

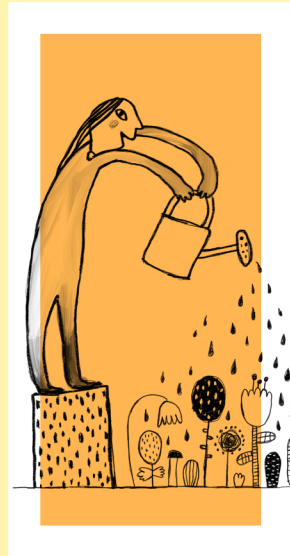
HUMAK[®]

Opinnäytetöiden vuosikirja 2024

Yhteisöpedagogi (YAMK)

Kulttuurituottaja (YAMK)

Tulkki (YAMK)



Toimittaneet

Pasi Toivanen, Pekka Vartiainen ja Zita Kóbor-Laitinen

Opinnäytetöiden vuosikirja 2024

– yhteisöpedagogi (YAMK),
kulttuurituottaja (YAMK),
tulkki (YAMK)

Pasi Toivanen, Pekka Vartiainen ja Zita Kóbor-Laitinen (toim.)
Opinnäytetöiden vuosikirja 2024 – yhteisöpedagogi (YAMK),
kulttuurituottaja (YAMK), tulkki (YAMK)

ISBN 978-952-456-470-0
ISSN 2343-0664 (painettu)
ISSN 2343-0672 (verkkajulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 186

© Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2025, Helsinki

Taitto: Emma-Karoliina Reponen

Sisällys

Pasi Toivanen Esipuhe	8
Arto Lindholm Humakin opinnäytetyöt ovat tutkimuksellisia kehittämistehtäviä	10
Pekka Vartiainen Opinnäytetyöt rakentavat kestävää maailmaa	12
Zita Kóbor-Laitinen Tulkkaustoiminnan kehittäminen (90 op) on toinen Humakin tulkkauksen koulutuksen ylemmistä AMK-tutkinnoista	18
OPINNÄYTETYÖT	21
YHTEISÖPEDAGOGI (YLEMPI AMK)	21
Työyhteisön kehittäminen	21
Sanna Anttila: Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käytännön toimiksi oppilaitoksen arjessa.....	22
Seija Auvinen: ”Hyvä tästä tulee!” – Uraohjauksen palvelumalli tutuksi.....	24
Elina Eronen ja Tarja Leponiemi-Arponen: Muutosprosessi voi junnata paikallaan ilman johdonmukaista johtamista.....	26
Virve Friman-Tiihonen: Yhteisökummit tukemassa kotoutumista – Vapaaehtoistyöllä maahanmuuttajien osallisuutta vahvistamassa.....	28
Janniina Haapamäki: Työn psykososiaalinen ja eettinen kuormitus haastaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista.....	30
Kati Hakalax: Johtaja, uskallatko osallistaa?.....	32
Riikka Heinonen: Miten ammatillinen opettaja voi hyötyä turvallisemman tilan periaatteiden käytöstä?.....	34
Anu Heiskanen: Pitovoimaa varhaiskasvatukseen.....	36
Jukka Hyttinen: Vankien kuntoutumiseen keskittyvää vankeinhoitotyötä.....	38
Terhi Hällström: Työhyvinvointia edistämässä luontoavusteisen toiminnan avulla.....	40
Aino Järvinen: Vertaistuesta voimaa – Vertaistukitoiminnan kehittäminen kuntouttavassa työtoiminnassa.....	42
Anu Kaasalainen: Työelämään paluuta tukeva palveluohjaus on ammattilaisten välistä luottamuskauppaa.....	44
Minna Kataja-Rahko: Omaishoitajat jäävät jalkoihin.....	46
Merja Kauppinen: Kokeileva kirjasto -kehittämismallista tukea kirjaston osallisuustyöhön.....	48
Sari Kerkkänen: Miksi pärjätä yksin? – Osaamisen jakamisen merkityksiä tanssinopettajan työlle.....	50
Hanna Kivilä: Toimivat tiimit ja turvallinen työyhteisö.....	52
Mari Koistinen: Konkretiaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.....	54
Kirsi Koskenvaara: Neurodiversiteetti työelämässä – Ammatillisen opettajan näkökulma.....	56

Juha Lehmusvuori: Tyytyväisyydestä toimenpiteisiin – Liikuntakeskus Alfa'n kyselytutkimus	58
Hanna Leimu ja Lilja Nauska: Yhteisöllisyyden tukeminen monipaikkaisessa hybridityössä	60
Piritta Lepistö ja Helena Stenroos: Kognitiivisen ergonomian ja yhteisöllisyyden kehittämisen tiellä – Yhteisöllisyyttä yksilöä arvostaen.....	62
Heidi Lindroth-Hämäläinen: Uusi opinnäytetyö parantaa palautekulttuuria Työterveyslaitoksella ja tarjoaa hyödyllisiä käytäntöjä muillekin työyhteisöille	65
Anu Mahlberg: Epämuodollinen viestintä etätyöyhteisössä.....	67
Riikka Mykrä: HR-palvelujen merkitys esihenkilön henkilöstökokemukselle.....	69
Laura Mänttari: Vain muutos on pysyvää – Työkalu esihenkilöille muutosjohtamisen tueksi Kymen Seudun Osuuskaupan Sale-ketjuun.....	71
Christa Pessi: Hiusalan työhyvinvoinnin tutkiminen	73
Jonna Poikkeus: Yksin on hankala saada ääntä kuuluviin.....	75
Eeva-Liisa Rimpivaara: Tuutoroinnilla lisää osallisuutta ja toimijuutta	77
Sari Ronkainen: Language is the number one – Ulkomailta tulleen työntekijän integroituminen osaksi työyhteisöä.....	80
Hannastiina Ruismäki: Metsäresepti-toimintamalli juurruttaa luontohyvinvointia opiskelijoille	82
Jyrki Saarela: Laadukkaan työyhteisöverkoston malli tukee myös osallisuutta.....	84
Soile Sauranen: Päijät-Hämeen hyvinvointialue panostaa työhyvinvointiin ja perheystävällisyyteen	86
Katri Seppälä: Vanhempien tukeminen ja vertaissuhteiden hyödyntäminen maahanmuuttotaustaisten nuorten uraohjauksessa.....	88
Anne Suominen: Rahapelaaminen puheeksi! – Perehdytysmalli rahapelaamisen puheeksiottoon.....	94
Irene Tikka: Luova kosketus ikäihmisten arkeen – Kulttuuriohjaaja ikäihmisten palvelutaloissa.....	96
Leena Tompuri-Kareinen: Digisti yhdessä	99
Pauliina Tujula: Yhteisöllisyys on tulevaisuuteen suuntaavien organisaatioiden supervoima.....	101
Riikka Tuomi: Savuton työpaikka yhteisöllisenä terveysthankkeena	103
Laura Vanhala: Etätyön vaikutukset ja mahdollisuudet osana henkilöstön työhyvinvointia.....	105
Seija Välvainio: Verkostot voimavaraksi – Toimintamalli tukemaan vahvempaa kuntatyöntekijöiden osallistamista.....	107
Järjestötyö	109
Mika Korppinen: Järjestöt ja niiden vapaaehtoiset tukevat yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta ja resilienssiä.....	110
Anna-Mari Niiranen: Kohti saavutettavampia koulutuspolkuja.....	112
Konsta Ojamaa: Opiskelijoiden tarjoamasta etämentoroinnista apua nuorten oppimisen ja minäpystyvyyden tukemiseen.....	114

Ia Poikulainen: Varainhankinnasta strategiseen kumppanuuteen – Yritysyhteistyön käynnistäminen sosiaali- ja terveysalan järjestöissä	116
Maija Pokkinen: Eläytymistyöpajoilla Suomen Ladun vapaaehtoisille oivalluksia uusien vapaaehtoisten mukaanpääsyn tärkeydestä	118
Elina Purho: Ennakoinnista tukea muuttuvaan toimintaympäristöön – Kehitysehdotuksia Pirkanmaan Yrittäjille	120
Iina Stenvall: Osallisuutta ja kotoutumista alueellisessa palvelussa	122

Nuorisotyö	124
Rosa Autio: Nuoret asiantuntijoina	125
Isabel Fernandez Garcia: Nuorille palvelut ovat ihmisiä	127
Kati Hopiavuori: Inklusiivisuus ei ole yksinpeliä – Saavutettava digitaalinen pelitoiminta ammattillisessa nuorisotyössä	129
Jaakko Kinnunen: Nopeaa toimintaa Soitessa	131
Anna Korhonen ja Taru Pihlajaniemi: Sujuvaa kansainvälistymistä etsivässä nuorisotyössä ja työpajatoiminnassa	133
Outi Kuru-Korpela: Osallistaminen ja yhteistyö – Yhteinen matka alkaa	135
Mikko Nissinen: Sotkamon resonoiva voima – Hankesuunnitelma Hiukkarokin ja musiikkitoimintapainotteisen nuorisotyön kehittämiseksi	137
Tiina Pouhakka: Tulevaisuuden oppimista rakentamassa – Tekoälyn mahdollisuudet TELMA-koulutuksessa	139
Emma Rahikainen: Vaaleissa äänestäminen on kasvava trendi nuorten keskuudessa	141
Vesa Törrönen: Nuorisotyön rooli nuorisopsykiatriassa	143
Elisa Vahosalmi: Nuorisotyön perussuunnitelma NUPS sanoittaa ja kehittää – Parkanon nuorisopalveluiden NUPS-prosessi	144
Hanna-Kaisa Virtanen: Lisää tunnetaitokasvatusta kouluihin lasten osallisuus huomioiden	146

Seikkailukasvatus	149
Tiia Keltamäki: Uudet menetelmät kehittämistyöhön – Seikkailun hyödyntäminen innovatiivisessa kehittämistyössä	150
Marjaana Pöntinen: Vapaaehtoistoiminnan kokemus jäsenenä järjestössä – Vapaaehtoistoimintaa kehittämässä	152
Sampo Salo: Kokemukselliset menetelmät opetuksessa	154
Sanna Tahlo: Ovatko kestävyysosaaminen ja kestävyyspedagogiikka vastaus aikamme haasteisiin?	156

KULTTUURITUOTANTO (60 OP, YLEMPI AMK)	158
Pia Canth: Yhden luokun malli – Yhteinen etu kulttuuripalveluiden järjestäjille	159
Olli Ensola: Osallistujakokemus virtuaalitapahtumissa – Kolme kulmakiveä menestykseen	161
Sara Ertek: Taide luo tilaa ikääntyneiden pitkäkestoiselle hyvinvoinnille	163

<p>Tiina Hasari: Uusi työkalu ammattiin opiskelevien liikuntatapahtuman tuottamiseen.. 165 Annucca Heinämäki: Pienillä tapahtumatuotannoilla aluetaloudellista vaikuttavuutta 167</p> <p>Juuli Kammonen: Mitä taideoppilaitosten keskinäinen yhteistyö voi parhaimmillaan tarkoittaa?..... 169</p> <p>Henna Keihäs: Onhan jokainen lapsi kulttuurin arvoinen? 171</p> <p>Lauri Keskiväli: Lahden nuorisopalveluiden työpajatyöskentely osallisti nuoria kuvittelemaan tulevaisuuden kulttuuritarjontaa 174</p> <p>Venla Moisala: Matalan kynnyksen neuvontapalvelut tukemassa omaehtoista toimintaa 176</p> <p>Liisa Mäkinen: Kestävän kehityksen edistäminen taide- ja kulttuurialalla 179</p> <p>Henna Nieminen: Taide ja kulttuuri – hyvinvoinnin rakentajat..... 181</p> <p>Marja Pisilä: Perinneiskelmä perinteitä hienovaraisesti uudistaen 183</p> <p>Pinja Puha: Yksityiset lahjoittajat suomalaisen yliopistokoulutuksen tukipilareina..... 185</p> <p>Sipriina Ritaranta: Lastenkulttuuritoiminta strategisen kehittämisen välineenä 187</p> <p>Jenni Ruotsalo: Näin otat tekoälyn käyttöön tapahtumien markkinoinnissa – Kahdeksan vinkkiä 189</p> <p>Taru Salminen: Verkostoyhteistyö, osallistavuus ja monitaiteelliset lähtökohdat tiivistyvät oppilaitoksen tuotannoissa 191</p> <p>Laura-Maria Suvanto: Strategisen viestinnän mahdollisuudet harrastajateatterin toiminnassa 193</p> <p>Seppo Tiensuu: Resurssit määräävät orkestereiden toimintaa – vai määräävätkö?..... 195</p> <p>Anette Vihanto: Yhteisöllisyyden lisääminen Leader-hankkeiden avulla luo lumovoimaa maaseudulle 197</p> <p>Auli Wallenius: Yhdistyksen strateginen viestintä vaatii yhteistyötä ja johtajuutta..... 199</p>	
<p>TULKKAUS (TULKKAUSTOIMINNAN KEHITTÄMINEN, YLEMPI AMK) 201</p> <p>Martti Jenu: Autonomian tarjoumia – Vammaisten tulkkauspalveluiden yksin- ja mikroyrittäjien ammatillinen toimijuus 202</p> <p>Jenna Joutsenjärvi ja Maria Jäppinen: Viittomakielen tulkkaus työelämässä – Tulkinkäyttäjien kokemuksia työelämätlukkauksesta 204</p> <p>Kirsi Lahti: Tekoäly ja tulkkaus – Eettiset pohdinnat ja tulevaisuuden näkymät..... 206</p> <p>Suvi Lahtinen ja Tiina Lehtelä: ”Olen yksinyrittäjä, mutta en yksin” – Yksinyrittäjien palveluntuottaja- ja tulkkauspalveluosaaminen vammaisten tulkkausallalla 208</p> <p>Emilia Linna ja Irina Nikmo: Miten viittomakielen tulkkausala voi? – Selvitys tulkkiin työhyvinvointikokemuksista 210</p> <p>Henna-Maija Pihlajaniemi ja Sofia Saarinen: Hätätulkkauksen järjestäminen viittomakielisille 212</p> <p>Marjo Rantonen (Humak) ja Jenny Kolbe-Tapio (Diak): Palautteen monikerroksiset mahdollisuudet viittomakielen tulkkausallalla – Selvitys Evantia Oy:n viittomakielen tulkkiin toiveista ja ajatuksista työhön liittyvästä palautteesta 214</p>	

Esipuhe

Pasi Toivanen

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittamiseen kuuluu pakollinen kypsyysnäyte, jolla opiskelija osoittaa perehtyneisyytensä omaan opinalaansa sekä suomen tai ruotsin kielen taitonsa (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014, 8 §). Humanistisen ammattikorkeakoulun (jatkossa Humak) ylemmän AMK:n tutkinnoissa kypsyysnäytteet kirjoitetaan mediatiedotteina tai muina kirjallisina tehtävinä, joita opiskelijat voivat hyödyntää opinnäytteidensä tuloksisista tiedottamiseen.

Tähän, järjestyksessään kolmanteen, ylemmän AMK:n opinnäytteiden vuosikirjaan on koottu yhteen Humakin kaikkien koulutusalojen – yhteisöpedagogiikan, kulttuurituotannon ja tulkkauksen – ylempien ammattikorkeakoulututkintojen opinnäytteiden kypsyysnäytteitä vuodelta 2024 sekä yhteisöpedagogikoulutuksesta myös vuoden 2023 näytteet, jotka eivät ehtineet mukaan vuoden 2023 kirjaan (Kiuru, 2024). Kahden edellisen vuoden vuosikirjat sisälsivät vain yhteisöpedagogien (YAMK) tekstejä (Kiuru, 2023; 2024).

Vuosikirjan tavoitteena on tarjota kattava, ajantasainen kuva Humakin koulutusalojen opinnäytteissä tehtävästä tutkivasta kehittämisestä. Lyhyet kypsyysnäytekirjoitukset helpottavat laajan aineiston nopeaa kartoitusta. Ajankohtaisia teemoja teksteissä ovat muun muassa työyhteisöjen kehittäminen osallisuutta lisäämällä, työhyvinvoinnin edistäminen luontoaktiviteettien avulla, kestävän kehityksen edistäminen kulttuurialalla sekä tekoölyn hyödyntäminen tulkkauksessa. Kirja on suunnattu niin työelämän kehittäjille kuin kaikille muillekin yhteisöpedagogiikan, kulttuurituotannon tai tulkkauksen ajankohtaisista kysymyksistä kiinnostuneille sekä Humakiin opiskelijaksi hakeville.

Kirjan rakenne

Vuosikirjan alussa on kolmen yliopettajan kirjoittamat artikkelit, jotka käsittelevät Humakin ylemmän AMK-tutkinnon opintoja ja opinnäytteitä sekä niiden merkitystä.

Arto Lindholmin artikkeli ”Humakin opinnäytetyöt ovat tutkimuksellisia kehittämistehtäviä” käsittelee Humakin yhteisöpedagogien opinnäytetyöopintoja ja niiden painopistettä tutkimuksellisessa kehittämisessä.

Pekka Vartiainen tarkastelee artikkelissaan ”Opinnäytetyöt rakentavat kestävää maailmaa” kulttuurituotannon ylemmän AMK-tutkinnon historiaa ja sen vaikutusta kulttuurialalla työskentelevien ammattilaisten osaamisen kehittämiseen.

Zita Kóbor-Laitisen artikkeli ”Tulkkaustoiminnan kehittäminen (90 op) on toinen Humakin tulkkauksen koulutuksen ylemmistä AMK-tutkinnoista” esittelee Humakin tulkkauksen koulutuksen ja sen kaksi ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, jotka keskittyvät kansallisen ja kansainvälisen tulkkaustoiminnan kehittämiseen yhteistyössä eri oppilaitosten kanssa.

Opiskelijoiden kirjoittamat kypsyysnäytteet on sijoitettu julkaisuun aakkosjärjestyksessä koulutusaloittain (yhteisöpedagogi-, kulttuurituottaja- ja tulkikoulutukset). Yhteisöpedagogiikan tekstit on lisäksi jaoteltu osaamiskärjittäin työyhteisön kehittämisen, järjestötyön, nuorisotyön ja seikkailukasvatuksen osioihin. Tekstien julkaisuun on pyydetty kirjoittajien lupa. Opinnäytteiden yhteyteen on lisätty Theseus-verkkokirjastolinkki, jonka kautta lukija voi perehtyä tiedotteessa esiteltävään työhön kokonaisuudessaan tai muutamassa tapauksissa työn tiivistelmään.

Kiitokset

Kiitän kaikkia kirjoittajia sekä erityisesti Pekka Vartiasta ja Zita Kóbor-Laitista osallistumisesta kirjan toimitustyöhön.

Ensimmäisen vuosikirjan esipuheessa kirjan toimittaja Hanna Kiuru toivoi vuosikirjasta muodostuvan perinteen (Kiuru, 2023). Näin kolmannella kerralla näyttää siltä, että tästä on tosiaan tulossa traditio – suorastaan tapa. Mukavia lukuhetkiä kehittämistyön helmien parissa!

Jätkäsaassa 11.12.2024

Pasi Toivanen, FM, lehtori

Lähteet

Kiuru, H. (Toim.). (2023). Opinnäytetöiden vuosikirja 2022: Yhteisöpedagogi YAMK. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, (154). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023020325712>

Kiuru, H. (Toim.). (2024). Opinnäytetöiden vuosikirja 2023: Yhteisöpedagogi YAMK. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, (175). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202402025351>

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014, 8 §.

Humakin opinnäytetyöt ovat tutkimuksellisia kehittämistehtäviä

Arto Lindholm

VTT, Humakin yhteisöpedagogien (YAMK) opinnäytetyöopintojen vastuupettaja

Jatkuva kehittäminen on noussut välttämättömyydeksi nykyaikaisessa työelämässä, jota leimaa ennennäkemätön muutosvauhti. Tekoälyn läpimurto, monikulttuuristuminen, globalisaatio ja yhteiskunnan rakennemuutokset muovaavat työelämää tavalla, joka vaatii menestyviltä organisaatioilta jatkuvaa uudistumista. Yhteiskunnallinen murros näkyy erityisen voimakkaana sosiaalisissa rakenteissa ja yhteisöllisyyden muodoissa. Perinteiset yhteisöt ovat muuttaneet muotoaan, ja tilalle on syntynyt uudenlaisia verkostoja ja yhteisöllisyyden tapoja. Sosiaalinen media ja digitaaliset alustat ovat luoneet virtuaalisia yhteisöjä, jotka toimivat rinnakkain ja lomittain fyysisten yhteisöjen kanssa.

Yhteisöpedagogien tulee kyetä tukemaan erilaisten ihmisten osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta muuttuvassa yhteiskunnassa. Yhteisöpedagogien vaikea mutta ratkaisevan tärkeä tehtävä on vähentää yhteiskunnan polarisaatiota luomalla osallisuutta lisääviä ja yhdenvertaisuutta kunnioittavia rakenteita. Samalla yhteisöpedagogit ovat avainasemassa kansalaisyhteiskunnan elinvoimaisuuden vahvistamisessa ja uusien osallistumisen muotojen kehittämisessä.

Monimuotoistuva yhteiskunta haastaa perinteiset toimintatavat. Kulttuurinen moninaisuus, erilaisten vähemmistöjen ihmisoikeudet, asuinalueiden segregatio, monien nuorten syrjäytyminen, eskaloituvan sodan uhka ja kasvava eriarvoisuus edellyttävät yhteisöjen parissa työskenteleviltä uudenlaista osaamista. Samanaikaisesti vihreän siirtymän ja yhteiskuntavastuun välttämättömyys asettavat organisaatioille omat kehittämistarpeensa. Yhteisöpedagogien toimialalle vaikuttaa olevan yhä kasvava tarve, mutta valtakunnan heikkenevä taloudellinen tilanne ei voi tarjota lisäresursseja.

Humakin opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistehtävä. Tämä tarkoittaa tutkimuksellisen toimintatavan ja kehittämistoiminnan käytännönläheisyyden yhdistämistä tavalla, joka palvelee sekä opinnäytetyön tilaajaa että koko ammattialaa. Humakin opinnäytetöillä

vastataan todellisiin työelämästä kumpuaviin kehittämistarpeisiin. Tutkimuksellinen kehittäminen pohjautuu tutkittuun tietoon: päätökset ja ratkaisut perustuvat näyttöön eivätkä pelkkiin oletuksiin. Toinen tutkimuksellisen kehittämisen keskeinen piirre on systemaattisuus. Kehittämistyö etenee järjestelmällisesti, ja koko prosessi dokumentoidaan tarkasti. Tällainen läpinäkyvä, toistettava prosessi mahdollistaa tulosten luotettavan arvioinnin ja hyödyntämisen myös muissa yhteyksissä.

Humakista valmistuneet yhteisöpedagogit (YAMK) ovat työelämän kehittämisen ammattilaisia. Yliopistot kouluttavat opiskelijoistaan tutkijoita, Humakin kaltaiset ammattikorkeakoulut puolestaan johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivia kehittämisorientoituneita tekijöitä. Humakin opinnäytetyö on tekijälleen käyntikortti työelämään. Tässä teoksessa esiteltävät opinnäytetyöt antavat kattavan kuvan siitä, miten monenlaiseen kehittämiseen Humakin opiskelijat kykenevät.

Opinnäytetyöt rakentavat kestäväää maailmaa

Pekka Vartiainen

FT, kulttuurituotannon vahvuusalan yliopettaja

Suomen ensimmäiset kulttuurituotannon ylemmät tutkinnot suoritettiin keväällä 2010. Koulutus toteutettiin Humakin ja Metropolian yhteistyönä, mikä jatkui vuoteen 2019 asti. Sen jälkeen yhteinen tutkintotarjonta eriytyi koulukohtaiseksi. Tällä hetkellä kulttuurituottaja (ylempi AMK) -tutkintonimike löytyy Humakin ja Metropolian ohella Seinäjoen ammattikorkeakoulun opetustarjonnasta.

Kulttuurituotannon ylemmän koulutuksen ensimmäisessä vaiheessa, vuosina 2010–2019, tutkinnon suoritti lähes 150 opiskelijaa. Yksistään Humakin kautta kulttuurialalle on siirtynyt myöhemmin noin 70 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanutta ammattilaista, jotka ovat sijoittuneet moninasiin tehtäviin eri puolille Suomea. Edelleen tutkinto-opiskelun Humakissa aloittaa vuosittain reilut 30 opiskelijaa tavoitteenaan oman asiantuntijuutensa ja osaamisensa kehittämisen kulttuurialan tarpeisiin.

Ylempi tutkinto on laajuudeltaan 60 opintopistettä, mikä edellyttää vuoden mittaista tiivistä opiskelua. Opintojen sisällöissä korostuvat nykyään talous-, markkinointi-, tuotanto- ja strategisen suunnittelun osaamisen hallinta, mutta yhtä lailla tärkeitä ovat tiedonhankinta sekä soveltava tutkimus- ja kehittämistyö. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet ovat työelämän asiantuntijoita ja kehittäjiä. Tutkimuksellisten menetelmien hyödyntäminen on erottamaton osa tuottajan toimenkuvaa.

Humakissa tutkinnon suorittaneet opiskelijat tulevat eri puolilta Suomea, ja kehittämistöiden maantieteellinen kattavuus on siten hyvin laaja. Hyvin edustettuina ovat ne sektorit, joilla kulttuurituottajia nykyään työskentelee. Opinnäytetöiden tilaajina on ollut kaupunkeja, kuntia, julkista tukea saavia organisaatioita ja kolmannen sektorin toimijoita, yhdistyksiä, säätiöitä sekä yrityksiä yksityiseltä sektorilta. Harvinaista ei ole sekään, että opinnäytetyön tekijä on tehnyt työn omalle firmalleen.

Tuotannoista tuotteistamiseen ja toimintastrategioiden kehittämiseen

Opinnäytetyö kattaa kulttuurituotannon tutkintokokonaisuudesta puolet (30 op). Työelämän tarpeisiin tilauksesta laadittu kehittämistyö käsittää tiedontuottamisen teoriaan, aineistonhallintaan sekä tuotetun tiedon soveltamiseen liittyviä toimenpiteitä. Näiden tuloksena syntyy itsenäinen kirjallinen kokonaisuus, josta löytyvien toimenpide-ehdotusten avulla työn tilaaja voi kehittää toimintaansa edelleen. Kun yhden opintopisteen suorittaminen tarkoittaa opiskelijalle 27 tunnin työskentelyä, yksistään opinnäytetyön 30 opintopisteen kokonaisuus merkitsee noin 800 tunnin työpanosta.

Jo pelkästään valmistuneiden opinnäytetöiden aihepiirejä tarkasteltaessa voi nähdä niiden näkökulmien kirjon, joiden avulla kulttuurialaa on kehitetty parin viime vuosikymmenen aikana (Microsoft, 2024). Kohteina ovat olleet erilaiset kulttuuritapahtumat ja festivaalit sekä niiden tuotantoprosessit ja vaikutusten tarkastelu mutta myös paikallisen kulttuuriperinnön ja identiteetin vahvistaminen sekä kulttuurialan yhteistyöverkostojen ja -mahdollisuuksien ja uusien kulttuuripalveluiden innovointi. Festivaalit on nähty osana kaupunkisuunnittelua ja lähiökulttuurin kehittämisen välineinä, kolmannen sektorin toimijat kulttuuriperintökasvatuksen toteuttajina, verkostot kulttuuriyhdistysten tukirankana ja ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä tapahtumatuotannon mallintaminen tulevaisuutta ennakoivana toimintana. Myös digitalisaatio ja uusien teknologioiden hyödyntäminen kulttuurituotannoissa ovat teemoja, jotka yleistyvät mitä lähemmäksi omaa aikaamme tullaan. Näiden rinnalla valokeilaan nousevat markkinoinnin ja viestinnän sekä monikulttuurisuuden ja inklusiivisuuden kysymykset.

Soveltavan tutkimuksen lähestymistapoina on useissa töissä hyödynnetty erityisesti palvelumuotoilua ja asiakaskokemukseen keskittyvien menetelmien käyttämistä. Musiikkiklubien, festivaalien ja kulttuuritalojen käytäntöihin on tätä kautta saatu uusia näkökulmia. Keskeisen tarkastelukulman ovat muodostaneet myös organisaatioiden strateginen kehittäminen ja johtaminen kulttuurialan toimijoiden näkökulmasta, yleisötyön ja osallistamisen kehittäminen erityisesti teattereissa ja festivaaleilla sekä kulttuuripalveluiden saavutettavuuden parantaminen eri kohderyhmille.

Vaikka koulutuksen painopisteet ovat vaihdelleet vuosikymmenten saatossa – paitsi julkisen keskustelun myös vaihtuvien opetussuunnitelmien myötä –, opinnäytetöiden aiheet kuvastavat suorastaan ajattomasti tuottajan toimenkuvan kannalta keskeisiä tekijöitä. Näihin sisältyvät tuotannollisten prosessien kriittinen tarkastelu ja uusintaminen myös laajempien hallinnollisten ratkaisujen näkökulmasta. Kulttuurin ja taiteen hyödyntäminen osana yhteisöllisyyden rakentumista on niin ikään mukana useissa töissä. Verkostot sekä niiden kehittäminen ja ylläpito ovat yksi tärkeimmistä tuottajan ammattitaitoa kuvaavista määreistä, minkä voi huomata myös aihepiiriä tarkastelevien lopputöiden huomattavasta määrästä.

Valmistuneissa opinnäytetöissä kehitetään toimintastrategioita organisaatioille monta kertaa viestinnällisistä näkökulmista. Tuotemarkkinointia edistävien käytän-

nön toimenpiteiden lanseeraaminen, tuotteistaminen, löytyy sekin aihepiirien kirjosta. Kulttuurialan, kulttuurituotannon koulutuksen ja tuottajan osaamisen kehittäminen innovatiivisten kulttuurihankkeiden tuella korostuu 2020-luvulla laadituissa töissä – kuten myös uusien kulttuurihyvinvointipalveluiden kehittäminen. Jälkimmäisen suhteen tavoitetta lähestytään usein sosiaalisen innostamisen lähtökohdista, millä tuetaan laajempaa yhteistyötä luovien alojen toimijoiden kanssa.

Maailmantilasta ja tulevaisuudesta

Korkeakoulujen opinnäytetyöt kuvastavat omaa aikaansa, mutta niissä on näkyvissä myös kehityksen suunta. Kulttuurialalla tapetilla ovat 20:n viime vuoden aikana olleet verkostoituminen, yleisötyö, osallistaminen, kestävä kehitys ja ekologisuus yhdessä digitalisaation, markkinoinnin ja monikulttuurisuuden teemojen kanssa. Joukon jatkoksi voidaan vielä liittää koulutuksellinen näkökulma. Oman ammattitaidon ylläpitämiseen ja osaamisen kehittämiseen tarvitaan jatkuvaa koulutusta ja ymmärrystä toimintaympäristön monimuotoisuudesta.

Kun Suomessa puhutaan tulevaisuusskenaarioista, se tapahtuu usein Sitran vuosittain laatimien maailman ja yhteiskuntien muutostilaa kuvaavien megatrendien avulla. 2010-luvun alussa Sitran vuosikertomuksissa maailman painopisteen nähtiin suuntautuvan talouskriisin vaikutuksesta lännestä itään ja hahmotelmassa enteiltiin ilmastonmuutosta. Kansalliset intressit markkinoilla olivat nousussa nekin. (Sitra, 2011.) Viitisen vuotta myöhemmin tulevia aikoja muokkaavina tekijöinä pidettiin teknologista vallankumousta, globaaleja jännitteitä ja kestävyyskriisiä (Sitra, 2016). Kun siirryttiin 2020-luvulle, monen asian nähtiin "murenevan" (luonnon kantokyky), "kasvavan" (hyvinvoinnin haasteet), "kovenevan" (demokratian kamppailu), "kiihtyvän" (kilpailu digivallasta) ja "rakoilevan" (talouden perusta). (Dufva, 2024.)

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöissä haetaan lähtökohtaisesti konkreettisia ratkaisuja olemassa olevaan tilanteeseen työn tilaajan tarpeet huomioiden. Myös laajemmat perspektiivit, kuten maailman ja yhteiskuntien tila, tulevat silti niissä näkyville – jos eivät suoraan, niin rivien välistä ja työhön valitun näkökulman kautta.

Huoli luonnon kantokyvyn murenemisesta tarkoittaa näin opinnäytetyön tekemisen näkökulmasta sitä, että kulttuurituotannon tutkimuksissa korostuvat ekologiseen ja sosiaaliseen kestävyteen liittyvät näkökohdat. Se on ollut esimerkiksi ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä tapahtumatuotannon mallintamista (Poikolainen, 2023), tasapainon löytämisestä kestävässä B2B-tapahtumatuotannossa (Kiviluoto, 2022) tai kuvataidefestivaalin tuottamista kestävyys huomioiden (Mäkinen, 2023).

Teknologian ja digitalisaation haasteisiin vastataan uusilla verkkopalveluilla soitonopiskelijoille (Autere, 2014), asiakkaan kanssa keskustelevan ohjelmiston kehittämisellä (Haltia-Holmberg, 2018), tapahtumakävijän aktivoinnilla mobiilisovelluksen avulla (Kjelin, 2019) tai etäopastuksen ja virtuaalikierrosten toteuttamisella museoissa (Liinamaa, 2021). Demokratian ja kansalaisyhteiskunnan puolesta kamppaillaan niissä töissä, joissa löydetään kulttuurisia ja taiteen kautta välittyviä keinoja kansalaisten osallistamiseen (Barbato & Sarpo, 2020; Keskiväli, 2023). Myös hyvinvoinnin

ylläpitämiseen tarvitaan yleisötyötä ja sen tueksi strategista päätöksentekoa (Mistola, 2015; Sirén, 2017; Aaen, 2020; Hänninen, 2022).

Sitran raporteissa talouden rakenteet ja prosessit ovat muutoksessa. Ulospääsynä kriisistä voivat toimia vanhojen ajatusmallien uusintaminen ja talouden näkeminen syvemmästä, kauaskantoisemmasta näkökulmasta. Voidaan puhua ”regeneratiivisesta eli uusintavasta taloudesta” (Dufva, 2024), joka ”toimii elämän palveluksessa vahvistaen niiden luonnollisten ja sosiaalisten järjestelmien elinvoimaa, joista myös talous on viime kädessä riippuvainen”. Pienen tanssiteatterin rahoituspohjan vahvistaminen yrityskumppanuudella (Aittokallio, 2017) on yksi keino hakea systeemistä näkökulmaa tilanteeseen, jossa eurot eivät enää riitä, kuvataidegallerian ja taiteilijan taloudellisen yhteistyöpohjan uudistaminen (Pihlajamaa, 2021) puolestaan toinen.

Kulttuurituotannon opinnäytetöissä tuotannollisten prosessien analyttinen purkaminen ja uudelleenkonstruointi ovat keinoja, joilla vastataan nykyhetken ja tulevaisuuden haasteisiin – paitsi kulttuurialalla myös yhteiskunnallisella tasolla. Kun työnteon tehokkuutta ja tuotteen laatua parantavaa lean-ajattelua sovelletaan kulttuurialalle, tuloksena voi olla esimerkiksi teatterille (Pensikkala, 2017) tai oopperan kuorolle (Nuopponen, 2021) kehitetty prosessimalli, joka vahvistaa tuotantojen sujuvuutta.

Kestävää maailmaa kehittämässä

Ylempi AMK-tutkinto sijoittuu eurooppalaisessa korkeakoulututkintojen kahdeksanportaisessa viitekehysjärjestelmässä (EQF) tasolle 7. Tutkinnossa painottuvat opiskelijan alakohtaiset ongelmanratkaisutaidot, joita vaaditaan tutkimus- ja/tai innovaatiotoiminnassa uusien tietojen ja menettelyjen kehittämiseen sekä eri alojen tietojen yhdistämiseen. (Opetushallitus, n.d.)

Kulttuurituotannon ylempi tutkinto on historiansa aikana tuottanut mittavan määrän arvokasta tutkimusta sekä tietoa ja dataa. Kulttuurialan kenttä, siinä toimivat organisaatiot ja tahot, haasteet ja unelmat siivilöityvät lukuisiin tutkintoon sisältyviin tutkimuksellisiin kehittämistöihin. Mutta ne myös luovat pohjan tulevaisuudessa tehtäville ratkaisuille. Tässä mielessä opinnäytetyöt ovat paljon muutakin kuin pakollinen osa tutkintoa. Niihin kirjoittautuu kaikki se, mitä kestävän maailman rakentamisessa tarvitaan.

Lähteet

- Aaen, T. (2020). Musiikkiklubin asiakaskokemuksen kehittäminen: G Livelab Tampere. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020052714311>
- Aittokallio, R. (2017). Onnistuuko pienen tanssiteatterin rahoituspohjan vahvistaminen yrityskumppanuuksilla?: Case: Tanssiteatteri Glims & Gloms. [Yamk-opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201704265485>
- Autere, M. (2014). Orfeus: Soitonopiskelun verkkopalvelun kehittäminen. [Yamk-opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014120217918>
- Barbato, B. & Sarpo, A. (2020). Osallisuutta parhaimmillaan?: Helsingin osallistuvan budjetoinnin tapahtumat osallisuuden kokemuksen vahvistajana. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202005118198>
- Dufva, M. (4.1.2024). Megatrendit 2024. Puheenvuoro. <https://www.sitra.fi/blogit/megatrendit-2024/>
- Haltia-Holmberg, M. (2018). Raiipasta robottiin: Keskusteleva ohjelmisto ihmisen itseohjautuvuuden valmentajana. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018112317922>
- Hänninen, T. (2022). Yleisötyön professio: Turun museokeskuksen yleisötyön määrittely ja selkeyttäminen organisaation sisällä. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022060816739>
- Keskiväli, L. (2023). Osallisuuden kautta kohti kulttuurituotantoja: Nuoret Lahden kaupungin tulevaisuutta rakentamassa. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120534620>
- Kiviluoto, P. (2022). Sininen on uusi vihreä: Kestävä B2B-tapahtumatuotanto, Case Prima Power. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022121228153>
- Kjelin, S. (2019). Liikuttaako mobiili?: Mobiilisovellus työkaluna tapahtumakävijän aktivoinnissa. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201904245869>
- Liinamaa, M. (2021). Luomuksen etäopastusten ja virtuaalikierrosten kehittäminen asiakaskokemusten perusteella. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120924846>
- Microsoft. (2024). Copilot. Käytetty 17.10.2024. <https://copilot.microsoft.com/onboarding>
- Mistola, S. (2015). Yleisötyö asiakkaiden sitouttamisen välineenä: Toimintamallin kehittäminen osaksi Linna-teatterin tuotantoprosessia. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015120819958>
- Mäkinen, L. (2023). Kestävyys kuvataidefestivaalin tuotannossa: Tapauksena Backlight-valokuvafestivaali. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023121035739>
- Nuopponen, M. (2021). Suomen Kansallisoopperan kuoron harjoitusprosessin kehittäminen Lean-menetelmiä hyödyntäen. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021052611406>
- Opetushallitus. (n.d.). Tutkintojen viitekehykset. Haettu 28.10.2024 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-viitekehykset>
- Pensikkala, J. (2017). Turun Kaupunginteatterin tuotantomallin kehittäminen Lean-toimintafilosofiaa hyödyntäen. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201704194977>

Pihlajamaa, J. (2021). Kuvataiteilijan näyttelymaksusta luopuminen ja kohti näyttelytyöpalkkiota. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021061015626>

Poikolainen, E. (2023). Ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä tapahtumatuotannon mallintaminen Järvenpään kaupunkiin. [Yamk-opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023111429318>

Sirén, S. (2017). Miten Lauttasaaren kartano avautuu yleisölle?: Kohtaamisia Koneen Säätiön tyyliin. [Yamk-opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201704235165>

Sitra. (2011). Toimintakertomus ja tilinpäätös 2010. <https://www.sitra.fi/julkaisut/toimintakertomus-ja-tilinpaataps-2010/>

Sitra. (2016). Tulevaisuus tehdään tänään: Toimintakertomus ja tilinpäätös 2015. <https://www.sitra.fi/julkaisut/toimintakertomus-ja-tilinpaatos-2015/>

Tulkkaustoiminnan kehittäminen (90 op) on toinen Humakin tulkkauksen koulutuksen ylemmistä AMK-tutkinnoista

Zita Kóbor-Laitinen

FM, KM, viittomakielen tulkki (AMK),
tulkkaustoiminnan kehittämisen ylemmän AMK-tutkinnon vastuuoopettaja

Humanistisella ammattikorkeakoululla on kaksi tulkkauksen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Molemmat koulutukset käynnistyivät ensimmäistä kertaa vuonna 2009. Niitä on järjestetty siitä lähtien jo viisi kertaa: milloin vuorotellen, milloin rinnakkain. Kansallinen tulkkaustoiminnan kehittämisen ylempi AMK-tutkinto on järjestetty aina yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun kanssa. Kansainvälistä European Master in Sign Language Interpreting -koulutusta (Eumasli) on toteutettu yhdessä skotlantilaisen Heriot-Watt-yliopiston ja saksalaisen Hochschule Magdeburg-Stendalin kanssa. Tässä vuosikirjassa esitellään kansallisen tulkkaustoiminnan kehittämisen 90 opintopisteen laajuisesta ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta syksyllä 2024 valmistuneet opinnäytetyöt. Koska tulkkauksen toinen ylempi tutkinto, kansainvälinen Eumasli, on parasta aikaa käynnissä, sen opinnäytetyöt esitellään vasta myöhemmin, toisessa Humakin julkaisussa.

Ylemmät ammattikorkeakouluopinnot ovat tulkeille työelämän kehittämisen ja oman ammattitaidon päivittämisen lisäksi tärkeä kohtaamisen, vertaisoppimisen ja verkostoitumisen paikka. Kansaneläkelaitoksen (Kela) hankintakilpailutuksen myötä tulkkaukentällä toimivien yritysten välinen kilpailu on kiihtynyt. Yritysten väliselle yhteistyölle on arjen kiireessä vähemmän mahdollisuuksia kuin mitä oli ennen kuin vastuu tulkkauksipalvelujen valtakunnallisesta koordinoinnista siirtyi Kelalle. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto tarjoaa tulkeille mahdollisuuden pysähtyä työelämän ajankohtaisten kysymysten äärelle ja pohtia niitä yhdessä tulkki kollegoiden ja muiden kieliasiantuntijoiden kanssa.

Miksi tämä koulutus on tärkeä opiskelijoille?

Humakin aloituskyselyssä moni ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija kertoi, että syynä koulutukseen hakeutumiseen oli ammatillisen kehittymisen ohella saada tutkintotodistus, jolla varmistetaan vankempi asema työelämässä. Kansaneläkelaitos kilpailuttaa vammaisten tulkkauspalvelut säännöllisin väliajoin, ja suoritettua ylemmältä AMK-tutkinnosta tulkki saa yhden laatupisteen. Koska alan yritykset ovat enimmäkseen pieniä, jo yhdellä tai muutamallakin laatupisteellä on suuri merkitys tulkkien ja heidän yritystensä kilpailuaseman vahvistamisessa tulkkausmarkkinoilla.

Käytännön syiden lisäksi opiskelijoita ohjaa ja motivoi aito halu kehittyä ja kehittää. Tulkkaustoiminnan kehittämisen opinnoissa tehdyt opinnäytetyöt ovatkin olleet alan keskeisten ongelmien ytimessä. Opiskelijat ovat päässeet hyödyntämään omaa asiantuntemustaan ja kokemustaan alan toimintatavoista ja niiden kehittämiskohteista. Vaikka ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa tehdyt opinnäytetyöt käsittelevät usein ilmiöitä tekijänsä työpaikan tai hänen edustamansa yrittäjyyden muodon (esimerkiksi yksinyrittäjyyden) näkökulmasta, töiden tuloksia voidaan soveltaa ja hyödyntää tätä laajemmin. Se, että näille tutkimuksellisille kehittämistöille on yhteiskunnallista tarvetta, selviää vaikkapa silmäilemällä opinnäytetöiden aihepiirejä.

Opinnäytetyöt tulkkaustoiminnan kehittämisen välineinä

Martti Jenun opinnäytetyössä selvitettiin, kuinka vahva vammaisten tulkkauspalveluiden tulkkeina toimivien yksin- ja mikroyrittäjien ammatillinen toimijuus on, sekä tutkittiin, mitkä konkreettiset seikat tukevat tai rajoittavat heidän ammatillista toimijuuttaan. Työ hyödyttää tilaajaansa Kieliasiantuntijat ry:tä tarjoamalla sille systemaattisesti kerättyä tietoa vammaisten tulkkauspalveluiden tulkkeina toimivien yksin- ja mikroyrittäjien ammatillisesta toimijuudesta.

Kuurojen Liiton tilaaman, Jenna Joutsenjärven ja Maria Jäppisen toteuttaman tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli selvittää työelämätulkkauksen nykytilaa tulkinkäyttäjien näkökulmasta. Opinnäytetyössä keskityttiin viittomakieltä käyttävien kuulovammaisten ja kuulonäkövammaisten kokemuksiin työelämätulkkauksesta. Työelämätulkkauksen on yksi tulkkaustoiminnan tämän hetken keskeisimmistä kehittämiskohteista, jota alan toimijat, kouluttajat, asiakkaiden etujärjestöt ja muut sidosryhmät ovat pohtineet yhdessä muun muassa tulkkaustoiminnan kehittämisryhmässä.

Kirsi Lahti kartoitti opinnäytetyössään asioimis- ja kirjoitustulkkiensa näkemyksiä tekoälyn hyödyistä ja haitoista tulkkauksen tulevaisuutta ajatellen. Tekoälyn käyttöä tulkkauksessa tarkastellaan myös eettisestä näkökulmasta. Työn tulokset esiteltiin Kieliasiantuntijat ry:n kutsusta Kääntäjänpäivänä vuonna 2024. Samasta aiheesta julkaistaan Lahden kirjoittama miniblogikirjoitus Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n verkkosivuilla.

Suvi Lahtisen ja Tiina Lehtelän tutkimuksellisessa kehittämistyössä selvitettiin vammaisten tulkkaukspalvelualalla yksinyrittäjinä toimivien tulkkien tulkkaukspalvelu- ja palveluntuottajaosaamista. Aihe on Kelan kilpailutuksen myötä erittäin ajankohtainen. Opinnäytetyön tekijät loivat ja testasivat käytänteet yksinyrittäjien työhyvinvointia ja osaamisen kartoittamista ajatellen sekä järjestivät koulutus-, kehittämis- ja virkistyspäivän vammaispalvelualan yksinyrittäjinä toimiville tulkeille.

Emilia Linnan ja Irina Nikmon opinnäytetyössä tarkasteltiin viittomakielen tulkkien työhyvinvointikokemuksia. Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin hyödyntämällä Työterveyslaitoksen (TTL) meneillään olevan Miten Suomi voi? -kyselyn kysymyksiä. TTL:n hanke toimi myös vertailupohjana Linnan ja Nikmon tekemälle kartoitukselle.

Henna-Majja Pihlajaniemen ja Sofia Saarisen tutkimuksellisessa kehittämistyössä kartoitettiin hätätulkkauksen järjestämisen nykyisiä käytänteitä yhteistyössä työn tilaajan, Kuurojen Liiton, kanssa. Suomessa ei ole selkeää vakiintunutta, toimivaa käytäntöä hätätilanteisiin, joten työn tavoitteena oli tarjota ratkaisuja ja työkaluja jatkokehittämistä varten. Tuloksena syntyi ehdotus hankkeesta, jossa luotaisiin sovelluspohjainen tilausjärjestelmä sosiaali- ja terveysministeriön valvonnassa yhdessä Hätäkeskuslaitoksen, Kelan ja Kuurojen Liiton kanssa.

Marjo Rantonen Humakista toteutti opinnäytetyönsä yhdessä Diakin opiskelija Jenny Kolbe-Tapion kanssa. Kehittämistyön idea syntyi tekijöiden työskennellessä samassa tulkkaukspalveluja tarjoavassa yrityksessä. Työssä selvitettiin, millaista palautetta tulkit halusivat työstään ja millaisesta palautteesta he hyötyisivät. Lisäksi kartoitettiin, kuinka tulkkaukseen yritys voi hyötyä yrityksen sisäisen palautekulttuurin kehittamisestä.

Yhteisöpedagogi (ylempi AMK)

Työyhteisöjen kehittäminen

Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käytännön toimiksi oppilaitoksen arjessa

Sanna Anttila

Tämä tiedote kertoo opinnäytetyöstä, joka käsitteli opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkauttamista käytännön toimiksi oppilaitoksen arjessa. Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen on osa oppilaitoksen strategiatyötä. Suunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta oppilaitoksessa, ja sen toteuttamiseksi tarvitaan henkilöstön aktiivista osallistumista ja sitoutumista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä pyritään varmistamaan, että opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan oppilaitoksen toiminnassa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda toimintatapa, jonka avulla opettajien on helppo itse perehtyä suunnitelmaan ja jalkauttaa sitä arjen tekoihin omassa työssään. Opinnäytetyön lähtökohtana oli tunnistettu tilanne siitä, että laadukasta, hyvin visualisoitua suunnitelmaa ei tiedosteta henkilöstön keskuudessa. Kehittämistyötä tehtiin toteuttamalla toiminnallinen kehittämispaja, jolla haettiin ratkaisuja asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Kehittämistyö toteutettiin ammatillisessa oppilaitoksessa, ja siihen osallistuivat kahden eri koulutusalan opettajahenkilöstö ja muu ohjaushenkilöstö. Opinnäytetyön avulla synnyttiin toimintatapa, joka on toistettavissa oleva ja sidoksissa opettajan perustehtävään eli opetustyöhön. Opinnäytetyön tekijä työskentelee opinnäytetyön tilaajalla, ja kehittämistyön toteuttaminen oli osa hänen työnkuvaansa.

Opinnäytetyössä onnistuttiin kehittämään toimintatapa, joka lisää opettajien tietoisuutta opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja mahdollistaa sen jalkauttamisen käytäntöön. Tapa voi toimia esimerkkinä muille oppilaitoksille, jotka tavoittelevat opiskelijoiden toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman

jalkauttamista arjen teoiksi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen oppilaitoksissa on tärkeä yhteiskunnallinen tavoite.

Oppilaitosten on tärkeää luoda turvallinen, inklusiivinen oppimisympäristö kaikille opiskelijoille, jotta jokainen voi kasvaa ja opiskella turvallisesti. Opinnäytetyössä kehitetty toimintatapa lisää opettajien tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, mikä johtaa siihen, että aiheesta käydään keskustelua useamman henkilön toimesta. Tämä puolestaan edistää laajempaa yhteiskunnallista keskustelua tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön esimerkki voi edistää yhteiskunnallista kehitystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi oppilaitoksissa sekä strategiatyön tehokkaassa jalkauttamisessa myös muissa organisaatioissa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303244106>

Hyvä tästä tulee!” – Uraohjauksen palvelumalli tutuksi

Seija Auvinen

Työllisyyden kuntakokeilu on valtakunnallinen hanke, jossa osa TE-toimiston tehtävistä siirtyi kunnan tehtäviksi. Kokeilu toteutetaan 125 kunnassa. Se käynnistyi 1.3.2021 ja päättyi 31.12.2024. Kuntakokeilun alkaessa 18 000 espoolaista työnhakijaa siirtyi TE-toimistolta Espoon kaupungin asiakkaiksi.

Kuntakokeilussa asiakaslähtöisyyttä tehostetaan integroimalla työllisyys-, koulutus- sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelut entistä tiiviimmin yhteen. Palvelumallia ei rajata tiukasti, vaan kunnat voivat kehittää palveluja oman alueensa työnhakijoiden ja työnantajien tarpeista käsin. Kokeilussa pilotoidaan kuntien erilaisia tapoja tarjota työllisyyspalveluja ja haetaan parhaita käytäntöjä palvelurakenteiden uudistamiseksi.

Kuntakokeilun tarkoituksena on parantaa pidempään työttömänä olleiden ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Lisäksi kokeilussa on tarkoitus kehittää palveluja, jotka tukevat työnhakijan työllistymistä, sekä palvelumalleja, joissa asiakkaan tilanne ja palveluntarve huomioidaan yksilöllisesti.

Koulutuskuntayhtymä Omnia on ollut mukana kuntakokeilussa osana Espoon kaupungin toimia. Omnia on tuottanut osaamisen lisäämisen palvelua Työllisyys Espoon asiakkaille. Omniaan asiakkaat ohjautuvat Espoon kaupungin TE-keskuksen omavalmentajien kautta, jotka auttavat kuntakokeilun asiakasta henkilökohtaisesti.

Opinnäytetyö tehtiin Humanistisessa ammattikorkeakoulussa yhteisöpedagogi (YAMK) -tutkinnossa. Tilaajana toimi koulutuskuntayhtymä Omnia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuntakokeilussa työskentelevien Omnian uraohjaajien asiakasohjautuvuuden hitauteen liittyviä ongelmia. Asiakasohjautuvuus on nimittäin ollut sekä hidasta että haasteellista. Ongelma tunnistettiin jo varhaisessa vaiheessa.

Tutkimukseen osallistuivat kaikki kuusi uraohjaajaa, jotka työskentelevät kuntakokeilun asiakkaiden kanssa. Kaikki uraohjaajat ovat olleet mukana kokeilun alusta asti. Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelminä käytettiin kyselylomaketta sekä Sitran kehittämää Tulevaisuustaajuus-työpajamenetelmää. Työpaja muokattiin Sitran ohjeiden mukaisesti sopimaan juuri tälle kohderyhmälle toimivaksi kokonaisuudeksi. Kysely lähetettiin joulukuussa 2022, ennen Tulevaisuustaajuus-työpajaan osallistumista. Myös työpaja järjestettiin joulukuussa 2022, ja se kesti kolme tuntia. Sekä kyselyyn että työpajaan osallistuivat kaikki uraohjaajat.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023051210342>

Muutosprosessi voi junnata paikallaan ilman johdonmukaista johtamista

Elina Eronen ja Tarja Leponiemi-Arponen

Muutos on arkipäivää. Maailma muuttuu, ja sen mukana muuttuvat myös organisaatiot riippumatta siitä, mikä niiden perustehtävä on. Silloin, kun muutosta tapahtuu ja sitä lähdetään tietoisesti rakentamaan, esihenkilöiltä tarvitaan tietynlaista johtajuutta, jotta muutosprosessi ei jäisi vain sanahelinäksi tai pysähtyisi seinään muutosvastarinnan edessä vaan etenisi johdonmukaisesti eteenpäin. Muutos nimittäin nostattaa aina tunteita, ja esihenkilöltä vaaditaan taitoa ja ymmärrystä, jotta tietynlainen vastustaminen voidaan nähdä normaalina tai positiivisena asiana muutoksen alla.

Opinnäytetyössään Elina Eronen ja Tarja Leponiemi-Arponen selvittivät, millaista johtajuutta koulumaailman muutoksissa tarvittiin, kun kouluorganisaatiossa lähdettiin vuonna 2022 kehittämään uudenlaisia toimintarakenteita. Opinnäytetyö tehtiin vantaalaiseen alakouluun. Siellä toimintarakenteita oli lähdetty kehittämään jo ennen opinnäytetyön alkua, mutta uudet, yhteisesti sovitut toimintamallit olivat jääneet ilmaan lentelemään eivätkä olleet jalkautuneet työyhteisöön. Tämän vuoksi opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää koululle muutosjohtamisen malli, jonka avulla muutosmatka toimintarakenteiden kehittämisessä ja jalkauttamisessa olisi johdonmukaisempi.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi seitsenvaiheinen muutosjohtamisen malli. Malli kehitettiin teoriapohjan ja kerätyn aineiston avulla. Teoriapohjassa käsiteltiin tunnettuja muutosjohtamisen malleja, kuten Proscin perustaja Hiattin luoma viisivaiheista ADKAR-mallia, Kurt Lewinin kolmivaiheista mallia sekä John P. Kotterin kehittämää kahdeksanvaiheista muutosjohtamisen mallia. Mallit eroavat toisistaan, ja niissä on omat hyvät ja huonot puolensa.

Opinnäytetyön tuotos sisälsi vaiheiden ja niiden toimenpiteiden lisäksi yleistä tietoa siitä, mitä muutos tarkoitti työyhteisölle, mitä tunteita muutos ihmisissä aiheutti ja miten nuo tunteet vaikuttivat ihmisten

käytökseen. Muutosjohtamisen malli käsitteli myös muutosvastarintaa ja sen vastaparina olevaa muutospuhetta. Lisäksi malli sisälsi esihenkilölle suunnatun muistilistan asioista, jotka tulee ottaa huomioon muutosprosessin alla.

Tutkimusaineiston keruu perustui laadullisiin menetelmiin. Tutkimuksessa osallistettiin tilaajaorganisaation työyhteisöä työpajatyöskentelyyn ja haastateltiin organisaation esihenkilöä puolistrukturoidusti.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112229409>

Yhteisökummit tukemassa kotoutumista – Vapaaehtoistyöllä maahanmuuttajien osallisuutta vahvistamassa

Virve Friman-Tiihonen

Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) tilaama tutkimus osoitti, että Suomen Punaisen Ristin yhteisökummit tukevat merkittävästi maahanmuuttajien kotoutumista Suomeen. Yhteisökummit auttavat kotoutujia kielen oppimisessa, kulttuuriin sopeutumisessa sekä uusien sosiaalisten verkostojen rakentamisessa, mikä vahvistaa maahanmuuttajien osallisuutta ja yhteyksiä paikallisyhteisöihin. Tutkimus osoitti, että yhteisökummien vapaaehtoistyö voi täydentää virallisia kotouttamispalveluja ja auttaa vähentämään maahanmuuttajien syrjäytymisriskiä.

Tutkimus toteutettiin osana yhteisölähtöisen kotoutumisen pilottihankeä, joka on Suomessa käynnissä vuosina 2023–2025. Hankkeen aikana kartoitetaan yhteisökummitoiminnan vaikutuksia erityisesti kiintiöpakolaisiin eri puolilla Suomea. Aineistona hyödynnettiin myös YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n sekä Pohjoismaiden hyvinvointikeskuksen järjestämää Meet a Local -verkkoseminaaria, jossa asiantuntijat jakoivat kokemuksiaan yhteisölähtöisistä kotoutumismalleista. Webinaari tarjosi arvokasta vertailupohjaa Suomen kotouttamistyölle.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että yhteisökummit auttavat kotoutujia erityisesti arjen haasteissa, kuten asunnon etsimisessä, kulttuurien välisessä kommunikaatiossa ja verkostoitumisessa. Tämän käytännön tuen lisäksi yhteisökummit edistävät maahanmuuttajien yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähentävät yksinäisyyttä. Vapaaehtoisten ja kotoutujien välinen vuorovaikutus edistää osallisuutta ja vähentää yhteiskunnallista segregatiota.

Yhteisökummitoiminnan laajentaminen voisi merkittävästi tukea kotoutumista tarjoamalla maahanmuuttajille pääsyn paikallisiin verkostoihin eri puolilla maata. Toiminta tarjoaa myös tilaisuuden vahvistaa

maahanmuuttajien osallisuutta yhteiskuntaan ja edistää monikulttuurista ymmärrystä. Yhteisökummitoiminnan laajentaminen olisi tärkeää, jotta se voisi täydentää virallisia kotouttamispalveluja ja auttaa luomaan vahvempia yhteyksiä kotoutujien ja kantaväestön välillä.

Tutkimus suosittelee, että yhteisökummitoiminnan resursseja lisätään ja vapaaehtoisten koulutusta vahvistetaan, jotta toiminta voisi laajentua ja palvella tehokkaammin maahanmuuttajia eri puolilla Suomea. Mallin käyttöönotto voisi tukea yhteisöjen sosiaalista kehitystä ja parantaa kotoutumisen yhdenvertaisuutta eri puolilla maata.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024113031546>

Työn psykososiaalinen ja eettinen kuormitus haastaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista

Janniina Haapamäki

Työssä koettu psykososiaalinen ja eettinen kuormitus on lisääntynyt, mikä aiheuttaa haasteita niin työssä jaksamiselle kuin palautumisellekin. Helsingin työllisyyspalveluille tehdyssä Janniina Haapamäen opinnäytetyössä tarkasteltiin henkilöasiakkaiden vastuuasiantuntijoina Helsingin työllisyyspalveluissa työskentelevien työntekijöiden työssään kokemaa psykososiaalista ja eettistä kuormitusta sekä pohdittiin keinoja, joiden avulla työstä palautumista voitaisiin parantaa ja kuormitusta vähentää. Vastuuasiantuntijoiden työssään kokema kuormitus ja työstä palautumisen merkitys olivat nousseet esille työyhteisössä aiemmin tehdyissä kyselyissä.

Kehittämistyö toteutettiin touko- ja lokakuun 2023 välisenä aikana. Aineistoa kerättiin haastattelemalla kahdeksaa vastuuasiantuntijaa. Haastattelut toteutettiin yksilöteemahaastatteluina, ja aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Sisältölähtöistä analyysia ohjasivat teoreettiset käsitteet ja aiemmat tutkimukset. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä olivat työhyvinvointi, työn psykososiaalinen ja eettinen kuormitus sekä työstä palautuminen. Opinnäytetyön tulosten pohjalta luotiin kehittämistoimenpide-ehdotuksia, joiden avulla työyhteisössä voidaan ehkäistä ja vähentää työn kuormittavuutta, sekä keinoja, joiden avulla voidaan parantaa työstä palautumista.

Vastuuasiantuntijan työssä psykososiaalista kuormitusta aiheuttivat kiire ja kiireen tuntu, jotka vaikuttivat – liian suureksi koetun työmäärän kanssa – haasteisiin työn hallinnan tunteessa. Kuormitusta aiheuttivat myös tiedon määrä ja hajanaisuus. Tiedon koettiin olevan vaikeasti löydettävissä, ja vaikeaselkoiset ohjeet lisäsivät kuormitusta. Vastuuasiantuntijan työnkuva koettiin laajaksi, mikä aiheutti riittämättömyyden tunnetta ja rooliristiriitaa. Vastuuasiantuntijat kokivat työhön liittyvän oppimisen tärkeäksi, mutta siihen ei ollut riittävästi aikaa. Asiakastyö priorisoitiin usein oman osaamisen kehittämisen edelle. Asiakastyö koettiin sekä palkitsevaksi että kuormittavaksi.

Kuormitusta lisäsivät haasteelliset asiakastilanteet ja negatiivinen asiakaspalaute, jonka käsittelyyn toivottiin tukea. Työstä saatiin vain vähän palautetta – etenkin rakentavaa palautetta toivottiin enemmän. Tärkeänä pidettiin, että itse arvostaa omaa työtään ja että sitä arvostettaisiin myös työyhteisössä, jolloin siihen resursointi nähtäisiin kannattavana.

Vastuuasiantuntijat kokivat myös eettistä kuormitusta, vaikka sitä ei aina osattu tunnistaa. Eettistä kuormitusta aiheutti se, ettei vastuuasiantuntija kokenut pystyvänsä toimimaan oikeaksi katsomallaan tavalla tai omien arvojensa mukaisesti. Lisäksi työttömyysturvalain soveltaminen, uusi asiakaspalvelumalli sekä työssäolovelvoitteiden asettaminen aiheuttivat eettistä kuormitusta. Kuormitusta lisäsi, jos vastuuasiantuntija koki, ettei hänellä ollut tarpeeksi osaamista tai tietoa auttaa asiakasta tai ettei asiakkaalle ollut tarpeeksi aikaa. Eettisiin haasteisiin ja niiden käsittelyyn toivottiinkin tukea. Lisäksi toivottiin enemmän mahdollisuuksia käsitellä kuormittavia tilanteita.

Vastuuasiantuntijat kokivat haasteita myös työstä palautumisessa. Työssä koettu kiire ja suuri työmäärä rajoittivat taukojen ja taukoliikunnan toteutumista. Tämä vaikutti negatiivisesti työpäivän aikana tapahtuvaan palautumiseen ja työhyvinvointiin. Etenkin työpäivän aikana tapahtuva palautuminen oli haasteellista, vaikka sen merkitys usein tunnistettiin.

Työhyvinvoinnin ja työn kuormituksen kokemukseen vaikuttavat niin työntekijästä itsestään kuin työyhteisöstäkin johtuvat tekijät. Työntekijän oma elämäntilanne, osaaminen, asenne, aktiivisuus ja toiminta sekä työyhteisön rakenteet, toimintamallit ja tuki vaikuttavat kokemukseen yksilötasolla. Esihenkilö ja johto voivat vaikuttaa koettuun työn kuormituksen tunteeseen töiden tasapuolisella organisoimisella, antamalla tukea, luomalla mahdollisuuksia avoimelle keskustelulle sekä toimimalla oikeudenmukaiseksi koetulla tavalla. Työssä koettuun kuormitukseen vaikuttavat myös työyhteisön ilmapiiri sekä luottamus. Työhyvinvoinnin kannalta olisikin tärkeää luoda hyvä, luottamuksellinen työilmapiiri sekä avoin, kaikkia kunnioittava keskustelukulttuuri, joka mahdollistaa erilaisten mielipiteiden ja näkökulmien esille tuomisen.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120433897>

Johtaja, uskallatko osallistaa?

Kati Hakalax

Ymmärtääkö yritysjohto työkyvyn johtamisen kokonaisuuden ja merkityksen? Tässä kehitystyössä on tutkittu, kokeiltu ja kehitetty keinoja työkyvyn johtamiseen henkilöstöä osallistamalla. Kehittämistyö tapahtui vuoden 2024 aikana suomalaistaustaisessa, kansainvälistyneessä teollisuusyrityksessä.

Ihmisen perustarpeisiin kuuluu saada tuntee osallisuutta ympäristöönsä, olla arvostettu ja kuunneltu toimija yhteisössään. Osallisuuden katsotaan liittyvän vahvasti myös työkyvyn kokonaisuuteen, jonka ajatellaan koostuvan toimintakyvyn, voimavarojen ja osaamisen sekä työn aiheuttamien vaatimusten ja haasteiden tasapainosta. Vaikka teknologinen kehitys tuokin mahdollisuuksia työn automaation, ihminen on vahvasti mukana työelämän keskiössä. Työelämä muuttuu jatkuvasti vaativammaksi, ja samalla ihmisen suhde työhön on muuttunut. Perinteisen autoritaarisen numerojohtamisen sijaan yrityksen tulee ymmärtää, että se pärjää sitä paremmin, mitä paremmin sen henkilöstö voi.

Tässä kehittämissä tutkittiin osallistamisen konkreettisia keinoja henkilöstöä ja esihenkilöitä osallistaen. Työhön lähdeittiin yrityksen henkilöstön tarpeesta tuntee kuuluvuutta ja näin olla sitoutuneempia ja motivoituneempia työhönsä. Tärkeä tavoite oli tätä kautta myös vahvistaa henkilöstön ja johdon välistä luottamusta. Vaikka osallisuuden merkityksestä keskustellaan työmaailmassa, yrityksillä voi olla keinot hukassa sen suhteen, miten lähteä kehittämään osallistamista. Minkälaisia rakenteita yritykseen tarvitaan, jotta henkilöstön osallisuus saadaan varmennettua? Jos osallistava toimintamalli on yrityksessä uutta, se voidaan myös kokea työlääksi sekä johdon että työntekijöiden puolelta.

Konkreettisten keinojen löytämiseen käytiin keskusteluita henkilöstön kanssa haastatteluiden ja työryhmäkokeilujen muodossa. Kokemustiedon keräämisessä käytettiin benchmarkkausta ja haastateltiin HR-ammattilaisia yrityksistä, joissa on tunnetusti hyvät henkilöstön osallistamisen rakenteet. Työn tuloksena oli selkeä löydös: henkilöstön osallistaminen ja sitä kautta autonomian tunteen vahvistaminen toteutuvat parhaiten erilaisten henkilöstöryhmien kautta. Yksittäiset

työryhmät eivät tilannetta ratkaise, vaan rakenteen monikerroksisuus ja useat erilaiset foorumit varmistavat parhaalla tavalla henkilöstön hiljaisenkin tiedon keräämisen yrityksen päätöksenteon tueksi. Lisäksi yrityksen tulee varmistaa monikanavainen tiedonkulku tiedotustilaisuuksien, info-TV- ja intranetjärjestelmien, uutiskirjeiden, kyselyiden ja palautteen keräämisen muodossa.

Kun näitä asioita vahvistetaan, työntekijän osallisuuden tunne kasvaa. Tämä kasvat-
taa henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista, joilla on merkittävä vaikutus henkilön
työkykyyn. Tiedon lisääminen ja yritysjohtajan tukeminen osallistavien keinojen löytä-
miseksi ja osallistavan johtamisen osaamiseksi poistaisivat perinteisiä hierarkioita
ja vahvistaisivat yksilöiden autonomian tunnetta. Innostunut, motivoitunut ihminen
on myös tuottavampi. Lisäksi kun yrityksen toimintaa kehitetään laajassa ryhmäs-
sä eikä tieto ole vain pienen ryhmän tuottamaa, yrityksen tuottavuus kasvaa. Moni-
puoliset näkökulmat lisäävät henkilöstön tekemiä aloitteita, ja yrityksessä tehtyjen
innovaatioiden määrä lisääntyy. Sairauspoissaolot pienenevät henkilöstön voidessa
hyvin ja ollessa motivoitunut.

Osallistamisen esteitä voivat olla paitsi tiedon puute myös tottumus perinteisiin hie-
rarkioihin ja luottamuksen puute. Osallistamisen edellytyksiä taas ovat uskallus irrot-
taa auktoriteeteista, henkilöstön aito kuunteleminen ja autonomian vahvistaminen.
Jos henkilöstö kokee, että osallistaminen on näennäistä eikä johda aitoon muutok-
seen eikä asioiden kehittämiseen heiltä kerätyn tiedon avulla, osallistaminen tuntuu
lisäkuormitukselta ja voi johtaa kyynistymiseen. Voidaankin kiteyttää, että osallista-
misessa on kyse luottamuksesta.

On siis helppo todeta, että osallistavalla johtamisella on myös vahva yhteiskunnal-
linen vaikutus: osallistava johtaminen kasvattaa yritysten kannattavuutta ja kan-
sakunnan työkykyä. On yhteiskunnallisesti tärkeää pystyä tutkimaan ja tukemaan
henkilöstöä osallistavaa yritysmaailmaa. Opinnäytetyössäni ”Henkilöstön osallista-
minen työkykyjohtamisen työvälineenä” olen koennut yrityksille konkreettisia keinoja
ja toimintamalleja rakenteiden kehittämiseen osallistavaan johtamiseen.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120232087>

Miten ammatillinen opettaja voi hyötyä turvallisemman tilan periaatteiden käytöstä?

Riikka Heinonen

Ammatillisen opettajan rooli on ollut muutoksessa, joka tulee jatku-
maan edelleen. Ammatillinen opettaja on moniosaaja, jonka osaa-
miseen kuuluvat opettamisen lisäksi ohjaaminen, työelämäyhteistyö,
kehitystyö sekä oman osaamisen kehittäminen ja päivittäminen. Am-
matillinen opettaja suorittaa muodollisen pätevyyden opintojen kaut-
ta opettajakorkeakoulussa.

Riikka Heinosen opinnäytetyössä tutkitaan turvallisemman tilan pe-
riaatteiden käyttöä ammatillisen opettajan työssä. Turvallisempi tila
on niin henkinen, fyysinen kuin myös psyykinen. Turvallisempi tila
ei ole mikään asia tai ominaisuus, jonka opettaja luo. Hän on vain
mahdollistaja, joka avaa periaatteet ja antaa mahdollisuuden sille,
miten ryhmä niitä toteuttaa. Jokaisella ryhmän jäsenellä on vastuu
osallistua ja toimia sovittujen periaatteiden mukaisesti.

Opinnäytetyö koostuu vahvasta tietoperustasta sekä useammalla
eri tiedonkeruumenetelmällä saaduista tuloksista. Työssä keskityt-
tiin koronapandemian jälkeiseen ammatillisen opettajan työympä-
ristöön. Työn kimmokkeena oli Haaga-Helian opettajaopiskelijoiden
SOLE-hankkeessa toteutettu pilotti, jossa tutkittiin turvallisemman
tilan periaatteiden käyttöä ammatillisen opettajan pätevyyskoulu-
tuksessa. Työ kehittyi tekemisen aikana kartoittamaan laajemmin
opettajan työssä olevia täydennyskoulutusvaihtoehtoja sekä selvit-
tämään, miten turvallisemman tilan periaatteet näkyvät niissä.

Tavoitteeksi muodostui selvittää, miten turvallisemman tilan periaat-
teet saataisiin laajemmin opettajien käyttöön toisen asteen amma-
tillisessa opetuksessa. Samalla oli tarkoitus luoda vahvat perustelut,
miksi näin tulisi olla. Perustelut nousivat esille opettajan pätevyyttä
opiskelleiden haastatteluista, opiskelijoille toteutetusta hyvinvoin-
tikyselystä ja siinä mukana olleista aiheen kysymyksien vastauk-
sista sekä kartoituksessa siitä, minkälaisia täydennyskoulutuksia

ammattillisen opettajan työssä työskenteleville on tällä hetkellä tarjolla valtakunnallisesti kaikissa viidessä opettajakorkeakoulussa.

Tuotoksena syntyi suositus, miten Haaga-Helian opettajakoulutuksen uudeksi täydennyskouluttamisen tuotteeksi tulisi rakentaa kokonaisuus turvallisemman tilan periaatteiden äärelle. Uutta kokonaisuutta tulisi tarjota laajasti jo opettajan työssä oleville. Tietopohjaan nojaten turvallisemman tilan periaatteiden laaja positiivinen vaikutus voidaan nähdä opettajien ja opiskelijoiden kokemuksissa opinnoista. Samalla käy ilmi, miten juuri Haaga-Helian aiempi tietotaito ja sijainti mahdollistaisivat tämän tyyllisen täydennyskoulutuksen.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121636024>

Pitovoimaa varhaiskasvatukseen

Anu Heiskanen

Tutkin varhaiskasvatuksen opettajien tiiminjohtamistaitoja. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilla, jotka toteutettiin sekä yksilö- että ryhmähaastatteluina. Haastatteluihin osallistui kymmenen varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden omaavaa henkilöä. Työkokemusta haastateltavilla oli 3–30 vuotta. Kaksi haastateltavista toimi toteutuksen aikana päiväkodin esihenkilöinä. Haastattelut tehtiin vuoden 2024 touko–lokakuussa.

Teemahaastattelu sisälsi neljä teemaa: vuorovaikutustaidot, tiimityöskentely, työhyvinvointi ja tiimin kehittämistarpeet. Vertasin tutkimusaineistona toimivia haastatteluita alan ammattikirjallisuuteen ja tutkimustietoon. Haastatteluista löytyi monia yhtäläisyyksiä niihin molempiin. Tutkimusaineisto osoitti, että varhaiskasvatuksen opettajilla on runsaasti tutkittavaan aiheeseen liittyvää tietoa mutta tiedon vieminen käytäntöön on osoittautunut hankalaksi.

Varhaiskasvatus on ensisijaisesti tiimityötä. Toimiva tiimityö on laadukkaan varhaiskasvatuksen edellytys. Varhaiskasvatus on saanut viime aikoina yhteiskunnassamme paljon huomiota. Sen asemaa yhteiskunnan palveluntuottajana on pyritty tarkentamaan muun muassa uudistamalla varhaiskasvatuslakia ja selkeyttämällä ammatillisia vastuualueita. Varhaiskasvatus on kokenut ja kokee mittavia uudistuksia ja muutoksia, joiden tavoitteena on kehittää varhaiskasvatusta osana suomalaista koulutusjärjestelmää.

Muutokset kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä, mikä vaikuttaa suoranaisesti sekä tiimin toimivuuteen että työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Pula kelpoisista varhaiskasvatuksen opettajista on maanlaajuinen ongelma. Varhaiskasvatusalalla ei ole riittävästi pito- eikä vetovoimaa, jotta varhaiskasvatuksen opettajiksi valmistuneet jäisivät päiväkoteihin töihin. Toimivalla tiimityöllä on merkittävä vaikutus sekä varhaiskasvatuksen pito- että vetovoimaan.

Varhaiskasvatuksessa tiimi koostuu yleensä kolmesta kasvattajasta: varhaiskasvatuksen opettajasta, varhaiskasvatuksen sosionomista ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta. Vuoteen 2030 mennessä jokaisessa varhaiskasvatuksen tiimissä tulisi varhaiskasvatuslain

mukaan olla nämä kolme ammattiryhmää. Varhaiskasvatuksen tiimin johtajuudesta vastaavat varhaiskasvatuksen opettajat, joilla on pedagoginen vastuu tiimin toiminnasta.

Tutkimusaineiston perusteella varhaiskasvatuksen opettajat tarvitsevat lisää koulutusta juuri tiimin johtajuuteen. Haastateltavien mukaan johtajan roolin ottaminen on haastavaa. Tästä syystä on tärkeää tutkia varhaiskasvatuksen tiimityöskentelyä sekä varhaiskasvatuksen opettajien johtamistaitoja. Varhaiskasvatuksen opettajilta edellytetään tiimin johtamista. Johtajan roolia kuitenkin vierastetaan, sillä tiimin johtaminen ei näy käytännön työssä yhtä selvästi kuin pedagoginen johtajuus.

Varhaiskasvatuksen opettajien vastuulla on valjastaa tiimin jäsenten osaaminen, vahvuudet ja taidot koko tiimin käyttöön siten, että tiimi tuottaa laadukasta, pedagogista ja monipuolista varhaiskasvatusta. Tutkimusaineisto osoittaa, että varhaiskasvatuksen kentällä tarvitaan lisää koulutusta tiimin johtamiseen. Tällä hetkellä varhaiskasvatus saa yhteiskunnassamme paljon huomiota siksi, että koulutettuja varhaiskasvatuksen opettajia on haastavaa löytää. Varhaiskasvatuksen alan työvoimapula koskee ensisijaisesti varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimukset täyttävien työntekijöiden rekrytointia.

Varhaiskasvatuksen toiminnalle asetetut vaatimukset muuttuvat yhteiskunnan muuttuessa, mikä edellyttää varhaiskasvatuksen ammattilaisilta oman tehtävänkuvansa ja toimintatapojensa muokkaamista. Tulevaisuudessa varhaiskasvatus edellyttää varhaiskasvatuksen opettajilta laaja-alaista osaamista. Tämä haastaa niin varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisen osaamisen kuin opettajakoulutuksenkin.

Pystyykö opettajakoulutus sellaisenaan vastaamaan alalla tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen? Varhaiskasvatuksen opettajan tämänhetkinen koulutus antaa valmiudet vastata lapsiryhmän pedagogiikan suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Koulutuksen tulisi antaa valmiuksia vastata myös tiimin johtamisesta sekä sen kehittämisestä ja vahvistamisesta.

Varhaiskasvatuksessa toimiva tiimityö edellyttää tiimin jäseniltä valmiuksia oman osaamisensa kehittämiseen. Tiimityöskentely tiedostetaan laadukkaan varhaiskasvatuksen avaintekijäksi, mutta siihen ei kuitenkaan olla valmiita panostamaan riittävästi. Varhaiskasvatuksen opettajia tulisi rohkaista, kannustaa ja kouluttaa tiimien johtamiseen. Koulutuksen tuoman asiantuntijuuden, ammatillisen osaamisen ja varmuuden kautta varhaiskasvatuksen opettajat pystyvät ottamaan roolinsa tiimin johtajina ja johtamaan tiimiä laadukkaan varhaiskasvatuksen tuottamisessa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120432895>

Vankien kuntoutumiseen keskittyvää vankeinhoitotyötä

Jukka Hyttinen

Jukka Hyttisen opinnäytetyö käsittelee vankien kanssa tehtävää työtä Juuan avovankilassa sekä laajemmin Rikosseuraamuslaitoksen tuottamia ja käyttämiä keinoja vaikuttaa uusintarikollisuuteen. Opinnäytetyön idea lähti liikkeelle vuonna 2020, jolloin aloitettiin hanketoiminta sakko- ja lyhytaikaisvankien päihdekuntoutuksen osalta. Samassa yhteydessä toivottiin näkemyksiä vankeuden aikaisen toiminnan ja vapautumisen nivelvaiheen toimintojen vaikutuksesta työntekijöiden näkökulmasta.

Rikosseuraamuslaitos

toteuttaa monimuotoista kuntoutusta

Rikosseuraamuslaitos toteuttaa monipuolista, ongelmalähtöistä ja ratkaisukeskeistä ohjelmatyötä. Ohjelmatoiminnan keskiössä on vanki, jonka tekemää rikosta käsitellään ideoiden samanaikaisesti elämän jatkosuunnitelmaa ja paluuta siviiliin. Vuorokausitasolla vankeusjaksoa suorittaa noin 3 000 vankia.

Opinnäytetyössä kerättiin teemahaastattelun kautta näkemyksiä ja havaintoja erityisohjaajien, rikosseuraamustyöntekijän ja sosiaalityöntekijän näkökulmasta. Teemahaastattelun osallistujat edustivat toimintaympäristöiltään sekä suljettua vankilaa että avovankilaa. Molemmat vankiloista sijaitsevat Pohjois-Karjalan rikosseuraamuskeskuksen alueella.

Yhteisenä näkemyksenä ja huolena keskustelun aikana nousi esille, pystyvätkö vankilat tarjoamaan enää mielekästä, riittävän monipuolista tekemistä ja osallistumisen mahdollisuuksia vangeille. Syynä ajatukseen ovat vankeinhoidon keskittyminen koulutusten ja opinto-

jen suorittamiseen sekä perinteisten toimintamuotojen lakkauttaminen. Passiivisen toiminta-ajan lisääntyminen vuosittain on huolestuttava ilmiö. Tällä ajalla vanki ei osallistu toimintoihin – ei työtoimintaan eikä kuntouttaviin toimintoihin.

Muuttuvaa vankeinhoitoa

– vaikutusten mittaamisen vaikeus

Vankeinhoito tulee olemaan pysyvä osa yhteiskuntaamme. Rikoslain uudistaminen tuo jatkossa lisää vankeja suorittamaan vankeusrangaistusta ehdollisen rangaistuksen sijaan. Samaan aikaan muuttuvan vankiaineuksen kanssa muuttuvat rikosseuraamusten suorittamisen muodot. Vankeuslainsäädäntö uudistuu, työtoimintoja muutetaan vastaamaan yhteistyötahojen tarpeita ja kuntoutusohjelmia uudistetaan vastaamaan vankien elämäntilanteisiin. Lähtekö muutos uudistumisen tarpeesta, vai onko tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta suhteessa uusintarikollisuuteen tarkasteltu aidosti? Moni haastatelluista työntekijöistä oli valmis siirtymään laitospohtaisten toimintojen kehittämiseen, jolloin vankien tarpeisiin vastattaisiin parhaiten.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024051010835>

Työhyvinvointia edistämässä luontoavusteisen toiminnan avulla

Terhi Hällström

TYHY-toiminnalla on väliä!

Tämän päivän TYHY-toiminnalla on väliä! Työpaikoilla tehdään nykyisin koko ajan yhä enemmän aivotyötä, mikä rasittaa ja uuvuttaa työkäisiä. Työhyvinvointiin tulisi siis kiinnittää entistä paremmin huomiota, ja aivoille tulisi suoda lepotaukoja. Myös erilaiset mielenterveyden pulmat työpaikoilla ovat kasvaneet ja tuovat haasteita tämän päivän työyhteisöön. Apuna näihin työelämän haasteisiin voivat toimia mainiosti luonto ja sen elementit.

Opinnäytetyössäni kehitystyönä syntyi yritykseni Nature Artin TYHY-toiminnan puolelle Luovasti Luonnosta työpaja työyhteisöille luontoympäristössä toteutettavaksi yhteiseksi toiminnaksi. Luovasti Luonnosta työpajalla pyritään edistämään yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia ja luontosuhdetta. Työpajan kesto on noin kaksi tuntia.

Luovasti Luonnosta työpaja soveltaa Green Care -ajattelumallia

Luovasti Luonnosta työpajaa kokeiltiin anonyymien työyhteisöjen kanssa konkreettisesti luontoympäristössä. Ensimmäiseksi kokeiluksi työpaja onnistui verrattain hyvin, ja palaute ja tulokset sen osalta olivat kannustavia. Ne rohkaisevat viemään ja kehittämään työpajatoimintaa eteenpäin. Työpajan viitekehyksenä toimii Green Care -ajattelumalli. Luovasti Luonnosta työpaja on integroitu Green Care -toiminnan sisälle.

Luomus ja Loitsunen

Työpajan konkreettinen luomus, jonka työyhteisö yhdessä luo työpajan kontekstissa, jää heille itselleen. Kokeellisessa työpajassa työyhteisö loi valmiiseen taulumaiseen pohjaan luomuksen kiinnittämällä siihen saatavilla olevia luonnonmateriaaleja. Materiaalin keruussa kunnioitettiin jokaisenoikeuksia.

Työpajan loppuun työyhteisö täyttää sanallisesti puolivalmiin Loitsusen. Kokeellisessa työpajassa työyhteisön ei siis tarvinnut keksiä Loitsusta kokonaan itse, vaan heillä oli apunaan pohja, jonka aukko kohtiin he yhdessä pohtien täydensivät puuttuvat sanat. Loitsusen ideana on siis toimia työyhteisölle itselleen positiivisena, voimaannuttavana Loitsusena, joka jää heille muistoksi.

Sovellettavissa oleva konsepti

Opinnäytetyötäni voidaan hyödyntää laajemmassa kontekstissa kehitettäessä luontoavusteista toimintaa työhyvinvoinnin puolelle työyhteisöjen kehittäjien keskuudessa, floristisella alalla ja mahdollisesti myös muiden alojen ammattilaisten taholla omaan ammatilliseen alaan soveltaen.

Luovasti Luonnosta työpaja on siis helposti sovellettava ja muokattava konsepti eri alojen toimijoiden tarpeisiin ja tavoitteisiin. Myös Loitsusen sanallistamisidea voidaan hyödyntää ja soveltaa erilaisten työhyvinvointia edistävien toimintojen yhteydessä.

Yhteisöjen kehittäjät ovat tulevaisuudessa avainasemassa työyhteisöissä ja tulevat omalta osaltaan varmasti edistämään myös työhyvinvointia moninaisissa yhteyksissä. Tämän opinnäytetyön tuloksien perusteella toivon, että erilaisia toimintoja, palavereita ja työsuoritteita siirrettäisiin luontoympäristöön aina, kun siihen on mahdollisuus. Me ihmiset olemme osa luontoa, joten olisi luontevaa tuoda luonto ja sen elementit näkyvämmiin osaksi tämän päivän työelämää.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024052715895>

Vertaistuesta voimaa – Vertaistukitoiminnan kehittäminen kuntouttavassa työtoiminnassa

Aino Järvinen

Kuntouttavan työtoiminnan arviointityöpaikassa Uusix-verstailla kehitettiin vuonna 2012 vertaistukitoiminta RIKU (Rinnalla kulkija). Siinä pidempään kuntouttavassa työtoiminnassa olevat kuntoutujat voivat ryhtyä vertaistukitoimijoiksi työtoiminnassa aloittaville kuntoutujille ja näin tarjota heille vertaistukea sekä Uusix-verstaisten että oman työpajansa arjessa. Idea RIKU-toiminnan kehittämisestä lähti aikoinaan Uusix-verstaisten itsearviointista nousseesta kehityskohteesta vähentää työtoiminnan keskeytyksiä toiminnan alussa.

Aino Järvisen opinnäytetyössä ”Kuntoutuminen vertaistuen voimalla” tavoitteena oli kehittää olemassa olevaa RIKU-vertaistukitoimintaa entistä toimivammaksi, vahvistaa sen vaikuttavuutta ja varmistaa sen jatkuvuus osana kuntouttavaa työtoimintaa. Lisäksi opinnäytetyössä tutkittiin, millaisia resursseja toimintaan tarvittaisiin, miten saataisiin enemmän vapaaehtoisia mukaan vertaistukitoimintaan sekä mitä olemassa olevassa toiminnassa pidetään hyvänä ja missä on kehitettävää. RIKU-vertaistukitoiminta koetaan tärkeäksi osaksi kuntouttavaa työtoimintaa ja kuntoutumisprosessia. Vuosien saatossa toiminnassa ovat olleet haasteina uusien RIKU-vertaistukitoimijoiden saaminen mukaan toimintaan, toiminnanohjaajien vaihtuvuus, toiminnan ajoittaiset katkokset sekä toiminnasta tiedottaminen.

Opinnäytetyön tilaajana toimi Helsingin kaupungin kuntouttavan työtoiminnan arviointityöpaikka Uusix-verstaat. Opinnäytetyö toteutettiin vuoden 2024 aikana, ja se valmistui marraskuussa 2024. Työ toteutettiin kehittämistyönä, jossa hyödynnettiin laadullista tutkimusta. Aineistonkeruuta varten RIKU-vertaistukitoimijoille järjestettiin toukokuussa 2024 aivoriihityöpajat, joissa pohdittiin, millaisia resursseja RIKU-toiminnan toteuttamiseksi tarvitaan, miten uusia kuntoutujia saataisiin mukaan toimintaan ja millaisia uusia toimintoja tai tapahtumia toiminnassa voitaisiin järjestää.

Lisäksi opinnäytetyössä käytettiin menetelminä osallistavaa havainnointia sekä benchmarkkausta eli vertailuanalyysia. Benchmarkkauksen vertailukohteiksi valikoituivat Työttömien ay-jäsenten tukiyhdistys Tatsi ry sekä opiskelijoiden mielenterveyttä edistävä Nyyti ry. Benchmarkkaus toteutettiin tutustumalla molempien benchmarkkauskohteiden toimintaan sekä haastatteleamalla yhdistysten vertaistukitoiminnoista vastaavia työntekijöitä.

Saadusta aineistosta ja tuloksista ilmeni, että RIKU-vertaistukitoiminnan haasteita ovat uusien vertaistukitoimijoiden saaminen mukaan toimintaan, toiminnanohjaajien vaihtuvuus sekä toiminnan markkinointi ja tiedottaminen. Tuloksista selvisi, että RIKU-vertaistoiminta koetaan ensiarvoisen tärkeäksi osaksi kuntouttavaa työtoimintaa. Se lisää Uusix-verstaiden tehokkuutta ja tuloksellisuutta ja omalta osaltaan ehkäisee syrjäytymistä, kun työtoiminnan keskeytyksiä ei synny. Tulokset osoittivat, että vertaistuki auttaa kuntoutujia sopeutumaan työtoiminnan arkeen, luo omalta osaltaan yhteisöllisyyttä ja vahvistaa kuntoutujien toimijuutta. Aivoriihityöpajoista kävi ilmi, että toiminta hyödyttää myös siinä mukana olevia kuntoutujia vahvistaen heidän toimijuuttaan ja edistäen heidän omaa kuntoutumisprosessiaan.

Kehitysideoiksi nousivat markkinoinnin tehostaminen, henkilöstön lisääminen toiminnanohjaukseen ja Uusix-verstaiden työpajojen yhteistyön tiivistäminen. Kehittämistyön tuloksista syntyi tuotos, RIKU-toiminnanohjaajan opas, joka toimii apuna Uusix-verstaiden henkilökunnalle ja RIKU-toiminnanohjaajille. Oppaasta löytyy muun muassa erilaisia toiminnallisia harjoituksia, vinkkejä siitä, kuinka markkinoida toimintaa kuntouttavan työtoiminnan arjessa, sekä tietoa vertaistuen hyödyistä. Lisätuotoksena syntyi todistus pohja RIKU-vertaistoiminnassa mukana olleille kuntoutujille. Todistus pohja syntyi aivoriihityöpajoihin osallistuneiden kuntoutujien toiveesta saada tulevaisuudessa todistus mukanaolosta toiminnassa.

”Se kohtaaminen ei vaadi paljoa, mutta voi olla sille uudelle kuntoutujalle tosi iso asia. Koska kun yhtäkkiä tulee johonkin, missä on muiden kanssa tekemässä samoja asioita, sen sijaan, että istuisi yksin kotona, niin se voi olla tosi jännittävää. Mut onneksi joku kohtaa ja ottaa mukaan porukkaan. Nyt on ainakin hyvä fiilis. Eli jes RIKUille.” – RIKU-vertaistojimijana toimiva kuntoutuja.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024113031586>

Työelämään paluuta tukeva palveluohjaus on ammattilaisten välistä luottamuskauppaa

Anu Kaasalainen

Työllisyys Espoon nuorten työllisyyden edistämisen verkostotiimi selvitti osana työtään, miten nuorten, etenkin maahanmuuttaja-taustaisten, vanhempien työelämään paluuta voidaan tukea palveluohjauksen keinoin. Työ linkittyy Espoon kaupungin Nuoret työhön -suunnitelmaan, jonka tavoitteena oli puolittaa espoolainen nuorisotyöttömyys vuosien 2021 ja 2022 aikana.

Selvityksessä tarkasteltiin kahta monialaista ja -toimijaista palveluohjauksoikeilua. Ensimmäisessä vaiheessa asiakkaita ohjattiin neuvoloiden kautta, toisessa vaiheessa taas kaupungin työllisyyspalveluiden yhteistyökumppanina toimivat maahanmuuttajia tavoittavat järjestöt. Kokeiluissa haluttu palveluohjaus ei toteutunut, ja selvitystyössä lähdettiin perehtymään siihen, mitä elementtejä toimivaan palveluohjaukseen tarvitaan.

Toimijoita haastateltaessa huomattiin, että toimiva monialainen palveluohjaus perustuu luottamukseen ja tunteeseen molemminpuolisesta hyödystä. Tunne luottamuksesta ei synny hetkessä vaan vaatii kestävien, pitkäjänteisten kumppanuuksien rakentamista kunnan, hyvinvointialueen ja kolmannen sektorin toimijoiden välille. Palveluun ohjaavat tahot myös korostivat, että palveluiden pitää olla aidosti saavutettavia niin maantieteellisesti, tilallisesti kuin kielellisesti.

Monialaisen palveluohjauksen keskeisiksi elementeiksi havainnoitiin asiakkaan toimijuuden tunnistaminen ja tunnustaminen sekä kunnioittava, arvostava kollegiaalisuus muita asiakkaan kanssa työskenteleviä ammattilaisia kohtaan. Toimiva moniammatillinen yhteistyö vaatii myös jatkuvaa oppimista ja halua sitoutua tiedon jakamiseen ja tuottamiseen.

Selvitys tehtiin Anu Kaasalaisen yhteisöpedagogi (YAMK) -lopputyönä, joka on julkaistu nimellä "Monialainen palveluohjaus työelämään siirtymisen tukena".

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023051110022>

Omaishoitajat jäävät jalkoihin

Minna Kataja-Rahko

Opinnäytetyöni tilaaja on Omaishoitajaliitto ry, jonka alaisuudessa työskentelin opintojeni ajan. Edunvalvontajärjestönä Omaishoitajaliitto halusi selvityksen siitä, miten omaishoito on otettu huomioon hyvinvointialueuudistuksessa sekä kuinka se näkyy hyvinvointialueiden organisaatiokaavoissa, strategioissa ja verkkosivuilla. Työni tavoitteena oli avata, millä tavalla omaishoitajien valtakunnallinen eriarvoisuus näkyy vielä hyvinvointialueuudistuksen jälkeenkin.

Tutkimusmenetelmänä käytin dokumenttianalyysia. Opinnäytetyönsäni hyödynnetty aineisto koostui hyvinvointialueiden verkkosivuista sekä niiltä löytyvistä pdf- ja Word-tiedostoista. Analysointi tapahtui kirjaamalla Excel-taulukon eri kategorioiden alle, mikäli mainintoja omaishoidosta löytyi. Kategorioina tutkimuksessani olivat organisaatiokaavio, strategia sekä palvelu-, hyvinvointi- ja omaishoitostatistiat. Verkkosivuja läpikäydessäni kirjoitin muistiinpanoja Word-tiedostoon siitä, miten omaishoito on niiltä löydettävissä. Kaiken edellä kertamani tein yksin.

Täydensin tutkimustani Omaishoitajaliitossa lokakuussa 2023 tehdyn ”Omaishoidon tilannekuva 2023 – Jäsenyhdistysten näkemyksiä palveluista hyvinvointialueilla” kyselyn tuloksilla. Olin toteuttamassa kyselyä ryhmähaastatteluissa joko puheenjohtajan tai kirjurin roolissa. Kysely oli kaksiosainen. Ensin järjestettiin sähköinen kysely, jota täydennettiin ryhmähaastatteluilla. Kyselyyn osallistui Omaishoitajaliiton jäsenyhdistysten edustajia kaikilta hyvinvointialueilta. Ryhmähaastatteluja fasilitoivat Omaishoitajaliiton aluevastaavat, joihin kuului. Meitä oli neljä.

Työni tuo esiin epäkohtia, jotka vaativat tarkastelua ja joista Omaishoitajaliitto saa sisältöjä vaikuttamistyöhönsä ja ideoita toimintaansa. Vaikka maassamme on yhä valtavasti kehitettävää omaishoidon saralla, löysin myös muutaman hyvän käytännön, joihin kaikkien hyvinvointialueiden kannattaisi tutustua ja ottaa ne sitten käyttöön. Näistä hyvistä käytännöistä on hyötyä muun muassa hyvinvointialueiden omaishoidon työn kehittämiseen sekä resurssien jakamisen tarkasteluun. Hyvien käytäntöjen jakamisella ja käyttöönottamisella askel-

lettäisiin kohti omaishoitajien valtakunnallista yhdenvertaisuutta. Omaishoitajaliiton jäsenyhdistykset puolestaan voivat hyödyntää työni tuloksia tarkastellessaan oman alueensa tilannetta ja paikallisia vaikuttamisen kohteita.

Omaishoito jää hyvinvointialueilla melko näkymättömäksi ja saa hyvin vähän tilaa hyvinvointialueiden rakenteissa. Ajoittain hyvinvointialueiden verkkosivuja myllätessäni mieleeni nousi väistämättä ajatus, että omaishoitoa ei haluta (kustannussyistä?) mainostaa. Omaishoito, omaishoitajat sekä hoitoa tarvitsevat henkilöt vaikuttavat jäävän kaiken muun jalkoihin.

Omaishoitajien yhdenvertaisuus ei toteudu miltään kantilta tarkasteltuna. Jo hyvinvointialueiden verkkosivut aiheuttavat sisällöllään eriarvoisuutta eri elämäntilanteissa olevien omaishoitoperheiden kesken niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin. Lisäksi maassamme on 22 erilaista tapaa tukea omaishoitajia, sillä yhdelläkään hyvinvointialueella ei ole samanlaisia omaishoidon tuen palkkioluokkia, kriteerejä eikä tukipalveluiden tarjontaa. Tiedon saanti ja asiakasohjaus on järjestetty tai tavoitettavissa hyvin suurin alueellisin eroin, eikä omaishoitajalla ole tämän vuoksi yhdenvertaista mahdollisuutta saada tietoa.

Yhdelläkään hyvinvointialueella ei ole omaishoidon strategiaa. Yksi Omaishoitajaliiton vaikuttamistyön tavoitteista ja seuraamisen kohteista tulevaisuudessa voisi olla, että hyvinvointialueet loisivat omaishoidolle strategian. Koska omaishoitajien yhdenvertaisuus ei tämän tutkimuksen mukaan tällä hetkellä toteudu, yhdenvertaisuuden kehittämisen seuranta on jatkossakin tutkimisen arvoista.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202401292130>

Kokeileva kirjasto -kehittämismallista tukea kirjaston osallisuustyöhön

Merja Kauppinen

Hämeenlinnan kaupunginkirjastossa edistettiin keväällä 2024 asiakasosallisuutta luomalla työn tueksi Kokeileva kirjasto -kehittämismalli. Kehittämisprosessi toteutui opiskelija Merja Kauppinen Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyönä. Kehittämistarpeen taustalla vaikutti Hämeenlinnan kaupunginkirjaston halu nivoa osallistaminen vahvemmin osaksi kirjaston toimintakulttuuria ja palveluita sekä tapaa, jolla asiakkaat otetaan osaksi kirjaston kehittämistä. Osallisuuden edistäminen on myös kirjastolaitoksen lakisääteinen tehtävä ja Hämeenlinnan kaupunkistrategiasta löytyvä tavoite. Osallisuus on avain hyvään elämään, ja siksi sen edistäminen on jo itsessään arvokasta.

Kehittämisen tavoitteiksi muodostuivat kirjaston osallisuustyön kartoittaminen, yhteiskehittämisen kokeileminen asiakkaiden ja kirjaston henkilökunnan kanssa sekä käyttökelpoisen työkalun luominen osallisuustyöhön. Kehittäminen käynnistyi, kun kirjaston henkilökunnan joukosta muodostettiin kehittäjäryhmä. Ryhmä kävi dialogisen Erätauko-keskustelun 13.3.2024 Hämeenlinnan pääkirjastossa. Keskustelun tarkoituksena oli tuottaa tietoa kirjaston osallisuustyön nykytilasta. Tulosten perusteella kävi ilmi, että kirjaston asiakkaat eivät juurikaan osallistu palveluiden suunnitteluun. Keskusteluun osallistuneiden mukaan osallisuutta voitaisiin edistää järjestämällä luovia tapahtumia, lisäämällä monikielistä viestintää sekä panostamalla moninaisuuden kohtaamiseen ja hakeutuvaan kirjastotyöhön.

Erätauko-keskustelun tulosten pohjalta valmisteltiin asiakkaille suunnattu luova Tulevaisuuden kirjasto -pop-up-paja, joka pidettiin Hämeenlinnan pääkirjastossa 10.4.2024. Pajassa osallistujat ideoivat tulevaisuuden kirjastoa askartelemalla, legoilla rakentamalla sekä kirjoittamalla visiolauseita tulevaisuuden ennakkoinnin harjoitusten avulla. Lisäksi kirjastolle sai jättää palautetta. Osallistujien visioima tulevaisuuden kirjasto on yhteisöllinen keskus, jossa asukkaat ja pai-

kalliset toimijat kokoontuvat yhteen. Kirjastossa on monipuolista harrastustoimintaa, jonka avulla edistetään sukupolvien välisiä kohtaamisia. Unelmien kirjasto on viihtyisä keidas, josta löytyy laadukkaita aineistoja sekä erilaisia työskentelytiloja ja laitteita. Kirjastoon toivottiin esimerkiksi aistiesteettämiä tiloja sekä palveluita esitteleviä pop-up-kierroksia.

Tulosten pohjalta muotoiltu valmis Kokeileva kirjasto -kehittämismalli esittelee kolme toiminnallista tapahtumaideaa, joiden avulla kirjasto voi osallistaa asiakkaita yhteiskehittämään kirjastopalveluita. Toteuttamalla toimenpiteitä osallisuustyön edistämistä voidaan jatkaa. Toimenpiteet ovat Kokeileva kirjasto -tapahtumakonsepti, Tulevaisuuden kirjasto -paja nuorille sekä Kumppanikahvit-verkostotapahtuma yhteistyökumppaneille.

Malli jalkautettiin Hämeenlinnan kaupunginkirjastoon syksyllä 2024. Tähän mennessä kirjastossa on järjestetty esimerkiksi kaikille avoimia englanninkielisiä esittelykierroksia. Kirjastoon on suunnitteilla aistiesteettömyyteen liittyvä kampanja, jossa nostetaan esiin muun muassa kirjaston tilojen varausmahdollisuuksia ja hiljaisia asiointitunteja. Kirjaston toimipisteissä otetaan käyttöön idea- ja palauteseiniä osallisuuden lisäämiseksi. Kehittäminen saa luontevaa jatkoa, kun Hämeenlinnan kaupunginkirjastossa aloittaa palvelumuotoilua opiskeleva korkeakouluharjoittelija, joka jatkaa työtä aiemmin tehdyn pohjalta.

Kehittämisprosessi osoitti, että osallistaminen on haastava, monimutkainen ilmiö. Osallistumiselle muodostuu helposti esteitä, joita tulisi aktiivisesti pyrkiä purkamaan. Myös innostamisella ja selkeällä viestinnällä on vaikutusta osallistumishalukkuuteen. Kehittämiseen lopulta osallistuneet olivat kuitenkin sitoutuneita koko prosessin ajan. Kehittämismalli tarjoaa kirjastoalalle esimerkin tulevaisuussuuntautuneesta työelämän kehittämisestä sekä esittelee uusia toiminnallisia ideoita. Uskon mallin olevan hyödyllinen kirjastolle, sillä se pohjautuu asiakkailta ja henkilökunnalta saatuihin tuoreisiin näkemyksiin. Mallista on mahdollista hakea tukea oman kirjaston osallisuustyöhön, ja toivonkin sen madaltavan kynnystä osallisuuden edistämiseen.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060521402>

Miksi pärjätä yksin? – Osaamisen jakamisen merkityksiä tanssinopettajan työlle

Sari Kerkkänen

Opinnäytetyöni ”’Oma polku, yhteiset askeleet’ – Osaamisen jakaminen tanssin opetustyön ammatillisena tukena Keravan tanssiopistossa” oli tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa tutkittiin tanssinopettajien osaamisen keskinäisen jakamisen vaikutuksia heidän työarkeensa. Opinnäytetyön kehittämissosiossa luotiin työn tilaajana toimineelle Keravan tanssiopistolle ehdotus toimintamallista, jonka avulla osaamisen jakamista voitaisiin tulevaisuudessa tehdä kohdennetummin ja toimivammin. Tutkimuksellisen osion konteksti sijoitui taiteen perusopetukseen, koska työn tilaaja toimii sen sisällä.

Opinnäytetyö toteutettiin Keravan tanssiopistossa vuosina 2022–2023. Tutkimuksellisessa osiossa tutkittiin Keravan tanssiopiston opettajien toimintaa, jossa he jakoivat osaamistaan toisilleen tanssisarjajako- sekä yhteissuunnittelutyöpajoissa. Tutkimusmenetelminä molemmissa työpajoissa oli osallistuva havainnointi. Lisäksi toteutettiin teemahaastatteluja, joihin osallistui osaamisen jakamistyöpajoihin osallistuneita opettajia. Opinnäytetyön kehittämissosion menetelmänä puolestaan oli yhteisöllinen ideointi, jossa ideoitiin tutkimuksellisen osion pohjalta osaamisen jakamisen toimintamallia Keravan tanssiopistolle osaamisen jakamistyöpajoihin osallistuneiden opettajien kanssa.

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui osaamisen jakaminen tanssinopettajan työssä, koska työ on usein hyvin autonomista ja yksinäistä. Tanssinopettajien keskinäinen yhteistyö on usein hyvin vähäistä, ja opettajat voivat kokea työssään vertaistuen puutetta. Työ vaatii paljon luovuutta, koska tanssinopetus suunnitellaan yleensä itsenäisesti. Erityisesti tuntisuunnittelu aiheuttaa haasteita monille opettajille, koska suunniteltavaa on paljon, se vie paljon aikaa ja opettajat saattavat suhtautua omiin opetusmateriaaleihinsa hyvin kriittisesti. Osaamisen jakamiselle oltiin tilaajaorganisaatiossa luotu puitteita jo pidemmän aikaa ja sen kehittämiseksi vaikutti olevan tarvetta, joten oli kiinnostavaa tutkia ja kehittää aihetta opinnäytetyön kautta.

Tutkimuksen kohteina olleet osaamisen jakamistyöpajat toteutettiin kevään ja syksyn 2022 aikana – kuten myös teemahaastattelut, jotka tehtiin työpajojen yhteydessä. Tutkimuksellisen osion aineiston pohjalta osaamisen jakamisen vaikutuksiksi tuli kaksi aihetta: tanssinopettajana kehittyminen sekä hyvinvointi. Tanssinopettajana kehittyemisessä merkittävää oli ajatusten pölyttäminen eli altistuminen erilaisille ajatuksille ja tietoisuuden lisääntyminen alaan liittyen. Lisäksi merkittävää oli toimintatapojen uudistaminen, jossa omalle opetukselle tuli toisten opettajien kanssa toimimisen kautta uusia ideoita ja uudenlaisia reittejä. Hyvinvointia lisäsivät työn keventyminen, jota yhteistyö toisten opettajien kanssa lisäsi käytännön tasolla, sekä ammatti-identiteetin vahvistuminen, joka lisääntyi vertaistuen kautta. Lisäksi ilmapiiri, jota osaamisen jakamistyöpajoissa tapahtui, toi ilon, luottamuksen ja avoimuuden kokemuksia, joiden avulla yhteisöllisyyden tunne suhteessa työyhteisöön lisääntyi. Merkittävä huomio, joka aineistosta tuotiin esiin, oli jakamistoiminnan muoto: yhdessä oppiminen keholliskeskustelevana toimintana. Yhdessä toimiminen tanssien ja kehollinen läsnäolo vaikuttivat ilmapiiriin ja siihen, millaisia sisältöjä osaamisen jakamisessa tapahtui.

Yhteisöllisen ideoinnin työpaja, jossa opinnäytetyön kehittämisosuus toteutui, tapahtui syksyllä 2023. Tuolloin tutkimuksellisen osion tulokset olivat jo melko valmiita, ja työpajan toiminta perustuikin niihin. Työpajaan osallistui opettajia, jotka olivat olleet mukana osaamisen jakamistyöpajoissa aiemmin. Toimintamallia ideoitaessa huomiointiin tilaajan toive siitä, miten osaamisen jakamistoiminta voisi olla saavutettava koko tanssiopiston opettajakunnalle. Toistaiseksi jakamistoiminta ei ollut tavoittanut suurinta osaa opettajakunnasta. Toimintamallin ehdotus linjasi suuntia osaamisen jakamistoiminnan kehittämiseksi tulevaisuudessa. Sen keskeisiksi teemoiksi tulivat osaamisen jakamistoiminnan konseptointi, yhteisön vahvistaminen, jakamistoiminnan tapojen tutuksi tekeminen sekä materiaalipankin kehittäminen.

Opinnäytetyö lisää tietoutta asioista, joista tarjolla ei ole juurikaan tutkittua tietoa. Se piirtää laajempaa kuvaa tanssinopettajan työstä taiteen perusopetuksen kontekstissa ja tuo näkyväksi, millä tavoin itsenäisen työn haasteita voidaan keventää osaamisen jakamisen avulla. Tilaajaorganisaatiolle opinnäytetyö toi tietoa osaamisen jakamisen vaikutuksista sekä konkreettisia välineitä toiminnan kehittämiseen ja jalkauttamiseen koko opettajakuntaa palvelevaksi. Tuloksia ja toimintamalliehdotusta voidaan hyödyntää laajasti erilaisissa opetusyhteisöissä, joissa työ on itsenäistä, kuten muissa taidekasvatuksen organisaatioissa tai liikunnan ja hyvinvoinnin ohjauksen aloilla. Miksi opettajien tarvitsisi pärjätä yksin, kun yhteisöissä on mahdollisuus vertaistukeen ja ammatilliseen kasvuun osaamisen jakamisen avulla?

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024051612627>

Toimivat tiimit ja turvallinen työyhteisö

Hanna Kivilä

Varhaiskasvatuksen tilanne on ollut mediassa esillä tasaisin väliajoin. Ala on melkoisessa turbulenssissa, ja koulutettua/pysyvää henkilökuntaa on vaikea löytää. Tarvitaan toimenpiteitä, jotta työhyvinvointi lisääntyy ja tunne työn kuormittavuudesta vähenee. Psykologisesti turvallinen työyhteisö ja tiimit, joissa kaikki tulevat kuulluiksi ja nähdyiksi omana itsenään ilman nolatuksi tulemisen pelkoa, ovat avainasemassa puhuttaessa työstä, jossa keskiössä on vuorovaikutus.

Tässä yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyössä tutkittiin tiimityön toimivuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä psykologisen turvallisuuden elementtejä, jotka lisäävät yhteisöllisyyden kokemusta työyhteisöissä. Lisäksi kehiteltiin konkreettisia toimenpiteitä tiimityön toimivuuden, työhyvinvoinnin ja psykologisen turvallisuuden lisäämiseksi. Tutkimuksellinen kehittämistyö tehtiin Vantaan kaupungin varhaiskasvatusyksikköön, johon kuuluu kolme päiväkotia. Menetelminä käytettiin teemahaastattelua ja kehittämiskävelyä. Tutkimus toteutettiin syksyn 2022 ja kevään 2023 aikana.

Tulokset osoittivat, että toimiva tiimityö ja hyvinvoiva työyhteisö ovat varhaiskasvatuksessa suoraan yhteydessä alan pito- ja vetovoimaan. Tiimityön toimivuuteen ja hyvinvoivaan työyhteisöön vaikuttavat osallistujien mukaan laajalti turvallinen ilmapiiri, tiimityöhön varattu aika, työhön sitoutuminen, johtajuus ja esihenkilön rooli, työyhteisötaidot sekä erilaisuuden hyväksyminen. Kaikki nämä teemat ovat työyhteisöissä sinänsä tuttuja, mutta usein niistä keskustellaan vain yleisellä tasolla. Harvemmin niitä nostetaan kriittisen tarkastelun ja reflektoinnin kohteiksi juuri omassa työyhteisössä. Näiden teemojen kehittämistarpeen tunnustaminen on kuitenkin ensisijaisen tärkeää psykologisen turvallisuuden ja työhyvinvoinnin lisäämisen näkökulmasta. Ilman avointa keskustelua ja vaikeidenkin asioiden esille nostamista tiimityötaitoja tai työyhteisön tunneilmapiiriä ei voida kehittää.

Vuorovaikutus- ja tunnetaidot ovat tärkeitä taitoja varhaiskasvatuksen työtä tehtäessä ja varhaiskasvatuksen työyhteisöissä, ja työhyvinvointia kehitettäessä niihin olisikin syytä kiinnittää erityistä

huomiota. Vuorovaikutus- ja tunnetaidoissa on suuria eroja, mutta niitä voidaan onneksi oppia koko elämän ajan. Siihen tarvitaan koulutusta, esihenkilöiden mallia ja tukea sekä oman käytöksen reflektointia ja vastuun ottamista omasta tavasta toimia vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Lisäksi luottamuksellinen, avoin keskustelukulttuuri edesauttaa myös näiden taitojen harjaannuttamista.

Kehittämistyön tuotoksena tehtiin varhaiskasvatuksen toimintayksikön taloihin huoneentaulut, joihin on kirjattu tietynlaiset käyttäytymissäännöt ja tavat toimia työyhteisössä. Sääntöjen on tarkoitus tehdä näkyviksi henkilöstön ajatuksia lämpimän, hyväksyvän vuorovaikutuksen merkityksellisyydestä ja sitouttaa työyhteisön jäseniä toimimaan tavoilla, jotka parantavat tiimien toimivuutta ja lisäävät psykologisen turvallisuuden tunnetta työyhteisössä. Toisena tuotoksena toimintayksikköön tehtiin suositukset, jotka sitovat psykologisen turvallisuuden ja vuorovaikutustaitojen käsitteet osaksi varhaiskasvatuksen työyhteisön arkea. Suosituksissa määritellään tilanteet ja ajankohdat, joissa nämä käsitteet on hyvä nostaa esille ja ottaa keskustelun ja käsittelyn kohteiksi. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi perehdytys ja toimintakauden aloitus, kehittämispäivät, kehityskeskustelut, johtoryhmä-, tiimi- ja talopalaverit sekä kahvipöytäkeskustelut ja muut arjen päivittäiset tilanteet. Lisäksi esihenkilöiden roolin merkitys on oleellista huomioida psykologista turvallisuutta ja tiimityön toimivuutta käsiteltäessä.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksia ja tuotoksia esiteltiin koko Vantaan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle sisäisessä koulutuksessa syksyllä 2023, jolloin työ sai näkyvyyttä ja sen vaikuttavuus laajeni. On yhteiskunnallisesti merkittävää, että työhyvinvointiin kiinnitetään erityistä huomiota ja siihen pyritään vaikuttamaan koko varhaiskasvatuksessa. Tämän kehittämistyön tulokset ja suositukset olisi hyvä huomioida tulevaisuudessa. Esitelyjen toimenpiteiden avulla voidaan nostaa esille työssä jaksamisen kannalta oleelliset käsitteet varhaiskasvatuksessa sekä jatkossa edistää tiimityön toimivuutta ja työyhteisön psykologisen turvallisuuden tunnetta.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023061323773>

Konkretiaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön

Mari Koistinen

Äänekosken perusopetuksen koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ja sen suunnittelua ideoitiin yhdessä. Tavoitteena oli löytää konkreettisia työkaluja ja toimintamalleja. Kehittämistyön lähtökohdiana oli toimintatutkimus. Tausta-aineistoa kerättiin koulutyöntekijöiden haastatteluilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytilasta sekä osaamistarpeita kartoittamalla. Haastatteluaineiston analyysin pohjalta toteutettiin yhteiskehittämisen työpaja, joka tuki tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön viemistä kouluarkeen sekä vahvisti työntekijöiden osaamista.

Lainsäädäntö velvoittaa oppilaitoksia laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, mutta sen käytännön toteutus jää monesti puolitiehen. Opetushallituksen tasa-arvotyön seurantaraportissa todetaan, että koulujen suunnitelmat ovat usein puutteellisia eikä niitä tunnisteta koulun toiminnan kehittämisen välineiksi. Kehittämistyön tavoitteena olikin varmistaa, että suunnitelmat eivät jää paperille vaan muuttuvat osaksi koulu yhteisöjen toimintaa ja tukevat myönteisen toimintakulttuurin kehittymistä.

Yhteiskehittämistyöpajan avulla Äänekosken koulujen työntekijät saivat konkreettisia työkaluja ja välineitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Koulujen uusista ja päivitetystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista löytyi koulutoimijoiden haastatteluissa kaipaamaa konkretiaa, ja suunnitelmat ovatkin askeleen lähempänä työn jalkauttamista kouluarkeen.

Kehittämistyön tavoitteena oli mahdollistaa työntekijöiden työskentely yhdessä sekä innostaa ja vahvistaa osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suhteen. Nyt työ ei ole enää vain yksittäisten toimijoiden vastuulla vaan isomman ryhmän yhteinen tehtävä, joten tältä osin työskentely muuttui.

Kehittämistyön tuloksia ja toimintamalleja voivat hyödyntää myös muut koulut ja oppilaitokset, jotka haluavat edistää oppimisympäristönsä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Työ tuottaa uutta tietoa ja käytännön ratkaisuja koulumaailman tasa-arvo- ja yhdenvertai-

suussuunnitteluun. Se nostaa esiin jatkokehitysideoita koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle, jotta tämä voidaan jatkossa nähdä koulujen myönteisen toimintakulttuurin osatekijänä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120332292>

Neurodiversiteetti työelämässä – Ammatillisen opettajan näkökulma

Kirsi Koskenvaara

Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutti Kirsi Koskenvaara, ja varsinainen kehittämistyö ajoittui elo–marraskuuhun 2024. Kehittämistyö keskittyi neurodiversiteetin tietoisuuden parantamiseen Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan oppilaitosympäristössä, ja siinä etsittiin uusia neuroergonomisia toimintakokeiluja. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa neurodiversiteetin kohtaamisesta työelämässä erityisesti ammatillisen opettajan näkökulmasta sekä selvittää paneelikeskustelun avulla opettajien kokemuksia neurodiversiteetin tuomista mahdollisuuksista ja haasteista.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä neurodiversiteetin merkityksestä työelämässä sekä tarjota konkreettisia keinoja, joilla ammatilliset opettajat voivat tukea neurokirjon opiskelijoita ja lisäksi keventää omaa kuormitustaan. Tutkimuksellisessa kehitystyössä selvitettiin, millä tavoin ammatilliset opettajat voivat tukea neurokirjon opiskelijoita sopeutumaan opetukseen ja oppilaitosympäristöön. Keskeisiä teemoja olivat neurokirjon kohtaaminen, vuorovaikutus sekä opetusmenetelmien mukauttaminen. Työn tarve perustui laajempaan ammattialan tilanteeseen ja opinnäytetyön tilaajan, ammatillisen oppilaitoksen, tarpeisiin.

Työn lähtökohtana toimivat sekä paneelikeskustelun tulokset että kokeilukulttuurin avulla saadut havainnot. Paneelikeskustelussa nousi esiin monia tärkeitä näkökulmia ja kokemuksia neurodiversiteetin huomioimisesta opetustyössä, ja nämä havainnot toimivat kehittämistyön suunnannäyttäjinä. Kokeilukulttuurin avulla testattiin erilaisia lähestymistapoja ja menetelmiä neurodiversiteetin tukemiseksi oppimisympäristössä, mikä mahdollisti käytännönläheisen, osallistavan tutkimuksellisen kehittämistyön. Lisäksi haluttiin lisätä ymmärrystä neurodiversiteetin tuomien voimavaratekijöiden vahvistamisen ja haasteiden hallitsemisen tärkeydestä. Syntyi neuroergonomisia toimintakokeiluja, jotka keskittyivät erityisesti kognitiiviseen ergono-

miaan – kuten työympäristön ja opetuksen suunnitteluun – siten, että ne tukivat opiskelijoiden kognitiivista hyvinvointia ja vähensivät henkistä kuormitusta.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että neurodiversiteetin huomioiminen voi merkittävästi parantaa opiskelijoiden oppimistuloksia, vähentää heidän kuormitustaan, lisätä opettajien työhyvinvointia sekä edistää inklusiivisen oppilaitosympäristön kehittymistä. Työ tuotti konkreettisenä tuotoksena ammatillisen opettajan työkalupakin neurokirjon kohtaamiseen ja opettajan työn kuormituksen keventämiseen. Tutkimuksellinen kehittämistyö osoittautui merkitykselliseksi askeleeksi kohti inklusiivisempaa oppimisympäristöä ja hyvinvoivempaa oppilaitosympäristöä Länsirannikon Koulutus Oy WinNovassa. Lisäksi työ tuotti arvokasta tietoa ja oivalluksia, jotka voivat hyödyttää myös muita ammatillisia oppilaitoksia neurodiversiteetin kohtaamisosaamisen kehittämisessä.

Kokeilukulttuurin kautta testatut ja havaitut pedagogiset ja neuroergonomiset mallit versoivat paljon uusia ajatuksia ja ideoita. Työn tuloksena havaittiin myös, että neurodiversiteetin ja erilaisuuden kohtaamisosaamista tulisi kehittää edelleen, jotta niiden ominaisuuksissa piilevä valtava käyttämätön potentiaali voitaisiin ymmärtää ja sitä pystyttäisiin hyödyntämään.

Kehittämistyön tuloksena syntyi uusia kehittämissuunnitelmia, joiden avulla voidaan vahvistaa neurodiversiteetin kohtaamisosaamista oppilaitosympäristössä sekä edistää opetuksen inklusiivisuutta.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121235152>

Tyytyväisyydestä toimenpiteisiin – Liikuntakeskus Alfan kyselytutkimus

Juha Lehmusvuori

Liikuntakeskus Alfa on Turun kaupungin hallinnoima monipuolinen sisäliikuntakeskus, joka palvelee turkulaisten liikunta- ja urheiluseurojen harrastajia, koululiikuntaa sekä Turun Seudun Urheiluakatemiaa. Se tarjoaa harjoittelu- ja kilpailuolosuhteet monille lajeille, kuten kamppailulajeille, nyrkkeilylle, painille, painonnostolle, pöytätennikselle ja telinevoimistelulle. Liikuntakeskukseen tehtiin vuoden 2022 kesän ja syksyn aikana merkittäviä uudistuksia, joilla parannettiin harjoittelu- ja kilpailuolosuhteita.

Tämän yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka tyytyväisiä asiakkaat ja henkilökunta ovat Liikuntakeskus Alfan palveluihin, tiloihin ja liikuntavälineisiin. Samalla pyrittiin kartoittamaan mahdollisia kehittämistarpeita.

Asiakkaiden ja henkilökunnan tyytyväisyyttä tutkittiin Webropol-kyselyn avulla, joka oli avoinna syys–lokakuussa 2023, liikuntakeskuksen toiminnan ollessa aktiivisimmillaan. Tutkimuksessa hyödynnettiin pääasiassa määrällisiä tutkimusmenetelmiä, mutta kyselyssä annettiin mahdollisuus antaa myös avointa palautetta. Vastaukset analysoitiin tilastollisia menetelmiä käyttäen, ja tulosten perusteella laadittiin kaavioita ja taulukoita, jotka tarjosivat kattavan kokonaiskuvan vastaajien mielipiteistä ja kokemuksista.

Palveluiden osalta tutkimuksen tulokset osoittivat, että asiakkaat olivat tyytyväisiä Liikuntakeskus Alfan aukioloaikoihin, harjoittelumahdollisuuksiin ja henkilökuntaan. Kehitystarpeita havaittiin pysäköintialueen toimivuudessa, viestinnässä sekä kulkuportti- ja rannekejärjestelmän toimivuudessa. Liikuntatiloihin oltiin pääosin tyytyväisiä, mutta tilojen siisteys sekä yläkerran liikuntatilojen lämpötilat saivat negatiivista palautetta.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi kehittämissuunnitelma, joka sisältää toimenpide-ehdotuksia Liikuntakeskus Alfaan toiminnan parantamiseksi. Opinnäytetyö tarjoaa kattavan kuvan asiakkaiden ja henkilökunnan tyytyväisyydestä sekä arvokasta tietoa palveluiden kehittämiseen. Luodun kyselylomakkeen avulla liikuntapalveluiden asiakastyytyväisyyden kehittymistä voidaan seurata myös tulevaisuudessa. Tutkimus avaa uuden näkökulman Turun kaupungin liikuntapalveluille tarjoten samalla arvokkaan työkalun liikuntatilojen ja palveluiden kehittämiseen. Tämä lähestymistapa, joka yhdistää sekä asiakkaiden että henkilökunnan näkökulmat, mahdollistaa kattavan käsityksen siitä, miten molemmat ryhmät kokevat liikuntakeskuksen nykytilanteen ja tunnistavat mahdolliset kehitystarpeet. Tutkimuksen menetelmiä ja tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa myös muissa Turun kaupungin liikuntaolosuhteiden kehittämishankkeissa ja -projekteissa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202404298285>

Yhteisöllisyyden tukeminen monipaikkaisessa hybridityössä

Hanna Leimu ja Lilja Nauska

Yhteisöllisyyden kokemus on murroksessa, kun yhä yksilöityvämpi yhteiskunta muovaa myös yhteisöllisyydestä yksilökeskeisempää. Samaan aikaan työelämässä erityisesti asiantuntijatyö tehdään yhä useammin monipaikkaisesti hybridityönä, jossa osa työstä tehdään lähityönä ja osa etänä, sekä maantieteellisesti kaukana toisista. Yksilöllistyvä yhteisöllisyys ja työn tekemisen murros ovat osaltaan vaikuttaneet myös työssä koetun yksinäisyyden lisääntymiseen. Humakin yhteisöpedagogi (YAMK) -opiskelijat Hanna Leimu ja Lilja Nauska tarttuivat tähän teemaan tutkimuksellisessa kehittämistyössään ”Me ollaan kuitenkin ihmisiä eikä koneita tässä työssä” – Kehittämistoimet yhteisöllisyyden tukemiseen ja yksinäisyyden vähentämiseen monipaikkaisessa hybridityössä”. Työn tilaajana toimi Humakin työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävä Hyvinvoiva Humak -hanke. Opin- näytetyö kirjoitettiin vuonna 2024.

Opinnäytetyössä sovellettiin konstruktiivisen tutkimuksen ideaa, jonka tarkoituksena on luoda teoreettisen ja empiirisen tiedon avulla jokin uusi, konkreettinen parannus olemassa olevaan ongelmaan. Tässä tapauksessa ongelmana olivat yhteisöllisyyden ja yksinäisyyden kokemukset monipaikkaisessa hybridityössä. Aineistonkeruumenettelinä käytettiin benchmarkkausta eli vertaisarviointia ja Humakin sisäistä ideariihä. Benchmarkkaus järjestettiin vertaishaastattelutilaisuutena, jossa benchmarking-organisaatiot osallistuivat yhteiseen keskusteluun teemojen ympärillä.

Yhtenä opinnäytetyön tietoperustoista käytettiin Jussi Tanskasen ja kollegoiden vuonna 2023 julkaisemaa tutkimusta ”Yhdessä etä- ja hybridityössä! – Tutkimus työyksiäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen”. Tutkimuksen kehittämiskä- vio yksinäisyyden vähentämiseksi mukautettiin opinnäytetyön tarpeisiin sopivaksi myös yhteisöllisyyden tukemisen suhteen. Huomion- arvoista on, että Tanskasta ja kollegoita mukaillen opinnäytetyössä

painotettiin kehittämistoimenpiteiden kohdentamisen merkitystä: jotta kehittäminen olisi vaikuttavaa, se tulisi kohdentaa organisaation kaikille tasoille eli yksilötasolle, työryhmätasolle ja organisaatiotasolle. Yhteistyössä Hyvinvoiva Humak -hankkeen kanssa kaavioon nostettiin tarkastelutasoksi myös verkostot, sillä niiden vaikutus esimerkiksi yhteisöllisyyden kokemukseen on Humakissa merkittävä. Kehittämistoimenpiteitä olisi hyvä tarkastella kolmessa kategoriassa: fyysisesti yhdessä ja erillään tekemisen käytännöt, vuorovaikutuksen kanavat ja käytänteet sekä työnteon muodot ja tavat.

Opinnäytetyön tulosten perusteella Hyvinvoiva Humak -hanke sai organisaatiolle eteenpäin välitettäväksi teesit yhteisöllisyyden tukemiseksi ja yksinäisyyden vähentämiseksi monipaikkaisessa hybridityössä. Teesit ovat sovellettavissa myös muihin asiantuntijaorganisaatioihin, jotka tekevät työtä monipaikkaisesti hybridinä. Teesit pyrittiin laatimaan mahdollisimman helppokäyttöiseen muotoon.

Opinnäytetyön merkittävimmät tulokset liittyivät kohtaamisten mahdollistamiseen. Kohtaamisia mahdollistetaan paitsi työn huokoisuutta lisäämällä myös vuorovaikutustapoja kehittämällä. Sekä organisaation, työryhmän että yksilön – mutta myös verkoston – tulee ottaa vastuuta työn huokoisuuden, vuorovaikutustaitojen ja luomiensa pelisääntöjen osalta. Kehittäminen vaatii johdonmukaisuutta, vastuunottoa ja rohkeutta nostaa asioita esille, tarttua toimeen ja kokeilla.

Monipaikkainen hybridityö on koronan myötä tullut useisiin organisaatioihin jäädäkseen. Tarve kokea yhteyttä muiden kanssa on kuitenkin yksi ihmisen perustarpeista, joten yhteisöllisyyden kokemusta on tarpeen tukea tässä muuttuvassa yhteiskunnassa. Yhteisöllisyyteen kuuluu myös vapaus valita, mihin yhteisöön haluaa kuulua ja millä tavoin. Yhteisöllisyyden tukeminen ja yksinäisyyden vähentäminen vaativat sitoutumista kaikilta organisaatiotasoilta. Kuten yhdysvaltalainen kirjailija ja puhuja Yehuda Berg on viisaasti todennut:

Todellinen yhteisö ei tarkoita vain maantieteellistä läheisyyttä tai saman sosiaalisen nettiverkoston osana olemista. Kyse on yhteyden tunteesta ja vastuuntuntoa siitä, mitä tapahtuu. Perimmäinen yhteisömme on ihmisyys, ja siinä jokaisella on ratkaiseva rooli.

Ajankohtaisesta tutkimuksellisesta kehittämistyöstä saadaan konkreettisia keinoja yhteisöllisyyden tukemiseksi ja yksinäisyyden vähentämiseksi monipaikkaisessa hybridityössä. Leimu ja Nauska toivovat, että erityisesti monipaikkaiset asiantuntijaorganisaatiot perehtyisivät opinnäytetyöhön ja saisivat siten keinoja organisaation työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120533219>

Kognitiivisen ergonomian ja yhteisöllisyyden kehittämisen tiellä – Yhteisöllisyyttä yksilöä arvostaen

Piritta Lepistö ja Helena Stenroos

Hyvinvoiva Humak -hanke (1.9.2023–31.12.2024) edistää humakilaisten työhyvinvointia. Hankkeen tilauksesta syntyi – kehittämis-yhteistyössä hankkeen Kognitiivinen kuormitus -työryhmän kanssa – opinnäytetyö. Siinä Piritta Lepistö ja Helena Stenroos käsittelevät kognitiivista ergonomiaa ja yhteisöllisyyttä huomioiden monipaikkaisen työskentelyn ja työhyvinvoinnin. Työn tavoitteena oli muun muassa selvittää käytänteitä, joiden avulla kognitiivista kuormitusta voidaan hallita kognitiivisen ergonomian avulla, sekä miten hybridimallilla ja monipaikkaisesti toimivan organisaation yhteisöllisyyttä voidaan kehittää.

Teoreettisena tietoperustana käsiteltiin kognitiivista ergonomiaa, kognitiivista kuormitusta, yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia, etätöitä ja monipaikkaisuutta. Kehittämistyön menetelminä käytettiin benchmarkkausta ja arvostavaa haastattelua. Benchmarkkauksen avulla saimme tietoa, miten muissa vastaavalla tavalla toimivissa organisaatioissa kiinnitetään huomiota kognitiiviseen ergonomiaan ja yhteisöllisyyteen. Arvostavassa haastattelussa hyödynsimme Humakin työyhteisön innostusta ja osallisuutta haastatteleamalla ensin hankkeen kehittämisryhmän jäseniä saadaksemme tietoa yksilöiden ja organisaation vahvuuksista ja unelmista. Seuraavaksi unelmia jatkajalostettiin ja visioita työstettiin toimintasuunnitelmiksi yhteiskehittämällä työpajassa. Näin saimme eheän, kattavan kokonaisuuden arvostavan haastattelun menetelmällä.

Kognitiivisen ergonomian

ja yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnissa

Tutkimustulokset osoittivat vahvan yhteyden kognitiivisen ergonomian ja yhteisöllisyyden välillä. Kun kognitiivinen ergonomia on kunnossa, työntekijöillä on enemmän voimavaroja yhteisöllisyyden ylläpitämiseen ja rakentamiseen. Yhteisöllisyys puolestaan tukee kognitiivista ergonomiaa luomalla hyvinvointia työympäristöön. Yksilön tulee voida riittävän hyvin, jotta hän jaksaa opastaa ja ottaa muut huomioon. Keskeisenä tekijänä, joka edistää molempia osa-alueita, nousi esiin psykologinen turvallisuus. Myös yksilöllisten erojen huomioiminen osoittautui tärkeäksi sekä kognitiivisessa kuormituksessa että yhteisöllisyyden tarpeessa. Hybridityöskentely tuo tähänkin joustavuutta ja tukee erityisesti kognitiivista ergonomiaa. Tutkimustuloksissa korostui työyhteisön tuen merkitys erityisesti kuormittavissa tilanteissa ja muutoksissa. Organisaatiotasolla keskeisiksi keinoiksi kognitiivisen ergonomian ja yhteisöllisyyden tukemisessa nousivat hybridityöskentely, avoin keskustelukulttuuri sekä toimivat digitaaliset työvälineet. Kognitiivisen ergonomian ja yhteisöllisyyden edistäminen vaatii siis kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa huomioidaan sekä yksilön että organisaation vastuu.

Kognitiivisen kuormituksen

hallinta muuttuvassa työelämässä

Työhyvinvointiin on tärkeää kiinnittää huomiota sekä yksilön, organisaation että yhteiskunnan näkökulmista, koska hyvinvoiva työelämä on tuottavaa kaikille osapuolille. Nykyajan työssä fyysinen ergonomia ei riitä, sillä monitehtäväisyys, työn pirstaleisuus, keskeytykset ja useiden viestintäkanavien käyttö kuormittavat aivoja. Tämän vuoksi on tärkeää panostaa myös kognitiiviseen ergonomiaan. Siitäkin huolimatta, että työympäristö vaikuttaa yksilöihin eri tavalla, tietotulva, keskeytykset ja häiriöt vaikuttavat haitallisesti kaikkiin. Säännölliset tauot, keskeytyksetön työaika ja keinot hallita tietotulvaa ovat arvokkaita työhyvinvoinnin tukipilareita. Kognitiivisen ergonomian kehittäminen on jatkuva prosessi, jossa parhaisiin tuloksiin päästään, kun yksilöt ottavat vastuun omasta toiminnastaan mutta sen lisäksi sovitaan yhteisiä pelisääntöjä yhteiskehittämällä.

Työn tekemisen tapojen muutos vaikuttaa kuormittuneisuuden kokemukseen, ja monipaikkainen työskentely tuo uusia vaatimuksia työarkeen. Julkisuudessa työelämässä käytävästä keskustelusta noin neljännes on negatiivista, ja usein puhe työstä on kuormituspuhetta eikä voimavarapuhetta. Arvostavan haastattelun menetelmää ja ideoita hyödyntäen enemmän huomiota voitaisiin kiinnittää organisaation vahvuuksiin ja hyvin oleviin asioihin. Laajemmassa käytössä tämän avulla voitaisiin tuoda enemmän esille työelämän myönteisiä asioita, ja sitä kautta voimavarapuheen määrä voisi kasvaa.

Tuotoksista hyötyvät myös muut organisaatiot ja opiskelijat

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi Thinglink-alustalla tehty käytännönläheinen työväline, jonka avulla on helppo palauttaa mieleen kognitiivista ergonomiaa tukevia keinoja. Työväline huomioi myös yhteisöllisyyden merkityksen kognitiivisessa ergonomiassa. Thinglink tarjoaa selkeitä, toimivia ja yhteisöllisiä ratkaisuja työelämän tilanteisiin, kuten keskittymisen haasteisiin tai tietotyön kuormitukseen. Toinen tuotos on työpajamalli, jonka avulla voidaan toteuttaa vahvuuksista liikkeelle lähtevä työpaja arvostavan haastattelun menetelmällä työhyvinvointia kohentamaan. Molempia tuotoksia voidaan hyödyntää Humakia laajemmin muissakin työyhteisöissä ja myös opetustyössä. Tuotokset ovat saatavilla Humakin internetsivuilla.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112229500>

Uusi opinnäytetyö parantaa palautekulttuuria Työterveyslaitoksella ja tarjoaa hyödyllisiä käytäntöjä muillekin työyhteisöille

Heidi Lindroth-Hämäläinen

Työterveyslaitos on asettanut keskeiseksi tavoitteekseen palautekäytäntöjen ja -kulttuurin kehittämisen vastauksena hybridityöhön siirtymisen tuomiin haasteisiin ja työyhteisön parannustoiveisiin. Heidi Lindroth-Hämäläisen yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnojen opinnäytetyö ”Palauteella paremmaksi – Työterveyslaitoksen palautekäytäntöjen ja palautekulttuurin kehittäminen” valmistui elokuussa 2024, ja sen tuloksia voidaan hyödyntää sekä Työterveyslaitoksen että muiden organisaatioiden työyhteisöissä.

Työterveyslaitoksen tilaaman opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Työterveyslaitoksen työyhteisön palautekäytäntöjä ja -kulttuuria, tuoda käyttöön hyödyllisiä palautekäytäntöjä ja ohjeita palautteen antamiseen, pyytämiseen ja vastaanottamiseen sekä tuottaa myös muille työyhteisöille sovellettavissa olevaa tietoa hyvistä palautekäytännöistä. Opinnäytetyössä selvitettiin hyödyllisiä palautekäytäntöjä, niiden sopivuutta Työterveyslaitokselle sekä sitä, miten palautekäytännöt vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen.

Kehitystyötä tehtiin tiiviissä yhteistyössä Työterveyslaitoksen henkilöstön kanssa. Neljä kokeiluryhmää osallistui helmikuussa 2024 pidettyihin työpajoihin, joissa pohdittiin esimerkiksi sitä, miten palautetta haluttaisiin saada ja antaa, sekä valittiin kullekin ryhmälle kolme kokeiltavaa käytäntöä. Kokeilujaksojen jälkeen kokeiluryhmiä kuultiin kyselylomakkeilla ja haastatteluilla. Lisäksi keväällä 2024 kerättiin benchmarking-menetelmällä tietoa muiden organisaatioiden HR-henkilöstöltä heidän palautekäytännöistään ja hyödynnettiin tekoälyä uusien ideoiden tuottamiseen.

Opinnäytetyön tuloksina syntyi hyödyllisiä palautekäytäntöjä, kuten työkokonaisuuden päätteeksi pidettävät palautekeskustelut, arkisen palautteen vahvistaminen ja palautteen pyytäminen. Kokonaistulokset palautteen vaikutuksesta yhteisöllisyyteen osoittivat, että palautekäytännöt vaikuttavat positiivisesti yhteisöllisyyden kokemukseen työyhteisössä.

Opinnäytetyön tietoperustan, kokeilutulosten, benchmarking-tulosten ja tekoälyn tuottamien ideoiden pohjalta syntyi Palautteen vinkkipankki -niminen kirjallinen tuotos. Se sisältää erityisesti asiantuntijaorganisaation arkeen soveltuvia käytännöllisiä suosituksia hyvistä palautekäytännöistä ja vinkkejä muun muassa palautteen antamiseen, pyytämiseen ja vastaanottamiseen Työterveyslaitoksen ja myös muiden organisaatioiden hyödyksi.

Työterveyslaitoksen rooli työhyvinvoinnin asiantuntijana korostaa hyvän esimerkin näyttämisen tärkeyttä muille organisaatioille. Tämä opinnäytetyö tarjoaa konkreettisia, sovellettavissa olevia palautekäytäntöjä ja vinkkejä, jotka ovat merkityksellisiä niin Työterveyslaitoksen kuin työelämän kehittämisen kannalta laajemminkin ja voivat edistää työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä laajasti eri työyhteisöissä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024082624357>

Epämuodollinen viestintä etätyöyhteisössä

Anu Mahlberg

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tehtiin kokeiluja, havaintoja ja kehittämistä etätyöyhteisön epämuodolliseen viestintään. Kehittämistehtävä tehtiin yhteistyössä organisaatio X:n eri työryhmien kanssa. Kehittämistyö suoritettiin havainnointien, eri menetelmien kokeilujen, laadullisen kyselyn sekä ideariihen avulla. Tarkoituksena oli luoda epämuodollisen viestinnän menetelmä, joka parantaisi työyhteisöjen työhyvinvointia ja vähentäisi työyksiönäisyyden tunnetta.

Työyhteisöjen työhyvinvointia, työyksiönäisyyttä ja työyhteisöjen viestintää on tutkittu jo laajasti monesta näkökulmasta. Tarkoituksena oli tuoda esille, miten epämuodollinen viestintä koetaan ja mitä työyhteisö kaipaisi epämuodolliselta viestinnältä, jotta se toimisi parantavana tekijänä työhyvinvoinnissa ja työyksiönäisyydessä.

Tuloksissa havaittiin, että oikein toimiessaan epämuodollinen viestintä voi parantaa työhyvinvointia ja työyksiönäisyyttä. Ideariihen perusteella mitään erillistä virtuaalista kanavaa epämuodolliselle viestinnälle ei kuitenkaan kaivata, koska niitä on jo hyvin tarjolla valmiiksi. Liiallinen kanavien määrä koettiin kuormittavaksi, koska tällöin pitäisi pysyä mukana monessa eri keskustelussa. Virtuaalisen kanavan sijaan toivottiin enemmän kasvokkaisia tapaamisia muiden työyhteisön jäsenten kanssa.

Etätyöyhteisössä työskentelevät kaipaavat enemmän mahdollisuuksia kasvokkain tapaamisiin, ja tämän voisivatkin organisaatioiden johtotasot ottaa asiakseen. Tämä tuli kyselyssä esille. Kun on jo vuosia tehty työtä etätyönä, osa työntekijöistä kaipaa paluuta niin sanotusti normaaliin. Kehitysehdotuksina tuotiin esille kerran kuussa järjestettävät yhteiset livetapaamiset työyhteisön kesken sekä lounas- ja kahvitaukojen järjestäminen. Yhtenä ratkaisuna tuotiin esille myös mahdollisuudet toimistolla työskentelyyn. Toiveena oli myös, että epämuodolliselle viestinnälle annettaisiin oma aikansa työpäivän aikana, jotta se voitaisiin yhdistää työaikaan.

Jatkokehittämisen kannalta muissakin organisaatioissa voidaan miettiä, millainen tarve epämuodolliselle viestinnälle on etätyöyhteisössä, kuinka sitä voidaan kehittää, mitkä menetelmät ovat toimivia ja miten epämuodollinen viestintä voidaan mahdollistaa niin, että se olisi toimivaa ja tehokasta.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121235384>

HR-palvelujen merkitys esihenkilön henkilöstökokemukselle

Riikka Mykrä

HR-palvelut nousivat suureen rooliin esihenkilöiden henkilöstökokemuksessa

Tämä opinnäytetyö ajoittui keväeseen 2023, jolloin uudet hyvinvointialueet olivat aloittaneet vuoden alussa. Tuolloin kunnat keskittyivät nykyisiin peruspalveluihinsa, joista suurin on kasvatuksen ja koulutuksen toimiala. Varhaiskasvatuksessa elettiin valtakunnallisesti haastavaa tilannetta henkilöstön riittävyyden kannalta, ja kaikki toimenpiteet henkilöstön saatavuuden, pysyvyyden ja viihtyvyyden edistämiseksi olivat tarpeen. Espoon kaupungin henkilöstöyksikkö asetti yhdeksi vuoden 2023 tavoitteistaan henkilöstökokemuksen parantamisen. Opinnäytetyön tilaaja, Espoon kaupungin keskitettyjen henkilöstöpalvelujen HR-neuvomo, tarjoaa palvelussuhteeseen liittyviä palveluja esihenkilöille sekä koko yli 10 000 hengen henkilöstölle.

Opinnäytetyö käsittelee HR-palvelujen merkitystä esihenkilön henkilöstökokemukselle. Aiheesta löytyi varsin vähän aiempaa tutkimustietoa. Tilaaja halusi selvittää uudesta näkökulmasta palvelujensa merkitystä perinteisten, asiakaspalveluun keskittyvien tulosten lisäksi. Kohderyhmäksi valikoituivat varhaiskasvatussyksiköiden johtajat. Opinnäytetyössä selvitettiin, mikä merkitys esihenkilöille tarjottavilla HR-palveluilla on varhaiskasvatussyksiköiden johtajille ja mitä henkilöstöpalvelut voivat tehdä näiden esihenkilöiden henkilöstökokemuksen kehittämiseksi.

Varhaiskasvatussyksiköiden johtajien ajatuksia ja toiveita HR-palveluista selvitettiin kyselyllä, jonka tulosten pohjalta järjestettiin työpaja organisaation henkilöstöhallinnon ammattilaisille. Työpaja toteutettiin Sitran Tulevaisuustaajuus-työpajamenetelmällä. Työpajassa etsittiin sekä nopeasti että pidemmällä aikavälillä henkilöstöpalveluissa toteutettavia ratkaisuja, joilla esihenkilöiden henkilöstökokemusta voitaisiin parantaa. Opinnäytetyön lopputuloksena tilaajalle tuotettiin toimenpidesuositukset, joita noudattamalla kohderyhmän henkilöstökokemus paranee.

Kohtaamisella on merkitystä

Opinnäytetyön tuloksena oli, että HR-palvelut koettiin pääosin melko tai erittäin merkityksellisiksi palveluiksi. Asiakaskohderyhmä oli jo monelta osin tyytyväinen saamaansa palveluun ja sen vaikutukseen henkilöstökokemuksensa näkökulmasta. Silti myös kehityskohteita esitettiin runsaasti ja laajoilla avoimilla vastauksilla.

Saatavuutta pitäisi parantaa, sähköpostin kautta ei saa vastauksia ja puhelinaika hyvin lyhyt, minkä vuoksi odotusajat pitkiä.

Henkilöstökokemusta rakennetaan organisaatiotasolla prosessien ja kohtauspisteiden kautta. Kohtauspisteet nousivatkin esiin tuloksissa: kohderyhmälle oli tärkeää myös tapa, jolla heidät kohdattiin HR-palveluissa.

HR toimii kaikin puolin moitteettomasti! Ja on äärettömän hyvä palvelu. Aina on jotenkin päässyt asioissa eteenpäin, ja suuri kiitos ystävällisestä ja kärsivällisestä avun antamisesta!

Aihe oli henkilöstöhallinnon alalle merkittävä, sillä se toi HR-palveluihin näkökulman, jota ei ole aiemmin tietoisesti huomioitu tällä tavalla. Esihenkilön kokemuksella HR-palveluista on oma roolinsa esihenkilön henkilöstökokemuksen muodostumisessa. HR-palvelut eivät edusta vain teknistä toimintoa henkilöstöasioiden hoitamiseen, vaan esihenkilöt nostivat kyselyssä esiin keskustelujen merkityksen esimerkiksi haastavien henkilöstötilanteiden kohdalla.

Tulokset sekä tuotetut toimenpidesuositukset soveltuvat myös laajempaan yhteiskunnalliseen käyttöön ainakin kuntasektorille, jolla toimitaan saman lainsäädännön alla ja pitkälti samanlaisten resurssihaasteiden kanssa. Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään henkilöstökokemusta ja sen rakentumiseen vaikuttavia tekijöitä, henkilöstökokemuksen mittareita sekä henkilöstöhallinnon ammattilaisten erilaisia rooleja. Opinnäytetyön pohdinnassa otetaan huomioon pienemmät kunnat ja pohditaan, miten suuret kunnat, joissa on enemmän erillisiä henkilöstöhallinnon ammattilaisia, voisivat tukea pienempiä kuntia näiden työssä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023060923240>

Vain muutos on pysyvää – Työkalu esihenkilöille muutosjohtamisen tueksi Kymen Seudun Osuuskaupan Sale-ketjuun

Laura Mänttari

Nykyajan työelämässä muutoksia on paljon, ja sekä työntekijän että esihenkilön on selvittävä muuttuvassa maailmassa. Laura Mänttari tutki opinnäytetyössään muutosjohtamista Kymen Seudun Osuuskaupan Sale-ketjussa ja kehitti muutosjohtamista tukevan työkalun Sale-päälliköiden ja Sale-ryhmäpäällikön käyttöön osana Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi (YAMK) -opintoja. Muutokset ovat prosesseja, joissa asiat muuttuvat pysyvästi. Organisaatiot toteuttavat muutoksia parantaakseen kilpailukykyään ja sopeutuakseen ulkoiisiin tekijöihin. Muutokset vaativat resilienssiä eli kykyä selviytyä haasteista sekä organisaatiolta että työntekijöiltä, ja hyvin toteutetun muutoksen myötä molemmat voivat kehittyä.

Opinnäytetyön tilaajana oli Kymen Seudun Osuuskauppa. Opinnäytetyö on laadullinen kehittämistyö, ja tutkimusmenetelminä olivat Sale-päälliköille suunnatut ryhmäkeskustelu ja yhteisöllisen kehittämisen työpaja sekä Salen työntekijöille suunnatut teemahaastattelut. Tutkimusaineisto kerättiin kevään, kesän ja syksyn 2023 aikana.

Tutkimus osoitti, että muutos vaatii jokaisen työntekijän sitoutumista siihen varsinkin yksiköissä, joissa työskennellään paljon myös yksin. Yksintyöskentelyn haasteena on, että viesti ei aina tavoita jokaista työntekijää tarpeeksi nopeasti. Salen työntekijät korostivat jokaisen omaa vastuuta tiedon vastaanottamisessa. Yhteinen työaika Sale-päällikön ja jokaisen työntekijän kanssa sekä työkavereilta saatu vertaistuki edistävät muutoksen onnistumista.

Sekä päälliköt että myyjät nostivat esiin muutoksen suunnittelun tärkeyden. Suunnitelmassa tulisi huomioida erityisesti muutosviestintä, työntekijöiden osallistumisen mahdollisuus muutoksen suunnitteluun sekä yhdessä tekeminen. Muutosviestinnässä tulisi perustella muu-

toksen tarpeellisuutta ja korostaa muutoksen aikaansaamaa hyötyä Salessa. Tiedon saaminen ja kysymisen helppous on huomioitava myymälöissä, joissa työskennellään yksin. Jokaisen on osattava toimia muutoksen edellyttämällä tavalla. Esihenkilön antama esimerkki sekä mahdollisuus keskustella ja antaa palautetta edistävät muutoksen onnistumista.

Kehittämistyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan erityyppisiä työelämän muutoksia sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden rooleja muutoksessa. Muutosjohtamisen työkalun pohjaksi valittiin ADKAR-muutosmalli, jossa korostuu inhimillinen muutos. Muutos onnistuu, kun työntekijät ovat saavuttaneet tavoitteensa mallin viidessä vaiheessa: tietoisuus (awareness), halu (desire), tiedot (knowledge), taidot (ability) ja vahvistaminen (reinforcement). Organisaation tavoitetila on kokoelma henkilökohtaisia tavoitetiloja.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi ADKAR-muutosmallia soveltava muutosjohtamisen työkalu, jossa on huomioitu tutkimuksessa ja teoria-aineistossa esiin nousseet seikat. Lähtökohtana onnistuneelle muutokselle on työyhteisön keskusteleva ilmapääpiiri, jossa jokaisella on tilaa toimia ja olla oma itsensä. Esihenkilö tuntee tiimensä, ja hänellä on resurssit suunnitella muutos työyhteisön erityispiirteet huomioiden.

Muutosjohtamisen työkalussa on avattu keinoja varmistaa ADKAR-muutosmallin vaiheiden tavoitteiden toteutuminen:

- Awareness-vaiheen tavoitteena on saavuttaa ymmärrys siitä, miksi muutos tehdään.
- Desire-vaiheen tavoitteena on halu olla mukana muutoksessa.
- Knowledge-vaiheen tavoitteena on, että jokainen tietää, miten muutoksen jälkeen toimitaan ja mitä muutoksessa tapahtuu.
- Ability-vaiheen tavoitteena on toimiminen muutoksen mukaisesti.
- Reinforcement-vaiheen tavoitteena on, ettei palata vanhaan toimintamalliin.

Muutosjohtamista on tutkittu paljon, ja myös ADKAR-muutosmallia on hyödynnetty jonkin verran erilaisissa kehittämistöissä. Kehittämistyön tuloksena syntynyt muutosjohtamisen työkalu auttaa tilaajaa viemään läpi erilaisia muutoksia Salen toimintaympäristössä. Työkalu tarjoaa käytännön ohjeita ja vinkkejä muutoksen suunnitteluun ja sen eri vaiheisiin sekä auttaa esihenkilöitä viemään isoja ja pieniä muutoksia maaliin nykyajan alati muuttuvassa työelämässä. Työkalu on räätälöity KSO:n Saleihin, mutta se on yleistettävissä myös esimerkiksi isompiin vähittäiskaupan yksiköihin sekä mahdollisesti muille toimialoille.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024111928795>

Hiusalan työhyvinvoinnin tutkiminen

Christa Pessi

Hiusala on ollut haastavassa tilanteessa aikaisemmin koronan vuoksi ja viime vuosina korkean inflaation vuoksi. Asiakkaat ovat joutuneet miettimään tarkemmin, milloin he käyttävät hiusalan palveluja, ja ovatkin harventaneet käyntejään.

Tämä opinnäytetyö tehtiin Palvelualojen ammattiliitolle vuoden 2024 aikana. Työn tärkeimpänä tutkittavana teemana oli työhyvinvoinnin näkökulma johtamisen, työyhteisön ja toimeentulon suhteen. Työssä tarkasteltiin myös työergonomian ja työturvallisuuden vaikutusta työhyvinvointiin, mutta ne eivät olleet tutkimuksessa keskiössä.

Työn tutkimusaineistoksi kerättiin sähköisen kyselyn kautta helmi-maaliskuussa 2024 alan ammattilaisten näkemyksiä, toiveita ja huolenaiheita. Kyselyn jälkeen toteutettiin teemahaastatteluja verkon välityksellä sekä tapaaminen parihaastatteluna. Haastattelut syvensivät kyselyn kautta tulleita vastauksia. Yhdessä luotiin skenaarioita alan tulevaisuudesta – siitä, minkälainen ala on 10 tai 20 vuoden päästä. Työssä pohdittiin syvällisesti, mitä olisi tärkeää kehittää, jotta alan vetovoima kasvaisi ja myös pitovoima olisi nykyistä paremmalla tasolla.

Työn tavoitteena oli löytää näkökulmia työhyvinvoinnin kehittämiseen ja antaa mahdollisesti eväitä jatkokehittämiseen Palvelualojen ammattiliitolle sekä alalla työskenteleville työnantajille. Työn kehittämisajatuksat pätevät suurelta osin yleisesti myös muille aloille.

Opinnäytetyön tuloksissa nousi tutkitun tiedon vahvistamana esiin hyvän johtamisen merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin. Työpaikan työilmapiiri, psykologinen turvallisuus sekä johtamisen taso vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin suuresti. Työssä nousi esille myös epäasiallinen kohtelu työryhmän sisällä sekä esihenkilön toimesta. Työntekijät arvostavat esihenkilön rohkeaa puuttumista epäkohtiin. Jokaisella on myös tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi työpaikalla. Lisäksi toivottiin enemmän palautetta oman kehittymisen näkökulmasta.

Tuloksissa nousi esille kokemus liiallisesta työmäärästä sekä siitä, että omiin työvuoroihin ei pysty vaikuttamaan. Työntekijät toivoivat myös työajalla tapahtuvaa palkallista koulutusta, jotta heillä olisi mahdollisuus pysyä ajan tasalla muuttuvissa trendeissä.

Työntekijät nostivat esille toimeentulon vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa. Pie-nellä palkalla on haastavaa pärjätä, eikä mahdollisuuksia harrastuksiin ole. Työpai-koilla oli ollut kokemusta syrjinnästä raskauden vuoksi, mikä koettiin ikävänä asiana. Työn tuloksissa nousi vahvasti esille toive työehtosopimuksen saamisesta alalle ta-kaisin. Asian edistäminen vaatisi yhteistä keskustelua sekä neuvotteluja työntekijä-liiton ja työnantajien välillä.

Tutkimuksessa nousi vahvasti esille myös työyhteisön merkitys. Se onkin usein voi-mavaratekijä työpaikalla. Yhdessä sovitut pelisäännöt työpaikalla vahvistavat yh-teistyötä ja lisäävät tasapuolisuutta. Tuloksissa nousi vahvasti esille myös se, että työntekijät toivoisivat parempaa panostamista työterveyshuoltoon. Erilaiset testit ja seuranta olisivat tärkeitä alalla käytettävien kemikaalien vuoksi. Toiveita tuli myös viranomaisille harmaan talouden parempaan seurantaan, jotta kilpailutilanne olisi kaikille tasapuolinen. Alalla olisi mahdollista tiivistää yrittäjien yhteistyötä ja sopia yhteisistä tulostavoitteista, jolloin tuloksen tekeminen olisi myös mahdollista. Sitä kautta panostettaisiin myös henkilöstöön paremmin.

Tutkittu tieto vahvisti ja tuki tuloksissa nousseita asioita. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, koska se tulee moninkertaisena takaisin. Työntekijät viihtyvät ja sitoutu-vat alalle paremmin. Alalle valmistuvia opiskelijoita tulisi kouluttaa entistä paremmin yrittäjäasioiden ja työelämätaitojen suhteen, jotta he oppisivat työntekijöiden perus-oikeudet jo uransa alkuvaiheessa.

Tämän tutkimuksen avulla on mahdollisuus lähteä tarkastelemaan tarkemmin erilai-sia hiusalan työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä asioita.

Yhdessä parempaa työelämää!

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121335451>

Yksin on hankala saada ääntä kuuluviin

Jonna Poikkeus

Opinnäytetyössä tutkittiin työelämän muutoksia ja yksilöiden tarpeita työelämässä ammattiliiton ja ammattiyhdistystoiminnan kehittämiseksi. Samalla pohdittiin, miten ammattiliitto ja ammattiyhdistys voivat vastata tämän päivän muuttuvan työelämän tarpeisiin, jos keskeinen edunvalvonnan elementti, työehtosopimus, häviää. Työ toteutettiin Ammattiliitto Pron toimeksiannosta keväällä 2023. Tapauksena opinnäytetyössä oli Kaukaan Toimihenkilöt Pro ry, jonka jäsenet ovat työskennelleet vuodesta 2022 ilman Ammattiliitto Pron neuvotelemaa työehtosopimusta.

Tutkimuksellinen kehittämistyö syntyi ammatillisen järjestäytymisen laskusta ja jäsenten toimintaan osallistumisen haasteista. Oletuksena oli, että ammattiliitot eivät ole pystyneet vastaamaan yksilöiden tämän päivän työelämätarpeisiin. Osana tutkimusta UPM Kaukaalla työskenteleville toimihenkilöille suoritettiin kysely työelämän muutoksista ja tarpeista. Kyselyn tulosten pohjalta Kaukaan Toimihenkilöt Pro ry:n jäsenille järjestettiin ideariihä, jossa kehitettiin kokeiluja paikallisyhdistyksen toteutettaviksi. Eri menetelmien avulla saatiin tietoa yksilöiden odotuksista ja tarpeista ammattiliittoa kohtaan sekä mahdollisista keinoista paikallisyhdistyksen pito- ja vetovoiman edistämiseksi.

Ammattiliittojen ja ammattiyhdistysten toiminta on syntynyt yksilöistä ja heidän tarpeistansa. Iästä tai jäsenyydestä riippumatta tarpeet yksilön työelämässä ovat hyvin samankaltaisia. Työelämän epävarmuuden kasvaessa turvallisuuden ja yhteisön tuen tarve korostuvat.

Kyselyn tulosten perusteella työelämässä tarvitaan tukea, työehtosopimus ja hyvinvointia. Luottamushenkilöiltä saadut tuki ja neuvot sekä työpaikan sosiaaliset tilanteet ja kohtaamiset ovat merkityksellisiä yksilölle. Avoimen, näkyvän toiminnan lisääminen on ammattiliittojen ja paikallisen yhdistyksen kehittämisen kannalta tärkeää, jotta jäsenet eivät koe tullessa unohdetuiksi. Ammattiliiton jäsenyyden vahvistamisen kannalta on tärkeää, että jäseniä kuullaan, ja silloin tarvitaan erilaisia avoimen vuorovaikutuksen vaihtoehtoja.

Pienetkin teot voivat vaikuttaa osallisuuden kokemukseen. Paikallisella toiminnalla on merkitystä. Paikallisesti voidaan miettiä tiedottamisen ja viestinnän selkeyttä, mahdollisen paikallisen työnantajayhteistyön kehittämistä sekä erilaisten tapahtuma- ja tukitoimintovaihtoehtojen tarjoamista jäsenille – pienetkin arjen kohtaamiset ovat tärkeitä. Yksi keino ei sovi kaikille, mutta kokeilemalla ja kokeilukulttuurin avulla voidaan löytää toimivia keinoja yhteisöllisyyden vahvistamiseksi. Samalla se voi tuoda uudenlaista asennetta yhdistystoimintaan. Yhteisöllisyys lisää luottamusta, ja luottamus on keskeistä työelämän tulevaisuudelle.

On todella ikävää, että tessiä ei saatu... Porukka on täysin hajallaan... Yksin on hankala saada ääntä kuuluviin.

Yhteiskunnallisen merkityksensä lisäksi työehtosopimus antaa yksilölle osallisuuden kokemuksen. Sopimus toimii yksilön äänenä ja on merkki vastavuoroisesta toiminnasta. Työehtosopimuksen poistuminen ei kyseenalaista vain ammattiliiton jäsenyyttä vaan myös toimijuuden työorganisaatiossa.

Työehtosopimuksen puuttuminen vähensi yhteisöllisyyttä, avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä lisäsi eriarvoisuutta ja kilpailua työelämässä. Nämä kaikki osat alueet lisäävät työelämän epävarmuutta ja vaikuttavat niin yksilön työhyvinvointiin kuin organisaation tuottavuuteenkin. Pohdittavaksi jääkin, onko työehtosopimuksen puuttumisesta todellista hyötyä. Yksilön työelämän tulevaisuuden kannalta on tärkeää pohtia yhteistyötä korostavaa sopimisen mallia.

Tutkimustyön tuloksia voidaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä niin ammattiyhdistyksissä, ammattiliitoissa kuin organisaatioissa yleisestikin. Tutkimus korostaa yhteisen sopimisen merkitystä yksilöille, ja tätä tietoa tulisi hyödyntää yhteiskunnallisesti sekä työnantajien että ammattiliittojen toiminnassa.

Aiheesta julkaistiin myös blogikirjoitukseni ”Yksin on hankala saada ääntä kuuluviin” työn tilaajan sivuilla.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023051110126>

Tuutoroinnilla lisää osallisuutta ja toimijuutta

Eeva-Liisa Rimpivaara

Tuutoritoiminta osallistavana ja toimijuutta lisäävänä tekijänä Tredun Kangasalan toimipisteessä – hyvinvointia ohjauksella

Eeva-Liisa Rimpivaaran yhteisöpedagogin (YAMK) opinnäytetyössä selvitettiin toimivan tuutorointimallin vaikutuksia opiskelijoiden osallisuuteen oppilaitosyhteisössä sekä tuutoreiden ohjauksen merkitystä erityisen tuen opiskelijoiden pedagogisen hyvinvoinnin ja kouluun kiinnittymisen vahvistumiseen. Tavoitteena oli kehittää tuutoritoimintaa siten, että se tavoittaisi laajemman opiskelijajoukon, tarjoaisi selkeän, helposti päivitettävän ohjeistuksen sekä tukisi opiskelijoiden osallisuutta ja yhteistyötä koko kampuksella.

Opiskelijoiden hyvinvointi, opintoihin kiinnittyminen, opintojen keskeyttäminen ja ammattiin opiskelevien pahoinvointi ovat värittäneet keskustelua ammatillisesta koulutuksesta jo vuosien ajan. Hallituksen ohjelman tavoitteena on tarvittavan oppimisen tuen ja ohjauksen sekä moniammatillisen tuen turvaaminen toisen asteen opiskelijoille. Tarkoituksena on yhdenmukaistaa pedagogiset tukitoimet sekä vahvistaa ohjauksen ja opiskelijan hyvinvoinnin kokonaisvaltaista tukemista keskeyttämisten vähentämiseksi.

Hallituksen suunnittelemat ammatillisen koulutuksen rahoituksen leikkaukset pienentävät kuitenkin ammatillisen koulutuksen resursseja. Tämän kaiken keskellä ammatillisten oppilaitosten arjessa tehdään jo nyt paljon hyvää työtä opiskelijoiden hyvinvoinnin parantamiseksi ja pahoinvoinnin vähentämiseksi. Yhtenä työkaluna on tuutoritoiminta. Tampereen seudun ammattiopiston, Tredun, Kangasalan kampuksella laadukkaalla tuutoritoiminnalla on pitkät perinteet ja vahvaa yhteistyötä paitsi oman kampuksen opiskelija-huollon ja opettajien myös alueen perusopetuksen kanssa. Tuutoreita on vuosien ajan mallikkaasti ohjannut erityisopettaja, mutta pelkona on ollut, että mahdollisten poissaolojen tai henkilövaihdosten vaikutuksesta toiminta saattaisi pysähtyä tai ainakin vaarantua.

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena olikin saattaa olemassa oleva malli, tieto ja osaaminen visuaalisesti helpommin esitettävään, saavutettavaan ja uudistettavaan muotoon.

Tuutoreita tutkimassa

Haastatteleamalla toimintaa vetävää opettajaa, mukana olevia opiskelijoita ja sidosryhmiä työhön kerättiin arvokasta tietoa tuutoritoiminnan nykyisestä toimintamallista, vaikuttavuudesta ja kehittämistarpeista. Osallistuvan havainnoinnin keinoin kerrotettiin arjessa tietoa siitä, miten toiminta lisää yhteisöllisyyttä ja antaa opiskelijoille mahdollisuuden vaikuttaa sekä omaan että muiden hyvinvointiin. Erityisesti yhteistoiminnallinen oppiminen, jossa painotetaan aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta, tukee opiskelijoiden sosiaalisten taitojen kehittymistä, motivaatiota ja kouluun sitoutumista. Tämä puolestaan voi parantaa pedagogista hyvinvointia ja ehkäistä opintojen keskeyttämistä erityisesti opiskelijoilla, joilla on oppimisvaikeuksia tai sosio-emotionaalisia haasteita.

Aineistonkeruumenetelminä olivat haastattelut, yhteisryhmähaastattelu ja kyselytutkimus. Lisäksi tutkija teki havainnointia tuutoritoiminnasta osana opinto-ohjaajan työtään. Haastattelut toteutettiin syksyllä 2024 aluksi etukäteen annettujen kysymysten pohjalta, ja niitä täydennettiin osallistuvan havainnoinnin avulla. Tutkimus keskittyi erityisesti opiskelijoiden osallisuuden ja hyvinvoinnin tukemiseen sekä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kokemuksiin ohjauksesta ja osallistumisesta.

Haastattelujen perusteella syntyi syvempi kuva moniulotteisesta tuutoritoiminnasta kampuksella ja sen positiivisista vaikutuksista niin yksittäisille opiskelijoille kuin koko kouluyhteisöllekin. Tuutoritoiminnan voidaan todeta edistävän opiskelijoiden sitoutumista kouluun ja yhteisöön. Opiskelijat kokevat itsensä tärkeiksi ja arvostetuiksi, mikä parantaa koulussa viihtymistä ja motivaatiota. Tuutorit kokevat autonomian ja mahdollisuuden vaikuttaa toimintaan myönteisesti, mikä lisää yhteisön koheesiota ja vahvistaa opiskelijoiden koulusuhdetta. Samalla kehittyvät useat tärkeät työelämätaidot, joiden kehittyminen arvioidaan osana opintoja. Erityisen tuen opiskelijoille toimintaan osallistuminen mahdollistaa yhdenvertaisuuden ja osallisuuden, mikä osaltaan tukee inklusiota.

Visuaalisuutta ja suunnitelmallisuutta

Opinnäytteen tuloksena syntyi Thinglink-kuva, jonka tietoruuduista löytyvät tuutorina toimimisen pääkohdat tiivistettynä. Lisäksi tuutoritoiminnalle laadittiin vuosikello ja vuosikalenteri, joissa vuosittain toistuvat tapahtumat näkyvät selvästi kaikille yhteisön toimijoille ja joita sähköisinä tiedostoina voidaan helposti päivittää. Myös tuutoritoiminnasta kertyviä osaamispisteitä avattiin niin, että opiskelijoiden on jatkossa helpompi suunnitella opintojaan ja osallistumistaan tuutoritoimintaan.

Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että tuutoritoiminta tukee kouluyhteisön hyvinvointia sekä opiskelijoiden sitoutumista ja heidän henkilökohtaista ja ammatillista kehittymistään. Tuutoritoiminta tarvitsee kuitenkin toimiakseen aikuisen ohjausta. Tulevaisuudessa olisikin vielä hyvä kehittää opinnollistamista edelleen: tuutorit voisivat osana opintojensa suunnittelua jo alussa valita tietyt tapahtumat ja tehtävät, laskea niistä kertyvät opintopisteet sekä ennakoida tapahtumien suunnittelun ja toteutuksen vaatimat resurssit osana muuta opiskeluaan.

Kangasalan kampuksen tuutoritoiminnan malli on toimiva, opiskelijahyvinvointia ja osallisuutta vahvistava sekä perusopetuksen kanssa tehtävän laajan yhteistyön vuoksi myös alueellisesti vaikuttava. Näin ollen sen käyttöönottoa myös muissa ammatillisissa oppilaitoksissa voidaan suositella.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121134919>

Language is the number one

– Ulkomailta tulleen työntekijän integroituminen osaksi työyhteisöä

Sari Ronkainen

Kehittämistyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Tilaaja oli yksityinen sosiaalipalvelualan yritys. Työ toteutettiin vuoden 2024 aikana, ja se tehtiin yksilötyönä. Kehittämistyön menetelminä käytettiin teemahaastatteluja ja yhteiskehittämistä. Teemahaastatteluihin osallistui 19 ulkomailta tilaajaorganisaatioon tullutta työntekijää. Yhteiskehittäminen tapahtui tilaajaorganisaation projektiryhmässä, jonka jäsen kehittämistyön tekijä oli. Kehittämistyön tavoitteena oli löytää uusia ja kehittää olemassa olevia toimintamalleja, joiden avulla ulkomailta tulleet työntekijä integroituu työtehtäväänsä ja työyhteisönsä nykyistä paremmin ja nopeammin.

Monimuotoinen ja -kulttuurinen työyhteisö

Sosiaali- ja terveystalvelualan osaajapulan myötä alalle on tullut ja tulee yhä enemmän työntekijöitä ulkomailta. Monimuotoisessa ja -kulttuurisessa työyhteisössä jokainen kohdataan tasavertaisesti, osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan ja kaikki pääsevät osallistumaan ja vaikuttamaan päätöksentekoon. Monimuotoisuus, psykologinen turvallisuus, inklusio ja yhdenvertaisuus kietoutuvat tiukasti yhteen, ja niitä on myös kehitettävä yhdessä.

Tärkeintä on yhteinen kieli

Suomalaisessa työelämässä, erityisesti hoiva-alalla, tarvitaan suomen kielen taitoa. Jos suomen kielen osaamisessa on haasteita, se aiheuttaa haasteita myös työyhteisöön integroitumisessa. Työntekijän tulee varmistaa mahdollisuus kielen oppimiseen sekä tukea ja kouluttaa työyhteisöjä kielitietoiseen toimintaan. Tämä oli myös

haastateltujen työntekijöiden tärkein kehittämissuositus. Kielitietoisuus tarkoittaa sitä, että tunnustetaan kielen keskeinen merkitys ja keinot siihen, miten työyhteisö voi tukea kielen oppimista.

Monimuotoisuusosaamista tarvitaan laajasti työelämässä

Useissa suomalaisissa työyhteisöissä monimuotoisuus on vielä suhteellisen uusi asia ja voi herättää monenlaista epävarmuutta, epäilyä ja huoltakin. Monimuotoinen työyhteisö on rikkaampi, innovatiivisempi ja valmiimpi nykypäivän haasteisiin. Tämän edellytyksenä on kuitenkin työyhteisön sujuva yhteistyö. Työpaikoilla, kuten tilaajaorganisaatiossa, tarvitaan koulutusta monikulttuurisuuden ymmärtämiseen ja hallintaan kaikilla organisaation tasoilla. Työyhteisöissä tulisi laatia yhteiset pelisäännöt ja opetella tunnistamaan omat tiedostamattomat ennakkokäsitykset.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121837216>

Metsäresepti- toimintamalli juurruttaa luontohyvinvointia opiskelijoille

Hannastiina Ruismäki

Luonnolla on paljon hyvinvointia ja terveyttä edistäviä vaikutuksia. Luontokokemusten, metsässä liikkumisen ja virtuaalisten luontoympäristöjen on todettu helpottavan stressiä, auttavan palautumisessa ja virkistävän. Metsäresepti-hankkeessa luotiin kevään 2024 aikana toimintamalli tukemaan korkeakouluopiskelijoiden hyvinvointia sekä parantamaan opiskelijaviihtyvyyttä, opintojen etenemistä ja pysyvää luontosuhdetta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä Metsäresepti-hankkeessa luotavalle toimintamallille levittämisen- ja juurruttamissuunnitelma. Sen avulla oli tarkoitus edistää mallin käyttöönottoa mahdollisimman laajasti Tampereen ammattikorkeakoulussa (TAMK) syksyllä 2024 aloittaville opiskelijaryhmille sekä saada malli juurtumaan osaksi TAMKin opintoja ja oppimisympäristöjä tulevaisuudessa. Tavoitteena oli myös tarkastella, millaisin toimin mallin luomista voitaisiin tukea sen levittämiseksi ja juurruttamiseksi myös muihin korkeakouluihin ja oppilaitoksiin. Metsäresepti-hanke toimi tilaajana tälle Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyölle, jonka tekijä Hannastiina Ruismäki toimi hankkeen projektitiimissä.

Toimintamallin kehittäminen

Toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelma syntyi kevään 2024 aikana yhteiskehittämisen, vuorovaikutuksellisten ideointimien ja kyselyiden kautta saatujen kokemusten sekä tietoperustan pohjalta. Levittämisen- ja juurruttamissuunnitelmaa toteutettiin Metsäresepti-hankkeessa syksystä 2024 alkaen.

Toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelma rakentui Katri Halosen mallin ”Juurruttamisen 4 V:tä: viesti, varioi, valtavirtaista ja vakiinnuta” pohjalta. Kehittämistyön kautta levittämisen- ja juurrut-

tamissuunnitelman vaiheiksi toimenpiteineen muodostuivat ”Vaikuttava viestintä”, ”Variointi herättää kiinnostuksen”, ”Valtavirtaistaminen kannustaa kehittämään” ja ”Vakiinnuttaminen mahdollistaa jatkuvuuden”.

Kehittämistyön tuloksena suunnitelmaan syntyi myös viides vaihe, joka on ”Verkostojen voima ja tuki”. Kehittämisessä mukana olleiden toimijoiden ja kohderyhmän ansiosta verkostojen laajuus oli suuri, ja niiden vaikutukset näkyivät läpileikkaavasti koko suunnitelmassa. Verkostojen voiman ja tuen vaikutus toimintamallin levittämisen ja juurruttamisen onnistumiseen oli merkittävä.

Toimintamallin levittäminen ja juurruttaminen

Kehittämistyössä luotiin kattava suunnitelma toimintamallin levittämiseen ja juurruttamiseen TAMKissa sekä tiivistetty suunnitelma, jota voi hyödyntää myös muissa korkeakouluissa ja oppilaitoksissa. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta mallin levittämisellä ja juurruttamisella osaksi opiskelijoiden opintoja ja arkea voi olla pitkäaikaisia hyötyjä opiskelijoille – opiskelun lisäksi tulevaan työelämään.

Toimintamallin juurtumisen näkökulmasta olisi mielenkiintoista selvittää tulevaisuudessa, kuinka laajasti se on otettu käyttöön TAMKissa ja millaisia kokemuksia siitä on saatu. Toisaalta mikäli mallia ei ole otettu käyttöön, olisi tärkeää selvittää sen syyt. Tulevaisuudessa voisi tarkastella myös, onko toimintamalli otettu käyttöön muissakin organisaatioissa ja miten sitä on sovellettu. Lisäksi olisi hyvä selvittää, miten malli on vaikuttanut opiskelijoiden hyvinvointiin ja opintojen etenemiseen pidemmällä aikavälillä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120432783>

Laadukkaan työyhteisöverkoston malli tukee myös osallisuutta

Jyrki Saarela

Opinnäytetyöni kehittämistehtävä oli käynnistää työyhteisöliikunnan verkosto Keski-Suomeen. Työn tilaaja oli Keski-Suomen Liikunta ry. Tarve verkoston käynnistämiseen lähti tilaajan halusta lisätä vuorovaikutusta maakunnan työyhteisöjen kanssa. Toinen ajuri oli Keski-Suomi liikkuu 2030 -liikkumisagenda. Verkoston käynnistysprojektissa oli tavoitteena luoda yhdessä mukaan lähtevien työyhteisöjen kanssa verkostotoiminnan malli, jolla voidaan jatkossa edistää keskisuomalaisissa työyhteisöissä työskentelevien työntekijöiden hyvinvointia ja lisätä heidän liikkumistaan.

Teoriataustaa kokosin nykyhetken työelämästä ja työväestön tilanteesta, ajan ilmiöistä ja haasteista sekä työhyvinvoinnin ja työyhteisöliikunnan tilasta. Lähtötilanteessa ajatuksena oli käyttää palvelumuotoilua käynnistysprojektin teoreettisena viitekehyksenä, mutta hyvin pian käytännön projektin ja teoratiedon keräämisen alussa orientaatio muuttui verkostojen kehittämisen ja johtamisen viitekehykseen. Oppimisen kannalta oleellisena näen havainnon, että näissä kahdessa teoreettisessa kehyksessä on kuitenkin hyvin paljon samankaltaisuutta, kuten asiakas- ja kohderyhmäymmärryksen luominen, syklisyys ja yhteiskehittäminen.

Käynnistysprojektissa oli mukana lopulta seitsemän työyhteisöä: neljä oli kuntatyönantajia, yksi Liikkujan Apteekki, yksi ammattikorkeakoulun hanke ja yksi hyvinvointialue. Verkostotapaamisia oli kymmenen kuukauden jaksolla neljä, ja niiden lisäksi kohdattiin kaksi kertaa valtakunnallisten Buusti360 henkilöstöliikuntaverkoston tapaamisten yhteydessä.

Projektin aikana pyrittiin selvittämään kohdetyöyhteisöjen lähtötilannetta sekä niiden mahdollisuuksia ja (aika)resursseja osallistua yhteiseen vertaiskehittämiseen. Samalla kerättiin tietoa työyhteisöissä jo nyt käytössä olevista toimintamalleista sekä siitä, minkälaisia

sisältöjä työnantajat haluaisivat työyhteisöissään tarjota. Lisäksi selvitettiin, pitävätkö työnantajat liikkumisen lisäämistä strategisesti merkittävänä asiana omassa ympäristössään ja minkälaisen verkostotoiminnan työyhteisöt kokisivat edistävän omaa työyhteisöliikunnan johtamistaan ja toteutustaan. Etä- ja lähitapaamisten lisäksi kokeiltiin erilaisia tapaamisten toteutusmalleja käytännössä toiminnallisten työpajojen, kuten Tulevaisuustaajuus-työpajan ja luontotyöpäivän, kautta. Osallistujien kokemusten ja palautteiden avulla työstettiin jatkoon mallia verkostosta ja sen toimintatavoista.

Käytännössä verkoston elinkaariprosessissa ehdittiin edetä vasta ensimmäiseen vaiheeseen eli aktivaatiovaiheeseen (2. yhtenäisyyden saavuttanut verkosto, 3. institutionalisoitunut verkosto ja 4. uudelleenarviointivaihe). Alkuvaiheelle tyypillisesti liikkeelle lähdettiin käynnistäjäorganisaatiovetoisesti. Ehdimme aloittaa toisiimme ja taustaorganisaatioihin tutustumisen, hahmotella verkoston tavoitetta sekä testata tapaamisten aikataulutusta ja toteutusmalleja. Pääsimme myös kirkastamaan verkoston visiota. Loppukyselyn perusteella nämä edellä mainitut asiat jäivät kuitenkin vielä auttamatta kesken – kuten myös verkoston toimintaan sitoutuminen.

Yhteistyöverkoston käynnistysprojektin materiaaleihin ja projektin aikana käytyihin keskusteluihin pohjautuen hahmotelin kuvion, jonka ajatuksena on kuvata yksittäisten tapaamisten toivottua sisältöä sekä keskeisiä tekijöitä, jotka liittyvät onnistumisiin, laadukkaisiin verkostotapaamisiin. Toistuvat laadukkaat tapaamiset tuottavat hyötyä verkostossa oleville henkilöille sekä myös heidän organisaatioilleen hyvinvoinnin johtamisen kehittymisenä.

Kuvion "taustavaikuttajiksi" nostin verkostotoiminnan asiantuntija Timo Järvensivun keskeisinä verkostotyön edellytyksinä painottamat tuntemisen, luottamuksen ja sitoutumisen. Näiden lisäksi nostin tärkeiksi tekijöiksi jaetut arvot, vertaisuuden, turvallisuuden, dialogin ja osallisuuden. Näin toimien ja johtaen verkostossa voi oppia, kokea innostusta, voimaantua ja saada tukea myös silloin, kun vie ja soveltaa yhdessä syntyneitä ideoita, toimintatapoja ja malleja eteenpäin omassa työyhteisössään ja laajemmallekin muihin yhteisöihin ja verkostoihin.

Työnantajaorganisaatioiden tulisikin satsata verkostossa olevien henkilöiden resursseihin osallistua valittuihin organisaation ja työyhteisön tavoitteita ja strategiaa tukeviin verkostoihin.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112830878>

Päijät-Hämeen hyvinvointialue panostaa työhyvinvointiin ja perheystävällisyyteen

Soile Sauranen

Päijät-Hämeen hyvinvointialueella (ent. hyvinvointiyhtymä) perheystävällisemmän kulttuurin rakentaminen käynnistyi jo vuonna 2018 yhteistyössä Väestöliiton kanssa. Osana tätä pitkäaikaista kehittämistyötä Päijät-Hämeen hyvinvointialue päivitti perheystävälliset käytäntönsä vuonna 2023, koska yksi päätavoitteista on nousta julkisen sektorin parhaaksi työpaikaksi. Tätä tavoitetta tukee vuonna 2023 valmistunut henkilöstöohjelma. Sen avulla rakennetaan parhaillaan uutta työ- ja johtamiskulttuuria, parannetaan työntekijäkemusta ja vahvistetaan työyhteisöjen yhteisöllisyyttä sekä tuetaan työn ja muun elämän tasapainoa työelämäjoustojen ja perheystävällisten käytäntöjen avulla.

Perheystävällisen kulttuurin kehittämisen aiheen ympärille rakennettu kehittämistyö pohjautui tutkimukselliseen kehittämistyöhön, jossa keskeisinä kysymyksinä olivat seuraavat: Miten sosiaali- ja terveydenhuollon organisaation kulttuuria kehitetään perheystävälliseksi? Ovatko esihenkilöt avainasemassa kulttuurin muutoksessa? Lisääntykö perheystävällisyys esihenkilöitä valmentamalla? Kehittämistyössä hyödynnettiin organisaation aiempia henkilöstön työhyvinvointikyselyitä, ja perheystävällisyyden tilaa mitattiin koko henkilöstölle suunnatulla kyselytutkimuksella syksyllä 2022. Tuloksia verrattiin hyvinvointiyhtymässä vuonna 2018 Väestöliiton kanssa toteutettuun alkukartoituskyselyyn. Kyselyihin saatujen vastausten pohjalta kehitettiin erilaisia työn ja muun elämän tasapainoa tukevia käytäntöjä moniammatillisessa yhteistyöryhmässä. Ryhmässä työskenteli esihenkilöitä, työsuojeluvaltuutettuja, luottamusmiehiä sekä henkilöstöhallinnon ja viestinnän osaajia. Lisäksi käytettiin ulkopuolista asiantuntijaa. Vuonna 2019 aloitetut perheystävälliset toimenpidekokeilut siirtyivät nykyisen Päijät-Hämeen hyvinvointialueen henkilöstön käyttöön.

Esimerkkejä näistä hyvistä käytännöistä ovat joustojen mahdollistaminen eri työaikamuotoja apuna käyttäen sekä osa-aikainen vuosiloman käyttö perhetilanteen niin vaatiessa. Henkilöstöä kannustetaan

jatkokouluttautumiseen ja heidän urasuunnitteluun tuetaan, jos nykyinen työ ei enää sovellu elämäntilanteeseen. Harkinnanvaraisia osa-aikaisuuksia myönnetään ilman lakisääteisyysvelvoitetta. Etätöskentely mahdollistetaan, jos se on työtehtävien puolesta mahdollista. Työyhteisöissä tuetaan avointa keskustelu- ja vaikuttamiskulttuuria. Käytössä on myös sairaan/toipilaan lapsen hoitopalvelu. Työryhmän kehittämiä palkallisia vapaita toteutetaan lyhytaikaisissa joustoa vaativissa perhetilanteissa. Sellaisia ovat 1–3 kalenteripäivän palkallinen poissaolo esihenkilön harkinnalla äkillisessä kriisissä ja tilapäinen nuoren hoitovapaa. Tällöin vanhempi voi olla poissa töistä osaksi kokoaikaisesti 12–17-vuotiaan nuoren sairastuessa äkillisesti ja vakavasti tai jos nuorella on äkillinen kriisitilanne, joka vaatii vanhemman tilapäistä läsnäoloa.

Vuonna 2022 esihenkilöille valmisteltiin oma valmennus perheystävällisen kulttuurin vahvistamiseksi. Esihenkilöitä haastatteleamalla kerättiin ymmärrystä heidän käytännön työstään, kokemuksistaan ja haasteistaan. Näihin tarpeisiin vastaamaan rakennettiin perheystävällisen arjen johtamisen valmennus. Digitaaliselle oppimisalustalle rakennetun valmennuksen oppimistavoitteet ovat seuraavat: Mitä perheystävällisyys meillä tarkoittaa? Mitkä ovat sen hyödyt? Miten perheystävällisyys toteutuu käytännössä? Mikä on esihenkilön rooli siinä? Mitä toimintatapoja ja ratkaisumalleja on erilaisiin käytännön tilanteisiin, joita esihenkilö kohtaa arjessa? Valmennuksesta saadun palautteen mukaan sen aikana tapahtuu kehitystä perheystävällisen arjen johtamisen sisäistämiseksi. Valmennuksen käyneet esihenkilöt olivat tyytyväisiä valmennuksen sisältöön (kokonaisarvosana 4,5/5), ja yhteensä 97 prosenttia esihenkilöistä koki, että pystyy viemään valmennuksen oppeja käytäntöön. Avoimen palautteen mukaan kokonaisuus oli konkreettinen, hyvä, kompakti ja avartava. Toteutus oli mielekäs, ja kurssi sisälsi tärkeää materiaalia esihenkilötyöhön. Tärkeä huomio on, että tekemällä ja miettimällä oppii enemmän kuin vain luentoa kuuntelemalla.

Perheystävällisyyden tilaa mitanneen kyselyn tuloksena todettiin, että työnantajan tarjoamat mahdollisuudet, ohjeet ja pelisäännöt, joilla tuetaan henkilöstöä erilaisissa perhetilanteissa, eivät välttämättä löydy helposti. Esihenkilöt saivat kiitosta omasta työstään, sillä esihenkilön kanssa perheystävällinen yhteistyö toimii. Johtopäätöksenä todetaan, että perheystävällisen kulttuurin vahvistuminen isolla hyvinvointialueella onnistuu pienin askelin pitkäjänteisellä, suunnitelmallisella työllä yhteistyössä sidosryhmien kanssa.

Tulevaisuudessa panostetaan myös niin henkilöstön osaamisen kasvattamiseen perhevapaamahdollisuuksista kuin aiheeseen liittyvien ohjeiden ja pelisääntöjen juurruttamiseen. Kehittämistyön aihe oli ajankohtainen lainsäädäntöuudistusten kannalta ja myös erittäin tärkeä työn ja muun elämän tasapainon suhteen. Päijät-Hämeen hyvinvointialueen uuden työ- ja johtamiskulttuurin parantaminen on huomioitu myös muissa organisaatioissa. Iso laiva kääntyy hitaasti mutta varmasti. Perheystävällisten käytäntöjen avulla henkilöstön työhyvinvointi lisääntyy, poissaolot vähenevät ja sosiaali-, terveys- ja pelastusalan henkilöstön pito- ja vetovoima vahvistuu. Työ jatkuu.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120633495>

Vanhempien tukeminen ja vertaissuhteiden hyödyntäminen maahanmuuttotaustaisten nuorten uraohjauksessa

Katri Seppälä

Maahanmuuttotaustaisilla nuorilla on havaittu haasteita koulutuksen varhaisen keskeyttämisen ja oppimistulosten kanssa. Vuoden 2021 Nuorten tulevaisuusraportin vastauksia tutkimalla havaittiin, että somalin- ja arabiankielisillä vastaajilla oli merkkejä kapeammas-ta identiteettihorisontista ja voimakkaammasta tulevaisuushuolest-ta. Somalin- ja arabiankielisiä vastaajia yhdisti vastausten samansuuntaisuuden lisäksi vanhempien matalin koulutusaste. Aineistosta havaittiin kaksi positiivisen muutoksen väylää identiteettihorisontin laajentamiselle: vertaissuhteet ja vanhemmat. Näiden pohjalta rakennettiin ohjausmalli matalasti koulutettujen maahan muuttaneiden vanhempien osallistamiseen.

Ohjausmallia kehitettiin haastatteleamalla aikuisten perusopetuk-sessa opiskelevia vanhempia, joilla on lapsia yläluokilla tai toisella asteella. Haastatteluista nousi huoli omien tietojen ja taitojen riittä-mättömyydestä. Vanhemmat saattavat olla yksin koulun tarjoaman tuen varassa koulutussiirtymissä, mutta koulussa ei aina osata ottaa vanhempien puutteellisia taitoja huomioon. Tällainen tilanne aiheut-taa vastuun kasautumista nuorelle, jota saatetaan myös painostaa koulutusvalinnoissa.

Vertaissuhteilla on tärkeä rooli koulutusvalinnoissa etenkin nuorilla, joilla on haasteita elämänhallinnassa, mutta niitä ei vielä hyödynne-tä tarpeeksi ohjauksessa. Vertaissuhteet ovat tärkeitä myös koulu-hyvinvoinnille. Tärkeitä vertaissuhteiden tukemisen menetelmiä ovat ryhmäohjaus ja ryhmäyttäminen. Ohjausmallin ympärille rakennet-tiin materiaalia, jossa esiteltiin maahan muuttaneiden matalasti kou-lutettujen vanhempien tarpeita ja ryhmäohjauksen hyötyjä.

Materiaalin tavoitteena on

- tarjota nuorten ohjaustyötä tekeville uusia näkökulmia vertaissuhteiden hyödyntämiseen ja matalasti koulutettujen vanhempien osallistamiseen
- tarjota konkreettinen ohjauskeskustelun malli, jolla osallistaa vanhempia ja auttaa heitä pohtimaan omaa rooliaan lapsensa koulupolun tukijana.

Mediasta on saanut lukea viime vuosina useita tarinoita, joissa esimerkiksi lääkärin urasta haaveilevaa maahanmuuttotaustaista nuorta painostetaan ammattikouluun. Tilastojenkin valossa maahanmuuttotaustainen nuori päätyy todennäköisemmin ammattikouluun kuin lukioon. Tämä näkyy myös yliopistojen ja korkeakoulujen hakijoissa, joissa on selvästi vähemmän maahanmuuttotaustaisia. Maahanmuuttotaustaan on todettu liittyvän myös heikompi koulumenestys sekä korkeampi todennäköisyys koulutuksen varhaiselle keskeyttämiselle.

Nämä ovat kaikki vakavia haasteita, joihin ei ole yhtä yksinkertaista ratkaisua. Koulutuksen varhaiseen keskeyttämiseen on jo tartuttu yhteiskunnan tasolla nostamalla oppivelvollisuuden ikäraja 18 vuoteen. Ensimmäiset arviot tämän vaikutuksista julkaistaan vuonna 2024. Yliopistot ja korkeakoulut ovat lähteneet edistämään maahanmuuttotaustaisten hakijoiden ja heidän tukitarpeidensa parempaa tunnistamista. Peruskouluihin ja toiselle asteelle tarkoitettuja Hyvän ohjauksen kriteerejä uudistettiin vuonna 2023 lähes kymmenen vuoden jälkeen, ja uusissa kriteereissä on otettu huomioon monia maahanmuuttotaustaistenkin nuorten ohjaamiseen liittyviä haasteita. Nämä ovat kaikki erittäin tärkeitä toimenpiteitä yhdenvertaisten koulutautumismahdollisuuksien saavuttamiseksi. Entä jos nuori itse ei näe tulevaisuudessaan muuta suuntaa kuin sen, jonka yhteiskunnan toistamat stereotyyppit tarjoavat, tai ainoastaan uran, jonka vanhemmat ovat hänelle valinneet? Potentiali tai omat kiinnostuksen kohteet eivät tällöin ohjaajaakaan nuoren valintoja.

Esittelen tässä artikkelissa opinnäytetyöni ”Maailma auki mahdollisuuksille” kirjoitusprosessia, tekemiäni havaintoja kahdesta pääaineistostani sekä huomioita matalasti koulutettujen vanhempien osallistamisesta ja vertaissuhteiden hyödyntämisestä ohjauksessa. Kehittämistyön tuotoksena syntyivät ohjausmalli ja sitä esittelevä materiaali maahanmuuttotaustaisten nuorten ja heidän vanhempiensa ohjaustyötä tekeville. Esittelen myös, miten tämä ohjausmalli ja materiaali rakentuivat prosessin aikana.

Nuorten identiteettihorisonttia tutkimassa

Käytin opinnäytetyössäni vuoden 2021 Nuorten tulevaisuusraportin kyselytutkimuksen aineistoa urasuunnitteluun ja työelämään liittyvien kysymysten osalta. Raportti kerätään vuosittain, ja vuonna 2021 siihen vastasi lähes 15 000 nuorta. Pelkästään maahanmuuttotaustan perusteella vastauksista ei noussut erityisen merkittäviä eroja kantasuomalaisiin verrattuna. Vastauksia oli kuitenkin mahdollista jaotella myös vastaajien ilmoittaman äidinkielen mukaan, ja sitä kautta löytyi ryhmä, jonka vastaukset erosivat merkittävästi kantasuomalaisten vastauksista: somalin- ja arabiankieliset vastaajat. Kohderyhmän tarkentumista somalin- ja arabiankielisiin tukivat muun muassa Helsingin kaupungin tilastot somalin- ja arabiankielisistä nuorista

kasvavana kielten puhujaryhmänä Helsingissä sekä ulkomaalaistaustaisten korkeampi työttömyysaste.

Kohderyhmän valikoituminen näiden kahden kielen puhujiin tarkentui sillä, että heidän vastauksensa olivat keskenään hyvin samansuuntaisia verrattuna niin kotimaisten kielten kuin muiden vieraiden kielten puhujiin. Kohderyhmälle löytyi merkittävä taustatekijä, joka on maahanmuuttotaustan rinnalla somalin- ja arabiankielisten vastaajien vanhempien matalin koulutustaso. Aiemmissä tutkimuksissa on todettu vanhempien koulutustasolla olevan taipumusta periytyä, ja tästä oli merkkejä myös Nuorten tulevaisuusraportin aineistossa. Ottaen huomioon aiempien tutkimusten havainnot koulutuksen periytymisestä ja kohderyhmäni muita heikoimman koulunesteyksen ei ole yllättävää, että somalin- ja arabiankieliset vastaajat suuntautuvat muita vastaajia todennäköisemmin ammatillisiin opintoihin. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen tutkimusten perusteella sekä S2-status että vanhempien matala koulutustaso vaikuttavat niin lapsen lähtötasoon perusopetuksen alussa kuin hänen oppimistuloksiinsakin perusopetuksen lopussa. Mikäli jotakin ryhmää nuoria koskettavat nämä molemmat tekijät, voidaan todennäköisesti olettaa, että vastaan tulee haasteita niin ohjauksessa kuin koulunkäynnissä.

Työni tärkeimpänä kantavana viitekehyksenä oli James E. Côtén kehittämä identiteettihorisontti. Identiteettihorisontilla tarkoitetaan tiivistettynä sitä, että nuori, jolla on laaja identiteettihorisontti, näkee itsellään laajan, globaalin kirjon mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Sen sijaan nuorella, jolla horisontti on kapea, on rajatut näkymät omista mahdollisuuksistaan tulevaisuudessa, eikä identiteettihorisonttiin välttämättä edes mahdu ajatuksia yhteiskunnan tai perheen asettamien raamien ulkopuolelta. Nuorten tulevaisuusraportin aineiston urasuunnitteluun ja työelämään liittyvistä kysymyksistä löytyi merkkejä siitä, että kohderyhmällä olisi muita vastaajia kapeampi identiteettihorisontti. Merkkejä löytyi myös tulevaisuushuolesta, jolla on todettu olevan haitallinen vaikutus identiteettihorisonttiin. Kapeamman identiteettihorisontin ja tulevaisuushuolen lisäksi aineistosta löytyi kuitenkin myös potentiaalisia väyliä positiiviselle muutokselle. Côté mainitsee vanhemmat tärkeänä tekijänä identiteettihorisontin laajentumisen tukemisessa. Tämä tukee aineistosta tehtyjä havaintoja, joissa merkittäväksi koulun ulkopuoliseksi tekijöiksi nuorten urasuunnittelussa nousivat vertaissuhteet ja vanhemmat. Työni toinen osuus ja tuotoksen rakenne lähtivät rakentumaan juuri tästä havainnosta.

Vanhemmat mukaan ja kaverit kunniaan:

ohjausmallin rakentaminen

Tehdyistä havainnoista ja aiemman tutkimuksen pohjalta rakentui malli, jossa nuoren edessä aukeaa identiteettihorisontti. Horisontin laajentumista tukevat toisella puolella vanhemmat ja toisella vertaissuhteet. Horisontille sijoitettiin tavoitteita ja horisontin laajenemisen ehtoja. Mallin testaus lähti haastattelemalla matalasti koulutettuja maahan muuttaneita vanhempia, joilla on lapsia yläluokilla tai toisella asteella. Haastateltavat löytyivät aikuisten perusopetuksen kautta. Yksi aikuisten perusopetuksen erityisistä kohderyhmistä ovat maahan muuttaneet aikuiset, jotka eivät ole

käyneet lainkaan koulua tai joiden koulunkäynti on jäänyt kesken. Aikuisten perusopetuksen voi aloittaa luku- ja kirjoitustaidottomille suunnatusta lukutaitovaiheesta. Kaikki haastatellut olivat tulleet Suomeen aikuisina käymättä lainkaan koulua, tai sitten koulunkäynti oli jäänyt heiltä lähtömaassa kesken. Osa oli oppinut lukemaan ja kirjoittamaan vasta aikuisina Suomessa. Kaikilla heistä on siis ollut haasteita aivan arkisten asioiden hoidossa. Oma kouluttautuminen on kuitenkin auttanut heitä myös lasten koulunkäynnin tukemisessa. Polku aikuisten perusopetukseen on kuitenkin ollut pitkä, ja osa lapsista on sinä aikana jo aikuistunut. Tukea tarvitaankin jo heti lapsen aloittaessa koulutaipaleensa.

Haastatteluista nousi vanhempien huoli omien tietojensa ja taitojensa riittämättömyydestä nuoren koulunkäynnin tukemisessa. Osa oli saanut lapsen koulusta mielestään riittävästi tukea, mutta osa oli jäänyt haasteiden kanssa yksin eikä esimerkiksi vanhempien heikkoa lukutaitoa ollut osattu ottaa huomioon. Tämä muuttuu erityisen haastavaksi, kun vanhemmat ja lapset ovat yksin koulun tarjoaman tuen varassa esimerkiksi koulutussiirtymissä. Sen sijaan, että vanhempi pystyisi tukemaan nuorta tämän koulupolulla, nuori päätyykin tukemaan vanhempansa. Myös opetus- ja kulttuuriministeriön Oikeus oppia -hankkeen loppuraportissa kouluja kehoitetaan ottamaan paremmin huomioon kodin ja koulun välisen yhteistyön tukeminen maahanmuuttotastaisten oppilaiden kohdalla. Esimerkiksi digitaaliset yhteistyöjärjestelyt voivat tuottaa vanhemmille suuria haasteita, jos heidän luku- ja kirjoitustaitonsa ovat puutteellisia. Tällöin vanhempien mahdolliset huolet eivät välity lapsen koululle eikä koulun viestintä vanhemmille.

Haastatteluissa näkyi myös mahdollisia merkkejä siitä, että nuorta painostetaan tietuille aloille. Aiempi tutkimus tukee tätä erityisesti esikoiseen kohdistuvien paineiden ja painostuksen osalta. Haastatellut vanhemmat kertoivatkin opettelevansa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä etenemistä yhdessä vanhimman lapsensa kanssa. Kaikki toivoivat myös lisää tietoa suomalaisesta koulutusjärjestelmästä ja työelämän vaatimuksista. Mahdollinen painostus saattaa johtua juuri puutteellisista tiedoista. Edellä mainittu tulevaisuushuoli on todennäköisempää matalasti koulutettujen vanhempien lapsilla ja se kaventaa identiteettihorisonttia, vaikka koulutukselliset tavoitteet olisivatkin korkealla. Matalasti koulutettujen vanhempien lapsia kannattaakin korkeista tavoitteista huolimatta tukea.

Ohjausmalli oli esillä haastatteluissa ja onnistui herättämään keskustelua. Mallin avulla vanhemmat saivat pohtia omaa rooliaan lapsensa urasuunnittelun tukemisessa. Erityisesti opinnoissaan pidemmällä olevat pystyivät pohtimaan omaa rooliaan hieman abstraktimmalla tasolla ja kokivat tällaisen keskustelun hyödylliseksi. Yhdelle vanhemmista keskustelu oli kuitenkin haastavampaa. Hän olikin haastatteluhetkellä opiskellut aikuisten perusopetuksessa lyhyimmän aikaa, ja hänellä oli haastatteluista heikoin suomen kielen taito. Tämän perusteella rakensin tuotokseeni mallin yksinkertaisemman version, jonka rinnalle kokosin apukysymyksiä, huomioita ja esimerkkejä. Kokosin materiaaliin myös rungon ja ohjeita tällaisen keskustelun vetämiselle. Yksinkertaisemman version on tarkoitus olla keskustelussa esillä huoneentauluna ja apukysymysten keskustelun vetäjän tukena. Koska aiempi tutkimus ja haastattelumieni vanhempien kokemukset kertoivat, ettei matalasti koulutettujen maahan muuttaneiden vanhempien taustaa ja haasteita välttämättä tunnisteta lap-

sen koulussa, oli perusteltua ottaa tuotokseen mukaan myös huomioita havaituista haasteista. Tuotoksessa esitellään lyhyesti matalasti koulutettuihin tai täysin koulutautumattomiin maahan muuttaneisiin vanhempiin liittyviä erityispiirteitä.

Rakentamani mallin toinen nuorten identiteettihorisontin laajenemista tukeva puoli ovat vertaissuhteet, jotka korostuvat maahanmuuttotilaisilla nuorilla. Nuori, jolla elämänhallinta on kunnossa, voi kuitenkin pystyä paremmin itsenäisiin päätöksiin erillään kavereistaan. Sen sijaan nuorella, jolla on haasteita elämänhallinnassa, vertaissuhteiden merkitys korostuu. Vaikka elämänhallinnassa ei olisikaan haasteita, vertaissuhteet ovat silti koulunkäynnissä merkittäviä. Kannustavat kaverit ja luokan hyvä yhteishenki sujuvoittavat koulunkäyntiä. Myös haastatellut vanhemmat pitivät kavereita tärkeinä – vaikkakaan eivät täysin varauksetta, sillä kavereiden pelättiin myös ohjaavan nuorta suuntiin, joita vanhemmat eivät hyväksyisi.

Nuorten vertaissuhteita ei ole huomioitu osana ohjausta riittävästi, mutta ne on nostettu paljon näkyvämmiin esiin uusissa Hyvän ohjauksen kriteereissä. Nuorisotutkijat Tomi Kiilakoski ja Maija Lanås kirjoittavat, miten nuoret pitävät koulua ensisijaisesti ryhmätilana, vaikka nuorta arvioidaan pääasiassa yksilönä. Vertaissuhteiden asettamat odotukset voivat olla erilaisia kuin opettajan tai ohjaajan asettamat, ja tästä voi syntyä ristiriita. Tähän liittyy myös vanhempien ilmaisema huoli kavereiden haitallisesta vaikutuksesta. Yksi haastatelluista vanhemmista kuitenkin totesi, että kun nuori tuntee itsensä ja tietää, mihin haluaa suuntautua, hänen kaverinsakin valikoituvat sen mukaan. Koulussa vertaissuhteita ei kuitenkaan pääse pakoon. Riikka Korkiamäki kyseenalaistaa väitöskirjassaan ajatuksen, että vertaissuhteissa olisi ylipäätään olemassa nuorille haitallista sosiaalista pääomaa. Jos vertaissuhteet tuottavat nuorelle sosiaalista pääomaa, tuntuukin vanhanaikaiselta, että jokin suhteiden ulkopuolinen auktoriteetti voisi määritellä sen haitalliseksi. Koulussa nuoret vasta harjoittelevat sosiaalisten suhteiden rakentamista, ja erityisesti yläluokilla ikävaiheeseen kuuluu vahva vertaisryhmiin hakeutuminen. Nuoria ei voi pakottaa ystävyys-suhteisiin, mutta vertaissuhteiden rakentamista voi ja pitääkin tukea koulun puolesta.

Vaikka vertaissuhteet olisi tärkeä huomioida koulussa paremmin, ne voivat olla nuorelle myös negatiivinen asia, jos hänet suljetaan ryhmän ulkopuolelle, häntä kiusataan tai koulukavereiden kanssa ei löydy yhteyttä. Tärkeä kiusaamisen ehkäisijä ja vertaissuhteiden vahvistaja on nuorten ryhmäyttäminen. Se on myös merkittävä kouluhyvinvoinnin tuottaja. Hyvä ryhmähenki ei kuitenkaan synny itsestään, vaan sitä täytyy tietoisesti rakentaa alusta alkaen ja ylläpitää ryhmän edetessä. Ohjauksen osalta ryhmäyttämistä tukevat ryhmäohjauksen menetelmät. Ohjauksen resurssit eivät välttämättä riitä kattamaan kaikkia kasvavia tukitarpeita yksilöohjauksena. Apu tähän voi löytyä juuri ryhmäohjauksesta. Tuotokseen on koottu lyhyesti ryhmäohjaukseen ja vertaissuhteisiin liittyviä huomioita, jotka painottuvat ryhmäohjauksen hyötyihin. Mukaan on liitetty myös konkreettisia vinkkejä ryhmäohjauksen materiaaliksi.

Katse tulevaan

Kantasuomalaiset korkeammin koulutetut vanhemmat pystyvät todennäköisesti tukemaan lastaan paremmin, koska he tuntevat suomalaisen koulutusjärjestelmän ja

työelämän vaatimukset hyvin. He toimivat myös itse lapsilleen konkreettisina esimerkkeinä korkeakoulutukseen johtavasta koulutiestä. Näin kantasuomalaiset ja kohderyhmän lapset ovat hyvin erilaisissa lähtöasetelmissä aloittaessaan koulunkäynnin. Suomalainen koulu tasaa eroja edelleen melko tehokkaasti, mutta valitettavasti merkkejä koulumenestyksen ja koulutuksen polarisoitumisesta myös Suomessa on nähtävissä. Onkin siis entistä tärkeämpää huolehtia yhdenvertaisten koulutus- ja työmahdollisuuksien tarjoamisesta.

Tähän haasteeseen ei kuitenkaan ole yhtä yksinkertaista ratkaisua. Vaikka nuoren tulevaisuudensuunnitelmiin vaikuttavat monet eri tekijät niin yksilötasolla kuin yhteiskunnassa, koulu on niin merkittävä osa nuoren elämää ja urasuunnittelua, että sen on oltava kehittämisessä mukana, jotta todellisia vaikutuksia voitaisiin saavuttaa.

Jatkossa olisi tärkeää, että maahanmuuttotaustaisia nuoria opettavia ja ohjaavia autettaisiin tunnistamaan kohderyhmän nuorten ja näiden matalasti koulutettujen vanhempien tukitarpeita paremmin. Tähän ohjaa myös Oikeus oppia -hankkeen loppuraportti. Uudistettujen Hyvän ohjauksen kriteerien alussa todetaan myös, että kriteerejä tullaan jatkossa päivittämään säännöllisesti, joten ohjaustyön suosituksiin saadaan toivottavasti tulevaisuudessa joustavammin uudistuksia maailman ja tilanteiden muuttuessa. Myös Nuorten tulevaisuusraportin kaltaisia toistuvia tutkimuksia tarvitaan tulevaisuudessa, jotta nuorten urasuunnittelun kehityskulkuja voidaan seurata. Mielenkiintoista olisi myös tutkia aineistoa sukupuolen mukaan. Kuinka paljon koulutuksen polarisoituminen näkyy sukupuolen kautta tarkasteltuna?

Kohderyhmäni olivat maahanmuuttotaustaiset nuoret. En halunnut työni olevan missään tapauksessa kohderyhmää leimaava, ja työn valmisteluvaiheessa – mutta myös sen edetessä – kyseenalaistin kohderyhmävalintani tästä syystä useampaan kertaan. Kotoutumisen sanasto suosittelee pohtimaan tarkkaan, onko termien 'maahanmuuttotaustainen' tai 'maahan muuttanut' käyttö ylipäätään perusteltua.

Maahanmuuttotaustaiset ovat erittäin heterogeeninen joukko, jota ei välttämättä yhdistä maahanmuuttotaustan lisäksi mikään muu. Tämän vuoksi oli tärkeää nojata vahvasti analysoitavaan aineistoon ja rajata kohderyhmä aineistosta esiin tulevien huomioiden perusteella. Näin esiin nousee myös aito kehittämisen tarve. Opinnäytetyöntekijänä työn eettisyyden pohtiminen oli erittäin tärkeä ja opettava prosessi: mitkä työni perimmäiset tavoitteet ovat ja pystynkö seisomaan työni tulosten takana? Epävarmuuden hetkistä auttoi yli huomioni siitä, että maahanmuuttotaustaiset, erityisesti matalasti koulutettujen vanhempien lapset eivät useinkaan ole yhdenvertaisessa asemassa tehdessään urasuunnitelmiaan. Tähän halusin aidosti työlläni vaikuttaa. Epävarmuuden hetket ohjasivat minua toisaalta perustelevaan tekemiäni valintoja tarkkaan, mikä edesauttoi tulosten pätevyyttä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023113032965>

Rahapelaaminen puheeksi! – Perehdytysmalli rahapelaamisen puheeksiottoon

Anne Suominen

Anne Suominen Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi (YAMK) -tutkinnon opinnäytetyössä kehitettiin syksyllä 2023 perehdytysmalli rahapelaamisen puheeksiottoon Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen Tikkurilan ja Martinlaakson päihdepoliklinikoille.

Rahapeliongelma koskettaa 112 000:ta suomalaista ihmistä ja heidän lähes 800 000:ta läheistään. Rahapeliongelmaan voi kietoutua taloudellisia ongelmia, päihteiden käyttöä, mielenterveyden häiriöitä ja ongelmia sosiaalisissa suhteissa.

Rahapeliongelmaan liittyy häpeää ja stigmaa eli sosiaalista leimautumista. Häpeä ja leimautumisen pelko estävät ihmisiä puhumasta ongelmasta, eivätkä he yleensä helposti itse ota asiaa puheeksi. Sen vuoksi ammattilaisten on tärkeää kysyä rahapelaamisesta, vaikka se ei ole helppoa. Puheeksiotto viestii, että asiasta on turvallista puhua, ja ensimmäinen puheeksiotto vahvistaa seuraavaa.

Puheeksioton lisääntyminen tavoittelee inhimillisen kärsimyksen poistamista. Lisäksi sen ansiosta – vakiintuneena käytäntönä – yhteiskunnassamme tunnustetaan paremmin rahapelaamiseen liittyviä ongelmia. Työntekijöille saatettu tieto rahapeliongelmosta ja sen puheeksioton menetelmistä voi vähentää työn kuormittavuutta, kun on yhteisesti jaettua tietoa ja toimintaohjeet työn tueksi.

Opinnäytetyö toteutettiin konstruktivisena tutkimuksena, ja kehittämistehtävänä luotiin rahapelaamisen puheeksioton perehdytysmalli Tikkurilan ja Martinlaakson päihdepoliklinikoille. Kehittäminen tapahtui vertailukehittämismenetelmällä, kyselyllä henkilöstölle ja yhteisöllisellä ideoinnilla. Rahapeliongelmiin erikoistuneilta toimijoilta kerättiin hyödylliseksi koettua tietoa perehdytysmateriaaliin, ja sensitiivisen kohtaamisen ammattilaisilta kuultiin hyviä käytäntöjä vaikean asian puheeksiotosta.

Rahapelaaminen puheeksi! -perehdytysmallissa, rahapelaamisen puheeksioton ohjeissa, hyödynnettiin Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaiseman ”Rahapelaaminen puheeksi: Puheeksiotto, tunnistaminen ja lyhytneuvonta” -oppaan lomakkeita. Sähköinen kysely henkilöstölle antoi suuntaviivat siihen, millaista tietoa he kokevat tarvitsevänsä ottaakseen rahapelaamisen puheeksi. Yhteisöllisellä ideoinnilla varmistettiin, että materiaalia on helppo käyttää ja että se sisältää kattavasti tarpeellista tietoa. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi ”Rahapelaaminen puheeksi! – Perehdytysmalli rahapelaamisen puheeksiottoon”, jota Tikkurilan ja Martinlaakson päihdepoliklinikat lopuksi koekäyttivät. Koekäytön perusteella malliin tehtiin tarvittavat muutokset.

Juuri tilaajayksikölle kehitetty rahapelaamisen puheeksioton perehdytysmalli sitouttaa toimintaa rahapeliongelmiin puheeksiottoon ja tarjoaa henkilöstölle yhtenäisen pohjatiedon aiheesta. Perehdytysmalli hyödyttää työntekijöitä päihdepoliklinikoiden yksilötyössä, ja sitä voi soveltaa myös ryhmämuotoisen kuntoutuksen sisältönä. Perehdytysmallin avulla tilaajayksikkö voi kehittää toimintaansa tukevia sisältöjä ja rakenteita sekä kutsua muita työaloja rahapeliongelmiin liittyviin verkostoihin.

Rahapelaaminen puheeksi! -perehdytysmallia voi tarvittaessa jakaa muihin Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen palveluihin, joissa rahapelaaminen halutaan ottaa puheeksi, tai rahapelaamisen puheeksioton kehittämistyössä. Perehdytysmalli on helppo sovellettavissa myös valtakunnallisella tasolla palveluissa, joissa rahapelaaminen halutaan ottaa puheeksi, toimintaa kehittää tai aiheesta kouluttaa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat seuraavat: Miten sensitiivinen asia otetaan puheeksi? Mitä tietoa rahapelaamisen puheeksioton perehdytykseen tarvitaan? Millaista osaamista Tikkurilan ja Martinlaakson päihdepoliklinikoiden työntekijät tarvitsevat ottaakseen rahapelaamisen puheeksi?

Työntekijät tarvitsevat yhdessä sovitut rakenteet sekä jaetun tiedon rahapelaamisesta ja puheeksioton menetelmistä ottaakseen rahapelaamisen säännöllisesti puheeksi. Puheeksiotossa tärkeimpiä ovat arvostava kohtaaminen ja maltti niin työntekijöiltä kuin asiakkailtakin, sillä rahapeliongelmat ovat yksilöllisiä ja monitahoisia.

Toimenpide-ehdotuksena rahapelihaittoja vähentävää työtä on syytä kehittää jatkossakin. Rahapelaamiseen liittyvää jatkuvan oppimisen ylläpitämistä ja monialaista verkostotyötä kannattaa kehittää. Digitalisaation myötä rahapelaamisen muodot muuttuvat jatkuvasti. Perehdytysmalleja suositellaan laatimaan myös ennaltaehkäisevään työhön, läheisten tukemiseen ja digipelaamiseen liittyen. Rahapeliongelma on aina yksilöllinen ja monitahoinen, minkä vuoksi työssä tarvitaan monialaista yhteistyötä. Monialainen verkostotyö tukee myös työntekijöiden oppimista toisiltaan ja mahdollistaa läheisten mukaan ottamisen.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023112932561>

Luova kosketus ikäihmisten arkeen – Kulttuuriohjaaja ikäihmisten palvelutaloissa

Irene Tikka

Kulttuuriohjaajien rooli ikäihmisten palveluasumisessa

Rovaniemen kaupungin ikäihmisten kulttuuripalvelut ja Lapin hyvinvointialueen ympärivuorokautinen hoiva yhdistivät voimansa pilotihankkeessa, joka keskittyi kulttuuriohjaajien rooliin kahdessa eri palvelutaloyksikössä. Tämä hanke syntyi kaupungin ja hyvinvointialueen välisestä yhteistyöstä ja toteutui maaliskuusta syyskuuhun 2023. Valtiokonttorin testamenttivaroin rahoitetussa hankkeessa Rovaniemen kaupungin ikäihmisten kulttuurituottaja koordinoi toimintaa yhdessä kahden taiteen ammattilaisen kanssa, jotka toimivat kulttuuriohjaajina.

Taustaa ja tavoitteet

Ikäihmisten hyvinvoinnin ja toimijuuden tukeminen sekä arvokkaan, merkityksellisen elämän varmistaminen on moniulotteinen haaste, jonka taklaamiseen tarvitaan monialaista ja -ammattillista työtä. Lisäksi nopeasti lisääntyvä ikääntyvän väestön määrä ja vähenevät resurssit kannustavat etsimään uusia tapoja tuottaa ikäihmisille palveluita ja tekemään erilaista yhteistyötä yli perinteisten sektorirajojen. Projekti lähti liikkeelle seuraavista haasteista:

- työvoimapula
- eettinen kuormittuminen
- ajan puute
- kulttuurisen vanhustyön menetelmien osaamisen puute
- väestön ikääntyminen
- muistisairauksien yleistyminen
- elämän yksilöllistyminen
- yksinäisyys.

Lisäksi vahvana taustavaikuttajana oli yhteisöllisyyden muutos: aiemmin turvan lähteen tarjosi traditionaalinen yhteisö, nykyisin sosiaalinen turva taas järjestetään pääosin yhteiskunnan, markkinoiden ja erilaisten järjestöjen toimesta. Monista niistä hoivaan ja turvaan liittyvistä tehtävistä, jotka aiemmin kuuluivat suvulle ja lähiyhteisölle, vastaavat nyt terveydenhuolto, sosiaalihuolto, sosiaalivakuutusjärjestelmät ja koulutusjärjestelmät.

Työn ytimessä oli ikäihmisten kulttuurioikeuksien toteutumisesta huolehtiminen ja heidän toimintakykynsä ylläpitäminen. Keskeisenä tavoitteena oli mahdollistaa omannäköinen elämä palvelutalojen arjessa. Konkreettisen taidelähtöisen työskentelyn lisäksi tämä tarkoitti rakenteellista kehittämistyötä, jossa kulttuurisisältöjä nivotaan osaksi sosiaali- ja terveystaloiden ja hoitoalan käytäntöjä – kulttuuriohjaajat toimivat luovien toimintatapojen sanansaattajina muiden työntekijöiden suuntaan. Tavoitteena oli myös edistää niin yhteisöllisiä kuin yksilöllisiäkin kohtaamisia palvelutaloissa. Toiminnalla oli siis sekä sosiaalisia että taiteellisia tavoitteita, jotka liittyivät asukkaiden osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen.

Tuloksia

Tavoitteet olivat suuria ja kunnianhimoisia. Näyttelijänä, kulttuurituottajana ja työelämäkehittäjänä halusin vaikuttaa – minua rikastuttavalla taiteen voimalla – koko palveluyksikön hyvinvointiin mullistavasti. Vielä ei päästy mullistuksiin, myönnetään se, mutta hyviin tuloksiin kuitenkin.

Projektissa kulttuuriohjaajan toimelle luotiin työn vaativuuden arviointilomake (TVA). Tehtävä vaatii hyvin monialaista osaamista, mutta ennen kaikkea läsnäolon kykyä ja sydämen rohkeutta. Haluan korostaa, että tehtävään palkatut olivat taidelähtöisten menetelmien koulutettuja ammattilaisia, eivät hoiva-alan. Tämä siksi, jotta kulttuuriohjaajan tuoma lisäarvo säilyy eikä häntä tarpeen tullen oteta sijaistamaan suorittavaan hoivatyöhön. TVA ja kulttuurisen vanhustyön tietopohja tiivistetyksi toimivat tukena yksiköille, jotka palkkaavat kulttuuriohjaajia.

Yhteistä ymmärrystä tarvitaan

Kulttuuriohjaajille luotiin palvelumuotoilun menetelmillä työhön viitoittavaa ja käynnistystä helpottavaa tukimateriaalia, kuten tiedot keskeisistä yhteistyökumppaneista, avainaktiviteetit, arvolupaus, kanavat, keskeiset resurssit, asukaspersonat ja vuosikellomalli. Lisäksi kehityskaarta on kuvattu odotusmatriisein ja päiväkirjamerkinöin. Projektin aikana tehdyt kyselyt tuottivat kannustavaa palautetta kulttuuriohjaajan toimelle. Omaiset kehuivat kulttuurisen arjen rikastumisen vaikuttaneen heihinkin ilahduttavasti.

Mitä kulttuuriohjaajat itse olivat mieltä? Viikoittain ja monta kertaa he kertoivat silmät märkinä merkityksellisen työn tunteesta: kuinka luottamus oli pikku hiljaa kasvanut ja luonut uutta ymmärrystä. Helppo tehtävä – mennä luovan alan ihmisinä työskentelemään strukturoituun hoivayhteisöön – ei tietystikään ollut, mutta he kotiutuivat.

Mihin päädyttiin ja mikä neuvoksi

Tutkimuksessa havaittiin, että kulttuuriohjaajan toimi palvelutalossa tuo monia positiivisia vaikutuksia. Niihin kuuluvat rauhallisuus, iloisuus, vaihtelevuus asukkaiden arjessa sekä virikkeet läheisten vierailuihin. Kulttuuriohjaaja tarjoaa myös piristystä ja helpotusta hoitajien työhön.

Projektissa työskenneltiin kahdessa palvelutalossa: toisessa yhtenä päivänä viikossa ja toisessa kolmena päivänä viikossa. Tuloksena yhden päivän talossa järjestettiin neljä tapahtumaa puolessa vuodessa, kun taas kolmen päivän talossa niitä oli 25.

Oleellinen huomio oli, että aikaa ei voi kiirehtää – ei kehittämistyössä eikä määrällisessä kulttuurityössä arjessa. Läsnäololla on siis voimaa! Suosittelenkin kulttuuriohjaajan palkkaamista jokaiseen palvelutaloon.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024053018425>

Digisti yhdessä

Leena Tompuri-Kareinen

Tein opinnäytetyöni ”DIGISTI – Digitaidot haltuun toisella asteella” hankkeelle. Hankkeessa on mukana useita pääkaupunkiseudun ammatillisia oppilaitoksia. Hankkeen tavoitteena on lisätä toisen asteen alle 29-vuotiaiden opiskelijoiden digivalmiuksia, kohentaa ohjaus- ja pedagogisen henkilöstön digitaalisia taitoja sekä edistää nuorten työnhaku- ja urapolkutaitoja. Lisäksi hanke pyrkii parantamaan heikossa asemassa olevien hyvinvointia ja järjestää yksinäisyyttä kokeville verkossa tapahtuvaa nuorisotoimintaa.

Opinnäytetyöni oli toiminnallinen kehittämistyö, jonka tavoitteena oli edistää toisen asteen opiskelijoiden yhteisöllisyyttä erilaisilla digitaalisilla sovelluksilla. Koronan aiheuttaman eristäytymisen vuoksi yhteisöllisyyden lisääminen koettiin erittäin tärkeäksi. Opinnäytetyöni sisälsi myös pakohuonelogiikalla toimivan oppimispelin, jonka tavoitteena on opettaa opiskelijat lajittelemaan jätteitä. Kehittämistyön tein Stadin ammatti- ja aikuisopiston kampus kolmoselle, joka sijaitsee Helsingin Roihuvuorella ja jossa toimin ruokatuotannon opettajana. Kehittämistyö toteutettiin hyvinvointikahvilassa, joka on nimeltään Keidaskahvila.

Kehittämistyöni alkoi syyskuussa 2021 liittyessäni DIGISTI-hankkeeseen ja päättyi joulukuussa 2022. Työn toiminnallinen osuus ajoittui helmi–elokuulle 2022. Kehittämistyöni oli toimintatutkimuksen kaltainen ja sisälsi sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä: haastatteluja, kyselyjä sekä tietysti tutustumista kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Lisäksi tutkin ja tulkitsin digisovellusten kautta muodostuneita pelaajaraportteja. Aloittelin opettajan urapolkuani juuri ensimmäisen koronasulun aikaan ja sain huomata, kuinka heikot digitaidot maahanmuuttajilla on, mikä on käynyt ilmi myös useista tutkimuksista. Yhteisöllisyyden lisääminen koetaan tärkeäksi, koska useat opiskelijat kärsivät yksinäisyydestä. Monesti maahanmuuttajat ovat tulleet Suomeen aivan yksin, joten yhteisöllisyyden verkostoa ei ole. Koronan aiheuttama yhteiskunnan sulkeutuminen pahensi tätä yksinäisyyden tunnetta entisestään. Maahanmuuttajien heikot digivalmiudet ja yhteisöllisyyden puute tekivät kehittämistyöstäni tärkeän.

Kehittämistyöni tulokset edistivät yhteisöllisyyden tunnetta. Lisäksi maahanmuuttajien digivalmiudet kohenivat ja he myös toimivat toi-

minnan edetessä Keidaskahvilassa vertaisohjaajina. Oli ilo nähdä, kuinka he ohjasivat toisiaan digisovellusten käyttöönotossa.

Pakohuonepelin tulokset paljastivat, että puolet osallistujista ei osannut lajitella oikein. Tuloksien perusteella jätteiden lajitteluun tullaan kiinnittämään enemmän huomiota ravintola- ja catering-alan opetuksessa. Lisäksi pakohuoneoppimispeli on jäämässä pienin muokkauksin kestävä kehityksen tutkinnonosan opetusmateriaaliksi. Se on myös julkisesti pelattavissa muokkausten jälkeen Seppo-pelillisyyssalustalla. Alkuperäistä pakohuonepeliä tullaan peluuttamaan aloittavilla opiskelijoilla orientaatiojakson aikana, jolloin myös opiskelukiinteistö tulee tutuksi, kun pelissä liikutaan kiinteistön kerroksissa.

Kannustan muita oppilaitoksia ottamaan digisovelluksia mukaan opetuksen tueksi. Tässä työssä käytetyt ja eritoten kilpailuelementtejä sisältävät sovellukset, kuten Kahoot ja Quizizz, olivat opiskelijoiden mieleen. Suosittelen kokeilemaan Quizizzia. Se eroaa Kahootista siten, että jokainen opiskelija näkee kysymyksen oman puhelimensa tai tietokoneensa näytöllä, joten varsinaista isoa näyttöä kysymysten esittämiseen ei välttämättä tarvita. Pelaamalla syntyy hyvää pohinää opiskelijoiden keskuudessa – tylsempikin oppitunti herää eloon.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202301061069>

Yhteisöllisyys on tulevaisuuteen suuntaavien organisaatioiden supervoima

Pauliina Tujula

Työyhteisön yhteisöllisyyden jäljillä

Lounais-Suomen Lihastautiyhdistys ry:n tilaamassa opinnäytetyössä tutkittiin yhteisöllisyyttä ja sen kehittämistä toimeksiantajan työyhteisössä. Tavoitteena oli sanallistaa yhteisöllisyyden nykyistä tasoa toimeksiantajalla ja listata tekijöitä, joista se toimeksiantajan työyhteisössä muodostuu. Pyrkimyksenä oli myös hahmottaa, miten ylläpitää ja lujittaa yhteisöllisyyttä sisäisten ja ulkoisten muutosten keskellä. Näiden päämäärien ohessa pyrittiin lisäämään toimeksiantajan työyhteisön ymmärrystä tulevaisuustyöskentelyn tärkeydestä.

Tutkimus toteutettiin vuonna 2024 osana laajempaa kokonaisuutta, johon kuuluvat toimeksiantajan strategian ja vision päivittäminen ja siihen liittyen tulevaisuustyöskentelyn lisääminen organisaatiossa. Strategiatyöskentelyn keskiössä on toimeksiantajan hallinnoima Avustajakeskus-toiminta, jossa kaikki yhdistyksen työntekijät ovat mukana. Varsinaisessa tutkimuksessa oli mukana noin kaksi kolmasosaa yhdistyksen 30-henkisestä työyhteisöstä.

Ihmiset ja yhdessä tekeminen kaiken keskiössä

Kyseessä on tulevaisuussuuntautunut, lähestymistavaltaan muotoiluhenkkinen tapaustutkimus. Yhteisöllisyyden nykyistä tasoa kartoitettiin ryhmäkeskusteluilla. Lisäksi tutkimukseen osallistuvat kirjoittivat tulevaisuuteen kirjeen, jonka pohjalta analysoitiin tulevaisuuden toiveita työyhteisöön liittyen. Työyhteisölle myös pidettiin tulevaisuustyöpajoja, ja yhteisöllisen työyhteisön mallia hahmoteltiin sitä varten pidetyssä työpajassa.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää organisaatioiden yhteisöllisyyden tilan tutkimiseen – joko suoraan tutkimuksessa identifioitujen

tekijöiden kautta tai listaamalla kehiteltyyn mallin avulla organisaation omia erityispiirteitä. Tutkimus toimii myös muotoiluhenkisen, tulevaisuussuuntautuneen työskentelyn mallina ja testinä muille organisaatioille.

Yhteiskehittäminen oli ehdoton periaate tutkimuksen alusta saakka. Yhteisöllisyys ei ole jotakin, jota valutetaan johdolta tai siirretään asiantuntijoilta työntekijöille, vaan sitä luodaan ja lujitetaan yhdessä. Yhteisöllisyyden perustekijänä toimeksiantajalla havaittiinkin olevan vahvat ydinarvot, joissa ihmiset ja yhdessä tekeminen asetetaan kaiken toiminnan keskiöön. Ihmisten ja yhteistyön arvostus näkyy läpileikkaavana kaikessa toiminnassa. Kaikkien myös odotetaan sitoutuvan yhteisiin perusarvoihin ja toimintatapoihin. Tämä on tärkeä huomio, joka ajoittain unohtuu: yhteisöllisyys on myös vaatimus. Jostakin luovutaan – paljon saadaan tilalle.

Yhteisöllisyys tutkitusti kytkeytyy työhyvinvointiin, joka puolestaan lisää työn tuottavuutta. Jokaisen organisaation intresseissä tulisikin olla, ihan jo tuottavuusnäkökulmasta, panostaa yhteisöllisyyteen työpaikalla. Yhteisöllisyyttä ei kuitenkaan tule typistää ainoastaan tuottavuusnäkökulman osaksi. Yhteisöllisyyden vaaliminen tulee olemaan tulevaisuudessa osa sivistystä ja uudenlaista arvopohjaa, jossa yksilöt nähdään osana laajempaa, planetaarista kokonaisuutta ja jaetaan näkemys siitä, että yhteisen hyvän edistäminen palvelee myös yksilöllisiä tarpeita. Tällaisessa tulevaisuuden maailmassa yhteisöllisyyden vaaliminen on organisaatioissa supervoima, jota on tärkeää tutkia ja sanallistaa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024100726165>

Savuton työpaikka yhteisöllisenä terveysthankkeena

Riikka Tuomi

Savuton Suomi 2030

Suomen tupakkalain tavoitteena on, että enintään viisi prosenttia väestöstä käyttää tupakka- tai nikotiinituotteita vuonna 2030. Tavoite on kunnianhimoinen mutta mahdollinen. Se edistää kansanterveyttä ja pyrkii vähentämään tupakoinnin haittavaikutuksia yksilöille ja yhteiskunnalle. Tupakkalaki on alati kiristynyt, mutta työpaikoille laki ei vielä ulotu sisätiloissa tupakointia lukuun ottamatta. Onko vain ajan kysymys, milloin laki alkaa koskea tupakointia työajalla ja -paikalla?

Tupakointi vaikuttaa työyhteisöön

Meillä jokaisella on jokin näkökulma tupakointiin ja mahdollisesti omakohtaisia kokemuksia siitä. Miten nämä näkökulmat ja kokemukset heijastuvat työyhteisöön ja miten tupakointi työpaikalla koetaan ovat kysymyksiä, joita pohdittiin opinnäytetyössä. Lisäksi tärkeää oli ymmärtää, miksi savuttomuus on tärkeä päämäärä työpaikalla.

Opinnäytetyön tulosten perusteella tupakointi vaikuttaa laajasti työyhteisöön aiheuttaen jännitteitä ja savu- ja imagohaittaa sekä heikentäen yhteisön sosiaalista pääomaa. Vaikka tupakointiin liittyy monenlaisia asenteita, työpaikkatupakoinnin vaikutuksia on tutkittu verrattain vähän. Opinnäytetyön tuottama tutkimus pyrki syventämään ymmärrystä aiheesta ja tarjoamaan uusia näkökulmia. Tulokset osoittivat, että tupakoinnin vaikutukset työyhteisöön ovat samankaltaisia kaikilla työpaikoilla, joilla tupakointi on sallittua. Näitä tuloksia voidaan hyödyntää keskustelun herättämisessä ja samankaltaisuuksien tunnistamisessa eri työympäristöissä. On selvää, että tupakoinnilla on merkittäviä vaikutuksia työyhteisöön, mikä luo vahvan perusteen savuttomille työpaikoille.

Terveyshankkeella sosiaalista pääomaa

Savuttomaksi työpaikaksi yhteisöä kasvattavaksi hankkeeksi syntyi terveyshanke, joka sisälsi savuttomuuteen, liikuntaan, taukokäytäntöihin, taukotiloihin ja yhteisöllisyyteen liittyviä teemoja. Tuotos on tärkeä askel kohti terveempää, vahvempaa työyhteisöä. Terveyttä edistävä yhteisöllinen lähestymistapa vahvistaa työyhteisön sosiaalista pääomaa ja yhteenkuuluvuutta. Kun kaikki työntekijät sitoutuvat yhteiseen tavoitteeseen, kuten savuttoman ja terveellisemmän työympäristön luomiseen, luodaan yhteisöllisyyttä ja kasvatetaan sosiaalista pääomaa työpaikalla. Lisäksi yhteisöllinen lähestymistapa tarjoaa tilaisuuden rakentaa kestäviä käytäntöjä ja normeja, jotka tukevat terveellisiä elämäntapoja. Työpaikalla vallitsevien terveellisten käytäntöjen edistäminen voi vaikuttaa myönteisesti myös työntekijöiden elämään työn ulkopuolella, mikä puolestaan tukee ammattialan laajempaa kehittymistä terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Opinnäytetyön tulokset ovat merkityksellisiä niin Lyreco Finland Oy:lle kuin laajemmalle ammattiyhteisölle ja yhteiskunnalle. Tuloksia voi hyödyntää työpaikkojen savuttomuussuunnitelmien kehittämisessä sekä terveys- ja työhyvinvointitoimenpiteiden suunnittelussa. Opinnäytetyö avaa uusia näkökulmia tupakoinnin vaikutuksiin työyhteisössä ja tarjoaa pohjan jatkotutkimukselle ja -kehittämiselle. Yhteisöllinen lähestymistapa savuttomuuteen voi toimia esimerkkinä ja inspiraationa muille työyhteisöille ja organisaatioille – Lyreco Finland Oy:n yhteisöllinen lähestymistapa voi toimia esimerkkinä, jolla rohkaistaan muita yrityksiä ja yhteisöjä benchmarking-hennessä savuttomiksi.

Näin ollen yhteisöllinen lähestymistapa savuttomalle työpaikalle on merkittävä sekä tilaajalle, ammattialalle että yhteisöjen kehittämiselle kokonaisuutena. Se nimittäin edistää terveellistä ja tuottavaa työympäristöä, vahvistaa sosiaalista pääomaa ja voi toimia innoittajana laajemmalle terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202405038987>

Etätyön vaikutukset ja mahdollisuudet osana henkilöstön työhyvinvointia

Laura Vanhala

Etätyö on noussut yleiseen keskusteluun vahvasti covid-19-pandemian aikana ja sen jälkeen. Tavat tehdä töitä ja uusien toimintatapojen löytäminen ovat herättäneet laajalti keskustelua niin yhteiskunnallisesti kuin työpaikkatasollakin. Moni työnantaja on osaltaan etsinyt kultaista keskietä esimerkiksi sen suhteen, minkälainen jako etätyön ja lähityön välillä olisi optimaalinen työn tuottavuuden, työntekijöiden työhyvinvoinnin sekä työpaikan yhteisöllisyyden kannalta.

Työhyvinvoinnin merkitys organisaatioille on kiistaton, sillä hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi, sitoutuneempi ja terveempi. Etätyön yleistyessä on olennaisen tärkeää ymmärtää, miten tämä työmuoto vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin ja miten sen mahdollisia negatiivisia vaikutuksia voidaan minimoida ja positiivisia vaikutuksia vahvistaa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten etätyö mahdollisesti vaikuttaa yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön toimintaympäristönä eli opinnäytetyön tilaajana toimi Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry. SAK ry on asiantuntijaorganisaatio, joka koostuu toimistotyöntekijöistä, asiantuntijoista, päälliköistä ja johtajista. Opinnäytetyössä pureuduttiin siis siihen, miten etätyö koetaan erityisesti asiantuntijaorganisaation työtehtävissä ja osana työhyvinvointia. Tarkoituksena oli saada henkilöstöltä uutta tietoa etätyön merkityksestä ja mahdollisuuksista suhteessa työhyvinvointiin sekä jalostaa opinnäytetyöstä saatua tietoa esimerkiksi etätyöjohtamisen saralla ja yleisesti henkilöstön työhyvinvoinnin parantamisen näkökulmasta.

Opinnäytetyössä käytettiin otteellisesti toimintatutkimuksen tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmiksi valittiin määrällinen kysely sekä laadullinen ideariihityyppinen puolistrukturoitu ryhmähaastattelu. Kysely oli suunnattu organisaation koko henkilökunnalle, ja ryhmähaastattelu toteutettiin saman henkilöstön

vapaaehtoisten osallistujien kesken. Tutkimusaineiston kerääminen toteutettiin helmikuussa 2024, ja aineiston analysoinnissa hyödynnettiin teemoittelua.

Opinnäytetyöstä saadun tiedon perusteella voidaan todeta, että organisaation henkilöstö näkee etätyöskentelyn tärkeänä osana omaa työhyvinvointiaan. Henkilöstöllä oli positiivisia näkemyksiä ja kokemuksia etätyön tarjoamista mahdollisuuksista työhyvinvoinnin parantamisessa. Tämä antoi osaltaan viitteitä siitä, että organisaation kannattaa jatkaa etätyöskentelyn tukemista ja kehittämistä osana työhyvinvoinnin edistämistä.

Opinnäytetyön tutkimustulokset osoittavat, että enemmistö vastaajista näki etätyön positiivisena asiana työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta. Tärkeimmiksi hyödyiksi koettiin työmatkoista säästyvä aika, parempi keskittyminen työhön ja mahdollisuus yhdistää työ ja vapaa-aika sujuvammin. Avoimissa vastauksissa korostuivat myös parempi palautuminen sekä mahdollisuus keskittyä perheeseen ja harrastuksiin työajan ulkopuolella.

Etätyön haasteiksi nousivat yhteisöllisyyden ja sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden puute, mikä voi vaikuttaa työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteeseen negatiivisella tavalla. Myös erilaiset viestinnän haasteet, erityisesti kokouskäytänteiden epäselvyys ja teknisten välineiden käyttöön liittyvät ongelmat, nousivat esiin.

Opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että etätyöllä on merkittäviä positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Samalla on kuitenkin tärkeää huomioida yhteisöllisyyden ja viestinnän haasteet sekä löytää tasapaino etä- ja lähityön välille organisaation tarpeiden ja työntekijöiden toiveiden mukaisesti.

Opinnäytetyön tulokset tarjoavat arvokasta tietoa etäjohtamisen kehittämiseksi ja tukemiseksi koko ammattialalle. Työhyvinvoinnin näkökulmasta ja henkilöstön sitoutuneisuuden kannalta on tärkeää, että organisaatio ottaa huomioon henkilöstön näkemykset ja tarpeet etätyön suhteen sekä pyrkii luomaan toimivia käytäntöjä ja tukirakenteita etätyön tekemiselle tehokkaasti ja työhyvinvointia tukien.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024051511963>

Verkostot voimavaraksi – Toimintamalli tukemaan vahvempaa kuntatyöntekijöiden osallistamista

Seija Välvainio

Kehittämishankkeiden haasteena on usein se, että niiden tulokset eivät hankkeen päätyttyä jää pysyväksi osaksi organisaatioiden arkea. Vaasan kaupungin Henkilöstö-palvelualueelle tehdyssä Seija Välvainion opinnäytetyössä kehitettiin toimintamalli, jolla tähän haasteeseen pyrittiin vastaamaan. Opinnäytetyössä selvitettiin keinoja, joilla vuosina 2022–2023 kaupungin yhdellä toimialalla toteutetussa kehittämishankkeessa perustettu sisäisten kehittäjien verkosto voitaisiin juurruttaa osaksi organisaation strategisen toiminnan kehittämistä ja laajentaa kaupungin kaikille toimialoille. Lisäksi pilotoitiin kyseisen verkoston hyödyntämistä strategiatyössä.

Kehittämistyö toteutettiin kevään ja syksyn 2024 välisenä aikana. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat: Millaisella toimintamallilla sisäisten kehittäjien verkosto voidaan kytkeä osaksi organisaation strategisen toiminnan kehittämistä? Millä tavalla työntekijöitä voidaan kytkeä organisaation strategiatyöhön? Millaisilla fasilitointimenetelmillä työntekijöitä voidaan osallistaa strategiatyöhön? Miten esihenkilöt osallistavat tällä hetkellä työntekijöitä toiminnan kehittämiseen? Aineistoa kerättiin haastatteluiden, kyselyn ja osallistavan työpajan avulla. Haastatteluihin osallistuivat kaupungin toimialajohdajat ja henkilöstöjohtaja, kyselyyn osallistui kaupungin esihenkilöitä ja osallistavaan työpajaan puolestaan verkoston sisäisiä kehittäjiä. Haastatteluaineistoa ja osallistavan työpajan tuloksia tarkasteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, kyselyn tuloksia taas ristiintaulukoinnin ja varianssianalyysin avulla.

Haastatteluaineiston analyysin perusteella toimintamallille luotiin runko ja tarkemmat toimenpiteet. Niihin kuuluivat sisäisten kehittäjien verkoston vetäjän liittäminen kaupungin yhteistyöryhmään, sisäisten kehittäjien lisääminen jäseniksi toimialojen kehittämisryhmiin sekä toimialakohtaisten alaryhmien perustaminen verkoston

laajennuttua kaikille toimialoille. Ehdotuksen teemakohtaisten alaryhmien perustamisesta nähtiin edistävän strategisten tavoitteiden toteutumista, sillä ne kouluttaisivat sisäisiä kehittäjiä strategisesti tärkeistä teemoista, kuten tekoälyosaamisesta. Sisäisille kehittäjille suunniteltiin lisäksi rooli sekä strategian suunnittelussa että sen jalkauttamisessa.

Kyselyn tulokset osoittivat, että kaupungin toimialojen esihenkilöt toimivat valmentavan johtamistavan mukaan, mikä ilmeni sekä työntekijöiden aktiivisena osallistamisena että esihenkilöiden omassa osallistumisessa toiminnan kehittämiseen. Lisäksi havaittiin, että muillakin toimialoilla on sisäisten kehittäjien kaltaisia henkilöitä, joita voidaan suositella liittymään sisäisten kehittäjien verkostoon, ja siten laajentaa verkostoa kaikille toimialoille.

Työntekijöiden osallistamista strategiatyöhön toteutettiin pilotoimalla strategiasuunnittelutyöpaja, johon osallistuivat sisäiset kehittäjät. Onnistuneen työpajan edellytyksiksi havaittiin psykologinen turvallisuus sekä tarkoituksenmukaisten fasilitointimenetelmien valinta. Osallistavien menetelmien käyttöön tottuneet sisäiset kehittäjät toivat aktiivisesti ideoita strategian suunnittelun taustamateriaaliksi. Fasilitointimenetelmä Me-We-Us onnistui tuomaan jokaisen äänen hyvin kuuluviin.

Kehittämistyön tuloksena syntynyt toimintamalli tarjosi opinnäytetyön tilaajalle keinoja juurruttaa sisäisten kehittäjien verkosto osaksi jo olemassa olevia rakenteita. Verkoston osallistamisella strategiseen kehittämiseen on vaikutuksia kaupungin työnantajamielikuvaan. Tämä on erityisen tärkeää, kun pyritään houkuttelemaan nuoria kunta-alan työtehtäviin, sillä he arvostavat mahdollisuutta osallistua oman kuntansa kehittämiseen. Verkostomainen toiminta opettaa työntekijöitä toimimaan erilaisissa verkostoissa ja kasvattaa poikkialinnollista yhteistyöosaamista. Kun työntekijät ensin harjoittelevat verkostotyöskentelyä oman organisaationsa sisällä, he saavat arvokasta osaamista ja kokemusta, mikä helpottaa verkostoitumista myös muiden kuntaorganisaatioiden verkostojen kanssa tulevaisuudessa.

Kun työntekijät ovat kehittäneet tiimityöskentelytaitojaan verkoston kautta, he pysyvät todennäköisesti toimimaan jatkossa monipuolisissa rooleissa. Tämä voi vahvistaa organisaatioiden joustavuutta ja sopeutumiskykyä, mikä on merkittävä kilpailuetu nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Kun sisäisten kehittäjien kaltaisia kehittäjäverkostoja integroidaan kuntaorganisaatioiden pysyviin rakenteisiin, vahvistetaan samalla verkosto-osaamista, joka on keskeinen osa yhteiskunnallista kehittämistä ja innovaatiotoimintaa.

Toimintamalli on helposti sovellettavissa myös muihin kunta-alan organisaatioihin. Jatkossa voisi olla hyödyllistä tutkia esimerkiksi sisäisten kehittäjien näkemyksiä heidän osallistamisestaan strategiatyöhön sekä sitä, miten osallistaminen vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa ja työtyytyväisyyteensä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121134747>

OPINNÄYTETYÖT

Yhteisöpedagogi (90 op, ylempi AMK)

Järjestötyö

Järjestöt ja niiden vapaaehtoiset tukevat yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta ja resilienssiä

Mika Korppinen

Huhti–lokakuussa 2024 toteutetussa Mika Korppisen opinnäytetyössä (YAMK) kehitettiin Suomen Punaisen Ristin paikallisosastoissa valmiustoimintaa fasilitoivien valmiuden yhteyshenkilöiden roolia ja tehtävämäärittelyä sekä järjestön heille antamaa tukea. Järjestössä oli tunnistettu kohderyhmän jääneen viime vuosien aikana muiden vapaaehtoistoimijoiden ja poikkeusolovarautumiseen liittyneiden toimenpiteiden varjoon, minkä vuoksi järjestön heille suuntaamassa tuessa oli puutteita. Myös tehtävänkuvaus oli vanhentunut, ja heidän roolinsa osastossa koettiin epäselväksi.

Tutkimuksellinen kehittämisprosessi toteutettiin hyödyntäen palvelumuotoilun menetelmiä ja ketterän kehittämisen mallia. Yhteiskehittämistä toteutti järjestön henkilökunnasta ja kokeneista vapaaehtoisista koottu kehittämisryhmä. Kehittämisprosessin aluksi tutkittiin kohderyhmän tarpeita, kokemuksia ja ajatuksia toiminnasta. Tutkimusaineistoa kerättiin järjestämällä vapaaehtoisille yhteiskehittämistyöpajoja, joiden lisäksi asiakasymmärrystä saatiin hyödyntämällä Suomen Punaisen Ristin toimintatilastoja ja järjestön vapaaehtoisille vuosina 2022–2024 tehtyjä kyselytutkimuksia. Kehittämistyön tuloksia testattiin työpajoissa sekä tulosten jalkautuksen yhteydessä järjestetyssä valtakunnallisessa webinaarissa.

Opinnäytetyön tulokset ja huomiot tukevat Suomen Punaisen Ristin paikallisosastojen valmiustoimintaa ja antavat suuntaa järjestön tukitoimien kehittämiselle. Kehittämisprosessin tuloksena päivitetty perehdytysohje selkeyttää valmiuden yhteyshenkilön roolia ja tehtäviä osastossa. Kehittämistyön ohessa syntynyt osaston varautumisen ja auttamisvalmiuden tarkastuslista tukee osaston hallitusta ja muita luottamushenkilöitä valmiustoiminnan kehittämisessä.

Kehittämiskprosessi tuotti lisätietoa valmiuden yhteyshenkilöistä ja heidän tarpeistaan järjestön keskus- ja piiritoimistojen käyttöön. Yhteyshenkilöt olivat ikääntyneitä, keskimääräistä kokeneempia ja tehtävänsä poikkeuksellisen sitoutuneita vapaaehtoisia. Kohderyhmän motiiveista vahvimpina esiin nousivat ihmisten auttaminen, auttamistoiminnan merkitys yhteisölle ja yhteiskunnalle sekä toiminta muiden kanssa kasvotusten. Valmiustoiminnan vastuutehtävissä toimivat miehet olivat selvästi naisia tyytyväisempiä järjestön toimintaan, minkä syitä olisi tarpeen selvittää jatkotutkimuksissa.

Kehittämiskprosessin yhteydessä linjattiin, ettei valmiuden yhteyshenkilön rooli sisällä operatiivista johtajaroolia vaan painottuu enemmän auttamistoiminnan ja tilannekuvan kokoamisen tukemiseen. Kohderyhmän rooli ja tehtävät paikallisosastossa tunnistettiin vaativiksi, ammattimaisia piirteitä sisältäviksi vastuutehtäviksi, mikä vaikeuttaa uusien vapaaehtoisten rekrytointia. Samaan aikaan valmiustoiminnan tarjoamat haasteet houkuttelevat vapaaehtoisia mukaan järjestön auttamistoimintaan. Johtajuuskysymykseen voidaan vastata kehittämällä operatiivista johtamiskoulutusta sekä edistämällä alueellista valmiussuunnittelua.

Valmiuden yhteyshenkilöt ovat keskeisessä roolissa järjestön kokonaisvalmiuden jalkauttamisessa osaksi vapaaehtoistoimintaa. Tulevina vuosina järjestön paikallisosastoilla tunnistettiin olevan suuri tarve uusien valmiuden yhteyshenkilöiden rekrytoinnille ja perehdyttämiselle. Järjestön osastoille tarjoamaa tukea tulee kehittää 1) mallintamalla perehdyttämis- ja valmiussuunnittelukoulutukset, 2) parantamalla valmiuskoulutuksen tavoitettavuutta sekä 3) käynnistämällä valmiuden yhteyshenkilöiden säännölliset tapaamiset keskus- ja piirijärjestöissä.

Punaisen Ristin osastojen varautumisen ja auttamistoiminnan parantaminen kehittää myös Vapaaehtoisen pelastuspalvelun järjestöverkoston toimintakykyä ja edistää yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta. Opinnäytetyö korostaa koko järjestökentän merkittävää roolia suomalaisen yhteiskunnan kokonaisturvallisuudelle ja resilienssillem eli henkiselle sietokyvyille.

Tehtävien ammattimaistuesssa vapaaehtoiset tarvitsevat henkilöstön tukea tunnistukseen itselleen sopivan vapaaehtoisuuden tason, jotteivät he veny liikaa ja polta itseään loppuun. Järjestöjen resurssien avustusleikkausten myötä täytyy samaan aikaan muistaa huolehtia vapaaehtoisten jaksamisesta ja riittävästä tuesta, sillä aktiiviset vapaaehtoiset ovat vapaaehtoistoimintaan perustuvan järjestötoiminnan ehto.

Järjestöjen tulisi turvata toimintaedellytyksensä kaikkialla Suomessa, sillä vapaaehtoistoiminnan keskittyessä kasvukeskuksiin ja Etelä-Suomeen järjestöjen tarjoaman, julkisen sektorin palveluja täydentävän avun ja tuen kohdentuminen vaikeutuu juuri niillä alueilla, joilla sille olisi kaikkein suurin tarve.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112630231>

Kohti saavutettavampia koulutuspolkuja

Anna-Mari Niiranen

Opinnäytetyössäni arvioitiin ”Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia (ESR)” -hankkeen tavoitteiden täyttymistä ja sähköisten palveluiden käyttöä tukevia tekijöitä ohjaus- ja opetusympäristöissä. Tilaajana toimineen Saako oppia -hankkeen tavoitteena on edistää koulutuksellista tasa-arvoa sekä digitaalisten ohjaus- ja oppimisympäristöjen saavutettavuutta. Hankkeessa kehitetään yhdessä kohderyhmien kanssa erilaisia tuen tarpeita tunnistava, olemassa olevaa asiantuntemusta ja kokemustietoa yhdistävä monikanavainen digitaalinen ohjausympäristö materiaaleineen.

Opinnäytetyöni tehtiin soveltavana arviointitutkimuksena, jossa tarkasteltiin pedagogisen saavutettavuuden parantamista sähköisissä ohjaus- ja opetusympäristöissä hankkeen osatoteuttajien ja kehittäjäkumppaneiden kokemuksiin perustuen. Työ tuotti arviointitietoa hankkeen tilaajalle ja toimijoille jatkokehittämistä varten, jotta saavutettavuus- ja osallisuuskysymykset otetaan huomioon uusia digitaalisia pedagogisia ohjaus- ja opetusympäristöjä suunniteltaessa.

Opinnäytetyö kokosi myös Saako oppia -hankkeen kontekstissa tietoa, jota hyödynnetään arvioinnissa. Tietoa saavutettavuudesta, osallisuudesta, digitaalisuudesta ja pedagogiikasta on koottu paljon opinnäytetyön tietoperustaan ja arviointiosuuteen. Arviointillisen työn lisäksi työ tuotti siten myös ymmärrystä saavutettavien ja esteettömien palveluiden tuottamisesta ja asiantuntijoiden itsearviointimenetelmistä. Tässä laadullisessa tutkimuksessa korostui arvioinnin kokemuksellisuus: tutkimuksessa tuotiin kuuluviin tutkittavien ääntä ja näkökulmia.

Kokemuksellisuus on tärkeää, koska opinnäytetyössä pyrittiin arvioinnin lisäksi ymmärtämään tutkittavaa toimintaa. Arviointitietoa ja ymmärrystä tuottivat laaja tietoperusta sekä menetelmiksi valitut kysely ja arviointiverstaat. Näiden menetelmien avulla pohdittiin hankkeessa jo tehtyä työtä sekä tuotettiin uusia näkökulmia, ideoita ja ratkaisuja yhdessä hankkeen osatoteuttajien ja kehittäjäkumppaneiden kanssa. Arviointityöpajoissa välineenä oli esimerkiksi Sitran Muutospeli, joka auttoi luomaan yhteistä tilannekuvaa ja rakentamaan yhteistä ymmärrystä, keskustelemaan muutoksesta rakentavasti sekä huomioimaan siihen liittyvät tunteet ja erilaiset näkökulmat Saako oppia -hankkeessa.

Opinnäytetyöni nosti esille sen, että arviointia voidaan tehdä monella eri tavalla. Kehittävään arviointiin osallistuvien reflektiivinen ajattelu on tärkeää tietämyksen parantamiseksi sekä tiedon jakamiseksi prosesseissa ja toiminnan ohjaamisessa. Arviointiprosessin pajat olivat yhteisen keskustelun ja reflektoinnin paikkoja, ja ne loivat hengähdystauon hektisen hanketoiminnan keskelle. Yhteinen työskentely ja kokemuksellisuus tuottivat osaamisen kehittämisessä tietojen vaihtoa, vaihtoehtoisten toimintatapojen pohdintaa sekä tietojen ja kokemusten jakoa muiden ammattilaisten kanssa. Tämä lisäsi kaikkien arviointipajojen osallistujien ymmärrystä saavutettavuudesta.

Johtopäätökseni arvioinnin toteuttamisen perusteella on, että hankkeelle asetettujen tavoitteiden toteutumista on haastavaa arvioida pelkästään määrällisesti tai laadullisesti. Opinnäytetyössäni tavoitteena oli yhteisen dialogin kautta tarkastella Saako oppia -hankkeen tavoitteiden toteutumista osatoteuttajien ja kehittäjäkumppaneiden kokemusten ja näkökulmien pohjalta. Dialogi tarjosi keinon rakentaa tietoa ja yhteistä ymmärrystä. Sen kautta mahdollistui moninaisen tiedon tuominen tarkasteluun, ajattelumallien kehittyminen sekä mahdollisten haasteiden tarkastelu yhdessä.

Arviointitutkimukseni vastasi Saako oppia -hankkeen tarpeeseen saada arviointitietoa hankkeen toiminnasta. Opinnäytetyön muodossa tehty arviointi oli kiinteä osa Saako oppia -hankkeen arviointi- ja kehittämistyötä. Arvioinnin tehtävänä oli tukea hanketta tuottamalla tietoa, joka auttoi jatkuvasti tarkastelemaan, tehtiinkö hankkeessa oikeita asioita suhteessa sen tavoitteisiin. Tässä arviointitutkimuksessa tietointressi oli moninaisuutta arvostavaa ja saavutettavien palvelujen kehittämistä palvelevaa. Itsearviointilliset arviointiverstaat tuottivat sekä hankekohtaista että laajempaan käyttöön sovellettavaa tietoa. Itsearviointin moninaisten menetelmien parempi liittäminen osaksi hankkeiden jatkuvaa arviointia onkin yksi keskeisistä ehdotuksistani hankkeiden arviointikäytäntöjen kehittämisessä.

Ammattikorkeakouluopetuksessa lisääntynyt digitalisaatio on muuttanut sekä oppimis- että ohjausympäristöjä. Opetuksen ja ohjauksen parissa työskentelevä ammattilainen ei kohtaa erilaisia oppimisvaikeuksia vaan ihmisiä, joiden tilanteeseen vaikuttavat koettujen vaikeuksien ohella heidän elämäntilanteensa ja aiemmat kokemuksensa. Erilaisia opiskelujärjestelyjä tarvitaan selkeän ohjauksen muodossa opinnoissa menestymiseksi. Korkeakouluissa tarvitaan lisää hyviä toimintatapoja, asiantuntemusta sekä laajaa ymmärrystä ohjauksesta ja oppimisesta digitaalisissa ympäristöissä. Siihen tarpeeseen Saako oppia -hanke on arviointini perusteella vastannut hyvin. Vaikka paljon on jo tehty, paljon on vielä tehtävää saavutettavampien koulutuspolkujen takaamiseksi ihan jokaiselle.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023061423840>

Opiskelijoiden tarjoamasta etämentoroinnista apua nuorten oppimisen ja minäpystyvyyden tukemiseen

Konsta Ojamaa

Helsingin Pelastakaa Lapset ry:n vuosina 2022–2024 toteuttaman Arvosanat ylös! -hankkeen päällikkö Konsta Ojamaa toi opinnäytetyössään esiin hankkeesta saatuja kokemuksia kirjallisessa ja visuaalisessa muodossa. Arvosanat ylös! -hankkeessa korkeakouluopiskelijat tarjoavat matematiikan tukea 13–16-vuotialle nuorille etäyhteyksin.

Työn tarkoituksena oli selvittää tapaustutkimuksen näkökulmasta, mitkä ovat hankkeen toimintamallien vahvuudet ja mahdolliset kehityskohteet. Hankkeesta saatujen kokemusten avulla haluttiin myös tutkia, minkälaista voi olla nuoria aikuisia houkutteleva, valtakunnalliseen käyttöön soveltuva vapaaehtoistyö, jolla saadaan aikaiseksi konkreettisia muutoksia.

Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin vuoden 2024 aikana keräämällä nuorilta, huoltajilta ja vapaaehtoisilta tietoa sähköisten palautekyselyiden ja yhteisöllisten kehittämistilaisuuksien avulla. Työn tuloksena syntyi kirjallinen ja visuaalinen toimintamalli, joka on suunnattu alan ammattilaisille ja järjestötoimijoille, jotka haluavat kehittää vapaaehtoistyötään nuorten parissa. Työtä voidaan hyödyntää myös esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja hankkeen esittelyssä muille sidosryhmille.

PISA-tutkimusten mukaan suomalaisnuorten matematiikan osaaminen on ollut laskusuuntaista jo vuodesta 2006 lähtien. Vuoden 2022 PISA-tutkimuksessa joka neljäs nuori sai heikon tuloksen matematiikassa. Vaikka perusopetuksen päävastuu on kunnilla, opinnäytetyön tulokset osoittavat, että järjestölähtöisellä, non-formaalissa ympäristössä tapahtuvalla työllä voisi olla rooli nuorten minäpystyvyyden, oppimisen ja toimijuuden tukemisessa. Tästä kertoo esimerkiksi se,

että yli 120 vapaaehtoista korkeakouluopiskelijaa osoitti vuosina 2022–2024 kiinnostuksensa nuorten tukemiseen ilmoittautumalla mentoriksi ja auttamalla nuoria matematiikan pulmissa etäyhteyksien kautta. Kun toimintakonsepti on rakennettu niin, että se ei vaadi pitkäaikaista sitoutumista ja että se on tarkkaan rajattua, yksilöllistä ja konkreettista tukea, se houkuttelee nuoria aikuisia liittymään mukaan kansalaistoimintaan. Lisäksi etäyhteyksin pidettävät mentoritapaamiset mahdollistavat joustavan osallistumisen.

Tarkkaan rajatulla konseptilla mahdollistetaan se, että vapaaehtoiset voivat keskittyä aiheeseen, jossa he kokevat olevansa vahvoilla. Lyhytaikaisella toiminnalla ja tarkalla rajauksella voidaan myös ehkäistä vapaaehtoisten uupumista ja jaksamisen haasteita.

Hankkeen työmalli mukailee vahvasti viimeaikaisia vapaaehtoistyön kehitystrendejä. Joustavat, lyhytaikaiset ja teknologian mahdollistamat osallistumismuodot ovat erityisesti nuorten keskuudessa koko ajan suosituimpia. Hankkeen osallistujille tehtyjen kyselyiden perusteella nämä olivat juuri niitä tekijöitä, jotka innostivat nuoria aikuisia mukaan hankkeeseen.

Hankkeessa oli toimintavuosiensa aikana mukana yli 200 nuorta (13–16-vuotiaita) yli 50 helsinkiläisestä koulusta. Heistä noin 70 prosenttia onnistui nostamaan matematiikan koenumeroaan mentorijakson aikana tai sen jälkeen. Nuoret raportoivat myös matematiikkaan liittyvien pystyvyyden kokemustensa kohentuneen. Mentoroinnin vahvuus perustui yksilölliseen tukeen, jossa nuori sai itse päättää, mitä asioita ja millä aikataululla mentoritapaamisissa käydään läpi. Rauhallinen oppimisympäristö ja mentorin lämmin, kannustava kohtaamistapa edesauttoivat hyvien tulosten saavuttamista.

Hankkeen työmalli on todettu toimivaksi tavaksi järjestää vapaaehtoistyötä sekä tukea nuorten oppimista ja pystyvyyden kokemuksen syntymistä. Seuraava kehitysskaskel olisi hankkeen laajentaminen. Etäyhteyksin toteutettava mentorointi soveltuisi hyvin valtakunnalliseen käyttöön ja laajennettavaksi myös muihin aiheisiin, kuten kieliin ja luonnontieteisiin. Toiminnan järjestäjän on kuitenkin pystyttävä tarjoamaan riittävää tukea osallistujille ja varmistettava, että vapaaehtoiset voivat suoriutua tärkeästä tehtävästään mahdollisimman hyvin. Riittävän rahoituksen takaaminen on toki näinä aikoina haastavaa, mutta muutoksia voidaan saada aikaiseksi melko pienilläkin resursseilla.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024102926975>

Varainhankinnasta strategiseen kumppanuuteen – Yritysyhteistyön käynnistäminen sosiaali- ja terveysalan järjestöissä

Ia Poikulainen

Kevään 2024 aikana tehdyssä opinnäytetyössä ”Varainhankinnasta strategiseen kumppanuuteen – Yritysyhteistyön käynnistäminen sosiaali- ja terveysalan järjestöissä” tuotettiin kumppanuusstrategiamalli, joka sisältää erilaisia työkaluja yrityskumppanuuksien käynnistämisen tueksi. Mallia täydentämään syntyi koulutusmateriaali, joka sisältää kouluttajalle lisäohjeita työkalujen käyttöön. Opinnäytetyö toteutettiin osana Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Kuntoutussäätiön ”Moniosaajat – Sote-järjestöt tulevaisuuden tekijöinä” -hanketta. Työ toteutettiin yhteisöllisen kehittämisen menetelmillä, ja mukaan kehittämään kutsuttiin sosiaali- ja terveysalan järjestöjen työntekijöitä sekä vapaaehtoisia.

Opinnäytetyössä vastattiin Moniosaajat-hankkeen teettämässä kyselyssä ilmenneeseen tarpeeseen kehittää ja monipuolistaa sotejärjestöjen rahoitusosaamista. Kehittämismenetelminä työssä käytettiin teemahaastatteluita sekä työpajatyöskentelyä. Teemahaastatteluisa kartoitettiin järjestöjen toimintatapoja yhteistyökumppanuuksien suhteen sekä pyrittiin löytämään hyviä käytänteitä ja kehittämistä vaativia kohtia. Keskeisenä havaintona haastatteluista oli, että järjestöjen tulee osata tuotteistaa osaamisensa ja puhua ”yritysten kieltä”, jotta ne voisivat näyttää houkuttelevilta potentiaalisten yhteistyökumppaneiden silmissä. Nämä havainnot vietiin työpajaan, jossa testattiin erilaisia tuotteistamisen työkaluja käytännössä. Työpaja oli kohdennettu järjestötoimijoille, joilla ei ollut mainittavaa kokemusta yritysyhteistyöstä, jotta opinnäytetyön tuotoksesta saataisiin mahdollisimman helppokäyttöinen ja matalalla kynnyksellä käyttöön otettava.

Työpajasta syntyneiden oppien ja saatujen palautteiden pohjalta syntyi visuaalinen, täytettävä kumppanuusstrategiamalli, jonka avulla järjestöt voivat aloittaa kumppanuuksiensa suunnittelun ilman aikaisempaa osaamista tai teoretietoa. Haastelluissa järjestöissä oli toiveena saada myös vapaaehtoiset ja luottamushenkilöt mukaan kumppanuuksien suunnitteluun, ja tätä mallia voikin työstää yhteisesti esimerkiksi organisaation kehittämispäivässä. Malli johdattaa kumppanuustyössä askele askeleelta eteenpäin, ja sen käytön tukena voidaan käyttää koulutusmateriaalia, joka sisältää muun muassa lisätietoa työkaluista ja niissä käytettävistä välineistä aikatauluehdotuksineen. Vaikka kumppanuusstrategiamalli ja siihen liittyvä koulutusmateriaali on tarkoitettu käytettäväksi yhdessä, kumpaakin osiota voi käyttää myös erikseen. Malli on tehty sotejärjestöjen tarpeisiin, mutta sitä voidaan käyttää joustavasti myös muilla toimialoilla ja kaikenkokoisissa järjestöissä.

Hyvinvointialueiden aloittaminen sekä STEA-avustusten väheneminen aiheuttavat haasteita sotejärjestöjen taloudelle, ja strategisten yrityskumppanuuksien ennustetaan lisääntyvän tulevaisuudessa. Yrityskumppanuudet tulevat tuskin ratkaisemaan sotejärjestöjen rahoitustarvetta kokonaisuudessaan, mutta niiden kautta voidaan toteuttaa esimerkiksi sellaista toimintaa, joka ei täytä muun rahoituksen, esimerkiksi STEA-avustuksen, ehtoja. Strategiset yrityskumppanuudet voivatkin olla järjestölle keino toteuttaa perustehtävänsä mukaista toimintaa autonomiansa säilyttäen. Tämä edellyttää kuitenkin yhteistyökumppanin arvojen tuntemista sekä omien eettisten periaatteiden pohdintaa. Sotejärjestöt tarvitsevatkin lisää ammattimaisuutta ja rohkeutta varainhankintaansa, jotta ne säilyttäisivät positionsa ja selviäisivät Suomen hallituksen kaavailemista talouden lisäleikkauksista.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024051712901>

Eläytymistyöpajoilla Suomen Ladun vapaaehtoisille oivalluksia uusien vapaaehtoisten mukaanpääsyn tärkeydestä

Maija Pokkinen

Vapaaehtoisten motivaatio ja yhdistysten toiminnan vision kirkkaus vaikuttavat uusien vapaaehtoisten mukaanpääsyyn ja Suomen Ladun paikallisyhdistysten halun kehittää toimintaa.

Maija Pokkinen tutki opinnäytetyössään itse kehittämänsä eläytymistyöpajamallin avulla, miten Suomen Ladun vapaaehtoiset kokevat paikallisyhdistysten arjen vapaaehtoisten motivaation näkökulmasta sekä mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät uusien vapaaehtoisten mukaanpääsyä. Eläytymistyöpajamallin Pokkinen kehitti tarinoin ja kuvitteluun pohjautuvaa eläytymismenetelmää hyödyntäen. Sosiaalipedagogisella työotteella toteutettu tutkimus tehtiin keväällä 2024 neljässä Uudellamaalla sijaitsevassa Suomen Ladun paikallisyhdistyksessä, jotka poikkesivat profiileiltaan toisistaan. Tutkimukseen osallistui 19 vapaaehtoista.

Suomen Ladun haasteena on monien muiden järjestöjen tapaan se, että kaikki halukkaat vapaaehtoiset eivät pääse mukaan paikallistoimintaan syystä tai toisesta. Erityisesti haaste näkyy silloin, kun uusi vapaaehtoinen haluaisi sellaiseen toimintaan, jota yhdistyksessä ei ole ennestään. Vapaaehtoisten mukaanpääsy on tärkeä kysymys myös yhteiskunnallisesti. Ilman hyvinvoivia, motivoituneita vapaaehtoisia ja kehittyvää yhdistystoimintaa järjestöt ovat vaikeuksissa.

Tutkimus tuotti Suomen Ladulle uutta tietoa siitä, mitä järjestön on otettava huomioon uusien vapaaehtoisten mukaanpääsyn ja heidän motivaationsa näkökulmasta tukiessaan paikallisyhdistysten toimintaa. Tutkimuksen tuottama tieto on hyödyllistä Suomen Ladulle mutta myös koko järjestökenttää ajatellen. Oleellisina huomioina esiin nousivat uusien vapaaehtoisten mukaanpääsyn ja vapaaehtoisten jaksamisen välinen silta sekä se, kuinka tärkeää on, että vapaa-

ehtoiset ymmärtävät, mikä merkitys visiolla on yhdistyksen tulevaisuudelle. Ilman uusia vapaaehtoisia nykyisten vapaaehtoisten kuormitus kasvaa ajan mittaan helposti suureksi, eikä uusia tekijöitä välttämättä löydy tarvittaessa. Selkeän vision lisäksi tarvitaankin tekemisen raikkautta, uusia ajatuksia, yhteisöllisyyttä, tehtävien jakamista, tulevaisuusajattelua, hyvää viestintää, kiitosta, tukea ja innostusta, jotta yhdistys voisi hyvin ja tehtävät jakautuisivat tasaisesti. Tämä kaikki kasvattaa vapaaehtoisten motivaatiota kehittää toimintaa ja edesauttaa sitä, että uudet vapaaehtoiset toivotetaan lämpimästi tervetulleiksi.

Uusien vapaaehtoisten mukaanpääsy ja motivoituneet vapaaehtoiset ovatkin – eivät pelkästään Suomen Ladun vaan kaikkien järjestöjen – toiminnan jatkuvuuden edellytys. Järjestöjen resurssien vähentyessä on ensiarvoisen tärkeää tunnistaa, mihin hupenevia resursseja kannattaa käyttää ja millä tavalla paikallisyhdistyksiä tuetaan. Samalla kun eläytymismenetelmää hyödyntäen rakennettu eläytymistyöpajamalli antaa äänen vapaaehtoisille, sitä voidaan hyödyntää myös vapaaehtoisten aktivointiin, oivalluttamiseen ja tulevaisuusajatteluun sekä yhdistysten jatkuvaan kehittämiseen.

Tutkimustulosten perusteella Pokkinen tuotti järjestöjen vapaaehtoisten käyttöön posterin mukaanpääsyn kriittisistä pisteistä. Lisäksi hän mallinsi eläytymismenetelmän pohjalta kehittämänsä eläytymistyöpajamallin kaikkien vapaaseen käyttöön.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024111828531>

Ennakoinnista tukea muuttuvaan toimintaympäristöön – Kehitysehdotuksia Pirkanmaan Yrittäjille

Elina Purho

Järjestöjen toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa, mikä edellyttää niiltä kykyä sopeutua ja uudistua. Työelämän pirstaloituminen, yrittäjyyden ja palkkatyön rajan hämärtyminen sekä digitalisaation ja kansainvälistymisen vaikutukset luovat haasteita koko järjestökentälle. Ilmiöiden vaikutukset näkyvät erityisesti yrittäjäjärjestöjen toiminnassa, sillä niiden on jatkuvasti kehitettävä palvelujaan ja toimintamallejaan vastatakseen jäsenistönsä muuttuviin tarpeisiin. Näihin teemoihin pureuduttiin opinnäytetyössä, jossa Pirkanmaan Yrittäjille kehitettiin ennakoiva toimintamalli strategiatyön tueksi. Toimintamallia rakennettiin testaamalla ennakointityöpajatyöskentelyä, PESTE-analyysin laatimista, heikkojen signaalien keräämistä sekä benchmarkkausta.

Ennakoinnilla etumatkaa muutokseen

Opinnäytetyön keskeinen havainto oli, että ennakointi ei ole ainoastaan mahdollisuus vaan myös välttämättömyys. Strateginen ennakointi auttaa järjestöjä tunnistamaan tulevaisuuden kehityskulkuja ja reagoimaan ajoissa toimintaympäristön epävarmuustekijöihin. Samaan aikaan ennakointi auttaa myös hyödyntämään uusia mahdollisuuksia. Ennakointiosaaminen nousee erityisen tärkeäksi järjestöissä, joissa vapaaehtoisten määrän väheneminen ja jäsenistön muuttuvat tarpeet luovat painetta uudistua.

Opinnäytetyön konkreettisina tuloksina Pirkanmaan Yrittäjille laadittiin työkaluja, kuten ennakoinnin vuosikello ja checklist, jotka auttavat tekemään ennakointityöstä systemaattista ja arkitoimintaan sidottua. Checklistissä keskityttiin erityisesti toimintaympäristön muutosten ennakointiin, jäsenpidon ja uusien jäsenten houkutte-
lun tukemiseen sekä ennakointityön integroimiseen osaksi järjestön

strategiatyötä. Lisäksi työssä kehitettiin ennakointikehä, joka havainnollistaa ennakoinnin eri osa-alueiden vuorovaikutusta ja tuo selkeyttä järjestön strategiseen kehittämiseen.

Strateginen kehittäminen **muuttuvassa toimintaympäristössä**

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että Pirkanmaan Yrittäjien – ja myös muiden järjestöjen – on hyvä kirkastaa rooliaan ja kehittämistyötään vastatakseen jäsentensä muuttuviin tarpeisiin. Tämä edellyttää toimintaympäristön systemaattista analysointia ja ennakointia. Jäsenpidon ja uusien jäsenten houkuttelun kehittäminen edellyttää kohdennettuja palveluja ja räätälöityä viestintää, jotka tukevat jäsenten arkea ja vastaavat heidän odotuksiinsa. Lisäksi strategiatyöhön integroitu ennakointi auttaa järjestöjä säilyttämään vetovoimansa ja erottumaan muista toimijoista.

Tulokset hyödyttävät laajasti järjestökenttää

Vaikka opinnäytetyön toimintamalli ja suositukset on suunniteltu Pirkanmaan Yrittäjille, niitä voidaan soveltaa järjestösektorilla myös laajemmin. Erilaiset ennakointimenetelmät tarjoavat arvokkaita työkaluja monenlaisten järjestöjen käyttöön. Tämän päivän nopeasti muuttuvassa maailmassa ennakointityö on keskeinen tekijä järjestöjen elinvoiman ja vaikuttavuuden turvaamisessa.

Järjestön ennakointityön kehittämisessä nousi esiin muutamia kehittämis- ja jatkotutkimusideoita. Skenaariotyöskentely voisi toimia kattavana pohjana järjestön ennakointityölle, ja heikkojen signaalien kerääminen ja analysointi edellyttävät systemaattista otetta. Esimerkiksi ennakointimenetelmien tehokkuutta järjestötyössä sekä niiden vaikutusta jäsenpidon ja houkuttelun tehostamiseen olisi mielenkiintoista tutkia lisää. Kehitetty toimintamalli tarjoaa kuitenkin jo sellaisenaan järjestöille konkreettisia välineitä sopeutua ja toimia muuttuvassa toimintaympäristössä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120131628>

Osallisuutta ja kotoutumista alueellisessa palvelussa

Iina Stenvall

Marraskuussa 2024 valmistui ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon yhteisöpedagogin opinnäytetyö, joka käsittelee osallisuuden ja kotoutumisen teemoja. Tutkimushankkeen tilaajana toimi ”Vanhemmat mukaan kouluun ja työelämään” -hanke (Vamu-hanke), joka vaikuttaa Vantaan kaupungilla osana työllisyyden ja kotoutumisen palveluita.

Tutkimushankkeessa menetelminä käytettiin benchmarkkausta, yksilöhaastattelua, tekijän omiin havaintoihin perustuvaa tietoa ja yhteiskehittämistä. Tutkimusmenetelmien toteutus tapahtui syksyllä 2024. Kehittämishankkeessa haluttiin käyttää monimenetelmäistä tapaa toteuttaa tutkimus, sillä tutkimuksen lähestymistapa oli tapaustutkimus. Näin tapauksesta eli osallisuudesta ja osallisuuden kokemusten vaikutuksesta kotoutumiseen saatiin tietoa useammasta eri lähteestä ja näkökulmasta.

Tarve tutkimukselle nousi työn tilaajalta ja tilaajan rahoittajalta, jotka halusivat saada haastattelututkimuksella selville, miten Vamu-hankkeen toimintaan osallistuneet henkilöt kokivat osallisuutta hankkeessa ja yhteiskunnallisella tasolla. Hankkeesta uupui työväline, jolla olisi voitu selvittää osallisuuden kokemuksia laajemmin. Hankkeesta ei ollut tehty aikaisemmin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetöitä, eikä tälle kohderyhmälle sopivaa osallisuustyövälinettä ollut kehitetty Suomessa. Kehittämistyössä selvitettiin, millaisia osallisuuden kokemuksia osallistujilla oli, miten niitä voitiin lisätä ja miten alueelliseen palveluun osallistuminen vaikutti kotoutumisen prosessiin.

Benchmarkkaamalla suomalaisia ja ulkomaalaisia Vamu-hankkeen verokiryhmiä saatiin ideoita siitä, miten osallisuutta voitaisiin lisätä. Keskeisimpiä tuloksia olivat työparityöskentelyn lisääminen mahdollistamaan kohtaamisia ja sen kautta osallisuuden kokemuksia, kontaktien lisääminen valtaväestön kanssa sekä kokonaisvaltainen perheen kanssa työskentely – ne nähtiin Vamu-hankkeen osallisuuden kehittämiskohteina.

Yksilöhaastattelussa 12 henkilöä kertoi osallisuuden kokemuksistaan elämän eri osa-alueilla. Keskeisimmät tulokset liittyivät siihen, että onnistunut kotoutuminen vaatii osallisuuden kokemuksia. Sen sijaan osattomuuden kokemukset ja haasteet sosiaalisen integraation osa-alueella vaikuttavat heikentävästi kotoutumisen prosessiin. Yksinäisyys, tuen tarve suomen kielen oppimisessa, haaste tutustua kanta-väestöön sekä omien mahdollisuuksien tietämättömyys nousivat merkittävimmitse kotoutumisen haasteiksi. Tuen tarve näissä tilanteissa oli valtava, ja siksi S2-valmentajan rooli osoittautui keskeiseksi osallisuutta vahvistavaksi tekijäksi. Tutkimuksessa todettiin, että maassa oleskelun kesto ei kertonut osallisuuden kokemusten laadusta, kielitaidon tasosta tai tuen tarpeesta kotoutumisen prosessissa. Kaikista haastatteluista kävi ilmi, että osallistuminen Vamu-hankkeen toimintaan oli tuonut positiivista sisältöä ja osallisuuden kokemuksia vastaajien elämään. Opinnäytetyöntekijän omiin havaintoihin perustuva tieto oli linjassa haastattelutulosten kanssa.

Yhteiskehittämistä tapahtui opinnäytetyön tuotosten kohdalla. Yhteiskehittämällä toteutettiin osallisuustyöväline ja toimintakortit osallisuusteemojen käsittelyn tueksi. Prosessissa keskeistä oli kollegiaalinen keskustelu aiheen teemoista, jolloin ymmärrys aiheesta kasvoi ja työväline kehittyi. Hanketiimin näkemykset osallisuuden ja kotoutumisen teemoista toivat näkökulmaa muihin menetelmiin. Lisäksi tutkimushankkeessa kehitettiin kymmenen osallisuutta lisäävää kehittämisehdotusta.

Alueellisella tasolla maahan muuttaneiden, etenkin heikommassa asemassa olevien, osallisuuden kokemuksista löytyi hyvin vähän tutkimuksellista tietoa. Kehittämistyö toi ammattialalle uutta tietoa alueellisen palvelun merkityksestä osallisuuden kokemusten mahdollistajana ja vahvasti aikaisempaa tietoa osallisuuden tilasta maahanmuuttajaväestössä. Kotoutuminen jakautuu useampaan eri osa-alueeseen, mutta puutteet esimerkiksi sosiaalisella alueella voivat vaikuttaa heikentävästi kotoutumiseen myös muilla osa-alueilla. Osallisuuden tila sosiaalisen kotoutumisen alueella on ollut jo vuosia samankaltainen. Hankaluus verkostoitua valtaväestöön osoittautui merkittäväksi kehittämiskohteeksi, joka ulottuu moniin eri toimijoihin eri ammattialoilla. Kehittämistyön viitekehys maahanmuuttajaväestön osallisuuden ja kotoutumisen edistämiseksi sopi erittäin hyvin yhteisöpedagogin opintojen sisältöihin ja työnkuvaan.

Opinnäytetyön ajankohtainen teema toi eri tahojen käyttöön tietoa ja työvälineitä, joita hyödynnetään Vamu-hankkeessa ja muussa osallisuutta edistävässä työssä. Kehittämistyötä jalkautetaan Vamu-hankkeelle, rahoittajalle, Vantaan kaupungin osallisuuspalveluille sekä hankkeen eri yhteistyötahoille esimerkiksi järjestökentällä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120833676>

OPINNÄYTETYÖT

Yhteisöpedagogi (90 op, ylempi AMK)

Nuorisotyö

Nuoret asiantuntijoina

Rosa Autio

Pukinmäen alueella on menossa kaavaprosessi, jonka pohjalta nykyinen Pukinmäen nuorisotalo puretaan. Alueelle on suunnitteilla yhdistetty Pukinmäen nuorisotalo ja kirjasto. Rosa Aution opinnäytetyössä ”Kohti uutta nuorisotaloa – Tilan ja turvallisuuden kokemus nuoren näkökulmasta osallistuvan kaupunkisuunnittelun keinoin” kerättiin monimenetelmällisesti tietoa nuorten tavoista käyttää kaupunkitilaa sekä havainnoitiin nuorten tila- ja turvallisuuskokemuksia Pukinmäen alueella ja nuorisotalolla. Samalla kartoitettiin nuorten ideoita uutta nuorisotaloa ajatellen osallisuuden vahvistamiseksi osana Pukinmäen alueen muutosprosessia. Työn tilaajana toimi Malmin nuorisotyöyksikkö.

Aineistoa kerättiin erilaisilla menetelmillä keväällä 2023 Pukinmäen nuorisotalolla tai sen lähiympäristössä. Osallistuneiden nuorten lukumäärä oli yhteensä 29. Osa nuorista osallistui useamman menetelmän toteutukseen, ja osallistumisia kertyi yhteensä 40. Toteutus tapahtui nuorten kanssa pääosin osana nuorisotalon avointa, ryhmämuotoista nuorisotalotoimintaa. Avoin toiminta rajautuu 9–12-vuotiaiden avoimeen aikaan (varhaisnuoret) ja avoimeen aikaan 13-vuotiaista ylöspäin (nuoret). Työn aikana erityistä huomiota kiinnitettiin nuorten ikätason mukaiseen, riittävän selkeään ja ymmärrettävään osallistujien informointiin. Suostumuksen antamista ja siitä kieltäytymistä kunnioitettiin ilman, että tällä oli vaikutusta nuoren osallistumiseen nuorisotalotoimintaan.

Työn lähestymistapa oli etnografinen toimintatutkimus, jossa hyödynnettiin osallistuvaa havainnointia osana monimenetelmällisyyttä. Aineistoa kerättiin luovilla ja toiminnallisilla menetelmillä: miellekartalla, pienoismallilla, moniaistisella kokemuskävelyllä, majanrakennuksella, tulevaisuustyöpajalla ja tila-Aliaksella. Taustalla hyödynnettiin monialaista tietoa osallisuuden vahvistamisen merkityksestä kaupunkisuunnittelussa nuorisotutkimuksen ja humanistisen kaupunkisuunnittelun aloilta.

Aineiston käsittelyssä sovellettiin sosiaalisen representaation teoriaa ja tarkasteltiin, mitä jaettuja arkikäsitteitä nuorilla on alueesta.

Työssä huomioitiin moniaistisuus, kokemuksellisuus ja fenomenologinen käsitys tilan ja ihmisen välisestä vuorovaikutuksesta. Lisäksi tarkasteltiin nuorten kaupunkipää-omaa eli sitä, millaisia sosiaalisia resursseja, taitoja ja tapoja nuorille on kertynyt alueen toimijoina, ja miten tämän voisi huomioida uutta nuorisotaloa suunniteltaessa.

Työn tuotoksena havaittiin, että nuoret kaipaavat yhteisöllisyyttä, toiminnallisuutta ja liikkumista vahvistavia tiloja, tiloja vapaalle hengailulle kavereiden kanssa ja tiloja keskustelukulttuurin vahvistamiseksi. Nuoriso-ohjaajat nimettiin osaksi nuorisotalon turvallisuuskokemusta. Näin ollen havaittiin, että nuoriso-ohjaajan ammattiosaamisella on merkitystä turvallisemman tilan periaatteiden käyttöönotossa nuorisotaloilta. Jatkossa tulee panostaa nuoriso-ohjaajien osaamisen kehittämiseen, kuten traumanformoituun työtoteeseen, nuorten turvallisuuskokemuksen edistämiseksi.

Opinnäytetyössä saavutettiin ymmärrystä Pukinmäen alueen nuorten kaupunkipääomasta, johon kuuluvat ystävien kanssa liikkuminen turvallisuuden edistämiseksi, oikopolkujen ja lämmittävien paikkojen hyödyntäminen kaupunkitilassa sekä lähiluonnon merkitys rauhoittumisen paikkana. Tätä tietoa nuorten kaupunkitilan käytöstä voi hyödyntää Pukinmäen alueen kehittämistyössä mutta myös laajemmin osana kaupunkisuunnittelua. Nuorten palvelut on hyvä keskittää lähelle muita palveluita, jotta muut ihmiset tuovat turvaa alueella. Toisaalta nuorten tiloissa on hyvä säilyttää väljyys ja sallia hengailu nuorten haluamalla tavalla.

Tämän työn aikana kokeiltiin ja kehitettiin erilaisia luovia ja toiminnallisia menetelmiä, joilla saavutettiin ymmärrystä alueen nuorten tila- ja turvallisuuden kokemuksesta huomioiden ihminen kokonaisvaltaisena kokijana kaupunkiympäristössä. Tällä tavalla kehitettiin myös monikäyttöisiä menetelmiä, joita voi hyödyntää Helsingin kaupungin nuorisopalveluissa, kaupunkiympäristön toimialalla ja kaupunkisuunnittelussa laajemminkin sekä nuorten että muiden asukkaiden osallisuuden vahvistamiseksi. Käytetyissä menetelmissä esimerkiksi sujuva suullinen suomen kielen taito ei ole edellytys osallistumiselle. Tällä tavalla voidaan edistää myös yhdenvertaisuutta kaupunkisuunnittelussa monikulttuurisilla asuinalueilla. Jatkotutkimusta ajatellen olisi tärkeää pyrkiä tavoittamaan monimenetelmällisyyttä, joka hyödyttäisi myös niitä, jotka eivät vielä ole nuorisotalon tai muun tahon asiakkaita. Tällä tavalla voitaisiin edistää osallisuutta, saavutettavuutta ja esteettömyyttä entistä vahvemmaksi nuorisotalolla, yhteiskunnan palveluissa ja myös laajemmin kaupunkitilassa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202404217130>

Nuorille palvelut ovat ihmisiä

Isabel Fernandez Garcia

Sijaishuollosta itsenäistyttäessä siirrytään jälkihuoltoon. Kyseessä on haavoittuvainen ryhmä nuoria, joille yhteiskunnan tulisi tarjota itsenäistymisvalmiuksia. Moni nuori jättää kuitenkin ottamatta jälkihuollon palvelun vastaan. Miksi näin?

Kokemusasiantuntijuutta hyödynnetään lastensuojelun kehittämissä, mutta mielestäni sen voimaa ei täysin tunnisteta lastensuojelun kentällä. Opinnäytetyöni havainnot tukevat kokemusasiantuntijuuden hyödynnettävyyden mahdollisuuksia lastensuojelussa. Ne osoittavat, että nuorten on helpompi ottaa tietoa ja tukea vastaan vertaiseltaan. Lisäksi tulevaisuustyöskentely osoittaa, että jos jälkihuollon ikärajaa lasketaan, sillä on laajoja vaikutuksia monella eri sektorilla.

Opinnäytetyössäni kehitettiin palvelumuotoilun menetelmin Aspa-säätiön Asumisen ajokortti -hankkeen asumistaitovalmennusta sopivaksi sijaishuollosta itsenäistyville nuorille. Siinä syvennytään sijaishuollosta itsenäistymisen haasteisiin ja kokemusasiantuntijuuteen lastensuojelun kehittämissä. Opinnäytetyön kehittämissä toteutettiin keväällä 2023, ja sitä jatkettiin syksyllä tulevaisuuteen luodaten tulevaisuusmuotoilua hyödyntäen. Opinnäytetyössä pohdittiin hallituksen esittämän jälkihuollon ikärajan laskun vaikutuksia sijaishuollosta tai jälkihuollosta itsenäistyttäessä. Itsenäistymistaitoja ja niiden kehittämiskohteita tunnistettiin yhdessä ammattilaisten kanssa.

Palvelumuotoilua hyödyntäen kehitettiin valmennusmalli Asumisen ajokortti -hankkeen käyttöön kokemusasiantuntijaryhmän kanssa. Palvelumuotoiluprosessin aikana tarkasteltiin kohderyhmän osallistumisen esteitä ja pohdittiin, kuinka niitä voitaisiin madaltaa. Valmennus pilotoitiin ja arvioitiin. Valmennuksen pilotoinnin jälkeen toteutettiin ammattilaisten kanssa jälkihuollon ikärajanlaskuun liittyvä tulevaisuustyöskentely, josta saatiin tärkeitä kehittämisajatuksia tulevaisuuden muuttuvan tilanteen kannalta. Tärkeämpänä havaintona esiin nousi itsenäistymistaitojen kehittämisen tarpeen lisääntyminen myös jälkihuollon loppuessa, koska tuki saattaisi jäädä kesken sitä tarvitsevilta.

Sijaishuollon itsenäistymistoimia tulisi yhtenäistää niin, että jokaisella nuorella olisi yhtäläiset itsenäistymisvalmiudet. Osallistumisen esteiden madaltamiseen itsenäistymisprosessissa voitaisiin ammattilaisten tukena hyödyntää kokemusasiantuntijuutta. Todellisia lukuja sijaishuollosta itsenäistyvien nuorten asumisen haasteisiin ei löydy, ja siksi olisikin mielenkiintoista toteuttaa tutkimus siitä, kuinka moni sijaishuollosta itsenäistyvä nuori päätyy etsivän nuorisotyön asiakkaaksi eli putoaa jälkihuollon palveluiden ulkopuolelle. Varsinkin nyt, kun jälkihuollon ikärajaa aiotaan laskea, tällaiselle tutkimukselle olisi tarvetta.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023092626397>

Inklusiivisuus ei ole yksinpeliä – Saavutettava digitaalinen pelitoiminta ammatillisessa nuorisotyössä

Kati Hopiavuori

Oulun kaupungin nuorisopalveluille on tuotettu käsikirja, jonka tavoitteena on tukea nuorisotyöllisen digitaalisen pelitoiminnan saavutettavuuden toteutumista. Käsikirja on kehitetty osana opinnäytetyötä, jonka työstö aloitettiin maaliskuussa 2024. Opinnäytetyö ”Inklusiivisuus ei ole yksinpeliä – Saavutettava digitaalinen pelitoiminta ammatillisessa nuorisotyössä” julkaistiin joulukuussa 2024.

Osana opinnäytetyötä toteutettiin tutkimus, jossa selvitettiin Oulun kaupungin nuorisotyön toteuttaman digitaalisen pelitoiminnan puutteita saavutettavuuden näkökulmasta. Tutkimuksessa hyödynnettiin konstruktivisen tutkimuksen menetelmiä, jolloin aiemmat tutkimukset ja teoria olivat tiiviisti yhteydessä kehittämistyön kanssa. Nuorisotyöllisen digitaalisen pelaamisen saavutettavuudesta ei ole tehty aiempia tutkimuksia. Kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa opas, jonka avulla tarjotaan ratkaisuja saavutettavuuden edistämiseen. Tutkimuksen aineistoa kerättiin teemahaastattelujen muodossa nuorisotyön, digitaalisen pelaamisen ja saavutettavuuden asiantuntijoilta sekä nuorisotyön kohderyhmältä eli alle 29-vuotiailta nuorilta ja nuorilta aikuisilta.

Vuonna 2023 tuotetussa Assistive technology in gaming – A survey of gamers with disabilities -tutkimuksessa todettiin, että jopa 80 prosenttia suomalaisista pelaa digitaalisia pelejä ainakin satunnaisesti. Arviolta 23 prosentilla heistä on jonkinlainen vamma, joka asettaa pelaamiselle haasteita. Koska digitaalinen pelaaminen on laaja ilmiö nuorisotyön parissa, saavutettavuutta tulee edistää yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tutkimuksen aikana toteutetuista haastatteluista nousi esiin nuorisotyön suuri potentiaali edistää yhdenvertaisuutta digitaalisen pelaamisen äärellä. Saavutettavuuden toteutumisen esteitä olivat muun muassa nuorisotyön-

tekijöiden asenteet saavutettavuuden kehittämistä kohtaan sekä käytettävissä olevien resurssien puute. Asenteiden korjaamisella vaikutetaan myös resursseihin, jolloin saavutettavuuden merkityksellisyys edistää sen huomioimista.

Käsikirja tarjoaa nuorisoalalle tietoa ja opastusta niin digitaalisen pelitoiminnan kuin nuorisotyöntekijän ammattitaidonkin kehittämiseen. Se toimii tukena tavoitteiden asettamisessa sekä toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Käsikirjan valtakunnallinen hyödyntäminen luo yhdenvertaisuutta myös nuorisoalan toimijoiden välille.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024111828510>

Nopeaa toimintaa Soiteissa

Jaakko Kinnunen

Lain vaatima nuorisovaltuusto saatiin perustettua etuajassa Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueelle sen ollessa vielä virallisesti Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalvelukuntayhtymä eli Soite. Perustamiseen osallistuivat maakunnan kaikkien kuntien nuorisovaltuustojen vapaaehtoiset asiasta kiinnostuneet jäsenet ja ohjaajat Kokkolan kansainvälisessä nuorisokeskus Villa Elbassa huhtikuussa 2022 järjestetyssä tulevaisuusverstastyöskentelyssä. Verstaassa kerrattiin hyvinvointialueuudistuksen tavoitteet ja merkitys. Lisäksi siellä kerättiin ajatuksia siitä, mitä nuorisovaltuuston perustamisessa ja myöhemmässä toiminnassa tulisi huomioida, jotta se voisi tulevaisuudessa toimia parhaalla mahdollisella tavalla hyvinvointialueen nuorten terveyden, hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseksi.

Näistä ajatuksista koostettiin esitys nuorisovaltuuston perustamisesta ja toimintasäännöistä, jotka Keski-Pohjanmaan aluehallitus hyväksyi yksimielisesti kokouksessaan 5.9.2022. Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen nuorisovaltuusto aloitti virallisesti toimintansa järjestäytymiskokouksella 31.10.2022. Nyt se on lähtenyt toteuttamaan sille tulevaisuusverstastyöskentelyn toisena tuotoksena syntyneen vuosikellomallin mukaista toimintaa ensimmäisen kaksivuotisen toimikautensa aikana.

Laki hyvinvointialueista astui voimaan vasta vuoden 2023 alussa, eikä nuorisovaltuustojen toimintaa varten ole siksi vielä olemassa mitään selkeitä, yhtenäisiä ohjeistuksia. Keski-Pohjanmaalla toteutettu perustamistyö oli osa opinnäytetyötutkimusta, jossa pyrittiin kartoittamaan, mitkä tekijät tulisi huomioida toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa, jotta nuoret voisivat kokea hyvinvointialueen nuorisovaltuustossa toimimisen mielekkäänä. Alueella ei aiemmin toiminut yhtä yhteistä nuorisovaltuustoa – toisin kuin monessa muussa maakunnassa, joiden maakunnallinen nuorisovaltuusto voitiin siirtää suoraan hyvinvointialuehallinnon alle. Lisäksi yhdelläkään hyvinvointialueuudistuksen parissa työskentelevällä Soiten viranhaltijalla ei ollut kokemusta nuorisotyöstä tai nuorisovaltuutettujen parissa toimimisesta. Perustamis- ja tutkimustyölle oli siis selkeä tarve jonkun sellaisen johdolla, jolla oli kokemusta kummastakin.

Tutkimustyön tuotoksena syntynyt esitys toimintasäännöistä perusteluineen voi jatkossa toimia hyvänä pohjana sille, miksi nuorisovaltuustojen vaikuttamismahdollisuudet tulisi huomioida niiden toivomalla tavalla. Samoin vuosikello voi auttaa myös muiden hyvinvointialueiden nuorisovaltuustoja tai muita vastaavia vaikuttamistoimielimiä hahmottamaan, mitä sisältöä toimikausissa kannattaa huomioida sosiaali- ja terveystalveluiden sekä osallisuuden kehittämiseksi.

Opinnäytetyöprosessissa kerätty palaute toi selvästi esille sen, että nuoret tarvitsevat jatkossa ohjaajan, joka pystyy tukemaan heidän työskentelyään ja ryhmäytymistään sekä auttamaan heitä ymmärtämään hyvinvointialueen toimintaan ja kehittämiseen liittyviä asioita. Jatkotutkimusta ajatellen työ jättääkin tilaa hyvinvointialueiden nuorisovaltuustojen ohjaajien tarpeellisuuden ja hyödyn esille tuomiseksi sekä ohjaajien osaamisen kehittämiseksi. Lisäksi vuosikellon kehittämismahdollisuudet ovat vielä moninaiset ottaen huomioon, kuinka vähän aikaa nuorisovaltuustot ovat vasta toimineet hyvinvointialueilla.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304054837>

Sujuvaa kansainvälistymistä etsivässä nuorisotyössä ja työpajatoiminnassa

Anna Korhonen ja Taru Pihlajaniemi

Suomen hallitus on leikannut heikossa asemassa olevien nuorten palveluista, ja myös rakennemuutokset ovat vaikuttaneet etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan toteuttamiseen. Samalla nuoret tarvitsevat monenlaisia tulevaisuuden työelämätaitoja ja tukea niiden oppimiseen. Kansainvälinen osaaminen on tulevaisuuden työelämässä tärkeää, sillä maailma muuttuu jatkuvasti kansainvälisemmäksi. Kansainvälisyyteen liittyy etsivässä nuorisotyössä ja työpajatoiminnassa niin innokkuutta kuin ennako-odotuksiakin. Olisi kuitenkin tärkeää, että kansainvälistä osaamista tuettaisiin kentällä.

Anna Korhosen ja Taru Pihlajaniemen yhteisöpedagogi (YAMK) -opin- näytetyöllä haluttiin lisätä tietoa EU:n nuoriso-ohjelmista ja tarjota keinoja niiden hyödyntämiseen etsivässä nuorisotyössä ja työpajatoiminnassa. Jo olemassa olevien kansainvälisten nuoriso-ohjelmien sujuva hyödyntäminen voi tarjota lisäresursseja etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan kentälle sekä samalla tärkeitä kansainvälisiä kokemuksia nuorille. Opinnäytetyön tilaajana toimi Opetushallitus ja yhteistyökumppanina Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Niistä molemmat näkivät kansainvälisen työn kehittämisen merkityksellisenä ja yhtenä sosiaalisen vahvistamisen välineenä etsivässä nuorisotyössä ja työpajatoiminnassa.

Vuoden 2024 aikana tehty opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa ensin kartoitettiin etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan kansainvälisyyden tilaa Suomessa. Kyselyn pohjalta luotiin seitsemänosainen podcast-sarja, jossa käsiteltiin kansainvälisyyttä eri näkökulmista. Jakson vieraat olivat Opetushallituksesta, etsivästä nuorisotyöstä ja työpajatoiminnasta sekä Euroopan solidaarisuusjoukkojen vapaaehtoistoiminnasta. Podcast-sarja suunnattiin etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan ammattilaisille, mutta se hyödyttää myös nuoria ja muita kansainvälisyydestä kiinnostuneita tahoja. Viimeisenä podcast-sarjasta tehtiin ohjeistus ammattilaisten ja nuorten käyttöön.

Opinnäytetyö tuotti täysin uutta tietoa kansainvälisyyden tilasta etsivässä nuorisotyössä ja työpajatoiminnassa Suomessa. Opinnäytetyössä tuotettua podcast-sarjaa jaettiin sekä Opetushallituksen että Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n nettisivuilla ja sosiaalisen median kanavissa. Isojen toimijoiden jakamana podcast levisi laajalle: myös muiden kuin etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan ammattilaisten ja nuorten käyttöön. Lisäksi työtä esiteltiin tarkemmin Opetushallitukselle ja Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:lle, minkä kautta asiantuntijat saivat tarkempaa tietoa tutkimustuloksista käytettäväksi omassa työssään. Podcast-sarjaan tehdyn ohjeistuksen tarkoituksena oli kannustaa työntekijöitä käyttämään sitä työvälineenä myös nuorten kanssa.

Opinnäytetyössä tehdystä kyselystä ja podcastista nousi esiin tarve tarkastella kansainvälisyyttä myös organisaation ja johtotason näkökulmasta. Organisaation resurssit ja johtotason kiinnostus kansainvälisyyteen vaikuttavat mahdollisuuksien hyödyntämiseen. Kentälle tarvittaisiin selkeämpiä toimintamalleja kansainvälisyyden lisäämiseen ja tukemiseen etsivässä nuorisotyössä ja työpajatoiminnassa. Kentällä voitaisiin pohtia, miten yhteistyötä eri toimijoiden välillä saataisiin lisättyä niin, että kansainvälinen työ olisi mahdollista myös niille toimijoille, joiden omassa organisaatiossa ei ole resursseja lähteä laajemmin mukaan kansainväliseen toimintaan. Olisi myös mielenkiintoista kysyä suoraan etsivässä nuorisotyössä ja työpajatoiminnassa mukana olevilta nuorilta, miten he näkevät kansainvälisen työn merkityksen ja miten heitä voisi kannustaa tarjolla olevien mahdollisuuksien pariin.

Kansainvälisyyden ei tulisi olla irrallinen osa toimintaa, vaan se pitäisi pystyä sisällyttämään osaksi kaikkea nuorisotyötä jo lainkin perusteella. Konfliktien ja maailmanlaajuisten kriisien ratkaisemiseksi tarvitaan maailmankansalaisia, jotka kokevat voivansa vaikuttaa tulevaisuuteen. Etsivän nuorisotyön ja työpajatoiminnan ammattilaiset voivat mahdollistaa kansainvälisiä kokemuksia erilaisissa tilanteissa oleville nuorille ja tukea heidän kasvuaan kohti aktiivista kansalaisuutta aina oman arjen asioista globaaleihin ilmiöihin asti.

Muistattehan, että kansainvälisyys kuuluu kaikille!

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121235007>

Osallistaminen ja yhteistyö – Yhteinen matka alkaa

Outi Kuru-Korpela

Opinnäytetyössä kartoitettiin Kempeleen seurakunnan lähtötilanne Polku-toimintamallin kehittämistä varten nykyisen toiminnan ja yhteistyön näkökulmasta. Lisäksi työntekijöitä osallistettiin toimintamallin ja yhteistyön kehittämiseen osallistavia menetelmiä käyttäen. Tuotoksena syntyi osallistamisen malli kehittämisprosessin alkutai-paleelle sekä ”Suuntaviivoja Kempeleen seurakunnan Polku-toimintamallin kehittämiseen” -malli. Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2023, ja Kempeleen seurakunta aloitti oman Polku-toimintamallinsa kehittämisen marraskuussa 2023 tutustumalla Polku-toimintamalliin ulkopuolisten kouluttajien johdolla.

Kasteiden määrän väheneminen haastaa kirkkoa ja sen toimintaa. Seurakuntien tulee tarkastella ja kehittää toimintaansa vastaamaan paremmin seurakuntalaisten tarpeisiin. Vuonna 2020 Kirkkohallitus lanseerasi Polku-toimintamallin, jonka tavoitteena on vahvistaa 0–22-vuotiaiden kristillistä identiteettiä. Toimintamalli toimii ohjeena seurakunnille siitä, miten ne voivat toteuttaa paikallisesti nykyistä Ovet auki strategiaa ja kehittää toimintaansa seurakuntalaisia osallistavammaksi. Polku-toimintamallin tarkoitus on nostaa seurakuntalaiset toiminnan keskiöön osallistamalla heitä toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Lisäksi yksi Polku-toimintamallin keskeisistä ideoista on seurakunnan eri tiimien välisen yhteistyön kehittäminen ja tiimirajojen madaltaminen. Yhteistyön kehittämisen tavoitteena on luoda seurakuntalaisille polku, jossa toiminnasta toiseen siirtyminen olisi mahdollisimman jouhevaa, ja samalla ehkäistä heidän polkunsa katkeaminen.

Kirkon kaste- ja jäsentilastot kertovat seurakuntien tarpeesta kehittää toimintaansa. Ne eivät kuitenkaan anna ohjeita siihen, miten tätä kehittämisprosessia voidaan lähteä toteuttamaan. Osallistamisen malli kehittämisprosessin alkutai-paleelle rakentui opinnäytetyön tulosten ja teorian pohjalta. Se on hyödynnettävissä ja sovellettavissa niin muiden seurakuntien Polku-toimintamallin kehittämiseen kuin muihinkin kehittämisprosesseihin myös seurakuntien ulkopuolella. Tuotos antaa askelmerkit siihen, miten lähteä liikkeelle työntekijöitä

osallistavassa kehittämisprosessissa. Opinnäytetyössä käytetyt osallistavat menetelmät antoivat työntekijöille mahdollisuuksia osallistua yhteisen Polun kehittämiseen. Näitä menetelmiä olivat yhteinen iltapäivätyöskentely ja sen sisältämä learning cafe, alkukartoituksen kommentointi tiiminä sekä loppukysely.

Työntekijät kokivat saaneensa osallistua kehittämiseen kertomalla mielipiteensä sekä yhteisten keskusteluiden ja pohdintojen kautta. Työntekijöiltä opinnäytetyöprosessin aikana kerätyt mielipiteet, huolet ja kysymykset pääsivät esiin työn tuotoksessa, josta löytyvät myös kehittämisen jatkotyöskentelyehdotukset. Kempeleen seurakunnan on tarkoitus hyödyntää tätä tuotosta myös yhtenä aineistona vuoden 2027 strategiansa kehittämisessä.

Opinnäytetyön tulokset kertovat työntekijöiden pitävän omaa osallistumistaan kehittämisprosessiin erittäin tärkeänä. Tuloksista myös huomaa, kuinka yksinkertaisilla menetelmillä voidaan saada aikaan osallisuuden kokemusta. Työntekijät kertoivat loppukyselyssä kokeneensa mielipiteidensä kertomisen sekä yhteisen työskentelyn ja pohdinnan osallistavaksi. Myös yhteistyö ja sen kehittäminen koetaan tarpeelliseksi. Kehittämistarvetta yhteistyössä koettiin olevan varsinkin tiedonkulussa. Haasteena kehittämisessä on, että työntekijöiden yhteisessä työskentelyssä esille tuomat huolet ja kysymykset jäävät vastauksia vaille, jos niitä ei työstetä yhdessä myöhemmin. Tämän vuoksi kehittämistyön tuotoksessa nousevat esille nämä työntekijöiden kysymykset ja pohdinnat jatkotyöskentelyehdotuksista.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112730577>

Sotkamon resonoiva voima – Hankesuunnitelma Hiukkarokin ja musiikki- toimintapainotteisen nuorisotyön kehittämiseksi

Mikko Nissinen

Hiukkarok on 35 vuoden ikään päässyt paikallisten musiikin harrastajien ja kunnallisen nuorisotoimen yhteistyönä alkunsa saanut ja jalostunut, Sotkamossa järjestettävä pienfestivaali. Kainuu on yleisesti ottaen yksi eniten muuttotappiosta kärsivistä maakunnista maassamme nuorten ja nuorten aikuisten muuttaessa alueelta yhä useammin kotimaan kasvukeskuksiin ja ulkomaille töiden ja opiskelujen perässä. Ilmiöllä on ollut monenlaisia negatiivisia vaikutuksia ja heijastumia niin alueen kulttuuriin, palvelutarjontaan, väestörakenteeseen, kouluttautumismahdollisuuksiin kuin erityisosaamiseenkin. Yksi ilmiön konkreettisista seurauksista oli miltei vuosittain vuodesta 1989 aina vuoteen 2011 loppukesäisin järjestetyn Hiukkarok-festivaalin loppuminen. Tapahtuman elinkaaren päättepiste ilmensi samalla elävän musiikkiharrastuksen (suosion) lopahtamista kunnan nuorisoyhteisössä.

Kuntalaisaloitteiden liikkeelle sysäämänä, Sotkamon kunnan kulttuuritoimen kulttuurituottajan ja opinnäytetyön tekijän yhteisötoimintasuunnitelmasta, järjestettiin heinäkuussa 2024 uudelleen lanseerattu, yhden illan paikallistapahtumasta kaksipäiväiseksi festivaaliksi laajennettu Hiukkarok. Tapahtuman jatkumon ja kehittämisen turvaaminen vaati kuitenkin jotakin suunnitelmallisempaa ja pidemmälle mietitympää, ammattimaista tukea. Tästä syystä toteutettiin Hiukkarokin hankesuunnitelma, jonka lisäjuonteina olivat paikallisen musiikkitoimintapainotteisen nuorisotyön kehittäminen ja sidosryhmätoiminnan vahvistaminen. Hankesuunnitelman teko oli samalla ensiaskeleksi sotkamolaisen nuorisomusiikkikulttuurin juurilleen palauttamisen, elvyttämisen ja edistämisen polulla. Opinnäytetyön aihepiiriä eli aikoinaan tee-se-itse-pohjalta kasaan kyhättyä, paikallisten kainuulaisnuorten itse tuottamaa ulkoilmakonserttia, kotimaan syrjäseutujen musiikki-toimintakulttuuria ja kainuulaisia vaihtoehtokulttuureita on aiemmin

tutkittu hyvin vähän. Hiukkarokistakaan ei ollut olemassa aiempaa, tutkimuskäyttöön hyödynnettävissä olevaa luotettavaa tutkimusmateriaalia.

Edellä mainittujen seikkojen sanelemana taustatutkimukseksi tehtiin vahvasti toimintatutkimukseen nojaava kartoitus sotkamolaisissa ja kainuulaisissa kulttuuri-tapahtumissa käyvien ihmisten kulttuurinkulutustottumuksista ja käsityksistä sotkamolaisen kulttuurielämän identiteetistä ja ytimekkäimmistä piirteistä. Toisena tutkimusmenetelmänä toteutettiin kesän 2024 Hiukkarokin aikana kerätty festivaalin asiakastyytyväisyyskysely liittyen festivaalin eri osa-alueiden toimimiseen ja tapahtuman onnistumiseen. Kolmantena tutkimusmenetelmänä hankkeen tietomateriaalin keräämiselle toteutettiin Hiukkarokin järjestelemisestä kunnallisella sektorilla vastaaville sotkamolaisille viranhaltijoille suunnattu, Sitran mallin mukainen Hiukkarokin tulevaisuuspuja.

Menetelmien avulla saatujen tutkimustulosten sekä kaupungistumista, maaltamuuttoa, kainuulaista sielunmaisemaa, mentaliteettia, yhteisöllisyyden muodostumista, musiikkitoimintapainotteista nuorisotyötä ja kulttuuria monisyisesti käsittelevän tietoperustan pohjalta hahmoteltiin realistisesti toteutettavissa olevat, käytännönläheiset raamit itse hankkeelle. Hankkeen myötä Hiukkarokista on mahdollisuus kehittää yksi kainuulaisen kesätapahtumatarjonnan huipentumista. Samalla voidaan tarjota eväät entistä saavutettavamman ja monimuotoisemman Hiukkarokin tuottamiselle ja brändäämiselle paikallisten yritysten ja yhdistysten kanssa tehtävän sidosryhmäyhteistyön avulla. Tapahtumatuotannon kehittämisen rinnalla hankkeen myötä toteutetaan paikallisen musiikkitoimintapainotteisen nuorisotyön menetelmien päivittäminen sotkamolaisten nuorten tarpeiden mukaisiksi. Sotkamon resonoiva voima-hankkeen on määrä toteutua 1.6.2025–31.12.2026.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112931385>

Tulevaisuuden oppimista rakentamassa – Tekoälyn mahdollisuudet TELMA-koulutuksessa

Tiina Pouhakka

Tekoäly avaa uusia mahdollisuuksia työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa TELMA-koulutuksessa. Kiipulan ammattiopiston tiilaamassa opinnäytetyössä tutkittiin tekoälyn hyödyntämistä vaativan erityisen tuen TELMA-opiskelijoiden kanssa. Työ toteutettiin keväällä 2024, ja toteuttajana toimi Kiipulan TELMA-koulutuksen opettaja, joka toimii myös oppilaitoksen digi-innostajana.

Digitalisaatio on viime vuosina muuttanut koulutuksen kenttää merkittävästi. Viimeisimpänä muutoksena mukaan on astunut tekoäly. Tekoäly nähdään opetuskentän mahdollistajana mutta ennen kaikkea haastajana. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut tarkastella, voisiko tekoälyn avulla tukea vaativan erityisen tuen TELMA-nuorten oppimista sekä tuottaa uusia käytänteitä, jotka huomioivat saavutettavuuden, esteettömyyden ja eettiset näkökulmat.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi syksyllä 2024 ”Älyoppi – tekoäly erityisopetuksessa” sivusto, joka on suunnattu Kiipulan ammattiopiston henkilöstölle. Sivusto tarjoaa käytännön työkaluja ja tietoa tekoälyn hyödyntämiseen erityisopetuksessa. Vaikka se on suunniteltu erityisopetuksen näkökulmasta, se soveltuu myös muille tekoälystä kiinnostuneille käyttäjille varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle ja nuorisotyöhön.

Tuloksena pystyttiin toteamaan, että tekoäly tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia TELMA-opiskelijoille mutta sen käyttö vaatii vielä tukea. Vaikka tekoälysovellukset eivät vielä ole täysin saavutettavia tai esteettömiä, ne voivat edistää yhdenvertaisuutta tarjoamalla opiskelijoille työkaluja, jotka eivät ole riippuvaisia käyttäjän taidoista. Tekoäly voi esimerkiksi auttaa lukemisessa ja kirjoittamisessa ja mahdollistaa tuotosten ja taideteosten luomisen käyttäjän taidoista riippumatta. Työntekijöiden tuki on kuitenkin välttämätöntä, jotta opiskelijat voivat hyödyntää näitä mahdollisuuksia parhaalla tavalla.

Uusia avauksia erityisopetuksen kentällä

Tekoälystä ja sen mahdollisuuksista koulutuksen kentällä on toistaiseksi hyvin vähän tutkittua tietoa. Erityisesti vaativan erityisen tuen opiskelijoiden tarpeet ovat jääneet vähälle huomiolle. Suomessa odotetaan edelleen OPH:n luomia tekoälyohjeistuksia, joita pidetään eräänlaisina suuntaviivoina tekoälyn hyödyntämiseen opetuksessa. Vaativan erityisen tuen opiskelijoista ja digitaalisuudesta on varsin vähän tutkimusta, eli siitäkin näkökulmasta tämä opinnäytetyö tuotti uutta tietoa erityisopetuksen kentälle. Tekoäly on tullut jäädäkseen, joten se tulee nähdä mahdollisuutena ja apuna.

Tämän opinnäytetyön keskiössä olivat vaativan erityisen tuen nuoret, ja se on suunniteltu heidän tarpeidensa näkökulmasta. Työssä korostettiin, että nuorten on tärkeää itse kokeilla ja testata sovelluksia ja laitteita, jotta heidän kokemuksiansa pohjalta voidaan luoda ohjeistuksia opetushenkilöstön tueksi. Opinnäytetyöllä pyrittiin luomaan vaativan erityisen tuen nuorille muiden käyttäjien suhteen yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia digitaalisessa maailmassa.

Kiipulan ammattiopisto on osa AMEO-oppilaitosten kumppanuusverkostoa. Kiipula on yksi kuudesta ammatillisesta erityisoppilaitoksesta Suomessa. Työn tulokset tullaan jakamaan kaikkien AMEO-verkon oppilaitosten saataville. Tulokset tarjoavat arvokasta tietoa ja työkaluja kaikille koulutuksen kentällä työskenteleville.

Kohti tulevaa

Tekoälyn mahdollisuudet koulutuksen kentällä eivät ole vielä vakiintuneet. Jatkokehittämisenä vaativan erityisen tuen opiskelijoille voitaisiin luoda oma verkkomateriaali tekoälyn käytöstä. Materiaali voisi pohjautua jo aiemmin opetushenkilöstölle luotuun sisältöön, jota muokattaisiin opiskelijoiden tarpeisiin sopivaksi. Lisäksi digiyhteistyötä AMEO-oppilaitosten välillä tulisi tiivistää, jotta hyvät käytänteet ja uudet innovaatiot saataisiin jaettua laajasti. Tämä työ vahvistaa näkemystä siitä, että tekoäly on tullut jäädäkseen. Sen kehittäminen ja hyödyntäminen erityisopetuksessa vaatii kuitenkin jatkuvaa tutkimusta ja käytännön kehittämistyötä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024112630470>

Vaaleissa äänestäminen on kasvava trendi nuorten keskuudessa

Emma Rahikainen

Vuoden 2024 presidentinvaalien yhteydessä järjestetyt Nuorten vaalit ja Poliittikkaviikko saavuttivat suuren suosion kouluissa, oppilaitoksissa, nuorten tiloissa ja työpajoilla. Tapahtumasta saadun palautteen perusteella nuoret kokevat äänestämisen olevan tärkeä tapa vaikuttaa asioihin yhteiskunnassa. Suuri osa osallistuneista kertoo myös aikovansa äänestää täytettyään 18 vuotta. Saatu palaute ja kasvava äänestysaktiivisuus kertovat ilmiöstä, jonka keskiössä on nuorten kiinnostus omia vaikutusmahdollisuuksiaan kohtaan.

Nuorten vaalien yhteydessä tehdyn kyselyn mukaan Nuorten vaalit tukevat nuorten käsityksiä omista vaikutusmahdollisuuksistaan yhteiskunnassa. Kyselyyn vastanneista nuorista 72,3 prosenttia kokee äänestämisen olevan tärkeä tapa vaikuttaa asioihin. Samaan kyselyyn vastanneista nuorista 65,2 prosenttia kertoi aikovansa äänestää joissakin tulevilla valtakunnallisissa vaaleissa täytettyään 18.

Nuorten vaalien palautekyselyn vastaukset heijastelevat äänestysaktiivisuuden kasvavaa trendiä, joka näkyi myös varsinaisten presidentinvaalien kasvaneessa äänestysaktiivisuudessa. Vuoden 2024 vaalien ensimmäisellä kierroksella 18-vuotiaista 67,9 prosenttia ja 19-vuotiaista 60,5 prosenttia äänesti, kun taas vuoden 2018 presidentinvaaleissa 52,3 prosenttia 18–19-vuotiaista nuorista käytti ääntään ja kävi äänestämässä. Vuoden 2018 vaaleissa oli vain yksi kierros.

Nuorten vaalit ja Poliittikkaviikko edistävät nuorten osallisuutta

Demokratiakasvatus tukee nuorten sisäistä kansalaispätevyyttä. Sisäinen kansalaispätevyys on kansalaisen kokemus omista kyvyistään vaikuttaa politiikkaan ja osallistua yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Sisäisen kansalaispätevyyden vahvistuessa myös osallisuus yhteiskunnassa lisääntyy ja äänestysinto kasvaa.

Suomen nuorisolan kattojärjestön Allianssin järjestämässä Nuorten vaaleissa annettiin ennätyselliset 94 456 ääntä. Alkuvuodesta 2024 järjestetyt tapahtumat opettivat nuorille äänestämisen tärkeydestä, politiikasta ja vaikutusmahdollisuuksista yhteiskunnassa. Nuorten vaaleissa nuoret pääsevät äänestämään samoja ehdokkaita kuin varsinaisissa vaaleissa. Tapahtuman tarkoitus on opettaa alle 18-vuotiaille äänestämisen prosessi ja madaltaa kynnystä äänestää varsinaisissa vaaleissa. Nuorten vaalit ovat osa demokratiakasvatuksen teemaviikkoa, Poliittikkaviikkoa. Poliittikkaviikon aikana nuoret oppivat politiikasta, puolueista ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan.

Nuorten vaalien ja Poliittikkaviikon järjestäminen on täysin maksutonta. Tapahtumien tavoitteet kulkevat käsi kädessä myös opetus suunnitelman nuorten yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistamisen tavoitteiden kanssa.

Demokratiakasvatustapahtuman voi järjestää koulussa, oppilaitoksessa, nuorten ryhmässä, työpajalla tai vaikka harrastustoiminnassa. Seuraavan kerran Nuorten vaalit ja Poliittikkaviikko järjestetään kunta- ja aluevaalien yhteydessä keväällä 2025.

Kyselytutkimus tehtiin osana yhteisöpedagogin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024062023762>

Nuorisotyön rooli nuorisopsykiatriassa

Vesa Törrönen

Pirkanmaan hyvinvointialueella toteutettiin opinnäytetyönä tutkimus, jossa tarkasteltiin nuoriso-ohjaajien roolia nuorisopsykiatrisessa sairaalaympäristössä. Tavoitteena oli selkeyttää nuoriso-ohjaajien työnkuvaa, vahvistaa heidän asemaansa moniammatillisessa tiimissä ja syventää ymmärrystä heidän työnsä merkityksestä. Tutkimus pohjautui laadullisiin menetelmiin, kuten teemahaastatteluihin ja kenttäpäiväkirjoihin.

Tulokset osoittivat, että nuoriso-ohjaajien työ on keskeinen osa nuorisopsykiatrista hoitoa. Nuoret saavat tukea toiminnallisten menetelmien kautta, jotka toteutetaan ryhmätoiminnassa ja yksilöohjauksessa. Nuorisopsykiatrinen nuorisotyö keskittyy nuorten osallisuuden lisäämiseen ja heidän oman toimijuutensa vahvistamiseen, mikä edistää heidän sitoutumistaan hoitoonsa ja elämänhallintaansa. Tämä vastaa nuorisotyön ydintavoitetta: auttaa yksilöitä löytämään paikkansa yhteiskunnassa ja osallistumaan siihen aktiivisesti.

Opinnäytetyö korostaa moniammatillisen työskentelyn vahvistamista keskittymällä sovittujen moniammatillisten tapaamisten johdonmukaiseen toteuttamiseen, eri ammattialojen roolien ja työnkuvien ymmärtämisen syventämiseen sekä nuoriso-ohjaajan roolin selkeään määrittelyyn. Työstä nousi esille muitakin kehitysehdotuksia, kuten perehdytyksen vahvistaminen, systemaattisempi kirjaaminen potilastietokantaan nuoriso-ohjaajien työstä sekä jatkuvan ammatillisen kehittymisen tukeminen. Näiden avulla nuoriso-ohjaajien asiantuntemusta voidaan hyödyntää tehokkaammin nuorisopsykiatrisen hoidon tavoitteiden saavuttamiseksi. Tulokset korostavat, että nuoriso-ohjaajien roolin selkeyttäminen ja moniammatillisen yhteistyön vahvistaminen ovat avainasemassa nuorten psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämisessä. Tämä työ tarjoaa arvokasta tietoa nuorisopsykiatrisen työn kehittämiseksi Suomessa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120432867>

Nuorisotyön perussuunnitelma NUPS sanoittaa ja kehittää – Parkanon nuoriso- palveluiden NUPS-prosessi

Elisa Vahosalmi

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön toimeksiantajana oli Parkanon kaupungin nuorisopalvelut. Työn tutkijana toimi Parkanon nuorisopalveluiden esihenkilö Elisa Vahosalmi, joka toteutti tutkimuksen yhteisöpedagogiopintojensa (YAMK) opinnäytetyönä Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Työ käynnistettiin vuoden 2023 lopussa ideoinnilla ja suunnittelulla. Tutkimuksen varsinainen toteutus tehtiin vuoden 2024 aikana.

Tarve tälle tutkimukselliselle kehittämistyölle nousi sekä nuorisotyöntekijöiden että nuorten käytännön tarpeesta saada parkanolaisesta nuorisotyöstä yhtenäisempää, ymmärrettävämpää ja tunnistettavampaa. Käytännön toimintatutkimuksen tavoitteena oli laatia tämän tarpeen pohjalta Parkanon nuorisotyön perussuunnitelma NUPS. Se on nykytilan kuvaus, jossa sanoitetaan yhteisen prosessin myötä nuorisotyön työmuodot ja kasvatukselliset tavoitteet.

Tavoitteena oli tutkia, mitä työyhteisö voi oppia nuorisotyön perussuunnitelman laadintaprosessin myötä nuorisotyön ammatillisuudesta, kasvatuksellisista tavoitteista ja nykytilasta. Lisäksi haluttiin tutkia NUPSia kunnan veto- ja pitovoiman näkökulmasta: millä tavoin NUPS voidaan laatia tukemaan kunnan veto- ja pitovoimaisuutta?

Teoreettisena viitekehyksenä NUPS-työssä toimi Tomi Kiilakosken nuorisotyön suhdeteoria. Tutkimusmenetelminä toimivat tutkijan / nuorisopalveluiden esihenkilön oma osallistuva havainnointi NUPS-työpajoissa sekä NUPS-työn sanoittamista tukeva, nuorille suunnattu sähköinen kysely. NUPS-prosessin toteuttamisessa tehtiin yhteistyötä sosionomi (AMK) Minna Rauaksen kanssa, joka on ohjannut useita NUPS-prosesseja erikokoisissa Suomen kunnissa.

NUPS sanoitetaan yhdessä

Parkanon nuorisotyön perussuunnitelma laadittiin neljässä Minnan ohjaamassa NUPS-työpajassa. Niissä nuorisotyöntekijät sanoittivat Parkanon nuorisotyölle neljä erilaista työmuotoa: nuoren henkilökohtainen tukeminen, nuorten yhteisöllisyyden tukeminen, nuorten yhteiskunnallinen tukeminen sekä nuorisotyön mahdollistaminen ja tukeminen. Kaikille näille työmuodoille laadittiin kasvatukselliset tavoitteet, toiminnot ja menetelmät.

Nuorille suunnattu sähköinen kysely toteutettiin nuorisotyön viikolla 7.–13.10.2024. Sen tulokset tukivat nuorisotyöntekijöiden sanoittamia nuorisotyön tehtäviä sekä kasvatuksellisia tavoitteita nuorten näkökulmasta. Kysely myös osoitti, että nuoret eivät koe käyttäneensä nuorisotyön palveluita tai eivät tunnista niitä. Tämän tutkimustuloksen pohjalta tullaan käynnistämään nuorisopalveluiden brändityö, jonka avulla nuorisotyö saadaan jatkossa paremmin nuorten tietoisuuteen tukien samalla tässä tutkimuksessa laadittua NUPSia.

NUPS-työ kentän kehittäjänä

NUPS-työpajoissa toteutetun tutkijan/esihenkilön osallistuvan havainnoinnin myötä laadittiin hermeneuttiseen kehäajatteluun perustuvat taulukot NUPS-prosessin lisäämästä tiedosta sekä esihenkilön osaamisen kehittymisestä. Lisäksi tuotettiin NUPS-prosessikuvaus, joka esittelee, mitä nuorisopalveluiden esihenkilön tulee tietää ja huomioida NUPS-prosessin eri vaiheissa.

NUPS-prosessi auttoi ymmärtämään, mikä on parkanolaisen nuorisotyön tämänhetkinen tila. Sitä sanoittivat myös nuorten sähköisen kyselyn vastaukset. Tärkeä tutkimustulos oli, että NUPS-prosessin myötä nuorisotyöntekijöiden ammatillisuus lisääntyi, nuorisotyön perustehtävä kirkastui ja työyhteisö tiivistyi yhteisen sanoittamisen ja toiminnan kautta. Tutkimus myös osoitti, että NUPS voidaan nuorisotyön suhdeteorian avulla laatia tukemaan nuoren suhdetta omaan alueeseensa ja lähiympäristöönsä niin, että se tukee myös kunnan veto- ja pitovoimaisuutta.

NUPS ei ole lopputulos vaan kehityksen käynnistäjä. Tutkimuksessa on mietitty aktiivisia keinoja NUPSin jalkauttamiseen, jotta suunnitelma saadaan rakenteisiin ja sitä voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla tulevaisuuden parkanolaisessa nuorisotyössä. NUPSin laadinta kehittää paikkakunnan nuorisotyötä ja työyhteisön ammatillisuutta. NUPS-prosessin myötä Parkanon nuorisotyöhön on sanoitettu työmuodot ja kasvatukselliset tavoitteet, joiden myötä nuorisotyöntekijät voivat kulkea parkanolaisten nuorten rinnalla kasvattajan roolissa yhä vahvemmin.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120432604>

Lisää tunnetaitokasvatusta kouluihin lasten osallisuus huomioiden

Hanna-Kaisa Virtanen

Hanna-Kaisa Virtanen tutki Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyössään, miten luodaan ja rakennetaan innostava, toimiva tunnetaitokokonaisuus peruskouluun yhdessä oppilaiden ja heidän luokanopettajansa kanssa. Lisäksi hän selvitti, mitkä oppilaat kokivat mielekkäiksi tavoiksi harjoitella tunnetaitoja ja miten tunnetaitokokonaisuus saadaan osaksi koulunkäyntiä. Opinnäytetyön tilaajana toimi Helsingin kaupunki (Pitäjänmäen peruskoulu), ja opinnäytetyöprosessi aloitettiin keväällä 2024.

Opinnäytetyön lähestymistapana oli yhteistoiminnallinen, käytännönläheinen toimintatutkimus, jossa korostui kohderyhmän, eli oppilaiden ja heidän luokanopettajansa, osallisuus. Kehittämismenetelmänä käytettiin puolistrukturoituja teemahaastatteluita, kyselyitä sekä osallistavaa havainnointia.

Innostava, toimiva tunnetaitokokonaisuus luotiin ja rakennettiin tietoperustan ja alan ammattilaisten avulla sekä kohderyhmän vahvalta osallistamisella kehittämistyöhön: kuulemalla heidän palautteensa ja kehittämällä työtä sen mukaisesti. Luokanopettajan mielestä toimiva, innostava tunnetaitokokonaisuus on selkeä kokonaisuus, jossa on toimiva rakenne ja jossa käydään läpi tunnetaitojen ydinteemoja monipuolisilla pedagogisilla tavoilla, oppilaslähtöisesti ja oppilaiden tarpeet tiedostaen. Oppilaiden mielestä taas innostava, toimiva tunnetaitokokonaisuus on toiminnallinen, kannustava ja oppilaslähtöinen kokonaisuus.

Oppilaat halusivat oppia tunnetaitoja liikunnan, pelien ja leikkien, käsityön ja kuvaamataidon sekä näytelmien ja roolileikkien avulla. He pitivät toiminnallisuudesta ja toivoivat tunnetaitoihin liittyvien keskusteluiden olevan melko lyhyitä. Luokanopettajan mukaan tunnetaitokokonaisuus saadaan osaksi koulunkäyntiä integroimalla tunnetaitoja eri oppiaineisiin, huomioimalla koulujen moninaisuus, opettajien eri toimintatavat ja luokkien struktuurit, muokkaamalla

kokonaisuutta vastaamaan luokkien tarpeisiin sekä järjestämällä aikaa pysähtyä rauhassa tunnetaitokokonaisuuden äärelle.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi 11 oppitunnin pituinen tunnetaitokokonaisuus, jota tullaan käyttämään Pitäjänmäen peruskoulun neljäsluokkalaisten tunne- ja vuoro-vaikutustaito-ohjelmassa vuosittain.

Miten tunnetaidot liittyvät koulunkäyntiin?

Tunnetaidot vaikuttavat merkittävästi lasten oppimiseen ja koulunkäyntiin. Ne vaikuttavat muun muassa keskittymiseen, muistiin, huomion ohjautumiseen sekä luokan ilmapiiriin. Lasten tunnetaitojen vahvistaminen tukee koulunkäyntiä ja antaa tärkeitä eväitä elämää varten. Tunnetaitojen liian vähäinen harjoittelu taas ilmenee koulun arjessa esimerkiksi toistuvien riitojen ja keskittymisen haasteiden myötä. Koulumaailmassa työskentelevät voivat huomata, että oppilaiden saattaa olla vaikeaa sanoittaa ja tunnistaa omia tunteitaan esimerkiksi ristiriitatilanteissa.

Myös media on herätellyt keskustelua huononevista oppimistuloksista ja koulu-kiusaamisesta Suomessa. Tunnetaitojen yhä systemaattisempi harjoittelu auttaisi omalta osaltaan näihin molempiin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Lisätään kouluhin siis tunnetaitokasvatusta lapsia osallistaen!

Miten opinnäytetyön tuloksia ja tuotosta voidaan hyödyntää tunnetaitokasvatuksessa?

Opinnäytetyö tuotti opettajille, kouluvalmentajille ja koulun muulle henkilökunnalle tietoa siitä, miten innostava, toimiva tunnetaitoihin liittyvä kokonaisuus luodaan yhdessä lasten kanssa, miten se saadaan osaksi koulunkäyntiä sekä mitkä oppilaat kokevat mielekkäiksi tavoiksi harjoitella tunnetaitoja. Opinnäytetyön tuotosta, Hyvää mieltä nelosille -tunnetaitokokonaisuutta, hyödynnetään vuosittain Pitäjänmäen peruskoulun neljäsluokkalaisten opetuksessa.

Lasten ja nuorten kanssa työskentelevät ammattilaiset pystyvät hyödyntämään tietoa siitä, miten kokonaisuuksia voidaan luoda yhdessä lasten kanssa ja mitkä lapset kokevat mielekkäiksi tavoiksi harjoitella tunnetaitoja, sekä pääsevät kokeilemaan lasten toivomia tapoja harjoitella tunnetaitoja erilaisten ryhmien kanssa.

Uniikki tunnetaitokokonaisuus

Tunne- ja vuorovaikutustaito-ohjelmia etsivä löytää paljon erilaisia vaihtoehtoja kirjoista ja internetistä. Hyvää mieltä nelosille -tunnetaitokokonaisuus on kehitetty yhdessä lasten kanssa, mikä tekee siitä uniikin ja merkittävän. Opinnäytetyön tuosten ja tuotoksen avulla tunnetaitoja päästään harjoittelemaan yhä enemmän ja systemaattisemmin. Lasten ja nuorten kanssa työskentelevien aikuisten tulisi kuulla lasten ääntä siitä, miten nämä haluavat oppia tunnetaitoja, sekä osallistaa lapsia tunnetaitojen harjoittelun suunnitteluun.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120232076>

OPINNÄYTETYÖT

Yhteisöpedagogi (90 op, ylempi AMK)

Seikkailukasvatus

Uudet menetelmät kehittämistyöhön – Seikkailun hyödyntäminen innovatiivisessa kehittämistyössä

Tiia Keltamäki

Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi (YAMK) -tutkinnon opinnäytetyö ”Seikkailu innovatiivisena kehittämistyön menetelmänä” oli osa Youth Participation -hanketta, ja sen tilaajana oli Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön tekijänä oli Tiia Keltamäki. Opinnäytetyö tehtiin ja se valmistui vuoden 2024 aikana.

Opinnäytetyössä kehitettiin kaksi innovatiivista seikkailullista menetelmää, Urbaani seikkailu ja Luontokartoitus, joiden tavoitteena on hyödyntää seikkailua työelämän kehittämisessä. Menetelmät on suunniteltu osaksi hankkeessa julkaistavaa ”Innovatiiviset tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmät” -menetelmäteosta.

Seikkailu kehittämisen työkaluna

Opinnäytetyö keskittyy seikkailun mahdollisuuksiin kehittämistyössä. Seikkailua ei ole juurikaan hyödynnetty työelämän kehittämisessä, vaikka sitä hyödynnetään usein pedagogisissa ja elämyseskeisissä konteksteissa. Työssä tutkittiin siis seikkailun mahdollisuuksia erityisesti työelämän innovaatioiden tuottamisessa. Seikkailu rohkaisee heittäytymään ja ottamaan riskejä – ominaisuuksia, jotka ovat keskeisiä myös innovatiivisessa työssä.

Tuloksena kaksi uutta menetelmää

Opinnäytetyön aikana luotiin kaksi uutta seikkailullista innovatiivista kehittämistyön menetelmää. Tuloksena syntyneet menetelmät, Urbaani seikkailu ja Luontokartoitus, mahdollistavat osallistujien

aktiivisen osallistumisen ja seikkailullisten kokemusten hyödyntämisen työyhteisöjen kehittämisessä. Näiden menetelmien avulla voi edistää luovuutta ja uusien näkökulmien löytämistä. Menetelmät ovat myös helposti siirrettävissä toisenlaisiin paikkoihin ja tilanteisiin sekä eri kohderyhmille.

Julkaisun tulevaisuus

Menetelmäteoksen julkaisu on suunniteltu osana Youth Participation -hanketta, jonka rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö. Teoksen tarkoituksena on tarjota laaja-alaisia innovatiivisia kehittämisen menetelmiä organisaatioiden käyttöön. Tavoitteena on, että kuka tahansa voisi hyödyntää seikkailua innovatiivisena kehittämistyön menetelmänä käyttämällä luotuja menetelmiä sellaisinaan tai soveltamalla ideoita.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024111928737>

Vapaaehtoistoiminnan kokemus jäsenetuna järjestössä – Vapaaehtoistoimintaa kehittämässä

Marjaana Pöntinen

Järjestön tarjoama vapaaehtoistoiminta voi olla merkittävä jäsenetu, kun järjestöt pyrkivät houkuttelemaan uusia jäseniä ja kilpailemaan muiden järjestöjen kanssa. Suomen Latu ry tarjoaa jäsenilleen ainutlaatuisen mahdollisuuden toimia vapaaehtoisena Kiilopään toimipisteessään. Vapaaehtoistoimintaa on tarjolla ympäri vuoden, ja perinteisen korjaustalkooviikon lisäksi voi esimerkiksi toimia elämyksellisenä saunatonttuna, jolloin pääsee jakamaan avantouinnin ja savusaunomisen ilosanomaa Lapin-matkaajille – ja vaikka itekin pulahtamaan hyytävään kylpyyn. Huolellisesti muotoiltuna ja tarjottuna vapaaehtoistoiminta voi olla merkittävä jäsenetu ja auttaa uusien jäsenten hankinnassa.

Opinnäytetyössä ”Samalla ladulla – Vapaaehtoistoimintaa kehittämässä” tutkittiin Suomen Latu Kiilopään vapaaehtoistoiminnan organisointia ja vaikutuksia vapaaehtoisten ja organisaation kokemukseen. Tavoitteena oli parantaa vapaaehtoiskokemusta ja sitä kautta myös vapaaehtoistoiminnan laatua ja saavutettavuutta kaikille järjestön jäsenille.

Kehittämistyötä tehtiin vuoden 2024 aikana käyttäen tutkimuksessa vapaaehtoistojoiden palautekyselyitä, kokemuspohjaista kyselyä vapaaehtoisille sekä teemahaastatteluja vapaaehtoisille ja vapaaehtoisorganisaation työntekijöille. Näillä menetelmillä kerätyn aineiston pohjalta kiteytettiin ideoita tyytyväisen vapaaehtoistojijan ja vapaaehtoisorganisaation kehittämiseen sekä hyvän vapaaehtoiskokemuksen luomiseen.

Tutkimustulokset osoittivat, että vapaaehtoistoiminnan organisointiin ollaan monelta osin tyytyväisiä. Vapaaehtoistoiminnan lomamaisuus ja erilaisuus koettiin ainutlaatuisena jäsenetuna. Kehittämistä

kaivattiin kuitenkin vapaaehtoisten rekrytointiprosessissa, ennakkoinformoinnissa ja palautteen keräämisessä. Työntekijöillä tulisi lisäksi olla riittävästi työkaluja vapaaehtoisten kohtaamiseen ja tukemiseen.

Kehittämistyö osoitti, että onnistuneen vapaaehtoistoiminnan tulee tukea sekä organisaation työjärjestelyjä että vapaaehtoisten tarpeita. Onnistuneessa vapaaehtoistoiminnassa vapaaehtoinen saa totuudenmukaisen, riittävän laajan ja innostavan kuvan toiminnasta ja työntekijä kokee pystyvänsä tukemaan vapaaehtoista riittävästi koko vapaaehtoispolun ajan. Tyytyväinen vapaaehtoinen tuntee tulevansa kuulluksi ja nähdyksi, ja työntekijä saa oivalluksia omaan työhönsä vapaaehtoistoiminnan kautta.

Kehittämistyössä käytettiin asiakaspolun mallia kuvaamaan vapaaehtoistoimijan ja organisaation yhteistyötä sekä löytämään tavoitetila polun eri vaiheissa. Polun kuvauksessa vapaaehtoistoiminta pilkottiin osiin, joita tarkasteltiin kummastakin näkökulmasta. Vapaaehtoiskokemusta tarkasteltiin myös kokemuskolmiomallin mukaisesti, jolloin kokemusta analysoitiin kokemuksen tasojen ja elämyksen elementtien avulla. Näillä malleilla haluttiin osoittaa, että onnistunut vapaaehtoiskokemus koostuu laadukkaista toimenpiteistä ja eritasoisesta tuesta. Tätä toimintaa voidaan tukea ainutlaatuisella ympäristöllä ja vuorovaikutuksella.

Kehittämistyön ainutlaatuisuus piilee tiedon keräämisessä ja asian äärelle pysähtymisessä sekä vapaaehtoisten että organisaation näkökulmasta. On tärkeää sanoittaa ja viedä eteenpäin sitä, mikä tekee molemmat osapuolet tyytyväisiksi vapaaehtoistoimintaan ja mitkä ovat kehittämiskohdat tässä vuorovaikutteisessa polussa. Tämä kehittämistyö voi rohkaista muitakin järjestöjä pohtimaan vapaaehtoistoiminnan toimivuutta ja antaa ideoita sen kehittämiseen.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120332294>

Kokemukselliset menetelmät opetuksessa

Sampo Salo

Kokemuksellisen oppiminen on kokonaisvaltainen oppimisen menetelmä, jossa yksilö toimii aktiivisena subjektina oppimisprosessissa suhteessa muihin oppijoihin ja ympäristöön. Kokemuksellinen oppiminen edellyttää oppijalta suunnittelua, aktiivista toimintaa ja toiminnan reflektointia.

Sampo Salon yhteisöpedagogin (YAMK) opinnäytetyö toteutui tutkimuksellisenä kehittämistyönä Jyväskylän kristillisen opiston (JKO) toiminnassa. Tavoitteena opinnäytetyössä oli tehdä näkyväksi ja lisätä kokemuksellisen oppimisen menetelmien käyttöön liittyvää osaamista JKO:n opetuksessa ja ohjauksessa. Tavoitteena oli myös kehittää JKO:n opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksellisten opetusmenetelmien osaamista sekä opiskelijaryhmien opetus- ja ohjausmenetelmiä. Opinnäytetyön käytännön toimenpiteet toteutettiin maaliskuusta lokakuuhun 2024.

Tutkimusmenetelminä käytettiin verkossa toteutettua kyselyä, joka lähetettiin JKO:n opettajille, ohjaajille ja opiskelijoille. Kyselyn lisäksi käytettiin toimintatutkimuksellisia menetelmiä, joiden avulla esiteltiin ja kehitettiin uusia kokemuksellisen oppimisen menetelmiä oppilaitoksen käyttöön. Uusina kokemuksellisen oppimisen menetelminä oppilaitokseen tuotettiin toiminnallisia harjoitteita, pakopelejä ja luontosuhteeseen liittyvä rastirata. Lisäksi autettiin opettajia jalostamaan omia ideoitaan kokemuksellisen oppimisen käytäntöön.

Opinnäytetyön tuloksena saatiin tietoa opetus- ja ohjaushenkilöstön sekä opiskelijoiden näkemyksistä kokemuksellisen oppimisen menetelmien tarpeesta ja kehittämisestä JKO:n opetuksen ja ohjauksen käytännöissä. Tärkeimpänä löydöksenä ja tulkintana kyselyn vastausten perusteella oli, että JKO:n opetus- ja ohjaushenkilöstö toivoisi lisää kokemuksellisen oppimisen menetelmiä oppilaitokseen mutta opiskelijat puolestaan eivät (ainakaan määrällisesti).

Kyselyn vastausten perusteella opiskelijoiden mielestä kokemuksellisen oppimisen menetelmiä oli JKO:n opetus- ja ohjaustoiminnassa määrällisesti jo riittävästi, mutta menetelmien käyttämisessä ja kehittämässä kannattaisi kiinnittää huomiota niiden sisältöön ja laatuun. Etenkin opiskelijaryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen ja opiskeluryhmän reflektiivisyyteen liittyvien menetelmien käyttämiselle ja kehittämiseksi nähtiin tarve. JKO:lla käytetään kyselyn vastausten perusteella paljon erilaisia kokemuksellisen oppimisen menetelmiä, joten sitä voidaan pitää opiskelijoita subjekteina pitävänä oppilaitoksena. Kyselyn vastausten perusteella on opettajasta ja opetuksen sisällöstä kiinni, miten paljon kokemuksellisen oppimisen menetelmiä opetus sisältää. Opettajan tai ohjaajan omalla motivaatiolla, subjektiivisella osaamisella ja kokemuksella on merkitystä kokemuksellisen oppimisen menetelmien käyttämiselle.

Opinnäytetyön tulokset antavat näkökulmia JKO:n opetuksen ja ohjauksen käytäntöjen kehittämiseksi. Opiskelijaryhmien ja koko oppilaitoksen opiskelijoiden vuorovaikutuksen ja reflektiivisyyden kehittämällä voi olla yhteys myös kokemukseen ryhmään tai koko oppilaitokseen kuulumisesta. Opinnäytetyön johtopäätöksistä tulevat sisällöllisen kehittämisen teemat, eli opiskelijaryhmän sisäisen vuorovaikutuksen ja reflektiivisyyden kehittäminen, ovat yleistettävissä varovasti muihinkin oppilaitosympäristöihin kehitettäväksi teemoiksi. Tämä on tärkeää oppilaitosten sisällölliselle kehittämiseksi: miten voidaan lisätä ja parantaa reflektiivisyyttä opetuksessa ja ohjauksessa.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää oppilaitosten opetuksen ja ohjauksen kehittämisessä. Toiminnallisuus ja kokonaisvaltaisuus ovat nykyaikaisia ajattelu- ja toimintatapoja oppilaitoksissa. Jatkotutkimuksen ja kehittämisen aiheina tästä opinnäytetyöstä nousevat oppilaitoksen sisällöllisen kehittämisen teemat eli se, mikä yhteys ja vaikutus kokemuksellisen oppimisen menetelmillä ja opiskelijaryhmän vuorovaikutuksella ja reflektiivisyydellä voi olla toisiinsa. Toinen opinnäytetyöstä nouseva pohdinnan ja kenties kehittämisen teema liittyy tämänkin opinnäytetyön käsitteen määrittelyyn ja sitä kautta oppilaitosten toimintaan ja opettajien ja ohjaajien osaamiseen. Kokemuksellisen oppimisen käsitettä käyttämällä opinnäytetyön kyselyyn saatiin määrällisesti paljon vastauksia. Pohdittavaksi jäi, olisivatko vastaukset olleet samankaltaisia, jos opinnäytetyössä olisi käytetty eri käsitteitä, kuten seikkailukasvatus tai elämypedagogiikka. Tästä ajatuksesta nousee myös jatkotutkimuksen ja kehittämisen teema: seikkailukasvatuksen ja elämypedagogiikan menetelmällisen osaamisen tutkimus ja vahvistaminen opettajien ja ohjaajien työssä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024111828635>

Ovatko kestävyys-osaaminen ja kestävyyspedagogiikka vastaus aikamme haasteisiin?

Sanna Tahlo

Kestävyysosaamista ja kestävyyspedagogiikkaa vahvistettiin kokeilukulttuurin hengessä Tampereen korkeakouluuyhteisö HUBSin kestävä yrittäjyyden tiimissä vuoden 2024 aikana. Kestävyyden teemoja lähestyttiin kestävyyspajoilla sekä opettajien kestävyysosaamisen osaamismerkeillä. Kestävyyden haasteet, kuten ilmastonmuutos, ylikulutus ja eriarvoisuus, ovat ajankohtaisia aiheita globaalisti. Koulutuksen parissa työskentelevät voivat omalta osaltaan edistää kestävä tulevaisuutta hyödyntäen kestävyyspedagogiikkaa ja tukien opiskelijoiden kestävyysosaamista, kuten kriittistä ajattelua. Maailma tarvitsee kestäviä päätöksiä, kestäviä tapoja toimia, uudistavaa ajattelua ja uudistavaa yritystoimintaa.

Kestävyysosaamista ja kestävyyspedagogiikkaa vahvistettiin HUBSin tiimissä erityisesti kestävyyspajojen avulla. Pajoissa tiimi tutustui esimerkiksi GreenComp-osaamiskehykseen, transformatiiviseen oppimiseen ja EduSTA-hankkeen opettajan kestävyysosaamisen osaamismerkkeihin. Pajoissa osallistujat myös loivat omia kestävyysosaamisen ja kestävyyspedagogiikan vahvistamiseen liittyviä konkreettisia tavoitteitaan ja tekojaan.

Kun tavoitellaan kestävyysosaamisen ja kestävyyspedagogiikan vahvistamista, merkityksellistä on se, että ihmiset luovat itselleen omat tavoitteensa – niitä ei pudoteta heidän syliinsä. Aito motivaatio ja sitoutuminen oman roolin kautta on tärkeää. Jokainen tiimi, yhteisö, yritys tai organisaatio voi halutessaan kehittää kestävyysosaamista ja kestävyyspedagogiikkaa kestävyyspajojen muodossa. Maailma tarvitsee kriittistä ajattelua tulevaisuuden työntekijöiltä, yrittäjiltä, vaikuttajilta ja päättäjiltä mutta myös niiltä, jotka työskentelevät tulevaisuuden tekijöiden kanssa koulutuksen alalla.

Eryteisesti kestävyyspajat loivat alkusysäyksen ja pohjan kestävyysosaamisen ja kestävyyspedagogiikan vahvistamiselle HUBSin tiimissä. Kestävyysosaamisen ja kestävyyspedagogiikan vahvistaminen ei

vaadi liiallista suunnittelua, vaan asiaa voidaan lähestyä esimerkiksi kestävyyspajoilla. Pajat antavat tilaa oppia ja ajatella yhdessä. Erilaisia työkaluja hyödyntäen kestävyyspajoissa päästään myös konkretiaan, kuten osallistujien tavoitteisiin ja tekoihin kestävyysosaamisen ja kestävyyspedagogiikan vahvistamisessa. HUBSin tiimin kestävyyspajat ja osaamismerkkien suorittaminen voivat toimia esimerkkeinä ja innostajina myös muille tiimeille, jotka haluavat vahvistaa kestävyysosaamistaan.

Kestävyys koskettaa kaikkia alasta riippumatta, ja se on merkittävä, ajankohtainen aihe globaalistikin. Kestävyyskeskustelu on alkanut jo 1960-luvulla, eikä se teemana vanhene – päinvastoin.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120232117>

Kulttuurituottaja (ylempi AMK)

Yhden luukun malli – Yhteinen etu kulttuuripalveluiden järjestäjille

Pia Canth

Vuonna 2019 säädetty laki kuntien kulttuuritoiminnasta määrittelee kunnan tehtävän kulttuuripalveluiden tuottajana. Laissa sanotaan, että kunnan tehtävänä on järjestää kulttuuritoimintaa ja että toiminnan tulee edistää kulttuurin ja taiteen yhdenvertaista saatavuutta ja monipuolista käyttöä. Lisäksi kunnan tulee edistää kulttuuria ja taidetta osana asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä paikallista ja alueellista elinvoimaa.

Kulttuuripalveluiden järjestäminen kunta- ja kaupunkitasolla koostuu julkisten palveluiden, kolmannen sektorin ja yritysten järjestämistä tilaisuuksista. Näitä instansseja koskevat eri ohjeistukset. Kaiken keskiössä on kulttuuritilaisuuksien kävijä. Kävijän tulisi löytää tietoa mahdollisimman helposti ja laajasti. Tämä kuitenkin harvoin toteutuu. Päällekkäisten tapahtumien järjestäminen on yleinen ongelma monessa kaupungissa. Kaikessa tässä voisi auttaa yhden luukun malli.

Yhden luukun mallissa kaikki kuluttajalle tärkeä tieto löytyisi yhdestä paikasta. Viestinnän yhtenäisyys ja oikea-aikaisuus saisivat aikaan sen, että kuluttajan olisi helpompi suunnitella kulttuurikäyttötymistään. Tieto tulisi ajoissa, ja myös tapahtumajärjestäjät olisivat tietoisia muiden toimijoiden järjestämistä tapahtumista. Kuulostaa siis hyvältä. Miksi näin ei kuitenkaan toimita? Vastauksena voi olla pelko siitä, että tämänkaltaisella yhden toimipisteen toiminnalla rajoitettaisiin tapahtumajärjestäjien omaa päätäntävaltaa. Yhdistykset ja muut kolmannen sektorin toimijat eivät enää saisi järjestää tapahtumiaan mieleisellään tavalla, tehdä viestintää tai suunnitella ohjelmistojaan omalla tyylillään.

Mikä olisi oikea tapa lähteä työstämään uudistuksia kaupungeissa, joissa tapahtumien ja kulttuurin järjestäminen ovat hajallaan? Yksi mahdollinen tapa on järjestää kysely niille, jotka kuluttavat kulttuuria.

Pohjimmiltaan kun kuitenkin on kyse siitä, että tapahtuma on onnistunut ainoastaan, jos siellä on kävijöitä. Kävijän mielipiteen tulisi olla se tärkein, ja siksi kysymykset tulisi osoittaa suoraan hänelle. Kuinka usein käyt tapahtumissa? Mistä saat tietoa tapahtumista? Mikä estää sinua käymästä tapahtumissa? Näiden kysymysten avulla saadaan vastauksia siihen, miten tilaisuuden järjestäjän tulee toimia.

Hyvin laadittu kysely ja sen oikeanlaisella markkinoinnilla toteutettu jakelu voivat saada aikaan sen, että kulttuuripalveluiden käyttäjät haluavat vastata ja vaikuttaa. Aina ei tarvitse olla edes ulkopuolista syytä, kuten lahjakorttia. Palkinnoksi riittää kulttuuripalveluiden parempi saavutettavuus. Tyytyväinen palveluiden käyttäjä on kaikkien etu. Hänet saattaa löytää todennäköisimmin sen yhden luukun takaa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202404035603>

Osallistujakokemus virtuaalitapahtumissa – Kolme kulmakiveä menestykseen

Olli Ensola

Virtuaalitapahtumat ovat vakiinnuttaneet asemansa osana nykypäivän tapahtumakulttuuria. Ne tarjoavat järjestäjille mahdollisuuden tavoittaa yleisöjä ajasta ja paikasta riippumatta, minkä ansiosta tapahtumat voivat tavoittaa kansainvälisen yleisön ilman suuria kustannuksia. Tämä potentiaali tekee virtuaalitapahtumista houkuttelevan vaihtoehdon yrityksille tapahtumamarkkinoinnin näkökulmasta.

Virtuaalitapahtuman onnistuminen ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Osallistujakokemuksella on merkittävä rooli siinä, muistetaanko tapahtuma positiivisesti vai jopa negatiivisesti. Positiivinen osallistujakokemus rakentuu kolmesta keskeisestä elementistä: teknologian käytettävyydestä, laadukkaasta sisällöstä ja toimivasta vuorovaihtuksesta. Näiden elementtien yhdistäminen edellyttää järjestäjiltä huolellista suunnittelua ja osallistujien tarpeiden ymmärtämistä.

Teknologian rooli virtuaalitapahtumissa on suuri. Se ei ole pelkästään taustalla toimiva väline vaan osallistujien ensimmäisiä kosketuspintoja varsinaiseen tapahtumaan. Selkeä, helposti navigoitava alusta tekee vaikutuksen ja antaa osallistujalle mahdollisuuden keskittyä tapahtuman ohjelmasisältöön. Jos kirjautuminen on monimutkaista tai teknisiä ongelmia ilmenee jo ensiaskeleilla, osallistuja saattaa turhautua ennen kuin ohjelma ehtii edes alkaa. Reaaliaikainen tekninen tuki, kattavat käyttöohjeet ja selkeä, personoitu ennakkoviestintä ovat tärkeitä asioita, jotta mahdolliset haasteet voidaan ratkaista ilman suuria ongelmia.

Sisällön merkitys korostuu erityisesti virtuaalitapahtumissa, joissa osallistujan huomion ylläpitäminen on haastavampaa kuin perinteisissä fyysisissä tapahtumissa. Fyysisessä ympäristössä tapahtumapaikan aistittavuus ja tunnelma tukevat kokemusta, mutta virtuaalitapahtumissa sisältö kantaa päävastuun käytännössä yksin. Ohjelman suunnittelussa on siksi kiinnitettävä erityistä huomiota

siihen, että sisältö on kompaktia, jäsenneilyä, vuorovaikutteista ja kiinnostavasti esitettyä. Pitkät monologit tai staattiset esitykset eivät yleensä toimi digitaalisessa ympäristössä, jossa osallistujien huomio herpaantuu helposti.

Vuorovaikutus tekee virtuaalitapahtumista aidosti osallistavia. Pelkkä tiedon jakaminen ei riitä, jos osallistajat eivät tunne olevansa osa tapahtumaa. Erilaiset interaktiiviset työkalut, kuten livechatit, kyselyt ja breakout-ryhmät, tarjoavat osallistujille mahdollisuuden osallistua aktiivisesti tapahtumaan. Ne voivat myös auttaa luomaan yhteisöllisyyden tunnetta, mikä on erityisen tärkeää virtuaaliympäristöissä, joissa fyysinen kontakti puuttuu.

Onnistunut virtuaalitapahtuma yhdistää teknologian, sisällön ja vuorovaikutuksen saumattomasti. Kun nämä elementit tukevat toisiaan, ne muodostavat kokonaisuuden, joka ei ainoastaan täytä osallistujien odotuksia vaan ylittää ne. Tämä vaatii järjestäjiltä kykyä asettaa osallistujan näkökulmaan ja suunnitella tapahtuma niin, että se on paitsi toimiva myös elämyksellinen. Näin virtuaalitapahtumasta voi tulla kokemus, joka muistetaan ja joka houkuttelee osallistujia osallistumaan myös järjestäjän tuleviin virtuaalilaisuuksiin.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121235355>

Taide luo tilaa ikääntyneiden pitkäkestoiselle hyvinvoinnille

Sara Ertek

Opinnäytetyössäni tutkin elävän musiikin ja luontovalokuvien hyvinvointivaikutuksia palvelutalossa asuville ikääntyneille.

Opinnäytetyöni tuotoksena syntyi Lohjan kaupungin palvelutaloissa asuville ikääntyneille suunnattu kulttuuriohjelma Kulttuurikehrä, joka yhdistää Lohjan kaupunginorkesterin konsertin ja luontovalokuvien näyttelyn. Kulttuuriohjelmaa kokeiltiin eräässä lohjalaisessa ikääntyneiden asumisyksikössä, ja välitön vastaanotto ikääntyneiden keskuudessa oli positiivinen. Ikääntyneiden kanssa käydyissä keskusteluissa esiin nousivat muun muassa kulttuuriohjelman yhteisöllisyyden, osallisuuden ja elämän merkityksellisyyden kokemukset sekä tunteet ja muistot.

Katariina Tuominen väitteli vuonna 2023 tohtoriksi Tampereen yliopistosta. Hänen väitöskirjansa koski ikääntyneiden sosiaalisia tiloja, joina hänen mukaansa voidaan nähdä myös ikääntyneiden muistot. Opinnäytetyössäni havainnollistin, miten taide toimii avaimena ikääntyneiden muistoihin. Niin musiikki kuin luontovalokuvatkin herättivät ikääntyneiden keskuudessa keskustelua lapsuuden ja nuoruuden ajoista, esimerkiksi sota-ajan tansseista ja retkistä rannalle.

Työn kautta saatiin positiivista näyttöä myös taidekokemusten pitkäaikaisesta vaikuttavuudesta ikääntyneiden keskuudessa, kun ikääntyneet muistelivat itselleen merkityksellisiä taidekokemuksia. Yksi opinnäytetyön tutkimuskysymyksistä liittyi taiteen hyvinvointivaikutusten pidentämiseen monitaiteellisuuden avulla: Voiko konserttielämystä pitkittää luontovalokuvilla, jotka jäävät ikäihmisten sosiaaliseen tilaan näyttelyksi myös konsertin jälkeen? Kysymykseen saatiin myönteinen vastaus, kun eräs ikääntyneistä kuvaili luontovalokuvien palauttaneen konsertin ja sen edistämät vaikutukset hänen mieleensä.

Ikäntyneiden kulttuuriohjelma Kulttuurikehrällä tavoitellaan pitkäkestoisia hyvinvointivaikutuksia ikäntyneille, ja opinnäytetyön tutkimuksen mukaan niitä on myös mahdollista saavuttaa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202403184588>

Uusi työkalu ammattiin opiskelevien liikuntatapahtuman tuottamiseen

Tiina Hasari

Tapahtumajärjestäjälle tapahtuman jatkuva kehittäminen on välttämätöntä tapahtuman hengissä pysymisen kannalta. Pelkkä reagointiin perustuva kehittämistapa ei toimi, vaan tarvitaan syvällistä paneutumista organisaation toimintoihin, jotta tapahtuman tila ja mahdollisuudet voidaan selvittää. Tapahtuman kehittäminen on niin pienten kuin isojen tapahtumien jatkuvuuden kannalta tarpeellista.

Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto SAKU ry tuottaa SAKUgames-opiskelijaliikuntatapahtumaa yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten kanssa. Tapahtuman tuottamisen tueksi on kehitetty toimintakäsikirja, joka kokoaa tapahtuman tuottamisen kannalta tärkeät työkalut mutta myös avaa lukijalle tapahtuman vision ja tavoitteet. Tapahtuman kehittäminen tulee nähdä tärkeänä osana tuotantoprosessia, jolla voidaan aidosti vaikuttaa tapahtuman tulevaisuuteen. Kehittäminen ei ole rasite vaan menestyksen mahdollistaja.

SAKUgames-tapahtuman toimintakäsikirja on koottu opinnäytetyönä tehdyn kehittämistyön perusteella. Kehittämistyön menetelminä käytettiin dokumenttianalyysiä ja kyselyä, joiden avulla on pyritty saamaan kokonaiskuva tapahtuman historiasta ja tulevaisuuden näkökulmista. Kehittämistoiminnan tulee aina tähdätä muutokseen. Muutoksen lähtökohta syntyy joko selvästi esiin tulevasta ongelmasta tai vaihtoehtoisesti tulevaisuuteen liittyvistä visioista tai tunniste-
tusta muutostarpeesta.

SAKUgames-tapahtuman tavoite on olla SAKU ry:n isoin opiskelijaliikuntatapahtuma. Tapahtuma pyrkii tarjoamaan ammattiin opiskeleville mahdollisuuden oman alan osaamisen näyttämiseen tapahtuman tuotannossa. Lisäksi tapahtuman kautta halutaan vaikuttaa positiivisesti ammattiin opiskelevien hyvinvointiin ja tulevaan työkykyyn. Liikuntaa lisäämällä voidaan edistää opiskelijan terveyttä ja

opiskelukykyä sekä oppimisen edellytyksiä. Lisäksi yhdessä tekeminen lisää opintoihin kiinnittymistä ja yhteisöllisyyttä.

Kehittämistyössä nostetaan esille SAKUgames-tapahtuman merkitys ammattiin opiskeleville. Oppilaitosyhteistyössä toteutettavaa tapahtumaa pidetään arvossa, koska se tuo esille eri ammattialojen osaamista sekä lisää liikuntaa opiskelijoiden arkeen. Kehittämistyö tuo esille myös muutostarpeita, jotka pohjautuvat tapahtuman tulevaisuuden tavoitteeseen olla ammattiin opiskelevien isoin opiskelijaliikuntatapahtuma. Isoin kehittämistyössä esiin noussut muutostoive liittyy tapahtumapaikkaan, jonka toivotaan olevan tiiviimpi ja yhteisöllisyyteen kannustavampi. Jotta tapahtuman tulevaisuuden tavoite toteutuu, tapahtuman tulee täyttää sille asetetut vaatimukset ja vastata osallistujien toiveisiin. Toimintakäsikirja kokoaa tapahtuman tuottamisen kannalta tärkeät osa-alueet yksien kansien väliin. Kehittämistyönä on tuotettu helposti oppilaitosyhteistyössä hyödynnettävä työkalu, joka pohjautuu tapahtuman tavoitteeseen sekä osallistujilta saatuun palautteeseen. Työkalua pystyvät hyödyntämään niin oppilaitosten henkilöstö työelämäyhteistyön suunnittelun pohjana kuin opiskelijat tutustuessaan tapahtuman tuottamisen sisältöihin.

Kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa SAKUgames-tapahtumalle toimintakäsikirja, jonka avulla tapahtuman tuottaminen oppilaitosyhteistyössä sujuu tapahtuman tavoitteiden mukaisesti. SAKUgames mahdollistaa ammattiin opiskeleville oman alan työkokemusta sekä mahdollisuuksia toteuttaa erilaisia opiskeluprojekteja aidosti yhdessä työelämän kanssa. Lisäksi oppilaitosyhteistyö mahdollistaa SAKU ry:n muidenkin tapahtumien järjestämisen tavoitteenaan edistää työ- ja toimintakykyisyyttä, hyvinvointia, yhdessä tekemistä sekä elämäniloa ammatillisessa koulutuksessa.

Toimintakäsikirjasta on nyt kirjoitettu ensimmäinen versio. Kirjan tarkoitus on jatkossa mukautua tapahtuman ja sen tavoitteiden mukaisesti. Toimintakäsikirja huomioi tällä hetkellä tapahtuman tuottamisen osallistujan näkökulmasta. Voisiko seuraavaan versioon ottaa mukaan tapahtuman tuottamisen tavoitteet ja toimintatavat, joilla edistetään tapahtuman tuottajien työ- ja toimintakykyisyyttä, hyvinvointia ja yhdessä tekemistä?

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024052214201>

Pienillä tapahtumatuotannoilla aluetaloudellista vaikuttavuutta

Annukka Heinämäki

Isot festivaalit ovat usein merkittäviä tapahtumia alueen matkailulle, sillä ne tuovat paikkakunnalle jopa tuhansia kävijöitä. Pienemmät ammattilaistapahtumat saattavat liikuttaa kävijämääriltään murto-osaa tästä, mutta niiden vaikutus paikkakunnalla toimiville yrityksille voi olla hyvinkin merkittävä. Sen lisäksi, että tapahtumat ostavat usein itse paikallisia palveluita, ne myös tuovat alueelle matkailijoita, jotka oletettavasti käyttävät tapahtuma-aikana esimerkiksi ravintola- ja majoituspalveluita.

Yksi tapahtumien tärkeimmistä aluetalousvaikutusten muodostumiseen vaikuttavista tekijöistä on festivaalin koko. Kapasiteetiltaan ja resursseiltaan pienten tapahtumien tuotantoverkostot ovat pääosin paikallisia ja alueellisia, kun taas suurempien festivaalituotantojen verkostot ulottuvat kansallisiin ja jopa kansainvälisiin toimijoihin. Käytännössä siis pienempi tapahtuma saattaa olla hyvinkin voimakkaasti kiinnittynyt paikallisiin toimijoihin ja täten osalle näistä paljon arvokkaampi yhteistyökumppani kuin suur tapahtumat.

Suomessa tapahtumat painottuvat voimakkaasti kesäaikaan, joten vuodenkierrossa muihin kuukausiin sijoittuva tapahtuma voi olla liikeloudellisesti hyvinkin merkittävä yksittäisen yrityksen kannalta. Pienillä tapahtumatuotannoilla onkin monesti kokoonsa nähden paljon aluetaloudellista vaikuttavuutta. Tuotannot synnyttävät ympärilleen monenlaista liiketoimintaa majoitus- ja turvallisuuspalveluista tilavuokriin, mikä taas vaikuttaa osaltaan koko alueen talouteen. Vaikutus voi olla kyseiseen sesonkiin kohdistuva mutta myös ympärivuotinen, jolloin ajoittaisella voimakkaalla kysynnällä päästään esimerkiksi tasoittamaan hiljaisempien kuukausien tuottovajetta.

Taide- ja kulttuurifestivaalien aluetaloudelliset vaikutukset jaotellaan usein suoriin ja välillisiin vaikutuksiin. Suoria talous- ja työllisyysvaikutuksia alueelle syntyy muun muassa tapahtumohenkilöstön ja

esiintyjien palkkaamisesta, tapahtumatiilojen vuokrista sekä muista tuotannon tarvitsemista palveluista. Välilliset vaikutukset taas muodostuvat tapahtuman vieraiden kulutuksesta, joka kohdistuu esimerkiksi paikkakunnalla ruokailemiseen ja majoittumiseen.

Lisäksi arvoa voidaan nähdä vielä varsinaisen tapahtuman ulkopuolella syntyvässä kulutuksessa, kuten tapahtumavieraan käyttäessä alueella toimivan kampaamo-yrittäjän palveluita. Tapahtumavieraiden kulutus voikin parhaimmillaan tuoda aivan uutta tuloa myös usealle varsinaisen tapahtuman ulkopuolella toimivalle taholle.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024052013332>

Mitä taideoppilaitosten keskinäinen yhteistyö voi parhaimmillaan tarkoittaa?

Juuli Kammonen

Keravalla on toiminut neljä taiteen perusopetuksen oppilaitosta jo pitkään. Tanssiopisto, musiikkiopisto ja kuvataidekoulu on perustettu lyhyen ajan sisällä 1970–1980-lukujen taitteessa, Vekarateatteri puolestaan vuonna 1990. Menneisiin vuosikymmeniin mahtuu paljon erilaista yhteistyötä ja värikkäitä tapahtumia. On toteutettu niin yhteisiä koulutushankkeita ja konsertteja kuin opintokokonaisuuksia oppilaille ja lobbaustyötä päättäjille. Oppilaitokset toteuttavat yhteistyötä niin pareittain, kolmisin kuin kaikki yhdessä. Yhteistyö näkyy parhaiten oppilaitosten oppilaille. Heidän opetustarjottimensa laajentuu, monitaiteinen työskentely tuo värejä taiteen tulkintaan ja erilaiset hankkeet antavat elämyksiä taiteen äärellä. Yhteiset projektit ovat saaneet oppilailta positiivista palautetta, ja niitä toivotaan lisää.

Oppilaitosyhteistyö näkyy myös kuntalaisille. Vaikka oppilaitokset tarjoavat konsertteja, näyttelyitä ja esityksiä paljon yksinäänkin, yhteistyössä toteutetut projektit tavoittavat vielä enemmän ihmisiä. Isompi määrä opettajaresurssia ja järjestelyjen vastuun jakaminen mahdollistavat laajemman markkinoinnin ja moninkertaistavat resursseja.

Vuonna 2024 Kerava juhli 100-vuotisjuhlaansa. Myös taideoppilaitokset osallistuivat juhlahumuun. Suunnitteilla oli ainakin toukokuulle 2024 yhteinen Kipinä!-tapahtuma, jossa oppilaitokset esittelisivät toimintaansa. Kipinä!-tapahtuma on järjestetty jo viiden vuoden ajan. Tapahtumaa on vuosi vuodelta kehitetty, ja yhdessä on pohdittu esimerkiksi markkinoinnin näkökulmasta, miten tavoitettaisiin mahdollisimman paljon uusia perheitä ja saataisiin uusia harrastajia oppilaitoksille.

Suomi on festivaalien luvattu maa. Erilaisia festivaaleja ja tapahtumia on varsinkin kesäaikaan ympäri Suomea lähes joka viikonloppu.

Opinnäytetyössäni tarkastelin mahdollisuutta muokata Kipinä!-tapahtumasta vieläkin kiinteämmän, yhteistyössä toteutetun taidefestivaalin. Jos ihmiset mieltäisivät tapahtuman taideoppilaitosten avoimien ovien sijaan taidefestivaaliksi, kävijöiksi olisi mahdollista saada myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät muuten löydä paikalle.

Yhdelle päivälle voitaisiin rakentaa ohjelma, joka muodostuisi tanssi- ja konserttiesityksistä, taidenäyttelyistä ja työpajoista – ruokakojuja unohtamatta. Tapahtuman nimivaihtoehtona toimisi ”Kipinä! Lasten kaupunkifestivaali”. Tämänkaltaisessa tapahtumassa olisi luontevaa tehdä yhteistyötä Keravan kaupungin ja muiden paikallisten toimijoiden kanssa. Festivaalin ensisijaisena tavoitteena olisi taideharrastuksen ja taiteen jalkauttamisen keravalaisille lapsille. Tapahtuman monipuolisuus ja innostavuus tarjoaisivat lapsille mahdollisuuden osallistua ja ilmaista itseään luovasti.

Opinnäytetyössäni hyödynnetty tekoälyohjelma määritteli lastenfestivaalille muutamia piirteitä, jotka korostavat festivaalin ainutlaatuisuutta. Niistä painottuu keskeisesti lasten osallistaminen, mutta myös paikallisuudella ja kulttuuriperinnön huomioon ottamisella on merkitystä. Lisäksi yhteistyö taideoppilaitosten kanssa on tärkeää. Perheystävällisyys, kestävä kehitys ja ympäristöasioiden huomioiminen ovat niin ikään oleellisia asioita tapahtuman onnistuneen tuotannon kannalta.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023121336926>

Onhan jokainen lapsi kulttuurin arvoinen?

Henna Keihäs

Kulttuurihyvinvointi on teemana ajankohtainen, ja hyvinvointinäkökulmia käsitellään monissa kulttuurialan keskusteluissa ja seminaareissa. Kaupunkien strategioihin on lisätty hyvinvointiin liittyviä elementtejä, ja näiden tavoitteiden myötä on havaittavissa tietynlaista kulttuurihyvinvointipainetta kulttuuripalveluiden suuntaan. Tämä on tietenkin hyvä asia, koska kukaan ei voi enää kiistää, etteikö kulttuurihyvinvointi olisi tärkeä asia ja ansaitsisi kaiken mahdollisen huomion. Valitettavasti monien kaupunkien kulttuuripalveluiden henkilöstö- ja taloudelliset resurssit ovat hyvin rajalliset ja uusien toimintamallien luominen ja kehittäminen on haasteellista.

Myös Lahden kaupunki on lähtenyt kartoittamaan mahdollisia toimenpiteitä kulttuurihyvinvoinnin lisäämiseksi. Oma opinnäytetyöni ”Jokainen lapsi on kulttuurin arvoinen – Kotihoidon piirissä olevien lasten kulttuurihyvinvointitoiminnan kehittäminen Lahden kaupungissa” käsittelee kulttuurihyvinvointialaa lastenkulttuurin näkökulmasta. Lahden kaupungin kulttuuripalvelut tarjoaa paljon kulttuuripalveluita kouluihin ja päiväkoteihin, mutta kotihoidossa olevat lapset perheineen jäävät vaille säännöllistä kulttuuritoimintaa. Oli siis tarve selvittää, mistä tavoitamme kyseisen kohderyhmän ja mitä palveluita voisimme heille tarjota. Tutustumalla muiden kaupunkien olemassa oleviin toimintamalleihin sain kattavan kuvan siitä, mitä eri kaupungeissa jo tehdään ja millä taloudellisilla ja muilla resursseilla. Lisäksi sain hyvän kuvan siitä, miten saavutettavuutta on aidosti pystytty lisäämään toimenpiteiden myötä.

Tutkimistani malleista voidaan tunnistaa kaksi erilaista lähestymistapaa lasten kulttuurihyvinvointiin. On suuria lapsimääriä syleilevä ikäluokkamalli, jossa jokainen tietyn ikäinen lapsi on huomioitu vuosittain siten, että kulttuuritarjontaa on räätälöity kyseisen ikäluokan mukaan. Teoriassa mukaan on kutsuttu kaikki ikäluokan lapset, mutta käytännössä saavutettavuusprosentit ovat suurimmillaan 70:n luokkaa ikäluokkaa kohden. Tavoittaako tämä malli siis vain ne aktiivisimmat kulttuurin käyttäjät, jotka muutoinkin löytävät palveluiden

pariin? Taloudellisesti ikäluokkamalli on raskaampi toteuttaa, koska siinä pitää aidosti olla valmis tarjoamaan palveluja ihan jokaiselle.

Toinen tunnistettava malli on räätälöidympi lähetemalli, jossa kulttuuripalveluiden piiriin kutsutaan kohdennetusti sellaisia lapsia ja perheitä, joilla on esimerkiksi taloudellisia tai elämänhallintaan liittyviä haasteita. Tämän mallin kohdalla kohderyhmä on pieni ja palvelut personoidumpia. Lähetemallin kohdalla on myös haaste löytää nämä perheet, jotka voisivat aidosti hyötyä lähetteestä. Jäisivätkö lähetteet liian helposti jakamatta tai käyttämättä? Olisiko lähetteen lunastaminen joillekin perheille mahdotonta arjen haasteiden keskellä? Lähetemallin kohdalla on mietittävä tarkkaan, milloin lähete aidosti lisää hyvinvointia ja milloin se taas tuo lisää painetta perheeseen. Jos oma jaksaminen on kortilla, voimavarat on ehkä käytettävä muuhun kuin kulttuurielämyksiin. Lähetemallissa korostuukin äärimmäisen tärkeänä lähetteen jakajan ammattitaito nähdä perheen tilanne kokonaisuutena.

Yhteistä näillä malleilla on se, että ne molemmat tähtäävät hyvinvoinnin lisäämiseen. Jokainen lapsi on kulttuurin arvoinen, jokainen kontakti on tärkeä. Jokainen kaupunki voi tehdä omien resurssiensa puitteissa päätöksen, kumpaan malliin suuntaa voimavaroja. Parhaimmillaan toimintamallit myös tukevat toisiaan ja niiden yhteisvaikutus voi olla kattava. Jos tarjolla ovat samanaikaisesti molemmat mallit eli laajennetut ja kohdennetut palvelut, riski väliinputojien joukon syntymisestä on pieni.

Toimintamalleja suunniteltaessa on tärkeää tutustua näihin molempiin hyvinvoinnin malleihin ennen kuin tehdään päätös siitä, mitä kaupungissa toteutetaan. Jos päätöksenteon tueksi saadaan oman kaupungin asiakaspalautetta, ollaan vielä pidemmällä suunnittelussa. Onkin syytä selvittää, onko oman alueen kohdalla mahdollista saada hyvinvointipuoli mukaan suunnitteluun – ehkä jopa maksajan rooliin.

Kulttuuripalveluiden ei pitäisi joutua promoottorin ja maksajan rooliin yksin. Tutkimissani toimintamalleissa tämä oli kuitenkin yleinen käytäntö. Hyvinvointipuolen rooliksi on jäänyt läheteiden ja kutsujen välittäminen, ei niinkään taloudellinen panostaminen toteuttamiseen. Ilman hyvinvointipuolen rahallista panostusta toimintamallit voivat kuitenkin jäädä kovin suppeiksi kokeiluiksi, vaikka niillä olisi potentiaalia kasvaa pysyväksi rajapinnan toiminnaksi, mikä taas hyödyttäisi sekä kulttuuri- että hyvinvointipalveluita.

Oman kaupunkini sivistyksen palvelualueen taloudelliset näkymät lähivuosille ovat haastavat. Melkeinpä ainoana keinona kulttuurihyvinvoinnin lisäämiseksi näen olemassa olevien resurssien uudelleen järjestelemisen. Toki taloudelliset resurssit myös Päijät-Hämeen hyvinvointipuolella ovat rajalliset. Opinnäytetyössäni esittämäni toimenpide-ehdotukset liittyvät siis vahvasti kulttuuripalveluiden jo olemassa olevaan toimintaan. Kehittämistyöni kautta tein havainnon, että Lahden kaupungin alueella jopa 91 prosenttia kaikista 3–5-vuotiaista lapsista on varhaiskasvatuksen piirissä. Tämä luku vahvisti ajatusta siitä, että lisäresurssien kohdentaminen juuri varhaiskasvatukseen lisää kyseisten ikäluokkien saavutettavuutta paremmin kuin mikään muu mahdollinen ikäluokkamalli. Pienempien, 0–2-vuotiaiden, kohdalla tilanne on toki toinen, mutta myös näissä ikäluokissa varhaiskasvatuksen piirissä on 44 prosenttia lapsista.

Kun tiedetään kotihoidossa olevien lasten todellinen määrä, on helpompi kohdentaa vähäisiä resursseja heidän tavoittamiseen. Maksutonta esitystarjontaa ihan pienille lapsille voidaan lisätä, jotta tavoitetaan pienimmät lapset perheineen. Lisäksi voidaan tarjota enemmän esityksiä varhaiskasvatuksen eri toimijoille, jotta kohdetaan suurimmat lapsiryhmät. Jos näiden toimenpiteiden rinnalle lisätään vielä lähetemallinen toiminta, tämä mahdollistaa lasten kulttuurihyvinvoinnin tasapuolisen toteutumisen kaupungissa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120534407>

Lahden nuorisopalveluiden työpaja-työskentely osallisti nuoria kuvittelemaan tulevaisuuden kulttuuritarjontaa

Lauri Keskiväli

Lahden nuorisopalveluiden kulttuurisen nuorisotyön järjestämässä työpajatyöskentelyssä nuoret pääsivät osallistumaan oman elinympäristönsä tulevaisuuden kulttuuritarjonnan suunnitteluun. Työpajoissa nuoret pääsivät miettimään omaa elinympäristöään tulevaisuuden ennakkoinnin ja kulttuuriluotainten avulla. Tulevaisuuden Lahtea kuviteltiin yhdessä myös soveltavan teatterin, draaman, keinoin. Työpajoja nuorille järjestettiin yhteensä kolme, ja kaikilla työpajoilla oli oma teemansa. Työpajassa työskenteli kymmenen lahtelaista nuorta, jotka sitoutuivat kaikkiin kolmeen työpajakertaan.

Ensimmäinen työpaja keskittyi tulevaisuuden ennakkointiin, jolloin nuoret pohtivat mahdollisia suuntauksia ja muutoksia kotikaupungissaan. Työskentelyn keskeinen kysymys oli, millaiset kulttuuripalvelut nuoret kokisivat tärkeiksi tulevaisuuden Lahdessa. Nuoret nostivat esiin ajatuksiaan siitä, kuinka uusi kulttuuritarjonta rikastuttaisi heidän kotikaupunkiaan tulevaisuudessa. Tulevaisuuden ennakkointiin tutustuminen tuotti myös uutta tietoa, kuinka kulttuuriakin pitää ja voi suunnitella ja valmistaa tulevaisuuden haasteita silmällä pitäen.

Toisessa työpajassa nuoret hyödynsivät kulttuuriluotaimia tutkiakseen lähemmin omaa elinympäristöään. Luotaimet auttoivat heitä hahmottamaan omassa elinympäristössään olevia mahdollisuuksia erilaisten kulttuurituotantojen toteuttamiseksi. Työskentely tuotti arvokasta tietoa siitä, millaista kulttuuria nuoret haluaisivat itse kokea Lahdessa. Ajatuksia heräsi myös sen suhteen, mitä tuotantoja nuoret olisivat halukkaita lähtemään tuottamaan itse.

Kolmannessa työpajassa työskenneltiin teatterillisen ja draamallisen tekemisen keinoin. Nuoret pääsivät kuvitteellisen lahtelaisen nuoren kautta miettimään, millaisia kulttuurituotantoja tämä nuori tarvitsisi tai haluaisi kuluttaa, jotta hän kokisi oman ympäristönsä virikkeelliseksi, rikkaaksi ja itselleen arvokkaaksi. Draama antoi nuorille vapauden puhua omista ajatuksistaan itsensä ulkopuolelta, kun he saivat tutkia omaa ympäristöään kuvitteellisen hahmon kautta. Draamallinen työskentely rikastutti työpajoissa kehkeytynyttä tietoa, sillä heittäytyminen hetkeksi mielikuvituksen vietäväksi hälvensi nuorten kriittistä ajattelua ja liiallista realismia tulevaisuutta kuviteltaessa.

Nuoret pääsivät tuottamaan ajatuksia ja ideoita kulttuuritarjonnan suunnitteluun Lahdessa. Ajatusten jakaminen Lahden alueen eri toimijoille on erittäin tärkeää, jotta nuorilta saatu tieto ei jää vain työpajaan osallistuneiden henkilöiden tietoon. Lahdessa kulttuurisen nuorisotyön uusimpana muotona toimii Mahdollistamo-hanke, jonka toiminnan ydin on nuorten omaehtoisen kulttuurin ja taiteen toteuttamisen tukeminen. Työpajassa syntyneitä ideoita on Mahdollistamon kautta lähdetty jakamaan Lahden alueen eri toimijoille, joihin Mahdollistamo-hanke on ehtinyt oman toimintansa aikana verkostoitua. Nuoria tullaan osallistamaan myös tiedon jakamiseen lahtelaisille taide- ja kulttuurialan tekijöille.

Työpajat sisälsivät useita kulttuurisen nuorisotyön tärkeitä elementtejä. Nuoret osallistuivat aktiivisesti kulttuuritarjonnan suunnitteluun, mikä korosti osallistavan demokratian periaatetta: nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa ja ilmaista näkemyksiään. Työpajojen avulla nuoret saivat uusia näkökulmia oman tekemisensä sekä toisten kanssa koetun kautta. Työpajat olivat luonteeltaan hyvin dialogisia, ja toisten kuuntelemiseen ja ymmärtämiseen yhteisessä työskentelyssä panostettiin. Vastaavat kokemukset voivat vahvistaa nuorten taitoja ja tukea heidän itseluottamustaan. Osallisuuden vahvistumisen tunteella voi olla yhteiskunnallinen vaikutus. Nuoret pääsivät konkreettisesti näkemään oman panoksensa kulttuuritarjonnan kehittämisessä ja saivat oppia, kuinka he voivat vaikuttaa heitä ympäröivään maailmaan tulevaisuudessa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120534620>

Matalan kynnyksen neuvontapalvelut tukemassa omaehtoista toimintaa

Venla Moisala

Omaehtoinen toiminta kumpuaa asukkaiden omista tarpeista ja kiinnostuksen kohteista sekä paikalliskulttuurista. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokeminen ja kokemuksen vahvistaminen syntyvät muun muassa erilaisista vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksista sekä omaehtoisen toiminnan järjestämisestä tai siihen osallistumisesta. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemukset lisäävät asuinalueiden viihtyisyyttä, parantavat yleistä tunnelmaa ja lisäävät asukkaiden hyvinvointia. Tästä syystä Tampereen kaupunki on viime vuosina panostanut merkittävästi asukkaidensa omaehtoisen ja yhteisöllisen toiminnan tukemiseen.

Omaehtoisen toiminnan järjestämisessä on kuitenkin monia haasteita, jotka voivat nostaa kynnystä toiminnan aloittamiselle. Nykyiset palvelurakenteet suosivat usein kokeneempia toimijoita, ja tuen ja neuvonnan hajanaisuus, puutteellinen viestintä, monimutkaiset ohjeet ja lupamenettelyt ovat nostaneet kynnystä omaehtoisen toiminnan järjestämiselle. Myös tilojen saatavuus, esteettömyys sekä hankalat ja vaihtelevat varauskäytännöt ovat aiheuttaneet haasteita omaehtoisen toiminnan toteuttamiselle. Lisäksi viestinnän ja neuvonnan puutteet voivat vaikeuttaa – erityisesti uusien toimijoiden – toiminnan järjestämistä.

Vuonna 2024 Tampereen kaupungin tavoitteena on ollut tukea asukkaiden omaehtoista toimintaa ja pienten tapahtumien järjestämistä entistä paremmin. Tavoitteen saavuttamiseksi kaupunki on ryhtynyt kehittämään Tekevät yhteisöt -palvelukonseptia, joka pyrkii tarjoamaan asukkaille ja yhteisöille selkeät, helposti saavutettavat tukipalvelut omaehtoisen toiminnan ja pienten tapahtumien järjestämiseen. Opinnäytetyössäni olen tarkastellut matalan kynnyksen neuvontapalveluiden roolia omaehtoisen toiminnan tukemisessa.

Kaupungin tarjoamat matalan kynnyksen neuvontapalvelut ovat keskeisessä roolissa nykyisen palvelurakenteen haasteiden ratkaisemisessa. Neuvontapalveluiden tavoitteena on tarjota asukkaille helposti saatavilla olevaa, ymmärrettävää tietoa. Tärkeää on, että tieto ja ohjeistus ovat yhteneväisiä kaupungin eri yksiköissä ja että niitä on helppo ymmärtää. Matalan kynnyksen neuvontapalvelut antavat asukkaille monenlaista tukea omaehtoisen toiminnan järjestämisen eri vaiheissa. Tämä voi sisältää apua tilojen varaamisessa, lupien hakemisessa, viestinnässä ja markkinoinnissa sekä rahoituksen hakemisessa. Asukkaat saattavat kaivata tukea ja matalan kynnyksen neuvontapalveluita myös muun muassa yhdistystoimintaan ja digipalveluihin.

Tampereen kaupungilla on jo olemassa useita neuvontapalveluita, jotka tukevat omaehtoisen toiminnan järjestämistä. Esimerkiksi Nuorten kulttuurikeskus Monitoimitalo 13:ssa on kehitetty Järjestä & varaa -palvelu, joka tarjoaa nuorille tukea tapahtumien ja projektien järjestämisessä. Palvelu sisältää henkilökohtaista neuvontaa ja apua toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Myös kirjastot ja kulttuuritalot tarjoavat monenlaista tukea omaehtoisen toiminnan järjestämiseen. Esimerkiksi pääkirjasto Metson ja Kulttuuritalo Laikun tiloissa on mahdollista järjestää erilaisia tapahtumia ja hyödyntää kaupungin tarjoamaa tapahtumakalenteria tapahtumien markkinointiin. Kulttuuritalo Laikussa on myös infonäyttöjä, joissa pyörii talossa järjestettävien tapahtumien mainoksia. Sekä kirjastoihin että kulttuuritaloille on usein myös mahdollista jakaa omien tapahtumien julisteita. Kaupungin henkilökunta auttaa tarvittaessa tilojen varaamisessa ja tapahtumien järjestämisessä.

Opinnäytetyössäni kaupungin työntekijät ja asukkaat visioivat tulevaisuutta, jossa Tampere olisi kansainvälisesti tunnustettu omaehtoisen toiminnan pääkaupunki. Tähän visioon kuuluu matalan kynnyksen neuvontapalveluiden lisäksi, että kaupungin tarjoamat tilat ovat helposti varattavissa ja maksuttomia, avustusten hakeminen on vaivatonta ja viestintä ja vuorovaikutus ovat parantuneet.

Erilaisilla tapahtumien ja toiminnan järjestämistä helpottavilla järjestelmillä ja verkopalveluilla on tärkeä rooli matalan kynnyksen neuvontapalvelujen rinnalla ja tukena. Tulevaisuudessa olisi tärkeää kehittää joustavampi, käyttäjäystävällisempi tilavarausjärjestelmä sekä uusi avustusjärjestelmä helpottamaan avustusten hakemista ja raportointia. Kun järjestelmät ovat helppokäyttöisiä ja ne ovat yhteneväisesti käytössä kaikissa kaupungin tiloissa ja yksiköissä, myös niiden käytön neuvominen asukkaille on helpompaa.

Kaupungin viestinnän kehittäminen niin, että se tukisi entistä paremmin kaupunkilaisten omaehtoista toimintaa, on tärkeää. Myös viestinnän käytäntöjen ja konseptien olisi hyvä olla yhdenmukaisia kaikissa palveluissa. Tärkeää on, että tieto kaupunkiorganisaation ja kaupungin asukkaiden välillä kulkee ja että kaupunki auttaa myös viestinnän rakenteilla asukkaita löytämään sekä toisiaan että paikallisten yhteisöjen tuottamia palveluja, tapahtumia ja harrastusmahdollisuuksia. Esimerkiksi kaupungin järjestämät Tamperelaisten illat voisivat olla konsepti, jossa asukkailla olisi entistä paremmat mahdollisuudet tuoda esiin järjestämiään tapahtumia ja toimintaa sekä saada matalan kynnyksen neuvontaa kaupungin työntekijöiltä vaikkapa omaehtoisen toiminnan järjestämiseen, avustusten hakemiseen tai tilojen varaamiseen.

Matalan kynnyksen neuvontapalvelut ovat keskeisessä roolissa omaehtoisen toiminnan tukemisessa. Ne tekevät toiminnan ja tapahtumien järjestämisen aloittamisesta helpompaa asukkaille ja tukevat heitä toiminnan eri vaiheissa. Lisäksi on tärkeää, että asukkaita osallistetaan palveluiden kehittämiseen ja että kaupungin työntekijät saavat omaehtoisen toiminnan tukemiseen liittyvää koulutusta.

Olen esittänyt opinnäytetyössäni, että matalan kynnyksen neuvontapalveluiden järjestämisessä kannattaa hyödyntää kulttuurituotannosta saatavia oppeja ja kulttuurituottajien asiantuntemusta. Selkeät, monikieliset ja saavutettavat infopaketit sekä neuvontapalveluiden laadun varmistava työntekijöiden koulutus takaavat asukkaille tasapuolisemmat, helposti saavutettavat neuvontapalvelut ja sitä kautta paremmat mahdollisuudet järjestää omaehtoista toimintaa. Tampereen kaupungin tavoitteena on kehittää näitä palveluita edelleen, jotta asukkaiden omaehtoinen toiminta ja yhteisöllisyys voisivat kukoistaa. Opinnäytetyöni tarjoaa näkemyksiä ja konkreettisia toimenpiteitä tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120933769>

Kestävän kehityksen edistäminen taide- ja kulttuurialalla

Liisa Mäkinen

YK:n 28. ilmastokokous on parhaillaan (syksy 2024) käynnissä Dubaissa. Kokouksessa odotetaan ratkaistavan, kestääkö Pariisin ilmastopöytäkirja, jonka tavoitteena on ilmaston lämpenemisen pysäyttäminen 1,5 asteeseen. Tällä hetkellä tehdyt päästövähennyslupaukset eivät tule riittämään, joten tarvitaan lisää nopeita globaaleja toimia, jotta tavoitteeseen voidaan vielä päästä.

Vuonna 2015 YK:n jäsenmaat sopivat kestävän kehityksen toimintaohjelmasta, Agenda 2030:stä. Ohjelma sisältää 17 maailmanlaajuista tavoitetta, jotka tähtäävät äärimmäisen köyhyyden poistamiseen sekä kestäväan kehitykseen, jolla turvataan nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämän edellytykset ja otetaan tasavertaisesti huomioon ympäristö, talous ja ihminen. Kestävän kehityksen tavoitteet liittyvät tiiviisti toisiinsa, eikä niistä yhtäkään voida saavuttaa toisen kustannuksella. Tavoitteiden toteuttamiseen tarvitaan kaikkia: valtioita, päättäjiä ja kansalaisia.

Kestävän kehityksen tavoitteita edistetään yhteiskunnan kaikilla tasoilla. Suomen kestävän kehityksen strategian tavoitteena on luonnon kantokyvyn turvaava, hyvinvoiva ja globaalisti vastuullinen Suomi. Kestävyys on näkyvästi esillä myös kaupunkien strategioissa ja yritysten arvoissa. Taide- ja kulttuurialalla kestävyyskysymyksiä pohditaan laajasti, ja viime vuosina aiheesta on julkaistu useita tutkimuksia ja käynnistetty monia hankkeita.

Kestävän kehityksen tavoitteita tarkastellaan yleensä kolmen tai neljän eri ulottuvuuden kautta. Niitä ovat ekologinen, taloudellinen sekä sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. Eri lähteissä sosiaalista ja kulttuurista kestävyyttä on käsitelty joko yhdessä tai erikseen. Ekologisen kestävyuden perustana ovat biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemien säilyttäminen sekä ihmisen toiminnan sopeuttaminen luonnon kantokykyyn.

Taide- ja kulttuuriala koostuu hyvin erilaisista toimijoista, jotka edistävät ekologista kestävyyttä eri tavoin riippuen siitä, onko kyseessä suuri yleisötapahtuma vai esimerkiksi galleriatoiminta.

Alan suurimmat päästöt koostuvat energian kulutuksesta, matkuksesta ja kuljetuksesta sekä materiaalien ja tuotantotapojen aiheuttamista päästöistä. Kansainvälisyys ja siihen kuuluva matkustaminen sekä toisaalta kestävien toimintatapojen edistäminen aiheuttavat taide- ja kulttuurialalla huomattavan ristiriidan. Kansainvälisyyttä pidetään tärkeänä paitsi tapahtumille ja taiteilijoille myös koko alan kehitykselle.

Kulttuuripolitiikan vuoden 2025 strategiassa kansainvälistymisen nähdään tuovan tekijöille uusia työtilaisuuksia, tuloja ja mahdollisuuden kehittää sisältöjä. Kansainvälisen toiminnan aiheuttamiin päästöihin on etsitty ratkaisua lisäämällä etätapaamisia, yhdistämällä kiertueita ja kannustamalla taiteilijoita matkustamaan maata pitkin lentämisen sijaan. Yleisön matkustamisesta aiheutuvia päästöjä on pyritty vähentämään järjestämällä tapahtumat hyvien kulkuyhteyksien varrelta ja luomalla erilaisia kannustimia julkisten kulkuneuvojen tai kimpapakyytien käyttöön.

Taloudellisessa kestävyudessa tavoitellaan tasapainoista kasvua, joka ei perustu velkaantumiseen eikä luonnonvarojen liikakäyttöön. Taide- ja kulttuurialalla taloudellisen kestävyuden haasteet liittyvät alan rakenteisiin: työskentely ja ansainta ovat sirpalemaisista, perusrahoitus riittämätön ja rahoitusjaksojen kesto lyhyt. Jotta alalla voitaisiin edistää ekologista, sosiaalista ja kulttuurista kestävyyttä, talous olisi saatava kestäväille tasolle. Keinoiksi tähän nähdään muun muassa rahoituksen kerääminen useista eri lähteistä, toimeentulon turvaaminen esimerkiksi perustulolla, osaamisen vahvistaminen, taiteilijoiden palkkaamisen normalisointi, yhteistyön vahvistaminen sekä taidealan vaikutusten parempi tunnistaminen ja hyödyntäminen.

Kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää sosiaalista ja kulttuurista muutosta. Sosiaalisen kestävyuden ytimessä ovat tasa-arvo, demokratia ja hyvinvoinnin edellytysten siirtyminen sukupolvelta toiselle. Kulttuurinen kestävyys puolestaan takaa kulttuurien kehittymisen ja säilymisen sukupolvelta toiselle, ja se on vahvasti kytköksissä moninaisuuteen ja kulttuuriin oikeuksiin. Taide- ja kulttuuriala tarjoaa kulttuurielämyksiä, joilla on potentiaalia edistää hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Samalla se tarjoaa myös mahdollisuuden aineettomaan kuluttamiseen.

Taiteen rooli sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyuden vahvistajana on toimia keskustelun herättäjänä ja uudistajana sekä ongelmakohtien esiin nostajana. Taiteen ja kulttuurin avulla on mahdollista tehdä näkyväksi parhaillaan tapahtuvaa ekologista kriisiä, ja sen avulla voidaan myös kuvitella uudenlaisia ratkaisuja ja tulevaisuuksia.

Kestäviin toimintatapoihin liittyvän keskustelun ylläpitäminen ja esimerkin näyttäminen koetaan taide- ja kulttuurialalla tärkeiksi. Lukemattomat toimijat eri aloilla tekevät valintoja, kehittävät toimintaansa kestävämpään suuntaan ja viestivät teoistaan. Käynnissä on myös useita kestävyteen liittyviä hankkeita, joiden tuloksia voidaan odottaa lähivuosina.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023121035739>

Taide ja kulttuuri – hyvinvoinnin rakentajat

Henna Nieminen

Taide ja kulttuuri ovat arkemme olennaisia osia, ja ne vaikuttavat monin tavoin elämäämme. Ne eivät rajoitu vain museoiden ja näyttelyiden seinien sisäpuolelle vaan löytyvät äidinkielen, ruokailutapojen, ympäröivän arkkitehtuurin ja monen muun arkisen asian kautta. Taide ja kulttuuri eivät ainoastaan tarjoa viihdettä, vaan ne voivat myös muokata identiteettiämme, ajatuksiamme ja kokemuksiamme.

Kulttuurihyvinvointi perustuu ihmisen kokemalle merkityksellisyydelle taiteen ja kulttuurin parissa. Sen vaikutukset ulottuvat sosiaalisen pääoman kerryttämisestä psykologiseen ja fyysiseen terveyteen. Taide aktivoi aisteja, herättää mielikuvitusta ja tunteita, lisää sosiaalista vuorovaikutusta ja fyysistä aktiivisuutta sekä parantaa muistia ja aivotoimintaa.

Kulttuuriin osallistuminen liittyy olennaisesti elämän mielekkyyden kokemukseen. Lakiin on kirjattu tasavertaiset mahdollisuudet kulttuuritoimintaan osallistumiselle. Taide ja kulttuuri voivat lisätä luovuutta, iloa, onnellisuutta ja aktiivisuutta ja siten parantaa elämänlaatua ja antaa voimavaroja arjen haasteisiin. Ne voivat auttaa prosessoimaan ja jäsentämään ajatuksia sekä lisäävät itsetuntemusta. Taiteita käytetäänkin esimerkiksi terapiamuotoina musiikki-, kuvataide- ja tanssiliiketerapiassa. Taidetoimintaan osallistumisen on todettu auttavan jopa kroonisen kivun hoidossa. Kulttuurin harrastamiseen liittyy usein yhdessä toimimista, ja sosiaalisen kanssakäymisen nähdään parantavan mielenterveyttä ja vähentävän yksinäisyyden tunnetta. Kulttuurin ja taiteen kautta voi ilmaista itseään, ottaa kantaa, oppia uutta ja lisätä ymmärrystä.

Viime vuosikymmeninä sosiaalisesti osallistava taidetoiminta on kasvanut hyvinvointialoilla merkittävästi. Tutkimukset ovat osoittaneet kulttuurin myönteiset vaikutukset, ja niitä on alettu huomioida entistä enemmän sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden suunnittelussa. On mielenkiintoista, miten kaukaa jo löytyy viitteitä siitä, miten taide on ollut osana sairauksien hoitoa. 1600-luvun jälkeen, valistuksen aikana, taide kuitenkin eriytettiin terveydenhuollosta. Erityisesti 2000-luvun tutkimuksien jälkeen taidetta ja hoitoalaa on päädytty tuomaan takaisin yhteen. Taidetta on tuotu tukemaan terveyden-

hoitoa. Vuoden 2021 mielenterveysbarometrissa yli 95 prosenttia mielenterveyskuntoutujista piti kulttuuria sopivana muotona mielenterveysongelmien selättämisessä. Myös hoitoympäristöjä on tehty viihtyisämmiksi ja viihtyvyyttä pyritty lisäämään esimerkiksi osallistavan taidetoiminnan kautta. Taide voi myös edistää asiakkaiden ja hoitohenkilökunnan välistä kommunikaatiota.

Kulttuurin ja taiteen rooli hyvinvoinnin edistämisessä on siis merkittävä. Kulttuuri ja taide toimivat ihmisten hyvinvoinnin tukemisen välineinä monin eri tavoin. On kuitenkin tärkeää muistaa, että taiteella on myös oma arvonsa aikakautensa kuvastajana ja ihmisyyden ilmentäjänä, eikä taiteen arvo itsessään saisi jäädä hyvinvointivaikutusten varjoon. Esimerkiksi kulttuuripolitiikassa otetaan taloudellisia päätöksiä tehtäessä huomioon taiteen hyvinvointivaikutukset, ja kunnat arvioivat kulttuurin terveyttä edistäviä vaikutuksia erilaisia mittareita hyödyntäen. Tämä auttaa ymmärtämään, miten kulttuuri ja taide voivat vaikuttaa yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointiin. Tutkimalla näitä vaikutuksia ja tiedostamalla niiden merkityksen voimme perustella kulttuurin ja taiteen tärkeyttä entistä vakuuttavammin.

On syytä muistaa, että kulttuurin ja taiteen kokeminen on perusoikeus ja olennainen osa ihmisarvoista elämää. Se on paljon enemmän kuin pelkät hyvinvointivaikutukset – se on osa sitä, mikä tekee elämästä rikkaampaa ja merkityksellisempää. Kulttuuri on osa identiteetin rakennusta. Kulttuuri kertoo, keitä me olemme ja mistä olemme tulleet – se ilmentää unelmia ja haaveitamme. Parhaimmillaan kulttuuri ja taide yhdistävät meidät toisiimme ja avaavat ymmärrystä erilaisuuden keskellä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202403224977>

Perinneiskelmä perinteitä hienovaraisesti uudistaen

Marja Pisilä

Perinneiskelmäksi voidaan kutsua pienten kotimaisten musiikkiyhtiöiden tuottamaa melodista iskelmää, joka on rytmiltään tanssittavaa ja vahvasti sidoksissa erilaisissa tanssitapahtumissa esiintyviin artisteihin. Iskelmä viittaa aikuisille suunnattuun populaarimusiikkiin, kun taas tanssipaikoilla kuultava perinneiskelmä on vahvasti sidoksissa tanssirytmilajeihin.

Perinneiskelmäkentän esiintyjät, artistit ja muusikot ovat muuttuneet viimeisen kymmenen vuoden aikana suomalaisen juurimusiikin kaltaiseksi erikoisuudeksi, jota kuulee muutamaa yksittäistä artistia lukuun ottamatta vain tanssilavoilla, nuorisoseurantaloilla ja tanssiristeilyillä. Tanssipaikkojen kynnyksellä tuntuu yhä olevan uusille ja nuoremmille kävijöille varsin korkea, eikä asiaa yhtään helpota se, että valtakunnalliset radiokanavat eivät juuri lainkaan soita perinneiskelmiä.

Perinneiskelmäkenttä on uusien haasteiden edessä muun muassa monipuolistuneiden vapaa-ajanviettopöytävuokien vuoksi. Yhtenäiskulttuurin vuosikymmeninä kansa tyydytti huvittelutarpeensa teatterin, elokuvien ja elävän musiikin tapahtumien avulla; nykyään tarjontaa on runsaasti enemmän. Perinneiskelmäkentän toimialaraportin mukaan haasteet uhkaavat kuitenkin kiihdyttää alaa tarjolla olevan halpamyynnin ja tulevaisuuden näköalattomuuden vuoksi. Nyt olisi korkea aika havahtua huomaamaan arvokkaan kulttuuriperintömme ainutlaatuisuus ja toteamaan perinneiskelmämusiikin olevan yksi suomalaisen kansallisidentiteetin kivipilareista.

Perinneiskelmämusiikki ei ole ainoastaan nostalgisia ikivihreitä tangoja ja valsseja vaan myös jatkuvasti julkaistavaa uutta, ammattitaidolla tuotettua ja soitettua, tanssittavaa suomalaista iskelmämusiikkia. Perinneiskelmäkentällä tarvitaan innovatiivisia, uusia näkemyksiä. Yhtenä tulevaisuuden haasteista nähdäänkin perinneiskelmäkulttuurin lähes olemattomaksi supistettu opetus musiikkioppilaitoksissa.

Haasteita, joihin perinneiskelmäkentällä toimivat esiintyjät haluvat reagoida, on esimerkiksi uudenlainen, brändäykseen ja markkinointiin keskittyvä tuotesuunnittelu. Osa esiintyjistä on hyvin profiloituneita muihin alan toimijoihin nähden, mutta silti aina löytyy

kehittämisen varaa. Ohjelmatoimistojen ja esiintyjien yhteistyöllä ja suunnittelulla voitaisiin markkinoida entistä tehokkaammin ja näin tavoittaa myös sellaista yleisöä, joka ei ole aiemmin käynyt esimerkiksi lavatansseissa.

Toinen tärkeä, huomionarvoinen pulma liittyy esiintyjien, ohjelmatoimistojen ja tapahtumajärjestäjien välisiin sopimuksiin. Niihin on syytä panostaa jatkossa paitsi miettimällä, mistä asioista sopimuksissa sovitaan, myös huolehtimalla siitä, että sopimuksia noudatetaan puolin ja toisin. Iso perinneiskelmäkentän haaste on esiintyjien eduista huolehtivan, luotettavan ja toimintakykyisen edunvalvontatahon puuttuminen. Olisi hyvin perusteltua, esimerkiksi Suomen Ohjelmatoimistot ja Agentit ry:n kautta, neuvotella perinneiskelmäkentän toimijoille yhteiset, yleiset palkka- ja sopimusehdot, joita sitoutuisivat noudattamaan kaikki kentän aktiivitoimijat – niin ohjelmatoimistot, esiintyjät kuin tapahtumajärjestäjätkin.

Perinneiskelmäkenttä kaipaa kokonaisuudessaan avoimuutta, läpinäkyvyyttä, vuorovaikutteisuutta ja yhteistyötä. Pandemia-aika toi tullessaan täysin uusia näkymiä, jotka osaltaan vaikuttavat yhä tämän päivän madaltuneina kävijämäärinä, esiintymispaikkojen rapistumisena, tanssiravintoloiden lakkauttamisena sekä yleisenä esiintyjien, ohjelmatoimistojen ja tapahtumajärjestäjien varovaisuutena. Alan arvostus nähdään 4,5:n ja 5:n välillä asteikolla 1–10, ja moni alalla pitkään toiminut on miettinyt alan vaihtoa. Oma työ koetaan silti edelleen varsin mielekkääksi, vaikka alan haasteet madaltavatkin mieliä. Esiintyjän ja maata kiertävän muusikon työ perustuu intohimoon, ja se onkin kaiken keskellä kantava voima.

Mitä sitten on tehtävissä, jotta perinneiskelmistä jäisi myös jotakin jälkipolville? Yhä edelleen yhteistyössä piilee voimaa. Vaikka talkootyö väestön ikääntyessä vähenee, sille tulisi antaa arvoa ja siihen tulisi kannustaa myös nuorempia sukupolvia. Esimerkiksi erilaisten avustusten hakeminen talkootyöhön ja tapahtumapaikkojen kunnostamiseen olisi kannattavaa. Myös perinneiskelmäkentän esiintyjien ja yrittäjien erilaiset yhteistyökumppanuudet eri alan toimijoiden, oppilaitosten ja järjestöjen kanssa voisivat saada aikaan hedelmällisiä, uusia yhteisprojekteja. Esiintyjiltä puuttuvat lähes poikkeuksetta liiketoimintasuunnitelma ja toimintastrategia. Kentän eri toimijoille olisivatkin tervetulleita erilaiset työpajatyypiset tulevaisuusseminaarit, joissa päästäisiin pureutumaan alan haasteisiin ammattitaitoisen ohjaajan kanssa.

Tärkeintä on kuitenkin muistaa, että vaikka uhkakuvia onkin paljon ja kehitettävää riittää, asiat kehittyvät parempaan suuntaan – pienin askelin kohti toimivampia käytänteitä. Perinneiskelmäkenttä voi haasteistaan huolimatta hyvin, kunhan pidämme huolen, että kentällä toimivat tahot pysyvät työkykyisinä, tuotteliaina ja toiveikkaina tulevaisuuden suhteen. Hienovaraisesti yhdessä kehittäen ja perinteitä kunnioittaen liekki pysyy yllä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202404045676>

Yksityiset lahjoittajat suomalaisen yliopisto-koulutuksen tukipilareina

Pinja Puha

Suomalaisten yliopistojen rahoituspohja nojaa vahvasti julkiseen rahoitukseen, mutta yliopistot ovat kohdanneet tilanteen, jossa valtion perusrahoitus ei enää yksin riitä turvaamaan niiden toimintaa. Ulkoinen rahoitus, mukaan lukien yksityishenkilöiden lahjoitukset, tarjoaa merkittävän mahdollisuuden täydentää yliopistojen rahoituspohjaa ja samalla rikastuttaa yliopistojen toimintamahdollisuuksia. Toisin kuin valtion perusrahoitus ulkoinen rahoitus antaa yliopistoille enemmän liikkumavaraa kehittää toimintaansa. Se antaa yliopistoille mahdollisuuden toteuttaa hankkeita tai muuta toimintaa, jota ei olisi mahdollista toteuttaa pelkän perusrahoituksen turvin. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi uusia koulutusavauksia, apurahojen myöntämistä opiskelijoiden tukemiseksi tai kansainvälisen yhteistyön laajentamista. Ulkoista rahoitusta käytetään yhä enemmän myös yliopistojen perustoiminnan ja koulutusinfrastruktuurin tukemiseen.

Osana yliopistojen ulkoista rahoitusta yksityishenkilöiden ja heidän lahjoitustensa merkitys yliopistokoulutuksen tukijoina on kasvamassa. Suomessa lahjoittamiskulttuuri on niin kansallisesti kuin yliopistokontekstissakin tarkasteltuna kuitenkin vielä hyvin pienimuotoista, mikä luo haasteita yksityiselle varainhankinnalle ja sen kehittymiselle yliopistoissa. Suomessa korkean verotuksen maana lahjoittamista varjostaa usein ajatus, että yliopistokoulutuksen rahoitus on yksinomaan valtion vastuulla, kun taas kansainvälisesti tarkasteltuna yksityishenkilöiden tuki yliopistoille on merkittävä rahoituksen lähde. Tämä asenne on kuitenkin vähitellen muuttumassa, kun suomalaisen yhteiskunnan jäsenet vaurastuvat ja haluavat kohdentaa tukeaan heille tärkeisiin asioihin ja kohteisiin. Erityisesti nuoremmat sukupolvet ja uudet varainhankinnan muodot voivat tuoda uudenlaista dynamiikkaa yksityishenkilöiden lahjoittamiskulttuurin kehittymiseen. Tämä puolestaan voi avata uusia ovia lahjoittamiseen niin laajemmassa kansallisessa kontekstissa kuin yliopistosektorillakin.

Lähtökohtaisesti lahjoittaminen on aina yksilöllinen valinta, jonka taustalla vaikuttaa useita erilaisia motiiveja ja psykologisia tekijöitä. Monille lahjoittajista tärkeintä on tukea heille merkityksellisiä asioita

tai mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti yhteiskuntaan. Myös osallisuuden kokemus on keskeinen tekijä lahjoittamisen taustalla.

Panostamalla yksityishenkilöiden lahjoittamiskulttuurin kehittämiseen suomalaisten yliopistojen on mahdollista luoda pysyvä rahoituksen tukirakenne, joka täydentää julkista rahoitusta ja mahdollistaa yliopistokoulutuksen jatkuvan kehityksen. Yksityishenkilöiden lahjoittamiskulttuurin kehittyminen vaatii yliopistoilta kuitenkin vielä paljon ponnisteluja. Se vaatii ymmärryksen lisäämistä lahjoittamisen vaikutuksista ja mahdollisuuksista niin yliopistojen sisällä kuin ennen kaikkea potentiaalisten lahjoittajien suuntaan. Onnistuminen edellyttää määrätietoista, pitkäjänteistä työtä, avoimuutta, strategista viestintää sekä lahjoittajien tuntemusta ja heidän tarpeidensa ymmärtämistä.

Lahjoittaminen yliopistolle ilmentää sitoutumista koulutuksen ja yhteiskunnan kehittämiseen. Lahjoitus ei ole vain taloudellinen teko vaan ainutlaatuinen mahdollisuus olla mukana rakentamassa niin tulevaisuutta kuin suomalaista koulutus- ja kulttuuriperintöäkin. Kyseessä ei myöskään ole vain yksittäisten henkilöiden panostus vaan osa laajempaa kansallista ja yhteisöllistä ponnistusta koulutuksen hyväksi. Tulevaisuus rakentuu yhteistyölle. Kumppanuus yliopistojen ja niiden tukijoiden välillä on avainasemassa, kun rakennamme yhdessä tulevaisuuden Suomea.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120934071>

Lastenkulttuuritoiminta strategisen kehittämisen välineenä

Sipriina Ritaranta

Opinnäytetyössäni tein selvityksen siitä, olisiko ammattimaisen alueellisen lastenkulttuurikeskustoiminnan käynnistäminen Ylä-Pirkanmaan alueella tarkoituksenmukaista. Ylä-Pirkanmaan muodostavat Pirkanmaan koillisosassa sijaitsevat neljä pientä kuntaa: Virrat, Ruovesi, Juupajoki ja Mänttä-Vilppula. Kyseessä on alue, joka on maantieteellisesti suhteellisen kaukana maakunnan kiihtyvästi kasvavasta keskuksesta, Tampereesta. Tampereen raja- ja lähinaapurikunnat muodostavat niin kutsutut seutukunnat, jotka hyötyvät – muun muassa positiivisena muuttoliikkeenä näkyvästä – kaupungin valtavasta kasvusta. Toisaalta Tampereelle halutaan tulla, mutta toisaalta naapurikunnissa on vielä edullisempaa asua ja niiden päiväkodeissa ja kouluissa on enemmän tilaa. Tampere kun ei vielä tällä hetkellä kykene palveluillaan täysin vastaamaan kiihtyvään väestönkasvuun.

Maakunnan luonteenpiirteet ja sen kuntien erilaiset resurssit ovat tulleet minulle hyvin tutuiksi. Asun itse Tampereella ja käyn viikoittain töissä Ylä-Pirkanmaan perimmäisessä nurkassa Mänttä-Vilppulassa, mutta Tampere-vetoisessa maakunnallisessa kehittämissankkeessa osa-aikaisena kuntakoordinaattorina saan nauttia myös Tampereen kaupungin työntekijöilleen tarjoamista mahdollisuuksista. Lisäksi verkostooni kuuluvat lähes kaikkien Pirkanmaan kuntien kulttuuripalvelujen työntekijät. Olenkin näiden vuosien aikana saanut melkoisen kylvetyksen kulttuurisen aluekehittämisen haasteisiin ja ennen kaikkea mahdollisuuksiin.

Monilla kuntatoimijoilla on erityinen huoli kotimaakuntani reuna-alueiden, kuten Ylä-Pirkanmaan, lapsista ja nuorista. Koulutuksesta kunnissa pystytään vielä jotenkin huolehtimaan resurssien tiukentuessakin, mutta vaikuttaa siltä, että lasten ja nuorten yhdenvertaiset vapaa-ajan palvelut ovat monessa kunnassa melko ohuet tai ohenemassa. Urheiluseurat pystyvät vielä monesti vastaamaan laadukkaan vapaa-ajan vieton haasteeseen, mutta kulttuuripalveluja lapsille on monessa kunnassa tarjolla suhteellisen vähän. Useassa kunnassa kulttuuripalveluista vastaa henkilö, jolla voi olla tehtäväkentässään esimerkiksi kaikki vapaa-ajanpalvelut, matkailu, nuoriso-

palvelut, kirjasto ja urheilu. Kulttuuritoiminnan kehittämiseksi ei prosentuaalisesti jää siis kovin paljon aikaa. Laadukkaille, ammattimaisille lastenkulttuuripalveluille olisi kuitenkin alueella tarvetta.

Hyvistä kulttuurikasvatuksellisista tavoitteista (ja jopa lakiin kirjatusta velvoitteista) huolimatta tarjolla on monessa kunnassa usein minimin minimi. Kuitenkin tutkimuksen perusteella on aivan selvää, että lastenkulttuuriin osallistuminen voisi vähentää syrjäytymistä aivan merkittäväällä tavalla ja että taidetoiminta kehittää monenlaisia lasten ja nuorten tärkeitä valmiuksia matkalla aikuisuuteen: resilienssiä, empatiakykyä, ymmärrystä yhteiskunnasta ja ympäröivästä maailmasta sekä ekososiaalista viisautta.

Yksittäinen kunnan toimihenkilö ei kuitenkaan voi asioille paljon tehdä, ellei kunta-päättäjiä saada havahtumaan. Kunnat ovat nyt yhdessä Suomen kuntahistorian suurista murroskohdista, kun sotepalvelut siirtyvät pois niiden vastuulta hyvinvointialueille. Samalla siirtyy myös melkoinen veropotti valtiolle. Jäljelle jääneen osan kanssa täytyykin nyt opetella toimimaan uudella tavalla, kunnilla kun on edelleen vastuu ennaltaehkäisevistä, terveyttä ja hyvinvointia edistävästä vapaa-aikapalveluista. Nyt kunnissa pitäisikin rohkeasti uskaltaa investoida kattavasti kulttuuripalveluihin. Ne ovat tutkitusti kuntoliikunnan ohella tärkeimpiä elämänlaatua parantavia ja terveyttä edistäviä palveluja. Olen tutkimuskirjallisuuteen ja muuhun lähdeaineistoon perehdyttyäni vakuuttunut siitä, että lastenkulttuuriin satsaaminen ja lastenkulttuurin näkeminen strategisena toimintamallina voisivat ehkäistä monia haasteita kasvavien lasten ja nuorten elämässä sekä myös toimia keskeisinä pitovoimatekijöinä kunnissa.

Lasten ja nuorten kulttuuripalvelut on alue, jonka toteutus vaatii erityistä osaamista ja ammattitaitoa. Satsaus maksaa itsensä takaisin, jos lasten ja nuorten syrjäytymistä pystytään ehkäisemään. Päättäjien pitäisi siis pystyä näkemään lastenkulttuuriin panostaminen tärkeänä strategisena linjauksena myös käytännössä. Opinnäytetyöni onkin eräänlainen viesti päättäjille. Työn tärkeimmät tulokset on vielä muokattava omaksuttavampaan muotoon, jolloin päättäjille käy selväksi, millaisia vaikutuksia laadukkailla lastenkulttuuripalveluilla on.

Kehittäminen on monta kertaa tahdosta kiinni, eivätkä niukat resurssit ole aina esteenä. Erilaisten hankkeiden avulla on mahdollista kehittää uutta toimintaa ja sisältöjä, mikä mahdollistaa myös uusien rahoitusmallien löytämisen. Usein kysymys on nimenomaan uusien, tarkoituksenmukaisten rakenteiden luomisesta ja näkyväksi tekemisestä sekä kustannustehokkaasta toiminnan suunnittelusta – ei osaamisen tai edes rahan puutteesta. Tämän vuoksi kunnissa tarvitaan jatkossakin kehittävää otetta ja rohkeutta tehdä uusia avauksia. Kehitystä ja sen mukana veto- ja pitovoimaa ei voi muuten syntyä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120835343>

Näin otat tekoälyn käyttöön tapahtumien markkinoinnissa – Kahdeksan vinkkiä

Jenni Ruotsalo

Opinnäytetyössäni selvitin kyselyllä sekä syventävillä haastatteluilta tapahtuma-alalla työskentelevien markkinoinnin ammattilaisten suhdetta tekoälyyn.

Tutkimuksen perusteella tapahtumien markkinoinnin parissa työskentelevät ammattilaiset suhtautuvat tekoälyyn myönteisesti. Tekoälyyn liittyy kuitenkin haasteita, jotka ilmenevät erityisesti niin ajallisten kuin taloudellistenkin resurssien vähyytenä. Tekoälyä käyttää kyselyyn vastanneista 25 ammattilaisesta jo 80 prosenttia. Sitä on vähintään kokeillut 25 vastaajasta 24. Tekoälyn vakiintuminen osaksi työtä ja sen kehittäminen työyhteisössä vaativat kuitenkin aikaa opetella ja kouluttautua sekä rahaa koulutukseen ja tekoälytyökalujen maksullisten versioiden hankintaan. Resursseista päättäjiltä eli työnjohdolta kaivataan tukea ja ymmärrystä sekä selkeitä vinkkejä tekoälyn käytön aloittamiseen.

Tässä kolme tutkimuksesta nousutta tärkeää huomiota ja niiden jatkona vinkit tekoälyn käytön aloittamiseen taholle, joka johtaa markkinoinnin työtä:

- 1. Tekoälyn hyödyntäminen markkinoinnin tukena, ei korvaajana**
Tutkimus osoittaa, että tekoäly toimii erityisesti tukityökaluna tapahtumien markkinoinnissa. Se voi auttaa rutiinitehtävien, kuten sisällöntuotannon, käännösten ja ideoinnin, automatisoinnissa. Markkinoinnin ammattilaiset korostavat, että tekoäly rikastaa perinteisiä menetelmiä sen sijaan, että se mullistaisi ne täysin. Tämä yhdistää tekoälyn käytön niin sanottuun tuki-älyajatteluun, jossa ihmisen ja tekoälyn yhteistyö nähdään keskeisenä.
- 2. Resurssien puute haasteena tekoälyn hyödyntämisessä**
Merkittävä tutkimuksessa esiin nouseva haaste on resurssien niukkuus. Erityisesti pienet markkinointitiimit ja yksittäiset markkinoijat kamppailevat ajan ja taloudellisten resurssien kanssa,

mikä vaikeuttaa tekoälyn käyttöönottoa. Tämä korostaa tarvetta matalan kynnyksen koulutuksille ja työnjohdon antamalle tuelle.

3. Eettiset kysymykset ja tekoälyn hyväksyntä alalla

Tekoälyn eettiset haasteet, kuten yksityisyyden suoja ja tekijänoikeudet, herättävät huolta tapahtumien markkinoinnissa. Vaikka tekoälyn hyödyntämistä pidetään myönteisenä, eettisten kysymysten ratkaiseminen nähdään olennaisena sen laajemman hyväksynnän kannalta. Tämä liittyy myös alan toiveisiin selkeistä suuntaviivoista ja periaatteista, jotka ohjaisivat tekoälyn vastuullista käyttöä.

Vinkit tekoälyn käytön aloittamiseen tapahtumien markkinoinnissa:

1. TUTUSTU tekoölyyn lukemalla ja kokeilemalla. Tarjolla on valtava määrä helposti saavutettavia aineistoja, ja lähes jokaista tekoölytyökalua voi kokeilla ilmaiseksi ennen hankintapäätöstä. Saatat innostua!
2. KUUNTELE markkinoinnin ammattilaisiasi. Heillä voi olla jo tuntuma tekoölyyn ja halu kokeilla. Vähintään kuulet, mitä ammattilaisesi tekoölystä ajattelevat.
3. SELVITÄ yhdessä markkinoinnin tiimin kanssa, mitä hyötyä tekoölystä voisi olla. Voitte hyödyntää esimerkiksi työssä esiteltyä tekoölystrategian runkoa. Jos löydätte yhdenkin asian, jossa tekoöly voi auttaa, kokeilkaa heti.
4. KYSY, kuka on kiinnostunut tekoölystä. Joukosta saattaa löytyä tekninen nero, joka ei välttämättä ole markkinointitiimissä mutta voi auttaa ottamaan selvää eri työkaluista.
5. RESURSOI tekoälyn käyttöönottoon sekä aikaa että rahaa. Ilmaiset lyhytkoulutukset ovat hyviä, ja työkalujen ilmaisilla versioilla pääsee alkuun. Todellinen tekeminen tietoturvallisesti ja jatkuvuutta rakentaen toteutetaan kuitenkin maksullisilla versioilla. Tekoölykoulutus on ainakin vielä toistaiseksi hintavaa – mutta ehdottomasti sen arvoista.
6. ALOITA yhdestä työkalusta, vaikkapa ChatGPT:stä. Yksi on parempi kuin ei mitään, ja kun on päässyt vauhtiin, rinnalle on helpompi lisätä toinen ja kolmas.
7. SEURAA tekoälyn käyttöönoton vaikutuksia markkinointiin ja sen parissa työskenteleeviin. Säästytkö aikaa? Onko työntekotapa muuttunut? Miten on työtyytyväisyyden laita?
8. TUE tekoälyn käyttöä seuraamalla mahdollisia mittareita ja keskustele kokemuksista johtoryhmässä ja/tai hallituksessa. Usein jaettu kokemus poikii uutta tietoa ja ideoita, joita voi kokeilla seuraavaksi.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121034363>

Verkostoyhteistyö, osallistavuus ja monitaiteelliset lähtökohdat tiivistyvät oppilaitoksen tuotannoissa

Taru Salminen

Verkostoyhteistyö luo tuotannoille olosuhteet, joissa eri organisaatioiden toiminnot yhdistyvät. Tuotantojen johtaminen on yhä enemmän verkostojen johtamista, ja verkostoyhteistyö on erilaisille organisaatioille jo elinehto. Kyky verkostoyhteistyöhön voi tulevaisuudessa vaikuttaa jopa organisaatioiden säilymiseen, kun muuttuvat olosuhteet edellyttävät sekä muovautuvuutta että kykyä uudistua.

Toimiva verkostoyhteistyö perustuu luottamukseen ja avoimuuteen: toiminnan lähtökohtien tulee aina olla kaikille selviä. Tuotannoissa tämä tarkoittaa vaiheistettua, aikataulutettua prosessia, jaettuina toimintaympäristöjä ja selkeästi sisäistettyjä rooleja, jotka helpottavat tuotannon aloittamista ja edistämistä. Kun yhteistyön tekijöitä on useita, myös viestinnän merkitys korostuu, mikä koskee sekä organisaatioiden sisäistä että yhteistyökumppanien välistä viestintää. Ymmärrys kumppaniorganisaatioiden sisäisestä rakenteesta helpottaa käytäntöjä. Kun asioista osaa kysyä niiltä ihmisiltä, joiden työtä ne koskevat, asiat todella etenevät.

Osallistavuus on tärkeä osa nuoriso- ja kulttuuripoliittisia kannanottoja ja kiinteästi mukana taiteen perusopetusta tarjoavan oppilaitoksen toiminnassa. Osallistavuuden vaatimus näkyy myös kaupunkistrategioissa ja on osa kansalaisyhteiskunnan tavoitteita. Osallisuuden nähdään lisäävän toimijuuden kokemuksia ja ihmisten käsityksiä siitä, mihin he voivat toiminnallaan vaikuttaa. Tuotannoissa osallistavuus ja osallisuus voivat näkyä tuotantoprosessissa, sisältöjen toteutuksessa ja erilaisissa tavoissa osallistuttaa yleisöjä. Osallisuuden kokemukset vahvistavat lopulta myös yhteisöä.

Taiteen perusopetus on pitkäjänteisen taidesuhteen luomiseen pyrkivää taideopetusta, jota määrittelevät sekä taito että taide. Tavoitteellisuus on osa opintoja ja harrastuneisuus toiminnan piirissä usein laajaa. Millainen tuottaja taiteen perusopetusta tarjoava oppilaitos

voi sitten olla? Taiteen perusopetusta tarjoava oppilaitos on kolmannen sektorin yhdistystoimija, jonka motiivit tapahtumajärjestämiseen löytyvät sen edustamista asioista. Yhteistyön merkitys koskettaa tiiviisti taideoppilaitoksen tuotantoprofilia. Erilaisiin opetussuunnitelmiin kirjatut taiteidenvälisyyden tavoitteet edellyttävät verkostoitumista, ja taiteidenvälisyys usein tiivistyykin tuotannoissa. Verkostoyhteistyö luo myös pedagogisia mahdollisuuksia laajentaa osallistujien käsityksiä taiteesta ja sen ilmenemismuodoista. Lisäksi organisaatioiden välinen yhteistyö tuo tuotannoille lisäresursseja, ammattitaitoa ja uusia alustoja.

Kulttuurinen nuorisotyö määritellään taiteidenvälisyyden, poikkisektorisen yhteistyön ja moniammatillisuuden kautta. Kulttuurisessa nuorisotyössä taide on sekä väline että itseisarvo ja sillä on myös yleishyödyllisiä tavoitteita. Taiteen perusopetus hyötyy kulttuurisen nuorisotyön toimintamalleista juuri tuotantoajattelussa. Monitaiteelliset lähtökohdat, poikkisektoriaalinen yhteistyö ja erilaisten hankkeiden kautta toteutuva toiminta tarjoavat tapahtumatoiminnalle malleja, jotka sopivat pedagogisiin tavoitteisiin pohjautuvaan tuotantoajatteluun.

Tapahtumat ovat usein solmukohtia, joissa monet eri tekijät ja asiat kohtaavat. Ne ovat myös läpileikkaus yhteistyötä tekevien toimijoiden tavoista ja ajatuksista ja heitä koskettavista ajankohtaisista teemoista. Kaikki edellä mainitut verkostoyhteistyöhön, kulttuuriseen nuorisotyöhön ja osallistavuuteen liittyvät teemat linkittyvät taiteen perusopetusta tarjoavan oppilaitoksen tuotantoihin. Tapahtumayhteistyössä myös kumppaniorganisaatioiden tavoittelemat teemat tulevat tärkeiksi, ja niiden ymmärtäminen on osa hedelmällistä yhteistyötoimintaa.

Dance@Kerava-tapahtumaviikon tuotantoa käsittelevä opinnäytetyöni pyrki tarjoamaan tapaustutkimuksen kautta konkreettisen esimerkin siitä, miten yhdistyspohjalta ponnistava kolmannen sektorin toimija tekee yhteistyötä Keravan kaupungin, kirjaston, kulttuuripalveluiden ja muiden tanssin tapahtumaviikolle osallistuneiden kanssa sekä miten verkostoyhteistyöllä tuetaan teemaviikon rakentumista. Tapahtuman tuotanto oli samalla esimerkki sektorirajat ylittävän yhteistyön toteutumisesta kaupunkiympäristössä.

Oppilaitoksen näkökulmasta tapahtumatoiminta itsessään on entistä tärkeämpi näkyvyyden ja toiminnan todentamisen muoto ja siihen liittyvän yhteistyön kehittäminen merkittävä osa oppilaitosten selviytymisstrategiaa. Yhteistyökumppaneille tapahtumaviikko todensi kaupunkistrategian tavoitteita ja antoi näytteen osallistavuuden toteuttamisesta.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060320084>

Strategisen viestinnän mahdollisuudet harrastajateatterin toiminnassa

Laura-Maria Suvanto

Viestinnän merkitys nyky maailmassa on huomattava. Elämme maailmassa, joka on jatkuvassa muutoksessa ja jota rakennetaan ja muotoillaan viestinnän avulla. Viestintä on keskeisessä roolissa myös organisaation olemassaolon kannalta. Toimiva viestintä vahvistaa organisaatiota sisäisesti ja tekee sen toiminnasta ja missiosta ulkoisesti näkyvää. Jotta viestinnässä voidaan onnistua parhaalla mahdollisella tavalla, tarvitaan strategista viestintää, joka on tavoitteellista, organisaation strategiaan perustuvaa pitkäjänteistä toimintaa. Nykypäivänä viestien määrä on valtava, ja erottuakseen organisaation täytyy viestiä tunnistettavasti ja tehokkaasti. Toisaalta organisaation täytyy myös osata viestiä johdonmukaisesti eri viestintäkanavissa ja -tilanteissa.

Tämän päivän nopeasti muuttuvassa viestintäympäristössä on runsaasti erilaisia ja eri kohderyhmille suunnattuja viestintäkanavia. Viestiminen edellyttää johdonmukaisuuden ja kohderyhmien tuntemisen lisäksi kykyä joustaa sekä muuntaa omaa viestintätoimintaansa erilaisiin viestintäkanaviin.

Opinnäytetyössäni oli havaittavissa, että eri sukupolvet käyttävät eri viestintäkanavia. Vanhempien sukupolvien viestintäkanavien käyttö painottuu edelleen perinteisiin kanaviin, kuten sanoma- ja aikakauslehtiin, radioon ja televisioon. Nuoremmat sukupolvet ovat puolestaan siirtyneet käyttämään digitaalisia viestintäkanavia, erityisesti sosiaalisen median alustoja, kuten Facebookia, Instagramia ja Tiktokia. Myös näiden kolmen sosiaalisen median kanavan käytössä on havaittavissa sukupolvien välisiä eroja. Tämän havainnon perusteella viestinnän strategisen toteutuksen tarve korostuu entisestään, jotta saadaan tavoitettua oikeat kohderyhmät oikeissa viestintäkanavissa ja oikeanlaisella sisällöllä.

Opinnäytetyöni käsitteli strategista viestintää harrastajateatterin toiminnan tukena. Harrastajateatterit toimivat yleensä kolmannella sektorilla yhdistysmuotoisesti, joten niiden toiminnan motiivina ei voi olla

taloudellisen voiton tavoittelu. Itseäni kiinnostaa kuitenkin ajatus liiketoiminnallisten oppien hyödyntämisestä kolmannen sektorin toimijoiden tukena. Käytin opinnäytetyössäni tapausesimerkkinä tamperelaista pitkän linjan harrastajateatteria, Tukka-teatteria, jolle laadin viestintästrategian. Strategian sisällön laatimisessa hyödynsin monipuolisesti erilaisia tutkimusmenetelmiä, joiden avulla sain tietoa Tukka-teatterin sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä sekä viestinnän kohderyhmistä.

Tukka-teatterin viestintää toteutetaan pääosin vapaaehtoistyön pohjalta ja useiden eri henkilöiden toimesta, mikä voi ymmärrettävästi johtaa viestinnän sirpalemaisuu-teen ja haasteisiin sen suunnitelmallisessa toteutuksessa. Viestintästrategian laati-minen tuntui tarpeelliselta, sillä strategia tuo selkeyttä ja yhdenmukaisuutta Tukka-teatterin viestintään sekä kirkastaa kaikille viestijöille teatterin viestinnän tavoitteet. Lisäksi strategian avulla viestintää voidaan toteuttaa resurssitehokkaammin ja suunnata siten, että se tukee paremmin Tukka-teatterin toiminnallisia tavoitteita.

Olen sitä mieltä, että strategisen viestinnän rooli tulee tulevaisuudessa korostumaan entisestään kaikkien organisaatioiden, myös harrastajateattereiden, toiminnassa. Strategisesti toteutetun viestinnän keskeinen merkitys harrastajateatterille on jäsen-ten sitouttaminen toimintaan. Tämä vahvistaa toimintaa sisäisesti ja auttaa kehittä-mään teatterista organisaation, joka kulkee kohti yhteisesti sovittuja tavoitteita. Toisaalta harrastajateatteri voi strategisen viestinnän avulla viestiä ympäröivälle maailmalle omasta missiostaan, vahvistaa asemaansa toimintakentällään sekä li-sätä tietoisuutta toiminnastaan yleisön ja muiden sidosryhmien keskuudessa.

Pidän organisaation olemassaolon vahvistamista erityisen tärkeänä näinä kulttuuri-alalle taloudellisesti haastavina aikoina, olipa kyseessä pieni tai suuri toimija. Strate-ginen viestintä tarjoaa tähän hyvän mahdollisuuden.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060621716>

Resurssit määräävät orkestereiden toimintaa – vai määräävätkö?

Seppo Tiensuu

Opinnäytetyöni käsitteli suomalaisten sinfoniaorkestereiden hallinnollista henkilökuntaa sekä heidän työympäristöään, työssäjaksamistaan ja työviihtymistään edistävien kehittämiskohteiden etsimistä. Vaikka itselläni, hallinnollisen työn tekijänä, on napakka kokemus aiheesta (yhteensä 15 vuotta), kyselytutkimuksen tulokset yllättivät samansuuntaisuudellaan. Kun kyselyn kohteina olivat Suomen kaikkien sinfoniaorkestereiden hallinnolliset henkilökunnat, olisi voinut luulla, että vastauksissa olisi tullut paljon enemmän hajontaa. Samat ongelmat tuntuvat kuitenkin vaivaavan niin pieniä kuin suuriakin orkestereita taustayhteisöistä riippumatta.

Keväällä 2024 tehdystä kyselytutkimuksessa selvisi, että suomalaisten orkestereiden hallintoa vaivaa varsin merkittävä resurssipula. Vaikka tällaisina aikoina, kun leikataan aivan kaikesta, on helppo sanoa, että kaikki ovat tiukoilla resurssien kanssa, resurssien niukkuus hämmästytti. Suuriakin tuotantoja tehdään pienillä voimavaroilla työntekijöitä säästelemättä, mutta ihmiset silti viihtyvät työpaikoillaan. Kuten kyselytutkimuksessa kävi ilmi, monia asioita tehdään resurssien puutteesta huolimatta näyttävästi ja mahdollisimman hyvin ”toimiston omalla porukalla”.

Esimerkiksi koronapandemian aikana monissa orkestereissa alettiin striimata konsertteja verkon kautta katsottaviksi ja kuunneltaviksi. Jotkin orkesterit ostivat nuo palvelut oman yksikkönsä ulkopuolelta, toiset taas ostivat laitteet ja striimasivat konserttinsa itse. Näin tehtiin myös omalla työpaikallani Joensuussa. Toki toimistossamme oli osaamista sekä monikameratyöstä että laadukkaasti toteutettua äänittämisestä, ja paketti oli siten kohtuullisen helppo toteuttaa. Tämä uusi toimintamuoto on käytössä yhä edelleen, ja konsertteja striimataan kahdeksan kappaletta vuodessa. Silti on aiheellista kysyä, vähentäkö työntekijöiden työmäärä uuden tehtävän tullessa mukaan ja jatkuessa.

Opinnäytetyössäni tein myös lyhyet, kyselytutkimukseen pohjautuvat teemahaastattelut kahdelle kulttuurialan konkarille. Resurssipula todettiin molemmissa haastatteluissa todelliseksi, ja ratkaisuksi

ehdotettiin poisvalintaa ei niin tärkeiden tehtävien kohdalla sekä tiettyjen toimisto-
tehtävien jakamista orkesterin muusikoille. Molemmat ratkaisumallit ovat mielestäni
pohtimisen arvoisia. Voidaan tosiaankin hyvällä syyllä kysyä, ovatko kaikki orkeste-
rien toimistoissa tehtävät työt nykyään enää tarpeellisia ja voitaisiinko niistä joitakin
vain yksinkertaisesti jättää tekemättä ydintoiminnan siitä kärsimättä.

Toisena ratkaisuna oli joidenkin tehtävien siirtäminen toimistosta muusikoiden vas-
tuualueeksi. Orkestereissa on kymmeniä korkeasti koulutettuja musiikin alan ammat-
tilaisia, joilta varmasti löytyisi valtavasti osaamista moniin toimistoissa paljon aikaa
vieviin tehtäviin. Kysymys kuuluukin: ovatko orkesterimuusikot valmiita auttamaan
toimiston työntekijöitä kasvavassa tuotannollisessa taustatyössä oman muusikon
työnsä ohessa? Tulevat ajat näyttävät, voidaanko asiasta edes keskustella. Suurin
osa orkestereiden toimistohenkilökunnasta tuntee olevansa osa orkesteria, mutta
ajattelevatko orkesterimuusikot samansuuntaisesti? Onko heidän mielestään toimis-
to osa orkesteria?

Ammattikorkeakoulujen tutkimukselliset kehittämistyöt ovat oiva väline yhdistää
työntekijöiden ammatillinen kehittyminen ja työpaikan toimintojen kehittäminen.
Ajatuksena on myös herättää keskustelua, ja sitä toivon tämänkin opinnäytetyön
tekevän. Keskustelun jatkeeksi voisi ajatella myös toimintojen uudistamista sieltä
Mozartin ajoista tähän päivään, tai edes tälle vuosituhannele.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024111428176>

Yhteisöllisyyden lisääminen Leader-hankkeiden avulla luo lumovoimaa maaseudulle

Anette Vihanto

Yhteisöllisyyden ja kulttuuriperinnön vaaliminen ovat keskeisiä tekijöitä maaseudun vetovoimassa. Leader-toiminta onkin merkittävässä roolissa maaseudun kehittämisessä. Sen avulla luodaan innovatiivisia hankkeita, joilla on yhteinen tavoite: maaseudun kehittäminen. Päämääränä on vahvistaa alueen elinvoimaa, lisätä yhteisöllisyyttä, luoda uutta, vaalia kulttuuriperintöä tai luoda parempia mahdollisuuksia alueen asukkaille. Kaikki nämä ovat sellaisia asioita, joita Leader-hankkeiden avulla voidaan toteuttaa.

Maaseudun kehittäminen Leader-toiminnan avulla on mielikuva, joka perustuu tuloksiin ja onnistuneisiin hankkeisiin. On kuitenkin hyvä muistaa, että se ei ole koko totuus. Leader-toiminta muuttaa muotoaan jokaisen ohjelmakauden aikana. Edellisen kauden lait ja asetukset, opitut toimintatavat ja hankemuodot eivät välttämättä aina jatka seuraavalle ohjelmakaudelle. Tarvitaan innovatiivisuutta!

Se, mikä yhdistää maaseudun hankkeita ohjelmakaudesta toiseen, on niiden vaikutus yhteisöllisyyteen. Yhteisöllisyyden merkitys ihmisten hyvinvointiin on tunnistettu – yksin ei ole hyvä olla, vaan ihmisen tahto kuulua yhteisöön tuntuu olevan meihin sisäänrakennettu. Hankkeet eivät itse asiassa itsessään mahdollista yhteisöllisyyttä, vaan sitä luodaan tekemällä yhdessä, useimmiten talkootyön avulla. Suomen Leader-toiminnassa talkootyö on merkittävä osa toimintaa, ja sen avulla on tehty paljon suomalaisen maaseudun kehittämistä. Paikalliset asukkaat tekevät työn yhteisöllisyyden avulla. Näin toteutuu myös tärkein Leader-toimintaperiaatteista: alhaalta ylöspäin.

Idyllinen maaseutu, kiireetön elämä, auttavat naapurit, puhdas luonto, onnellinen kansa. Tämä on mielikuvani, kun ajattelen maaseudun lumovoimaa. Mieleepi eivät heti juolahda huonot netti- ja kulkuyhteydet, sähkökatkot myrskyjen aikaan, riidat naapureiden kanssa tai raittiin ilman yliannostus. Maaseudun lumovoima syntyy lopulta

kuitenkin kulttuuriperinnöstä. On aika idyllistä ajatella, että samoja metsiä ovat samoille lasteni esi-isät, viljaa on kasvatettu samoilla pelloilla iän kaiken ja suvun rantasaunalla on niin synnytty kuin kuoltu. Se, mitä jätämme lapsillemme, on paikka, johon meidän on mahdollista juurtua.

Opinnäytetyöni käsitteli maaseudun elinvoiman lisäämistä kulttuurihankkeiden avulla. Erilaisilla hankkeilla voidaan luoda toistan innovatiivisempia ratkaisuja, mutta kulttuuriperimän vaalimisella on työn tuloksena havaittu olevan suuri merkitys yhteisöllisyydelle. Hyvinä esimerkkeinä ovat kylätalon perusparannus, luontopolkujen rakentaminen, paikallisten tapahtumien järjestäminen ja yhteisten työtilojen perustaminen. Yhteisöllisillä hankkeilla voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia, mutta samalla ne auttavat tunnistamaan mahdollisia kehityskohteita. Kun luodaan yhdessä jotakin uutta, se on useimmiten merkityksellisempää. Kun ihmiset saavat mahdollisuuden vaalia yhteistä perintöä ja luoda uutta, syntyy enemmän kuin yksittäiset projektit – syntyy yhteisö. Minusta tulee me, ja se on kantava voima yhteisön rakentamisessa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121034155>

Yhdistyksen strateginen viestintä vaatii yhteistyötä ja johtajuutta

Auli Wallenius

Toteutin opinnäytetyönäni Teatteriyhdistys Timotei ry:lle strategisen viestinnän kehittämisen prosessin. Prosessi tilattiin tarpeeseen, jossa yhdistyksellä ei ollut päivitettyä strategiaa viestintään, vaikka toimintaa oli toteutettu jo 50 vuotta. Toteutin prosessin yhteiskehittämisen menetelmällä osallistaen siihen yhdeksän Timotein johtokunnan ja henkilöstön jäsentä.

Teatteriyhdistys Timotei ry on yli 50-vuotias yhdistys, joka toimii teatterikoulu Timoteina. Teatterikoulu tarjoaa taiteen perusopetusta teatterin osa-alueella 9–18-vuotiaille lapsille ja nuorille. Teatterikoulussa opiskelee ja harrastaa teatteria 150 lasta ja nuorta. Teatteri on saanut alkunsa pienenä harrastajateatterina 1970-luvulla ja kasvattanut toimintaansa hiljalleen vuosien varrella. Taiteen perusopetus oikeuden teatteri sai vuonna 2018. Yhdistyksessä työskentelee 3–5 teatteriopettajaa (tarpeen mukaan) ja rehtori. Johtokunnassa on jäseniä 6–8.

Kehittämisprosessi piti sisällään kolme työpajaa ja sen jälkeen toteuttamani strategisen viestinnän suunnitelman. Ensimmäisessä työpajassa tarkasteltiin Timotei-teatterin tulevaisuuden näkymiä metafora- ja skenaariotyöskentelyn keinoin. Pääpainona oli suunnata katsetta pidemmälle ja kuvitella tulevaisuuksia. Samalla tarkasteltiin, mikä on toiminnan missio. Strategiatyöskentelyä varten luotiin katse vuosityöskentelyä kauemmaksi ja siirrettiin näkymää pidemmälle tulevaisuuteen.

Toisella työpajakerralla keskityttiin tarkastelemaan yhdistyksen nykytilannetta. Sitä tutkittiin työstämällä SWOT-analyysi teatterin tilanteesta. Samalla työpajakerralla tarkasteltiin myös Timotei-teatterin arvoja. SWOT-analyysin teko tarjosi hyvän mahdollisuuden keskustella toimijoiden kesken siitä, millaisiin asioihin lyhyellä ja pidemmällä tähtäimellä tulisi tarttua. Työskentely myös paljasti, että strategiaa ei ollut tarkasteltu ollenkaan aiemmin eikä sitä ollut päivitetty sitten teatterin alkuaikojen. Toisen kerran päätteeksi keskustelin kolmen johtokunnan edustajan kanssa tarkemmin Timotein tilanteesta, ja esiin nousi tarve ydintehtävien ja työnkuvien tarkastelulle. Kolmannen kehittämistyöpajan aihealue muotoutui tämän keskustelun pohjalta.

Kolmannella työpajakerralla keskityttiin siis työnkuvien ja tehtävien tarkasteluun. Osallistajat käsittelivät eri työtehtäviä ja toimenkuvia ja pohtivat, mitkä tehtävistä ovat olennaisia ja mitkä toissijaisia. Pienryhmät olivat työskentelyssään yksimielisiä, ja jatkotyöskentelyksi sovittiin tehtäväkuvien avaaminen Timotein sisällä. Työnkuvien avaaminen mahdollistaa myös työtehtävien tasaisemman jakautumisen.

Kolmella työskentelykerralla tuli näkyviin se, että yhdistyksen johtajuuteen ei ollut panostettu tai sitä ei ollut tarkasteltu. Yhdistyksen toimiessa osittain palkattujen työntekijöiden ja osittain vapaaehtoisten johtokunnan jäsenten voimin oli epäselvää, kenellä johtajuus oli missäkin asiassa. Johtajuuden ja vastuiden ajateltiin jakautuvan tasaisesti kaikille toimijoille. Joku kantoi nimellisesti vastuuta mutta ei kuitenkaan toiminut sen eteen erityisellä tavalla. Samaan aikaan yhdistys kamppaili tilanteessa, jossa tarvittavaa määrää vapaaehtoisia ei ollut ja toiminta oli vaakalaudalla, koska johtokuntatoiminnasta puuttui riittävä määrä vapaaehtoisia. Vastuun ajateltiin olevan vain paperilla annettu, nimetty asia.

Strategian luomisessa johtajuuden merkitys korostuu. Vaikka nykypäivänä jaettu johtajuus korostaa osallisuutta ja osallistumisen ihannetta, siinä kuitenkin korostuu myös se, että yhteinen kehittäminen ja strategiatyöskentely vaativat johtajuutta. Johtaa voi myös yhteistyötä tehden. Olisiko siis johtajuuden tarkastelu se, mistä yhdistysten kannattaisi aloittaa strategiansa koostaminen? Voiko olla strategiaa ilman johtajuutta?

Uusimman, lokakuussa 2024 julkaistun suomalaisen johtajuusbarometrin mukaan 68 prosenttia suomalaisista ajattelee tulevaisuuden johtajan tärkeimmän tehtävän olevan verkostoitumisen varmistamisen ja yhdessä tekemisen. Se, millainen on hyvä johtaja, vaihteli vastauksissa hieman vastaajien iän mukaan. Alle 30-vuotiaat arvostavat johtajassa empaattisuutta, tiimipelitaitoja ja avoimuutta, yli 30-vuotiaat oikeudenmukaisuutta, vastuuta ja yhteistyökykyä. Tulevaisuuden johtajan halutaan antavan vastuuta muille ja johtavan esimerkillä. Voiko siis se, että johtajuusajatus siirtyy tulevaisuudessa osallistavampaan suuntaan, auttaa myös sitä, että yhdistyksien johtajuus nähdään tulevaisuudessa mahdollisuutena? Mistä yhdistyksiin aktivoidaan jatkossa uusia, innostavia johtajia, jotka kutsuvat omalla esimerkillään vapaaehtoisia toimijoita mukaan johtokuntaan?

Timotei-teatterille toteuttamani strategisen viestinnän suunnitelma auttaa yhdistystä kokoamaan toimintaansa ja antaa toimenpide-ehdotuksia siitä, mihin yhdistys voisi keskittyä seuraavaksi. Kehittäminen yhdistyksessä jatkuu ja toivottavasti vakiintuu pysyväksi käytännöksi. Tämä mahdollistaa paremman viestinnän, joka tuo yhdistystä paremmin ihmisten tietoisuuteen. Hyvä ulkoinen ja sisäinen viestintä lisää mielekkyyttä liittyä vapaaehtoiseksi yhdistykseen ja myös toimia sen sisällä.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024121134576>

OPINNÄYTETYÖT

Tulkki (ylempi AMK)

Tulkaustoiminnan

kehittäminen

Autonomian tarjoumia – Vammaisten tulkkauk- palveluiden yksin- ja mikroyrittäjien ammattillinen toimijuus

Martti Jenu

Opinnäytetyössäni selvitettiin vammaisten tulkkaukspalveluiden kaksoisroolissa tulkkaina ja palveluntuottajina toimivien yksin- ja mikroyrittäjien ammatillista toimijuutta. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Miten vahva kohderyhmän ammatillinen toimijuus on?
2. Mitkä konkreettiset seikat edistävät tai rajoittavat kohderyhmän ammatillista toimijuutta?

Vuosien 2022–2023 Kelan vammaisten tulkkaukspalveluiden hankintakaudella palveluntuottajista 18 prosenttia oli pk-yrityksiä ja 82 prosenttia mikroyrityksiä tai yksinyrittäjiä. Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen kehittämistyö kohdistettiin yhteensä 102 mikroyritykselle ja yksinyrittäjälle. Vammaisten tulkkaukspalvelukeskuksen mukaan kaudeksi 2023–2024 valittiin yhteensä 151 palveluntuottajaa, joten työn kohderyhmä sisältää suuren osan vammaisten tulkkaukspalveluiden palveluntuottajayrityksistä.

Ammatillista toimijuutta ei ole aiemmin mitattu vammaisten tulkkaukspalveluiden kontekstissa. Vammaisten tulkkaukspalveluiden yksin- ja mikroyrittäjät edustavat suurta osaa vammaisten tulkkaukspalveluiden palveluntuottajista sekä merkittävää osaa vammaisten tulkkaukspalveluiden tulkeista eli kuulo- ja kuulonäkövammaisten tulkeista, puhevammaisten tulkeista ja kirjoitustulkeista.

Ammatillista toimijuutta mitattiin opinnäytetyössä ammatillisen toimijuuden mittarilla Webropol-kyselyn avulla. Mittari määrittäi ammatillisen toimijuuden vahvuuden viisiportaisella Likert-asteikolla kolmessa ulottuvuudessa: 1) vaikuttaminen työssä, 2) osallistuminen työssä sekä 3) ammatillisen identiteetin neuvottelu.

Lisäksi vastaajilta kerättiin kommentteja konkreettisista seikoista, jotka edistävät tai rajoittavat heidän ammatillista toimijuuttaan kussakin ulottuvuudessa.

Kysely lähetettiin yhteensä 102 palveluntuottajalle, ja siihen vastasi yhteensä 31 osallistujaa eli 30 prosenttia kohderyhmästä. Kyselyn tulosten perusteella kohderyhmän ammatillinen toimijuus on erittäin vahva: Likert-asteikon (1–5) mukaisesti 4,6 ulottuvuudessa vaikuttaminen työssä, 4,4 ulottuvuudessa osallistuminen työssä sekä 4,1 ulottuvuudessa ammatillisen identiteetin neuvottelu.

Kyselyn avoimissa kommenteissa korostuivat ammatillisen toimijuuden tarjoumina eli ammatillista toimijuutta edistävinä tekijöinä vapaus, autonomia ja yhteistyön merkitys sekä kollegoiden että Kelan hankintayksikön ja vammaisten tulkkauksen välillä. Lisäksi yksilölliset toimijuuden strategiat työn kontekstuaalisten seikkojen ja ammatillisen identiteetin välillä korostuivat. Ammatillista toimijuutta rajoittavana tekijänä vastaajat pitivät Kelaa, mutta konkreettisia seikkoja, miten Kela rajoittaa ammatillista toimijuutta, ei esitetty.

Tutkimuksellisesta kehittämistyöstä saa tietoa vammaisten tulkkauksen palveluiden ammatillisesta toimijuudesta sekä yksin- ja mikroyrittäjien ammatillisen toimijuuden strategioista. Opinnäytetyön perusteella koko vammaisten tulkkauksen alan tulkkien ammatillisen toimijuuden selvittäminen tuottaisi lisätietoa siitä, miten palveluntuottajina toimivien ja palkkasuhteessa toimivien tulkkien ammatillinen toimijuus ja ammatillisen toimijuuden strategiat eroavat toisistaan. Lisäksi jatkotutkimus palveluntuottajien palveluntuottaja- ja hankintaosaamisen osaamisalueiden ja ammatillisen toimijuuden välillä hyödyttäisi ammattialaa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060420972>

Viittomakielen tulkkkaus työelämässä – Tulkinkäyttäjien kokemuksia työelämätulkkauksesta

Jenna Joutsenjärvi ja Maria Jäppinen

Kansaneläkelaitos (Kela) on välittänyt vammaisten tulkkauspalvelua vuodesta 2010 alkaen. Työelämätulkkauksen määrä on Kelan tilastojen valossa viime vuosien aikana lähes tuplaantunut. Viittomakieliset kouluttautuvat yhä korkeammalle ja heidän työpaikkansa ja -tehtävänsä ovat yhä monipuolisempia, jolloin viittomakielen tulkkaukselle työelämässä asetetaan uudenlaisia vaatimuksia.

Tulkki on avainasemassa viittomakielisten integroitumisessa työelämään. Vaikka tulkinkäyttäjinä viittomakielinen asiakaskunta on hyvin heterogeenistä, heitä kaikkia yhdistää tulkin tarve, jotta heidän yhdenvertainen osallistumisensa yhteiskunnassa toteutuu. Laadukas tulkkkaus on jokaisen kuulovammaisen oikeus, ja sen järjestämiseen myös heidän työelämässään on löydettävä toimiva tapa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää työelämätulkkauksen nykytilaa tulkinkäyttäjien näkökulmasta. Opinnäytetyössä kartoitettiin, millaisiksi viittomakieliset tulkin käyttäjät kokevat nykyiset käytänteet ja toimintatavat työelämätulkkauksen osalta ja mitä olisi syytä kehittää. Työn tavoitteena oli tunnistaa niitä tekijöitä, jotka ovat merkityksellisessä roolissa onnistuneen työelämätulkkauksen toteuttamisessa. Työn on tilannut Kuurojen Liitto ry.

Opinnäytetyön materiaali kerättiin anonyymien Delfoi-paneelin avulla. Panelisteina toimi viittomakielen tulkkauksesta työelämässään käyttäviä henkilöitä. Tavoitteenamme oli Delfoi-paneelikeskustelujen aiheiston pohjalta löytää konkreettisia ehdotuksia ja toimintatapoja työelämätulkkauksen kehittämiseksi sekä luoda alalle, työelämätulkkauksesta käyttäville asiakkaille ja tulkkauspalveluita hallinnoivalle Kellalle uutta, yhtenäistä tietoa ja asiakaslähtöisiä ideoita toimivampiin käytänteisiin. Paneelissa järjestettiin kaksi keskustelukierrosta, joilta saadun materiaalin perusteella saimme tietoa työelämätulkkauksen

nykytilasta. Keräämämme tiedon avulla on mahdollista edesauttaa muutosta parempaan, toimivampaan työelämätulkkauksen järjestämiseen.

Kysymykset keskittyivät työelämätulkkauksen koko prosessiin tilauksen tekemisestä tulkkauksen toteutumiseen asti. Panelistien vastaukset erosivat jossakin määrin valtakurssista, joka on ollut viime vuosina negatiivista. Panelistit olivat työelämätulkkauksen nykytilanteeseen tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä. Enemmistö vastajista oli koonnut työelämätulkkausta varten tulkkilistan, mikä toimi jokseenkin hyvin.

Panelisteilla oli hyvin yhtenäinen kokonaisnäkemys työelämätulkkauksen toimivuudesta. Ajatukset tulevaisuudesta työelämätulkkauksen suhteen olivat yksimielisiä. Huoli ja epävarmuus tulevasta on suuri. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt avasivat ajatuksiaan avoimissa kommenttiosioissa havainnollistavien esimerkkien avulla. Tämän tutkimuksen tuloksena syntyi selkeämpi kokonaiskuva työelämätulkkauksesta.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060320395>

Tekoäly ja tulkkaus – Eettiset pohdinnat ja tulevaisuuden näkymät

Kirsi Lahti

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia tekoälyn vaikutuksia tulkkauspalveluihin keskittyen erityisesti eettisiin kysymyksiin, ei niinkään itse teknologiaan. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tarkastelin kirjoitustulkkiin ja puhuttujen kielten asioimistulkkiin kokemuksia ja näkemyksiä tekoälypohjaisten sovellusten käytöstä tulkkauksessa.

Suomen kääntäjien ja tulkkiin liiton (SKTL) toiminnanjohtaja Jenni Kavén miettii, voiko puheentunnistusteknologia kehittyä niin pitkälle, että sitä voidaan hyödyntää ammattitulkkauksessa. Kavénin mielestä on epätodennäköistä, että tekoäly voisi täysin syrjäyttää ihmistulkin, sillä ihmisen eettiset arvot ja ammatilliset periaatteet ovat korvaamattomia.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys perustuu Ildikó Horváthin vuonna 2022 julkaistuun artikkeliin *AI in Interpreting – Ethical Considerations*, joka käsittelee tekoälyn käyttöä tulkkausalalla ennen kaikkea eettisestä näkökulmasta. Tietoperustassa käsitellään tekoälyä yleisesti sekä sen suhdetta kieleen, käännöstieteisiin ja etiikkaan. Työssä tarkastellaan tekoälyn roolia erityisesti tulkkauksen näkökulmasta sekä tekoälyn käytön yhteensopivuutta tulkkauksen etiikan kanssa.

Unohtamatta tekoälyn tarjoamia mahdollisuuksia opinnäytetyössäni pohditaan myös inhimillisen tulkkaustyön merkitystä ja eettisten arvojen tärkeyttä. Tarkastelussa pyritään ymmärtämään tekoälyn vaikutuksia tulkkaukseen. Eettiset pohdinnat ja ammatillisten periaatteiden säilyttäminen ovat keskeisiä teemoja tekoälyn mahdollisessa käytössä tulkkauksessa.

Tietoa tulkkiin kokemuksista, eettisistä näkemyksistä sekä tulevaisuuden näkymistä kerättiin kyselyn avulla. Kysely lähetettiin 223 tulkille, joista 60 oli kirjoitustulkkeja ja 163 puhutun kielen asioimistulkkeja. Kyselyyn vastasi yhteensä 77 tulkkia (34 %), joista 23 oli kirjoitustulkkeja ja 54 puhutun kielen tulkkeja.

Vastausten pohjalta voidaan todeta, että suurin osa tulkeista ei ole käyttänyt tekoälypohjaisia sovelluksia työssään. Tekoälyn käyttö tulkkausalalla herättää huolta erityisesti työn luonteen muuttumisen ja työn vähenemisen puolesta sekä eettisyyden ja tietoturvan näkökulmasta. Toisaalta tekoälyteknologian odotetaan tuovan alalle uusia sovelluksia tulkkausten avuksi ja tulkkausten saatavuuden ajatellaan teknologisen kehityksen myötä parantuvan.

Työn tuloksia voidaan hyödyntää muun muassa tulkkipäätöksissä ja tulkkien ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Alalla työskentelevät tulkit voivat valmistautua tulevaisuuteen kehittämällä taitojaan ja perehtymällä tekoälypohjaisten tulkkaustyökalujen käyttöön. Työssä pohditaan tekoälyn eettisiä kysymyksiä, kuten tietosuojaa, vastuullisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Tieto tekoälypohjaisista sovelluksista alalla ja niiden vaikutuksista voi auttaa tulkkeja ja tulkkausyrityksiä ennakoimaan ammattialan tulevaisuutta ja kehityksen suuntaa sekä valmistautumaan työmarkkinoiden mahdollisiin muutoksiin.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060420679>

”Olen yksinyrittäjä, mutta en yksin” – Yksinyrittäjien palvelun- tuottaja- ja tulkkaus- palveluosaaminen vammaisten tulkkausalalla

Suvi Lahtinen ja Tiina Lehtelä

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä selvitettiin vammaisten tulkkauspalvelualalla yksinyrittäjinä toimivien tulkkien tulkkauspalvelu- ja palveluntuottajaosaamista. Yksinyrittäjänä toimiminen vaatii yrittäjältä molempien osa-alueiden hallintaa ja itsereflektointia mahdollisten kehittämistarpeiden tunnistamiseksi. Palveluntuottajana toimiminen edellyttää monipuolista liiketoiminnan osaamista.

Yksinyrittäjän tulee huomioida, että tuottavan tulkkaukseen lisäksi palveluntuottajan rooli vaatii yritys- ja hankintaosaamista sekä laskuttamatonta työaika. Vammaisten tulkkauspalvelualalla ei ole aiemmin kartoitettu yksinyrittäjien osaamisen tasoa tulkkauspalvelu- ja palveluntuottajaosaamisen näkökulmasta. Yksinyrittäjien määrä on lisääntynyt Kelan vammaisten tulkkauspalveluiden kilpailutusten myötä merkittävästi.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kartoittaa ja dokumentoida yksinyrittäjinä toimivien tulkkien osaaminen ja osaamistarpeet. Työssä kerättiin yksinyrittäjien keinoja työhyvinvoinnin, ajan- ja stressinhallinnan edistämiseksi, ja niistä koostettiin huoneentaulu konkreettiseksi apuvälineeksi alan yksinyrittäjille tai yrittäjäksi aikoville. Yksinyrittäjien hankintaosaamisen vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet ja uhat esitettiin SWOT-analyysin avulla. Tutkimustapa oli kvalitatiivinen eli laadullinen, mutta aineistonkeruussa hyödynnettiin myös kvantitatiivisia menetelmiä. Tutkimusaineisto kerättiin vammaisten tulkkauspalvelun yksinyrittäjiltä Webropol-kyselyn avulla sekä yksinyrittäjille järjestetyssä kaksipäiväisessä tapahtumassa ryhmäkeskusteluissa.

Tapahtumassa tarjottiin yksinyrittäjille hankintaosaamisen asiantuntijaluento, joka innoitti osallistujia keskusteluun. Kyselyn vastausten perusteella tapahtumaa muokattiin vastaamaan vastaajien tarpeita ja toiveita, joten toisen päivän aiheeksi valikoitui työhyvinvointi. Järjestettiin siis ryhmätyönohjaus, jonka aiheena oli yksinyrittäjän työhyvinvointi ja ajan- ja stressinhallinta vammaisten tulkkauspalvelualalla.

Kyselyyn vastanneista vammaisten tulkkauspalvelualla toimivista yksinyrittäjistä valtaosalla (86 %) oli yli kymmenen vuoden työkokemus, ja he arvioivat tulkkauspalveluosaamisensa hyväksi tai erinomaiseksi. Opinnäytetyön tulosten mukaan vammaisten tulkkauspalvelualalla yksinyrittäjien keskuudessa vallitsee vahva pyrkimys itsensä ja alan kehittämiseen, uuden oppimiseen sekä yrittäjän työhyvinvoinnista huolehtimiseen. Useat yksinyrittäjät kaipasivat etenkin lisäkoulutuksia. Kehittämiskohteet ovat eriteltävissä, ja yrittäjän on itse mahdollista vaikuttaa niihin. Tähän työhön on listattu konkreettisia toimia tulkkauspalvelu- ja palveluntuottajaosaamisen lisäämiseksi, ja niiden vaikutus tietotaidon karttumiseen onkin merkittävä. Yksinyrittäjät pitivät verkostoitumista tärkeänä, ja palaute tapahtumasta oli positiivista.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060420774>

Miten viittomakielen tulkkausala voi?

– Selvitys tulkkien työhyvinvointi- kokemuksista

Emilia Linna ja Irina Nikmo

Työhyvinvointi on ollut jo pitkään mukana yhteiskunnallisessa keskustelussa kaikilla aloilla, eikä viittomakielen tulkkausala ole poikkeus. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja kokonaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi tehdään yhdessä ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työhyvinvoinnin taso vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvointi on aika- ja kulttuurisidonnainen asia. Se on myös subjektiivinen käsite, joka voi tarkoittaa monia eri asioita riippuen siitä, keneltä siitä tiedustellaan. 2000-luvun alusta työhyvinvoinnin on katsottu koostuvan fyysisestä, sosiaalisesta ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Näitä kolmea osa-aluetta on tarkasteltu erityisesti työpaikan ja yksilön näkökulmista.

Vuodesta 2010 lähtien tulkkausala on kokenut suuren muutoksen Kelan kilpailutuksien myötä. Opinnäytetyöemme tarkoituksena oli selvittää viittomakielen tulkkausalan nykytilannetta tulkkien työhyvinvointikokemuksien kautta. Tutkimuksellinen kehittämistyö sai alkunsa kiinnostuksestamme työhyvinvointia kohtaan niin omien kokemustemme kautta kuin laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna.

Opinnäytetyössämme pyrimme vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten viittomakielen tulkit voivat tällä hetkellä?
2. Millaisia syitä tulkit nimeävät omille kokemuksilleen työssä jaksamisesta?
3. Miten kerätty aineisto on verrattavissa Miten Suomi voi? -tutkimusdataan ja erityisesti Miten voit? -työhyvinvointitestiin?

Vastauksia näihin kysymyksiin saatiin Webropol-kyselyn sekä teemahaastatteluiden kautta. Webropol-kyselyyn vastasi yhteensä 55 viittomakielen tulkkiä, ja teemahaastatteluihin osallistui kahdeksan. Vastauksien perusteella viittomakielen tulkit voivat Suomessa tällä hetkellä hyvin. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu meille kaikille, ja olemme jokainen osallisena työhyvinvoinnin rakentamisessa. Työterveyslaitoksen tutkimukset työhyvinvoinnista ovat olleet yhteiskunnallisessa keskustelussa jo pitkään, joten halusimme myös verrata keräämäämme aineistoa Työterveyslaitoksen tuottaman tutkimushankkeen dataan.

Työterveyslaitoksen valtakunnallisen Miten voit? -testin dataan verrattuna viittomakielen tulkkien arvioima ja kokema työhyvinvointi on jokaisella kyselyn osa-alueella paremmalla tasolla kuin perinteisemmillä aloilla. Avoimen kysymyksen ja teemahaastattelun vastausten joukosta esiin nousi sekä energiaa antavia että voimavaroja kuluttavia teemoja. Yhtenä omana teemanaan vastauksista nousi esiin myös Kela.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060320388>

Hätätulkkauksen järjestäminen viittomakielisille

Henna-Maija Pihlajaniemi ja Sofia Saarinen

Tutkimuksellisen kehittämistyömme kehittämistarpeena nähtiin hätätulkkauksen järjestämisen käytänteiden kartoittaminen yhteistyössä työn tilaajan, Kuurojen Liiton, kanssa. Vammaisten tulkkauspalvelua käyttävillä asiakkailla ei Suomessa ole vakiintunutta, toimivaa käytäntöä siihen, miten hätätilanteessa voi tilata tulkin, kun Kelan vammaisten tulkkauspalvelukeskus on kiinni. Vuosien ajan asiakkaat ovat luoneet itse käytäntöjä, miten hätätilanteessa toimitaan. Käytännöt ovat pohjanneet hyvin vahvasti tuttuihin tulkkeihin tai muuhun henkilökohtaiseen tukiverkkoon. Kuurojen Liitto on ylläpitänyt niin kutsuttua hätätulkkilistaa, johon yritykset ovat voineet ilmoittaa yhteystiedot, joihin asiakkaat voivat henkeä tai terveyttä uhkaavissa tilanteissa yrittää ottaa yhteyttä. Toimintamalli ei ole kaikille saavutettavaa, eikä käytössä olevissa malleissa toteudu yhdenvertaisuus.

Hätätulkkauksen järjestämisen tilausväyliä haluttiin selkeyttää. Lisäksi haluttiin antaa konkreettisia ehdotuksia, joilla Kuurojen Liiton on jatkossa mahdollista vaikuttaa hätätulkkauksesta vastuullisiksi osoitettuihin tahoihin, tarjoamalla sekä teoretietoa että konkreettisia toimintamalliehdotuksia edelleen kehitettäväksi. Työllemme asetettiin tavoitteeksi yhdenvertaisuuden lisääminen tuottamalla uutta tietoa ja kartoittamalla asiakkaiden toiveita palvelusta, jolle nähtiin olevan tarve. Työssämme kuvattiin hätätulkkauksen järjestämisen nykytilaa sekä pohdittiin, miten hätätulkausta tulee kehittää siten, että asiakkaiden lukuisissa eri laeissa mainitut oikeudet toteutuisivat.

Aineistonkeruun menetelmänä käytettiin kyselyä kartoittamaan hätätulkkauksen nykytilaa. Kysely lähetettiin viittomakielen tulkkauksen käyttäjille Facebook-ryhmän ja Kuurojen Liiton asiantuntijoiden asiakasverkostojen kautta. Kyselyn vastauksia analysoitiin induktiivisen analyysin keinoin redusoimalla, klusteroimalla ja abstrahoimalla saatuja vastauksia. Vastausten analysoinnin perusteella luotiin laaja käsitys viittomakielisen hätätulkkauksen nykytilasta ja suositus sen kehittämisestä palvelumuotoilun keinoin.

Aineistomme analyysin avulla saimme uutta tietoa hätätulkkauksen järjestämiseen liittyvistä haasteista, toiveista ja kehittämisideoista. Olemassa olevien käytänteiden toimivuutta voitiin arvioida, ja niistä pystyttiin tekemään tulkintoja ja johtopäätöksiä. Kyselyn vastausten pohjalta tilaajalle saatiin luotua toimintamalliehdotuksia vaikuttamistyöhön viranomaisyhteistyössä. Työn merkittävin tulos oli suositus luoda sovellus viittomakielisen hätätulkkauksen mahdollistamiseksi etäpalveluna kaikkina vuoden päivinä ja vuorokauden aikoina. Tulkin saaminen on asiakkaan oikeus ja viranomaisen velvollisuus. Tämän tosiasian tunnustaminen on yhteiskunnallinen haaste, johon olemme pohtineet ratkaisuja yhteistyössä edunvalvontajärjestön kanssa.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024060621550>

Palautteen monikerroksiset mahdollisuudet viittomakielen tulkkausalalla

– Selvitys Evantia Oy:n viittomakielen tulkkien toiveista ja ajatuksista työhön liittyvästä palautteesta

Marjo Rantonen (Humak) ja Jenny Kolbe-Tapio (Diak)

Palautteen tulisi olla saajalleen hyödyllistä riippumatta siitä, onko se keuhavaa vai korjaavaa. Parhaassa tapauksessa palaute auttaa kehittymään, lisää työn imua, voimaannuttaa ja tukee ihmisen työntekiteettiä. Palaute on kuitenkin useilla työpaikoilla yhä käyttämätön voimavara.

Tarkastelumme kohteena olivat Evantia Oy:n viittomakielen tulkit sekä heidän toiveensa ja näkemyksensä palautteesta tulkkausalalla. Evantia Oy on viittomakielen tulkkauksen ja kommunikaatiopalveluita tuottava yritys, joka työllistää valtakunnallisesti noin sata tulkkausalalan ammattilaista. Yrityksen tavoitteena on vastata työntekijöidensä tarpeeseen yrityksen palautekulttuurin kehittämisessä sekä luoda uusi, käyttöön otettava palautejärjestelmä, joka palvelisi tulkkien toiveita.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää viittomakielen tulkkien ajatuksia heidän työssään tarvitsemastaan palautteesta sekä siitä, kuinka palautetta voitaisiin hyödyntää monipuolisemmin tulkin ammatillisessa tukemisessa. Viittomakielen tulkkausalalla ei ole yhteinäistä palautejärjestelmää, jolla asiakkaat voisivat antaa palautetta tulkeilleen ja tulkit vertaispalautetta kollegoilleen.

Jokainen palveluntuottaja määrittelee itse, kuinka kerää palautetta asiakkailtaan, ja puntaroi itsenäisesti, paljonko palautteen eri muotoihin panostaa. Opinnäytetyön tarkastelun kohteena olivat työn

tilaajan Evantia Oy:n viittomakielen tulkkien toiveet ja näkemykset palautteesta tulkkausalalla. Tavoitteenamme oli selvittää, millaista palautetta tulkit työstään haluavat, millaisesta palautteesta he hyötyvät työssään sekä kuinka tulkkausalan yritys voi hyötyä sisäisen palautekulttuurin kehittämisestä.

Opinnäytetyön lähtökohtana oli Evantia Oy:n vuonna 2023 järjestämä työyhteisökysely, jossa havaittiin, että yrityksen työntekijät kokevat suurta tarvetta palautteen saamiselle työstään. Toteutimme opinnäytetyön aineistonkeruun kaksivaiheisesti yrityksen henkilöstölle suunnatulla Webropol-kyselyllä sekä tämän jälkeen järjestetyllä ideointityöpajalla. Kyselyymme vastasi 31 Evantia Oy:n 69:stä viittomakielen tulkista, jolloin vastausprosentti oli 46,5. Toukokuussa 2024 toteutettu ideointityöpaja täydensi ja tarkensi kyselyn tuloksia. Työpajaan osallistui 13 tulkkia. Lisäksi opinnäytetyön tilaajan edustajina olivat paikalla Evantia Oy:n toimitusjohtaja sekä neljä esihenkilöä.

Työmme tulosten perusteella Evantia Oy:n viittomakielen tulkit toivovat räätälöitävissä olevia vaihtoehtoja sekä asiakaspalautteen keräämiseen että vertaispalautteen hyödyntämiseen työssään. Tulkit kokevat, että pelkkä tulkkina toimimiseen liittyvien kehittämiskohteiden selvittäminen ei riitä työssä kehittymiseen, vaan siihen tarvitaan myös omien vahvuuksien selkeämpää tunnistamista. Opinnäytetyömme tulokset edustavat kuitenkin vain yhden suuren palveluntuottajan ja sen viittomakielen tulkkien näkökulmia, eivät siis kaikkia vammaisten tulkkauspalvelualalla toimivia viittomakielen tulkkia ja palveluntuottajia.

Opinnäytetyömme tulokset ovat joka tapauksessa hyödynnettävissä erikokoisten palveluntuottajien käyttöön, mikä mahdollistaa koko tulkkauspalvelualaa koskevan palautekulttuurin muutoksen. Palaute auttaa lisäämään työmotivaatiota ja työhön sitoutumista, joten tulkkausalalan yritysten kannattaa panostaa palautekulttuurin edistämiseen työntekijöidensä toiveita kuunnellen. Työnantajan tarjoama koulutus, tuki ja kannustus ovat tulostemme perusteella tärkeässä roolissa työntekijöiden motivoimisessa palautteen mahdollisuuksien aktiiviseen hyödyntämiseen.

Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024082324314>

