvistamisen, tarpeisiin. DiakHubin toiminta perustuu kumppanuuksiin ja verkostoitumiseen. Se tiedottaa toiminnastaan ja sen tuloksista. Se pyrkii toiminnassaan avoimuuteen ja vaikuttavuuteen. Hyvä esimerkki DiakHubin kumppanuuksiin perustuvasta toi-

minnasta, kumppanien kanssa tehdystä kehittämistyöstä ja innovaation luomisesta on Zekki-palvelu (Paananen ym., 2021). Se on tullut huomioon otetuksi ja palkituksi sekä kansallisesti (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022) että kansainvälisesti (Challenge Works, 2022).

Suomalaisten hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen on pitkäjänteistä ja jatkuvaa työtä. Tätä työtä linjaa valtioneuvoston periaatepäättös, jonka pohjalta on laadittu toimenpiteitä suomalaisten hyvinvointi- ja terveysterojen vähentämiseen sekä turvallisuuden lujittamiseen, kun edetään kohti vuotta 2030. Toimenpiteet muodostavat neljän painopistealueen kokonaisuuden (kuvio 1). (Valtioneuvosto, 2021, s. 7–10.)

Kaikille mahdollisuus osallisuuteen

Ihmiset kokevat olevansa yhdenvertaisia ja osallisia

Hyvät arkiympäristöt

Arkiympäristö on terveellinen, turvallinen, esteetön ja esteettinen

Hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta edistävät toiminta ja palvelut

Ihmisillä on mahdollisuus hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta edistävään toimintaan sekä laadukkaisiin ja yhdenvertaisiin palveluihin

Päätöksenteolla vaikuttavuutta

Päätöksentekijät edistävät hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta sekä vähentävät eriarvoisuutta

KUVIO 1. Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisen painopistealueet (Valtioneuvosto, 2021, s. 7).

Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisen toimeenpanosuunnitelman mukaan Suomessa on kyettävä vahvistamaan ihmisten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Heikoimmassa asemassa olevien ihmisten tilannetta on kohennettava. Heillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja kehittää itseään muun muassa työelämässä. Lisäksi arkiympäristöjen tulee kannustaa ihmisiä ylläpitämään ja edistämään hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta. Kuntien ja alueiden tarjoamien palvelujen tulee olla laadukkaita ja helposti saatavilla olevia. Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin, kuten järjestöjen, tuottamien palvelujen

tulee olla sujuvasti yhteen sulautuvia. Päätöksenteon tulee perustua ajantasaiseen, luotettavaan ja ymmärrettävään tietoon. Päätöksenteon tulee olla vaikuttavaa. (Valtioneuvosto, 2021, s. 9–10.)

Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisen toimeenpanosuunnitelman ja DiakHubin tavoitteet ovat yhtenevät. DiakHubin toiminnassa mukana olevat tahot ja toimijat osallistuvat asiakaslähtöisten, monialaisten ja monitoimijaisien palvelujen kehittämiseen. DiakHubin piirissä tehtävällä työllä pyritään siihen, että yhteistyö eri palvelujen tuottajien ja järjestäjien välillä on sujuvaa. Palveluketjujen ja -kokonaisuuksien tulee olla yhteen sovitettuja. Niiden tulee olla toimivia kansalaisen elämäntilanteen, palvelujen ja tuen tarpeiden näkökulmasta. Monialaisen palvelutuotannon ja työn johtamisen tulee olla toimijoiden vuorovaikutusta ja yhteistyötä edistävää ja tukevaa. (Määttä ym., 2020.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) julkaisi *Kestävän kasvun agendan* vuonna 2018. Sen mukaan ”*Suomi haluaa jatkaa pohjoismaisena hyvinvointivaltiona sen rakenteita tarvittaessa voimakkaastikin uudistaen*” (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018, s. 5). Agendan mukaan kestävän kasvun edellytysten luominen on Suomen ja suomalaisten hyvinvoinnin edellytys. Kehittämispäätöksiä tarvitaan tuottavuuteen ja työllisyyteen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018.) Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma julkaistiin vuonna 2019. Siinä tavoitteeksi asetettiin, että työllisyysaste nousee 75 prosenttiin ja työllisten määrä vahvistuu vähintään 60 000 henkilöllä vuoden 2023 loppuun mennessä. Samaan aikaan työttömyysaste alentuu 4,8 prosenttiin. (Valtioneuvosto, 2019, s. 14.) Kehittämispäätösten tulee kohdentua myös osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseen. Esimerkiksi työperäistä maahanmuuttoa tulee lisätä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022, s. 8–9.) Lisäksi suomalaista työelämää halutaan kehittää. Lähtökohta on, että työelämän toimintatapoja uudistamalla voidaan vaikuttaa talouteen, kilpailukykyyn, työllisyyteen sekä Suomen työelämäbrändiin maailmalla. (TYÖ2030, i.a.)

Yhteiskunnallisen yrityksen (*social enterprise*) perustaminen pohjautuu tavallisesti haluun luoda ratkaisu tai uusi toimintamalli yhteiskunnalliseen ongelmaan. Yhteiskunnallisen yrityksen toiminnan tulee olla kannattavaa sen lisäksi, että se on arvopohjaista ja tähtää yhteiskunnallisen hyvän tuottamiseen. (Sitra, i.a.) DiakHubin toiminnassa olennainen asema ja rooli on työllisyyden edistämällä eritoten osallistamalla yhteiskunnallisen yrittäjyyden kehittämiseen. Työelämään osallistumisen mahdollisuuksia on rakennettu muun muassa osatyökykyisille. (Kostilainen & Lindberg, 2020, 2021.)

Ammattikorkeakoulut osallistuvat sekä koulutuksen että TKI-toiminnan tarjoamien keinoin suomalaisen yhteiskunnan ja elinkeino- ja työelämän raken-

tamiseen. Ne kouluttavat osaavia asiantuntijoita työelämän ja sen kehittämisen tarpeisiin. Ne ovat TKI-toiminnassa julkisen sektorin, elinkeinoelämän – kuten yritysten – ja kansalaisjärjestöjen kumppaneita. Ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta on soveltavaa ja käytäntölähtöistä. TKI-toiminnan kohteita ovat muun muassa teknologiat, kestävämpi maailma ja oikeudenmukaisempi yhteiskunta. Ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta on olennainen osa suomalaista innovaatiojärjestelmää. (Knuuttila ym., 2022, s. 7, s. 10, s. 15.)

DiakHubin toiminnassa yhdistyvät tutkiminen, kehittäminen, innovaatioiden luominen ja koulutus (TKIO). Toiminta perustuu kumppanuuksiin ja verkostoitumiseen sekä yhdessä tekemiseen: yhdessä tutkimiseen ja kehittämiseen, innovaatioiden rakentamiseen ja oppimiseen. Toiminnalla pyritään vaikuttaviin ratkaisuihin. Tavoitteena on luoda uusia toimintamalleja ja työkäytäntöjä, jotka ovat vastuullisia ja kestäviä tänään ja tulevaisuudessa. Ota yhteyttä! Tule mukaan toimintaan! Liity osaksi DiakHubin toimijoiden verkostoa (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b)!

LÄHTEET

- Challenge Works. (2022). *European social innovation competitions*. <https://challengeworks.org/broader-programmes/european-social-innovation-competitions/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a.). *Diakin strategia 2021–2030*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b.). *Liity hyvän maailman rakentajiin*. Saatavilla 1.10.2022 <https://hub.diak.fi/etusivu/verkosto/>
- Knuuttila, K., Parkkola, T., Ylikoski, E., Helenius, H., Sagne-Ollikainen, E., Tyni, S., & Matveinen, M. (2022). *Kestävä ja vastuullinen tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta ammattikorkeakouluissa*. (Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 147). Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. <https://www.humak.fi/julkaisut/kestava-ja-vastuullinen-tutkimus-kehitys-ja-innovaatiotoiminta-ammattikorkeakouluissa/>
- Kostilainen, H., & Lindberg, J. (7.4.2020). Yhteiskunnalliset yritykset keinona sosiaalisesti oikeudenmukaisempaan työelämään. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002266525>
- Kostilainen, H., & Lindberg, J. (2021). Inklusiivisen työllistymisen menestystekijöitä. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämisen- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6* (s. 163–174). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>
- Määttä, A., Kainulainen, S., Paananen, S., & Kostilainen, H. (7.4.2020). Yhteiskehittämällä ratkaisuja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden vahvistamiseksi. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002266524>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2017). *Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:44). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-522-8>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). *Kestävän ja kehittyvän yhteiskunnan ratkaisuja tuottava Suomi*. <https://okm.fi/documents/1410845/4449678/Tutkimus-,+kehitt%C3%A4mis-+ja+innovaatiotoiminnan+tiekartta/259864dc-a31c-cbcf-30ad-e2222724ccfa/Tutkimus-,+kehitt%C3%A4mis-+ja+innovaatiotoiminnan+tiekartta.pdf/Tutkimus-,+kehitt%C3%A4mis-+ja+innovaatiotoiminnan+tiekartta.pdf?t=1590137297000>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). *Kansallinen tutkimuksen, kehittämisen ja innovaatioiden päivitetty tiekartta*. <https://okm.fi/documents/1410845/22508665/Kansallinen+tutkimuksen,+kehitt%C3%A4misen+ja+innovaatioiden+p%C3%A4ivitetty+tiekartta.pdf/b47931b4-3490-01a4-b2e2-83193329c5ef/Kansallinen+tutkimuksen,+kehitt%C3%A4misen+ja+innovaatioiden+p%C3%A4ivitetty+tiekartta.pdf?t=1639483581267>
- Paananen, R., Alanko, R., & Kainulainen, S. (2021). Digitaalinen Zekki-palvelu yhdistää nuorten tarpeet ja tarjolla olevan tuen. *Kasvun tuki, 1*. <https://kasvuntuki.fi/aikakauslehti/julkaisut/kasvun-tuki-aikakauslehti-12021/paananen/>
- Sitra. (i.a.). *Yhteiskunnalliset yritykset*. Saatavilla 1.10.2022 <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteiskunnalliset-yritykset/>
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. (2022). *TerveSos -palkinto. TerveSos-palkinnon 2022 saajat*. <https://tervesos.fi/tervesos-palkinto/>
- TYÖ2030. (i.a.). *TYÖ2030-ohjelma on osa hallitusohjelmaa*. Saatavilla 1.10.2022 <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tietoa-ohjelmasta>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2018). *Kestävän kasvun agenda*. (TEM oppaat ja muut julkaisut 14/2018). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-366-5>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). *Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2022*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:59). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-974-2>

Valtioneuvosto. (2019). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi. Sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta.* (Valtioneuvoston julkaisu- ja 2019:31). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>

Valtioneuvosto. (2021). *Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen 2030. Toimeenpanosuunnitelma.* (Valtioneuvoston julkaisu- ja 2021:27). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-670-9>

KIRJOITTAJAT

- Hautala Saana**, Sosionomi (YAMK), projektipäällikkö, ODL Säätiö
- Heininen Miia**, KM, projektipäällikkö, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Helminen Jari**, YTT, yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Huovinen Katri**, FM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Huttunen Hanna-Leena**, FM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Kainulainen Sakari**, YTT, dosentti, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Koski Arja**, FT, THM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Kostilainen Harri**, YTT, erityisasiantuntija (TKI),
Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Lindberg Jukka**, DI, kehittämisspäällikkö, Vates-säätiö sr
- Luoma Ulla-Maija**, YTM, asiantuntija, ODL Säätiö sr / ODL Liikuntaklinikka
- Määttä Anne**, VTT, erityisasiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Niemelä Terhi**, LH, projektityöntekijä, järjestökoordinaattori, Pohjois-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysturvayhdistys ry
- Nummela Niko**, VTM, MMM, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Nuottila Katja**, Sosionomi (AMK), diakoniatyö, projektikoordinaattori,
Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Nylund Marianne**, VTT, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Paananen Reija**, FT, dosentti, erityisasiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Pinolehto Marja**, FM, projektikoordinaattori, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Päällysaho Katja**, VTM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Ritola Mirjami**, Medianomi (AMK), viestinnän asiantuntija,
Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Sakilayan-Latvala Margarita**, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Salmi Eeva**, VTL, KM, johtaja, Silta-Valmennusyhdistys ja
Valo-Valmennusyhdistys

Steffansson Marina, TtM (terveystaloustiede), asiantuntija (TKI),
Diakonia-ammattikorkeakoulu

Toikkanen Jaana, FT, erityisasiantuntija (TKI), Diakonia-ammattikorkeakoulu

Vesterinen Olli, KT, yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Vuokila-Oikkonen Päivi, TtT, erityisasiantuntija,
Diakonia-ammattikorkeakoulu

Wiens Varpu, TtT, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Ylikoski Elina, KTT, kehitysjohtaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Zitting Joakim, YTM, tutkija-kehittäjä, Diakonia-ammattikorkeakoulu

DIAK VUOSIKIRJA - DIAK YEARBOOK

DIAK VUOSIKIRJA - DIAK YEARBOOK -sarjassa ilmestyy Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja

Diak Vuosikirja – Diak Yearbook 2: Jari Helminen (toim.). 2023. DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022

Diak Vuosikirja – Diak Yearbook 1: Jari Helminen, Satu Kajander-Unkuri ja Olli Vesterinen (toim.). 2022. Ohjausosaaminen oppimisen, asiakastyön ja johtamisen kehittämisessä - Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2021.

Diak Vuosikirja -sarja jatkaa Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja -sarjaa.

Jari Helminen (toim.) 2021. Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa - Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6.

Jari Helminen (toim.) 2020. Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toimintaan - Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5.

Keijo Piirainen & Mervi Kivirinta (toim.) 2019. Turvaverkkoa paikkaamassa – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 4.

Marja Katisko, Mikko Malkavaara, Anne Määttä, Tiina Ervelius, Elsa Keskitalo, Arja Suikkala & Olli Vesterinen (toim.) 2018. Alueellisuus, paikallisuus ja globaalit mahdollisuudet: Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 3.

Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) 2016. Osallisuus yhteiskunnan haasteena – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2.

Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) 2015. Osallisuutta, oppimista ja arviointia: Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 1.

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUSARJAT

DIAK OPETUS -sarjassa julkaistaan pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

DIAK PUBLICATIONS -sarjassa julkaistaan Diakin opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön sekä kansainvälisiin kumppanuuksiin liittyviä julkaisuja, joiden kieli on muu kuin suomi.

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan ajankohtaisia Diakin opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön pohjautuvia puheenvuoroja, katsauksia ja pamfletteja.

DIAK TUTKIMUS -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Sarja on vertaisarvioitu.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarja levittää Diakin tutkimus-, kehittämistoiminnassa syntynyttä tietoa. Sarjassa julkaistaan esim. hankeraportit.

DIAK VUOSIKIRJA – DIAK YEARBOOK -sarjassa ilmestyy Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja.

Julkaisut ovat luettavissa avoimesti verkossa ammattikorkeakoulujen Theseus-julkaisuarkistossa.

Diak Vuosikirja 2

ISBN 978-952-493-413-8 (painettu)

ISSN 2814-4090 (painettu)

ISBN 978-952-493-414-5 (verkkojulkaisu)

ISSN 814-5119 (verkkojulkaisu)



DiakHub kokoaa yhteen sosiaali- ja terveysalan sekä työllisyyden edistämisen, erityisesti yhteiskunnallisen yrittäjyyden, parissa toimivia ihmisiä. Toiminnassa mukana olevat ihmiset muodostavat osaamiskeskittymän, joka etsii ja luo ratkaisuja yhteisiin kehittämiskohteisiin. Toiminta perustuu yhteiskehittämiseen, millä tarkoitetaan DiakHubin yhteydessä erilaisia toimintatapoja, jotka mahdollistavat asiakkaiden, ammattilaisten, organisaatioiden johdon ja muiden toimijoiden yhteisen kehittämisen. DiakHubin kehittämistyö alkoi Diakonia-ammattikorkeakoulussa vuonna 2019.

Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirjassa DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa kuvataan DiakHubin toimintaa

ja tuloksia viime vuosilta. Julkaisun lukija tutustuu DiakHubin toiminnan painopisteisiin ja toimintatapoihin. Julkaisun ensimmäisen osan artikkeleissa kerrotaan, millaisen tiedon puitteissa DiakHubia kehitetään, millaista tietoa kehittämisessä kertyy ja kuinka tätä tietoa käytetään. Lisäksi kerrotaan yhteiskehittämisen toteutusmahdollisuuksista ja palvelujen käyttäjiltä saatavan kokemustiedon merkityksestä kehittämisessä. Julkaisun toisen osan näkökulmia ovat opiskelijoiden ja palvelujen käyttäjien osallistuminen kehittämiseen. Julkaisun kolmannessa osassa kerrotaan kehittämistyön tuloksista.

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Julkaisutoiminta
tilaukset@diak.fi

diak.fi