

Jari Helminen (toim.)

OSAAMISKÄRJISTÄ SUUNTAVIIVOJA STRATEGISIIN TUTKIMUS- JA KEHITTÄMIS- OHJELMIIN

DI AK

Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2024

Diak Vuosikirja | 4





Jari Helminen (toim.)

OSAAMISKÄRJISTÄ SUUNTAVIIVOJA
STRATEGISIIN TUTKIMUS- JA
KEHITTÄMISOHJELMIIN

Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Helsinki 2025



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

DIAK VUOSIKIRJA - DIAK YEARBOOK 4

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu
Kannen kuva: Diakonia-ammattikorkeakoulu
Taitto: Diakonia-ammattikorkeakoulu
ISBN 978-952-493-450-3 (verkkojulkaisu)
ISSN 2814-5119 (verkkojulkaisu)

Verkkojulkaisun osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-450-3>

TIIVISTELMÄ

Jari Helminen (toim.)

Osaamiskärjistä suuntaviivoja strategiaan tutkimus- ja kehittämissuunnitelmiin – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2024

Helsinki:

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2025

245 s.

Diak Vuosikirja - Diak Yearbook 4

Ammattikorkeakoulujen lakisääteisenä tehtävänä on harjoittaa työelämää ja aluekehitystä edistävää sekä alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa (TKI). Ammattikorkeakoulujen TKI-toiminnan merkitys tunnustetaan elinkeinoelämässä, työyhteisöissä ja laajasti yhteiskunnassa. Ammattikorkeakoulut ovat olennainen osa Suomen tutkimus- ja innovaatiojärjestelmää. Ne vahvistavat TKI-toiminnallaan Suomen elinvoimaisuutta.

Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) perustettiin vuonna 1996, lähes 30 vuotta sitten. TKI-toiminta on ollut olennainen osa Diakin toimintaa koko korkeakoulun olemassaolon ajan. Diak on pyrkinyt luomaan TKI-toiminnan toteuttamiseen parhaita mahdollisia käytäntöjä, jotka ovat soveltuneet suomalaisen ammattikorkeakoulujärjestelmän ja Diakin kehitysvaiheisiin.

Tämä *Osaamiskärjistä suuntaviivoja strategiaan tutkimus- ja kehittämissuunnitelmiin – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2024* -julkaisu kertoo Diakin TKI-toiminnassa eritoten vuosina 2023–2024 tapahtuneesta kehitysvaiheesta. Viime vuosina Diakissa on rakennettu viittä temaattista osaamiskärkeä raamittamaan TKI-toimintaa. Osaamiskärjet ovat *vaikuttavat hyvinvointipalvelut, osallistava hyvinvointityö, yhteiskunnallinen yrittäjyys ja sosiaaliset innovaatiot, laaja-alainen, uudistuva diakonia* sekä *vaikuttava moninaisuusosaaminen*.

Tämä julkaisu jakautuu viiteen osaan osaamiskärkien perusteella. Vaikuttavien hyvinvointipalvelujen sekä yhteiskunnallisen yrittäjyyden ja sosiaalisten innovaatioiden osaamiskärkien kehittämiskaari on ollut muiden kärkien kaarta pidempi, mikä vaikuttaa luonnollisesti osaamiskärjen tuottamien artikkeleiden sisältöön. Artikkeleissa kerrotaan tyypillisesti osaamiskärjen TKI-toiminnan toteutuskäytännöistä ja tuloksista. Vuonna 2023 Diak ryhtyi rakentamaan osallistavan hyvinvointityön, laaja-alaisen, uudistuvan diakonian ja vaikuttavan moninaisuusosaamisen osaamiskärkeä. Niitä käsittelevissä artikkeleissa kuvataan myös osaamiskärkien lähtökohtia.

Osaamiskärjistä suuntaviivoja strategisiin tutkimus- ja kehittämisohjelmiin – Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2024 -julkaisun nimi viittaa Diakin TKI-toiminnan seuraavaan, vuonna 2024 käynnistyneeseen kehitysvaiheeseen, jota käsitellään julkaisun viimeisessä luvussa. Diakin TKI-toiminta järjestäytyy kahdeksi strategiseksi tutkimus- ja kehittämisohjelmaksi. Viisi osaamiskärkeä ovat strategisten tutkimus- ja kehittämisohjelmien lähtökohtina ja myös jatkokehittämisen kohteina.

Asiasanat: ammattikorkeakoulut, tutkimus- ja kehittämistoiminta, vaikuttavuus

ABSTRACT

Jari Helminen (ed.)

Focus areas to guide strategic research and development programmes – Diaconia University of Applied Sciences' Yearbook 2024

Helsinki:

Diakonia University of Applied Sciences, 2025

245 s.

Diak Vuosikirja – Diak Yearbook 4

The statutory task of universities of applied sciences is to carry out applied research, development and innovation (RDI) activities that promote working life and regional development and renew the economic structure of the region. The importance of RDI activities in universities of applied sciences is recognised in business, work communities and society at large. Universities of applied sciences are an integral part of Finland's research and innovation system. Their RDI activities strengthen Finland's vigour.

Diaconia University of Applied Sciences (Diak) was founded in 1996, almost 30 years ago. RDI has been an integral part of Diak's activities throughout its existence. Diak has sought to create best practices in RDI activities that lend themselves to the prevailing stages of development of the Finnish system of the universities of applied sciences and Diak itself.

This Diaconia University of Applied Sciences' Yearbook 2024 describes the developments in Diak's RDI activities, particularly in the period 2023–2024. In recent years, Diak has built a framework of five thematic focus areas for its RDI activities. These focus areas are *Impactful well-being services; Inclusive well-being work; Social entrepreneurship and social innovations; Broad-based, evolving diaconia; and Impactful diversity expertise.*

This publication is divided into five sections based on these focus areas. The development trajectory of the focus areas of Impactful well-being services and Social entrepreneurship and social innovations has been longer than that of the other focus areas. The duration of the development trajectory will naturally affect the articles produced by the focus area. The articles typically describe the implementation practices and results of the focus area's RDI activities. In 2023, Diak set out to build the focus areas of Inclusive well-being work, Broad-based, evolving diaconia and Impactful diversity expertise. The articles on these also describe the starting points of the focus areas. The concluding words of this

publication describe a phase in the development of Diak's RDI activities that has continued to develop these focus areas.

The title of the publication *Focus areas to guide strategic research and development programmes – Diaconia University of Applied Sciences' Yearbook 2024* refers to the next phase of Diak's RDI development, which started in 2024 Diak's RDI activities are organised into two strategic research and development programmes. They crystallise action and reinforce the impact-based approach

Keywords: universities of applied sciences, research and development operations, impacts

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	5
SISÄLLYS	7
Elina Juntunen	
ESIPUHE	
Ammattikorkeakoulujen tki-toiminta ratkaisee yhteiskunnallisia haasteita	10
Anne Määttä ja Reetta Alanko	
JOHDANTO	
DiakHub ja osaamiskärjet tuottavat ratkaisuja yhteiskunnallisiin haasteisiin	12
VAIKUTTAVAT HYVINVOINTIPALVELUT	
<hr/>	
Reija Paananen ja Sakari Kainulainen	
Työllistymistä tukeva elämäntilannemittari täsmätyökykyisille	18
Marika Lehtonen, Elina Roiha, Sakari Kainulainen ja Julia Sahramäki	
Kouluterveydenhoitajat nuorten hyvinvoinnin tukena	30
Joakim Zitting, Matias Andersson, Varpu Wiens ja Sakari Kainulainen	
Huono-osaisuus Suomessa -karttasovelluksen hyödyntäminen avun tarpeen kohdentamisessa – case Suomen Punainen Risti	39
Anne Määttä ja Arja Koski	
Strategialähtöinen kehittäminen yhteensovittavalla johtamisella ja yhteiskehittämällä	52
OSALLISTAVA HYVINVOINTITYÖ	
<hr/>	
Jari Helminen	
Osallistavaa hyvinvointityötä lasten, nuorten ja perheiden parissa	67
Venla Vuorjoki, Niina Susan Sassali, Liisa Ronkainen, Leea Naamanka ja Osmo Hakosalo	
Tanssi ja musiikki sosiaalisen osallisuuden ja toimijuuden lähteinä	80
Katri Janerko, Kyösti Florin ja Rosita Florin	
Yhteisöllistä hyvinvointityötä ja vaikuttavaa osallisuutta	89
Päivi Vuokila-Oikkonen ja Marja Pinolehto	
Osallistavat menetelmät mahdollisuutena rakentaa yhteistä ymmärrystä hyte-palveluiden kehittämisessä	98

DIAK

Sanna-Liisa Liikanen, Tarja Tapio ja Harriet Tervonen

Toimijuus ja toiveikkaus taloudellisen pärjäämisen ja köyhyyden tematiikassa 111

Jaana Paloviita, Ulla Sotaniemi ja Maire Vuoti

Kehittäjäasiakastoiminnan edellytykset palveluiden kehittämisessä – case HOP-hanke 124

YHTEISKUNNALLINEN YRITTÄJYYS JA SOSIAALISET INNOVAATIOT

Jukka Lindberg ja Eeva Salmi

Pitkäaikaistyöttömyyden innovatiivisia ratkaisumalleja – mitä voisimme oppia eurooppalaisista kokeiluista? 137

Jukka Lindberg ja Kimmo Kumlander

Valtiontuki ja verotus keinoina tukea yhteisötaloutta erityisesti työllistämisen näkökulmasta 147

LAAJA-ALAINEN, UUDISTUVA DIAKONIA

Päivi Thitz ja Minna Valtonen

Laaja-alainen, uudistuva diakonia 159

Ville Päivänsalo, Mirva Heikkilä-Tyni ja Minna Hökkä

Terveiden hengellinen ulottuvuus globaalina teemana, palliatiivisessa hoidossa ja sairaanhoitaja-diakonissan potilastyössä 171

VAIKUTTAVA MONINAISUUSOSAAMINEN

Pia Sahonen ja Anu Halonen

Moninaisuusosaamisen kehittäminen korkeakoulutuksessa ja tki-toiminnassa 185

Susanna Hyväri, Tiina Ikonen ja Severi Saihomaa

Ennaltaehkäisevä työote ja moniammatillisuus kasvatus- ja ohjaustoiminnassa 196

Lena Segler-Heikkilä

"Elämäni on kuin kulttuuricocktail" – hybriditilassa elävien ihmisten kokemat ilmiöt ja niiden merkitys hyvinvoinnille 207

Tiina Saarijärvi-Kivelä ja Nina Sivunen

"Kyllä me pärjätään" – tapaustutkimus viittomakielisten itsemääräämisoikeudesta ja kielellisistä oikeuksista sote-palveluissa 222

SEURAAVA KEHITTÄMISVAIHE:

DIAKIN STRATEGISET TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISOHJELMAT

Jari Helminen

LOPPUSANAT

**Osaamiskärjistä lähtökohtia Diakin strategiaan tutkimus- ja
kehittämishjelmiin**

235

KIRJOITTAJAT

241

Elina Juntunen

ESIPUHE

AMMATTIKORKEAKOULUJEN

TKI-TOIMINTA RATKAISEE

YHTEISKUNNALLISIA HAASTEITA

Suomi panostaa TKI-toimintaan

Suomi on sitoutunut vahvistamaan tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan (TKI) roolia kansallisessa strategiassaan. Tavoitteena on nostaa TKI-menot 4 prosenttiin bruttokansantuotteesta vuoteen 2030 mennessä. Tämä kunnianhimoinen tavoite on elintärkeä, sillä tulevaisuuden kilpailukyky, hyvinvointi ja talouskasvu nojaavat TKI-toiminnan kautta syntyvään uuteen tietoon, osaamiseen ja innovaatioihin. Ammattikorkeakoulut, kuten Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak), ovat tässä kehityksessä keskeisiä toimijoita. Ammattikorkeakouluilla on erityinen rooli työelämälähtöisten ratkaisujen kehittämisessä, uusien toimintamallien pilotoinnissa sekä innovaatioiden skaalaamisessa käytäntöön.

Ammattikorkeakoulut TKI-kentän keskiössä

Ammattikorkeakoulut ovat ainutlaatuisessa asemassa yhdistämässä tutkimusta, kehitystä ja työelämää. Ne eivät pelkästään tuota innovaatioita vaan myös testaavat ja toimeenpanevat niitä konkreettisesti osaksi arkea. Tämä on erityisen tärkeää nyky-Suomessa, jossa yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisujen vaikuttavuuden tulee olla keskiössä. Ammattikorkeakoulujen erityinen rooli näkyy vahvimmin niiden kyvyssä yhdistää eri sektoreiden osaaminen, tukea yritysten

innovointia ja mahdollistaa uusien ratkaisujen skaalautuminen koko yhteiskunnan hyödyksi.

Diakin ratkaisut sote-alan haasteisiin

Sosiaali- ja terveysala on yksi Suomen kriittisimmistä ja haastavimmista sektoreista. Väestön ikääntyminen, työvoimapula ja palvelujärjestelmän rakenteelliset ongelmat vaativat uusia, kestäviä ratkaisuja. Diak on asemoitunut sote-alan haasteiden ratkaisijaksi kehittämällä ennakkoivia hoidon, hoivan ja tuen malleja, joilla pyritään ennaltaehkäisemään haasteiden kasaantumista ihmisen elämässä. Diakin yhteistyökumppaniensa kanssa kehittämä Zekki.fi-palvelu on esimerkki innovaatiosta, jonka tavoitteena on nuoren ohjaaminen riittävän varhain palvelujen ja tukimuotojen piiriin. Diakin tarkoituksena on kehittää myös edustamiensa alojen johtamista, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Näihin kehittämistarpeisiin vastaamiseksi Diak toteuttaa muun muassa esihenkilöille ja työntekijöille suunnattua yhteensovittavan johtamisen valmennusta. Digitaaliset ratkaisut, yhteisölähtöiset toimintamallit ja arvostava kohtaamisosaaminen ovat Diakin innovaatioissa keskiössä.

Sote-alan tuottavuus ei voi enää nojata pelkästään työntekijöiden määrän lisäämiseen. Sen sijaan tarvitaan uudenlaisia toimintatapoja, jotka vahvistavat työn vaikuttavuutta ja vähentävät raskaiden, korjaavien palveluiden tarvetta. Diakin kehittämät ennakoivat tukimallit ja kustannustehokkaat digitaaliset ratkaisut tarjoavat konkreettisia työkaluja tähän muutokseen. Lisäksi Diak tekee merkittävää työtä syrjäytymisvaarassa olevien ryhmien koulutus- ja työelämäpolkujen rakentamisessa.

Kohti vaikuttavampaa tulevaisuutta

Diak ei pelkästään reagoi yhteiskunnan haasteisiin – se toimii aktiivisesti niiden ratkaisemiseksi. Työllä on selkeä päämäärä: rakentaa kestävämpi, oikeudenmukaisempi yhteiskunta, jossa ihmiset voivat hyvin ja resursseja käytetään tehokkaasti. TKI-toiminnan kautta syntyvät uudet mallit ja ratkaisut tarjoavat konkreettisia keinoja, joilla parannetaan yksilöiden elämää ja tuetaan yhteiskunnan kestävyyttä. Näin Diakista valmistuneet osaajat ja kehitetyt ratkaisut muuttavat maailmaa – yhdessä ja vaikuttavasti.

Helsinki 24.11.2024

Elina Juntunen, Toimitusjohtaja-rehtori

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Anne Määttä ja Reetta Alanko

JOHDANTO

DIAKHUB JA OSAAMISKÄRJET

TUOTTAVAT RATKAISUJA

YHTEISKUNNALLISIIN HAASTEISIIN

Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) DiakHub ja osaamiskärjet ovat tuottaneet innovatiivisia ratkaisuja yhteiskunnallisiin haasteisiin yhdistämällä tutkimuksen, kehittämistyön ja koulutuksen osaamista. Monialaisella yhteistyöllä on luotu ratkaisuja monimutkaisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin. DiakHubin koordinoima yhteiskehittäminen on tuottanut käytännönläheisiä ratkaisuja, jotka ovat hyödyttäneet niin palvelujen tuottajia ja käyttäjiä kuin yhteiskuntaa laajemminkin.

Osaamiskärkityöskentelyllä ratkaisuja monimutkaisiin ongelmiin

Diakin osaamiskärjet on perustettu vastaamaan strategiseen ja yhteiskunnalliseen tavoitteeseen tuoda ratkaisuja ja osaamista sinne, missä Diakia eniten tarvitaan. Osaamiskärjet ovat koonneet yhteen Diakissa olevaa temaattista osaamista ja osaajia koulutuksen sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan (TKI) tulosalueilta. Osaamiskärkityöskentelyllä olemme pyrkineet edistämään arvojemme mukaista etenemistä kohti visiotamme hyvästä maailmasta.

Osaamiskärkien välistä yhteistyötä ja yhteiskehittämistä on koordinoitu DiakHubissa. DiakHubin ja osaamiskärkien tavoitteena on tunnistaa ja ratkaista monimutkaisia ja ilkeitä yhteiskunnallisia ongelmia tutkimuksen, kehittämistyön, innovaatioiden ja osaamisen kehittämisen (TKIO:n) keinoin. Tavoitteeseen pyritään edistämällä toimijarajat ylittävää ketterää toimintakulttuuria ja yhteiskunnan tarvitsemien innovaatioiden syntymistä. Sisäisessä työskentelyssä tämä on tarkoittanut koulutuksen ja innovaatiotoiminnan tiivistä yhteistyötä, sidosryhmätyöskentelyssä taas tutkimus- ja kehittämistyötä eri kumppanien, asiantuntijoiden, asiakkaiden ja loppukäyttäjien kanssa. (Diak, i.a.-c; Helminen, 2023; Määttä ym., 2021.)

DiakHub osaamisen kokoajana ja yhteiskehittämisen edistäjänä

Osaamiskärkien muodostamaan DiakHubiin kuuluvista henkilöistä on syntynyt osaamiskeskittymä, joka etsii ja luo ratkaisuja ongelmiin, joita voi pitää viheliäisinä, kuten vaikeina ja moniulotteisina. Toiminnan keskiössä on yhteiskehittäminen. Yhteiskehittämisen edellytyksinä ovat osallisuuden mahdollistaminen ja yhteisten ratkaisujen tuottaminen. DiakHub ja osaamiskärjet ovat tuoneet yhteen palveluiden käyttäjiä, tuottajia, tilaajia, tutkijoita ja kehittäjiä sekä opiskelijoita. DiakHubin toimintamalli on muotoiltu yhteiskehittämällä koulutuksen, TKI-toiminnan ja opiskelijoiden edustajien kanssa.

DiakHubin pilottivaiheessa vuosina 2020–2022 aloitti vaikuttavat hyvinvointipalvelut -osaamiskärki, hieman myöhemmin puolestaan yhteiskunnallinen yrittäjyys ja sosiaaliset innovaatiot -osaamiskärki sekä DiakHub Itä-Suomi. Pilottivaiheen jälkeen osaamiskärkitoimintaa laajennettiin Diakin sisäisen haku-prosessin kautta. Syksyllä 2022 diakilaiset antoivat ehdotuksiaan osaamiskärjiksi kuvaamalla osaamiskärjen toimintasuunnitelmassa sen yhteyttä strategiaan, työskentelyn tavoitteita, tarvittavia toimenpiteitä, tuotoksia, kumppanuuksia sekä odotettuja tuloksia. Osaamiskärkiehdokkaat määrittivät, miten TKI-toiminta ja osaamisen edistäminen painottuisivat osaamiskärjen työskentelyssä. Kukin osaamiskärki nimesi tiimin, joka yhdessä määriteltyjen kumppaneidensa kanssa pyrki kohti nimettyjä tavoitteita.

Arviointiprosessin tuloksena työskentelyn aloitti vuoden 2023 aikana kolme uutta osaamiskärkeä: osallistava hyvinvointi, vaikuttava moninaisuusosaaminen sekä laaja-alainen, uudistuva diakonia. Osaamiskärkityöskentely käynnistyi tiimeissä, joihin kiinnitettiin osajia sekä koulutuksen että TKI-toiminnan tulosalueilta.

DiakHubin koordinoimassa osaamiskärkityöskentelyssä työskentelyn keskiössä on ollut yhteiskehittäminen. Työskentelyä ovat suunnanneet yhteiskehittämisen ydinsisällöt, kuten asiakaslähtöisyys, toimijoiden osallisuuden vahvistaminen ja tavoitteellinen työskentely kohti yhdessä asetettuja tavoitteita. Yhteiskehittämistä on edistetty osaamiskärkien ja niiden sidosryhmien välisessä työskentelyssä sekä DiakHubin koordinoimassa ydintiimissä.

Ydintiimin toimintamalli – tuloksellisuutta ja arvoa kaikille jäsenille

DiakHubin toiminnan ydintä on yhteiskehittäminen, joten myös viiden osaamiskärjen yhteinen toimintamalli oli luontevaa muotoilla yhteiskehittämällä. Yhteiskehittämisen tavoitteena oli saada aikaan tuloksellista, arvoa tuottavaa toimintaa kaikille osaamiskärjille resurssit ja tiimien eri vaiheet huomioiden.

Tuloksena syntyi toimintamalli, jossa osaamiskärkitiimien vetäjät kohtasivat kuukausittain kahden tunnin mittaisissa kokouksissa. Ydintiimin kuukausitapaamiset tähtäsivät kaikille yhteisiksi tunnistettujen teemojen kehittämiseen. Tapaamisten suunnittelusta ja fasilitoinnista vastasi DiakHub-kehittäjätiimi, johon kuuluivat DiakHubin tiiminvetäjä, palvelumuotoilija ja kumppanuuskoordinaattori. Kehittäjätiimi panosti suunnittelussa hyvään ennakoivalmisteluun, tavoitteelliseen tekemiseen ja inspiroiviin puheenvuoroihin. Kokousten jälkeen kehittäjätiimi jäseni työskentelystä syntyneen tiedon ymmärrykseksi ja käynnisti sen edistämisen organisaatiotasolla.

DiakHub-kehittäjätiimi piti myös yllä osaamiskärkien yhteistyötä tukemaan perustettua Teams-ryhmää. Sen tavoitteena oli edistää tiedonvaihtoa kuukausikokousten välillä sekä tuoda tiimien haasteet ja onnistumiset näkyviksi. Teams-ryhmässä tiimit olivat yhteydessä toistensa kanssa, viestivät omasta toiminnastaan, esittivät kysymyksiä ja jakoivat oivalluksiaan.

Kevään 2024 aikana kuukausikokouksissa suunniteltiin osaamiskärkien markkinointia ja viestintää, kehitettiin hankeprosessia ja sovittiin osaamiskärkikohtaisesta hankeluokittelusta hanketiimin kanssa. Lisäksi tarkasteltiin osaamiskärkien yhteiskehittäjien roolia Diakin sisäisten prosessien edistämisessä. Kumppanuuksien kehittämiseksi kuukausikokouksessa vieraili kumppanuustiimin johtaja Aalto-yliopistosta. Palveluliiketoiminnan teemassa kuultiin Nordic Health Groupin asiantuntijan näkemyksiä verkostojen rakentamisesta ja oman osaamisen myymisestä. Viimeiseksi ideoitiin tapoja integroida DiakHub ja osaamiskärjet vahvemmin Diakin ylemmän ammattikorkeakoulun, Diak Master Schoolin, tutkintoihin.

Osaamiskärkiyhteistyön tuloksia

Osaamiskärjet ovat edistäneet keskinäistä yhteistyötä ja oppineet yhdessä. Synergian tuloksena on syntynyt sekä ratkaisuja hankeprosessiin ja kumppanuustyön kehittämiseen että konkreettisia TKIO-yhteistyörakenteita hankkeiden ja opetuksen välillä.

Osaamiskärjet ovat olleet mukana ylempien ammattikorkeakoulututkintojen toteutuksessa. Hankkeiden ja tutkimuksen tuottamaa lisäarvoa sekä työelämäyhteistyötä on hyödynnetty tuloksellisesti opetus- ja opinnäyteyhteistyössä. Ylempien tutkintojen Monialainen ja yhteensovittava johtaminen-, Arvot, yhteisöt ja etiikka- sekä Vaikuttava asiakas- ja palveluohjaus sosiaali- ja terveysalalla -toteutuksia on tehty yhteistyössä osaamiskärkitoimijoiden kanssa.

Osaamiskärjillä on ollut merkittävä rooli Diakin palvelutuotannossa. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan tuloksina syntyneet mittarit, työkalut, koulutukset ja valmennukset tuottavat tietoa ja osaamista hyvinvointiin, terveyteen ja työllisyyteen liittyvistä ilkeistä ongelmista. ZekkiPro, yhteensovittavan johtamisen valmennukset, huono-osaisuuskartasto, moninaisuuskoulutukset ja Elämäni tarinana -valmennus tuottavat vaikuttavia ratkaisuja niin loppukäyttäjille, työntekijöille kuin johdollekin (Diak, i.a.-a, i.a.-b, i.a.-c, i.a.-d, i.a.-e, i.a.-f). Palveluihin liittyvää osaamista siirretään opetusyhteistyön kautta erityisesti ylempien tutkintojen opiskelijoille.

Toiminnan arviointia ja ajatuksia tulevaisuudesta

DiakHubin ja osaamiskärkien yhteistyö on ollut monin tavoin tuloksellista. Tavoitteellisella, fasilitoidulla yhteiskehittämisellä on tuotettu ratkaisuja useisiin Diakin sisäisiin, tulosalueet ylittäviin toimintoihin, jotka liittyvät tutkimukseen, kehittämiseen, innovaatioiden synnyttämiseen, palveluliiketoimintaan ja opetukseen. Tässä julkaisussa on kuvauksia osaamiskärkien toiminnan lähtökohdistusta ja tuloksista.

Osaamiskärkien toiminta on edistänyt yhdessä oppimista ja oivaltamista sekä yhteisten haasteiden tunnistamista ja ratkaisujen löytämistä. Tavoitteellinen työskentely on vahvistanut osaamiskärkien välistä synergiaa ja tulosalueiden välistä yhteistyötä. Osaamiskärkien yhteistyöllä on tehty näkyviksi osajia ja osaamista, mikä edesauttaa Diakin sisäisten kyvykkyyksien hyödyntämistä yli osaamiskärki- ja tulosalueiden. Kokemusten jakaminen osaamiskärkien välillä on tuonut tukea sekä osaamiskärkien toimintasuunnitelmien edistämiseen että yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Tulevaisuudessa DiakHubin pilottina käynnistämä työ on vakiintunut osaksi Diakin tulosalueilla ja niiden yhdyspinnoilla toteutettavaa toimintaa. Osaamiskärkityön satoa hyödynnetään muun muassa Diakin tutkimus ja kehittämisohjelmien rakentamisessa, palveluliiketoiminnassa sekä TKIO-työn edistämisessä.

LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *DiakHub. Elämäni tarinana -valmennus*. Saatavilla 30.11.2024 <https://diakhub.fi/palvelut/elamani-tarinana-valmennus/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *DiakHub. Huono-osaisuus Suomessa*. Saatavilla 30.11.2024 <https://karttasovellus.diak.fi/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c). *DiakHub. Mikä on DiakHub?* Saatavilla 30.11.2024 <https://diakhub.fi/diakhub/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-d). *DiakHub. Moninaisuusosaamisen kehittäminen työyhteisössä*. Saatavilla 30.11.2024 <https://diakhub.fi/palvelut/moninaisuusosaamisen-kehittaminen-tyoyhteisossa/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-e). *DiakHub. Yhteensovittava johtaminen ja monialaisten palveluiden kehittäminen*. Saatavilla 30.11.2024 <https://diakhub.fi/palvelut/yhteensovittava-johtaminen-ja-palveluiden-kehittaminen/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-f). *DiakHub. ZekkiPro-digijärjestelmällä vaikuttavuutta hyvinvointityöhön*. Saatavilla 30.11.2024 <https://diakhub.fi/palvelut/ajantasainen-tilannekuva-hyvinvoinnista-zekki-pro/>
- Helminen, J. (toim.). (2023). *DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa - Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022*. (Diak Vuosikirja - Diak Yearbook 2). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-414-5>
- Määttä, A., Paananen, R., Kainulainen, S., & Kostilainen, H. (2021). Diak Hub – yhteiskehittämällä ratkaisuja moniulotteisiin haasteisiin. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6* (s. 31–42). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>

VAIKUTTAVAT HYVINVOINTIPALVELUT

Tavoitteena on, että ihminen – asiakas tai potilas – saisi omaan tarpeeseensa vastaavaa apua ja tukea mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja että ajantasainen tieto ihmisten tarpeista ja toiminnan vaikuttavuudesta ohjaisi aidosti tekemistä ja päätöksentekoa.

Reija Paananen ja Sakari Kainulainen

TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVA ELÄMÄN- TILANNEMITTARI TÄSMÄTYÖKYKYISILLE

Työtä etsivien tarpeet suhteessa työllistymiseen ovat moninaisia. Usein työllistymisen esteitä voidaan purkaa ratkaisemalla joitakin elämäntilannetta muuten rasittavia seikkoja. Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) kehittää yhdessä kumppaneidensa kanssa elämäntilannemittaria ja sen pohjalta digitaalista välinettä, joilla voidaan vahvistaa täsmätyökykyisten henkilöiden työllistymisen edellytyksiä. Kehittämistyössä hyödynnetään aiempia kokemuksia 3X10D-elämäntilannemittarista sekä sitä hyödyntävästä digitaalisesta Zekki.fi-palvelusta.

Täsmätyökykyisyys ja työllistymisen edellytykset

Työllistymiseen vaikuttavat sekä yksilöön että yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Yksilöön liittyviä keskeisiä työllistymisen edellytyksiä ovat muun muassa motivaatio, osaaminen, toimintatavat, suhde työelämään, elämäntilanne, voimavarat sekä terveys ja hyvinvointi kokonaisuudessaan. Yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä puolestaan ovat esimerkiksi osaamisen ja työpaikkojen kohtaanto sekä työmarkkinoiden yleinen tilanne (Paananen & Teittinen, 2021). Koska työmarkkinoilta syrjäytyminen koituu yhteiskunnalle kalliiksi ja on myös inhimillisesti raskasta, tarvitaan uudenlaisia ratkaisuja ja toimenpiteitä, joilla olisi pitkäkestoisia vaikutuksia (Jämsen & Ranki, 2021).

Osatyökykyisyydestä tai täsmätyökykyisyydestä, kuten nykyisin mieluummin sanotaan, ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää. Täsmätyökyky ja täsmätyöt perustuvat positiiviseen näkemykseen, jossa jokaisella ihmisellä on vahvuuksia.

Täsmätyökykyinen on henkilö, jolla on jäljellä osa työkyvystään sekä halua ja motivaatiota käyttää sitä. Täsmätyökykyisiä voivat olla kehitysvammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat henkilöt, erityistä tukea tarvitsevat, pitkäaikaistyöttömät sekä henkilöt, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden vuoksi.

Suomessa on arviolta 65 000 sellaista työelään ulkopuolella olevaa ihmistä, jotka haluaisivat tehdä työtä ja myös kykenisivät siihen, jos tehtäviä ja työaikoja mukautettaisiin heille paremmin sopiviksi (Livesäätiö, i.a.). Rekistereihin pohjaavien tilastollisten tarkasteluiden lisäksi täsmätyökykyisyyttä on mahdollista tarkastella subjektiivisesti työkyvyn itsearviolla. Työkyvyn itsearviolla on havaittu olevan selvä yhteys työssä selviämiseen, ennenaikaiseen eläköitymiseen ja jopa kuolleisuuteen (Elovainio ym., 2022; Kainulainen ym., 2023b; Laaksonen ym., 2022).

Yleisimmät työkyvyn heikkenemistä aiheuttavat syyt ovat masennus sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Hynninen ym., 2023). Mielenterveysyyt johtavat työkyvyttömyyseläketilastoja, ja mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kasvu on ollut voimakasta ja lähes yhtäjaksoista vuoden 2016 jälkeen (Blomgren & Perhoniemi, 2024). Nuorilla työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on koko 2000-luvun ajan tasaisesti lisääntynyt (Eläketurvakeskus, i.a.; Laaksonen ym., 2021).

Suomessa oli vuoden 2023 lopussa alle 35-vuotiaita työkyvyttömyyseläkkeen saajia yhteensä lähes 25 000. Heistä 85 prosenttia eli yli 21 000 oli työkyvyttömyyseläkkeellä mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien nuorten lukumäärä on lisääntynyt viidenneksellä kuluneen kymmenen vuoden aikana. (Kansaneläkelaitos, 2024.) Samaan aikaan työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrän kasvun kanssa työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäykset ovat kasvaneet nopeasti, mikä kertoo siitä, että hakijoilla on työkykyä jäljellä ja ongelmiin olisi mahdollista puuttua (Eläketurvakeskus, i.a.). Jotta työllistyminen olisi todennäköisempää, työttömyys ei saisi pitkittyä, sillä tiedetään, että työllistyminen on sitä vaikeampaa, mitä kauemmin henkilö on työttömänä (Maunu ym., 2023). Osaltaan pitkittymiseen voivat vaikuttaa myös jonotusajat mielenterveyspalveluihin. Tällöin ne muodostavat eräänlaisen työllistymistä heikentävän kehän.

Tutkimuksen mukaan työn ulkopuolella olevilla henkilöillä on usein monimutkaisia, toisiinsa kytköksissä olevia työllistymisen esteitä. Lähes 70 prosentilla työn ulkopuolella olevista on samanaikaisesti kaksi työllistymistä vaikeuttavaa estettä tai enemmän. Pitkäaikaistyöttömillä vastaava osuus on 87 prosenttia. Tulokset osoittavat, että yhteen työllistymisen esteeseen kerrallaan pureutuvat toimet ovat usein riittämättömiä. (Maunu ym., 2023.)

Monilla heikossa työmarkkina-asemassa olevilla on kaventunut näkemys omista vahvuuksistaan ja mahdollisuuksistaan sekä heikko itsetunto (Paananen & Teittinen, 2021), jolloin nämä mielen hyvinvointiin liittyvät seikat kaventavat työllistymistä entisestään. Usein myös omat vaikutusmahdollisuudet koetaan heikoiksi. Osaamisen ja ammatillisuuden lisäksi työllistymisen kulmakiviä ovatkin yksilön muut tarpeet, kuten toimintakyvyn, hyvinvoinnin ja itseluottamuksen vahvistaminen, motivaation ja toiveikkuuden herättelemine sekä tunne oman elämän hallinnasta ja ohjaamisesta. Puhutaan esimerkiksi psykologisesta pääomasta, jonka vahvistaminen auttaa työllistymisen polulla (Luthans ym., 2007).

Kehittämistyön päämääränä digitaalinen hyvinvoinnin itsearvio

Diak kehittää yhdessä kumppaneidensa kanssa (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.) täsmätyökykyisille soveltuvaa elämäntilannemittaria ja siihen pohjautuvaa digitaalista välinettä. Niiden avulla vaikeasti työllistyviä henkilöitä voidaan auttaa hahmottamaan elämäntilannettaan, tarpeitaan ja vahvuuksiaan sekä voittamaan työllistymisen esteitä joko itsenäisesti tai ammattilaisen tukemana. Kehittämistyössä sovelletaan olemassa olevaa 3X10D-elämäntilannemittaria (Kainulainen ym., 2023a). Sitä kehitetään tukemaan juuri niiden ihmisten hyvinvointia, jotka tarvitsevat tukea työllistymisessään.

Mittarista on tarkoitus rakentaa itsearviointi- ja palveluohjaustyöväline, jota voidaan hyödyntää työllistymistä edistävien tukipalveluiden asiakastyössä, kuten ohjaustyössä, sekä myös palveluiden kehittämisessä ja aikaansaatuisten hyvinvointivaikutusten näkyviksi tekemisessä. Työvälineen hyödyntämismahdollisuudet työllisyyspalveluissa ovat laajat. Tavoitteena on, että itsearviomenetelmä lisää erityisesti täsmätyökykyisten kykyä hahmottaa elämänsä, tilannettaan, voimavarojaan, vahvuuksiaan, tuen tarpeitaan ja työllistymisensä edellytyksiä. Toisaalta täsmätyökykyisille sovellettua mittaria on mahdollista käyttää myös laajemmin työvoimapalveluiden ohjaustyössä.

3X10D-elämäntilannemittari auttaa täsmätyökykyistä hahmottamaan omaa tilannettaan

3X10D-elämäntilannemittarin taustalla on ajatus, että hyvinvointi rakentuu arjessa. Arjen erilaisia elämänalueita voidaan arvioida eri näkökulmista: miten merkityksellisiksi ne koetaan, miten tyytyväisiä niihin ollaan ja miten niitä olisi tarpeen parantaa. 3X10D-elämäntilannemittarissa arkea kartoitetaan kymmenellä

kysymyksellä (Kainulainen ym., 2023a). Siinä arvioidaan kymmentä elämänaluetta kysymyksen ”Kun ajattelet nykyhetkeä, kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin?” jälkeen. Arvioitavia elämänalueita ovat

1. terveydentila
2. kyky voittaa elämässä eteen tulevat vaikeudet
3. asumisolot
4. päivittäinen pärjääminen
5. perhe ja läheiset
6. luotettavat ystävät
7. taloudellinen tilanne
8. omien vahvuuksien kehittäminen (esim. harrastamalla mieluisia asioita)
9. itsetunto
10. elämä kokonaisuutena.

3X10D-elämäntilannemittarin kehitys käynnistyi nuorten parissa tehdystä moniammatillisesta työstä. Kuopion kuntakokeilussa vuonna 2015 rakennettiin toimintamallia monien eri palveluiden asiakkaina oleville nuorille, joille oli vaikea tarjota kokonaisvaltaista tukea. Moni ammattilainen yritti auttaa nuorta, mutta jokainen omasta näkökulmastaan. Niinpä tarvittiin yhteinen työväline hahmotamaan nuoren tarpeita kokonaisvaltaisesti. 3X10D-elämäntilannemittari on siis kehitetty kokonaisvaltaiseksi hyvinvointia mittaavaksi työvälineeksi moniammatilliseen työhön ja hyvinvoinnin seurantaan. (Juutinen & Kainulainen, 2017.)

Täsmätyökykyisille suunnatun digitaalisen itsearvion taustalla suosittu Zekki.fi-digipalvelu

Zekki on 3X10D-elämäntilannemittaria hyödyntävä, 15–25-vuotiaille nuorille suunnattu, palkittu digipalvelu, jonka avulla nuori voi tarkastella omaa hyvinvointiaan ja saada tietoa juuri hänen tilanteeseensa sopivista tukipalveluista (Paananen ym., 2021; Zekki.fi, i.a.). Zekki-palvelun avulla voi tehdä elämää laajasti kartoittavan 3X10D-elämäntilannemittarin itsearvion digitaalisesti vain muutamassa minuutissa. Käyttäjälähtöinen, digitaalinen Zekki-palvelu tavoittelee nuorten ja tukipalveluiden parempaa kohtaamista suosittelemalla käyttäjälle tilanteeseen sopivia tukipalveluita hänen vastaustensa perusteella. Kyseessä on kansallisesti ja kansainvälisesti palkittu sosiaalinen innovaatio: Zekki.fi-digipalvelu voitti vuonna 2021 Euroopan innovaationeuvoston myöntämän Euroopan parhaan sosiaalisen innovaation palkinnon. Kolmen ensimmäisen vuoden aikana Zekki.fi-verkkosivustolla oli 150 000 kävijää.

Nyt kehitettävässä, monenikäisille täsmätyökykyisille suunnattavassa hyvinvoinnin itsearvion digitaalisessa välineessä hyödynnetään 3X10D-elämäntilannemittaria, helppokäyttöistä, vastaajaystävällistä Zekki.fi-käyttöliittymää sekä sen kehittämisprosessin aikana saatua tietoa asiakaslähtöisen digitaalisen palvelun kehittämisestä.

3X10D-elämäntilannemittari työllistymistä edistävissä palveluissa

Kun halutaan selvittää hyvinvoinnin tilanne kokonaisvaltaisesti, on tärkeää, että huomioidaan kaikki elämän osa-alueet. Esimerkiksi työllistymisen tiellä voi olla monta muutakin asiaa kuin työpaikan puute. Toisaalta elämäntilannemittarin mukaanotto voi antaa apua myös sen selvittämiseen, millainen työ voisi olla kullekin asiakkaalle sopiva – olisiko esimerkiksi osa-aikainen työ tällä hetkellä paras vaihtoehto.

Työllisyyspalvelujen ensisijainen tavoite on tietysti asiakkaan työllistyminen. Työllistyminen on tavoitteena myös monissa työllistymistä edistävissä palveluissa. Tällöin maali vain saattaa olla pidemmän matkan päässä ja asiakkaan polku kohti työelämää voi olla pidempi ja mutkaisempi. Erityisesti tällöin työllistymisen edellytysten, kuten voimavarojen ja hyvinvoinnin eri osa-alueiden, vahvistamisesta tulee tärkeää. Ja jotta voidaan osoittaa asiakkaan eteneminen työllistymisen polulla, tarvitaan systemaattista arviointia ja edistymisen näkyväksi tekemistä. (Valtakari ym., 2020.)

Täsmätyökykyisillä ihmisillä on usein taustallaan monitahoisia tilanteita, jotka voivat liittyä vaikkapa terveyteen. Joidenkin on esimerkiksi parempi työskennellä lyhyemmässä pätkissä, tai he tarvitsevat työpaikallaan tietynlaista tukea. Usein näissä tilanteissa tarvitaan aluksi hiukan hakemista, että sopiva tapa tehdä työtä löytyy. Siinä kohtaa on erittäin tärkeää kartoittaa ihmisen omaa kokemusta hyvinvointinsa kehittymisestä, jotta voidaan määritellä, mikä toimii ja mikä ei.

3X10D-elämäntilannemittaria on hyödynnetty laajasti eri toiminnoissa erikäisten ja erilaisissa tilanteissa olevien ihmisten kanssa (Kainulainen ym., 2023a). Kokemukset 3X10D-elämäntilannemittarista ovat olleet positiivisia sekä asiakaskäytössä että vertailukelpoisen hyvinvointitiedon tuottamisessa ja hyvinvointivaikutusten arvioinnissa. 3X10D-elämäntilannemittaria on käytetty laajasti esimerkiksi Ohjaamo-toiminnassa, jonka tavoitteena on löytää yhdessä nuoren kanssa hänelle sopivia reittejä elämässä eteenpäin, erityisesti kohti koulutusta ja työelämää.

X10D-elämäntilannemittaria käytettiin myös IPS – Sijoita ja valmenna -toimintamallin arviointitutkimuksessa yhtenä psykososiaalisen hyvinvoinnin indikaattoreista. Tuetun työllistymisen IPS-toimintamallilla edistetään mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työmarkkinoille pääsyä ja paluuta sekä siellä pysymistä. Lyhenne IPS tulee englannin kielen sanoista Individual Placement and Support. IPS-työhönvalmennuksessa etsitään työpaikka, joka vastaa asiakkaan osaamista, voimavaroja ja mielenkiinnon kohteita. Samalla vastataan työnantajien rekrytointitarpeisiin tarjoamalla osaavaa, motivoitunutta työvoimaa. Tavoitteena on henkilön työllistyminen avoimille työmarkkinoille palkkatyösuhteeseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2024.)

3X10D-elämäntilannemittari oli osa IPS-asiakkaille suunnattua lomakekyselyä, joka täytettiin kolme kertaa: työhönvalmennuksen alkaessa sekä 6 ja 12 kuukauden seurantapisteissä. Kyselyllä haluttiin selvittää kattavasti IPS-työhönvalmennukseen osallistuneiden psykososiaalisen hyvinvoinnin lähtötasoa ja muutosta, koska työhönvalmennuksen tarkoituksena on osaltaan tukea asiakkaita toipumisessa mielenterveyden häiriöistä. (Sipilä & Appelqvist-Schmidlechner, 2024.)

Tutkimuksessa havaittiin muun muassa, että vuoden seurannan aikana asiakkaiden tyytyväisyys omaan terveydentilaansa, taloudelliseen tilanteeseensa, itsetuntoonsa, kykyynsä voittaa vaikeudet, päivittäiseen pärjäämiseensä sekä omien vahvuksiensa kehittämiseen parani tilastollisesti merkitsevästi. Ajallisessa muutoksessa oli eroavaisuuksia työssä tai opinnoissa olevien sekä työn ja opintojen ulkopuolella olevien välillä. Psykososiaalisen hyvinvoinnin muutokset näkyivät ennen kaikkea työssä tai opinnoissa olleilla asiakkailla. Sen sijaan seurantamittauksissa opintojen ja työn ulkopuolella olevilla asiakkailla muutokset olivat hyvin vähäisiä tai olemattomia. (Sipilä & Appelqvist-Schmidlechner, 2024.)

Tutkijat arvioivat 3X10D-elämäntilannemittarin olevan kompakti mutta ulottuvuuksiltaan monipuolinen ja laaja hyvinvointimittari, jonka avulla saadaan helposti laaja näkemys hyvinvoinnista. Lisäksi he arvioivat mittarin olevan sensitiivinen muutosmittari, jonka erottelukyky on hyvä. Mittarin avulla saatiin siis näkyviin työllistyneiden ja ei-työllistyneiden asiakkaiden välisiä eroja elämäntyytyväisyyden useilla osa-alueilla. Asiakkaille mittarin kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä, ja vastaaminen oli helppoa (Noora Sipilä, henkilökohtainen tiedonanto 2024). Nämä mittarin ominaisuudet ovat tärkeitä, kun kehitetään palvelua, joka perustuu vastaajan arvioon omasta tilanteestaan.

Digitaalisen itsearvion kehittäminen täsmätyökykyisille

3X10D-elämäntilannemittarin pilotointi täsmätyökykyisten asiakkaiden kanssa

Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen -koordinaatiohankkeen¹ tavoitteena on edistää yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä ja vaikuttavuutta. Osahankkeessa tavoitteina ovat osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksien edistäminen ja yhteiskunnallisten yritysten osaamisen kehittäminen.

Syksyn 2023 aikana koottiin koordinaatiohankkeen toimijoiden kartoituksen avulla kehittäjäryhmä, johon osallistui edustajia viidestä eri täsmätyökykyisten työllistymistä edistävästä organisaatiosta. Kehittäjäryhmä arvioi olemassa olevaa 3X10D-elämäntilannemittaria täsmätyökykyisten henkilöiden työllistymisen vahvistamisen näkökulmista. Samalla ryhmä tuotti parannusehdotuksia, joiden mukaisesti olemassa olevaan 3X10D-elämäntilannemittariin tehtiin pieniä muutoksia, kuten lisättiin kaksi arvioitavaa seikkaa (työkykypistemäärä ja arvio työllistymisestä).

Marraskuussa 2023 sovittiin kevään 2024 ajan kestävästä pilotista, jossa testataisiin mittarin sisältöä ja käytettävyyttä. Pilotissa hyödynnettiin paperimuotoista, selkokielistä lomaketta. Pilotin avulla haluttiin kartoittaa täsmätyökykyisten henkilöiden ja heidän kanssaan työskentelevien ammattilaisten näkemyksiä mittarin käytettävyydestä sekä kerätä mahdollisia tarpeita mittarin jatkokehittämistä varten. Pilotissa viisi ammattilaista kolmesta eri yksiköstä testasi lomakkeen uusittua versiota 19 täsmätyökykyisen asiakkaan kanssa. Asiakkaat olivat 30–60-vuotiaita, useimmiten noin 50-vuotiaita miehiä. Asiakkaiden tilanteet olivat moninaisia: osa oli palkkatukitöissä ja jo lähellä siirtymistään työelämään, toiset taas kaukana työelämään siirtymisestä olevia päihde- ja mielenterveyskuntoutujia.

Asiakkaille annettiin täytettäväksi 3X10D-elämäntilannemittarin selkokielinen versio paperimuotoisena lomakkeena. Sen jälkeen ammattilainen keskusteli asiakkaan kanssa mittarin aihepiireistä. Ammattilasta oli ohjeistettu keskustelemaan asiakkaan kanssa siitä, mitä tämän antama numero asteikolla 0–10 kuvasti ja mistä se kertoi. Ammattilainen teki annetulle lomakkeelle huomioita kustakin elämäntilannemittarin osa-alueesta. Häntä pyydettiin huomioimaan muun muassa, kykenikö vastaaja vastaamaan itsenäisesti 3X10D-elämäntilannemittarin kysymyksiin vai oliko siinä kohtia, jotka vaativat selittämistä. Ammattilaisel-

1 Tietoa hankkeesta: <https://yyo.fi/osaamiskeskus/tietoa-hankkeesta/>.

ta pyydettiin arviota myös siitä, miten keskustelu 3X10D-elämäntilannemittarin avulla sujui, sekä kuinka käytettävältä lomake tuntui puheeksioton välineenä ja voisiko sitä jotenkin parantaa.

3X10D-elämäntilannemittarin pilotoinnin kokemukset

Toukokuussa 2024 koottiin pilotin kokemukset yhteen sekä päätettiin mittarin seuraavaan versioon tarvittavista muutoksista, lisäyksistä ja ohjeistuksista.

Paperinen kyselylomake koettiin kahtalaisesti: osa vastaajista olisi voinut täyttää lomakkeen itsenäisesti, mutta päihde- ja mielenterveyskuntoutujien kohdalla lomakkeen täyttäminen oli vaikeaa. Numeerinen kysymyslomake koettiin hankalaksi, sillä silloin tulee helposti yliarviointeja. Toisaalta ammattilaisten kokemusten mukaan lomakkeen ennalta asetetut teemat mahdollistivat vaikeitenkin asioiden puheeksi ottamisen. Pohja helpotti keskustelun etenemistä ja oli monipuolinen.

Kyselylomakkeen hyödyllisyys tuli selvästi esiin, kun sitä käytettiin keskustelun jäsentäjänä. Lomake toimikin teemakeskustelun runkona. Lomakkeen teemat olivat samoja, joista asiakkaat muutoinkin usein puhuivat, mikä auttoi keskustelun käymistä. Osalle vastaajista jotkin kysymykset olivat kuitenkin liian rankkoja. He eivät esimerkiksi halunneet vastata perhettä tai ystäviä koskeviin kysymyksiin. Kysymykset saattoivat olla arkoja traumojen vuoksi tai siksi, että vanhoista ”ystävistä” haluttiin päästä eroon. Parhaiten keskustelu ja lomakkeeseen vastaaminen tuntuivat toimivan toisella tapaamiskerralla, jolloin vastaukset tuntuivat olevan rehellisempiä. Osalla asiakkaista oli myös taipumusta antaa sellaisia vastauksia, joita he arvelivat tilanteessa tavoiteltavan. Testausta tehneet ammattilaiset painottivatkin lomakkeen vuorovaikutuksessa täyttämisen tärkeyttä. Asiakkaat olivat hyvin erilaisia myös sosiaalisten tilanteiden sietokykynsä osalta, joten positiivinen palaute asiakkaille koettiin tärkeäksi.

Suuri osa arvioitavista teemoista on toiminut testauksessa hyvin. *Terveystila, perhe ja läheiset, taloudellinen tilanne, itsetunto, elämä yleensä ja työkyky* olivat vastaajille selkeitä ja ymmärrettäviä kysymyksiä. Sen sijaan osa kysymyksistä herätti vastaajissa tarkentavia kysymyksiä tai keskusteluja, joissa tuli esille tarve täsmentää joko kysymystä tai sen ohjeistusta. Esimerkiksi *luotettavien ystävien* kohdalla esiin nousi näkökulma, että vanha kaveripiiri voi olla juuri se ongelma, josta halutaan eroon. *Itsensä kehittämistä* koskeva kysymys kaipasi avaamista – se koettiin kysymyksenä hankalaksi. Ammattilaisten näkemyksen mukaan voisikin olla tarpeen kartoittaa mieluummin kiinnostuksen kohteita ja sitä, mikä estää itsensä kehittämistä. Termi *kyvyt ja taidot* voisi olla selvempi muoto ilmaista itsestään

huolehtimista ja itsensä kehittämistä. *Vaikeuksien voittamiseen* (resilienssi) vastaaminen edellytti kysymyksen tarkempaa avaamista, minkä jälkeen vastaaminen oli kyllä helppoa. Kysymys miellettiin helposti sen kartoittamiseksi, kuinka selviää (puhumalla) itse aiheuttamistaan vaikeista tilanteista. Toiveena oli, että kysymykseen voitaisiin antaa kuvaavia esimerkkejä ja että se voitaisiin kytkeä selvemmin työllistymiseen. *Asumisen* kohdalla oli havaittavissa, että tyytyväisyys asumistilanteeseen ei välttämättä kuvaa objektiivista tilaa asumisen suhteen. Asunnoton saattoi kämpätä kaverin sohvalla mutta hänen arvionsa tilanteesta oli 7, koska kaveri oli ok. *Arjessa selviytyminen* oli selkeä kysymys, ja siinä kohdassa keskusteltiin, mistä asiakkaan päivä koostuu ja mitä hän kaipaa arkeensa. Pohdittavaksi jäi, olisiko mielekästä ottaa *tulevaisuuden usko* mukaan mittariin esimerkiksi tässä kohdassa.

Täsmätyökykyisille henkilöille suunnattu 3X10D-elämäntilannemittari Mittarin digitaalinen versio pohjautuu alkuperäisen 3X10D-elämäntilannemittarin selkokielistettyyn versioon, joka oli ensin testattu paperiversiona ja arvioitu yhdessä ammattilaisten kanssa. Saatujen kokemusten perusteella mittarin sanoitusta ja lisäinfotekstejä on muotoiltu uudelleen ja siihen on lisätty kaksi kysymystä kartoittamaan työllistymistä vahvemmin. Vastausasteikko vaihtelee ensimmäisessä kymmenessä arvioitavassa kohteessa erittäin tyytymättömästä erittäin tyytyväiseen. Kahden jälkimmäisen kysymyksen skaalan ääripäät poikkeavat muista. Kyselyn kysymykset olivat 25.9.2024 seuraavanlaiset:

1. Kuinka tyytyväinen olet terveyteesi? (Lisäinfo: Arvioi, miten kehosi ja mielesi tällä hetkellä voivat ja millainen on työkykyysi.)
2. Elämässä tulee joskus vaikeuksia, esimerkiksi sairauksia ja riitoja. Kuinka tyytyväinen olet siihen, miten jaksat selvitä vaikeuksista? (Lisäinfo: Arvioi kykyäsi selviytyä vaikeista tilanteista ja päästä niiden yli.)
3. Kuinka tyytyväinen olet asuntoosi? (Lisäinfo: Pohdi asuntosi kuntoa ja kokoa, asuinalue-tasi sekä ilmapiiriä kotonasi. Jos sinulla ei ole kotia, vastaa olevasi tyytymätön.)
4. Kuinka tyytyväinen olet arjessa selviytymiseesi? (Lisäinfo: Arkeen liittyvät työn ja opiskelun lisäksi esimerkiksi herääminen, syöminen, siivous, ruoanlaitto ja kaupassakäynti.)
5. Kuinka tyytyväinen olet perheeseesi ja läheisiin ihmisiin? (Lisäinfo: Perheellä ja läheisillä tarkoitetaan perheenjäseniä ja sukulaisia tai muita läheisiä ihmisiä ja heiltä saatavaa tukea.)

6. Kuinka tyytyväinen olet luotettavien ystävien määrään? (Lisäinfo: Arvioi, onko elämässäsi riittävästi ihmisiä, joihin voit oikeasti luottaa ja joilta voit saada tukea.)
7. Kuinka tyytyväinen olet rahatilanteeseesi? (Lisäinfo: Pohdi, kuinka hyvin rahasi riittävät kaikkiin tarpeisiisi ja menoihisi.)
8. Kuinka tyytyväinen olet omien taitojesi kehittämiseen? (Lisäinfo: Taitojen kehittäminen tarkoittaa esimerkiksi mukavien asioiden harrastamista tai mieluisan työn tekemistä.)
9. Kuinka tyytyväinen olet itseesi? (Lisäinfo: Itsetuntoon kuuluvat esimerkiksi luottaminen itseensä ja itsensä arvostaminen.)
10. Kuinka tyytyväinen olet elämääsi? (Lisäinfo: Mieti elämääsi kokonaisuutena.)
11. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? Täysin työkyvytön – Työkyky parhaimmillaan
12. Miltä tulevaisuus näyttää työpaikan saamisen suhteen? Hyvin epävarmalta – Hyvin varmalta.

Täsmätyökykyisille suunnattu 3X10D-elämäntilannemittari on tarkoitus ottaa koekäyttöön digitaalisesti keväällä 2025. Siinä hyödynnetään Diakin kehittämää ZekkiPro-järjestelmää (Diak, i.a.), joka perustuu kansallisesti ja kansainvälisesti palkitun Zekki.fi-digipalvelun käyttäjäystävälliseen käyttöliittymään.

Käytännössä ZekkiPro on digitaalinen palvelu, jonka avulla ammattilainen tai organisaatio voi helposti hyödyntää 3X10D-elämäntilannemittaria asiakastyössään. Samalla ZekkiPro kerryttää organisaatiolle tietoa siten, että se mahdollistaa ajantasaisen tiedon kokoamisen asiakkaan tilanteesta ja hyvinvoinnin muutoksista. ZekkiPron systemaattinen käyttö mahdollistaa myös toiminnan vaikuttavuuden arvioinnin organisaatiosalla.

Digitaalisen järjestelmän käyttöönotto mahdollistaa testaajajoukon laajentamisen. Samalla kerätään laajempaa – myös tilastollista – tietoa mittarin toimivuudesta ja täsmätyökykyisten työllistymiseen liittyvistä tarpeista.

Vuoden 2025 alusta alkaen koordinaatiohankkeen toimijat voivat hyödyntää digitaalista työvälinettä tukiessaan täsmätyökykyisiä työnhakijoita. Mittari on myöhemmin käytettävissä myös koordinaatiohankkeen tukemissa (ESR-)projekteissa osoittamassa hankkeiden vaikutuksia täsmätyökykyisten hyvinvoinnin ja työllistymisen tukijoina. Vuosina 2025–2027 digitaalista välinettä jatkokehitetään täsmätyökykyisten henkilöiden itsensä käytettäväksi digitaaliseksi sovellukseksi,

joka mahdollistaisi hyvinvoinnin itsearvion sekä tiedon ja ohjauksen tilanteeseen sopivista tukimahdollisuuksista.

Vaikuttavasti eteenpäin työllistymisen polulla

Työllisyyden vahvistamiseksi ja työvoimapulan helpottamiseksi halutaan, että työelämään pääsisivät nekin, joiden työkyky ei ole sataprosenttinen. Silloin tarvitaan paitsi työelämän joustoja ja muutoksia myös erilaisia tukimuotoja täsmätyökykyisille henkilöille työllistymiseen ja työllistymisen edellytysten vahvistamiseen. Tarpeet voivat olla monenlaisia, joten ihmisen elämää tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti hänen omasta tilanteestaan ja lähtökohdistaan käsin. Tähän 3X10D-elämäntilannemittari sekä kehitteillä oleva digitaalinen hyvinvoinnin itsearvio tukipalvelusuositukseen tuovat välineen.

Samaa välinettä voidaan hyödyntää myös palveluissa, joissa tehdään työtä täsmätyökykyisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi ja työllistymisen edellytysten vahvistamiseksi. On tärkeää tunnistaa kunkin tarpeet, jotta henkilöiden työllistymistä voidaan tukea asiakaslähtöisesti ja tavoitteellisesti. Samoin on tärkeää tehdä näkyviksi palvelun avulla aikaansaadut vaikutukset sekä osoittaa henkilön eteneminen työllistymisen polulla.

LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.). *DiakHub. ZekkiPro-digijärjestelmällä vaikutavuutta hyvinvointityöhön*. Saatavilla 29.11.2024 <https://diakhub.fi/palvelut/ajantasainen-tilannekuva-hyvinvoinnista-zekki-pro/>
- Blomgren J., & Perhoniemi R. (22.1.2025). *Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu – kehityksen taustalla useita yhtä aikaa vaikuttavia tekijöitä*. Tutkimusblogi. Kela tietotarjotin. tutkimusblogi. <https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/1014063/mielenterveyden-hairioista-johtuvien-sairauspoissaolojen-kasvu-jatkuu-kehityksen-taustalla-useita-yhta-aikaa-vaikuttavia-tekijoita>
- Elovainio, M., Laaksonen, M., Kainulainen, S., Aalto, A.-M., Jääskeläinen, T., Rissanen, H., & Koskinen, S. (2022). Association of short poor work ability measure with increased mortality risk: a prospective multicohort study. /, 12:e065672. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-065672>
- Eläketurvakeskus (i.a.). *Työkyvyttömyyseläkkeet ja työkyky*. Saatavilla 15.10.2024 <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tutkimus/tutkittua-tietoa-elaketurvasta/tyokyvyttömyyseläkkeet-ja-tyokyky/>
- Hynninen, Y., Lahelma, M., Rissanen, A., Voltti, S., Patja, K., Posa, M., Torkki, P., Reijula, K., & Leskelä, R.-L. (2023). Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt aiheuttavat valtaosan työterveyshuollon kustannuksista. *Lääkärilehti*, 78:e34248. <http://www.laakarilehti.fi/e34248>
- 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). Talentia ja Sosiaalityön tutkimuksen seura. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/b80d291c-da86-11ec-a560-00155d64030a>
- Jämsén, P., & Ranki, S. (toim.) (2021). *Millä hinnalla? Osaamisen kehittämisen vaihtoehtokustannukset*. (Sitran selvityksiä 186). Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/milla-hinnalla/>

- Kainulainen, S., Paananen, R., Ketola, R., & Porko, P. (2023a). *Osallisuutta ja vaikuttavuutta vahvistavat 3X10D-elämäntilannemittarit*. (Diak Puheenvuoro 44). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023041236130>
- Kainulainen, S., Elovainio, M., Laaksonen, M., Jääskeläinen, T., Rissanen, H., & Koskinen, S. (2023b). Self-rated work ability as a risk factor for disability retirement. *European Journal of Public Health*, 33(5):828–833. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad121>
- Kansaneläkelaitos. (2024). *Kelan tietotarjotin. Valitut tiedot raportille Suomen työkyvyttömyyseläkkeensaajat sairauden mukaan*. Tieto haettu 15.10.2024. <https://tietotarjotin.fi/tilastodata/988121/avoin-data-suomen-tyokyvyttömyyseläkkeensaajat-sairauden-mukaan>
- Laaksonen, M., Blomgren, J., & Perhoniemi, R. (10.9.2021). Mielenterveyssyistä alkavat eläkkeet ovat yleistyneet nuorilla mutta vähentyneet vanhemmissa ikäryhmissä. *Lääkärilehti*, 79(36), 1889–1897. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/mielenterveyssyista-alkavat-elakkeet-ovat-yleistyneet-nuorilla-mutta-vahentyneet-vanhemmissa-ikaryhmissa/>
- Laaksonen, M., Elovainio, M., Kainulainen, S., Leinonen, T., Jääskeläinen, T., Rissanen, H., & Koskinen, S. (2022). Changes in healthy and unhealthy working life expectancies among older working-age people in Finland, 2000–2017, *European Journal of Public Health*, 32(5), 729–734. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckac119>
- Live-säätiö. (i.a.) *Tietoa täsmätyökykyisyydestä*. Saatavilla 15.10.2024 <https://www.livesaatio.fi/tietoa-meista/mita-on-tasmatyokyky>
- Luthans, F. & Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital. Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Maunu T., Räisänen H., & Tuomaala M. (2023). *Pitkä työttömyys*. (TEM-analyyseja 114/2023). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-834-9>
- Paananen, R., & Teittinen, O. (26.6.2021). TE-palveluissa on tärkeä vahvistaa työllistymisen edellytyksiä. *T&Y*, (2). <https://labore.fi/t&y/te-palveluissa-on-tarkeaa-vahvistaa-tyollistymisen-edellytyksia/>
- Paananen, R., Alanko, R., & Kainulainen, S. (2021). Digitaalinen Zekki-palvelu yhdistää nuorten tarpeet ja tarjolla olevan tuen. *Kasvun tuki*, 1(1). <https://doi.org/10.61259/kt.126973>
- Sipilä, N., & Appelqvist-Schmidlechner, K. (2024). *IPS Sijoita ja valmenna - työhönvalmennus mielenterveyden häiriöön sairastuneiden työllistymisen tukena: Arviointitutkimus toimintamallin käyttöönotosta, soveltuvuudesta ja koetusta vaikuttavuudesta*. (Raportti 1/2024). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-240-2>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2024). *IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke*. Saatavilla 29.11.2024 <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen*. Saatavilla 29.11.2024 <https://rakennerahastot.fi/valtakunnalliset/tyollisyys/yhteiskunnallisten-yritysten-liiketoimintaedellytysten-parantaminen>
- Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Mayer, M., Nyman, J., Sillanpää, K., Spangar, T., Ålander, T., & Yli-Koski, M. (2024). *Ohjaamot - monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria. Tutkimus monialaisen yhteistyön vaikuttavuudesta nuorten työllistymistä edistävissä palveluissa*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja 2020:13). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-932-5>

Marika Lehtonen, Elina Roiha, Sakari Kainulainen ja Julia Sahramäki

KOULUTERVEYDENHOITAJAT NUORTEN HYVINVOINNIN TUKENA

Digitaalisten välineiden käyttö ja toiminnan tuloksellisuuden arviointi ovat nousseet aivan viime vuosina yhä suuremman kiinnostuksen kohteiksi esimerkiksi resurssien tarkemman käytön edistämiseksi. Muun muassa digitaalisuuden ja vaikuttavuuden vahvistamista tuetaan sosiaali- ja terveysministeriön (2024) Kansallinen palvelureformi -ohjelmalla. Myös Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) on kehittämässä palveluita näistä lähtökohdista käsin esimerkiksi 3X10D-elämäntilannemittarilla ja sitä hyödyntävällä ZekkiPro-järjestelmällä.

Lähtökohta ja tutkimuksen tarkoitus

3X10D-elämäntilannemittaria on kehitetty vuodesta 2015 alkaen, ja siitä on esimerkiksi kouluterveydenhoitajien kanssa kehitetty erilaisia versioita tukemaan monialaista ja -ammattillista työtä (Juutinen & Kainulainen, 2017; Kainulainen, 2019). Vuosien aikana mittaria on hyödynnetty varsin laajalti erilaisissa hankkeissa, tutkimuksissa ja asiakastyössä (Kainulainen ym., 2023). Diak on hyödyntänyt mittaria digitalisoimalla sen suosittuun, nuorille suunnattuun Zekki.fi-sivustoon (Paananen ym., 2021), missä siihen on tutustunut arviolta 150 000 käyttäjää.

Vuonna 2024 Zekki.fi-sivuston pohjalta kehitettiin ZekkiPro-järjestelmä ammattimaiseen käyttöön (Diak, i.a.). ZekkiPro mahdollistaa 3X10D-elämäntilannemittarin eri versioiden digitaalisen hyödyntämisen esimerkiksi kouluterveydenhuollossa. Tarkemman asiakasymmärryksen saamiseksi muodostettiin ylemmän ammattikorkeakoulututkimnon (YAMK) opiskelijoista opinnäyte-

ryhmä, johon koottiin aihepiiristä kiinnostuneita opiskelijoita. Tässä artikkelissa kuvattavat kokemukset pohjautuvat yhteen valmistuneista opinnäytetöistä.

Tutkimuksen (Lehtonen & Roiha, 2024) tarkoituksena oli muodostaa koulu-terveydenhoitajia haastatteleamalla kokonaiskuva nuorten hyvinvoinnin tilasta Kymenlaakson kouluterveydenhuollossa sekä selvittää, millaisia käytäntöjä kouluterveydenhuollossa jo on nuorten hyvinvoinnin kartoittamiseen. Lisäksi terveydenhoitajilta haluttiin kuulla, mitä mahdollisuuksia he näkevät 3X10D-elämäntilannemittarin (Kainulainen ym., 2023) tuovan nuorten hyvinvoinnin edistämiseen oman työnsä näkökulmasta. Tarkoitus oli myös arvioida, voisiko 3X10D-elämäntilannemittarilla tukea nuorten palveluiden oikea-aikaista saamista. Lisäksi kiinnostavaa oli selvittää haastatteleamalla, olisiko 3X10D-elämäntilannemittarin tarjoamaa tietoa mahdollista hyödyntää koulun yhteisöllisen opiskeluhuollon tarpeisiin. Tässä artikkelissa kuvataan tehdyn opinnäytetyön tulosten pohjalta 3X10D-elämäntilannemittarin mahdollisuuksia ja kehittämiskohteita kouluterveydenhoitajien työssä.

Kouluterveydenhoitajat tapaavat nuoria arjessa

Nuorten hyvinvointi huolestuttaa laajasti tällä hetkellä niin Suomessa kuin muissakin kehittyneissä maissa kansainvälisesti. Nuorten, erityisesti nuorten tyttöjen, hyvinvointi on laskenut ja erilaiset mielen hyvinvoinnin oireet ovat lisääntyneet Suomessa viime vuosina (Gustafsson ym., 2023). Lasten ja nuorten huolestuttavat tulokset ovat nousseet esiin esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Kouluterveyskyselyssä (Helenius & Kivimäki, 2023). Mielenterveysyyt ovat myös aikuisilla yhä useammin sairauspoissaolojen syinä (Kansaneläkelaitos, 2024), mikä korostaa nuorten mielen hyvinvoinnin tukemisen merkitystä.

Koululaitos kattaa käytännössä kaikki lapset ja nuoret, joten se on luonteva paikka kohdata nuoria laidasta laitaan. Kouluterveydenhoitajat ovat opettajien lisäksi niitä aikuisia, jotka kohtaavat lapset ja nuoret kasvokkain ja kuulevat koululaisten ilot ja surut. Kouluterveydenhoitajien näkemyksien mukaan lasten ja nuorten mielenterveyttä tulisi edistää yhteiskunnan jokaisella tasolla (Savolainen ym., 2021). Nuorten mielen hyvinvoinnin laskevan kehityskulun vuoksi olisi tärkeää, että kouluterveydenhoitajilla olisi käytössään työkalu, jolla voisi kartoittaa nuorten hyvinvointia sekä saada tilastollisia havaintoja helposti hyödynnettävissä muodossa. Näin muutosten arviointi olisi mahdollista, muutokset olisivat vertailtavissa ja oman työn vaikuttavuutta nuorten terveyden edistämiseen olisi helpompi seurata. Kouluikäisen lapsen ja nuoren psykososiaalisen hyvinvoinnin tukeminen ja sitä uhkaavien riskitekijöiden tunnistaminen ovat koulussa toimi-

van terveydenhoitajan keskeisiä osaamisalueita (Haarala, 2022). 3X10D-mittari voisi mahdollisesti tukea terveydenhoitajan työtä myös uhkien tunnistamisessa.

Tutkimuksessa tarkasteltiin, miten 3X10D-elämäntilannemittari palvelisi parhaiten kouluterveydenhuollon tarpeita. Tutkimuksella tuettiin 3X10D-elämäntilannemittarin kehitystyötä lisäämällä tietoa sen käyttäjien eli kouluterveydenhoitajien työn erityispiirteistä. Tutkimuksen tulokset voivat hyödyttää myös tulevaisuudessa mittarin käyttöönoton eri vaiheissa hyvinvointialueilla.

Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kouluterveydenhoitajia. Ennen haastattelua terveydenhoitajille jaettiin sähköpostilla lisätietoa 3X10D-elämäntilannemittarista Powerpoint-diaesityksen muodossa. Esityksen tarkoituksena oli tukea haastattelua ja toimia sen pohjustajana. Tämä nähtiin tarpeelliseksi, sillä kaikille terveydenhoitajille 3X10D-elämäntilannemittari ei ollut entuudestaan tuttu. Diaesitys sisälsi tietoa 3X10D-elämäntilannemittarin kehityksestä sekä mittarin koostavista kysymyksistä. Esityksessä avattiin kyselylomakkeen tulosten tulkittaa kolmiportaisen liikennevalomallin avulla sekä kerrottiin lyhyesti mittarin eri käyttömahdollisuuksista ja kieliversioista. Powerpoint-esitys oli äänitetty, joten sitä pystyi katsomaan ja kuuntelemaan samanaikaisesti. Esitys jäi haastateltaville, ja he voivat palata siihen koska tahansa.

Haastattelut toteutettiin Kymenlaakson hyvinvointialueella toimivien kouluterveydenhoitajien kanssa kooten näiden havaintoja ja visioita. Kolmeen haastatteluun kutsuttiin yhteensä 14 yläkoululaisten kanssa työskentelevää kouluterveydenhoitajaa, joista 9 osallistui haastatteluun. Haastatteluiden osallistumisprosentiksi muodostui 64. Haastatteluiden voidaan siis ajatella edustavan alueen kouluterveydenhoitajien näkemyksiä.

Haastattelumuotona oli teemahaastattelu. Sen yleisinä teemoina olivat nuorten hyvinvointi, terveydenhoitajien työnkuva, työtavat ja yhteistyötahot, näkemykset 3X10D-elämäntilannemittarista sekä yhteisöllisen hyvinvointityön käytänteet. Haastattelut purettiin tekstiksi, koodattiin ja luokiteltiin sisällönanalyysin keinoin (ks. tarkemmin Lehtonen & Roiha, 2023).

Nuorten hyvinvointi kouluterveydenhoitajien näkemysten mukaan

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haettiin vastausta siihen, millainen nuorten hyvinvointi on kouluterveydenhoitajien näkemysten mukaan. Terveydenhoitajat tunnistivat nuorten matalaan hyvinvointiin ja huonovointisuuteen liittyviä

piirteitä ja olivat niiden suhteen hyvin yksimielisiä. Isoimpana huolena nähtiin nuorten mielenterveyshäiriöt. Huonovointisuus heijastuu erityisesti itsetuhoisuutena ja ahdistuksena, ja terveydenhoitajat olivat havainneet myös koulupudokkuuden lisääntyneen. Myös nuorten arkiympäristöllä koettiin olevan merkitystä hyvinvoinnin tilaan. Terveydenhoitajat olivat havainneet nuorten kuormittuvan tavallisesta arjesta aiempaa enemmän. Myös päihteillä, kaverisuhteilla ja kotitalanteella nähtiin olevan vaikutusta nuorten huonovointisuuteen.

Nuorten huonovointisuuden koettiin lisänneen kouluterveydenhoitajien työtä, ja sillä on vaikutusta esimerkiksi terveystarkastusten toteutumiseen. Isona haasteena terveydenhoitajat tunnistivat nuorten palveluiden piiriin pääsyn vaikeudet. Opiskeluhuollon resurssipula ja kuormittuneet palvelut erityisesti mielenterveyshäiriöiden hoidossa kuormittavat myös terveydenhoitajien työtä. Byrokratia ja palvelurakenteet ovat terveydenhoitajien mukaan osittain vaikeuttamassa nuorten palveluihin hakeutumista ja pääsyä.

Käytännöt nuorten hyvinvoinnin kartoittamiseen ja tukemiseen

Toisella tutkimuskysymyksellä tutkittiin, millaisia käytäntöjä kouluterveydenhuollossa on nuorten hyvinvoinnin kartoittamiseen ja tukemiseen. Terveydenhoitajat kokivat oman perustyönsä terveystarkastusten parissa sekä nuorten kohtaamisen kouluilla tärkeäksi ja nuorten hyvinvointia tukevaksi. Terveydenhoitajien tulisi olla kouluilla nuorten saavutettavissa, ja he tarjoavat nuorille mahdollisuutta päästä vastaanotolle myös ilman ajanvarausta. Tärkeänä pidettiin myös kodin ja koulun välistä yhteistyötä: huoltajiin ollaan yhteydessä ainakin etänä. Terveydenhoitajat kokivat, että onnistuneen kohtaamisen taustalla on luottamuksellisen yhteyden muodostaminen nuoren kanssa. Jotta nuoria voidaan motivoida terveytensä ja hyvinvointinsa edistämiseen, heidät täytyy tuntea ja yhteyden muodostumiselle tulee antaa riittävästi aikaa.

Mittareiden käytöllä ja mittauksilla pystytään kouluterveydenhuollossa seuraamaan terveyden ja hyvinvoinnin muutoksia. Tarjolla onkin runsaasti erilaisia, pääasiassa diagnosoivia ja oirekeskeisiä mittareita sekä niihin liittyviä hyviä käytänteitä (ks. Aalto-Setälä ym., 2020). Kouluterveydenhoitajat tekevät myös tiivistä yhteistyötä omien lähitukiverkostojensa kanssa, mikä koettiin hyvin arvokkaaksi ja nuorten hyvinvointia edistäväksi.

Tärkeimpänä yhteistyötahona terveydenhoitajat nostivat esille koulukuraattorin. Esiin nousi myös psykologin tarve – psykologin palveluiden puuttuminen heijastuu terveydenhoitajien työhön kannattelukäynteinä ja mielenterveystyön

lisääntymisenä. Tiivis yhteistyö Kymenlaakson hyvinvointialueen nuorille suunnatun Nuorten matala -yksikön kanssa koettiin tärkeäksi ja toimivaksi, vaikkakin ruuhkautumista oli havaittu myös siellä. Terveydenhoitajat osallistuvat yhteisölliseen hyvinvointiryhmään oman alansa edustajina ja tuovat ammattitaitoaan ryhmän avuksi. He kokivat osallistumisensa tärkeäksi, sillä he tuovat ryhmän tietoon terveystarkastuksista yleisellä tasolla esiin nousseita ilmiöitä. Konkreettista dataa terveydenhoitajat eivät kuitenkaan juurikaan kerää yhteisöllistä hyvinvointiryhmää varten. Osa terveydenhoitajista osallistuu myös muuhun yhteisölliseen työhön kouluilla, kuten hyvinvointituntien pitämiseen yhdessä muun opiskeluhuollon kanssa.

3X10D-elämäntilannemittarin soveltuvuus nuorten hyvinvoinnin edistämiseen

Kolmannella tutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää, miten 3X10D-elämäntilannemittari soveltuu nuorten hyvinvoinnin edistämiseen kouluterveydenhuollossa kouluterveydenhoitajien näkemysten mukaan. Terveydenhoitajat odottivat 3X10D-elämäntilannemittarin käyttöönottoa ja toivoivat sen tehostavan omaa työtään. Mittarin uskottiin tukevan työn kehittämistä ja yhtenäistävän työskentelytapoja laajan hyvinvointialueen sisällä. Terveydenhoitajat ajattelivat mittarin myös yhdenvertaistavan nuorten palvelukokemusta. Lisäksi isompi osa nuorista saataisiin paremmin vastaamaan mittariin sen helppokäyttöisyyden ja digitaalisuuden vuoksi. Elämäntilannemittarin kysymysten uskottiin toimivan hyvin puheeksioton tukena ja antavan myös nuorille itselleen mahdollisuuden tuoda ilmi asioita omasta hyvinvoinnistaan moniulotteisesti.

Ratkaistavina haasteina terveydenhoitajat pitivät tietojen siirtoa sähköiseltä lomakkeelta potilastietojärjestelmään; sen haluttaisiin toteutuvan mahdollisimman kevytrakenteisesti. Myös vuosikellon mukainen ajoitus herätti paljon keskustelua ja pohdintaa siitä, sopisiko elämäntilannemittari peruskoulua paremmin toisen asteen opiskelijoille. Terveydenhoitajat uskoivat mittarin kuitenkin toimivan hyvin 9. luokkien tarpeeseen. Se, toimiiko mittari yksittäisenä mittarina ja ovatko sen kysymykset riittävän yksiselitteisiä 9.-luokkalaisille, ratkeaa vasta käyttöönoton aikana.

Tulosten reflektointia kouluterveydenhoitajien kanssa – ideoita jatkokehittämiseen

Tutkimushaastatteluista nousseita keskeisiä tuloksia esiteltiin Kymenlaakson hyvinvointialueella kouluterveydenhoitajille ja heidän esihenkilöilleen maaliskuussa

2024. Tulosten esittelyn yhteydessä koottiin terveydenhoitajien ajatuksia mittarin käytön kehittämistä ja arvioinnista. Keskustelun lisäksi terveydenhoitajia pyydettiin kirjoittamaan ajatuksiaan lyhyeen digitaaliseen kyselyyn. Heillä oli aikaa vastaamiseen tulosten esittelyn yhteydessä. Tähän päädyttiin, jotta mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Esityksen jälkeen myös niitä terveydenhoitajia, jotka eivät olleet päässeet paikalle tulosten esittelytilaisuuteen, pyydettiin vastaamaan kyselyyn. Kysely pidettiin auki kolme päivää, ja siihen saatiin vastauksia yhteensä yhdeksältä terveydenhoitajalta.

Kyselyyn vastanneille terveydenhoitajille ei ollut selvää, miten 3X10D-elämäntilannemittarin käytön vaikuttavuutta on tarkoitus arvioida jatkossa. Kahdeksan yhdeksästä vastaajasta kertoi, että mittarin vaikuttavuuden arviointia ei ole mietitty etukäteen. Yksi vastaaja osasi kertoa, että elämäntilannemittarin vaikuttavuutta on suunniteltu arvioitavan keräämällä terveydenhoitajilta palautetta mittarin käyttökokemuksista ja että esihenkilöt ovat mukana mittarin käytön arvioinnissa. Yhteisöllisen työn tukena terveydenhoitajat vastasivat käyttävänsä mittaria todennäköisimmin nuorten ohjaamisessa oikealle ammattilaiselle. Lisäksi 3X10D-elämäntilannemittarin uskottiin olevan tukena hyvinvointituntien suunnittelussa. Myös nuorten osallisuuden nähtiin lisääntyvän mittarin käytön myötä.

Asteikolla yhdestä viiteen terveydenhoitajat arvioivat mittarin hyödyttävän koko koulun hyvinvointia keskiarvolla 3,33. Terveydenhoitajista kaksi kolmasosaa koki, että elämäntilannemittarin vastauksien siirto sähköiseltä lomakkeelta oppilaan potilastietoihin on pystytty ratkaisemaan omassa organisaatiossa. Vastaukset kopioidaan terveydenhoitajien mukaan sellaisinaan potilastietojärjestelmään. Tähän ei kuitenkaan oltu täysin tyytyväisiä, sillä tekstistä toivottiin lyhyempää tiivistelmää ja ulkoasultaan selkeämpää kokonaisuutta.

Pohdinta ja johtopäätökset tutkimuksen tuloksista ja tekemisestä

Tutkimus on tehty ensisijaisesti Kymenlaakson kouluterveydenhoitajien näkökulmasta ja hyödyttämään heidän organisaatiotaan, mutta se antaa arvokasta tietoa terveydenhoitajien työnkuvasta ja 3X10D-elämäntilannemittarin yläkoululaisille soveltuvuuden arvioista myös muille toimijoille ja kehittäjille. YAMK-opinnäytetyöllä on pyritty rohkaisemaan kohdeorganisaatiota kehittämään omaa työtään ja mahdollistettu kouluterveydenhoitajien osallisuuden lisääminen oman työnsä kehittämisessä. 3X10D-elämäntilannemittarin käytön arviointi on tärkeää, jotta havaitaan, millaista hyötyä mittarista on terveydenhoitajien työn kannalta sekä

nuorten hyvinvoinnin tunnistamisessa ja edistämisessä. Päätösten ja arvioiden tekeminen suuntaan tai toiseen on helpompi toteuttaa, jos niiden tueksi on osoittaa vaikuttavuuteen pohjautuvaa näyttöä. Vapaaehtoisuus tukee työn kehittämisen mielekkyyttä, ja haastatteluissa terveydenhoitajat toivatkin ilmi, miten tärkeää on, että mittarin käytön soveltamiseen on mahdollista vaikuttaa myös itse. Tämä toive koskee varmasti myös mittarin käytön kehittämistä omassa organisaatiossa.

Tulokset tukevat 3X10D-elämäntilannemittarin kehitystyötä tarkentamalla, millaista terveydenhoitajan työ on nykyään ja millaisiin tarpeisiin mittaria tulee kehittää. On tärkeää, että mittarin käyttäjien ääntä kuullaan kehitystyön eri vaiheissa, jotta voidaan kulkea kohti yhteistä määränpäättä. Tietoa 3X10D-elämäntilannemittarin hyödyistä ja mahdollisuuksista on tärkeää levittää myös muille hyvinvointialueille, ja siinä voidaankin hyödyntää tätä opinnäytetyötä. Kun 3X10D-elämäntilannemittarin tunnettuus ja käyttäjämäärät kasvavat myös ammattilaisten keskuudessa, on hyvä pohtia mittarin yhteiskehittämistä terveydenhuollon tarpeisiin.

Kouluterveydenhuollon kehittämisen kannalta olisi tarpeen kokemusten karttuessa jakaa tietoa ja hyviä käytäntöjä. Terveydenhoitajille on tärkeää selkeyttää, miten 3X10D-elämäntilannemittarin käyttöä ja soveltuvuutta heidän työhönsä on jatkossa suunniteltu arvioitavan. Terveydenhoitajien oma toive oli, että he saisivat vaikuttaa mittarin käyttöön omassa työssään.

Kyselyyn vastanneet terveydenhoitajat kokivat, että selkeälukuinen tiivistelmä tai yhteenveto keskeisistä tuloksista palvelisi heitä nykyistä paremmin. Konkreettinen apu terveydenhoitajien 3X10D-elämäntilannemittarin käyttömukavuuden parantamiseksi olisi selkeän kirjauspohjan luominen muutoinkin käytössä olevaan potilastietojärjestelmään. Näin mittarilla kerätty tieto voitaisiin siirtää asiakkaan tietoihin yhdenmukaisesti.

Kymenlaakson terveydenhoitajille ja esihenkilöille esitettiin opinnäytetyön tuloksia esiteltäessä ajatus, että 3X10D-elämäntilannemittaria voitaisiin hyödyntää myös opiskeluhuollon yhteisöllisen työn tukena. Yhteistyö eri toimijoiden välillä ja opiskeluhuollon yhteinen työskentely koulun arjessa keventäisivät kaikkien työkuormaa ja auttaisivat varmasti uusien työmenetelmien löytämisessä ja näkökulmien esiin nousemisessa. Yhteistyötä ovat vaikeuttaneet tietosuojakäytännöt ja tietojärjestelmien integraatiot, mutta lainsäädäntöä ollaan uudistamassa, mikä tulee jo lähiaikoina helpottamaan tiedon vaihtamista toimijoiden kesken (Huovila, 2024). Lisäksi työntekijöiden väliselle keskustelulle työn vaikuttavuudesta ja kehittämisestä tulisi järjestää aikaa.

Terveydenhoitajat arvioivat hyödyntävänsä 3X10D-elämäntilannemittaria oman perustyönsä lisäksi nuorten ohjaamisessa oikealle ammattilaiselle ja hyvinvointituntien suunnittelussa. He uskoivat 3X10D-elämäntilannemittarin hyödyttävän koko koulun hyvinvointia.

Aiempien kokemusten perusteella olisi mielekästä muodostaa tutkijaryhmiä, joissa työskentelisi eri tutkijavaiheessa olevia henkilöitä. Korkeakoulun tasolla tämä tarkoittaisi esimerkiksi tutkijoiden toimimista ohjaajina YAMK-opinnäytetöissä ryhmämuotoisesti (Kainulainen ym., 2024). Myös tässä raportoidussa opinnäytetyössä kokemukset olivat samansuuntaisia. Tutkijoilla oli vahva ymmärrys arvioitavasta työvälisestä, opiskelijoilla taas vahva kokemus ja ymmärrys siitä toimintaympäristöstä, jossa uutta työvälinettä käytettiin. Opiskelijat kommentoivatkin kokemustaan seuraavasti:

Opinnäytetyön tekeminen Diakin tutkijoiden ja kehittäjien kanssa oli ensin hieman jännittävää... Meillä molemmilla opinnäytetyötä tehneillä on hyvin vahva tieto ja taito... oman työtaustamme puolesta.

Tasavertaisessa yhteistyössä eri osapuolet näyttävät olevan samaan aikaan antavana ja saavana osapuolena, mikä näkyy opiskelijan kommentissa yhteistyöstä:

Oli hienoa saada mentorointia paljon tutkimusten parissa työskennelleiltä tutkijoilta/kehittäjiltä ja tulla kohdatuksi osana tiimiä.

Vastavuoroisesti opinnäytetyöstä saatujen tulosten ja johtopäätösten perusteella tutkijat ja kehittäjät saivat tärkeää tietoa mittaria käyttävien toiveista ja ajatuksista. Tämä tuo lisäymmärrystä tutkijoiden kehittämistyöhön. TKIO-toiminta – tutkimuksen, kehityksen, innovaatioiden ja opetuksen yhdistäminen hedelmälliseksi prosessiksi – tuo selvästi lisäarvoa oppilaitokselle, sen henkilökunnalle ja opiskelijoille.

LÄHTEET

- Aalto-Setälä, T., Huikko, E., Appelqvist-Schmidlechner, K., Haravuori, H. & Marttunen, M. (2020). *Kouluikäisten mielenterveysongelmien tuki ja hoito perustason palveluissa. Opas tutkimiseen, hoitoon ja vaikuttavien menetelmien käyttöön.* (Ohjaus 6/2020). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-131-3>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.). *ZekkiPro-digijärjestelmällä vaikuttavuutta hyvinvointityöhön.* Saatavilla 22.11.2024. <https://diakhub.fi/palvelut/ajantasainen-tilannekuva-hyvinvoinnista-zekki-pro/>
- Gustafsson, J., Kulmala, M., Lahti, H., Lyyra, N., Markkanen, I., Ng, K., Ojala, K., Paakkari, L., Paakkari, O., Puupponen, M., Simonsen, N., Tynjälä, J., Villberg, J., & Välimaa, R. (2023), *Koululaisten terveys ja muuttuvat haasteet 2022: WHO-Koululaistutkimus 40 vuotta.* (JYU Reports 25). Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9753-3>
- Haarala, P. (2022). *Terveydenhoitajan ammatilliset osaamisvaatimukset.* (Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. TAITO-sarja 92). Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-341-1>
- Helenius, J. & Kivimäki, H. (2023). Lasten ja nuorten hyvinvointi - Kouluterveyskysely 2023. (Tilatoraportti 48/2023). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20230913124224>
- Huovila, M. (2024). *Vihdoin valoa tunnelin päässä asiakastietojen käsittelyssä sote-integroituneissa palveluissa?* Saatavilla 22.11.2024 <https://nordichealthcaregroup.com/fi/nhg-nakokulmia/>
- Juutinen, A-M. & Kainulainen, S. (2017). Moniammatillisesta yhteistyöstä digitaaliseksi ja monialaiseksi asiakastyöksi. Teoksessa P., Malin, K., Nousiainen, & Maria Tapola-Haapala (toim.), *Tutkiva sosiaalityö. Sosiaalityö digitalisoituvassa maailmassa* (s. 38-53). Talentia ja 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., Paananen, R., Ketola, R., & Porko, P. (2023). *Osallisuutta ja vaikuttavuutta vahvistavat 3X10D-elämäntilannemittarit.* (Puheenvuoro 44). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023041236130>
- Kainulainen, S., Paananen, R., & Määttä, A. (2024). Temaattiset opinnäytetyöryhmät yhteiskehittämisen alustoina. Teoksessa J. Helminen, & M. Valtonen (toim.), *Diak Master School - Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2023.* (Diak Vuosikirja - Diak Yearbook 3). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-436-7>
- Kansaneläkelaitos. (19.1.2024). *Tietopaketti: sairauspoissaolot.* Saatavilla 31.10.2024 <https://tietotarjotin.fi/tietopaketti/2699253/tietopaketti-sairauspoissaolot>
- Lehtonen, M. & Roiha, E. (2024). *Nuorten hyvinvoinnin edistäminen kouluterveydenhuollossa: kouluterveydenhoitajien näkemyksiä Kymenlaakson hyvinvointialueella* [YAMK-opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202404227146>
- Savolainen, O., Sormunen, M., & Turunen, H. (2021). Public health nurses' perceptions on promotive and risk factors for children's mental health: A qualitative interview study. *Journal of Advanced Nursing*, 77, 4815-4826. <https://doi.org/10.1111/jan.14987>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). *Kansallinen palvelureformi.* Saatavilla 22.11.2024. <https://stm.fi/kansallinen-palvelureformi>

Joakim Zitting, Matias Andersson, Varpu Wiens ja Sakari Kainulainen

HUONO-OSAISUUS SUOMESSA -KARTTASOVELLUKSEN HYÖDYNTÄMINEN AVUN TARPEEN KOHDENTAMISESSA – CASE SUOMEN PUNAINEN RISTI

Eriarvoisuuden kaventaminen ja osallisuuden edistäminen edellyttävät tutkittuun tietoon perustuvaa hanketoimintaa ja päätöksentekoa. Olemme Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak) vastanneet tähän tarpeeseen kehittämällä Huono-osaisuus Suomessa -karttasovelluksen. Tässä artikkelissa esitellään karttasovellusta sekä sitä, miten Suomen Punainen Risti (SPR) on hyödyntänyt sovelluksen tietoja toiminnassaan.

Huono-osaisuus näkyväksi karttojen avulla

Diakissa kehitettyyn Huono-osaisuus Suomessa (HOS) -karttasovellukseen on koottu Terveystietokeskuksen (THL), Tilastokeskuksen ja Kansaneläkelaitoksen (Kela) tilastoja usean vuoden ajalta. Sovellus esittää tiedot helposti omaksuttavassa visuaalisessa muodossa ja tuo esille huono-osaisuutta alueellisenä ilmiönä. Tähän ilmiöön vastaamiseksi tarvitaan eri tahojen yhteistyötä sekä kohdennettuja palveluita ja muuta auttamistoimintaa.

Suomen kaltaisessa suuressa maassa kartat ovat tärkeä keino visualisoida erilaisia organisaatioiden suoriutumista kuvastavia tilastoja. Uuden tiedon omaksuminen on yleensä nopeinta visuaalisessa muodossa. Kuvien avulla voidaan tehdä ymmärrettäviksi asioita ja toimintaa, joita silmä ei voi nähdä tai jotka tapahtuvat

kaukana omista kokemuksista. Karttojen avulla erilaiset abstraktit käsitteet, kuten hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen tai huono-osaisuus, saadaan tehtyä näkyviksi ja yhdistettyä maantieteelliseen tilaan. (Tervonen & Alastalo, 2024.)

Tässä artikkelissa esittelemme karttasovelluksen taustaa ja erilaisia hyödyntämistapoja sekä kerromme, miten SPR on omassa auttamistoiminnassaan hyödynnyt sovelluksen tietoja. Artikkelin tarkoituksena on tuoda esille, miten tällaisella yhteistyöllä saadaan vietyä kohdennettua tietoa paikallistasoisen auttamistoinnin tueksi, minkä avulla saadaan kavennettua sosiaalista eriarvoisuutta.

Mistä karttasovelluksessa on kyse?

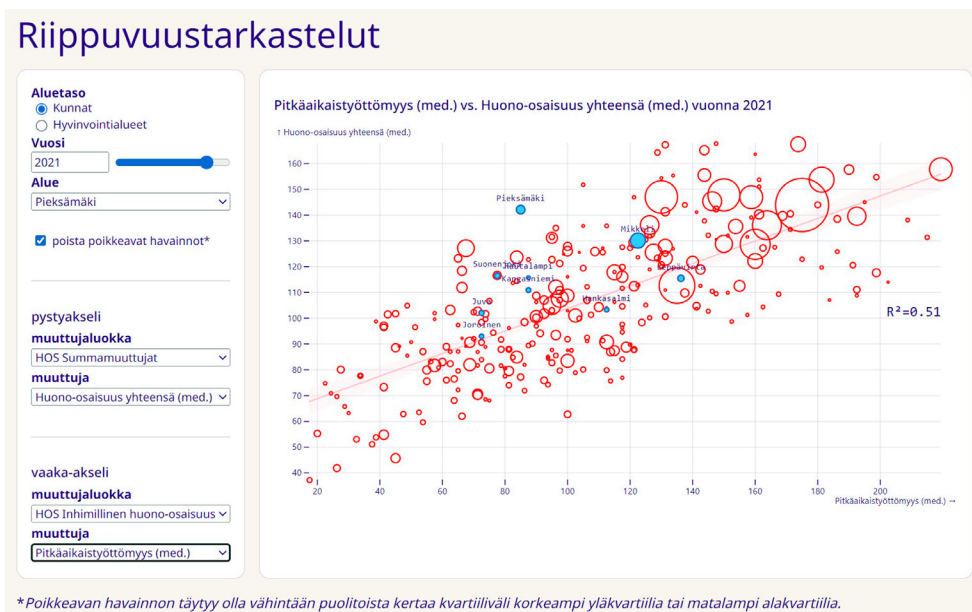
Sovellus sai alkunsa THL:n ja Diakin yhteisesti toteuttamassa Sokra-hankkeessa (Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke). Siinä Diak vastasi toiminnasta Itä- ja Pohjois-Suomessa. Diakin tavoitteena oli tutkia huono-osaisuutta ja tukea hankkeita sen torjumiseksi. (Kainulainen ym., 2023.)

Osana tätä työtä koottiin huono-osaisuutta käsittelevää hajanaista tilastotietoa ja kehitettiin välineitä sen esittelemiseksi. Merkittävä saavutus oli esittää huono-osaisuus inhimillisen, sosiaalisen ja taloudellisen ulottuvuuden kautta. Inhimillinen ulottuvuus pitää sisällään yksilön ongelmia, kuten työttömyyttä, koulutuksen ulkopuolisuutta ja pienituloisuutta. Sosiaalinen ulottuvuus kuvastaa huono-osaisuuden heijastumista muihin ihmisiin muun muassa rikosten ja lastensuojelun tarpeen kautta. Taloudellinen ulottuvuus taas kuvastaa huono-osaisuudesta koituvia kustannuksia, kuten mielenterveyspalvelujen käyttöä, lastensuojelun kustannuksia ja työmarkkinatuen kuntaosuuksia. (Kainulainen ym., 2020, 2023.)

Tätä jäsentelyä voidaan kutsua huono-osaisuuden määrällistämiseksi ja yhteismitallistamiseksi. Määrällistäminen on keskeistä organisaatioiden toiminnan ja siinä suoriutumisen visualisoinnissa. Sillä saadaan tehtyä näkyviksi ilmiöitä, jotka ovat aiemmin olleet näkymättömissä. Lisäksi tarvitaan yhteismitallistamista eli eri asioiden kokoamista yhdellä mittarilla mitattavaan muotoon. (Tervonen & Alastalo, 2024.) Määrällistämisen ja yhteismitallistamisen myötä huono-osaisuutta kuvastavia tilastotietoja saatiin koottua yhteen huono-osaisuusindikaattoreiksi ja -mittareiksi. Sokra-hankkeen alkuvaiheissa Sotkanet.fi-palvelusta koottuja tilastotietoja esitettiin kuvioiden ja taulukoiden avulla eri tilaisuuksissa. Tiedon visualisoimiseksi kaivattiin kuitenkin vielä parempaa tapaa, ja tähän tarpeeseen kehitettiin Huono-osaisuus Suomessa -karttasovellus. (Kainulainen ym., 2023.)

Karttasovellus on toiminut keväästä 2020 asti, ja sitä on kehitetty koko ajan. Kuluneina vuosina sovellukseen on lisätty Tilastokeskuksesta saatuja postinumerotason tietoja. Lisäksi käyttäjille on tarjottu mahdollisuus ladata alueprofileja,

joihin on koottu kaikki tietyn alueen huono-osaisuustilastot. Viimeisin päivitys tehtiin keväällä 2024, jolloin uudistettiin sovelluksen ulkoasu sekä lisättiin Kelan tilastotietoja ja uusia toimintoja, kuten eri muuttujien välisiä yhteyksiä esittävät riippuvuustarkastelut (Kuva 1). Tämä helpottaa huono-osaisuuteen vaikuttavien tekijöiden ja paikallisten erityispiirteiden tunnistamista.



Kuva 1. Esimerkki karttasovelluksen riippuvuustarkasteluista

Karttasovellus monipuolisen tiedon tuottajana

Julkisessa keskustelussa puhutaan paljon terveyseroista, mutta ihmisten hyvinvointi koostuu muustakin kuin terveydestä. Myös huono-osaisuus on paljon muutakin kuin heikkoa terveyttä. Tutkimuskirjallisuudessa huono-osaisuudella tarkoitetaan esimerkiksi kasautuvia hyvinvointivajeita eli yhtäaikaista talous-, terveys- ja sosiaalisia ongelmia (esim. Heikkilä, 1990; Laihiala, 2018). Karttasovelluksen huono-osaisuusindikaattorit täydentävät kansallista terveysindeksiä, joka keskittyy huono-osaisuuden terveysulottuvuuteen.

Sivuston erityispiirteenä muihin kotimaisiin tilastopalveluihin (esim. sotekuva.fi tai www.hyvinvointivaje.fi) verrattuna on, että tietoja löytyy hyvinvointialueiden lisäksi kunta- ja postinumerotasoilta. Hyvinvointialueiden tilastot peittävät alleen suuria kuntien välisiä eroja. Samoin kuntatason tilastot häivyttävät alleen kuntien sisäisiä eroja, jotka voivat olla suuria etenkin kuntaliitoskunnissa. Palvelujen kohdentamiseksi on kuitenkin olennaista tuntea paikalliset olosuhteet ja erityispiirteet.

Myös muualla maailmassa on vastaavanlaisia karttapalveluita. Esimerkiksi Englannin ja Walesin Household Deprivation -kartta esittää terveysongelmien, työttömyyden, heikkojen asuinolojen ja vähäisen koulutuksen kasautumista eri asuinalueille (Office for National Statistics, i.a.). Yhdysvaltalainen Neighborhood Atlas taas näyttää sosioekonomista huono-osaisuutta väestötietoruuduittain. Palvelussa muun muassa tuloihin, koulutukseen ja työllisyyteen liittyviä tilastotietoja on koottu yhteen mittarilukemaan. (University of Wisconsin, i.a.)

HOS-karttasovellus eroaa näistä palveluista siinä, että tarjolla on laajasti erilaisia huono-osaisuuteen kytkeytyviä tilastotietoja eikä vain muutamaa indikaattoria. Lisäksi HOS-karttasovelluksen tiedot ulottuvat aina vuoteen 2010 asti, joten sillä saadaan esitettyä ajallisia kehityskulkuja. Ulkomaiset vastineet ovat kuitenkin edellä siinä, että ne esittävät tietoa maantieteellisesti hyvinkin tarkoilta väestötietoruuduilta, kun taas HOS-karttasovelluksen tarkin maantieteellinen taso on tällä hetkellä postinumerotaso. Tähän pyritään vastaamaan karttasovelluksen tulevaisissa päivityksissä.

Huono-osaisuus ilmiönä ei tunnista hallinnollisia rajoja. Sen vähentäminen vaatii moniulotteista lähestymistapaa, joka huomioi erilaiset huono-osaisuuden kehityspolut ja niihin vaikuttavat tekijät. Karttasovelluksen avulla voidaan muodostaa eri toimijoiden yhteinen näkemys tavoiteltavasta hyvinvoinnista. Pirullisten ongelmien hallinta edellyttää kuntalaisten kuulemista sekä kaikkien toimialojen yhteistyötä ja sitoutumista yhteisen vision löytymiseksi. Kyse ei ole pelkästään sosiaali- ja terveystalouksista vaan myös sivistys-, liikunta-, kulttuuri- ja teknisen toimialan palveluista. (Wiens ym., 2021.) Esimerkiksi kansalaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on sekä kuntien että hyvinvointialueiden vastuulla. Karttasivuston tarjoamalla tiedolla pyritäänkin helpottamaan sekä hyvinvointialueiden ja kuntien omaa työskentelyä että eri toimijoiden välisiä yhteistyötä.

Miten karttasivustoa on viime aikoina hyödynnetty?

Vuonna 2022 julkaistussa karttasivustoartikkelissamme toimme esille, miten tiedotusvälineet ovat hyödyntäneet karttasovellusta oman alueensa huono-osaisuustilanteen kuvaajana ja keskustelun herättäjänä (Kainulainen ym., 2023, s. 102). Tämän jälkeenkin tiedotusvälineet ovat hyödyntäneet sovellusta – joskus hyvin innovatiivisella tavalla. Esimerkiksi Länsiväylä-lehdessä oli tarkasteltu sen avulla, miten Veikkauksen peliautomaatteja on sijoitettu huono-osaisimmille asuinalueille (Oksa, 2023).

Myös karttasivuston hyödyntäminen informaatio-ohjauksen välineenä on

jatkunut sekä kuntien että hyvinvointialueiden tasolla. Esimerkiksi Lohjan kaupunki (2023) on hyödyntänyt sovelluksen postinumerotarkastelua uusimmassa hyvinvointisuunnitelmassaan ja Kuopion kaupunki (2022) on palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassaan vertaillut huono-osaisuustilannettaan naapurikuntiin. Varsinais-Suomen hyvinvointialue (2023) taas on hyödyntänyt karttasovellusta alueellisessa hyvinvointisuunnitelmassaan ja esittänyt sen avulla kuntiensa huono-osaisuustilannetta.

Kunnat ja hyvinvointialueet voivat hyödyntää sovelluksen tietoja Sähköinen hyvinvointikertomus -työkalun kautta, jonne Diak toimittaa huono-osaisuusindikaattoreiden tiedot (Kuntaliitto, 2022). Äskettäin myös THL on nostanut karttasovelluksen esille työkaluna, jota voi hyödyntää kuntien hyvinvointikertomusten tietolähteenä. Sovellusta voi THL:n mukaan käyttää etenkin eriarvoisuustiedon esittämisessä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [THL], i.a.)

Aiemmassa TKI-vuosikirjassa kuvasimme karttasovelluksen hyödyntämistä eri koulutuksissa (Kainulainen ym., 2023, s. 103). Sovellus on viime aikoina löytänyt tiensä myös opinnäytetöihin. Esimerkiksi eräässä Diakin sosiaalialan AMK-opinnäytetyössä vertailtiin kerättyä aineistoa karttasovelluksen tarjoamiin tietoihin ja pohdittiin karttasovelluksen merkitystä tilastollisena lähteenä täydentämässä kokemuserusteista tietoa (Korhonen, 2024).

Julkisen sektorin toimijoiden ja opetus- ja tutkimuslaitosten lisäksi karttasovellusta voivat hyödyntää toiminnassaan järjestöt. Seuraavaksi annamme tarkemman esimerkin siitä, miten SPR on hyödyntänyt karttasovellusta.

SPR:n auttamistoiminta

SPR on Suomen suurimpia kansalaisjärjestöjä. Punaisen Ristin tehtävänä sekä kotimaassa että ulkomailla on auttaa apua eniten tarvitsevia. Kotimaan toiminoissa SPR:n työssä korostuvat muun muassa terveyden edistäminen yhteistyössä paikallisten viranomaisten ja järjestöjen sekä muiden toimijoiden kanssa, yksinäisyyttä vähentävä ystävöityminen, ruoka-aputoiminta, jolla tavoitellaan kaikkein huono-osaisimpien tukemista, sekä maahanmuuttotyö. Lisäksi SPR työskentelee Suomessa muun muassa ensiaputoiminnan, valmiustyön, koulu- ja oppilaitosyhteistyön, rasminvastaisen toiminnan, humanitaarisen oikeuden ja kierrätyksen parissa, järjestää Nuorten turvatalojen toimintaa sekä ylläpitää veripalvelua.

SPR:n auttamistehtävän takia avun tarpeen ja väestötason haavoittuvuuksien tunnistaminen ja arviointi ovat avainasemassa työn suunnittelussa ja toiminnanohjauksessa. Rahallisten ja muiden resurssien jatkuvan niukkuuden vuoksi avun tarpeen arviointi on olennaista resurssien hyödyntämiseksi mahdollisimman

tehokkaasti. Tyypillisesti SPR arvioi paikallista avun tarvetta ja siinä tapahtuvia muutoksia muun muassa kyselyin, asiantuntijatyönä sekä tiiviissä yhteistyössä viranomaisten ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Julkisen ja muun ulkoisen tilastotiedon käyttö tuo arviointityöhön arvokkaan lisän, kun ison kuvan alueellisia eroja ja ajallisia muutoksia voidaan seurata suhteellisen vähäisellä työmäärällä (Paulus ym., 2018). Suurten aineistojen visualisointi kartoiksi tai muiksi kuvaajiksi toimii myös tehokkaana sisäisenä ja ulkoisena viestintäkeinona ja keskustelun pohjana. Tämä edistää SPR:n tahtotilaa kehittää luotettavan, tarkoituksenmukaisen ja kokemuspohjaisen tiedon hyödyntämistä kaikilla järjestötasoilla. Tähän kuuluu olennaisena osana jo olemassa olevan ulkoisen tiedon käytön kehittäminen.

Avun tarpeen jatkuvasti muuttuva määrä ja laatu edellyttävät avun tarjoajilta aktiivista mukautumista. Organisaatorakenteeseen tehtävien muutosten, voimavarojen jakamisen ja työn priorisoinnin on hyvä perustua yhä enemmän luotettavaan dataan tai muuten perusteltuun tietoon sekä arvioihin siitä, missä ja minkälaista apua jatkossa tarvitaan ja miten tarpeeseen parhaiten vastataan. SPR:n koko maan kattava auttajaverkosto jakautuu 12 piiriin ja noin 400:aan pääasiassa vapaaehtoisista koostuvaan paikallisosastoon (Suomen Punainen Risti [SPR], 2024).

On selvää, että piirit ja osastot poikkeavat toimintaympäristönsä suhteen toisistaan huomattavan paljon. Esimerkiksi paikallisosastojen koko vaihtelee väestöpohjaltaan useamman sadan tuhannen asukkaan kaupunkiosastoista (esim. Pohjois- ja Keski-Helsinki sekä Tampere) muutaman sadan asukkaan alueisiin. Vastaavasti myös rekisteröityneiden vapaaehtoisten ja järjestön jäsenten määrä vaihtelee paikallisosastoittain paljon: 10:stä jopa 3 000:een (SPR, 2024).

Näin ollen myös huono-osaisuuden odotetaan jakautuvan sekä määrällisesti että laadullisesti katsottuna epätasaisesti SPR:n piireittäin ja osastoittain, siinä missä hyvinvointialueittain tai kunnittain. Asian tunnistaminen, viestiminen ja järjestelmällinen datan hyödyntäminen on kuitenkin viime aikoihin asti ollut vaikeaa johtuen muun muassa tietolähteiden hajanaisuudesta ja käytettävyyden haasteista, puutteista tiedon hyödyntämisen osaamisessa sekä organisaation kokonaisuudesta datan käytössä.

Sovelluksen käyttö SPR:llä

Osana Tiedon hyödyntämisen projektia sekä SPR:n keskustoimiston ja Helsingin ja Uudenmaan piirin (HUP) välistä yhteistyörakennetta luotiin syksyllä 2023

järjestön sisäinen Paikallinen toimintaympäristö -tietotuote. Tuote koostuu Huono-osaisuus Suomessa -palvelun tarjoaman ja muista julkisista lähteistä kerätyn aineiston pohjalta luodusta taulukkomuotoisesta aineistosta sekä interaktiivisesta, graafisesta selainkäyttöisestä raportista, ja se on koko henkilöstön käytössä. Tietotuote on toteutettu ja sitä ylläpidetään PowerBI-ohjelmistolla.

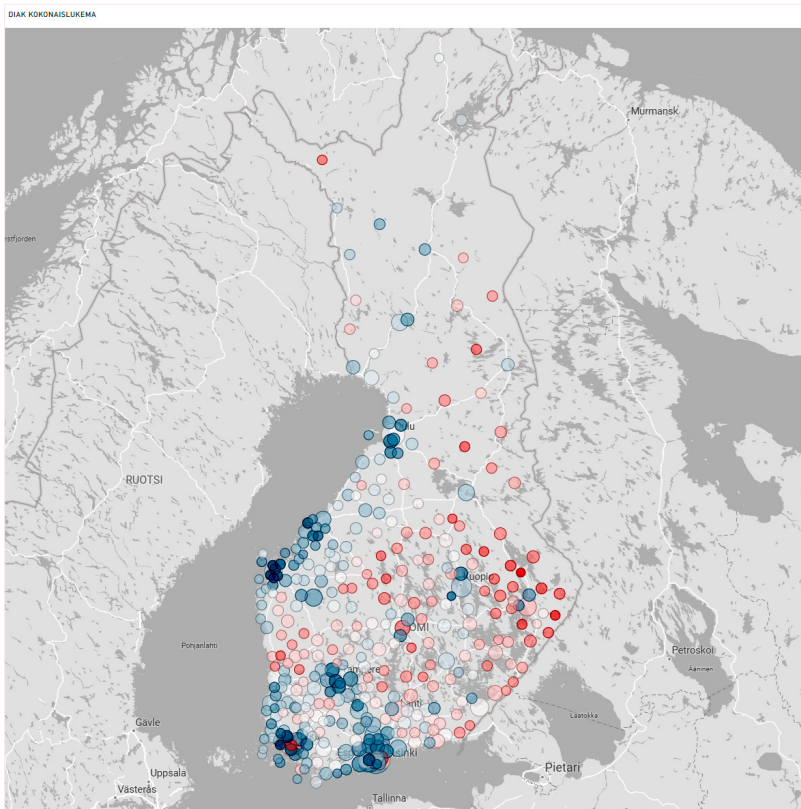
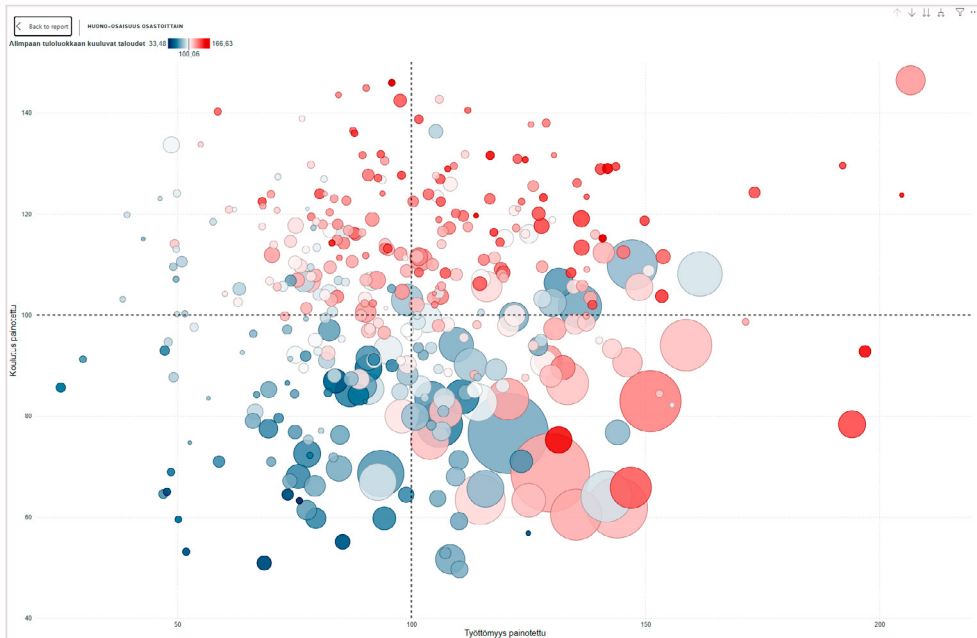
Tuotteen keskiössä on Diakin tuottama ja SPR:n käyttöön tarjoama HOS-karttasovelluksen raakadata. SPR:n paikallisosastot koostuvat yhteen liitetyistä postinnumeroalueista. Siksi HOS-aineisto voidaan muuntaa SPR:n tarpeisiin muuntamalla raakadatan postinnumeroaluetiedot kuvaamaan paikallisosastoja joko summaamalla tai käyttämällä painotettuja keskiarvoja. Kun esimerkiksi Diakin aineistossa huono-osaisuuden ulottuvuuksia määrällistetään postinumerotasolla, kukin ulottuvuus voidaan esittää myös SPR:n paikallisosaston tasolla (Kuvat 2a, 2b, 3a ja 3b seuraavalla sivulla).

Tietotuote tarjoaa mahdollisimman laajasti käytettävän ”yhden silmäyksen” tilannekuvan, joka on hyödyllinen kaikilla järjestötasoilla. Se tarjoaa paljon pohjustavaa tietoa avun tarpeesta ja väestön haavoittuvuuksista Suomessa huomioiden myös avun tarpeen alueellisen vaihtelun ja ajallisen ulottuvuuden. Yleisesti ottaen tätä tietoa pyritään käyttämään mahdollisimman laajasti avun kohdentamispäätöksissä.

Helsingin ja Uudenmaan piirin alueella, joka vastaa Uudenmaan maakuntaa, Paikallista toimintaympäristöä on jo käytetty osana tiettyjen rahallisten avustumuotojen jakoperusteita. Samoin alueellisesti painotettuja tukiohjelmia on käynnistetty ja painotettu osittain HOS-aineistoon perustuen. Työkalua käytetään SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin toiminnassa myös esimerkiksi sekä taloudellisten että työntekijäresurssien allokoinnissa sen mukaan, missä ja minkälaista tukea paikallisosastojen ja avunsaajien arvioidaan kaipaavan.

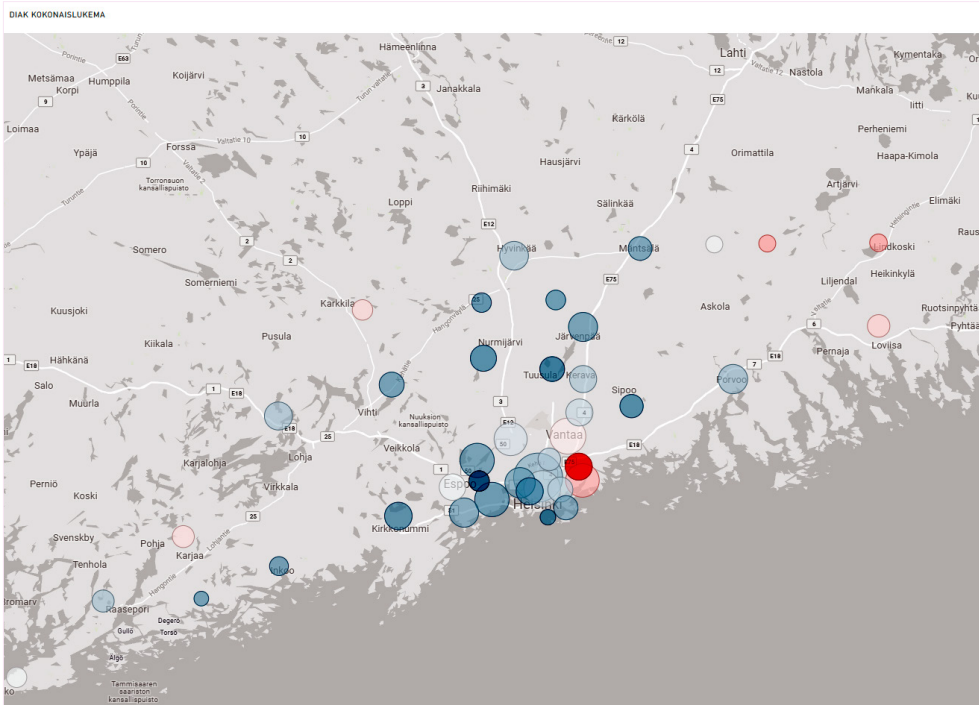
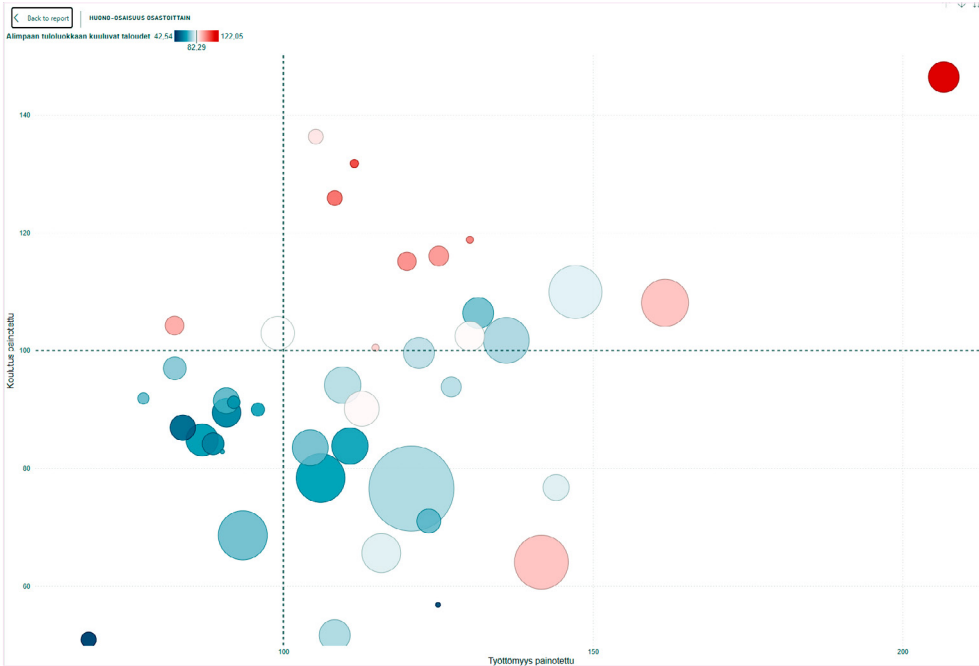
Lisäksi tietotuotteen luomia karttoja ja muita kuvaajia käytetään keskusteluisissa alueellisten ja temaattisten rahoittajien sekä muiden yhteistyökumppanien kanssa pohjustuksena sille, missä ja minkälaisia tukimuotoja SPR kumppaneineen voisi tuottaa. Palvelussa tuotettua tietoa käytetään myös suoraan hankehakemuksissa tarvetta perustelevana elementtinä ja mahdollisten hankkeiden alueellisen kohdentamisen perusteena. Tällöin Diakin tuottama data tukee SPR:n hankehakemuksia – rahoittajat kun yhä useammin peräänkuuluttavat rahoittamiltaan hankkeilta ja tahoilta dataperustaisuutta.

DIAK



Kuvat 2a ja 2b. Huono-osaisuuden kolme ulottuvuutta kuvattuina SPR:n paikallisosastoitain sekä kokonaislukemana kartalla. Kuvakaappaus SPR:n Paikallinen toimintaympäristö-tietotuotteesta

DIAK



Kuvat 3a ja 3b. Kuvia 2a ja 2b vastaava tieto rajattuna Helsingin ja Uudenmaan piirin alueeseen

SPR:n piirit käyttävät tietotuotetta myös vapaaehtoisvoimin toimivien paikallisosastojen tukena viestimällä säännöllisesti – dataan perustuen – kunkin osaston toimintaympäristöstä ja siinä nähtävissä olevista muutoksista. Samoin paikallisosastoille tarjotaan arvokasta näkymää siihen, millaiselta oma osasto näyttää suhteessa muihin vastaaviin paikallisosastoihin ja mitä yhteistyön mahdollisuuksia esimerkiksi naapuriosastot voisivat tunnistaa. Varsinkaan pääkaupunkiseudulla ja muissa isoissa kaupungeissa, joissa osastot ovat kutakin kaupunkia tai kuntaa pienempiä alueyksiköitä, tällaista osastotasoista tietoa ei ole ennen ollut juurikaan käytettävissä.

Paikallinen toimintaympäristö -tietotuotetta kehitetään jatkuvasti etenkin paikallisosastoille tarjottavaksi työkaluksi. Sen käytön toiminnallistamisessa on kuitenkin vielä useita kehityskohteita. Erityisen toivottava kehityskulku olisi tuotteen rajaton jakaminen SPR:n vapaaehtoisille avoimen datan hengessä, jolloin myös uudet tavat hyödyntää tietoa toivottavasti nousisivat vapaaehtoisuudesta ohi järjestön keskustoimiston rajallisen suunnittelukapasiteetin ja mielikuvituksen.

Tiedon hyödyntämisen jatkuva laajentaminen SPR:llä

SPR:n, kuten koko kansainvälisen liikkeen, toimintaa ohjaavat seitsemän periaatetta: inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys (SPR, 2024). Näistä vapaaehtoisuus ja sen tukeminen eivät vielä täysin toteudu paikallisen toimintaympäristön kuvaamisessa. Muun muassa työkalujen lisensointiin ja muista digitaalisiin työkaluihin liittyvistä syistä Paikallinen toimintaympäristö -työkalu on vain SPR:n työntekijöiden käytettävissä, eivätkä esimerkiksi paikallisosastot pääse tarkastelemaan tietoja ilman työntekijän apua. Jatkossa työkalu halutaan saattaa vastuullisella, tietoturvallisella tavalla myös SPR:n vapaaehtoisten hyödynnettäväksi. Samalla tulee työstää palvelun taustalla olevan aineiston jakamista vapaaehtoisille raakadatanä sekä kannustaa osaavia vapaaehtoisia tekemään ja jakamaan omia analyysijään datan pohjalta.

Toistaiseksi SPR:n paikallisen toimintaympäristön kuvaamiseksi luotu työkalu kuvaa staattisesti nykytilaa ja toimintaympäristön kehitystä viime vuosien ajalta. Tehokkaan toiminnan suunnittelun ja auttamistyön kannalta merkittävää lisäarvoa olisi saatavilla, jos kerätystä tai vastaavasta aineistosta kyettäisiin luomaan tulevaisuutta ennakoivaa analyysiä. Tulevaisuuteen kurrottava ennustemallinnus olisikin tavoittelemisen arvoinen jatkokehityksen teema aiheen parissa. Huonosuorituksen alueellista jakautumista ja luonnetta tulevina vuosina ennakoivat analyysit auttaisivat merkittävästi avun kohdentamisessa. Esimerkiksi terveys- ja

hyvinvointitrendien sekä muuttoliikkeen vaikutuksia paikalliseen toimintaympäristöön kuvaavat tietotuotteet auttaisivat järjestökenttää vaikuttamaan yhteiskunnallisten kehityskulkujen seurauksiin jo ennakoivasti.

Avainasemassa SPR:n strategisessa suunnittelussa ja resurssien ohjaamisessa tulee väistämättä olemaan avun tarpeen tunnistaminen kaikin käsillä olevin menetelmin. Toimintaympäristöä kuvaavan ulkoisen datan lisäksi SPR kerää omien työtä tukevien järjestelmiensä kautta merkittävästi tietoa myös auttamisen kapasiteetista liittyen muun muassa SPR:n vapaaehtoiisiin, jäsenistöön ja lahjoittajiin. Tällaisen auttamisen kapasiteetista kertovan aineiston jatkuva rakenteellistaminen ja yhdenmukaistaminen tulee jatkossa tuoda yhä kiinteämmin avun tarpeesta kertovan tiedon rinnalle esimerkiksi uusien tietotuotteiden muodossa. Näin jalostettu tieto tukisi yhä enemmän toiminnanohjausta ja niukkojen resurssien kohdentamista paitsi sinne, missä avun tarve on suurin, myös sinne, missä auttamiseen on kaikkein parhaat edellytykset.

Eriarvoisuutta kavennetaan yhteistyöllä ja jaetulla tiedolla

SPR:n ja Diakin nyt tekemä yhteistyö on nostanut valokeilaan mahdollisuuksia ja tarpeita järjestökentästä paitsi tiedon aktiivisempana kuluttajana myös tiedon tuottajana ja datan tarjoajana. Avun tarpeen arvioinnin rinnalla olisi tärkeää jakaa rakenteellista tietoa siitä, minkälaista apua ja missä kukin toimija tarjoaa. Tämä mahdollistaisi yhä paremmin avun katvealueiden tunnistamisen ja tukisi järjestökentän yhteistyötä.

SPR:n ja Diakin välinen yhteistyö on myös alleviivannut tutkimusyhteisön, järjestökentän ja muiden toimijoiden välisen yhteistyön painoarvoa huonosaisuuden ja sosiaalisen eriarvoisuuden kaltaisiin monimutkaisiin ongelmakokonaisuuksiin vastattaessa. Tähän monimutkaisuuteen liittyen on toki myös korostettava, etteivät kuvatulnaiset laajat, valtakunnalliset tietovarannot pysty korvaamaan toimijoiden organisaatioista löytyvää laadullista paikallistuntemusta tai temaattista asiantuntemusta. Päinvastoin: laajan tilastoaineiston käyttöä pitää aina vastaavissa asiayhteyksissä tarkastella muunlaisen tiedon rinnalla, sen täydentäjänä ja vahvistajana.

Sosiaali- ja terveystalvelujen siirryttyä säästöpainneiden alla elävien hyvinvointialueiden vastuulle riskinä on, että tieto paikallistason ongelmista ja erityispiirteistä jää vähäiselle huomiolle. Kuitenkin ihmisen elin- ja toimintaympäristö vaikuttaa keskeisesti siihen, millaisia palvelutarpeita hänellä on ja miten niihin voidaan vastata. (Rantamäki ym., 2021.) Tarpeisiin vastaamisessa ja sosiaalisen

eriarvoisuuden kaventamisessa tarvitaan siis sekä eri tahojen yhteistyötä että erilaisten tietovarantojen yhdistämistä. Tässä artikkelissa esitellyillä ratkaisuilta olemme pyrkineet vastaamaan juuri tähän, jotta apu saataisiin kohdennettua mahdollisimman tehokkaasti.

LÄHTEET

- Heikkilä, M. (1990). *Köyhyys ja huono-osaisuus hyvinvointivaltiossa: tutkimus köyhyydestä ja hyvinvoinnin puutteiden kasautumisesta Suomessa*. (Sosiaalihuollituksen julkaisuja 8). Sosiaalihuollitus.
- Kainulainen, S., Wiens, V., Zitting, J., Sauvola, R. & Pulliainen, M. (2020). *Eriarvoisuutta kaventamassa – Tunnista kehittämistarve alueellasi ja hyödynnä valmiit välineet*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-352-0>
- Kainulainen, S., Wiens, V., & Zitting, J. (2023). Eriarvoisuuden kaventamista monipuolisen tiedon avulla – esimerkkinä Huono-osaisuus Suomessa - karttasivusto. Teoksessa J. Helminen (toim.), *DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa - Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022* (s. 94–105). (Diak Vuosikirja – Diak Yearbook 2). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-414-5>
- Korhonen, T. (2024). *Rakkauksen okulaarit: Näkökulmia resurssien suuntaamiseen Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan diakoniatyössä* [AMK-opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202401272040>
- Kuntaliitto. (9.4.2022). Sähköinen hyvinvointikertomus. Pääkäyttäjäkirje: indikaattoripäivitys valmistunut ja hyvinvointialueet lisätty SHVK:hon. *Sähköinen hyvinvointikertomus*. <https://www.hyvinvointikertomus.fi/>
- Kuopion kaupunki. (2022). Kuopion palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025. Saatavilla 18.7.2024 <https://www.kuopio.fi/uploads/2023/03/kuopion-palvelujen-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022-2025.pdf>
- Laihiala, T. (2018). *Kokemuksia ja käsityksiä leipäjonoista – Huono-osaisuus, häpeä ja ansaitsevuus* [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. (Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 163). Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2699-9>
- Lohjan kaupunki. (2023). *Laaja hyvinvointikertomus ja -suunnitelma*. Saatavilla 18.7.2024 https://www.lohja.fi/wp-content/uploads/2023/06/lohja_laaja_hyvinvointi_0623.pdf
- Office for National Statistics. (i.a.) Household deprivation variable: Census 2021. Saatavilla 30.9.2024 <https://www.ons.gov.uk/census/maps/choropleth/population/household-deprivation>
- Oksa, V. (11.12.2023). Veikkaus sulkee pelisaleja – Tutkija: ”Ylimääräinen vero” köyhimmille alueille. *Länsiväylä*. <https://www.lansivayla.fi/paikalliset/6405976>
- Paulus, D., Meesters, K., & Walle, B. V. D. (2018). Turning data into action: Supporting humanitarian field workers with open data. Teoksessa K. Boersma, & B. Tomaszewski (toim.), *Proceedings of the 15th ISCRAM Conference – Rochester, NY, USA May 2018* (s. 1030–1039). ISCRAM. https://idl.iscram.org/files/davidpaulus/2018/2175_DavidPaulus_etal2018.pdf
- Rantamäki, N., Kattilakoski, M., & Halonen, M. (2021). Alueellinen yhdenvertaisuus maakunnallistuvissa sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 86(4), 383–394. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021091546266>
- Suomen Punainen Risti. (2024a). *Suomen Punaisen Ristin Tilastokirja vuodelta 2023*. <https://rednet.punainenristi.fi/tilastokirjat>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (12.8.2024) Tietolähteet. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/kunnan-hyvinvointikertomus/tietolahteet>

- Tervonen, L. & Alastalo, M. (2024b). Visualisoinnit hallinnassa? Tapaus TEAviisari suomalaisessa hyvinvointipolitiikassa. *Yhteiskuntapolitiikka* 89(2), 162–173. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024041016112>
- University of Wisconsin (i.a.). *Neighborhood Atlas*. Saatavilla 30.9.2024 <https://www.neighborhoodatlas.medicine.wisc.edu/>
- Varsinais-Suomen hyvinvointialue. (2023). *Alueellinen hyvinvointisuunnitelma 2023–2025*. Saatavilla 18.7.2024 <https://www.varha.fi/sites/default/files/2024-02/alueellinen-hyvinvointisuunnitelma-2023-2025.pdf>
- Wiens, V., Zitting, J., & Kytölä, L. (2021). Hyvinvoinnin alueelliset ankeuttajat – muutosta hakemassa. *Focus Localis*, (3), 116–124. <https://journal.fi/focuslocalis/issue/view/7929/1267>

Anne Määttä ja Arja Koski

STRATEGIALÄHTÖINEN KEHITTÄMINEN YHTEENSOVITTAVALLA JOHTAMISELLA JA YHTEISKEHITTÄMÄLLÄ

Artikkelissa tarkastellaan kolmen seurakunnan strategialähtöistä kehittämistyön prosessia, jossa muutostyöskentelyä on edistetty yhteensovittavalla johtamisella ja yhteiskehittämisellä. Kehittämisprosessi on osa Tiedolla johtamisesta muutoksen johtamisen voimavara -hanketta (TIMU). Toimintaympäristöjen muutos ja talouden tiukkenevat reunaehdot haastavat seurakuntia, esihenkilöitä ja johtoa kirkastamaan omia vahvuuksiaan ja toimintatapojaan sekä etsimään vaihtoehtoisia tapoja toimia tavoitteellisesti muutoksen toimeenpanossa. Keskiössä ovat kolmen seurakunnan johtoryhmien kokemukset yhteensovittavasta johtamisesta ja yhteiskehittämisestä työn tukena.

Yhdessä rakennettu tieto tukee muutoksessa

Seurakuntien toimintaympäristö on muutoksessa. Kirkkoon kuuluvien määrä on laskenut, ja jäsenmäärän vähentymisen aiheuttamat taloudelliset haasteet ovat tuoneet mukanaan tarpeen tarkastella toiminnan painopisteitä uudelleen. Sekä vallitseva tilanne että jäsenennusteet (2024–2040) ovat osoittaneet tarpeen vahvistaa toiminnan seurakuntalaislähtöisyyttä. (Helle ym., 2022; Suomen evankelisluterilainen kirkko, 2024.)

Oulun seurakuntien vuoden 2025 strategiset painopisteet on suunnattu Oulun seurakuntayhtymän toimintaympäristössä toteutettujen kyselytutkimusten poh-

jalta. Näkemyksiä on haettu luottamushenkilöiltä, henkilöstöltä, rippikoululaisilta, oululaisilta sekä Oulun kaupunginvaltuutetuilta ja johtavilta viranhaltijoilta. Kyselyn tulosten pohjalta on asetettu viisi strategista tavoitetta: 1) vahvistamme hengellisyyttä ja arjen kristillisyyttä, 2) toimimme vastuullisesti luomakuntaa viljellen ja varjellen, 3) edistämme ihmisten välistä yhteyttä vastakkainasettelun sijaan, 4) kutsumme ihmisiä tekemään työtä, jolla on tarkoitus, sekä 5) kehitämme toimintaamme ja hyödynnämme uusia teknologisia ratkaisuja. (Oulun seurakuntayhtymä, 2019, s. 8, s. 19–21.) Strategian pohjalta Oulun seurakuntayhtymän seurakunnat ovat asettaneet omat, seurakuntakohtaiset tavoitteensa.

TIMU-hankkeen yhteensovittavan johtamisen ja yhteiskehittämisen prosessiin osallistui kolme seurakuntaa: Oulun tuomiokirkkoseurakunta, Tuiran seurakunta ja Karjasillan seurakunta. Niiden kanssa tehty kehittämisprosessi toimi pilottina, joka oli mahdollista toteuttaa myös muiden halukkaiden seurakuntien kanssa hankkeen aikana. Työskentelyn lähtökohtana oli, että seurakunnan tiimivastaavat, esihenkilöt ja kirkkoherrat saisivat välineitä hyödyntää yhteensovittavaa johtamista ja yhteiskehittämistä seurakuntakohtaisiin muutostarpeisiin.

Työskentely seurakunnissa käynnistyi strategialähtöisten muutostarpeiden tunnistamisella. Työskentelyyn osallistuneet määrittelivät kehittämistavoitteet, joihin haluttiin vastata yhteiskehittämällä ja yhteensovittavalla johtamisella. Tavoitteena oli suunnata työskentelyä vahvemmin osallisuuteen ja monitoimijaiseen yhteistyöhön sekä rakentaa yhdessä pohjaa seurakuntien monialaiselle yhteensovittavan johtamisen toimintamallille. Kehittämisprosessilla haluttiin edistää osallistavaa, yhteiskehittämiseen perustuvaa kokeilukulttuuria ja pitkällä tähtäimellä vahvistaa seurakuntien resilienssiä muuttuvassa toimintaympäristössä. (TIMU-hankesuunnitelma, 2023.)

Artikkelissa kuvataan pilottiseurakuntien kehittämisprosessia sekä konkretisoidaan keinoja ja valintoja, joiden avulla seurakuntakohtaiset ja seurakuntien väliset strategialähtöiset kehittämistavoitteet ja yhteistyöprosessit ovat edenneet tavoitteellisesti. Tekstissä kuvaamme työskentelyä prosessin aikana sekä sen avulla saavutettuja tuloksia.

Tiedolla johtamisesta muutoksen johtamisen voimavara (TIMU)

Oulun seurakuntayhtymän ja Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) yhteisessä TIMU-hankkeessa (Tiedolla johtamisesta muutoksen johtamisen voimavara) edistettiin Oulun seurakuntayhtymän ja sen seurakuntien sekä Oulun kunnan tuomiokapitulien henkilöstön tiedolla johtamisen edellytyksiä asiantuntijoiden

ja esihenkilöiden työssä. Tavoitteena oli sekä kehittää digitaalisia taitoja vastamaan tiedolla johtamisen vaatimuksia että tukea strategialähtöisen tiedolla johtamisen toimeenpanoa.

Diakin roolina työskentelyn eri vaiheissa oli tuoda seurakuntien johtoryhmille välineitä strategian toimeenpanoon kolmen seurakunnan kanssa toteutetussa valmennusprosessissa, joka pohjautui yhteiskehittämisen periaatteisiin (Kuvio 1). Valmennuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa hyödynnettiin Diakin yhteensovittavan johtamisen valmennuksen mallia, jota prosessin valmentajat olivat toteuttaneet aiemmin useissa sote-alan toimintaympäristöissä.



Kuvio 1. Valmennusprosessi (Määttä, 2023; ks. myös Hyvinvointialueyhtiö Hyvil, 2023)

Ennen valmennusten toteutusta keskusteltiin seurakuntien johtajien kanssa toteutuksen kokonaisuudesta ja työskentelyn kohdennuksista. Konkreettinen työskentely oli osallistavaa yhteiskehittämistä ja yhteensovittavan johtamisen ra-

kentamista sekä seurakuntakohtaisten että seurakuntien välisten tavoitteiden kirkastamiseksi ja toteuttamiseksi.

Valmennusprosessi rakentui yhteisestä tietoperustasta, fasilitoiduista yhteiskehittämisen työpajoista sekä sparraustilanteista. Tietoperustan muodosti yhteinen ymmärrys yhteensovittavasta johtamisesta ja yhteiskehittämisestä. Fasilitoidussa valmennusprosessissa oli kaksi vaihetta: seurakuntakohtainen ja seurakuntien välinen työskentely. Prosessi eteni seuraavien vaiheiden kautta: seurakuntakohtaisten tavoitteiden valinta, tiimien muodostaminen, toteutuksen suunnittelu ja edistäminen, vastuiden määrittely sekä kokeilut.

Seurakuntakohtaisia tavoitteita työstettiin ensin työalojen välisinä kokonaisuuksina. Prosessi koostui kolmesta lähityöskentelystä ja yhdestä etäsparrauksesta. Seurakuntakohtaisen valmennuksen jälkeen seurakunnat työskentelivät yhdessä yhteisiä teemoja ja sisältöjä tunnistuen ja kehittuen. Työskentelyä on konkretisoitu luvussa *Kehittämisprosessin toteutus – kohti seurakuntalähtöistä kehittämistä*.

Tavoitteellista työskentelyä yhteiskehittämällä ja yhteensovitavalla johtamisella

Kehittämiseen osallistui kolmen seurakunnan ylin johto, johon kuuluvat kirkkoherrat sekä seurakunnan kaikkien työalojen esihenkilöt. Työskentelyyn osallistuvilla on toimeenpanovaltaa suhteessa yksittäisiin työaloihin ja yhteispäätöksillä myös työalojen muodostamaan kokonaisuuteen. Johtoryhmätyöskentely mahdollistaa työaloja laajempien tavoitteiden asettamisen ja edistämisen. Hankkeessa johtoryhmän työskentelyä tuettiin yhteensovittavan johtamisen ja sitä tukevan tavoitteellisen yhteiskehittämisen avulla. Seuraavaksi määrittelemme työssä käytämämme käsitteet.

Yhteensovittava johtaminen

Yhteensovittava johtaminen luo mahdollisuuden laajentaa päätöksentekovaltaa yli oman tulosalueen tai organisaation ja siten saada aikaan laajemmin vaikuttavia tuloksia. Yhteensovittava johtaminen tuottaa lisäarvoa erityisesti monialaisille verkostoille, joilla on yhteisiä tavoitteita mutta joiden yksittäisiltä toimijoilta puuttuu mandaatti tehdä tarvittavia, kaikkia osapuolia koskevia päätöksiä. Yhteensovittava johtaminen yhdistää neuvottelua ja päätöksiä, joiden tuloksena vahvistetaan, muutetaan tai kehitetään toisiinsa liittyvien itsenäisten toimijoiden muodostamaa kokonaisuutta. (Klijn & Koppenjan, 2000, s. 136; Määttä, 2023, s. 53–54; Perikangas ym., 2023.)

Yhteensovittavalla johtamisella voidaan saavuttaa tuloksia, joita yksittäiset toimijat tai toimialat eivät kykenisi saavuttamaan. Yhteensovittava johtaminen ei ole vain ylimmän johdon tehtävä, vaan sitä rakentavat kaikki päätöksenteon eri vaiheisiin osallistuvat tahot. Toiminnallisesti sitä hyödynnetään usein integraation pyrkimyksiin ja integratiiviseen johtamiseen, jossa pyritään erillisten osa-alueiden, kuten osaamisen tai resurssien, yhdistämiseen sekä siitä saatavaan yhteiseen hyötyyn (Hujala ym., 2020, s. 131–134).

Yhteensovittava johtaminen tuo lisäarvoa verkostojohtamisen mahdollisuuksiin siten, että verkoston toimivaltaa vahvistetaan sen jäsenten taustayhteisöissä tehdyillä koordinoituilla päätöksillä. Yhteensovittava johtaminen toteutuu esimerkiksi yhdistämällä toimi- tai työalakohtaista päätöksentekoa halutun yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Määttä, 2023, s. 53–54; Perikangas ym., 2023.) Tässä hankkeessa yhteensovittavalla johtamisella pyrittiin edistämään sekä seurakuntien sisäisten että niiden välisten strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Tavoitteellinen yhteiskehittäminen

Yhteiskehittämiseksi kutsutaan monenlaista toimintaa. Se voi tarkoittaa dialogista vuorovaikutusta, osallisuutta vahvistavaa toimintaa, ideoita näkyviksi tekevää aivoriihtä, asiakaslähtöistä tuotteiden tai palveluiden kehittämisprosessia tai yhteisten prosessien muutostyötä. Yhteiskehittämisen keskiössä ovat osallisuus ja työskentelyn tukeminen sopivilla fasilitointimenetelmillä. (Torfing ym., 2019.)

Yhteiskehittämistä hyödynnetään tyypillisesti erilaisissa kehittämis- ja muutostilanteissa. Tulosten aikaansaamiseksi on tärkeää tunnistaa toimijat, jotka vaikuttavat edistävästi tai ehkäisevästi tavoitteen saavuttamiseen. Verkostomaisissa rakenteissa muutokseen voidaan vaikuttaa monella tasolla: omassa työssä tai tiimissä, tiimien välillä, omassa organisaatiossa ja organisaatioiden välillä. Kokonaisuuden johtaminen rakentuu pistemäisesti eri toimijoiden muodostamassa kokonaisuudessa. Näistä lähtökohdista tavoitteellinen, osallistava yhteiskehittäminen on merkittävässä roolissa laajojen tavoitteiden edistäjänä ja johtamisen mahdollistajana (Torfing ym., 2019, s. 11).

Yhteiskehittämisen prosessi käynnistyy tyypillisesti ratkaisua vaativan ongelman tai haasteen tunnistamisella. Osallisuuden ja moniäänisyyden mahdollistaminen luo kokonaisvaltaisen kuvan lähtötilanteesta ja tekee näkyviksi toimijoihin kiinnittyvät kehittämistarpeet. Strategiataason yhteiskehittäminen (co-creation) voi olla ylimmän johdon tehtävä, mutta sitä seuraava askel edellyttää yhteiseen tavoitteeseen liittyvien toimijoiden osallisuutta. Vaihe voi toteutua asiakkaiden osallisuuden mahdollistavana palvelumuotoiluna (service-design) tai vaikkapa

työntekijöiden yhteistoiminnan kehittämisenä (co-production). (Mm. Ansell & Torfing, 2021.)

Kehittämisen prosessin toteutus – kohti seurakuntalähtöistä kehittämistä

Yhteensovittavan johtamisen ja yhteiskehittämisen työskentelyprosessi käynnistyi loppuvuodesta 2023 kolmen seurakunnan tapaamisella, jossa luotiin yhteistä ymmärrystä tulevasta työskentelystä, aikataulusta ja hyödynnettävistä menetelmistä. Kokonaisuudessaan yhteiskehittämisen prosessi koostui kolmesta seurakuntakohtaisesta työpajatyöskentelystä, kolmesta Teams-sparrauksesta sekä kahdesta seurakuntien välisestä työskentelystä ajalla 21.2.–21.11.2024. Osallistujien määrä vaihteli seurakuntakohtaisesti 8:sta 16:een. Yhteisenä lähtökohtana oli strategialähtöinen työskentely, koska strategian seurakuntakohtainen toimeenpano oli kaikille osallistujille ajankohtaista. Kehittämisen prosessi käynnistyi konkreettisten tavoitteiden määrittelyllä.

Fasilitointi yhteiskehittämisen prosessissa

Työpajoissa yhteistä työskentelyä pohjustivat yhteensovittavan johtamisen ja yhteiskehittämisen teoreettiset alustukset ja inspiraatiopuheenvuorot. Työskentelyssä hyödynnettiin tavoitteellisen prosessin vaiheiden ja työpajan tarkoituksen mukaisesti eri fasilitointimenetelmiä. Niitä olivat Me–We–Us, ideariihi, äänestys ja valintojen visualisointi, priorisointi, learning café ja reflektiivinen keskustelu. Fasilitoinnilla mahdollistettiin ja luotiin työskentelyn rakenteet sekä rohkaistiin kaikkia osallistujia dialogiin ja tuomaan esiin omaa osaamistaan. Tämä mahdollisti sekä osallistujien oman henkilökohtaisen pohdinnan että ryhmän yhteisen reflektoinnin. Keskeistä oli luottamuksen ja myönteisen ilmapiirin rakentaminen. (Nummi, 2022, s. 55–99.)

Työskentelyn visualisointi ja tuotosten tarkastelu yhdessä olivat oleellinen osa työskentelyä sekä yksittäisen työpajan että koko prosessin näkökulmasta. Fasilitaattoreiden kysymykset ja selkeät työskentelyohjeet työpajan eri vaiheissa edistivät työskentelyä ja ryhmän yhteisen ymmärryksen rakentumista kulloisessakin työvaiheessa. Reflektiivisessä keskustelussa osallistujat toivat näkyviin omia ajatuksiaan, kysymyksiään ja oivalluksiaan. Ääneen ajattelu edisti tavoitteellista työskentelyä. Ideoiden valinta ja suunnitelmien ”parastaminen” yhdessä oli mahdollista muun muassa learning café -työskentelyssä, jossa jokainen osallistuja sai vaikuttaa jokaisen ryhmän suunnitelmaan ja siihen liittyviin kysymyksiin.

Valmennusprosessin vaiheistus ja työpajakohtainen työskentely teemoiteltiin jo suunnitteluvaiheessa. Työskentely eteni kuitenkin seurakuntakohtaisesti tilanteen mukaisesti. Samoin työpajojen alustusten teemat toteutettiin työpaja- ja seurakuntakohtaisesti. Kaikki työskentelyt dokumentoitiin ja arvioitiin puolivuositain (Liite 1).

Aineisto kehittämissuorissa

Artikkelissa hyödynnettävä aineisto rakentui vaiheittain ja tuki tavoitteiden suunnata työskentelyä ja valintoja. Ensimmäisen aineiston muodostaa hankkeen alkukysely, josta tarkasteluun valittiin kysymykset, jotka liittyivät Oulun seurakuntayhtymän jäsenien kokemuksiin yhteensovittavasta johtamisesta ja yhteiskehittämisestä. Kolmen työskentelyyn osallistuneen seurakunnan johtoryhmän jäsenille tehtiin Webropol-palautekysely kevään työskentelyn jälkeen sekä seurakuntien yhteisen työskentelyn jälkeen syksyllä. Lisäksi aineistona hyödynnettiin syksyn sparrauksissa syntyneitä Mural-aineistoja, kaikille työskentelyyn osallistuneille tehtyä Webropol-kyselyä sekä kolmen kirkkoherran haastatteluja.

Laajan aineiston avulla pyritään sekä tekemään näkyviksi työskentelyn eri vaiheissa aikaansaadut tulokset että arvioimaan työpajojen toteutusten onnistumista suhteessa seurakuntien itse määrittelemien tavoitteiden saavuttamiseen. Aineiston kautta voidaan tarkastella valmennusprosessin myönteisiä vaikutuksia suunnitelmalliseen työskentelyprosessiin sekä valmentajien prosessille asetamiin tavoitteisiin ja niiden täyttymiseen.

Seurakuntakohtaiset työpajat ja sparraukset

Työpajat

Seurakuntakohtaiset työskentelyt olivat rakenteeltaan ja hyödynnettäviltä menetelmiltään identtisiä. **Ensimmäisessä työpajassa** luotiin yhteistä ymmärrystä yhteensovittavasta johtamisesta. Alustuksen tarkoitus oli kiinnittää osallistujien huomio sopimuksiin ja päätöksentekoon, joita tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan.

Fasilitoitu työskentely kohdentui strategian toimeenpanoon. Seurakunnat valitsivat strategiatyöstä tavoitteet, joita halusivat edistää työskentelyprosessin aikana. Yleisellä tasolla tavoitteet liittyivät jumalanpalveluselämän ja vapaaehtoistyön kehittämiseen, työhyvinvointiin ja viestintään. Työskentely eteni strategisten painopisteiden pohtimisesta ajankohtaisten tarpeiden tunnistamiseen ja kehittämistehtävien valintaan. Työskentelyn tuloksena kolme seurakuntaa nimesi itselleen kolmesta neljään tavoitetta sekä työalojen edustajat, jotka sitoutuivat

edistämään valittuja sisältöjä yhteisen prosessin ajan. Työskentelyssä hyödynnettiin seuraavia menetelmiä: Me–We–Us, ideariihi, äänestys ja valintojen visualisointi, priorisointi ja reflektiivinen keskustelu. Työskentelyn lopuksi kerättiin palautetta, joka auttoi fasilitaattoreita suuntaamaan tulevia työpajoja.

Toisessa työpajassa keskityttiin luomaan yhteistä ymmärrystä yhteiskehittämisestä. Alustuksella vahvistettiin osallistujien ymmärrystä keinoista, joilla vahvistetaan tavoitteellista, osallistavaa työskentelyä ja sitoutumista. Yhteiskehittäminen määriteltiin yhteensovittavaa johtamista tukevaksi toimintatavaksi, jota tarvitaan toimijoiden osallisuuden ja sitoutumisen vahvistamisessa sekä päätöksenteon kohdentamisessa.

Fasilitoitu työskentely suuntasi tavoitteista kohti niiden konkreettista toimeenpanoa. Työntekijät jakautuivat tiimeihin asettamiensa tavoitteiden mukaisesti. Tiimit nimesivät valittuun tavoitteeseen liittyvät kohderyhmät sekä tunnistivat tavoitteen saavuttamiseen liittyvät haasteet ja tarvittavat ratkaisut. Ratkaisuja työstettäessä keskityttiin toimiin, jotka olisi mahdollista toteuttaa kuluvan vuoden aikana. Konkretisointia jatkettiin nimeämällä mukaan tarvittavien toimijoiden tehtävät ja vastuut. Työskentelyssä hyödynnettiin seuraavia menetelmiä: learning café, valintojen visualisointi ja reflektiivinen keskustelu. Myös tästä työskentelystä kerättiin palautetta.

Kolmannessa työpajassa tarkasteltiin johtajuutta muutoksessa sekä luotiin kokonaiskuva kehittämis- ja muutosprosessien implementointiin. Ryhmät esittelivät työskentelynsä nykytilaa, kokeilujaan ja tulevia kehittämisaskeleitaan. Työpajassa käytiin vertaispalautekeskustelua, jolloin jokainen sai tuoda ajatuksiaan jokaisen kehittämisryhmän työhön. Työpajassa hyödynnettiin myös reflektiivistä keskustelua, jossa pohdittiin yhteensovittavaa johtamista muutoksessa. Lisäksi suunniteltiin learning café -menetelmää hyödyntämällä kolmen seurakunnan yhteinen päivä, minkä pohjalta fasilitaattorit rakensivat päivän ohjelman.

Sparraukset

Sparraukset toteutettiin seurakuntakohtaisina etätyöskentelyinä Teamsissa. Niiden tarkoituksena oli nimensä mukaisesti edistää ryhmissä tehtyjä suunnitelmia, ratkaisuja ja kokeiluja. Lähtökohtana työskentelyssä olivat osallistujien vahvuudet ja osaaminen sekä onnistumisten näkyviksi tekeminen. Sparraustilanteissa osallistujia houkuteltiin reflektoivaan keskusteluun ja vastavuoroiseen rakentavaan palautteeseen kehittämissuunnitelmien äärellä. Dokumentointi oli sparrauksissa tärkeää – kuten työpajoissakin. Ryhmien kehittämissuunnitelmiin liittyvä pohdinta dokumentointiin Mural-alustalle, ja tuotoksia tarkasteltiin yhdessä.

Kehittämisosprosessit edistyivät sparrausten myötä; tosin myös seurakuntien olemassa olevat foorumit ja rakenteet edistivät kehittämistyötä vahvasti.

Seurakuntien yhteiset työpajat

Työskentelyprosessin keskiössä olivat yhteiskehittäminen ja yhteensovittava johtaminen. Sen lisäksi, että alustukset ja seurakuntakohtainen työskentely olivat yhteiskehittämistä, osallistujille haluttiin mahdollistaa kokemus seurakuntien välisestä yhteiskehittämisestä. Kolmen seurakunnan yhteisiä työskentelypäiviä järjestettiin kaksi.

Yhteisen työskentelyn ensimmäisenä tavoitteena oli avata seurakuntakohtaista työskentelyä kaikille osallistujille ja siten mahdollistaa ideoiden jakaminen. Toisena tavoitteena oli tunnistaa seurakuntia yhdistävät kehittämissisällöt ja tavoitteet, joita olisi mahdollista edistää yhdessä. Seurakuntakohtaisissa työpajoissa oli kevään aikana tuotu esiin haasteita ja toimintakäytäntöjä, joita olisi tärkeä pohtia myös seurakuntien välisessä työskentelyssä. Työpajoissa konkretisoitiin tarvittavia tekoja ja vastuita, tunnistettiin tarvittavia päätöksiä ja sovittiin askelten aikatauluista. Motivaatio yhdessä työskentelyyn oli vahva.

Tavoitteista onnistumisiin

Kokemukset seurakuntakohtaisesta työskentelystä olivat erittäin positiivisia. Kirkkoherrat olivat ilahtuneen yllättyneitä siitä, että asiat, jotka olivat jo pitkään olleet kehittämisen kohteina ja työn alla, nytkähtivätkin työpajoissa helposti eteenpäin. Johtoryhmän jäsenet välittivät tietoa kehittämisprosessista ja tehdyistä ratkaisuksista työalatiimeihin, jolloin keskustelu ja kehittämistyö jatkuivat tiimeissä. Keskeinen oivallus oli yhdessä sopimisen tuottama tuki oman tiimin kanssa työskentelyyn. Yhteisen päätöksenteon tunnistettiin tuovan selkänobjaa tavoitteiden edistämiseen niin omassa kuin yhteisessä työssä.

Valmennusprosessissa aloitetut kehittämisosprosessit jatkuvat osin vuoden 2025 toimintasuunnitelmissa, ja kehittämistyön aikataulu on huomioitu toiminnan vuosikellossa. Seurakuntakohtaisissa sparraustyöskentelyissä sanoitettiin, että yhteisen prosessin myötä sekä johtoryhmätyöskentely että tiimiesihenkilöiden johtajuus olivat vahvistuneet. Yhdessä sovittuja kehittämistavoitteita oli seurakunnissa edistetty yhdessä. Tieto eri työalojen toiminnasta oli lisääntynyt prosessin aikana.

Työskentelyprosessiin suunniteltu seurakuntien välinen yhteiskehittämisen päivä koettiin erityisen onnistuneeksi. Etenkin kirkkoherrat korostivat, miten osallistujat olivat ilmaisseet innostuksensa jakamiseen ja yhdessä kehittämiseen.

Yhteisessä työskentelyssä seurakuntien kehittämisryhmät kertoivat toisilleen valitsemansa kehittämistavoitteet. Oman työskentelyn jakaminen toi kaikille osallistujille uusia ajatuksia ja innosti myös liittymään samoihin sisältöihin. Yhteinen työskentely tarjosi osallistujille kokemuksen siitä, että löytyy teemoja, joita yksin tekemisen sijaan kannattaa edistää yhdessä. Yhteisessä työskentelyssä sovittiin kehittämissisällöistä, joita ryhdytään edistämään suunnitelmallisesti. Yhteiset sisällöt liittyivät vapaaehtoistyön käytäntöihin, viestintään sekä yhdessä järjestettäviin jumalanpalveluksiin ja työkiertoihin. Samalla nimettiin tavoitteille kehittäjäryhmät, sovittiin toimijoiden tehtävistä ja vastuista sekä laadittiin toteutukselle aikataulu. Omien aikaansaannosten jakaminen ja muilta oppiminen tuottivat iloa.

Kokonaisuudessaan yhteiskehittäminen koettiin seurakuntatyössä tutuksi toiminnaksi. Sitä on toteutettu luontevasti mukana olleissa seurakunnissa erityisesti työalojen välisessä työskentelyssä. Uutta sen sijaan oli selkeä, aikataulutettu ja fasilitoitu prosessi, joka toi työskentelyyn suunnitelmallisuutta ja edesauttoi tulosten syntymistä. Keskeisenä toimintamallina etukäteen suunniteltu, kalenteroitu prosessi vastasi suurimpaan kehittämisen esteeseen eli yhteiseen aikatauluhaasteeseen. Huomattiin, että asioiden edistäminen edellyttää tahtotilan lisäksi aikaa ja konkreettisia toimenpiteitä – sen valmennusprosessi oli seurakuntiin tuonut.

Kehittämisprosessi on vahvistanut osallistujien omaa fasilitointiosaamista, jota on luontevaa hyödyntää yhteiskehittämisessä jatkossakin. Fasilitointitaidot ovat tärkeä osa asiantuntijuutta ja johtamista seurakuntien jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Kehittämisprosessi on tehnyt näkyviksi seurakuntien yhteisöllisyyden, osaamisen, resilienssikyvyn, vahvan yhteisen kehittämisenäyn sekä tulevaisuuteen suuntaavan johtajuuden.

Systemaattinen yhteiskehittäminen tuottaa tuloksia

Noin vuoden mittainen, suunnitelmallinen kehittämisprosessi vaati sitoutumista mutta tuotti myös tuloksia. Fasilitaattoreina tehtävänämme oli varmistaa dialogi ja osallisuus sekä suunnitella tavoitteita edistävää työskentelyä seurakunnissa ja niiden välillä. Työskentelymenetelmien suhteen tekemämme valinnat tukivat kuulluksi tulemista ja neuvottelua sekä ohjasivat päätöksentekoon. Pidimme huolta, että valittujen kehittämistehtävien toteutumista edellyttävät omat ja yhteiset vastuut selkeytyivät ja tarvittavat askeleet aikataulutettiin. Seurakuntatyön hektinen arki osoittautui prosessin alussa haasteeksi, mutta tuloksia alkoi näkyä jo matkan puolivälissä. Kesätauon jälkeen seurakunnat työskentelivät ensimmäisen

kerran yhdessä, ja tulosten jakaminen teki otetut askeleet näkyviksi. Konkreettiset toimet osoittivat, että johtoryhmät olivat ryhtyneet tekemään ratkaisuja enemmän ja rohkeammin yhdessä.

Seurakuntien nimeämät yhteiset tavoitteet ja niiden edellyttämät toimenpiteet konkretisoivat yhteiskehittämisen tarvetta mutta myös yhteensovittavaa johtamista. Tarvittavat toimenpiteet tekivät näkyviksi sekä toimijoiden omia että keskinäisiä vastuita ja tehtäviä. Tilanteissa, joissa tarvittiin seurakuntien yhteistyötä, oli tehtävä tarvittavia sopimuksia tai päätöksiä. Yhteensovittavan johtamisen mahdollisuus – ja toisaalta myös sen välttämättömyys – tunnistettiin. Pienillä mutta tavoitteellisilla toimilla yhdessä kehittäminen tehtiin helpoksi ja tulokselliseksi.

Valmentajien näkökulmasta yhteiskehittämisen ja yhteensovittavan johtamisen edistäminen seurakuntatyössä ei poikennut muusta monialaisten verkostojen kanssa tehtävästä työskentelystä. Systemaattinen kehittämisprosessi toimii rakenteellisesti toimintaympäristöstä riippumatta. Selkeä, suunnitelmallinen prosessi, osallisuuden tukeminen ja tavoitteellinen työskentely edistivät sekä seurakuntakohtaisia että seurakuntien välisiä tavoitteita. Vastaava toteutus on hyvin sovellettavissa muihin monialaisiin ja monitoimijaisiin verkostoihin sekä niiden johtamisen tueksi.

LÄHTEET

- Ansell, C., & Torfing, J. (2021) Co-Creation: The New Kid on the Block in Public Governance. *Policy and Politics*, 49(2), 211–230. <https://doi.org/10.1332/030557321x16115951196045>.
- Helle, L., Helstelä, K., Pihlajamäki, V., Pohjonen, J. Puronaho, M., & Selkälä, M. (2022). *Seurakuntien toiminnan muutos ja alueelliset kehitystrendit. Prosessikuvaus pitkittäistutkimuksen vuoden 2022 tutkimuksen vaiheista* (YAMK-opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022111722996>
- Hujala, A., Mustonen, E., Klinga, C. Lammintakanen, J., Laulainen, S., & Taskinen, H. (2020). Integroiva johtaminen. Julkaisussa A. Hujala & H. Taskinen (toim.), *Uudistuva sosiaali- ja terveysala* (s. 131–149). Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9>
- Klijn, E. H., & Koppenjan, J. F. M. (2000). Public Management and Policy Networks: Foundations of a network approach to governance. *Public Management: An International Journal of Research and Theory*, 2(2), 135–158. <https://doi.org/10.1080/14719030000000007>
- Määttä, A. (2023). Yhteensovittavalla johtamisella parempia palveluja. Nieminen, A. (toim.), *Yrittäjien muutoskyvykyys – kohti sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä* (s. 51–63). (Diak Puheenvuoro 47). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202401191561>
- Nummi, P. (2022). *Ammattifasilitaattorin käsikirja*. Grape People.
- Oulun seurakuntayhtymä. (2019). *Sinun tähtesi! Oulun seurakuntayhtymän strategia 2026*. Saatavilla 30.11.2024 <https://www.oulunseurakunnat.fi/documents/332811/8833232/Oulun+seurakuntayhtym%C3%A4n+strategia+2026/1d13d4db-7254-3a87-78bf-31e0931ed630>
- Perikangas, S., Määttä, A., & Tuurnas, S. (2023). Ensuring social equity through service integration design. *Public Management Review*, 27(2), 452–472 . <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2246962>

Suomen ev.lut. kirkko (i.a.). Jäsenennuste 2024–2040. *Kirkon tilastot*. Saatavilla 30.11.2024 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=273>

Torfin, J., Sørensen, E., & Røiseland, A. (2019). Transforming the public sector into an arena for co-creation: Barriers, drivers, benefits and ways forward. *Administration & Society*, 51(5), 795–825. <https://doi.org/10.1177/0095399716680057>

Liite 1. Yhteensovittavan johtamisen ja yhteiskehittämisen prosessi seurakunnissa

<p>Prosessin valmistelu ja käynnistys</p> <p>Syksy 2023</p>	<p>1. Hanketiimin järjestäytyminen, työskentelyprosessin kuvaaminen ja aikataulutus</p> <p>2. Tiedottaminen</p> <p>3. Seurakuntien toimijoiden tapaamiset</p> <p>4. Valmennusprosessin sisällön täydennys ja viimeistely</p>	<p>5. Arviointiprosessin suunnittelu, aineistot</p>
<p>Seurakunnat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karjasillan seurakunta • Tuiran seurakunta • Oulun Tuomiokirkkoseurakunta 	<p>1. Muistiot kirkkoherrojen kanssa keskustelusta lähtötilanteen kartoitus</p> <p>2. Hankeprosessin alkukysely (yhteensä 35 osallistujaa)</p>
<p>Seurakuntakohtaiset työpajat 1 ja 2</p> <p>Helmi- ja maaliskuu 2024</p>	<p>1. Teoreettinen alustus: Yhteensovittava johtaminen ja yhteiskehittäminen</p> <p>2. Yhteiskehittäminen ja ketterät kokeilut</p> <p>3. Fasilitoitu työskentely: -kehittämis- ja muutostarpeiden täsmentäminen</p> <p>-muutosprosessien suunnittelu ja yhteinen jakaminen seurakunnissa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Strategiset painopistealueet seurakunnittain - kehittämis- ja muutostarpeet näkyviin - kehittämistavoitteet - keinot ja toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi - tavoitekohtaisten kehittämisryhmien työn käynnistyminen
<p>Seurakuntakohtaiset sparraukset 1</p> <p>Huhtikuu 2024</p>	<p>Teams-sparraukset: Seurakunnissa suunniteltujen kokeilujen sparraukset</p>	<p>1. Seurakuntien kehittämisryhmät esittelivät työskentelyprosessinsa tilannetta valmisteleman materiaalin pohjalta</p> <p>2. Yhteinen keskustelu</p>
<p>Seurakuntakohtaiset työpajat 3</p> <p>Toukokuu 2024</p>	<p>Teoreettinen alustus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Johtajuus muutoksessa - Jakaminen ja vertaisoppiminen <p>Fasilitoitu työskentely: kehittämis- ja muutosprosessien implementointi</p>	<p>1. Seurakuntien kehittämisryhmien työskentelyvaiheiden jakaminen ja tarkastelu tuotetun materiaalin pohjalta</p> <p>2. Webropol-palautekysely kevään työskentelystä</p>
<p>Seurakuntien yhteinen työpaja</p> <p>Elokuu 2024</p>	<p>1. Kokeilusuunnitelmien jakaminen ja työstäminen yhdessä seurakuntien välillä</p> <p>2. Yhteinen tilannekatsaus</p>	<p>1. Seurakuntakohtaisten kehittämisprosessien esittely</p> <p>2. Seurakuntien välisten kehittämisprosessien suunnittelu</p> <p>3. Webropol-palautekysely päivästä</p>

<p>Seurakuntakohtaiset sparraukset 2 ja 3</p> <p>Syys- ja lokakuu 2024</p>	<p>Teams-sparraukset Kokeilujen käynnistyksen tuki: Reflektiivinen keskustelu ja kirjaaminen Mural-alustalle</p> <p>-johtoryhmien jäsenten johtajuus ja tuki tiimeille -Johtoryhmien keskinäinen tuki -Kehittämisprosessien tarkentaminen, aikataulutus ja vastuut sekä esteiden tarkastelu ja ratkaisut</p>	<p>Mural-alustalle tuotettu dokumentointi työskentelystä</p>
<p>Seurakuntakohtaiset kehittämisprosessit</p> <p>Lokakuu 2024</p>	<p><u>Karjasillan seurakunta</u> - Mielekkäät kokouskäytännöt - Vuosikellokäytäntöjen tarkentaminen - Jumalanpalveluselämän resurssit - Jumalanpalvelusten suunnittelun uudistus Kokoukset, leirityö ja resursointi</p> <p><u>Tuiran seurakunta</u> -Vapaaehtoistyö -Viestinnän kehittäminen -Mahdollisimman saavutettava ja kutsuva jumalanpalveluselämä</p> <p><u>Oulun tuomiokirkkoseurakunta</u> -Vapaaehtoisten vahvistaminen -Taivaallinen työpaikka</p>	<p>Seurakuntien kehittämisryhmien prosessikuvaukset, vastuut ja työnjako</p>
<p>Seurakuntien välinen kehittäminen</p> <p>Loka-marraskuu 2024</p>	<p>1. Vapaaehtoistyön kehittäminen (Tuomiokirkko ja Tuira) 2. Jumalanpalveluselämä (Karjasilta ja Tuira) 3. Viestintä (Tuira ja muiden srk:n viestintävastaavat) 4. Taivaallinen työpaikka ja työyhteisön hyvinvointi, resursointi (Tuomiokirkko ja Karjasilta)</p>	<p>Yhteisten kehittämisprosessien etenemisen tilanne elo-marraskuu</p>

OSALLISTAVA HYVINVOINTITYÖ

Tavoitteena on vahvistaa kansalaisten, erityisesti lasten, nuorten ja perheiden, kokemusta osallisuudesta, hyvinvoinnista ja turvallisuudesta sekä elämän merkityksellisyydestä.

Jari Helminen

OSALLISTAVAA HYVINVOINTITYÖTÄ LASTEN, NUORTEN JA PERHEIDEN PARISSA

Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) panostaa lasten, nuorten ja perheiden osallisuutta ja hyvinvointia edistävän työn kehittämiseen. Artikkelissa kuvataan kehittämisen lähtökohtia. Lisäksi kerrotaan nuorten osallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvien näkökulmien ilmenemisestä Satakunnassa toteutetussa hankkeessa.

Osallistavan hyvinvointityön painotukset

Osallistavan hyvinvointityön kehittäminen käynnistyi Diakissa osaamiskärki-työnä keväällä 2023. Painotus on lasten, nuorten ja perheiden parissa tehtävässä työssä. Tavoitteena on osallistua sellaisten ammatillisten työkäytäntöjen kehittämiseen, jotka vahvistavat lasten, nuorten ja perheiden kokemusta hyvinvoinnista ja turvallisuuden tunteesta. Hyvinvoinnin ja turvallisuuden lisäämisen ajatellaan heijastuvan myös kokemukseen elämän merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä. Hyvinvoivalla, elämään luottavaisesti suhtautuvalla ja sen merkitykselliseksi kokevalla ihmisellä on myös hyvät lähtökohdat sekä osallistua että olla osallisena ryhmissä, yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Osallistavan hyvinvointityön päämäärää on kuvattu kehittämistyön aikana seuraavasti:

Osallistavan hyvinvointityön osaamiskärki tähtää kansalaisten, erityisesti lasten, nuorten ja perheiden, osallisuuden kokemuksen vahvistamiseen kehittämällä ennakoivia, ennaltaehkäiseviä ja yhteislähtöisiä työkäytäntöjä ja -menetelmiä.

Pyrkimyksenä on rakentaa lapsilähtöisiä – ja laajemmin asiakaslähtöisiä – kohtaamiseen, dialogiin, yhteisöllisyyteen ja yhteistoimijuuteen perustuvia ammatillisia työkäytäntöjä. Lasten, nuorten ja perheiden kohtaamat vaikeudet tulee havaita ja niihin tulee tarttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ennen kuin ne muuttuvat monisyisiksi ongelmiksi. Tarvitaan ennakoivaa, ennaltaehkäisevää työtä. Osallistavan hyvinvointityön toteutuskenttiä ovatkin varhaiskasvatus, koulut ja oppilaitokset sekä nuorisotyö mutta myös erilaiset julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin (eli järjestöjen) tuottamat sosiaali- ja terveystyöpalvelut.

Osallistavaa, osallisuutta edistävää työtä kehittämässä

Sekä arkisessa keskustelussa että ammatillisessa puheessa ilmaisuja *osallistaminen*, *osallistuminen* ja *osallisuus* voidaan käyttää kirjavasti ja rinnakkain toistensa kanssa (Nivala & Rynänen, 2023, s. 17–24). Osallistavan hyvinvointityön kehittämässä osallistamisella tarkoitetaan toisen ihmisen voimavarojen ja toimintakyvyn lujittamista siten, että hänellä on valmius ilmaista itseään, hänen vaikuttamismahdollisuutensa lisääntyvät, hän on aktiivinen toimija omassa elämässään ja sosiaalisissa suhteissaan ja hänellä on osaamista ylläpitää ja lisätä hyvinvointiaan ja suunnitella elämäänsä. Osallistaminen ei ole pakottamista, vaan se tarjoaa ihmiselle osallistumisen ja osallisuuden mahdollisuuksia; se edistää ja tukee hänen osallistumistaan ja osallisuuttaan.

Osallistuminen sisältää ajatuksen ihmisen aktiivisesta mukana olosta ja mahdollisuudesta vaikuttaa itselleen tärkeisiin asioihin (HaVM 10/2002 vp). Osallisuus puolestaan on käsitteenä osallistumista laajempi ja moniulotteisempi. Osallisuus on liittymistä (*involvement*), suhteissa olemista (*relatedness*), kuulumista (*belongingness*) ja yhteisyyttä (*togetherness*). Se on myös yhteensopivuutta (*coherence*) ja mukaan ottamista (*inclusion*). Lisäksi osallisuus on osallistumista (*participation*) ja siihen sisältyvää vaikuttamista (*representation*) sekä demokratiaa. Sen voi ymmärtää olevan myös edellä lueteltujen osallisuuden ulottuvuuksien järjestämistä ja johtamista (*governance*). (Isola ym., 2017, s. 3.)

Osallisuus syntyy ihmisen ja ryhmän tai yhteisön suhteessa. Osallisuuden rakentumiseen heijastuvat ihmisen omakohtaiset kokemukset, joita muodostuu ihmisten kohtaamisessa ja vuorovaikutustilanteissa. Osallisuus ilmenee ihmisen mahdollisuuksissa tehdä itseään koskevia päätöksiä sekä hallita omaa arkeaan ja elämäänsä. Osallisuus ilmenee myös ihmisen mahdollisuuksissa vaikuttaa muun muassa asuinalueeseensa ja käyttämiinsä palveluihin sekä itselleen merkityksellisten ryhmien ja yhteisöjen toimintaan. Lisäksi osallisuus ilmenee ihmisen mahdollisuuksissa kokea vastavuoroisuutta sosiaalisissa suhteissa ja liittyä yhteisen

hyvän ja merkitykselliseksi kokemiensa asioiden rakentamiseen. Osallisuuden toteutumiseen vaikuttavat ihmisen ulkoiset (toimeentulo, asuminen ym.) ja sisäiset (elämänhistoria, koulutus, osaaminen ym.) mahdollisuudet. Niiden säröt ja vajeet ovat riski osallisuuden kokonaisvaltaiselle toteutumiselle. (Isola ym., 2017, s. 3, s. 5.)

Osallisuuden rakentuminen on moniulotteista. Lapsen osallisuuden toteutumisesta on tarkasteltu tieto-, taito- ja tunneaspektin avulla. Lapsen mahdollisuus saada tietoa omista asioistaan ja osallistua päätöksentekoon luovat perustan hänen osallisuudelleen. Kun lapsella on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan ja tapahtumien kulkuun, hänen osallisuutensa on konkreettista. Osallisuus arjen erilaisissa tapahtumissa synnyttää lapselle osallisuuden kokemuksia ja vahvistaa hänen osallisuuden tunnettaan. (Turja, 2011, s. 29–31.) Lapsen osallisuuden toteutumisesta on kuvattu muun muassa portaikon avulla. Portaikko etenee lapsen kuulemisesta mutta aikuisten ehdoilla toimimisesta tasavertaiseen suhteeseen aikuisen kanssa. Ylimmällä portaalla lapsella on myös mahdollisuus suunnitella toimintaa ja vaikuttaa päätöksentekoon. (Horelli, 1994, s. 39; ks. myös Gretchel, 2002, s. 71–72.)

Osallisuuden kokemuksen kartoittamiseen on kehitetty erilaisia mittareita, kuten osallisuusindikaattori (*Experiences of Social Inclusion Scale*). Se on kyseily, jossa vastaaja arvioi kymmenen väittämän avulla kuuluvuuden tunnettaan, tekemistensä merkityksellisyyttä, toimintamahdollisuuksiaan ja hallittavuutta. (Terveystieteiden tutkimuskeskus [THL], 2024b.) Osallisuusindikaattoria on käytetty laajasti ja erilaisissa yhteyksissä. Sen avulla on selvitetty muun muassa vuosien 2019–2021 koronaepidemian vaikutuksia nuorten osallisuuden kokemuksiin. Erityisesti sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvilla, perheen taloudellisen tilanteen erittäin huonoksi määritelleillä ja terveytensä heikoksi arvioineilla nuorilla osallisuuden kokemus oheni koronaepidemian aikana. (Leemann & Virrankari, 2022, s. 161.) Lisäksi on selvitetty esimerkiksi väkivallan kokemusten heijastumista osallisuuteen. Sekä fyysisen että henkisen väkivallan kokemus vaikuttaa negatiivisesti osallisuuden kokemukseen. (Virrankari ym., 2021a, 2021b.)

Suomalaisnuorten elämäntilanteissa on paljon hyvää. Nuorista noin 90 prosenttia tuntee kuuluvansa kiinteästi perheeseen. Nuorilla on myös kavereita. Silti noin 8 tai 9 prosentilla yläkoululaisista, lukiolaisista ja ammatillisen toisen asteen opiskelijoista ei ole yhtään läheistä ystävää, mikä voi aiheuttaa osattomuuden tunnetta. Suomalaisnuoret pärjäävät kohtuullisen hyvin kansainvälisissä oppimistulosvertailuissa. Yhä useampi nuori tarvitsee kuitenkin tukea opiskeluunsa, ja opiskelu voidaan kokea raskaaksi. Nuoret ovat tyytyväisiä vapaa-aikaansa. Heistä

noin 90 prosentilla on jokin harrastus. (Valtioneuvosto, 2023, s. 6–9, s. 20–21.) On tärkeää taata kaikille nuorille mielekäs harrastaminen ja vapaa-ajan tekeminen siten, että ne mahdollistavat sekä nuoren inhimillisen kasvun ja kehittymisen että nuorten yhdessäolon, hengailun (Kauppinen & Laine, 2022, s. 97–98).

Mitä keinoja nuorten osallisuuden edistämiseen sitten on? Diakissa on kehitetty Elämäni portfolio -työmenetelmä. Menetelmää voidaan käyttää osallistavassa hyvinvointityössä nuorten parissa. Elämäni portfolio -menetelmä perustuu narratiivisuuteen sekä ratkaisu- ja voimavaralähtöisyyteen. Työskentelyn aikana nuori tarkastelee menneisyyttään ja suunnittelee tulevaisuuttaan. Työskentelyyn sisältyy henkilökohtaista pohdintaa siitä, kuka minä olen, mutta myös tulevaisuuteen tähyävää unelmointia ja tulevaisuuden suunnittelua. Henkilökohtaista työskentelyä seuraa vertaisryhmätyöskentely, jossa kuvataan onnistumisia ja tehdään näkyviksi kykyjä, voimavaroja ja tavoitteita. Vertaisryhmätyöskentelyssä todentuu osallisuus, joka voi tuottaa kokemuksen muun muassa osallistumisesta, liittymisestä, suhteissa olemisesta, yhteisyydestä ja yhteiseen työskentelyyn vaikuttamisesta. (Vuokila-Oikkonen ym., 2023.) Lisäksi Diakissa on kehitetty 3X10D-elämäntilannemittari, jota voidaan käyttää työvälineenä nuoren osallisuutta edistävässä työssä. Mittari on työväline hyvinvoinnin ja elämäntilanteen arviointiin sekä keskustelun avaamiseen nuoren kanssa. (Kainulainen, 2019.)

Hyvinvoinnin kokemuksen vahvistaminen

Hyvinvointi on käsitteenä laaja. Sitä voi myös tarkastella erilaisista tulokulmista. Tyypillistä on, että hyvinvointia tarkastellaan joko tarveteoreettisesta, resurssi-teoreettisesta tai osallisuus- ja toimintateoreettisesta näkökulmasta. Hyvinvoinnin tarkastelun keskiössä ovat siis joko tarpeiden täyttyminen, saatavilla olevat resurssit ja niiden käyttö (esim. taloudelliset resurssit ja osaaminen) tai osallisuuden ja toimijuuden kokemukset. (Niemelä, 2010, s. 16–21.)

Osallistavan hyvinvointityön kehittämistyössä painotus on koetussa hyvinvoinnissa, kuten osallisuuden ja toimijuuden toteutumisessa. Koetun hyvinvoinnin keskiössä on ihmisen oma arvio hyvinvoinnistaan ja elämästään. Ihmisen sisäinen kokemusmaailma on hyvinvoinnin toteutumisen ja vahvistamistarpeiden tarkastelun lähtökohta. Koetun hyvinvoinnin arviointiin sisältyy tiedollinen ja tunnevaltainen, affektiivinen ulottuvuus. Tiedollinen arviointi linkittyy hyvinvoinnin lisäksi elämäntyytyväisyyden tarkasteluun. Elämäntyytyväisyyteen vaikuttavat muun muassa asuin- ja elinympäristö, koulutus- ja työtilanne sekä tulotaso. Koetun hyvinvoinnin tunnevaltainen arviointi voidaan liittää onnellisuuden tarkasteluun. (Ben-Arieh ym., 2014; Diener ym., 2018; Niemelä, 2010, s. 16.)

Lasten hyvinvointikokemuksia on kuvattu tavallisesti tarkastelemalla elämäntyytyväisyyttä, jolloin tarkastelu painottuu yleensä voimavaroihin ja vahvuuksiin. Elämäntyytyväisyyteen heijastuu hyvinvoinnin kokemuksen lisäksi lapsen kokemus asuin- ja elinympäristöstään, itsestään ja elämäänsä kuuluvista ihmisistä sekä toimintamahdollisuuksistaan. Köyhyys ja materiaallinen puute heijastuvat negatiivisesti lapsen elämäntyytyväisyyteen (Toikka, 2023, s. 3–4). Sen sijaan esimerkiksi toimivat sosiaaliset suhteet vaikuttavat positiivisesti lapsen elämäntyytyväisyyteen. Hyvät suhteet aikuisiin, kuten vanhempiin, ja vertaisiin sekä yhteenkuuluvuudentunne lujittavat lapsen elämäntyytyväisyyttä. (Kuula ym., 2019; Lindberg ym., 2021; Toikka, 2023.) Toimivien sosiaalisten suhteiden lisäksi mahdollisuus toteuttaa itseään ja harrastaa vahvistaa lasten elämäntyytyväisyyttä (Konu ym., 2002; Toikka, 2023).

Children's Worlds -tutkimukseen osallistui noin 130 000 lasta yhteensä 35 valtiosta. Sen tulosten mukaan kahdeksan lasta kymmenestä oli tyytyväisiä elämäänsä. Suomalaiset lapset olivat keskimääräistä tyytyväisempiä muun muassa kotiinsa ja asuinympäristöönsä, ajankäyttöön ja vapauksiinsa. Lisäksi he kokivat tulevansa keskimääräistä paremmin kuulluiksi aikuisten taholta. Sen sijaan heidän arvionsa omasta ulkonäöstään ja kouluviihtyvyydestään osoittautuivat tavallista heikommiksi. (Rees ym., 2020, s. 27, s. 81–83.)

Lasten mukaan hyvä elämä rakentuu perheen huolenpidosta, perustarpeisiin vastaamisesta ja leikistä (Tuukkanen, 2020). Perhe-elämän ja vertaissuhteiden sujuvuus, myönteinen ilmapiiri koulussa ja osallistumismahdollisuudet vapaa-ajalla ovat olennaisia lapsen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Helavirta, 2011). Lapsen hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat myös kuulluksi tuleminen, aktiivinen osallisuus, mahdollisuus päätöksentekoon ja turvallisuus (Kallinen ym., 2021).

Nuorten hyvinvoinnin vajeista uutisoidaan lähes päivittäin. Vuoden 2023 kouluterveyskyselyn mukaan kolmannes yläkoulun 8. ja 9. luokilla, lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa olevista tytöistä koki terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi. Poikien vastaavat osuudet olivat 16–20 prosenttia. Suuri osa kouluterveyskyselyyn vastanneista nuorista kertoi olevansa tyytyväinen elämäänsä, mutta yläkoulun 8. ja 9. luokan oppilaiden sekä lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden tyytyväisyys elämään oli jossakin määrin pienentynyt vuodesta 2021. Myös nuorten kokemus avun saamisesta koulussa oli heikentynyt.

Samaan aikaan nuorten mielenterveysoireilu on kuitenkin huomattavasti yleistynyt (THL, 2024a). Yhä useampi suomalaisnuori kokee esimerkiksi ahdistusta. Kouluterveyskyselyssä yli viidennes 8.- ja 9.-luokkalaisista kertoi kokevansa kohtalaista tai vaikeaa ahdistuneisuutta. Tytöistä ahdistusta koki yli kolmasosa, pojista alle kymmenesosa. (THL, 2023.)

Edellisessä luvussa kerrottiin Diakissa kehitetystä Elämäni portfolio -työmenetelmästä ja 3X10D-elämäntilannemittarista. Elämäni portfolio -työskentelyn aikana nuori pohtii, kuka hän on. Hän miettii, miten hän pitää huolta itsestään ja selviytyy arjessaan sekä mitkä ovat hänen oman elämänsä merkitykselliset tapahtumat. Lisäksi hän tarkastelee muun muassa vuorovaikutustaitojaan ja ryhmässä toimimisen valmiuksiaan. Elämäni portfolio -työskentelyssä hahmotetaan myönteisiä kehityskulkuja ja tyytyväisyyden tunteita tuottavia asioita sekä niiden vana-vedessä hyvinvoinnin kokemuksia. (Vuokila-Oikkonen ym., 2023.)

3X10D-elämäntilannemittarin avulla nuori voi arvioida hyvinvointiaan ja arkinsa sujumista numeroarviolla 0–10. Arviointi kohdistuu kymmeneen osa-alueeseen, jotka ovat itsetunto, terveydentila, talous, asuminen, pärjääminen, perhe, ystävyysuhteet, resilienssi, tyytyväisyys elämään ja vahvuudet. (Kainulainen, 2019.) Zekki-digipalvelu pohjaa 3X10D-elämäntilannemittariin. Se on 15–25-vuotiaille suunnattu työkalu oman elämäntilanteen hahmottamiseen. Zekki auttaa nuorta suunnistamaan palveluissa, sillä se kokoaa yhteen muun muassa järjestöjen nuorille tarjoamia palveluja. (Berndtson, 2024; Diak, i.a.-b)

Ideoita satakuntalaisten nuorten hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseen

Suuri osa suomalaisista lapsista ja nuorista voi hyvin. Huolenaiheita kuitenkin ilmenee. Ne linkittyvät kulloiseenkin ajankohtaan – yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen tilanteeseen. Huolta tunnetaan esimerkiksi siitä, miten lasten ja nuorten tasapainoista kasvua ja kehitystä voidaan tukea digitalisoituvassa maailmassa ja miten lasten ja nuorten yhdenvertaista digiosallisuutta voidaan edistää. Huolta tunnetaan myös nuorten koulutus- ja työelämäpolkujen katkeamisesta ja elämässä selviytymisestä. Esimerkiksi Satakunnassa oli vuonna 2021 ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa 20–24-vuotiaista nuorista aikuisista 17 prosenttia ja 25–29-vuotiaista 13,9 prosenttia. Lisäksi huolta tunnetaan muun muassa nuorten väkivaltaisen käyttäytymisen, pahoinpitelyjen ja ryöstelyn lisääntymisestä. Väkivaltaista käyttäytymistä ei kuitenkaan ilmene satakuntalaisten nuorten keskuudessa laajalti – se keskittyy harvalukuisiin nuoriin. (Lounais-Suomen aluehallintovirasto, 2023, s. 59–62; ks. myös Leino-Holm, 2024.)

Lisää osaajia ja osaamista Satakuntaan korkeakoulu yhteistyöllä (LISKO) -hanke on maakunnassa toimivien korkeakoulujen yhteishanke. Hankkeen toteuttamiseksi ajalla 1.1.2023–31.12.2024 Satakuntaliitto myönsi sille alueiden kestävän kasvun ja elinvoiman tukemisen määrärahaa (AKKE). Hankkeessa rakennetaan yhteinen visio Satakunnan korkeakouluille. (Helminen, 2023.)

Hankkeen yhtenä painopisteenä on sosiaalialan korkeakoulutuksen kehittäminen (Helminen, 2024a). Kehittämisen prosessissa on käytetty kyselyjä ja työpajoja (Kuvio 1) sekä niiden rinnalla sosiaalialan korkeakoulutusta järjestävien tahojen ja korkeakoulujen ja työelämätahojen yhteistapaamisia. Kehittämisen prosessin aikana on käsitelty nuorten ja perheiden elämäntilanteita sekä palvelujen ja tuen tarpeita. Nuoriin ja perheisiin liittyvien aiheiden käsittely LISKO-hankkeessa kertoo aiheiden merkityksellisyydestä. Ne tulivat käsittelemään hankkeeseen osallistuneiden ehdotusten ja kommenttien perusteella.



Kuvio 1. LISKO-hankkeen kyselyt ja työpajat

Sosiaalialan korkeakoulutuksen ja hanketoiminnan kehittämisestä kiinnostunut satakuntalainen ammattilainen pystyi osallistumaan kuviossa 1 esitettyihin LISKO-hankkeen kahteen kyselyyn ja työpajaan tai niistä valitsemiinsa osiin. Osallistumista kaikkiin neljään osaan ei edellytetty. Sekä kyselyihin että työpajoihin osallistui noin 25 sosiaalialan korkeakoulutuksen piirissä tai työkentällä toimivaa ammattilaista. Prosessiin osallistuneet sosiaalialan eri työkentillä työskentelevät ammattilaiset olivat julkiselta sektorilta (hyvinvointialue ja kunnat), yksityiseltä sektorilta (mm. lastensuojelupalveluja tuottavat organisaatiot) ja kolmannelta sektorilta (järjestöt).

Kehittämisen prosessi alkoi elo- ja syyskuussa 2023 tehdyllä digitaalisella Webropol-kyselyllä. Kyselyn avoimissa kysymyksissä vastaajalla oli mahdollisuus kuvata sosiaalialan korkeakoulutuksen ja hanketoiminnan kehittämistarpeita. Ensimmäinen työpaja järjestettiin syyskuussa 2023. Se perustui työpajaa edeltäneen kyselyn tuloksiin ja niiden täydentämiseen. Työpajassa osallistujat määrittivät

kaksi kehittämiskohdetta: ”sosiaalialan korkeakouluopiskelijoiden resilienssin ja työyhteisötaitojen kehittäminen – koulutus- ja ammattialan veto- ja pitovoiman kehittäminen” sekä ”nuorten osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen – työtä uusissa toimintaympäristöissä”. Näiden teemojen työstämiseen painottuivat sekä helmikuun 2024 Webropol-kysely että maaliskuun 2024 työpaja. Tässä artikkelissa kuvataan vain nuorten osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä osaamisen, palvelujen ja työkäytäntöjen kehittämistarpeita (Kuvio 2).

Ammatillisen osaamisen kehittämistarpeet	Nuortenparissa tehtävän työn kehittämistarpeet
<ul style="list-style-type: none"> • Hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin tunnistaminen • Psykkiset vaikeudet (esim. alavireys, ahdistus) ja mielenterveys • Oppisvaikeudet • Kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävä etsivä työ • Nuorisotyössä tehtävä etsivä työ • Monialainen- ja ammatillinen yhteistyö 	<ul style="list-style-type: none"> • Keskustelu nuorten kanssa arvoista ja ihmisyyden sekä inhimillisyyden toteutumisesta yhteiskunnassa ja yhteisöissä (mm. oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus) • Kunnioittava, kuuleva ja inhimillinen kohtaaminen palveluissa ja erilaisissa toimintaympäristöissä mukaan lukien digitaaliset toimintaympäristöt • Etsivät ja jalkautuvat työmuodot ja -käytäntöt • Nuorten osallisuuden lisääminen yhteiskunnassa, palveluissa, koulussa ja työelämässä • Monialainen ja -ammattillinen työ

Kuvio 2. Nuorten osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämisen osaamisen sekä palvelujen ja työkäytäntöjen kehittämistarpeet (Helminen, 2024a, 2024b, 2024c, 2024d)

Helmikuussa 2024 järjestetyssä kyselyssä vastaaja esitti kysymyksen: ”Kohdataankohan nuorten parissa työskenneltäessä todelliset nuorten tarpeet ja löytyykö pitkäjänteisyyttä odottaa vastauksia?” Sosiaalialan ammattikorkeakoulutetuilla tulee olla osaamista nuorten hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin tunnistamiseksi. Eritoten nuorten psyykkisen oireilun ja mielenterveyden häiriöiden, kuten myös oppimisvaikeuksien, tunnistamiseen tulee olla vankka osaaminen. Etsivää työtä voidaan tehdä sekä digitaalisissa ympäristöissä että esimerkiksi kaduille jalkautuen (Muurinen ym., 2024).

LISKO-hankkeen kehittämisprosessiin osallistuneet peräänkuuluttivat erityisesti osaamisen kehittämistä koulujen, oppilaitosten ja kunnallisen nuorisotyön etsivästä työstä. Nuoren palvelujen ja tuen tarpeet voivat olla moninaisia. Näin ollen monialaisen ja -ammattillisen työn osaamista tulee lujittaa (Kuvio 2). (Helminen, 2024a, 2024b.) Ammatillisen osaamisen kehittämistarpeet, jotka Kuviosta 2

ilmenevät, liittyvät eritoten nuorten kohtaamien vaikeuksien varhaiseen tunnistamiseen, riittävän varhaiseen vaikeuksiin puuttumiseen ja vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen.

LISKO-hankkeen kehittämisprosessiin osallistuneet tunsivat huolta nuorten osallisuuden toteutumisesta yhteiskunnan eri foorumeilla, esimerkiksi asuinyhteisöissä, kouluissa ja työpaikoilla sekä harrastuksissa ja vapaa-ajan toiminnoissa. Nuorten osallisuuden edistäminen edellyttäisi heidän mukaansa laajapohjaisen arvokeskustelun käynnistämistä sekä keskustelua ihmisyydestä ja inhimillisyydestä, ihmisarvoisesta elämästä ja ihmisten yhteiselosta. Arvokeskustelua tulisi käydä eri sukupolvien sekä esimerkiksi nuorten ja heidän parissaan työskentelevien ammattilaisten välillä. Jotta nuori voi kokea osallisuutta, hänet on kohdattava arvostavasti, kunnioittavasti ja suvaitsevaisesti häntä kuullen. Nuoren kohtaamiseen tulisi kehittää ikä- ja kehitysvaiheen huomioon ottava hyvän kohtaamisen malli (Kuvio 2). (Helminen, 2024c, 2024d.)

Ammatillisen osaamisen ja työkäytäntöjen kehittämistarpeissa on yhtymäkohtia. Esimerkiksi etsivän työn osaamista tulee vahvistaa, jotta etsivän työn lisääminen ja uusien työkäytäntöjen kehittäminen ja käyttöönotto olisi mahdollista. Nuorille on tarjolla sekä digitaalisia että kasvokkaiseen kohtaamiseen perustuvia palveluja. LISKO-hankkeen kyselyyn helmikuussa 2024 vastannut arvioi kuitenkin kriittisesti nuorille suunnattua palvelutarjontaa: ”Nuorten palvelupolut ovat pirstaleisia ja nuorta pompotellaan paikasta toiseen, mikä ei ole inhimillistä eikä kauaskantoista.” Palveluista tulee tehdä kokonaiskuvaus, ja palvelujen tuottajien monialaista ja -ammattillista yhteistyötä on lisättävä. Nuorten tulee myös olla osallisia heille suunnattujen palvelujen kehittämisessä (Kuvio 2). (Helminen, 2024c, 2024d.) Helmikuussa 2024 toteutettuun kyselyyn osallistuneen vastauksesta ilmenee, että nuorille tulee välittää vankemmin tietoa heille suunnatuista palveluista:

Tuotava selkeästi esille erilaiset vaihtoehdot palveluista, mistä apua saisi matalalla kynnyksellä. Koulussa luokan edessä osallistava esitys? Koulussa joku yhteyshenkilö, kehen voi ottaa yhteyttä, jos tarvitsee palveluohjausta? Nuorisopalvelut tutummiksi ja lähemmäksi nuoria.

LISKO-hankkeen kehittämisprosessin tuloksia on käytetty alueellisen kehittämishankkeen rakentamisessa. Hankkeessa nuorille halutaan antaa mahdollisuus tuottaa tietoa elämästään, hyvinvoinnistaan ja osallisuuden kokemuksistaan. Nuorten tuottamaa tietoa käyttäen pyritään lisäämään sekä vanhempien että

nuorten parissa työskentelevien ammattilaisten ymmärrystä nuorten elämästä ja tulevaisuuskuvista. Lisäksi nuorten toimijuudelle halutaan tarjota uusia areenoita. Millainen olisi esimerkiksi itsepalvelunuokkari, nuorten itsensä organisoima nuorisotila?

Osallistavaa hyvinvointityötä lasten, nuorten ja perheiden parhaaksi

Diak sanoittaa olemassaolonsa tarkoituksen seuraavasti: ”Vasta kun maailma on kaikille hyvä, Diakia ei enää tarvita.” Diakin olemassaolon tarkoituksessa maailma käsittää sekä fyysisen ympäristön että sosiaalisen elinpiirin. (Diak, i.a.-a) Osallistavan hyvinvointityön puitteissa voidaan yhdessä työelämätoimijoiden kanssa kehittää ennakoivia, ennaltaehkäiseviä ja yhteisölläisiä työkäytäntöjä ja -menetelmiä sekä koulutuspalveluja. Osallistavalla hyvinvointityöllä pyritään erityisesti lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden kokemusten vahvistamiseen.

Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia kuormittavien tekijöiden varhainen havaitseminen ja niihin puuttuminen edellyttää monialaista ja -ammattillista yhteistyötä. Lisäksi tarvitaan vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan perustuvia työkäytäntöjä, joiden puitteissa lapsilla, nuorilla ja heidän huoltajillaan – kuten myös ammattilaisilla – on mahdollisuus kertoa ajatuksistaan ja tunteistaan avoimesti ja kokea olevansa täysivaltaisia toimijoita.

Osallistavan hyvinvointityön työkäytäntöjen kehittämisen avulla voidaan vastata poliittisessa aikalaiskeskustelussa toistuvasti esillä oleviin kehittämiskohteisiin. Nuoren ääntä on kuultava – nuoren tulee kokea, että hänellä on oma paikkansa yhteiskunnassa –, ja nuoren hyvinvointia, erityisesti mielen hyvinvointia, ja osallisuutta tulee edistää. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.)

Tämän julkaisun artikkeleissa on esimerkkejä työkäytännöistä, jotka perustuvat osallistavan hyvinvointityön lähtökohtiin, vaikkakin niistä kerrotaan tavallisesti aikuisten parissa tehtävän työn yhteydessä. Venla Vuorjoki käsittelee kollegoidensa kanssa artikkelissaan, miten musiikkia ja tanssia voidaan käyttää sosiaalisen osallisuuden ja hyvinvoinnin rakentamisessa. Katri Janerko ja kollegat kuvaavat artikkelissaan, miten osallistavaa hyvinvointityötä voidaan tehdä yhteisön omana, sisäisenä työskentelynä. Päivi Vuokila-Oikkosen ja Marja Pinolehdon artikkelissa käsitellään yhteiskehittämistä ja esitellään osallistavia työmenetelmiä. Sanna-Liisa Liikanen ja kollegat kuvaavat, miten taloussosiaalityössä voidaan vahvistaa ihmisen toimijuutta ja toivon tunnetta. Jaana Paloviita kollegoineen kertoo artikkelissaan kehittäjäasukastoiminnasta.

LÄHTEET

- Ben-Arieh, A., Casas, F., Frønes, I., & Korbin, J. (2014). Multifaceted concept of child well-being. Teoksessa A. Ben-Arieh, F. Casas, & I. Frønes (toim.), *Handbook of child well-being* (s. 1–27). Springer Science & business media.
- Berndtson, T. (13.2.2024). Zekki auttaa nuorta luovimaan palveluverkossa. *Dialogi*. <https://dialogi.diak.fi/2024/02/13/zekki-auttaa-nuorta-luovimaan-palveluverkossa/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *Strategia*. Saatavilla 24.10.2024 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *Zekki. Miten sulla menee?* Saatavilla 24.10.2024 <https://www.zekki.fi/>
- Diener, E., Shigehiro, O., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour* 2(4), s. 253–260.
- Gretschel, A. (2002). *Kunta nuorten osallisuusympäristönä. Nuorten ryhmän ja kunnan vuorovaikutussuhteen tarkastelu kolmen liikuntarakentamisprojektin laadunarvioinnin keinoin* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. (Jyväskylä Studies in sport, physical education and health, 85). Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1286-8>
- Haanpää, L., Kuula, M., & Hakovirta, M. (2019). Social Relationships, Child Poverty, and Children's Life Satisfaction. *Social Sciences*, 8(2), 35. <https://doi.org/10.3390/socsci802003>
- HaVM 10/2022 vp. Valtioneuvoston selonteko kansalaisten suoran osallistumisen kehittymisestä <https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?tritype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=havm+10/2022>
- Helavirta, S. (2011). *Lapset hyvinvointitiedon tuottajina* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. (Acta Universitatis Tamperensis 1669). Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8604-3>
- Helminen, J. (10.1.2024a). Alueellisella yhteistyöllä kehitetään sosiaalialan korkeakoulutusta. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202401173039>
- Helminen, J. (15.1.2024b). Jatkuvan oppimisen palveluihin joustavuutta ja selkeyttä. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202401173043>
- Helminen, J. (26.12.2023a). Lisää korkeakoulutettuja osaajia ja osaamista Satakuntaan. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231212153540>
- Helminen, J. (12.6.2024c). Nuorten osallisuuden kokemusta on vahvistettava. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024051732301>
- Helminen, J. (25.1.2024d). Nuorten osallisuutta tulee vahvistaa sosiaalipalveluissa. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202401173050>
- Horelli, L. (1994). Lasten näköinen elinympäristö. Kokemuksia yhdyskuntasuunnittelun, ympäristökasvatuksen ja ehkäisevän sosiaalipolitiikan välisestä yhteistyöstä Kiteen Rantalan ala-asteella. (Alueidenkäytön osasto, tutkimusraportti 3). Ympäristöministeriö.
- Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. (Työpaperi 33/2017). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>
- Kainulainen, S. (2019). *3X10D®-elämäntilannemittarin kehitystyö 2015–2019*. (Diak Puheenvuoroja 28.) Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-344-5>
- Kallinen, K., Nikupeteri, A., Laitinen, M., Lantela, L., Turunen, T., Nurmi, H., & Leinonen, J. (2021). Lasten arjen hyvinvoinnin tekijät. *Kasvatus & Aika*, 15(2), s. 4–21. <https://doi.org/10.33350/ka.80332>
- Kauppinen, E., & Laine, S. (2022). Nuorten harrastusten ja vapaa-ajan merkityksiä kestävästä hyvinvoinnin näkökulmasta korona-aikana? Teoksessa M. Kekkonen, M. Gissler, P. Känkänen, & A.-M. Isola (toim.), *Poikkeuksellinen nuoruus korona-aikaan. Nuorten elinolot -vuosikirja 2022* (s. 87–102). Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos & Valtion nuorisoneuvosto, . <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-937-5>

- Kivistö, M. (2014). *Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen – monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä* [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. (Acta Universitatis Lapponiensis 283). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-751-3>
- Konu, A.I., Lintonen, T.P., & Rimpelä, M.K. (2002). Factors associated with schoolchildren's general subjective well-being. *Health Education Research*, 17(2), s. 155–165. <https://doi.org/10.1093/her/17.6.732>
- Leemann, L., & Virrankari, L. (2022). Nuorten osallisuuden kokemus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2019–2021: ovatko erot kasvaneet koronaepidemian aikana? Teoksessa M. Kekkonen, M. Gissler, P. Känkänen, & A.-M. Isola (toim.), *Poikkeuksellinen nuoruus korona-aikaan. Nuorten elinolot -vuosikirja 2022* (s. 152–166). Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos & Valtion nuorisoneuvosto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-937-5>
- Lounais-Suomen aluehallintovirasto. (2023). *Lounais-Suomen alueen nuorten elinlokatsaus 2023. Tieto ja pohdintaa nuorisopalveluista ja nuorten arjesta sekä kooste lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnista tilastojen valossa.* (Opetus ja kulttuuritoimi 174/2023) Aluehallintovirastojen julkaisuja). <https://avi.fi/documents/25266232/147850625/Julkaisu-174+Lounais-Suomen+alueen+nuorten+elinlokatsaus+2023.pdf/97c77725-10d8-5d64-481e-9239f99b9fbb/Julkaisu-174+Lounais-Suomen+alueen+nuorten+elinlokatsaus+2023.pdf?t=1691649259375>
- Leino-Holm, M. (11.4.2024). *Ammattilaisten ajatuksia ja ratkaisuehdotuksia nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi.* Satainno. <https://satainno.fi/ammattilaisten-ajatuksia-ja-ratkaisuehdotuksia-nuorten-hyvinvoinnin-edistamiseksi/>
- Lindberg, M., Nygård, M., Nyqvist, F. & Hakovirta, M. (2021). Financial Stress and Subjective Wellbeing among Children – Evidence from Finland. *Child Indicators Research*, 14(2), s. 799–819. <https://doi.org/10.1007/s12187-020-09779-9>
- Muurinen, H., Karjalainen, P., & Liukko, E. (2024). *Etsivän sosiaalityön toimintamalli (THL).* Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231117147511>
- Niemelä, P. (2010). Hyvinvointipolitiikan teoria. Teoksessa Pauli Niemelä (toim.). *Hyvinvointipolitiikka* (s. 16-37). WSOYPro.
- Nivala, E., & Ryyänen, S. (2013). Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. *Sosiaalipedagogiikka*, 14, 9–41. <https://doi.org/10.30675/sa.122317>
- Rees, G., Savahl, S., Lee, B. J., & Casas, F. (toim.) (2020). *Children-s worlds report 2020. Children's views on their lives and wellbeing in 35 countries: A report on the Children's Worlds project, 2016–19.* Children's Worlds Project (ISCWeB). Jacobs Foundation. Saatavilla 24.10.2024. <https://wiserd.ac.uk/publication/childrens-views-on-their-lives-and-well-being-in-35-countries-a-report-on-the-childrens-worlds-project-2016-19/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (3.10.2024). *Ministerit keskustelivat hallituksen toimista nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi.* <https://stm.fi/-/1410845/ministerit-keskustelivat-hallituksen-toimista-nuorten-hyvinvoinnin-edistamiseksi>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2.6.2023). *THL:n Kouluterveyskysely: 8.- ja 9.-luokkalaisten ahdistuneisuus ei osoita laantumisen merkkejä koronan jälkeen, kiusaamista aiempaa enemmän.* <https://thl.fi/-/thl-n-kouluterveyskysely-8.-ja-9.-luokkalaisten-ahdistuneisuus-ei-osoita-laantumisen-merkkeja-koronan-jalkeen-kiusaamista-aiempaa-enemman>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (9.9.2024a). *Lasten ja nuorten hyvinvointi – Kouluterveyskysely 2023.* Saatavilla 24.10.2024 <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lasten-ja-nuorten-hyvinvointi-kouluterveyskysely>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (9.9.2024b). *Osallisuusindikaattori mittaa osallisuuden kokemusta.* Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asetuksessa-olevien-osallisuus/osallisuusindikaattori-mittaa-osallisuuden-kokemusta>
- Toikka, E. (2023). *Lasten ja nuorten elämäntyytyväisyys koetun köyhyyden ja materiaalsen puutteen kontekstissa* [Väitöskirja, Turun yliopisto]. (Turun yliopiston julkaisuja – Sarja B osa 619). Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-9237-9>

- Turja, L. (2011). Lapset osallisina – kohti uudenlaista varhaiskasvatuskulttuuria. *Varhaiskasvatus tänään. Suomen varhaiskasvatus ry:n verkkolehti*, s. 24–35.
- Tuukkanen, T. (toim.). (2020). *Lapsibarometri 2020: ”Unta, ruokaa, leikkejä, rakkautta ja karamelliä, juomaa” – Hyvä elämä 6-vuotiaiden kokemana*. (Lapsiasiavaltuutetun toimiston julkaisuja 2020:5). Lapsiasiavaltuutetun toimisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-875-2>
- Valtioneuvosto. (2.3.2023). *Katsaus nuorten hyvinvointiin 2023*. (Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, numero 70). Valtioneuvosto. <https://tietoanuorista.fi/nuorten-hyvinvointikatsaus-2023/>
- Virrankari L, Leemann L, & Kivimäki H. (2021a). *Osallisuuden kokemus ja vanhempien henkinen väkivalta: Kouluterveyskyselyn 2019 tuloksia*. (Tutkimuksesta tiiviisti 38/2021). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-693-0>
- Virrankari L, Leemann, & L, Kivimäki H (2021b) *Osallisuuden kokemus ja vanhempien fyysinen väkivalta: Kouluterveyskyselyn 2019 tuloksia*. (Tutkimuksesta tiiviisti 39/2021). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-694-7>
- Vuokila-Oikkonen, P., Nuottila, K., & Helminen, J. (2023). Elämäni portfolio avaa uusia näkökulmia tulevaisuuden suunnitteluun. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20230908121873>

Venla Vuorjoki, Niina Susan Sassali, Liisa Ronkainen, Leea Naamanka ja
Osmo Hakosalo

TANSSI JA MUSIIKKI SOSIAALISEN OSALLISUUDEN JA TOIMIJUUDEN LÄHTEINÄ

Tanssiin ja musiikkiin perustuvat luovat menetelmät tarjoavat yksilölle mahdollisuuden ilmaista itseään ja kokea yhteenkuuluvuutta suhteessa muihin. Tässä artikkelissa kerrotaan, miten TASSU – Tanssi ja musiikki sosiaalisen osallisuuden ja toimijuuden lähteenä -hanke tukee syrjäytymisvaarassa olevien osallisuutta ja toimijuutta vahvistamalla heidän kanssaan toimivien ammattilaisten luovien menetelmien käytön osaamista.

Tanssi ja musiikki osallisuutta edistämässä

Osallisuus on johonkin kuulumista – nähdäksi ja kuulluksi tulemista. Toimijuudella taas tarkoitetaan sitä, että yksilöt rakentavat elämänsä kulkuaan niiden valintojen ja toimintojen kautta, joita he toteuttavat sosiaalisen ympäristönsä avaamien mahdollisuuksien ja rajoitusten varassa (Shanahan & Elder, 2002, s. 150).

Syrjäytymisen käsitteellä kuvataan nykyaikaisia yhteiskunnallisen huono-osaisuuden muotoja. Syrjäytyminen voi olla seurausta muun muassa työttömyydestä, köyhyydestä, mielenterveysongelmista, alkoholisoitumisesta tai joutumisesta yhteiskunnallisten vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle. Se estää ihmisiä osallistumasta täysipainoisesti normaaleihin yhteiskunnan toimintoihin. Ihmiset ovat erityisen alttiita syrjäytymiselle elämän muutosvaiheissa, kuten koulun tai opiskelun, työsuhteen tai parisuhteen päättyessä. Syrjäytymisen riski on suuri silloin, kun lapsi joutuu elämään ja kasvamaan ympäristössä, jossa on

useita syrjäytymisen tunnusmerkkejä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)

Sosiaaliseen osallisuuteen avautuu tilaisuus, kun yksilöllä on mahdollisuus ilmaista itseään ja olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten, yhteisöjen ja koko yhteiskunnan kanssa. Meillä kaikilla ei kuitenkaan ole keinoja ilmaista itseämme tai tulla ymmärretyksi pelkän kielen avulla. Näissä tilanteissa erilaiset äänen, liikkeeseen ja kehollisuuteen perustuvat toimintatavat voivat auttaa yhteyden luomisessa ja vuorovaikutuksen syntymisessä. Osmo Hakosalon ja Aale Luusuan (2020) mukaan musiikin ja tanssin, tai äänen ja liikkeen, tavat välittää merkityksiä vaikuttavat olevan hyvin erilaiset kuin esimerkiksi puheen tai kielen: ne ovat kommunikaatiomuotoina epäsuorempia. Se, miltä tanssi tai soitto tuntuu, on yhtä tärkeää kuin se, miltä se kuulostaa tai näyttää – ehkä jopa tärkeämpäänkin.

Tanssi ja musiikki on nähty suomalaisessa koulutusjärjestelmässä perinteisesti taitoaineina, ja niiden harjoittamisella on tähdätty esittävään taiteeseen. Lähtökohtamme tässä hankkeessa on toinen: olemme ottaneet näkökulmaksemme amerikkalaisen etnomusikologi Thomas Turinon teoksen, jossa hän kuvailee kansanmusiikkia ja tanssia ensisijaisesti sosiaalisena ilmiönä. Hän kytkee ilmiön tiukasti sitä harjoittavien yhteisöiden tapaan kommunikoida sanattomasti keskenään musiikin ja tanssin avulla. (Kauppinen, 2023; Turino, 2008.)

Musiikki ja siihen liittyvä toiminta tukevat osallisuuden kokemusta, empatiakykyä ja itsesäätelyä. Musiikin avulla ihminen voi vaikuttaa tunne- ja vireys-tilaansa, pysähtyä hetkeen ja liittyä toisiin ihmisiin erityisellä tavalla. Lisäksi tutkimustulokset osoittavat musiikista olevan hyötyä oppimiselle, muistille ja ikääntyneiden kanssa työskennellessä aivojen ikääntymisen hidastamiselle. (Huhtinen-Hildén, 2019.) Musiikkiterapia on yksi lääkinällisen kuntoutuksen muodoista, mutta musiikin muu – monipuolinen – hyödyntäminen sosiaali- ja terveyskentällä ei ole vielä kovinkaan tavallista.

Musiikin ohella myös liikettä voidaan käyttää monella tapaa osallisuuden ja toimijuuden rakentamisessa. Kuten Kirsi Heimonen (2019) kauniisti kiteyttää: ”Liikkuminen on ihmisen tapa toimia ja olla maailmassa. Sen avulla hän hahmottaa maailmaa ja kohtaa itsensä sekä toisen ruumiillisena olentona.” Liike, kuten myös musiikki, voi auttaa yhteyden luomisessa silloin, kun yhteinen kieli puuttuu, sanoja ei ole tai ne ovat menettäneet merkityksensä (Heimonen, 2019).

Kehollisuus liittyy vuorovaikutukseen perustavalla tavalla, koska viesti ymmärretään sanojen lisäksi non-verbaalisesti eli eleiden, ilmeiden, tilaan asettumisen ja äänenkäytön keinoin (Pietikäinen & Sassali, 2023). Kehollisuus, taide ja musiikki voivat tulla avuksi myös silloin, kun meillä on haasteita päästä yhteyteen

toisen ihmisen sijaan omien tunteidemme tai vaikeiden kokemustemme kanssa. Erilaiset luovuutta, ääntä ja liikettä hyödyntävät menetelmät saattavat avata mahdollisuuksia myös niille, jotka voivat olla jäämässä syrjään. Kokemukset ovat aina kehollisia: henkilökohtaisella kokemuksella ja yhteisöllisellä jakamisella vaikuttaa olevan nykypäivässä suuri merkitys. Keholliset havainnot sitovat ihmiset toisiinsa, osaksi suurempaa kokonaisuutta, kun he jakavat kokemuksiaan. (Sutela, 2022.) Ne ovat aina uniikkeja, koska jokainen tulee vuorovaikutustilanteisiin oman historiareppunsa kanssa, mutta myös yhteisiä –kokemuksen kehollisessa perustassa on yhteistä jaettavaa, koska keho on kokonaisvaltainen vuorovaikutusväline. Sen avulla välitämme asenteita, tunteita ja mielipiteitä – halusimmepa me sitä tai emme. (Pietikäinen & Sassali, 2023.)

Ihmiskokemus on lähtökohtaisesti kehollista. Teoreettisena käsitteenä kehollisuus perustuu ranskalaisen filosofi Maurice Merleau-Pontyn (1945) havaintofilosofiaan, joka on luonteeltaan fenomenologinen. Tanssin alalla tätä filosofiaa on Suomessa soveltanut muun muassa Jaana Parviainen (1999, 2002). Hän on ytimekkäästi todennut: ”Fenomenologian pyrkimyksenä on tavoittaa asiantilat ainutlaatuisuudessaan ennen kielellistä ilmaisua.” (Parviainen, 1999.) Kehon liikkuttaminen ja musiikki voivat täten toimia kielellistä ilmaisua luontevampana ja helpompana lähtökohtana itseilmaisulle.

Kehofenomenologiaan pohjaavan näkökulman mukaan keho on ihmisen ainoa mahdollisuus ylipäättään olla maailmassa. Kehollisten kokemusten avulla ihminen luo käsityksen itsestään ja olemisestaan osana ympäristöään (Anttila, 2022). Olipa henkilön keho millainen tahansa – iso, pieni, ehjä, rikkinäinen, kävelevä, pyörillä liikkuva tai vaikkapa vuoteessa makaava –, se on ainoa media, joka välittää ja tulkitsee ympärillä tapahtuvaa. Se on osa kokemuksia ja niiden luomista. Kehollinen tieto on non-verbaalia, ja kehollisessa oppimisessa merkityksellisiä ovat liikkeen tuottamat aistihavainnot ja kokemukset, jotka tapahtuvat sosiaalisessa kontekstissa. Vuorovaikutusmahdollisuuksien tutkiminen kehollisesti voi laajentaa ilmaisua erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa sanalliseen vuorovaikutukseen liittyy hankaluuksia.

Ryhmässä liikkuminen, kehollinen ilmaisu ja äänen ja musiikin tuottaminen vaativat rohkeutta ja voivat aiheuttaa pohdintaa omista kyvyistä ja oman osaamisen riittävytydestä. Näissä tilanteissa ohjaajan tärkeänä tehtävänä on mahdollistaa turvallinen toimintaympäristö, jossa jokaisen henkilökohtaisia rajoja arvostetaan herkästi tilannetta kuunnellen. Luovaan ryhmätoimintaan liittyvän vuorovaikutustilanteen luominen vaatii pedagogista herkkyyttä ja kohtaamisen ammattitaitoa, jotta häpeän tai arvottomuuden kokemuksia ei pääsisi syntymään

(Huhtinen-Hildén, 2019). Turvallisessa toimintaympäristössä innostuksen liekin sytyttäjänä toimii tilanteesta vastuussa oleva ohjaaja, joka voi omalla toiminnallaan myös näyttää esimerkkiä siitä, että asioita ei tarvitse osata täydellisesti.

Turvallisuuden tunteen ja tasavertaisen toimijuuden syntymiseen vaikuttavat myös erilaisten toimintaympäristöjen tyypilliset rooli- ja toimintaodotukset. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystalalle tyypillistä on tietty hierarkkisuus: ammattilainen on tietyssä asemassa suhteessa asiakkaaseen ikään kuin tietäen, mitä tämä tarvitsee. Taidetoiminta kyseenalaistaa tämän asenteen esimerkiksi yhteisen osallistumisen ja improvisaation kautta. (Heimonen, 2019.) Liian voimakkaasta ”tietämisestä” voi syntyä valta-asetelma, jossa ammattilainen voi yrittää saada osallistujan tekemään asioita, joita hän katsoo tarpeelliseksi tehdä osallistujan tilanteen kohentamiseksi. Tällöin osallistujan tunteet voivat jäädä syrjään eikä osallisuuden kokemusta pääse syntymään. Myös urheilun ja liikunnan kontekstissa historiareppuun saattaa kertyä ikäviä kokemuksia siitä, kuinka fyysiseen suorituskäyttöön keskittyminen ja suoritusten mittaaminen vaikkapa älykellolla voivat kääntää huomion mitattavaan numeeriseen dataan osallistujan tunteiden ja kokemuksen huomioimisen kustannuksella. (Sutela, 2022.)

TASSU – Tanssi ja musiikki sosiaalisen osallisuuden ja toimijuuden lähteenä -hanke

TASSU – Tanssi ja musiikki sosiaalisen osallisuuden ja toimijuuden lähteenä on kaksivuotinen (2023–2025) Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, jonka tavoitteena on luoda, kehittää ja juurruttaa uusia ääntä ja liikettä hyödyntäviä menetelmiä osallisuuden tukemiseksi. Kohderyhmänä ja yhteiskehittäjinä hankkeessa ovat kaikki syrjäytyneiden tai syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden kanssa työskentelevät ammattilaiset ja organisaatiot. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi mielenterveys- ja päihdekuntoutujien, haastavassa asemassa olevien nuorten, kehitysvammaisten sekä muistisairaiden vanhusten kanssa työskenteleviä julkisen sektorin, sosiaali- ja terveystalalan sekä järjestökentän ammattilaisia.

Hankkeessa pyritään madaltamaan ammattilaisten kynnystä ottaa tanssi ja musiikki osaksi omaa toimintaansa erilaisten kohderyhmien kanssa. TASSUn hanketoiminnan ytimessä on työpajatoiminta, jossa kehitetään ammattilaisten kanssa uusia menetelmiä sekä tuetaan niiden vakiintumista ja juurtumista käytännön työhön. Menetelmiä on kehitetty ja testattu hankkeen asiantuntijoiden toimesta menestyksekkäästi jo useissa edellisissä hankkeissa ja projekteissa, kuten KanTaMus-hankkeessa (Hoppu, 2021) ja Centria AMK:n Jamipajassa (Hakosallo, 2020). Lisäksi hankkeessa kehitetyistä menetelmistä koostetaan digitaalinen

työkalupakki eli valikoima selkeitä menetelmiä ja käytännöllisiä työkaluja ammattilaisten käytettäväksi. Hankkeessa pyritään vahvistamaan luovien menetelmien monipuolista käyttöä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla, jolla kohdataan usein syrjäytyneitä tai syrjäytymisvaarassa olevia asiakkaita.

Kehittämävaiheen työpajoihin osallistuneilla on ollut erilaisia ammatillisia taustoja: osa tekee töitä sosiaali- ja terveysalalla, osalla puolestaan on keskiössä kulttuuri- ja taideoosaaminen, jota he käyttävät työssään eri asiakaskuntien kanssa. Suurin osa osallistuneista on jo jollakin tavalla käyttänyt ääntä ja liikettä työkaluna työssään, mutta he ovat osallistuneet työpajoihin saadakseen vielä uusia työkaluja ja ideoita.

Työpajat aloitetaan aina jään murtamiseksi kanteleharjoituksella, jossa kanteletta soitetaan aluksi yksin, sitten pareittain. Lopuksi kaikki soittavat kanteletta ringissä. Jokainen voi halutessaan käydä ringin keskellä vain kuuntelemassa ja rentoutumassa. Viisikielinen kantele on valikoitunut työpajojen instrumentiksi, sillä sen soittaminen on perustasolla helppoa. Kun kanteleet on viritetty samaan viireeseen, kaikki soitetut äänet sopivat yhteen. Väärin ei siis voi soittaa. Lisäksi kantele on perinteinen suomalainen kieli-instrumentti, jossa on miellyttävä, rauhoittava ääni.

Työpajoissa on käytetty myös Osmo Hakosalon ja Jussi Tuohinon kehittämää, verkosta löytyvää, maksutonta, kännykällä tai muulla älylaitteella soitettavaa digikanteletta ². Työpajoissa käytetään soittimina myös kaikenlaisia ”epäsoittimia”, joina toimivat työskentelytilasta löytyvät esineet. Niiden avulla rakennetaan yhteistä, rytmiin perustuvaa äänimaisemaa. Olennaisena lähtökohtana onkin, ettei ainakaan sopivan välineistön puuttuminen muodostu esteeksi menetelmien käytölle osallistujien omassa työympäristössä.

Liikeharjoitukset on valittu siten, että kaikille erilaisille osallistujille ja ryhmille löytyisivät sopivat. Työpajojen aikana osallistujat eli syrjäytymisuhan alla olevien kanssa toimivat ammattilaiset ovat saaneet kommentoida harjoitusten sosiaalista vaativuutta ja sitä, millaisia muutoksia harjoitukseen pitäisi tehdä, jotta niitä voitaisiin käyttää heidän asiakkaidensa kanssa. Ensimmäisissä työpajoissa toukokuussa 2024 todettiin, että alivirittyneet ja ylivirittyneet osallistujat tarvitsevat erilaista liikettä ja että heille kannattaa tarjota mahdollisuus tehdä asiat lähikohtaisesti omalla tavallaan.

Tämä onkin vakiintunut kaikkien työpajojen työtavaksi: osallistumisasteeseen liittyvät valinnat ovat aina osallistujan käsissä. Jos osallistuja sanoo, ettei

² <https://www.hakosalotuohino.com/kantele/>

halua osallistua johonkin harjoitukseen tai pysty siihen, ohjaaja voi ottaa kiitollisena vastaan sen, että osallistuja kuunteli omia tuntemuksiaan ja rohkaistui ilmaisemaan itseään. Tällaisessa tilanteessa osallistuja tulee ojentaneeksi ohjaajalle avaimen mahdolliseen vuorovaikutuslukkoon. Ohjaajan on mahdollista ohjauksen kuluessa hyödyntää tuota avainta, jotta osallistuja voi saada osallisuuden kokemuksen, mikä auttaa avaamaan vuorovaikutuslukon.

Alivirittyneellä tarkoitetaan tässä sitä, että osallistujan vireystaso on matala, liikeharjoituksiin osallistumisen kynnyks vaikuttaa korkealta eikä osallistuja juurikaan ota kontaktia, saati juttele. Ylivirittyneellä puolestaan tarkoitetaan tässä henkilöä, jolla on korostunut tarve ilmaista itseään, liikkua ja reagoida ärsyksiin. Ylivirittyneille kannattaa antaa mahdollisuus liikuttaa kehoaan paljon ja laajasti. Lisäksi heille on hyvä tarjota mahdollisuutta hermostonsa rauhoittamiseen. Alivirittyneille voi tarjota ensin yhden kehonosan pientä liikuttamista ja sen jälkeen kannustaa heitä lisäämään liikkumisen laajuutta. Aluksi alivirittyneille voi riittää esimerkiksi painonsiirron harjoittelu liikkumatta tilassa, ylivirittyneille puolestaan esimerkiksi maadoittava kävely ympäri tilaa. Yksinkertainen liikkuminen ympäri tilaa on aina hyvä lähtöpiste liikeharjoituksille, sillä ohjaajan on mahdollista auttaa kasvattamaan liikettä pikku hiljaa. Liikkua voi joko kävellen tai esimerkiksi pyörätuolilla kelaten – kunhan liikutaan tilassa ja tehdään havainnot siitä ja muista osallistujista.

Liikkumista voi tutkia ihan sellaisenaan, mutta joskus sitä helpottaa metaforien käyttö. Esimerkiksi ympäristöstä ja eläimistä nousevat assosiaatiot ovat suhteellisen neutraaleja. Tarkat ohjeet työpajoissa voivat myös herättää osassa asiakkaista ahdistusta, ja varsinkin liikkeen tarkat ohjeet saattavat tuoda pintaan ”suorittajuutta”. Jos on vapaus valita itse liike ja sen laajuus, suorittajuus voi jäädä taka-alalle.

Harjoitusten aikana on pohdittu myös sitä, millaiset liikeharjoitukset olisivat mahdollisia, merkityksellisiä ja mielenkiintoa ylläpitäviä esimerkiksi trauman kokeneille, kehitysvammaisille ja muistisairaille. Mikä tahansa liike on tervetullutta: kasvojen ilmeiden muuttaminen tai yhden sormen liikuttaminen riittää. Työpajoissa on keskusteltu myös äänen ja musiikin roolista, joka on merkittävä, sillä musiikki voi aktivoida tai rauhoittaa. Melko usein osallistujat alkavat luonnostaan liikkua musiikin soidessa. Musiikista voi löytyä myös merkityksellinen sanoma. Joitakuita osallistujia iloinen, piristävä musiikki voi myös ärsyttää. Käytettiinpä mitä tahansa harjoituksia, musiikkia, soittimia, välineitä tai liikkeitä, palkitsevinta on, kun jokin keino herättää halun tulla vuorovaikutukseen ja liittyä muihin.

Hankkeen aikana työpajoissa kehitetyt menetelmät koottiin digitaaliseen työkalupakkiin ammattilaisten kanssa. Työkalupakista löytyy ääntä ja liikettä sekä niitä molempia hyödyntäviä menetelmiä erilaisiin tilanteisiin ja erilaisilla haastavuustasoilla. Haastavuustaso ei tarkoita näiden menetelmien osalta tanssiin tai musiikkiin liittyvää taidollista osaamistasoa vaan enemmänkin sitä, millaiset sosiaaliset valmiudet osallistujilla on ja millaiselle luottamuksen tasolle toimintaa on mahdollista rakentaa. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, ovatko osallistujat työskennelleet yhdessä jo aiemmin vai tavataanko vasta ensimmäistä kertaa. Yksilö- ja ryhmämuotoisessa työskentelyssä ohjaaja arvioi mahdollisuuksia siirtyä tasolta toiselle ohjaussuhteen syventyessä. Tavoitteena on erilaisten asiakkaiden kohtaaminen niin, että he kokisivat tulevansa nähdyiksi, kuulluiksi ja kohdatuiksi – osallisiksi ja aktiivisiksi toimijoiksi.

Olellaisena tavoitteena TASSU-hankkeessa on uusien luovien menetelmien juurtuminen osaksi hankkeeseen osallistuvien ammattilaisten ja organisaatioiden työtä. Tätä tarkoitusta varten järjestettiin työpajamaisia tapaamisia ja lyhytkoulutuksia, joihin osallistui sekä kehittämistyössä mukana olevia että muita syrjäytyneiden ja syrjäytymisuhassa olevien kanssa työskenteleviä. Tapaamisissa lähdettiin liikkeelle työkalupakissa olevista menetelmistä, joista valittiin osallistujien toiveiden mukaan sopivimmat omassa työssä kokeiltaviksi. Kokeilut toteutettiin omilla työpaikoilla henkilökohtaisesti laadittujen kokeilusuunnitelmien mukaisesti kiinnittäen huomiota sekä omaan että asiakkaiden kokemukseen.

Myöhemmillä tapaamiskerroilla käytiin näiden kokeilujen pohjalta yhteistä keskustelua menetelmien toimivuudesta ja asiakkailta saadusta palautteesta. Osallisuuden korostuminen näkyi hanketoiminnassa siis vahvasti sekä yhteisen kehittämisen vaiheessa että tässä jälkimmäisessä vaiheessa, jossa menetelmät viilautuivat lopulliseen muotoonsa ammattilaisten ja heidän asiakkaidensa kokemusten ja palautteen pohjalta. Tämän yhteisen työskentelyn myötä voitiin vielä yhdessä räätälöidä menetelmiä jokaisen osallistujan omaan työympäristöön sopiviksi sekä tarvittaessa tarkentaa kaikille avoimeen työkalupakkiin sisällytettäviä yleisiä ohjeistuksia. Tapaamisissa käytiin myös fasilitoitua keskustelua siitä, millaisia mahdollisuuksia ja toisaalta haasteita uusien menetelmien käyttöönottoon voi liittyä ja miten luovien menetelmien käyttöä voisi edistää omassa kotiorganisaatiossa laajemminkin.

Toimivaa vuorovaikutusta harjoitusten avulla

Toimivaa vuorovaikutusta ei rakenneta päivässä. Se edellyttää uskallusta antaa jotakin itsestään ja ottaa vastaan vuorovaikutusimpulsseja. On siis todennäköistä, että minkään harjoituksen tekeminen ei sellaisenaan ratkaise vuorovaikutusongelmia – usein siihen tarvitaan aikaa ja toistuvia harjoituskertoja. Edistymistä voi tapahtua pikku hiljaa tai purskahduksittain, joten tärkeintä onkin antaa osallistujille riittävästi tilaa ja aikaa sekä pyrkiä tunnistamaan kaikkein pienimmätkin edistysaskeleet. Ohjaajan on mahdollista auttaa tunnistamaan edistysaskelia ja vahvistaa ohjattavan minäpystyvyyden kokemuksia.

Tanssiin ja musiikkiin liittyvillä harjoituksilla pyritään virittämään vuorovaikutusta, jossa osallistutaan vuorovaikutustilanteen yhteissäätelyyn, kuunnellaan toisia, ilmaistaan itseä ja reagoidaan toisten tekemiseen. Harjoitukset tarjoavat mahdollisuuden ilmaista mielipiteitä tilanteessa, jossa ei ehkä vielä koeta sosiaalisesti turvalliseksi ilmaista niitä sanallisesti. Harjoituksilla pyritään pidemmällä aikavälillä mahdollistamaan kommunikaatiovalmiuksien kehittyminen. Lyhyemmän aikavälin tavoitteena on synnyttää vuorovaikutusta tilanteessa, jossa sanallinen vuorovaikutus voi olla haastavaa.

Kohti vahvistuvaa osallisuutta

Osallisuus TASSU-hankkeen lähtökohtana tarkoittaa yhtäältä viimekätistä tavoitetta lisätä syrjäytyneiden ja syrjäytymisvaarassa olevien valmiuksia tulla nähdyiksi, kuulluiksi ja osaksi yhteiskuntaa. Toisaalta osallisuus näkyy hankkeen toiminnassa siinä, miten uusien menetelmien kehittämistyötä ja uuden oppimista tehdään kautta linjan yhdessä eri alojen ammattilaisten kanssa. Sekä ammattilaisten että heidän kohtaamiensa kohderyhmien ääni pyritään tuomaan esiin luovien menetelmien yhteisen kehittämisen prosessissa.

Osallisuuden esteet ja syrjäytyminen ovat epäilemättä pysyviä haasteita yhteiskunnassamme. Luovia menetelmiä hyödyntäen ja yhteisellä työllä voimme kenties kuitenkin avata vuorovaikutusta, jolla on merkittävä vaikutus yksittäisten ammattilaisten ja organisaatioiden sekä ennen kaikkea heidän asiakasryhmiensä näkökulmasta. Luovat menetelmät tarjoavat keinon vuorovaikutukseen, minkä kautta ymmärrys toisista ihmisistä lisääntyy.

LÄHTEET

- Anttila, E. (toim). (2022). *Ihmis- ja oppimiskäsitykset taideopetuksessa*. (Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 58). Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu. URN:NBN:fi-fe20201221101868
- Hakosalo, O., & Luusua, A. (2020). *Jamipaja: Kehollisuuteen, osallistavuuteen ja vertaisoppijuuteen perustuvaa kansanmusiikkipedagogiikkaa*. [Opinnäytetyö, Centria-ammattikorkeakoulu]. Centria-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020060417177>
- Heimonen, K. (2019). Ruumiillisuuden kuuntelu- liike ja pysähdys liikkeessä. Teoksessa A. L. Karjalainen (toim.), *Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle* (s. 197–226). PS-kustannus. Hoppu, P., Luusua, A., Kauppinen, P., & Hakosalo, O. (2021). KanTaMus yhdistää tanssin ja musiikin. *Kansanmusiikki*, (3), 14-15.
- Huhtinen-Hildén, L. (2019). Elämän ja arjen musiikkia – musiikillisen ilmaisun monia mahdollisuuksia. Teoksessa A. L. Karjalainen (toim.), *Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle* (s. 21–55). PS-kustannus.
- Kauppinen, P., Luusua, A., Sassali, N., Hakosalo, O., & Hoppu, P. (2023). Better Together: Toward a joint pedagogy in folk dance and music. *Dance Articulated*, 9(1), 63–82. <https://doi.org/10.5324/da.v9i1.5062>
- Parviainen, J. (1999). Fenomenologinen tanssianalyysi. Teoksessa P. K. Pakkanen, J. Parviainen, L. Rouhiainen, & A. Tudeer, (toim), *Askelmerkkejä tanssin historiasta, ruumiista ja sukupuolesta* (s. 81–98). (Tanssintutkimuksen vuosikirja 3/1999). Taiteen keskustoimikunta.
- Parviainen, J. (2002). Bodily Knowledge: Epistemological Reflections on Dance. *Dance Research Journal*, 34(1), 11–26.
- Pietikäinen, V., & Sassali, N. S. (2023). “Meen varmaan taas ihan kipsiin!” Psykologinen turvallisuus oppimisessa. Teoksessa M. Saviniemi, M. Maikkola, P. Vaskuri, & M. Kinnunen (toim.), *Pessimismi opetuksessa. Vaatimattomia vinkkejä opettajalle* (s. 39–66). PS-kustannus.
- Shanahan, M. J., & Elder, G.H. Jr. (2002). History, Agency, and the Life Course. Teoksessa L. J. Crockett (toim.), *Agency, Motivation, and the Life Course* (s. 145–185). (Nebraska Symposium on Motivation Vol. 48). University of Nebraska Press.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). *Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäiseminen*. Saatavilla 18.11.2024 <https://stm.fi/syrjaytymisen-ja-koyhyden-ehkaisy>
- Sutela, K. (2022). *Näkyväksi tekemisen taito. Pedagoginen kohtaaminen opetuksessa*. PS-kustannus.
- Turino, T. (2008). *Music as social life: Politics of participation*. University of Chicago Press.

Katri Janerko, Kyösti Florin ja Rosita Florin

YHTEISÖLLISTÄ HYVINVOINTITYÖTÄ JA VAIKUTTAVAA OSALLISUUTTA

Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Suomen Romanifoorumi toteuttavat yhdessä Mahdollisuus osallisuuteen -hanketta. Hankkeessa on mukana paikallisia romanijärjestöjä ja eri alueilla toimivia vapaaehtoisia. Hankkeen ytimessä on innostaa ja tukea alueiden ihmisiä järjestämään ja toteuttamaan hyvinvointia ja osallisuutta lisäävää toimintaa. Hanke koostuu vertaisryhmistä, yhteisötapahtumista, yksilö- ja perheohjauksesta sekä yhdistyksiä ja avainhenkilöitä tukevasta toiminnasta. Keskiössä ovat toiminnan alueellinen juurtuminen ja leviäminen koko Suomeen hankkeen päätyttyä. Mahdollisuus osallisuuteen -hanketta osarahoittaa Euroopan sosiaalirahasto plus.

Hyvinvointityön monet kasvot

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos ([THL], 2024) jakaa hyvinvoinnin käsitteen kolmeen eri ulottuvuuteen: terveyteen, materiaaliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin eli elämänlaatuun. Hyvinvoinnin käsitteellä voidaan viitata niin yhteisöön kuin yksilöihin. Yhteisötason hyvinvoinnista puhuttaessa puhutaan muun muassa elinoloista, työllisyydestä ja toimeentulosta. Yksilötasolla keskusteluun nousevat taas sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen ja onnellisuus. Hyvinvointi on siis moniulotteinen käsite. Hyvinvointityö on puolestaan kirjaimellisesti kaikkea sitä monenlaista työtä, jota eri yhteiskunnan toimijat tekevät hyvinvoinnin edistämiseksi. Tällöin kyse ei ole vain hyvinvoinnin ylläpitämisestä ja parantamisesta vaan myös mahdollisuuksien luomisesta. Hyvinvointityön kes-

kiössä on edistää olosuhteita, joka tukevat ihmisten mahdollisuuksia elää hyvinvoivaa, terveellistä elämää.

Ymmärrys hyvinvointityön merkityksestä on ajan kanssa kasvanut, ja sen edistäminen on sittemmin määritelty lakisääteiseksi velvoitteeksi (L 410/2015). Ajatuksena on, että kestävä yhteiskunta muodostuu terveestä, koulutetusta ja hyvinvoivasta väestöstä. Lisäksi keskeisenä nähdään erityisesti hyvinvointityön kestävyys ja jatkuvuus. Tällöin kyse ei ole ainoastaan nopeasti havaituista hyvinvoinnin vaikutuksista vaan pitkäkestoisesta, sukupolvet ylittävästä työstä. (Kestilä & Karvonen, 2019, s. 9–10.)

Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen kunnat jakavat vastuun hyvinvointityöstä yhdessä hyvinvointialueiden kanssa. Käytännössä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi tehtävä työ on sekä laaja-alaista että poikkihallinnollista. (Kuntaliitto, 2023.) Ehkä juuri hyvinvoinnin monimuotoisuus ja hyvinvointityön monialaisuus ovat syitä siihen, miksi hyvinvointityön käytännön toteutus näyttää ajoittain haasteelliselta. Hyvinvoinnin osa-alueita on vaikea erottaa toisistaan, ja apua kaivataan usein samanaikaisesti moneen eri asiaan, jotka kuitenkin palveluiden osalta saattavat kuulua eri tahojen vastuualueisiin. Hyvinvointityö vaatii siis eri sektorien välistä yhteistyötä.

Samalla julkiset palvelut kohtaavat yhä enemmän tehostamisen ja työn tuoksellisuuden parantamisen vaatimuksia. Työhön on sisällytetty yksityiskohtaisempaa kirjanpitoa, laadun monenlaista seurantaa sekä muita standardoinnin toimenpiteitä. Erilaiset teknologiat ovat muuttaneet työn luonnetta ja omalla tavallaan myös edistäneet työntekoa. Valitettavasti muutokset ovat samalla etäännyttäneet työntekijöitä asiakkaista. Monet julkisten palveluiden työntekijät ovat tuoneet esille kokemuksiaan riittämättömyydestä ja siitä, ettei nykytilanne mahdollista asiakkaiden kattavaa tai edes hyvää palvelua. (Hirvonen, 2014.)

Toisaalta kysymys on myös palveluiden saavutettavuudesta. Yhä useammat palveluiden tarjoajat käyvät keskustelua siitä, miten saavuttaa juuri ne, jotka tarvitsevat palveluita eniten. Palveluihin hakeutuminen vaatii niin rohkeutta kuin myös voimavaroja. Ei siis ole ihme, että myös muut yhteiskunnalliset toimijat, kuten järjestöt ja ammattikorkeakoulut, ovat päättäneet lähteä mukaan hyvinvointityön rakentamiseen.

Osallistavaa yhteisölähtöistä hyvinvointia: Mahdollisuus osallisuuteen -hanke

Mahdollisuus osallisuuteen -hanke³ sai alkunsa useista romanikentälle suunnatuista hankkeista ja niihin perustuneista havainnoista. Aiemmissa hankkeissa romaniyhteisölle oli tarjottu muun muassa työllistymistä ja kouluttautumista edistäviä palveluita. Palvelujen tarpeellisuudesta huolimatta hankkeet eivät aina onnistuneet saavuttamaan tavoitteidensa mukaisia osallistujamääriä. Toisekseen hankkeet kohtasivat hankkeille tyypillisen ongelman eli lyhytkestoisuuden. Merkittävät muutokset vaativat pitkäjänteistä työtä. Nämä olivat ne kaksi keskeistä tekijää, joihin pyrittiin vastaamaan juuri Mahdollisuus osallisuuteen -hankkeessa.

Hanke eroaa edellisistä siinä, että se on ensisijaisesti yhteisö- ja yksilölähtöinen hanke. Keskiössä ovat osallisuus ja sen merkittävä hyvinvointiin vaikuttava luonne. Osallisuus voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen. Se on ensinnäkin osallisuutta henkilön omassa elämässä eli mahdollisuuksia elää omannäköistään elämää ja määritellä itse, mihin haluaa osallistua. Toiseksi se on osallisuutta yhteisöissä eli mahdollisuuksia kuulua itselleen tärkeisiin ryhmiin, vaikuttaa asioihin sekä saada tukea vaikuttamiseen. Kolmanneksi se on osallisuutta yhteiseen hyvään, jolloin on mahdollista tuottaa ja jakaa yhteistä hyvää muiden kanssa. Jo yhdenkin osa-alueen edistäminen vaikuttaa merkittävästi yksilön hyvinvointiin ja tulevaisuuden uskoon. Eriytyisen merkityksellinen on osallisuuden vaikutus yksilön käsityksiin omista mahdollisuuksistaan osallistua ja vaikuttaa eli hänen näkemyksensä minäpystyvyydestään. (THL, 2023.) Mahdollisuus osallisuuteen -hanke perustuu kaikkiin kolmeen osallisuuden osa-alueeseen.

Edistääkseen hyvinvointia ja osallisuutta hanke toteuttaa yhteisötapahtumia, vertaisryhmätoimintaa ja yksilöitä ja perheitä tukevaa toimintaa sekä edistää yhteisön ulkopuolisia suhteita. Kaikki toiminta perustuu alueen asukkaisiin ja heidän haluunsa toteuttaa hankkeen mukaista toimintaa. Käytännössä joka alueella hankkeen rinnalla toimivat joko paikallinen romanijärjestö tai alueen yhteisöön kuuluvat vapaaehtoiset. Hankkeen perustalla on ajatus: ”Mitään emme toteuta yksin – vaan aina paikallisten kanssa.” Näin ollen osallisuus saa moninaisen luonteen ja kulkee mukana hankkeen jokaisessa vaiheessa.

Hankkeella on merkittävät määrälliset, laadulliset ja alueelliset tavoitteet. Se tavoittelee yli 400:aa osallistujaa. Hanke toimii Uudellamaalla, ja sen pilotti-kaupunkeja ovat Vantaa, Helsinki, Espoo ja Lohja. Näillä alueilla asuu eniten ro-

³ Mahdollisuus osallisuuteen -hanke on Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Suomen Romanifoorumin yhdessä perustama ja toteuttama hanke. <https://mahdollisuusosallisuuteen.fi/tietoa-hankkeesta/>

maniyhteisöön kuuluvia. Hanke on ikärajan ja tavoittelee osallistujia kaikista ikäryhmistä. Sen pääkohderyhmänä ovat kuitenkin syrjäytymisvaarassa olevat nuoret, jotka ovat sekä koulun että työelämän ulkopuolella. Hanke pyrkii tekemään ainutlaatuista työtä ja olemaan edelläkävijä monessa suhteessa. Tähän asti onnistuneen työn lähtökohtana on ollut vahva tietoon, aiempaan osaamiseen ja ihmislähtöisyyteen perustuva työote.

Yhteisö- ja yksilölähtöisen työn peruspilarit

Hanketyössä työntekijöiden osaaminen on ratkaisevassa roolissa aina, mutta erityisesti hanketiimin ollessa pieni. Tällöin on merkityksellistä, että jokainen työntekijä on valittu harkitusti. Mahdollisuus osallisuuteen -hanke keskittyy alueelliseen työhön alueiden omien ihmisten kanssa, ja hanketiimi rakentuu neljästä työntekijästä. Heistä vain kaksi on kokoaikaista. Hanketiimin jäsenet ovat eri-ikäisiä. He edustavat eri kulttuuritaustoja sekä erilaisia osaamis- ja koulutustaustoja.

Erilaisuudesta huolimatta lähestymistavat ja tavoitteet ovat kuitenkin samat, joten erilaisuus on korostunut selvänä voimavarana. Tiimityön tarkastelussa on havaittu, että erilaisuus voi olla rikkaus ja mahdollistaa muun muassa asiakkaiden tarpeiden kokonaisvaltaisemman huomioimisen (ks. esim. Juoperi & Wacklin, 2016; Uimi, 2012). Tämä kuitenkin vaatii tiimiläisiltä hyviä vuorovaikutustaitoja, yhteisesti sanoitettuja päämääriä, turvallisuuden kokemuksia ja hyviä tiimityön periaatteita.

Tämän hankkeen kohdalla onnistumisen edellytyksinä ovat olleet neljä peruspilaria. Ne ovat mahdollistaneet tiimimme työn parhaalla mahdollisella tavalla ja siivittäneet yhteistä tekemistämme. Kutsumme niitä yhteisö- ja yksilölähtöisen työn peruspilareiksi, ja avaamme niitä tässä artikkelissa seuraavaksi.

Ensimmäinen pilari on kyky kohdata. Yhteisötyössä suhteet ovat merkityksellisiä. Meidän työtämme helpotti se, että osa tiimistä oli osa yhteisöä ja siten tuttuja yhteisön jäsenille. Tämä avasi monia ovia ja mahdollisti hanketoiminnan nopean käynnistämisen. Ihmiset kokivat turvalliseksi osallistua hankkeeseen, ja vastaanotto oli lähtökohtaisesti positiivista. Silti myös ilman näitä suhteita kaiken ytimessä oli kyky kohdata ihmisiä. Työnkuvastaan riippumatta jokainen hanketiimin jäsen tuli tutuksi kaikilla hankealueilla. Hanketiimi teki merkittävää työtä sen eteen, että jokainen kohtaaminen vahvisti positiivista kokemusta – ei vain meistä yksilöinä vaan koko hankkeesta. Tämä lisäsi osallistujien kokemaa luottamusta ja samalla edisti hanketiimin sisäistä koheesiota. Työn lähtökohtia olivat luottamus, kunnioitus, läsnäolon taito, ihmisläheisyys ja toisen arvostus.

Toinen pilari on kohderyhmän tuntemus. Vuorovaikutustaidot antavat hyvän perustan ihmisläheiseen työhön, mutta hankkeen onnistuminen vaatii ehdottomasti kohderyhmätuntemusta – erityisesti silloin, kun työskennellään yhteisössä, jolla on omat toimintatapansa. Jokaista hankkeen tavoitetta ja siihen vastaamista tuli pohtia yhteisön lähtökohdista käsin. Muuten hanketyö ei välttämättä vastaisi osallistujien tarpeisiin tai hanketta ei välttämättä koettaisi omaksi. Hyvä esimerkki on hankkeessamme toteutettu viestintä. Mahdollisuus osallisuuteen -hanke on mahdollisesti ensimmäinen hanke, joka on tuottanut oman tunnusmusiikkinsa. Musiikin sanoitukset ovat hankesuunnitelmasta.⁴ Musiikki itsessään on merkittävältä osin yhteisön jäsenien sanoittamaa, säveltämää ja laulamaa. Musiikkia ja sen musiikkivideota on katsottu jo yli 9 000 kertaa (Diak, i.a.). Oikeat tavata viestiä toiminnasta ja toteuttaa sitä alentavat osallistumiskynnystä merkittävästi.

Kolmas pilari on rinnalla kulkeminen. Jo yksittäisten osallistujien saavuttaminen voi olla haastavaa, saati sitten kokonaisten yhteisöjen. Kuten aiemmat hankkeet ovat osoittaneet, pelkkä hyvä toiminta ja avun tarjoaminen eivät aina riitä. Hankkeessamme valitsimme rinnallakulkijuuden tavaksi lähestyä niin yksilöitä kuin yhteisöjä. Tämän lähestymistavan selkeyttää hyvin vanha sanonta: ”Älä anna köyhälle kalaa, vaan anna hänelle onki ja opeta hänet kalastamaan. Opetä häntä niin, että hän opettaa toisellekin.” Käytännössä tämä näkyi vierailuina yhteisöjen keskelle. Teimme itseämme tunnetuiksi, juttelimme ihmisten kanssa, kuuntelimme heidän ajatuksiaan ja ohjasimme keskustelua hankkeen mukaisiin aiheisiin. Suunnittelimme ja toteutimme yhdessä kaiken hankkeen toiminnan tekemättä mitään suoraan kenenkään puolesta. Sen sijaan kaikki tehtiin yhdessä. Keskusteluissamme osallistujien ja alueiden tekijöiden kanssa toistui sama viesti: ”Sinä kykenet, sinä pystyt.” Näistä muodostui kokemus – ja todellisuus –, että tämä on yhteisön kanssa rakennettu ja toteutettu hanke. Korostimme ihmisten oikeutta määrittää itse, miten he haluavat olla mukana ja missä laajuudessa. Omistajuus säilyi alueella ja varmisti sen, että saimme ihmisiä mukaan niin osallistujiksi kuin myös toteuttajiksi.

Neljäs pilari on aitous. Aitous koettiin tärkeäksi niin hanketyön kuin työntekijöidenkin näkökulmasta. Aivan ensimmäisissä tiimin tapaamisissa juttelimme jo kaikille tutusta Oscar Wilden ajatuksesta: ”Ole oma itsesi – kaikki muut ovat jo varattuja.” Tästä lähtökohdasta oli helppo lähteä tekemään työtä yhdessä tiimin ja yhteisön kanssa. Aitous välittyi kohtaamisissa, kuvissa, videoissa ja oikeastaan kaikessa hanketyössä. Se teki meistä työntekijöinä – ja meidän kauttamme

⁴ Grönfors, D. (säv.), Nyman, M. (säv.; san.), & Florin, K. (säv.). (10.10.2024) Mahdollisuus osallisuuteen tunnuskappale <https://www.youtube.com/watch?v=NFnWRmqQK-g>

myös hankkeesta – helposti lähestyttävän ja turvallisen. Aitous mahdollisti sen, että hanketyöntekijät saivat olla oma itsensä ja tehdä työtä omalla persoonallaan. Hanketiimin hyvä yhteishenki teki hankkeesta kutsuvamman. Tämä näkyi konkreettisesti palautteissa, osallistujamäärissä sekä niissä monenlaisissa asioissa, joihin osallistujat pyysivät tukea.

Näiden peruspilarien kautta hanke on saavuttanut jo yli 300 yhteisön jäsentä ja toteuttanut hanketiimin mukaista toimintaa kaikilla hankealueilla paikallisjärjestöjen kanssa. Hankkeella on kahdeksan vertaisryhmää, kuukausittainen valtakunnallinen etäkahvila sekä yritys- ja yhteiskuntayhteistyötä. Toiminnan kautta useat yksilöt ja perheet ovat saaneet tukea arkeensa. Hanke on julkaissut merkittävää viestintämateriaalia ja edistänyt alueiden romaniyhdistysten toimintaa. Silti työn merkittävimmät onnistumiskokemukset ovat välittyneet hanketiimin saamista positiivisista, hienoista palautteista. Ohessa muutaman osallistujan ajatuksia siitä, mikä merkitys hankkeen vertaisryhmätoiminnalla on ollut:

Kerhotoiminta on mahdollistanut minua näkemään asioita usealta eri näkökannalta ja myös saanut motivaatiota koskien tulevaisuuttani. Olen saanut myös tutustua uusiin ihmisiin sekä saanut apua, neuvoja ja rohkaisua tehdä uusia asioita, joita ilman kerhotoimintaa en usko, että olisin koskaan saanut rohkeutta tehdä.

Olen kokenut ryhmän erittäin vaikuttavana omaan elämäni ja saanut siitä perhe-elämäni mullistavia kokemuksia. Olen ymmärtänyt, että olen arvokas ihminen ja minulla on myös annettavaa muille ja mahdollisuuksia on rajattomasti ihmisellä. Olen myös löytänyt uusia tavoitteita ja päässyt etenemään niissä.

Palautteet ovat tuoneet näkyviksi hanketyön tulokset. Useat osallistujistamme ovat edenneet osallisuuspoluillaan sekä vahvistaneet hyvinvointiaan ja elämänhallintaansa.

Yhdistysten ja alueiden vapaaehtoisten palautteet ovat olleet yhtä lämminhenkisiä. Palautteiden perusteella kaikki olivat kokeneet hankkeen edistäneen heidän osaamistaan järjestää ryhmätoimintaa sekä kohdata ja tukea niin yksilöitä kuin perheitä eri elämäntilanteissa. Lähes 90 prosenttia vastaajista koki hankkeen vahvistaneen omaa kiinnostustaan yhdistystoimintaa kohtaan, ja lähemmäs 80 prosenttia koki, että hanke oli vahvistanut tai luonut uusia yhteistyösuhteita alueelle:

Hanke on vaikuttanut hyvin positiivisesti. Olemme saaneet paljon hyviä neuvoja, joita tulemme ehdottomasti tarvitsemaan vuosien varrella yhdistystoiminnassa.

Olemme saaneet hanketiimiltä hyvin onnistunutta opetusta. Yhteinen työ on sujunut hienosti ja rakentavasti.

Hanketiimin kanssa on ilo tehdä yhteistyötä ja hyvä, että he ovat olemassa.

Kaikki palautteet ovat olleet merkittävä tuki hanketiimin omalle jaksamiselle ja innolle ajoittain hektisessäkin hanketyössä. Neljän alueen hanke neljän ihmisen työpanoksella – vaikkakin alueiden yhteisöjen tuella – ei ole aina ollut helppointa, mutta haastavuudessaankin se on ollut antoisaa.

Osallistujasta toteuttajaksi

Edellä kuvattujen peruspilarien kautta päästään hankkeen kaikkein tärkeimpään tavoitteeseen eli voimaannuttamiseen. Hankkeessa osallistujat eivät ole toiminnan kohteita. Sen sijaan he ovat tasavertaisia, pystyviä ja motivoituneita tekijöitä sekä omassaan että läheistensä elämässä. Parhaimmillaan he voivat olla tekijöitä myös laajemmin yhteisössä ja yhteiskunnassa. Vuoden aikana useat osallistujistamme ovat tehneet matkan, jonka kautta heistä on tullut muiden elämää tukevia ihmisiä. Oman muutosmatkan kautta on innostettu toisia ja osattu myös tukea läheisiä heidän asioissaan. Monet hyvät hankkeet tarjoavat apua ja tukea, mikä on itsessään arvokasta. Mahdollisuus osallisuuteen -hanke ottaa kuitenkin vielä askeleen kauemmas ja rakentaa tekijöitä, jotka ottavat hankkeen toiminnan omakseen ja jatkavat työtä itse. Siten yhden osallistujan kautta voimme mahdollistaa monien muutoksen. Me tiimissä toteamme usein: ”Muuttuneet ihmiset muuttavat maailmaa.”

Yksi hankkeen onnistumisista on ollut Espoo, joka on pidemmän aikaa elänyt hiljaiseloa romaniyhteisön keskuudessa. Harva hanke tai muukaan toiminta on toiminut alueella. Hankkeemme myötä Espoon paikallisyhdistyksen toiminta on laajentunut sunnuntaisista yhteiskokouksista vahvaan nuorisotyöhön ja naisten vertaisryhmätoimintaan. Alueen ihmiset ovat tulleet yhteen, ja Espoo on selvästi herännyt eloon. Kaiken taustalla on ollut vain muutama innostunut ihminen. Nyt toiminta edistää merkittävästi alueen asukkaiden hyvinvointia, antaa konkreettista ohjausta ja tukee nuoria heidän arjessaan. Muutama ihminen välittää hyviä asioita kymmenille. Tätä voi pitää jo menestyksenä.

Kaikilla alueilla toimintamme on tuottanut kolme keskeistä asiaa:

1. Hanke on rohkaissut ihmisiä osallistumaan ja osallistumisen myötä myös järjestämään toimintaa.
2. Hanke on rakentanut siltoja eli suoria yhteistyösuhteita järjestöihin, yrityksiin ja julkisiin palveluihin yhteisen hyvän tuottamiseksi. Osa yhdistyksistä on saanut jopa omaa rahoitusta.
3. Hanke on saavuttanut ne, joita kukaan muu ei saavuta, ja menneet alueille, joille monet eivät ole menneet.

Toimintaan on osallistunut ihmisiä, jotka eivät ole vuosiin osallistuneet min-käänlaisiin toimintoihin. Kaiken kaikkiaan työ on ollut hedelmällistä

Mahdollisuuksista osallisuuteen: mitä seuraavaksi?

Mahdollisuus osallisuuteen -hanke on tarjonnut mahdollisuuksia osallistua itse määritellyin tavoin hyvinvointia edistävään toimintaan. Hanke on tuonut toiminta-alueen ihmisiä yhteen ja innostanut yhteisöjä tekemisen äärelle. Hankkeen viestintään sopivat hyvin toistuvat tägit YhdessäOlemmeEnemmän ja SinuaVarten.

Tämän artikkelin kirjoittamishetkellä hanke on puolivälissä. Hanke on tuottanut hyvin tuloksia. Seuraavaksi hanke aikoo laajentaa toimintaaluettaan, tavoittaa lisää ihmisiä sekä tukea yhdistyksiä ja vapaaehtoisia toiminnan toteutuksessa.

Tavoitteena on, että hankkeen päättyessä toiminta on juurtunut toiminta-alueille ja että alueen ihmisillä (yhdistyksillä ja vapaaehtoisilla) on kaikki väli- neet jatkaa toimintaa omin voimin. Tavoitteena on myös, että hankkeen toiminta mallinnetaan ja levitetään koko Suomeen. Hanke on herättänyt myös kansain- välistä kiinnostusta, joten sen toimintatapoja voidaan levittää myös eri puolille Eurooppaa.

LÄHTEET

- Hirvonen, H. (2014). Säröt hyvinvointityön kertomuksessa. *Työelämän tutkimus*, 12(3), 272–276.
- Juoperi, P. & Wacklin, H. (2016). *Tiimityö toimintamallina - työntekijöiden kokemuksia tiimityöstä ja sen kehittämistä kotihoidossa* [Opinnäytetyö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016092614538>Kuntaliitto. (3.5.2023). Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen>
- L 410/2015. Kuntalaki.1.5.2025/410. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2023). *Osallisuuden edistäjän opas*. (Ohjaus 10/2023). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-088-0>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (27.5.2024). *Keskeisiä käsitteitä*. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointi-ja-terveyserot/keskeisia-kasitteita>
- Uimi, J. (2012). *Kirjallisuuskatsaus tiimityöstä* [Opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012053010739>

Päivi Vuokila-Oikkonen ja Marja Pinolehto

OSALLISTAVAT MENETELMÄT MAHDOLLISUUTENA RAKENTAA YHTEISTÄ YMMÄRRYSTÄ HYTE-PALVELUIDEN KEHITTÄMISESSÄ

Osallisuus toteutuu kehittämällä palveluita yhdessä, jolloin jokaisen ääni tulee kuulluksi ja vaikuttaa tulokseen. Esittelemme viisi osallistavaa menetelmää, joita olemme kokeilleet ratkaisuja tuottavan yhteiskehittämisen työpajoissa. Tavoitteena oli kartoittaa mielenterveys- ja päihdepalveluiden nykytilannetta ja kehittämistarpeita Oulussa. Toimijat arvioivat työpajoissa kuulluksi tulemistaan, ja sitä kuvataan tässä artikkelissa.

Toimijuus ja osallisuus yhteiskehittämisen perustana

Toimijuus perustuu ihmisen kokemuksiin ja tavoitteisiin ja toteutuu, kun toimijalla on valinnan mahdollisuus. Tutkimusten mukaan (Jyrkämä, 2008, s. 191; Romakkaniemi & Kilpeläinen, 2013, s. 247) toimijuudessa on kyse siitä, että ihminen itse ohjaa omaa toimintaansa valinnoillaan, vaikka yhteiskunnalliset rakenteet usein ohjaavatkin näitä valintoja.

Toimija tietää itse parhaiten omat voimavaransa osallistumiselle. Hänellä on mahdollisuus valita, miten hän osallistuu yhteiseen kehittämiseen. Hänellä on mahdollisuus ottaa itselleen sopivan kokoinen tehtävä ja kokea, että sillä on merkitystä hänelle ja laajemmin ympäristölle. Toimijuus on aloitteellista toimintaa, tunnetta ja tietoa mutta samalla myös kykyjä ja resursseja saada muutosta aikaan

omassa elämässään. (Nivala, 2020, s. 135–140.) Toimijuus tarkoittaa mahdollisuuksia tehdä valintoja ja rakentuu suhteessa ympäristöön.

Yhteiskehittämisessä tuetaan toimijuutta vahvistamalla yksilön ja yhteisön voimavaroja. Yhteiskehittäminen tarjoaa toimijoille kokemuksen siitä, että he ovat osallisena kehitettävässä, yhteisessä asiassa. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n (2018) mukaan osallisuus on tunne kuulumisesta johonkin sekä vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja yhteisiin asioihin. Oma mielipide vaikuttaa kehitettäviin toimintoihin tai palveluihin, ja tätä kautta vaikutus kohdistuu myös omaan elämään. Osallisuus voidaan jaotella osallisuuteen omassa elämässä, osallisuuteen yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa sekä osallisuuteen yhteisestä hyvästä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [THL], 2023, i.a.-a, i.a.-b.) Kun yksilöt kokevat, että heillä on valtaa ja kykyä vaikuttaa, he osallistuvat kehittämiseen todennäköisemmin myös tulevaisuudessa.

Voidaan ajatella, että toimijuus ja osallisuus ovat toisiaan vahvistavia käsitteitä. Kun yksilöt kokevat olevansa osa yhteisöä ja osallistuvat kehittämiseen, heidän toimijuutensa vahvistuu. Toimijuus rakentaa itseluottamusta ja motivaatiota osallistua ja vaikuttaa.

Artikkelissa käytetään käsitettä toimijat kaikista palveluiden kehittämiseen osallistuvista, joita kehittäminen ja muutos koskee. He ovat työntekijöitä sosiaali- ja terveydenhuollosta ja järjestöistä sekä kokemusasiantuntijoita ja asukkaita siitä toimintaympäristöstä, jota muutos koskee. Kehittäminen tapahtui Arjen verkostoista osallisuutta ja toimijuutta (AVOT) -hankkeessa, jonka tavoitteena on, että toimijan kokemus osaamisestaan, osallisuudestaan, kyvyistään, taidoistaan ja voimavaroistaan kehittyisi. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto, ja se toteutetaan elokuun 2023 ja heinäkuun 2025 välillä.

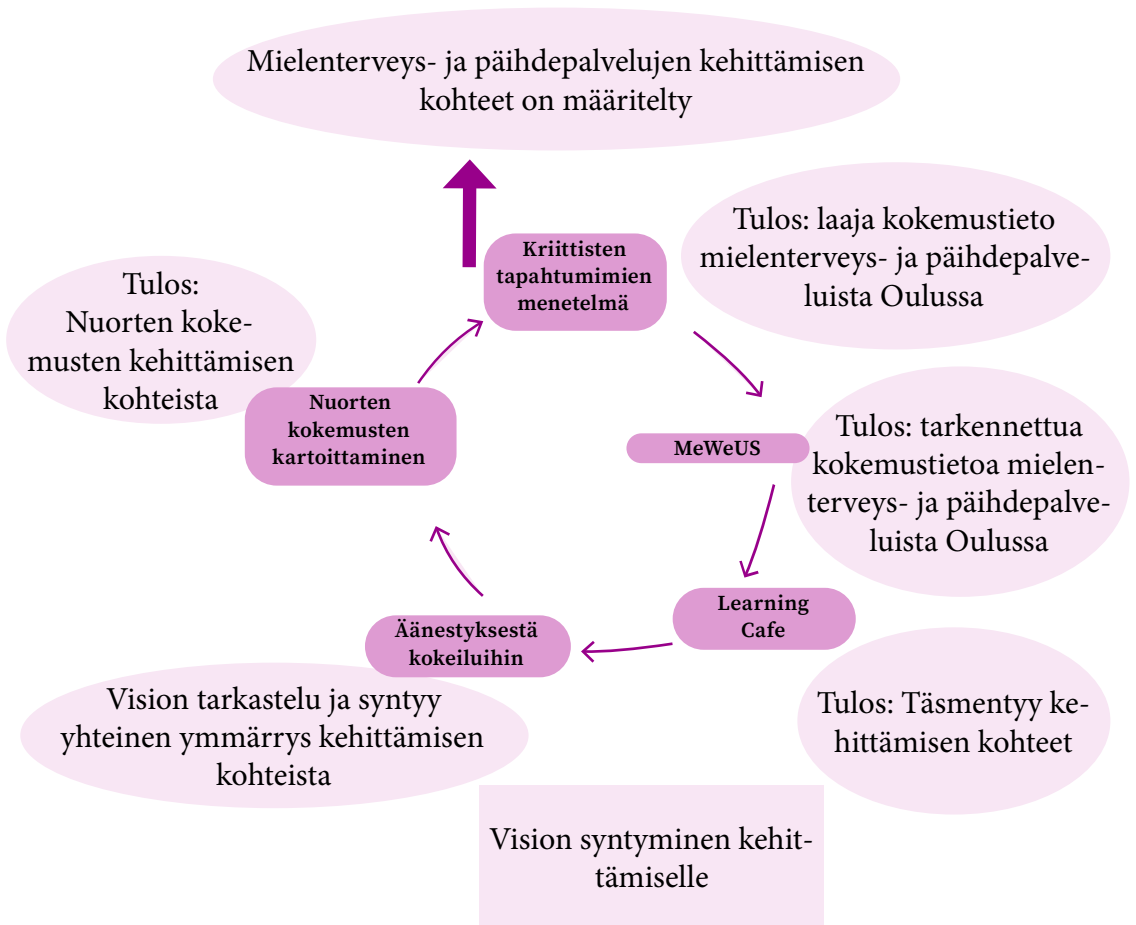
Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen ja osallistavat menetelmät

Ratkaisuja tuottavan yhteiskehittämisen taustalla ovat toimintatutkimukseen pohjautuva osallistava työelämän tutkiva kehittäminen ja ratkaisukeskeisyys. Se on lähestymistapa ja menetelmä. Ratkaisukeskeisyys painottaa ongelmien tavoitteellistamista, luovuutta tekemisessä ja ratkaisuun pyrkimistä usein pienin askelin. Lähestymistavassa korostuvat toimija-/asiakaslähtöisyys, voimavarojen painottaminen, kyvykkyys, muutos on väistämätön -asenneoituminen, suuntautuminen tulevaisuuteen ja yhteistyö. Tavoitteena on luoda rakenteelliset edellytykset sille, että kehitettävä toiminta muotoutuu yhteisessä oppimisprosessissa ja kehittäminen pääsee tapahtumaan käytännöstä lähtien ja kokonaisvaltaisesti. (Vuokila-Oikkonen, 2022.)

Ratkaisuja tuottavassa yhteiskehittämisessä rakentuu osallisuuden kokemusta, joka on osallistujan voimavara ja tuottaa lisää kokemusta osallistumisesta voimavaraksi tulevaisuuteen. Merkityksellisiä ovat me-tunne, tulosten läpinäkyvä dokumentointi, toiminnalliset menetelmät ja palvelumuotoilu. Erityisen merkityksellistä on luottamus, kun kehittämistä tapahtuu haavoittuvassa asemassa olevan ihmisen kanssa. (Best ym., 2019; Vuokila-Oikkinen, 2022.)

Kehittämisen lähtötilanteessa halusimme tietoa mielenterveys- ja päihdepalveluista. Prosessin aikana arvioitiin ihmisen osallisuuden kokemuksia ja syntyneiden tulosten oikeellisuutta. Ensimmäisessä työpajassa syntyi laaja näkemys tämän hetken tilanteesta, ja seuraavissa työpajoissa tieto täsmentyi ja syveni. Tavoitteena oli tuottaa tietoa kehittämisen pohjaksi. Poikkeuksen prosessissa muodosti nuortenpaja. Ensimmäisten työpajojen jälkeen havaitsimme, että nuoria ei ollut juurikaan saatu mukaan työpajoihin. Siksi heille järjestettiin oma työpaja, jossa kartoitettiin nimenomaan nuorten kehittämiskokemuksia.

Mielenterveys- ja päihdepalveluiden nykytilan kartoittaminen oli prosessi, joka tapahtui viidessä työpajassa, joissa käytettiin osallistavia menetelmiä (Kuvio 1 seuraavalla sivulla). Tavoitteena oli löytää konkreettisia kehittämideoita, joihin myöhemmin tapahtuva kehittäminen kohdennettaisiin. Työpajojen tulokset kirjattiin jokaisessa työpajassa kaikkien näkyviin ja jaettiin yhdessä työpajan päätteeksi. Ne toimivat seuraavan työpajan lähtökohtana. (Vuokila-Oikkinen, 2022.) Osallistavista menetelmistä kuvataan tässä artikkelissa kriittisten tapahtumien tekniikka, Me-We-Us-menetelmä, learning café -menetelmä ja työpaja-prosessissa toteutettu äänestyksestä kokeiluihin -työskentely. Lisäksi kerrotaan nuorten Flinga-avusteisesta pienryhmästä.



Kuvio 1. Osallistavat menetelmät, työpajojen prosessi ja tulokset

Kriittisten tapahtumien menetelmä

Ensimmäisessä työpajassa menetelmäksi valittiin kriittisten tapahtumien menetelmä. John C. Flanaganin (1954) mukaan kriittisten tapahtumien menetelmän avulla on mahdollista parantaa inhimillistä toimintaa ja näin välttää inhimillisiä virheitä. Kriittisten tapahtumien menetelmän avulla voitiin tunnistaa ja identifioida inhimilliseen toimintaan edistävästi tai estävästi vaikuttavia tapahtumia, jolloin se mahdollisti toiminnan vaikuttavuuteen liittyvien tekijöiden tunnistamisen. Menetelmän lähtökohtana on oletus, että tapahtuman ja siihen vaikuttavien tekijöiden välisestä dynamiikasta voidaan tehdä päätelmiä. Tapahtuma (*incident*) on inhimillistä toimintaa, joka on niin yksityiskohtaista ja havaittavissa olevaa, että se mahdollistaa päätelmien teon toiminnan lopputuloksesta. Kriittinen (*critical*) tarkoittaa inhimillisen toiminnan merkittävää, ratkaisevaa roolia toimin

nan tavoitteessa tai lopputuloksessa. Tapahtuman kriittisyyden määrittävät sen kokija ja kokijan antama merkitys. Menetelmää kuvataan joustavaksi, ja sitä voidaan soveltaa erilaisiin tutkimustarkoituksiin (Flanagan, 1954, s. 327, s. 335; Koponen ym., 2000).

Työpajassa kartoitettiin ihmisten kokemuksia mielenterveys- ja päihdetyöstä sekä pyrittiin ymmärtämään heidän kokemuksiaan ja toimiaan heidän omassa ympäristössään ja jokapäiväisessä elämässään. Osallistujia pyydettiin kuvaamaan mahdollisimman konkreettisesti, mitä mielenterveys- ja päihdepalveluissa Pohjois-Pohjanmaan Pohde-hyvinvointialueella tapahtuu (kriittinen tapahtuma). Syntyneitä teemoja tarkasteltiin yksityiskohtaisesti. Samalla pyrittiin konkreettisesti kuvaamaan käytännön ilmentymää, mutta ei pyritty ongelmien ratkaisuun. Työpajaan osallistui 12 henkilöä. Hanketyöntekijät fasilitoivat työskentelyä. He kirjasivat osallistujien ajatuksia paperille kaikkien nähtäviksi, ja toinen heistä keskustelutti osallistujia teemasta.

Työpajassa tuotettiin laajasti kokemustietoa mielenterveyden ja päihdetyön palveluista Pohde-hyvinvointialueella. Laajat tulokset teemoitettiin, jolloin saatiin seuraavat teemat:

- on tärkeää puhua samanaikaisesti mielenterveyteen, päihteiden käyttöön ja fyysisiin sairauksiin liittyvistä asioista
- työntekijöiden osaamisen kehittäminen
- hoidon jatkuvuus
- läheisen, vertaisen ja kokemustoimijan rooli
- ryhmätoiminta jatkuvuuden tukena.

Tuloksena syntyi kokemustietoa päihde- ja mielenterveyspalveluista (Kuvio 1), ja sen perusteella suunniteltiin seuraavan työpajan sisältö.

Työpajan arviointi toteutettiin toiminnallisena, sormilla annettavana palautteena. Sormipalautteen arviointiasteikko oli 1 = huono, ei vastannut odotuksia ja 5 = hyvä, vastasi tarkoitusta. Työpajassa kaikkien vastaus oli 5.

Me-We-Us-menetelmä

Toisessa työpajassa tavoitteena oli tarkentaa mielenterveys- ja päihdepalveluiden tilannetta edelleen edellisen työpajan tulosten pohjalta. Menetelmäksi valittiin Me-We-Us. Se korostaa ihmisten erilaisuutta heidän reagointinsa suhteen: toiset ovat nopeampia ja alttiimpia reagoimaan, toiset taas pohtivampia ja hitaammin syttyviä. Pepe Nummi (2022) on kuvannut menetelmää emergenssiksi. Emergenssin vaiheita ovat yksilötasolla ideoiden tuottaminen sekä ideoista keskusteleminen.

nen pienryhmissä, minkä jälkeen visualisoidaan parhaat ideat ja varmistetaan, että osallistujilla on yhteinen ymmärrys asiasta. Työpajassa jokainen yhdeksästä osallistujasta kirjasi ensin itse kokemuksiaan mielenterveys- ja päihdepalveluista (*Me*). Seuraavaksi vuorossa oli parityöskentelyä kokemusten jakamiseksi, minkä jälkeen muodostettiin ryhmän kokemus (*We*). Viimeisessä vaiheessa tuotettiin ja kirjattiin kaikkien osallistujien (*Us*) kokemukset yhteiseksi. (Nummi, 2011.)

Työpajasta saatiin systemaattista, syvällistä ja konkreettista tietoa mielenterveys- ja päihdepalveluiden tilanteesta Pohde-hyvinvointialueella. Työskentelyssä ilmaistiin seuraavia kokemuksia:

Kokemus käännättämisestä eri palveluissa.

Stressaavaa asiakkaalle, kun päihtheisiin ja mielenterveyteen liittyviä ongelmia ei hoideta yhtäaikaisesti.

Työntekijän osaamisen tulisi sisältää kokonaisvaltainen kohtaaminen: kuuntelu, läsnäolo ja luottamus. Asiakkaalla voi olla ratkaisu, jota ei tunnisteta.

Työskennellään asiakkaan kanssa toisista ammattilaisista tietämättä.

Toipumisen kannalta tavoitteellisuus ja jatkuvuus ovat tärkeitä ja myös läheisten ja omaisten mukaan ottaminen on merkityksellistä.

Työpajan tuloksena vahvistuivat kehittämisen kohteet. Työpajan arviointi toteutettiin jälleen toiminnallisena, sormilla annettavana palautteena. Palaute pyydettiin arviointina teemasta ”ääneni tuli kuuluviin ja koin olleeni osallinen”. Sormipalautteen arviointiasteikko oli 1–5. Palaute sijoittui numeeristen arvioiden 3 ja 5 väliin mediaanin ollessa 4.

Learning café -menetelmä

Kolmannessa työpajassa tavoitteina olivat palveluiden kehittämisen täsmen-
täminen ja yhteiseksi sopiminen. Teemojen tärkeyttä selvitettiin learning café
-menetelmällä, jota voi käyttää yhdessä ideointiin, tiedon jakamiseen, tiedon
tuottamiseen ja uusien näkökulmien avaamiseen. Learning café -menetelmässä
on kahvilan pitäjä, joka kokoaa keskustelun pöydän ääressä paperille kaikkien
nähtäväksi. Osallistujia oli 16, ja he asettuivat 5–6 henkilön ryhmiin. Jokaiselle
pöytäkunnalle esitettiin teema. Keskusteluaikaa oli 20 minuuttia, jonka aikana
ajatuksia kirjattiin pöydällä olevalle paperille. Kunkin keskustelun jälkeen osal-

listujat vaihtoivat pöytää mutta kahvilan pitäjä jäi pöytään välittämään uuden kierroksen osallistujille edellisen keskustelun tulokset – ja keskustelu jatkui. (Innokylä, i.a.; Nummi, 2011.)

Keskustelun teemat olivat seuraavat:

1. kokonaisvaltainen kohtaaminen: kuuntelu, läsnäolo, kokemus työntekijästä ei-tietäjänä, luottamus
2. on tärkeää puhua samaan aikaan sekä päihde- että mielenterveyspalveluita (sekä myös somaattisista sairauksista); läheisten, kokemustoimijoiden ja vertaisten mukaan ottaminen
3. hoidon jatkuvuus ja matala kynnyks
4. kukaan ei ota kokonaisvaltaisesti koppia: pirstaleisuus palveluissa, oikea-aikaiset palvelut; päihkeitä käyttäville ei paikkaa, jossa saisi palvelut yhdessä paikasta.

Pöydissä lähdettiin vastaamaan kysymykseen: Miksi kyseinen teema on tärkeää ottaa kehittämisen kohteeksi? Kahvilakeskustelun ja sitä edeltäneiden työpajojen aikana saatiin laajaa, syvällistä kokemusta kehittämiskohteista, minkä perusteella voitiin laatia visio kehittämisen tavoitetilasta.

Työpajan lopussa osallistujia pyydettiin asettumaan tilassa janalle. Janalla annettavassa palautteessa pyydettiin arviointia asteikolla 1–10, jossa 1 tarkoitti, että osallistuja ei ollut saanut ääntään kuuluviin. Luku 10 puolestaan tarkoitti, että osallistuja oli saanut äänensä kuuluviin ja koki olleensa osallinen. Osallistujia pyydettiin asettumaan janalle siihen kohtaan, missä oma kokemus oli. Osallistujat sijoittuivat janalle asteikolle 9–10.

Vision syntyminen

Vision kirjoitti toinen tämän artikkelin kirjoittajista (P. V.-O.). Se muodostettiin kaikkien edellä kuvattujen työpajojen tulosten pohjalta. Visio on tavoitetila siitä, miten asiat ovat vuonna 2025, ja siitä muodostui seuraavanlainen:

Hyvinvointialueen palvelut ovat organisoituneet pieniksi kokonaisuuksiksi, joilla tehdään toimivaa moniammatillista ja -alaista yhteis- ja verkostotyötä. Asioita suunnitellaan ja selvitetään, ja prosessista sovitaan. Ammattilaisten yhteistyö on parantunut, mikä tarkoittaa, että kaikilla on yhteinen tavoite asiakkaan hyväksi. Kohtaaminen asiakkaan kanssa tapahtuu yhdenvertaisesti ihminen ihmiselle -tasolla. Mielenterveys- ja päihdepalvelujen tarpeet tunnistetaan samanaikaisesti. Päihdepsykiatria on kehitetty vastaamaan

nykyajan vaatimuksiin. Osataan käyttää myös ei-lääketieteellisiä menetelmiä. Vaitiolovelvollisuus huomioidaan, mutta se ei estä kuuntelua eikä keskustelua. Tärkeää on myös työntekijän aktiivisuus keskustelussa – kokemus muuttuu ”mykästä” kuulijasta aktiiviseksi keskustelijaksi.

Asiakkaan unelmien kunnioittamisen ymmärretään olevan yhteiskunnan voimavara. Stigman vähentämiseksi jaetaan riittävästi tietoa. Asiakkaan lähiverkosto, johon sisältyy koulutettuja kokemusasiantuntijoita, on tiiviisti mukana toimintoja suunniteltaessa. Myös asiakkaalle tärkeiden lemmikkien ymmärretään kuuluvan lähiverkostoon. Läheinen on ihmisen määrittelemä henkilö. Puheen ja keskustelun tulee olla ymmärrettävää. Työntekijöillä tulee olla ymmärrys läheisten mukanaolon tärkeydestä, ja puhetta läheisistä pidetään keskusteluissa yllä, vaikka asiakas itse ei vielä olisikaan valmis ottaamaan läheistä mukaan prosessiinsa. Myös läheisille, erityisesti sisaruksille, on tarjolla vertaistukea; sisarukset ovat merkittäviä tiedon välittäjiä asiakkaan hoidon ja kuntoutuksen kannalta.

Jatkuvuuden turvaamiseksi on olemassa tunnistettuja monipuolisia mahdollisuuksia esimerkiksi kuntouttavaan toimintaan. 24/7-palvelun saataavuutta on kehitetty asiakkaiden tarpeita vastaavaksi, ja se toimii. Palvelut täydentävät toisiaan asiakaslähtöisesti ja yksilöllisesti yhden nimetyn kontaktityöntekijän koordinoimina. Palvelut ovat kehittyneet myös siten, että terveysneuvontapiste huumeiden käyttäjille on olemassa, se on auki joka päivä ja siellä toimitaan yhteistyössä. Lisäksi on olemassa jalkautuvia palveluita ja liikkuvaa työtä. Palvelut ovat avoimia myös asiakkaan näkökulmasta: hän voi nähdä palvelun hyödyn ja tavoitteet ja motivoitua prosessiin.

Jalkautuvaa työtä on kehitetty, ja palvelua on myös kotoa hakeva ja saattava palvelu. Saattajatoiminta on kehittynyt: se koostuu kokemusasiantuntijoista ja tukihenkilöistä. Kokemusasiantuntija kohtaa potilaan jo osastolla, ja he käyvät yhdessä tutustumassa eri palveluihin. Kokemusasiantuntijat kertovat toivosta. Palvelut ovat joustavia ja huomioivat ihmisten erilaiset elämäntilanteet. Toimintakyvyn määrittely on tärkeää, jotta kuntoutuksella voidaan vastata ihmisen tarpeisiin.

Matalan kynnyksen palveluissa, kuten kohtaamispaikassa, ensisijainen päämäärä ja toimintaa ohjaava periaate on yhteisöllisyys. Kaikki toimijat ovat samanarvoisia. Kohtaamispaikassa on vertaistukijoita tai -ryhmiä.

Kokemuksena ryhmästä kotiin lähdeittäessä tulee tunne ”WAU”. Alueilla, kuten Haukiputaalla, toimii kyläemäntä, -isäntä, -päällikkö, -persoona tai -henkilö, jonka toimintaa Oulun kaupunki tukee. Hän varmistaa, että alueen toiminnassa on tuttu ihminen, ”tutut kasvot”. Hän järjestää alueen tarpeisiin vastaavaa toimintaa yhdessä muiden alueella olevien toimijoiden kanssa. Edellä kuvatut seikat muodostavat aktiivisesti toimivan verkoston.

Äänestyksestä kokeiluihin: vision tarkastelu ja kehittämiskoh- teiden täsmentäminen

Neljännän työpajan alussa osallistujat arvioivat vision oikeellisuutta perehtymäl- lä visioon. He merkitsivät kolme tärkeintä teemaa vision kehittämisen kohteiksi. Osallistujien antamat äänet laskettiin yhteen, ja sen pohjalta valittiin kolme eni- ten ääniä saanutta teemaa. Teemat olivat kokemusasiantuntijoiden ja läheisten mukaan ottaminen, ihmisen kokonaisvaltainen kohtaaminen ja jatkuvuus.

Jokaiselle teemalle muodostettiin pienryhmä. Osallistuja sai itse valita, mitä näistä teemoista halusi olla mukana kehittämässä. Pienryhmille annettiin tavoit- teeksi ideoida kokeilu teeman ympärille. Tavoitteen tuli olla selkeä, mitattavissa, aikaan sidottu ja tarpeellinen. Yhdessä pienryhmässä kehitettiin idea omaisten illasta, johon läheiset ja kaikki halukkaat voisivat tulla kuulemaan kokemus- asiantuntijan tarinaa ja keskustelemaan yhdessä. Myös toisessa ja kolmannessa pienryhmässä idea muotoutui saman teeman ympärille: halukkaille tulisi olla palveluneuvontaa, apua, tukea ja ohjausta mieltä askarruttaviin asioihin. Näiden ideoiden pohjalta syntyi kokeiltavaksi walk in -neuvontakonsepti.

Osallistujat arvioivat osallistumisestaan hymynaama-asteikolla. Jokainen osal- listuja koki tulleen kuulluksi. Kaikki kokivat työpajan kokonaisuudessaan hy- väksi. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikilla oli kysyttäessä myös motivaatiota jatkaa yhteistä kehittämistä.

Yhdessä työskentelevä nuorten pienryhmä tapana kartoittaa nuor- ten kokemuksia

Aiemmissa työpajoissa nuorten osallistuminen oli ollut niukkaa. Nuorten nä- kökulmien saamista mukaan pidettiin kuitenkin tärkeänä. Sen vuoksi sovittiin tapaamisesta nuorten kuntouttavan työtoiminnan yhdeksän hengen ryhmäs- sä. Kaikki työpajaan osallistuvat istuivat samassa tilassa, ja kaikilla oli mahdol- lisuus käyttää puhelinta. Nuorille osoitetut kysymykset muodostettiin verkossa toimivalle Flinga-kirjaamisalustalle. Kysymykset esitettiin yhteisesti kaikille, ja osallistujat vastasivat puhelimellaan Flingan avulla niin, että heidän ajatuksensa

näkyivät kaikille valkotaululla. Osallistujille saatettiin esittää samalla tarkentavia kysymyksiä, ja hankkeen työntekijä kirjoitti tuloksia Flingaan.

Nuoret kertoivat, että ensimmäisenä on tärkeää tietää kohtaamispaikan olemassaolosta. Palveluiden saatavuus ja saavutettavuus ovat tärkeitä. Palveluiden saatavuutta parantaa monipuolinen tiedottaminen (somekanavat, kuten Tiktok, Instagram, Jodel, Facebook ja Discord, sekä chat-päivystys). Etäpalvelut voivat helpottaa ensimmäisen kontaktin saamista. Lähteminen paikkaan on helpompaa, jos mukana on kaveri. Palveluilta toivottiin harrasteryhmiä (urheilu, lajikokeilut, pelit, musiikki, eläimet, käsityöt ja jooga) ja kokemusasiantuntijoiden tarinoita. Neuvonnan tulisi kohdistua arkeen, kuten raha-asioiden hoitoon, tuen hakemiseen ja asumisen sopimukseen. Lisäksi tiedon lisääminen eri teemoista, keskusteluapu ja vertaisryhmät olisivat tärkeitä. Edellä mainitut kirjattiin käytettäväksi ja liitettiin kehittämisen teemoihin. Nuoret arvioivat työpajaa seuraavasti: kahdeksan osallistujaa tunsu saaneensa äänensä hyvin kuuluviin, yksi ei osannut sanoa. Työpajaa pidettiin erittäin toimivana. Viisi nuorta kahdeksasta kertoi, että hänellä on paljon motivaatiota jatkaa yhteistä kehittämistä. Kolme puolestaan sanoi, ettei ole varma asiasta.

Osallistavat menetelmät mahdollistavat ihmisen toimijuuden ja osallisuuden

Työpajat arvioitiin soveltaen realistista, monimenetelmäistä arviointia. Tavoitteena oli varmistaa, että kaikilla toimijoilla on yhteisymmärrys projektin tavoitteista, odotetuista tuloksista sekä toimenpiteistä, joilla nämä tavoitteet saavutetaan. (Björkqvist ym., 2020.) Projektilla on useita tavoitteita, ja voidaankin puhua kompleksisuudesta. Siten on selvää, ettei millään yksittäisellä lähestymistavalla päästä kaikkiin arviointitavoitteisiin. Useat arviointimenetelmät antavat mahdollisuuden hankkia kattavamman, täsmällisemmän selvityksen toimintamallin muodostumisesta, toiminnasta ja tuloksista. (Bailie ym., 2022.) Jodie Bailien ja kollegoiden (2022) mukaan arvioinnin toteuttamisessa on tärkeää, että mukana on hankkeen koko tiimi. Osallistujien arviointien perusteella voidaan todeta, että toimijat kokivat olleensa osallisia työpajatyöskentelyssä ja tullessa kuulluiksi. Havaintomme on, että Flinga-avusteinen työpaja sopi nuorille hyvin.

Arvioinnissa pyrimme käyttämään mittareita, jotka ovat toiminnallisia ja osallistavia. Pyrimme kysymään muutaman kysymyksen ja muotoilemaan niistä mahdollisimman selkeitä. Anna-Mari Juutisen ja kollegoiden (2023) mukaan hyvinvointipalveluiden kehittämisessä tärkeää on tehokkuus ja laatu, joita integroimalla ja koordinoimalla palvelut saadaan ihmislähtöisiksi. Asiakkaan

elämäntilannetta, palvelutarpeita sekä palvelusuunnitelmia ja niiden toteutumisista koskevien tietojen yhdistäminen sopii hyvin kokonaisvaltaisen, asiakaslähtöisen ja integroidun työskentelyn lähtökohdaksi. Palvelujärjestelmätasolla tämä edellyttää asiakastiedon yhdistämisen ja yhteiskäytön mahdollistavaa lainsäädäntöä, integroivia työ- ja toimintatapoja sekä toimiala-, organisaatio- ja ammattirajat ylittävän palveluintegraation rakenteiden hallinnointia. Artikkelissa kuvatussa kehittämisessä laadukas, tehokas tapa toteuttaa tätä ovat osallistavat menetelmät.

Hyvinvointialueiden kehittämisessä korostetaan kansalaisten ja palveluiden käyttäjien osallisuutta. THL:n mukaan osallisuus ilmenee yksilön kokemuksena, joka syntyy, kun hän tuntee kuuluvansa itselleen merkitykselliseen ryhmään tai yhteisöön. Yhteisössä osallisuutta kuvaavat sen jäsenten keskinäinen arvostus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet. Yhteiskunnan tasolla osallisuus on mahdollisuuksien ja oikeuksien toteutumista. Se on myös ihmisten keskinäistä vastavuoroisuutta. Poliitiikkatasolla osallisuudella tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla vahvistetaan ihmisten osallistumista ja osallisuutta yhteiskunnassa.

Pohde-hyvinvointialueen strategiassa korostetaan asukkaiden ja työntekijöiden osallisuutta palveluiden kehittämisessä. Toimijoilta mukaan lähteminen ja osallisuus edellyttävät rohkeutta ja voimavaroja sekä jossakin määrin myös yksilöllisten tarpeiden huomiointia. Toimijoita kannattaakin rohkaista ja kannustaa yhdessä kehittämiseen. Osallisuus edellyttää kokemusta tasa-arvosta ja hyväksytyksi tulemisesta. Tärkeä on myös tunne siitä, että omat näkemykset ovat merkityksellisiä ja hyväksytyjä. Toimijan kannalta on myös tärkeää nähdä oman vaikuttamisensa tulokset. (Pinolehto & Vuokila-Oikkonen, 2024.) Ympäröivän yhteiskunnan näkökulmasta tarvitaan Arto O. Salosen ja Eveliina Salosen (2023) mukaan systeemistä tapaa hahmottaa ympäröivä todellisuus. Kun jokainen ihminen on arvokas osa kokonaisuutta, hänen oma kokemuksensa elämän mielekkyydestä lisääntyy.

Voidaan todeta, että osallistavat menetelmät lisäävät toimijoiden vaikutusmahdollisuuksia tarjoamalla heille kanavia, joiden kautta he voivat esittää kokemuksiaan ja ehdotuksiaan. Osallistavat menetelmät pyrkivät ottamaan huomioon monenlaiset näkökulmat ja integroimaan niitä suunnitelmiin ja päätöksiin.

Kun päätöksentekoprosessit ovat avoimia ja osallistavia, ne edistävät luottamusta ja avoimuutta. Ihmisten työskennellessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi he rakentavat yhteisiä arvoja ja sitoutuvat yhteisiin pyrkimyksiin. Osallistavat menetelmät voivat vahvistaa yhteisöllisyyttä ja yhteisvastuuta. Tämä

voi lisätä yhteisön yhteenkuuluvuutta sekä vahvistaa yhteisöllistä toimijuutta ja yhteisön resilienssiä. (Vuokila-Oikonen, 2022.) Osallistavat menetelmät korostavat jatkuvaa vuoropuhelua sekä palautteen antamista ja saamista.

Kartoitusten tuloksista ja määrittelyistä kehittämisen kohteista järjestettiin webinaari, johon kutsuttiin myös työpajoihin osallistuneet. Näin heillä oli mahdollisuus varmistaa kartoitusten oikeellisuus ja oman osallistumisensa vaikuttavuus.

Artikkelissa on kuvattu ihmisten kokemuksia päihde- ja mielenterveystyön kehittämisen tarpeista. Kartoituksen jälkeen palveluita on kehitetty yhdessä. Kehitettyjä palveluja arvioidaan myöhemmin yhdessä toimijoiden kanssa. Hyviksi havaituista palveluista ja käytännöistä kootaan toimintamalli, josta levitetään tietoa hankkeen loppuvaiheessa. Hankkeen toimintaan on mahdollista osallistua myös verkkosivulla (avot.diak.fi) tai Instagramissa (avothanke). Hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurruttaminen on oma prosessinsa, jonka tulokset saadaan vasta myöhemmin.

LÄHTEET

- Bailie, J., Cunningham, F., Abimbola, S., Laycock, A., Bainbridge, R., Bailie, R., Conte, K., Passey, M., & Peiris, D. (2022). Methodological pluralism for better evaluations of complex interventions: Lessons from evaluating an innovation platform in Australia. *Health Research Policy and Systems*, 20, 14. <https://doi.org/10.1186/s12961-022-00814-5>
- Best, S., Koski, A., Walsh, L. & Vuokila-Oikonen, P. (2019) Enabling mental health student nurses to work co-productively. *Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 14 (6), 411–422.
- Björkqvist, L., & Niemi, J. (2020). *Arviointi kehittämisen ja johtamisen välineenä – Kulttuurituotannon työpapereita*. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-234-6>
- Flanagan, John C. (1954). The Critical Incident Technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327–358.
- Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A., & Tykkyläinen, S. (2018). *Vaikuttavuuden askelmerkit: Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille*. Sitra. <https://media.sitra.fi/2018/03/27105443/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf>
- Juutinen, A.-M., Niiranen, V., & Taskinen, H. (2023). Valmiina palveluintegraatioon? : Valtionohjauksesta paikalliseen toimeenpanoon. *Focus Localis*, 51(2). Noudettu osoitteesta
- Jyrkämä, J. (2008). Toimijuus, ikääntyminen ja arkielämä – hahmottelua teoreettis metodologiseksi viitekehikseksi. *Gerontologia*, 22(4), 190–203.
- Koponen, P., Perälä, M.-L., & Rääkkönen, O. (2000) Kriittisten tapahtumien tekniikka tutkimusmenetelmänä - metodien tarkastelu (osa I). *Hoitotiede*, 12(4), 164–172.
- Innokylä. (i.a.). *Learning Cafe eli oppimiskahvila*. Saatavilla 14.5.2024 <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>
- Nivala, E. (2020). Maahanmuuttajaopiskelijoiden sosiaalipedagoginen ohjaus vapaassa sivistystyössä. *Sosiaalipedagogiikka*, 21, 135–140. <https://doi.org/10.30675/sa.101287>
- Nummi, P. (2011). *Fasilitaattorin käsikirja*. Edita Prima Oy.
- Nummi, P. (2022). *Ammattifasilitaattorin käsikirja*. Grape People.
- Pinolehto M. & Vuokila-Oikonen P. (12.6.2024). Ois motivaatiota lähtee jos tietää mihin on lähössä; mitä aito osallisuus on. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024051732303>

- Romakkaniemi, M., & Kilpeläinen, A. (2013). Asiakkuus terveydenhuollon sosiaalityössä: terveydenhuollon sosiaalityöntekijät asiakkaiden toimijuuden tilojen rakentajina. Teoksessa M. Laitinen, & A. Niskala (toim.), *Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä* (s. 244–271). Vastapaino.
- Salonen, A.O., & Salonen E. (2023). Systeminen ajattelu- avain kestävään tulvaisuuteen. Teoksessa P. Uusikylä, & H. Jalonen (toim.). *Epävarmuuden aika. Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta* (s. 254–276). Into.
- SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. (23.11.2018). *Osallisuus on tunne siitä, että kuuluu johonkin*. Saatavilla 30.11.2025 <https://www.soste.fi/osallisuus-on-tunne-siita-etta-kuuluu-johonkin/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.-a). *Osallisuuden edistäminen*. Saatavilla 22.10.2024 <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.-b). *Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet*. Saatavilla 15.12.2023 <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>.
- Vuokila-Oikkonen, P. (2022). Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen lähestymistapana ja menetelmänä. Teoksessa E. Keskitalo, E., & P. Vuokila-Oikkonen (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>

Sanna-Liisa Liikanen, Tarja Tapio ja Harriet Tervonen

TOIMIJUUS JA TOIVEIKKUUS TALOUDEL- LISEN PÄRJÄÄMISEN JA KÖYHYEDEN TEMATIIKASSA

Yhä useampi suomalainen kamppailee taloudellisen pärjäämisen kanssa, mikä rapauttaa toimijuutta, kaventaa osallisuutta ja heikentää sosiaalista toimintakykyä. Tässä artikkelissa taloudellisen pärjäämisen ja köyhyyden tarkastelussa ja niihin liittyvien ongelmien käsittelyssä nojaututaan yhteiskuntatieteelliseen makro-, meso- ja mikrotasojen tarkasteluun eli yhteiskuntaan, sosiaalialan työhön ja yksilön ja perheen kokemukseen köyhyydestä.

Pärjäämisen pakko ja taloudellinen toimijuus

Taloudellisen pärjäämisen haasteet eivät koske enää vain heikoimmassa sosioekonomisessa asemassa ja erityisen tuen tarpeessa olevia. Myös työssäkäyvä keskiluokka kokee turvattomuutta, taloudellista epävarmuutta ja pelkoa arjessa selviytymisestä.

Vähävaraisten, sosiaalihuollon palveluja ja taloudellisia tukia tarvitsevien ihmisten, perheiden ja yhteisöjen asema on muuttumassa uuden lainsäädännön myötä. Muutoksia tukien ja palvelujen rahoitukseen on tulossa leikkausten kautta, mutta myös lainsäädäntöä uudistetaan. Muutoksia perustellaan ihmisten aktivoimisella työelämään tai koulutukseen ja siten pois tilanteesta, jossa pääasiainen toimeentulo koostuu erilaisista tuista ja etuuksista.

Vuonna 2023 aloittaneen Petteri Orpon hallituksen ohjelma (Valtioneuvosto, 2023) sisältää useita sosiaaliturvaan kohdistuvia leikkauksia, kuten työttömyysturvan suojaosan ja lapsikorotusten poistamisen, asumistuen leikkaukset ja toimeentulotuen myöntämiseen kohdistuvat tarkennukset. Tehtyjen laskelmien (Ensi- ja turvakotien liitto [ETKL], 2024; Hiilamo ym., 2023; SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry [SOSTE], 2023) mukaan esitetyt toimet kasvattavat tuloeroja ja köyhyysriskiä. Kotitaloudet saavat aiempaa harvemmin yleistä asumistukea. Kansaneläkelaitoksen ([Kela], 2024b) tilaston mukaan yli 10 000 ruokakuntaa vähemmän sai yleistä asumistukea lokakuussa 2024 kuin vuotta aiemmin. Perustoimeentulotuessa huomioitaviin asumismenoihin kohdistuvilla leikkauksilla todennäköisesti lisätään asumisen turvattomuutta, ja riski joutua asunnottomaksi kasvaa (Hiilamo ym., 2023, s. 27).

Parhaillaan suunnitteilla olevan yleistuen saamisen perusteissa (Sosiaali- ja terveysministeriö [STM], 2024) hakijalle korostetaan sitä, että taloudellinen tuki on tulevaisuudessa selvästi nykyistä toimeentulotukea vastikkeellisempaa. Suunnitteilla oleva yleistuki sisältäisi perusosan elämiseen, asumisosan asumiseen ja harkinnanvaraisen osan viimesijaiseksi turvaksi. Yleistuesta todetaan lisäksi, että sen ensimmäisessä vaiheessa yleistukityöryhmä tarkastelisi peruspäivärahan ja työmarkkinatuen yhdistämistä yleistueksi. Perusturvaetuuksien yhdenmukaistamistyö on jo aloitettu, kun suojaosat ja lapsikorotukset poistettiin loppuvuodesta 2023. (STM, 2024.)

Nykyisen toimeentulotuen perusosaa voidaan alentaa jopa 40 prosenttia, mikäli hakija ei ole hakeutunut työllistymistä tai koulutusta edistäviin palveluihin vaan laiminlyönyt velvollisuutensa toimeentulonsa hankkimisessa tai edistämisessä. Tällöin henkilölle on kuitenkin sosiaalitoimessa laadittava suunnitelma itsenäisen selviytymisen tukemiseksi. Tulevaisuudessa tämä vastikkeellisuus tulee olemaan selkeämpi. Saadakseen toimeentulotukea henkilön on siis osallistuttava toimiin, joilla hänen edellytyksensä koulutukseen tai työelämään paranevat.

Lisäksi aikaisemmin viimesijaiseksi tarkoitetun toimeentulotuen edellytyksiin lisätään syyperustaisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että hakijalla tulee olla erityinen, hyväksyttävä syy, jonka perusteella hänelle muodostuu oikeus toimeentulotuen korvaavaan yleistukeen. Aikaisemmin oikeus toimeentulotukeen on muodostunut laskelmasta hyväksyttävistä menoista ja käytettävissä olevista tuloista. Laskelman perusteella muodostunut vaje on oikeuttanut toimeentulotukeen laskelmaa vastaavassa suhteessa (Kansaneläkelaitos [Kela], 2024a, s. 197). Tulevaisuudessa tarvitaan siis vielä erillinen syy, joka oikeuttaa yleistukeen.

Kysymyksessä eivät ole pelkästään sosiaaliturvaan ja palveluihin liittyvät muutokset vaan laajempi yhteiskunnallinen suunnanmuutos, jossa universaaliudelle ja sen rinnalla selektiivisyydelle perustuneesta hyvinvointivaltiosta siirrytään selvästi kohti tarve- ja syyperustaista hyvinvointiyhteiskuntaa. Olemme samalla siirtymässä hyvää vauhtia pois pohjoismaisesta hyvinvointivaltion mallista ja lähenemässä angloamerikkalaista hyvinvointiyhteiskunnan mallia. (Ks. myös Esping-Andersen, 1990; Tapio, 2024.)

Etuuden vastikkeellisuus, syyperustaisuus ja selvä selektiivisyys sekä lähtökohta, jossa toimeentulotuen kaltaisen viimesijaisen tuen eli yleistukeen suunnitellun harkinnanvaraisen osan on johdettava aktivoitumiseen työelämässä tai koulutuksessa, eivät kuitenkaan ole kaikille eivätkä kaikissa elämäntilanteissa mahdollisia. Tällaiset henkilöt ovat perinteisesti olleet aikuissosiaalityön ja -ohjauksen asiakkaita. Sosiaalityöllä ja -ohjauksella on tuettu ihmisten kyvykkyyttä ja itsenäistä selviytymistä arjessa. Se, että siirrytään selvästi syyperustaisuuteen ja vastikkeellisuuteen, vahvistaa myös yksilön ylikorostunutta vastuuta vastoinkäymisistä, jotka ovat osaltaan johtaneet köyhyyteen. Etuus- tai palveluoikeuden menettäminen voi myös johtaa syvenevään syrjäytymiseen.

Toimijuus, velvoittavuus ja pakko

Usein sosiaalialan asiakastyössä tehdään työtä myös asiakkaan elämäntyyliin ja elämäntapaan liittyvien valintojen, päätösten ja toiminnan suhteen. Niihin pyritään vaikuttamaan erityisesti kuntouttamisen ja aktivoinnin yhteydessä tarkoituksena rohkaista ja ohjata asiakasta kohti työelämää ja koulutusta. Pyrkimys on tukea asiakkaan itsenäistä selviytymistä arjessa, jota tarkastellaan tässä toimijuuden kautta. Toimijuudella tarkoitetaan tässä löyhästi ihmisen kykyä ja mahdollisuutta tehdä päätöksiä sekä toimia omien päätöstensä pohjalta. Toimijuutta ovat myös kokemus ja käsitys siitä, että mahdollisuus toimintaan ja päätöksiin on olemassa.

Toimijuus on siis muutakin kuin tosiasiallisesti näkyvää toimintaa, valintoja ja päätöksiä, jotka toteutuvat tässä ja nyt. Toiminta, valinnat ja päätökset näkyvät tässä ja nyt tapahtuvan lisäksi kokonaisuutena, jota esimerkiksi aikuissosiaalityössä tulee tarkastella laajempaan, elämäntapaan ja elämäntyyliin asettuvana kehikkona. Näkökulmaa voisi kuvailla sosiologiseksi.

Näin tarkasteltuina elämäntapa ja elämäntyyli muodostavat sosiaalisen rakenteen, joka muovautuu ja muuntuu arjen toiminnassa. Samalla se kuitenkin puitteistaa ja luo rajoja (Jyrkämä, 2007). Näin elämäntapa asettuu sosiaalisen rakenteen kaltaiseksi puitteeksi (esim. Settersten, 2006). Elämäntapaa voidaan pi-

tää vahvemmin arvoihin ja normeihin juurtuvana kokonaisuutena, joka muuntuu elämäntyyliä hitaammin. Elämäntyyliä muuntuvat nopeammin, ja niihin voidaan vaikuttaa selvemmin esimerkiksi kuluttamiseen liittyvillä valinnoilla.

Myös Jon Hendricks ja Laurie Russell Hatch (2006, s. 306) ovat lähestyneet elämäntyyliä sosiaalisen rakenteen tavoin. He näkevät rakenteen muodostuneen vakiintuneiden käytäntöjen, instituutioiden ja organisaatioiden varaan. Nämä elementit ovat yksilöistä erillään. Silti niiden vaikutus yksilöiden elämään ja toimintaan on niin merkittävä, että ne näkyvät myös yksilötasolla ja niiden vaikutukset ovat ennustettavissa.

Toimijuutta voidaan siis ajatella siten, että sosiaalinen ympäristö ja rakenne, yksilöllinen toiminta, päätökset ja valinnat sekä niitä ohjaavat kokemukset, odotukset ja uhat läpileikkaavat toisensa. Tällöin yksilölliset tekijät yhdistyvät rakenteellisiin tekijöihin ja voidaankin puhua sisäistetystä rakenteesta (esim. Stones, 2005, s. 72–73).

Erityisesti feministisessä tutkimuksessa käytetään käsitettä intersektionaalisuus: yhteiskunnalliset instituutiot, kuten koulut ja oppilaitokset, lainsäädäntö ja erilaiset organisaatiot vaikutuksineen läpileikkaavat yksilöiden elämän ja vaikuttavat heidän kokemukseensa elämästä. Näin se, mikä on ikään kuin yksilön ulkopuolella, läpileikkaa yksilön kokemusmaailman, risteytyy erilaisten, eri ta-soilta lähtöisin olevien vaikutusten kanssa ja muodostuu yksilölliseksi.

Vastikkeellisuus ja syyperustaisuus normatiivisina pakkoina

Vastikkeellisuus ja syyperustaisuus asettuvat siis tästä näkökulmasta normatiivisiksi pakoiksi, joiden tarkoituksena on ohjata toimintaa, päätöksiä ja valintoja. Ne ovat velvoittavia, ja niiden noudattaminen tuottaa jotakin toivottavaa ja välttämätöntä: sosiaalietuutta arjen ylläpitämiseksi. Vastaavasti niiden noudattamatta jättäminen johtaa etuuskien pienenemiseen tai poistamiseen. Näin on ollutkin tilanne esimerkiksi toimeentulotuessa, jonka perusosaa voidaan vähentää, mikäli asiakas ei osallistu aktivointitoimenpiteisiin tarkoituksenaan kouluttautuminen tai työelämään sijoittuminen esimerkiksi välityöpaikkojen kautta.

Velvoittavuus ja syyperustainen toiminta, joka perustuu ulkopuolelta tulevaan normatiivisuuteen, ovat hieman ristiriitaisia asiakkaan toimijuuden, itsemääräämisen ja itsemäärätelyn kanssa. Esimerkiksi sosiaaligerontologiassa toimijuutta ja autonomiaa lähestytään synonyymeinä (Wray, 2007). Toimijuutta itsemäärätelynä ja itsemääräämisenä ei siis voi tarkastella pelkästään toimintana tai osallistumisena, jota ohjaa pakko.

Sosiaaligerontologi Jyrki Jyrkämä (2003, 2007) lähestyy toimijuutta positiona, asemana. Sen keskiössä on toimiva, toimintaansa jäsentävä ja sitä toiminnan ja päätöstensä yhteydessä peilaava, pohtiva ja uudelleensuuntaava yksilö. Yksilö, toimija, ei Jyrkämän (2003, 2007) modaliteettiteorian mukaan tee päätöksiä sosiaalisessa ja kulttuurisessa tyhjiössä vaan sosiaalisten rakenteiden ja toimintatilanteiden puitteistamien mahdollisuuksien ja rajoitteiden kokonaisuudessa ja yhteydessä.

Toimijuus koostuu tilanteellisista tekijöistä, toimijuuden edellytyksistä: tahottomisesta, kykenemisestä, osaamisesta, haluamisesta ja tuntemisesta (kokeemuksesta). Kuitenkin se, missä ajallis-paikallisessa leikkauspisteessä toimijuus hahmottuu, määrittelee ne mahdollisuudet ja rajoitteet, joihin toimijuuden modaliteetit suhteutuvat. Lisäksi ihmisen historia, mennyt elämä ja sen pohjalta nousevat uhat ja esteet, toiveet ja tavoitteet asettuvat toimijuutta puitteistaviksi. Toimijuuteen ei siis voi periaatteessa pakottaa.

Pakkojen ja velvollisuuksien haavoittavuus

Sosiaalialan työssä ihmistä ja hänen yhteisöään tarkastellaan erityisen tuen tarpeen kautta, jos hänellä on useita arjessa selviytymistä uhkaavia tekijöitä, kuten köyhyys tai mielenterveyteen, päihteisiin, asumiseen tai toimintakykyyn liittyviä ongelmia. Nämä tekijät muodostavat tilanteen, jossa asiakasta lähestytään myös erityisen haavoittavana.

Tällöin pakot ja velvollisuudet eivät aina rohkaise tai vahvista toimijuutta vaan rapauttavat sitä ja lisäävät haavoittuvuutta. Haavoittuvuus voidaan nähdä jonkinasteisena epävarmuutena, riskinä ja emotionaalisenä altistumisena. Haavoittuvuus ja haavoittavat elämäntilanteet ovat suomen kielessä verraten uusia käsitteitä, ja ne liitetään marginaalisuuden ja eriarvoisuuden käsitteisiin (ks. esim. Jokinen ym., 2022; Ohisalo ym., 2015; Raitakari ym., 2022).

Riittämättömät julkiset palvelut voivat osaltaan lisätä haavoittuvuutta. Julkinen valta ei voi poistaa ihmiselämään kuuluvaa haavoittuvuutta, mutta oikea-aikaisilla, riittävillä palveluilla voidaan lievittää haavoittuvuuteen liittyvää inhimillistä hätää ja turvattomuutta. Haavoittuvuutta vähentävien toimien tulisi edistää yksilön toimintamahdollisuuksia ja itsemääräämisoikeutta. (Raitakari ym., 2022, s. 7–17.)

Taloudellinen niukkuus ja koettu köyhyys

Yksilöiden ja perheiden kokemat taloudelliset vaikeudet ja koettu köyhyys haastavat pärjäämistä. Köyhyys voidaan määritellä taloudellisten resurssien puutteesta johtuvaksi sosiaalisen toimintakyvyn rajoittuneisuudeksi (Kangas & Ritakallio, 2008). Tulonjaon eriarvoisuus ja suhteellinen köyhyys ovat yhteydessä muihin eriarvoisuuden muotoihin. Taloudellinen niukkuus tuo arkeen pakkotahtisuutta ja rajoittaa toimijuutta (mm. Virrankari & Isola, 2021).

Köyhyyden mittaamisessa on Suomessa perinteisesti käytetty toimeentulotukiasiakkuutta (mm. Ahola & Hiilamo, 2013). Perustoimeentulotukea saava kotitalous elää niukassa taloudellisessa tilanteessa, ja pitkäaikainen toimeentulotuen asiakkuus on köyhyysriski. Väliaikaiseksi tarkoitettu toimeentulotukiasiakkuus tarkoittaa pitkittyessään niukkaa arkea ja sitä, että etuutta haetaan pääsääntöisesti kuukaudeksi kerrallaan. Arjen aikajänne kutistuu, ja tulevaisuuden ennustettavuus murenee.

Toimeentulotuen asiakkuus köyhyysmittarina on kuitenkin myös ongelmallinen. Sitä käytettäessä on huomioitava piiloköyhyys eli se, että osa sosiaalihuollon niin sanotun normitulon alittavista henkilöistä ei jostakin syystä hae viimesijaisista etuutta (Mattila ym., 2021, s. 59–60). Lisäksi perustoimeentulotuen pohjana oleva laskelma ei välttämättä vastaa kotitalouden todellista tilannetta. Esimerkiksi asumismenoina laskelmassa huomioidaan niin sanotut kohtuulliset asumismenot alueelle ja perhekolle (Kela, 2024a, s. 51, s. 61–62). Toimeentulotukitilastoja tarkasteltaessa on myös huomioitava mahdollisten poliittisten toimien, kuten toimeentulotuen ehtojen kiristämisen, vaikutus toimeentulotuen asiakastilastoihin. Toimeentulotuen myöntämisen ehtojen kiristäminen näkyy toimeentulotuen saajien vähenemisenä, vaikka ihmisten tosiasiallinen tilanne ei ole parantunut – päinvastoin. (Kangas & Ritakallio, 2008, s. 16–17.)

Taloudellista toimeentuloa, pärjäämistä, onkin tärkeää lähestyä myös subjektiivisen kokemuksen kautta. Lapsiperheköyhyyttä tarkasteltaessa on tärkeää kuulla myös lapsen kokemus hänen ja hänen perheensä taloudellisesta hyvinvoinnista. Kokemukset köyhyydestä ovat paitsi taloudellisia eli esimerkiksi kulumismahdollisuuksien niukkuutta myös sosiaalisia ja emotionaalisia. Köyhyyden kokemukset ovat myös hyvin henkilökohtaisia. Ne on tuotettu siinä sosiaalisessa tilassa, jossa yksilö ja perhe elävät arkeaan. (Mäkinen ym., 2024; Vinberg, 2024.) On myös tärkeää ymmärtää, että köyhyys on elämäntilanne. Elämäntilanteeksi sanoitettuna köyhyys sisältää myös mahdollisuuden tilanteen kohenemiseen ja köyhyyden päättymiseen.

Niukka arki, köyhyys ja turvattomuus elämäntilanteena

Yksilön pärjäämistä korostava yhteiskunnallinen puhe voi sivuuttaa ja jättää tunnistamatta köyhyyden ja haavoittuvuuden sekä niitä synnyttävät ja syventävät rakenteet. Sosiaalityössä tasapainoillaan vastuullistamisen ja yksilökohtaista harkintaa edellyttävien arjen todellisuuksien välillä. (Mm. Nørup ym., 2022; Ojanen, 2023.) Tämän päivän globaalit riskit asettavat vaatimuksia myös varautumiselle. Kaikilla ei ole mahdollisuuksia kotona olevaan hätävaraan.

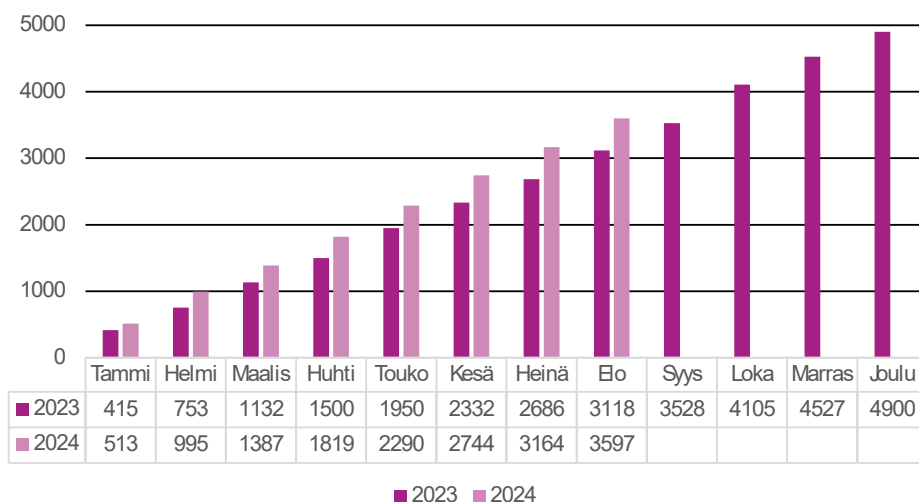
Pohjois-Pohjanmaalla kerättiin kokemustietoa asukkaiden hyvinvoinnista vuonna 2021 Minun arkeni ja elämäni -kyselyn avulla. Kysely toteutettiin ensimmäisenn kerran syksyllä 2021. Se oli osoitettu täysi-ikäisille pohjoispohjalaisille. Lasten ja nuorten (7–17-vuotiaiden) kokemustietoa hyvinvoinnista kerättiin puolestaan ZekkiPro-palvelulla. Minun arkeni ja elämäni -kyselyyn syksyllä 2021 vastanneista (N = 4 693) suurin osa koki pärjäävänsä hyvin myös taloudellisesti. Taloudellinen toimeentulo oli kuitenkin yksi niistä asioista, joihin pohjoispohjalaiset kokivat kaipaavansa eniten muutosta. Lisäksi kaikissa ikäryhmissä oli vastaajia, jotka kokivat taloudellisen toimeentulonsa huonoksi. (Goman & Liikainen, 2024; Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue [Pohde], 2023.) Tilastot osoittavat, että Pohjois-Pohjanmaalla pienituloisuus on yleisempää kuin maassa keskimäärin mutta toimeentulotukea alueella haetaan harvemmin (Kostamo-Pääkkö ym., 2023; Pohde, 2023; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2024). Taustalla olevia syitä voivat olla esimerkiksi avun hakemisen korkea kynnyks, avun hakemiseen ja vastaanottamiseen liittyvä stigma ja palvelujen saavutettavuus.

ETKL toteutti syksyllä 2023 yhteistyössä SOSTEn kanssa vaikutusten arvioinnin johdannossa esiin tuoduille hallituksen suunnitteleuille leikkauksille hyödyntäen mikrosimulaatiomalleja. Arvioinnin mukaan suunnitellut sosiaaliturvaetuuksien leikkaukset lisääisivät köyhyyttä ja kasautuisivat tietyille väestöryhmille, kuten lapsiperheille. Erityisesti yhden vanhemman perheille leikkaukset olisivat suuria paitsi absoluuttisesti myös suhteellisesti. Työttömyysturvaan ja asumistukeen kohdistuvien leikkausten arvioitiin lisäävän toimeentulotuen tarvetta. Arvioinnin mukaan 17 000 putoaisi etuuksien leikkausten johdosta lapsiperheköyhyyteen ja toimeentulotukimenot kasvaisivat yli 170 miljoonaa euroa. (SOSTE, 2023.)

Miten nämä ennusteet ja arviot ovat toteutuneet? ETKL teki kesällä 2024 kyselyn, jonka tavoitteena oli nostaa esille lapsiperheiden kohtaamia konkreettisia taloudellisia vaikeuksia ja antaa ääni lapsiperheiden kokemuksille. Kyselyyn osallistuneista (N = 420) vanhemmista 38 prosenttia kertoi olevansa jatkuvasti huolissaan siitä, saako katettua perheen perusmenot, kuten ravinnon ja asumisen.

Puolet vastaajista oli usein tai jatkuvasti huolissaan siitä, riittävätkö rahat vauvan tai lapsen välttämättömiin menoihin. (ETKL, 2024.)

Asumismenot ovat kotitalouksissa yleensä suurin menoerä, ja hallituksen säästöjä kritisoineet ovat olleet huolissaan erityisesti sosiaaliturvaetuuksia saavien selviytymisestä asumismenoista (mm. Toivonen, 2024). Ulosottolaitokselta (2024) saatujen lukujen mukaan (Kuvio 1) toimitetut häädöt ovat selvästi lisääntyneet viime vuodesta. Kuvion lukumäärät ovat kumuloituvia. Vuonna 2024 oli elokuun loppuun mennessä toimitettu yli 450 häätöä enemmän kuin samaan aikaan edellisenä vuonna.



Kuvio 1. Toimitetut häädöt vuosina 2023 ja 2024

Toimitetut häädöt ovat vain jäävuoren huippu, eivätkä häätötilastot kerro koko kuvaa asumisen turvallisuudesta. Häädöt ovat vain yksi seuraus taloudellisen tilanteen ja arjen hallitsemisen kyvyn heikkenemisestä.

Sosiaalityön mahdollisuudet köyhyyttä kokeneiden tukemisessa

Luottamus on tulevaisuuteen suuntaavaa – se on esimerkiksi ennustettavuutta ja turvallisuutta. Institutionaalinen luottamus voi todentua esimerkiksi sujuvana sosiaalihuollon asiakkuutena ja laadukkaana palveluna sekä myös rohkeutena hakea palvelua (Heino & Lillrank, 2020). Institutionaalinen luottamus rakentuu asiakkaan ja ammattilaisen kohtaamisissa ja asiointikokemuksissa. Luottamus instituutioon, kuten hyvinvointivaltioon, rakentaa ennustettavuutta ja on tärkeää

myös instituution toiminnalle. (Heino, 2016.) Hyvinvointivaltion tulee huolehtia jäsenistään ja varmistaa heille viime kädessä turvalliset elämän edellytykset (L 731/1999 19. §; L 1301/2014 1. §). Sosiaalityö tekee perinteisesti työtä köyhyyttä kokeneiden ihmisten tukemiseksi ja heidän elämisen edellytystensä varmistamiseksi. Köyhiksi itsensä kokevat eivät niinkään luota palveluihin, ammatillaisiin, palvelujärjestelmään tai sosiaalityöhön vaan läheisiinsä ja omaan selviytymiseensä. Palvelujärjestelmä näyttää byrokraattiselta, ja sen toimet voidaan kokea jopa vääräyksiksi. (Liikanen, 2017.)

Tutkittaessa pohjoismaisten sosiaalialan ammattilaisten käsityksiä köyhyydestä suomalaiset sosiaalialan ammattilaiset näkivät pohjoismaisia kollegoitaan useammin köyhyyden itse aiheutettuna, eivät siis yhteiskunnallisena tai rakenteellisena ongelmana (Blomberg ym., 2013, s. 77). Sosiaalityöntekijän velvollisuus julkisissa palveluissa on olla selontekovelvollinen sekä organisaatiolle että myös asiakkaalle. Uuden julkisjohtamisen aikana sosiaalityöltä vaaditaan muun muassa työn tuotteistamista ja vaikuttavuutta. Käytännön sosiaalityöhön kuuluu myös tilannekohtainen harkinta, jota tehdään eettisiä perusteluja pohtien. (Juhi-la, 2009.) Anna Kontula (2024) kirjoittaa blogitekstissään, että Kela-siirron tuomia merkittäviä muutoksia saattavat olla sosiaalityön ammattilaisten roolien muuttuminen rohkeammiksi ja vähemmän byrokraattisiksi sekä paluu sosiaalityön juurille, ihmisten rinnalle. Köyhyystietoisuuteen kuuluvat muun muassa köyhyyden rakenteellisuuden ymmärtäminen sekä köyhyyttä kokeneiden kokemusten kuuleminen ja osallisuuden vahvistaminen (Kruher-Nevo, 2016).

Kirsi Niukon ja Katri Viitasalon (2024) mukaan sosiaalityössä tulee pyrkiä vaikuttamaan talousvaikeuksien juurisyihin ja kehittää toimivia asiakastyön käytäntöjä. On tärkeää päästää irti ongelmakeskeisyydestä, kohdata asiakas dialogisessa vuoropuhelussa ja rakentaa luottamusta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita ongelmien sivuuttamista. Konkreettinen tuki, kuten harkinnanvarainen toimeentulotuki tai työntekijän ohjaus sosiaaliturvaetuksien saamiseksi, on tärkeää. Timo Toikko ja kollegat (2022) tuovat tutkimuksessaan esille, että lapsiperheen saama harkinnanvarainen toimeentulotuki voi toimia konkreettisena puskurina lastensuojelun tuen tarpeelle.

Poikkeuksena muista maamme suurimmista kaupungeista Oulussa häätöjen määrä on vähentynyt. Siellä on tehostettu asumisneuvontaa vuoden 2023 alusta alkaen. Asumisneuvonnassa kohdataan monesti ihmisiä, joilla on häätöuhka. Asumisneuvojat kertovat sanomalehti Kalevan haastattelussa asiakkaidensa elämäntilanteen olevan usein ajautunut akuuttiin kriisiin, minkä vuoksi asumiseen liittyvät velvoitteet ovat voineet jäädä hoitamatta. Asumisneuvonnassa pyritään

tukemaan asiakasta hädän ehkäisyssä ja asunnon säilyttämisessä, mikäli se suinkin on mahdollista. (Juntti, 2024.) Kriisiytyneessä tilanteessa tuen on oltava saavutettavaa ja tarvittavan intensiivistä. Häätöjen kasvutrendin katkaiseminen asumisneuvonnan tehostamisella on tästä yksi esimerkki.

Luottamus pärjäämiseen ylläpitää toiveikkuutta

Itsenäisesti arjessa selviytymistä tukevien toimien säilyminen nykytasolla on tulevaisuudessa epävarmaa. Samalla paine siitä, että yksilöille siirretään ylikorostetusti vastuuta omasta huono-osaisuudestaan, haavoittuvuudestaan ja siitä, että arjessa itsenäisenä selviytymisessä on ongelmia, kasvaa. Kaikissa tilanteissa ihminen ei kykene toimimaan omaa aktivoimistaan ja aktivoitumistaan edistäen. Tämä koskee erityisesti haavoittuvassa asemassa olevia yksilöitä ja perheitä, joita sosiaalialan työssä lähestytään erityisen tuen tarpeessa olevina.

Taloudelliseen huono-osaisuuteen ja ongelmiin selvitä arjessa liittyy usein voimakkaita häpeän, pelon ja toivottomuuden kokemuksia, jotka voivat vaikeuttaa avun piiriin hakeutumista. Yksilön pelko siitä, ettei hän voi hallita omaa elämänsä, voi jäädä vaille huomiota, sillä tilastot eivät tavoita turvattomuuden kokemuksia. Keskittymällä ammatillaiskohtaamisissa pelkästään kohtaamiseen sivuutetaan taloudellisen niukkuuden kokemukset. Yksilön käsitys hänen omasta yhteiskunnallisesta asemastaan vahvistuu, kun hän kokee talousosaamisensa kasvavan, ja hänen kokemuksensa yhteiskunnallisena toimijana lisääntyy toimijuuden rapautumisen sijaan. Omien voimavarojen vahvistumisen myötä kyky vuorovaikutukseen lisääntyy, mikä taas vahvistaa itseluottamusta ja liennyttää omaan toimijuuteen ja pärjäämiseen liittyviä häpeän, pelon ja toivottomuuden tunteita.

Huolehditään siitä, että kaikilla on mahdollisuus toimijuutta vahvistavaan osallisuuteen ja turvattuun toimeentuloon! On tärkeää, että talousasiat ymmärretään asioiksi, joihin voidaan vaikuttaa, ja että köyhyys ymmärretään vain köyhäksi elämäntilanteeksi. Sosiaalialan työssä raha-asiat on tärkeää ottaa puheeksi palvelujen tarvetta selvitettyä. Otetaan siis raha-asiat puheeksi muiden asioiden kanssa! Tärkeää mielekkään ja turvallisen arjen sujumiseksi olisi myös juurisyyhin puuttuminen sekä yksilön ja perheen tarpeet huomioiva, ajallaan tuleva ja saavutettava tuki.

Sosiaalialan tehtävänä on luoda luottamusta ja ylläpitää toiveikkuutta arjessa. Toiveikkuus ilmentää luottamuksen vahvistumista. Toisin kuin terveydenhuollossa, jossa voidaan asettaa ja ennustaa aikarajoja sairaudesta paranemiseen, suhdeperustaisessa työssä sosiaalialalla ei voida asettaa aikarajoja toimijuuden

vahvistumiseen. Myös mittaamisen ja mittareiden soveltuvuudessa sosiaalialan työn vaikuttavuuden arvioimiseksi on omat haasteensa. Sosiaalialan kontekstissa rapautuneen toimijuuden vahvistaminen etenee usein hitaasti, mikä toiveikkouden näkökulmasta voi näkyä esimerkiksi haluttomuutena kuolla tai siinä, että yksilö kokee voivansa tehdä jotakin huomenna. Toiveikkaus nähdään usein positiivisena voimana. Sen liiallinen korostaminen voi kuitenkin johtaa vaikeuksien ja rakenteellisten ongelmien vähättelyyn.

Köyhyys ja sen vaikutukset koetaan yksilötasolla tavallisessa arjessa. Silti sen juurisyyt ovat usein rakenteellisia, ja ne ovat yhteydessä myös yhteiskunnallisten voimavarojen epätasa-arvoiseen jakautumiseen. Köyhyydestä keskusteltaessa tulisikin välttää ongelmien syyn ja ratkaisun siirtämistä pelkästään yksilöiden harteille ja vain yksilötasolle. Köyhyys ja sen käsittely edellyttävät laajempaa kansalaiskeskustelua, joka ei rajoitu pelkästään tukiin ja palveluihin. Köyhyyden tarkastelu edellyttää hyvinvoinnin ja resurssien uudelleenjaon kriittistä tarkastelua koko hyvinvointijärjestelmän tasolla. Artikkelista voidaankin lukea myös kriittisen ja rakenteellisen sosiaalityön näkökulmia.

LÄHTEET

- Ahola, E., & Hiilamo, H. (2013). *Köyhyyttä Helsingissä: Toimeentulotuen saajat ja käyttö 2008–2010*. Kelan tutkimusosasto. <http://hdl.handle.net/10138/38938>
- Blomberg, H., Kroll, C., & Meeuwisse, A. (2013). Nordic social workers' assessments of child welfare problems and interventions: A common model in child welfare? *European journal of social work*, 16(3), 311–326. <https://doi.org/10.1080/13691457.2012.685700>
- Ensi- ja turvakotien liitto. (2024). *Jokaisen numeron takana on ihminen Lapsiperheiden kokemuksia taloudellisesta tilanteestaan kesällä 2024*. Saatavilla 30.11.2024 <https://ensijaturvakotienliitto.fi/wp-content/uploads/2024/08/KYSELYRAPORTTI-Lapsiperheiden-taloudellinen-tilanne-kesa-2024-FINAL.pdf>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Goman, O., & Liikanen, S-L. (2024). Lapsiperheköyhyys haastaa hyvinvointia. *Oamk Journal* (23). <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202402207947>
- Heino, E., & Lillrank, A. (2020). Institutionaalisen luottamuksen rakentuminen – maahanmuuttajataustaiset perheet perus- ja vammaispalveluiden käyttäjinä. *Sosiologia*, 57(4), 346–362. <https://journal.fi/sosiologia/article/view/124578>
- Heino, E. (2016). Ymmärrystä ja tukea – kohtaamattomuutta ja vääryyttä. Venäläistaustaisten perheiden institutionaalisen luottamuksen ja epäluottamuksen rakentuminen suomalaisia peruspalveluita kohtaan. *Yhteiskuntapolitiikka*, 81(2), 127–137.
- Hendricks, J. & Hatch, L-R. (2006). Lifestyle and ageing. Teoksessa R.-H. Binstock, & L-K. Geroge (toim.), *Handbook of aging and the social sciences* (s. 303- 319). Elsevier Academic Press.
- Hiilamo, H., Kivipelto, M., Moisio, P., Mukkila, S., Nykänen, E., Ollonqvist, J., Peltoniemi, J., Saikku, P., Tervola, J., Tuovinen, A.-K., & Virrankari, L. (2023). *Hallitusohjelman mukaisten sosiaaliturvan leikkausten vaikutukset vuoteen 2027*. (Työpaperi, 45). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-229-7>

- Jaakola, A.-M. (2020). *Lapsen tilanteen arviointi lastensuojelun sosiaalityössä* [Väitöskirja, Itä–Suomen yliopisto]. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3435-2>
- Jokinen, A, Raitakari, S., & Ranta, J. (2022) Konstruktionistisia tulkintoja marginalisaatiosta ja aikuisten parissa tehtävästä sosiaalityöstä. Teoksessa A. Jokinen & S. Raitakari & J. Ranta (toim.), *Sosiaalityö yhteiskunnan marginaaleissa*. Vastapaino.
- Juhila, K. (2009). Sosiaalityön selontekovelvollisuus. *Janus* 17(4), 296–312. <https://journal.fi/janus/article/view/50532>
- Juntti, M. (6.8.2024). Oulussa häätöjen määrä on laskenut, vaikka muualla maassa kasvu on ollut kovaa – kaupungin asumisneuvonnassa häätöjä saadaan estettyä yhä enemmän. *Kaleva*. Saatavilla 30.11.2024 <https://www.kaleva.fi/oulussa-haatojen-maara-on-laskenut-vaikka-muualla/11281281>
- Jyrkämä, J. (2007). Toimijuus ja toimintatilanteet – aineksia ikääntyvien arjen tutkimiseen. Teoksessa M. Seppänen, A. Karisto, & T. Kröger (toim.), *Vanhuus ja sosiaalityö: sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä* (s. 197–217). PS-kustannus.
- Kangas, O. & Ritakallio, V. (2008). *Köyhyyden mittaustavat, sosiaaliturvan riittävyys ja köyhyyden yleisyys Suomessa*. Kela.
- Kansaneläkelaitos. (2024a). *Toimeentulotuki*. Saatavilla 27.10.2024 <https://www.kela.fi/etti/Toimeentulotuki.pdf>
- Kansaneläkelaitos. (2024b). *Yleisen asumistuen saajaruokakunnat, keskimääräiset tuet, asumismenot ja ruokakunnan tulot*. (24.11.2024) Kelasto. <https://raportit.kela.fi/linkki/32921804>
- Kontula, A. (8.3.2024). Toimeentulotuen siirto kunnilta Kelalle saatte- li soturisossut matkaan. *Talous- ja Yhteiskunta -lehti*. <https://labore.fi/t&y/toimeentulotuen-siirto-kunnilta-kelalle-saatteli-soturisossut-matkaan/>
- Kostamo-Pääkkö, K., Liikanen, S-L., Rajanen, T., & Tavia, M. (2023). *Taloudellisen hyvinvoinnin tietopaketti*. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde. Saatavilla 30.11.2024 <https://pohde.fi/wp-content/uploads/2023/05/Hyvinvointikertomus-liite-taloudellinen-hyvinvointi.pdf>
- Krumer-Nevo M. (2016). Poverty-aware social work: A paradigm for social work practice with people in poverty. *The British Journal of Social Work* 46(6), 1793–1808.
- L 1301/2014 Sosiaalihuoltolaki 30.12.2024/1301. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- L 731/1999. Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Liikanen, S-L. (2017). *Köyhät ritarit: Luottamus köyhyyskirjoituskilpailuun osallistuneiden lapsiperheiden vanhempien kirjoituksissa*. [Lisensiaatintutkimus, Jyväskylän yliopisto]. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. Diak Tutkimus 1). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-289-9>
- Mattila, H., Laatu, M., Näsi, E., Heinonen, H-L., Korpela, T., Tervola, J., Joensuu, M. & Unkila, K. (2021). Asiakasnäkökulma sosiaaliturvan monimutkaisuuteen. Teoksessa L. Virrankari, H. Mattila, P. Saikku, E. Sihvonen, & J. Tervola (toim.), *Tutkimuskatsaus Suomen sosiaaliturvan monimutkaisuuteen* (s 48–61). Sosiaaliturvakomitean julkaisuja 2021:1). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5434-2>
- Mäkinen, L., Virmasalo, I., Hirvonen, M. & Valoisat-ryhmä (2024). *"Köyhyys on mahdollisuuksien puutetta" - kanssatutkimus lapsuudessa koetusta köyhyydestä ja köyhyydessä pärjäämisestä*. (Itlan raportit ja selvitykset 2024:1). <https://itla.fi/wp-content/uploads/2024/05/Kanssatutkimus-lapsuudessa-koetusta-koyhydesta.pdf>
- Mäntyneva, P., & Hiilamo, H. (2018). Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 83(1), 18–28. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201802143412>
- Niukko, K., & Viitasalo, K. (2024). Tiedostavan ajattelun seurauksena tapahtuva taloudellinen vapautuminen. *Aikuiskasvatus*, 44(2), 94–105. <https://doi.org/10.33336/aik.131892>
- Nørup, I., & Jacobsen, B. (2022). Not seeing the elephant in the room: How policy discourses shape frontline work with child poverty. *Social policy & administration*, 56(4), 580–594. <https://doi.org/10.1111/spol.12784>

- Ohisalo, M. & Laihiala, T. & Saari, J. (2015). Huono-osaisuuden ulottuvuudet ja kasautuminen leipäjonoissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 80(5), 435–446. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015102215027>
- Ojanen, K. (2023). ”Kyllähän siitä omasta vastuusta puhutaan aika paljonkin aikuisten kanssa.” Asiakkaiden vastuullistaminen sosiaalityöntekijöiden haastattelupuheessa. *Janus*, 31(4), 356–375. <https://doi.org/10.30668/janus.119800>
- Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde. (2023). *Minun arkeni ja elämäni Pohjois-Pohjanmaalla. Pohjoispohjalaisten kokemuksia hyvinvoinnista ja sen osa-alueista touko-kesäkuussa 2021*. Saatavilla 30.11.2024 https://pohde.fi/wp-content/uploads/2023/02/Minun-arkeni-ja-elamani-2021_Raportti-15.5.2022.pdf
- Raitakari, S., & Günther, K., & Juhila, K. (2022). Koti hyvinvointityön ja haavoittuvuuden kohtaamisen ympäristönä. Teoksessa Raitakari, K. Günther, & K. Juhila (toim.), *Koti, hyvinvointityö ja haavoittuvuus* (s. 7-17). Tampere University Press
- Settersten, R. (2006). Aging and the life course. Teoksessa R.-H. Binstock, & L.-K. George (toim.), *Handbook of aging and social sciences* (s. 3–19). Elsevier Academic Press.
- SOSTE Suomen sosiaali ja terveystyö ry. (2023). *SOSTEn laskelmat: Näin sosiaaliturvan kumuloituvat leikkaukset vaikuttavat käteen jääviin tuloihin – köyhyys lisääntyy*. Saatavilla 22.11.2024 <https://www.soste.fi/uutiset/sosten-laskelmat-nain-sosiaaliturvan-kumuloituvat-leikkaukset-vaikuttavat-kateen-jaaviin-tuloihin-koyhyys-lisaantyy/>
- Sosiaali- ja terveystyöministeriö (2024). *Yleistuki*. Saatavilla 8.10.2024 <https://stm.fi/yleistuki>
- Stones, R. (2005) *Structuration theory*. Palgrave.
- Tapio, T. (2024). *Universaaliudesta vastikkeellisuuteen ja syyperustaisuuteen: toimeentuluelta leipäjonoon. Pohdintoja aikuissosiaalityöpäiviltä Kokkolasta. Hyvinvointia, osallisuutta, pärjäämistä – HOP-hanke*. Saatavilla 30.11.2024 <https://hop.diak.fi/2024/05/20/universaaliudesta-vastikkeellisuuteen-ja-syyperustaisuuteen-toimeentuluelta-leipajonoon/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (22.11.2024). *Kunnan pienituloisuusaste (ind. 3099) ja Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneet henkilöt vuoden aikana, % asukkaista (ind. 4021)*. Sotkanet.fi. https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=s_Ytsk4tBAA=®ion=s07MtDaJAAA=&year=sy5zsTbS0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202407081245
- Toikko, T., Seppälä, P., & McLaughlin, T.C. (2022). Additional income support buffers the demand for child protection services at the municipality level. *International Journal of Social Welfare*, 33(1), 5–17. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12569>
- Toivonen, T. (1.8.2024). Häädöt lisääntyvät vauhdilla – asunnottomien auttaja: ”Ihmisillä on hätä”. Yle. <https://yle.fi/a/74-20102348>
- Ulosottolaitos. (12.9.2024). Toimitetut häädöt 2023 ja 2024.
- Vinberg, J. (2023). . ”Tuntuu, että on niin erilainen kaikista”. *Lapsen kokemuksia pientuloisuudesta. Lapsen ääni 2023. Pelastakaa Lapset ry*. Saatavilla 30.11.2024 <https://www.pelastakaaalapset.fi/wp-content/uploads/2023/10/lapsen-aani-2023.pdf>
- Virrankari, L. & Isola, AM. (2021). Miten käy mahdollisuuksille köyhydessä? *Yhteiskuntapolitiikka*, 86(3), 287–296.
- Valtioneuvosto. (2023). *Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023*. (Valtioneuvoston julkaisu 2023:58). Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>
- Wray, S. (2007) To what extent do ethnic & cultural diversity influence women’s experiences of growing older? Teoksessa A, Tiihonen, & I. Syrén (toim.) *Ikääntyminen ja sukupuoli : seminaariesityksiä 20.-21.11-2006*. (Oraita 1/2007). Ikäinstituutti.

Jaana Paloviita, Ulla Sotaniemi ja Maire Vuoti

KEHITTÄJÄASIAKASTOIMINNAN EDELLYTYKSET PALVELUIDEN KEHITTÄMISESSÄ – CASE HOP-HANKE

Kehittäjäasiakastoiminnan käyttöön ottaminen palveluiden kehittämisessä edellyttää ammattilaisilta perehtymistä. Tämän artikkelin avulla tuomme esille konkreettisia esimerkkejä kehittäjäasiakastoiminnan hyödyistä ja toiminnan edellytyksistä palveluiden kehittämisessä käyttäen esimerkkinä HOP-hankkeen Vaalan toimintaa.

Kehittäjäasiakastoiminta vahvistaa osallisuutta

Kehittäjäasiakastoiminnan esille nostaminen on tärkeää ja ajankohtaista sosiaali- ja terveys- sekä kuntapalveluiden murrosvaiheessa, jossa hyvinvointialueet ovat vasta aloittaneet toimintansa ja kunnat toteuttavat palveluita ilman sosiaali- ja terveystalouden järjestämispainetta. Nykyinen lainsäädäntö edellyttää asiakasosallisuuden vahvistamista niin kuntien palveluissa kuin hyvinvointialueiden toiminnoissa (ks. esim. L 410/2015 22. §; L 731/1999 2. §, 14. §). Osallisuuden edistämällä tarkoitetaan esimerkiksi yksilöllistä kokemusta kuulumisesta johonkin itselle tärkeään yhteisöön. Yhteisössä osallisuus ilmenee jäsenten keskinäisenä arvostuksena ja luottamuksena sekä mahdollisuutena vaikuttaa yhteisössään. Vastaavasti osallistuminen on aktiivista toimintaa, joka toteutuu vapaaehtoisesti vuorovaikutuksessa. (Pohjola ym., 2019, s. 34.)

Kehittäjäasiakastoiminta on keino edistää asiakasosallisuuden toteutumista ja tuottaa tietoa, jota ammattilaisten voisi muuten olla mahdotonta saada. Asiakkai-

den äänen esille nostaminen on palveluiden kehittämistoiminnoissa erityisen tärkeää, jotta palvelut suunnitellaan ja toteutetaan asiakkaiden parhaaksi. (Niemelä & Steffansson, 2022.) Osallisuuden vahvistaminen on yksi HOP – hyvinvointia, osallisuutta ja pärjäämistä -hankkeen keskeisistä tavoitteista, ja se konkretisoi-tuu osana Vaalan HOP-hankkeen toteutusta kehittäjäasiakastoimintana.

Osallisuus ja osallisuuden vahvistaminen ovat artikkelin läpileikkaava teema. Keskitymme määrittelemään ja avaamaan kehittäjäasiakastoiminnan HOP-hankkeen kannalta keskeisimmät käsitteet, kuten *kehittäjäasiakas*, *kokemustoimija* ja *kehittäjäasukas* sekä *dialogi* ja *yhteiskehittäminen*. Artikkelin kirjoittamisprosessissa on ollut mukana myös kehittäjäasiakas Pia Ylisuvanto. Hänen kanssaan käymiemme keskustelujen ja häneltä saamiemme tämän artikkelin kommenttien avulla olemme saaneet artikkeliin myös kehittäjäasiakkaan näkemyksiä aiheesta. Lisäksi hän on antanut meille luvan käyttää tekemäänsä aiheeseen liittyvää materiaalia.

HOP-hankkeen Vaalan osahankkeessa rakennetaan paikallista kehittäjäasukasmallia, joka helpottaisi kehittäjäasiakkaiden toimimista rinnakkain ammattilaisten kanssa. Mallissa vahvistetaan kehittäjäasiakkaiden toiminnan rakenteita yhteiskehittämisen menetelmin.

HOP-hankkeen kehittäjäasiakastoiminnan keskeiset käsitteet

Puhekielessä käytetään usein kokemustiedon tuottamisesta ja kokemustoimijuudesta sanaa *kokemustoimija* ja sen rinnalla monia muita, lähes samaa tarkoittavia termejä, kuten *kehittäjäasiakas*, *vertaisasiantuntija*, *kokemuskehittäjä* ja *kokemusasiantuntija*. Tässä artikkelissa käytämme käsitettä *kehittäjäasiakas*. Luomme kuvaa siitä, miten kehittäjäasiakkaan rooli on merkityksellinen palveluiden kehittämisessä.

Kehittäjäasiakas on henkilö, jolla on kokemusta käyttäjänä, asiakkaana tai läheisenä esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista sekä halua kehittää palvelujärjestelmää ammattilaisten kumppanina. Kehittäjäasiakas tarjoaa yhteiskehittämisessä omaa kokemustietoaan palveluiden kehittämiseen. Hän pystyy hyödyntämään omaa kokemustaan sekä käyttämään sitä yleisesti palvelun kehittämisessä (Niskala ym., 2015, s. 137) yhteistyössä ammattilaisten kanssa esimerkiksi erilaisissa työryhmissä toimiessaan (Soronen, 2024, s. 21, s. 26). Palvelujärjestelmän kehittämisessä asiakkaiden esille nostamat kokemukset ja asiakaskokemukseen pohjautuvan tiedon tuottaminen voivat vaikuttaa laajalti järjestelmän toimivuuteen, esimerkiksi lainsäädännön muuttumiseen (Laitinen & Nikupeteri, 2013, s. 448, s. 457–458). Asiakkaiden mukanaolo kehittämistyössä

on yksi tapa asiakaslähtöiseen toiminnan kehittämiseen. Tällöin asiakas ei ole vain toiminnan kohde vaan myös aktiivinen toimija osana palveluiden kehittämistä (Niskala, 2010, s. 300, s. 304–305). Kehittäjäasiakas voi lähteä toimintaan mukaan matalalla kynnyksellä, ja hänelle on saatavilla myös valmennusta (esim. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus [Poske], i.a.). Kehittäjäasiakastoiminnasta maksetaan palkkio, joka perustuu toimeksiantoon (esim. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue, 2024).

Kokemustoimija on ehkä tunnetuin käytössä oleva asiakasosallisuuteen liittyvä käsite. Se perustuu henkilön omaan, henkilökohtaiseen kokemukseen esimerkiksi sairaudesta, riippuvuudesta tai selviytymisestä ja sen kautta muodostuvasta asiantuntijuudesta suhteessa omaan kokemukseensa. Kokemustoimijat kertovat kokemuksistaan erilaisissa tilanteissa jakaakseen niiden tuomaa subjektiivista näkemystä kuulijoille. Kokemustoimijat toimivat järjestölähtöisesti, ja he saavat eri järjestöjen kautta vähintään 45 tunnin mittaisen koulutuksen ennen kokemustoimijuustehtävien alkamista (Hirschovits-Gerz ym., 2019, s. 44–45). Kokemustoimijoille maksetaan palkkio, joka vaihtelee eri organisaatioissa (Niemelä & Steffansson, 2022, s. 44–45).

Kehittäjäasukas on henkilö, joka toimii asiakasosallisuutta laajemmassa näkökulmassa. Kehittäjäasukas vahvistaa kansalaisosallisuutta, ja keskiössä on yksittäisten palveluiden kehittämisen sijasta palveluiden kokonaisuuden – jopa kokonaisen ekosysteemin – kehittäminen (Ahola, 2022, s. 5; Orhanli ym., 2022, s. 22–23) esimerkiksi kunnan hyvinvointipalveluiden ympärille.

Dialogi on vuoropuhelua, jolla pyritään parempaan ymmärrykseen asioista, toisista ihmisistä ja omasta itsestä, jolloin se tähtää oppimiseen. Dialogin avulla voidaan käsitellä myös monimutkaisia ongelmia ja kehitellä niiden vaatimia uusia ideoita sekä kiinnostutaan siitä, miten toiset ihmiset kokevat asioita. Dialogi tuottaa monipuolista tietoa, jota voi käyttää ihmisyhteisöjen elämän parantamiseen tietoisesti. Tällöin osa tiedosta on hyödynnettävissä välittömästi, osa taas vaatii jatkojalostamista. (Alhanen, 2024, s. 25–28, s. 75.) Dialogi auttaa muodostamaan yhteisen sanallisen käsityksen asiakkaan kokemuksesta ja ammattilaisen käsitteistä. Näin muodostuu yhteinen näkemys (Pohjola ym., 2019, s. 36) yhteiseen tekemiseen keskustelun kautta ja saavutetaan jotakin, mitä kumpikaan ei saisi aikaan yksin. Tilanteessa hierarkia ja tittelit jätetään ulkopuolelle (Hannus ym., 2017, s. 210), vaikka sosiaali- ja terveysalan työtä leimaakin hierarkkisuus (Tuomisto & Rännäli, 2017, s. 246).

Kehittäjäasiakastoimintaan kuuluu **yhteiskehittäminen**. Se tarkoittaa toimintatapaa, jossa ammattilaiset ja asiakkaat suunnittelevat ja kehittävät palveluita

yhdessä (Pohjola ym., 2019, s. 35). Yhteiskehittämisen keskeisenä tavoitteena on saada mukaan kaikki ne toimijat, joita kehittämiskohde tai sen puute koskee. Yhteiskehittämisen prosessin eri vaiheissa, yhteistyön kehittyessä, osallistumisen vaikutukset tulevat näkyviksi. Parhaimmillaan syntyy kokemus kuulluksi tulemisesta ja oman osuuden vaikuttavuudesta. Niko Nummela ja Olli Vesterisen (2022, s. 34–43) mukaan yhteiskehittäminen voidaan nähdä demokraattisena päätöksentekoprosessina, joka parhaimmillaan auttaa kehitettävien toimintojen ja asioiden viemisessä käytäntöön saamaan aikaan vaikuttavuutta, koska siinä on otettu huomioon erilaiset näkökulmat ja kokemukset. Yhteiskehittämisen vahvuutena on erilaisten voimavarojen yhdistäminen tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi yhteiskehittämällä voidaan vahvistaa asukkaiden, asiakkaiden ja toiminnan kohteina olevien toimijoiden potentiaalia kehittää ratkaisuja haluttujen tulosten saavuttamiseksi ja näin saada aikaan vaikuttavuutta, tehokkuutta ja taloudellista hyötyä. (Peltonen ym., 2021.)

Kehittäjäasiakastoiminnan ydin on palveluiden kehittämisessä

Posken toimintaan on kuulunut jo vuodesta 2002 alkaen asiakasosallisuuden vahvistaminen, jota on eri hankkeissa toteutettu kehittäjäasiakastoimintana. Posken kaikissa kehittämishankkeissa on mukana kehittäjäasiakkaita. (Niskala ym., 2015.) Alkusysäyksenä toimi Laadukasta sosiaalityötä lappilaisille -hanke, jonka aikana eräs kehittäjäsosiaalityöntekijä oli pohtinut ääneen asiakasnäkökulmaa (Aikio-Mustonen ym., 2006, s. 9; Niskala ym., 2015, s. 134). Nyt kehittäjäasiakastoimintaa on kehitetty jo parisenkymmentä vuotta eri hankkeiden aikana.

Kehittäjäasiakastoiminta on matalan kynnyksen toimintaa, johon voi osallistua myös ilman erillistä koulutusta. Tarvittaessa kehittäjäasiakkaille järjestetään valmennusta, jonka avulla vahvistetaan heidän osaamistaan. Kehittäjäasiakastoiminnassa kehittäjäasiakkaan taustalla vaikuttaa kokemustieto, jonka kautta asiakkaiden ääni tulee palvelujärjestelmässä huomioiduksi suunnittelun, toteutuksen ja toiminnan arvioinnin aikana. Kehittämisessä keskitytään tuomaan esille tarvittavia tietoja ja huomioita, jotta palvelujärjestelmästä tulisi asiakaslähäinen ja paremmin asiakasta huomioiva. (Soronen, 2024, s. 21, s. 26.)

Kehittäjäasiakastoiminnassa sopivina menetelminä voi käyttää esimerkiksi kaikille avoimia asiakasraateja ja kehittäjäkahviloita, joihin kutsutaan palveluiden asiakkaita keskustelemaan ilmoitetusta aiheesta (Niskala & Savilahti, i.a.). Kehittäjäasiakastoiminnan kivijalkana on säännöllisesti kokoontuva kehittäjäasiakasverkosto, johon on kutsuttu Posken kehittäjäasiakkaat. Verkosto tukee toiminnassa mukana olevien kehittäjäasiakkaiden verkostoitumista, mahdollistaa

osallistujien välisen vertaistuen ja luo paikan reflektoida omaa toimintaa kehittäjäasiakkaana. Kehittäjäasiakkaiden verkostotapaamiset ovat myös paikka välittää erilaisia ”työtarjouksia” palveluiden ja palvelujärjestelmän kehittämiseen. Esimerkiksi erilaiset hankkeet etsivät kehittäjäasiakkaita mukaan palveluiden suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin. (Poske, i.a.)

Posken kehittäjäasiakasverkostoon kuuluva Pia Ylisuvanto on toiminut usean vuoden ajan niin kehittäjäasiakkaana kuin kokemustoimijana. Syksyllä 2024 järjestetyssä kehittäjäasiakasvalmennuksessa Ylisuvanto havainnollisti konkreettisesti, miten ammattilaisilla on mahdollisuus saada palveluiden kehittämisestä enemmän irti ottamalla mukaan kehittäjäasiakas. Ylisuvannon kokemuksen mukaan kehittäjäasiakkaan ja kokemustoimijan roolit ja näkökulmat eroavat toisistaan. Kehittäjäasiakkaan rooli on moninäkökulmainen, aktiivinen ja tulevaisuuteen katsova. Kokemustoimijan rooli peilautuu menneeseen ja on yksinäkökulmainen. Kehittämisessä rooli voi olla myös passiivinen (Kuvio 1). (Pia Ylisuvanto, henkilökohtainen tiedonanto, 5.9.2024).

EROAVAISUUDET	
KOKEMUSTOIMIJANA	KEHITTÄJÄASIAKKAANA
<ul style="list-style-type: none"> • Kokemukseen pohjautuvaa asiantuntijuutta monitarpeisen nuoren äitinä • Palvelujärjestelmän käyttäjänä jakamassa kokemustietoa sitä tarvitseville: vertaisvanhemmille, opiskelijoille, alan ammattilaisille, medialle, erityislapsen arjesta kiinnostuneille • ”Yksinäkökulmaisuus” Minä • Menneeseen peilautuvaa • Kärkenä vamma/sairaus: Kokemus vammasta/sairaudesta ja sen tuomista haasteista • Palvelujärjestelmäriippuvuus; ei mitattavaa vaikuttamismahdollisuutta • Passiivinen rooli kehittämistyössä 	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelujärjestelmän käyttäjänä hankitun kokemustiedon tarjoamista sote-palvelujen kehittämistyöhön – yhteiskehittämistä ja yhdessä kehittymistä! • Kehittäjäkumppanuus • Moninäkökulmaisuus Me • Tulevaisuuteen katsovaa • Kärkenä palvelujärjestelmä: Kokemus palvelusta/palvelujärjestelmästä ja niiden toimivuudesta • Palvelujärjestelmäriippumattomuus; vapaus, merkittävä vaikuttamismahdollisuus • Aktiivinen rooli kehittämistyössä

Kuvio 1. Kokemustoimijan ja kehittäjäasiakkaan näkökulmien eroavaisuudet (Pia Ylisuvannon tekemän kuvauksen mukaan, 2024)

Kehittäjäasiakastoiminta HOP-hankkeessa

HOP-hankkeen tavoitteena on reilun kahden toimintavuotensa aikana edistää heikoimmassa asemassa olevien ihmisten hyvinvointia, osallisuutta ja pärjäämistä. Tavoitteena on hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen verkostojen yhteistyön vahvistaminen sekä ammattilaisten ja eri toimijoiden osaamisen vahvistaminen oikea-aikaiseen apuun ja tukeen liittyen. Voimavarojen ja osallisuuden edistämiseksi ja pärjäämisen tukemiseksi HOP-hankkeessa tehdään vaikuttamistyötä sekä valmennetaan kuntalaisia ja ammattilaisia heidän osallisuutensa ja pärjäämisen edistämiseksi ja toimijuutensa vahvistamiseksi. (HOP-hanke, i.a.)

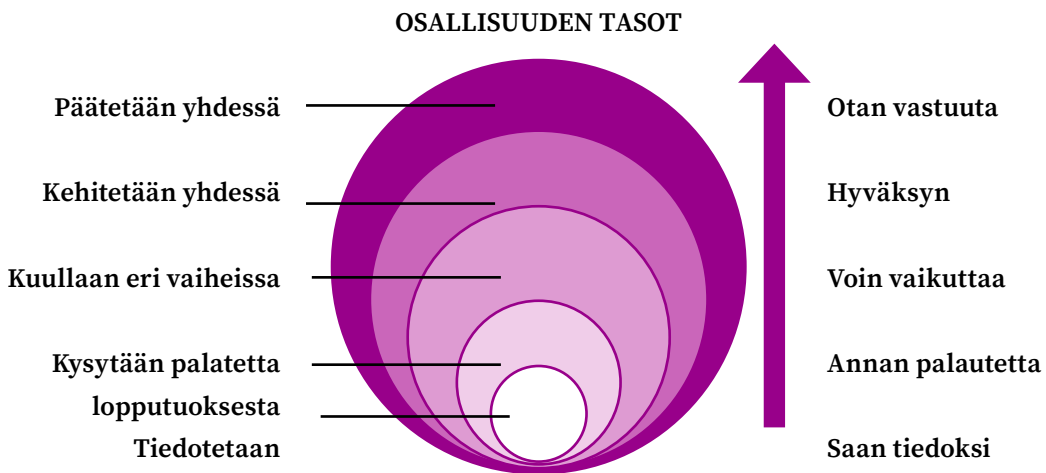
Hanke järjesti yhteistyössä VASA 2 -hankkeen kanssa kehittäjäasiakasvalmennusta syyskuun 2024 aikana. Valmennus koostui neljän iltapäivän koulutusosioista ja jo toiminnassa olevien kehittäjäasiakkaiden pitämistä jälkilöylyistä. Jälkilöylyissä keskiössä olivat vertaistuki ja ajatusten vaihto käsitellyistä teemasta tai muusta valmennukseen liittyvästä aiheesta. Lisäksi valmennuksen jälkeen käynnistettiin kehittäjäasiakkaiden aloitteesta toteutettava mentoripilotti uusille koulutuksen käyneille kehittäjäasiakkaille. Kehittäjäasiakastoimintaa tehtiin tutuksi ammattilaisille kevään 2024 aikana kahden samansisältöisen infotilaisuuden avulla. Tavoitteena oli kannustaa ammattilaisia tarkastelemaan kehittäjäasiakastoiminnan mahdollisuuksia oman työnsä ja toimintaympäristönsä kehittämiseksi sekä rekrytoimaan potentiaalisia kehittäjäasiakkaita syksyn 2024 valmennuksiin.

Kehittäjäasiakkaiden asiantuntijuuden hyödyntäminen edellyttää ammattilaisilta oman toimintansa ja asenteidensa uudelleenarviointia vakiintuneiden toimintatapojen ja työmenetelmien tasolla (Soronen, 2024, s. 63, s. 80). Vaalassa työstiin kevään 2024 yhteiskehittämisen työpajoissa asukkaiden ja asiakkaiden osallisuuteen liittyviä ennakoasenteita – tunteita ja käsityksiä siitä, miten ja missä tilanteissa kehittäjäasiakas on työntekijöille voimavara ja yhteistyökumppani. Osallistujat lähtivät käsittelemään näitä teemoja rohkeasti ja avoimesti. Yhteinen asian käsittely ja toiminnan avaaminen tuottivat tulosta. Syksyn 2024 yhteiskehittämisen työpajoissa kehittäjäasiakkaat olivat yhdessä kunnan eri toimijoiden kanssa ideoimassa ja tuomassa asukasnäkökulmaa yhteisiin kehittämistyön suunnittelun ja työstämisen prosesseihin. Ammattilaiset kunnan eri toimialueilla ovat avainasemassa siinä, miten osallisuus todellisuudessa toteutuu kunnan palvelujen ja toimintojen kehittämisessä.

HOP-hankkeessa on pyritty työpajojen avulla työstämään kehittäjäasiakastoimintaan liittyviä asenteita ja ennako-oletuksia. Lisäksi ammattilaisille suunnattujen kehittäjäasiakasinfojen tavoitteena oli lisätä tietoisuutta ja kannustaa

ammattilaisia rekrytoimaan paikallisia kehittäjäasiakkaita kohtaamistaan asiakkaista ja kuntalaisista. Vaalan malli antaa hyvän esimerkin myös hankkeen muille kumppanikunnille - Nivalalle, Pudasjärvelle ja Iille - siitä, miten kehittäjäasiakkaat tuovat tärkeää tietoa kehittämistyöhön, jonka tarkoituksena on kehittää vaikuttavia, toimivia palveluja ja toimintoja paikkakunnan asukkaille. Vaalan malli antaa myös käsitteet ja rakenteet jo olemassa olevalle osallisuutta vahvistavalle toiminnalle ja siten edesauttaa sen näkyvyyttä ja tunnettavuutta. Näin kehittäjäasiakas- tai -asukastoimintaa voidaan sujuvasti viedä organisaation eri tasoille.

Kehittäjäasiakastoiminta ja hankkeessa pilotoitava kehittäjäasukastoiminta antavat kunnille mahdollisuuksia vahvistaa asukkaidensa osallisuutta eri tasoilla (Kuvio 2). HOP-hankkeessa kehittäjäasiakastoiminta sijoittuu osallisuuden uloimmille tasoille. Tavoitteena on, että kehittäjäasiakkaita saadaan mukaan palveluiden ja erilaisten toimintojen kehittämiseen alkuvaiheesta lähtien – tai ainakin päästään vaikuttamaan siihen, että kehittämistoiminnassa otetaan vahvasti huomioon myös kansalaisten näkemykset. Näin ollen osallisuus on kuulemista ja läsnäoloa eri vaiheissa, yhdessä kehittämistä ja päätöksissä mukana olemista. Oleellista kuitenkin on, että kehittäjäasiakkaiden osallisuus ja sen vaikutukset yhteiskehittämisessä tehdään näkyviksi.



Kuvio 2. Osallisuuden eri tasot (Osana, i.a.).

Kehittäjäasiakastoiminnan mahdollisuudet HOP-hankkeen kehittämistoiminnassa

Vaalassa kehittäjäasiakastoiminta alkoi vuosina 2020–2023 toimineessa Verty-hankkeessa, jonka jälkeen toiminnan kehittämistä on jatkanut HOP-hanke. Tällä hetkellä kehittäjäasiakastoimintaa vakiinnutetaan kuntaan rakentamalla omaa toimintamallia, joka valmistuu keväällä 2025. Toimintamallin avulla kehittäjäasiakastoiminta vakiintuu kehittäjäasiakastoiminnaksi, osaksi kunnan eri toimijoiden tarjoamien palveluiden kehittämistä. Samalla tuetaan kunnan toimijoita ja palveluntuottajia uudistamaan sisäistä toimintakulttuuriaan ja valmiuksiaan vahvan osallistamisen keinoin. Pohjana toimintamallille ovat Posken kehittäjäasiakastoiminta, HOP-hankkeen aikana kokeillut toimintamuodot sekä kehittäjäasiakkaiden esiin tuomat lähtökohdat olla mukana kehittämistyössä.

Vaalassa verkostojen tuki toiminnalle koetaan tärkeäksi. Osallistumisen haasteina ovat pitkät välimatkat, erilaisten etäyhteyksien käyttö ja niiden toimimattomuus. Osallistumista onkin mahdollistettu rakentamalla puitteita, joissa kehittäjäasiakastoiminnasta vastaava ammattilainen luo paikan ja ympäristön, johon kehittäjäasiakastojat voivat tulla osallistumaan. Vaalan kehittäjäasiakkaat ovat kokoontuneet vuoden 2024 aikana kuukausittain kehittämään oman paikkakuntansa toimintaa sekä pohtimaan erilaisia mahdollisuuksia olla mukana kehittämistoiminnoissa. Yhteinen keskustelu ja osallistuminen ovat luoneet pohjan osallistua myös maakunnallisiin kehittäjäasiakasverkostoihin sekä mahdollistaneet osallistumisen muun muassa hyvinvointialueen kehittämistyöpajoihin.

Toimintatapojen rakentaminen on vaatinut työntekijältä aktiivisuutta, erilaisten vaihtoehtojen esiin tuomista ja joustavuutta. Työntekijän on tärkeää luoda tilanteita ja paikkoja, joissa kuntalaisten on mahdollista rakentaa omakohtaista kehittäjäasiakkuuttaan omaan tahtiinsa. Vaalassa kehittäjäasiakkaiden säännöllisissä tapaamisissa on pohjustettu, kannustettu ja tuettu jokaista prosessoimaan omaa polkuaan kohti kehittäjäasiakkuutta. Tätä vahvistettiin kehittäjäasiakasvalmennuksella, johon olivat tervetulleita uusien osallistujien lisäksi jo toiminnassa olevat kehittäjäasiakkaat. Vaalassa kehittäjäasiakkailta on ollut merkittävä rooli työllisyyden ja hyvinvoinnin palvelupisteen Etapin toiminnan suunnittelussa. Kehittäjäasiakkaiden kanssa yhteiskehittämällä on luotu toimintaa, joka on saanut asukkaita tulemaan mukaan ja löytämään tukea pärjäämiseensä arjessa. Näkyväksi tämän kehittämistyön tekee esimerkiksi kerran kuukaudessa kokoontuva Perjantaimiitti, joka on kehittäjäasiakkaiden ideoimaa toimintaa.

Kehittäjäasiakastoiminnan edellytykset palveluiden kehittämisessä

Kehittäjäasiakkaat toimivat tiedon tuottajina palveluiden käytettävyydestä, toimivuudesta (Pohjola ym., 2019, s. 37) ja saavutettavuudesta. Esimerkiksi Asta Niskala ja kollegat (2015, s. 135) toteavat, että kehittäjäasiakkaiden kautta esille nousseista palvelujärjestelmän haasteista ja kehittämisehdotuksista monikaan ei ole sellainen, joka vaatisi suuria muutoksia – yksittäisen työntekijän oman työotteen kehittäminen riittäisi. Työntekijän on hyvä nähdä ja tunnistaa asiakkaan tuottama tieto ja sen arvo. Kehittäjäasiakkaiden tuottama tieto toimii ammatillisen osaamisen lisänä. Tämä ei tarkoita omasta asiantuntijuudesta luopumista vaan sen ymmärtämistä, että kaksi vahvuutta voivat dialogin avulla täydentää ja tukea toisiaan. Tämä edellyttää työntekijältä omien kehittymistarpeidensa ja oman tietonsa rajallisuuden tiedostamista. (Hannus ym., 2017, s. 210.)

Kehittäjäasiakastoiminnan on havaittu vahvistavan yhteisöllisen osallisuuden muodostumista. Tämä näkyy ammattilaisten työssä siten, että heidän käsityksensä oman ammatillisen toimintansa osalta muuttuu tarkoituksenmukaisemmaksi suhteessa asiakkaaseen ja hänen tarpeisiinsa (Niskala ym., 2015, s. 144). Kehittäjäasiakastoiminta vahvistaa ammattilaisen osallisuusosaamista ja tuo vahvemmin esille palveluita käyttävien asiakkaiden tarpeet (Pohjola ym., 2019, s. 36). Kehittäjäasiakkaan osallisuus ja kumppanuus kehittämistyössä ammattilaisten rinnalla vaativat ammattilaiselta osallisuuden tunnistamista, oman työroolin uudelleen-tarkastelua, rohkeaa otetta työhön sekä ymmärrystä asiakkaiden osallisuuden edistämisestä. Hyväksynnän kehittäjäasiakkaiden toimimiselle täytyy lähteä ylhäältäpäin, mutta se edellyttää valmiutta oman työn kriittiseen arviointiin ja oman toimintatapojen tarkasteluun. (Tuomisto & Rännäli, 2017, s. 260.)

Työntekijän on hyvä ymmärtää, että kehittäjäasiakastoimintaan osallistuminen voi vaatia kehittäjäasiakkaalta huomattavaa venymistä arjessa ja että kehittäjäasiakkaat osallistuvat kehittämistoimintaan omien voimavarojensa puitteissa. Heidän kanssaan tulee antaa aikaa vuorovaikutukselle (Niskala ym., 2015, s. 147), kuuntelemiselle ja toisten arvostamiselle sekä rakentaa keskustelun vastavuoroisuutta. Kehittämisessä nimittäin väistämättä keskustellaan myös epäkohdista ja niiden ratkaisuvaihtoehdoista. Sekä ammattilaiselta että kehittäjäasiakkaalta vaaditaan tunteiden hallinnan taitoja, jotta olisi mahdollista luoda rakentava yhteiskehittämisen ilmapiiri. (Pia Ylisuvannon henkilökohtainen tiedonanto 18.10.2024.)

Kehittäjäasiakastoiminnasta hyötyvät ammattilaiset, päätöksentekijät ja kuntalaiset

Ammattilaisille kehittäjäasiakastoiminta tuo uutta tietoa ja näkökulmia suunnitella ja toteuttaa palveluita asiakasosallisuus huomioiden. Kehittäjäasiakkaiden osallistuminen kehittämiseen tuo uutta pontta viedä asioita eteenpäin, sillä kehittäjäasiakkaille on oman kokemuksensa kautta muodostunut sellaista osaamista ja arvovaltaa, jota ammattilaisilla ei ehkä ole (Hannus ym., 2017, s. 210). Yhteiskehittäminen ja asiakkaiden äänen esille tuominen avaavat myös sellaisia vaikuttamisen paikkoja ja mahdollisuuksia, joita ammattilaiset eivät välttämättä yksistään saa avattua – siihen tarvitaan kehittäjäasiakkaita, jotka sanoittavat palveluita ja kertovat niistä itse (Niskala ym., 2015, s. 146).

Kuntalaisille kehittäjäasiakastoiminta tuottaa palvelujen saatavuuden paranemista, integraation kehittymistä ja vaikuttavuuden paranemista. Näin resurssit riittävät paremmin, syntyy säästöjä, kehittyvä kyky kehittää toimivampia ratkaisuja ja lakisääteiset velvoitteet täyttyvät. (Linnanmäki, 2017, s. 1623–1625.)

Kehittäjäasiakastoiminta edellyttää asennetta ja arvojen muutosta organisaation joka tasolla. Se koskee niin poliittisia päättäjiä, johtajia kuin kaikkia kunnan toimialoja. Tämä edellyttää Suvi Sippolan (2020) tutkimuksen mukaan tavoitteellista yhteiskehittämistä ja rakenteiden muokkaamista eli sovittuja, selkeitä toimintatapoja, jotta osallistavat menetelmät läpäisisivät koko organisaation eri tasot. Kehittäjäasiakastoiminnan edistäminen luo myös mahdollisuuden määritellä palveluntuottajien ja asiakkaiden suhteen, uudistaa palveluiden sisäistä työkuiltuuria ja muuttaa julkisen vallan asemaa auktoriteettina. (Leemann & Hämmäläinen, 2016, s. 586–594.)

LÄHTEET

- Ahola, M. (2022). *Lainaa mun kenkiä. Tiivistelmä selvityksestä rovaniemeläisten ruoka-avunsaajien hyvinvoinnista, tuen tarpeista sekä palvelujärjestelmän katvealueista.* (Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus julkaisusarja 50). Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.
- Aikio-Mustonen, K., Kumpula, R., Niskala, A., Kostamo-Pääkkö, K., & Salminen, J. (2006). *Laadukasta sosiaalityötä lappilaisille – Asiakslähtöisyyttä, suunnitelmallisuutta ja seudullista näkökulmaa sosiaalityöhön 1.10.2004–31.10.2006. Yhdessä voimistuen -hankkeen loppuraportti.* Pohjois-uumen sosiaalialan osaamiskeskus. Saatavilla 25.11.2024 https://lapitoy.sharepoint.com/:b/s/Virtu-tiedostomateriaali/EeW55h92w_lJtzZ6zZAL_PsBvVPEopW-76WPJkcc1NV-ew?e=yMxu56
- Alhanen, K. (2024). *Dialogikirja.* Into Kustannus.
- Hannus, R., Kinnunen, J., Marttala, P., & Valtonen, U. (2017). Työntekijän kokemuksia yhteistyöstä kokemusasiantuntijan kanssa. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa* (s. 206–221). Vastapaino.

- Hirschovits-Gerz, T., Sihvo, S., Karjalainen, J. & Nurmela, A. (2019). *Kokemusasiatuntijuus Suomessa. Selvitys kokemusasiatuntijakoulutuksen ja -toiminnan käytännöistä*. (Työpaperi 17/2019). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-354-0>
- HOP-hanke. (i.a). *HOP – hyvinvointia, osallisuutta ja pärjäämistä*. Saatavilla 25.11.2024 <https://hop.diak.fi/>
- L 410/2015. Kuntalaki 10.4.2015/410. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410>
- L 731/1999. Perustuslaki 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Laitinen, M. & Nikupeteri, A. 2013. Kokemusasiatuntijuus väkivaltatyössä. Teoksessa M. Laitinen, & A. Nikupeteri (toim.), *Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä* (s. 427–458). Vastapaino.
- Leemann, L. & Hämäläinen, R-M. (2016). Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut. *Yhteiskuntapolitiikka*, 81(5), 586–594.
- Linnanmäki, E. (2017). Asiakkaan ääni kuuluviin sote-palveluissa. *Duodecim*, 133(18):1623-1623
- Niemelä, T. & Steffansson, M. (2022). Kokemustiedolla vaikuttavia ratkaisuja viheliäisiin ongelmiin. Teoksessa J. Helminen (toim.), *DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022* (s. 44–51). (Diak Vuosikirja - Diak Yearbook 2). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-414-5>
- Niskala, A. (2010). Mallinnus sosiaalityön kehittämisen välineenä. Teoksessa M. Laitinen, & A. Pohjola (toim.), *Asiakkuus sosiaalityössä* (s. 277–305). Gaudeamus.
- Niskala, A., Kostamo-Pääkkö, K., & Ojaniemi, P. (2015). Kehittäjäasiakastoiminta – asioihin vaikuttamista kokemusten kautta. Teoksessa S. Väyrynen, K. Kostamo-Pääkkö, & P. Ojaniemi (toim.), *Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä* (s.131–154). United press global.
- Niskala, A., & Savilahti, T. (i.a.). Kehittäjäasiakastoiminnan opas. Kokemusasiatuntijuus kehittäjäasiakas-, kokemuskouluttaja- ja vertaistukitoiminnassa. Saatavilla 24.10.2024 https://lapitoy.sharepoint.com/:b/s/Virtu-tiedostomateriaali/EcVQyQDYIZRFjc_sbK2y15IB6gf90i5YOdcj6Pj4p10vjQ?e=L4HNUa
- Nummela, N., & Vesterinen, O. (2022). Yhteiskehittäminen nyt ja tulevaisuudessa. Teoksessa J. Helminen (toim.), *DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022* (s. 34–43). (Diak Vuosikirja - Diak Yearbook 2). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-414-5>
- Orhanli, E., Ahola, M., & Partanen, A. (2022). *”Ensin ei ylpeyteni antanut lähtää”*. *Selvitys rovanielemäisten ruoka-avunsaajien hyvinvoinnista, tuen tarpeista sekä palvelujärjestelmän katvealueista*. (Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 47). Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Saatavilla 25.11.2024 https://ruoka-apu.fi/wp-content/uploads/2022/09/julkaisu_47_ruokaapuseelvitys.pdf
- Osana. (i.a). *Osallisuus luo hyvää ja saa muutosta aikaan*. Saatavilla 25.11.2024 <https://osana.fi/osallisuus/>
- 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.
- Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue (30.3.2024). *Kehittäjäasiakkaan perehdytysmateriaali*. Saatavilla 24.10.2024. <https://pohde.fi/wp-content/uploads/2023/10/Kehittajaasiakkaan-perehdytysmateriaali-2024.pdf>
- Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. (i.a). *Kehittäjäasiakastoiminta*. Saatavilla 24.10.2024 <https://ekollega.fi/kehittajaasiakkaat>
- Pohjola, A., Kemppainen, T., Niskala, A., & Peronius, N. (2019). Sosiaalityö osana yhteiskunnallista kehityskulkua. Teoksessa A. Pohjola, T. Kemppainen, A. Niskala, & N. Peronius (toim.), *Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö* (s.23–54). Vastapaino.
- Sippola, S. (2020). *Asiakasraati asiakkaan tiedon välittäjänä. Asiakasraatitoiminnasta nousseen tiedon huomioiminen sosiaalityön kehittämisessä* [Pro gradu- tutkielma, Turun yliopisto]. Turun yliopisto.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020062946254>

Soronen, K. (2024). Mielenterveyden kokemusasiantuntijuus: kokemusasiantuntijuuden rakentuminen yksilöllisenä prosessina ja palvelujärjestelmän osana [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. (Acta electronica Universitatis Lapponiensis 380). Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-426-3>

Tuomisto, S., & Rännäli, H. (2017). Polkuja kehittäjäksi ja vaikuttajaksi kasvamiseen. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly, & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa* (s. 245–266). Vastapaino.

YHTEISKUNNALLINEN YRITTÄJYYS JA SOSIAALISET INNOVAATIOT

Tavoitteena on, että yhteiskunnallinen yrittäjyys tunnetaan tapana parantaa maailmaa.

Jukka Lindberg ja Eeva Salmi

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYDEN INNOVATIIVISIA RATKAISUMALLEJA – MITÄ VOISIMME OPPIA EUROOPPALAISISTA KOKEILUISTA?

Artikkelissa tarkastellaan aluksi Suomen pitkäaikaistyöttömyyttä ja sitä, miten työttömyyttä on vuosien varrella pyritty ratkomaan. Suomen työllisyyspalvelujen järjestelmä on varsin palvelukeskeinen, sillä työttömille on tarjolla palveluja, ei työpaikkoja. Suomen tilanteen kuvauksen jälkeen artikkelissa esitellään Euroopassa kokeiltuja niin sanottuja nollatyöttömyysmalleja. Lopuksi kirjoittajat pohtivat, voisiko näitä malleja ja niiden taustalla olevaa filosofiaa ”oikeus työhön” kokeilla myös Suomessa.

Suomalainen pitkäaikaistyöttömyys

Suomen työllisyysaste ei ole oikeastaan koskaan ollut eurooppalaisessa, etenkin pohjoismaisessa, tarkastelussa kovin korkea. Naisten työllisyysaste on toki lähes yhtä korkea kuin miesten, minkä ansiosta kokonaistyöllisyysaste on eteläiseen Eurooppaan verrattuna kohtuullinen. Suhteellisen matalaan työllisyysasteeseen on historiallisia syitä. Suomen elinkeinoelämä on kehittynyt verraten myöhään ja on edelleen suhteellisen yksipuolinen. Suomi on myös ollut aina viime vuosikymmeniin saakka köyhä: työpaikkoja ei ole ollut tarjolla koko väestölle edes merkittävän sisäisen muuttoliikkeen kautta. Työikäisen väestönosan mitava maastamuutto on pitänyt työttömyysastetta maltillisena mutta myös elinkeinoelämän potentiaaliinsa nähden pienenä. Suomella ei siten ole ollut tarvetta – toisin kuin esimerkiksi Isolla-Britannialla, Ruotsilla tai Saksalla – tarkastella

vaikkapa vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä työvoiman tarpeen vaan pikemminkin yhdenvertaisuuden näkökulmasta. (Eurostat, i.a.)

Sen sijaan muita vaikeita työttömyyteen liittyviä ongelmia on jouduttu Suomessa ratkomaan kautta aikojen. Pitkäaikaistyöttömyys merkitsee kohonnutta syrjäytymisriskiä, minkä vuoksi se on kestävä yhteiskunnallinen ongelma. Pitkäaikaistyöttömyys kytkeytyy vahvasti rakennetyöttömyyteen, jota kuvastaa yhtäaikainen joidenkin alojen ja henkilöryhmien vakava pitkäaikaistyöttömyysongelma ja toisten alojen työvoimapula. Pitkäaikaistyöttömyyden kohdalla on pyritty analysoimaan muun muassa sen yhteyttä tarjolla olevaan sosiaaliturvaan ja työttömän henkilön taustamuuttujiin. (Maunu ym., 2024.)

Suomen työllisyyspolitiikkaa voi hyvin kuvata passiiviseksi, erityisesti muihin Pohjoismaihin verrattuna. Edellä mainittu vahva yhteys sosiaaliturvajärjestelmään näkyy toimeentulon turvaamisen painotuksena. Työllisyyspoliittinen rahoitus on siten kohdistunut merkittävältä osin työttömille henkilöille maksettaviin tukiin. Aktivointitoimet ovat kohdistuneet työttömien työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen kehittämiseen ilman merkittävää, koherenttia panostusta työpaikkojen luomiseen tai kyseisten henkilöiden sijoittumiseen työpaikkoihin. Esimerkiksi Ruotsissa käytetään palkkatukeen ja siihen rinnastettavaan valtion kokonaan omistaman, noin 25 000 osatyökykyistä henkilöä työllistävän Samhall AB:n rahoittamiseen asukaslukuun suhteutettuna moninkertainen rahamäärä. (Ekonomistyrningsverket, 2023; OECD, i.a.)

Työllisyyshallinto on Suomessa ollut perinteisesti valtion toteuttamaa. Työvoimapalveluista ovat vastanneet työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa toimivat alueelliset työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot). Tilanne muuttuu vuoden 2025 alussa, kun työvoimahallinto siirtyy useamman työllistämisen kuntakoikeilun (Aho ym., 2024) pohjalta kunnille TE-palvelut 2024 -uudistuksen myötä. Kunnat ovat tähänkin saakka panostaneet työllisyyteen varsin merkittäviä rahasummia, ja uudistuksella tavoitellaan TE-palvelujen ja kunnallisten työllisyyspalvelujen kautta saatavia synergiaetuja. Samalla uskotaan, että kun kunnat ovat valtiota lähempänä työttömiä henkilöitä, palvelujen osuvuus paranee. Käytännössä palveluista vastaa jatkossa 45 työvoimapalvelualueetta, jotka lähes aina koostuvat useasta kunnasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.) Työllisyyspalvelujen kokonaiskuva ei välttämättä muutu merkittävästi, sillä valtaosan pitkäaikaistyöttömille ja muulla tavoin vaikeasti työllistyville henkilöille tarjottavista palveluista tuottavat niin sanotut välityömarkkinatoimijat. Nämä usein järjestötaustaiset, yleensä niin sanotut työhön integroivat yhteiskunnalliset yritykset myyvät palveluja jo nyt työvoimapalveluille (TE-toimistot) ja kuntien työllisyyspalveluille. Ne

kehittävät palveluitaan pitkälti hankerahoituksella, jota ovat tarjonneet sosiaali- ja terveystieteiden alainen Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA) ja Euroopan sosiaalirahasto (ESR).

Työllisyyspalveluja tuottavien välityömarkkinatoimijoiden kannalta työvoimapolkujen hallinnollista siirtoa suuremmat haasteet tulevat palveluille varatun rahoituksen supistumisesta. Tämä koskee sekä työvoimapolkualueiden, vuoden 2023 sote-uudistuksen myötä muodostettujen hyvinvointialueiden että toimijoiden omaa rahoitusta. Työvoimapolku- ja hyvinvointialueiden rahoituksen leikkaaminen vähentää palveluostoja. Järjestörahoituksen uudistus taas leikkaa sekä niiden perustoiminnan rahoitusta että kehittämistoimintaa.

Kotimaisia kokeiluja pitkäaikaistyöttömyyden ratkaisuksi

Pitkäaikaistyöttömyyden ongelmia on Suomessa pyritty viime vuosikymmenten aikana ratkaisemaan erilaisilla hankkeilla ja ohjelmilla. Seuraavassa kuvataan lyhyesti keskeisimmät toteutetut hankkeet ja niiden tavoitteet sekä arvioidaan niiden tulosten pysyvän hyödyntämisen potentiaalia. Työllisyyskokeilujen kehitystä Suomessa vuosina 1995–2021 on kuvattu laajemmin aiemmin julkaistussa artikkelissa *Yhteisötalous ja yhteiskunnallinen yrittäjyys – arvioita kansainvälisistä malleista* (Kostilainen & Lindberg, 2021).

Laki sosiaalisista yrityksistä laadittiin vuonna 2003, ja se astui voimaan vuoden 2004 alussa. Malli on tuotu Euroopasta, ja sitä on kehittänyt etenkin Social Firms of Europe -järjestö, mukaan luettuna sen suomalainen jäsen, Vates-säätiö. (Cefec, i.a.) Lain voimaantulon jälkeen toimintamallia tuettiin voimakkaasti ESR:n rahoittamalla hankkeilla, joista useita Vates-säätiö koordinoi. Sosiaalisten yritysten lukumäärä saavuttikin reilusti yli 200 tason muutamassa vuodessa, mutta kehitys hiipui nopeasti lakiin tehtyjen heikennysten jälkeen. Vuosina 2010–2012 työ- ja elinkeinoministeriö toteutti ESR-rahoituksella sosiaalisten yritysten kehittämishankkeen (Grönberg & Kostilainen, 2012), mutta sen loppuraportin ehdotuksia ei koskaan pantu täytäntöön. Lain kumoamista alettiin valmistella muutama vuosi hankkeen jälkeen, viimeistään työpankkikokeilun loputtua (josta alempana), ja se toteutui lopulta vuonna 2021.

Paltamon työllisyyskokeilu oli erittäin kunnianhimoinen ja mittava hanke, joka toisaalta tehtiin hyvin rajoitetulla maantieteellisellä alueella eli Kainuussa sijaitsevassa, suhteellisen pienessä Paltamon kunnassa. Pitkäaikaistyöttömyydestä kärsivään kuntaan perustettiin Työvoimatalo, johon kaikki kunnan työttömät palkattiin. Tämän jälkeen palkatuille alettiin etsiä ja räätälöidä työtehtäviä. Mallissa oli tässä mielessä samoja piirteitä kuin Ranskassa tällä hetkellä toteutet-

tavassa nollapitkääikaistyöttömyyskokeilussa (tarkemmin seuraavissa luvuissa). Kokeilu saavutti hyviä tuloksia erityisesti terveyden ja hyvinvoinnin osalta, mutta sitä kritisoitiin korkeista kustannuksista. Lopulta työpaikkojen syntyminen osoitautui liian vaativaksi. (Kokko ym., 2013.)

Työpankkikokeilu oli vuosina 2009–2012 pienimuotoisempaa ja sen jälkeen, vuosina 2013–2016, valtakunnalliseksi laajentuneena toteutettu yritys lisätä osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien siirtymiä avoimille työmarkkinoille. Kokeilun taustalla oli muutaman välityömarkkinatoimijan kehittämä toimintamalli, jossa pitkäaikaistyötön henkilö palkattiin palkkatuen avulla kyseiseen toimijaan, ”työpankkiin”. Siellä hän työskenteli samalla, kun häntä tarjottiin avoimen sektorin työpaikkoihin vuokratyöntekijänä ja/tai valmennettuna ja tuettuna työntekijänä. Työpankkikokeilua voidaan pitää viimeisenä yrityksenä löytää toimiva malli sosiaalisille yrityksille. Kokeilun toteutti sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, toki työ- ja elinkeinoministeriön kanssa yhteistyössä. Kokeilun lopussa sen ohjaus siirrettiin työ- ja elinkeinoministeriöön, jossa se käytännössä haudattiin. Kokeilun arviointi (Asplund ym., 2017) kuitenkin osoitti, että mallissa oli monia toimivia käytäntöjä, joiden kehittämistä olisi kannattanut jatkaa. Jälkikäteen voi myös kysyä, johtuivatko kokeilun odotuksia alemmat tulokset – erityisesti avoimille työmarkkinoille tapahtuneiden siirtymien osalta – liian korkeista odotuksista, ainakin käytettyihin kannustimiin verrattuna.

Perustulolla tarkoitetaan sosiaaliturvajärjestelmän mallia, jossa kansalaisille maksetaan säännöllisesti ennalta määritelty rahasumma. Maksu suoritetaan ilman ennakkoehtoja, ja sen tavoitteena on korvata muu, syyperustainen sosiaaliturva joko kokonaan tai osittain. Perustuloa on kutsuttu myös kansalaistuloksi ja kansalaispalkaksi. Sitä on kokeiltu eri puolilla maailmaa erilaisin tuloksin. Suomessa perustulon kokeilemisesta on käyty keskustelua 1980-luvulta alkaen. Juha Sipilän hallitus sisällytti kokeilun hallitusohjelmaansa vuonna 2015. Kokeilu toteutettiin hallituskauden aikana, mutta se oli niin kestoensa, osallistujamääränsä kuin maksetun tulonkin osalta sen verran suppea, ettei sen tuloksista voi vetää kovin merkittäviä johtopäätöksiä. (Kangas ym., 2015.)

Erityistehtäväyhtiö Työkanava Oy perustettiin Sanna Marinin hallitusohjelmassa olleen Osatyökykyisten työllistämisen Suomen malli -selvityksen (Mäkinen, 2021) pohjalta. Yhtiön perustamista varten laaditussa laissa (HE 118/2024 vp) poikettiin jossakin määrin selvityksen esityksistä, mutta lähtökohtaisesti yhtiön tehtävä ja toimintamuoto olivat hyvin samankaltaiset selvityksen keskeisen vertailukohteen eli Ruotsin valtion omistaman, jo vuodesta 1982 toimineen ja noin 25 000 henkilöä työllistävän Samhall AB:n kanssa.

Yhtiön käynnistäminen ja erityisesti sille osoitetun työvoiman kerryttäminen veivät odotettua enemmän aikaa. Keskeisenä syynä siihen oli yhtiön riippuvuus omien muutostensa keskellä kamppaileiden työvoimapalvelujen tuottamasta palvelusta, joka osoittautui paljon ennakoitua hitaammaksi. Kun Samhall AB perustettiin, sillä oli heti käytettävissään siihen sulautettujen kunnallisten työkeskusten työvoima. Petteri Orpon hallitus päätti vuoden 2024 budjettiriihessä lakkauttaa yhtiön vajaan kahden vuoden toiminnan jälkeen (Valtioneuvosto, i.a.).

Yhtiön lakkauttaminen ei kuitenkaan poista sille asetettujen tehtävien tarpeellisuutta. Työkanavan tavoitteena oli luoda pysyvää työllistymistä palvelukierteen sijaan. Myös asiakasyritysten palautteiden perusteella malli oli toimiva. Jos työntekijöiden ohjauksen rakentaisi tehokkaammaksi, Työkanavan kokemusten pohjalta voisi löytyä toimivia ratkaisuja yhteiskunnallisten yritysten ja työvoimapalvelualueiden yhteistyön perustaksi.

Kansainvälisiä kokemuksia nollatyöttömyysmalleista

Suomessa on viime vuosina alettu keskustella aiempaa enemmän perustuslailisesta oikeudesta työhön. Pitkäaikaistyöttömyyteen ratkaisuja etsittäessä onkin hyödyllistä tarkastella muualla Euroopassa toteutettuja kokeiluja, jotka perustuvat nimenomaan ajatukseen siitä, että pitkäaikaistyöttömille tulisi tarjota työpaikka palvelujen lisäksi tai tilalle. Euroopassa erityisen huomion kohteina tämän tyyppisistä malleista ovat olleet niin sanotut nollatyöttömyys- ja työtakuumallit. Näistä keskeisiä ovat muun muassa Ranskan *Territoires zéro chômeur de longue durée* (TZCLD), Saksan *Solidaric Basic Income* ja Itävallan *Marienthal Job Guarantee Pilot* (MAGMA). Nämä kaikki perustuvat paikallisiin ratkaisuihin, joissa pitkäaikaistyöttömille tarjotaan mahdollisuus saada palkallista työtä.

Ranskan nollatyöttömyysmalli (TZCLD) on näistä laajin ja pisimpään toiminnassa ollut, ja se esitellään seuraavassa luvussa tarkemmin. Saksan *Solidaric Basic Income* -ohjelmassa tarjotaan pitkäaikaistyöttömille perustoimeentulo ilman vaatimusta työllistyä perinteisillä työmarkkinoilla. Malli on saavuttanut hyviä tuloksia esimerkiksi Berliinissä, ja sen tavoitteena on tarjota yhteiskunnallisesti merkittävää työtä kohtuullisella palkalla. Ohjelmaan osallistuvat henkilöt työskentelevät muun muassa yhteiskunnallisissa yrityksissä ja kuntien tehtävissä.

Itävallan Marienthal-työtakuupilotti (MAGMA) tarjoaa pitkäaikaistyöttömille räätälöityjä työpaikkoja, jotka vastaavat heidän taitojaan ja kiinnostuksen kohteitaan. Se on osoittanut, että henkilökohtaisesti räätälöidyt työllistymisratkaisut voivat merkittävästi parantaa työttömien mahdollisuuksia löytää pysyvä työpaikka.

Malleja on analysoitu keväällä 2024 julkaistussa raportissa (Social Innovation Initiative, 2024). Raportin mukaan mallien yhteisiä piirteitä ovat vapaaehtoinen osallistuminen, kohtuullinen palkkataso ja työaikojen joustavuus. Useimmis-
sa tapauksissa osallistujat työskentelevät osa-aikaisesti (25–35 tuntia viikossa) ja tehtävät ovat pääosin yhteiskunnallisissa yrityksissä tai kuntien tarjoamissa työ-
paikoissa. Vaikka osallistujien määrä vaihtelee, tyypillinen hanke työllistää 20–
150 henkilöä ja kustannukset osallistujaa kohden ovat vuosittain 22 000–32 000
euroa.

Kokeilut ovat raportin mukaan tuottaneet merkittäviä sosiaalisia ja taloudel-
lisia hyötyjä osallistujilleen sekä paikallisille yhteisöille. Monen pitkäaikaistyöt-
tömän taloustilanne on parantunut ja ammatillinen osaaminen ja itseluottamus
ovat lisääntyneet. Yksi merkittävimmistä haasteista on ollut siirtyminen näistä
ohjelmista avoimille työmarkkinoille. Monille osallistujille siirtyminen perinteis-
seen työhön ei ole ollut helppoa, ja jotkut jäävät ohjelmien piiriin pidemmäksi ai-
kaa kuin alun perin oli suunniteltu. Lisäksi aloitteiden taloudellinen kestävyys on
ollut huolenaihe, sillä monista hankkeista puuttuu kattava kustannus-hyötyana-
lyysi, joka voisi osoittaa niiden pitkän aikavälin taloudelliset vaikutukset. (Social
Innovation Initiative, 2024.)

Ranskan nollatyöttömyysmalli

Ranskan Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) -ohjelman tavoite on
poistaa pitkäaikaistyöttömyys valituilla maantieteellisillä alueilla. Ohjelma alkoi
vuonna 2016, ja se on sittemmin laajentunut merkittävästi. Aluksi hanke kattoi
kymmenen aluetta, mutta vuoden 2023 loppuun mennessä se oli laajentunut jo 58
alueelle ympäri Ranskaa. Näillä alueilla on vähemmän kuin 10 000 asukasta, ja
hanke perustuu pitkälti toimintaan paikallisyhteisöjen kanssa.

Ohjelman periaatteet ovat seuraavat:

1. Kukaan ei ole työllistämiskelvoton: Ohjelmassa korostetaan, että kaikille
työttömille löytyy työ, kunhan se mukautetaan yksilön taitojen ja tarpeiden
mukaisesti.
2. Työvoimapulaa ei ole: Ohjelman mukaan monilla alueilla on runsaas-
ti tarpeita, jotka eivät täyty markkinaehtoisesti. Näitä voivat olla esimer-
kiksi kunnalliset palvelut, ympäristöhoito, vanhustenhuolto ja muut
sosiaalipalvelut.
3. Rahoituksen puute ei ole ongelma: Hankkeen peruseriaatteisiin kuuluu,
että työttömyyden kustannukset yhteiskunnalle – kuten sosiaaliturva, ter-

veydenhuoltokustannukset ja menetetyt verotulot – ylittävät työllistämisen kustannukset. Siksi työttömyydestä säästyvät varat voidaan ohjata uusien työpaikkojen luomiseen.

Hankkeen keskeinen toimintamalli on luoda työpaikkoja, jotka vastaavat alueen asukkaiden ja yhteisön tarpeita. Työttömät rekisteröidään ja heille tarjotaan työtä, joka on heidän taitoihinsa ja kiinnostuksen kohteisiinsa sovitettua. Työpaikat eivät kilpaile avoimilla markkinoilla toimivien yritysten kanssa vaan keskittyvät esimerkiksi julkisten ja yhteisöllisten palvelujen kehittämiseen. Työllistämisen käytännön toteuttajina toimivat erityiset *Entreprises à But d'Emploi* (EBE) -yritykset. Ne ovat yhteiskunnallisia yrityksiä, joilla on erityistehtävä: työllistää pitkäaikaistyöttömiä.

Ranskan nollatyöttömyysmallia toteutetaan uudelleenohjaamalla työttömyyden hoitoon käytettäviä varoja työllistämiseen. Valtion tukemana työllistämismallina osallistujille maksetaan kohtuullista palkkaa, joka vastaa vähintään minimipalkkaa. Valtion tuki kattaa suurimman osan palkkakustannuksista, ja lisäksi kustannuksiin osallistuvat paikalliset viranomaiset.

Paikalliset työllisyystoimet koordinoidaan työllisyyskomiteassa (*Comité Local pour l'Emploi*, CLE), joka koostuu kunnista, työnantajista, paikallisista sosiaalipalveluista sekä muista sidosryhmistä. CLE vastaa alueen tarpeiden kartoittamisesta ja työllistymismahdollisuuksien löytämisestä. Hankkeen onnistuminen perustuu vahvasti paikalliseen yhteistyöhön ja siihen, että kaikki alueen toimijat sitoutuvat yhdessä vähentämään pitkäaikaistyöttömyyttä.

Ranskan malli on saavuttanut merkittäviä tuloksia. Vuoteen 2023 mennessä hankkeessa oli työllistetty yli 2 600 henkilöä 71 erilaisessa työllistämiseen keskittyvässä yrityksessä. Työllistetyt henkilöt ovat pääasiassa 45–60-vuotiaita, ja useimmat heistä ovat olleet työttöminä kolmen tai viiden vuoden ajan. Työ on usein osa-aikaista ja joustavaa, ja osallistujat työskentelevät keskimäärin 25–35 tuntia viikossa.

Hankkeen vaikutukset eivät rajoitu pelkästään taloudellisiin hyötyihin. Osallistujien mukaan muun muassa heidän itseluottamuksensa ja osallisuutensa yhteiskunnassa ovat parantuneet. Lisäksi hanke on vaikuttanut myönteisesti paikallisten yhteisöjen hyvinvointiin, sillä ohjelman kautta tuotetut palvelut, kuten ympäristöhoito ja sosiaalipalvelut, hyödyttävät laajemmin koko aluetta.

Vaikka malli on onnistunut monella tapaa, siirtyminen avoimille työmarkkinoille on ollut haasteellista. Monet osallistujat eivät ole siirtyneet perinteisiin työpaikkoihin, ja joillakin alueilla on ollut vaikeuksia löytää riittävästi taloudellisesti

kannattavia työpaikkoja. Myös hankkeen taloudellinen kestävyys pitkällä aikavälillä on edelleen avoin kysymys, sillä siltä puuttuu kattava kustannus-hyötyanalyysi. Ranskan mallin mukaisia kokeiluja on tehty myös muissa maissa. Belgiassa on jo otettu käyttöön Ranskan mallin mukainen ohjelma, ja Italiassa suunnitellaan vastaavanlaista hanketta. Lisäksi Ranskan hanke on saanut paljon huomiota EU:ssa. Sitä pidetään esimerkkinä siitä, kuinka paikalliset yhteisöt voivat olla keskeisessä roolissa pitkäaikaistyöttömyyden vähentämisessä.

Ranskan sekä muiden mallien analyysiin perustuvassa raportissa korostetaan, että pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseen tarvitaan paikallista yhteistyötä, jossa eri sidosryhmät – kuten työllisyyspalvelut, kunnat ja yritykset – toimivat yhdessä. Myös yhteisrahoitus, jossa valtio ja paikalliset tahot jakavat kustannukset, on tärkeä, jotta hankkeet voivat olla taloudellisesti kestäviä. Lisäksi on tärkeää ottaa huomioon ei-taloudelliset hyödyt, kuten sosiaalinen inkluusio ja hyvinvointi, jotka eivät aina näy suorissa kustannus-hyötylaskelmissa. (Social Innovation Initiative, 2024.)

Palvelujen sijaan työpaikkoja?

Pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen Suomessa on monisyinen haaste, joka vaatii innovatiivisia ratkaisuja ja toimintamallien uudistamista. Artikkelissa tarkasteltiin Suomessa tehtyjen kokeilujen lisäksi erityisesti Ranskan *Territoires zéro chômeur de longue durée* (TZCLD) -mallia, joka tarjoaa pitkäaikaistyöttömille mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnallisesti merkittävään työhön paikallisella tasolla. Tämä malli ja muut vastaavat hankkeet antavat ajattelemisen aihetta – kuinka työttömyys voidaan kääntää mahdollisuudeksi luoda uusia, merkityksellisiä työpaikkoja.

Suomessa on perinteisesti keskitytty työttömyyden hallintaan palvelujen kautta, jolloin työpaikkojen luominen on jäänyt vähemmälle huomiolle. Suuntaamalla resursseja palveluiden sijaan suoraan työpaikkojen luomiseen voitaisiin saada aikaan merkittäviä yhteiskunnallisia ja taloudellisia hyötyjä. Kärjistäen voisi kuvata, että rahat laitetaan nyt työkykyä ja työllistettävyyttä edistäviin palveluihin, kun ne voitaisiin – ja ehkä kannattaisikin – investoida työttömille henkilöille sopivien työpaikkojen räätälöimiseen sekä heidän työkykynsä ja osaamisensa kehittämiseen työssä. Samalla nykyisille välityömarkkinatoimijoille voisi aueta uudenlaisia tulonhankkimis- ja liiketoimintamahdollisuuksia järjestörahoituksen supistuessa.

Heikosti työllistyvien henkilöiden työllistämisen priorisointi on meillä ollut aika alhainen, ja hyvin paljon vastuuta sen toteuttamisesta on heitetty järjestöille. Työvoimapalvelujen siirto kunnille ja siitä aiheutuva toiminnan uudelleenjärjestely voisivat toimia mahdollisuutena oppia Ranskan mallista, jossa keskeistä on kuntien ja järjestöjen yhteistyö. Työkanava Oy:n lyhyt historia ehti osoittaa, että työpaikkojen luominen vaikeasti työllistyville on mahdollista mutta vaatii sekä joustavan toimintamallin että vahvan yhteistyöverkoston rakentamisen. Uudenlaisen yhteistyömallin rakentamista tarvitaan myös sosiaali- ja terveystalouden siirryttyä hyvinvointialueiden vastuulle.

Ranskan nollapitkäaikaistyöttömyyskokeilu osoittaa, miten tärkeää on tehdä tarkka analyysi työnhakijoista, alueen yrityksistä sekä alueen tarpeista ja mahdollisuuksista. Ne pitää yhteensovittaa, ja erityisen tärkeää on, ettei työttömien henkilöiden omia tarpeita ja kiinnostuksen kohteita unohdeta. Jos meillä olisi hyvinvoivat työmarkkinat, kaikelle osaamiselle pitäisi olla tilaa.

LÄHTEET

- Aho, S., Arnkil, R., Hämäläinen, K., Lind, S., Spangar, T., Tuomala, J., Ojala, S., Salonieminen, A., & Stenvall, J. (2024). *Työllisyyden kuntakokeilujen arviointi*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2024:3). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-047-9>
- Asplund, R., Kauhanen, A., & Vanhala P. (2017). *Työpankki välittäjänä ja työllistäjänä – Työpankien toiminnan vaikuttavuuden tarkennettu arviointi*. (Etlä Raportit 75). Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. <https://www.etla.fi/julkaisut/työpankki-valittajana-ja-työllistäjana-työpankkien-toiminnan-vaikuttavuuden-tarkennettu-arviointi/>
- Cefec. (i.a.). *Linz Appeal*. Saatavilla 25.11.2024. <https://socialfirmseurope.eu/social-firms/research/>
- Ekonomistyrningsverket. (23.12.2023). *Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende anslag 1:4 Lönebidrag och Samhall m.m. inom utgiftsområde 14*. <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/Index?rbId=24139>
- Euroopan komissio. (2021). *Building an economy that works for people: an action plan for social economy. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24986&langId=en>
- Eurostat. (i.a.). *Employment - annual statistics*. Saatavilla 25.11.2024. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics
- Grönberg, V., & Kostilainen, H. (2012). *Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys –hanke. Loppuraportti*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 12/2012). Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 30.11.2024 <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Sosiaalisten+yritysten+tila+ja+tulevaisuus+12032012.pdf>
- HE 118/2024. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Työkanava Oy -nimisestä osakeyhtiöstä ja siihen liittyviksi laeiksi 118/23.9.2024. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2021/20210198>
- Kangas, O., Jauhiainen, S., Simanainen, M., & Ylikännö, M. (toim.) (2020). *Suomen perustulokokeilun arviointi*. (Sosiaali- ja terveystalouden ministeriön raportteja ja muistioita 2020:15). Sosiaali- ja terveystalouden ministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9890-2>

- Kokko, R-L., Nenonen, T., Martelin, T., & Koskinen, S. (toim.). (2013). *Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013. Hankkeen loppuraportti*. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. (Raportti 18/2013). Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-980-0>
- Kostilainen, H. & Lindberg, J. (2021) Yhteisötalous ja yhteiskunnallinen yrittäjyys – arvioita kansainvälisistä malleista. Teoksessa E Salmi, & K. Savela-Vilmari (toim.). *Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa. Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen* (s. 23–42). (Diak Työelämä 24). Diakoniammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-387-2>
- Mäkinen, H. (2021). *Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu- ja, Työelämä 2021:8). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-757-1>
- Maunu, T., Räisänen, H., & Tuomaala, M. (2024). *Pitkä työttömyys*. (TEM-analyyseja 114/2023). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-834-9>
- OECD. (i.a.). *OECD Data Explorer Employment*. Saatavilla 25.11.2024. <https://data-explorer.oecd.org/?tm=employment&pg=0&snb=512>
- Social Innovation Initiative. (2024). *Towards zero long-term unemployment in the EU: Job guarantees and other innovative approaches*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/topics-focus/towards-zero-long-term-unemployment_en
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *TE-palvelut 2024 -uudistus*. Saatavilla 25.11.2025. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>
- Valtioneuvosto. (i.a.) *Työkanava Oy:n lakkauttamispäätös*. Saatavilla 25.11.2024 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyokanava-oy-n-toiminta-lakkautetaan>

Jukka Lindberg ja Kimmo Kumlander

VALTIONTUKI JA VEROTUS KEINOINA TUKEA YHTEISÖTALOUTTA ERITYISESTI TYÖLLISTÄMISEN NÄKÖKULMASTA

Yhteisötalouden toimijoiden rahoitus on Suomessa ollut viime vuosina kasvavien haasteiden edessä. Erityisen vahvasti kehitys näkyy niille toimijoille, jotka pyrkivät tukemaan työmarkkinoilta syrjäytyvien henkilöiden työllistymistä. Palkkatukea koskevan lainsäädännön muutokset ovat heikentäneet työllistämistä tukevien – myös välityömarkkinatoimijoina tunnettujen – toimijoiden mahdollisuuksia. Hyvinvointialueiden rahoituskriisi vähentää niiden ostoja yhteisötalouden toimijoilta. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen rahoitusmallia on muutettu ja muutetaan edelleen vaiheittain samalla, kun rahoitusta kokonaisuudessaan leikataan voimakkaasti.

Tässä tilanteessa toimijoiden on mietittävä rahoitustaan entistä enemmän liiketoimintapohjaisesti. Samalla on tärkeää perehtyä siihen, millaisten tukien tarjoamista yhteisötaloudelle ja erityisesti yhteiskunnallisille yrityksille Euroopan unioni (EU) mahdollistaa jäsenvaltioilleen. Tukia tarvitaan, ja niitä on myös suunnattu varsinkin toiminnan käynnistämiseen ja kehittämiseen. Tässä artikkelissa luodaan katsaus näihin mahdollisuuksiin keskittyen siihen, miten yhteisötalouden toimintaa ja työllistämistä voidaan tukea verotuksen ja valtiontuen keinoin.

Taustaa – yhteisötalous EU:ssa

Yhteisötaloudella tarkoitetaan erilaisia organisaatioita ja yhteisöjä, jotka asettavat yhteiskunnalliset tai ympäristöä koskevat tavoitteensa etusijalle. Niiden toiminnan tavoitteena on ratkaista yhteiskunnan ongelmia sekä tuottaa lisäarvoa ja palveluja yhteisölle ja sen jäsenille, erityisesti heikossa asemalla oleville. Tässä mielessä osallisuutta ja työllistymistä tukeva toiminta, työhön integrointi, on hyvin keskeistä. Yhteisötaloudella on tärkeä rooli sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden tuottajana että työllistäjänä. Yhteisötalouden toimijat ovat kiinni yhteisön jäsenen elämässä kokonaisvaltaisesti tarjoten tukea, palveluja ja vertaisverkostoja elämän eri tarpeisiin. Toiminnan rahoitus ei koskaan ole erityisen suurta, joten toiminnasta on muodostunut parhaimmillaan joustavaa ja innovatiivista. Sen vaikutukset ovat yhteiskunnan kannalta tärkeitä ja positiivisia.

Yhteisötalous sijoittuu ”tavallisen” yritystoiminnan ja julkisen sektorin väliin. Se muodostuu pääasiassa yhteiskunnallisista yrityksistä, osuuskunnista, yleishyödyllisistä yhdistyksistä ja säätiöistä. Toiminta kattaa monia talouden aloja, kuten sosiaalipalvelut, terveyden- ja sosiaalihuollon, kohtuuhintaisen ja uusiutuvan energian alan, kiertotalouden, maatalouden, rahoitus- ja vakuutus toiminnan sekä kulttuuri-, media- ja virkistystoiminnan. Yhteiskunnallinen yritys on määritelmällisesti yritys, jonka liiketoiminnan ensisijainen päämäärä on tehdä yhteiskunnallista hyvää. Yhteiskunnallinen yritys käyttää valtaosan voitoistaan tavoitteensa mukaisten päämäärien toteuttamiseen. Yhtiön toimintamuotoa ei sen sijaan ole mitenkään rajoitettu. (Työ- ja elinkeinoministeriö [TEM], i.a.; Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus YYO, i.a.)

EU:n varsinaisena lähtökohtana on ollut vapaan kilpailun sekä ihmisten ja tavaroiden vapaan liikkumisen mahdollistaminen alueellaan. Tämän takia lähtökohtaisesti kaikki näitä toimintoja koskeva lainsäädäntö syntyy unionin tasolla ja lokalisoidaan kansallisesti. Sen sijaan esimerkiksi työllisyyttä, sosiaaliturvaa ja -politiikkaa sekä verotusta koskeva lainsäädäntö on lähtökohtaisesti kansallista. Poikkeuksena on tosin sellainen lainsäädäntö, jonka voi katsoa sisältyvän edellä mainittuihin vapaan liikkuvuuden ja kilpailun kokonaisuuksiin. Erilaiset sosiaali- ja työllisyyspolitiikan perinteet ovat muokanneet yhteisötaloudelle asetettuja tehtäviä ja tavoitteita eri jäsenvaltioissa. Yhteisötalouden toimintaympäristössä on tunnistettavissa selkeitä alueellisia klustereita. Pohjoismaissa toimintaympäristö on muuhun Eurooppaan verrattuna suhteellisen samanlainen, samoin kuin eteläisen Euroopan maissa. Valtion tukea ja verotusta koskevassa tarkastelussa tällaiset yhteiskunnan rakenteita, toimintaympäristöä ja historiallista kehitystä koskevat tekijät tulee kuitenkin pitää mielessä.

Yhteisötalous koostuu EU:ssa jo noin 2,8 miljoonasta yhteisötalouden toimijasta, jotka työllistävät 13,6 miljoonaa henkilöä. Yhteisötalouden osuus jäsenmaiden bruttokansantuotteesta vaihtelee vajaasta 1 prosentista noin 10 prosenttiin, mikä osoittaa sekä yhteisötalouden hyvin erilaisen aseman eri maissa että sen valtavan kasvupotentiaalin. (European Commission, 2021.) EU:ssa yhteisötalouden merkitys ja potentiaali onkin huomattu, ja sen volyymin uskotaan olevan mahdollista ainakin kaksinkertaistua. Vahvana todisteena tästä yhteisötalous on ensimmäistä kertaa nostettu yhdeksi 14 keskeisestä talouden toimialasta vuonna 2020 julkistuksessa unionin teollisuusstrategiassa (European Commission, 2020a).

Vuonna 2011 julkistettu yhteiskunnallisen liiketoiminnan aloite, The Social Business Initiative (European Commission, 2011), loi raamit yhteisötalouden kehittämiselle. Vuoden 2021 lopulla julkistettu yhteisötalouden toimintasuunnitelma, The Action Plan for Social Economy (European Commission, 2021), ja sen pohjalta julkistettu suositus (Euroopan unionin neuvosto, 2023) toimivat kehyksenä yhteisötalouden tulevien vuosien kehittämiseksi. Suunnitelmassa ja suosituksessa keskeisinä painotuksina ovat toisaalta työllistäminen ja toisaalta toimintaedellytysten luominen ja kehittäminen. Jälkimmäisessä korostuu markkinoille pääsyn ja erilaisten rahoitusmahdollisuuksien edistäminen – erityisesti esille nostetaan valtiotuet, verotus ja julkiset hankinnat. Lisäksi esimerkiksi OECD (2022) on julkaissut omat suosituksensa yhteisötalouden kehittämiseksi.

Yhteisötalouden toimintasuunnitelma ja Euroopan unionin neuvoston suositus edellyttävät toimenpiteitä ennen kaikkea jäsenvaltioilta – vähemmän yhteisötalouden toimijoilta itseltään. Samalla EU sitoutuu tukemaan suositusten toteuttamista. Suositusten menestyksellinen muuntaminen konkreettiseksi suunnitelmaksi ja edelleen toiminnaksi ei kuitenkaan onnistu ilman yhteisötalouden omaa aktiivisuutta ja yhteistyötä valtiovallan kanssa. Toisaalta yhteisötaloudelle on tarjolla runsaasti erilaisia tukia myös EU:n tasolla, ja tavoitteena onkin näiden tukien parempi tunnettuus ja saavutettavuus jäsenmaiden yhteisötalouden toimijoiden joukossa.

Julkisvallan kannalta kolme keskeistä keinoa tukea ja parantaa yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytyksiä ja rahoitusmahdollisuuksia ovat 1) julkiset hankinnat, 2) valtiontuki ja 3) verotus. Julkisten hankintojen osalta tähän on Suomessa kiinnitetty huomiota jo usean vuoden ajan. Eri hankkeissa on kehitetty hankinnoilla työllistämisen toimintamallia, joka helpottaa työllistämisehdon käyttöä. Vuonna 2020 julkistettu kansallinen hankintastrategia puolestaan nostaa sosiaalisesti kestävätkin hankinnat yhdeksi julkisen hankintatoimen keskeisistä tahtotiloista.

Toisin kuin julkisten hankintojen osalta valtiontuen ja verotuksen tiimoilta on käyty keskustelua tai tehty selvitystyötä huomattavasti vähemmän. Silti tiedetään, että EU-alueella on pyritty tukemaan yhteiskunnallisten yritysten ja työhön integroinnin mahdollisuuksia sekä valtiontuen että verotuksen keinoin. Tässä artikkelissa esitellään verotuksen käyttöä sekä valtiontuen perusteita ja käyttöä yhteisötalouden kannalta EU-jäsenvaltioissa. Lisäksi esitellään muutama kiinnostava jäsenvaltion valtiontuen malli. Lopussa pohditaan, voisiko valtiontukea ja verotusta hyödyntää meillä yhteisötalouden ja työllistämisen tukemiseen paremmin. Tarkastelukulma painottuu yhteiskunnallisten yritysten työllistämistä edistävään toimintaan, erityisesti työhön integrointiin. Sillä on keskeinen rooli sekä EU-tason politiikassa että Suomen vuonna 2021 hyväksytyssä, vuonna 2025 päivitettävässä yhteiskunnallisten yritysten strategiassa.

Yhteisötalouden verotus EU:n jäsenvaltioissa

Yhteisötalouden verotuskohtelun osalta merkitsevää on toiminnan muoto. Yleishyödyllinen toiminta on yleensä vapautettu verotuksesta, mutta taloudellisen toiminnan osalta on käytössä monenlaisia – käytännössä yhteiskunnallisille yrityksille – verotuksen kautta annettavia tukimuotoja. Keskitymme tässä yhteiskunnallisille yrityksille suunnattuihin veroetuihin, koska ne ovat työllistämisen kannalta keskeisiä.

Pääasialliset verotukselliset tuet yhteiskunnallisille yrityksille (taloudellista toimintaa toteuttaville yhteisötalouden toimijoille) ovat

- yritysveron helpotukset
- arvonlisäverovapaus tai huojaennettu arvonlisäverotus
- lahjoitusten verovapaus tai -huojaennukset.

Verotuksen kautta annetun tuen osalta käytännöt vaihtelevat erittäin suuresti EU:n jäsenvaltioiden välillä. Seuraavan sivun Taulukosta 1 on nähtävissä, että joissakin maissa – esimerkkinä Italia, Itävalta, Puola, Ranska ja Saksa – on käytössä sekä yritysvero että arvonlisävero koskevia vapautuksia tai huojaennuksia. Monissa maissa, joihin myös Ruotsi, Suomi ja Tanska kuuluvat, verotuksellisia tukia ei ole käytössä tai niitä käytetään hyvin rajoitetusti. Useimmissa maissa on käytössä ainakin jompikumpi verotuksellinen tuki, mutta yleensä rajoitetusti. (European Commission, 2020b.)

Taulukko 1. Yhteiskunnallisille yrityksille myönnettävät veroedut EU:n jäsenvaltioissa (Euroopan komissio, 2020b, s. 93)

Verotusedun tyyppi	Kyllä, rajoittamaton	Kyllä, rajoitettu	Ei käytössä
Yritysveron helpotukset	AT, DE, EL, FR, HU, IE, IT, LU, LV, MT, PL	BE, BG, CZ, ES, HR, LT, NL, PL, RO, SE, SI, SK	CY, DK, EE, FI
Arvonlisäverovapaus tai huojennettu arvonlisäverotus	AT, BE, DE, FR, HU, IT, PL, PT	LU, SK	BG, CY, CZ, DK, EE, EL, ES, FI, HR, IE, LT, LV, MT, NL, RO, SE, SI
Lahjoitusten verovapaus tai -huojennukset		AT, BE, BG, CZ, DE, EE, ES, FR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PL, PT, SI	CY, DK, EL, FI, MT, RO, SE, SK

Suomessa ei tällä hetkellä ole käytännössä käytössä verotuksellisia etuja yhteisötaloudelle. Petteri Orpon hallitusohjelmassa on kuitenkin maininta, että lahjoitusten verovähennysoikeuden laajentamista tullaan kokeilemaan rajoitetusti.

Valtiontuki EU:ssa

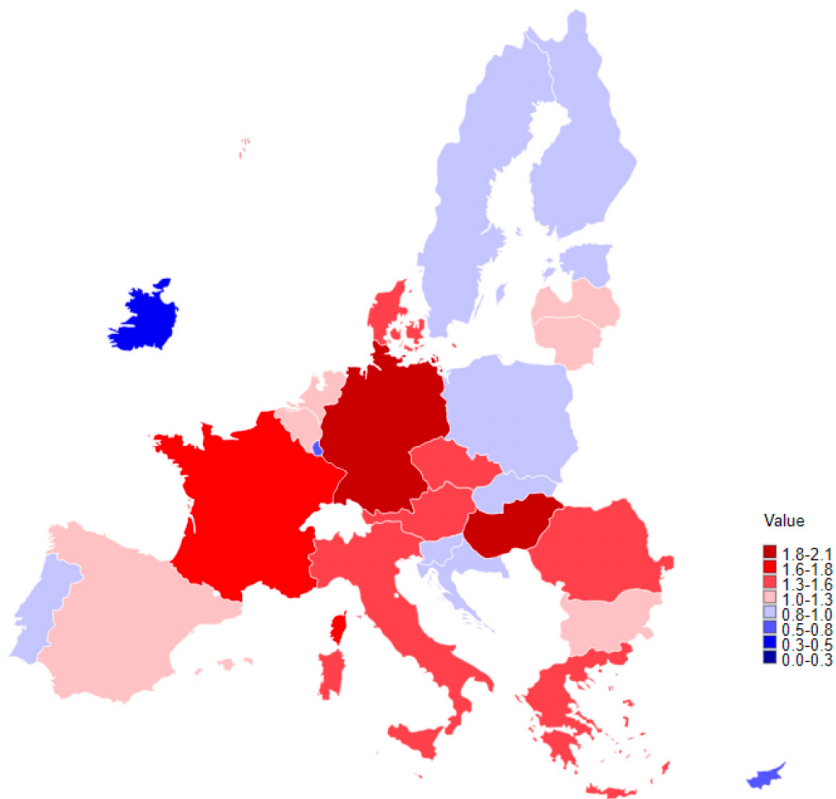
Valtiontukea koskeva säännöstö kuuluu sopimukseen Euroopan unionin toiminnasta (SEUT, *The Treaty on the Functioning of the European Union*). SEUT-sopimuksen 107. artiklan 1. kohta sisältää valtiontuen peruselementit ja julistaa kaikenlaisen tuen lähtökohtaisesti sisämarkkinoille soveltumattomaksi. Unionin tuomioistuin on selventänyt, että tuen käsite edellyttää seuraavien neljän kumulatiivisen kriteerin täyttymistä (TEM, 2024):

1. julkisia varoja (esim. valtion, kuntien tai kuntayhtymien varoja) kanavoidaan yrityksiin tai taloudelliseen toimintaan
2. taloudellinen etu on valikoiva, eli tuki kohdistuu vain tiettyyn yritykseen tai tiettyihin yrityksiin (esim. jollekin alalle tai alueelle)
3. toimenpide vääristää tai uhkaa vääristää kilpailua (kilpailuvaikutuskriteeri)
4. toimenpide vaikuttaa jäsenvaltioiden väliseen kauppaan (kauppavaikutuskriteeri).

Tuomioistuinin on myös selventänyt, että myönnetyn edun on oltava valikoivaa, koska sen on suosittava ”tiettyjä yrityksiä tai tiettyjen tavaroiden tuotantoa”. Valtiontuki on näin ollen pohjimmiltaan valtion varojen siirtoa, joka suosii yritystä tai yritysten ryhmää ja sitoumuksia, sekä vääristää tai uhkaa vääristää kilpailua.

Valtiontuen osuus bruttokansantuotteesta vaihtelee EU:n jäsenvaltioissa 0 ja 2 prosentin välillä. Tilanne vuonna 2022 on esitetty Kuvassa 1. Kuvasta näkee, että valtiotukea käytetään enemmän keskisen ja eteläisen Euroopan maissa, joista Saksassa ja Unkarissa valtiontuen osuus on 2 prosentin luokkaa ja Ranskassakin yli 1,5 prosenttia. Puola, Ruotsi, Suomi ja Viro kuuluvat maihin, joissa tuen käyttö jää alle 1 prosentin tason.

Valtiontuen päämuotoja ovat vähämerkityksinen tuki (*de minimis*), yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukainen tuki (GBER) sekä erityisen taloudellisen intressin palvelujen tuki (SGEI).



Kuva 1. Valtiontuen kokonaiskäyttö jäsenvaltioissa prosentteina bruttokansantuotteesta (Euroopan komissio, 2024)

Vähämerkityksistä tukea koskevan sääntelyn ehtojen mukaisesti yhteisötalouden yritykset voivat saada 200 000 euron verran valtiontukea kolmen vuoden ajanjaksolla ilman ilmoitusmenettelyä komissiolle. Sääntely perustuu arvioon, ettei tämänsuuruisella tuella ole vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kilpailuun ja kauppaan eikä se siksi kuulu SEUT-sopimuksen 107. artiklan 1. kohdan piiriin. Vain vähämerkityksisen tuen sääntelyn ehdot tiukasti täyttävä tuki on vapautettu ilmoitusmenettelystä. Tästä seuraa, että jos jokin ehdoista ei täyty – esimerkiksi jos tukea myönnetään yritykselle, joka on vaikeuksissa, tai vientiponnistuksiin –, kyseinen tuki on ilmoitettava komissiolle, vaikka se olisi kuinka vähäinen. Eriytyisen taloudellisen intressin palveluille eli SGEI-palveluille käytetään kuitenkin korkeampaa, 500 000 euron rajaa (tästä alempana). Määrärajoja tarkastellaan aika ajoin inflaation huomioimiseksi, joten ne eivät ole tässä mielessä pysyviä (European Commission, 2023b).

Euroopan unionin valtiontuen valvontajärjestelmä on asteittainen. Se pohjautuu periaatteeseen, että pieniä tukia kontrolloidaan vähän ja suuria paljon. Määrältään pienet tuet ja sellaiset julkiset toimenpiteet, joihin ei liity uusia elementtejä, kuuluvat kevyemmän valvonnan piiriin kuin määrällisesti suuret tuet tai julkiset toimenpiteet, joissa otetaan käyttöön uusia yritysten tukemisen tapoja.

Tämän lähestymistavan mukaisesti Euroopan komissio hyväksyi vuonna 2014 niin sanotun yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen (*General Block Exemption Regulation*, GBER, asetus 651/2014). Sen tarkoituksena on vapauttaa jäsenvaltiot velvollisuudesta ilmoittaa komissiolle rutiinikatoimenpiteistä, jotka eivät juurikaan uhkaa sisämarkkinoiden eheyttä. Yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen määräysten mukaisesti suunniteltujen kansallisten toimenpiteiden katsotaan todennäköisemmin tuottavan etuja ja vähemmän todennäköisemmin aiheuttavan kohtuuttomia kilpailun vääristymiä sisämarkkinoilla (European Commission, 2023c). Ryhmäpoikkeusasetus on muodostunut jäsenvaltioille elintärkeäksi työkaluksi yhteiskunnallisten yritysten tukemisessa. Se muodostaa noin 2/3 kaikesta myönnetystä valtiontuesta (European Commission, 2024).

Eriytyisen taloudellisen intressin palvelut eli SGEI-palvelut (*Services of General Economic Interest*) ovat tärkeitä yhteiskunnan taloudelliselle, sosiaaliselle ja kulttuuriselle kehitykselle. EU-lainsäädännössä ei ole tarkkaa määritelmää SGEI-palveluista tai niiden kohdentamisesta, mutta niitä voidaan pitkälti verrata julkisiin palveluihin. Euroopan komissio määrittelee SGEI-palvelut taloudellisiksi toimiksi, joiden yleisesti hyödyllisiä tuotoksia ei voitaisi saavuttaa pelkästään markkinavoimin, ilman julkisen tahon interventiota. Niitä tuottavat yleensä julkiset tai yksityiset yhteisöt toimintakehikossa, joka varmistaa niiden saatavuuden ja saa-

vutettavuuden kaikille, erityisesti vaikeassa asemassa oleville. SGEI-palveluiden katsotaan sisältävän terveydenhoidon, koulutuksen, julkisen liikenteen, sosiaalisen asumisen, energian, vedenjakelun, jätehuollon ja telekommunikaation alat.

Tiettyjen SGEI-palvelujen toteuttamiseksi julkinen tuki, myös valtiontuki, saattaa olla välttämätöntä. Komissio on asettanut valtiontuen myöntämiselle seuraavat ehdot:

1. Jäsenvaltion täytyy julkistaa laillisesti sitova sopimus, jolla jollekin yritykselle myönnetään virallisesti oikeus määriteltyjen palvelujen tuottamiseen.
2. Myönnettävän tuen ehdot, kuten SGEI-palvelun tuottamisen kulut, tuotot ja kohtuullinen kate, pitää määritellä etukäteen.
3. Ylikompensaatiota tulee välttää, mikä tarkoittaa sitä, ettei tuki saa ylittää tasoa, joka on välttämätön kattamaan kulut ja kohtuullisen katteen.
4. SGEI-palvelun tuottaja on valittava yhteisölle alimmat kustannukset tuotavalla, tarpeenmukaisella, avoimella ja läpinäkyvällä kilpailutuksella tai vertailumenetelmällä.

Tiettyjen ehtojen täytyessä jäsenvaltion on mahdollista myöntää SGEI-perusteista valtiontukea ilman ilmoitusmenettelyä EU:lle. Nykytilanteessa tietyt toimenpiteet, jotka eivät ylitä 500 000 euron tasoa yhdelläkään kolmen tilinpäätösvuoden jaksolla, voidaan jättää ilmoittamatta. Komission SGEI-päätös vuodelta 2012 mahdollistaa tietyissä tapauksissa valtiontuen myöntämisen 15 miljoonaan euroon saakka vuodessa ilman ilmoittamista. Sosiaalipalveluja lukuun ottamatta yli 15 miljoonan euron tuet tulee aina ilmoittaa. (European Commission, 2023a.)

Valtiontuen ja verotuksen kokonaisuus yhteiskunnallisille yrityksille

Valtiontuki ja verotus muodostavat kokonaisuuden, jonka avulla yhteiskunta – valtio, alueet ja kunnat – voi tukea yhteisötalouden toimintaa ja kehitystä. Se, mitä instrumentteja kussakin yhteiskunnassa käytetään, riippuu sekä valtioiden yleisestä vero- ja tukipolitiikasta että yhteisötalouden toiminnalle asetetuista tavoitteista huomioiden myös toiminnan laajuuden ja sen kohtaaman kilpailun. Julkiset hankinnat täydentävät yhteiskunnan työkalupakkia yhteisötalouden tukemisessa ja ohjaamisessa erityisesti sosiaalisen kestävyuden kriteerien kautta. Hankintojen tuomista mahdollisuuksista yhteisötaloudelle voi lukea esimerkiksi Diakoniamattikorkeakoulun (Diak) ja YYO:n vuonna 2023 julkaisemasta kirjasta *Yhteiskunnallinen yritys*.

Esittelemme tässä lyhyesti kolme erilaista mallia sen pohjalta, mitä yhteiskunta on EU:n eri jäsenvaltioissa rakentanut yhteisötalouden tueksi valtiontuen keinoin. Ruotsi perusti vuonna 1982 valtion kokonaan omistaman työllistämisyhtiö Samhall AB:n. Yhtiö rakentui noin 350 kunnallisen työllistämiskeskuksen pohjalle valtion fuusioitua ne yritysmuotoiseksi kokonaisuudeksi. Yhtiö työllistää yli 25 000 henkeä, joista yli 90 prosenttia on osatyökykyisiä. Työntekijöille on selkeät kriteerit, ja työhön osoittamisen suorittaa työvoimaviranomainen. Lähes 70 prosenttia Samhallin liikevaihdosta tulee valtion budjetista erillisen sopimuksen ja määritellyn lisäkustannusmallin perusteella. Valtion tuki perustuu SGEI-säädäntään. Kilpailijayritykset ovat haastaneet rahoitusmallia, mutta se on pienin muutoksin hyväksytty EU:n lainsäädännön mukaiseksi. Suomen valtio perusti ja myöhemmin lakkautti Työkanava Oy:n toteuttamaan samanlaista tehtävää, mutta tavoitteisiin voitaisiin pyrkiä myös yhteisötalouden toimijoiden kautta.

Espanjassa on käytössä yhteisötaloutta ja hoiva-alaa valtiontuen ryhmäpoikkeusasetuksen pohjalta rahoittava innovatiivinen *PERTE*-ohjelma. Se jakautuu viiteen osaan: *Transforma ES* on suunnattu yritysten sukupolvenvaihdosten ja johtamisen tukeen sekä työntekijöiden osallisuuden mahdollistamiseen. Initiative ES tukee yhteisötalouden innovatiivisia hankkeita ja edistää nuorten yrittäjyyttä. *Digit ES* tukee yhteisötalouden digitalisaatiota ja verkkoalustojen luomista maaseudulle. *Alianzas ES* edistää uusia kokonaisvaltaisia palveluita tarjoavia verkostoprojekteja. *Sostenibles ES* parantaa maan ympäristö-, sosiaali- ja sukupuoliroloja erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien suhteen. Ohjelma on esimerkki siitä, miten valtion on mahdollista rakentaa monipuolisia, tavoitteellisia ohjelmia yhteisötalouden ja haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden tueksi valtiontuen sääntöjä noudattaen. (*Ministerio de Trabajo y Economía Social*, i.a.)

Belgian ranskankielisessä osassa eli Valloniassa toteutetaan valtiontuella IDESS-ohjelmaa (*Initiatives for the Development of Employment in the Sector of Local Services with a Social Purpose*, 'ohjelma työllisyyden kehittämiseksi paikallisten sosiaalisten palveluiden sektorilla'). Ohjelma käynnistettiin vuosina 2006–2007 päätavoitteenaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen. IDESS kattaa koko väestön mutta on suunnattu pääasiassa pitkäaikaisesti työttömille ja työelämästä syrjäytyneille. Tuettujen palvelujen asiakkaita ovat pienituloiset ja/tai vammaiset henkilöt, yli 65-vuotiaat sekä osuus- ja yhteisötalouden toimijat. Ohjelma tukee erilaisia toimintoja alennettuun hintaan, esimerkiksi kodin pienet korjaukset sekä pienten pihojen ja puutarhojen ylläpito.

IDESS toimi vuosina 2008–2017 *de minimis* -asetuksen alaisena. Kymmenen vuoden jälkeen todettiin, että 500 000 euron katto kolmelle vuodelle ei sallinut hankkeen laajentumista, ja päätettiin siirtyä SGEI-palveluja koskevan komission vuoden 2012 päätöksen mukaiseen toimintaan. Muutosten myötä ohjelma on saanut uutta vauhtia, minkä seurauksena sen budjetti on laajentunut ja lisännyt työmarkkinoille palanneiden määrää. (European Commission, 2020.)

Valtiontukea parantamaan vaikeassa asemassa olevien palveluja ja työllisyyttä

Yhteisötaloudelle ja yhteiskunnallisille yrityksille asetetut vaatimukset ja odotukset ovat Suomessa keskittyneet vahvasti työllisyyden alueelle. Tämä heijastuu niin vuonna 2021 julkaistussa ja tällä hetkellä päivitettävänä olevassa yhteiskunnallisten yritysten strategiassa kuin strategiaa toteuttamaan perustetun YYO:n tehtävässä. Työllisyyden ja osallisuuden edistämiseen kuuluu kuitenkin keskeisesti työpaikkojen luominen yhteisötalouden muiden tavoitteiden mukaisesti. Tällä hetkellä painopiste on ollut jossakin määrin kiertotaloudessa – erityisesti uudelleenkäytössä ja sen tarjoamassa työpaikkapotentiaalissa –, mutta jatkossa esimerkiksi vanhus- ja muunlaiset palvelut nousevat keskiöön.

Kuten sanottu: työ on usein parasta sosiaaliturvaa. Tässä mielessä yhteisötalouden tavoitteet ovat hyvin samansuuntaisia Diakin ja sen kumppanien tavoitteiden kanssa. Keskeisiä nousevia teemoja, joihin yhteiskunta voisi – ja joihin sen pitäisi – panostaa yhteisötalouden avulla, ovat maahanmuuttajien ja vähemmistöjen asema ja kotouttaminen sekä mielenterveystyö. EU:n lainsäädäntö mahdollistaa ja kansainväliset mallit (joista artikkelissa esiteltiin pieni pintaraapaisu) osoittavat, että valtiontukea olisi mahdollista suunnata ja kasvattaa tukemaan yhteisötalouden tuottamia, vaikeassa asemassa oleville henkilöille suunnattuja ja työllisyyttä lisääviä palveluja myös meillä. Tukea olisi mahdollista monipuolistaa myös verotuksellisin keinoin, mutta siltä osin muutokset olisivat luultavasti vaativampia. Näin ollen valtiontuen mahdollisuuksia olisi hyvä arvioida ensin.

LÄHTEET

- European commission. (25.10.2011). Communication from the commission to the European Parliament, The council, the European economic and social committee and the committee of the regions. Social Business Initiative. Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation . <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2011:0682:FIN>
- European commission. (2020a). Communication from the commission to the European Parliament, the European council, the council, the European Economic and social committee and the committee of the Regions. A New Industrial Strategy for Europe. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52020DC0102>
- European Commission. (2020b). *Social enterprises and their ecosystems in Europe – Comparative Synthesis Report*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4985a489-73ed-11ea-a07e-01aa75ed71a1/language-endf>
- European Commission. (2021). *Building an economy that works for people: an action plan for social economy. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24986&langId=en>
- European Commission. (2023a). *Leveraging State aid possibilities related to services of general economic interest. Synthesis report*. https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/document/download/a1d010e9-5cad-48db-8047-5c22542dca48_en?filename=WS3_Synthesis%20Report_SGEI_0.pdf
- European Commission. (2023b). *State aid support for the social economy: State aid fundamentals. Thematic discussion paper*. https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/document/download/9cf41b0b-0ebb-4489-a8e3-9a3205d9048d_en?filename=WS1_Thematic%20paper_State%20aid%20fundamentals.pdf
- European Commission. (2023c) *The General Block Exemption Regulation, its content and application. Thematic discussion paper*. https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/document/download/0304b51c-32f4-4555-ad79-f3d2bee7a95c_en?filename=WS2_Thematic%20paper_GBER.pdf
- European Commission (2024). *State aid Scoreboard 2023*. https://competition-policy.ec.europa.eu/document/download/0b2037c5-c43f-4917-b654-f48f74444015_en?filename=state_aid_scoreboard_note_2023.pdf
- European unionin neuvosto. (2023). Neuvoston suositus, annettu 27 päivänä marraskuuta 2023, yhteisötalouden toimintaedellytysten kehittämistä. *European unionin virallinen lehti* 29.11.2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32023H01344>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (i.a.). *PERTE*. Saatavilla 25.11.2024. <https://www.mites.gob.es/es/perte/index.htm>
- OECD. (2022). Recommendation of the Council on OECD Legal Instruments the Social and Solidarity Economy and Social Innovation OECD/LEGAL/0472. <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0472>
- Social Innovation Initiative. (2024). *Towards zero long-term unemployment in the EU: Job guarantees and other innovative approach*. https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/topics-focus/towards-zero-long-term-unemployment_en
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). *Opas de minimis -tuista. EU:n valtiontukisäännöt*. (TEM oppaat ja muut julkaisut 2024:2 FI). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-897-4>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Yhteiskunnallinen yrittäjyys*. Saatavilla 25.11.2024. <https://tem.fi/yhteiskunnallinen-yrittajyys>
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. (i.a.). *Tulevaisuuden yhteiskunnan rakentajille*. Saatavilla 30.11.2024 <https://yyo.fi/>

LAAJA-ALAINEN, UUDISTUVA DIAKONIA

Tavoitteena on, että kirkossa ja yhteiskunnassa tunnustetaan laaja-alaisesti tulkitun diakonian merkitys erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kohtaamisessa sekä hyvinvoinnin ja yhteisöjen rakentamisessa.

Päivi Thitz ja Minna Valtonen

LAAJA-ALAINEN, UUDISTUVA DIAKONIA

Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) kouluttaa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palvelukseen diakonian ja kasvatuksen asiantuntijoita. Ammattikorkeakoulua perustettaessa koulutusten toteutusta suuntasi laaja-alainen diakonian tulkinta. Vuosien varrella kehitys on kuitenkin kulkenut sekä kirkossa että koulutuksen piirissä toisaalle, kohti ammattien erityisyyden korostamista. Tällä hetkellä meneillään olevat yhteiskunnalliset ja kirkolliset muutokset sekä diakonian käsitettä koskevat tutkimukset puoltavat paluuta laaja-alaiseen diakonian tulkintaan. Ne haastavat myös kysymään, miten laaja-alaisen diakonian tulisi uudistua.

Laaja-alainen diakonianäkemys oli yksi Diakin perustamisen lähtökohdista

Kun ammattikorkeakouluja perustettiin 1990-luvulla, kirkolliset opistot ryhtyivät muodostamaan kirkollista ammattikorkeakoulua. Alusta alkaen suunnitelmalla oli verkostomainen ammattikorkeakoulu, joka yhdistäisi diakonian ja nuorisotyön koulutukset. Kirkon intressinä oli varmistaa, että näiden alojen työntekijöillä olisi ammattikorkeakoulutasoinen koulutus, joka mahdollistaisi myös työskenteilyn yhteiskunnan palveluksessa. (Malkavaara & Gothóni, 2016, s. 19–27.)

Uuden ammattikorkeakoulun muodostivat Helsingin Diakoniaopisto, Järvenpään Diakoniaopisto ja Luther-opisto, Porin Diakoniaopisto, Helsingin evankelinen opisto ja Suomen Raamattuopisto. Diakin toiminta käynnistyi kokeiluvuonna syksyllä 1996. (Launonen, 2004, s. 230–232.) Seuraavina vuosina Diakin pohja laajeni, kun mukaan liittyivät Pieksämäen, Turun, Oulun ja Lahden yksiköt. Vaki-

naisen toimiluvan Diak sai vuonna 2000. Tarkempi kuvaus Diakin alkuvaiheista löytyy Mikko Malkavaaran ja Raili Gothónin (2016) artikkelista julkaisussa Muutosvoimaa – Tutkielmia Diakista ja teologiasta.

Diakin perustamisen aikoihin kirkossa käytiin keskustelua laaja-alaisesta diakonin vihkimysvirasta eli diakonaatista. Diakonian virkaa ja siihen vihkimistä pohtinut työryhmä oli jo vuonna 1975 ilmaissut tukensa kolmisäikeiselle virkarakenteelle, jossa diakonin virka muodostaisi tasavertaisen ”säikeen” papin ja piispan rinnalla. Työryhmän mukaan diakonin virka käsittäisi diakonien ja diakonissojen lisäksi nuorisotyönohjaajat, kanttorit ja lehtorit. (Malkavaara, 2015, s. 144–145.) Myöhemmin tähän lisättiin myös lapsityönohjaajat ja varhaiskasvatuksen ohjaajat (ks. esim. Hietämäki, 2019, s. 3).

Diakin perustajien näkemyksenä oli, että kirkollinen ammattikorkeakoulu voisi tukea diakonaatin kehittymistä laaja-alaiseen suuntaan. Sen tarjoama koulutus voisi yhdistää aiemmin erilliset diakonin, diakonissan ja nuorisotyönohjaajan koulutukset. Tämä lisäisi vuoropuhelua ja mahdollistaisi joustavamman ammatillisen liikkuvuuden kirkon ja yhteiskunnan tehtävissä. (Malkavaara & Gothóni, 2016, s. 26–31.)

Diakonaattiesitys ei edennyt 1990-luvulla päätökseen asti. Kun se vuonna 2015 oli monien vaiheiden jälkeen taas esillä kirkolliskokouksessa, lopputuloksena oli jälleen kerran hylkäävä päätös. Asia palautettiin jatkovalmisteluun, ja selvitystyön tuloksena oli, että uudistusta ei ole mahdollista toteuttaa ilman kirkolliskokouksen päätöstä (Hietämäki, 2019). Diakonaattia on käsitelty kirkon piirissä erilaisissa työryhmissä ja komiteoissa siis jo yli 50 vuoden ajan.

Diakonaattiuudistuksen kariutuminen ja paikallaan vellova keskustelu ovat ainakin osittain vaikuttaneet siihen, että kirkon diakonian ja kasvatuksen professioiden kehityksen suunta on ollut jonkin verran toisenlainen kuin Diakin alkuvaiheen visiot antavat ymmärtää. Tilanne on luonut koulutusten sisällä edellytykset sellaisen diakonian ja kasvatuksen ammattien tarkasteluun, jossa painotuvat niiden erillisyydet ja erityisyydet. Myös ammattiliitot ovat tehtävänsä mukaisesti pitäneet esillä oman ammattialansa erityisyyttä.

2020-luvun puolivälissä ollaan kuitenkin tilanteessa, jossa laaja-alaisen diakoniakäsityksen esillä pitäminen ja edistäminen on entistä ajankohtaisempaa. Muutokset yhteiskunnassa ja kirkossa edellyttävät yhteistyön rakentamista monella sektorilla. Niukkenevat resurssit pakottavat etsimään yhteistyön mahdollisuuksia sekä seurakuntien sisällä että eri toimijoiden välillä. Väestön ikääntyminen, nuorten pahoinvointi, moniarvoistuminen, ilmastokriisi, polarisaatio, digitalisaatio, sodat ja pandemiat haastavat kaikkia ammattilaisia ja ammattilaisten

kouluttajia. Muutokset edellyttävät myös tulevilta kirkon työntekijöiltä uutta osaamista, joustavuutta ja ennakointitaitoja. Laaja-alainen tulkinta diakoniasta suuntaa ajattelua kohti diakonian viran laaja-alaisempaa tulkintaa.

Tammikuussa 2024 piispainkokous käynnisti diakonaattikeskustelun uudelleen (Piispainkokous, 2024). Käytännön tasolla askelia diakonian ja kasvatuksen yhdessä tekemisen ja osittain myös yhteisen työnäyn vahvistamiseksi kirkossa on jo otettu. Ajankohtaisiin työaloja yhdistäviin teemoihin, kuten yksinäisyyden, ulkopuolisuuden ja mielenterveyden kysymyksiin, on pyritty löytämään ratkaisuja yhdessä. Kirkon järjestämä koulutus on entistä monialaisempaa ja työalarajat ylittävämpää. Myös Diakonian ja kasvatuksen neuvottelupäivät toteutuivat ensimmäisen kerran yhteisinä vuoden 2025 alussa. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a.)

Meneillään olevat muutokset ja kysymykset koulutuksen ja kirkon työn tulevaisuudesta olivat keskeinen syy käynnistää Diakissa laaja-alaisen, uudistuvan diakonian kehittämistyö. Jo ideointivaiheessa oli selvää, että Diakin kirkollisen koulutuksen kehittäminen tulisi olemaan tärkeää tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan sekä verkostojen rakentamisen rinnalla. Lisäksi haluttiin ottaa vakavasti uusin teologinen diakonian käsitettä ja historiaa koskeva tutkimustieto. Erityisesti diakoniaan liittyviä käsitteitä tarkasteleva eksegeettinen tutkimus on 1990-luvulta alkaen vahvistanut käsitystä siitä, että varhaisessa kirkossa diakonia sai rinnalleen muitakin tulkintoja kuin nöyrän palvelemisen. Sosiaaliskaritatiivisten tehtävien rinnalla se tarkoitti myös esimerkiksi pedagogisia ja hallinnollisia tehtäviä (Collins, 1990, s. 5–11; Latvus, 2017, s. 17–21; Malkavaara, 2022, s. 16–18).

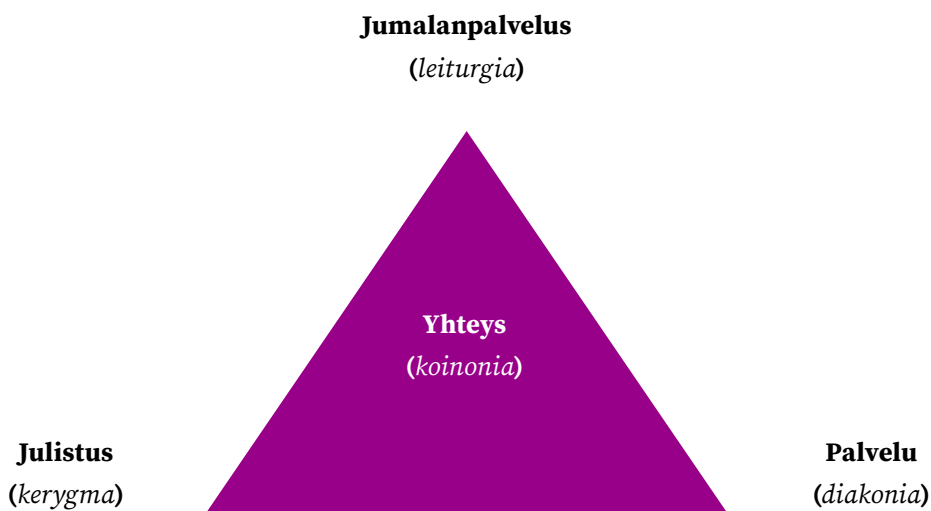
Tässä artikkelissa tarkastellaan diakonian uudistumisen lähtökohtia, haasteita ja tarpeita. Keskiössä ovat Diakin tuottama kirkollinen koulutus ja siihen liittyvä TKI-toiminta. Ammatillinen, laaja-alaisesti tulkittu diakonia rakentuu kuitenkin kristillisen diakoniakäsityksen perustalle ja toimii maailmassa siitä käsin. Diakonia lähimmäisenrakkauteen perustuvana palveluna kuuluu kirkon olemukseen. Sellaisena se on myös jokaisen kristityn tehtävä.

Miksi diakonian pitää uudistua ja laajentua?

Diakonia on erottamaton osa kirkon olemusta. Kirkko puolestaan voidaan nähdä osana Jumalan laajempaa missiota. Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus sanoittaa tätä näin: ”Jumalalla on kirkko oman missionsa toteuttamiseksi (Missio Dei). Siihen eli kolmiyhteisen Jumalan toimintaan maailmassa pohjautuu kirkon perustehtävä.” Tätä tehtäväänsä kirkko ”toteuttaa kokonaisvaltaisesti: kohtaamalla, kutsumalla, palvelemalla ja kertomalla hyvästä sanomasta”. (Kirk-

kohallitus, i.a.)

Luterilaisen maailmanliiton (Lutheran World Federation, LWF) asiakirja *Diaconia in Context – Transformation, Reconciliation and Empowerment* (2009) kuvaa kirkkoa kolmiona (Kuvio 1), jonka kärkinä ovat jumalanpalvelus (leiturgia), julistus (*kerygma*) ja palvelu (*diakonia*). Kolmion sisällä oleva alue kuvaa yhteyttä (*koinonia*). Kristillisen yhteisön tehtävänä oli alusta alkaen toimia Jeesuksen esimerkin mukaisesti huolehtien erityisesti niistä ihmisistä, jotka olivat haavoittuvassa asemassa. Diakonia oli jo silloin ja on edelleen käytännön evankeliumia. Sanotaan, että kristinuskon nopean leviämisen syynä varhaisina vuosisatoina oli se, että seurakunnat huolehtivat köyhistä, sairaista, leskistä, orvoista ja muista vaikeuksien keskellä elävistä.



Kuvio 1. Diakonia kuuluu kirkon olemukseen (Diaconia in Context, 2009)

Kirkko ja sen diakonia elävät ajassa ja ihmisten arjessa. Diakonian täytyy etsiä vastauksia ihmisten elämän kysymyksiin yhdessä heidän kanssaan ja heidän arkitodellisuudestaan käsin. Sen täytyy jatkuvasti kehittää uusia tapoja etsiä ja auttaa hädänalaisia, tunnistaa yhteiskunnan avun ulkopuolelle jäävien tilanteita ja kuulla heitä. Sen täytyy jatkuvasti etsiä uusia keinoja rakentaa toivoa vaikeuksien keskellä. Kirkon diakonia ammentaa voimansa jumalanpalveluselämästä, sekä jokaisen kristityn henkilökohtaisesta että yhteisestä rukouselämästä. Se on jatkuvassa dialogissa kirkon julistuksen kanssa ja kysyy, miten evankeliumi konkretisoituu käytännön teoiksi. Diakonia on jokaisen kristityn tehtävä – eikä

ainoastaan tehtävä vaan olennainen osa kristityn elämää.

Diakonia on olemukseltaan transformatiivista (World Council of Churches, 2022; Lutheran World Federation, 2009), eli se saa aikaan muutosta ja uudistumista sekä yksittäisten ihmisten elämässä että paikallisissa yhteisöissä. Samalla sen on myös itse jatkuvasti uudistuttava. Jumalan mission toteuttaminen edellyttää kirkolta ja sen diakonialta rohkeaa ulospäinsuuntautumista ja epämukavuusalueelle menemistä (Komulainen, 2022, s. 28–30). Kun diakonia toimii usein niiden ihmisten parissa, jotka ovat haavoittuvassa asemassa, se ei ehkä tule näkyväksi tässä yhteiskunnassa koko laajuudessaan. Diakonian profeetalliseen luonteeseen kuuluu, että se tuo kuuluviin ”maan hiljaisten” äänen ja tekee näkyviksi epäoikeudenmukaisuutta tukevia rakenteita.

Ollakseen elävää ja profeetallista diakonia ei voi rajoittua Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa tehtäväksi ammatilliseksi työksi, vaan sen tulee ylittää rajoja ja rakentaa yhteistyötä. Suomalaisessa kontekstissa tämä tarkoittaa sitä, että diakoniasta puhuttaessa ymmärretään sen tarkoittavan myös kristillis pohjaisten järjestöjen ja muiden kristillisten kirkkojen tekemää työtä. Diakonia ulottuu myös niille alueille, joilla seurakunnat tekevät yhteistyötä paikallisten sote-palveluiden kanssa.

Diakonista työtötta tarvitaan myös niillä foorumeilla, joiden ajatellaan lähtökohtaisesti olevan ”uskontoneutraaleja”. Diakonian tehtävänä on puhua niiden puolesta, jotka uhkaavat pudota tai ovat jo pudonneet yhteiskunnan antaman avun ulkopuolelle. Diakoninen, kokonaisvaltainen lähestymistapa ottaa huomioon myös ihmisten henkisen ja hengellisen hädän.

Tutkimukset (ks. esim. Ketola & Sohlberg, 2024; Kiilakoski ym., 2023) osoittavat, että uskonnollisuus on vähenemässä mutta samalla katsomusten kenttä muuttuu yhä kirjavammaksi. Diakonian on tärkeää rakentaa valmiuksia erilaisten katsomusten kohtaamiseen ja niiden väliseen dialogiin. Diakonisissa kohtaamisissa on mahdollisuus tukea ihmistä löytämään apua tämän oman katsomusyhteisön parista.

Diakonia ei myöskään rajoitu kansallisten rajojen sisäpuolelle vaan sisältää ajatuksen yhteisestä vastuusta globaalissa maailmassa. Kansainvälinen diakonia toteutuu monia kanavia pitkin, ja toiminta on vastavuoroista. Paikallisseurakunnilla on omia ulkomaisia ystävyysseurakuntiaan.

Kirkolliset lähetysjärjestöt ovat ulkomaiseen työhön erikoistuneita palvelujärjestöjä, joiden tehtävinä ovat evankeliumin julistaminen, diakonia ja kouluttami-

nen. Lähetysjärjestöt ovat allekirjoittaneet Suomen evankelis-luterilaisen kirkon lähetyksen perussopimuksen ja kansainvälisen diakonian perussopimuksen. Ne tekevät työtä yleensä paikallisen kirkon tai jonkin muun paikallisen kumppanin kanssa. Yhteistyö toteutuu yhdenvertaisesti ja vastavuoroisesti oppimalla. Ideana on, että lähetys tapahtuu ”kaikkialta kaikkialle”. (Kirkkohallitus, 2023.)

Kirkon Ulkomaanapu (KUA) on Suomen suurin kansainvälisen avun järjestö. Se toimii 12 maassa ja siellä, ”missä hätä on suurin”. KUA tekee työtä ”kaikkein köyhimpien ihmisten kanssa uskontoon, etniseen taustaan tai poliittiseen vakaukseen katsomatta” (KUA, i.a.).

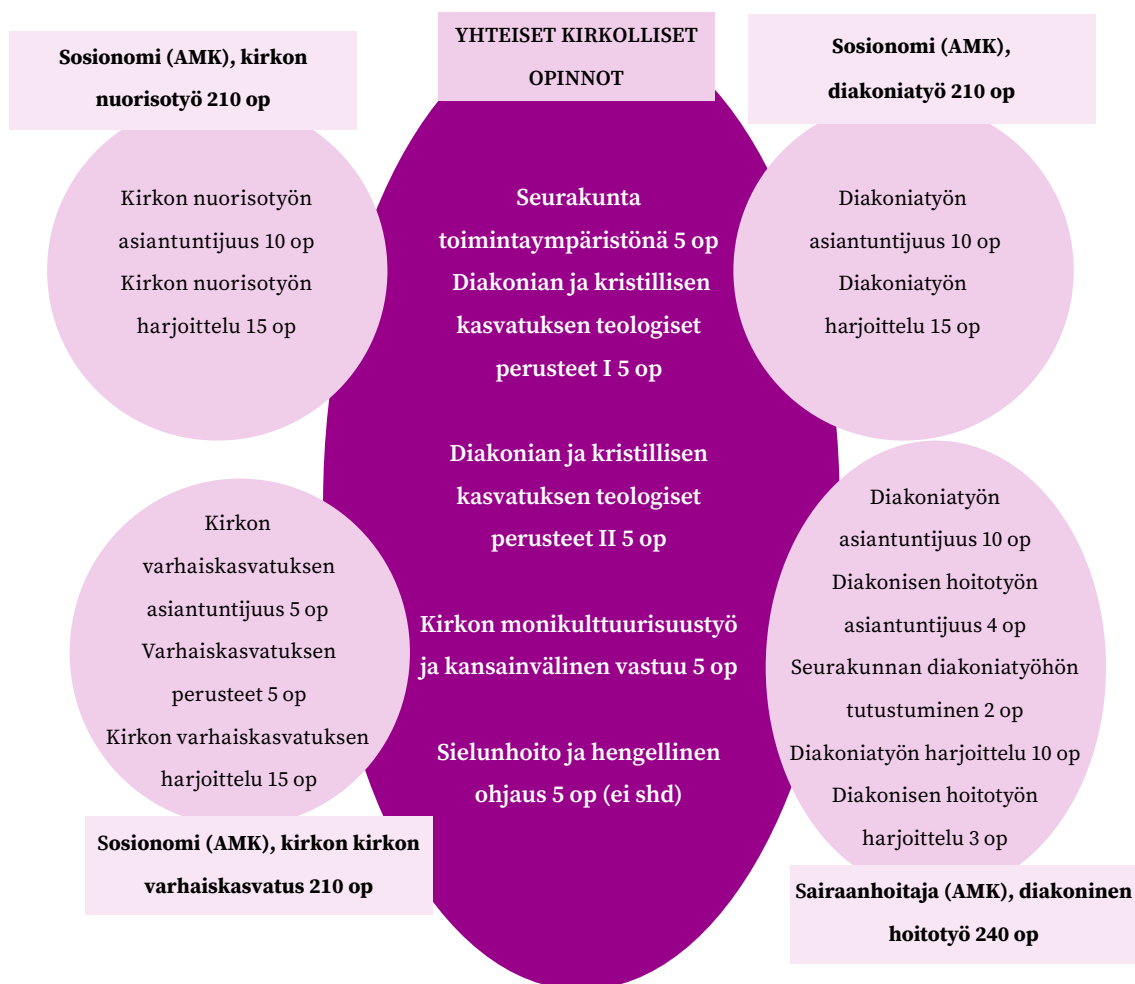
Diakin kirkolliset koulutukset vuonna 2024

Diakin strategisissa linjauksissa on nähtävissä monia viittauksia laajaan diakonia-ajatteluun ja diakonisen toiminnan arvolähtökohtiin. Diakin visiona on toimia sosiaalisen kestävyuden suunnannäyttäjänä. Sosiaalisella kestävyydellä tarkoitetaan yhdenvertaisten mahdollisuuksien, perusoikeuksien, hyvinvoinnin ja osallistumisen turvaamista. Strategiansa mukaan Diak sitoutuu toimimaan eriarvoisuuden vähentämiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Diak vahvistaa koulutuksellista tasa-arvoa ja tuottaa sitoutuneita työntekijöitä tukemaan haavoittuvia ryhmiä ja edistämään monimuotoisuutta. Tavoitteena on rakentaa sosiaalisesti kestävää yhteiskuntaa ja toimia yhteiskunnallisena edelläkävijänä sosiaalisten ongelmien ratkaisemisessa. Omilla arvoillaan Diak sitoutuu hyvän maailman puolustamiseen ja oikeudenmukaisuuden edistämiseen. Kristillisyyttä näkyy avoimena, rehellisenä ihmisen kohtaamisena. Jokainen ihminen kohdataan lähimmäisenä. Nämä arvot ohjaavat Diakin kaikkea toimintaa ja ovat myös keskeisiä koulutuksen lähtökohtia ja periaatteita. (Diak, i.a.-a.)

Diakin henkilöstölle osoitetussa laaja-alaisen diakonian kyselyssä ja yhteisessä kehittämistyöskentelyssä nousi esille näkemys, että diakoninen suhtautuminen ihmisen luovuttamattomaan arvoon voisi näkyä selvemmin kaikilla Diakin koulutusaloilla. Lisäksi nähtiin, että tietoisuutta diakoniasta ja seurakuntien tarjoamasta matalan kynnyksen avusta tulee lisätä sosiaali- ja terveysalan opetuksessa ja työelämäyhteistyössä. Keskeisenä pidettiin sitä, että kaikilla Diakista valmistuvilla olisi vahvat ihmisen kohtaamisen valmiudet.

Tällä hetkellä Diak kouluttaa kirkon alan työntekijöitä sekä sosiaali- että terveysalan koulutusohjelmissa (Kuvio 2). Tutkinnot ovat luonteeltaan kaksois-tutkintoja. *Sosionomi (AMK)* -tutkinnon suorittaminen antaa sosiaalihuollon ammattioikeudet ja sosionomina toimimisen Valvira-kelpoisuuden. Sosionomin koulutus tuottaa laajaa osaamista työskentelyyn julkisen, yksityisen ja kolman-

nen sektorin moninaisissa työtehtävissä. Sosiaalialan koulutusohjelmassa on mahdollista suorittaa *sosionomi (AMK)*, *diakoniatyö-*, *sosionomi (AMK)*, *kirkon nuorisotyö-* tai *sosionomi (AMK)*, *kirkon varhaiskasvatus* -tutkinto, jotka tuottavat kelpoisuuden työskennellä sosiaalialan lisäksi evankelis-luterilaisen kirkon virassa. Nämä, myös kirkon alan kelpoisuuden tuottamat sosiaalialan tutkinnot ovat laajuudeltaan 210 opintopistettä. (Diak, i.a.-b.) Koulutusten sisältämät sosiaalialan opinnot ovat pääosin yhteisiä, mutta pieneltä osin opiskelijat voivat suunnata opintojaan oman kiinnostuksensa mukaisesti.



Kuvio 2. Kirkon alan yhteiset ja alakohtaiset opinnot

Sairaanhoitaja (AMK) -tutkinnon suorittaminen täyttää terveydenhuollon ammattihenkilöstön säädökset, EU-direktiivit ja sairaanhoitajan osaamisvaatimukset. Sairaanhoitajan koulutus tarjoaa valmiudet toimia sairaanhoitajana ja hoitotyön asiantuntijana terveyden ja hyvinvoinnin kysymyksissä. *Sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö* -tutkinto tuottaa kelpoisuuden työskentelyyn terveydenhuollon tehtävien lisäksi evankelis-luterilaisen kirkon virassa. Tämä diakonissan kelpoisuuden tuottama terveystalan tutkinto on laajuudeltaan 240 opintopistettä. (Diak, i.a.-b.)

Diakoniatyön opinnot vahvistavat eettistä herkkyyttä tunnistaa äänen hätä ja tukea apua tarvitsevia erilaisissa elämäntilanteissa sekä taitoa ja rohkeutta vaikuttaa hädän syihin. Diakonisen hoitotyön koulutus antaa valmiuksia hengelliseen hoitotyöhön, ihmisen kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen sekä yksilöiden ja ryhmien terveyden edistämiseen. Kirkon nuorisotyön opinnoissa taas painottuvat kristillinen kasvatus sekä ohjaaminen ja vuorovaikutus lasten, nuorten ja perheiden parissa. Kirkon varhaiskasvatuksen opintojen painopiste on seurakuntien lapsi- ja perhetyössä sekä yhteistyössä yhteiskunnan varhaiskasvatuksen, opetus-toimen ja eri järjestöjen kanssa. (Diak, i.a.-b.)

Kirkkohallituksen tutkintopäätösten mukaan diakoniatyön (diakoni), kirkon nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan vaadittavalta tutkinnolta edellytetään 90 opintopisteen ja diakonissan tutkinnossa 60 opintopisteen laajuisia teologisia, kirkon ja seurakunnan työhön ja ammattialaan liittyviä opintoja (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-b). Pääosa näistä kirkon alan opinnoista toteutuu Diakissa samanlaisina tutkinnon alasta riippumatta. Kaikille kirkon virkoihin kelpoistaville koulutusaloille samansisältöisiä opintoja ovat teologiset opinnot, seurakuntatyön lähtökohtiin ja kehittämiseen liittyvät opinnot sekä kirkon monikulttuurisuustyön ja kansainvälisen vastuun opinnot. Lisäksi sosiaalialan koulutuksissa yhteisenä toteutuu sielunhoidon opintojakso. (Diak, i.a.-c.)

Koska pääosa kirkon alan kelpoisuuden tuottavista opinnoista on kaikille kirkon koulutusaloille yhteisiä, kirkon alaa opiskeleville muodostuu vahva yhteinen perusta. Yhteisten opintojen sisällöissä korostuvat kirkon ja seurakuntien toiminnan teologiset lähtökohdat, toimintaympäristön tuntemus ja kirkon rooli osana yhteiskuntaa. Opintojen keskeisinä juonteina ovat haavoittuvassa asemassa olevien ja erityistä tukea tarvitsevien ihmisten auttaminen, osallisuuden vahvistaminen ja moniammatillinen työote. Kaikki Diakissa kirkon alaa opiskelevat perehtyvät esimerkiksi yhteisöllisyyden rakentumiseen, vapaaehtoistyöhön, perhelähtöiseen työtoteeseen, rippikoulutyön perusteisiin sekä saavutettavuuden, yhdenvertaisuuden ja kestäväen kehityksen teemoihin.

Alakohtaisesti eriytyvinä kirkollisina opintojaksoina toteutuvat oman alan asiantuntijuusopinnot ja oman alan harjoittelu. Lisäksi sosiaalialan opinnoissa opinnäytetyö on osa kirkollisia opintoja. Opinnäytetyö voidaan tehdä myös eri aloille opiskelevien yhteistyönä, jolloin siinä on mahdollisuus vuoropuheluun ammattialojen välillä. (Diak, i.a.-c.)

Näiden kirkon alan yhteisten ja alakohtaisten opintojen lisäksi osa kirkon alan kelpoisuuteen kuuluvista sisällöistä toteutuu integroituina sosionomin tai sairaanhoitajan opintoihin. Diakonissan sielunhoidon osaaminen rakentuu *Diakonisen hoitotyön asiantuntijuus* -opintojaksolla, ja siihen liittyviä teemoja käsitellään myös palliatiivisen ja hengellisen hoitotyön opinnoissa. Kirkkohallituksen laatimat kelpoisuusehdot eivät edellytä diakonissoilta kirkollista opinnäytetyötä (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.), mutta Diak on linjannut, että diakonisojen opinnäytetyöt liittyvät diakoniseen hoitotyöhön.

Opinnoissa rakentuva laaja-alainen osaaminen palvelee työskentelyä sekä sote-alan että kirkon työkentillä. Kaksoistutkinnoissa sosiaali- ja terveysalan ja kirkon alan opintojen osaamisalueet integroituvat toisiinsa ja täydentävät toisiaan monilla tavoin. Kirkon alan asiantuntijuus rakentuu vuoropuhelussa sosiaali- ja terveysalan osaamisen kanssa.

Diakin ylemmistä tutkinnoista *Arvot, yhteisöt ja etiikka* -tutkinto sisältää laaja-alaisen diakonian teemoja. Suuri osa opiskelijoista on ollut kirkon diakonian ja kasvatuksen työntekijöitä, mutta viime vuosina koulutukseen on osallistunut myös yhä enemmän sosiaali- ja terveysaloilla työskenteleviä. Tutkinnon ammatillisissa syventävissä opinnoissa opiskelijat perehtyvät yhteisölähtöisen työn perusteisiin, hyvinvointialojen etiikkaan, uskontolukutaitoon, ihmisarvoon, ihmisoikeuksiin ja kristinuskon nykytulkintoihin. Vapaasti valittavien opintojen tarjonta toteutuu yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston teologian osaston kanssa. Ne muodostavat kokonaisuuden, joka on otsikoitu *Diakonia, kasvatus ja merkityksellinen yhteisöllisyys*. Siihen sisältyvät opintojaksot toteutetaan ristiinopiskelun periaatteella.

Diakin kirkolliset TKI-hankkeet ovat tarjonneet monille ylempää AMK-tutkintoa suorittaneille opinnäytetyöaiheen. Hankkeita ovat olleet esimerkiksi diakonian ja kasvatuksen barometritutkimukset, joita tällä hetkellä toteutetaan neljän vuoden välein. Seuraava yhteinen diakonian ja kasvatuksen barometritutkimus käynnistyy vuoden 2025 aikana. Syksyllä 2023 aloittaneet ylemmän AMK-tutkinnon opiskelijat ovat olleet mukana toteuttamassa Seurakuntien toiminnan muutos ja alueelliset kehitystrendit -pitkittäistutkimusta, Motivaatio kirkon työhön -tut-

kimusta sekä Katsomusosaamisen tarve ja asiantuntijuus kirkon toiminta-aloilla -hanketta. Nämä tutkimuksina ja kehittämishankkeina toteutuvat opinnäytetyöt muodostavat ajankohtaista kuvaa kirkon työssä tapahtuvasta muutoksesta.

Kohti laaja-alaista, uudistuvaa diakoniaa

Nopeassa muutoksessa oleva toimintaympäristö vaatii myös kirkkoa ja seurakuntia uudistamaan toimintaansa ja rakentamaan dialogia sekä seurakuntien sisällä että suhteessa muihin toimijoihin. Kirkon alan koulutuksiin kelpoistavat kaksoistutkinnot antavat hyvät valmiudet vastata muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin. Seurakunnissa kaksoistutkintoihin sisältyvää sosiaali- ja terveystalouden osaamista ei ole vielä tiedostettu eikä hyödynnetty riittävästi. (Rättyä ym., 2020.)

Kirkon alan koulutussisältöjen tarkastelu osoittaa, että kaikki koulutukset tuottavat laaja-alaiset valmiudet diakoniseen työotteeseen. Vaikka työtehtävien painotus toisessa seurakunnassa voi olla erilainen kuin toisessa, koulutuksen kautta rakentuneina keskeisinä työn lähtökohtina ovat ihmisarvon korostaminen, heikommassa asemassa olevien voimavarojen tukeminen ja yhteisöllisen vastuun vahvistaminen. Laaja-alainen koulutus tarjoaa mahdollisuuden myös diakonaa-tin toteutumiseksi.

Tietoisuutta kirkon diakonian, nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen ammatilaiten laaja-alaisesta osaamisesta tulee vahvistaa myös suhteessa yhteistyökumppaneihin esimerkiksi hyvinvointialueilla. Sote-kentällä tapahtuneiden viimeaikaisten muutosten myötä yhteistyön rakentaminen vaatii panostusta ja uutta ajattelua. Yhteiskunnan sekularisoituessa kestävä diakonian ajatus ohjaa toimimaan dialogisesti ja huomioimaan sekä yhteistyökumppaneiden erilaiset arvopohjat että diakonisessa toiminnassa kohdattujen ihmisten kulttuurin ja katsomukset. Laaja-alainen diakonia tarkoittaa myös globaalien kehityslinjojen huomioon ottamista: miten on mahdollista rakentaa hyvinvointia ekologisesti kestäväällä tavalla.

Ulospäin suuntautuvan dialogin rinnalla tarvitaan kirkon sisäistä rakentavaa dialogia siitä, mitä diakonia on ja mitä sen tulisi olla. Kirkon historia osoittaa, että diakonia elää ja muuttuu yhteiskunnan muutosten keskellä. Se on valmis uudistumaan ajankohtaisten tarpeiden mukaisesti ja etsii jatkuvasti uusia tapoja vastata ihmisten hätään ja rakentaa ja puolustaa hyvän elämän edellytyksiä. Diakonian juuret ovat kristillisen kirkon vuosituhantisessa traditiossa ja ennen kaikkea kristinuskon ydinsanomassa. Niistä ammentaen se elää ja luo toivoa nyt.

LÄHTEET

- Collins, J. N. (2009). *Diakonia: Re-interpreting the ancient sources*. Oxford University Press
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). Saatavilla 27.10.2024. <http://diak.fi>
- Lutheran World Federation.(2009). *Diaconia in Context – Transformation, Reconciliation, Empowerment*. https://lutheranworld.org/sites/default/files/2022-02/DMD-Diakonia-EN-low_0.pdf
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *Diakin strategia 2021–2030*. Saatavilla 17.10.2024 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *Amk-tutkinnot*. Saatavilla 17.10.2024 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/amk/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c). *Opinto-opas. Ammattikorkeakoulututkinto*. Saatavilla 17.10.2024 <https://opinto-opas.diak.fi/43204/fi/14613>
- Hietämäki, M. (2019). *Selvitys diakonian viran uudistusprosessin tilasta 2019*. Saatavilla 20.11.2024. <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/06/Selvitys-diakonian-viran-uudistusprosessin-tilasta-2019.pdf>
- Ketola, K., & Sohlberg, J. (2024). Suomalaisten katsomusidentiteetit, jumalausko ja hartauselämän muodot. Teoksessa H. Salomäki, K. Ketola, J. Komulainen, V-M. Salminen. & J. Sohlberg (toim.) *Kirkko epävarmuuksien ajassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2020-2023* (s. 66–98). (Suomen ev.-lut, kirkon tutkimusjulkaisuja 147). Kirkon tutkimus ja koulutus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4419>
- Kiilakoski, T. (toim.). (2024). *Katsomusaiheita: Nuorisobarometri 2023*. Valtion nuorisoneuvosto. <https://tietoanuorista.fi/julkaisut/nuorisobarometri-2023/>
- Kirkkohallitus (i.a.). *Kirkon ammattien yhteinen ydinosoaminen*. <https://kirkonydinosoaminen.fi/yhteinen-ydinosoaminen.html>
- Kirkkohallitus (2023). *Yhteinen todistus 2023*. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja. Kirkko ja toiminta 138). <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4352>
- Komulainen, J. (2022). Diakonia osana kirkon kokonaisvaltaista missiota. Teoksessa S. Huhanantti, & V. Wallenius (toim.), *Diakonia. Nyt. Näkökulmia vaikuttavaan auttamistyöhön* (s. 23–39). Kirjapaja.
- Kirkon Ulkomaanapu. (i.a.). *Mitä teemme*. Saatavilla 24.11.1024 <https://www.kirkonulkomaanapu.fi/mita-teemme/>
- Latvus, K. (2017). *Diaconia as care for the poor: Critical perspectives on the development of caritative diaconia*. Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1500>
- Launonen, P. (2004). *Nuorisonohjaajasta nuorisotyönohjaajaksi: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus ja ammattitaidon muuttuvat tulkinnat 1949-1996* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, A Tutkimuksia, 8). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Malkavaara, M. (2015). *Diakonia ja diakonivirka*. (Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja. Kirkko ja toiminta 26). Kirkkohallitus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1545>
- Malkavaara, M., & Gothóni, R. (2016). Diakin synty yksityiseksi kirkolliseksi ammattikorkeakouluksi. Teoksessa R. Gothóni & M. Malkavaara & M. Valtonen (toim.), *Muutosvoimaa – Tutkielmia Diakista ja teologiasta* (s.19-52). (Diak Puheenvuoro 3). Saatavilla <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-273-8>
- Malkavaara, M., & Zitting, H. (9.9.2024). Muuttuva, dynaaminen diakonia. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024061753377>
- Osaamiskärkien hakukuulutus 2022. Tuloste kirjoittajien hallussa.
- Piispaikokous 30.1.2024. [Pöytäkirja]. Saatavilla <https://domus.evl.fi:8443/ktwebscr/filesHOW?doctype=3&docid=2664980>

- Rättyä, L., Thitz, P. & Valtonen, M. (2020). Näköaloja diakonisen hoitotyön tulevaisuuteen. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytäntö* (s. 336–343). Saatavilla 21.11.2024 <https://www.theseus.fi/handle/10024/345797>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-a). *Tervetuloa Diakonian ja kasvatuksen päiville Tampereelle 8.-10.1.2025*. Saatavilla 30.11.2024 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/dkp25/>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-b) *Vaadittavat tutkinnot*. Saatavilla 17.10.2024 <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/vaadittavat-tutkinnot/kirkkohallituksen-paatokset-viranhaltijalta-vaadittavasta-tutkinnosta/>
- World Council of Churches. (2022). *Called to transformation – Ecumenical diakonia*. https://www.oikoumene.org/sites/default/files/2023-02/Called%20to%20Transformation%20Ecumenical%20Diakonia_webMedRes.pdf

Ville Päivänsalo, Mirva Heikkilä-Tyni ja Minna Hökkä

TERVEYDEN HENGELLINEN ULOTTUVUUS GLOBAALINA TEEMANA, PALLIATIIVISES- SA HOIDOSSA JA SAIRAAHOITAJA-DIA- KONISSAN POTILASTYÖSSÄ

Terveyden hengellisestä ulottuvuudesta on keskusteltu laajasti globaalilla tasolla, muun muassa Maailman terveysjärjestön (WHO) piirissä 1990-luvulla. 2000-luvulla aihepiiri on tullut uudella tavalla tärkeäksi myös Pohjois-Euroopassa, jossa maallistuminen, monikulttuuristuminen ja uushenkisyys ovat haastaneet aiempia tulkintoja ja herättäneet tarpeen tarkastella myös moninaista kristillistä perinnettä uudessa valossa. Miten hengellisyys olisi huomioitava nyky-Suomessa esimerkiksi diakonisojen osaamisessa ja hoitotyössä sekä palliatiivisessa hoidossa laaja-alaiseen diakoniaan liittyen?

Kokonaisvaltainen terveys monissa konteksteissa

Yksi laaja-alaisen diakonian keskeisimmistä haasteista on terveyden edistäminen niin lähellä kuin globaalisti. Lähimmäisestä välittämiseen on aina kuulunut myös lähimmäisen terveydestä välittäminen. Nykyaikainen lääketiede on avannut tähän valtavasti sellaisia välineitä, jotka eivät olleet näköpiirissä diakonian syntymisen aikaan. Toisaalta lääketiede on joissakin tilanteissa johtanut medicalisaatioon, jossa ihmisen kokonaisvaltaista terveyttä koskevat kysymykset ovat jääneet liiaksi fyysistä terveyttä koskevien kysymysten varjoon. Viime aikoina on

jälleen nähty yhä enemmän tarvetta terveyden psyykkisen ja sosiaalisen – ja myös ekologisen – ulottuvuuden ymmärtämiseen ja edistämiseen. Laaja-alaiseen diakoniaan on nivoutunut sellainen kokonaisvaltaisesti terveydestä välittäminen, johon kuuluvat kaikki edellä mainitut terveyden ulottuvuudet ja terveyden hengellinen ulottuvuus.

Puhuminen terveyden hengellisestä ulottuvuudesta ikään kuin yhtenä ulottuvuutena muiden joukossa voi olla myös harhaanjohtavaa. Saksan kristillisen lääkintälähetysseuran (*German Institute for Medical Mission* [DIFAEM]) pitkäaikainen vaikuttaja Beate Jakob (2013, s. 22–23) on kiinnittänyt huomiota kristillisiin käsitteisiin hengellisestä ulottuvuudesta eräänlaisena dynaamisena kokonaisuuden näkökulmana. Taustalla ovat paljolti olleet heprean kielen henkäystä tai tuulta (*ruach*) ja rauhaa (*shalom*) tarkoittavat sanat sekä kreikan kielen sana ’voima’ (*dynamis*) hengellisen ja koko luomakunnan uudistumisen teologian kontekstissa. Olisi siis tavallaan juuri hengelliselle näkökulmalle vierasta nähdä terveyden hengellinen ulottuvuus muusta terveydestä ja muusta ihmisyydestä erillisenä asiana. Jakobin kantaa voidaan pitää yhteensopivana sellaisen ihmisarvoajattelun kanssa, jonka mukaan ihmisarvo ei perustu esimerkiksi pelkkään järkeen tai moraalisuuteen autonomiaan. Pikemminkin ihminen nähdään arvokkaana jo luotuisuutensa perusteella, kaikkienensa: kehollisena, henkisenä, hengellisenä ja sosiaalisena dynaamisena olentona – aina myös yhteydessä luontoon – ja tällaisenaan myös järkevänä, moraalisesti autonomisena ihmisenä (ks. myös Sainio, 1987, s. 15–29).

Tässä luvussa pyrimme avaamaan terveyden hengellistä ulottuvuutta kokonaisvaltaiseen terveyteen nivoutuneena käsitteenä lähinnä kahden kysymyksen kannalta: 1) Miksi hengellinen ulottuvuus on tärkeä? 2) Miten hengellinen ulottuvuus olisi huomioitava hoitotyössä ja terveyden edistämisessä? Tarkastelemme näitä kysymyksiä erityisesti liittyen terveyden käsitettä koskeviin keskusteluihin WHO:n piirissä (Päivänsalo), terveyden edistämisen teologioihin ja käytäntöihin globaalistuvan kristinuskon historiassa (Päivänsalo), spirituaaliseen ulottuvuuteen palliatiivisessa hoidossa (Hökkä) sekä terveyden hengelliseen ulottuvuuteen diakonisojen osaamisessa ja hengellisen terveyden edistäjinä (Heikkilä-Tyni). Lopuksi palaamme kysymykseen terveydestä ja hengellisyydestä laaja-alaisen diakonian näkökulmasta.

Hengellinen ulottuvuus WHO:n terveystermiin?

World Health Organization [WHO] (1946) pitää peruskirjassaan terveyttä täydellisenä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilana (*a state of complete physical, mental and social well-being*) eikä vain sairauden tai heikkouden puuttее-

na. Määritelmää on pidetty usein ongelmallisen epädynaamisena. Kristillinen lääketieteellinen neuvosto (*Christian Medical Council, CMC*) puolestaan laati vuonna 1989 seuraavanlaisen terveyden määritelmän:

Terveys on yksilön ja yhteiskunnan dynaaminen tila sekä fyysisen, psyykkisen, hengellisen, taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila – keskinäisessä harmoniasa materiaalisen todellisuuden ja Jumalan kanssa (World Council of Churches ja DIFAEM [WCC & DIFAEM], 2010, s. 16. [suom. Päivänsalo]).

Kriitikot katsoivat tämän määritelmän sisältävän yksilöllisten terveysoikeuksien hämärtyamisen riskin. Moni näki määritelmän muutenkin liian laajana. Ainaakaan taloudellisesta hyvinvoinnista ei katsottu tarpeelliseksi puhua terveyden käsitteessä. WCC:n ja DIFAEMin työryhmä piti silti määritelmää hyödyllisenä terveyden ymmärtämiseksi laajemmissa teologisissa asiayhteyksissä. (WCC & DIFAEM, 2010, s. 17–18.)

Samaan keskusteluun liittyen vuosina 1997–1999 nousi yrityksiä uudistaa WHO:n terveyden määritelmää. Vaikka hengellistä ulottuvuutta ei lopulta lisätty järjestön peruskirjan määritelmään, Raphael Rauchin (2022) mukaan tätä ei ole tulkittava asiasisällön hylkäämiseksi. Prosessi auttoi näkemään terveyden ja hengellisyyden yhtymäkohdissa runsaasti ”vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja riskejä” (Rauch, 2022, s. 161). Perusteellista keskustelua on käyty yli kulttuurirajojen esimerkiksi dynaamisuus- ja hengellisyyssäytöksistä sekä täydellisyyden käsitteen korvaamisesta terveyden määritelmän yhteydessä (Rauch, 2022, s. 165). Hengellisyyden merkityksestä ei kuitenkaan ole saavutettu riittävää yksimielisyyttä ottaen huomioon myös ehdotettujen muutosten mahdolliset oikeudelliset ja taloudelliset seuraukset. Rauch (2022, s. 179) päättää lukunsa kiinnostavasti ehdotukseen, jossa hengellinen ulottuvuus on lisätty WHO:n terveyden määritelmään hakasuluissa.

Terveyden hengelliset ja uskonnolliset merkitykset ovat olleet verrattain niukasti esillä maallistuneessa Pohjois-Euroopassa. Muun muassa maahanmuuton myötä on täälläkin silti herännyt uutta kiinnostusta aihepiiriä kohtaan. Käytännössä yleistä määritelmää tärkeämpää on yleensä riittävä ymmärrys kulloinkin kohdattaviin uskontoihin nivoutuneista terveystieteistä. *World Religions for Health Professionals* -kirjan luvuissa esitellään niitä eri puolilta maailmaa. Kirjan johdannossa (Burse, 2017, s. 1) raportoidaan kiinnostuksen kasvusta esimerkiksi Yhdysvalloissa, missä vuoteen 2010 mennessä jo yli 90 lääketieteellistä tiedekuntaa tarjosi opintojaksoja lääketieteestä ja hengellisyydestä.

Globaalistuneen kristinuskon ymmärtäminen välttämätöntä edelleen

Terveiden hengellisten merkitysten kannalta globaalisti vaikutusvaltaisinkin uskonnollinen perinne lienee edelleen kristinuskon. Evankelistojen todistuksen mukaan Jeesus Nasaretilainen oli opettaja, profeetta ja aktiivinen parantaja. Sanan 'pelastus' (kreik. *soteria*, lat. *salus, salvatio*) tärkeänä merkitysulottuvuutena oli parantumisen. Tämä painotus säilyi itäisessä teologiassa vahvempana kuin läntisessä, jossa kysymys pelastuksesta kytkeytyi tiiviimmin syyllisyyden, rangaistuksen ja armahtamisen käsitteistöön. Silti kristillinen ajatusmaailma määritteli länsimaisiakin terveysalan katsomuksia paljolti vielä 1800-luvulla, jolloin modernin lääketieteen läpimurto tapahtui ja nykyaikaiset diakonissa- ja sairaanhoitajaliikkeet saivat alkunsa.

Länsimaiset ajattelutavat globaalistuivat kolonialismin ja lähetystyön myötä niin hyvässä kuin pahassa. Lähetystyöhön liittyi keskeisesti lääkintälähetys (*medical mission*), jota tarvittiin lähetystyöntekijöiden terveydenhuoltoon haastavissa olosuhteissa. Kyse oli kuitenkin myös halusta auttaa lääketieteen kannalta alkeellisissa oloissa asuvia ihmisiä – heimoja ja kansoja. 1900-luvun mittaan lähetysairaaloita (*mission hospitals*) siirrettiin paikallisten kirkkojen omistukseen. Lukuisissa konteksteissa Afrikasta Intiaan, Itä-Aasiaan ja Etelä-Amerikkaan ruohonjuuritason terveydenhuolto kehittyi suurelta osin kirkkojen ja kristillisten järjestöjen yhteydessä. Myös vaikkapa Saksassa ja Etelä-Euroopassa kirkollinen terveyssektori kehittyi laajaksi ja sairaalasielunhoidon tarjoaminen oli yleistä. Kun uskonnollisesti ei-tunnustuksellinen WHO perustettiin vuonna 1948, ruohonjuuritason terveystyötä toteutettiin usein edelleen varsin uskonnollisissa konteksteissa. (Päivänsalo, 2020.)

Nousevaan lääkintälähetystykseen liittyi alkuperäiskansojen hoitokäytäntöjen kritiikkiä sekä kristinuskon että modernin lääketieteen näkökulmista. Lääketieteen kannalta uskomushoitosten kritiikkiä tarvitaan toki edelleen. Kristillisen lääkintälähetystyksen piirissä alettiin kuitenkin korostaa kokonaisvaltaista terveyttä – kuten yllä esitellyssä määritelmäkeskustelussa – ja kontekstuaalisen teologian nousuun liittyvää parantavaa yhteisöllisyyttä.

Terveiden ja uskonnon kysymykset nousivat uudella tavalla globaalin huomion keskiöön, kun HIV/AIDS levisi ympäri maailmaa 1980-luvulla. Sen jälkeen oli covid-19-pandemian vuoro myllertää ajattelutapojamme terveydestä, sairaudesta ja niiden uskonnollisista ulottuvuuksista. Afrikassa kysymykset koronan hoitamisesta sekä koronarokotteista, -käytännöistä ja -politiikasta korostivat uskonnollisten johtajien tulkintaa ja vastuuta terveyskysymyksistä. (Bongmba, 2024, s.

319.) Globaalissa etelässä terveyden, sairauden ja hengellisyyden kysymykset ovat olleet vahvasti esillä muutenkin erityisesti karismaattisen kristillisyyden kasvun vuoksi.

Terveydenhoidon ja -edistämisen kannalta kristinuskon suuntauksiin voinee yleensä suhtautua kuten muihinkin uskontoihin. Ayesha Ahmad (2021, s. 293) käsittelee eteläisen Afrikan alkuperäisuskontoon sisältyvän *sangomas*-terveysneuvonnan monitasoista merkityksellisyyttä ja neuvoo terveysalan ammattilaisia näin: ”Potilaita tulee ymmärtää ja ottaa vastaan tavalla, joka on suhteessa heidän kertomuksiinsa ja maailmankuviinsa, ja siten osoittaa heille kunnioitusta, arvostusta ja myötätuntoa.”

Globaalin terveyden asiantuntijan Christoph Bennin (2024, s. 222–225) mukaan uskonnolliset organisaatiot ovat nykyisin vahvoja (*strong*) juuri globaalin terveysarkkitehtuurin alimmalla, yksilöllisiin kohtaamisiin liittyvällä tasolla. Institutionaaliselkin tasolla niiden rooli on kohtalaisen vahva (*moderate*). Sen sijaan kansallisella tasolla se on enää osittainen (*partial*) ja globaalilla tasolla heikko (*weak*). Näille ylemmille tasoille hän toivoo vahvistusta. Kuhunkin tasoon nivoutuu myös haastavia kysymyksiä uskonnosta ja terveysoikeudenmukaisuudesta. Jos lähestymistavan on tarkoitus olla lainkaan kontekstuaalinen ja dialoginen, kyse ei voi olla vain sekulaarien oikeudenmukaisuuskäsitysten yksisuuntaisesta soveltamisesta uskontoteemoihin. Lisäksi tarvitaan seikkaperäistä käytännöllistä ymmärtämistä uskontotauustaisista ja uskolähtöisistä terveys- ja oikeudenmukaisuuskäsityksistä (Päivänsalo, 2024, s. 275–276).

Henkinen ja hengellinen ulottuvuus palliatiivisessa hoidossa

Elämän rajallisuuden kannalta esimerkiksi vakavan sairauden tai kuoleman kohtaaminen ovat usein elämäntilanteita, joissa elämän moniulotteisuus konkretisoituu. Palliatiivinen hoito pyrkii auttamaan ihmisiä näissä tilanteissa. Palliatiivinen hoito on parantumattomasti sairaan kuolemaan johtavaa tai elämää uhkaavaa sairautta sairastavan potilaan hoitoa. Se on kokonaisvaltaista, jolloin huomioidaan fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja spirituaalinen ulottuvuus. Keskeinen osa palliatiivista hoitoa on läheisten huomiointi osana potilaan hoitoa. Palliatiivisen hoidon tavoitteina ovat kärsimyksen ennaltaehkäisy ja lievittäminen sekä potilaan ja hänen läheistensä elämänlaadun vaaliminen (WHO, 2020). Saattohoito on osa palliatiivista hoitoa, sen viimeinen vaihe. Saattohoito ajoittuu elämän viimeisten päivien ja viikkojen ajalle (Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen palliatiivisen lääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä, 2019). Nykymuotoisen palliatiivisen hoidon äitinä on pidetty Cicely Saundersia. Hänen

vaikutuksestaan spirituaalisuuden on nähty olevan yksi hoidon ulottuvuuksista fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden rinnalla. (Vanderpool, 2015.)

Kansainvälisessä kontekstissa palliatiivisen hoidon yhteydessä käytetään spiritualiteetin käsitettä. Euroopan palliatiivisen hoidon yhdistyksen mukaan spiritualiteetti sisältää ihmisen arvoihin, uskontoon ja eksistentiaaliin kysymyksiin liittyviä ulottuvuuksia. Spirituaalisuus nähdään ihmiselämän dynaamisena ulottuvuutena, joka liittyy tapaan, jolla ihmiset (yksilö ja yhteisö) kokevat, ilmaisevat ja/tai etsivät merkitystä, tarkoitusta ja transsendenssiä, sekä tapaan, jolla he ovat yhteydessä hetkeen, itseensä, toisiin ihmisiin, luontoon, merkittävään ja/tai pyhään. (Nolan, 2011.)

Suomessa spiritualiteetin käsite on käännetty usealla eri tavalla. Käypä hoito -suosituksessa spiritualiteettiin viitataan eksistentiaalisuuden käsitteellä (Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen palliatiivisen lääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä, 2019). Suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa suositaan käsitteitä ”henkinen” ja ”hengellinen”, kun viitataan spirituaalisuuteen (Karvinen, 2009; Sipola, 2022). Hoitotieteessä yhdysvaltalainen sairaanhoitaja ja hoitotyön kehittäjä Virginia Hendersson (1897–1996) oli oletettavasti ensimmäinen, joka puhui eksplisiittisesti potilaan hengellisistä tarpeista. Hän loi potilaan hoitoa koskevan teorian, jossa keskeistä oli potilaan hengellisten tarpeiden tunnistaminen ja niistä huolehtiminen (Toiviainen, 2024, s. 37).

Palliatiivinen hoito sinällään pitää sisällään kuoleman ulottuvuuden. Sekä potilasta että läheisiä tuetaan ja valmistellaan siihen, että terveydestä siirrytään kohti vääjämätöntä kuolemaa. Siitä huolimatta terveyden näkökulma kulkee aina mukana myös palliatiivisessa hoidossa. Palliatiivinen hoito ei ole kuolemista vaan ennen kaikkea elämää. Siinä autetaan ja tuetaan potilasta elämään mahdollisimman hyvin merkityksellistä elämää loppuun saakka. Kuolema nähdään luonnollisena osana elämää. Keskeistä on myös tukea potilaan läheisiä elämän jatkamisessa. Potilaan ja läheisten tuen ja laadukkaan hoidon toteuttamisen näkökulmasta tarvitaan moniammatillista tiimiä, jossa myös henkisen ja hengellisen tuen ja kohtaamisen osaajilla on keskeinen rooli.

Terveyden hengellinen ulottuvuus sairaanhoitaja-diakonissan potilastyössä

Sairaanhoitaja-diakonissoilla on keskeinen rooli kokonaisvaltaisen terveyden edistäjänä. Tämä sisältää myös terveyden hengellisen ulottuvuuden huomioimisen (Rättyä & Kotisalo, 2014). Vaikka potilaan hengellisiin tarpeisiin vastaamisen tulisi olla jokaisen hoitohenkilökuntaan kuuluvan ammattitaitoa, osaamista

syvennetään ja laajennetaan erityisesti diakonissojen koulutuksessa (Valtonen, 2024, s. 15).

Sairaanhoitaja-diakonissojen koulutus ja rooli ovat vaikuttaneet laajasti terveydenhuollon kehitykseen aina diakonissalaitosten perustamisesta lähtien. Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) tarjoaa sairaanhoitaja-diakonissakoulutusta, joka yhdistää sairaanhoidon ammatillisen koulutuksen ja diakonian erityisosaamisen. Koulutus tarjoaa laajaa sairaanhoidon osaamista (YleSHarviointi, 2020), joka vastaa Euroopan unionin (EU) direktiivien (Euroopan komissio 2005, 2013) ja laillistettuja ammattilaisia koskevan lainsäädännön asettamia vaatimuksia (A 564/1994; L 559/1994; L 597/2022; L 720/2023; L 1200/2007). Koulutus täyttää myös Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian virkaan vaadittavan pätevyuden (Kirkkohallitus, 2020). Tämä 240 opintopisteen arviolta neljässä vuodessa opiskeltava kaksoispätevyys antaa laajan mahdollisuuden työskennellä sekä sairaaloissa, hoitolaitoksissa että seurakunnissa. Diakonissakoulutusta löytyy muualtakin maailmasta. Tosin diakonian perusajatus vaihtelee kirkkokunnittain, eivätkä koulutuksetkaan siten ole ihan vertailtavissa.

Sairaanhoitaja-diakonissan koulutuksesta valmistuneen tutkintonimike on ”sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö”. Suoraa kansainvälistä vastinetta diakonisen hoitotyön (*Diaconal Nursing*) käsitteelle ei ole, mutta lähinnä samankaltaisia ovat *Faith Community Nursing* ja *Parish Nursing* (Rättyä, 2020, s. 77). Diakonian lähtökohta on kristillisessä ihmiskäsityksessä. Diakoninen hoitotyö rakentuu hoitotieteen ja teologian teoreettiselle perustalle hyödyntäen muun muassa yhteiskunta- ja kasvatustieteitä. Diakoninen hoitotyö on professio, joka opitaan koulutuksessa. (Myllylä, 2004.) Opintojen aikana hoitotyön asiantuntijuus ja diakoniatyön asiantuntijuus rakentuvat lomittain.

Diakonissojen tekemä terveyden edistämistyö on sekä voimavaralähtöistä että ongelmia ja sairauksia ehkäisevää toimintaa (Rättyä & Kotisalo, 2020). Diakonissoilla on erityistä osaamista hengellisen terveyden edistämiseen sekä spirituaalisten ja eksistentiaalisten kysymysten kohtaamiseen. Käytännössä osaaminen näkyy kykyinä kohdata hengellistä hätää, eksistentiaalista ahdistusta, kärsimystä, yksinäisyyttä ja kuoleman pelkoa. Näitä kysymyksiä kohdataan erityisesti palliatiivisen hoidon ja saattohoidon tilanteissa (Rättyä ym., 2020). Hengellisyyden huomioiminen on tärkeää, koska sillä on selvä yhteys terveyteen ja potilaan elämänlaatuun (ks. Balboni ym., 2022, s. 184–197; Goyarrola ym., 2024; Sipola, 2022; Toiviainen, 2024).

Sairaanhoitaja-diakonissan toteuttamaa hengellisen terveyden edistämistä ja hengellistä hoitoa ohjaavat eettiset, juridiset ja ammatilliset ohjeet. Ne korostavat

potilaan oikeuksia. Yhdistyneiden kansakuntien (Ihmisoikeusliitto, i.a., 18. artikla) mukaan kaikilla henkilöillä tulee olla ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapaus. EU:n perusoikeuksissa (EU, 2012, 21. artikla) kielletään muun muassa uskontoon tai vakaumukseen liittyvä syrjintä. EU näin ollen kunnioittaa kulttuurista ja uskonnollista monimuotoisuutta (EU, 2012, 22. artikla).

Myös Suomen perustuslain (L 731/1999 11. §) mukaan jokaisella on uskonnon ja omantunnon vapaus. Siihen sisältyvät niin sanottu positiivinen uskonnonvapaus, joka tarkoittaa oikeutta tunnustaa ja harjoittaa uskontoa ja ilmaista vakaumuksensa, sekä niin sanottu negatiivinen uskonnonvapaus, jonka mukaan kukaan ei ole velvollinen eikä ketään saa pakottaa osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen. Uskonnonvapauslain (L 453/2003) tarkoituksena on turvata perustuslaissa säädetyn uskonnonvapauden toteutuminen. Kaikkien ihmisten samanarvoisuutta ja uskonnon vuoksi tapahtuvan syrjinnän kieltämistä korostaa myös Yhdenvertaisuuslaki (L1325/2014).

Lisäksi laki potilaan asemasta ja oikeuksista (L 785/1992) velvoittaa hoitohenkilökuntaa kunnioittamaan potilaan vakaumusta ja uskonnollista näkemystä. Myös sairaanhoitajan eettisissä ohjeissa (Suomen Sairaanhoitajat, 2020) itsemääräämisoikeus on keskeinen. Se korostaa potilaan arvomaailman ja uskonnollisten näkemysten kunnioittamista. Hoitajan on edistettävä potilaan hyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja huomioitava potilaan arvot ja elämäntapomus. Myös diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet (Diakoniatyöntekijöiden liitto & Diak, 2016) sisältävät samoja velvoitteita.

Monikulttuuristuva yhteiskuntamme edellyttää hoitajalta kulttuurillista ja spirituaalista herkkyyttä (*spiritual sensitivity*). Hoitohenkilökunnan tulee olla entistä tietoisempaa potilaiden tai asiakkaiden erilaisista kulttuureista ja spirituaalisista taustoista sekä huomioida ne hoitoprosessissa. Edellä mainittujen lakien ja eettisten ohjeiden mukaan potilaan uskon ja vakaumuksen kunnioittaminen hoitotyössä on siis välttämätöntä. Tällöin hoito on eettisesti ja ammatillisesti korkeatasoista.

Tällä hetkellä ollaan parhaillaan tekemässä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevaa lainsäädännön kokonaisuudistusta (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024). Sen tavoitteena on muun muassa mahdollistaa ammattihenkilöiden keskittyminen koulutustaan ja osaamistaan vastaaviin tehtäviin. On esitetty, että lainsäädäntöuudistuksen myötä ammattihenkilöiden erityispätevyudet tulisi saada näkyviksi ammattihenkilörekisteriin. Tämä olisi erittäin toivottavaa sairaanhoitaja-diakonissojen kannalta. Kun ammattirekisterissä olisi näkyvillä erityispätevyys, diakonissojen laaja-alaista osaamista osattaisiin hyö-

dyntää entistä paremmin hoitotyön monialaisissa konteksteissa, myös spirituaalisen tuen antamisessa.

Tuoreelle diakonisen hoitotyön tutkimustiedolle on vahva tarve sekä kansallisesti että kansainvälisesti ajateltuna. Tutkimus antaa mahdollisuuden vertailla diakonissojen osaamista ja roolia moniammatillisissa hoitoyhteisöissä muissa maissa toimiviin vastaavan alan asiantuntijoihin (*Faith Community Nurse, Parish Nurse* jne.) (ks. Paterson, 2021). Tutkimuksen kautta voidaan vaikuttaa tietoisuuden lisäämiseen sairaanhoitaja-diakonissojen ja diakonisen hoitotyön osaamisesta. (Pyykkö, 2022, s. 75–79; Rättyä ym., 2020, s. 336–338; Turunen & Ervelius, 2020, s. 242–244.)

Sairaanhoitaja-diakonissojen diakonisen hoitotyön laaja-alaisen osaamisen näkyvyyteen kliinisessä hoitotyössä tähtää Mirva Heikkilä-Tynin tekeillä oleva väitöskirja. Yhtenä näkökulmana Heikkilä-Tynin tutkimuksessa on uudenlaisten yhteistyömallien rakentuminen terveydenhuollon ja seurakunnan välillä. Maassamme on pitkä ja tunnistettu traditio Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palkkaamien sairaalapappien läsnäolosta sairaaloissa. Tutkimuksessa kysytään, olisiko vihdoin aika myös sairaaladiakonissalle, sillä *sairaanhoitaja (AMK), diakoninen hoitotyö* -tutkimus antaa laaja-alaisen pohjan ja näkökulman toimia sairaalassa koko hoitoyhteisön parhaaksi. Vaikka diakoninen hoitotyö ei ole yhtä kuin spirituaalinen hoito (Myllylä, 2004), sairaaladiakonissan tehtävä antaisi paremmat mahdollisuudet ja tilan koko ihmisen, myös hänen spirituaalisten tarpeidensa, huomioimiseen.

Mikko Malkavaara (2020, s. 332) toteaa, että diakonisen hoitotyön haasteet liittyvät myös diakonian viran kehitykseen kirkossa. Tällä hetkellä diakonian virka kohdentuu Suomessa evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Diakonian vihkimysviran piiriin voidaan hyvin lukea myös yhteiskunnan eri sektoreilla tapahtuva diakoninen toiminta. Tätä ajatusta tukee piispojen suositus (Piispainkokouksen suositus, 2023), jossa todetaan:

Diakonian virkaan voidaan vihkiä myös henkilö, jolla on diakoniaan liittyviä tehtäviä (KJ 3:24 §) palvelussuhteessa kristilliseen järjestöön, valtioon, kuntaan, säätiöön, yksityiseen järjestöön tai muuhun yhteisöön. Viimeksi mainituissa tapauksissa yhteys seurakuntaan tulee varmistaa sopimalla erikseen siitä, miten henkilö hoitaa diakonisia tehtäviä suhteessa seurakunnan tehtävään. Määritelmässä on väljyyttä, sillä se ei rajaa tiukasti työsuhdetta ja tehtäviä, joihin vihkimys annetaan.

Tämä mahdollistaa sairaanhoitaja-diakonissojen kliinisessä hoitotyössä toteuttaman henkisen ja hengellisen hädän hoitamisen diakonian virassa. Kirkkohallitus on jo aiemmin (2018) julkaisemassaan uskontojen, lähinnä kristillisten kirkkojen, lähetystyön tuntemusta ja osaamista tarkastelevassa raportissaan todennut, että seurakunta on siellä, missä on sen jäseniä tai ylipäänsä ihmisiä: sairaaloissa, kouluissa ja työpaikoilla (Rättyä ym., 2020, s. 337).

Terveys ja laaja-alainen diakonia

Terveyteen, sairauteen ja kuolemaan liittyy eittämättä ihmisen kokonaisvaltaisuus. Niiden eri ulottuvuudet kietoutuvat yhteen osiaan suuremmaksi kokonaisuudeksi, jossa ne kaikki kuuluvat yksilön ja yhteisön elämään. Laaja-alainen diakonia sisältää osaamista, jonka avulla voidaan auttaa ihmistä terveempään elämään ja myös kohtaamaan sairaus ja kuolema.

Vaikka 1900-luvulla ajateltiin, että uskonnon ja laajemmin spiritualiteetin merkitys ihmisten elämässä ja yhteiskunnallisena ilmiönä vähenee, näin ei ole käynyt. Kollektiivinen uskonnollisuus ja uskonnolliset instituutiot ovat menettäneet merkitystään, mutta samalla hengellisyydestä on tullut yksilöllisempää. Nykypäivänä ihmiset poimivat hengellisiä elementtejä eri uskonnoista ja elämänkatsomuksista rakentaen siten omaa yksilöllistä spiritualiteettiaan (Toiviainen, 2024).

Tuore, laaja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toteuttama nelivuotiskertomus (Salomäki ym., 2024) todentaa samaa. Sen mukaan joka toinen suomalainen uskoo, että elämää johtaa jokin korkeampi voima, joka ei kuitenkaan vastaa kristinuskon Jumalaa. Suomalainen hengellisyys on muuttumassa entistä moninaisemmaksi. Uskonnollisuus on muuttumassa vähemmistöidentiteetiksi, ja uskonnottomuus on yleistymässä erityisesti nuorempien ikäryhmien sosiaalisena identiteettinä. Uskonnollinen ja henkinen etsintä suuntautuu eri uushenkisyyden muotoihin, kuten buddhalaisuuteen, karismaattisuuteen, pakanuuteen ja itsehoitomenetelmiin, perinteisen kristinuskon sijaan.

Laaja-alaisen diakonian ja sairaanhoitaja-diakonissojen työn ja osaamisen näkökulmasta tämä tarkoittaa, että hoitotyössä on entistä paremmin huomioitava laaja kirjo katsomusten ja hengellisyyden muotoja. Yhteiskunta on yhä monikatsomuksellisempi, eikä pelkästään maahanmuuton myötä. Diakonissan osaamisessa keskeistä on sekä uskonnollisten että ei-uskonnollisten hengellisyyden ilmenemismuotojen tunnistaminen, kunnioittaminen ja tukeminen.

Hoitoprosessissa hoitosuunnitelmasta alkaen on huomioitava potilaan kulttuurinen ja uskonnollinen tausta ja mahdollistettava hengellinen ja henkinen tuki

potilaan vakaumuksen mukaisesti. Näin tulisi olla riippumatta siitä, onko itse si-
toutunut samaan vakaumukseen kuin potilas tai onko millään tavoin uskonnol-
linen. Raili Gothóni (2020, s. 151–152) toteaa: ”Vaikka itsellä on jano, en tyrkytä
vettä toiselle, joka ei siitä välitä. Jos toinen ihminen pyytää vettä, tuon sitä hänel-
le, vaikka en itse niin siitä piittäisikaan.” Hengellisyyden moninaistuminen ko-
rosta omien lähtökohtien reflektointia, tietoa eri katsomuksista ja hengellisistä
tavoista sekä herkkyyttä, empatiaa ja valmiutta kohdata potilaita heidän omista
lähtökohdistaan käsin.

LÄHTEET

- Ahmad, A. (2021). Sangomas, Somatization, and Sharedness. Teoksessa V. Päivänsalo, A. Ahmad, G. Zachariah, & M. Stenlund (toim.), *Faith-Based Health Justice: Transforming Agendas of Faith Communities* (s. 281–295). Fortress Press.
- A 564/1994. Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/564. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940564>
- Balboni, T. A., VanderWeele, T. J., Doan-Soares, S. D., Long, K. N. G., Ferrell, B. R., Fitchett, G., Koenig, H. G., Bain, P. A., Puchalski, C., Steinhauer, K. E., Sulmasy, D. P., & Koh, H. K. (2022). Spirituality in Serious Illness and Health. *JAMA*, 328(2), 184–197. <https://doi.org/10.1001/jama.2022.11086>
- Benn, C. (2024). Global Health and Religion. Teoksessa J. R. Cochrane, G. R. Gunderson, & T. Cutts (toim.), *Handbook on Religion and Health: Pathways for a Turbulent Future* (s. 211–227). Edgar Elgar Publishing.
- Bongmba, E. K. (2024). Lifting the Veil I – Reflecting on Covid-19 in Africa. Teoksessa J. R. Cochrane, G. R. Gunderson, & T. Cutts (toim.), *Handbook on Religion and Health: Pathways for a Turbulent Future* (s. 309–321). Edgar Elgar Publishing.
- Bursey, E. J. (2017). Introduction. Teoksessa S. Sorajjakool, M. F. Carr, & E. J. Bursley (toim.), *World Religions for Health Care Professionals* (2nd edition) (s. 1–14). Routledge.
- Diakoniatyöntekijöiden liitto & Diakonia-ammattikorkeakoulu. (2016). *Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet*. Saatavilla 30.11.2024 https://www.dtl.fi/media/dtl_eettisetohjeet_2016.pdf
- Euroopan komissio. (2005). Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY ammattipäte-
vyyden tunnustamisesta. <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>
- Euroopan komissio. (2013). Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/55/EU ammatti-
pätevyyden tunnustamisesta annetun direktiivin 2005/36/EY ja hallinnollisesta yhteistyöstä
sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-
asetus) muuttamisesta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0055&from=f>
- Euroopan unioni. (2012). *Euroopan unionin perusoikeuskirja*. http://data.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj
- Gothóni, R. (2020). Kuuntelijan käsikirja. PS-kustannus.
- Goyarrola, R., Sipola, V., & Pöyhä, R. Spirituaalinen hyvinvointi ja kärsimys palliatiivisessa hoidossa. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, 140(15), 1241–1246.
- Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, 10.12.1948. https://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2016/05/YK_Ihmisoikeuksien-julistus.pdf
- Jakob, B. (2013). Mission as Transformation and a Theology of Transformation. Teoksessa B. Jakob,

- & B. Ugeux (toim.), *Taking Part in God's Mission in the World: The Christian Ministry of Healing and Reconciliation* (s. 13–30). The German Institute for Medical Mission (DIFAEM).
- Karvinen, I. (2009). *Henkinen ja hengellinen terveys. Etnografinen tutkimus Kendun sairaalan henkilökunnan ja potilaiden sekä Kendu Bayn kylän asukkaiden henkisen ja hengellisen terveyden käsityksistä* [Väitöskirja, Kuopion yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-27-1208-3>
- Kirkkohallitus. (2018). *Kaikkialta kaikkialle – kirkon missio nyt. Missiologian tuntemus ja osaamisen kirkon työssä*. Saatavilla 30.11.2024 <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1486/viewmode=infoview>
- Kirkkohallitus. (2020). *Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus*. <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/kirkon-tyontekijan-ydinosaaminen/ydinosaamiskuvaukset-pdf-muodossa>.
- Koenig, H. G., & Shohaib, S. A. (2014). *Health and Well-Being in Islamic Societies: Background, Research, and Applications*. Springer.
- Kotisalo, H. & Rättyä, L. (2014). *Diakonissat terveyden edistäjinä. Raportti tutkimus- ja kehittämishankkeesta (1.3.2011 – 28.2.2014) Terve sielu terveessä ruumiissa – diakonissat terveyden edistämisen toimijoina*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B. Raportteja 58). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-220-2>
- L 453/2003. Uskonnonvapauslaki 6.6.2003/453. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030453>
- L 559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- L 597/2022. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain muuttamisesta 8.7.2022/597. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20220596>
- L 720/2023. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 16 § muuttamisesta. 14.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230720>
- L 731/1999. Peruslaki 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- L 785/1992. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- L 1200/2007. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain muuttamisesta 7.12.2007/1200. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20071200>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki 31.12.2014/1325. <https://finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/2014/1325/ajantasa/2024-12-19/fin>
- Malkavaara, M. (2020). Diakoninen hoitotyö ja diakonian virka. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytännöt* (s. 318–325). (Diak Opetus 6). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-367-4>
- Myllylä, M. (2004). *Diakonisen hoitotyön mallin rakentaminen* [Väitöskirja, Oulun yliopisto]. <http://urn.fi/urn:isbn:9514273567>
- Nolan, S.; Saltmarsh, P., & Leget, C. (2011). Spiritual care in palliative care: Working towards an EAPC Task Force. *Eur. J. Palliat. Care*, 18, 86–89.
- Paterson, C. C. (2021). What Are the Perceptions and Experiences of Care Delivery Among Faith Community Nurses? A Systematic Review. *Seminars in Oncology Nursing*, 37, (5).
- Pyykkö, R. (2022). Vahva puheenvuoro ammatillisesta diakoniatyöstä [Kirja-arvostelu teoksesta P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytännöt*]. *Diakonian tutkimus*, (1). <https://doi.org/10.37448/dt.112978>
- Päivänsalo, V. (2020). *Justice with Health: Faith in Support of Progress across Contexts*. (Acta Universitatis Upsaliensis. Uppsala Studies in Social Ethics 49). Uppsala. <https://urn:nbn:se:uu:diva-411572>
- Päivänsalo, V. (2024). Faith-Based Health Justice: What Are the Options? Teoksessa J. R. Cochrane, G. R. Gunderson, & T. Cutts (Toim.), *Handbook on Religion and Health: Pathways for a Turbulent Future* (s. 264–278). Edgar Elgar Publishing.
- Rauch, R. (2022). Attempts to Reform the WHO Definition of Health (1997–1999). Teoksessa S. Peng-

- Keller, F. Winiger, & R. Rauch (Toim.), *The Spirit of Global Health: The World Health Organization and the "Spiritual Dimension" of Health, 1946–2021* (s. 161–181). Oxford University Press.
- Rättyä, L. (2020). Diakonisen hoitotyön periaatteet ja sisältö. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä, & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytännöt* (s. 72–88). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-367-4>
- Rättyä, L., & Kotisalo, H. (2020). Diakonissat terveyden ja hyvinvoinnin edistäjinä. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä, L., & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytännöt* (s. 145–160). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-367-4>
- Rättyä, L., Thitz, P., & Valtonen, M. (2020). Näköaloja diakonisen hoitotyön tulevaisuuteen. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä, & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytännöt* (s. 336–342). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-367-4>
- Suomen Sairaanhoidajat. (2021). *Sairaanhoidajan eettiset ohjeet*. Saatavilla 30.11.2024 <https://sairaanhoidajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>
- Sainio, A. (1987). *Ehjä ihminen. Sielunhoidon perusteet*. Kirjapaja.
- Salomäki, H., Ketola, K., Komulainen, J., Salminen, V.-M., & Sohlberg, J. (2024). *Kirkko epävarmuuksien ajassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2020-2023*. (Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja, 147). <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4419>
- Sipola, V. (2022). *Sairaalapapin asiantuntijuus sairaalasielunhoitotyössä Sairaalapapin, hoitotyöntekijän ja potilaan näkökulma* (Väitöskirja. Tampereen yliopisto). (Tampereen yliopiston väitöskirjat 709). Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2661-6>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2024). *Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevan lainsäädännön uudistus*. Saatavilla 30.11.2024 <https://stm.fi/ammattihenkilöitä-koskevan-lainsaadannon-uudistus>
- Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen palliatiivisen lääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä (4.10. 2019). *Palliatiivinen hoito ja saattohoito. Käypä hoito -suositus*. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Saatavilla 30.11.2024 <https://www.kaypahoito.fi/hoi50063>
- Toiviainen, S. (2024). *Spiritual care – huolenpitoa sielusta. Eckhard Frick SJ spiritualiteettiorientoituneen hoidon kehittäjänä*. (Diak Tutkimus 6). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-437-4>
- Turunen, E., & Ervelius, T. (2020). *Diakonissa kriittisesti sairaan potilaan hoitotyössä*. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä, & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytännöt* (s. 235–245). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-367-4>
- Valtonen, M. (2024). Henkinen ja hengellinen tukeminen osana kokonaisvaltaista hoitoa. Teoksessa S. Toiviainen, *Spiritual care – huolenpitoa sielusta. Eckhard Frick SJ spiritualiteettiorientoituneen hoidon kehittäjänä* (s. 14–16). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-437-4>
- Vanderpool, H. Y. (2015). *Palliative Care. The 400-year quest for a good death*. McFarland.
- World Council of Churches ja German Institute for Medical Mission. (2010). *Witnessing to Christ Today: Promoting Health and Wholeness for All*. DIFAEM, German Institute for Medical Mission <http://hdl.handle.net/20.500.12424/188855>
- World Health Organization. (1946). Constitution of the World Health Organization. 19.6.–22.7.1946, astui voimaan 7.4.1948. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>
- World Health Organization. (5.8.2020). *Palliative care*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/palliative-care>.
- YleSHarviointi. (7.1.2020). *Osaamisvaatimusten muutokset kommenttien perusteella*. <https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2020/01/07/osaamisvaatimusten-muutokset-kommenttien-perusteella/>

VAIKUTTAVA MONINAISUUSOSAAMINEN

Tavoitteena on lisätä osallisuutta ja purkaa syrjiviä rakenteita moninaisuuden tutkimuksen, koulutuksen ja yhteiskehittämisen keinoin sekä tunnistaa ja vahvistaa diakilaista moninaisuuden asiantuntijuutta.

Pia Sahonen ja Anu Halonen

MONINAISUUSOSAAMISEN KEHITTÄMINEN KORKEAKOULUTUKSESSA JA TKI-TOIMINNASSA

Moninaisuusosaamisen kehittämistyöllä Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak) halutaan tunnistaa ja purkaa syrjiviä rakenteita, edistää yhdenvertaisuutta ja lisätä organisaation asiantuntijuuden tunnettuutta. Artikkelissa kuvataan henkilöstökyselyn tuloksia siitä, miten moninaisuusosaamista tulisi vahvistaa ja opiskelijat osallistaa yhteiskehittämiseen. Lisäksi tarkastellaan henkilöstön näkemyksiä tärkeistä tutkimusaiheista ja verkostotyön vahvistamisesta.

Moninaisuusosaamisen lähtökohtia ammattikorkeakoulussa

Moninaisuusosaamisella on keskeinen merkitys sosiaali-, terveys- ja tulkkausalan tutkintokoulutuksessa. Diakissa on tutkittu ja kehitetty moninaisuuden ilmiöitä yli kahden vuosikymmenen ajan. Tutkimusteemoina ovat olleet muun muassa maahanmuuttajien ammattikorkeakouluopintoihin orientoivat opinnot, maahanmuuttajien työllistymisen kysymykset sosiaali- ja terveysalalla, Suomen Punaisen Ristin maahanmuuttajien ystävävälityksen ja neuvonnan kehittäminen, esteettömyys ja mobiilitulkkaus sekä viittomakielen tulkkauksen ammattikuva (Hursti, 2002; Hynynen ym., 2003; Karhia, 2005; Piirainen ym., 2007; Voima, 2005).

Tämä artikkeli on osa Diakin vaikuttavan moninaisuusosaamisen osaamiskärjen kehittämistyötä. Aikaisemmin ilmestyneessä artikkelissa tarkasteltiin Diakin henkilöstön tulkintoja moninaisuudesta ja moninaisuusosaamisesta, moninaisuus-

den huomioimista koulutuksen sisällöissä ja henkilöstön moninaisuusosaamisen kehittämistä (Sahonen & Halonen, 2024). Tässä artikkelissa laajennetaan henkilöstön moninaisuusosaamisen kehittämisen tarkastelua ammattikorkeakoulussa, tartutaan tulevaisuuden moninaisuusosaamisen kehittämistyössä huomioitaviin teemoihin ja tapoihin sekä jäsenetään henkilöstön näkemyksiä keskeisistä tutkimusaiheista. Lisäksi käsitellään henkilöstön esiin tuomia yhteistyökumppaneita ja foorumeja, joita voidaan hyödyntää kehittämistyössä, sekä esitellään keinoja, joilla opiskelijoita osallistetaan yhteiskehittämiseen.

Diakin henkilöstökyselyssä (26.9.2023) selvitettiin, miten henkilöstö ymmärtää ja jäsentää moninaisuuden kuuluvia ilmiöitä, missä tilanteessa moninaisuustyössä tällä hetkellä ollaan ja miten moninaisuustyötä ja -osaamista tulisi henkilöstön mielestä kehittää. Kyselyyn vastasi 25 henkilöä kaikilta tulos- ja palvelualueilta. Toinen tässä artikkelissa käytetty aineisto syntyi kahdessa työpajassa Howspace-työtilan chat-vastauksista. Ensimmäiseen työpajaan (16.11.2023) kutsuttiin moninaisuusilmiöiden parissa työskentelevää henkilöstöä. Toinen työpaja toteutettiin Diakin koko henkilöstön kehittämispäivässä (20.3.2024). Työpajoissa haluttiin kyselyn teemojen lisäksi selvittää, miten opiskelijat osallistetaan yhteiskehittämiseen ja miten hankkeiden tulokset saadaan tehokkaammin käyttöön.

Moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Moninaisuudella voidaan tarkoittaa erilaisissa yhteiskunnallisissa yhteyksissä ihmisten ominaisuuksia, rooleja ja kuulumista erilaisiin ryhmiin, jotka voivat liittyä muun muassa sukupuoleen, seksuaalisuuteen, vammaisuuteen, uskontoon, kieleen ja etniseen tai kansalliseen taustaan. Moninaisuuden huomioiminen on ihmisen identiteettiin kuuluvien erojen kunnioittamista turvallisessa ilmapiirissä ja osallisuusmahdollisuuksia ilman pelkoa syrjinnästä. (Karelia-ammattikorkeakoulu, i.a.; Kulttuuria kaikille, i.a.; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos [THL], i.a.-a.)

Moninaisuuden huomioimisella voidaan edistää yhdenvertaisuuden toteutumista. Sosiaali- ja terveystieteiden näkökulmasta yhdenvertaisuutta voidaan tarkastella ihmisen identiteettiin liittyvien erojen lisäksi esimerkiksi asuinpaikan perusteella. Yhdenvertaisuuden edistäminen on syrjinnän ehkäisyä, kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden turvaamista ja syrjinnästä johtuvan eriarvoisuuden poistamista yhteiskunnasta. Se on muun muassa epäkunnioittavan kohtelun ja vihapuheen ehkäisyä. Palveluorganisaatioissa yhdenvertaisuutta edistetään puuttamalla palveluiden ulkopuolelle jättämiseen sekä puutteelliseen neuvontaan ja ohjaukseen. (Vrt. Opetushallitus, i.a.; THL, i.a.-a, i.a.-b; Yhdenvertaisuus.fi, i.a.-a; Yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi, i.a.) Moninaisuuden huomioimista ja syr-

Jimättömyyden aktiivista edistämistä tarvitaan kaikkialla yhteiskunnassa: koulutuksessa, työelämässä, sosiaali-, terveys- ja tulkkauspalveluissa sekä kolmannen sektorin palveluissa (esim. Artemjeff & Sheikh, 2023; Katisko ym., 2022; Kosunen, 2021; Siukola ym., 2024; Sivunen, 2023).

Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää ihmisten moninaisuuteen ja identiteettieroihin liittyvän tiedon ja oman ymmärryksen lisäämistä, oppimista, tilan antamista ja kuuntelua sekä aktiivista toimintaa syrjivien käytäntöjen ja rakenteiden muuttamiseksi. Esimerkiksi antirasismi on aktiivista toimintaa kaikkia rasismin muotoja vastaan, epäasialliseen käytökseen ja syrjintään puuttumista sekä yhdenvertaisuuden edistämistä yhteiskunnassa. (Vrt. Yhdenvertaisuus.fi, i.a-b.) Intersektionaalisuuden käsitteen avulla voidaan tarkastella monien risteävien tekijöiden samanaikaisia vaikutuksia yksilöön, tekijöiden vaikutuksia toisiinsa ja yksilön asemoitumista yhteiskunnallisissa valtasuhteissa (Kotoutumisen sanasto, 2021, s. 42; THL, i.a.-c).

Henkilöstön näkemykset moninaisuusosaamisesta ja sen kehittamisestä

Henkilöstökyselyn vastaajat jäsensivät moninaisuusosaamisen liittyvän yhdenvertaisuuden edistämiseen. Moninaisuusosaamiseen katsottiin sisältyvän keskeisesti erilaisten syrjityssä asemassa olevien ihmisryhmien yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden aktiivinen edistäminen. Asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden tunnistaminen ja huomioiminen vuorovaikutuksessa, palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa syrjimättömyysperiaatteiden mukaan katsottiin tärkeiksi. Moninaisuusosaamiseen nähtiin sisältyvän myös kyky kyseenalaistaa omia ennakkoluulojaan ja asenteitaan sekä ymmärtää ihmisten erilaisia kokemuksia, arvoja ja elämäntilanteita. Lisäksi osaksi moninaisuusosaamista jäsennettiin dialogi-, kommunikaatio-, kohtaamis- ja vuorovaikutusosaamisen taidot. (Sahonen & Halonen, 2024.)

Henkilöstökyselyn vastaajien mukaan moninaisuus liittyi omassa työssä moninaisuuteen opiskelijaryhmissä, moninaisuuden huomioivaan ohjaukseen ja opintojaksojen sisältöihin. Moninaisuus linkittyi myös yhteistyökumppaneihin ja hanketyössä esimerkiksi vähemmistöihin kuuluvien osallistujien ohjaamiseen eteenpäin koulutus- ja työllisyyspoluilla. Vastaajien työssä moninaisuuden huomioiminen tuli esiin myös viestinnässä, henkilöstösuunnittelussa ja suhtautumisessa kollegoihin työyhteisössä.

Kyselyvastaajien mukaan moninaisuusosaamisen kehittämiseen tulisi kutsua mukaan Diakin omistajia, hallitus, johto, koko henkilöstö ja sidosryhmiä. Katsot-

tiin, että kehittämistyössä olisi tärkeää kuulla eri taustoista tulevia opiskelijoita, henkilöstön jäseniä ja ulkopuolisia asiantuntijoita esimerkiksi järjestöistä. (Sahonen & Halonen, 2024.)

Vastauksissa henkilöstön nähtiin tarvitsevan moninaisuusosaamisen yhteistä ymmärrystä, koulutusta ja dialogista kehittämistä. Omia arvoja pohtimaan kannustavat, refleктоivat tehtävät, pienryhmätyöskentely ja vertaisoppiminen nähtiin keinoina tehokkaaseen oppimiseen. Moninaisuudesta ja sen edistämisestä toivottiin selkeitä periaatteita ja linjauksia. Yhteiskehittäminen koko Diakin tasolla sekä dialogi erilaisissa tiimeissä ja tiimien kesken nähtiin keinoina yhdenvertaisempien käytäntöjen, opetuksen ja ohjauksen kehittämiseksi. (Sahonen & Halonen 2024.)

Työpajojen osallistajat toivat esiin samoja asioita moninaisuusosaamisen kehittämistä kuin henkilöstökyselyn vastaajat. Vastaajat halusivat oppia ymmärtämään paremmin, arvostamaan ja huomioimaan moninaisuutta sekä kohtaamaan ihmiset tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Kaivattiin omiin asenteisiin ja etuoikeutettuun asemaan liittyvää tietoisuuden kehittämistä sekä muiden aktiivista kuuntelemista ja oman ajattelun reflektointia. Haluttiin oppia luomaan kohtauksiin ja yhteiskuntaan ilmapiiriä, jossa kaikki kokevat olevansa yhdenvertaisia ja arvokkaita. Vastauksissa pohdittiin myös, millaisilla työkaluilla ja perusteluilla päästäisiin eteenpäin silloin, kun moninaisuutta ei hyväksytä tai sen koetaan ”rajoittavan omaa olemista”.

Työpajaosallistajat halusivat oppia huomioimaan moninaisuuden ilmiöt ja ihmiset arjessaan käyttämällä käsitteitä oikein ja puhumalla tavalla, joka ei sulje ketään ulkopuolelle. Toivottiin koulutusta muuttuvista moninaisuuden käsitteistä esimerkiksi seksuaalisuuteen liittyen. Vastaajien mielestä olisi määriteltävä, mitä moninaisuuden ajatellaan Diakissa olevan. Myös intersektionaalisuudesta, kohtaamistaidoista haastavissa tilanteissa ja osallistavista menetelmistä haluttiin oppia lisää.

Antirasismikoulutus katsottiin tärkeäksi kaikille. Vastaajat halusivat tulla tietoisiksi ja päästä eroon omista sisäänrakentuneista piilorasismin ja syrjinnän muodoistaan, joita eivät välttämättä itse edes tiedosta. Toivottiin panostamista kunnianhimoiseen antirasistiseen toimintaan sekä koulutusta syrjivien, rasisististen rakenteiden havaitsemiseen ja purkamiseen. Lisäksi ehdotettiin kansainvälisten esimerkkien hyödyntämistä hyvästä dialogisuudesta ja onnistuneesta, moninaisuuden huomioivasta yhteistyöstä.

Työpajavastauksissa tuli esiin erityisesti tarve kehittää moninaisuusosaamista opetuksessa. Ehdotettiin esimerkiksi Elävä kirjasto -menetelmän hyödyntämistä

tä osana opintojaksoja. Teemoina voisivat olla vaikkapa kulttuuri, seksuaalisuus ja uskonnot. Samoin ehdotettiin, että opettajat ja hanketyöntekijät osallistuisivat moninaisuusosaamiseen liittyvään toimintaan käytännössä.

Tulevien ammattilaisten kouluttamisessa katsottiin tärkeäksi vahvistaa valmiuksia kohdata erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja työskennellä erilaisissa toimintaympäristöissä. Pedagogisia ratkaisuja ja rakentavan dialogin tukemista opetustilanteissa haluttiin kehittää. Vastaajat toivoivat lisäoppia erilaisten opiskelijoiden ohjaamisesta haasteellisissa opiskelutilanteissa sekä konkreettisia työkaluja opiskelijoiden hyväksyvään, tasavertaiseen kohteluun. Intersektionaalisuuden käsittelyä opetuksessa haluttiin lisätä, ja se haluttiin sisällyttää opetussuunnitelmiin. Pohdintaa kaivattiin lisäksi siitä, arvostetaanko opiskelijan moninaisuutta silloin, jos opiskelija itse ei näe sitä rikkautena. Vastaajat toivat esiin opiskelijoiden toiveen, että opetuksessa äänen pitäisi olla enemmän henkilöillä, joiden moninaisuus on tunnistettavalla tavalla läsnä näiden omassa elämässä.

Työpajaosallistujat toivat esiin monia samoja asioita henkilöstön moninaisuusosaamisen kehittämisestä kuin kyselyn vastaajat (Sahonen & Halonen, 2024). Työpajavastauksissa toivottiin sisäisiä koulutuksia, työpajatyöskentelyä ja vuorovaikutuksen foorumeja, joissa voitaisiin rohkeasti ottaa asioita puheeksi, keskustella, oppia ja ratkoa haastavia tilanteita. Lisäksi ehdotettiin lyhyitä videotietoiskuja moninaisuudesta ja sen kehittämisestä kampusten näytöille. Vastaajat toivoivat pohdintaa siitä, miten käytäntöjä tulee kehittää kohtaamisissa, kokouksissa ja puhetoissa.

Yhtäältä haluttiin hyödyntää Diakin sisäistä moninaisuusosaamista, kuten opiskelijoiden moninaisuusosaamista, ja toisaalta saada vähemmistöjä edustavat tahot monipuolisesti toteuttamaan koulutuksia. Moni kaipasi konkreettisia ihanteiden rinnalle sekä pohdintaa siitä, mitä moninaisuuden huomioiminen tarkoittaa Diakissa ja miten Diak voi edistää moninaisuuden hyväksymistä ja turvallisempaa, yhdenvertaisempaa arkea ja lisäksi tehdä vaikuttavaa moninaisuustyötä. Tuotiin esiin tarve vahvistaa työelämätahojen moninaisuusosaamista ja yhteistä kehittämistyötä helpottamaan ulkomaalaistaustaisten työelämään pääsyä koulutuksen jälkeen. Lisäksi moninaisuus haluttiin vahvemmin osaksi omaa työyhteisöä, huomioitavaksi esimerkiksi rekrytointiprosesseissa.

Henkilöstön moninaisuusosaamisen kehittämistarpeet:

- selvät moninaisuuden edistämisen periaatteet
- omien asenteiden tunnistaminen ja kyky reflektoida omaa ajattelua ja toimintaa
- kohtaamista, yhdenvertaisuutta ja dialogisuutta rakentava opetus
- moninaisuuden ilmiöiden tunnistaminen ja oikeiden käsitteiden käyttö
- intersektionaalisuus asiakas- ja potilastyön opetuksessa
- rakenteellisen syrjinnän ja rasmin tunnistaminen ja purkaminen
- ohjausosaaminen erilaisista kulttuuritaustoista tulevien opiskelijoiden kohtaamisessa.

Moninaisuusosaamisen kehittämisen keinot:

- yhteiskehittäminen koko Diakin (ml. omistajat ja hallitus) tasolla ja sidosryhmien kanssa
- dialogi erilaisissa tiimeissä ja tiimien kesken
- eri taustoista tulevien opiskelijoiden ja henkilöstön jäsenten asiantuntijuuden hyödyntäminen
- vähemmistöjä monipuolisesti edustavia tahoja kouluttajina
- koulutuksessa omia arvoja refleктоivat tehtävät
- videotietoiskuja moninaisuudesta ja sen kehittämisestä kampusten näytöille

Henkilöstön näkemykset moninaisuuden tutkimuksesta

Kyselyn perusteella tutkimusta tarvittaisiin opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kasvusta sekä taidoista kohdata, kehittää ja johtaa moninaisuutta. Kiinnostavaa olisi myös tutkia, mitä moninaisuus tarkoittaa opetussuunnitelmassa ja toteutussuunnitelmassa. Kartoitusta toivottiin moninaisuuden ilmiöistä, joita opiskelijat käsittelevät opinnäytetöissään – opinnäytetyöt kun sisältävät tuoreita näkökulmia sekä työelämäkumppaneiden toiveita ja tarpeita.

Tarpeellisina tutkimusteemoina mainittiin Suomeen muuttaneiden opiskelijoiden kotoutuminen ja sen haasteet, hyväksikäyttö työmarkkinoilla sekä sijoittuminen omalle alalle työelämässä. Kiinnostavina tutkimusteemoina mainittiin lisäksi koulutuksen segregaatio-ongelmat ja sen ratkaisukeinot, kansainvälisen rekrytoinnin onnistumiset, työyhteisöjen moninaisuus, opiskelijoiden moninaisuusnäkemykset ja -kokemukset sekä Diakissa koettu syrjintä tai rasismi. Myös romaniopiskelijoita koskevia tutkimusaiheita listattiin useita: korkeakoulutukseen vetävät ja työntävät tekijät, toimivimmat ratkaisut romaniopiskelijoiden tu-

kemisessa, romanien määrä eri oppilaitoksissa ja opetushenkilöstön romanityön osaaminen.

Katsomusten, seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden kohtaamisosaamista sote-alan toimintaympäristöissä pidettiin kiinnostavina tutkimusaiheina. Myös uskonnollisten ja poliittisten taustatekijöiden vaikutuksia moninaisuuden ymmärtämiseen haluttiin tutkia. Lisäksi tutkimusta tarvittaisiin digitalisaation kehityksen seurauksista eri vähemmistöryhmille sekä haastavassa asemassa olevien asiakkaiden palvelutarpeista, teknologian käytöstä ja etäpalvelukokemuksista. Tuotiin esiin, että Diak voisi olla edelläkävijä pohtimassa, millaista moninaisuusosaamista tulevaisuuden työelämä vaatii, sekä tarjota itse tätä osaamista nykyistä laajemmin opiskelijoilleen ja täydennyskoulutuksena työelämän edustajille.

Ehdotuksia moninaisuustutkimuksen aiheiksi:

- opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kasvu moninaisuuden näkökulmasta
- seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen sote-alalla
- moninaisuuden ilmiöt AMK-opiskelijoiden opinnäytetöissä
- romaniopiskelijoiden kohtaamat haasteet opinnoissa
- kv-opiskelijoiden opiskelun, kotoutumisen ja työmarkkinoille sijoittumisen haasteet
- sote-alan kansainvälisen työvoiman rekrytointi
- työyhteisöjen moninaistuminen
- uskonnolliset ja poliittiset tekijät moninaisuuden ymmärtämisessä
- vähemmistöryhmiin kuuluvien asiakkaiden palvelutarpeiden tunnistaminen.

Yhteistyökumppanit ja -foorumit moninaisuuden kehittämistyössä

Henkilöstökyselyllä selvitettiin, minkälaisien tahojen kanssa moninaisuusosaamista tulisi kehittää. Tärkeinä yhteistyötahoina mainittiin järjestöt ja yhdistykset. Moninaistuva asiakas- ja potilastyö kannustaa vahvistamaan osaamista yhteistyössä asiantuntijaorganisaatioiden ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Järjestöt tuottavat ajantasaista tietoa toimintakentästään. Järjestökenttä laajenee, ja Diakin toimintaan sopivien yhteistyötahojen määrä lisääntyy. Järjestöiltä toivottiin myös aloitteellisuutta yhteistyöhön. Opetustyössä verkostoitumiseen ja aktiiviseen yhteydenpitoon yhteistyötahojen kanssa on välillä vaikeaa löytää ai-

kaa. Myös opiskelijoiden kautta avautuu yhteistyömahdollisuuksia eri organisaatioiden kanssa, ja niitä pyritään aina hyödyntämään.

Diakin kampanjoilla järjestetään vuosittain OSKE-tori-tapahtumia (OSKE = osallistava kehittäminen). Tapahtumat kokoavat yhteen opetusta, työelämää, kolmannen sektorin toimijoita, hankkeita ja opiskelijoita. Näissä verkostoitumistapahtumissa käynnistetään muun muassa harjoittelupaikka- ja opinnäyteyhteistyötä. TKI-hankkeet toteutetaan pääsääntöisesti konsortioissa esimerkiksi oppilaitosten ja järjestöjen kanssa. Myös hankkeet tarjoavat monipuolisia kehittämis- ja yhteistyömahdollisuuksia.

Aktiivista moninaisuusosaamisen kehittämissyhteistyötä tehdään myös kunta-toimijoiden ja hyvinvointialueiden kanssa. Osaamisen jakamista ja ennakoivaa vuoropuhelua olisi kuitenkin tehtävä enemmän, koska sosiaali- ja terveystalouden palvelut ovat jatkuvassa muutoksessa. Kunnilla, hyvinvointialueilla, varhaiskasvatuksessa, kouluilla ja järjestöillä on moninaisuustyön vastuualueet ja niihin nimetyt henkilöt. Kunnissa maahanmuuttotyöhön on nimetty vastuuhenkilöt. Hyvinvointialueiden moninaisuustyöstä vastaavat maahanmuuttotiimit. Vastanottokeskukset sekä muut kotoutumisesta vastaavat organisaatiot tuottavat kotoutumisen palveluita moninaiselle asiakaskunnalle. Kaikki nämä ovat tärkeitä yhteistyötahoja Diakin opetukselle ja TKI-toiminnalle.

Tärkeinä yhteistyötahoina mainittiin myös seurakunnat, uskonnolliset yhteisöt ja kirkkokunnat. Oleellista on keskustella sellaisten yhteistyötahojen kanssa, joilla on tarjota vahvaa osaamista ja ymmärrystä moninaistuvan väestön tarpeista. Myös muiden korkeakoulujen kanssa tehdään yhteistyötä, mutta sitä voitaisiin tehdä laajemmin esimerkiksi teemakohtaisissa verkostoissa ja tutkimuksessa. Vahvempi kansainvälinen verkostoituminen nähtiin tärkeäksi, ja tulevaisuudessa olisi lisättävä myös yritys yhteistyötä moninaisuutta arvostavien yritysten kanssa.

Henkilöstökyselyllä selvitettiin myös, minkälaisilla foorumeilla Diakin tulisi tehdä moninaisuusosaamistaan näkyväksi. Vastaajien mukaan Diakin tulisi tehdä aktiivista vaikuttamistyötä alueellisilla ja valtakunnallisilla foorumeilla sekä edistää yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden kunnioittamista rohkeilla kannanotoilla. Diak voisi tukea kirkon ja uskonnollisten yhteisöjen yhdenvertaisuuden edistämistyötä vahvemmin. Yhteiskunnalliseen keskusteluun olisi hyvä löytää omia erityisasiantuntemuksen alueita, joita pitää esillä. Diakin näkyvyyttä voisi lisätä myös hyödyntämällä opiskelijoiden moninaisuusasiantuntijuutta.

Vastaajien mukaan Diakin asiantuntijuus pitäisi saada vahvemmin näkyviin harjoittelu- ja opinnäytetöissä, hanketyössä, koulutuskumppaneiden kanssa sekä keskusteluissa ministeriöiden, hankerahoittajien ja muiden korkeakoulujen

kanssa. Myös kansainvälisissä verkostoissa olisi mahdollista edistää moninaisuuden teemoja vahvemmin suomalaisesta näkökulmasta. Diakin osaamista pitäisi tuotteistaa ja markkinoida julkisille toimijoille, järjestöille ja yrityksille.

Opiskelijoiden osallistuminen moninaisuuden kehittämiseen

Diakin opiskelijat halutaan vahvemmin mukaan moninaisuusosaamisen kehittämistyöhön. Työpajavastausten mukaan opiskelijat pitäisi ottaa mukaan keskusteluun ja ideointiin. Heitä haluttiin kuulla moninaisuuden kokemusasiantuntijoina. Toisaalta muistutettiin, ettei opiskelijaa kohdeltaisi ainoastaan hänen oman kulttuuritaustansa edustajana. Lisäksi tuotiin esiin, että syrjintää ja rasismia pitäisi käsitellä myös asiakastyöhön liittyen. Opiskeluryhmissä mahdollisesti esiintyvät syrjinnän ja rasismien kokemukset olisi hyvä käsitellä ryhmän kesken.

Vastaajat halusivat selvittää yhteistyössä opiskelijoiden kokemuksia moninaisuudesta ja sen huomioimisesta opiskelussa ja harjoittelussa. Ehdotettiin myös opiskelijoiden kutsumista palvelumuotoilutyöpajaan opetuksen ja ohjauksen kehittämiseksi. Lisäksi vastauksissa mainittiin englanninkielisten tutkinto-opiskelijoiden osallistaminen ja suomen kielen oppimisen tukeminen.

Moninaisuuden ilmiöiden tulisi sisältyä kaikkiin koulutuksiin, opintosuunnitelmiin ja toteutussuunnitelmiin. Niinpä ehdotettiin YAMK-opiskelijoiden opinnäytetöiden ja osaamisen hyödyntämistä osaamiskärkityössä. Pidettiin tärkeänä mahdollistaa monialaisten tiimien vahvempi hyödyntäminen hanketoteutuksissa, opinnäytetöissä ja muissa opinnoissa. Osaamiskärjen kehittämistyön tuloksia haluttiin sisällyttää oppimistehtävien avulla niihin opintojaksoihin, joilla käsitellään moninaisuusteemoja.

Opiskelijoiden osallistaminen yhteiskehittämiseen:

- opiskelijat mukaan moninaisuuskeskusteluun ja palvelumuotoiluun
- eri asiakasryhmien kohtaaman syrjinnän käsittely opetuksessa
- opiskelijoiden moninaisuuden kokemukset Diakissa ja työelämässä
- YAMK-opiskelijoiden opinnäytetöiden ja osaamisen hyödyntäminen
- moninaisuuden ilmiöt mukaan kaikkiin koulutuksiin sekä opetus- ja toteutussuunnitelmiin
- moninaisuuden kehittämistyö osaksi oppimistehtäviä.

Moninaisuusosaamisen kehittämisen tulevaisuuden suunnat

Henkilöstökysely ja työpajojen aineisto toivat esiin monipuolisesti moninaisuuden kehittämistyön tarpeita. Moninaisuuden ilmiöt ovat tuttuja henkilöstölle, ja

kehittämisideoita saatiinkin runsaasti. Erityisen monipuolisesti vastaajat jäsenivät sitä, mitä moninaisuusosaaminen on ja miten sitä pitäisi kehittää. Asian-tuntijaorganisaatiossa henkilöstö toi esiin tarpeen reflektoida omaa ajatteluaan moninaisuudesta. Heidän mielestään tarvitaan lisää tietoa ja syvällisempää ymmärrystä moninaisuuden ilmiöistä.

Osaamiskärjen henkilöstökyselyn jälkeen Diakissa tehtiin syksyllä 2024 yhdenvertaisuuskysely sekä henkilöstölle että opiskelijoille. Siinä käsiteltiin tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen, moninaisuuteen ja turvallisemman tilan periaatteisiin liittyviä teemoja. Kyselyn tulosten pohjalta työstetään Diakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosiksi 2025–2028.

Syksyllä 2024 eräs Diakin opiskelija teki oppilaitoskuraattorin haastattelun kansainvälisten opiskelijoiden ohjauksen ja tuen tarpeista. Lisäksi hän toteutti parihaastattelut opiskelijoiden näkemyksistä ja kokemuksista moninaisuuden ilmiöiden käsittelystä opetuksessa ja opiskelijoiden moninaisuuden huomioimisesta Diakissa esimerkiksi opetuskäytännöissä. Opiskelijahaastatteluiden tuloksista ilmestyy Diakin Dialogi-verkkomedian julkaisu (Ikonen & Antila, 2024).

Diakilla on erityinen rooli sosiaali-, terveys-, kirkon ja tulkkausalan ammattikorkeakouluna moninaisuuden huomioimisessa ja yhdenvertaisuuden edistämisessä koulutuksessa ja TKI-toiminnassa. Opetuksen ja TKI-toiminnan yhteistyötä (TKIO) esimerkiksi moninaisuusosaamisen ja innovaatioiden yhdistämisessä pyritään viemään tavoitteellisemmin organisaation rakenteisiin ja arkeen. Kehittämistyötä jatketaan vahvistamalla henkilöstön osaamista, osallistamalla opiskelijoita yhteiskehittämiseen, tuottamalla tutkimustietoa sekä lisäämällä verkostotyötä. Tavoitteena on kehittää myös moninaisuusosaamisen julkaisutoimintaa sekä palvelu- ja koulutustuotteiden tarjontaa.

LÄHTEET

- Artemjeff, P., & Sheikh, L. (2023). *Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä. Syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla.* (Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2023:27). Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-627-9>
- Hursti, I. (2002). *Ystävyyttä yli etnisten esteiden: tutkimus SPR:n maahanmuuttajien ystävälityksen ja neuvonnan kehittämistä.* (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, B, Raportteja 14). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hynynen, H., Pyörre, S., & Roslöf, R. (2003). *Elämä käsillä. Viittomakielentulkin ammattikuva. Hyvinvoinnin rakentajat -hanke.* (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, A Tutkimuksia 5). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Ikonen, T., & Antila, L. (11.12.2024). Opiskelijoiden näkökulmia moninaisuuteen Diakissa. *Dialogi.* <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024101179964>
- Karelia-ammattikorkeakoulu. (i.a). *Moni toimii. Työkaluja moninaisuuden kehittämiseen.* Saatavilla 25.11.2025. <https://vanha.karelia.fi/moni-toimii/>

- Karhia, M. (2005). *Kokemuksia maahanmuuttajien ammattikorkeakouluopintoihin orientoivista opinnoista*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, D, Työpapereita). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Katisko, M., Annala I., Kalm-Akubardia, M., Kynsilehto, A., Marucco, C., Pehkonen-Elmi, T. & Viljanen, K. (2022). *Paperittomien henkilöiden sosiaaliset oikeudet Suomessa*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:6). Valtionneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-349-4>
- Kosunen, T. (2021). *Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:35). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-838-0>
- Kotoutumisen sanasto, 2021: 1. laitos. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kotouttaminen. 2021:54). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-931-5>
- Kulttuuria kaikille. (i.a.). *Mitä on moninaisuus?* Saatavilla 17.8.2024 https://www.kulttuuriakaikille.fi/moninaisuus_mita_on_moninaisuus
- Opetushallitus, (i.a.). *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu*. Saatavilla 13.10.2024 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu>
- Piirainen, K., Hokkanen, J., & Kettunen, A. (toim.), (2007). *Esteettömyyttä, tasa-arvoa ja osallisuutta? Selvitys tietoyhteiskunnan tilasta ja mahdollisuuksista erityisryhmien näkökulmasta ja tapaus Mobiilitulkkauspilotti*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, D, Työpapereita 44). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-038-3>
- Sahonen, P., & Halonen, A. (18.4.2024). Moninaisuusosaamista ammattikorkeakouluun. Diakin henkilöstökyselyn tuloksia ja kehittämisehdotuksia. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024040915594>
- Siukola, R., Sahrjo, A., Vihtari J. & Soronen, S. (2024). *Yhdenvertaisuuden edistäjän opas*. (OHJAUS 6/2024). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-339-3>
- Sivunen, N. (2023). *Kuurojen turvapaikanhakijoiden kokemukset, multimodaalinen vuorovaikutus ja kielikäsitteiden muokkautuminen suomalaisessa turvapaikkaprosessissa*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. (JYU DISSERTATIONS 717). Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/91818>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a-a). *Sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdenvertaisuuden käsitteet*. Saatavilla 17.8.2024 <https://thl.fi/aiheet/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/yhdenvertaiset-palvelut/yhdenvertaisuuden-kasitteet#yhdenvertaisuus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a-b). *Yhdenvertaisuus ja syrjintä*. Saatavilla 17.8.2024 <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a-c). *Intersektionaalisuus ja sukupuoli*. Saatavilla 25.11.2024 <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>
- Voima, K. (2005). Maahanmuuttajien työllistymisen kysymyksiä sosiaali- ja terveysalalla. Hyvinvoinnin rakentajat -hanke. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, D, Työpapereita 32). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Yhdenvertaisuus.fi. (i.a-a). *Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan?* Saatavilla 17.8.2024. <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>, <https://yhdenvertaisuus.fi/vahemmistot-suomessa>
- Yhdenvertaisuus.fi. (i.a-b). *Mitä on antirasismi?* Saatavilla 17.8.2024. <https://yhdenvertaisuus.fi/olen-antirasisti-kampanja>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi. (i.a). *Yhdenvertaisuuden edistäminen*. Saatavilla 28.10.2024. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen>

Susanna Hyväri, Tiina Ikonen ja Severi Saihomaa

ENNALTAEHKÄISEVÄ TYÖOTE JA MONIAMMATILLISUUS KASVATUS- JA OHJAUSTOIMINNASSA

Artikkeli perustuu Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) täydennyskoulutushankkeeseen Moninaisuusosaamisen vahvistaminen kasvatus-, opetus- ja ohjaustyössä (OPH 2023–2024, 10 op). Artikkelin aineisto on kerätty koulutukseen osallistuneiden oppimistehtävistä, joita tulkitaan ja analysoidaan ennaltaehkäisevän työotteen ja moniammatillisuuden näkökulmista.

Kasvatus- ja ohjaustyö moninaisuusosaamista vahvistavassa täydennyskoulutuksessa

Kasvatus- ja koulutusorganisaatiossa kohdataan hyvin monenlaisia lasten ja nuorten ohjaukseen ja tukeen kuuluvia haasteita. Ammattihenkilöstön huomiota ja ohjausta vaativat ilmiöt koskevat usein työrauhaa ja turvallista kasvu- ja oppimisympäristöä (Julin & Rumpu, 2018). Tämän lisäksi lapsilla ja nuorilla voi olla monenlaisia kasvun ja kehityksen pulmia sekä kulttuuri- ja kielitaustasta nousevia kysymyksiä. Artikkelissa tarkastellaan kasvatus- ja ohjaustyön ennaltaehkäisevän työotteen ja moniammatillisen työn periaatteita ja käytäntöjä. Moniammatillinen yhteistyö alkaa usein siinä vaiheessa, kun ammattihenkilöstön lapsen tai nuoreen kohdistama tapauskohtainen puuttuminen ei riitä vaan tarvitaan useamman asiantuntijan välistä vuorovaikutusta ja osaamisen yhdistämistä.

Oppilaitosten opetushenkilöstölle suunnatun täydennyskoulutuksen teemat olivat kielitietoisuus ja moninaisuuden kohtaaminen, dialoginen vuorovaikutus ja voimavaraistavat menetelmät, katsomustietoisuus, haastavien tilanteiden tunnistaminen ja varhaisen puuttumisen menetelmät sekä verkostotyö ja moniammatillisuus. Koulutukseen osallistui 40 kasvatus-, opetus- ja ohjausalan ammattilaista varhaiskasvatuksesta toisen asteen koulutukseen. Osallistujia oli eri puolilta Suomea.

Artikkelissa kysytään, kuinka kasvatus- ja opetusalan ammattilaiset ymmärtävät ja jäsentävät moninaisista lähtökohdista tulevien lasten ja nuorten kohtamiseen ja erilaisiin haasteisiin kuuluvia kysymyksiä. Lisäksi selvitetään, kuinka täydennyskoulutukseen osallistuvat tulkitsevat varhaisen puuttumisen ja moniammatillisen työn lähtökohtia ja menetelmiä.

Varhainen puuttuminen opetus-, kasvatus- ja ohjaustyössä

Ennaltaehkäisevä työote on vahvistunut koulun ja varhaiskasvatuksen työssä 2000-luvun aikana. Vuonna 2014 voimaan tullut oppilas- ja opiskeluhoitolaki korostaa yhteisöllisen toiminnan ja varhaisen tuen merkitystä oppimisympäristöissä. Laki jakaa oppilashuollon toteuttamisen kahteen osaan: yhteisölliseen ja yksilökohtaiseen oppilashuoltoon. Yhteisöllisen oppilashuollon tavoitteena on rakentaa oppilaitokseen toimintakulttuuria, joka tukee kaikkien jäsenten hyvinvointia sekä luo valmiuksia ja toimia hyvinvoinnin ja oppimisen haasteiden ennaltaehkäisemiseksi. Yksilökohtainen opiskeluhoito puolestaan toteutuu yksittäisen oppijan tuen tarpeen arviointina, joka tehdään oppilashuollon monialaisena asiantuntijayhteistyönä yhdessä huoltajien kanssa. (L 1287/2013.)

Oppilashuoltotyön tavoitteena ei ole ainoastaan puuttua yksittäisen oppilaan tai oppilasryhmän haasteisiin mahdollisimman varhain vaan rakentaa yhteisiä toimintamalleja, joiden avulla haasteiden syntyminen ennaltaehkäistään tehokkaasti. Ennaltaehkäisevä työote tuo yhteen varhaisen puuttumisen, varhaisen tuen sekä yhteisöllisen toiminnan näkökulmat. Taustalla on ajatus, että kun yhteisö voi hyvin, se tukee myös yksilöiden hyvinvointia. 2010-luvulta alkaen on myös keskusteltu yhä enemmän hyvinvoinnin ja oppimisen suhteesta. Positiivinen pedagogiikka ja voimavaralähtöinen työote ovat ohjanneet varhaisen tuen toimintamallien kehittämistä ennakoivampaan suuntaan. Voimavaralähtöiset menetelmät tuovat täydennystä jo pitempään käytössä olleisiin varhaisen puuttumisen menetelmiin, kuten huolen vyöhykkeiden tarkasteluun ja erilaisiin puheeksi ottamisen menetelmiin. (Avola & Pentikäinen, 2019; Huhtanen, 2007.)

Varhainen puuttuminen ja varhainen tuki edellyttävät moniammatillista yhteistyötä ja yhteistyötä kotien kanssa. Kasvatuskumppanuus edellyttää myös keskinäistä vuorovaikutusta ja keskeisten yhteistyöverkostojen tuntemista. Näin varmistetaan tuen tarpeen arviointi (esim. neuropsykologiset kysymykset, mielenterveys, psykologinen turvallisuus ja saavutettavuus oppimisympäristössä) varhaisen puuttumisen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta.

Vuonna 2014 voimaan tullut oppilas- ja opiskeluhoitolaki korostaa oppilaiden ja huoltajien osallistumista oppimisyhteisön hyvinvointityöhön. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi edustuksellista osallistumista oppilaitoksilta vaadittavan opiskeluhoitosuunnitelman valmisteluun. Yksilökohtaisessa opiskeluhoollossa oppilas ja hänen kotiväkensä ovat luonnollisesti keskiössä. (L 1287/2013.)

Samanaikaisesti ennaltaehkäisevän työtteen vahvistumisen kanssa on käyty keskustelua erilaisten oppijoiden integroinnista yhteisiin opetusryhmiin ja tuen tarpeiden tuomisesta ryhmään. Tämä niin kutsuttu inkluusiokeskustelu koskee myös erilaisista kielellisistä ja kulttuurisista taustoista tulevia oppijoita ja heidän tukensa tarpeen arviointia. Ennakoivan työtteen ja varhaisen puuttumisen keinoin pyritään lisäämään koko yhteisön hyvinvointia ja kohdentamaan tukea yksilöllisesti.

Opiskelijoiden kuvaukset varhaisen puuttumisen käytännöistä

Yksi moninaisuusosaamisen vahvistamisen täydennyskoulutuksen osioista käsittelee haastavien tilanteiden tunnistamista ja varhaisen puuttumisen menetelmiä. Keskeisiksi näkökulmiksi oli valittu itsetuntemuksen, voimavaralähtöisyyden ja yksilöllisyytenä ilmenevän yhdenvertaisuuden näkökulmat. Haastavien tilanteiden ratkaiseminen perustuu aina yksilön kohtaamiseen ja hänen tilanteensa arvioimiseen. Yhteisön rakenteet tukevat yksilöiden kohtaamista. Näkökulmien valinta perustui teoreettisten lähtökohtien lisäksi osion kouluttajien omiin kokemuksiin koulun sosiaalityössä toimimisesta.

Tehtävät käsittelevät haastavien tilanteiden tunnistamiseen ja varhaisen puuttumisen menetelmiin liittyviä käytäntöjä osallistujien omissa työympäristöissä. Vastauksia saatiin yhteensä 23 opiskelijalta. Varhaisen puuttumisen menetelmät jakautuvat työyhteisöön liittyviin asioihin ja toimintatapoihin liittyviin asioihin. Alla käytetyt sitaatit ovat opiskelijoiden tehtävistä.

Työyhteisön varhaisen puuttumisen menetelmiä ovat työyhteisön yhdessä soimat toimintamallit, työyhteisön keskinäinen tuki sekä monialainen yhteistyö ja verkostotyö. Yhdessä sovitut toimintamallit ovat esimerkiksi kaikkia koskevia toimintaohjeita siitä, kuka puuttuu havaittuun tilanteeseen ja millä tavoin asiassa

edetään. Myös keskustelu yhteisistä toimintatavoista niin työyhteisössä kuin vaikkapa luokan kanssa oli aineistossa esillä:

Oppilaitoksessani on opiskeluhuoltoryhmän laatima varhaisen tuen ohjeistus, jonka mukaan toimitaan haastavissa tilanteissa ja silloin, kun herää huoli opiskelijasta ja hänen opinnoistaan. Ohjeistuksessa kerrotaan vastuupettajan velvollisuuksista sekä mitä toimenpiteitä tulee tehdä eri vaiheissa. Haastavissa tilanteissa voidaan kutsua koolle monialainen asiantuntijaryhmä, jonka tavoitteena on selvittää opiskelijan opintojen tilanne ja tukea opintojen etenemistä. Opiskelijalle voidaan myös lähettää kutsu kuulemistilaisuuteen, jossa hän antaa oman mielipiteensä ja selvityksen asian ratkaisuuksiin.

Moniammatillinen työ ja verkostojen merkitys olivat selvästi esillä varhaisen puuttumisen menetelmissä. Tärkeäksi nähtiin, että työyhteisössä olisivat tiedossa sekä toimintamalli, jolla huolen noustessa lapsesta tai nuoresta edetään, että ammattilaiset, joiden puoleen asiassa voidaan kääntyä.

Moninaisuuden näkökulmasta selkeiden yhteisten toimintamallien voidaan nähdä edistävän yhdenvertaisuutta ja vähentävän lapsen, nuoren tai hänen perheensä kohtaamista tiettyjen kulttuuristen tai katsomuksellisten oletusten perustalta. Samalla on kuitenkin hyvä varmistaa, että yhteiset toimintamallit sisältävät riittävästi tilaa lapsen tai nuoren yksilöllisen tilanteen ratkaisemiseksi.

Varhaisen puuttumisen toimintatavat puolestaan kuvaavat asenteita, myönteisen vuorovaikutuksen merkitystä ja ennakoitua. Aineistossa korostui ammattilaisen omien asenteiden merkitys. Empaattisuus, kiireettömyys, vastaanottava mieli ja halu luoda keskustelumahdollisuuksia mahdollistavat luottamuksen syntymisen lapsen, nuoren ja hänen perheensä kanssa:

Haastaviin tilanteisiin puuttumisessa itsereflektio ja itsetutkiskelu ovat keskeisiä. Hyvä olisi havaita omia tiedostettuja tai tiedostamattomia oletuksiaan eri asioista. Kuunteleminen on tärkeintä. Jos tilanteessa on useampia osapuolia, kuuntelen heitä tasapuolisesti ja pyrin olemaan tuomatta valmiita ratkaisuja. On tärkeää myös itse ymmärtää mahdollisimman hyvin, mistä haastavassa tilanteessa oikeastaan on kyse.

Antamalla aikaa ja luomalla tilaa kohtaamiselle haluttiin myös arvostaa lasta ja hänen perhettään:

Varhaiskasvatuksessa luottamuksellisen suhteen luominen koko lapsen perheeseen luo pohjan hyvälle yhteistyölle. Lapsen ja perheeseen tutustuminen sekä päiväkodin/esikoulun toiminnan sisällön avaaminen perheille vahvistavat yhteistyötä ja ennaltaehkäisevät väärinkäsityksiä ja muita mahdollisia yhteistyötä haittaavia tekijöitä. Avoimuus, rehellisyys ja toisen kuuleminen ovat asioita, joiden myötä luottamus vahvistuu.

Aktiivinen hyvien asioiden esiin tuominen ja vahvistaminen nähtiin aineistossa varhaisen puuttumisen menetelmänä, joka rakentaa vuorovaikutusta ja ilma-
piiriä, jossa voidaan ottaa esille myös huolia ja vaikeita asioita:

*Tilanteita pyrin aina lähestymään vahvuudet edellä ja positiivisella otteella. Koh-
taaminen on kaiken ydin. Tilannetta voisi lähestyä erilaisten kysymysten kaut-
ta ja pyrkiä siihen, että osapuolet ymmärtäisivät tilanteen eri ulottuvuudet ja
löytäisivät itse parhaimmat ratkaisut tilanteeseen. Näin kaikki osapuolet kokisi-
vat onnistumisen tunteita tilanteen ratkettua tai siitä, että asioita on saatu vietyä
eteenpäin.*

Hyvien asioiden esiin tuominen tulee toimintatapana lähelle ratkaisukeskei-
syyttä, joka myös mainittiin aineistossa. Ne yhdistämällä vahvistetaan toimintaa,
jossa epäkohtiin pyritään etsimään ratkaisuja ja joka perustuu voimavaralähtöi-
syyteen eli myönteisten asioiden huomaamiseen ja sanoittamiseen.

Opiskelijat kuvasivat useita käytännön toimintatapoja, joilla he työssään
pyrkivät ennakoimaan haastavia tilanteita. Tällaisia keinoja olivat esimerkiksi
huolikeskustelujen suunnittelu ennalta, muutostilanteiden ennakointi, päiväoh-
jelmasta ja joustavista opiskelujärjestelyistä huolehtiminen sekä toiminnan jat-
kuva seuranta ja arviointi.

Ennakointi on tärkeä keino ennaltaehkäistä konflikteja. Oppilaiden ja opiske-
lijoiden kulttuurinen ja kielellinen moninaisuus sekä eri kansallisuuksien väli-
set jännitteet olivat niitä haastavia tilanteita, jotka aineistossa liittyivät erityisesti
moninaisuuteen. Jännitteissä nähtiin myös konfliktien riski. Haastavina nähtiin
myös asiakkaan mahdollinen traumatausta sekä yleisesti poikkeustilanteet opis-
kelussa, kuten poissaolot ja järjestyssääntöjen rikkominen.

Moniammatillisuuden eri merkitykset

Moniammatillinen yhteistyö voidaan määritellä eri ammattiryhmien tietojen

ja taitojen yhteensovittamiseksi yhteisessä toiminnassa. Voidaan puhua myös monialaisesta yhteistyöstä, poikkihallinnollisesta toiminnasta ja verkostoyhteistyöstä. Jaetussa, yhteisöllisessä asiantuntijuudessa korostetaan toimijoiden keskinäistä vuoropuhelua. Verkostotyö on useamman toimijan vastavuoroinen, keskinäiseen tiedon ja resurssien jakamiseen perustuva arvontuottamisen malli. Yhteistyön avulla voidaan hyödyntää kaikkien toimijoiden osaamista ja voimavaroja yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. (Hyväri & Lindholm, 2021, s. 75–77.)

Päiväkotien ja oppilaitosten arjessa ammattilaisten yhteistyötä tapahtuu usein organisaation sisällä, mutta se ulottuu laajasti myös sosiaali- ja terveystalouteihin. Yhteistyön sujuvuus edellyttää ammattilaisten oman toiminnan reflektointikykyä ja motivaatiota kehittyä moniammatillisessa yhteisössä. Keskeistä on sitoutuminen tavoitteelliseen yhteistyöhön sekä kyky neuvotella ja luoda luottamuksellisia yhteistyösuhteita. (Pärnä, 2012, s. 49–50.)

Moniammatillisen yhteistyön haasteet ja mahdollisuudet

Täydennyskoulutuksen opiskelijat kuvasivat moniammatillisuutta käsittelevässä opintojakson tehtävässä kokemuksiaan moniammatillisuudesta omassa työyhteisössään. Oppimistehtävistä syntyi 20-sivuinen aineisto, joka teemoiteltiin kolmen keskeisen aiheen mukaan. Laajimmat kuvaukset koskivat moniammatillista työtä, toiseksi eniten kuvattiin moniammatillisen työn kehittämistarpeita ja vähiten kuvattiin haasteellisia tilanteita työssä.

Toimiva moniammatillinen yhteistyö: Moniammatillista työtä tehdään opiskelijoiden näkökulmasta ammattimaisesti ja monipuolisesti päiväkodeissa, perusopetuksessa ja ammatillisissa oppilaitoksissa – kaikissa hyvinkin samaan tapaan. Seuraavassa kuvataan, kuinka moniammatillinen toimintamalli toteutuu perusopetuksessa oppilaiden tuen tarpeita kartoitettaessa:

Työyhteisössämme on olemassa toimintamallit tuen tarpeen kartoittamiseen ja eteenpäin viemiseen. Lisäksi on olemassa prosessit ohjaustarpeen kartoittamiseen. Jokaisella verkostoon kuuluvalla jäsenellä on oma roolinsa näissä prosesseissa, toki joskus esimerkiksi oikeiden ihmisten kasaan löytymiseen voi mennä huomattavan paljon (esimerkiksi lastenkodit ja lastensuojelu). Työyhteisössämme järjestetään joka vuosi koulutusta moniammatillisesta yhteistyöstä ja kerrataan, miten mitäkin verkostoa lähestytään.

Kuvauksessa erotetaan toisistaan tuen ja ohjauksen tarpeen kartoittaminen. Ohjaustarpeen kartoittamisen voi tulkita pitkäjänteisen työn lähtökohdaksi, jos on erityisesti pohdittava, mitkä toimijat ovat keskeisessä roolissa ammatillisen yhteistyön toteutuksessa. Huomionarvoista on, että moniammatillisen työn koulutusta järjestetään säännöllisesti.

Tuen tarvetta voidaan ennakoida tilanteissa, joissa pyritään helpottamaan eri kulttuureista ja kieliryhmistä tulevien opiskelijoiden opintopolun sujumista:

Opinto-ohjaajien tehtävä on kartoittaa tarvetta ohjaukseen. Suurin osa kouluun kesken vuoden tulevista maahanmuuttajista pääsee opinto-ohjaajan kanssa poh-timaan omaa opintopolkuaan ja tarvetta moniammatilliseen palaveriin. Joskus näissä opintopolun palaverissa on myös tulkit matkassa.

Moniammatillisessa yhteistyössä palveluprosessia voidaan sujuvoittaa hyvin monella tapaa:

Aikuisopiskelijoiden kanssa on helpottavaa, kun voimme viedä yhdessä asioi-ta eteenpäin, vaikka ohjaan suoraan opolle tai kuraattorille käymään, niin että menen apuun asian kertomiseen, jos opiskelija näin toivoo. Tarvittaessa voin olla vaikka palaverissa toisena kuulemassa ja auttamassa, jos tämä opiskelijalle sopii. Ammatillisena ohjaajana minun ei yleensä ole tarve osallistua moniammatillisiin palaverihin opiskelijoiden asioista.

Kuvauksessa työntekijä helpottaa yhteistyötä osallistumalla opiskelijan kans-sa opinto-ohjaajan tai kuraattorin tapaamiseen, jolloin syntyy parityön tyyppi-nen tilanne. Opiskelijan avun tarpeen ilmaiseminen helpottuu, kun tukena on ensimmäinen ammattilainen, jolle opiskelija on selvitetty asiaansa. Moniam-matillisissa prosesseissa tarpeiden kertaaminen aina uudelle ammattilaiselle on asiakkaalle – tässä tapauksessa opiskelijalle – usein raskasta. Tässä sitä on hel-poitettu hyvin opiskelijälähtöisellä tavalla.

Moniammatillisen työn haasteet syntyvät yhtäältä vuorovaikutuksen pulmista vanhempien kanssa ja toisaalta ammattilaisten keskinäisistä suhteista ja ver-kostoista. Eri kulttuuritaustasta ja kieliympäristöstä tulevat vanhemmat kuvataan seuraavassa kykenemättömiksi toimimaan suomalaisessa, usein maahanmuut-tajille vaikeasti hahmottuvassa palveluverkostossa ja löytämään juuri heidän tarvitsemaansa palveluun. He eivät myöskään aina tiedä oikeuksiaan eivätkä vel-vollisuuksiaan palveluissa asioidessaan:

Vanhemmat ovat 95-prosenttisesti maahanmuuttajia. He eivät osaa olla moniin eri toimijoihin yhteydessä ja tieto, mistä minkäkinlaista tukea he saisivat ja mitkä oikeudet ja velvollisuudet keilläkin on, on vierasta. Huoltajat tarvitsisivat lastansa koskevissa asioissa jonkunmoisen edunvalvojatulkkin. Aikaa pitäisi varata enemmän kuin hikiset 45 minuuttia. Kiireettömyys, jossa pystyttäisiin luomaan molemminpuolinen luottamus, olisi tärkeää.

Edunvalvojatulkki esitetään vaihtoehdoksi, jolla kulttuuri- ja kielitaustan tuomia vaikeuksia voitaisiin ratkoa. Samalla varmistettaisiin perheiden oikeuksien ja velvollisuuksien huomioiminen. Hyvin monet toivat esiin tässäkin esitetyn kiireen, joka estää luottamussuhteiden vakiintumisen ja mahdollisuuden käsitellä erityisesti vaativia tilanteita rauhassa.

Ammattilaisten keskinäistä vuorovaikutusta pidettiin haastavana, kun toimintatavat, työnkuvat, roolit ja vastuualueet nähtiin epäselvinä:

Moniammatillisen työn vaikeus syntyy siitä, kun kunnassa ei ole rakennettu yhteisiä toimintatapoja ja muiden toimijoiden työnkuvat ja vastuualueet ovat epäselviä. Silloin usein jää sellainen olo, että on yksin painimassa haasteen kanssa. Olisikin siis tärkeää, että kunnassa tehtäisiin työtä sen eteen, että henkilöstö, oppilashuolto mukaan lukien, olisi tuttuja toisilleen ja tuen prosesseja olisi selkeytetty niin, että kaikki tietäisivät toistensa työnkuvat ja olisi selkeät toimintatavat, miten edetään erilaisissa tilanteissa.

Kun ei oikein tiedä, keneen ottaa yhteyttä ja mikä on oma rooli, syntyy kokemus siitä, että ajautuu yksin vaativaan ammatilliseen tilanteeseen. Samoin kuin perheiden kanssa työskenneltäessä halutaan aikaa tutustua myös eri ammattilaisiin sekä heidän rooleihinsa. Vaikka tässä ei nosteta esiin luottamuksen merkitystä, voisi ajatella, että myös luottamussuhteet vahvistuisivat, kun ammattilaiset olisivat toisilleen tuttuja ja tuntisivat toistensa tavan tehdä työtä. Parhaimmillaan ammattilaisten erilaiset osaamiset täydentäisivät toisinaan. Samalla voitaisiin yhdessä etsiä vastauksia hankaliinkin kysymyksiin.

Myös salassapitovelvollisuuden aiheuttamia yhteistyön hankaluuksia tuotiin esille. Seuraavassa ei suoraan mainita salassapitovelvoitetta mutta kuvataan tiedon jakamiseen liittyviä haasteita oppilaitoksen ulkopuolisen asiantuntijaverkoston kanssa:

Terapia- ja hoitotahojen kanssa pystymme vaihtamaan kuulumisia oppilasta koskien suullisesti heidän tullessaan koululle, mutta meidän havaintojamme ei sitten muissa oppilasta koskevissa asioissa kuulla päätöksiä ja suunnitelmia tehtäessä, vaikkakin me tunnemme oppilaita parhaiten viettäen aikaa eniten ja läheisimmin heidän kanssaan. Usein tuntuu kuin oppilas olisi rikkinäinen takki, jota jokainen toimija käy vähän sieltä, vähän täältä parsimassa eri langoin, eri työkaluin ja -tekniikoin sekä eri päämäärin. Lopputulos tuntuu hyvin hajanaiselta.

Kuka mitäkin tietoa saa haltuunsa, ja mitä voidaan verkoston kesken jakaa? Esimerkiksi lastensuojeluilmoituksen tehtyä ei ole minkäänlaista tietoa siitä, onko oppilas mahdollisesti saanut riittävää tai minkäänlaista apua tätä kautta. Tämä turhauttaa kovasti, sillä selkeästi verkostoissa on tätä kautta isojakin aukkoja.

Eri ammattiryhmillä on erilaista valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, miten yksittäisten asiakkaiden asioita hoidetaan. Moniammatillisen työn tavoite on, että asiakkaita koskevien suunnitelmien ja päätösten tekemisessä hyödynnetään erilaista asiantuntijaosaamista mahdollisimman monipuolisesti. Sitaateissa kuvataan tilanteita, joissa oppilaitoksessa työskentelevät työntekijät kokevat jäävänsä ulkopuoliseksi ammatillisen prosessin eri vaiheissa. Jos moniammatillinen työ ei toimi, erilaiset näkemykset ja toimenpiteet koituvat oppilaan harmiksi. Tilannetta kuvataan ”rikkinäiseksi täkiksi”.

Moniammatillisen työn kehittämisessä organisaatiot ylittävä yhteistyö on vaahtavaa ja samalla erityisen tärkeää. Aineistossa oli useita kuvauksia neuvolatoimintaan ja varhaiskasvatukseen liittyvistä yhteistyötarpeista:

Kehitettäviä asioita olisi parantaa jälleen yhteistyötä neuvoloihin päin, sillä neuvolatoimintaa on supistettu koronavuosien aikana. Aikaisemmin olemme olleet siinä uskossa, että neuvola on hyvin perillä jokaisen lapsen kehityksestä ja haasteista sekä tuntee lapsen perheen hyvin. Nyt olen huomannut, että nevolassa ei välttämättä tiedetä mitään lapsen haasteista kotona koskien perusasioita, kuten syöminen, nukkuminen ja kielelliset taidot. Haluaisin myös tietää, miten moninaiset perheet huomioidaan neuvolatapaamisilla. Onko tulkkipalvelujen käyttö yleistä? Uskon, että monet maahanmuuttajataustaiset perheet tarvitsisivat vielä enemmän neuvolapalveluilta tukea, koska heidän tukiverkkonsa saattaa puuttua ja kasvuympäristö on hyvin erilainen kuin vanhempien kotimaassa.

Toimin itse pääasiassa esiopetuksessa, joten näen vähän liian usein sen ”suman”, jota esiopetusvuonna aletaan tuen tarpeisiin liittyen purkaa, kun tulee ilmeisesti kiire koulua varten. Mielestäni on lasta kohtaan väärin ”seurailla” kovin pitkään, kun voisi jo suunnitellusti alkaa tukeakin lasta tämän haasteissa.

Kuvauksissa toivotaan, että neuvolatoiminnassa tartuttaisiin lasten tuen tarpeisiin heti, kun niitä ilmenee. Lasten ollessa neuvolapalvelujen piirissä heidän tulisi saada tietyt arkiset perusvalmiudet, jotta esiopetuksessa voitaisiin keskittyä lapsen kehityksen seuraaviin vaiheisiin. Jos lasten kehitysvaiheet eivät vastaa päiväkodeissa edellytettyä tasoa, syntyy ”suma” erilaisia haasteita, joita joudutaan ratkomaan esiopetuksessa. Kun tuen tarpeisiin ei puututa ja jäädään ”seurailemaan” lapsen tilannetta, ongelmat siirtyvät lapsen seuraaviin kehityksellisiin vaiheisiin.

Seuraavassa kuvauksessa esitetään ikään kuin visio siitä, mitä moniammatillinen työ parhaimmillaan olisi ja minkälaiselle näkemykselle sen tulisi perustua:

Moniammatillisen tiimin tärkeys on siinä, että saamme luotua yhdessä kattavan näkemyksen lapsen ja perheen tilanteesta sekä yhteisen suunnitelman siitä, miten tuemme lasta parhaiten. Erityisen tärkeää on puhua lapsen vahvuuksista ja tuoda vanhemmille esiin, että lapsi on meille tärkeä ja haluamme myös hänen parastaan. Haasteet on myös hyvä tuoda realistisesti ja rohkeasti esiin. Yhteisissä tapaamisissa saamme neuvoja, kuinka tehdä asioita lasta tukevalla tavalla päiväkodissa. Saamme myös rinnallemme ammattilaisen, johon ottaa yhteyttä, kun tarvitsemme asiantuntijan apua.

Kattava näkemys lapsen ja perheen tilanteesta syntyy silloin, kun osaava ammatillinen tiimi yhdistää osaamisensa. Vanhemmat on tärkeä saada luottamaan siihen, että lapsen parhaan edistäminen on myös ammatillisille toimijoille tärkein asia.

Suuntaviivoja kasvatus- ja ohjaustyön käytäntöjen kehittämiseen

Opiskelijat näkevät varhaisen puuttumisen menetelmät ja niiden kautta haastavien tilanteiden ennaltaehkäisyn koko työyhteisöä koskevin asioina. Ennakoiva työote mahdollistaa tuen tarpeen havaitsemisen ja tuen antamisen mahdollisimman varhain. Oppilaitoksen yhteiset toimintamallit helpottavat haasteisiin vastaamista, vahvistavat yhdenvertaisuutta ja auttavat löytämään sopivat tukitoimet

yksilöllisiin tilanteisiin. Varhaisen puuttumisen menetelmät ja tunnistetut haastavat tilanteet olivat hyvin samanlaisia toimintaympäristöstä tai kouluasteesta riippumatta.

Ennakoivalla työotteella ja varhaisen puuttumisen menetelmillä pyritään turvalliseen toiminta- ja oppimisympäristöön, jossa on luottamuksen ilmapiiri ja jonka keskiössä ovat lapset ja nuoret. Opiskelijat kuvasivat, kuinka he ja heidän työyhteisönsä ovat valmiita tekemään työtään itseään reflektoiden, toimintatapojaan kehittämien ja itsensä likoon laittaen. He myös hakevat aktiivisesti itselleen ja työnsä tukea kollegoiltaan ja moniammatillisista verkostoista. Itsetuntemuksen kehittäminen ja yhteistyötaitot näkyvät keskeisinä ammatillisen osaamisen alueina kasvatus-, opetus- ja ohjaustyössä.

Moniammatillisen yhteistyön tärkeys korostuu sellaisissa ohjaustilanteissa, joissa haetaan ratkaisuja yksilöä haavoittaviin tilanteisiin palvelujärjestelmän toimintojen ristipaineessa. Toimivassa yhteistyössä ja verkostosuhteissa ammatilliset tietävät, mitä tehdään ja millä tavalla toimitaan. Ammatillisilla on riittävästi osaamista ja tietoa tehtävien suorittamiseksi sekä valmiutta oppia toisiltaan.

Verkostotyön ja moniammatillisen toiminnan ydintehtävä koulutusorganisaatioissa on oppilaiden ja opiskelijoiden mahdollisimman laadukas palveleminen sekä heidän tarpeidensa kuuleminen ja osallisuutensa vahvistaminen oppilaitoksen arjessa. Yhteistyö edellyttää monipuolista ammatillisten verkostojen tuntemusta sekä halua ja kykyä hyödyntää niitä.

LÄHTEET

- Avola, P., & Pentikäinen, V. (2019). *Kukoistava kasvatus. Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja*. BEHappy Publishing.
- Huhtanen, K. (2007). *Kun huoli herää. Varhainen puuttuminen koulussa*. PS-kustannus.
- Hyväri, S., & Lindholm, M. (2021). Moniammatillinen verkostotyö monikulttuurisessa ohjauksessa. Teoksessa S. Hyväri, & P. Sahonen (toim.) *Monikulttuurisen ohjauksen kehittäminen – Virtaa ohjaukseen -koulutushankkeen tulokset* (s.75–90). (Diak työelämä 22). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-378-0>
- Julin, S., & Rumpu, N. (2018). *Työrauhan ja turvallisen oppimisympäristön arviointi perusopetuksessa ja lukiokoulutuksessa*. (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 6:2018). Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Saatavilla 30.11.2024 <https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/työrauhan-ja-turvallisen-oppimisympäristön-arviointi-perusopetuksessa-ja-lukiokoulutuksessa>
- L 1287/2013. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 30.12.2013/1287. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2013/1287>
- Pärnä, K. (2012). *Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet*. [Väitöskirja, Turun yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5086-7>

Lena Segler-Heikkilä

"ELÄMÄNI ON KUIN KULTTUURICOCKTAIL" – HYBRIDITILASSA ELÄVIEN IHMISTEN KOKEMAT ILMIÖT JA NIIDEN MERKITYS HYVINVOINNILLE

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisen kielen ja vuorovaikutukseen, identiteettiin ja psykologisiin perustarpeisiin liittyvien ilmiöiden ja haasteiden äärellä Suomessa asuvat ihmiset, joilla on vaikutteita vähintään kahdesta kulttuurista, ovat. Tavoitteena oli myös selvittää, minkälaisia ratkaisuja he löytävät elääkseen tasapainossa ja hyvin.

Kaksi- tai monikulttuurinen elämä

Suomessa asuu paljon ihmisiä, joiden toinen tai kumpikin vanhempi on ulkomaalaistaustainen. Nämä henkilöt ovat asuneet joko koko ikänsä Suomessa tai ulkomailla ennen Suomeen muuttoaan. Vuonna 2023 Suomessa asui 55 148 ulkomailla syntynyttä suomalaistaustaista ja 571 268 ulkomaalaistaustaista henkilöä (Tilastokeskus, 2024). Yhteistä heille on se, että heidän elämässään on pysyvästi läsnä elementtejä vähintään kahdesta kulttuurista. Tässä artikkelissa käytetään käsitettä *merkitystila* kuvaamaan sitä monisäikeistä, moniulotteista ja monikerroksista kokonaisuutta, jonka ihminen mieltää tietyssä ympäristössä ja yhteisössä normaaliksi. Merkitystilat eivät ole ainoastaan tietyn maan kulttuurinormistoja vaan vielä monimutkaisempia, yksityiskohtaisempia konstruktioita, joiden avulla yksilö järjestelee ja ymmärtää todellisuutta osana ryhmää. Tässä artikkelissa

käytetty käsite *hybriditila* tarkoittaa kokonaisuutta, joka muodostuu kahden tai useamman merkitystilan eri elementeistä.

InterNationsin julkaisemassa *Expat Insider 2024* -selvityksessä todetaan Suomen joutuneen kymmenen heikoimmin pärjänneen joukkoon kategorioissa, jotka kuvaavat paikallisten ihmisten ystävällisyyttä, uuteen maahan sopeutumista, tervetulleeksi tulemisen kokemusta sekä ystävien löytämistä. Vain neljäsosa kyselyyn vastanneista koki olevansa tyytyväinen sosiaaliseen elämäänsä. (InterNations, 2024.)

Haastattelututkimuksen tavoitteena oli saada uutta tietoa siitä, minkälaisen kieliin ja vuorovaikutukseen, identiteettiin ja psykologisiin perustarpeisiin liittyvien ilmiöiden ja haasteiden äärellä hybriditilassa elävät ihmiset ovat verrattuna muihin ja minkälaisia ratkaisuja he löytävät eläkkeeseen tasapainossa ja hyvin. Tutkimustuloksista voi olla hyötyä sekä hybriditilassa eläville ihmisille itselleen että heidän kanssaan eläville tai työskenteleville suomalaisille paremman keskinäisen ymmärtämisen ja dialogin edistämiseksi.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Minkälaiset kieliin ja vuorovaikutukseen liittyvät ilmiöt askarruttavat hybriditilassa eläviä ihmisiä, miten niitä käsitellään ja mitä vaikutuksia valituilla toimenpiteillä on hyvinvointiin?

Minkälaiset psykologisiin perustarpeisiin ja identiteettiin liittyvät aiheet askarruttavat hybriditilassa eläviä ihmisiä erityisesti, miten niitä käsitellään ja mitä vaikutuksia valituilla toimenpiteillä on hyvinvointiin?

Merkitystila ja hybriditila

Maita ja alueita, joissa ihmisryhmät toimivat yhdessä samojen normistojen ja arvojen mukaisesti, voidaan kutsua merkitystiloiksi. Stewart Hall (1999, s. 74–78) käyttää termiä *hybridikulttuuri*. Siihen kuuluvat hänen mukaansa ne ihmiset, jotka ovat eri positioiden välillä. Heillä on vahva yhteys johonkin muuhun paikkaan ja sen normistoon, ja he kantavat niistä mukanaan jälkiä.

Anna Rastas (2007, s. 21–29) käyttää käsitettä *transnationaaliset juuret* kuvaamaan yksilön yllirajaisia suhteita. Hänen mukaansa ihmisillä on useita merkityksiä kantavia kansallisuus- ja valtorajoja ylittäviä siteitä, jotka myös määrittävät ihmisen mahdollisuudet kuulua johonkin. Juurilla Rastas viittaa niihin suhteisiin, joita ihmisellä on paikkoihin, muihin ihmisiin ja kulttuureihin. Virpi Kauton (2009, s. 67–68) mukaan transnationaalisuus ei ole ainoastaan sosiaalisten suhteiden

den ylläpitoa vaan myös yhteisöllisyyden, kulttuurin ja uskonnon ylläpitämistä. Se voi ilmetä konkreettisesti esimerkiksi pukeutumisessa, elämäntavoissa, valinnoissa ja mieltymyksissä, eri kielten puhumisessa tai fyysisenä erilaisuutena. Yksilön merkitystilaaan sisältyy eri ryhmien normistoja esimerkiksi kansallistasolla, kuntatasolla ja perhetasolla.

Hybriditilassa elävä ihminen tasapainottelee kahden tai usean merkitystilan kielen, arvojen, normien, sääntöjen ja normaaleiksi miellettyjen ilmiöiden kanssa – toisin kuin ihmiset, joilla on suomalaiset vanhemmat ja jotka ovat asuneet Suomessa koko ikänsä. Heillä tätä tasapainoilua kahden tilan välillä ei ole yhtä vahvasti, vaikka paikasta toiseen muuttaminen Suomen sisälläkin voi tuoda ihmisille samansuuntaisia kokemuksia.

Jokainen hybriditilassa elävä ihminen on erityislaatuisen, uniikin sekoituksen keskellä. Monimutkaisessa hybriditilassa oleminen herättää ihmisessä paljon ratkaistavia kysymyksiä: Kuka olen? Mikä on sosiaalinen identiteettini? Mikä on kulttuuri- ja kieli-identiteettini? Mihin kuulun? Mitä teen niille ilmiöille, jotka liittyvät kahden kielen kanssa elämiseen? Minkälaiset perinteet ja arvot ovat minulle tärkeitä? Miten voin vaalia niitä sellaisessa ympäristössä, johon ne eivät ole luonnollisesti sisäänrakennettuja? Miten haluan hybriditilani vaikuttavan lapsiini?

Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla verkkovälitteisellä yksilohaastattelulla. Yhteensä haastateltiin 11 henkilöä, ja haastattelut toteutuivat marraskuusta 2023 huhtikuuhun 2024. Jokaiselle osallistujalle lähetettiin etukäteen kysymyksiä, jotka toimivat haastattelun runkona. Haastattelun teemat olivat kielten käyttö ja vuorovaikutus, identiteettikysymykset ja psykologiset perustarpeet. Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat aikuisia, ja valinnassa oli pyritty heterogeenisyyteen koskien ikää, taustaa ja oleskeluaikaa Suomessa. Haastatteluun osallistui kuusi ulkomaalaistaustaista, neljä suomalaistaustaista, joiden toinen vanhempi on ulkomaalainen, sekä yksi paluumuuttaja. Osallistujiin kytkeytyvät toiset maat olivat Etelä-Korea, Nigeria, Puola, Ruotsi, Saksa, Turkki ja Venäjä. Haastatteluun osallistuneet asuivat eri paikkakunnilla ympäri Suomea.

Analyysi tehtiin laadullisella sisältöanalyysillä, ja siinä hyödynnettiin koodausta. Sisällön analyysissä keskityttiin siihen, mistä asioista, aiheista ja teemoista haastatteluun osallistuneet kertoivat. Koodaamisessa on kysymys siitä, että aineiston osia yhdistellään ja erotellaan jonkin ominaisuuden mukaan. Samankaltaiset osat luokitellaan yhteen, ja syntyneelle luokalle annetaan yhteisen ominaisuuden mukainen nimi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Haastattelujen litteroinnin jälkeen selvitettiin haastatteluista nousevia pääteemoja. Analyysissä hyödynnettiin fenomenologista lähestymistapaa. Fenomenologia tutkii sitä, miten jokin il-

miö ilmenee henkilön silmissä. Merkitys on aina riippuvainen kontekstistaan, johon sisältyvät aika ja tila. Dan Zahavin ja Kristian M. M. Martinyn (2019, s. 19) mukaan fenomenologia on ensisijaisesti kiinnostunut siitä, millä tavalla jokin objekti tai ilmiö näkyy tai esiintyy yksilön kokemuksena. Fenomenologia tutkii subjektin ja objektin tai ilmiön keskinäistä suhdetta. Tutkimuksessa tarkasteltiin, millä tavalla ihminen mieltää hybriditilan erilaisia ilmiöitä omasta positiostaan käsin. Jokainen henkilö antaa ilmiölle tiettyjä merkityksiä, jotka saavat vaikutteita sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä. Se, miten jokin ilmiö ymmärretään, on sidottu aikaan, hetkeen ja kontekstiin.

Identiteetin, kielten, vuorovaikutuksen ja psykologisten perustarpeiden yhteys

Identiteetillä tarkoitetaan sitä, miten ihminen ymmärtää itsensä omasta elämäkerrallisesta kehityksestään käsin olemalla samalla jatkuvassa vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristönsä kanssa. Tärkeitä identiteettiä määritteleviä osa-alueita ovat esimerkiksi ikä, sosiaalinen tausta, etnisuus, kansallisuus ja kuuluvuus eri ryhmiin, ammatti ja sosiaalinen asema, sukupuoli sekä myös henkilökohtaiset ominaisuudet ja kompetenssit. Identiteetin rakentaminen vaatii oman itsen jatkuvaa reflektiivistä tarkastelua yhdistettynä sosiaalisen ympäristön palautteeseen sekä vuorovaikutusta sosiaalisen ympäristön kanssa. Henkilökohtainen identiteetti sisältää ne tekijät, jotka yksilön mielestä tekevät hänestä yksilön (Lucius-Hoehne, 2024.)

Sosiaalinen identiteetti on yksilön tiettyä sosiaalista ryhmää kohtaan tuntema yhteenkuuluvuuden tunne, joka perustuu tämän ryhmän tunnusmerkkeihin ja piirteisiin. Tähän lasketaan ne ominaisuudet, jotka ihmisen kokemusmaailmassa yhdistävät hänet muihin. (Stewart & Logan, 1998.) Koska jokainen ihminen on jäsenenä monissa eri sosiaalisissa kategorioissa ja ryhmissä, on olemassa monta erilaista sosiaalista identiteettiä, kuten ammatti-identiteetti, parisuhdeidentiteetti ja sukupuoli-identiteetti (Pauha, 2021). Sosiaalisessa vertailussa yksilö pohtii, mihin ryhmiiin hän kuuluu tai haluaa kuulua, ja samalla myös, mihin hän ei halua kuulua. Vertailun tavoitteena on löytää mahdollisimman paljon positiivisia merkkejä kuuluvuudesta johonkin tiettyyn ryhmään. Tällä vertailulla yksilö määrittelee samalla myös sellaiset ryhmät, joihin hän ei kuulu. (Tajfel & Turner, 1986.) Hybriditilassa elävälle ihmiselle juuri tämä osa-alue voi olla erityisen tärkeä työstää, koska kuuluminen ei ole aina itsestäänselvyys.

Kielillä ja vuorovaikutuksella on olennainen rooli ihmisen identiteetin ja it-

sen sekä psykologisten perustarpeiden tyydyttämisen kannalta. Ihminen kokee kielensä tärkeäksi osaksi omaa identiteettiään. Omien ajatusten ja tarpeiden ilmaiseminen tapahtuu omiin tarkoituksiin, mutta siitä huolimatta tietyn kielen käyttäminen liittyy aina siihen laajaan kulttuuriseen merkitystilaan, johon kyseinen kieli on upotettu (Hall, 1999, s. 40–41). Ihmisellä on luontainen tarve sosiaalisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. Sosialisatio tarkoittaa prosessia, jossa yksilö oppii yhteiskunnan arvot, normit, tavat ja käyttäytymissäännöt sekä omaksuu ympäröivän kulttuurin piirteet. Sosialisatian kautta ihminen sopeutuu osaksi yhteisöään ja oppii toimimaan yhteiskunnan jäsenenä. Se tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, ja siihen vaikuttavat esimerkiksi perhe, koulu, ystävät, työpaikka, media ja muut sosiaaliset instituutiot. (Antikainen ym., 2021.)

Gail Cooverin ja Sheila T. Murphyn (2000, s. 125) mukaan vuorovaikutuksen ydin on identiteetin muodostaminen ja ilmaiseminen. Käsite henkilökohtaisesta identiteetistä saavutetaan vuorovaikutuksen kautta muiden ihmisten kanssa: meistä tulee ne ihmiset, jotka olemme, vuorovaikutuksen tuloksena. Hybriditilassa elävä henkilö operoi vähintään kahdella kielellä ja eri vuorovaikutustodellisuuksissa. Toisin kuin vain yhdellä kielellä kommunikoivat ihmiset hän käyttää vähintään kahta kieltä eri ihmisten kanssa erilaisissa konteksteissa ja ympäristöissä. Jos Suomeen vasta muuttanut henkilö ei osaa suomea mutta on pääosin tekemisissä suomea puhuvien ihmisten kanssa, tällä voi olla mittavia vaikutuksia hänen luontaisten tarpeidensa tyydyttämiseen sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen osalta.

Kaikkien ihmisten psykologisiin perustarpeisiin kuuluvat autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden tarpeet, joiden täytyminen vie kohti ihanteellista psyykkistä hyvinvointia (Ryan ym., 2013). Ihmisellä on tarve kokea tunne vapaasta tahdosta ja psykologisesta vapaudesta sen sijaan, että muut määräisivät ja kontrolloisivat häntä. Lisäksi ihminen tarvitsee kokemuksen aikaansaavuudesta ja tehokkuudesta. Yhteenkuuluvuuden tarvetta voidaan kuvailla tarpeena tuntea kuuluvansa joukkoon hyväksyttynä ja arvostettuna jäsenenä, josta välitetään. Tyydyttääkseen psykologisia perustarpeitaan ihmisellä on oltava tehokas repertuaari ihmissuhdetaitoja.

Hybriditilassa elävällä ihmisellä on samat psykologiset perustarpeet kuin kaikilla muillakin ihmisillä, mutta hybriditila tekee niiden täyttymisestä erilaisen ja monimutkaisemman. Hybriditilassa elävän voi esimerkiksi olla muita vaikeampi saavuttaa yhteenkuuluvuuden tunne, koska hänelle ei ole välttämättä selvää, mi-

hin hän kuuluu, tai hänellä on vaikeuksia päästä ryhmään kielihaasteidensa tai ”normaalista” poikkeavan käytöksensä takia. Autonomian ja kompetenssin tunteet saattavat kärsiä muun muassa rajallisen kielitaidon takia tai siksi, ettei suomea heikosti puhuvaan henkilöön luoteta tai häntä ei pidetä riittävän älykkäänä hoitamaan tiettyjä tehtäviä.

Kieliin ja vuorovaikutukseen liittyvät ilmiöt osana hybriditilaa

Yhtenä tutkimuksen tavoitteista oli selvittää, mitkä kieliin ja vuorovaikutukseen liittyvät ilmiöt askarruttavat hybriditilassa eläviä ihmisiä, miten niitä käsitellään ja mitä vaikutuksia valituilla toimenpiteillä on hyvinvointiin. Hybriditilassa olevalle kielel ja kommunikaatio nousevat hyvinvointitekijöinä erityisen tärkeään rooliin.

Suomen kielen taidon merkitys

Ulkomaalaistaustaiset henkilöt ja paluumuuttaja olivat opiskelleet suomea vasta aikuisina tai aikuiselämän kynnyksellä. Toisin kuin suomalaistaustaiset henkilöt, jotka olivat oppineet suomen kotona, heillä oli ollut konkreettinen syy tai tavoite suomen kielen oppimiselle. Haastatteluissa syiksi mainittiin kiinnostus suomen kieltä kohtaan, suunniteltu muutto Suomeen tai asuminen Suomessa, opiskelu- tai työpaikka Suomessa, parisuhde ja perheen perustaminen suomalaisen henkilön kanssa. Aikuisiällä tai aikuisiän kynnyksellä Suomeen muuttaneet kokivat hyvän suomen kielen taidon erittäin tärkeäksi sosiaalisten kontaktien, opiskelupaikan ja työn saannin kannalta. Kaikilla tämän ryhmän edustajilla oli vahva motivaatio parantaa suomen kielen taitoaan saavuttaakseen autonomian, kuuluvuuden ja onnistumisen tunteet. Päästäkseen hyvälle kielelliselle tasolle he käyttivät monia eri oppimiskeinoja, kuten suomen kielen kursseille osallistumista, suomenkielisten seuran hakeutumista ja suomenkielisten ohjelmien katsomista. Myös suomenkielisten ihmisten asenteella ja valmiudella tukea suomen oppimista oli vaikutusta kielen oppimiseen.

Kielet, tunteet ja sanojen merkityserot

Kaikki osallistujat pohtivat kieliä suhteessa tunteisiin. Suomea äidinkielenään puhumattomat totesivat, että heidän ensin oppimansa kieli on säilynyt heidän ”sielun kielenään” hyvästä suomen kielen taitotasosta huolimatta. He pystyvät tuntemaan syvällisesti ainoastaan omalla äidinkielellään ja kuvaavat suomen kieltä käyttökieleksi, johon ei liity tunteita vaan jolla pääasiallisesti hoidetaan asioita. Kolmen suomalaistaustaisen henkilön vastauksen yhteisenä tekijänä on,

että sen maan kieli, jossa he viettivät lapsuutensa ja nuoruutensa, on heidän sielun kielensä. Henkilöllä voi olla myös erilaisia sielunkielellisiä osa-alueita vain toisella kielellä.

Kielellisistä syistä johtuva kokeminen ilman syvällisiä tunteita on ongelma, jota tutkimukseen osallistuneet pyrkivät ratkaisemaan eri keinoin. Yhteenvedona voidaan todeta, että ratkaisukeinoina käytettiin asian kääntämistä mielessä sielun kielelle, lukemista ja ohjelmien katsomista sielun kielellä, hakeutumista sielun kieltä käyttäviin kieliryhmiin sekä matkustamista maihin, joissa sielun kieltä käytetään. Lisäksi mainittiin monologit sekä omille lapsille tai lemmikille puhuminen sielun kielellä. Tässä yhteydessä mainittiin myös sanojen ja ilmaisujen sisällölliset eroavaisuudet ja niihin liittyvät kielivalinnat, jotka eivät liity henkilökohtaisiin kokemuksiin eivätkä niihin liittyviin tunteisiin vaan sanojen semantiikkaan.

Ajattelun kieli

Kolme henkilöä kertoi ajattelevansa selvästi vain toisella kielellä. Muilla ei joko ole mitään sisäistä kieltä, jolla he miettivät sanottavansa valmiiksi, tai se vaihtelee tilanteen mukaan. Kolmella henkilöllä ajattelu vaihtuu kieliympäristön ja muiden puhujien kielen mukaan. He ajattelevat suomeksi suomalaisessa ympäristössä ja suomalaisten kanssa, muulloin taas äidinkielellään.

Oleminen toisella kielellä toisessa kieliympäristössä

Osa haastatelluista kertoi muuttuvansa toiseksi ihmiseksi puhuessaan toista kieltä. Tunne on olemassa sekä silloin, kun toista kieltä käytetään Suomessa, että vielä vahvemmin silloin, kun henkilö on ympäristössä, jossa kieltä puhutaan luonnollisesti. Muutama henkilö kertoi pysyvänsä samana henkilönä ja tuntevuensa samalla lailla riippumatta siitä, kumpaa kieltä käytetään. Ne henkilöt, joiden suomen kielen taso on selvästi matalampi kuin heidän oman äidinkielen taso, kertoivat kärsivänsä siitä, etteivät he kykene olemaan oma itsensä toisella kielellä tai että he pystyvät näyttämään vain joitakin puolia itsestään.

Kielitaidon kehitys ja ylläpito

Haastatteluun osallistuneet henkilöt kertoivat hyvin erilaisia tarinoita toisen kielen (ei suomen) tasosta, ylläpidosta ja käytöstä. Haastatteluissa mainittiin etenkin sanavarastoon, lauserakenteiden ja ilmaisutapojen suoraan kopiointiin ja sanojen merkityksiin liittyviä ilmiöitä. Mitä pidempään henkilö oli viettänyt aikaa Suomessa ja mitä vähemmän hän käytti toista kieltään, sitä enemmän toinen kieli sai

vaikutteita suomen kielestä ja sitä enemmän se myös suppeni sanavarastollisesti. Henkilöillä, jotka käyttivät toista kieltä päivittäin, ei ollut ongelmia sen ylläpitämisessä. Suomessa asuessa toisen kielen ylläpito ja kehitys saattavat pysähtyä tai ainakin hidastua. Kielen ylläpitostrategioina mainittiin uutisten katselu ja aikakauslehtien lukeminen, podcastien kuuntelu, keskustelut samaa kieltä puhuvien ja perheenjäsenten kanssa, matkustaminen maahan, jossa puhutaan kyseistä kieltä, sekä kirjoittaminen tai itsekseen puhuminen toisella kielellä.

Kielen käyttö eri ihmisten kanssa ja eri ryhmissä

Tutkimuksesta selvisi, että kielen valinnalla ja päätöksellä käyttää tiettyä kieltä on vaikutusta omaan identiteettiin, kuuluvuuden tunteeseen ryhmässä sekä omien lasten kielitaitoon. Tietyn kielen käytöllä ryhmässä on vaikutusta siihen, pääseekö henkilö osaksi ryhmää ja kokeeko hän olevansa sen jäsen. Kaikille henkilöille suomen kieli on hyvin tärkeä keino sosiaaliseen kanssakäymiseen suomalaisten kanssa erilaisissa tilanteissa, kuten töissä, kotona ja vapaa-ajalla.

Kuudella haastatelluista on lapsia, ja neljä heistä kertoi puhuvansa toista kieltään heidän kanssaan. He korostivat tarvettaan antaa lapsilleen osan omasta kulttuuristaan kielen muodossa ja halusivat myös mahdollistaa lasten kommunikoinnin sukulaistensa kanssa. Lisäksi he pitivät toisen kielen käyttöä hyvin tärkeänä myös oman kieli-identiteettinsä kannalta. Kolme haastatelluista mainitsi oman persoonallisuuden esille tuomisen tärkeyden ja sen, että heillä oli voimakas tarve pystyä olemaan oma itsensä omien lastensa kanssa, minkä takia he päättivät puhua heidän kanssaan omaa äidinkieltään. Jo aikaisemmin mainittu tuntemisen syvyys sielun kielellä korostui tässäkin yhteydessä. Kaksi henkilöä päätti olla puhumatta omaa äidinkieltään lapsilleen kiusaamisen estämisen toimenpiteenä ja suomen kielen oppimisen tukemiseksi.

Kielen valinta perheissä vaihteli paljon riippuen niiden kokoonpanoista. Lapsiperheissä kaikkien jäsenten henkisen hyvinvoinnin kannalta hyväksi kuvailtu vaihtoehto oli se, että molemmat vanhemmat hallitsivat kumpaakin kieltä ja molempia kieliä myös käytettiin. Tämä käytäntö edisti kaikkien kuuluvuuden tunnetta: kumpikin vanhempi pystyi tuomaan esiin omaa persoonallisuuttaan vahvimman kielensä kautta, lapset oppivat molempia kieliä ja kaikki pystyivät kommunikoimaan molempien sukujen kanssa.

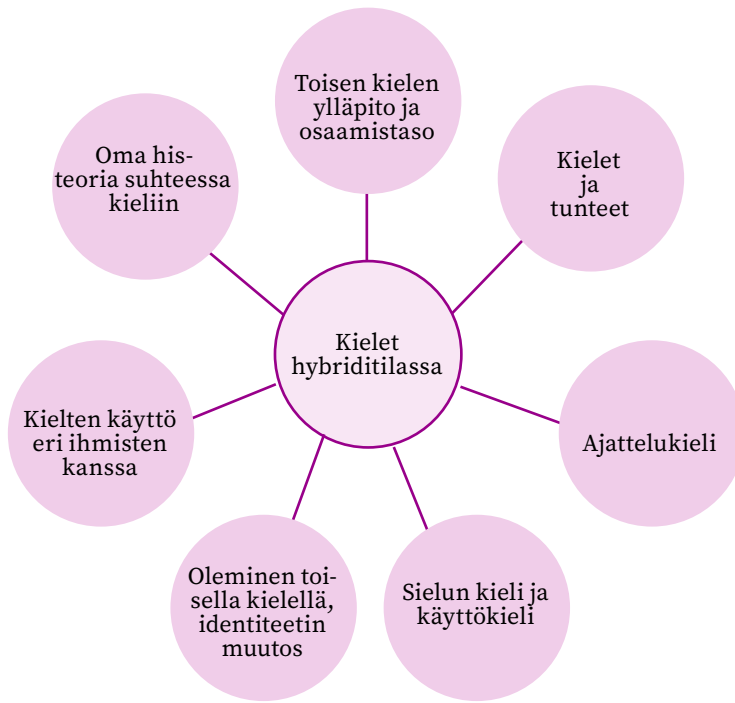
Ongelmia aiheutti tilanne, jossa aikuiset puhuivat eri kieliä mutta joiden perheissä käytettiin vain suomea. Silloin lapset ja toinen vanhemmista eivät osaa toista kieltä eivätkä pysty kommunikoimaan toisen suvun jäsenten kanssa. Toinen vanhemmista ei myöskään pysty tuomaan täysin esille omaa persoonallisuut-

taan, mikäli hänen sielun kielensä ei ole suomi. Yhtä ongelmalliseksi kuvattiin tilannetta, jossa molemmat muunkieliset aikuiset käyttivät kotikielenä puutteellista suomea. Se johti siihen, että lapsi ei oppinut toista kieltä ja kuuli kotona virheellistä suomen kieltä. Yhteenvetona voidaan todeta, että mahdollisuus integroida oma vahvin kielensä osaksi perhe-elämää koettiin hyvin merkitykselliseksi ja tärkeäksi hyvinvointitekijäksi.

Kielten käyttöön liittyviä ilmiöitä töissä, opiskelussa ja vapaa-ajalla mainittiin haastatteluissa runsaasti. Tutkimuksesta selvisi, että lapsesta saakka kahdella kielellä eläneet kokivat suomen kielen tarpeellisuuden eri tavalla kuin henkilöt, jotka olivat muuttaneet Suomeen vasta aikuisina työn, opiskelun tai parisuhteen takia. Kun jo lapsina suomen kielen oppineet ymmärsivät suomen kielen taidon normaaliksi osaamiseksi ja itsestäänselvyydeksi, muiden osalta suomen kielen hyvän hallinnan koettiin liittyvän psykologisten perustarpeiden täyttymiseen. Suomen kielen hallinta edisti kuulumisen tunteen saamista työyhteisöissä, opiskeluryhmissä ja vapaa-ajan ryhmässä merkittävästi. Aikuisina Suomeen muuttaneiden henkilöiden vastauksista käy ilmi, että kanssaihminen asenteiden ja kielitietoisuusosaamisen lisäksi maantieteellisellä sijainnilla on henkisen hyvinvoinnin kannalta merkitystä sen suhteen, minkä parissa työskennellään ja millainen arvo kielitaidolle annetaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että haastatteluun osallistuneita askarruttivat toisen kielen ylläpitoon, hoitoon ja taitotasoon liittyvä problematiikka, kielten ja tunteiden yhteys, oman kielihistorian merkitys suhteessa syvälliseen ymmärtämiseen sekä kielten osaaminen suhteessa sosiaalisten suhteiden rakentumiseen ja ihmisten käyttäytymiseen.

Lisäksi kielten käyttö ihmisten kanssa ja muuttuminen toiseksi ihmiseksi toisella kielellä olivat ilmiöitä, joita haastatteluun osallistuneet käsittelivät paljon. Seuraavalla sivulla Kuviossa 1 näkyvät kieliin liittyvät osa-alueet, jotka hybriditilassa elävät ihmiset kokivat tärkeiksi. Kuvioista ilmenee, että kahden kielen kanssa eläminen tuo elämään paljon ilmiöitä, joita muiden ei tarvitse ajatella. Niihin kytkeytyviä ongelmia pyritään ratkaisemaan hyvin monipuolisesti eri toimenpiteillä. Lisäksi ilmiöiden kanssa elämisen laatuun ja mahdollisten ongelmien ratkaisuun vaikuttavat hybriditilamallissa esitetyt sisäiset ja ulkoiset tekijät.



Kuvio 1. Kieliin liittyviä ilmiöitä ja teemoja, joita hybriditilassa elävät ihmiset käsittelevät

Psykologisiin perustarpeisiin ja identiteettiin liittyvät aiheet

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli selvittää, mitkä psykologisiin perustarpeisiin ja identiteettiin liittyvät aiheet askarruttavat hybriditilassa eläviä ihmisiä, miten niitä käsitellään ja mitä vaikutuksia valituilla toimenpiteillä on hyvinvointiin.

Toiseuden kokemuksen vaikutus identiteettiin, persoonallisuuteen ja käytökseen

Tutkimusaineistosta selvisi, että koko ikänsä hybriditilassa eläneillä oli erilaisia sosiaalsiin suhteisiin ja kuuluvuuteen liittyviä haasteita kuin henkilöillä, jotka olivat siirtyneet hybriditilaan vasta aikuisiällä. Koko ikänsä hybriditilassa elänyt henkilö oli kerännyt elämänsä aikana enemmän hybriditilaan liittyviä kokemuksia kuin henkilö, joka oli siirtynyt hybriditilaan vasta aikuisena. Lapsena ja nuorena hybriditilassa elänyt henkilö oli hyvin altis ulkoa tuleville vaikutuksille ja muiden mielipiteille, kun taas aikuisena hybriditilaan siirtynyt pystyi suhtautumaan häntä ympäröiviin vaikutuksiin kriittisemmin.

Tutkimuksesta selvisi, että koko ikänsä hybriditilassa eläneillä oli tapahtunut lapsuuden ja nuoruuden aikana ryhmätilanteissa negatiivisia taustaan liittyviä asioita, joilla oli ollut pitkäkantoisia vaikutuksia ja jotka olivat ohjanneet henkilön käyttäytymistä vielä aikuiselämässäänkin. Kokemuksilla oli ollut vaikutuksia henkilön identiteettiin, persoonallisuuteen ja käytökseen aikuiselämässä. Viisi henkilöä oli kokenut lapsuuden ja nuoruuden aikana syrjintää ja kiusaamista käyttöksensä, kielenkäyttönsä, nimensä tai ulkonäkönsä takia. Muiden ihmisten käytöksellä oli ollut negatiivisia vaikutuksia hybriditilassa elävän lapsen kehitykseen. Jokaisella oli lapsuutensa aikana muiden käyttäytymisen myötä ollut toiseuden kokemuksia ja tunnetta, ettei kelpaa sellaisenaan, että on vääränlainen ja ettei sovi joukkoon (vrt. Tajfel & Turner, 1986).

Itsensä jarruttaminen, omana itsenään oleminen ja muuttuminen toiseksi ihmiseksi toisessa merkitystilassa

Usea henkilö kertoi jarruttavansa itseään ja rajoittavansa omaa käytöstään syrjinnän pelossa ja oman elämänrauhansa takaamiseksi Suomessa. Tämä johtaa siihen, että henkilö muuttuu ihmisenä tai jakautuu kahtia siten, että on erilainen toisessa merkitystilassa tai että toisessa merkitystilassa tietyt piirteet tulevat esiin joko vahvemmin tai heikommin. Kuten Gabriele Lucius-Hoene (2024) toteaa, tärkeää identiteettityössä on tasapainon löytäminen pysyvyyden ja muutoksen sekä ainutlaatuisuuden ja samanlaisuuden välillä. Tämä vahvistuu hybriditilassa elävien tarinoista.

Lasten elämänlaatuun liittyvät päätökset ja toimenpiteet

Etenkin koko ikänsä hybriditilassa eläneet korostivat pohtineensa erilaisia hybridielämään liittyviä toimenpiteitä omien lastensa hyvinvoinnin takaamiseksi. Pohdinnat liittyivät ryhmään kuulumisen tukemiseen sekä syrjinnän ja kiusaamisen estämiseen. Kaksi henkilöä valitsi lapsilleen etunimet, jotka eivät Suomessa erottuneet muista nimistä, ja lasten sukunimeksi valittiin suomalaisen suvun sukunimi. Toinen henkilö kertoi lastensa kavereiden käydessä kylässä puhuvansa suomea ja pyrkivänsä käyttäytymään kuin suomalainen äiti.

Kuuluvuuden tunteen saaminen eri yhteisöjen kautta

Haastatteluun osallistuneet pohtivat kuuluvuutta kansallisesta näkökulmasta ja pienempien yhteisöjen, kuten perheen, työyhteisön ja harrasteryhmien, kautta. Kysymys siitä, kokeeko hybriditilassa elävä olevansa kansallisella tasolla tupla,

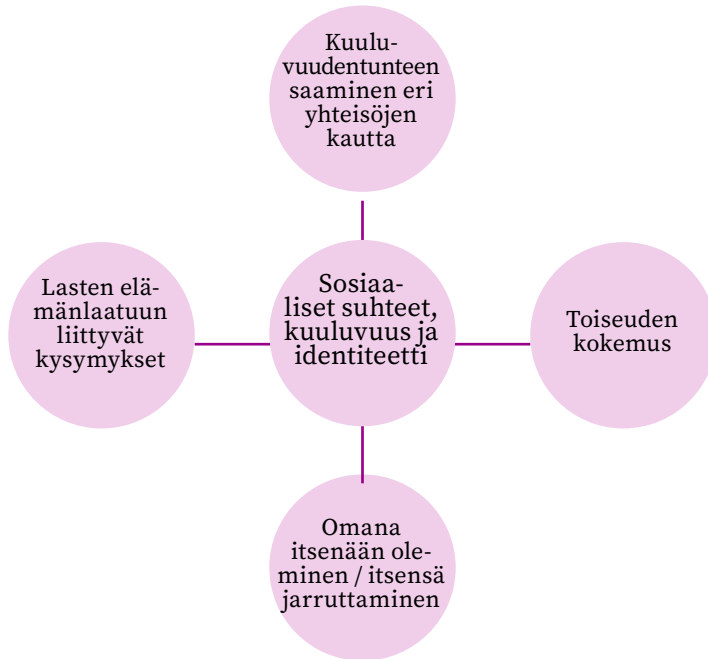
kokonainen vai puolikas, on tutkimustulosten valossa kytköksissä henkilökohtaiseen historiaan ja kokemuksiin, persoonallisuuteen, ikään sekä hybriditilassa vietetyn ajan keston. Ne haastatteluun osallistuneet, jotka olivat eläneet hybriditilassa koko ikänsä, eivät kokeneet kuuluvansa täysin kumpaankaan merkitystilaan, ja heillä on vaikeuksia löytää oma paikkansa. Vasta aikuisena hybriditilaan siirtyneistä kaikki kokivat kansallisella tasolla olevansa osa sitä kansanryhmää, johon he laskivat itsensä ennen Suomeen tuloaan. Heillä on myönteinen kokemus yhteenkuuluvuudesta alkuperäiseen kansanryhmäänsä, vaikka he asuvatkin Suomessa. Verrattuna koko ikänsä hybriditilassa eläneisiin tilanne on helpompi, koska vahva identifioituminen tiettyyn kansanryhmään tuo heidän mukaansa henkistä vakautta ja hyvinvointia.

Aikuisina Suomeen muuttaneilla oli korkea motivaatio päästä tekemisiin suomalaisten kanssa. Tämä pyrkimys kytkeytyi pääosin psykologisten perustarpeiden (kuuluvuus, autonomia ja onnistuminen) täyttymiseen, ja sitä pyrittiin toteuttamaan suomen kielen oppimisen, opiskelun ja töiden saamisen myötä. Kohtaamiskokemukset suomalaisten kanssa olivat tällä ryhmällä pääosin positiivisia, joskin muutama henkilö kertoi myös syrjinnästä. Se, kuinka hyvin pääsi suomalaisten kanssa kontaktiin, riippui tarinoiden mukaan suomalaisen ryhmän toleranssin tasosta, paikkakunnasta sekä omasta asenteesta, aktiivisuudesta, persoonallisuudesta ja kielitaitotasosta.

Julmimmat ja raadollisimmat ryhmät sekä erilaisuutta kaikkein huonoimmin sietävät ja hyväksyvät ryhmät ovat tutkimustulosten mukaan lasten ja nuorten ryhmät, kun taas kaikkia taidepiireissä ja harrasteryhmissä toimivia ja kansainvälisiä aikuisryhmiä kuvailtiin avarakatseisiksi ja salliviksi. Kymmenen henkilöä kertoi kuuluvansa johonkin harraste- tai taideryhmään tai suosivansa työssään tai opiskelussaan työskentelyä kansainvälisissä ryhmissä, joihin he kokevat vahvaa kuuluvuuden tunnetta. Haastatteluissa korostui myös vahvasti perheen merkitys kuuluvuuden tunteen lähteenä. Perhe koetaan omana pienenä, hyvin toimivana merkitystilana, jossa yhteiselämän säännöt ja sopimukset on solmittu yhdessä ja jossa toimitaan niiden mukaan. Osa henkilöistä kertoi saavansa seuraa ja hyväksytyksi tulemisen tunteen myös lemmikkiensä kautta.

Kukaan haastatteluun osallistuneista ei pitänyt ensisijaisen tärkeänä olla Suomessa kontaktissa ihmisiin, joilla on sama kielitausta. Tämä johtui aikuisiällä Suomeen muuttaneiden tarpeesta oppia suomen kieltä ja halusta olla tekemisissä eniten suomalaisten kanssa. Perheellisillä henkilöillä tilanne johtui siitä, että he keskittyivät arjessaan muihin asioihin tai että he käyttivät muita keinoja kontaktiansa ylläpitämiseen toisen merkitystilan edustajien kanssa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että hybriditilassa elävät ihmiset kertoivat etenkin toiseuden kokemuksesta, itsensä jarruttamisen tarpeen problematiikasta verrattuna omana itsenään olemisen mahdollisuuteen, omien lastensa kasvattamiseen liittyvistä aiheista suhteessa hybriditilaan sekä kuulumisen tunteen saamisesta erilaisten yhteisöjen kautta (Kuvio 2).



Kuvio 2. Hybriditilassa elävien ihmisten psykologisiin perustarpeisiin ja identiteettiin liittyvät ilmiöt

Kaikilla koko ikänsä hybriditilassa eläneillä oli vahva kokemus toiseudesta, kiusatuksi tulemisesta, syrjinnästä ja ulkopuolisuuden tunteesta, ja joillakin nämä kokemukset olivat muuttaneet persoonallisuutta pysyvästi. He olivat löytäneet kuulumisen tunteen taide- tai muun harrasteryhmän kautta tai perustamalla perheen. Osa kertoi yrittäneensä saada hyväksyntää liiallisen ahkeruuden ja tekemisen kautta. Koko ryhmän tasolla kuulumisen tunne löydettiin etenkin perheestä, työyhteisöstä, opiskeluryhmistä, kansainvälisistä piireistä ja harrasteryhmistä.

Tutkimustulokset osoittavat, että vasta aikuisiällä hybriditilaan siirtyneellä ihmisellä on eri tilanne ja suhtautuminen hybriditilan ilmiöihin verrattuna koko ikänsä hybriditilassa eläneeseen. Häneltä ensinnäkin puuttuvat lapsuuden ja

nuoruuden ajalta kerätyt hybriditilan kokemukset. Toiseksi hänellä on kyky suhtautua hybriditilan kokemuksiin kriittisesti ja refleктоivasti ja toimia sen mukaisesti. Kolmas ero on se, että työn tai opiskelun takia Suomeen muuttanut henkilö on siirtynyt vapaaehtoisesti hybriditilaan ja hänellä on sen takia myös erilainen motivaatio ratkaista eteen tulevia haasteita kuin henkilöllä, joka on syntynyt hybriditilaan. On myös todettava, että aikuisiällä hybriditilaan siirtyneillä ihmisillä hybriditilassa olemisen kestolla on merkitystä suhteessa identiteettiin, persoonallisuuteen, kieliin ja kommunikaatioon. Sosialisatio tapahtuu vähitellen, huomaamatta, ympäröivien olojen ja ihmisten myötä (vrt. Antikainen ym., 2021).

Toiveena itsetutkiskelu ja avarakatseisuus

Hybriditilassa elävä ihminen tekee päivittäin sellaisia kieliin, vuorovaikutukseen, identiteettiin ja psykologisiin perustarpeisiin liittyviä toimenpiteitä ja päätöksiä, joita yhteen merkitystilaan keskittyvä ihminen ei koskaan joudu ajattelemaan. Hybriditila voidaan kokea samalla rikkaudeksi ja haasteeksi. Toiveena on, että hybriditilassa elävät ihmiset ymmärtäisivät tämän artikkelin myötä, etteivät he ole ongelmiansa kanssa yksin. Vertaistukiryhmää, jossa artikkelissa käsitellyistä aiheista voisi keskustella, toivottiin haastattelujen yhteydessä monta kertaa. Lisäksi toiveena on, että artikkelin sisältö auttaisi myös hybriditilassa elävän ihmisen kanssa eläviä tai työskenteleviä suomalaisia ymmärtämään heitä paremmin ja toimimaan sen mukaisesti. Itsetutkiskelu ja avarakatseisuus auttavat sekä hybriditilassa elävää että toista osapuolta elämään yhdessä harmonisesti ja hyvinvointia tukevasti.

LÄHTEET

- Antikainen, A., Rinne, R., & Koski, L. (2013). *Kasvatussosiologia*. Otava.
- Coover, G., & Murphy, S. (2000). The communicated self: Exploring the interaction between self and social context. *Human Communication Research, Volume 26*, 125-147.
- Hall, S. (1999). *Identiteetti*. Vastapaino.
- InterNations (2024). *Admiring Finland's Beautiful Landscapes Comes at a Cost*. Saatavilla 2.9.2024 <https://www.internations.org/expat-insider/2024/finland-40460>
- Kautto V. (2009). Ootsä mun kaa? Ystävyys monikulttuuristen nuorten arjessa. Teoksessa Harinen, P. & al. (toim.). *Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen* (s. 61–75). (Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 91). Hakapaino.
- Lucius-Hoene, G. (2024). Identität. *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Saatavilla 3.9.2024 <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/identitaet#search=bf0294b331ed9cfa3af12ed4b33a063&offset=0>
- Pauha, T. (2021). *Identiteetti psykologisena käsitteenä: osa 3*. Helsingin yliopisto. Saatavilla 3.9.2024. <https://blogs.helsinki.fi/sosiaalinen-identiteetti/2021/01/19/identiteetti-psykologisena-kasitteena-osa-3>

- Rastas, A. (2007). *Rasismi lasten ja nuorten arjessa. Transnationaalit juuret ja monikulttuuristuva Suomi*. Tampereen yliopistopaino.
- Ryan, S., Curren, R. ja Deci, E. (2013). What humans need: Flourishing in Aristotelian philosophy and self-determination theory. Teoksessa A. Waterman (toim.), *The Best Within Us. Positive Psychology Perspectives on Eudaimonia* (s. 57–75). American Psychological Association.
- Stewart, J. ja Logan, C. (1998). *Together: Communicating Interpersonally*. Roxbury.
- Tajfel, H. ja Turner, J. C. (1986). The Social Theory of Intergroup Behavior. Teoksessa Worchel, S. ja Austin, W. G. (toim.) *Psychology of Intergroup Relation* (s. 7–24). Hall Publishers.
- Tilastokeskus. (2024). Saatavilla 3.9.2024 https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11ru.px/
- Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Zahavi, D. & Martiny, K. M. M. (2019). Phenomenology in Nursing Studies: New perspectives. *International Journal of Nursing Studies* 93, 155–162. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.014>

Tiina Saarijärvi-Kivelä ja Nina Sivunen

”KYLÄ ME PÄRJÄTÄÄN” – TAPAUSTUTKIMUS VIITTOMAKIELISTEN ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUDESTA JA KIELELLISISTÄ OIKEUKSISTA SOTE-PALVELUISSA

Viittomakielisten itsemääräämisoikeus, yhdenvertaisuus ja kielellinen saavutettavuus korostuvat erityisesti sosiaali- ja terveystalveluissa. Tässä artikkelissa tarkastellaan, miten viittomakieliset ovat kokeneet itsemääräämisoikeutensa ja kielellisten oikeuksiensa toteutumisen sote-palveluissa.

Kielelliset oikeudet ja saavutettavuuden haasteet sote-palveluissa

Kuulovammaiset ja viittomakieliset ovat kokeneet ja kohdanneet sosiaali- ja terveysalan palveluissa erilaisia haastavia tilanteita ja ongelmia, joilla on suora kytkös kielellisiin ihmisoikeuksiin, kuten saavutettavuuteen, tiedonsaantiin ja itsemääräämisoikeuteen. Sosiaali- ja terveysalan asiakastyön viestinnästä ja vuorovaikutustilanteista viittomakielisten ja kuulovammaisten kanssa on keskusteltu ja niitä on nostettu esiin (Karjalainen & Wallenius-Penttilä, 2020), mutta huomattavia parannuksia sosiaali- ja terveysalan palveluihin ei nähtävästi vielä ole tehty. Sosiaali- ja terveysalan palveluissa ei ole edelleenkaan aina järjestetty suomen tai suomenruotsalaisen viittomakielen tulkkausta, tulkkauksen laatu on ollut vaihtelevaa tai viittomakielisen henkilön itsemääräämisoikeus on joskus sivuutettu

yhteisen kielen ja tulkkauksen puuttumisen takia (Wallenius-Penttilä, 2020). Kuurojen Liitto on tehnyt esitteen viittomakielisistä hyvinvointialueella ja esittää siinä erilaisia toimenpide-ehdotuksia päättäjille (Kuurojen Liitto, i.a.-a).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on kirjoittanut kantaaottavan lausunnon eduskunnan perustuslakivaliokunnalle viittomakielisten kielellisistä oikeuksista (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2024). Lausunnossa todetaan, että viittomakielisten kielellisten oikeuksien toteutumista muun muassa sosiaali- ja terveyshuollon palveluissa tulisi seurata tarkkaan ja että valtioneuvoston tulisi arvioida, onko lainsäädäntöä tarpeen tarkistaa ja muuttaa.

Tämän artikkelin tavoitteena on avata keskustelu ja nostaa esille viittomakielisten kokemuksia itsemääräämisoikeuden toteutumisesta sote-palveluissa. Artikkelissa esittelemme ensin tiivistetysti, ketkä ovat viittomakieliset ja yhteisöt. Seuraavaksi avaamme myös tiivistetysti viittomakielisten itsemääräämisoikeutta ja kielellisiä oikeuksia. Tämän jälkeen esittelemme aineistomme ja menetelmämme. Lopuksi esittelemme tulokset ja pohdintaa.

Viittomakieliset ja yhteisöt

Viittomakielinen on henkilö, joka käyttää viittomakieltä ensisijaisena kielenään tai äidinkielenään ja identifioituu viittomakieliseen yhteisöön. Tämä henkilö voi olla kuuro, huonokuuloinen, kuuleva tai myöhemmin elämässään kuuroutunut henkilö, joka on joko omaksunut viittomakielen äidinkielenään tai oppinut sen myöhemmin. (Kuurojen Liitto, i.a.-b.) Suomessa arvioidaan olevan noin 4 000–5 000 kuuroa, kuurosokeaa ja huonokuuloista, jotka käyttävät suomalaista ja suomenruotsalaista viittomakieltä äidinkielenään, sekä noin 6 000–9 000 kuulevaa henkilöä, jotka käyttävät viittottuja kieliä äidinkielenään, toisena kielenään tai vieraana kielenä (Valtioneuvoston kanslia, 2017, s. 29).

Sosiokulttuurisesta näkökulmasta viittomakieliset kuurot luokitellaan kieli- ja kulttuurivähemmistöksi (Ladd, 2003), mutta samalla he kuuluvat myös vammaisiin ihmisryhmiin, varsinkin Suomen lainsäädännössä. Lainsäädännössä viittomakieliset saavat vammaisuuden perusteella kielellisiä oikeuksia, kuten tulkkauspalvelua (Hisayo ym., 2021, s. 45). Vammaisuus on osa ihmisoikeutta, ja vammaisten henkilöiden oikeuksien ja kokonaisvaltaisen yhteiskuntaan osallistumisen takaaminen ovat olennaisia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämässä globaalisti. Tätä varten on laadittu Yhdistyneiden kansakuntien (YK) yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (CRPD) – tosin jokseenkin myöhään, vuonna 2008 –, jonka Suomi ratifioi vuonna 2016 (A 27/2016).

Suomessa on kaksi kansallista viitottua kieltä: suomalainen ja suomenruotsalainen viittomakieli. Molemmat kielet on tunnustettu Suomen perustuslaissa (L 731/1999). Lisäksi Suomessa on viittomakielilaki (L 359/2015). Jokaisella viittomakielellä on oma kielioppinsa ja viittomistonsa. Viittomakielet ovat visuaalisuuteen perustuvia kieliä, joissa käytetään käsiä, ilmeitä, eleitä ja kehon liikkeitä (Jantunen, 2003). Kuurosokeat sen sijaan käyttävät kommunikoinnissa taktiillista viittomakieltä, jossa viestit välitetään koskettamalla viittojan käsiä, sormia ja kehoa (Suomen kuurosokeat, i.a.). Suomessa lähes kaikki viittomakieliset ovat kaksi- tai monikielisiä, koska he käyttävät päivittäin kansallista viitottua, puhuttua ja kirjoitettua kieltä sekä osaavat useimmiten myös muita vieraita kirjoitettuja, puhuttuja ja/tai viitottuja kieliä (Rainò, 2021).

Viittomakielinen yhteisö ei nykyään ole välttämättä yhtenäinen, vaan siinä on useampia eri yhteisöjä. Kielenkäyttäjät voivat itse päättää ja määritellä, mihin ja millaisiin eri ryhmiin haluavat kuulua ja kokevat kuuluvansa tarpeineen ja erilaisine elämäkokemuksineen. (Hisayo ym., 2021, s. 38–44.) Yhteisöissä on kuitenkin jäseniä, joilla on erilaisia kokemuksia muun muassa koulunkäynnistään, yhteisöön kuulumisestaan sekä omasta kielestään ja identiteettistään (Hisayo ym., 2021; Salmi & Laakso, 2005). Yhteisön vanhimmat kuurot jäsenet ovat käyneet valtion kuuromykkäinkouluja, joissa käytettiin oralistista eli puheopetusmenetelmää. Tässä opetusmetodissa oppilaiden ajattelun ja henkisen kehityksen ajateltiin tapahtuvan ainoastaan puhutun kielen kautta. (Salmi & Laakso, 2005.) He ovat kokeneet kielihäpeää viitottuja kieliä kohtaan, koska kouluissa niitä väheksyttiin ja ne jopa kiellettiin (Wallvik, 2000).

Kunnallisia kuulovammaisten kouluja alettiin perustaa ympäri Suomea 1970-luvulla valtion erityiskoulujen lisäksi. Opetusmenetelmä muuttui simulaanimenetelmäksi, eli käytettiin puhetta ja viittomista samanaikaisesti. Opettajien viittomakielen taito vaihteli kuitenkin suuresti. Samoihin aikoihin syntyi kuurotietoisuusliike, joka vaati viittomakielen aseman vahvistamista ja painotti, että kuurojen tulee itse aktiivisesti puolustaa oikeuksiaan yhteiskunnassa sekä olla ylpeitä kuuroudestaan ja viittomakielisyydestään. (Salmi & Laakso, 2005.)

Kuulovammaisille tarkoitetut koulut vähenivät voimakkaasti 2000-luvun vaihteessa, sillä moni kuulovammaisen oppilas siirtyi yleisopetukseen kuulon apuvälineiden, kuten sisäkorvaistutteen, avulla ja tulkkauspalvelujen kehittymisen vuoksi. Sen myötä kuurojen lasten kielikontaktit viitottuihin kieliin ja kulttuuriin ovat vähentyneet radikaalisti. (Hisayo ym., 2021; Sivunen, 2024; Takala & Sume, 2016.) Viitottuihin kieliin on kohdistunut kielteisiä diskursseja lähihistoriassa ja edelleenkin nykypäivänä (Haualand & Holmström, 2019; Sivunen, 2021).

Viittomakielisten itsemääräämisoikeus ja kielelliset oikeudet

Itsemääräämisoikeus tarkoittaa sitä, että henkilöllä on oikeus määrätä itseään ja toimintaansa koskevista asioista sekä – ainakin vähintään jossakin määrin asia- ja tilannekohtaisesti – kyky päättää asioistaan. Itsemääräämisoikeudesta ei ole Suomen perustuslaissa nimenomaista säännöstä, vaan se ilmenee ja on sisällytetty moniin yksittäisiin perusoikeussäännöksiin ja erityislakeihin. Esimerkiksi Suomen perustuslain (L 731/1999) 2. luvussa turvataan muun muassa jokaisen oikeus yhdenvertaisuuteen (6. §), elämään, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen (7. §), yksityiselämän suojaan (10. §) sekä omaan kieleen ja kulttuuriin (17. §). Suomen perustuslaki on pohja kaikelle muulle lainsäädännölle: sen säädökset tulee ottaa huomioon ja toteuttaa muussa lainsäädännössä, ja niiden tulee näkyä konkreettisesti käytännön elämässä (Rönneberg, 2020, s. 12).

Itsemääräämisoikeus on asiakkaan tai potilaan päätösvallan häntä itseään koskevissa asioissa turvaava perus- ja ihmisoikeuksiin perustuva oikeudellinen periaate. Sosiaali- ja terveydenhuollossa asiakkaalla on oikeus saada ymmärrettävää tietoa terveydentilastaan, hoidostaan sekä hoitovaihtoehtojen riskeistä ja hyödyistä, mikä mahdollistaa tietoon perustuvan päätöksenteon. Itsemääräämisoikeus mainitaan laissa potilaan asemasta ja oikeuksista eli niin sanotussa potilaslaissa (L 785/1992) sekä laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 812/2000) siten, että henkilöllä on oikeus osallistua päätöksentekoon, tulla kuulluksi ja ymmärretyksi sekä ilmaista mielipiteensä hoitovaihtoehtoista. Asiakkaalla tai potilaalla on lisäksi oikeus tehdä omia päätöksiään ja valintojaan, jopa sellaisia, jotka eivät ole hoitohenkilöstön suositusten mukaisia, sekä oikeus kieltäytyä palveluista tai hoidoista myös kesken hoidon (Valvira, i.a.).

Itsemääräämisoikeus ilmenee myös yhdenvertaisuuslaissa (L 1325/2014) syrjinnän kiellolla ja yhdenvertaisuuden edistämisellä. Kohtuulliset mukautukset (L 1325/2014 15. §), joita viranomaiset järjestävät – esimerkiksi erilaiset palvelut ja apuvälineet –, tukevat vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja ovat keskeinen osa ihmisoikeuksien toteutumista. Myös viittomakielen tulkkauspalvelun järjestäminen katsotaan kohtuulliseksi mukautukseksi (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a.). Kohtuulliset mukautukset ovat tärkeä osa YK:n vammaisia henkilöitä koskevaa yleissopimusta, joka on ratifioitu osaksi Suomen kansallista lainsäädäntöä (L 27/2016). Ne pohjautuvat myös Suomen kansalliseen lainsäädäntöön, kuten yhdenvertaisuuslakiin (L 1325/2014) ja vammaispalvelulakiin (L 675/2023). YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan sopimuksen (A 27/2016) keskeisiä teemoja ovat yksilön itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, yhdenvertaisuus, vammaisten henkilöiden yhteiskunnallinen osallistuminen ja saavutettavuus.

Itsemääräämisoikeuden lisäksi kielelliset oikeudet ovat ihmisille tärkeitä oikeuksia. Niistä mainitaan Suomen perustuslain (L 731/1999) 17. pykälässä Oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin. Kielille on myös säädetty erityislakeja, kuten kieli-laki (L 423/2003), saamen kielilaki (L 1086/2003) ja viittomakielilaki (L 359/2015). Lisäksi kielelliset oikeudet on huomioitu monissa muissa laeissa, kuten laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 812/2000), potilaslaissa (L 785/1992) ja laissa vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (L 133/2010) (ks. lisää Rönnerberg, 2020).

Viittomakieliset nähdään kieli- ja kulttuurivähemmistöryhmänä, jonka äidinkieli on jokin kansallinen viitottu kieli. Kuulevat voivat olla myös viittomakielisiä, mutta jokainen henkilö voi ilmoittaa Suomen väestörekisteriin vain yhden oikeudellisen äidinkielen, kuten suomalaisen tai suomenruotsalaisen viittomakielen, vaikka olisikin kaksi- tai monikielinen. Lisäksi oikeus asioida viitotuilla kielillä viranomaisten kanssa on oikeudellisesti varattu vain niille kuuroille viittomakielisille, jotka käyttävät kyseistä kieltä vammaisuutensa vuoksi. (Hisayo ym., 2021, s. 55–56.)

Kuurot viittomakieliset edustavat samaan aikaan myös vammaisryhmää, ja täten he kuuluvat lainsäädännössä mainittuun tulkitsemis- ja käännösapua tarvitsevien ryhmään. Lain sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 812/2000) 4. pykälässä sanotaan, että asiakkaan äidinkieli ja kulttuuritausta on otettava huomioon, ja pykälän lopussa viitataan asiakkaan oikeuteen käyttää suomen tai ruotsin kieltä. Saman lain 5. pykälässä lukee, että jos ”[...] asiakas ei aistitai puhevian tai muun syyn vuoksi voi tulla ymmärretyksi, on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava tulkitsemisesta ja tulkin hankkimisesta”. Kyseisen pykälän lopussa viitataan hallintolakiin (L 434/2003), tarkemmin sen 26. pykälään, jossa lukee seuraavasti: ”Viranomaisen on järjestettävä tulkitseminen ja kääntäminen asiassa, joka voi tulla vireille viranomaisen aloitteesta, jos: 1) romani- tai viittomakieltä taikka muuta kieltä käyttävä asianosainen ei osaa viranomaisessa käytettävää suomen tai ruotsin kieltä; tai 2) asianosainen ei vammaisuuden tai sairauden perusteella voi tulla ymmärretyksi.” Lainsäädännössä käytetään vielä termiä tulkitseminen, vaikka nykyään käytetään käsitteitä tulkkaus ja tulkkauspalvelu (Rönnerberg, 2020, s. 15).

Suomessa Kansaneläkelaitoksen (Kela) järjestämää tulkkauspalvelua säätelee laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista (L 133/2010). Tulkkauspalvelu ”järjestetään, jos vammaisen henkilö ei saa riittävää ja hänelle sopivaa tulkkausta muun lain nojalla” (3. §). Kysymys siitä, kenellä on vastuu järjestää tulkkauspalvelu, voi olla joskus viranomaisten näkökulmasta monimutkainen. Jos esimerkiksi

viranomainen lähettää viittomakieliselle kuurolle asiakkaalle kutsun toimenpiteeseen, tutkimukseen, laboratorioon tai röntgeniin, sen ”on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava tulkitsemisesta ja tulkin hankkimisesta” siten, että ”asiakas riittävästi ymmärtää” ”oikeutensa ja velvollisuutensa sekä erilaiset vaihtoehdot ja niiden vaikutukset samoin kuin muut seikat, joilla on merkitystä hänen asiassaan” (L 812/2000 5. §). Tulkin tilaaminen ja sen arviointi, kuinka hyvin asiakas ymmärtää hänelle esitetyt asiat, voivat olla viranomaisille epäselviä. Viranomaiset eivät välttämättä tiedä, mitä ne käytännössä tarkoittavat. (Rönneberg, 2020.)

Viittomakielibarometrin selvityksessä todetaan sama asia: viittomakieliset kuurot tilaavat usein itse tulkkauksen julkisiin palveluihin, varsinkin sosiaali- ja terveysalan palveluihin, varmistaakseen, että tulkki on paikalla koko tarvittavan ajan sekä saadakseen toiveidensa mukaisen tulkin, jolla on riittävä kielellinen taito kyseiseen tilanteeseen (Rainò, 2021, s. 54–56).

Haastatteluaineisto ja menetelmä

Tämän artikkelin aineistona on kaksi sähköpostihaastattelua. Haastateltavina olivat työntekijä, joka työskentelee viittomakielisten kanssa sote-konteksteissa, sekä viittomakielisen henkilön omainen, jolla on kokemuksia sote-palveluita omaisen roolissa. Tunsimme haastateltavat entuudestaan ja tiesimme heidän taustastaan. Esitimme heille sähköpostihaastattelupyynnön sekä kasvotusten että sähköpostilla. Samalla kerroimme heille haastattelun aihepiiristä, tarkoituksesta ja tavoitteesta. Molemmat suostuivat sähköpostihaastatteluun. Sen jälkeen heille lähetettiin sähköpostilla haastattelukysymykset. Pyysimme haastateltavia kertomaan omia havaintojaan ja kokemuksiaan siitä, miten itsemääräämisoikeus on näkynyt suomalaista viittomakieltä käyttävien kohdalla sote-palveluissa.

Suomenkielistä haastatteluaineistoa kertyi kolmen A4-sivun verran. Käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Siirsimme suomenkielisen aineiston sähköpostista Wordiin, ja sen jälkeen loimme Wordiin kaksisarakkeisen taulukon. Ensimmäisellä kierroksella poimimme aineistosta aihetta valaisevia asioita taulukon toiseen sarakkeeseen. Toisella kierroksella loimme uuden kaksisarakkeisen taulukon ja pelkistimme aineiston, eli tiivistimme ilmaukset muutamaan käsitteeseen. Sen jälkeen etsimme taulukoista samankaltaisuuksia kuvaavia käsitteitä ja ryhmittelimme ne omiksi teemoikseen (Eskola & Suoranta, 2008, s. 174–180). Haastateltavien määrä oli pieni (N = 2) joten tuloksia ei voida yleistää, mutta aineistosta nousi arvokasta tietoa pohdittavaksi ja keskusteltavaksi.

Haastattelujen tulokset

Sähköpostihaastatteluaineistosta kävi ilmi, että viranomaiset ovat kyllä järjestäneet viittomakielen tulkkausta sosiaali- ja terveystalalan palveluissa – mutta eivät aina. Haastateltavat kertoivat, että kun viranomaiset ovat järjestäneet tulkkausta, paikalle on voinut joskus tulla sellainen tulkki, jonka viittomista viittomakielinen asiakas ei ymmärrä tai jonka kanssa tämän henkilökemiat eivät kohtaa. Tässä nousee esille, että viranomaisilla on hallintolain (L 434/2003) mukaan velvollisuus järjestää ”tulkitseminen ja kääntäminen”, jolloin he tilaavat paikalle tulkin listaltaan. Hyvinvointialue on saattanut kilpailuttaa tulkkauspalvelutuottajia, eivätkä viranomaiset välttämättä tarkista, onko tulkilla riittävät kielelliset taidot tulkkausalukseen. Viittomakieliselle asiakkaalle tai potilaalle ei haastateltavien mukaan ole tarjottu mahdollisuutta esittää tulkkitoivetta tai valita itse tulkkia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin.

Tulkin valinta on osa viittomakielisen henkilön itsemääräämisoikeutta, eikä se näytä toteutuvan tässä tapauksessa hyvin. Vammaisten tulkkauspalvelun käyttäjällä on käytössään tulkkilista, jonka hän on itse laatinut itselleen sen pohjalta, keitä tulkkeja hän haluaa käyttää eri tilanteissa. Tulkkilistan käytöllä pyritään varmistamaan laadukas, kokonaisvaltainen ja toimiva tulkkauspalvelu (Kela, i.a.).

Aineistosta tuli esille myös, että silloin, kun sosiaali- ja terveystalalan viranomaiset eivät ole järjestäneet viittomakielen tulkkausta, he ovat päättäneet itse, mitä kieltä ja kommunikointimenetelmää viittomakielisen asiakkaan kanssa käytetään. Kieli on usein ollut suomi, ja asiakkaan kanssa on yritetty kommunikoida suomeksi joko kirjoittamalla tai suullisesti sekä eleiden avulla. Viranomaiset ovat siis valinneet suomen kielen viittomakielisen asiakkaan puolesta ja oletaneet, että hän osaa suomea tai ymmärtää huuliolukua riittävän hyvin, jotta hänelle voidaan tarjota hoitoa ja hoito-ohjeita suomen kielellä ilman tulkkia. Lisäksi he ovat oletaneet viittomakielisen asiakkaan ymmärtävän hoidon tarkoituksen ja osavan vastata kysymyksiin suomen kielellä. Tässä on kuitenkin iso virhetulkintojen ja väärinymmärrysten riski, joka voi heijastua esimerkiksi oikean diagnoosin tekemiseen ja hoitosuunnitelman laatuun.

Haastateltavat kertoivat, että viranomaisilla ei aina ole riittävästi tietoa eikä ymmärrystä kuurojen viittomakielisten kieli-, kulttuuri- ja koulutustaustoista. Suomen kieli on monille viittomakielisille toinen tai vieras kieli. Koulutustaustojen vuoksi iäkkäiden ja maahanmuuttajataustaisten kuurojen kohdalla hoidon ja palvelujen esittäminen ja selittäminen viitotuilla kielillä on tärkeää. Iäkkäät kuurot ovat saaneet puhekielistä koulutusta, ja heidän suomen kielen taitonsa voi olla heikohko. Moni maahanmuuttaja puolestaan ei ole lähtömaassaan koskaan saa-

nut minkäänlaista koulutusta ja saattaa olla jopa luku- ja kirjoitustaidoton (Sivunen, 2023).

Kommunikointi suomeksi tai ruotsiksi ilman viittomakielen tulkkia luo kuormittavat olosuhteet ja turvattomuuden tunteen viittomakieliselle asiakkaalle, sillä hänen on vaikea ymmärtää hoitoon tai hoito-ohjeisiin liittyviä suomen- tai ruotsinkielisiä tekstejä. Tämä puolestaan rajoittaa hänen oikeuttaan tulla ymmärretyksi ja kuulluksi oikein. Sinikka Törmä ja kollegat (2014) toteavat, että tulkin puuttumista voidaan pitää asiakkaan tarpeiden vähättelynä ja se voi aiheuttaa monenlaisia ongelmia. Viittomakielinen asiakas voi joutua syrjityksi tai tilanteeseen, jossa tieto asiakkaan, henkilökunnan ja omaisten välillä ei kulje. Ilman toimivaa kommunikaatiota hoito muuttuu toimenpidekeskeiseksi, sillä keskustelua esimerkiksi lääkehoidosta, mielialasta ja inhimillisistä tarpeista ei voida yhteisen kielen puuttuessa käydä. (Törmä ym., 2014, s. 147–148.)

Sote-palveluiden viranomaiset käyttävät usein ilmaisua ”kyllä me pärjätään” kohdatessaan viittomakielisen asiakkaan ilman tulkkia (Wallius-Penttilä, 2020, s. 82). Myös haastateltavat kertoivat, että ”kyllä me pärjätään” -toteamus tulee esille usein, kun viittomakielen tulkkausta ei ole järjestetty tai tulkkia ei ole paikalla. Viranomaiset olettavat, että viittomakielisen asiakkaan kanssa voidaan asioida lyhyesti esimerkiksi huulilta lukemisen tai paperille tai kännykällä kirjoittamisen avulla. Periaatteessa tämä kommunikointimenetelmä voisikin toimia jollakin tasolla, mutta kun kyseessä on sairauden hoito tai vastaava, on tärkeää, että viittomakielinen asiakas ymmärtää häntä koskevaan hoitoon tai palveluihin liittyvät asiat. Tällainen suhtautuminen viittomakielistä asiakasta kohtaan voidaan nähdä viranomaisten ajattelemattomuutena ja asiakkaan itsemääräämisoikeuden vähättelynä. Oikeusasiamies on todennut, että viranomainen ei voi sivuuttaa asiakkaan oikeutta tämän omaan kieleen eikä esimerkiksi ilmoittaa, että terveysasemalla ei puhuta asiakkaan kieltä, jos hoitohenkilöstö ei osaa sitä (Eduskunnan oikeusasiamies, i.a.).

Aineistosta tuli esille, että sosiaali- ja terveysalojen palveluissa asiointi ja ajanvaraukset tapahtuvat usein sähköisesti tai puhelimitse, mutta kaikilla ei ole tarvittavia tietoteknisiä laitteita tai taitoja niiden käyttöön. Haastateltavat toivat esiin, että asiointi sote-palveluissa vaatii asiakkaalta hyvää tietoteknistä osaamista ja suomen kielen hallintaa. Sähköinen ajanvaraus ja lomakkeet edellyttävät, että asiakas ymmärtää lukemansa ja osaa ilmaista asiansa suomeksi tai ruotsiksi. Tämä voi rajata heikon suomen kielen taidon omaavat asiakkaat palvelujen ulkopuolelle. Ajanvarauksia ei voi vielä tehdä suoraan viitotuilla kielillä, vaan ne pitää aina tehdä tulkkaukspalvelujen kautta.

Sote-palveluissa käytössä oleva takaisinsoittopalvelu palvelee viittomakielisten kuurojen asiakkaiden tarpeita huonosti. Palvelussa sote-työntekijä soittaa asiakkaalle takaisin päivän aikana, mutta asiakkaan on vaikea järjestää tulkkia kotiin tai muuhun paikkaan odottamaan puhelua koko päiväksi. Haastateltavat kertoivat myös, että vastaanottoaika on usein liian lyhyt viittomakielisille asiakkaille: esimerkiksi tulkkauksilanteessa kielen kääntämiseen kuluva aika ei ole huomioitu.

Myös oikeusministeriön (2018, s. 38) selvityksessä yhdenvertaisuuden toteutumisesta sosiaali- ja terveystalvueluissa edellä mainitut asiat on todettu haasteellisiksi. Haastateltavat korostivat, että erityisesti iäkkäät viittomakieliset ja maahanmuuttajataustaiset kuurot tarvitsevat selkokielistä viittomakielen tulkkausta sekä tarkennuksia ja selityksiä, mikä vaatii enemmän aikaa (ks. Siltaloppi & Lindholm, 2022; Sivunen-Juva, 2021).

Sote-palveluissa erilaiset tiedotukset ja hoito-ohjeet on usein kirjoitettu suomen tai ruotsin kielellä potilaan tai asiakkaan luettaviksi. Viittomakielillä tuotettuja hoito-ohjeita on saatavilla edelleen vain harvoin. Suomenkielisten hoito-ohjeiden ymmärtäminen ja lukeminen on haastavaa monille viittomakielisille asiakkaille, erityisesti iäkkäille kuuroille ja maahanmuuttajataustaisille kuuroille.

Kohti tasa-arvoisempaa, saavutettavampaa palvelua

Viittomakieliset käyttävät sosiaali- ja terveystalvuelu palveluita kuten muutkin. Haasteita ilmenee kuitenkin edelleen viittomakielisten itsemääräämisoikeuden toteutumisen näkökulmasta sekä tulkkauksen järjestämisessä viranomaisten taholta. Viittomakielisillä on ollut haasteita osallistua täysivaltaisesti itseään koskeviin asioihin, koska tietojen ja hoito-ohjeiden antaminen ja diagnoosin tekeminen ovat saattaneet tapahtua ilman viittomakielen tulkkausta, jolloin keskustelu viranomaisten kanssa on ollut rajattua ja suppeaa. Jos viittomakielistä palvelua, tulkkausta tai tietoa viittomakielellä ei ole saatavilla, se merkitsee sitä, että asiakkaan oikeutta tehdä itseään koskevia päätöksiä on rajoitettu. Tämä voi myös johtaa sellaisiin tilanteisiin, joissa viittomakielinen asiakas ei ehkä pysty täysin ymmärtämään hoitoaan tai tekemään tietoon perustuvia päätöksiä hoitonsa suhteen, mikä voi heikentää hänen itsemääräämisoikeutensa toteutumista ja näin rikkoa hänen kielellisiä oikeuksiaan ja itsemääräämisoikeuttaan.

Aineistosta tuli esille, että viittomakieliset kohtaavat edelleen eriarvoista kohtelua sote-palveluissa eri puolilla Suomea. Palvelut eivät aina ole kielellisesti saavutettavia, esimerkiksi suoria omakielisiä palveluja tai tulkkauspalvelun välityksellä toteutettavia palveluja. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa viittomakieliset voivat jäädä ilman asianmukaista hoitoa tai he saavat hoitoa tai palvelua

viipeellä. Sähköiset palvelut ja takaisinsoittopalvelut eivät ole edelleenkään saavutettavia. Joillakin Suomen alueilla tarjotaan sosiaali- ja terveysaloilla suoraan omakielistä, viittomakielistä palvelua. Palveluja tarjoavat tällä hetkellä esimerkiksi kuulovamma-alan toimijat sekä muutamat yksityiset sosiaali- ja terveysalan yritykset. Lisäksi kunnista voi löytyä yksittäisiä sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä, jotka hallitsevat suomalaisen tai suomenruotsalaisen viittomakielen. Sote-alan viranomaisten olisi täten tärkeää tehdä yhteistyötä näiden tahojen sekä kuulovamma-alan toimijoiden kanssa sosiaali- ja terveysalojen palveluosaamisen kehittämiseksi.

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön toteamus ”kyllä me pärjätään” voi loukata viittomakielisen potilaan ja asiakkaan kielellistä saavutettavuutta ja itsemääräämisoikeutta. Viittomakielisen potilaan tai asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumisen edellytyksenä on, että hän ymmärtää ja tulee ymmärretyksi oikein. Lisäksi kielellinen saavutettavuus toteutuu, kun potilas tai asiakas saa oikeanlaisia palveluita, ymmärtää hoitoaan koskevat ohjeet ja kykenee siten ottamaan vastuuta hoidostaan. Tavoitteena olisi saada viittomakieliselle potilaalle tai asiakkaalle turvallinen hoito- tai palvelutilanne hänen omalla äidinkielellään. Turvallinen hoito- tai palvelutilanne edellyttää aitoa vuorovaikutuksellista, tasa-arvoista dialogia asiakkaan ja sote-palvelun henkilöstön välillä suoraan viittomakielellä tai viittomakielen tulkkauksen välityksellä. Dialogi edistäisi yhteistyötä ja ymmärrystä asiakkaan tarpeista sekä häntä koskevaa päätöksentekoa. Asiakkaalla on oikeus vaikuttaa häntä koskeviin päätöksiin. Dialogin tavoitteena on lisätä avointa, rehellistä kommunikaatiota, joka tukee yhteistä päätöksentekoa.

Sote-alalla pitäisi lisätä ymmärrystä siitä, että parhaaseen lopputulokseen päästään yhteispelillä. Tulkkaus on tilanteessa molempia osapuolia varten – ei vain viittomakielistä asiakasta varten, kuten usein mielletään.

Tässä lainauksessa työntekijä puki ajatuksensa sanoiksi hienosti tarkoittaen, että dialogi on vuoropuhelua, jossa molemmat osapuolet ovat samanarvoisia ja jonka tavoitteena on paras lopputulos kummallekin osapuolelle. Dialogisuus parantaa sote-palvelujen asiakaslähtöisyyttä ja tasa-arvoisuutta. Tulkkauspalvelu on loppujen lopuksi molempia osapuolia varten. Aiheesta on syytä jatkaa keskustelua – ja löytää parempia, kestävämpiä ratkaisuja.

LÄHTEET

- A 27/2016. Valtioneuvoston asetus vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan voimaansaattamisesta sekä yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lain voimaantulosta. <https://www.finlex.fi/fi/valtiosopimukset/sopimussarja/2016/27>
- Eduskunnan oikeusasiamies. (i.a.) *Potilaan itsemääräämisoikeutta ei voi sivuttaa kieliongelmillä*. Saatavilla 22.11.2024 <https://www.oikeusasiamies.fi/r/fi/ratkaisut/-/eoar/70/2014>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Haualand, H., & Holmström, I. (2019). When language recognition and language shaming go hand in hand – sign language ideologies in Sweden and Norway. *Deafness & Education International*, 21, 99–115. <https://doi.org/10.1080/14643154.2018.1562636>
- Hisayo, K., Koivisto, M., Tepora-Niemi, S.-M., Meriläinen, N., Rautiainen, P., Rainò, P., Tarvainen, M., & Hiilamo, H. (2021). *Viitotut muistot. Selvitys kuuroihin ja viittomakielisiin Suomen historiassa 1900-luvulta nykypäivään kohdistuneista vääryyksistä sekä niiden käsittelyyn tarkoitetun totuus- ja sovintoprosessin käynnistämisen edellytyksistä*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:61). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-241-1>
- Jantunen, T. (2003). *Johdatus suomalaisen viittomakielen rakenteeseen*. Finn Lectura.
- Karjalainen, A. L., & Wallenius-Penttilä, K. (toim.). 2020. *Eri tavoin kommunikoivien kohtaaminen sosiaali- ja terveysalan työssä*. (Diak Opetus 5). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-359-9>
- Kansaneläkelaitos. (i.a.). *Tulkkilista*. Saatavilla 24.10.2024 <https://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalvelu-tulkkilista>
- Kuurojen Liitto. (i.a.-a). *Viittomakieliset hyvinvointialueilla – tietoa vaikuttajille ja päättäjille*. Saatavilla 28.10.2024 <https://kuurojenliitto.fi/viittomakieliset-hyvinvointialueilla-tietoa-vaikuttajille-ja-paattajille/>
- Kuurojen Liitto. (i.a.-b). *Viittomakieliset*. Saatavilla 15.11.2024 <https://kuurojenliitto.fi/viittomakieliset/>
- Ladd, P. (2003). *Understanding Deaf Culture: In Search of Deafhood*. *Multilingual Matters*. <https://doi.org/10.21832/9781853595479>
- L 133/2010. Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 19.2.2010/133. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100133>
- L 359/2015. Viittomakielilaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150359>
- L 423/2003. Kielilaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030423>
- L 434/2003. Hallintolaki 6.6.2003/434. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434>
- L 675/2023. Vammaispalvelulaki 14.4.2023/675 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230675>
- L 731/1999. Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- L 785/1992. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- L 812/2000. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>
- L 1086/2003 Saamen kielilaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031086>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Oikeusministeriö. (2018). *Selvitys yhdenvertaisuuden toteutumisesta sosiaali- ja terveyspalveluiden valinnanvapauskokeiluissa. Painopisteenä kielellinen saavutettavuus*. (Selvityksiä ja ohjeita 22/2018). Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-710-6>
- Rainò, P. 2021. Viittomakielibarometri 2020 – tutkimusraportti. (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:4). Oikeusministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162839>

- Rönnerberg, M. 2020. Kielelliset ja kulttuuriset oikeudet yhdenvertaisuuden taustalla. Teoksessa A-L. Karjalainen, & K. Wallenius-Penttilä (toim.), *Eri tavoin kommunikoivien kohtaaminen sosiaali- ja terveysalan työssä* (s. 11–26). (Diak Opetus 5). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-359-9>
- Salmi, E. & Laakso, M. 2005. *Maahan lämpimään - Suomen viittomakielisten historia*. Libris.
- Siltaloppi, S., & Lindholm, C. (2022). Suomenruotsalaiset viittomakieliset selkokielen kohderyhmänä. Teoksessa H. Katajamäki, M. Enell-Nilsson, H. Kauppinen-Räisänen, & H. Limatius (toim.), *Responsible Communication* (s. 158–175). (VAKKI Publications 14). Saatavilla 25.11.2024 <https://vakki.net/wp-content/uploads/2023/04/RC2022A10.pdf>
- Sivunen, N. 2023. *Kuurojen turvapaikanhakijoiden kokemukset, multimodaalinen vuorovaikutus ja kielikäsitteiden muokkautuminen suomalaisessa turvapaikkaprosessissa* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/91818>
- Sivunen, N. (2021). Kuurojen turvapaikanhakijoiden kielikäsitteiden muokkautuminen turvapaikkaprosessin aikana. *Puhe ja kieli*, 41(2), 159–178. <https://doi.org/10.23997/pk.110925>
- Sivunen, N., & Juva, P. (6.10.2021). Kuurot maahanmuuttajaopiskelijat Suomen kotoutumiskoulutuksessa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 12(5). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2021/kuurot-maahanmuuttajaopiskelijat-suomen-kotoutumiskoulutuksessa>
- Sivunen, U. 2024. Suomalaista viittomakieltä käyttävien kuurojen ja huonokuuloisten nuorten mediaikäyttö ja mediaympäristö sosiaalisina ja kulttuurisina käytänteinä. *Apples - Journal of Applied Language Studies*, 18(3), 88–115. <https://doi.org/10.47862/apples.145537>
- Suomen Kuurosokeat ry. (i.a.). *Kommunikaatio*. Saatavilla 22.11.2024 <https://kuurosokeat.fi/kuurosokeus/kommunikaatio/>
- Takala, M., & Sume, H. (2016). *Kieli, kuulo ja oppiminen: Kuurojen ja huonokuuloisten lasten opetus* (3. täysin uudistettu painos). Finn Lectura.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Tammi.
- Törmä, S., Huotari, K., Tuokkola, K., & Pitkänen, S. (2014). *Ikäihmistien moninaisuus näkyväksi. Selvitys vähemmistöihin kuuluvien ikääntyneiden henkilöiden kokemasta syrjinnästä sosiaali- ja terveyspalveluissa*. (Sisäministeriön julkaisu 14/2014). Sisäministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-491-965-4>
- Valvira (i.a.) *Itsemääräämisoikeuden varmistaminen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa*. Saatavilla 16.9.2024 <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/itsemaaraamisoikeus>
- Valtioneuvoston kanslia. (2017). *Hallituksen kertomus kielilainsäädännön soveltamisesta 2017*. (Hallituksen julkaisusarja 8/2017). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-463-4>
- Wallius-Penttilä, K. (2020). Viittomakielisen kuuron kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa A. L. Karjalainen, & K. Wallius-Penttilä (toim.), *Eri tavoin kommunikoivien kohtaaminen sosiaali- ja terveysalan työssä* (s. 72–85). (Diak Opetus 5). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-359-9>
- Wallvik, B. (2000). Yhdistystoiminnan synty. Teoksessa A. Malm (toim.), *Viittomakieliset Suomessa* (s. 48–60). Helsinki: Finn Lectura.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2024). *Perustuslakivaliokunnan kuuleminen koskien hallituksen vuosikertomusta 2023* [Lausunto YVV/1525/2024] Saatavilla 15.11.2024 <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/perustuslakivaliokunnan-kuuleminen-koskien-hallituksen-vuosikertomusta-2023-viittomakielisten-kielelliset-oikeudet->
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (i.a.). *Vammaisten henkilöiden oikeudet*. Saatavilla 16.9.2024 <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/vammaisten-henkiloiden-oikeudet>

SEURAAVA
KEHITTÄMISVAIHE:
DIAKIN STRATEGISET TUTKIMUS- JA
KEHITTÄMISOHJELMAT

Tavoitteena on huono-osaisuuden kasvun pysäyttäminen ja eriarvoisuuden vähentäminen vaikuttavuusperusteisen tutkimus- ja kehittämis-toiminnan keinoin.

Jari Helminen

LOPPUSANAT

OSAAMISKÄRJISTÄ LÄHTÖKOHTIA

DIAKIN STRATEGISIIN TUTKIMUS- JA

KEHITTÄMISOHJELMIIN

Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak) kehitettiin viittä osaamiskärkeä vuosina 2023–2024. Kehittämistyö jatkuu. Osaamiskärkeihin pohjaten Diakissa on käynnistynyt kahden strategisen tutkimus- ja kehittämisohjelman muodostaminen. Niissä kiteytyy ja jalostuu osaamiskärjissä tehty työ, jolloin toiminta on myös vaikuttavampaa.

Ammattikorkeakoulujen toiminta käynnistyi Suomessa noin 30 vuotta sitten, 1990-luvun alussa. Vuosikymmenten aikana ammattikorkeakoulujen sidosryhmät, kuten elinkeinoelämä ja muut työelämän organisaatiot, ovat havahtuneet niiden tarjoamiin yhteistyömahdollisuuksiin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa (TKI). Ammattikorkeakoulujen lakisääteisenä tehtävänä on harjoittaa työelämää ja aluekehitystä edistävää sekä alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa TKI-toimintaa (L 932/2014 4. §). Ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta on tunnustettua ja tunnistettua.

Suomessa on 24 ammattikorkeakoulua. Niiden TKI-toiminta on laaja-alaista ja monipuolista. Sen laajuutta kuvaa se, että esimerkiksi vuonna 2022 TKI-toiminnassa oli osallisina 5 478 ammattikorkeakoulujen henkilöstöihin kuuluvaa asiantuntijaa ja 12 742 ammattikorkeakoulujen yhteistyökumppania. Vuonna 2023

ammattikorkeakoulut tekivät TKI-toimintaa noin 273 miljoonalla eurolla ja julkaisuja ilmestyi yhteensä 11 423. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry [Arene], i.a-b.) Diakin osuus ammattikorkeakoulujen vuoden 2023 TKI-toiminnan euromäärästä oli noin 4,2 miljoonaa euroa ja julkaisujen kokonaismäärästä 455 (Arene, i.a.-a).

Suomalaisen tutkimus- ja innovaatiojärjestelmän keskeisiä toimijatahoja ovat korkeakoulut, tutkimuslaitokset ja yritysten tutkimusyksiköt. Ministeriöt pyrkivät politiikkatoimillaan luotsaamaan sekä tutkimus- ja innovaatiojärjestelmän kehittymistä että tavoitteiden asettelua. (Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM] & Tieteen tietotekniikan keskus, i.a.) Poliittikkatoimien painopisteet voivat uudistua hallituskausittain, mutta vaade tutkimus- ja innovaatiotoiminnan lujittamisesta ja vaikuttavuuden lisäämisestä on säilynyt yli hallituskausien.

Juha Sipilän hallituskaudella (2015–2019) korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaa värittivät tehostamisen, kilpailukyvyyn, teknologiauskon ja teknologisen tietotaidon näkökulmat (Tervämäki, 2024). Sipilän hallituksen Ratkaisujen Suomi -ohjelmassa Suomen kilpailukyvyyn perustaksi määrittyivät korkea osaaminen, kestävä kehitys sekä ennakkoluuloton uudistaminen kokeiluja ja digitalisaatiota hyödyntäen. Erityisenä tavoitteena oli korkeakoulujen ja elinkeinoelämän yhteistyön lisääminen innovaatioiden kaupallistamisessa. (Valtioneuvoston kanslia, 2015, s. 17–19.)

Sanna Marinin hallituksen (2019–2023) iskulauseita olivat ”osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi” sekä ”kokoaan suurempi Suomi Euroopassa ja maailmassa”. Tavoitteina oli lisätä tutkimus- ja innovaatiopolitiikan hallintorajat ylittävää koordinaatiota, kehittää TKI-toimintaympäristöjä sekä rakentaa korkeakouluista, tutkimuslaitoksista ja yrityksistä muodostuvia osaamiskeskittymiä. Lisäksi tavoitteena oli vahvistaa Suomen tutkimusyhteisöjä kansainvälisesti. (Valtioneuvosto, 2019, s. 170–172.) Marinin hallituskauden aikana työstettiin myös korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämistoimia (OKM, 2020).

Petteri Orpon hallituksen Vahva ja välittävä Suomi -ohjelma julkaistiin ke-säkuussa 2023. Hallitusohjelman mukaan TKI-toiminnan tulee olla riittävän koordinoitua. Tavoitteena on nostaa TKI-toiminnan rahoitus 4 prosenttiin bruttokansantuotteesta vuoteen 2030 mennessä. Ammattikorkeakoulujen tulee toiminnallaan vastata työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Niiden tulee olla toiminta-alueillaan elinkeino- ja työelämän kehittäjiä ja elinvoiman vahvistajia. Lisäksi ammattikorkeakoulujen tulee tukea yrityksiä uudistumisessa. Yliopistojen tehtävänä on tutkimuksen keinoin luoda ratkaisuja ajankohtaisiin, suuriin kysymyksiin, kuten luonnon monimuotoisuuden turvaamiseen, ener-

giateknologiseen murrokseen, digitalisaatioon ja väestörakenteen muutokseen. Hallitusohjelmassa painotetaan korkeakoulujen profiloitumisen sekä kansallisen ja kansainvälisen yhteistyön merkitystä. (Valtioneuvosto, 2023, s. 87–90.) TKI-tavoitteita edistämään on asetettu tutkimus- ja innovaationeuvosto (Valtioneuvosto, i.a.-b), ja tavoitteiden saavuttamista seuraamaan on perustettu parlamentaarinen TKI-seurantaryhmä vuosiksi 2024–2027 (Valtioneuvosto, i.a.-a).

Petteri Orpon hallitusohjelman kirjauksia taustoittavat Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030 -taustamateriaalit. Niissä ammattikorkeakouluilta ja yliopistoilta edellytetään panostuksia kansainväliseen yhteistyöhön ja kykyä uuden luomiseen. Tavoite on, että Suomeen rakentuu kansainvälisesti eri toimijoita yhdistäviä tutkimus- ja innovaatiokeskittymiä, jotka synnyttävät uusia tuotteita ja palveluita. (OKM, 2019, s. 20–22.) Tavoite on sanoitettu seuraavasti: ”Suomessa on useita selkeästi profiloituneita keskittymiä ja verkostoja, joissa on ammatillista ja tieteellistä korkeakoulutusta sekä soveltavaa perustutkimusta” (Demos Helsinki & OKM, i.a., s. 11).

Diakin olemassaolon tarkoitus kiteytyy lauseessa: ”Vasta kun maailma on kaikille hyvä, Diakia ei enää tarvita” (Diak, i.a.-d). Se kuvaa myös Diakin TKI-toiminnan linjauksia ja profiilia. Diak pyrkii TKI-toiminnallaan ehkäisemään köyhyyttä, huono-osaisuutta ja eriarvoisuutta. Diak pyrkii myös lisäämään ihmisten osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Lisäksi Diak pyrkii työelämäkumppaniensa kanssa kehittämään vaikuttavia palveluja ja palvelujärjestelmiä sekä sujuvoittamaan palvelupolkuja. (Arene, i.a.-a.)

Diakin TKI-toiminnan linjaukset ovat konkretisoituneet osaamiskärkien kehittämistyössä, jota tässä Osaamiskärjistä suuntaviivoja strategisiin tutkimus- ja kehittämisohjelmiin -vuosikirjassa kuvataan. Viisi osaamiskärkeä ovat strategisten tutkimus- ja kehittämisohjelmien lähtökohtina mutta myös jatkokehittämisen kohteina. Strategisten tutkimus- ja kehittämisohjelmien muodostaminen käynnistyi vuonna 2024 (Taulukko 1).

Taulukko 1. Diakin strategiset tutkimus- ja kehittämissohjelmat

Strateginen tutkimus- ja kehittämissohjelma	Sosiaaliset innovaatiot ja vaikuttavat hyvinvointipalvelut	Diakonia ja moninaisuus
<p>Lähtökohdat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vaikuttavat hyvinvointipalvelut • Osallistava hyvinvointityö • Yhteiskunnallinen yrittäjyys ja sosiaaliset innovaatiot 	<ul style="list-style-type: none"> • Vaikuttava moninaisuusosaaminen • Laaja-alainen, uudistuva diakonia

Diak vastaa osaamiskärjillään ja jatkossa strategisilla tutkimus- ja kehittämissohjelmillaan korkeakouluille ja TKI-toiminnalle asetettujen kansallisten tavoitteiden lisäksi koulutusalojensa kansallisiin tavoitteisiin. Diak on sosiaali- ja terveysalan, kirkon alan sekä tulkkausalan ammattikorkeakoulutettujen osaajien ja asiantuntijoiden kouluttaja. Esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämiselle on asetettu kansalliset tavoitteet vuosiksi 2023–2026. Ne jakautuvat neljään teemalliseen kokonaisuuteen: yhdenvertaisuus, kustannusvaikuttavuus, yhteistyö ja tieto. Tavoitteena on, että sosiaali- ja terveysalan palvelujärjestelmään ja palveluihin liittyvä tutkimus- ja kehittämistoiminta vahvistuu eri toimijatahojen yhteistyötä lujittamalla. Diak antaa panoksensa TKI-toiminnallaan muun muassa sosiaali- ja terveysalan palvelujärjestelmän, palveluverkon ja palveluohjauksen selkeyden sekä palvelujen integraation, saatavuuden ja jatkuvuuden kehittämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.)

Diak julkaisee Dialogi-verkkomediaa. Osaamiskärkiä on kuvattu vuonna 2024 sen teemanumeroissa. Vaikuttavat hyvinvointipalvelut -teemanumerossa käsitellään huono-osaisuuden torjumista ja vähentämistä sekä hyvinvoinnin lisäämistä tutkitun tiedon avulla ja palveluja kehittäen (Diak, i.a.-e). Osallisuutta hyvinvointityöhön -teemanumerossa taas kuvataan osallisuuden syntymistä ja sitä, miten osallisuutta voidaan lisätä hyvinvointityössä (Diak, i.a.-b). Yritykset yhteiskunnallisen hyvän asialla -teemanumerossa puolestaan kerrotaan yhteiskunnallisten yritysten liiketoiminnan tavoitteista ja itse liiketoiminnasta (Diak, i.a.-f). Rohkeasti rinnalla -teemanumerossa taas tarkastellaan, miten diakonia elää ajassa ja uudistuu yhteiskunnan mukana (Diak, i.a.-c). Dialogin Moninaisuus voimavarana

-teemanumerossa puolestaan valotetaan vaikuttavan moninaisuusosaamisen läh-
tökohtia ja sisältöjä (Diak, i.a.-a).

Tämä Osaamiskärjistä suuntaviivoja strategiaan tutkimus- ja kehittämisohjelmiin
-vuosikirja rikastuttaa kuvaa Diakin TKI-toiminnan tavoitteista ja sisällöstä. Jul-
kaisu kertoo yhdestä Diakin TKI-toiminnan rakentamisvaiheesta eli osaamis-
kärjityöstä vuosina 2023–2024. TKI-toiminnan kehittäminen jatkuu strategisissa
tutkimus- ja kehittämisohjelmissä. Niiden avulla Diak antaa panoksensa Suomen
korkeakoulu-, tutkimus- ja innovaatiojärjestelmän rakentamiseen kansainväli-
sesti kilpailukykyiseksi kokonaisuudeksi, joka vastaa joustavasti sekä kansallisiin
että alueellisiin tarpeisiin – globaaleja kehittämistarpeita kaihtamatta. (OKM, i.a.)

LÄHTEET

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (i.a.-a). *Diakonia-ammattikorkeakoulu*. Saatavilla
25.11.2024 <https://tki.fi/diak/>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (i.a.-b). *TKI-toiminnan ajankohtaiset*. Saatavilla
25.11.2024 <https://tki.fi/>

Demos Helsinki & opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-visiotyö*.
Yhteenveto Demos Helsingin yhteiskehittämisprosessista visiotyössä. Saatavilla 25.11.2024 <https://okm.fi/documents/1410845/4177242/OKM+visioty%C3%88,+Demoksen+yhteiskehitta%C3%88misprosessi.pdf/c14c31fd-8bfa-485c-9cc5-e92174f902e4/OKM+visioty%C3%88,+Demoksen+yhteiskehitta%C3%88misprosessi.pdf?t=1533288765000>

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *Moninaisuus voimavarana*. Saatavilla 11.12.2024 [https://dia-
logi.diak.fi/teemanumerot/moninaisuus-voimavarana/](https://dialogi.diak.fi/teemanumerot/moninaisuus-voimavarana/)

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *Osallisuutta hyvinvointityöhön*. Saatavilla 25.11.2024 [https://
dialogi.diak.fi/teemanumerot/osallisuutta-hyvinvointityohon/](https://dialogi.diak.fi/teemanumerot/osallisuutta-hyvinvointityohon/)

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c). *Rohkeasti rinnalla – laaja-alainen, uu-
distuva diakonia*. Saatavilla 25.11.2024 [https://dialogi.diak.fi/teemanumerot/
rohkeasti-rinnalla-laaja-alainen-uudistuva-diakonia/](https://dialogi.diak.fi/teemanumerot/rohkeasti-rinnalla-laaja-alainen-uudistuva-diakonia/)

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-d). *Diakin strategia 2025–2028*. Saatavilla 25.11.2024 [https://
www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/](https://www.diak.fi/diak/organisaatio/strategia/)

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-e). *Vaikeat hyvinvointipalvelut*. [https://dialogi.diak.fi/
teemanumerot/vaikeat-hyvinvointipalvelut/](https://dialogi.diak.fi/teemanumerot/vaikeat-hyvinvointipalvelut/)

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-f). *Yritykset yhteiskunnallisen hyvän asialla*. Saatavilla 25.11.2024
<https://dialogi.diak.fi/teemanumerot/yritykset-yhteiskunnallisen-hyvan-asialla/>

L 932/2014. Ammattikorkeakoululaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Korkeakoulu- ja tiedepolitiikka ja sen kehittäminen*. Saatavilla
25.11.2024 <https://okm.fi/korkeakoulu-ja-tiedelinjaukset>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019). *Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio
korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle*. Saatavilla 25.11.2024 [https://okm.fi/docu-
ments/1410845/4177242/visio2030-taustamuistio.pdf/b370e5ec-66d3-44cb-acb9-7ac4318c49c7/
visio2030-taustamuistio.pdf?t=1508827794000](https://okm.fi/documents/1410845/4177242/visio2030-taustamuistio.pdf/b370e5ec-66d3-44cb-acb9-7ac4318c49c7/visio2030-taustamuistio.pdf?t=1508827794000)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). *Yhteistyössä maailman parasta. Korkeakoulutuksen ja
tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjausten 2017–2025 seuranta ja kehittäminen*. (Ope-
tus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:14). Opetus- ja kulttuuriministeriö. [http://urn.fi/
URN:ISBN:978-952-263-709-3](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-709-3)

- Opetus- ja kulttuuriministeriö & Tieteen tietotekniikan keskus. (i.a.). *Tiede ja tutkimus. Tutkimus- ja innovaatiojärjestelmä*. Saatavilla 25.11.2024 <https://tiedejatutkimus.fi/fi/science-innovation-policy/research-innovation-system>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). *Valtakunnalliset tavoitteet sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämiselle*. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:2). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5424-3>
- Tervasmäki, T. (2024). *Tracing ideology in education. Investigations in Discourse Theory* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. (Tampere University Dissertations 1119). Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3662-2>
- Valtioneuvosto. (i.a.-a). *Parlamentaarinen TKI-seurantaryhmä*. Saatavilla 25.11.2024 <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=Vnk010:00/2024#:~:text=Valtioneuvosto%20seuraa%20julkisten%20ja%20yksityisten,tukea%20monivuotisen%20T%26K%2Drahoitusuunnitelman%20toimeenpanoa>
- Valtioneuvosto. (i.a.-b). *Tutkimus- ja innovaationeuvosto*. Saatavilla 25.11.2024 <https://valtioneuvosto.fi/tutkimus-ja-innovaationeuvosto>
- Valtioneuvosto. (2019). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31). Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Valtioneuvosto. (2023). *Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023*. (Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58). Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>
- Valtioneuvoston kanslia. (2015). *Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015*. (Hallituksen julkaisusarja 2015:10). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-181-7>

KIRJOITTAJAT

Alanko Reetta, FM, palvelumuotoilija YAMK, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Andersson Matias, FM, projektipäällikkö, Suomen Punainen Risti / keskustoimisto

Florin Kyösti, pastori, RE-terapeutti, romanikulttuurin ohjaajan erityisammattitutkinto, projektikoordinaattori, Suomen Romanifoorumi

Florin Rosita, lähihoitaja, RE-terapeutti, romanikulttuurin ohjaajan erityisammattitutkinto, projektikoordinaattori, Suomen Romanifoorumi

Hakosalo Osmo, FM, musiikkipedagogi AMK, asiantuntija, Oulun ammattikorkeakoulu

Halonen Anu, KM, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Heikkilä-Tyni Mirva, TtM, TM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Helminen Jari, YTT, yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hyväri Susanna, VTT, erityisasiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hökkä Minna, TtT, erityisasiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Ikonen Tiina, TT, lehtori/kuraattori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Janerko Katri, VTM, projektipäällikkö, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Juntunen Elina, TT, VTM, rehtori-toimitusjohtaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Kainulainen Sakari, YTT, dosentti, tutkija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Koski Arja, FT, THM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Kumlander Kimmo, toimitus- ja arvojohtaja, Silta-Valmennusyhdistys ry

Lehtonen Marika, sairaanhoitaja YAMK

Liikanen Sanna-Liisa, YTL, laillistettu sosiaalityöntekijä, yliopisto-opettaja,
Lapin yliopisto

Lindberg Jukka, DI, erityisasiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Määttä Anne, VTT, erityisasiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Naamanka Leea, YTM, projektikoordinaattori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Paananen Reija, FT, dosentti, tutkimus- ja kehittämispäällikkö,
Diakonia-ammattikorkeakoulu

Paloviita Jaana, sosionomi YAMK, hankekoordinaattori, Vaalan kunta

Pinolehto Marja, FM, projektikoordinaattori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Päivänsalo Ville, TT, dosentti, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Roiha Elina, terveydenhoitaja YAMK

Ronkainen Liisa, FM, projektipäällikkö, Oulun ammattikorkeakoulu

Saarijärvi-Kivelä Tiina, KM, tulkki AMK, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sahonen Pia, VTM, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sahramäki Julia, TtM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Saihomaa Severi, sosionomi YAMK, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Salmi Eeva, VTL, KM, johtaja, Silta-Valmennusyhdistys ry ja Valo-Valmennusyhdistys ry

Sassali Niina Susan, TaM, tanssinopettaja AMK, lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu

Segler-Heikkilä Lena, FT, yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sivunen Nina, FT, KM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sotaniemi Ulla, YTM, erityisasiantuntija, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Tapio Tarja, YTT, erikoistutkija, Oulun ammattikorkeakoulu

Tervonen Harriet, YTM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Thitz Päivi, YTT, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Valtonen Minna, TT, yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

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

Vuorjoki Venla, KM, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Vuoti Maire, TtT, projektipäällikkö, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Wiens Varpu, TtT, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Zitting Joakim, YTM, asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

DIAK VUOSIKIRJA – DIAK YEARBOOK

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

Diak Vuosikirja – Diak Yearbook 5: Jari Helminen (toim.). 2025. Osaamiskärjistä suuntaviivoja strategisiin tutkimus- ja kehittämisohjelmiin - Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-450-3>.

Diak Vuosikirja – Diak Yearbook 4: Jari Helminen ja Minna Valtonen (toim.). 2024. Diak Master School - Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2023 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-436-7> <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-436-7>

Diak Vuosikirja – Diak Yearbook 2: Jari Helminen (toim.). 2023. DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa - Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-414-5>

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. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-395-7>

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. Julkaisut ovat monografioita tai artikkelikokoelmia. Diakin ulkopuolisen vertaisarvioijan lisäksi sarjassajulkaistavan tutkimuksen lukee diakilainen tutkijakoulutuksen saanut lukija. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun omat työntekijät että ulkopuoliset kirjoittajat.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarja levittää Diakin tutkimus- ja kehittämistoiminnassa syntyntä tietoa. Sarjassa julkaistaan esim. hankeraportit.

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

Julkaisut ovat luettavissa avoimesti verkossa ammattikorkeakoulujen Theseus-julkaisuarkistossa.

AMMATTIKORKEAKOULUJEN LAKISÄÄTEISENÄ tehtävänä on harjoittaa työelämää ja aluekehitystä edistävää sekä alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa (TKI). Ammattikorkeakoulut ovat olennainen osa Suomen tutkimus- ja innovaatiojärjestelmää. Ne vahvistavat TKI-toiminnallaan Suomen elinvoimaisuutta.

Tämä julkaisu kertoo Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan toiminnasta. Artikkeleissa kuvataan hyvinvointipalvelujen tuotekehitystä, yhteiskunnallista yrittäjyyttä, kirkollisen koulutuksen kehittämistä, sekä moninaisuutta ja osallisuutta eri näkökulmista.

Julkaisun artikkelit on ryhmitelty Diakin viiden temaattisen osaamiskärjen alle:

- vaikuttavat hyvinvointipalvelut,
- osallistava hyvinvointityö,
- yhteiskunnallinen yrittäjyys ja sosiaaliset innovaatiot,
- laaja-alainen, uudistuva diakonia sekä
- vaikuttava moninaisuusosaaminen.

Julkaisu antaa Diakin opiskelijoille ja yhteistyökumppaneille sekä muille Diakin toiminnasta kiinnostuneille kattavan kuvan Diakin TKI-toiminnan painotuksista.