**Äänitteen nimi**: 03 Kuinka rakentaa hyvinvoiva ja demokraattinen tyoyhteiso.mp3

**Äänitteen kesto**: 00:29:11

**Asiakas**: jarmo.roksa@humak.fi

**Merkkien selitykset:**

**[?] =**  sanan kirjoitusasusta ei voi olla täysin varma, mutta merkitys on ainakin sinne päin. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [sana? 00:15:44]

**[??] =**  sanasta ei voinut saada selvää, joten se on täysin epävarma tai sitä ei voitu kirjata ylös lainkaan. Sanan äänityskohta merkitään tekstiin ylös esim. [?? 00:15:44]

**[tekstiä] =**  äänet tai litteroimatta jätetyt kohdat merkitään tekstiin hakasulkeisiin, esim. [naurahtaa] tai [haastattelu keskeytyy hetkeksi, kun haastateltava vastaa puhelimeen]

------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

[äänite alkaa]

[intro 00:00:02]: Tämäkin ohjelma on Suomen Podcastmedian tuotantoa.

[intro 00:00:09]: Kuuntelet Laumapodia, jossa kysymme, miten rakennetaan kaikille toimiva yhteiskunta, ja jossa pääsemme näköalapaikalle tulevaisuuteen. Podcast on Humanistisen ammattikorkeakoulun tuottama 25-vuotisjuhlapodi, jossa 25 jakson verran pohditaan, mitä tarvitaan yhteisöllisyyden vahvistamiseksi, osallisuuden kasvattamiseksi, saavutettavamman yhteiskunnan tai kestävämmän maailman rakentamiseksi. Millaisia ratkaisuja pienellä korkeakoululla on pirullisiin ongelmiin? Laumapodi – näköalapaikalla tulevaisuuteen.

Anu Suoranta [00:00:58]: Tervetuloa Humakin 25-vuotispodcastsarjan kuulijaksi. Olemme pohtimassa Työelämän kehittämisen eli TYKEn erityistä roolia tässä. Humakhan on siis jo 25-vuotias eli reippaassa nuorisoiässä, ja TYKE on 6-vuotias eli esikouluiässä. Täällä meillä on keskustelemassa tällä hetkellä, otetaanpas esittelykierros, jos vaikka aloitetaan siitä, että mitä sinä teet nyt, Reijo, Humakissa? Kuka sinä olet?

Reijo Viitanen [00:01:30]: Minä olen Reijo Viitanen ja tällä hetkellä olen koulutuspäällikkönä Humakissa yhteisöpedagogikoulutuksessa ja vielä tarkemmin järjestö- ja nuorisotyön koulutuksessa. Kun TYKEä on alettu suunnittelemaan, niiden ensimmäisten vuosien aikana, siis suurin piirtein vuodesta 2015 vuoden 2019 loppuun asti, olin yliopettajana, ja siihen yliopettajan toimenkuvaan kuului myös tämän uuden koulutuksen suunnittelu ja käynnistäminen.

Anu Suoranta [00:01:57]: Ja siinä Reijon vieressä on Sikke. Kukas sinä, Sikke, olet?

Sikke Leinikki [00:02:04]: Minä olen Sikke Leinikki. Olen tullut Humakiin lehtoriksi 2021 alusta. Tällä hetkellä olen Työyhteisön kehittäjä -tiimin tiiminvetäjä.

Anu Suoranta [00:02:18]: Selvä. Jatketaan kierrosta. Kierroksen numero kolme kautta neljä on Juha. Kukas sinä olet, Juha?

Juha Niiranen [00:02:26]: Minun nimeni on Juha Niiranen ja olen ollut neljä vuotta nyt TYKEn lehtorina. Tulin 2005 Humakiin. Olin silloin järjestö- ja nuorisotyön lehtorina, mutta kuten sanottu, nyt neljä vuotta TYKEn lehtorina.

Anu Suoranta [00:02:42]: Minä olen Anu Suoranta. Olen se tuorein tapaus Humakissa ja TYKEssä. Olen ollut alle vuoden, eli siis en edes taaperoiässä vielä, TYKEn lehtorina. Meitä on pöydän edessä siis neljä keskustelemassa TYKEn synnystä ja nykyisyydestä ja tulevaisuudesta. Pöydässä on siis muistia sillä lailla, että Juha on ollut mukana, Juha Niiranen, Humakissa, mutta sen sijaan Reijolla on tämmöinen spesiaalirooli tässä tilanteessa, että Reijo on ollut perustamassa TYKEä. Eli Reijo Viitanen, tuossa lyhyesti esittelit itseäsi, mutta kerro vielä hiukan, ei kovin laveasti mutta kerro kuitenkin, mikä oli tiesi ylipäätään Humakiin ja miten tulit kohti sitä tilannetta, että tarvitaan TYKE?

Reijo Viitanen [00:03:34]: Kaiken kaikkiaan voi sanoa, että olen ollut Humakissa aina töissä. Olen aloittanut jo vuonna 2000, silloin kun Humak aloitti varsinaisena ammattikorkeakouluna vakituisella toimiluvalla toimintansa. Aluksi olin pitkään mukana myös eri tehtävissä järjestö- ja nuorisotyön koulutuksessa, eri toimipisteissä ja niin edelleen. Kuten joskus organisaatiossa tapahtuu, kun tapahtuu muutoksia, toimintaa sisäisesti uudelleen organisoidaan ja muuta, tieni johti erinäköisten mutkien kautta niihin yliopettajan tehtäviin, johon sitten kytkettiin 2015 paikkeilla suurin piirtein myös tämän uuden koulutuksen suunnitteluun liittyviä asioita. Sitä kautta tähän sekaannuin mukaan. Yksi tausta minulla noina vuosina myös oli se, että olin Humakissa opetushenkilöstön pääluottamusmiehenä suhteellisen pitkään, kaiken kaikkiaan 13 vuotta. Se antoi perspektiiviä ja pohjaa tämän kaltaisen koulutuksen kehittämiseen omalta osaltaan.

Anu Suoranta [00:04:43]: Mikäänhän ei synny siis tietenkään sillä sekunnilla. Vaikka TYKEn synty on koodattu vuoteen 2017, niin eihän TYKE synny sillä sekunnilla. Siellä on aina takana prosesseja, tavoitteita ja toimijuuksia. Miten sinä kuvaisit sitä prosessia, että mihin yhteiskunnalliseen ja koulutukselliseen tarpeeseen, mihin siis Työelämän kehittämisen koulutus oli vastaus silloin vuonna 2017? Mitä silloin puhuttiin? Miksi tarvittiin tällainen koulutus?

Reijo Viitanen [00:05:20]: Jos lähdetään ulkoisista tarpeista, niin tietysti yleinen työelämän muutos, joka siis tietysti on ollut aina menossa, mutta sanotaan, että siihen liittyvä keskustelu tässä nyt erityisesti on käynyt vilkkaana niin 2000-luvun alussa kuin 2010-luvullakin. Tietysti siihen yleiseen keskusteluun ja niihin tarpeisiin liittyen on herännyt myös se ajatus, että voiko niitä jollakin tavalla ammattikorkeakoulussa käsitellä ja kouluttaa sen tyyppisiä kysymyksiä, mitä nyt yleensä siihen liittyy. Näin Humakin sisäisesti sanoisin, että tuossa 2010-luvulla, kun oli rahoitusjärjestelmän muutoksia korkeakouluissa, rahoitusleikkauksia ja muuta, niin siinä vaiheessa myös tarvittiin, sanotaan, väistämättä jotakin uutta, eikä pelkästään niitä vanhoja koulutuksia ja vanhoja koulutusaloja, joissa tietyssä mielessä rajat oli tulossa jo vastaan. Näistä aineksista ja varsinkin, kun vielä havaitsimme sen, että jo niistä yhteisöpedagogeista, jotka ovat valmistuneet aikoinaan järjestö- ja nuorisotyön koulutuksesta, heistäkin aina muutamia sinne sun tänne oli työllistynyt sen kaltaisiin tehtäviin, joita voidaan pitää työyhteisön kehittämiseen liittyvinä tehtävinä. Yhteisöä kehittävään rooliin oli työllistynyt ihmisiä, niin siltä pohjalta ajattelimme, että tässä voi olla aineksia lähteä jalostamaan sitä ajatusta eteenpäin ja pyrkiä siitä rakentamaan oma, millä nimellä sitä kutsutaankaan, suuntautumiskärki tai osaamiskärki tai suuntautumisopinnot osaksi yhteisöpedagogikokoulutusta. Tässä nämä taustat lyhyesti.

Anu Suoranta [00:07:02]: Kun sanoit, että ajateltiin, niin ketkä ajattelivat? Oliko siinä pelkästään ajattelemassa Humanistisen ammattikorkeakoulun kahvipöytäkeskustelussa työpaikalla vai oliko ajattelijoita muualla yhteiskunnassa?

Reijo Viitanen [00:07:19]: Kyllä tässä aloitteen tekijä on, sanotaan, Humakin silloinen rehtori Tapio Huttula. Hänellä oli toki myös omia työelämäyhteyksiä hyvinkin laajasti eri puolilta. Tähän koottiin asiantuntijoista korostuva ohjausryhmä, jossa oli mukana työmarkkinaosapuolia ja myös Sitrasta asiantuntijoita ja niin edelleen, jolta pohjalta tätä lähdettiin osittain suunnittelemaan.

Juha Niiranen [00:07:44]: Reijo, mitä sinä ajattelet siitä, että mitä annettavaa nimenomaan Humakilla on kontekstina, organisaationa, työyhteisökehittäjille ja millä tavalla Humak on tässä taustalla? Mikä antaisi lisäarvoa työyhteisön kehittäjien koulutukseen? Näitä koulutuksia on muuallakin. Miten Humak on mielenkiintoinen konteksti?

Reijo Viitanen [00:08:08]: Nähtiin, että se sopii kuitenkin meidän tämmöiseen perusprofiiliin. Sanotaan se yhteisöllinen osaaminen, kehittämisosaaminen ynnä muu meillä on tässä ollut jo vankkana pohjana entuudestaakin. Niiden yhdistäminen ja sijoittaminen työyhteisökontekstiin oli oikeastaan se avain. Ei pysty tarkemmin sanomaan, että mikä nyt olisi ollut juuri se syy ja miksi Humak, mutta siis havaitsimme myös, että markkinoilla on tilaa.

Anu Suoranta [00:08:41]: Tämä on mielenkiintoista, että markkinoilla on tilaa, koska tämä oli se, mitä seuraavaksi ajattelin tässä pohtia. Markkinoilla oli kuitenkin, koulutusmarkkinat ovat tietenkin erilaisia, mutta markkinoilla oli ja on luottamusmiehiä esimerkiksi. Miten sitä työnjakoa, tai oliko esillä tämmöinen työyhteisön kehittäjän ja sitten vaikka luottamusmiehen työpaikalla työnjako? Oliko se jotenkin keskusteluissa? Äsken sanoit, että taustoissa ajattelemassa oli muun muassa työmarkkinaosapuolia, niin pohdittiinko näiden välisiä suhteita, että mikä on siis työyhteisön kehittäjän rooli ja mikä on luottamusmiehen rooli? Onko siinä jotain synergiaetua vai onko se ristiriitaista? Oliko se tiskissä pohdintana?

Reijo Viitanen [00:09:27]: Kyllä tavallaan. Siis kyllä tämä työyhteisöjen kehittämisen näkökulma on ensisijaisesti pyritty kytkemään yritysten HR-toimintoihin, HR-palveluihin, mutta ei se myöskään sulje pois sitä, etteikö sitä työyhteisöä voida kehittää muustakin näkökulmasta kuin pelkästään siitä. Mitä sitten tulee suhteessa taas henkilöstöjen edustajiin, luottamusmiehiin, työsuojeluvaltuutettuihin ja muihin, niin kyllä alusta asti minusta on selvää ollut, että heillä sinänsä kehittämistyössä on myös oma roolinsa olemassa. Kun ne tehtävät luottamusmiehinä ja työsuojeluvaltuutettuina ja muina henkilöstön edustajina eivät ole ikuisia, tietysti on hyvä miettiä myös sitä, tarjoaako tämän tyyppinen koulutus sen kaltaisille henkilöille, joilla jo vankka tausta ja ura näissä tehtävissä on ollut, myös jatkomahdollisuuksia vaikkapa luottamusmiesuran jälkeen.

Sikke Leinikki [00:10:26]: Minä voisin täydentää tuohon sen verran, että kyllä koko tämä työyhteisöjen kehittämisen tutkinto on minusta pitkälle jatkuvan oppimisen tutkinto. Tänne hakeutuu aikuisia, joilla on jo aika mittavakin työelämäkokemus, mutta haluavat ammattikorkeakoulutason koulutuksen, jotta pääsevät urallaan eteenpäin asiantuntijatehtäviin. Juuri luottamusmiesten ja muiden henkilöstön edustajien kanssa tämä on tosi tärkeä väylä päästä luottamustehtävästä asiantuntijatehtävään.

Anu Suoranta [00:11:01]: Palataan vielä. Tämä kuuden vuoden perspektiivihän ei ole historiaa, vaan nykyisyyttä. Oikeastaan liikutaan menneen, tulevan ja nykyisyyden kanssa aika sujuvasti tässä. Vielä pikkuisen keräisin Reijolta näitä kokemuksia TYKEn alkuajoista. Kun sieltä alkoi valmistumaan ne ensimmäiset opiskelijat TYKEstä, niin onko havaintoja, mitä ajateltiin, että nämä opiskelijat tai valmistuneet ryhtyvät tekemään, ja onko havaintoja siitä, mitä tapahtui?

Reijo Viitanen [00:11:34]: Toki siis yhteisöpedagogikoulutus sinänsä on tällainen yleistutkinto, josta ei suoraan tiettyihin tehtäviin valmistu, niin kuin vaikkapa sairaanhoitajakoulutuksesta tai muusta. Ei ole ollut tarkkaa ammattinimikettä, ammattiryhmää tai muuta, mihin tällä olisi välittömästi suoraa tähdätty. Niistä elementeistä meillä oli tiedossa ja kokemusta, että yhteisöpedagogeja työskentelee yrityksissä sen kaltaisissa rooleissa, mitkä liittyvät yhteisölliseen kehittämiseen siinä kontekstissa. Heti alusta asti kysyntä tälle koulutukselle on ollut hyvä. Jo heti ensimmäisen avoimen ammattikorkeakouluvaiheen osalta saimme kokoon oikein hyvin ryhmän, ja heti alusta asti tutkintokoulutukseen hakijaluvut ovat olleet korkeita, mikä kertoo tietyssä mielessä tarpeesta ja mielenkiinnosta tätä kohtaa. Tällaisessa yleiskoulutuksessa on minusta luotettava siihen, että osaavat henkilöt löytävät paikkansa työmarkkinoilla ja työyhteisöissä, ilman että sitä on etukäteen mitenkään liian tiukkaan määritelty.

Sikke Leinikki [00:12:50]: Tästä pääsee aika suoraan mielestäni yhteen TYKEn tärkeään ulottuvuuteen, että jos Humak yleensä edistää demokratiaa yhteiskunnassa ja monimuotoisuutta, niin TYKEssä erityisesti yritetään vahvistaa monimuotoisuuden hyödyntämistä työelämässä ja demokratiaa työpaikkatasolla. Miltä tämä näyttää teidän mielestänne tällä hetkellä? Onko tällaiselle edelleen tilausta ja tilaa? Mihin suuntaan työelämä on menossa demokratiamielessä?

Anu Suoranta [00:13:32]: Jos aloitan pohdintaa, niin varmaan se, mihin reality-elämä on menossa, on yksi ajatus, mitä pitää pohtia, ja sitten on se toinen ajatus, että mikä olisi ideaali, mihin suuntaan kannattaisi kulkea. Aloitan tästä ajatuksesta, jälkimmäisestä. Yksi on varmaan sellainen, että yritysten ja yhteisöiden työpaikkoina ehkä kannattaisi kulkea sellaiseen suuntaan, että hierarkiat tasoittuvat. Löytää sellaista ajattelua, että on yhteinen projekti mennä eteenpäin, ja se on se suunta, joka tuottaisi yhteiskunnallista hyvää ja kansantalouteen tuottavuutta. Täytyy todeta saman hengenvetoon, että työmarkkinoiden polarisoituminen ei ehkä vakuuta siitä, että se kaikilta osin olisi menossa siihen suuntaan. Osassa työpaikoissa ja työelämässä varmasti kuljetaan tuohon ideaalisuuntaan, mutta sitten on se toinen suunta, jossa on laadultaan heikommat työsuhteet ja ikään kuin käskyttäminen lisääntyy, eli siellä siis hierarkioiden tasoittaminen ei ole edes tavoitteena. En halua käyttää sanaa ääripäät näissä, mutta sanotaan, että on olemassa kaksi ilmiötä vähintään työmarkkinoiden demokratian suhteen.

Reijo Viitanen [00:14:53]: Joo, kyllä minäkin, jos tuosta jatkaisin, lähtisin siitä, että ensinnäkin täytyy muistaa se, että tämän päivän työelämä ja työmarkkinat ja työpaikat ovat sangen erilaisia. Siellä on huomattavan laaja kirjo ja moninaisuus. Vielä viitaten työelämän muutosta koskevaan keskusteluun näkisin, että kyllä siellä tietysti äänensä saavat kuuluville nämä, sanotaanko, asiantuntijat ja vähän paremmissa tehtävissä olevat henkilöt ensisijaisesti. Juurikaan niiden ääntä ei kuulla työelämänmuutoskeskustelussa, jotka ovat siellä perustason suorittavassa työssä tai alihankintatyössä tai jossakin muussa tällaisessa. Tässä koulutuksessa on toki pyritty ottamaan tätä kirjoa huomioon. Sen takia onkin hiukan vaikea vastata suoraan siihen kysymykseen, että mikä edistää vaikkapa työpaikkademokratiaa tai mikä ei. Kyllä tässä on alusta asti ollut selvää minusta se, että keskeiset elementit kuitenkin, sanotaan, se työyhteisön toimivuus perustuu siihen, että siellä on riittävä asiantuntemus työelämän pelisäännöistä, yhteistoimintamenettelystä ynnä muista tämän tyyppisistä asioista. Ja myös ymmärrys siitä, mitä kautta yhteisö ja sen sisällä oleva luottamus rakentuu ja mitä tarkoittaa sen tyyppinen asia kuin osallisuus työyhteisöissä.

Juha Niiranen [00:16:18]: Tuo osallisuus on mielenkiintoinen termi. Sehän on liittymistä, suhteissa olemista, kuulumista, yhteensopivuutta ja kaikkea tämmöistä. Jos puhutaan tällaisista organisaatioista ja hierarkioiden madaltamisesta tai sujuvoittamisesta, tämmöinen osallisuuden näkemys ja mukaanottaminen, sehän on valtavan tärkeä asia. Työyhteisöt ovat myös ihmisten kasvuympäristöjä. Suhteessa oleminen on sitä, että ihminen kasvaa myös persoonana, ei ainoastaan ammattilaisena.

Sikke Leinikki [00:16:58]: Ja osallisuus on myös hyvinvointia. Yksi TYKEn tavoitteita on työhyvinvoinnin kohentaminen. Että miten voidaan työpaikoilla varmistaa, että kaikki siellä voi hyvin työssään. Siinä on ehkä yksi sellainen, missä juuri tällä hetkellä on aika paljon haasteita, kun meillä on varsinkin hybridityön suhteen tosi erilaisia työpaikkoja. On työpaikkoja, joissa mitään työtä ei pysty tekemään etänä, ja sitten on työpaikkoja, joissa lähes kaikki pystytään tekemään etänä, jos halutaan. Kuitenkin pitäisi luoda yhteisöllisyyttä, missä ihmiset tuntevat osallisuutta. Tästä mielestäni nousee koko ajan kiinnostavia käytännön ongelmia, mitä meidän koulutuksellamme yritetään ratkoa esimerkiksi opinnäytetöiden avulla. Sillä tavalla tämä koulutus on minusta hyvin rakennettu, kun siellä on aika selkeät kokonaisuudet, että tutkitaan yksilön toimintaa rajaavia ja tukevia rakenteita, tutkitaan toimintaympäristön analyysin välineitä ja tutkitaan kehittämisen välineitä, että miten näitä asioita työpaikoilla yhdessä kehitetään. Tällä rakenteella pysytään koko ajan vastaamaan kulloisiinkin haasteisiin. En itse usko mihinkään valtavaan työelämän murrokseen, mutta mielestäni sitä muutosta kyllä tapahtuu koko ajan.

Anu Suoranta [00:18:26]: Olen Siken kanssa samoissa moodeissa, että muutoksen korostuminen tai korostaminen on jokaisen aikakauden surma ja hurma, että ainahan muutosta tapahtuu. 1800-luvulla oli jo erittäin vauhdikasta, kun juna tuli. Pelättiin, että 15 kilometrin tuntivauhdissa ihmiset menettävät henkensä, siis matkustaessaan kyseisellä junalla. Työelämän muutos on aina läsnä. Kun mietin työelämän muutosta, jonka me kaikki koronan aikana kohtasimme, eli tässäkin jälleen täytyy muistaa polarisaatio, että osa ihmisistä tosiaan oli jatkuvasti työpaikoilla ja osa päätyi etätöihin ja jäi sinne. Esimerkiksi etätyöproblematiikassa ja työyhteisöjen kehittämisessä ja miettimisessä on varmaan TYKEllä paljon pohdittavaa yhdessä suomalaisen yhteiskunnan ja tutkimuksen ja opetuksen kanssa. Kyllä se sellainen mullistus kuitenkin oli ihmisten välisiin suhteisiin, että yhtäkkiä ei olla säännöllisesti samassa paikassa, kokoonnuta. Useat työkaverit ovat lättäniä ruudulla. Kyllä se muuttaa toimintaympäristöä aika merkittävästi. Uskon, että TYKEssä tehdään jatkossa varmaan todella paljon opinnäytetöitä etätyön ja työyhteisön välisestä suhteesta, että mitä siinä itse asiassa oikeastaan tapahtuu tai mihin sitä pitäisi suunnata.

Reijo Viitanen [00:19:54]: Sitten vielä jos jatkaa tämän muutoksen problematisointia, niin minusta on tärkeää muutosten keskellä aina kysyä myös se kysymys, että mikä ei muutu. Vaikka pitäisi kuka ties muuttua. Anun äskeiseen etätyöpohdintaan liittyen tietysti voidaan pohtia sitä, että tämähän on muuttanut työn tekemisen tapaa asiantuntijaorganisaatiossa hyvinkin paljon, mutta onko sitten muuttunut vastaavasti vaikkapa se työn johto, hierarkia ja muut tämmöiset rakenteet näissä asiantuntijaorganisaatioissa.

Sikke Leinikki [00:20:29]: Joo, tämä on minusta aika tärkeä pointti, se, että miten käytännöt muuttavat organisaation rakenteita. Tämä on ehkä se, missä TYKEn koulutus yrittää tuottaa ymmärryksiä. Näihin kysymyksiin meidän täytyy pyrkiä vastaamaan tulevaisuudessa entistä selkeämmin ja osallistavammin, että kaikki pääsevät oikeasti muokkaamaan hierarkioita ja organisaatiorakenteita sellaisiksi, että ne tukevat jokaisen työntekijän hyvinvointia, ja että niihin pääsevät osalliseksi myös ne, jotka on ulkoistettu tai siirretty alustatyöhön tai joita tekoäly ratkoo, niitä tehtäviä, mitä ennen ratkoi joku korkeasti palkattu asiantuntija. Tässä koko ajan liikettä tapahtuu, ja tähän liikkeeseen meidän pitää pystyä vastaamaan.

Juha Niiranen [00:21:20]: Keskustellaan vielä vähän tulevaisuudesta. Mitä ilmiöitä te nostaisitte keskeisiksi työelämän muutostekijöiksi lähitulevaisuudessa?

Anu Suoranta [00:21:31]: Mielestäni yksi keskeisin on haaste tai ajatus, mihin työyhteisöjen, työpaikkojen, demokratian, työelämän pitää pystyä vastaamaan, on varmasti ajan käyttö. Sen sekä sääntely toisaalta, että suojellaan työntekijöitä, mutta toisaalta se, että se on joustavaa ja mahdollista. Se on sellainen, joka varmasti työyhteisöissä on jatkuvan keskustelun alaisena, että kuka soittaa kenelle ja mihin aikaan ja voiko soittaa. Mahdollistetaan se, että työtä voi tehdä joustavasti, mutta samanaikaisesti pidetään se suojelu mielessä. Ajattelisin, että se on jokaisen työyhteisön itse pitkälle pohdittava asia, kuitenkin niin, että sitä yhteiskunnan tasolta normitetaan johonkin saakka. Työaikalainsäädäntöhän on luotu työntekijän suojaksi, ja työaikalaki on keskeinen työkalu työntekijän suojelussa.

Sikke Leinikki [00:22:37]: Jatkaisin näistä, että mitä ilmiöitä nostaisin esille, niin kyllä minun mielestäni tämä ekologinen jälleenrakennus on ilmiö, joka täytyy oikeasti huomioida ihan joka paikassa. Ja siihen liittyvät kaikki sosiaalisen, taloudellisen, ekologisen, luonnon monimuotoisuuden kysymykset, jotka tulevat koko ajan lähemmäksi ihan jokaisen työn arkea. Tähän yritämme tarjota jotakin pohdinta-alustoja täällä koulutuksessa, ja joudumme varmasti enemmän ja enemmän paneutumaan näihin asioihin. Toinen tämmöinen on diversiteetin kasvu. Tietenkin se tapahtuu myös työn arjessa, että meillä on erilaisia työntekijöitä. Samaa työtä voi tehdä 18-vuotias tai 68-vuotias. He tekevät sitä eri tavalla, ja tämä täytyy hyväksyä. Meidän täytyy löytää siihen konstit, mutta myös sellainen diversiteetin kasvu, että on hyvin erityyppisiä yrityksiä, hyvin erityyppisiä asioita ja hyvin erilaisia merkityksiä, mitä työlle annetaan. Kaikkeen tähän täytyy jotenkin löytää sellaisia joustavia rakenteita, joilla varmistetaan, että yksilöt voivat riittävän hyvin. Emme ehkä työssä pysty ihan kaikkea tekemään, mutta että yhteisö tarjoaa yksilölle riittävää tukea, että se yhteisö pääsee yhdessä eteenpäin, kaikkine eri kirjoineen.

Reijo Viitanen [00:24:04]: Toki nyt tällä hetkellä keskustelun kuuma aihe tietysti on työperäinen maahanmuutto, josta tietysti on tässä jo hyvän aikaa taitettu peistä moneenkin suuntaan. Siinäkin on hyvä kysyä, että no, minkä tyyppisiin töihin ne maahanmuuttajat meillä oikein sijoittuvat. Toki tietynmoisiin asiantuntijatehtäviin ja muihinkin, mutta jos tässä nyt pääkaupunkiseudulla katsotaan vaikka ihan katukuvaa ja niitä henkilöitä, jotka ovat suorittavan tason työtehtävissä, ihan silmämääräisesti voi sanoa, että siellä on huomattavan paljon kyllä sellaisia henkilöitä, jotka todennäköisesti eivät ole syntyperäisiä suomalaisia. Onko tämä sitten yksi sellainen ilmiö, joka vielä polarisoi työmarkkinoita omalta osaltaan edelleen, vai pysyvätkö tämän kaltaiset ilmiöt vielä hallinnassa?

Sikke Leinikki [00:24:56]: Olisi tosi tärkeää, että ne, jotka käyvät työyhteisön kehittäjän koulutuksen, ymmärtävät, että ihmisille pitää olla tasaveroiset mahdollisuudet työelämässä kaikenlaisiin tehtäviin riippumatta mistään yksilöllisistä ominaisuuksista.

Anu Suoranta [00:25:13]: Niin, olisi hyvä keskustelussa ymmärtää, että työelämä ei ole yksikkö, vaan se on aika monta eri asiaa, monta eri todellisuutta. Tässä Sikkeä peesaan, että kyllä ehkä TYKEn yksi keskeinen ja Humakin arvopohjaan täydellisesti sopiva ja myös toivottavasti jatkossa suomalaisen yhteiskunnan arvopohjaan sopivaa on se, että kaikki ihmiset ovat lähtökohtaisesti yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia. Se on semmoinen, jos haluan lehtorina jotain laittaa jokaisen tajuntaan. Se on kyllä minusta hyvin yksinkertainen asia, että ihmiset ovat yhdenvertaisia.

Sikke Leinikki [00:25:52]: Tulevaisuudesta vielä sen verran, TYKEn tulevaisuudesta siis, että kyllähän meillä opetuksen lisäksi hankkeiden ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan integrointi opetukseen ja siihen, mitä opiskelijat tekevät, on yksi keskeinen kehityssuunta. Meidän täytyy jatkuvasti miettiä, millä tavalla me näiden hankkeidenkin avulla edistämme työelämän demokratisoitumista.

Reijo Viitanen [00:26:17]: Tässä suhteessa lisäisin vielä sen, että myös ne opiskelijat, jotka TYKEssä ovat mukana, heillähän on jo sinänsä useimmilla vankkakin tausta työelämästä ja omaa työkokemusta mukana. Useimmat heistä ovat myös opintojensa aikana töissä, joten ei tarvitse odottaa valmistumiseen asti, jotta sitä oppia pääsee soveltamaan työpaikoilla. Se on nähdäkseni ammattikorkeakoulun opiskelun yksi vahvuus, jonka potentiaalia välttämättä tähän mennessä ei ole pystytty loppuun asti vielä hyödyntämäänkään. Niin siellä työpaikalla kuin toisaalta ammattikorkeakoulun puolellakin.

Anu Suoranta [00:26:54]: Joo. Tämä on mielestäni nerokas konsepti, se, mistä aloitettiin, että miksi TYKE on perustettu. Tämä on nerokas konsepti. TYKE ei itse asiassa ole työelämän ulkopuolella, vaan TYKE on työelämän sisäpuolella. Siinä on tämmöinen agentin rooli tuottaa kehittämistä, yhdenvertaisuutta suoraan, suorana suhteena työelämään.

Juha Niiranen [00:27:18]: Niin. Lisäisin vielä tuohon Humak-kontekstiin sellaisen asian, että yhteisöpedagogit ovat myös oppimisen asiantuntijoita. Pedagogiikka on merkittävä asia. Opitaan hankkeista, opitaan kokemuksista, aikaisemmista töistä ja niin edelleen. Tulevaisuuden tärkeänä tekijänä on se, että oppiminen mahdollistuu, toisilta oppiminen, ja myös oppimisen esteiden poistaminen.

Sikke Leinikki [00:27:51]: Kyllä,. Sen lisäksi vielä ennakoinnin ja eettisen toiminnan osaaminen on yksi, mitä opiskelijamme varmasti oppivat täällä ja mitä me ainakin painotamme opetuksissamme aika paljon. Tulevaisuuteen myönteisesti suhtautuva ammattilainen on tavoitteenamme täällä.

Anu Suoranta [00:28:16]: Olemme nyt keskustelleet tästä, miksi TYKE syntyi ja mihin TYKE on menossa ja mitä täällä opitaan, opiskellaan ja tehdään. Tämmöisenä loppusanana voisi sanoa, että TYKE jatkaa vakaasti valitsemallaan demokratian edistämisen tiellä.

[outro 00:28:45]: Laumapodi – näköalapaikalla tulevaisuuteen.

[outro 00:28:57]: Tämän ohjelman tuotti Suomen Podcastmedia. Jos pidit tästä ohjelmasta, muista seurata Spotifyssa tai arvostele ohjelma Apple Podcastissa, niin muutkin löytävät ohjelman pariin.

[äänite päättyy]