

3/2024

Aikuiskasvatus

– RAJOJA YLITTÄVÄ TIEDELEHTI



TIEDEARTIKKELI:
**MITÄ PERHEASIOISTA SAA
KYSYÄ REKRYTOINNISSA?**
s. 168

DIALOGI:
**VERTAISARVIOINNIN
OPIT HALTUUN**
s. 215



🔊 Tiedeartikkelin voi nyt myös kuunnella

AIKUISKASVATUS JULKAISI ENSIMMÄISEN ÄÄNIARTIKKELINSA

Tiedettä luureihin ja mars, kävelylenkille. Se on nyt mahdollista, sillä Aikuiskasvatuksessa julkaistu tiedeartikkeli ”Kun ihminen ihminen on – Tapaustutkimus sekakuoro Koiton Laulun yhteiskunnallisesta aktivismista 1970-luvulta 2020-luvulle” on ilmestynyt ääniversiona.

SAAVUTETTAVUUS PALVELEE KAIKKIA

Kotimaisella tiedejulkaisemisen kentällä ääneen luettu tutkimusartikkeli on uusi avaus. Se palvelee etenkin niitä, joille lukeminen on esimerkiksi vamman, sairauden tai ikää koskevien syiden takia hankalaa. Ääniversiosta on iloa laajemminkin.

”Esimerkiksi opiskelijat voivat kuunnella tiedeartikkeliä vaikkapa liikenteessä tai kävelyllä. Korkeakouluopinnoissa erilaiset hybridivaihtoehdot ovat lisääntyneet entisestään, ja kuunneltava artikkeli on tähän hyvä lisä”, sanoo tiedeartikkelin kirjoittajiin kuuluva dosentti Hannele Cantell.

Tiede elää vuorovaikutuksesta, joka ulottuu tutkijayhteisöä laajemmille yleisöille. Tutkimuksessa voi myös rohkeasti testata uusia tiedeviesticennän muotoja.

AVOIMESTA TUTKIMUSTIEDOSTA TIEDEPÄÄOMAA

Meneillään olevan Sivistyksen teemavuoden yksi painopiste on ”tieteestä sivistykseksi”. Tiedeartikkelin ääniversio edistää omalta osaltaan sivistyksellistä tasa-arvoa ja sen myötä kansalaisten tiedepääomaa.

Suomen tiedekustantajien liitto tuki äänitteen jälkituotantoa apurahalla, joka rahoitetaan tekijänoikeusjärjestö Kopioston keräämillä tiedejulkaisujen käyttökorvauksilla.

🔊 <https://tinyurl.com/KunIhminen>

👁️ Suhonen, R., Cantell, H., Weselius, H., & Kouvo, T. (2022). ”Kun ihminen ihminen on”: Tapaustutkimus sekakuoro Koiton Laulun yhteiskunnallisesta aktivismista 1970-luvulta 2020-luvulle. *Aikuiskasvatus*, 42(1), 6–24. <https://doi.org/10.33336/aik.115550>

SISÄLLYS

3/2024



AIKUISKASVATUS-
TIETEELLINEN
AIKAKAUSLEHTI
3/2024, VOL. 44

Aikuiskasvatus ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Se julkaisee tieteellisiä artikkeleita, näkökulmia tutkimukseen, näkökulmia käytäntöön, näkökulmia politiikkaan sekä alan uutuuskirja-arvioita. Lehden tavoitteena on luoda edellytyksiä vuorovaikutukselle tutkimuksen ja käytännön välillä ja käytännön eri toimikenttien kesken. Lehti edistää humanistisia sivistysihanteita ja ekologisesti kestäväää kehitystä. Lehti edistää aikuiskasvatuksen uudistumista keskustelemalla aikuiskasvatuksen arvoperusteista, tavoitteista ja toimintaperiaatteista. Aikuiskasvatus saa tiedelehtitukea Tieteellisten Seurain Valtuuskunnalta. Artikkeleissa on refereekäytäntö.

Kansikuva:
Sam / Unsplash.com

PÄÄKIRJOITUS

Ulpukka Isopahkala-Bouret: 166
Tiedejulkaisemisen monimuotoisuutta vahvistetaan vapaaehtoisvoimin

TIEDEARTIKKELIT

✎ *Pasi Pyöriä, Tuuja Koivunen & Heidi Lehtovaara:* 168
”Tätähän ei saa kysyä, mutta kysyn kuitenkin” – Perhesuhteita koskevat sukupuolittuneet syrjintäkokemukset rekrytoinnissa

✎ *Liila Holmberg & Anna-Maija Niemi:* 182
”Röökilläkin kaikki ensin itkee ja sit alkaa naurattaa kun kaikki vaan parkuu!” – Itsen työstämisen affektiiviset käytännöt naisvankilan yhteisökuntoutusosastolla

✎ *Miira Niska, Minna Paanasalo & Antero Olakivi:* 196
Yhteiskuntatieteiden opiskelijoiden yrittäjämäisyys työelämäarvojen valossa

NÄKÖKULMA KÄYTÄNTÖÖN

Kaisa Pelanteri & Seija Ollila: 210
Vertaisryhmätyönohjaus vahvistaa varhaiskasvatuksen opettajien osaamista ja hyvinvointia

DIALOGI

Terhi Kouvo: 215
Vertaisarviointi on tutkimuksen perusta – Opit otetaan haltuun tutkijoiden ja tiedejulkaisujen tekijöiden voimin

KIRJA-ARVIOT

Laura Niemi (2024): Työelämän tyhjänpuhujat. Jargonin kupla ja miten se puhkaistaan. (Heikki Silvennoinen) 220

Severi Hämäri (2024): Verbaalinen väkivalta verkossa? (Pekka Kanerva) 223

Evald V. Iljenkov (2024): Abstraktin ja konkreettisen dialektiikka Marxin pääomassa (Sami Paavola & Heli Kaatrakoski) 225

Tutkija liikkeessä 228

Summaries 230



PÄÄKIRJOITUS

TIEDEJULKAISEMISEN MONIMUOTOISUUTTA VAHVISTETAAN VAPAAEHTOISVOIMIN

Suomalainen tiedeyhteisö voi olla ylpeä kotimaisten tiedelehtien monipuolisuudesta ja laadusta. Pelkästään tiedelehtien yhteisellä Journal.fi-julkaisu-alustalla on toista sataa julkaisua avoimesti saatavilla. Määrällinen runsaus vahvistaa jo sinällään kotimaista bibliodiversiteettiä eli tiedejulkaisemisen monimuotoisuutta. Suomessa toteutuvat lisäksi julkaisemistraditioiden ja julkaisuformaattien rikkaus, kustantajatahojen moninaisuus sekä julkaisujen monikielisyys.

BIBLIODIVERSITEETTI on kuitenkin uhanalaista aivan kuten luonnon monimuotoisuus. Pienet kotimaiset kustantajat kamppailevat olemassaolostaan samalla kun isot toimijat valtaavat elintilaa. Suurin osa suomalaisista tutkijoista julkaisee tutkimustuloksiaan englanniksi suurten kansainvälisten ja kaupallisten kustantajien journaaleissa, jotka ovat vakiinnuttaneet asemansa alansa arvostetuimpina julkaisukanavina. Kotimaiset tiedelehdet kilpailevat hyvistä käsikirjoituksista huomattavasti niukemmin resurssein. Niitä kustantavat tiedeseurat ja muut pienet, lähellä tiedeyhteisöä olevat toimijat, jotka jakavat lehden tekijöiden kanssa yhteisen arvomaailman.

Bibliodiversiteetti on haurasta siksi, että kotimainen tiedejulkaiseminen lepää suurelta osin vapaaehtoisuuden varassa. Toimituskuntatyöhön ja vertaisarviointiin, joskus myös ammattimaiseen tekstien editointiin, osallistuu vuosittain kymmeniä tutkijoita talkoovoimin. Lehtien markkinointi

ja tieteellisen tiedon yleistajuistaminen perustuvat samoin pitkälti tutkijoiden palkkatyön ulkopuolelle jäävään työpanokseen.

VAPAAEHTOISEEN TOIMITUSTYÖHÖN panostetaan kuitenkin sitoutuneesti, kokeehan moni toimituskuntalainen tekevänsä merkityksellistä työtä. Kotimaista julkaisutoimintaa arvostetaan kansainvälistymispaineista huolimatta, ja suomenkielisillä tiedelehdillä nähdään olevan erityisiä tehtäviä moninaisuuden näkökulmasta: ne tarjoavat julkaisukanavan paikalliselle tiedolle (*situated knowledge*; Giménez Toledo ym. 2019) ja foorumin käydä tieteellistä keskustelua kansallisesti keskeisistä tutkimuskysymyksistä. Lisäksi julkaisut ylläpitävät suomen kieltä tieteen kielenä muun muassa kehittämällä ja suomentamalla uusia käsitteitä tšekäläiseen sanastoon.

Tiedejulkaisemisen vapaaehtoistyöstä saa vastineeksi paljon muuta kuin rahallista palkintoa. Esimerkiksi *Aikuiskasvatusta* kutsutaan ”hyväksi kirjoittajakouluksi”, sillä toimituskunnassa harjaantuu tunnistamaan, millaista on hyvä tieteellinen teksti. Editointi opettaa muun muassa keinoja vahvistaa artikkelitekstin yhtenäisyyttä, kirkastaa tutkimuksen fokusta ja perustella uskottavasti esitettyjä päätelmiä.

Toimituskunnan jäsenenä ja vertaisarvioijana pääsee myös ensimmäisten joukossa lukemaan, millaista tutkimusta alalla on meneillään. Omat tieteellisen kirjoittamisen taidot vahvistuvat, ja lisäksi prosessissa

KOTIMAINEN TIEDEJULKAISEMINEN ANSAITSEE KESTÄVÄLLÄ POHJALLA OLEVAN MALLIN, JOSSA HUOMIOIDAAN SIIHEN OSALLISTUVIEN TUTKIJOIDEN RAHALLINEN PALKITSEMINEN JA MERITOITUMINEN.

olevista käsikirjoituksista tarttuu mukaan ideoita ja kirjallisuusvinkkejä omaan tutkimukseen. Vapaaehtoisia sitouttaa toimitustyöhön me-henki eli kuuluminen yhteisöön, joka edistää itseä suurempaa sivistystehtävää.

SITOUTUNEIDEN TOIMIJOIDEN panostaminen toimitustyöhön näkyy kotimaisten tiedelehtien laadukkuutena. Tiedelehdissä tehtävää työtä ei kuitenkaan riittävästi huomioida, kun arvioidaan tutkijoiden meriittejä urapolun eri vaiheissa ja tutkimusrahoituksista kilpailtaessa. Akateemisten urien muuttuessa yhä kilpailuimmiksi on vaikea houkutella tutkijoita vapaaehtoistyöhön pelkästään yhteiseen hyvään ja yhteisöllisyyteen vetoamalla. Etenkin määrääkaikaisissa työsuhteissa kipuilevien, nuorempien tutkijoiden on vaikea osallistua lehtien toimitustyöhön.

Vaikeus rahoittaa palkallista toimitustyötä ei suinkaan ole suomalainen, osoittaa tutkimuksen etujärjestön Science European ja kansallisten tutkimusrahoitusorganisaatioiden cOAlition S -konsortion selvitys avoimen julkaisemisen toimintaedellytyksistä. Kansainvälisestikin suurin osa tutkijayhteisölähtöisistä, tuottoa tavoittelemattomista, pienistä journaaleista perustuu tutkijoiden vapaaehtoistyöhön (Becerril ym. 2021). On myös yhteisesti jaettu murhe, ettei tätä työtä riittävästi tunnusteta akateemisia meriittejä arvioitaessa. Selvityksen tekijät huomauttavat, että pienten tiedejulkaisujen tulevaisuus on kestäväällä pohjalla vasta, kun se ei ole riippuvainen yksittäisten vapaaehtoisten hyväntahtoisuudesta ja jaksamisesta.

TIETEELLISEN JULKAISEMISEN bibliodiversiteettiä tulee ylläpitää ja vahvistaa, koska tiede kehittyy nimen-

omaan moniäänisessä vuoropuhelussa. Kotimainen tiedejulkaiseminen ansaitsee kestäväällä pohjalla olevan mallin, jossa huomioidaan sekä tiedejulkaisemiseen eri rooleissa osallistuvien tutkijoiden rahallinen palkitseminen että meritoituminen.

Esimerkkinä vaikuttamistyöstä mainittakoon tänä syksynä *Aikuiskasvatuksen* aloitteesta käynnistetty Suomen tiedekustantajien liiton #Vertaisarvioin-kampanja. Sen tavoite on tehdä näkyväksi vertaisarvioijien työtä ja edistää vertaisarvioinnin tunnustamista meritoitumisen keinona.

Tämän vuoden lopussa päätän kuusivuotisen päätoimittajakauteni *Aikuiskasvatuksessa*. Haluan kiittää lämpimästi lehden kustantaja Kvs-säätiötä (Kansanvalistusseura sr.) ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseuraa (ATS), toimituskuntalaisia, vertaisarvioijia ja kaikkia, jotka ovat lähettäneet tekstejään lehteen näiden vuosien aikana. Kiitos, että olette kylväneet, ravinneet ja jalostaneet bibliodiversiteettiä omalla työllänne.

ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET

LISÄÄ AIHEESTA

Becerril, A., Bjørnshauge, L., Bosman, J., Frantsvåg, J. E., Kramer, B., Langlais, P.-C., Mounier, P., Proudman, V., Redhead, C. & Torny, D. (2021). *Diamond OA Journals Study: Exploring collaborative community-driven publishing models for Open Access*. Science Europe. Doi: 10.5281/zenodo.4562790

Giménez Toledo, E., Kulczycki, E., Pölonen, J. & Sivertsen, G. (2019). *Bibliodiversity – What it is and why it is essential to creating situated knowledge*. LSE Impact blog. <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2019/12/05/bibliodiversity-what-it-is-and-why-it-is-essential-to-creating-situated-knowledge>

”Tätähän ei saa kysyä, mutta kysyn kuitenkin”

Perhesuhteita koskevat sukupuolittuneet syrjintäkokemukset rekrytoinnissa



Perhesuhteita, perheen perustamista ja vanhemmuutta koskevat rekrytointisyrjintäkokemukset ovat Suomessa sukupuolittuneita.

Työnhakijoilta verkkolomakkeella kerätyn kirjoitusaineiston analyysi osoittaa, että tyypillisimmillään nuorelta tai varhaiskeski-ikäiseltä naiselta kysytään työhaastattelussa perheen perustamisesta, parisuhteesta ja lasten hoivavastuusta, vaikka laki ei salli hakijan syrjäyttämistä näillä perusteilla. Henkilökohtaisia ominaisuuksia koskevat kysymykset voivat täyttää laissa nimetyt kielletyn syrjinnän tunnusmerkit.

Abstrakti: <https://doi.org/10.33336/aik.147998>

TARKASTELEMME TÄSSÄ ARTIKKELISSA, millaisia perhesuhteita, perheen perustamista ja vanhemmuutta koskevia sukupuolittuneita syrjintäkokemuksia työnhakijoilla on rekrytointi eli henkilöstövalinta- ja työhaastattelutilanteissa. Kysymykset perhesuhteista tai lasten hankinnasta ovat rekrytoinnissa yksiselitteisesti epäasiallisia. Silti jotkut työnantajat ja rekrytoijat toimivat työhönotossa jopa lapsija perhevihamielisesti.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työnhakijoita eri asemaan henkilöä koskevien syiden perusteella. Esimerkiksi perhe- tai parisuhdetta, lapsia ja mahdollista raskautta koskevat kysymykset voivat

työnhakutilanteessa täyttää laissa kielletyn syrjinnän tunnusmerkit. Tietoisuus perhesuhteisiin kytkeytyvän rekrytointisyrjinnän luonteesta ja sen torjuminen on tärkeää rekrytoinnin oikeudenmukaisuudelle sekä sukupuolten tasa-arvon ja perhemyönteisen työskulttuurin edistämiseksi.

Vuoden 2015 alussa voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain myötä myös perhesuhteet saatettiin kiellettyjen syrjintäperusteiden joukkoon (Vappula 2020). Pääministeri Sanna Marinin (sd.) hallituskaudella 2019–23 yhdenvertaisuuslakia uudistettiin aiempaa kattavammaksi ja yksityiskohtaisemmaksi (HE 148/2022). Kesäkuussa 2023 voimaan tulleen lakiuudistuksen myötä työnantajalla on aikaisempaa

SYRJINNÄN KIELTÄVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ KOSKEE MYÖS TYÖPAIKKAILMOITUKSIA JA TYÖNHAKIJOIDEN VALINTAKRITEEREJÄ.

tarkemmat velvoitteet arvioida työpaikan yhdenvertaisuustilannetta, ja yhdenvertaisuuslaki koskee uudistuksen jälkeen myös rekrytointia. Syrjintä on kielletty uusien työntekijöiden rekrytoinnissa, työsuhteen aikana ja sen päättämistä koskevilla tilanteissa. Syrjinnän kieltävä lainsäädäntö koskee myös työpaikkailmoituksia ja työnhakijoiden valintakriteerejä.

Keskitymme syrjintäkokemuksiin ja epäasiallisiksi koettuihin tilanteisiin työnhaussa ja etenkin työhaastatteluissa. Työhönotossa ei ole asiallista kysyä yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia arkaluonteisia seikkoja, kuten perhesuhteita tai lasten lukumäärää, sillä vastauksista saatu tieto ei saa lain mukaan vaikuttaa rekrytointipäätöksiin. Varsinaisia laissa kiellettyjä kysymyksiä ei ole (ks. myös Koivunen ym. 2015, 10), ja onkin asiallista kysyä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen, työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai työtehtävien erityisluonteeseen kuuluvia asioita (Koskinen 2018).

Lainsäädännöstä ja viranomaisvalvonnasta huolimatta työsyryntää esiintyy laajalti – aina työpaikkailmoittelusta ja työhaastatteluista työsuhteen päättämistä koskeviin tilanteisiin saakka – ja sitä kohdistuu niin vähemmistöihin kuin valtaväestöön. Valtioneuvoston julkaiseman systemaattisen *Tavoitteena syrjintätönelämä* -katsauksen (Kanninen ym. 2022) mukaan vuonna 2020 työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu saivat yli 1 000 työsyryntää koskevaa yhteydenottoa, kaikki tapaukset mukaan lukien. Katsauksen mukaan työnhakuun ja rekrytointiin kuuluva syrjintä on työsuhteen aikaisen syrjinnän ohella merkittävä ongelma. Se ilmenee yleisesti eri syrjintäperusteittain, tyypillisimmin terveydentilaan ja ikään perustuen. (Ks. myös Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014.)

2020-luvulla viranomaisille osoitettujen, työsyryntää koskevien yhteydenottojen määrät ovat lisääntyneet. Tasa-arvovaltuutettu sai vuonna 2020 noin 300 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa, joista puolet, 142, koski syrjintää raskauden tai vanhemmuuden perusteella. Toiseksi yleisin syy oli työhönotto-syrjintä, josta oli 62 yhteydenottoa. Vuonna 2013 yhteydenottoja oli noin kolmannes vähemmän (Kanninen ym. 2022, 67–71). Vuonna 2023 yhdenvertaisuusvaltuutettu sai 372 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa, mikä oli 43 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuotena (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024, 17).

Viranomaisten tietoon tulleet syrjintäpäilyt ovat pieni osa koko ilmiöstä (Mannila 2020). Kokeemukset työnhakua ja rekrytointitilanteita koskevista syrjinnästä ovat nekin huomattavasti yleisempiä kuin viranomaisille jätetyt selvityspyynnöt, eivätkä kaikki työnhakijat välttämättä tunnista kokemaansa syrjintää. Työnhakuun sisältyviä syrjintätapauksia jää piiloon, koska asiasta ilmoittamisen ei uskota olevan hyödyksi, työnhakija ei tiedä, miten hänen tulisi toimia tai pelkää, että selvityspyynnö on haittaa työllistymistä, mikä korostuu etenkin maahanmuuttajataustaisten ja kielivähemmistöjen tapauksessa (EU-MIDIS 2017; Ndomo 2024; Ojala ym. 2024). Työpaikan sisäisessä rekrytoinnissa syrjintää kokenut työntekijä voi myös sopia asiasta työnantajansa kanssa ammattiliiton tuella. Lähes kaikki tämänkaltaiset sovintosopimukset tehdään salaisina, jolloin tieto tapahtuneesta syrjinnästä tai siitä, saiko työntekijä oikeudenmukaisen hyvityksen, jää piiloon (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2018, 45).

Kysymme, millaisia perhesuhteita, perheen perustamista ja vanhemmuutta koskevia syrjiviksi ja epäasiallisiksi koettuja tilanteita Suomesta työpaikka hakeneilla on ollut. Hyödynnämme laadullista, verkkolomakkeella kerättyä kirjoitusaineistoa ja rajaamme analyysin perhesuhteisiin liittyviin sukupuolittuneisiin syrjintäkokemuksiin työnhaussa. Syrjintää tarkasteltaessa on erotettava toisistaan syrjintätapaukset ja syrjintäkokemukset. Analyysimme kohdistuu sellaisiin työnhaun ja rekrytoinnin tilanteisiin, jotka työnhakijat itse ovat kokeneet syrjiviksi.

TYÖHAASTATELUS- TYÖNANTAJA TAI REKRYTOIJA KÄYTTÄÄ VALTAA SUHTEESSA TYÖNHAKIJAAN.

REKRYTOINTI JA REKRYTOINTISYRJINTÄ

Rekrytointi on monivaiheinen prosessi, joka alkaa työnantajan työvoimatarpeen tunnistamisesta ja etenee potentiaalisten työnhakijoiden etsimiseen sekä valintaan. Rekrytointi ei ole suoraviivaista työhönottoa vaan valikoitumisen prosessi, jossa valinnan valtatasapaino vaihtelee eri vaiheissa ja erilaisissa tilanteissa (Huilaja 2019). Monet työnantajat ovat ulkoistaneet kaikki tai osan henkilöstövalinnoistaan rekrytointipalveluihin erikoistuneille henkilöstöpalveluyrityksille (Koivunen 2017) tai hyödyntävät uusia digitaalisia työkaluja, kuten rekrytoijien tietojärjestelmiä, sosiaalista mediaa ja tekoälyä (Koivunen 2024).

Oleennaista ja pysyvää rekrytoinnissa on työnhakijan ja rekrytoijan välisen vuorovaikutuksen sekä neuvottelun muodostama konteksti, joka tyypillisimmin rakentuu työhaastattelutilanteessa. Työhaastattelussa työnantaja tai rekrytoija käyttää valtaa suhteessa työnhakijaan, mikä voi johtaa työnhakijan näkökulmasta epäedulliseen tilanteeseen, kuten kokemuksiin epäasiallisesta kohtelusta tai syrjinnästä (Hennekam ym. 2021; Huilaja 2019).

Sen paremmin rekrytointisyryntää kuin muitakaan rekrytointiprosessissa epäasiallisiksi koettuja tilanteita ei ole helppoa tavoittaa tutkimuksen keinoin. Etenkin työhaastattelu on sensitiivinen tilanne, jossa vuorovaikutuksen havainnointi paikan päällä tai kameran avulla ei yleensä ole mahdollista. Tutkijoiden parhaaksi keinoksi jää usein tiedustella tapahtumien kulkua jälkikäteen työnhakijoilta tai rekrytoijilta. Haastatteluilla tai kyselyillä päästään kiinni niihin kuvauksiin ja perusteluihin, jotka rekrytoijat tiedostavat ja jotka he pystyvät kuvaamaan. (Koivunen 2016; Koivunen & Lehtovaara 2022.) Rekrytoinnin vuorovaikutustilanteisiin vaikuttavat monet muutkin

seikat, joiden tunnistaminen tai muuttaminen ei ole helppoa.

Tunteet (Kinnunen & Parviainen 2016; Rivera 2015) ja tiedostamattomat arviointivirheet (Whysall 2018), kuten samankaltaisuuden suosiminen, stereotyyppinen ajattelu tai vahvistusharha eli huomion kiinnittäminen omia ennakkokäsityksiä tukevaan tietoon, saattavat vaikuttaa rekrytointiprosessiin ja päätöksiin. Tämänkaltaiset psykologiset ja kulttuurisesti välittyneet ennakkoluulot vaikuttavat rekrytoijien arvioihin huomattavasti enemmän kuin he itse uskovat (Työterveyslaitos 2021; ks. myös Rask ym. 2021). On havaittu, että työhakemuksia seulovat rekrytoijat uusintavat etnistä homogeenisyyttä ja suosivat ulkomaalaistaustaisistakin hakijoista niitä, jotka nimen perusteella vaikuttavat eurooppalaisilta (Ahmad 2020).

Psykologisten ja kulttuuristen mekanismien ohella rekrytointisyryntää voidaan selittää työnantajien taloudellisilla preferensseillä ja niihin kytkettyillä rationaalisilla valinnoilla. Yhdysvaltalaisen taloustieteilijä Gary S. Beckerin *The Economics of Discrimination* -teoksessa (1971) esittämän syrjinnän mekanismeja selittävän mallin mukaan työnantajien tietoiset mieltymykset ohjaavat syrjimään ”vähemmistöjä”, koska työnantajat laskelmoivat saavansa vähemmän hyötyä vähemmistöön kuuluvien palkkaamisesta. Mallissa syrjittävän ryhmän ei tarvitse olla määrällisesti vähemmistössä, vaan sen voi korvata millä tahansa ryhmällä, jolla on jokin ominaisuus, jonka perusteella se voi tulla syrjityksi. (Kanninen ym. 2022, 83–84; Beckerin kritiikistä ks. esim. McAdams 2018.)

Rekrytoinneissa etenkin naisiin, ikääntyneisiin ja maahanmuuttajataustaisiin työnhakijoihin tiedetään kohdistuvan syrjintää (Keskinen 2024; Liebkind ym. 2016; Ndomo 2024; Pietiläinen ym. 2018). Tilastollisesta rekrytointisyrynnästä puhutaan silloin, kun jotkin tietyt henkilökohtaiset ominaisuudet stereotyyppisesti yleistetään koskemaan koko ryhmää ja ne johtavat järjestelmälliseen ohittamiseen työhauussa (Baumle & Fossett 2005).

Mikään yksittäinen malli ei tyhjentävästi selitä syrjintää työelämässä tai rekrytoinnissa. Syrjintä on moniulotteinen ilmiö, jota voidaan tulkita niin psykologian, kulttuurin kuin talouden näkökulmista.

REKRYTOINTISYRJINTÄ KOSKETAA ETENKIN NUORIA, PERHEENPERUSTAMISIÄSSÄ OLEVIA NAISIA.

Esimerkiksi vanhemmuuden kustannusvaikutuksia laskelmoivat työntajat voivat oikeuttaa naisiin kohdistuvia syrjiviä käytäntöjä kulttuurisesti jäsentyneiden sukupuolittuneiden rooliodotusten ja stereotyyppien avulla. Tällöin he olettavat naisten olevan ensisijaisesti äitejä ja kantavan valtaosan lasten hoivavastuusta, minkä myötä naisia pidetään potentiaalisesti suurempana kustannuksena työnantajalle kuin miehiä (Verniers & Vala 2018). Tukeudumme analyysissämme erityisesti erilaisia odotuksia koskeviin tulkintoihin, joiden mukaan sukupuolittuneet ja stereotyyppiset oletukset naisten hoivavastuusta ja hoivan taloudellisista kustannuksista työnantajille selittävät naisten kokemaa rekrytointisyrjintää (McAdams 2018).

Empiiristä tietoa rekrytointisyrjintään liittyvistä kokemuksista on niukalti. Aihetta koskevista selvityksistä tiedetään, että rekrytointisyrjintä on yleistä, ja se koskettaa etenkin nuoria, perheenperustamisiässä olevia naisia. Työterveyslaitoksen vuoden 2020 monimuotoisuusbarometri kertoo, että joka kymmenes (11 %) työntekijä on havainnut omassa organisaatiossaan tahallista tai tahatonta rekrytointia koskevaa syrjintää (Bergbom ym. 2020, 58). Myös Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on tiedusteltu palkansaajien omalla työpaikallaan kokeman rekrytointisyrjinnän yleisyyttä. Vuosina 2003–18 viidestä seitsemään prosenttia palkansaajista kertoi kokeneensa syrjintää rekrytointi- tai nimitystilanteissa edellisen viiden vuoden aikana. Syrjintäkokemukset ovat olleet yleisempiä naisilla kuin miehillä. (Sutela ym. 2019, 206–207.) Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Terve Suomi -tutkimuksen mukaan viidennes 20–39-vuotiaista naisista oli kokenut syrjintää työssä tai työnhaussa (THL 2023).

AINEISTO JA MENETELMÄ

Artikkelimme aineisto koostuu anonyymeistä verkkolomakkeella kerätyistä kirjoituksista. Kyselyn tarkoitus oli saada tietoa erilaisista rekrytoinnissa, etenkin työhaastatteluissa koetuista tilanteista, jotka työnhakija oli kokenut epäasiallisiksi tai asiaan kuulumattomiksi. Kolmessa avokysymyksessä vastaajia pyydettiin kuvaamaan kokemuksiaan, täsmentämään, miksi tilanne oli koettu epäasialliseksi ja miten tilanteessa olisi voitu toimia toisin.

Kysyimme lisäksi vastaajien taustatietoja tapahtumahetkellä:

ikä: 15–24-, 25–34-, 35–44-, 45–54-, 55–64-vuotiaat tai 65 vuotta täyttäneet

sukupuoli: nainen, mies, muu, en halua määritellä tai vastata

kansalaisuus: Suomi, EU, ei-EU tai -ETA

työmarkkina-asema: työssä, työtön, muu

Lähes kaikki vastaajat olivat naisia, useimmat heistä nuoria tai varhaiskeski-ikäisiä aikuisia ja muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta Suomen kansalaisia. Noin kaksi kolmannesta vastaajista oli kuvailemansa tilanteen tapahtumahetkellä työssä.

Verkkolomake julkaistiin sekä suomeksi että englanniksi, ja linkkiä lomakkeeseen levitettiin tutkimusryhmän verkostojen ja useiden sosiaalisen median, kuten Twitterin, LinkedInin ja Facebookin, ryhmissä. Vastaajia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta, aineiston käsittelystä ja säilyttämisestä sekä henkilötietojen käsittelyperusteista Euroopan unionin tietosuojasetuksen mukaisesti. Kysely avattiin lokakuussa 2022, ja vuoden loppuun mennessä kirjoituksia oli saapunut 93. Artikkeliamme varten rajasimme analysoitavaksi perhesuhteita, erityisesti parisuhdetta, lapsia ja vanhemmuutta sekä perheen perustamista ja mahdollista raskautta koskevat syrjintäkokemukset ($n = 52$), joita käsittelevät kirjoitukset muodostivat suurimman osan kokonaisuaineistostamme. Kaikki tässä artikkelissa analysoimamme kirjoitukset olivat suomenkielisiä.

Toteutimme analyysin teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin (Merriam & Tisdell 2016; Tuomi & Sarajarvi 2018) yhdistellen aineistolähtöisiä

Taulukko 1. Aineiston luokittelu pää- ja alakategorioihin.

Pääkategoria	Perheen perustaminen	Perhe- ja parisuhdetilanne	Lasten hoivavastuu
Alakategoriat	Aikooko hankkia lapsia	Onko lapsia	Miten lastenhoito järjestetään
	Raskaus / vanhempainvapaa	Onko kumppania / puolisoa	Työmatkat
		Puolison työ	Ylityöt
		Muut perhesuhteet	
		Kotiasiat yleisesti	

havaintoja teoreettisiin rekrytointisyrjintää selittäviin tulkintoihin. Aluksi luokittelimme aineiston sen mukaan, millaisin perustein vastaajat olivat rekrytointitilanteissa kokeneet syrjintää kaikki syrjintäperusteet huomioon ottaen. Löysimme kaikkiin laissa määriteltyihin syrjintäperusteisiin viittaavia kokemuksia vammaisuutta ja ableismia lukuun ottamatta. Analyysin toisessa vaiheessa keskityimme aineistossamme sekä määrällisesti että sisällöllisesti merkittävimpään kokonaisuuteen, perhesuhteita koskeviin syrjintäkokemuksiin ja niiden tulkintaan sukupuolittuneiden rooliodotusten ja niihin liittyvien työnantajien taloudellisten preferenssien näkökulmasta.

PERHESUHTEISIIN LIITTYVÄN REKRYTOINTISYRJINNÄN SUKUPUOLITTUNEISUUS

Luokittelimme aineistomme pää- ja alakategorioihin perhesuhteita koskevien, työnhakutilanteissa syrjiviksi koettujen kysymysten mukaan (**taulukko 1**). Muodostimme kategoriat aineistolähtöisesti tukeutuen laissa kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Emme kuitenkaan voi ottaa kantaa siihen, syntyisikö kirjoittajien kuvaamien tilanteiden perusteella viranomaiskäsitellyn edellyttämä syrjintäoletta – kyse on kokemuksista. Luokittelussamme jotkin alakategoriat limittyvät toisiinsa. Samaan työnhakutilanteessa esitettyyn kysymykseen voi sisältyä useampia syrjiviksi koettuja seikkoja.

Perheen perustaminen

”Soitin logistiikka-alan yritykseen, jossa oli auki potentiaalinen toimihenkilön työpaikka, kysyakseni lisätietoja. Rekryä hoitanut mies kysyi minulta ennen kuin olin edes esitellyt itseni, että olenko perheellinen ja aionko hankkia lapsia. Hän totesi heti, että näitähän ei saisi kysyä. Sanoin, että ei saisikaan ja vastasin olevani lapseton sinkku. Oletan, että jos olisin vastannut muuta, puhelu olisi jäänyt lyhyeksi.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

”Minulta on kysytty ainakin kahdessa työhaastattelussa, että olenko tekemässä lapsia (olin korkeakoulutettu yli 25-vuotias nainen vakituksessa parisuhteessa). Toisessa niistä erikseen perättiin, että enhän ole raskaana. Hain koulutussuunnittelijan / HR-alan tehtäviin.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

Yllä kuvatun kaltaiset tilanteet ovat aineistossamme tyypillisiä. Vaikka laki kieltää perheen perustamista koskevien aikeiden käyttämisen rekrytointipäätöksissä, lakia ei aina kunnioiteta (ks. myös Kanninen & Virkola 2021; Koivunen ym. 2015). Logistiikka-alan yrityksestä työtä hakenutta kirjoittajaa ei rekrytoitu tehtävään: ”[p]ääsin työhaastatteluun (jota piti naispomo), mutta minua ei valittu.” Rekrytoinnista vastannut esihenkilö tiesi asettavansa yksityisyyden suoja loukkaavalla kysymyksellään hakijan eri asemaan muihin hakijoihin nähden. Henkilöstöhallinto- eli

TYYPILLINEN REAKTIO PERHEEN PERUSTAMISTA KOSKEVIIN KYSYMYKSIIN OLI HÄMMENNYS JA EPÄUSKO.

HR-alan tehtäviä hakeneen kirjoittajan kokemus oli samankaltainen: ”[k]oin, että minua kohdeltiin [työhaastattelussa] epätasa-arvoisesti, ja selkeästi sukupuoleni ja elämäntilanteeni vaikuttivat negatiivisesti rekryyn.”

Työnhakutilanteissa kysymykset perheen perustamisesta, lasten hankinnasta ja raskaudesta koetaan epämiellyttäväksi ja yksityisyyttä loukkaaviksi. Aineistossamme tyypillinen reaktio perheen perustamiseen liittyviin suoriin tai epäsuoriin kysymyksiin oli hämmennys ja epäusko, ja vastaajat olivat tietoisia kysymysten asiattomuudesta. Vaikka he kokivat epäasiallisiin kysymyksiin vastaamisen hankalaksi, vastaamisesta ei haluttu kieltäytyä. Työhaastattelussa hakijan kynnyksessä puuttua asiattomiin kysymyksiin on korkea, koska rekrytoijan ja työnhakijan valta-asema on lähes aina epäsymmetrinen, eikä työnhakija halua antaa itsestään huonoa kuvaa (Bryson ym. 2013; Rivera 2015). Epäasiallisiksi tiedettyihin kysymyksiin yritettiin vastata esimerkiksi seuraavasti:

”Minua haastatteli yrityksen toimitusjohtaja, itseäni ehkä 25 vuotta vanhempi mieshenkilö. Haastattelun loppupuolella hän sanoi kutakuinkin ’sinulla kun on yksi lapsi, niin oletko lähiaikoina aikeissa tehdä lisää’. Tiesin, että lapsentekoaikkeitä ei saa työnhakijalta kysyä. Vastasin, että lapsiluku saattaa olla tässä, kaikki ei välttämättä halua paljon lapsia. Ei ehkä ihan rehellisin vastaus, mutta minusta tuo kysymys ei muuta ansaitse.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Yksityisyyden suojaan kuuluvat henkilötiedot eivät ole arkaluonteisia pelkästään juridisesti. Niitä koskevat kysymykset voivat olla hyvin intiimejä ja asiaan-kuulumattomassa tilanteessa henkisesti haavoittavia. Kysymykset perheen perustamisesta ja lasten han-

kinnasta (Tulppala 2002) saattavat olla työnhakijalle jopa traumaattisia tilanteissa, jossa lapsettomuus ei ole oma valinta:

”Työhaastattelija eli toimitusjohtaja kysyi ’kun olet nuori nainen ja tietenkään tätä ei saa kysyä, mutta meinaatko lapsia tehdä?’ Olin tuolloin 27-vuotias, tahattomasti lapseton jo viidettä vuotta. Vastasin että en saa lapsia, vaikka haluaisin, edes lapsettomuushoidoilla. Sain työn. Viisi vuotta myöhemmin hän pyysi anteeksi kysymystään.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

”Koulutoimenjohtaja tivasi työhaastattelussa, onko perheellisäys ajankohtaista ja montako lasta aiotaan tehdä. Menin lukkoon, vaikka olin kuvitellut valmistautuneeni ärhäkällä vastauksella. Olemme kärsineet vuosikausia lapsettomuudesta ja aihe on hirveän kipeä.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Aineistossamme kuvataan työhaastattelutilanteita, joita luonnehtii kollektiivinen välinpitämättömyys tai vastuun välttely. Yllä siteerattu, koulutusosalta työtä hakenut vastaaja kirjoittaa, että työhaastattelussa oli koulutoimenjohtajan lisäksi paikalla tuttu rehtori ja koulujaoston jäseniä, mutta ”kukaan ei puuttunut tilanteeseen”. Tilanne on tulkittavissa rakenteelliseksi syrjinnäksi (Artemjeff & Sheikh 2023) eli yhteisöissä, instituutioissa tai organisaatioissa ilmenevien syrjivien käytänteiden hiljaiseksi hyväksymiseksi. Puuttumattomuus epäasialliseen toimintaan ylläpitää ja uusintaa syrjiviä kulttuurisia rakenteita.

Työhaastattelussa olisi suosittelavaa olla läsnä useampi kuin yksi henkilö, ja haastattelijoiden tulisi mahdollisuuksien mukaan erota taustoiltaan ja ominaisuuksiltaan, jotta kyetään ehkäisemään vain yhden haastattelijan mahdollisista ennakkoluuloista johtuvia arviointivirheitä (ks. Työterveyslaitos 2021). Heidän tulisi myös toimia lain hengen mukaisesti ja puuttua epäasiallisiin kysymyksiin. Näin ei aina ole, mikä voi selittyä sillä, että rekrytointiryhmän jäsenet suojelevat toisiaan ”kasvojensa menettämiseltä” (Goffman 1967). Koulutusalan asiantuntijaorganisaatioissa syrjintää koskevan lainsäädännön pitäisi olla tiedossa, mutta niissäkään työnhakijoita ei välttämättä kohdella

VAIKENEMINEN TAI ASIAN KIERTÄMINEN SAATTAVAT HEIKENTÄÄ MAHDOLLISUUKSIA MENESTYÄ TYÖNHAUSSA.

asiallisesti eikä lain henkeä kunnioiteta. Asia ilmenee seuraavista yliopistojen rekrytointiprosesseihin kuuluneista työhaastattelutilanteista:

”Sanottiin, että saat määräaikaisen työn [--] yliopiston hallinnossa, jos et hanki sen aikana lapsia.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

”Projektin vetäjän kanssa keskustelimme tulevasta töistä ja myös työsopimuspaperit olivat valmiina allekirjoitettaviksi. Tapaamisen loppupuolella, ennen sopimuksen allekirjoittamista, vetäjä sanoi, että hän ei katsele työntekijöitä kaulasta alaspäin ja niinpä hän on kerran ’tullut huijatuksi’ palkatessaan tutkijaa määräaikaiseen pestiin. Kyseinen tutkija olikin jäänyt sitten heti äitiyslomalle. Vetäjä korosti, että haluaa näissä asioissa rehellisyyttä ja ettei halua toistamiseen joutua tähän tilanteeseen, koska projektin työt jäivät sitten hänen niskoilleen.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Projektitutkijan työtä hakenut, tapahtumahetkellä hieman yli 40-vuotias nainen kertoi olleensa typertynyt tilanteesta, jossa annettiin ymmärtää, ettei äitiyslomalle jäämistä katsottaisi hyvällä. Kirjoittaja ei kuvauksensa mukaan osannut reagoida oikein: “[t]ulin vain sanoneeksi jotain, että olen jo sen verran iäkäs, ettei sitä riskiä ole.” Tällaiset tilanteet asettavat työnhakijan hankalaan asemaan. Vaikka työnhakijalla ei ole velvollisuutta keskustella asioista, jotka eivät ole työsuhteen kannalta olennaisia, vaikeneminen tai asian kiertäminen saattavat heikentää mahdollisuuksia menestyä työnhaussa (Rivera 2015). Tässä mielessä epäasiallisiin ja hakijan yksityisyyttä loukkaaviin kysymyksiin ei ole olemassa hyvää vastausta, jos työnhakija edelleen haluaa työpaikan.

Perhe- ja parisuhdetilanne

”Tuleva kauppias ja työnantaja kyseli minulta [nainen, tuolloin noin 20-vuotias], että mikä on parisuhdestatukseni, taisipa olla vieläpä sanoilla ’onko poikaystävää’. Hämmennyin niin, että valehtelin minulla olevan poikaystävä, vaikka olin sillä hetkellä suhteessa naiseen.” Nainen, tapahtumahetkellä 15–24-vuotias

Lasten hankintaa koskevien kysymysten ohella aineistossamme tyypillisiä olivat kuvaukset tilanteista, joissa oli suoraan tai epäsuoraan tiedusteltu työnhakijan parisuhde- ja perhetilanteesta tai kotiasioista yleisesti. Yllä oleva sitaatti kuvaa tilannetta, jossa nuorelta työnhakijalta kysyttiin suoraan poikaystävästä, ja hänen oletettiin olevan heteroseksuaali.

Aineistossamme kuvatuissa kokemuksissa kysymykset perhesuhteista liittyivät ennen kaikkea työhön sitoutumiseen ja työnantajalähtöisiin joustaviin työjärjestelyihin. Perhe- ja parisuhdetilanteesta tiedustelemalla rekrytoijat hakivat tietoa siitä, oliko työnhakijalla mahdollisuuksia mukautua epäsäännöllisiin työaikoihin. Työhaastattelussa on laillista keskustella työtehtävien vaatimuksista ja niihin sisältyvistä työntekijän velvollisuuksista, mutta hakijan yksityiselämä, kuten seurustelu tai perhe, ei näihin kuulu (Koskinen 2018). Perheet ja sosiaaliset verkostot ovat lisäksi yhä monimuotoisempia, jolloin lastenhoitoa ei välttämättä järjestetä ydinperheen piirissä.

Työnhakutilanteisiin sisältyvää syrjintää voidaan myös yrittää kiertää kysymällä epäsuorasti henkilökohtaisia asioita, jotka eivät liity haettavaan tehtävään. Eräs vastaaja kirjoitti saaneensa työhaastattelussa täytettäväkseen kartan, jolle piti pisteyttää tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin. Haastattelija kertoi olevansa alaisilleen mentori ja että työpaikalla puhuttiin paljon henkilökohtaisesta elämästä. Hän myös kyseli useaan otteeseen, mitä työnhakija teki vapaa-ajallaan tarkoituksenaan saada tietoa henkilön perhetilanteesta:

”Huomasin, että hän yritti usealla eri tavalla vihjaillen saada tietoon perhetilanteen ja sen, onko minulla lapsia. Väistin nämä vihjailut asiallisesti enkä kertonut perhetilanteestani. Lopulta haastattelija kysyi suoraan, että onko minulla lapsia.

JOTKUT KERTOIVAT KOHDANNEENSA REKRYTOINTITILANTEISSA KAKSIMIELISYYKSIÄ JA HÄRSKEJÄ PUHEITA.

Vastasin rehellisesti kieltävästi, koska menin lukkoon tilanteessa, vaikka tiesin, ettei asiaa saisi kysyä. Haastattelija jatkoi vielä kysymällä, että onko suunnitelmistani hankkia lapsia. Olin tyrmistynyt näistä kysymyksistä.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

Työnhakijaa voidaan houkuttaa ”ansaan” kysymällä useaan otteeseen, eri tavoin ja kiertoilmaisuja käyttäen työtehtävään suoraan kuulumattomista henkilökohtaisista asioista, jotka paljastaisivat hakijan parisuhdetilanteen ja siihen mahdollisesti sisältyviä tulevaisuuden suunnitelmia, jotka ovat ristiriidassa työnantajan intressien kanssa.

”Hakemani tehtävä sisälsi paljon matkustelua ympäri Suomen ja minulta kysyttiin usealla eri tavalla, voinko varmasti naisena sitoutua työtehtäviin, vai oliko minulla kenties ’joku, joka odottaa minua kotiin joka ilt’. Rivien välistä minulta yritettiin udella parisuhteestani ja mahdollisista perhesuunnitelmista.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

Joissakin aineistomme kirjoituksista kysymys seurustelusuhteista kytkeytyi kokemukseen seksuaalisesta häirinnästä. Aineistossamme ei ollut kuvauksia fyysisestä lähentelystä tai seksin ehdottamisesta. Jotkut vastaajat kertoivat kohdanneensa rekrytointitilanteissa kaksimielisyyksiä ja härskejä puheita tai asiattomia, ulkonäköön kohdistuneita huomautuksia, jotka ovat yleisimpiä naisten kokemia seksuaalisen häirinnän muotoja (ks. Sosiaali- terveysministeriö 2018). Pienetkin seksuaalissävytteiset asiattomuudet voivat vaikuttaa kielteisesti työnhakijan keskittymiseen ja suoriutumiseen työhaastattelussa (Woodzicka & LaFrance 2005). Aineistossamme kuvattiin tilanteita,

joissa työhaastattelussa oli vihjailtu työpaikkaromansseista, kysytty tatuoinneista ja kommentoitu ulkonäköä.

”Nopean toimistokierroksen aikana sain tietää toimistolla olevan vain miehiä ja kuulemma ’vähän äijämäinen kulttuuri’. [...] Itse haastattelussa kysyttiin perhetilanteestani, onko poikaystävä sekä miten näen oman tilanteeni etenevän vuosiensa aikana. Kaikkein törkein kysymys liittyi työpaikkaromansseihin haastattelijan vihjatessa minun haluavan säpinää tylsän työn rinnalle. Päivän päästä työnvälittäjä soitti ja kysyi mitä toimistolla oli oikein tapahtunut, sillä haastattelija hylkäsi [minut] kulttuuriin sopimattomuuden vuoksi. Mainitsin työpaikkaromanssikysymyksen mutta välittäjä ohitti sen.” Nainen, tapahtumahetkellä 15–24-vuotias

Yllä siteeratun nuoren naisen kokemus kertoo sekä syrjinnästä että seksuaalisesta häirinnästä. Se kuvaa kollektiiviseksi välinpitämättömyydeksi ja vastuun välttelyksi kutsumaamme ilmiötä. Työnvälityksestä vastannut henkilö ei ottanut kantaa vastaajan kokemaan epäasialliseen kohteluun, vaikka hänen olisi pitänyt puuttua tilanteeseen.

Lasten hoivavastuu

Vastaajat kertoivat syrjiviksi koetuista kysymyksistä, jotka koskivat lasten hoivavastuuta. Havaintoja yhdistävä nimittäjä oli epäily naisten perhesuhteisiin, kotiin ja lastenhoitoon sisältyvien velvollisuuksien ristiriidasta suhteessa työtehtävien vaatimuksiin (ks. myös Verniers & Vala 2018). Useissa kertomuksissa kuvattiin tilanteita, joissa työhaastattelu tai muu keskustelu potentiaalisen työnantajan kanssa oli edennyt hyvin, kunnes puhe – yleensä keskustelun lopuksi – oli kääntynyt lapsiin.

Eräs vastaaja oli soittanut työpaikkailmoituksen takia suoraan työnantajayrittäjälle, joka oli innostunut kuulutuaan soittajan työkokemuksesta ja erityisosaamisesta. Kysymys hakijan lapsista muutti tilanteen:

”Kaikki meni hyvin siihen saakka, kun omistaja kysyi lapsista. Kerroin, että minulla on 7- ja 1-vuotiaat, jolloin kiinnostus loppui saman tien. Omistaja

EMPIIRISISSÄ TUTKIMUKSISSA ON HAVAITTU, ETTÄ NAISIIN KOHDISTUVAA TYÖSYRJINTÄÄ OIKEUTETAAN ÄITIYDEN MYYTILLÄ.

totesi vain, että hän ei ota pienten lasten äitejä töihin, koska he ovat niin paljon pois. Yritin vielä kertoa, että hoidamme mieheni kanssa lapsia molemmat, mutta mikään ei auttanut. En saanut paikkaa.”
Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

Vastaajien kuvaamissa työnhakutilanteissa erityisesti äitiyden ja työn vaatimien ajallisten joustojen, kuten yli- tai iltatöiden, yhdistämisen mahdollisuuksia epäiltiin. Tämän tyyppiset kokemukset kertovat vanhanaikaisista patriarkaalisuuden säilyttämistä stereotyyppioista, joiden mukaan äidin rooli on kantaa päävastuu lapsista:

”Useammassakin työhaastattelussa [on] tiedusteltu kautta rantain onko lapsia (kysytty esim. ’Onko kotona jotain tekijöitä, jotka hankaloittavat esim. ylitöiden tekemistä?’) ja on sitä kysytty ihan suoraankin.” Sukupuolta ei haluttu määrittellä, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

”En usko, että keneltäkään miespuoliselta kandidaatilta olisi kysytty ’kuinka pystyt kolmen pienen lapsen isänä tekemään muutaman illan kuussa töitä’. Vastasin kysymykseen, että lapsillani on isä, joka on täysin kyvykäs hoitamaan lapsiamme siinä missä minäkin. Tosin asiahan ei kuulu työnantajalle. Yhtä hyvin lapsilla voisi olla hoitaja kotona. En tullut valituksi. Tehtävään valittiin mies.”
Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Myös äitien mahdollisuuksia matkustaa työn takia epäiltiin:

”Hakuprosesseissa kyseenalaistetaan toistuvasti valmiuttani esimerkiksi matkustamiseen. Sinulla on kouluikäinen lapsi, ja tämä tehtävä vaatii

matkustuskyvykkyyttä. Mitä teet lapsesi kanssa, kun sinun pitäisi matkustaa?” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Lasten hoivavastuu -kategoriaan luokittelemisamme kirjoituksissa nivoutui yhteen erilaisia syrjintäkokemusten muotoja. Tyypillisesti näissä kokemuksissa oli kyse sukupuoleen ja perhesuhteisiin eli äitiyteen ja hoivaikäisiin lapsiin liittyvistä henkilökohtaisista syistä, joiden perusteella työnhakijoita ei saisi asettaa eri asemaan. Myös seksuaaliseen suuntautumiseen ja asuinpaikkaan liittyvistä syrjintäkokemuksista kerrottiin. Professorin tehtävää hakeneelta keski-ikäiseltä naiselta kysyttiin: ”Miten aiot raahata perherehovhaksi tälle alueelle?” Kysymys on hämmentävä, kun ottaa huomioon, kuinka moninaisia yliopistojen akateemisen henkilökunnan asumis- ja matkustusjärjestelyt ovat (Kuoppala ym. 2015).

Seuraavassa kuvauksessa kerrotaan työhaastattelusta, jossa keskustelu lasten hoivavastuusta ja siihen liittyvä stereotyyppinen oletus miehen ja naisen muodostamasta ydinperheestä kietoutuvat haastattelijoiden mielissä yhteen, kunnes tarina saa ikävän käänteen. Kirjoittaja kuvailee tunnelmaltaan iloisen ja hyväntahtoisen työhaastattelun edenneen aluksi hyvin. Vuorovaikutuksen tulkintakehys (Drew & Heritage 1992) muuttuu äkillisesti, kun hän kertoo puolisonsa olevan samaa sukupuolta:

”Työhaastattelu, jossa oli useampi haastattelijaa, sujui hienosti. Puhe virtasi, oli paljon hyväntahtoista naurua ja hymyä. Sitten selvisi, että olen juuri päättämässä äitiyslomaani ja siksi vapaana töihin. Yksi haastattelijasta kysyi, kuinka lapsen hoito järjestyy. Vastasin, että puolisoni jää hoitamaan lasta kotiin. Haastattelijaa huokaili jotenkin ihastuneeseen sävyyn, että miehesi jää kotiin. Vastasin hymyillen, että ei mieheni vaan vaimoni. Tunnelma huoneessa jäättyi. Kukaan ei enää hymyillyt. Haastattelu päättyi muutaman minuutin päästä. Kaikilla oli vakavat ilmeet, kun kävelin huoneesta ulos. En saanut paikkaa.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Tässäkin kirjoituksessa viitataan useampiin sensitiivisiin henkilötietoihin, joista kysyminen työhaastatte-

ETENKIN NUORIA NAISIA SAATETAAN PITÄÄ RISKINÄ JA POTENTIALISENA KUSTANNUKSENA TYÖNANTAJALLE.

lussa saattaa asettaa hakijan hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella eri asemaan muihin hakijoihin nähden. Kyseinen haastattelutilanne sai poikkeuksellisen dramaattisen käänteen. Tieto työnhakijan parisuhteesta samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa muutti vuorovaikutuksen tulkintakehyksen peruuttamattomasti hakijalle epäedulliseksi.

POHDINTA

Miksi rekrytointilanteisiin sisältyvää syrjintää ilmenee ja miksi siihen on vaikeaa puuttua? Edes henkilöstöhallinnon ja rekrytoinnin ammattilaiset eivät ole päässeet yksimielisyyteen hyvistä syrjintää ehkäisevistä rekrytoinnin käytännöistä (Osman & Thunborg 2019). Kysymystä tässä artikkelissa tarkastelemastamme perhesuhteisiin liittyvästä rekrytointisyrjinnästä voidaan tulkita sukupuolittuneiden odotusten näkökulmasta. Empiirisissä tutkimuksissa on havaittu, että naisiin kohdistuvaa työsyryntää oikeutetaan äitiyden myytilä, jonka vastakohtana naisten ansiotyö nähdään lapsiin ja perheisiin kohdistuvana uhkana (Verniers & Vala 2018).

Aineistostamme piirtyy kuva oletetusta stereotyyppisestä naiseudesta ja naisista äiteinä. Rekrytoinnista vastaavien tahojen osalta stereotyyppiseen äitiyteen liittyy vahvoja käsityksiä perinteisestä perheestä sekä hoivan ja kotitöiden sukupuolittuneisuudesta. Tämänkaltaisten stereotyyppien uusintaminen haittaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehitystä sekä perustuu virheellisiin oletuksiin. Vaikka naiset käyttävät edelleen enemmän aikaa kotitöihin ja lastenhoitoon kuin miehet, miesten lastenhoitoon käyttämä aika on selvästi pidempi 2020-luvulla kuin aiempina vuosikymmeninä. Nuorempien sukupolvi- en isät käyttävät merkittävästi enemmän aikaa lasten-

hoitoon kuin isät 20–40 vuotta sitten. (Tilastokeskus 2022.)

Kysymystä perhesuhteita koskevasta rekrytointisyrjinnästä voidaan tulkita myös talouden ja rationaalisen valinnan näkökulmasta. Tähän näkökulmaan tukeutuvat selitysmallit painottavat työnantajien pyrkimystä välttää rekrytointiin sisältyviä riskejä ja niistä aiheutuvia kustannuksia, mikä johtaa syrjintään (McAdams 2018). Työnantajat voivat pelätä vanhemmuuden aiheuttamia kustannuksia ja siksi syrjiä rekrytoinnissa hakijoita, joiden he olettavat hyödyntävän perhevapaita. Samalla riski joutua vastuuseen työhönottoon liittyvästä syrjintärikoksesta on vähäinen. Sanktiot työsyrynnästä ovat lisäksi pienet siitä saatavaan taloudelliseen hyötyyn nähden (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022, 77).

Lähes kaikki aineistomme vastaajat olivat naisia, mikä kertoo rekrytointisyrjinnän sukupuolittuneisuudesta. Sukupuolten väliset erot vanhempainvapaiden käytössä ja lasten hoivavastuissa vaikuttavat työnantajien käyttäytymiseen niin rekrytoinnissa kuin urakehityksessä tarjotuissa vaihtoehtoisissa (Jäntti 2017; Toivanen ym. 2009). Etenkin nuoria naisia saatetaan pitää riskinä ja potentiaalisena kustannuksena työnantajalle, koska äidit käyttävät valtaosan vanhempainvapaista ja heidän oletetaan kantavan perheissä suurimman hoivavastuun. Kansaneläkelaitoksen (Kela) vuoden 2021 lapsiperhe-etuustilaston mukaan äideille korvattiin 89 prosenttia vanhempainpäivärahapäivistä, joista suurin osuus (39 %) maksettiin 30–34-vuotiaille (Kela 2022, 7).

Vaikka julkisessa keskustelussa usein korostetaan vanhempainvapaiden kustannuksia työnantajalle, tutkimukset viittaavat siihen, ettei niiden merkitys työnantajalle ole suuri (Rantahalvari & Åström 2014). Kaikki, etenkin pienet työnantajat, eivät kuitenkaan välttämättä tiedä, millä tavoin vanhempainvapaiden kustannuksia kompensoidaan. Työnantajalle tietyin ehdoin maksettavat perhevapaa- ja vuosilomakorvaukset ovat esimerkkejä alikäytetyistä vanhemmuuden kustannuksia kompensoivista etuuksista (Miettinen ym. 2022).

Aiemmissä tutkimuksissa on myös havaittu, että työorganisaatioille vanhempainvapaiden suoria taloudellisia kustannuksia suurempi merkitys on

REKRYTOINTI ON VALLANKÄYTTÖÄ, JA SIIHEN KUULUVA SYRJINTÄ ON VALLAN VÄÄRINKÄYTTÖÄ.

avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja kouluttaminen sekä työtehtävien uudelleenjärjestely (Salmi & Närvi 2017). Työnantaja saattaa siis pelätä vanhempainvapaisiin sisältyviä välillisiä tai piileviä kustannuksia.

Sosiologi Heikki Huilaja toteaa, että rekrytointi on paikallinen sopimus, jossa neuvottelun kohteena on pelkkää ansiotyötä laajempi sosiaalinen järjestys. Se vaikuttaa käsityksiin siitä, millaiset valinnat ja väylät työssä ja elämänkulussa näyttäytyvät meille mahdollisina. Esimerkiksi nimetömmässä työhaussa pyritään hahduttamaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten etnisyyden tai sukupuolen, määräävää merkitystä työn pätevyuden ja sopivuuden kriteereinä. Toisaalta rekrytointikäytännöt voivat toistaa pysyviä ja myös syrjiviä merkityksiä. (Huilaja 2019, 81; ks. myös Haapakorpi ym. 2024.)

Analysoimamme kirjoitukset kertovat kokemuksesta, joissa rekrytointitilanteissa esiintyy vahvoja sukupuolten välistä epätasa-arvoa uusintavia piirteitä. Aineistomme perusteella emme voi ottaa kantaa perhesuhteisiin liittyvien sukupuolittuneiden syrjintäkokeusten yleisyyteen työhaussa tai tietää, täyttyisivätkö syrjinnän juridiset edellytykset kaikissa tarkastelemissamme tilanteissa. Vaikka ei ole erityistä syytä epäillä keräämiemme kertomusten todenmukaisuutta, vastaajajoukko on valikoitunut. Kyselymme ovat todennäköisimmin vastanneet työnhakijat, jotka ovat oman tulkintansa mukaan kokeneet räikeääkin epäasiallista tai syrjivää kohtelua rekrytoinnissa. Miehiä kyselymme ei tavoittanut tai puhutellut, mikä voi tutkimamme ilmiön sukupuolittuneisuuden ohella selittyä sillä, että miehet eivät tunnista rekrytointisyrjintää tai aiheesta puhuminen ei sovi vallitsevaan kulttuuriseen miesmalliin.


Tuloksemme syventävät ymmärrystä rekrytointisyrjinnän luonteesta erityisesti työhaastattelutilanteiden kontekstissa. Rekrytointi on vallankäyttöä, ja siihen kuuluva syrjintä on vallan väärinkäyttöä. Yllättävintä ja huolestuttavinta havainnoissamme on kollektiiviseksi välinpitämättömyydeksi ja vastuun välttelyksi nimeämämme kulttuuri. Tulostemme mukaan rekrytointitilanteissa syrjiväksi koettua toimintaa ei aina edes yritetä peitellä. Syynä voi olla se, että työnantajat laskelmoivat hyötyvänsä syrjinnästä taloudellisesti. Syrjinnästä seuraavat sanktiot ovat lieviä, eikä mahdollisia seuraamuksia välttämättä pelätä.

Rekrytointisyrjinnän kitkeminen on tärkeää yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja siksi, että syrjinnän jatkuminen estää osaltaan työn ja perheen sujuvan yhteensovittamisen. Syrjinnän vastaisessa työssä tarvitaan nykyistä tiukempia sanktioita mutta myös yhä tehokkaampaa valvontaa sekä aihetta koskevaa koulutusta ja tiedotusta.



PASI PYÖRIÄ


YTT, dosentti, sosiologian
yliopistonlehtori
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0003-2913-585X>



TUIJA KOIVUNEN


YTT, dosentti, yliopistotutkija
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0003-1666-7857>



HEIDI LEHTOVAARA

FM, väitöskirjatutkija
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto

 <https://orcid.org/0009-0008-2621-5946>

Artikkeli on valmistunut osana Työsuojelurahaston rahoittamaa Rekrytointiosaaminen ja työntekijöiden hakutaidot yhdenvertaisuuden perustana -hanketta (220081).

LÄHTEET


- Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468–496. <https://doi.org/10.1111/soin.12276>
- Artemjeff, P. & Sheikh, L. (2023). *Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä: Syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla*. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-627-9>
- Baumle, A. K. & Fossett, M. (2005). Statistical discrimination in employment: Its practice, conceptualization, and implications for public policy. *American Behavioral Scientist*, 48(9), 1151–1292. <https://doi.org/10.1177/0002764205274818>
- Becker, G. S. (1957/1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020. *Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus*. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>
- Bryson, J., James, S. & Keep, E. (2013). Recruitment and selection. Teoksessa S. Bach & M. R. Edwards (toim.) *Managing Human Resources*. Chichester: Wiley, 125–149.
- Drew, P. & Heritage, J. (1992). Analyzing talk at work: An introduction. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) *Talk at Work: Interaction in Institutional Settings*. Cambridge: Cambridge University Press, 3–65.
- EU-MIDIS (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results*. Luxembourg: European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf
- Goffman, E. (1967/2005). *Interaction Ritual: Essays in Face-to-Face Behavior*. New York: Routledge.
- Haapakorpi, A., Lehtovaara, H. & Koivunen, T. & Pyöriä, P. (2024). Anonyymi ja kulttuurisensitiivinen rekrytointi maahanmuuttajataustaisten työllistymisen edistäjänä. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 67(2), 19–29. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-961-2>
- HE 148/2022. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kasittelytiedot/Valtiopaivaasia/Sivut/HE_148+2022.aspx
- Hennekam, S., Peterson, J. & Tahssain-Gay, L. & Dumazert, J.-P. (2021). Recruitment discrimination: How organizations use social power to circumvent laws and regulations. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2213–2241. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579251>
- Huilaja, H. (2019). *Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys – tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista*. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 260. Rovaniemi: Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-148-4>
- Jääntti, M. (2017). Vanhempainvapaiden rahoitusmalleista tarvitaan lisää tietoa. Teoksessa A. Miettinen & A. Rotkirch (toim.) *Kolme myyttiä perhevapaista: Pohjoismaiden vanhempainvapaat vertailussa*. Helsinki: Väestöliitto, 114–138.
- Kanninen, O. & Virkola, T. (2021). *Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot*. Helsinki: Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-326-5>
- Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E. & Rask, S. (2022). *Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*. Helsinki: Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>
- Kela (2022). *Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2021*. Helsinki: Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022050432655>
- Keskinen, K. (2024). *Sidesteps? Career Choices, Normativity and Individual Agency in Late Life Unemployment*. Väitöskirja. Tampere University Dissertations 970. Tampere: Tampere University. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3325-6>
- Kinnunen, T. & Parviainen, J. (2016). Feeling the right personality: Recruitment consultants' affective decision making in interviews with employee candidates. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 5–21. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5525>
- Koivunen, S. (2024). *Digitalization of Talent Acquisition: Understanding Human Resource Management Professionals' Experiences and Practices*. Tampere University Dissertations 947. Tampere: Tampere University. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3271-6>
- Koivunen, S. & Lehtovaara, H. (2022). Algoritmit työnhaussa ja rekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus*, 20(2), 273–285. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/119770>
- Koivunen, T. (2016). Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorarekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus*, 14(2), 153–166. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87009>
- Koivunen, T. (2017). Idealityöntekijän ruumiillinen pääoma ja ammatillinen habitus rekrytoijan silmin. *Hallinnon tutkimus*, 36(4), 242–252. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98423>
- Koivunen, T. & Ylöstalo, H. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2015). Informal practices of inequality in Recruitment in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3), 3–21. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3.4804>
- Koskinen, S. (2018). *Henkilötietojen kysyminen työhaastattelussa ja työsyrrjintä*. Edilex uutiset 6.8.2018. <https://www.edilex.fi/uutiset/56871>
- Kuoppala, K., Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T. & Hölttä, S. toim. (2015). *Tietoyhteiskunnan työläinen: Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö*. Tampere: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Liebkind, K., Larja, L. & Brylka, A. (2016). Ethnic and gender discrimination in recruitment: Experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 403–426. <https://doi.org/10.5964/jsp.p.v4i1.433>
- McAdams, R. H. (2018). Economic theories of discrimination: The positive and the normative. Teoksessa Z. Hasan & A. Z. Huq & M. C. Nussbaum & V. Verma (toim.) *The Empire of Disgust: Prejudice, Discrimination, and Policy in India and the US*. Oxford: Oxford University Press, 369–392.
- Mannila, S. (2020). *Syrjintä Suomessa 2017–2019. Tietoraportti*. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-847-9>
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research. A Guide to Design and Implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miettinen, A. & Mustonen, J. & Räsänen, T. (2022). *Perhevapaakorvauksen käyttöönotto. Tuloksia selvityshankkeesta*. Helsinki: Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022031123032>
- Ndomo, Q. (2024). *The Working Underclass: Highly Educated Migrants on the Fringes of the Finnish Labour Market*. Jyu Dissertations 744. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9906-3>
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Jakonen, M. (2024). Maahanmuuttajat prekaarina työvoimana. Teoksessa T. A. Renvik & M. Säävälä (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2023: Näkökulmana väestösuhteet*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 41–54. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-703-8>
- Osman, A. & Thunborg, C. (2019). The challenge of recruiting underrepresented groups – Exploring organizational recruitment practices in Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(1), 3–18. <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i1.113085>
- Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. (2014). *Työsyrynnän seuranta Suomessa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö*. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syrynn%C3%A4n+seuranta+suomesa+18122014.pdf>
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018). *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura*. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0662-5>
- Rantahalvari, V. & Åström, J. (2014). Perhevapaa ei aiheuta niin suuria kustannuksia työnantajalle kuin kuvitellaan. Teoksessa M. Pietiläinen (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 195–201. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-457-8>
- Rask, S., Nykänen, S. & Teräsaho, M. (2021). *Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Rivera, L. A. (2015). Go with your gut: Emotion and evaluation in job interviews. *American Journal of Sociology*, 120(5), 1339–1389. <https://doi.org/10.1086/681214>
- Salmi, M. & Närvi, J. (2017). Johdanto. Teoksessa M. Salmi & J. Närvi (toim.) *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 8–35. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2018). *Tasa-arvobarometri 2017*. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digijalan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>
- THL (2023). *Yksinäisyys, osallisuus ja syrjintäkemukset. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*. https://repo.thl.fi/sites/terveysuomi/ilmioraportti_2023/yksinaisyys_osallisuus_ja_syrjintakemukset.html
- Tilastokeskus (2022). *Naisten ja miesten kokonaistyöaika ensimmäistä kertaa samalla tasolla 2021–2022. Ajankäyttö*. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/julkaisu/cuku2d1we88fu70b506ua4x5tp>
- Toivanen, M., Väänänen, A., Pentti, J., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2009). Kuka jää kotiin hoitamaan sairasta lasta? Palkallisen tilapäisen hoitovastuun käyttö julkisella sektorilla. *Työelämän tutkimus*, 7(1), 16–30. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87479>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tulppala, M. (2002). Lapsettomuuden tuska. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 118(5), 531–536. <https://www.duodecimlehti.fi/duo92833>
- Työterveyslaitos (2021). *Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?* Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-01/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf>
- Vappula, H. E. (2020). *Työsyryntä perhesuhteen perusteella työhönotossa*. Oikeustieteen pro gradu -tutkielma. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200394>
- Verniers, C. & Vala, J. (2018). *Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths*. *PLoS One*, 13(1), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190657>

- Whysall, Z. (2018). Cognitive biases in recruitment, selection, and promotion: The risk of subconscious discrimination. Teoksessa V. Caven & S. Nachmias (toim.) *Hidden Inequalities in the Workplace: A Guide to the Current Challenges, Issues and Business Solutions*. Cham: Palgrave Macmillan, 215–243.
- Woodzicka, J. A. & LaFrance, M. (2005). The effects of subtle sexual harassment on women's performance in a job interview. *Sex Roles*, 53(1/2), 67–77. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-4279-4>
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2018). Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle. Helsinki: Eduskunta. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Documents/K_6+2018.pdf
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2022). Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle. Helsinki: Eduskunta. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Documents/K_7+2022.pdf
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2024). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2023. Helsinki: Eduskunta. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/julkaisut>

Avarra ymmärrystäsi nuoruuden ilmiöistä

Nuoriso tutkimuksen kuvassa -podcast on ikkunasasi



Ympäristöahdistuksesta ympäristöaktivismiin. Haasteet, unelmat ja hyvä elämä. Virtuaaliset maailmamme. Nuoriso tutkimuksen kuvassa -podcast pureutuu nuorten elämään tutkimustiedon pohjalta, ajankohtaisten teemojen kautta.

Samannimisen verkkolukupiirin perustuvaa keskusteluohjelmaa voit kuunnella Poliitikasta-verkkolehdessä.

 <https://tinyurl.com/NuorisoPodcast>


”Röökilläkin kaikki ensin itkee ja sit alkaa naurattaa kun kaikki vaan parkuu!”

Itsen työstämisen affektiiviset käytännöt naisvankilan yhteisökuntoutusosastolla



Suomalaisen vankilainstituution pyrkimys ohjata rikoksesta tuomittuja kohti rikoksetonta elämää korostuu modernin vankilan yhteisökuntoutusosastolla, jonka päiväohjelma koostuu intensiivisestä itsen työstämisestä yhteisöllisissä toiminnoissa. Etnografiseen aineistoon perustuva tutkimus osoittaa, että itsen työstäminen tapahtuu osastolla ensisijaisesti yhteisöllisinä tunteiden jakamisen ja jaetusti tuntemisen affektiivisina käytäntöinä. Tunnetyöskentelyssä vankien vaikeat tunnekokemukset voivat kääntyä palvelemaan heidän kuntoutumistaan.

Abstrakti: <https://doi.org/10.33336/aik.147998>

 RIKOSSEURAAMUSLAITOS ON muotoillut suomalaisen vankilainstituution toiminnan tavoitteita vahvasti kasvatukselliseen suuntaan etenkin 2010-luvulla käynnistetyyn vankeuden kehittämistyön myötä. Tässä etnografisessa artikkelissa otamme tarkasteluun 2020-luvulla avatun naisvankilan, jonka tarkoitus on toimia pilottihankkeena Rikosseuraamuslaitoksen vision mukaisesta ”rikoksettoman elämän oppimisympäristöstä” (Rikosseuraamuslaitos 2020). Tarkastelumme lähtökohdanta on käsitys vankilasta aikuiskasvatuksellisena instituutiona, jonka ytimessä on pyrkimys muokata ja kehittää vankeja kohti rikoksetonta elämää. Keskitimme vankilan yhteisökuntoutusosastoon, jolla

vankien päiväohjelma koostuu intensiivisestä itsen työstämisestä erilaisissa yhteisöllisissä toiminnoissa, ja jolla vankeuden kasvatuksellinen luonne ilmenee siten erityisen selvästi.

Tarkastelemme kuntoutusosastolla tapahtuvaa itsen työstämistä erityisesti suhteessa tunteisiin ja tunteiden kanssa työskentelyyn. Analyysissa hyödynämme affektiivisten käytäntöjen (Wetherell 2014) käsitettä. ’Affektiivisillä käytännöillä’ tarkoitamme erilaisia toistuvia ja sosiaalisin säännöin tai muuten säädetyjä toimintoja tunteiden äärellä, eli sosiaalisia tapoja toimia suhteessa tunteisiin (Wetherell 2014; Hynnä-Granberg 2022; Millei 2021).

Analysoimme Liila Holmbergin tuottamaa etno-

YHTEISÖKUNTOUTUSOSASTOLLA VANKIEN PÄIVÄOHJELMA KOOSTUU INTENSIIVISESTÄ ITSEN TYÖSTÄMISESTÄ YHTEISÖLLISISSÄ TOIMINNOISSA.

grafista havainnointi- ja haastatteluaineistoa tarkastelemalla, miten tunteet toimivat osana vankilakuntoutusta ja minkälainen niiden rooli on vankien itsen työstämisessä. Näiden analyttisten kysymysten ja affektiteoreettisen käsitteistön avulla vastaamme tutkimuskysymykseemme: miten itsen työstäminen muotoutuu yhteisökuntoutusosaston affektiivisissä käytännöissä?

Affektiteoreettisen viitekehyksen ohella tutkimuksemme kiinnittyy ranskalaisfilosofi Michel Foucault'n tuotannon loppuvaiheen tutkimukseen, jossa huoli itsestä ja itsen työstäminen ovat keskiössä (Foucault 1998; 1988a; 1988b). Sivuumme kasvatustieteen kentän Foucault'n tuotantoon nojaavia tutkimuskeskusteluita subjektiviteetin rakentumisesta (esim. Fejes & Nicoll 2015; Brunila & Siivonen 2016, Nikkola & Harni 2015) sekä itsekasvatuksen käytännöistä (esim. Kallio & Pulkki 2022; Kallio ym. 2022). Analyysia taustoittaa niin ikään terapeuttisten käytäntöjen ja terapeuttisen vallan teoretisointi (esim. Ikävalko 2021; Salmenniemi ym. 2019; Brunila ym. 2021).

Argumentaatiomme nojaa kuitenkin vahvasti tutkimuksen empiirisen aineiston analyysiin. Etnografinen aineisto kulkee mukana läpi artikkelin, ei vain erikseen tuloksille rajatussa osuudessa. Rakenteellinen valintamme on linjassa etnografisen tutkimusprosessin limittyneisyyden kanssa: teoreettinen tausta, aineiston tuottaminen ja analyttiset havainnot nivoutuvat yhteen tavalla, jota ei voi eikä ole tarpeen erotella selkeiksi kronologisiksi vaiheiksi (esim. Lappalainen ym. 2007; St. Pierre 1997).

Vaihtelemme artikkelissa minä- ja me-muotoista tekstiä. Minä-muotoisissa osuuksissa artikkelin ensimmäinen kirjoittaja Liila Holmberg kuvaa aineiston tuotantoa ja kenttäkokemuksiaan. Näiden osi-

oiden alkuun on merkitty kirjoittajaaäneksi [Liila:]. Muuten olemme ajatelleet ja kirjoittaneet tekstin yhdessä, ja käytämme me-muotoa tarkoittaen Liilaa ja artikkelin toista kirjoittajaa Anna-Maija Niemeä.

ETNOGRAFIAA YHTEISÖKUNTOUTUSOSASTON ARJESTA

[Liila:]

12-paikkaisen yhteisökuntoutusosaston vangit olivat suomenkielisiä, noin 20–40-vuotiaita naisia. Heillä oli tuomioita ja käynnissä olevia rikostutkintoja erilaisista huumausaine-, väkivalta- ja omaisuusrikoksista. Kaikilla osaston vangeilla oli taustallaan päihderiippuvuutta. Vangit oli valittu osastolle haastattelujen perusteella, ja he olivat motivoituneita henkilökohtaiseen muutokseen tähtäävään työskentelyyn.

Yhteisökuntoutusosastolla työskenteli arkipäivisin rikosseuraamustyöntekijä, jota luottavuuden vuoksi kutsutaan tässä artikkelissa osaston ohjaajaksi. Ohjaaja vastasi osaston ohjelman suunnittelusta ja toteutuksesta sekä vankien valikoinnista osastolle. Ohjaajan lisäksi osastolla työskenteli yksi vartija kerrallaan. Jotkut vartijat työskentelivät tiiviimmässä yhteistyössä ohjaajan kanssa, kun taas toiset keskittyivät työssään vankilan rutiinotoimintoihin ja jäivät osaston arjesta melko etäisiksi hahmoiksi.

Jotkut vangeista osallistuivat osastolla toteutettavaan kolmen–neljän kuukauden mittaiseen kuntoutusohjelmaan ja loput vankilan työtoimintaan osaston ulkopuolella esimerkiksi kiinteistönhuolto-työissä. Osastolla käytetyllä norjalaislähtöisellä VINN-ohjelmalla¹ pyritään kohentamaan naisvankien elämänlaatua ja hallittavuuden tuntua sekä tukemaan rikollisuudesta irtautumista (Højdahl ym. 2013). Ohjelma toteuttaa niin kutsuttua nais erityistä lähestymistapaa: myös Suomessa naiset ovat vangeista noin kahdeksan prosentin kokoinen vähemmistö, ja heidän taustansa ja tarpeensa on todettu erilaisiksi kuin miesvankien (ks. Tammi-Moilanen 2020; Salovaara 2023). Kuntoutusohjelman istunnot kestivät kahdesta kolmeen tuntia, minkä lisäksi osallistujat kävivät kuntoutuspäivien aikana esimerkiksi ohjatussa liikunnassa.

OHJELMA TOTEUTTAA NAISERITYISTÄ LÄHESTYMISTAPAA.

Kuntoutusohjelmalle tai työtoiminnalle varattujen päivien lisäksi osastolla pidettiin yhteisöpäiviä, joihin kaikki osallistuivat yhdessä. Yhteisöpäivinä pidettiin viikoittainen yhteisökokous, jossa käytiin läpi huomionarvoiset asiat osaston ohjelmassa ja osastolaisten kuulumisissa sekä annettiin palautetta kuluneesta viikosta. Lisäksi järjestettiin keskusteluryhmiä erilaisista teemoista sekä toiminnallista ohjelmaa, kuten liikuntaa, kokkausta ja askartelua.

Kuntoutusohjelman istunnot olivat keskeisimpiä havainnointitilanteita tutkimusaiheen kannalta: kuntoutusohjelma edusti itsen työstämistä hyvin ilmeisellä tavalla. Näissä istunnoissa myös tunteet olivat kaikkein tiheimmin läsnä, ja siksi analyysimme painottuu kuntoutusistunnoissa tuotettuun aineistoon. Toinen osaston jokaviikkoinen tapahtuma olivat yhteisökokoukset, joissa tunteet olivat tiiviisti mukana. Etenkin niiden lopuksi käyty palautekierros osoittautui tärkeäksi hetkeksi osaston tunteita koskevien käytäntöjen kannalta, sillä palaute kohdistui usein juuri tunteiden näyttämiseen tai käsittelyyn.

Vaikka uudenlaista vankeinhoitoa pilotoivan naisvankilan toiminta oli kenttätöjaksos aikana vasta käynnistymässä, yhteisökuntoutusosaston toiminta organisoitui tehokkaasti omanlaisekseen. Keskustellessani ohjaajan kanssa hän kertoi kokevansa saaneensa melko vapaasti visioida muun työryhmän kanssa osaston toimintaa. Ohjaaja kertoi osaston henkilökunnan pyrkivän työssään traumatietoiseen työotteeseen, jossa huomioidaan vankien vaikeat elämäkokemukset ja pyritään minimoimaan vankeusrangaistuksen vahingollisia vaikutuksia vangeille (ks. Karttunen ym. 2023). Ohjaaja pyrki luomaan turvallisen ympäristön, minkä hän näki kuntoutumisen edellytyksenä. Yhteisökuntoutusosaston toiminnalle tuntui olevan sekä vankilan johdon että Rikosseuraamuslaitoksen hallinnon vahva tuki, ja osaston toiminnan katsottiin ilmentävän hyvin Rikosseuraamuslaitoksen visiota rikoksettomaan elämään valmentavasta vankeudesta.

Vietin kymmenen kuukautta kestäneen kenttätöjaksos aikana kuntoutusosastolla 32 arkipäivää havainnoiden osaston järjestettyä ohjelmaa ja osastolaisten vapaa-aikaa. Seurasin yhden VINN-kuntoutusohjelman istuntoja ja osallistuin seitsemään istuntoon, mikä oli noin neljännes koko ohjelmasta. Kuntoutusryhmän lisäksi osallistuin osaston arkeen sen mukaan, mitä kulloisenakin havainnointipäivänä osastolla oli käynnissä: yhteisökokouksiin, osaston erilaisiin yhteisiin teemaryhmiin, yhteiskokoukseen ja ruokailuun, kirjasto- ja kanttiinikäynneille sekä ohjattuun liikuntaan. Aktiivisuuteni osallistujana vaihteli: esimerkiksi kuntoutusohjelman istunnoissa istuin hiljaisena tarkkailijana, kun taas liikunnassa osallistuin urheiluun ja yhteisökokouksissa niin kahvitteiluun kuin palautekierrokseen.

Havainnointijaksos aikana osastolla oli vaihtuvuutta, kun jotkut vangit siirtyivät avovankilaan. Tutkimukseen osallistui 11 vankia, joista neljä osallistui seuraamaani kuntoutusohjelmaan. Varmistin vankien suostumuksen tutkimukseen kertomalla tutkimuksesta suullisesti sekä pyytämällä heidät allekirjoittamaan suostumuslomakkeet. Kuntoutusohjelman osallistujilta varmistin erikseen heidän suostumuksensa läsnäololleni myös kuntoutusryhmän tapaamisissa. Yksi osaston vanki halusi havainnointijaksos aikana jäädä tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen ulkopuolelle jäi myös muutama sellainen vanki, jotka ehdivät siirtyä osastolta esimerkiksi avovankilaan jo ennen kuin ehdin tiedustella heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseeni. Ennen kenttätöjaksos aloittamista olin hankkinut tutkimusluvan Rikosseuraamuslaitokselta sekä saanut tutkimukselleni vankilan johtajan suostumuksen.

Osallistuvan havainnoinnin lisäksi haastatelin yhdeksää osaston vankia sekä osaston ohjaajaa. Koska analyysimme paikantuu erityisesti kuntoutusryhmän istuntoihin, rajasimme myös artikkelissa analysoitavan etnografisen haastatteluaineiston seuraamani kuntoutusryhmän osallistujien kolmeen haastatteluun. Sovin haastatteluista tutkimukseen osallistujien kanssa erikseen; yksi kuntoutusohjelman neljästä osallistujasta kieltäytyi.

30–90 minuuttia kestäneissä haastatteluissa käsiteltiin haastateltavien kokemuksia ja ajatuksia

KOSKA HAVAINNOIN ERITYISEN SENSITIIVISIÄ TILANTEITA, EN HALUNNUT TEHDÄ MUISTIINPANOJA VANKILASSA.

osaston toiminnasta etenkin yhtäältä kuntoutuksen ja toisaalta yhteisöllisyyden näkökulmista. Haastattelut olivat vapaamuotoisia ja tyyliltään keskustele- via: esittelin myös omia alustavia tulkintojani ja keskustelin niistä haastateltavien kanssa (ks. Holmberg & Niemi 2019; Mietola 2007). En kysynyt suoraan tunteista, koska ne eivät vielä haastatteluhetkellä olleet tutkimustehtävän keskiössä. Haastatteluissa käsiteltyjen teemojen yhteydessä tunteiden merkitys nousi silti monin paikoin esiin.

Näen etnografisen aineistontuotannon läsnäololle ja osallistumiselle perustuvana kokemuksellisenä prosessina, jossa ymmärrys kentän tapahtumista rakentuu kentälle lähtöä innoittaneiden teoreettisten käsitteiden ja kysymysten sekä empiiristen havaintojen vuoropuhelussa tutkijan tulkitsemana ja kirjoittamana (St. Pierre 1997; Delamont 2007, 212).

Vankila oli ympäristönä minulle entuudestaan vieras. Modernisoidun suomalaisen vankilan olosuhteet eivät juurikaan vastanneet lukemiani ulkomaisia vankilatutkimuksia, saati elokuvien tai televisiosarjojen luomia mielikuvia. Kenttätyö edellytti sekä omien ennakkokäsitysten että esimerkiksi valtasuhteiden jatkuvaa reflektointia: vankilaetnografina en tasapainoillut ainoastaan tutkijan ja tutkittavien valtasuhteessa vaan myös vapaasti liikkuvana ihmisenä vangittujen joukossa (esim. Rowe 2015).

Lähtökohtana havainnoinnilleni oli avoin ja kentän toimijoita kohti suuntautuva tutkimuksellinen asento. Pyrin havainnoimaan yhtäältä sen mukaan, mitä kiinnostavaa kentällä tulee vastaan, toisaalta kiinnittämään huomion siihen, mikä näyttäytyi keskeiseltä tutkimustehtäväni kannalta kussakin arjen tilanteessa. (ks. myös Niemi 2015, 27–31.) Havainnoin tilanteita ja osaston käytäntöjä niin kuin ne havainnointihetkellä minulle ilmenivät. Suuntasin

huomioni vankien itsen työstämiseen ja siihen kytkeytyviin merkityksenantoihin pyrkimyksenäni ymmärtää vankien elettyä kokemusta osastolla (esim. Clifford 1986; Ugelvik 2014).

En perehtynyt ohjaajan käyttämään kuntoutusohjelman käsikirjaan etukäteen välttääkseni sen, että käsikirjan pedagogiset tavoitteet ohjaisivat havainnointiani kuntoutuksen ”onnistumisen” arvioinnin suuntaan. Koska havainnoin erityisen sensitiivisiä tilanteita, en halunnut tehdä muistiinpanoja vankilassa paikan päällä. Vankila myös eroaa etnografisena kontekstina esimerkiksi koulusta, jossa toimitaan jatkuvasti kynien, papereiden tai tietokoneiden parissa. Vankilan askeettisessa ympäristössä muistiinpanojen tekeminen olisi huomiota ja mahdollisesti myös epäluuloja herättävä teko (ks. Ugelvik 2014, 22). Kirjoitin muistiinpanot jälkikäteen joko samana tai seuraavana päivänä tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmalla puhtaiksi, joten kenttäpäiväkirjani on muistinvarainen kuvaus tapahtumista.

Etnografisessa aineistossa ei ole ylipäätään mielekästä tai edes mahdollista tavoitella kentän elämän neutraalia tallentamista: kenttämuistiinpanot suodattuvat aina tutkijan merkityksenannon lävitse ja ovat samalla kirjallisen käsityön tulosta (Emerson ym. 2001, 353; Clifford 1986, 6). Etnografisen tutkimuskirjoittamisen tavoite ei ole pyrkiä jäljentämään tutkittavaa kulttuuria suoraan, vaan tutkimusteksti on tutkijan teoreettisen ajattelun ja empiirisen kenttätyön läpi suodattanut tarina kentältä (esim. Paju ym. 2014; Clifford & Marcus 1986). Tässä artikkelissa esitettyjen kenttäpäiväkirjakatkelmien tekstiä on paikoin muokattu alkuperäisestä selkeyden vuoksi tai tutkittavien anonyymiteetin suojaamiseksi. Tutkimukseen osallistuneiden nimet on muutettu.

YHTEISÖKUNTOUTUSOSASTO ERITYISENÄ ITSEN TYÖSTÄMISEN KONTEKSTINA

Vankilaympäristö pyrkii muokkaamaan vankeja kohti rikoksettomuutta monin erilaisin tavoin. Vankilan arki esimerkiksi jäsenyytensä aikataulutetuksi ja rutiinien täyttämäksi tavalla, joka jäljittelee tavanomaista yhteiskunnan jäsenen ajankäyttöä työ- tai opiskelurytmeineen. Jokaiselle vangille laadittavaa rangaistusajan

YHTEISÖKUNTOUTUS- OSASTOAKIN KEHYSTIVÄT VANKILALLE OMINAISEN KOVAN KONTROLLIN MUODOT, KUTEN LUKITUT OVET.

suunnitelmaa voidaan samoin pitää itsen työstämisen työkaluna (vrt. Holmberg & Saari 2021), jolla vankeusajalle asetetaan seurattavissa ja arvioitavissa olevia tavoitteita. Intensiivinen, yhteisöllinen tunnetyöskentely kuitenkin erotti yhteisökuntoutusosaston toiminnan muusta vankilasta. Vaikka vangeille suunnattuja kuntoutusohjelmia on mahdollista suorittaa myös tavanomaisilla osastoilla esimerkiksi yksilötyöskentelynä, yhteisökuntoutusosasto vankilan sisällä oli erityislaatuinen itsen työstämisen paikka.

Itsen työstämisen tarkastelumme kiinnittyi Foucault'n subjektiviteetin rakentumisen teoretointiin (Foucault 1998; 1988a; 1988b) ja sen edelleenkehittelyihin (esim. Fejes & Nicoll 2015; Brunila & Siivonen 2016). Käytämme analyysissa itsen työstämisen käsitettä subjektiviteetin rakentumisen tai subjektifikaation käsitteiden sijaan, koska se nähdäksemme tavoittaa parhaalla tavalla vankilakuntoutuksen luonteen ja kuntoutukseen osallistuvien vankien kokemukset. Kuntoutustoiminta edusti eräänlaista "huolta itsestä", eli toimintaa itsen muokkaamiseksi kohti eettistä subjektiviteettia (Foucault 1988b).

Kuntoutuksessa pyrittiin tietoisesti ja aktiivisesti työskentelemään omien vaikeiden elämäkokemusten ja tunteiden kanssa, kohtaamaan niitä ja löytämään uudenlaisia suhtautumis- ja toimintatapoja. Vankilakuntoutuksen kontekstissa itsen muokkaaminen oli siten varsin tiedostettua ja tavoitteellista verrattuna usein huomattavasti vaivihkaisempaan koulutuspoliittiseen subjektiviteettien hallintaan (esim. Niemi & Jahnukainen 2020; Brunila & Siivonen 2016).

"Pari [ensimmäistä] tuntia osastolla sujui erittäin hyvin. Osasto tuntuu olevan jopa liian hyvä olakseen totta: tunnelma on mukava, ihmiset ovat ystävällisiä toisilleen ja todella ystävällisiä minulle. Iltapäivän hengailu tuntuu mukavalta ajanvietolta.

Monet neulovat, Anna esittelee makrameetyötään, Jessi piirtää, Anna ja toinen osastolainen sopivat joogaavansa myöhemmin. Päiväruualla jutellaan ja nauretaan, vangit jakavat annoksiin itse ostamiin kermavilejä. Vangit keuhuvat omaa osastoaan ja työntekijöitä, vartija kehuu vankeja. Ruuan jälkeen keitetään kahvit, ja vankien leipomaa kakkua tulee syömään myös ohjaaja ja ohi kulkenut osaston esihenkilö." (Kenttämuistiinpanot)

[Liila:]

Ensimmäikuvani kuntoutusosaston tunnelmasta oli hyvin erilainen kuin muualla vankilassa, jossa olin ehtinyt viettää kenttäjaksoni muutamit ensimmäiset päivät. Toiminta oli juuri käynnistynyt, ja osastolla tunnuttiin ryhtyneen touhukkaasti yhteisölliseen toimintaan. Toimintakulttuuria tuntuivat alusta alkaen määrittävän muun vankilan toiminnasta poikkeavat normit, jotka tulivat näkyväksi osastolaisten arkipäiväisessä toiminnassa ja toistensa kohtaamisessa. Kohtelias ja asiallinen käyttäytyminen tuntui osastolla itsestäänselvyydeltä, eikä näkyvää kurinpitoa ollut juuri lainkaan. Kuntoutusosaston vangit suhtautuivat minuun tutkijana varsin avoimesti ja mielenkiinnolla, eikä sisäänpääsy osastolle tutkimuskenttänä vaatinut juurikaan neuvottelua (vrt. Reeves 2010). Myös vankien suhtautuminen ilmensi eroa vankilan muihin osastoihin, joilla olin ehtinyt kohdata jo kirjon huomattavasti epäluuloisempia ja välinpitämättömpiä reaktioita tutkijan läsnäoloon (ks. Ugelvik 2014).

Suljetussa vankilassa yhteisökuntoutusosastokin kehystivät vankilalle ominaisen "kovan" kontrollin muodot: Ovet olivat lukossa, sellit avattiin ja suljettiin tiettyihin aikoihin. Vaatteisiin ja muihin hallussa pidettäviin asioihin kohdistui tiukkoja rajoituksia. Osaston vangit olivat sitoutuneet päihteettömyyteen, jota valvottiin viikoittaisilla huumausainetesteillä. "Pehmeän" kontrollin muovaama ilmapiiri ja toimintakulttuuri olivat osaston arjessa kuitenkin niin määrittäviä, että suljetulle vankilalle tyypilliset piirteet jäivät havainnoitessa lähes näkymättömiin. (Ks. Crewe 2011.)

"Anna vastaa, että nyt on hyvät fiilikset kun on päässyt ulos, että olihan se hirveää joutua sinne [selliin eristykseseen] kun ensin 'täällä ollaan oltu

TUNTEISTA EI AINOASTAAN KESKUSTELTU, VAAN NIITÄ MYÖS TUNNETTIIN JA TUNNUSTELTIIN.

niin helvetin vapaina'. Vastaus ei kuulosta sarkasmilta." (Kenttämuistiinpanot)

Anna sanoitti kokemusta osaston sallivuudesta ja peräti toimintakulttuurin mahdollistamasta vapauden tunteesta, kun osastolla oli juuri päättynyt koronaviruksen aiheuttama eristysjakso, ja vangit olivat päässeet palaamaan osaston yhteistiloihin.

TUNTEIDEN TUNNUSTA AFFEKTIIVISEN ANALYYSIIN

"Mitä merkittävämmältä kokemus kentällä tuntuu, sitä vaikeampaa siitä on kirjoittaa." (Liilan henkilökohtainen tutkimuspäiväkirja)

Artikkelimme juuret ovat Liilan kenttäkokemuksissa osaston arjesta, jossa tunteet olivat odottamattoman tuntuvasti läsnä. Vaikka tunteet tai affektit eivät alun perin olleet tutkimuksen keskiössä, kenttätöyssä läsnä olleet voimakkaat tunteet ja osaston välillä arvaamattomastikin vaihtelevat tunneilmastot askarruttivat Liilan mieltä jo kenttätöön aikana (ks. Lahelma ym. 2014). Kuten Liilan päiväkirjamerkinnästä käy ilmi, merkittävistä, useimmiten juuri tunteita tai osaston ilmapiiriä koskevista kokemuksista oli haasteellista kirjoittaa muistiinpanoja (ks. St. Pierre 1997).

Vaikka kokemusten muotoilu kenttäpäiväkirjaan tuntui Liilasta haastavalta, kiinnitti jonkinlainen tunteiden ja niiden merkityksen "tuntu" myös Anna-Maijan huomion tiettyihin katkelmiin kenttäaineistossa, vaikka hän ei ollut itse kentällä ollutkaan. Rajasimme käytettyä aineistoa juuri tällaisen merkityksellisuuden tuntuman kautta, ja siten aineiston rajaaminen oli pikemminkin osa analyysia kuin sitä kronologisesti edeltävä vaihe. Vaikka tunteet olivat

tavalla tai toisella mukana kaikessa kenttäaineistossa, tietyt tilanteet tuntuivat merkityksellisemmältä kuin toiset. Nostamme tarkempaan analyysiin episodimaisesti tällaisia "tiheitä" kuvauksia tilanteista (ks. Geertz 1973), joissa Liilan kokemukset ja havainnot kentän todellisuudesta ilmenevät erityisen selvästi, havainnollistavasti ja monikerroksisesti (ks. myös Vehmas & Mietola 2022, 43) – jopa niin, että Anna-Maija on tavoittanut nämä tilanteiden tunnetihentymät tekstiksi työstettyjä havaintoja ja kokemuksia lukien.

"Kuntoutusryhmän tunnelmaa, sen puristavaa tuskaa, on vaikea kuvata sanoin. Vanhemmuusteemaa on jännitetty ja pelätty; osallistujat tulevat ryhmätyötilaan ihan kuin oikeudenkäyntiin tai johonkin todella raskaaseen fyysiseen suoritukseen valmistautuneena. Ilmeet ovat vakavia, päitä pudistellaan ja puhistaan." (Kenttämuistiinpanot)

Etenkin kuntoutusohjelman istunnoissa tunteet olivat hyvin kehollisesti ja konkreettisesti läsnä. Tunteista ei ainoastaan keskusteltu, vaan niitä myös tunnettiin ja tunnusteltiin. Tunteisiin kietoutuneet merkityksenannot eivät olleet vain diskursiivis-analyttisiä vaan kehollisia kokemuksia (ks. Chamberlein 2018). Liilan kenttäkokemuksessa tunteisiin liittyi vahvasti toiminnan tuntu: yhtäältä tunteita ja tuntemista "tehtiin", toisaalta tunteet "tekivät" vankien itsen työstämisessä jotain merkittävää. Kokemuksen sanoittamiseksi hyödynämme affektiteoreettista näkökulmaa tunteiden ja niiden merkityksen tarkasteluun.

Affektiteoreettisen tarkastelun tavoite on ottaa vakavasti tunteiden voima. Affektiteoreettinen näkökulma haastaa käsityksen tunteista yksilöiden sisäisinä psykologisina tiloina: tunteet nähdään huomattavina sosiaalista todellisuutta ja subjekteja muovaavina tekijöinä (Wetherell 2014; Ahmed 2018; Ikävalko 2021). Emme siis näe tunteita vain kuntoutustoiminnan kohteina vaan voimina, jotka muokkaavat kuntoutuksen todellisuutta ja vankien itsen työstämistä.

Vaikka affektin ja tunteen käsitteillä voidaan tarkoittaa pitkälti samoja asioita, affektin käsite ei palaudu täysin tunteeseen. Siinä missä 'tunteilla' viitataan tarkempiin, tietoisempiin ja kulttuurisesti nimettyihin

OMIEN ELÄMÄNKOKEMUSTEN JA NIITÄ KOSKEVIEN VAIKEIDEN TUNTEIDEN JAKAMISTA PIDETTIIN OSASTOLLA ENSIARVOISEN TÄRKEÄNÄ.

tuntemuksiin, 'affekti' kattaa laajemman kirjon mahdollisesti tiedostamattomia kehollisia tuntemuksia. (Ks. Wetherell 2014; Ahmed 2018; Ikävalko 2021.)

Hyödynnämme erityisesti affektiivisen käytännön käsitettä (Wetherell 2014). 'Affektiivisillä käytännöillä' tarkoitamme sosiaalisesti rakentuvia tapoja toimia tunteiden äärellä ja suhteessa niihin (Wetherell 2014; Hynnä-Granberg 2022; Millei 2021). Tarkastelumme sivuaa läheisesti myös affektiivisten ilmapiirien, niihin kuulumisen ja virittäytymisen teemoja (esim. Stewart 2011; Ikävalko 2021; Kolehmainen 2019). Näemme affektiiviset käytännöt osana osaston affektiivista ilmapiiriä. Käytäntöjen avulla yhtäältä muodostetaan ilmapiiriä ja toisaalta asetutaan suhteeseen sen kanssa – ilmapiiriin kuuluen tai ei-kuuluen (ks. Wetherell 2014, 142).

Luimme aineistoa affektiteoreettisen näkökulman ohjaamina ja tarkastelimme tapoja, joilla itsen työstäminen yhdistyy tunteisiin ja affektiivisiin käytäntöihin osaston elämässä. Luentaamme ohjasivat analyttiset kysymykset: 1) miten tunteet toimivat osana vankilakuntoutusta ja 2) minkälainen niiden rooli on vankien itsen työstämisessä? Kysymysten avulla muodostimme aineistosta jaettua ymmärrystä keskustellen havainnoistamme, pohtien niiden suhdetta affektiteoreettisiin käsitteisiin ja työstämällä ajatuksiamme tekstiksi (ks. Gibbs 2015; Richardson & St. Pierre 2005; Lahelma ym 2014). Analyysi muodostui siis yhdessä ajatellen ja kirjoittaen, tutkijoiden, etnografisen aineiston ja teoreettisen käsitteistön välisenä vuoropuheluna.

TUNTEIDEN JAKAMINEN JA JAETUSTI TUNTEMINEN KUNTOUTUSOSASTON AFFEKTIIVISINA KÄYTÄNTÖINÄ

Tulkintamme mukaan osaston affektiivisissä käytännöissä oli kaksi olennaista ulottuvuutta: omien kokemusten ja tunteiden jakaminen muille sekä tunteiden läpikäyminen muiden nähden, eli jaetusti tunteminen.

Omien elämäntuntemusten ja niitä koskevien vaikeiden tunteiden jakamista pidettiin osastolla ensiarvoisen tärkeänä. Teema toistuu aineistossa usein sekä vankien haastatteluissa että kenttäpäiväkirjan kuvauksissa. Tunteiden jakamisen tärkeyttä puitiin henkilökunnan kanssa yhteisökokouksissa ja kuntoutusryhmässä sekä osaston vankien kesken tupakapaikalla ja muissa epämuodollisissa tilanteissa.

"Että se vähän niinku että kuinka paljon itsestään antaa, niin sitä enemmän pääsee eteenpäin. Että mitä vähemmän avautuu tai mitä vähemmän suostuu käymään niitä asioita läpi, niin periaatteessa sitä pysyy vaan paikallaan eikä niinku etene siinä kuntoutuksessa, että vaikka tuolla on inhoittaviakin asioita niin kyllä niitä on pakko käydä läpi jos haluaa niinku edetä vaikka ne ei aina ole mukavia." (Jessi, haastattelu)

Jessi kuvaa yllä tunteiden yhteisen käsittelyn merkitystä. Tunteiden jakamisen affektiiviset käytännöt asettuivat osastolaisten puheessa kuntoutumisen ehdoksi. Kuntoutusprosessi sanallistettiin usein "eteenpäin menemiseksi" tai "kasvamiseksi", joka tapahtuu ensisijaisesti vaikeiden tunteiden käsittelemisen kautta. Tunteiden jakaminen sai osaston puhetoimissa usein "itsestä antamisen" merkityksen. Tunteiden käsittely nähtiin siis nimenomaan yhteisöllisenä tekona – yksityinen tunteiden reflektointi ei ollut yhteisöllisellä osastolla riittävä itsen työstämisen muoto.

Tulkitsemme, että tunteiden jakaminen sekä jaettu, muiden silmien alla tapahtuva tunteminen ovat keskeiset affektiiviset käytännöt, joiden avulla vangit työstivät itseään yhteisökuntoutusosastolla. Tunteiden jakaminen ja jaetusti tunteminen kietoutuivat osaston elämässä yhteen, eikä niitä voida erottaa selkeärajaisiksi tekniikoiksi (ks. Foucault 1988a;

Holmberg & Saari 2021). Osaston affektiivisissä käytännöissä oli kuitenkin kaksi olennaista ulottuvuutta. Tunnustuksenomainen (ks. Fejes & Nicoll 2015) omista kokemuksista kertominen oli tärkeää mutta ei välttämättä riittävää. Etenkin kuntoutusryhmän istunnoissa oli suotavaa myös kokea kehollisesti ja näyttää muille – toisinaan jossain määrin performanssin omaisesti – esimerkiksi omia surun, pelon ja häpeän tunteita.

AFFEKTIIVISTEN KÄYTÄNTÖJEN FASILITOINTI JA YHTEISÖLLINEN SÄÄTELY

Osaston affektiivisiä käytäntöjä kehysti yhtäältä osaston ohjaajan fasilitointi ja toisaalta vankien keskinäisen sosiaalinen säätely.

Yhteisökuntoutusosasto poikkesi tunneympäristönä huomattavasti vankiloille tyypilliseksi mielitetyistä kulttuurista, jossa ”herkät” tunteet pyritään kätkemään tai naamioimaan aggression ja vihan ilmauksien alle (ks. Crewe ym. 2014). Osaston arjessa esimerkiksi surun, häpeän ja pelon tunteet olivat läsnä, mutta tunneilmastoa sävyttivät myös ilo ja huumori. Tunteet eivät mitenkään itsestään pulpahthaneet osastolla pintaan, vaan henkilökunta ja erityisesti ohjaaja olivat aktiivisia tunneyöskentelyn mahdollistamisessa. Affektiiviset käytännöt vahvistuivat osastolla etenkin ohjaajan fasilitoinnin myötä.

Oman kuvauksensa mukaan ohjaaja pyrki luomaan osastosta turvallisen tilan tunteiden käsittelylle, mikä tulkintamme mukaan tapahtui osaltaan kuntoutusryhmätilan fyysis-materiaalisella säätämällä. Kuntoutusistunnot pidettiin osaston ryhmätalassa, joka oli erillinen, melko pieni huone osaston yhteisten tilojen yhteydessä. Tilassa oli himmennettävät valot, lattia oli peitetty pehmeällä nukkamatolla, sohvilla oli tyynyjä ja torkkupeittoja. Sohvapöydälle oli asetettu valmiiksi pakettillinen nenäliinoja. Kapselikoneella keitettiin kuntoutusohjelman ensimmäisten kertojen aluksi erikoiskahveja, jotka toivat tilaan koitoisaa kahvittelun tunnelmaa ja samalla erityisyyden tuntua verrattuna osaston melko kolkkoihin yleisiin tiloihin.

Vankilan puitteissa tilan ja tunnelman säätämisen keinot olivat rajallisia ja melko vaatimattomia-

kin, mutta ne erottivat ryhmätalasta selvästi osaston yhteistalasta, jossa valaistus oli räikeän kirkas ja tyynyjen pitäminen kulmikkailta vinyylisohvilla oli vankilan sääntöjen vuoksi kiellettyä. Ryhmätalasta ikään kuin kutsui kehoja rentoutumaan ja tuntemaan olonsa turvalliseksi. Tulkintamme rinnastuu vertaisuuteen perustuvaa mielen terveytyötä tutkineen Elina Ikävälkön (2021) analyysiin affektiivisen ilmapiirin muodostumisesta: ”Tiettyjen materiaallisten elementtien aikaansaamien affektien voisikin ajatella kiertävän kehosta toiseen: [-] ne tuottavat levollisuutta kävijöiden kehoissa, mikä taas tuottaa yleiseen ilmapiiriin lisää turvan tuntua” (Ikävälkö 2021, 347–348).

Vankien itsen työstäminen osastolla kehittyi affektiivisen harjaantumisen ja harjoittelemisen kautta. Kuntoutusohjelmassa edettiin ohjelman käsikirjan mukaan, mikä vankien kertomana tarkoitti etenevistä kevyempinä koetuista teemoista, esimerkiksi identiteetistä, vaikeampiin aiheisiin, kuten vanhemmuuteen, suruun ja menetykseen (ks. Hojdahl ym. 2013). Lisäksi affektiiviset käytännöt vahvistuivat toistojen myötä (ks. Wetherell 2014; Ahmed 2018). Toistot muoivasivat ryhmätalasta ja kuntoutusistunnoista paikkaa, jossa tunteet tulivat ”pintaan”, tai jossa viikkojen kuluessa yhä rutinoituneemmin toteutettiin tiettyntyyppisiä affektiivisiä käytäntöjä.

Yhteisökokoukset olivat kuntoutusistuntojen lisäksi toisteisia rituaaleja, joissa kerääntynyt yhteen osaston ruokapöydän ääreen, keitettiin kahvit ja käytiin samaa asiaa läpi viikosta toiseen. Lopuksi käytiin aina palautekierron, josta usein puhuttiin ”harjoittelemisena”: tarkoituksena oli harjoitella antamaan ja ottamaan vastaan niin kriittistä kuin myönteistäkin palautetta. Tämä oli toisinaan vangeille vaikeaa, ja ohjaaja tuki aktiivisesti palautteen antamista ja vastaanottamista.

Yhteisöllisyys oli yhteisökuntoutusosaston toiminnan keskeinen ulottuvuus: kokemusten jakamista ja vertaistukea pidettiin osastolla keskeisinä kuntoutuksen elementteinä. Yhteisöllisyyttä edistettiin aktiivisesti ryhmätoiminnalla. Yhteiskokkailut, liikunnat, askartelut sekä yhteisökokousten avulla ylläpidetty demokraattinen kulttuuri loivat maaperää yhteiselle tunneyöskentelylle. Osastolaiset toivat

OHJAAJA PITI VAPAATA VERTAISTUELLISTA KESKUSTELUA TÄRKEÄNÄ OSANA OSASTON TOIMINTAA.

haastatteluissa useasti esiin tavan, jolla kuntoutus-
tunnon aiheista keskustelua saatettiin jatkaa vielä pit-
kään istunnon jälkeen. Ohjaajakin piti tällaista vapaa-
ta vertaistuellista keskustelua tärkeänä osana osaston
toimintaa. Hän oli laatinut kuntoutusohjelman osal-
listujien päiväohjelman väljäksi, sillä kuntoutuksessa
tehtävän ajatus- ja tunnetyön nähtiin vaativan aikaa
myös itsenäiselle prosessoinnille ja vapaamuotoisil-
le keskusteluille muiden osallistujien kesken. Anna
kuvaa, kuinka sopivanlainen affektiivinen ilmapiiri ja
yhteisöllisyys mahdollistavat yksilöllisen kuntoutus-
prosessin:

”Mitä tulee siihen kuntoutumiseen niin ... Kun
tähän osastolle lähdin, en tosissaan tiennyt, että se
on näin rankkaa. Ja että ne asiat mitä siellä käsitel-
lään, on niin syvään juurtuneita ja opittuja, ja niis-
tä on tosi vaikea alkaa itseksensä tehdä sitä muu-
tosta. Se mikä tässä on tosi hyvä, on se, että vaikka
me ei olla tunnettu toisiamme ennen kuin me
ollaan tähän osastolle tultu, mutta se porukka on
kuitenkin osattu valita niin, että tässä on ollut tosi
turvallista käsitellä mitä tahansa asiaa. Ja se kasvu
mitä on tapahtunut sitten missäkin ryhmässä, niin
se ei oo se keskustelu jäänyt vain siihen, vaan se
vie tuonne osaston ulkopuolelle, sitä käydään läpi
ilman vartijoita ja työntekijöitä tosi paljon, mikä
on tosi hyvä. Ja jos ei se ilmapiiri ole sellainen,
että sä pystyt siinä avautumaan niin sitä kasvua ei
myöskään tapahdu.” (Haastattelu, Anna)

Ohjaajan fasilitoiva ote tuntui olevan pehmeämpää
kuin osastolaisten sosiaalinen kontrolli. Ohjaaja kan-
nusti osastolaisia tunteiden käsittelyyn ja kiitti heitä
siitä, mutta kuntoutusryhmässäkään ei tuotu esiin
suoraa vaatimusta omien tunteiden jakamisesta.
Velvoite jakaa tunteita rakentui huomattavasti vah-
vemmin vankien keskinäisessä säännöstössä. Etenkin
viikoittaiset yhteisökokoukset palautekierroksineen

tarjosivat foorumin, jossa affektiivisia käytäntöjä sää-
deltiin ikään kuin luvan kanssa: kokouksissa annet-
tiin muille palautetta usein tunteiden sopivanlaisesta
näyttämisestä ja käsittelystä.

Katkelma yhteisökokouksen palautekierrokselta
havainnollistaa osastolaisten hienovaraista sallivuuden
ja kontrolloinnin välistä tasapainoilua:

”Paula antaa palautetta Eveliinalle: ‘Hienoa että
oot tullut enemmän tänne meidän kanssa ole-
maan [viittoilee oleskelutilaa ja keittiötä], mutta
musta sä voisit tulla vielä enemmän. Tai mä toi-
voisin että sä tulisit vielä enemmän. Mä tiedän
että se voi olla vaikeeta, sulla on paljon vaikeita
juttuja ja sä oot vähän ujokin ja silleen, ja kyllä sitä
omaa tilaa saa tietysti ottaa niin paljon kun tarvii
mutta olis kiva jos sä olisit vielä enemmän tässä
meidän kanssa. Eikä sun tarvi tässä mitään, sä tie-
dät että täällä voi olla ihan just sellanen kun on. Et
se on mun mielestä tässä osastossa tosi hienoa, ja
siitä mä voisinkin kiittää kaikkia, että mäkin saan
olla täällä ihan sellanen kun mä oon ja on niin kun
tilaa et voi voida pahoin ja kaikki ymmärtää sitä.’
Kierroksen lopulla ohjaaja antaa palautetta Pau-
lalle tämän palautteesta. ‘Sä tosi hienosti sanallis-
tat sun tunteita ja ajatuksia. Jotenkin noi on tosi
viisaita noi sun kommentit, et on ihan silleen et
vau. Tuntuu että sä oot tosi hyvin tajunnut että
mikä tän palautteen antamisen tarkoitus tässä
on.” (Kenttämuistiinpanot)

Kollektiivisen tunnetyöskentelyn haasteena oli vel-
vollisuus asioiden jakamiseen ja muiden silmien alla
tuntemiseen. Koska tunteiden jakamista pidettiin
keskeisenä sekä kuntoutumiselle että yhteisöllisyy-
delle, tunnetyöskentelystä poisjääminen tai muunlai-
nen affektiivinen etäisyys näyttäytyi ongelmallisena.
Tunteiden jakamisesta vetäytyminen oli uhka sekä
vetäytyvän yksilölliselle kuntoutumisprosessille että
ryhmän yhteisöllisyydelle ja sen myötä muiden yh-
teisön jäsenten kuntoutumiselle.

Vaikka osastolaisten puheessa toistui kaikkien
oikeus olla ”oma itsensä”, affektiivisesti etäisiä osastolaisia
houkuteltiin ja jopa vaadittiin mukaan toimintaan.
Houkuttelussa kietoutui hienoviritteisesti yhteen oman edun
valvominen, kun emotionaalisesti

investoineet ja siten itsensä haavoittuvaan asemaan asettaneet osastolaiset vaativat muilta samanlaista pannonamista, ja toisaalta solidaarinen huoli ja vilpittön pyrkimys auttaa etäisiä osastolaisia eteenpäin omassa kuntoutumisprosessissaan. Tunteiden jakaminen näyttäytyi näin ollen käytäntönä, josta kaikki osapuolet hyötyvät.

TUNNETYÖSKENTELYN TUSKA JA HURMOS

Kenttämuistiinpanojen ote kuvaa osuvasti yhteiskuntoutusosaston ja etenkin kuntoutusryhmän tunneilmapiirin tiheyttä ja vaihtelevuutta. Tilannetta oli edeltänyt kuntoutusryhmäläisten sadattelu tupakka-paikalla siitä, miten heitä ei ”helvettiäkään” kiinnostanut osallistua kuntoutusryhmään. Kuntoutusryhmän alettua tunneilmapiiri muuttui nopeasti, ja vain hetkeä myöhemmin osallistujat itkivät vuolaasti ryhmätilan sohvilla.

[Kuntoutusistunnon aiheena ”suru ja menetys”]

”Anna on pidätellyt kyyneleitä, jotka alkavat valua hänen aloittaessaan puhumisen. ’Mä vaan ajattelen mun vanhempia’, Anna sopertaa kyynelten lomasta, pyyhkien silmiään nenäliinalla ja niiskuttaen välillä äänekkäästi. Vanhemmat ovat jo aika vanhoja ja sairaita, ja he ovat tärkeimmät ihmiset Annan elämässä. Anna haluaa raitistua, jotta voisi näyttää vanhemmilleen pärjäävänsä. Häntä kuitenkin pelottaa, että vanhemmat luovuttavat ja kuolevat sitten, kun näkevät tyttären pärjäävän omillaan. Ja mitä tapahtuu vanhempien kuoltua? Anna pelkää, että raittiina pysyminen on kiinni vanhempien elämisestä.

Myös Kaisan silmiin on noussut kyyneleet. Hän kertoo toisesta vanhemmastaan samankaltaisen tarinan.

Jessi vetää vaaleanpunaisen torkkupeiton päänsä yli ja mutisee ’Mä en kyllä tykkää tästä aiheesta yhtään, tää on ihan perseestä.’ Ohjaaja kannustaa häntä jatkamaan, jolloin myös Jessi purskahtaa peiton alla itkuun. Anna nousee ojentamaan Jessille nenäliinan, Jessi kohottaa peittoa sen verran että nappaa nenäliinan ja vetää sitten peiton takai-

sin päänsä yli. ’Kun mä pelkään että mun isällekin tulee se’, hän sopertaa. ’Mä en oo puhunut tästä kenellekään...’ Jessi kertoo nyyhkyttäen peiton alta vanhempansa terveydentilaan ja mielenterveyteen liittyvästä huolesta. ’Sit täällä on niin voimaton olo kun ei voi sille tilanteelle mitään... Ja isä on kuitenkin ainoa ketä mulla on.

Ohjaaja sanoo, että työkirjassa on tällainen runo, lukisiko joku sen ääneen? Anna sanoo ’Ei helveti’, mutta aloittaa lukemisen. Pian hän kuitenkin purskahtaa taas itkuun, jolloin Kaisa jatkaa lukemista. Jessi nyyhkyttää edelleen peiton alla. Runon jälkeen ohjaaja kysyy, mitä ajatuksia heräsi. Jessi parahtaa peiton alta: ’Siis tää on ihan perseestä! Tää on ihan jotain kidutukseen verrattavaa!’ Kaikki ryhmäläiset itkevät ja repeävät sitten nauramaan. Myös minä, ohjaaja ja vartija nauramme. Tilanne on jotenkin katarttinen. Ryhmäläiset itkevät ja nauravat ja lataavat: ’Tää on niin perseestä’, ’On tää kyllä ihan paskaa että pitää tällaistakin mieltä’, ’Röökilläkin kaikki ensin itkee ja sit alkaa naurattaa kun kaikki vaan parkuu!’, ’Vittu että piti tällaiseenkin sitoutua!’

Minun korviini runo ei ollut kovin kummoinen tai edes erityisen koskettava. Jo pelkkä runo-sanan sanominen tuntui saavan aikaan osallistujissa liikkuneen reaktion; Annan itku yltyi lukiessa jo ennen kuin hän sai luettua kokonaista ajatustakaan. Minusta tuntuu, että runon tarkoitus on lypsää tunnetta. Ihmettelen samalla, miten nopeasti tilanne eskaloitui vuolaaksi itkemiseksi, kun ennen kuntoutusistuntoa tunnelma oli ärtynyt ja istunnon alussa joristiin vielä aika jonninjoutavuuksia. Vaikka osallistujat sanoivat olevansa kyllästyneitä ja ettei kuntoutus tällä hetkellä kiinnostanut, tuntuvat he kuitenkin olevan jotenkin todella valmiita päästämään tunteet purkautumaan pienestäkin impulssista.” (Kenttämuistiinpanot)

Miten tunnelma muuttui niin rajusti tupakkapaikan ärtyneestä sadattelusta kuntoutusistunnon pidäkkeettömään itkemiseen? Tulkitsemme muutoksen selittyvän aiemmin kuvatun affektiivisen harjaantumisen ja sitä tukevan ohjauksen sekä materiaalisen ympäristön muokkaamisen avulla. Kuntoutusryhmässä

TUNNETYÖSKENTELYN VAATIMAN TURVALLISEKSI KOETUN TILAN TUOTTAMINEN VAATII VAIVANNÄKÖÄ KAIKILTA.

toistettujen affektiivisten käytäntöjen myötä ryhmätilan ja kuntoutusistuntojen ilmapiiri oli muotoutunut tietynlaiseksi, kun taas tupakkapaikan epämuodolliseen ympäristöön liittyi omansalainen affektiivinen ilmapiiri (ks. Stewart 2011). Harjaantumisen myötä kuntoutusistunnon ilmapiiriin ja sen affektiivisiin käytäntöihin oli helppo sukeltaa, ja kuntoutusohjelman loppupuolella voitiinkin jo itkeä miltei kuin käskystä (ks. Wetherell 2014, 142).

Yllä oleva ote kuvaa myös tunnetyöskentelyn ironisointia ja osastolaisten jopa karnevalisoivaa ilakointia. Vaikka tunnetyöskentely koettiin raskaana, sille voitiin nauraa yhdessä. Kuntoutustoimintaa ironisoivat riemukkaat affektit voimistuvat jaetuissa hetkissä siinä missä itkutkin; myös henkilökunta oli mukana ironisessa huumorissa sen sijaan, että vitsailua olisi yritetty hillitä. Tulkitsemme, että yhteisön keskinäinen huumori ja välillä riehakkaastikin lietsottu irvailu mahdollistivat osallistujille etäisyydenottoa ohjelman raskaina koettuihin sisältöihin – kenties tavalla, joka yksilökuntoutuksessa ei olisi mahdollista. Karnevalistisessa ironiassa ”merkitykset, valtasuhteet ja hierarkiat kääntyvät pääläelleen ja vakavasta tulee naurunalaista” (Juntunen & Laakkonen 2019, 73). Yhdessä nauraminen epäilemättä vahvisti vankiryhmän yhteisöllisyyttä mutta mahdollisesti samalla hälvensi vankien ja henkilökunnan asemien välistä eroa.

Liilan kokemana aineisto-otteessa kuvattu tilanne tuntui merkittävältä ja jopa eräänlaiselta kuntoutusohjelman huipentumalta. Näyttävät tunteenpurkaukset tuntuivat palkitsevalta jopa tilannetta tarkkailvalle tutkijalle, ja kuntoutusistunnon tunnelma saavutti jopa katartisen tuntuman.

Miksi näin oli? Tunteiden jakaminen nähtiin osastolla kasvun ja onnistuneen kuntoutusprosessin edellytyksenä. Näin ollen voimakkaat affektiiviset ko-

kemukset sekä niiden näyttäminen muille ovat merkkejä onnistuneesta kuntoutusprosessista ja palvelevat kuntoutuvan subjektiviteetin rakentumista. Näyttäviä tunteita kokiessaan kuntoutuja ottaa kasvun askeleita ja ”menee eteenpäin” eli tekee sitä, mitä kuntoutusosastolla tavoitellaan. Siinä missä esimerkiksi vaikeita elämäkokemuksia koskeva suru on voinut aiemmin elämässä olla lamaannuttava ja toimijuutta vähentävä tunne, kuntoutus tarjoaa puitteet, joissa sama suru kääntyy palvelemaan osallistujien toipuvaa minuutta.

Havaintojemme mukaan mielekkääksi koettu kuntoutustoiminta edellytti paneutunutta työskentelyä niin osaston henkilökunnalta kuin kuntoutukseen osallistuneilta vangeilta. Asialleen omistautunut henkilökunta sai osaston vangeilta suurta kiitosta.

”Tupakkatauolla Kaisa huokaa: ’Tulee kyllä vähän ikävä näitä ryhmiä.’ ’Joo, niin tulee’, vastaa Anna. Hetken aikaa puhutaan jostain muusta. ’Mut on kyllä ollu kivoja nää ryhmät’, Jessi jatkaa vielä. ’Täällä pääsee purkaa niitä asioita jotka mietityttää, ja jälkeinpäin on sellanen helpottunut olo.’ Kaisa: ’Puhdistunut.’ Jessi: ’Nii.’” (Kenttämuistiinpanot)

Vaikka vangit kokivat kuntoutusosastolla tehtävän tunnetyöskentelyn raskaana ja haastavana, he pitivät kuntoutustoimintaa mielekkäänä ja antoisana.

POHDINTA

Tutkimuksemme on uudenlainen avaus itsen työstämisen ja affektiivisten käytäntöjen etnografiseen tutkimukseen. Etnografisessa kenttätyössä ei ole harvinaista, että lopullinen tutkimus poikkeaa alkuperäisestä asetelmasta. Tässäkin tutkimuksessa juuri kokemukset kentällä johdattivat affektiivisten käytäntöjen analyysiin. Tämän voidaan nähdä ilmentävän etnografista herkkyyttä ottaa huomioon kenttätyön yllättäviäkin tapahtumia ja piirteitä (esim. Juntunen & Laakkonen 2019, 73).

Vielä huolellisempi valmistautuminen affektiiviseen näkökulmaan jo ennen kenttätyötä – jos se olisi ollut mahdollista – olisi epäilemättä syventänyt analyysia (ks. esim. Trivelli 2015). Etnografisen tutkimustapa on luonteeltaan subjektiivista, ja kentällä olevan tutkijan ominaisuudet, oletukset ja

tunteet vaikuttavat väistämättä tutkimuksen tuloksiin. Kahden tutkijan voimin toteutettu keskustelevala analyysi vahvistaa kuitenkin tulkintojen läpinäkyvyyttä ja refleksiivisyyttä, kun tulkinnat on keskusteltu läpi yhdessä ja ajatukset aineistoista on jo varhaisessa vaiheessa altistettu kollegan kriittisille huomioille (ks. Lahelma ym. 2014).

Emme pyri tekemään analyysimme pohjalta yleistyksiä vankilakuntoutuksen käytännöistä, sillä tutkimamme yhteisökuntoutusosasto on ainutlaatuinen tutkimuskonteksti, jonka toiminta muodostuu kulloisenkin osallistujaryhmän ympärille ja heidän toimestaan. Etnografinen tutkimustapa mahdollistaa kuitenkin teoreettisen yleistämisen ja sen myötä tutkimustulosten jatkokäytön: kiinnitämme tulkintamme tästä kenttäkontekstista käsitteellisiin ja teoreettisiin keskusteluihin, joita voidaan edelleen hyödyntää esimerkiksi vankilakuntoutuksen kehittämistyössä.

Analyysimme osoittaa, että tunteisiin kytkeytyvät affektiiviset käytännöt ovat keskeisiä vankilakuntoutuksessa tapahtuvassa itsen työstämisessä. Tunnetyöskentelyä varten riittävän turvallisesti koettu tila ei synny vankilassa itsestään tai helposti, vaan sen tuottaminen ja ylläpitäminen vaatii sitoutunutta vaivannäköä kaikilta osapuolilta. Naisvankien kuntoutustoiminnan ja vankeuden yleisen kuntouttavuuden kehittämisessä on tärkeää tunnistaa ja tunnustaa tunteiden kanssa työskentelyn haastavuus sekä henkilökunnan että vankien osalta.

Kuntoutusosastollakin vangit olivat kuitenkin tosiasiallisesti vankilassa, ja toimintaan osallistumista ja rangaistusajalle asetettujen tavoitteiden toteutumista tarkkailtiin jatkuvasti (vrt. vapaaehtoisuuteen perustuvasta vertaistoiminnasta Ikävalko 2021). Vaikka sanktioiden uhka ei ollut kuntoutusosaston arkielämässä näkyvästi läsnä, epätoivottu käyttäytyminen ja sääntöjen rikkominen olisivat voineet johtaa osastolta poistamiseen tai vaikuttaa myöhemmän rangaistusajan mahdollisuuksiin, kuten avovankilaan tai koevapauteen pääsemiseen. On siis tärkeää sekä huomioida osastolla tehtävä arvokas työ että pohtia kriittisesti yhteisökuntoutukseen osallistumisen edellytyksiä ja ehtoja.

Demokraattisuuteen pyrkivässä toimintakulttuurissa tasapainoiltaan väistämättä ohjauksen ja yhteisön omaehtoisen ohjautumisen välillä, ja ryhmädynamiikkaan sekä ryhmän sosiaalisiin sääntöihin voi sisältyä haasteita. Korostuvatko esimerkiksi ulospäin-suuntautuneiden ja sosiaalisesti aktiivisten osallistujien tarpeet ja näkemykset vetäytyvämpien osallistujien kustannuksella?


Naisvankien yhteisökuntoutusosasto edustaa tutkimuskontekstia, jossa vankeusrangaistus kietoutuu erityisellä tavalla vankeudessa elävien tunteisiin ja itsen työstämiseen. Siten se tarjoaa antoisan tilaisuuden affektiivisten käytäntöjen ja itsen työstämisen käsitteelliseen yhdistämiseen. Affektiivisten käytäntöjen tarkastelu suhteessa itsen työstämiseen lienee erityisen hedelmällistä sellaisissa konteksteissa, joissa työskennellään tietoisesti tunteiden parissa – esimerkiksi erilaisissa terapeutisissa tai valmentavissa toiminnoissa. Kaikkea kasvatusta voidaan kuitenkin tulkita jonkinlaisena itsen työstämisenä (ks. Saari 2021), ja samoin sosiaaliset tavat toimia suhteessa tunteisiin läpäisevät tavalla tai toisella kaikkia sosiaalisia konteksteja. Itsen työstämisen ja affektiivisten käytäntöjen käsitteellinen yhdistäminen on siis laajasti aikuiskasvatuksen kentällä sovellettavissa oleva teoreettinen näkökulma.



LIILA HOLMBERG

KM, väitöskirjatutkija
kasvatustieteiden ja kulttuurin
tiedekunta

Tampereen yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0002-9206-2684>



ANNA-MAIJA NIEMI

KT, dosentti, yliopistotutkija
kasvatustieteiden laitos

Turun yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0002-5133-2086>

¹ Norjankielinen sana *vinn* tarkoittaa voittoa. VINN-ohjelma koostuu ohjaajan johdolla käytävistä keskusteluista ja itsenäisistä pohdintatehtävistä, joiden avulla käsitellään laajasti elämän osa-alueita: esimerkiksi ihmissuhteita, päih-teitä ja vanhemmuutta (Høj Dahl ym. 2013).

- Ahmed, S. (2018). *Tunteiden kulttuuripolitiikka*. Suom. Elina Halttunen-Riikonen. Tampere: niin & näin.
- Brunila, K., Harni, E., Saari, A. & Ylöstalo, H. (toim.) (2021). *Terapeuttinen valta: Onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Brunila, K. & Siivonen, P. (2016). Preoccupied with the self: towards self-responsible, enterprising, flexible and self-centred subjectivity in education. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 37(1), 56–69. <https://doi.org/10.1080/01596306.2014.927721>
- Chamberlen, A. (2018). *Embodying Punishment: Emotions, Identities, and Lived Experiences in Women's Prisons*. Oxford: Oxford University Press.
- Clifford, J. (1986). Introduction: Partial Truths. Teoksessa J. Clifford & G.E. Marcus (toim.) *Writing Culture: The Poetics and Politics of Ethnography*. Berkley, Los Angeles & London: University of California Press, 1–26.
- Crewe, B. (2011). Soft power in prison: Implications for staff-prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology*, 8(6), 455–468. <https://doi.org/10.1177/1477370811413805>
- Crewe, B., Warr, J., Bennett, P. & Smith, A. (2014). The emotional geography of prison life. *Theoretical Criminology*, 18(1), 56–74. <https://doi.org/10.1177/1362480613497778>
- Delamont, S. (2007). Ethnography and participant observation. Teoksessa C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (toim.) *Qualitative Research Practice*. Los Angeles: SAGE, 205–217.
- Emerson, R. M., Fretz, R.I. & Shaw, L.L. (2001). Participant Observation and Fieldnotes. Teoksessa P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont, J. Lofland & L. Lofland (toim.) *Handbook of Ethnography*. SAGE: London, Thousand Oaks & New Delhi, 352–368.
- Fejes, A. & Nicoll, C. (toim.) (2015). *Foucault and a Politics of Confession in Education*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Foucault, M. (1998). *Seksuaalisuuden historia. Tiedontahto. Nautintojen käyttö. Huoli itsestä*. Suom. Kaisa Sivenius. Helsinki: Gaudeamus.
- Foucault, M. (1988a). Technologies of the self. Teoksessa L. H. Martin, H. Gutman & P. H. Hutton (toim.) *Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault*. Amherst: The University of Massachusetts Press, 145–162.
- Foucault, M. (1988b). The ethic of care for the self as a practice of freedom. Haastattelu. Teoksessa J. Bernauer & D. Rasmussen (toim.) *The Final Foucault*. Amherst: University of Massachusetts Press, 1–20.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books.
- Gibbs, Anna (2015). Writing as Method: Attunement, Resonance and Rhythm. Teoksessa B.T. Knudsen & C. Stage (toim.) *Affective Methodologies: Developing Cultural Research Strategies for the Study of Affect*. London: Palgrave Macmillan, 222–236.
- Holmberg, L. & Saari, A. (2021). Itsehallinta vankiloiden kuntouttavassa ohjelmatyössä. Teoksessa K. Brunila, E. Harni, A. Saari & H. Ylöstalo (toim.) *Terapeuttinen valta: Onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 171–191.
- Holmberg, L. & Niemi, A.-M. (2019). Sinnikäs ja taipuisa toimijuus nuoren musliminaisen koulutuspolun kerronnassa. *Nuorisotutkimus*, 37(2), 7–20.
- Hynnä-Granberg, K. (2022). "Why can't I take a full-shot of myself? of course I can!" studying selfies as socio-technological affective practices. *Feminist Media Studies*, 22(6), 1363–1378. <https://doi.org/10.1080/14680777.2021.1886139>
- Højdash, T., Magnus, J. H., Hagen, R. & Langeland, E. (2013). "VINN" – An accredited motivational program promoting convicted women's sense of coherence and coping. *EuroVista*, 2(3), 177–190. <http://hdl.handle.net/11250/160425>
- Ikävalko, E. (2021). Affektiivinen kuuluminen vertaisuuteen perustuvassa mielenterveytyössä. *Sosiologia*, 58(4), 338–354.
- Juntunen, M. & Laakkonen, V. (2019). "Mitä te tutkitte? Et mikä meissä mammuissa on vikana?" Musliminuorten yhteiskuntakriittinen ironia Turun Varissuolla. *Nuorisotutkimus*, 37(2), 53–69.
- Kallio, J. & Pulkki, J. (2022). Elämää vaalivan itsekasvatuksen luonnos. *Aikukasvatus*, 42(1), 25–36. <https://doi.org/10.33336/aik.115551>
- Kallio, J., Pulkki, J., Saari, A. & Tervasmäki, T. (2022). Ekoterapeuttinen itsekasvatus: Tulkinta Erich Frommin rakkauden teoriasta kapitaloseenin ajassa. *Kasvatus & Aika*, 16(3), 25–48. <https://doi.org/10.33350/ka.111733>
- Karttunen, T., Törölä, M. & Jutila, E. (2023). Traumainformoitu viitekehys aineistonkeruussa: Esimerkinä RITA-tutkimushanke. Teoksessa E. Heino, H. Kara & J. Simola (toim.) *Tutkiva sosiaalityö 2023: Sosiaalityö ja moninaisuus*. Helsinki: Sosiaalityön tutkimuksen seura ja Talentia, 147–158.
- Kolehmainen, M. (2019). Affective assemblages. Atmospheres and therapeutic knowledge production in/through the researcher-body. Teoksessa S. Salmenniemi, J. Nurmi, I. Perheentupa, & H. Bergroth (toim.) *Assembling Therapeutics. Cultures, Politics and Materiality*. Abingdon, Oxon: Routledge, 43–57.


- Lahelma, E., Lappalainen, S., Mietola, R. & Palmu, T. (2014). Discussions that 'tickle our brains': Constructing interpretations through multiple ethnographic data-sets. *Ethnography and Education*, 9(1), 51–65. <https://doi.org/10.1080/17457823.2013.828476>
- Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (toim.) (2007). *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Mietola, R. (2007). Etnografisesta haastattelusta etnografiseen analyysiin. Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma & T. Tolonen. (toim.) *Etnografia metodologiana*. Tampere: Vastapaino, 151–176.
- Millei, Z. (2021). Affective practices of everyday nationalism in an Australian preschool. *Children's Geographies*, 19(5), 526–538. <https://doi.org/10.1080/14733285.2019.1649361>
- Nikkola, T. & Harni, E. (2015). Sisäistyneet ristiriidat, tunnettyö ja tietotyöläissubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus*, 35(4), 244–253. <https://doi.org/10.33336/aik.94154>
- Niemi, A.-M. & Jahnukainen, M. (2020). Educating self-governing learners and employees: Studying, learning and pedagogical practices in the context of vocational education and its reform. *Journal of Youth Studies*, 23(9), 1143–1160. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1656329>
- Niemi, A.-M. (2015). *Erytyisiä koulutuspolkuja? Tutkimus erityisopetuksen käytännöistä peruskoulun jälkeen*. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-0316-1>
- Reeves, C. L. (2010). A difficult negotiation: fieldwork relations with gatekeepers. *Qualitative Research*, 10(3), 315–331. <https://doi.org/10.1177/1468794109360150>
- Richardson, L. & St. Pierre, E. Adams (2005). Writing. A method of inquiry. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage, 959–978.
- Rikosseuraamuslaitos (2020). Hämeenlinnaan valmistunut kansainvälisesti edistyksellinen vankila naisille uudistaa Rikosseuraamuslaitoksen toimintakulttuuria. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2020/hameenlinnaanalvistunutkansainvalisesti-edistyksellinenvankilanaisilleuudistaarikosseuraamuslaitostentoimintakulttuuria.html> (4.8.2023).
- Rowe, A. (2015). Situating the Self in Prison Research: Power, Identity and Epistemology. Teoksessa D. H. Drake, R. Earle & J. Sloan (toim.) *The Palgrave Handbook of Prison Ethnography*. London: Palgrave Macmillan, 347–370.
- Saari, A. (2021). *Kasvusteoria antiikista nykypäivään*. Helsinki: Gaudeamus.
- Saari, A., Varpanen, J. & Kallio, J. (2022). Aktivismi ja itsekasvatus. Itsestä huolehtiminen prefiguratiivisena politiikkana. *Aikuiskasvatus* 42(1), 37–49. <https://doi.org/10.33336/aik.115552>
- Salmenniemi, S., Nurmi, J., Perheentupa, I., Bergroth, Harley (toim.) (2019). *Assembling Therapeutics. Cultures, Politics and Materiality*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Salovaara, U. (2023). Nais erityiset ja sukupuolisensitiiviset toimintamahdollisuudet rikosseuraamusosalalla. Teoksessa O. Kaarakka & K. Nikula (toim.) *Rikosseuraamusalan etiikka – käsitteistä käytäntöön*. Vantaa: Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, 128–163.
- Stewart, K. (2011). Atmospheric Attunements. *Environment and Planning D: Society and Space*, 29(3), 445–453. <https://doi.org/10.1068/d9109>
- St. Pierre, E. A. (1997). Methodology in the fold and the irruption of transgressive data. *Qualitative Studies in Education*, 10(20), 175–189. <https://doi.org/10.1080/095183997237278>
- Tammi-Moilanen, K. (2020). *Naisvankiselvitys. Selvitys naisvankien olosuhteista, toiminnosta ja turvallisuudesta*. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 4/2020. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.
- Trivelli, E. (2015). Exploring a 'remembering crisis': 'Affective attuning' and 'assemblaged archive' as theoretical frameworks and research methodologies. Teoksessa C. Stage & B. T. Knudsen (toim.) *Affective Methodologies: Developing Cultural Research Strategies for the Study of Affect*. London: Palgrave Macmillan, 119–139.
- Ugelvik, T. (2014). *Power and Resistance in Prison: Doing Time, Doing Freedom*. London: Palgrave Macmillan.
- Varpanen, J., Saari, A., Jurvakainen, K. & Kallio, J. (2022). The Uncanny Challenge of Self-Cultivation in the Anthropocene. *Studies in Philosophy and Education*, 41, 345–362. <https://doi.org/10.1007/s11217-022-09827-7>
- Vehmas, S. & Mietola, R. (2022). *Vaikeasti kehitysvammaisten arki ja ihmisyys*. Helsinki: Gaudeamus.
- Wetherell, M. (2014). *Affect and Emotion: New Social Science Understanding*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, & Washington DC: SAGE.

Yhteiskuntatieteiden opiskelijoiden yrittäjämäisyys työelämäarvojen valossa



Yrittäjyyden edistämisestä on tullut yliopistojen keskeinen tehtävä. Yrittäjyyskasvatusta kohdistetaan yliopistoissa myös perinteisesti epäyrittäjämäisenä pidettyyn ryhmään, yhteiskuntatieteiden opiskelijoihin. Sosiaalipsykologi Shalom H. Schwartzin arvoteorian ja opiskelijoilta kerätyn kyselyaineiston perusteella yrittäjämäiset arvot eivät ole yhteiskuntatieteiden opiskelijoille vieraita tai merkityksettä, mutta myös perinteistä palkkatyökulttuuria heijastavat turvallisuusarvot ovat säilyttäneet merkityksensä.

Abstrakti: doi:10.33336/aik.147998

 ”YRITTÄJYYS MIELLETÄÄN Suomessa usein yritykseksi tehdä rahaa. Mutta minun kaltaiseni yrittäjät ovat pikemmin halunneet luoda maailmaan jotain uutta ja hyödyllistä. Kunnollisen työttömyysturvan puuttuminen on aika kova realiteetti, silloin kun vastapainona ei ole halu rikastua. Jos ihmisiä patistellaan yrittäjiksi, heille pitää myös tarjota parempi taloudellinen turva.” (Pauliina Seppälä, Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan maaliskuun 2023 vaikuttaja-alumni)

Yrittäjyyden edistämisestä on tehty yliopistojen olennainen tehtävä. Sekä Euroopan unioni että taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD ovat suositelleet yliopistoille yrittäjyyskasvatukseen panostamista (European Union 2023; Lackeus 2015; ks. myös Kinnari 2020; Laalo & Jauhiainen 2019).

Yliopistoissa yrittäjyyskasvatuksella on useanlaisia tavoitteita. Sen avulla valmennetaan opiskelijoita yritysten perustamiseen ja yritystoiminnan pyörittämiseen mutta myös tukemaan heidän ”yrittäjämäisyytään”, eli proaktiivisuuden, joustavuuden ja riskintokyvyn kaltaisia piirteitä ja ominaisuuksia, jotka ovat yritystoiminnan lisäksi hyödyllisiä nykyaikaisessa palkkatyössä (Hytönen & Ilonen 2023; Niska 2021a; Siivonen 2019). Yrittäjämäisyyden ideaalin ja sen edistämisen kautta yrittäjyys ja yrittäjyyskasvatusta koskevatkin jokaista yliopisto-opiskelijaa (Laalo & Jauhiainen 2019).

Tutkijat ja poliittiset toimijat ovat 2000-luvun alusta saakka puhuneet työelämän muutoksesta yrittäjämäisyyttä korostavaan suuntaan (esim. Silta 2004; Sitra 2011; Oksanen 2017). Kun työelämä 1900-luvulla hahmotettiin ennen kaikkea kokoaikaisiksi ja jatkuviksi palkkatyösuhteiksi, 2000-luvun

YRITTÄJÄMÄINEN YLIOPISTO-OPISKELIJA ON TYÖMARKKINOILLA PROAKTIIVINEN, JOUSTAVA JA TOIMINTAKYKYINEN.

”uusi työelämä” on hahmotettu toimintana, jota määrittävät muun muassa joustavuus ja kokeilevuus (ks. Jakonen 2014; Rintamäki 2016; Sitra 2011; Oksanen 2017). Uudessa työelämässä keskeistä yrittäjämäisyyttä on kuitenkin mahdollista lähestyä useista näkökulmista.

Aiemmissä tutkimuksissa yrittäjämäisyys on usein käsitteellistetty identiteetiksi tai subjektiviteetiksi. Yrittäjyys ja yrittäjämäisyys ovat tällöin yksilön vastauksia kysymykseen ”kuka minä olen” (Komulainen ym. 2019; Korhonen 2012; Ylöstalo 2014). Yrittäjyyteen identifioituvat yliopisto-opiskelijat näkevät yritystoiminnan itselleen luontevana ja todennäköisenä tulevaisuuden työllistymismahdollisuutena (esim. Komulainen ym. 2019).

Identiteetin ja subjektiviteetin lisäksi tutkijat ovat käsitteellistäneet yrittäjämäisyyden kulttuurisesti ihannoiduksi toimijuuden muodoksi (Laalo & Jauhainen 2019; Olakivi 2018; Pyysiäinen 2011). Yrittäjämäinen yksilö ”panelee asioita tapahtumaan”, joten yrittäjämäinen yliopisto-opiskelija on työmarkkinoilla ennen kaikkea proaktiivinen, joustava ja toimintakykyinen (Niska 2021a).

Tässä tutkimuksessa lähestymme yliopisto-opiskelijoiden yrittäjämäisyyttä uraa ja työtä koskevien tavoitteiden ja yleisten työelämäarvojen näkökulmasta. Sosiaalipsykologi Milton Rokeachin tutkimukseen pohjaten arvot käsitteellistetään tavallisesti suhteellisen pysyviksi käsityksiksi toivottavista asioista, joita yksilöt asettavat tärkeysjärjestykseen ja käyttävät hyväkseen valintoja tehdessään (Helkama 2009). Tällöin arvojen oletetaan, ainakin jossain määrin, ohjaavan myös työelämää koskevia valintoja (Jackson & Tomlinson 2019; myös Knafo & Sagiv 2004). ’Yrittäjämäiset työelämäarvot’ ei kuitenkaan ole yksiselitteinen käsite.

Vaikuttaja-alumni Pauliina Seppälä nostaa esiin kaksi yrittäjämäisiin työelämäarvoihin keskeisesti kuuluvaa seikkaa. Ensinnäkin yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen työhön on perinteisesti yhdistetty menestyksen ja taloudellisen voiton tavoittelu (esim. Knafo & Sagiv 2004), mutta nykyisin tunnustetaan myös sosiaalinen tai yhteiskunnallinen yrittäjyys, joka korostaa yhteiskunnallisen kehityksen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kaltaisia arvoja (Austin ym. 2006; Koskinen 2019). Yrittäjämäisenä pidetyn henkilön työelämäarvot voivat korostaa joko taloudellista voittoa tai toiminnan sosiaalista hyödyllisyyttä.

Toiseksi yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen työhön on perinteisesti yhdistetty henkilökohtainen muutosvalmius, autonomia ja riskinottovalmius (Niska ym. 2012; Tiikkala 2013). Yrittäjien on ajateltu olevan palkansaajia valmiimpia ottamaan riskejä ja juuri tästä syystä heidän on ajateltu olevan oikeutettuja taloudellisen voiton maksimointiin. Pienempään taloudelliseen voittoon ja vähäisempään autonomiaan tyytyvillä palkansaajilla on perinteisesti katsottu olevan oikeus taloudelliseen turvaan ja jatkuvuuteen esimerkiksi työsopimusten ja palkan muodossa (Rintamäki 2016).

Kulttuuristen mielikuvien yrittäjämäinen työnteekijä on henkilö, jonka työelämäarvoissa korostuvat haasteet, vaihtelu ja itsenäisyys. Perinteisen palkansaajan työelämäarvoissa puolestaan korostuvat vakaus ja turvallisuus. Myös sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yrittäjät määrittyvät kulttuurisissa mielikuvissa muiden yrittäjien tavoin autonomian tarpeen motiiviksi ja riskinottokykyisiksi (esim. Hemingway 2005). Vaikka Seppälä korostaa taloudellisen turvan merkitystä, vakaus ja turvallisuus eivät ole kulttuurisesti olleet yrittäjyyteen ja yrittäjämäisyyteen yhdistettyjä arvoja (esim. Niska ym. 2012).

Yliopisto-opiskelijoita on hankala tarkastella uraan ja työhön liittyvien tavoitteiden ja arvojen suhteen yhteneväisenä ryhmänä. Esimerkiksi sosiaalipsykologi Oili-Helena Ylijoki (1998) on kirjoittanut ’akateemisista heimokulttuureista’ ja korostanut, että tieteenalat poikkeavat toisistaan muun muassa toimintatavoltaan ja jäsentensä arvoilta. Keskitymme tarkastelemaan yhteiskuntatieteiden opiskelijoita, jotka muodostavat yrittäjämäisten arvojen suhteen kiinnostavan ryhmän: heitä on perinteisesti pidetty arvojensa

PERUSARVOT OVAT TEORIASSA MERKITYKSELTÄÄN YMMÄRRETTÄVIÄ JA VERRATEN SAMANSISÄLTÖISIÄ KULTTUURISTA TOISEEN.

suhteen erityisen epäyrittäjämäisinä (esim. Avonius ym. 2016; Helkama 2009; Myyry & Helkama 2001).

Yhteiskuntatieteiden opiskelijoihin onkin kohdistettu yrittäjyyskasvatusta, joka korostaa perinteisen yrittäjyyden rinnalla sosiaalista ja yhteiskunnallista yrittäjyyttä sekä yrittäjämäisyyden ideaalia (Niska 2021a). Yliopistot tarjoavat opiskelijoilleen muun muassa työpajoja ja pieniä sijoituksia tarjoavia yrittäjyysohjelmia, mentorointia, yrittäjyysopintoja sekä projektikursseja, joilla tyypillisesti ratkotaan työelämän ja yhteiskunnan haasteista johdettuja ongelmia (esim. Helsingin yliopisto 2023; Helsinki Think Company 2023; Tampereen yliopisto 2023).

Koska yhteiskuntatieteiden opiskelijat ovat altistuneet aktiiviselle yrittäjyyskasvatukselle jo vuosikymmenen ajan, on syytä kysyä, näyttävätkö he arvojensa suhteen yhä yrittäjämäisemmiltä vai heijastavatko heidän arvojärjestyksensä ennemminkin perinteistä palkkatyökulttuuria. Tarkastelussa huomioimme yrittäjämäisyyden sekä perinteisen että sosiaalisen yrittäjyyden hengessä. Kysymme, millaisia työelämäarvoja yhteiskuntatieteiden opiskelijat pitävät tärkeinä, millaisia ulottuvuuksia heidän tärkeinä pitämistään työelämäarvoista muodostuu ja miten työelämäarvot ja ulottuvuudet suhteutuvat yrittäjämäisen toiminnan arvoihin.

YHTEISKUNTATIETEITÄ OPISKELEVIEN ARVOT

Sosiaalipsykologi Shalom H. Schwartz (1992) tunnistaa 10 universaalista perusarvoa: universalismi, hyväntahtoisuus, perinteet, yhdenmukaisuus, turvallisuus, valta, suoriutuminen, mielihyvä, virikkeisyys ja itseohjautuvuus. Perusarvot ovat teoriassa merkitykseltään ymmärrettäviä ja verraten samansisältöisiä kulttuurista toiseen, joskin niiden tärkeysjärjestys vaihtelee kulttuureittain ja yksilöittäin. Teoria erottaa

itsensä ylittämisarvot, kuten tasa-arvon ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, itsensä korostamisarvoista, kuten arvovallasta, varakkuudesta ja menestyksestä. Se myös erottaa yrittäjyyteen perinteisesti yhdistetyn henkilökohtaisen muutosvalmiuden, kuten haasteet, vaihtelun ja vapauden, perinteisesti palkkatyöhön yhdistetyistä säilyttämisarvoista, joita ovat muun muassa vakaus ja turvallisuus.

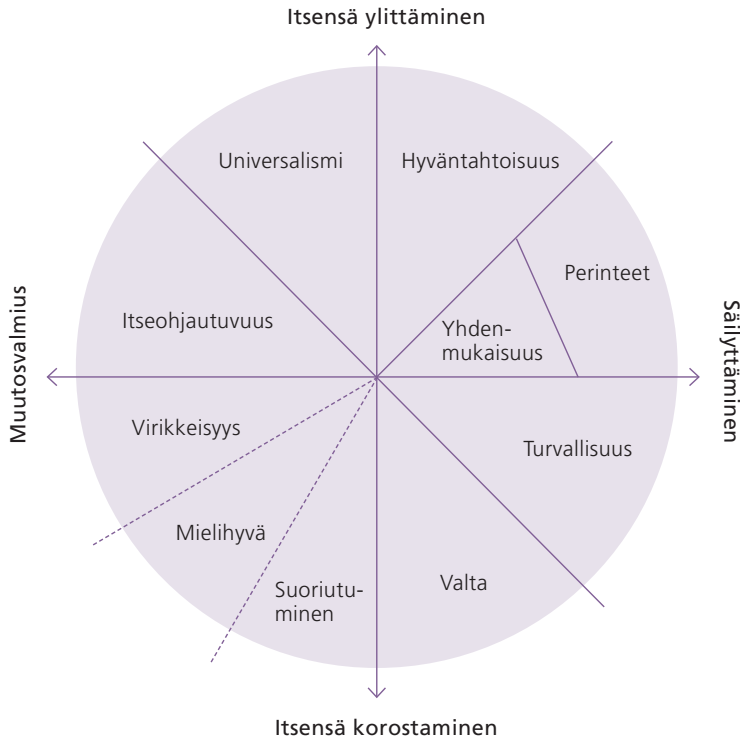
Itsensä ylittäminen sisältää perusarvoista hyväntahtoisuuden ja universalismin. Ne tarkoittavat oman lähipiirin sekä laajemmin ihmiskunnan ja luonnon hyvinvoinnin edistämistä, arvostusta ja suojelua.

Itsensä korostaminen viittaa erityisesti suoriutumiseen ja valtaan. Ne tarkoittavat henkilökohtaisen menestyksen, arvostuksen ja statuksen tavoittelua (esim. Helkama 2009).

Itsensä ylittämisen–itsensä korostamisen-ulottuvuus erottelee sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yrittäjät perinteisistä yrittäjistä, mutta ei yrittäjämäisiä toimijoita ei-yrittäjämäisistä toimijoista. Yrittäjämäisen työntekijän arvoissa voivat korostua itsensä ylittäminen tai itsensä korostaminen. Yrittäjämäisyyden kannalta erityisen kiinnostava onkin Schwartzin teorian toinen ulottuvuus, säilyttäminen–muutosvalmius.

Säilyttäminen sisältää perusarvoista turvallisuuden, yhdenmukaisuuden ja perinteet. Ne tarkoittavat elämän tasaisuuden ja harmonisen jatkuvuuden tavoittelua sekä yhteisön odotusten ja normien seuraamista (Helkama 2009). Nämä arvot on yhdistetty nimenomaisesti perinteiseen palkkatyökulttuuriin.

Muutosvalmius viittaa itseohjautuvuuteen ja virikkeisyyteen, joihin sisältyvät muun muassa uuden luominen, omien tavoitteiden valitseminen, vapaus, uteliaisuus sekä jännittävien kokemusten ja haasteiden tavoittelu (Helkama 2009). Nämä arvot on yhdistetty nimenomaisesti yrittäjyyteen ja yrittäjämäisyyteen. Muutosvalmiusarvot ovat osa yrittäjämäisyyden ideaa, sillä sen keskiössä on sekä kyky sietää että saada aikaan muutosta ja ottaa riskejä (esim. Tiikkala 2013).



Kuvio 1. Perusarvot ja arvoulottuvuudet Schwartzin (1992) arvoteoriassa.

Schwartzin teoriassa arvot asettuvat kehälle (ks. **kuvio 1**). Ne ovat suhteessa toisiinsa siten, että toiset arvot, kuten universalismi ja hyväntahtoisuus, ovat keskenään yhteensopivia, kun taas toiset, kuten turvallisuus ja itseohjautuvuus, ovat toisilleen vastakkaisia.

Aiempien tutkimusten mukaan yhteiskuntatieteitä, erityisesti sosiaalitieteitä, opiskelevien työelämätaavoitteissa korostuvat itsensä ylittämisarvot eli muiden auttaminen ja yhteisen hyvän edistäminen. Eurooppalaiset tutkimukset osoittavat, että sosiaalitieteiden, esimerkiksi sosiaalityön, opiskelijat korostavat tavoittelevansa muiden ihmisten auttamista ja yhteiskunnallista vaikuttamista, kuten eriarvoisuuden vähentämistä ja sosiaalisten ongelmien ratkaisemista (Giurgiu & Marica 2013; Liedgren & Elvhage 2015; Myyry & Helkama 2001; Toros & Medar 2015). Itsensä korostamisarvot ovat sosiaalitieteilijöille vä-

hemmän tärkeitä. Tampereen yliopiston opiskelijoiden yhteiskunnallisia arvoja tarkastelevan TARU-projektin tutkijat ovat osoittaneet, että yrittäjyyteen perinteisesti yhdistetty ”jokainen on oman onnensa seppä” -ajattelu sai kannatusta kauppa- ja lääketieteiden opiskelijoilta mutta ei sosiaalitieteiden opiskelijoilta (Avonius ym. 2016). Samoin sosiaalipsykologit Liisa Myyry ja Klaus Helkama (2001) ovat osoittaneet, että sosiaalitieteiden opiskelijoille itsensä korostamisarvot ovat vähemmän tärkeitä kuin esimerkiksi kauppatieteiden ja tekniikan alan opiskelijoille.

Vaikka säilyttäminen–muutosvalmius on yrittäjämäisyyden keskeinen ulottuvuus, siihen on kiinnitetty opiskelijoiden arvoja koskevassa tutkimuksessa vähemmän huomiota kuin itsensä ylittämisen–itsensä korostamisen-ulottuvuuteen. Aiempien tutkimusten mukaan yliopisto-opiskelijat kuitenkin välttelevät

OPETUSMINISTERIÖ LINJASI YRITTÄJYYSKASVATUKSEN KOKO KOULUTUSJÄRJESTELMÄN OSAKSI VUONNA 2004.

riskejä ja arvostavat taloudellista turvaa ja vakaita työsuhteita (esim. Akava 2016; Bayrakova 2015; Römer-Paakkanen 2007) tai laajemmin turvallisuusarvoja (Sortheix ym. 2015).

Myös Myyry ja Helkama (2001) osoittivat, että sosiaalitieteiden opiskelijat arvostivat useita muita opiskelijaryhmiä vähemmän muutosvalmiusarvoihin kuuluvaa itseohjautuvuutta ja enemmän säilyttämisarvoihin kuuluvia perinteitä, joskin säilyttämisarvoihin kuuluva yhdenmukaisuus oli sosiaalitieteilijöille kauppatieteilijöitä ja tekniikan alan opiskelijoita vähemmän tärkeä arvo. Aiemman tutkimuksen perusteella sosiaali- ja yhteiskuntatieteitä opiskelevien työelämäarvojen voi odottaa heijastavan erityisesti itsensä ylittämistä ja säilyttämistä.

AINEISTO JA MENETELMÄT

Kartoitimme opiskelijoiden työelämäarvoja kyselylomakkeella, jossa pyysimme opiskelijoita arvioimaan, ”miten tärkeitä lomakkeella esitetyt arvot ovat sinulle tehdessäsi valmistumisen jälkeisiä töitäsi koskevia valintoja”. Esitimme lomakkeella 18 arvoa, jotka muotoilimme aiemman tutkimuksen ja Schwartzin (1992) arvoteorian perusteella siten, että teorian 10 perusarvoa tulivat katetuiksi.

Esitimme seuraavat arvot arvotussa järjestyksessä: 1) mahdollisuus edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta (universalismi), 2) lyhyet työpäivät (mielihyvä), 3) työtehtävien haastavuus (virikkeisyys), 4) työ on luonteeltaan vakituista (turvallisuus), 5) mahdollisuus osoittaa omaa osaamista (suoriutuminen), 6) työ vastaa vanhempien tai suvun odotuksia (perinteet ja yhdenmukaisuus), 7) työtehtävien vaihtelevuus (virikkeisyys), 8) työn itsenäisyys (itseohjautuvuus), 9) korkeat tulot (valta), 10) säännölliset tulot (turvallisuus),

11) mahdollisuus saavuttaa yhteiskunnallista arvostusta (valta), 12) työ sopii yhteen perhe-elämän kanssa (hyväntahtoisuus), 13) työ on yhteiskunta- tai sosiaalitieteilijöille tyypillistä (perinteet ja yhdenmukaisuus), 14) mahdollisuus edistää yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemista (universalismi), 15) mahdollisuus auttaa minulle tärkeitä ihmisiä (hyväntahtoisuus), 16) mahdollisuus päättää työajoista (itseohjautuvuus), 17) hyvät etenemismahdollisuudet (suoriutuminen) ja 18) pitkät lomat (mielihyvä).

Pyysimme vastaajia arvioimaan kunkin arvon osalta asteikolla yhdestä viiteen, oliko kyseinen arvo hänelle ”ei lainkaan tärkeä”, ”jonkin verran tärkeä”, ”kohtalaisen tärkeä”, ”melko tärkeä” vai ”erittäin tärkeä”. Lisäksi vaihtoehtoina oli vastata ”en halua sanoa” tai ”en osaa sanoa” tai jättää vastaamatta.

Paperilomakkeella kerättyyn kyselyyn vastasi 256 opiskelijaa Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden ja Tampereen yliopiston yhteiskuntatutkimuksen kandidaatti- ja maisteriohjelmista. Näissä ohjelmissa opiskellaan nuorisotutkimusta, sosiaaliantropologiaa, sosiaali- ja yhteiskuntapolitiikkaa, sosiaalipsykologiaa, sosiaalityötä, sosiologiaa ja sukupuolentutkimusta. Aineisto kerättiin vuosina 2016–17.

Aineistonkeruuvaiheessa yrittäjyyskasvatus oli vakiinnuttanut asemansa Helsingin ja Tampereen yliopistoissa. Opetusministeriö linjasi yrittäjyyskasvatuksen koko koulutusjärjestelmän osaksi vuonna 2004 (Opetusministeriö 2004). Tampereen yliopiston opiskelijoita palveleva yrittäjyyskasvatusyksikkö Y-kampus perustettiin vuonna 2012 ja Helsingin yliopiston opiskelijoita palveleva yrittäjyyskasvatusyksikkö Helsinki Think Company vuonna 2013. Vastaajien voi siten perustellusti olettaa opiskelleen yrittäjyyskasvatusta tarjoavassa yliopistossa.

Keräsimme aineiston yhdeksältä kurssilta. Niistä kolme suunnattiin sosiaalitieteiden kandidaattivaiheen opiskelijoille (N = 117), kaksi yhteiskuntatutkimuksen kandidaattivaiheen opiskelijoille (N = 68), kolme sosiaalitieteiden maisterivaiheen opiskelijoille (N = 54) ja yksi yhteiskuntatutkimuksen maisterivaiheen opiskelijoille (N = 17). Kukin opiskelija vastasi lomakkeeseen enintään kerran. Korostimme, että vastaaminen oli vapaaehtoista. Lomakkeella ei kerätty henkilötietoja eikä kysytty vastaajan ikää tai sukupuolta.

SUhteellisista TÄrkeyseroista huolimatta useimmat arvot olivat vastaajille tärkeitä.

Tulososiossa tutkimme ensin arvojen tärkeysjärjestystä vastaajille vertailemalla vastausten keskiarvoja ja keskihajontoja. Tämän jälkeen esitämme arvovastauksille tehdyn eksploratiivisen faktorianalyysin selvittääksemme, millaisia ulottuvuuksia arvovastauksista muodostuu. Faktorointimenetelmänä käytimme pääakselifaktorointia (*principal axis factoring*) ja vinorotaatiota (Promax, Kappa = 4). Pääakselifaktorointia käytimme, sillä se sietää muita tavanomaisia menetelmiä paremmin muuttujien poikkeamia normaalijakaumasta (Costello & Osborne 2019; Watkins 2018).

Monet lomakkeen arvomuuttujien vastausjakaumat ovat vasemmalle vinoja, sillä suhteellisista tärkeyseroista huolimatta useimmat arvot olivat vastaajille tärkeitä – kuten arvot yleensä ovat. Sisällytimme faktoriratkaisuun faktorit, joiden ominaisarvo oli yli yksi, ja jotka eri faktoreiden ominaisarvoja vertailevan *scree plot* -tarkastelun perusteella lisäsivät selvästi faktoriratkaisun selitysosuutta; menetely tuotti samalla sisällöllisesti mielekkään ratkaisun. Valitsimme vinorotaation, koska Schwartzin arvoteorian perusteella oletimme, että arvoulottuvuudet korreloivat keskenään (ks. **kuvio 1**). Sensitiivisyystarkasteluissa eri faktorointi- ja rotaatiomenetelmät, mukaan lukien suorakulmainen rotaatio, tuottivat keskenään samankaltaisia tuloksia.

Faktorianalyysissä mukana olivat vain vastaajat, jotka vastasivat jokaiseen lomakkeen 18 arvoon (N = 210). Sensitiivisyystarkasteluna mallinsimme faktorianalyysin myös siten, että korvasimme yksittäisten vastausten puuttuvat tiedot kyseisen arvon keskiarvolla aineistossa. Tulokset eivät muuttuneet. Muodostimme faktoreille voimakkaimmin latautuneista (> 0,40) muuttujista, eli niin sanotuista kärkimuuttujista, keskiarvomuuttujat, joiden keskiarvot ja korrelaatiot tutkimme. Laskimme keskiarvomuuttujat vastaajille, jotka vastasivat

yli puoleen kunkin keskiarvomuuttujan osioista (N = 253–256). Vaikka aineistonkeruumme ei perustu todennäköisyysotantaan, raportoimme korrelaatiokertoimien tilastolliset merkitsevyydet; niitä tulee pitää suuntaa antavina. Teimme kaikki analyysit SPSS 29 -tilasto-ohjelmalla.

TULOKSET

Arvovastausten keskiarvoja, keskihajontaa ja vastaajamääriä tulkittaessa (**taulukko 1**) vastaajille keskimäärin tärkeimpänä lomakkeen arvoista näyttäytyi ”mahdollisuus osoittaa omaa osaamista”, jonka teoreettisesti luokittelimme itsensä korostamisarvoihin. Muista itsensä korostamisarvoista tärkeimpiä olivat ”hyvät etenemismahdollisuudet” (7.), ”korkeat tulot” (13.) ja ”mahdollisuus saavuttaa yhteiskunnallista arvostusta” (14.).

Neljästä itsensä korostamisarvosta kaksi tärkeintä lukeutui teoreettisesti suoriutumisarvoihin, kaksi vähiten tärkeää valta-arvoihin. Vaikka vastaajille tärkein yksittäinen arvo lukeutui itsensä korostamisarvoihin, itsensä ylittämisarvot olivat heille keskimäärin tärkeimpiä – kuten yhteiskuntatieteiden opiskelijoille aiemmassakin tutkimuksessa. ”Mahdollisuus edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta” näyttäytyi keskimäärin toiseksi tärkeimpänä arvona. Muista itsensä ylittämisarvoista tärkeimpiä olivat ”mahdollisuus edistää yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemista” (4.), ”mahdollisuus auttaa minulle tärkeitä ihmisiä” (8.) ja ”työ sopii yhteen perhe-elämän kanssa” (9.). Neljästä itsensä ylittämisarvosta kaksi tärkeintä lukeutui teoreettisesti universalismiarvoihin, kaksi vähemmän tärkeää hyväntahtoisuusarvoihin.

Säilyttämisen–muutosvalmiuden-ulottuvuudella tärkeimpänä arvona näyttäytyi säilyttämisarvoihin, täsmällisemmin turvallisuusarvoihin, teoreettisesti lukeutuva ”säännölliset tulot” (3.). Niin ikään turvallisuusarvoihin lukeutuva ”työ on luonteeltaan vakituista” sijoittui listan keskivaiheille sijalle 10. Molemmat arvot voidaan lukea perinteisen palkkatyökulttuurin arvoiksi. Muista säilyttämisarvoista perinteisiin tai yhdenmukaisuuteen teoreettisesti viittaavat ”työ on yhteiskunta- ja sosiaalitieteilijöille tyypillistä” (16.) ja ”työ vastaa vanhempien tai suvun odotuksia” (18.)

Taulukko 1. Arvojen keskiarvot (asteikolla 1 = "ei lainkaan tärkeä", 5 = "erittäin tärkeä"), keskihajonnat ja vastaajamäärät.

Arvo	Keskiarvo	Keski-hajonta	Vastausten lkm
1. Mahdollisuus osoittaa omaa osaamista (IK)	4,4	0,8	256
2. Mahdollisuus edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta (IY)	4,1	1,0	255
3. Säännölliset tulot (S)	4,1	0,8	256
4. Mahdollisuus edistää yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemista (IY)	4,1	1,0	254
5. Työtehtävien haastavuus (M)	3,7	0,8	253
6. Työtehtävien vaihtelevuus (M)	3,7	0,9	255
7. Hyvät etenemismahdollisuudet (IK)	3,7	1,0	255
8. Mahdollisuus auttaa minulle tärkeitä ihmisiä (IY)	3,6	1,1	246
9. Työ sopii yhteen perhe-elämän kanssa (IY)	3,5	1,2	245
10. Työ on luonteeltaan vakituista (S)	3,5	1,1	251
11. Työn itsenäisyys (M)	3,3	1,0	254
12. Mahdollisuus päättää työajoista (M)	3,2	1,0	252
13. Korkeat tulot (IK)	2,9	1,0	255
14. Mahdollisuus saavuttaa yhteiskunnallista arvostusta (IK)	2,8	1,1	248
15. Pitkät lomat	2,6	1,0	251
16. Työ on yhteiskunta-/sosiaalitieteilijöille tyypillistä (S)	2,5	1,2	247
17. Lyhyet työpäivät	2,2	0,9	247
18. Työ vastaa vanhempien/suvun odotuksia (S)	1,4	0,7	256

IK = itsensä korostaminen IY = itsensä ylittäminen S = säilyttäminen M = muutosvalmius

sijoittuivat listan loppupäähän. Aiemmassakaan tutkimuksessa yhteiskuntatieteiden opiskelijat eivät olleet pitäneet perinteitä tai yhdenmukaisuutta erityisen tärkeinä (Myrsky & Helkama 2001).

Muutosvalmiusarvoista vastaajille tärkeimpinä näyttäneet virikkeisyysarvot "työtehtävien haastavuus" (5.) ja "työtehtävien vaihtelevuus" (6.) ja vasta tämän jälkeen itseohjautuvuusarvot "työn itsenäisyys" (11.) sekä "mahdollisuus päättää työajoista" (12.). Näiden arvojen voidaan ymmärtää viittaavan yrittäjämäisyyteen. Yrittäjämäisyyteen viittaavat arvot, erityisesti virikkeisyys mutta myös itseohjautuvuus, olivat vastaajille huomattavasti tärkeämpiä kuin perinteisiin tai yhdenmukaisuuteen viittaavat arvot, mutta eivät olleet yhtä tärkeitä kuin tulojen säännöllisyys.

Mielihyväärvot eivät teoreettisesti kuulu sen paremmin itsensä korostamisen–itsensä ylittämisen–kuin säilyttämisen–muutosvalmiuden–ulottuvuuteen. Ne sijoittuivat vastaajien arvojärjestyksen loppupäähän: "pitkät lomat" sijalle 15 ja "lyhyet työpäivät" sijalle 17.

Rotaation jälkeen faktorianalyysi tuotti viisi ominaisarvoltaan lähes yhtä vahvaa faktoria, jotka selittivät 43 prosenttia muuttujien vaihtelusta (**taulukko 2**). Ensimmäiselle faktorille voimakkaimmin latautuivat perinteisen palkkatyökulttuurin arvoiksi tulkittavissa olevat "säännölliset tulot", "työ on luonteeltaan vakituista" ja "työ sopii yhteen perhe-elämän kanssa" sekä hieman heikommin "mahdollisuus auttaa minulle tärkeitä ihmisiä". Kahden kärkiarvon mukaan

OMAN OSAAMISEN OSOITTAMINEN NÄYTTÄYTYI TOIMINTANA, JONKA YHTEYTEEN LYHYET PÄIVÄT JA PITKÄT LOMAT EIVÄT VÄLTÄMÄTTÄ SOVI.

nimesimme faktorin säilyttämisarvoiksi, vaikka teoreettisesti tarkasteltuna kaksi seuraavaksi voimakkaimmin latautunutta arvoa olivat aiemmassa luokittelussamme hyväntahtoisuusarvoja. Schwartzin mallissa hyväntahtoisuusarvot sijaitsivat säilyttämisarvojen vieressä (ks. **kuvio 1**), eli arvojen taustalla olevat motivaatiot ovat samansuuntaiset (esim. Helkama 2015). Korrelaatiot ovat yleensä suurimmitaan juuri naapuriarvojen välillä, joten havaitut faktorialaukukset ovat teoreettisesti ymmärrettäviä.

Toiselle faktorille voimakkaimmin latautuivat yhteiskuntatieteiden opiskelijoille tärkeät universalismiarvot: ”mahdollisuus edistää yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemista” ja ”mahdollisuus edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta” sekä – heikommin – ”mahdollisuus auttaa minulle tärkeitä ihmisiä” ja ”työ on yhteiskunta- ja sosiaalitieteilijöille tyypillistä”. Kärkimuuttujien mukaan nimesimme faktorin itsensä ylittämisarvoiksi. Tälle ja säilyttämisarvoille latautunut arvo ”mahdollisuus auttaa minulle tärkeitä ihmisiä” oli selvästi monitulkintainen, mistä kertovat myös runsaat puuttuvat vastaukset (**taulukko 1**). Teoreettisesti luokittelimme arvon hyväntahtoisuusarvoksi, mutta se on mahdollista tulkita paitsi henkilökohtaisesta lähipiiristä huolehtimiseksi (hyväntahtoisuus) myös esimerkiksi yhteiskunnallisten vähemmistöjen eteen tehtäväksi työksi (universalismi). Schwartzin mallissa universalismi ja hyväntahtoisuus kuuluvat molemmat itsensä ylittämisarvoihin.

Aiemmin tulkitsimme ”työ on yhteiskunta- ja sosiaalitieteilijöille tyypillistä” -arvon perinteitä korostavaksi säilyttämisarvoksi. Sen latautuminen samalle faktorille itsensä ylittämisarvojen kanssa on kuitenkin ymmärrettävää, koska itsensä ylittämistä

usein pidetään yhteiskunta- ja sosiaalitieteilijöille tyypillisenä.

Kolmannelle faktorille voimakkaimmin latautuivat ”työtehtävien haastavuus”, ”työn itsenäisyys”, ”työtehtävien vaihtelevuus”, ”mahdollisuus osoittaa omaa osaamista” sekä vähemmän voimakkaasti ”mahdollisuus päättää työajoista”. Nimesimme faktorin muutosvalmiusarvoiksi. Siihen sisältyvät arvot on mahdollista tulkita yrittäjämäisyyteen viittaaviksi. Aiemmin luokittelimme ”mahdollisuuden osoittaa omaa osaamista” suoriutumisarvoksi.

Arvot teoreettisesti suoriutumisarvot eivät ole yksiselitteisesti muutosvalmiusarvoja, mutta eivät myöskään muutosvalmiusarvoille ristiriitaisia arvoja. Suoriutuminen ja virikkeisyys sijaitsivat Schwartzin mallissa lähekkäin toisiaan. Niiden välissä on vain mielihyvä (ks. **kuvio 1**). Näiden arvojen taustalla olevat motivaatiot ovat siis samansuuntaisia. Lisäksi Helkama (2015, 93–94) kirjoittaa suoriutumisesta ja itseohjautuvuudesta ”sukulaisarvoina”, joita yhdistää kilpailullisuus: itseohjautumisen motivoimassa toiminnassa korostuu kilpailu itsensä kanssa, suoriutumisen motivoimassa toiminnassa kilpailu muiden kanssa. Näidenkin arvojen taustalla olevat motivaatiot ovat siis samansuuntaisia, ja kumpikin sopii yrittäjämäisyyden kulttuuriseen ihanteeseen.

Neljännelle faktorille voimakkaimmin latautuivat ”mahdollisuus saavuttaa yhteiskunnallista arvostusta”, ”hyvät etenemismahdollisuudet” ja ”korkeat tulot”, jotka ovat teoreettisesti itsensä korostamisarvoja. Nimesimme faktorin itsensä korostamisarvoiksi.

Viidennelle faktorille latautuivat voimakkaimmin mielihyväarvot ”lyhyet työpäivät” ja ”pitkät lomiat” sekä itseohjautuvuusarvo ”mahdollisuus päättää työajoista”, joka näin ollen latautui kahdelle faktorille. On sisällöllisesti ymmärrettävää, että mahdollisuus päättää työajoista kytkeytyi opiskelijoiden vastauksissa itseohjautuvuuden ja yrittäjämäisyyden lisäksi lyhyisiin työpäiviin ja pitkiin lomiin. Nimesimme faktorin mielihyväarvoiksi. ”Mahdollisuus osoittaa omaa osaamista” korreloi negatiivisesti mielihyväarvojen kanssa; monille yhteiskuntatieteilijöille oman osaamisen osoittaminen näyttäytyi toimintana, jonka yhteyteen lyhyet päivät ja pitkät lomiat eivät välttämättä sovi.

Taulukko 2. Faktoriansalyysin tulokset (N = 210). Rotatoitu malli (*pattern matrix*). Taulukossa on raportoitu vain faktorilataukset, jotka ovat suuruudeltaan vähintään 0,3 (poikkeuksena ”työ vastaa vanhempien/suvun odotuksia”, jonka raja-arvona 0,20). Keskiarvomuuttujiin sisällytetyt osiot lihavoitu.

Arvo	Säilyttäminen	Itsensä ylittäminen	Muutosvalmius	Itsensä korostaminen	Mielihyvä	Kommunaliiteetti
Säännölliset tulot (S)	0,74					0,57
Työ on luonteeltaan vakituista (S)	0,68					0,49
Työ sopii yhteen perhe-elämän kanssa (IY)	0,57					0,35
Mahdollisuus edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta (IY)		0,80				0,64
Mahdollisuus edistää yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemista (IY)		0,78				0,62
Mahdollisuus auttaa minulle tärkeitä ihmisiä (IY)	0,37	0,41				0,34
Työ on yhteiskunta-/sosiaali-tieteilijöille tyypillistä (S)		0,36				0,19
Työtehtävien haastavuus (M)			0,60			0,41
Työn itsenäisyys (M)			0,56			0,35
Työtehtävien vaihtelevuus (M)			0,51			0,22
Mahdollisuus osoittaa omaa osaamista (IK)			0,50		-0,32	0,42
Mahdollisuus saavuttaa yhteiskunnallista arvostusta (IK)				0,72		0,40
Hyvät etenemismahdollisuudet (IK)				0,61		0,60
Korkeat tulot (IK)				0,58		0,65
Työ vastaa vanhempien/suvun odotuksia (S)				(0,20)		0,14
Lyhyet työpäivät					0,68	0,45
Pitkät lommat					0,59	0,46
Mahdollisuus päättää työajoista (M)			0,4		0,48	0,45

”Työ vastaa vanhempien ja suvun odotuksia” -arvo ei latautunut voimakkaasti yhdellekään faktorille. Teoreettisesti tulkitimme arvon perinne- ja yhdenmukaisuus- eli säilyttämisarvoksi, mutta faktoriansalyysissä arvo latautui parhaiten itsensä korostamiskategorialle. Lataus on heikko, mutta ainakin pieni osa yhteiskuntatieteiden opiskelijoista tuntui tulkinneen, että juuri tämän faktorin arvot, kuten ”korkeat tulot”, ”hyvät etenemismahdollisuudet” ja ”mahdollisuus saavuttaa yhteiskunnallista arvostusta”, vastaa-

vat jossain määrin ”vanhempien ja suvun odotuksia”.

Keskiarvomuuttujien vertailu vahvistaa sen, että itsensä ylittämisarvot olivat vastaajille keskimäärin tärkeimpiä arvoja, tosin muutosvalmius- ja säilyttämisarvot olivat likipitään yhtä tärkeitä (**taulukko 3**). Itsensä ylittämisarvot eivät korreloineet yhdenkään toisen arvoulottuvuuden kanssa. Se, ettei itsensä ylittäminen korreloinut negatiivisesti edes itsensä korostamisen kanssa, on jossain määrin Schwartzin teorian vastaista. Opiskelijoille tärkeät itsensä ylittämisarvot oli heidän

Taulukko 3. Arvoulottuvuuksia kuvaavien keskiarvomuuttujien keskiarvot, keskihajonnat, Cronbachin alfat ja korrelaatiot (Pearson).

Yläteema	Keskiarvo	Keskihajonta	Cronbachin alfa	Vastauksen lkm	Korrelaatiot (N = 251–255)			
					2.	3.	4.	5.
1. Itsensä ylittäminen	3,9	0,79	0,67	254	0,03	0,02	0,00	0,08
2. Muutosvalmius	3,8	0,58	0,61	256		0,15*	0,40**	0,15*
3. Säilyttäminen	3,7	0,79	0,64	255			0,24**	0,17**
4. Itsensä korostaminen	3,1	0,79	0,68	255				0,23**
5. Mielihyvä	2,7	0,71	0,60	253				

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

valinnoissaan mahdollista yhdistää kaikkiin muihin arvoihin, myös sekä yrittäjämäisyyteen (muutosvalmius) että perinteisen palkkatyökulttuurin arvoihin (säilyttäminen).

Jossain määrin Schwartzin teorian ja omien olettamusten vastaisesti muutosvalmiusarvot ja säilyttämisarvot korreloivat myös keskenään positiivisesti, joskin heikosti (**taulukko 3**). Opiskelijoiden oli siis mahdollista ja jopa todennäköistä tavoitella muutosta ja säilyttämistä yhtä aikaa, mikä näkyy aineistossa myös siten, että molempiin ulottuvuuksiin kuuluvat arvot olivat useimmille vastaajille vähintään kohtalaisen tärkeitä (ks. **taulukko 1**). Kaiken kaikkiaan faktoreiden kärkimuuttujista muodostettujen arvoulottuvuuksien väliset korrelaatiot olivat kuitenkin maltillisia, joskin enimmäkseen tilastollisesti merkitseviä, lukuun ottamatta muutosvalmiuden suhteellisen voimakasta korrelaatiota itsensä korostamiseen. Muutosvalmiusarvot yhdistettynä itsensä korostamisarvoihin on usein nähty perinteisinä yrittäjyysarvoina (esim. Knafo & Sagiv 2004; Licht & Siegel 2006; Niska & Vesala 2016).

POHDINTA

Opiskelijoiden yrittäjyyden ja yrittäjämäisyyden edistäminen on yliopistojen keskeisiä tehtäviä. Tarkastelemme tutkimuksessamme yliopisto-opiskelijoiden

yrittäjämäisyyttä arvojen näkökulmasta. Koska yliopisto-opiskelijoita ei voi tarkastella työtä koskevien arvojen suhteen yhteneväisenä ryhmänä (esim. Ylijoki 1998), keskityimme yhteiskuntatieteitä opiskelevien arvoihin. Heidän yrittäjämäisyytensä on kiinnostava tutkimuskohde, sillä aiempien arvotutkimusten mukaan he muodostavat erityisen epäyrittäjämäisen ryhmän (Avonius ym. 2016; Helkama 2009; Myyry & Helkama 2001). 2000-luvulla tähän ryhmään on kuitenkin kohdistettu aktiivista yrittäjyyskasvatusta (esim. Niska 2021a), joten on aiheellista kysyä, näyttävätkö yhteiskuntatieteiden opiskelijat arvoiltaan aiempaa yrittäjämäisemmiltä vai heijastavatko heidän arvovalintansa edelleen perinteisen palkkatyökulttuurin hyveitä, erityisesti vakautta ja taloudellista turvaa.

'Yrittäjämäiset arvot' on mahdollista ymmärtää kahdella tavalla. Ensinnäkin perinteisesti yrittäjyys on yhdistetty taloudellisen voiton tavoitteluun sekä työn autonomiaan (esim. Niska & Vesala 2016). Toiseksi perinteisen yrittäjyyskuvan rinnalle on rakentunut sosiaalisen tai yhteiskunnallisen yrittäjyyden idea, johon yhdistetään ennemminkin sosiaalisen ja yhteiskunnallisen hyvinvoinnin edistäminen – ja autonomia työssä (esim. Hemingway 2005). Schwartzin (1992) arvoteoriaan suhteutettuna yrittäjämäisyys voi siten merkitä joko itsensä korostamisen ja henkilökohtaisen muutosvalmiuden tärkeyttä (Licht & Siegel 2006) tai sosiaalisen yrittäjyyden hengessä

MUUTOSVALMIUSARVOISTA KOROSTUIVAT VIRIKKEISYYSARVOT, KUTEN TYÖTEHTÄVIEN HAASTAVUUS JA VAIHTELEUVUUS.

itsensä ylittämisen ja henkilökohtaisen muutosvalmiuden tärkeyttä. Säilyttämisarvoja sitä vastoin on vaikea yhdistää kumpaankaan yrittäjyyden kulttuuriseen ideaan.

Aineistonäytteemme opiskelijat korostivat itsensä ylittämistä selvästi enemmän kuin itsensä korostamista. Havainto ei yllätä vaan tukee aiempia arvotutkimuksia, joiden mukaan yhteiskuntatieteiden opiskelijoiden arvoalinnat heijastavat erityisesti itsensä ylittämistä (esim. Liedgren & Elvhage 2015; Myyry & Helkama 2001). Itsensä korostaminen oli aineistomme opiskelijoille keskimäärin vain kohtalaisen tärkeää. Opiskelijanäytteemme arvoalinnat eivät siis heijasta ainakaan perinteistä yrittäjyyskuvaa, jossa korostuvat taloudellisen voiton tavoittelu ja autonomia työssä.

Sosiaalisen yrittäjyyden idean näkökulmasta opiskelijoiden yrittäjämäisyys on astetta monitulkintaisempi. Opiskelijat korostivat itsensä ylittämistä, mutta arvioivat säilyttämisen, esimerkiksi säännölliset tulot, ja muutosvalmiuden, kuten työtehtävien haastavuuden, suunnilleen yhtä tärkeiksi.

Säilyttämisarvojen korostuminen aineistonäytteessämme ei yllätä, korostuuhan suomalaisten arvoalunnoissa säilyttäminen itsensä ylittämisen lisäksi aiempien tutkimusten mukaan (esim. Helkama 2012; Koivula 2008; Sorvali ym. 2022). Samoin aiemmat yliopisto-opiskelijoita tarkastelevat tutkimukset osoittavat, että opiskelijat arvostavat vakautta ja taloudellista turvaa (esim. Akava 2016; Bayrakova 2015; Römer-Paakkanen 2007; Tonttila 2010). Säilyttämisarvoihin kuuluvan turvallisuuden tarpeen on myös esitetty korostuvan uhkaavissa yhteiskunnallisissa tilanteissa (Helkama 2018; myös Finell & Olakivi 2012). Työelämän muutos ja kokemus työmarkkinoiden epävarmuuden lisääntymisestä on

mahdollista nähdä tällaisena uhkaavana tilanteena, joka osaltaan selittää säilyttämisarvojen korostumista.

Kiinnostavaa ja jopa jossain määrin yllättävää on muutosvalmiusarvojen suosio yhteiskuntatieteiden opiskelijoiden keskuudessa. Aineistonäytteessämme muutosvalmiusarvot olivat vastaajille yhtä tärkeitä kuin säilyttämisarvot. Yksittäisiin arvomuuttujiin kohdistuvan tarkemman tarkastelun perusteella opiskelijat korostivat kuitenkin turvallisuutta, esimerkiksi säännöllisiä tuloja ja vakituista työtä, ohi itseohjautuvuuden, esimerkiksi työn itsenäisyyden ja mahdollisuuden päättää työajoista, kun taas muutosvalmiusarvoista korostuivat erityisesti virikkeisyysarvot, kuten työtehtävien haastavuus ja vaihtelevuus. Mikäli itseohjautuvuutta ja valmiutta taloudellisiin riskeihin pidetään yrittäjämäisyyden ytimenä, näytteemme opiskelijoita voi aiemman tutkimuksen mukaisesti pitää arvojen suhteen ennemmin perinteisinä palkkatyöntekijöinä kuin yrittäjämäisinä työelämätoimijoina.

Yrittäjämäisyyteen yleisesti liitetyt muutosvalmiusarvot eivät kuitenkaan olleet näytteemme opiskelijoille vieraita tai epämieluisia. Heille tärkein arvo, ”mahdollisuus osoittaa omaa osaamista”, korreloi voimakkaimmin muutosvalmiusarvojen kanssa, joten heidän arvoalintansa on mahdollista yhdistää perinteiseen palkkatyökulttuuriin mutta myös sosiaalisen tai yhteiskunnallisen yrittäjämäisyyden ideaan. Keskiarvojen lisäksi arvoulottuvuuskorrelaatiot viittasivat siihen, että usein samatkin vastaajat arvioivat sekä muutosvalmiusarvot että säilyttämisarvot yhtä aikaa tärkeiksi, joskaan eivät välttämättä täsmälleen yhtä tärkeiksi. Monen opiskelijan toiveissa ovat säännölliset tulot ja vakituinen työ, mutta turvan lisäksi useimpien toivetyöhön liittyy haasteita ja vaihtelua, mahdollisuus osoittaa omaa osaamista ja tunne siitä, että työssä on mahdollista edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta (ks. myös Niska 2023). Löytävätkö opiskelijat tällaisia töitä, on yhteiskunnallisesti merkittävä kysymys.

Kasvatustieteilijä Kaisa Hytösen ja kauppatieteilijä Sanna Ilosen (2023) tutkimuksen tavoin tutkimuksemme lisää ymmärrystä opiskelijoiden yrittäjämäisyydestä tarjoten tietoa, jota voidaan hyödyntää yliopistoissa toteutettavan yrittäjyyskasvatuksen kehittämässä. Vaikka tutkimuksemme vastaajat ilmaisivat muutosvalmiutta, moni heistä todennäköisesti

MYÖS PERINTEISEN PALKKATYÖKULTTUURIN ARVOT NÄYTTÄYTYVÄT MONILLE OPISKELIJOILLE MYÖNTEISINÄ.

allekirjoittaisi vaikuttaja-alumni Pauliina Seppälän toiveen: ”Jos ihmisiä patistellaan yrittäjiksi, heille pitää myös tarjota parempi taloudellinen turva” (Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta 2023).

Tutkimuksessamme on monia rajoitteita, joista tärkein koskee aineistoamme. Kyselylomakkeemme ei mukaillut Schwartzin itsensä käyttämiä mittareita, ja lomakkeen muotoilut luonnollisesti vaikuttavat tuloksiin. Tämä saattaa osaltaan selittää arvoulottuvuuksien teoriasta poikkeavia, lähes kauttaaltaan positiivisia korrelaatioita. Positiiviset korrelaatiot selittyivät osin sillä, että vastaajat, jotka käyttivät asteikon ylä- tai alapäätä yhden arvoulottuvuuden arvioimiseen, käyttivät asteikon ylä- tai alapäätä todennäköisesti myös muiden arvoulottuvuuksien arvioimiseen. Näin vastaukset eri arvoulottuvuuksiin korreloivat keskenään positiivisesti. Useimmat vastaajat pitivät silti samanaikaisesti tärkeinä moniin eri arvoulottuvuuksiin viittaavia arvoja.

On mahdollista kuvitella toisella tavalla muotoillut muutosvalmiusarvot, jotka olisivat saattaneet puhutella yhteiskuntatieteiden opiskelijoita käyttämiämme muutosvalmiusarvoja voimakkaammin. Tällaisia saattaisivat olla esimerkiksi ”mahdollisuus vaikuttaa omiin työskentelytapoihin” tai ”mahdollisuus kehittyä työssä”. Muiden vaihtoehtojen sisällyttäminen lomakkeeseen ei kuitenkaan olisi tehnyt tyhjäksi sitä havaintoa, että myös perinteisen palkkatyökulttuurin arvot näyttäytyvät monille opiskelijoille myönteisinä. Kyselylomakkeessa muotoiluvaihtoehtoja on aina rajallinen määrä. Tässä tutkimuksessa pyrimme huomioimaan muotoilujen rajoituksia tarkastelemalla yksityiskohtaisesti sekä yksittäisiä arvo-

ja että niiden faktorointumista. Faktorianalyysi tuotti myös yllättäviä mutta silti ymmärrettäviä havaintoja, mikä vahvisti luottamustamme tulkintoihimme – aineiston rajoitusten puitteissa.


Aineiston suhteellisen pienen koon ja mukavuusotannan vuoksi tulokset eivät ole yleistettävissä suomalaisiin yhteiskuntatieteiden opiskelijoihin. Sosiaalitieteiden opiskelijat ovat aineistossa yliedustettuina muihin yhteiskuntatieteisiin verrattuna. Aineisto muodostaa kuitenkin kiinnostavan näytteen opiskelijoiden arvovalinnoista erityisesti Helsingin ja Tampereen yliopistoissa.

Emme keränneet vastaajien taustatietoja. Aiemmissä tutkimuksissa muun muassa iän ja sukupuolen on kuitenkin huomattu vaikuttavan vastaajien arvovalintoihin (esim. Sorvali ym. 2022). Tulevaisuudessa olisikin kiinnostavaa tarkastella laajemmalla aineistolla, miten sukupuoli, ikä tai vaikkapa perhetausta mahdollisesti vaikuttavat opiskelijoiden työelämäarvoihin ja niiden näkökulmasta tulkittuun yrittäjämäisyyteen.



MIIRA NISKA


VTT, dosentti, yliopistonlehtori
Helsingin yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0003-1494-2245>



MINNA PAANASALO

YTM, väitöskirjatutkija
Helsingin yliopisto

 <https://orcid.org/0009-0007-0019-1408>



ANTERO OLAKIVI

VTT, dosentti, yliopistonlehtori
Helsingin yliopisto

erikoistutkija
Työterveyslaitos

 <https://orcid.org/0000-0002-7011-8536>

Tutkimusta on rahoittanut Suomen Kulttuurirahasto. Olemme kiitollisia YTM Jenni Jaakkolalle avusta käsikirjoituksen työstämisessä.

- Akava (2016). *Selvitys tulevaisuuden työelämästä ja korkeakoulutuksesta*. 2016. Helsinki.
- Austin, J., Stevenson, H. & Wei-Skillern, J. (2006). Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both? *Entrepreneurship Theory & Practice*, 30(1), 1–22. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00107.x>
- Avonius, M., Westinen, J., Kaunisvaara, J., Kestilä-Kekkonen, E., Koivisto, T., Leinonen, N., Rantala, V., Ruotsalainen, T., Tiihonen, A. & Vahvelainen, S. (2016). Koulutusalan yhteys yliopisto-opiskelijoiden poliittiseen orientaatioon. *Politiikka*, 58(1), 7–26. https://paalijarvi.fi/b/koulutuksen_yhteys_yo-opiskelijoiden_poliittiseen_orientaatioon.pdf
- Bayrakova, S. (2015). Most important work values in Bulgarian university students. *Psychological Thought*, 8(1), 68–81. <https://doi.org/10.5964/psyc.v8i1.118>
- Costello, A. B. & Osborne, J. (2019). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10, Article 7. <https://doi.org/10.7275/yj1-4868>
- European Union (2023). *Entrepreneurship in education. European Education Area. Quality education and training for all*. <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality-equity/key-competences-lifelong-learning/entrepreneurship>
- Finell, E. & Olakivi, A. (2012). Paikkaidentiteetit pyhtäläisen ajan pyörteessä. Teoksessa K. Helkama & A. Olakivi (toim.) *Pyhtää: yhteiskunnallinen ja psykologinen muutos: sosiaalipsykologista seurattututkimusta 1975–2007*. Sosiaalitieteiden laitos. Helsingin yliopisto, 147–169.
- Giurgiu, L. R. & Marica, M. A. (2013). Professional Values in Social Work Students and Mid-career Practitioners: A Comparative Study. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 76, 372–377. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.130>
- Helkama, K. (2009). *Moraalipsykologia: Hyvän ja pahan tällä puolen*. Helsinki: Edita.
- Helkama, K. (2012). Arvot ja arvomaailman muutos. Teoksessa K. Helkama & A. Olakivi (toim.) *Pyhtää: yhteiskunnallinen ja psykologinen muutos: Sosiaalipsykologista seurattututkimusta 1975–2007*. Sosiaalitieteiden laitos. Helsingin yliopisto, 31–50.
- Helkama, K. (2015). *Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Helkama, K. (2018). Suomalainen identiteetti ja arvot: Sosiaalipsykologista historiaa. *Psykologia*, 53(4), 302–319.
- Helsingin yliopisto (2023). *Helseed 2023 kannustaa opiskelijoita kohti yrittäjyyttä*. <https://www.helsinki.fi/fi/innovaatiot-ja-yhteistyö/innovaatiot-ja-yrittäjyys/hautomo-ja-yrittäjyyspalvelut/helseed-yrittäjyysohjelma>
- Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta (2023). *Yrittäjyys on keino rakentaa yhteisöllisyyttä*. <https://www.helsinki.fi/fi/valtiotieteellinen-tiedekunta/ajankohtaista/yrittäjyys-keino-rakentaa-yhteisöllisyytta>
- Helsinki Think Company (2023). *10 years of impactful entrepreneurship*. <https://www.thinkcompany.fi/>
- Hemingway, C. A. (2005). Personal Values as A Catalyst for Corporate Social Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 60(3), 233–249. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0132-5>
- Hytönen, K. & Ilonen, S. (2023). Sisäisen yrittäjyyden merkitys työelämässä. Opiskelijoiden näkökulma. *Aikuiskasvatus*, 43(1–2), 8–25. <https://doi.org/10.33336/aik.125065>
- Jackson, D. & Tomlinson, M. (2019). Career values and proactive career behaviour among contemporary higher education students. *Journal of Education and Work*, 32(5), 449–464. <https://doi.org/10.1080/10639080.2019.1679730>
- Kinnari, H. (2020). Elinikäisestä kasvajasta kyypääomakoneeksi. Elinikäinen oppiminen yrittäjämäisen talouden aikakaudella. *Aikuiskasvatus*, 40(4), 305–319. <https://doi.org/10.33336/aik.100535>
- Knafo, A. & Sagiv, L. (2004). Values and work environment: Mapping 32 occupations. *European Journal of Psychology of Education*, XIX(3), 255–273. <https://doi.org/10.1007/BF03173223>
- Koivula, N. (2008). *Basic human values in the workplace*. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Komulainen, K., Hirvonen, I., Kaskes, K., Kasanen, K. & Siivonen, P. (2019). Asiantuntijoita, monitaitoisia ja akateemisia yrittäjiä. Yliopisto-opiskelijoiden aseoituminen akateemisuuteen, työllistettävyyteen ja yrittäjyyteen. *Aikuiskasvatus*, 39(2), 122–137. <https://doi.org/10.33336/aik.82982>
- Korhonen, M. (2012). *Yrittäjyyttä ja yrittäjämäisyyttä kaikille? Uusliberalistinen hallinta, koulutettavuus ja sosiaaliset erot peruskoulun yrittäjyyskasvatuksessa*. Väitöskirja. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Korhonen, M., Komulainen, K. & Rätty, H. (2011). “Not everyone is cut out to be the entrepreneur type”: How Finnish school teachers construct the meaning of entrepreneurship education and the related abilities of pupils. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 56(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/00313831.2011.567393>
- Koskinen, H. (2019). Yrittäjyyteen taika. Yrittäjyyden muotoutuminen korkeakoulujen yrittäjyystoiminnassa. *Aikuiskasvatus*, 39(2), 108–121. <https://doi.org/10.33336/aik.82984>
- Laalo, H. & Jauhainen, A. (2019). Yrittäjyyttä akatemiaan! Suomalaisen yliopistokoulutuksen problematisoituminen yrittäjyysdiskursseissa. *Aikuiskasvatus*, 39(2), 92–107. <https://doi.org/10.33336/aik.82983>

- Lackéus, M. (2015). *Entrepreneurship in education. What, Why, When, How*. Entrepreneurship 360 background paper. Paris: OECD-LEED.
- Licht, A. N. & Siegel, J. I. (2006). The social dimension of entrepreneurship. Teoksessa M. Casson, B. Yeung, A. Basu & N. Wadeson (toim.) *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*. Oxford: Oxford University Press, 511–539.
- Liedgren, P. & Elvhage, G. (2015). Social work of the future: Motives and expectations among social work students in Sweden. *International Journal of Social Science Studies*, 3(6), 121–129. <http://dx.doi.org/10.11114/ijsss.v3i6.113>
- Myrly, L. & Helkama, K. (2001). University Students' Value Priorities and Emotional Empathy. *Educational Psychology*, 21(1), 25–40. <https://doi.org/10.1080/01443410123128>
- Niska, M. (2023). Jockeying for Position: University Students' Employability Constructions. *Journal of Education and Work*, 36(4), 284–298. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2197643>
- Niska, M. (2021a). Challenging interest alignment: Frame Analytic Perspective on Entrepreneurship Education in Finnish University Context. *European Educational Research Journal*, 20(2), 228–242. <https://doi.org/10.1177/1474904120909571>
- Niska, M. (2021b). Konsultointia horisontissa: Uusi työ yliopisto-opiskelijoiden argumentaatiossa. *Kulttuurintutkimus*, 38(2–3), 19–34.
- Niska, M. & Vesala, H. T. & Vesala, K. M. (2012). Peasantry and entrepreneurship as frames for farming: reflections on farmers' values and agricultural policy discourses. *Sociologia Ruralis*, 52(4), 453–469. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9523.2012.00572.x>
- Niska, M., Vesala, H. T. & Vesala, K. M. (2016). The use of social psychology in rural development? Two readings of rural business owners' values. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 26(6), 581–595. <https://doi.org/10.1002/casp.2290>
- Oksanen, K. (2017). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0>
- Olakivi, A. (2018). *The Relational Construction of Occupational Agency: Performing Professional and Enterprising Selves in Diversifying Care Work*. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Opetusministeriö (2004). Yrittäjyyskasvatuksen linjaukset ja toimenpideohjelma. Opetusministeriön julkaisuja 2004:18. Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80387>
- Pyysiäinen, J. (2011). *Constructing and Negotiating Entrepreneurial Agency. A Social Psychological Approach to Entrepreneurship Discourse in the Farm Context*. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Rintamäki, K. (2016). *Työ arjessa: Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla*. Väitöskirja. Annales Universitatis Turkuensis C 427. Turku: Turun yliopisto
- Römer-Paakkanen, T. (2007). "Ei se täällä yliopistolla oikeen kovassa huudossa ole se yrittäjyys... se on toinen maailma" – Korkeakouluopiskelijoiden käsityksiä yrittäjän ammatista uravaihtoehtona. Teoksessa P. Kyrö, H. Lehtonen & K. Ristimäki (toim.) *Yrittäjyyskasvatuksen monia suuntia*. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Teoksessa M. Zanna (toim.) *Advances in Experimental Social Psychology* Vol. 25. New York: Academic Press, 1–65.
- Siivonen, P. (2019). Akateeminen yrittäjyys ja yliopistojen murros. Pääkirjoitus. *Aikuiskasvatus*, 39(2), 90–91. <https://doi.org/10.33336/aik.82981>
- Siltala, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.
- Sitra (2011). *Uusi työ*. Elinvoima-foorumi. <https://www.sitra.fi/aiheet/uusi-tyo/>
- Sortheix, F., Chow, A. & Salmela-Aro, K. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.001>
- Sorvali, J., Kaseva, J., Vainio, A., Verkasalo, M. & Peltonen-Sainio, P. (2022). Value priorities of the Finnish farmers—Time to stop thinking of farmers as inherently conservative and traditional. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 32(2), 212–240. <https://doi.org/10.1002/casp.2561>
- Tampereen yliopisto (2023). *Yrittäjyys. Tampereen yliopiston opiskelijan käsikirja*. <https://www.tuni.fi/fi/opiskelijan-opas/kasikirja/uni/harjoittelu-ja-tyoelama/urasuunnittelu/yrittajyys>
- Tiikkala, A. (2013). *Yrittäjyyskasvatuksen arvoja etsimässä. Design-tutkimus opettajankoulutuksen opetussuunnitelmien kehittämisessä*. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.
- Tonttila, K. (2010). *Yrittäjyyden arvottaminen akateemisten nuorten argumentoinnissa*. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Toros, K. & Medar, M. (2015). Undergraduate students' motives for studying social work: The case of Estonia. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(2), 45–51.
- Ylijoki, O.-H. (1998). *Akateemiset heimokulttuurit ja novisien sosialisatio*. Tampere: Vastapaino.
- Ylöstalo, H. (2014). Työntekijäkansalaisia vai maailman muuttajia? – Opiskelijat uusliberalistisessa yliopistossa. *Sukupuolentutkimus*, 27(4), 5–16.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219–246. <https://doi.org/10.1177/009579841877180>

Vertaisryhmätyönohjaus vahvistaa varhaiskasvatuksen opettajien osaamista ja hyvinvointia



Työnohjauksen ja vertaisryhmätoiminnan yhdistävä vertaistyöryhmäohjaus tukee varhaiskasvatuksen opettajia kokonaisvaltaisesti työssään. Menetelmää hyödyntämällä kirkastetaan opettajan perustehtävä sekä vahvistetaan osaamista, työhyvinvointia, johtajuutta ja ammattitaidetta varhaiskasvatuksessa.

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN työssä ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi ovat koetuksella. Niiden tukemiseen perustui Opetusalan ammattijärjestön (OAJ) työhyvinvointirahaston rahoittama hanke, ”Opettajuuden vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjauksen keinoin”. Lukuvuonna 2020–21 toteutettuun hankkeeseen osallistui 50 varhaiskasvatuksen opettajaa ja päiväkodin johtajaa yhden kunnan alueelta. Vertaisryhmätyönohjaus kuului kokonaisuuteen, johon sisältyivät viiden työnohjauskerran lisäksi pedagogiset kahvilat.

Hankkeesta kerätyn ja analysoidun palauteaineiston pohjalta kokosimme yhdessä vertaisryhmätyönohjauksen vaikutuselementit. Palauteaineisto nosti esiin kysymyksen vertaisryhmätyönohjauksen merkityksestä ja antoi vastauksia toteutuksen hyödyistä varhaiskasvatuksessa, jossa erityisesti työnohjausta on niukasti tutkittu.

TYÖNOHJAUS VAHVISTAA OPPIMISTA TYÖSSÄ

Työnohjauksella voidaan tukea opettajan oman työn ja osaamisen kehittämistä henkilökohtaisten ja yhtei-

söllisten edellytysten mukaisesti (Alila 2014.). Se on työn ja työssä syntyneiden kokemusten tutkimista. Työnohjaussellisessa prosessissa opettajat voivat analysoida työn haasteita, omia toimintatapojaan, kyseenalaistaa ja arvioida käyttäytymistään kompleksisissakin tilanteissa sekä saada vahvistusta osaamiseensa oivalluksien ja dialogisuuden kautta (Austin 2016; Barham, de Beer & Clark 2019). Avoin ja luottamuksellinen keskustelu, yhdessä reflektointi ja vastavuoroisuuden ylläpitäminen ovat työnohjauksen keskeisiä periaatteita (Knight 2011; Ollila 2012). Työnohjaus on kokemuksellista oppimista (Kolb 1984). Siinä lähdetään perustehtävästä, johon sisältyy monenlaisia tunteita, ajatuksia ja ideoita. Kokemuksellisen oppimisen kautta työtä voidaan kehittää ja selkiyttää sekä muokata toimintatapoja ja rakenteita. (Kyrönseppä 2012; Evans & Marcroft 2015.)

Hankkeesta kerätyn analysoidun palautteen perusteella varhaiskasvatuksen opettajat kokevat oman työnsä merkityksen, osaamisensa ja työtyytyväisyytensä kasvaneen, kun he ovat saaneet työnohjauksessa pysähtyä oman työn teemojen äärelle. Työnohjaukset ovat lisänneet ammatillista reflektiota ja

OPETTAJAT KOKIVAT SAANEENSA ROHKEUTTA RAJATA JA PRIORISOIDA TYÖTÄ ROOLINSA MUKAISESTI.

itsetuntemusta. Erään osallistujan mukaan ”ohjauskerrat ovat herätelleet ajattelemaan omaa työtettä ja tapaa toimia työssäni ja lapsiryhmässä. Omaa jakamista olen miettinyt myös paljon ja sitä, miten sitä pystyisi parantamaan ja olemaan myös armollinen itselleen”. Itsetuntemuksen lisääntymisen myötä omat vahvuudet ja heikkoudet ovat tulleet tietoisuuteen. Samalla niitä on ollut mahdollista pyrkiä kehittämään.

Opetustyön työnohjauksen tavoite on lisätä opettajien työhyvinvointia, edellytyksiä toimia kasvatus- ja opetustyössä sekä löytää erilaisia ratkaisumalleja. Ongelmallistenkin kokemusten jakaminen ja reflektointi yhdessä muiden ohjattavien kanssa toimii oppimisen lähteenä, hiljaisen tiedon vaihtona ja vertaistukena (Blomberg & Bisholt 2016; Vanne 2021). Eräs ohjattava totesikin, että ”psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä voi keskustella luottamuksellisesti ja kokea turvallisuutta ilman arvostelua omista kokemuksista kerrottaessa”.

Työn rajaamisen tärkeys ja sen vaikutukset tulivat esiin konkreettisesti. Eräs ohjattava kommentoi, että ”olen pyrkinyt keskittymään olennaiseen ja rajaamaan työn tekemisen työaikaan”. Opettajat kokivat saaneensa rohkeutta rajata ja priorisoida työtä roolinsa mukaisesti sekä pitää työrooliin kuuluvista tehtävistään kiinni ja sanoa ei. Suhtautuminen omaan jakamiseen muuttui, ja kuormittavia asioita tunnustettiin aiempaa paremmin ennakoivasta näkökulmasta.

VERTAISRYHMÄT KOLLEGIAALISEN YHTEISÖLLISYYDEN RAKENTAJINA

Samaan vertaisryhmään kuuluvilla on jokin yhdistävä tekijä, ja vertaisuuden käsite pohjautuu omakohtaiseen kokemukseen aiheesta. Tekijä voi vaihdella, mutta vertaisryhmässä voimme puhua ”meistä”. Yhdistävä tekijä voi olla elämäntilanne, kyky, ikä, tausta,

velvollisuus, käsitys, sosiaalinen tai oikeudellinen asema. (SunWolf 2008; Laimio & Karnell 2010; Ollila 2012.)

Ryhmän merkitys näyttäytyy siinä, miten se palvelee yksilön omien ajatusten, asenteiden, tunteiden, tietojen ja taitojen jäsentämistä. Ohjauksen näkökulmasta vertaisryhmässä vahvistetaan sosiaalisia taitoja, uskoa ja luottamusta tulevaan, myönteisiä asenteita ja käyttäytymisen muutosta. Siinä myös jaetaan kokemuksia sekä saadaan uusia näkökulmia, emotionaalista tukea ja palautetta. (Penttinen ym. 2011.) Eräs osallistuja kertoikin, että ”on hyvä saada kuulla myös varmistusta siihen, ettei tarvitse olla mikään superihminen, jotta olisi hyvä opettaja”. Oppiminen ja tiedon siirtyminen käytännön toimintaan vaatii pysähtymistä ja asian työstämistä. Utelias, avoin suhtautuminen ja kokemusten reflektointi ovat uuden oppimisen perusta. (Ollila 2012; Pennonen 2021.) Uudet oppimiskokemukset kasautuvat aiempien kokemusten päälle.

Ammatillinen vertaisryhmä tuo työnohjaukseen yhteisöllisen näkökulman, kun yhdessä vertaisten kanssa voidaan jakaa työelämän kokemuksia (Vanne 2021). Työnohjaus voi näin tapahtua vertaisryhmiä hyödyntämällä (Pelanteri, 2022; Valtasaari 2023). Osallistujien palautteiden mukaan vertaisryhmätöiminta lisäsi yhteisöllisyyden kokemusta ja yhteistyötä sekä tutustutti varhaiskasvatuksen opettajat toisiinsa syventäen näin kollegiaalisia suhteita. Osallistujat nauttivat yhteenkuuluvuuden ja tiimihengen, me-hengen, vahvistumisesta ja antoivat arvoa mahdollisuudelle keskustella rauhassa kollegoiden kanssa omasta työstä. Me-henkeä kuvastaa erään opettajan palaute: ”Olen todella opettaja ja kuulun opettajien ryhmään.”

Päiväkodit ovat moniammatillisia yhteisöjä, joissa työskentelee opettajia, sosionomeja, lastenhoitajia, erityisopettajia sekä ryhmä- ja henkilökohtaisia avustajia. Moniammatillista yhteistyötä tehdään myös päiväkodin ulkopuolella eri yhteistyötahojen kanssa. (Karila ym. 2017; Kuutti ym. 2021.) Varhaiskasvatuksen opettaja on osa moniammatillista tiimiä. Opettajat kokivat, että arvostus ja ymmärrys omaa tiimiä sekä tiimikavereita kohtaan kasvoi. He näkivät aiempaa paremmin oman tiimin hyvät asiat. Ylipäätään varmuus tiimityötä kohtaan oli kasvanut. Vuorovaikutuksen myönteiset vaikutukset tulivat esille myös tiimin

OPETTAJAT KOKIVAT SAANEENSA ROHKEUTTA RAJATA JA PRIORISOIDA TYÖTÄ ROOLINSA MUKAISESTI.

tasolla, kuten eräs opettaja ilmaisi: "[h]aasteisiin löydetään ratkaisut luottamalla tiimiin ja yhteiseen pedagogiseen vuoropuheluun. Tuetaan toisiamme tiimissä ja muistetaan, että ollaan kaikki ihmisiä – annetaan armoa itselle ja muille."

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN VAATIVA TYÖKENTTÄ

Varhaiskasvatuksen työkenttä on kompleksinen ja vaativa. Työssä on paljon kuormittavia asioita, mutta myös voimavaratekijöitä. (Nislin ym. 2015.) Varhaiskasvatussuunnitelman mukaisen toiminnan järjestämistä haastaa monilla alueilla esiintyvä osajapula (Onnismaa ym. 2017).

Varhaiskasvatuksen osaamisvaatimukset perustuvat laissa (540/2018) esitettyihin tehtäviin. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet* -asiakirja suuntaa laissa määriteltyjen tehtävien toteutusta (Karila ym. 2017; OPH 2022). Laki sekä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen ohjausasiakirjat edellyttävät sitoutumista niiden mukaiseen pedagogiseen toimintaan. Opetussuunnitelmat toimivat myös yhteisymmärryksen ja luottamuksen rakentamisen välineinä lasten, henkilökunnan sekä vanhempien välillä ja helpottavat ja tukevat näin tavoitteellista varhaiskasvatustyötä. (Piškur ym 2022.) Myönteiset vaikutukset näkyvät laadukkaana varhaiskasvatuksena.

Hyvät vuorovaikutustaidot ovat työssä keskeisiä. Ammattilaisten vuorovaikutuksen sensitiivisyys on yksi työn tärkeimpiä laatutekijöitä (Harkoma ym. 2022). Ammattilaisilta edellytetään moniulotteista ymmärrystä lasten kehitystä ja kasvatusta koskevilla kysymyksissä. Resurssit ovat rajalliset mutta vastuu tuloksista suuri (Sheridan ym. 2009). Kasvatuksen, varhaisen kehityksen ja oppimisen sekä varhaispedagogiikan asiantuntemus on opettajana työskentelevän edellytys. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävät

voidaan jäsentää sisältöosaamiseen, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamiseen, jatkuvan muutoksen ja kehittämisen sekä pedagogisen johtamisen osaamiseen (Suvanto ym. 2021).

Osallistujat kokivat keskustelun varhaiskasvatuksen opettajan työtä koskevista asioista yleisesti tärkeäksi. Erään osallistujan mukaan "omasta työstä on tullut itselle vielä merkityksellisempää, kun sen ääreen on saanut pysähtyä". Opettajien vertaisryhmätyönohjauksen koettiin vahvistavan ammattidentiteettiä, ammatillisuutta ja ylpeyttä omaa työtä kohtaan ja näin muistuttaneen omasta työroolista. Jotkut opettajat saivat varmistusta siihen, että olivat oikealla alalla: "[o]len entistäkin tyytyväisempi työhöni, työntekooni ja tiimiini."

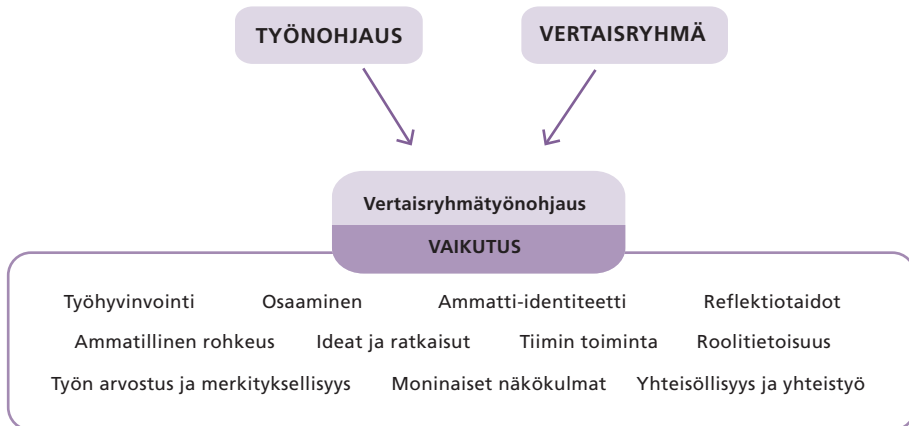
VERTAISRYHMÄTYÖNOHJAUS AIKUISKASVATUKSELLISENA MENETELMÄNÄ

Analyysimme (**kuvio 1**) toteuttamastamme hankkeesta osoittaa, että vertaisryhmätyönohjausta voidaan hyödyntää monilla työsektoreilla. Vertaisryhmä antaa lisäarvoa kokemus- ja koulutustaustaisella ymmärryksellä tilanteisiin, jollaisia ei välttämättä kaikissa ryhmätyönohjauksissa ole mahdollista saavuttaa.

Työnohjauksellinen ulottuvuus mahdollistaa näkökulmien laajentamisen ja vahvistaa tunneperisten keskustelujen aukaisemisen tunnekuorman purkamiseksi. Työnohjaaja toimii roolinsa mukaisesti tiedostaen vertaisryhmän mahdollisuudet ja näkee asiat ulkopuolisen silmin. Vertaisryhmä voi toimia myös neuvonantajana, mikä ei lähtökohtaisesti kuulu työnohjauksen roolimalliin. Vertaisryhmätyönohjaus mahdollistaa uran eri vaiheissa olevien henkilöiden kohtaamiset ja ohjaa tietoisesti hyödyntämään eri uravaiheita ryhmää rikastuttavana vahvuutena.

Pysähtyminen oman työn äärelle vertaisryhmässä koulutetun työnohjaajan avulla vahvistaa kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja osaamista. Itsetuntemuksen lisääntymisen, vertaisryhmän ja työnohjauksen tuomien ajatusten ja ideoiden myötä voi konkreettisesti vaikuttaa toimintaan ja arjen käytänteisiin (ks. Vanne 2021).

Kuormituksen tunnistaminen ja työn rajaamisen rohkeus sekä keinot edesauttavat kokonaisvaltaista



Kuvio 1. Vertaisryhmätyönohjauksen vaikutuselementit.

hyvinvointia. Moniulotteisen, vaativan ja merkityksellisen asiantuntijatyön tekeminen kestäväällä tavalla vaatii mahdollisuuden pysähtyä ajattelemaan omaa työtään. Vertaisryhmätyönohjaus antaa täten tilaisuuden reflektoida omaa opettajuutta suhteessa itseseen ja kollegoihin. (ks. Knight 2011). Se vahvistaa opettajien ammatti-identiteettiä perustehtävän mukaiseen työskentelyyn tiimissä, ryhmässä ja työyhteisössä.

Työn merkityksellisten asioiden mahdollistuminen edesauttaa hyvinvointia. Hyödyntämällä henkilökohtaisia vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteita työssä voidaan vahvistaa opettajan kokemaa työhyvinvointia ja onnistumisen kokemuksia. Vaikuttamismahdollisuudet työhön edistävät omannäköisen työn tekemisen olemassa olevien raamien puitteissa.

Vertaisryhmätyönohjauksen elementit ovat toimivia ja sovellettavissa minkä tahansa alan tai ammattiryhmän kontekstissa. Kun työnohjaus toteutetaan saman alan tai ammatinharjoittajien ryhminä, joilla on erilaisesta uravaiheesta huolimatta samankaltainen tehtäväkuvaus, se mahdollistaa vertaisryhmän tuen ja yhtäläisen kokemuksen työstä. Eri uravaiheissa olevat ryhmäläiset ovat rikkaus, joka mahdollistaa osaamisen, ymmärryksen ja näkökulmien laajentamisen. Reflektio työnohjaustilantees-

sa mahdollistuu sekä ohjattavan henkilökohtaisena että ryhmän yhteisenä prosessina. Tietoisuus vertaisuudesta on vertaistuen toteutumisen edellytys (ks. Sunwolf 2008).

Vertaisryhmätyönohjauksesta on selkeää hyötyä usealla työn osa-alueella varhaiskasvatuksen opettajien osaamiseen ja työhyvinvointiin. Sillä on merkitystä myös siihen, että opettajuus ja työ koetaan merkityksellisinä. Tästä syystä vertaisryhmätyönohjauksen vaikutuselementit ulottuvat varhaiskasvatuksen päivittäiseen arkeen.



KAISA PELANTERI

KM, erityisopettaja, työnohjaaja, työyhteisösoveltaja

<https://orcid.org/0009-0007-2425-889X>



SEIJA OLLILA

HTT, dosentti, opettaja, Master-CSLE, työnohjaaja johtamisen yksikkö, sosiaali- ja terveyshallintotiede

Vaasan yliopisto

<https://orcid.org/0009-0007-8912-7823>

- Alila, S. (2014). "Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksia ja ... toimintakulttuurin luomisessa": Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena. Väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 144. Rovaniemi: Lapin Yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-728-5>
- Austin H. (2016). Supervision for superheroes: the case for reflective professional supervision for senior doctors. *The New Zealand medical journal*, 129(1434), 69–72.
- Barham, D., de Beer, W., & Clark, H. (2019). The role of professional supervision for palliative care doctors in New Zealand: a quantitative survey of attitudes and experiences. *The New Zealand medical journal*, 132(1501), 10–20.
- Blomberg, K. & Bisholt, B. (2016). Clinical group supervision for integrating ethical reasoning: Views from students and supervisors. *Nursing Ethics*, 23(7), 761–769. <https://doi.org/10.1177/0969733015583>
- Evans, C. & Marcroft, E. (2015). Clinical supervision in a community setting. *Nursing Times*, 111(22), 16–18.
- Harkoma, S., Sajaniemi, N. K., Saha, M. & Suhonen, E. (2022). The effects of PedaSens intervention on early childhood professionals' emotional availability. *Journal of Early Childhood Education Research*, 11(2), 121–150.
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>
- Knight, J. (2011). What good. When coaches and teachers interact equally as partners, good things happen. *Journal of Educational Leadership*, 69(2), 18–22.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Kuutti, T., Kahila, S. & Sajaniemi, N. (2021). Pedagogiikkaa poikkeusaikana - päiväkotien varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia pedagogiikan toteuttamisesta COVID-19-pandemian aikana. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3), 217–239. <https://journal.fi/jecer/article/view/114177>
- Kyrönseppä, U. (2012). Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa A. Kallasvuo, A. Koski, U. Kyrönseppä & M.-L. Kärkkäinen (toim.) *Työyhteisön työnohjaus*. Helsinki: Sanoma Pro, 31–53.
- Laimio, A. & Karnell, S. (2010). Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa: *Vertaistoiminta kannattaa*. Helsinki: Asumispalvelusätiö Aspa. https://aakiltojenliitto.fi/akilta/wp-content/uploads/2015/02/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015). Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings. *Journal of Early Childhood Education Research*, 4(1), 42–66. <https://journal.fi/jecer/article/view/114041/67240>
- Ollila, S. (2012). *Hallinnollinen työnohjaus perusopetuksen ja lukion johtamisessa*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 298. Sosiaali- ja terveystieteiden tiede. Vaasan yliopisto.
- Onnismaa, E.-L., Kalliala, M. & Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatusta muutettiin sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & aika*, 11(3), 4–20. <https://journal.fi/kasvatusjakaika/article/view/68720/30156>
- Opetushallitus (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>
- Pelanteri, K. (2022). *Opettajuuden äärellä. Työnohjaajaopintojen lopputyö*. Etelä-Pohjanmaan kesäyliopisto.
- Pennonen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Helsinki: Duodecim.
- Piškur, B., Takala, M., Berge, A., Eek-Karlsson, L., Ólafsdóttir S. M. & Meuser, S. (2022). Belonging and participation as portrayed in the curriculum guidelines of five European countries. *Journal of Curriculum Studies*, 54(3), 351–366 <https://doi.org/10.1080/00220272.2021.1986746>
- SunWolf (2008). *Peer groups: Expanding our study of small group communication*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452224848>
- Suvanto, M., Liinamaa, T. & Ukkonen-Mikkola, T. (2021). Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen asiantuntijuus ja osaaminen. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat – yhteistyössä eteenpäin*. Tampere: Suomen varhaiskasvatus ry., 85–106.
- Valtasaari, P. (2023). *Orkesterimuusikoiden työnohjaus. Luova potentiaali yhteisöllisyyden rakentamisen ja yksilöllisyyden kunnioittamisen risteyskohdassa*. Väitöskirja. Studia Musica 95, DocMus-tohtorikoulu, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-329-315-1>
- Vanne, T. (2021). *Ratkaisukeskeinen ryhmätyönohjaus esimiesten ja asiantuntijoiden kokemuksellisen oppimisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 483. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2125-3>
- Varhaiskasvatustalaki (540/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

KUVAT: TAINA SAARINEN / PETTERI KIVIMÄKI, ANNA RAWLINGS / NIKO
 JOUHKIMAINEN; ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET / TURUN YLIOPISTO,
 ANNA-MAIJA NIEMI / ONERVA KOSKUA, RAUNO HUTTUNEN / LEENA KAKKORI
 TEKSTI: TERHI KOUVO

Vertaisarviointi on tutkimuksen perusta

Opit otetaan haltuun tutkijoiden ja tiedejulkaisujen tekijöiden voimin



Marraskuisilla Kasvatustieteen päivillä perataan vertaisarviointiprosessi pohjia myöten, jotta tutkijoilla on käytössään yhä paremmat työkalut tutkimuksen laadun varmistamiseen.

TEESEILLÄ TASAVEROISEEN DIALOGIIN

Parhaimmillaan vertaisarviointi on tutkijoiden välistä tasa-arvoista dialogia, jossa jokaisen osapuolen näkemys aiheesta ja tutkijuudesta rikastuu. Vertaisarviointiprosessi on sopimus, johon kukin osapuoli sitoutuu. Siinä auttavat yhteiset pelisäännöt.

Aamupäivän esiseminaarissa tiedelehtien tekijät ja tutkijat laativat yhdessä hyvän vertaisarvioinnin teesit. Ne valavat perustaa luotettavalle, jokaista osapuolta arvostavalle arviointiprosessille.

Työskentelyä edeltävät alustukset kotimaisten tiedelehtien vertaisarviointikäytännöistä.

”Käytännön esimerkkien avulla päätoimittajat ja toimituskuntalaiset kertovat oman julkaisunsa toimitusprosessista ja vertaisarviointikäytänteistä. Tarkoitus on tehdä näkyväksi vertaisarvioijien merkityksellistä työtä tieteen laadun varmistamisessa”, tilaisuutta valmisteleva *Aikuiskasvatuksen* päätoimittaja, professori **Ulpukka Isopahkala-Bouret** kertoo.



Ulpukka Isopahkala-Bouret

→ **Esiseminaari 8:** Tiedejulkaiseminen – hyvän vertaisarvioinnin teesit



Anna Rawlings

”LAADUKKAAN ARVION
TUNNISTAA SIITÄ, ETTÄ
REFEREE KESKITTYY SIIHEN,
MITÄ TUTKIMUKSESSA ON
TEHTY EIKÄ KYSEENALAISTA
PERUSTELEMATTA TUTKIJAN
VALINTOJA.”

ARVIOINTIPROSESSI AVAUTUU VÄITÖSKIRJATUTKIJALLE

Kasvatustieteilijöiden FinEd-tohtoriohjelmaverkosto tarjoaa työpajassaan eväitä käsikirjoitusten viimeistelyyn vertaisarviointiprosessia varten ja koului väitöskirjatutkijoista yhä parempia palautteen vastaanottajia – teoriaan pohjaten, käytännön esimerkkeihin ja harjoituksiin nojaten.

”Aloittelevalle tutkijalle vertaisarviointi on tuttua lähinnä tutkijakollegojen puheista tai kriittisiä kakosrefereitä koskevista vitseistä. Käytännön arviointiprosessi monine vaiheineen avautuu vasta, kun siihen joutuu itse”, perustelee verkostoa koordinoiva **Anna Rawlings** koulutuksen tarvetta.

Hän työskentelee tutkijatohtorina Itä-Suomen yliopiston soveltavan kasvatustieteen ja opettajankoulutuksen osastolla.

→ **Esiseminaari 10:** Tiedejulkaiseminen – miten vastaanottaa vertaispalautetta ja antaa hyvä vertaisarviointi

Väitöskirjatutkijoiden kokemukset vertaisarvioinnista vaihtelevat varsin paljon esimerkiksi sen mukaan, tekeekö tutkimustaan tutkimusryhmässä vai itsenäisesti.

”Usein vertaisarviointi yksinkertaisesti kestää liian kauan. Hidas arviointi on merkittävä este väitöskirjatutkijan valmistumiselle ja tutkijanuralla etenemiselle”, Rawlings sanoo.

Palautteen suodattaminen ja hyödyntäminen käsikirjoituksessa on sekin oma taitonsa: mikä tukee omaa työtä, mikä vie väärille urille? Laadukkaan arvion tunnistaa siitä, että referee keskittyy siihen, mitä tutkimuksessa on tehty eikä kyseenalaista perustelematta tutkijan valintoja, esimerkiksi vaadi tutkimaan jotain toista asiaa jollain toisella menetelmällä.

Rawlings muistuttaa, että laadukas arvio vaatii aikaa ja paneutumista: arviointipyynnöön tulee suostua vain, jos arviointiin on mahdollista antaa tehtävän vaatima aika.



Taina Saarinen

”KUN KÄDESSÄ ON VASARA,
KAIKKI ONGELMAT NÄYTTÄVÄT
NAULOILTA.”

YHTEISTYÖ LISÄÄ KASVATUKSEN TIEDELEHTIEN VAIKUTTAVUUTTA

”Tiedelehtiin ja tiedeviestintään kohdistuvien paineiden vuoksi kasvatustieteen tiedejulkaisujen yhteistyön tarve on parin viime vuoden aikana tiivistynyt. Keskustelumme ovat koskeneet esimerkiksi vertaisarviointia, lehtien rahoituspohjaa, avointa julkaisemista ja tiedeyhteisön rajat ylittävää kasvatustieteellistä tiedeviestintää, kertoo johtaja ja tutkimusprofessori **Taina Saarinen** Koulutuksen tutkimuslaitoksesta.

Hän on toiminut moottorina ja viestinviejänä kasvatustieteen tiedelehtien yhteistyössä.

Tuloksiakin on saatu: yhteiset tapahtumat ja kampanjat kasvatustieteen tekevät tutkimusta näkyväksi tiedeyhteisön ulkopuoliselle yleisölle.

Eryityisesti verkosto haluaa tavoittaa koulutuspolitiikan päättäjät.

”Koulutuspolitiikassa huomio keskittyy usein siihen, että tarjotaan yhtä ratkaisua monimutkaisiin ongelmiin: ’kun kädessä on vasara, kaikki ongelmat näytävät nauloilta’. Kasvatustieteen tiedejulkaisut tarjoavat tuoretta tutkimustietoa päätöksenteon tueksi selkeässä muodossa, nyansseja ja koulutuspolitiikan monitahoisuutta unohtamatta”, Saarinen sanoo.

Tulevaisuuden suunnitelmissa siintää foorumi, jolla tuoreeseen tutkimukseen pääsee käsiksi vielä nykyistäkin vaivattomammin.

”Olemme perustamassa avoimesti saatavilla olevaa, tutkimustiedosta kiinnostuneille maallikoille ja päättäjille tarkoitettua lehteä tai blogialustaa. Se kulkee työnimellä Koulutuksesta.fi”, Saarinen kertoo.

→ **Esiseminaari 9:** Tiedejulkaiseminen – koulutusalan kotimaisten tiedejulkaisujen yhteistyöfoorumi

Kasvatustieteen päivät järjestetään Turussa 21.–22. marraskuuta teemalla ”osallisuus, yhdenvertaisuus ja ylirajaisuus koulutuksessa”. Tutustu esiseminaarien ohjelmaan ja ilmoittaudu mukaan.

→ <https://kasvatustieteenpaivat2024.fi/esiseminaarit>

Mistä tunnistaa laadukkaan refereelausunnon?



ARVOSTAVA OTE VIESTII PANEUTUMISESTA

” Hyvässä lausunnossa käsitellään käsikirjoitusta kokonaisuutena. Se on kirjoitettu arvostavalla tavalla. Vertaisarvioija ei vain nosta tekstin epäkohtia esiin vaan kertoo, mihin suuntaan tekstiä tulisi hänen nähdäkseen työstää. Ylipäätään kritiikki on rakentavaa ja tekstiä eteenpäin vievää. Vertaisarviointeja tarvitaan, jotta voidaan varmistaa tieteellisen tutkimuksen laatua ja tieteen riippumattomuutta. Arviointeja tehdään tieteenalojen kehityksen ja tutkimustoiminnan jatkuvuuden vuoksi. Vertaisarvioija oppii myös usein uutta arvioimalla toisten tekstejä.

ANNA-MAIJA NIEMI
päätoimittaja, Nuorisotutkimus



HYVÄ REFEREE KATSOO KOKONAISUUTTA

” Laadukas refereelausunto on ensinnäkin pidempi kuin puolen sivun mittainen. Toiseksi siinä esitetään selkeästi huomiot lehden pyytämiin seikkoihin. Erityisen selkeästi tulee ilmaista, ovatko arvioijan vaatimat muutokset vähäisiä vai merkittäviä. Hyvässä lausunnossa käsitellään artikkelikäsikirjoituksen kaikki osat. Jos aineisto on empiirinen, lausunnossa käsitellään otsikko, abstrakti, johdanto, teorialuku, metodiluku, tulosluku ja päätelmät. Jos referee esittää artikkelin hylkäämistä, hän perustelee päätöksensä selkeästi. Kirjoittajalla on oikeus tietää tarkalleen artikkelinsa hylsyn perusteet.

RAUNO HUTTUNEN
vastaava päätoimittaja, Kasvatus



Referee, sinut on haastettu

Tiedeyhteisön yhteinen #Vertaisarvioin-kampanja tekee näkyväksi tutkimuksen laadunvarmistajia.

Vertaisarviointi on työtä, joka ansaitsee näkyvyyttä, arvostusta ja resursointia.

#Vertaisarvioin-kampanja on tiedeyhteisön yhteinen kampanja, joka haastaa yleisönsä tutkijoista koulutuspolitiikan päättäjiin korostamaan huolellisen vertaisarvioinnin merkitystä. "Tiedettä ei ole ilman vertaisarviointia", kuuluu kampanjan pääviesti.

"Samalla kampanja vahvistaa ymmärrystä tutkimustyön monikerroksellisuudesta ja edistää vertaisarviointia tärkeänä tutkijaa meritoivana työnä", Suomen tiedekustantajien liiton pääsihteeri Pauliina Raento sanoo.

Aikuiskasvatusta kustantava Kvs-säätiö vastaa kampanjan toteutuksesta. Se kuuluu Sivistyksen teemavuoden ohjelmaan.

#Vertaisarvioin näkyy sosiaalisessa mediassa ja verkkosivulla, jossa jokainen voi käydä vastaamassa haasteeseen. Kasvoillaan esiintyvät tutkijat kertovat, miksi vertaisarviointi on tärkeää.

Viesti vahvistuu levitessään tiedejulkaisusta toiseen. Kampanja tuottaa tiedejulkaisujen omaan käyttöön helppokäyttöisiä aineistoja, kuten pohjia sosiaalisen median viesteille.

Seuraa kampanjaa sosiaalisessa mediassa: #vertaisarvioin #sivistys2024 ja #tiedekustantajat.



Graafikko Pekka Piipon suunnittelema tunnus kuvastaa palautteen antamista ja saamista tutkimuksen laadunvarmistajana. Muodossa voi nähdä myös suurennuslasin, tai akateemisista menoista tuttua seppelettä.

Kyvykkyyksien kehittämisen tukeminen – eli pässiä narussa

Niemi, Laura (2024). *Työelämän tyhjänpuhujat*. Jargonin kupla ja miten se puhkaistaan. Suomalaisen kirjallisuuden seura. 167 sivua.

TUHANNET KOULUTTAJAT ja konsultit tarjoavat kilvan käänteentekeviä ratkaisuja mitä erilaisimpiin työelämän ja organisaatioiden ongelmiin. Kun työpaikan ilmapiiri on huono, johtaminen taitamatonta, tiedonkulku kitkaista, työn organisointi sekavaa tai työnteko tehotonta, johto turvautuu ulkopuoliseen apuun. Tarjolla on ongelmien poistamiseksi mitä erinomaisimpia työkaluja, teorioita ja malleja, joita puhumalla itseään elättävät poppamiehet markkinoivat lennokkain sanakääntein.

Suomen kielen asiantuntija ja kielenhuoltaja Laura Niemi on paneutunut *Työelämän tyhjänpuhujat* -kirjassa tähän kehittämispuheeseen. Kirja ei ole tutkimus. Siinä ei ole tutkimusasetelmaa, eikä se perustu tiettyyn metodologiaan. Se kuitenkin nojaa vahvasti empiriaan, ja siinä on lukematon määrä toistaan hausempia esimerkkejä työelämän kehittäjien puheesta ja puhetoivoista. Näiden avulla kirja tulee todentaneeksi sen, minkä me kaikki olemme joutuneet työelämässä kohtaamaan: konsultti- ja kehittämispuhe on ehtymätön hölmöyden lähde.

Hölmöys on ilmeisesti päässyt imeytymään niin vahvasti työelämän kehittämisen kulttuuriin, että siitä on vaikea vapautua. Tyhjänpuhujat näyttävät onnistuvan va-

kuuttamaan ja saamaan ympäröidyttyä puolelleen.

JARGONISTA SEKAVUUTEEN

Kirjassa tyhjää puhetta paljastetaan havainnollistavin esimerkein, ja lukijalle annetaan neuvoja, joilla sitä voi vastustaa. Kirja tuskin mullistaa työelämän kehittäjien puhetapoja, mutta toivottavasti ”kehittämisen kohteeksi” joutuvat työntekijät saisivat siitä pontta vaatia tolkkua puheeseen.

Konsulttitoimistoissa ja työelämän kehittäjien yhteisöissä mitä ilmeisimmin uusi polvi sosiaalistetaan oikeakielisyyden ja hyvän suomen vastaiseen kielenkäyttöön sekä järjettömien käsitteiden ryöstöviljelyyn. Se kuuluu alan kulttuuriin. Tyhjänpuhumisesta on tullut alalla eräänlainen konventio: olet omissa joukoissasi uskottava työelämän kehittäjä vasta omaksuttuasi sekavuutta pursuilevan jargonin. Vaikeaselkoisuus yhdistettynä lennokkaiksi tarkoitettuihin käsitteisiin todistaa asiantuntijuudesta, kehittäjät uskovat.

Jargon on alun perin tarkoitettu jollakin erikoisalalla käytettyä neutraalia kieltä sille omaisine termeineen. Sillä on tarkoitettu erikoisalan ammattisanastoa, joka on mahdollistanut täsmällisen viestinnän alan sisällä. Alan ulkopuolisten on vaikea ymmärtää puhetta, jossa



käytetään paljon erikoissanastoa. Maallikolle jargoniin sisältyvät oudot sanat ovat voineet luoda vaikutelman asiantuntijuudesta. Konsultit tuntuvat hyödyntävän tätä samaa ilmiötä: puhe saa kuulostaa epämääräiseltä ja vaikeasti ymmärrettävältä, vaikkei siinä paljoa sisältöä olisikaan.

Esimerkiksi Espoon kaupunki viestii organisaatiostaan näin: ”Viitekehys tarkastelee innovaatiojohtamista ja kaupunkiorganisaation roolia ekosysteemisen toiminnan ja innovaatioiden edistäjänä ihmisten käyttäytymisen kautta sekä määrittelee käsitteitä ja niiden keskinäisiä suhteita ekosysteemipohjaisen yhteiskehittämisen kielen synnyttämiseksi innovaatiotoiminnan kehittäjien dialogiin.” (s. 87)

Julkisen hallinnon kapulakieltä vastaan on kampanjoitu useastikin, mutta viranhaltijoiden viehtymys siihen on ainakin toistaiseksi ollut vahvempaa. Palveluja tarvitsevien kansalaisten elämäkin helpottuisi, mikäli tekstien kieltä huollettaisiin.

JOHTAJA EI VÄLITÄ ALAISISTAAN IHMISINÄ VAAN ON KIINNOSTUNUT VAIN HEIDÄN KIINNITTYNEISTÄ KYVYKKYYKSISTÄ.

TYHJÄÄ JA SEKAVAA

Kirjassa eritellään tyhjän puheen syitä. Työelämän kehittäjien joukossa – kuten missä hyvänsä joukossa – on ihmisiä, joiden ymmärrys kielenkäytöstä on vähäistä ja jotka eivät hallitse oikeakielisyyttä ja suomen kielen sääntöjä. Siksi heidän tuottamansa teksti on sekavaa. Kun he tuottavat tekstiä kiireessä eivätkä välitä tai ehdi huoltaa kieltä, sanoma ei välity vastaanottajalle sellaisena kuin he ovat sen tarkoittaneet – sikäli kuin sanoma on heille itselleenkin selvä.

Joskus sekavuus on kielellinen ongelma, joka olisi korjattavissa kielenhuollolla. Joskus se taas johtuu siitä, että tekstin tuottajan ajattelu on niin jäsentymätöntä, ettei siitä saa pelkästään kieltä huoltamalla tolkullista tekstiä. Monesti kehittämishankkeissa onkin niin kiire, että tekstin ongelma juontaa juurensa jo lähtökohtiin eli sekavaan ajatteluun.

Sekavasti ajateltua ei kielenhuollollakaan saa muotoiltua selkeästi viestiväksi tekstiksi. Kielenhuolto kylläkin voi todeta tekstin tyhjäksi.

VAIKUTTAVA DISRUPTIO

On tavallista, että työelämän kehittäjät ajautuvat puhumaan tyhjiä koettaessaan herättää toivottuja tunteita vastaanottajassa ja saada tämä toimimaan tavoitteidensa

mukaisesti. Tätähän organisaatiomuutosten toteuttamiseksi tilatut konsultit juuri koettavat tehdä. Puheen tai tekstin tehtävä on paitsi vakuuttaa ja saada vastaanottaja innostumaan, myös temmata tämä mukaan toimintaan.

Vakuuttavuutta ja vaikuttavuutta koetetaan saada aikaan huomiota herättävillä ilmaisuilla. Ylevien ilmaisujen takana on usein tuiki tavallisia ja arkisia asioita. Ehkä ne ovat niin arkisia, että niitä pidetään triviaaleina latteuksina. Puhuja koettaa ylevöittää viestiään ja nostaa samalla omaa statustaan suhteessa vastaanottajaan.

Uudet käsitteet tai esimerkiksi englannin kielestä lainatut tai soveltaen omaksutut sanat tulevat viestittävänsä asian lisäksi viestineeksi sen, että viestijä seuraa kansainvälisiä virtauksia ja on kovan luokan tekijä alallaan. Kun organisaatio on kansainvälisesti ajan hermolla, sen edustajien puheessa vilahtavat impakti, managerointi, disruptio, prinssiippi, deliverointi, agiili, asetti tai jokin vastaava.

Monet kirjan hyvistä huonoista esimerkeistä ovat kasvatuksen ja opetuksen alalta. Tosin muillakin aloilla on alettu puhua esimerkiksi monenlaisista ”kyvykkyyksistä”, joka on käännetty suoraan englanninkielisestä *capabilities*-sanasta. Ihmisten johtamisesta on tullut kyvykkyyksien johtamista. Johtaja ei oikeastaan välitä alaisistaan ihmisinä vaan on kiinnostunut vain

heidän ruumiisiinsa kiinnittyneistä kyvykkyyksistä. Johtaja yrittää saada näitä kyvykkyyksiä tuottavaan käyttöön ikään kuin ohittamalla ihmisen, johon ne ovat ruumiillis-tuneet.

Kirjassa on hieno lainaus Espoon kaupungin *Kyvykkyyksien johtamisen käsikirjasta*: ”Sisäisten prosessien ja toimintamallien eli sisäisten kyvykkyyksien mittaaminen osoittaa organisaation toimintakyvyn eli kyvykkyyksien kehittymisen kypsyyttä.” Olisi ollut hauskaa olla mukana kokouksessa, jossa tuota lausetta on hiottu. Siinä ovat olleet koolla Espoon kaupungin kehittyneimmät kyvykkyydet.

PEITTELYÄ JA PUUTA HEINÄÄ

Joskus tyhjällä puhella koetetaan peittää jokin ikävältä tuntuva asiointi. Sanojen tulvalla ja tarkoituksenmukaisella valinnalla voidaan piilottaa totuus esimerkiksi suurissa muutoksissa tai irtisanomistilanteissa. Kun konsultin tehtävänä on saada henkilöstö mukaan ”henkilöstömenojen vähentämiseen” tai ”kustannusrakenteen tervehdyttämiseen”, se tarkoittaa potkuja osalle työnteekijöistä.

Eräskin innovaatiojohtamisen etujoukoissa kulkeva lipunkantaja keksi ilmaista potkujen antamisen sanomalla, että näin organisaatio ”vahvistaa alumniverkostoa”. Tällaisessa harhautuksessa on kirjan

ASiantuntijuutta ei voi todistaa puhumalla outoja sekavasti.

mukaan jo liu'uttu paskapuheen puolelle.

Usein myös tuotannon ja tuotteiden ekologisuuden liioitteluun eli niin kutsuttuun viherpesuun kuuluu välinpitämätön suhtautuminen totuuteen – ellei suoranaisten valehtelu.

EPÄSYMMETRINEN VALTASUHDE

Kirjan monet esimerkit tulevat kuvanneeksi työelämän kehittäjien ja monen organisaation johdon suhtautumista henkilöstöön: työntekijät ovat kuin lapsia, joiden oletetaan innostuvan kirittämään toisiaan ja ylittämään itsensä, kun heitä nimitetään arjen sankareiksi, huippusuorittajiksi, muutosagentteiksi ja tiesmiksi.

Puhe on infantilisoivaa: viestin vastaanottaja alistetaan lapsen asemaan. Lasta voidaan höynäytää tietynlaisella puhutavalla ulkopuolisen tahtoon. Mutta aikuista ihmistä tällainen infantilisaatio ärsyttää, koska häntä pidetään tyhmänä ja kyvyttömänä itsenäiseen ajatteluun.

Kyse on kuitenkin myös valtasuhteesta, jonka osapuolet ovat kovin eriarvoisessa asemassa. Työelämässä tällainen valtasuhde perustuu taloudelliseen riippuvuuteen, eikä johdon kotkotuksia uskalleta ääneen vastustaa, mikäli sen vuoksi vaarantaa aseman tai työsuhteen. Konsulttien työn lähtökohta on usein muutosvastarinnan pois pu-

huminen. Muutosvastarinnan syyinä pidetään ymmärtämättömyyttä.

VAROKAA, INNOVAATIOKONE PYÖRII!

Hauskan esimerkin kielen ja ajattelun sekavuudesta sekä lukijan aliarvioimisesta tarjoaa konsulttitoimisto Ellun kanat: ”Muutosvoiman kasvattaminen on systemaattiseen organisatoriseen oppimisen tähtäävää uteliaisuuden kulttuuria, joka jo sinällään prosessina luo arvoa yritykselle pelkän lopputuloksen sijaan. Se muuttaa oletukset tiedoksi ja osaa hyödyntää uutta dataa matkan varrella joustavasti: muutokseen tähtäävä innovaatiokone pyörii, eikä yritys jää kiinni nopeasti muuttuvassa maailmassa housut kintuissa.” (s. 30.)

Kirjoittaja on ilmeisesti halunnut ilmaista asiansa lennokkaasti ja vastaanottajaan nähden yliveritaisella asiantuntijuudella. Koko lailla tavoitteessa epäonnistuva teksti jättää mieleen kuvan itseksensä ympyrää pyörivästä koneesta, joka koettaa vauhdissa tähdätä haulikolla housut kintuissa olevaan yritysjohtajaan.

Täysikasvuisen ihmisen järjellä varustetulle yritysjohtajalle pitäisi olla päivänselvää, että tämänkaltaisella infantilisoivalla tekstillä asiakkaita houkutteleva palveluntarjoaja on syytä kiittää kaukaa.

KIELEN JA MIELEN HUOLTOA


Kirjassa kielenhuoltaja koettaa tehdä selväksi, että asiantuntijuutta ei voi todistaa puhumalla outoja sekavasti. Mutta sitä moni työelämän kehittäjä kuitenkin yrittää. Pahinta on, jos kehittämisen kohteeksi joutuvat, itseään hiljaisesti tyhminä pitävät työntekijät alkavat arvostuksen toivossa jäljitellä kehittäjien puolihuolimattomasti pudottelemia iskusanoja ja muoti-ilmaisuja tai kimurantteja lauserakenteita.

Työelämän tyhjänpuhujat on ennen kaikkea hauska. Sitä voi suosittelua yhtä hyvin suurelle yleisölle kuin työelämän kehittämisen tutkijoille ja esimerkiksi *Aikuiskasvatukseen* kirjoittaville. Työelämän kehittämisestä pitää voida kirjoittaa ilman oppimisen *haasteita, strategian jalkauttamista, organisaation tahtotilaa*.

Kirja kehottaa meitä kaikkia vaatimaan selkeää kieltä ja hyvää suomea. Se kehottaa myös kriittiseen valppauteen: jos työelämän kehittäjät saavat puhuttua meidät pyörryksiin, he vievät meitä kuin passiä narussa.

HEIKKI SILVENNOINEN

VTT, professori
kasvatustieteen laitos
Turun yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0001-8304-0021>

Miten suitsia vihapuhetta verkossa?

Hämäri, Severi (2024). Verbaalinen väkivalta verkossa. Basam Books. 199 sivua.

VERBAALINEN VÄKIVALTA verkossa liikkuu poliittisen väkivallan, verkkoympäristön ja henkisen väkivallan risteyskohdassa, ulottuen myös näiden teemojen ympäristöön. Kirja kiinnittyy jatkumoon, jossa on käsitelty muun muassa sosiaalisen median alustoja mahdollistamassa yhteiskunnan polarisoimista, autoritääristä populismia ja autoritääristen valtioiden informaatioodankäyntiä länsimaita vastaan.

Filosofi ja tietokirjailija Severi Hämäri tarkastelee teoksessaan muun muassa sananvapautta, verbaalisen väkivallan syitä, motiiveja ja keinoja, samoin kuin sen seurauksia. Hän erittelee verbaaliseen väkivaltaan kytkeytyviä rikostyyppisiä sekä yksilön ja yhteiskunnan keinoja suojautua tältä väkivallalta.

Kuin vastakohtana teemalleen kirja pureutuu myös ajankohtaisiin empatian, sovittelun ja dialogin aiheisiin. Tämä ei ole yllätys, onhan vihanlietsonta arkipäiväistynyt. Tarvitsemme konfliktinratkaisun ja sovittelun menetelmiä yhteisöjen ja yhteiskunnan pelastusrenkaiksi.

Teksti on varsin tiivistä. Vaikka se sisältää paljon monitieteellistä faktaa, se on myös kirjoitettu pohdiskellevaan sävyyn. Hämäri ei vedä mutkia suoriksi eikä kirjoita asioita mustavalkoisiksi. Siksi suosittelen kirjaa luettavaksi rauhassa ja pohdiskellen.

Aihepiiriin laajuus tarkoittaa myös, että sisällön rajausta on

todennäköisesti mietitty useaan kertaan, ja erilaisia vaihtoehtoja on ollut pöydällä.

VIHAPUHEEN SYSTEEMISET VAIKUTUKSET

Kirjan titteliksi nostettu verbaalinen väkivalta -termi on lähellä perinteisempää henkisen väkivallan termiä, ja monelle lukijalle ne ovat synonyymejä. En ole varma, onko uusi käsite tarpeen.

Kirjan sisältö ei kuitenkaan rajoitu verbaaliseen sanalliseen väkivaltaan, mikä on oikein, koska poliittinen väkivalta, jota Hämäri käsittelee huomattavasti laveammin kuin koulu-, työpaikka- tai perheväkivaltaa, ei Suomessakaan ole vain sanallista väkivaltaa. Kirjassa puhutaan myös fyysisestä väkivallasta, polttopulloiskuista pakolaisten vastaanottokeskuksiin ja äärioikeiston katupartioista.

Teoksen olisi toki voinut myös rajata puhtaasti sanallisen väkivallan käsittelyyn. Silloin olisi voinut antaa vielä enemmän tilaa tarkoille neuvoille ja esimerkeille siitä, miten pitää puolensa sanallisessa väkivaltilanteessa. Mukaan olisi ehkä mahtunut harjoitustehtäviäkin. Näistä asioista toivon saavani lukea Hämäriältä vastaisuudessa lisää, koska hän tuntee aiheen hyvin.

Tarvitsemme myös lisää tietoa vihapuheen systeemisistä vaikutuksista, toisin sanoen siitä ”miten viha ja sen pelko alkavat ohjata ih-



misten käyttäytymistä ja muokata yhteiskuntaa”, kuten Hämäri asian ilmaisee kirjassaan.

VÄKIVALLAN MONET MUODOT

Verbaalinen väkivalta verkossa onnistuu muistuttamaan lukijaa väkivallan monista muodoista. Jokainen meistä näkee väkivaltaa joka päivä, kutsuttiin sitä sitten henkiseksi, sanalliseksi tai verbaaliseksi. Kaikella väkivallalla on vakavia seurauksia, ja väkivallan käyttäjän tulee joutua teoistaan vastuuseen.

Nimensä mukaisesti teos keskittyy väkivaltaan verkossa. Jäin kuitenkin kaipaamaan kirjoittajalta vielä painokkaampaa viestiä siitä, että väkivaltaisten sanojen merkitykseen, paheksuttavuuteen ja rangaistavuuteen ei vaikuta se, lausuntaako ne verkossa, kasvotusten tai sanomalehdessä.

On aika luopua rajanvedosta virtuaalisen ja niin sanotun tosielämän välillä: verkossa sanottu

VERKOSSA SANOTTU ON AIVAN YHTÄ PAINAVAA KUIN KASVOKKAIN SANOTTU.

on aivan yhtä painavaa kuin kasvokkain sanottu. Verkkoväkivaltaa ei tule lieventää väittämällä, että ”se on vain somepuhetta” tai sanottu ”kännissä ja läpällä”.

VÄLTTÄMÄTTÖMIÄ TYÖKALUJA TIETOTYÖLÄISELLE

Verbaalinen väkivalta verkossa on ansiokas ja kattava tietopaketti aiheestaan. Elämänmittaisen oppimisen näkökulmasta pidän kirjan aihepiiriin ymmärtämistä välttämättömänä jokaiselle, ja erityisesti tietoa tuottavissa organisaatioissa työskenteleville: tutkijoille, opettajille, toimittajille.

Kirja auttaa ymmärtämään päivänpoltavia kysymyksiä, vaikka ei niitä suoraan kysykään.

Esimerkiksi: Miten teet tutkimusta tai opetat ja motivoit opiskelijoita, kun maan vallankäyttäjät kiistävät tai ohittavat tutkitun tiedon tai käyttävät politiikka-argumentteja, jotka eivät kestä kriittistä tarkastelua? Mitä vastaat opiskelijalle, joka empiiriseen havaintoonsa perustuen sanoo, että *ad hominem* -argumentilla voittaa, vaikka oppikirja väittää toista? Ymmärrätkö, miten virtuaaliset ympäristöt haastavat demokratiaa, ja miten tekoälyn kehitys moninkertaistaa haasteen?

Länsimaiset yhteiskunnat ovat välitilassa. Elämme demokratiasa, mutta verkon verbaalinen väkivalta, valheet ja vihapuhe heikentävät demokratiaa. Emme elä ”totuuden jälkeistä aikaa” eikä autoritääristen johtajien kieli ole ”totuuden jälkeistä kieltä” vaan diktatuurin kieltä.

Olimme vain välillä unohtaneet, miltä se kuulostaa. Siksi *Verbaalinen väkivalta verkossa* kannattaa lukea.

PEKKA KANERVA

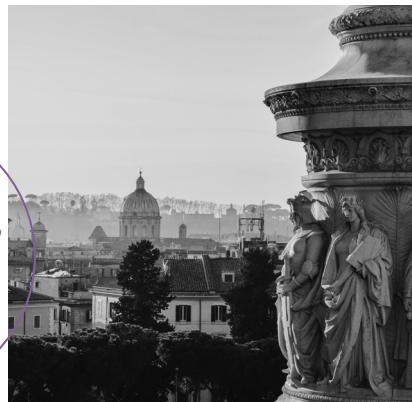
KTM, puhe- ja esiintymistaidon valmentaja, maalittamisen torjunnan asiantuntija

Sivistyksen pelottomat lataa rohkeita ajatuksia arjesta ja sivistyksestä

Kvs-säätiön toimitettu blogi edistää arkisivistystä, yhdessä oppimista, jotta voimme pitää huolta ympäristöstä ja toisistamme. Moniäänisellä sivistysdialogilla vahvistamme osallisuuden ja elinikäisen oppimisen mahdollistavaa sivistyksen turvaverkostoa.

Seuraa Sivistyksen pelottomat -blogia osoitteessa <https://kansanvalistusseura.fi/mediamme/sivistyksen-pelottomat>

LIITY
KESKUSTELUUN,
LUE BLOGIA!



Ajankohtainen klassikko auttaa käsitteellistämään monimutkaisia ilmiöitä

Iljenkov, Evald (2024). *Abstraktin ja konkreettisen dialektiikka Marxin pääomassa*. Suomennos Jaakko Virkkunen ja Juha Pihlaja. Vastapaino. 368 sivua.

TALOUDELLISET, teknologiset ja sosiaaliset ympäristöt monimutkaistuvat ja muuttuvat kiihtyvään tahtiin haastaen työelämää ja oppimisympäristöjä. Tämä edellyttää toiminnan painopisteen siirtämistä yksilökeskeisyydestä yhteisöllisyyteen sekä työelämän ja oppimisen ilmiöiden yhä laajempaa ymmärtämistä systeemisestä ja teoreettisesta näkökulmasta. Lisäksi on muodostettava uusia toiminnan muutosta kuvaavia käsitteitä ja teorioita tutkimuksessa tukien yhteiskunnallista ja arkista toimintaa. Mutta ymmärrämmekö, miten uudet käsitteistöt syntyvät? Tai miten ne antavat avaimia järkevälle ja oikeudenmukaiselle toiminnalle tulevaisuudessa?

Evald V. Iljenkovin *Abstraktin ja konkreettisen dialektiikka Marxin pääomassa** on kulttuuripsykologian menetelmäklassikko. Teoksessa käydään perin pohjin läpi abstraktista konkreettisen kohoamisen menetelmä.

Iljenkovia on luonnehdittu yhdeksi tärkeimmäksi neuvostofilosofiksi, jonka tavoite oli paitsi tulkita myös muuttaa maailmaa. Hän antaakin kirjassaan käsitteellisiä välineitä monimutkaisten ilmiöiden ymmärtämiseen ja muuttamiseen. Nämä ovat kiinnostavia kysymyksiä laajemminkin käytäntöjä

koskevan tutkimuksen käsitteenmuodostuksen ja yksittäistapauksista yleistämisen kannalta.

SUORAVIIVAISEN EMPIRISMIN KRITIIKKI

Iljenkov tarkastelee tutkimuksen metodologiaa ja käsitteitä dialektiikan näkökulmasta. Hän rakentaa Karl Marxiin perustuvaa dialektista käsitystä abstraktista, konkreettista ja yleiskäsitteistä käymällä läpi erilaisia filosofian suuntauksia Baruch Spinozasta Georg Wilhelm Friedrich Hegeliin ja empiristeihin, erityisesti John Lockeen ja John Stuart Milliin. Hän arvostelee vahvasti tietoteoreettista ”robinsonadia”, jossa tiedon muodostaja nähdään irrallaan sosiaalisista yhteyksistään ja ympäröivästä, muuttuvasta todellisuudesta.

Keskeiset kritiikin kohteet ovat suoraviivainen luokitteleva empiristinen tutkimusote ja ”muodollinen logiikka”, jotka eivät tavoita maailman muuttumisen dynamiikkaa ja konkretia. Empiristinen käsitys tutkimuksesta perustuu yksittäisten tapausten samuuden hakemiseen luokituilla ja induktiivisilla yleistyksillä ja päättyy helposti tyhjiin käsitteellisiin yleistyksiin. Abstraktista



konkreettiseen kohoamisen menetelmän perusta taas on jonkin yksittäisen tapauksen analyysi ja sen suhteuttaminen historialliseen kehitykseen.

Kun tiedon tuottaja ymmärtää ilmiön, olion tai tosiasian kehitykseen vaikuttavat vuorovaikutukselliset suhteet, jännitteet ja ristiriidat, hän voi alkaa käsitteellistää kyseisen ilmiön perusteita ja vaikuttaa niihin. Ristiriidat kehityksen ja historiallisen muutoksen perustana eroavat ristiriitojen perinteiselle tulkinnalle muodollisessa logiikassa. Konkretia ei myöskään tarkoita vain jotain aistein havaittavaa kuten se empiristisestä näkökulmasta tulkitaan. Konkreettisuus on tiedontuottajan havaitsemaa yleispätevien keskinäisyhteyksien ja riippuvuuksien sekä jännitteiden olemassaoloa, joka vaikuttaa kyseisessä ilmiössä ja sen kehityksessä.

Teoksessa on viisi osaa, joissa käydään läpi dialektinen käsitys abstraktista ja konkreettista sekä näiden historia vertaamalla

TEKSTI ON PAIKOIN IDEOLOGISESTI PUHDASOPPISTA JA SUORAVIIVAISTA ”PORVARILLISEN TIETEEN” KRITIIKKIÄ.

sitä vallitseviin länsimaisiin tapoihin ymmärtää tiedon tuottamisen prosesseja. Nimensä mukaisesti kirjan keskeinen tutkimuksellinen esimerkki on Marxin *Pääoma*, johon koko abstraktista konkreettiseen kohoamisen menetelmä lähökohtaisesti perustuu.

Kirja ei ole helppoa luettavaa, ellei lukijalla ole vahvaa taustaa tieteenfilosofiassa eikä tuntemusta Marxia edeltäneestä taloustieteestä tai *Pääomasta*. Filosofiselle analyysille ominaisesti kirja koostuu perinpohjaisesta käsitteellisestä argumentaatiosta hakiessaan dynaamista tietoteoreettista ja menetelmällistä vaihtoehtoa tietoteorian perusteista.

Alun perin teos julkaistiin Neuvostoliitossa vuonna 1960. Teksti onkin paikoin ideologisesti puhdasoppista ja suoraviivaista ”porvarillisen tieteen” kritiikkiä, jota tuetaan siteeraamalla Vladimir Leninin käsityksiä. Myöhemmät Iljenkov-tulkitsijat, kuten David Bakhurst, ovat esittäneet, että sensuuria välttääkseen Iljenkov myötäili dogmaattista Neuvostoliiton ajan marxismi-leninismia, vaikka ei sitä kriittisenä marxilaisuuden tutkijana kannattanut. Tämä jännite näkyi Iljenkovin uran eri vaiheissa.

ILJENKOVIN MERKITYS NYKYPÄIVÄNÄ

Kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian menetelmäklassikoihin

kuuluvassa teoksessa on oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta tärkeää sisältöä, kuten ydinviesti käsitteellistämisestä. Yhtä lailla tärkeä ristiriidan käsite taas nähdään kehityksen virittäjänä prosessissa, jota määräävät ihmisistä riippumattomat tekijät.

Abstraktista konkreettiseen kohoamisen menetelmä on keskeinen menetelmällinen lähtökohta varsinkin Yrjö Engeströmin ekspansiivisen oppimisen teorian ja kehittävän työntutkimuksen metodologiassa. Engeström kollegooneen ja oppilaineen on laajasti ja eri tavoin soveltanut ja kehittänyt tähän tutkimusperinteeseen kuuluvaa metodologiaa. Heidän tärkeä roolinsa toiminnan teorian kehityksessä tunnustetaan kansainvälisesti.

Abstraktista konkreettiseen kohoamisen menetelmä on kiinnostava myös yleisemmin laadullisen tutkimuksen metodologian kannalta. Metodologian mallit eivät perinteisesti ole huomioineet kovinkaan hyvin käytäntöjen muutoksia koskevan tutkimuksen erityispiirteitä. Abstraktista konkreettiseen kohoamisen menetelmä tuo aineksia tähän. Se myös käsitteellistää teoreettisten käsitteiden tuottamisen prosessia aineiston analyysin osana.

Yleistäminen tulkitaan metodologiassa usein suhteessa tilastollisen yleistämisen kaltaiseen tilanteeseen. Abstraktista konk-

reettisen kohoamisen menetelmä taas lähtee siitä, että analysoimalla tarkasti joitain yksittäistapauksia ja niissä vaikuttavia kehityksellisiä jännitteitä ja suhteita on mahdollista löytää ja käsitteellistää yleisempiä toimintaan vaikuttavia kehityskulkuja.

Mallilla on selvästi yhtymäkohtia abduktiiviseen metodologiaan, jossa teorian ja aineiston vuorovaikutus ovat keskeisiä. Iljenkovin kirjoittaessa teostaan abduktiivinen päättely ei ollut juurikaan logiikan malleissa esillä. Hän kuitenkin kirjoitti vastaavista prosesseista korostamalla yhtäältä analyysin ja synteessin ja toisaalta induktion ja deduktion läheistä vuorovaikutusta tiedon muodostuksen perustana.

SUOMENNOS ON KULTTUURITEKO

Kiinnostus Iljenkovin työhön on viime vuosina kasvanut maailmanlaajuisesti, ja hänen tekstejään on käännetty eri kielille. Hänen keskeisimpiin lukeutuvan teoksensa suomennos on kulttuuriteko ja tervetullut lisä käytäntötutkimuksen metodologiaan.

Suomennoksesta vastaavat Jaakko Virkkunen ja Juha Pihlaja ovat pitkän linjan tutkijoita kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian viitekehityksessä. He ovat soveltaneet ja kehittäneet Iljenkovin teoksessaan esittämiä me-

netelmiä omissa tutkimuksissaan. Suomenos perustuu englannin- ja saksankielisiin käännöksiin. Yliopistonlehtori Liubov Folger on tarkastanut käännöksen suhteessa venäjänkieliseen alkutekstiin, ja Aleksanteri Instituutin professori emeritus Vesa Oittinen on avustanut sen viimeistelyssä sekä kirjoittanut teokseen kattavat, Iljenkovin uraan ja tuotantoon johdattelevat avaussanat.


Uskomme, että Iljenkovin kirja kiinnostaa aikuiskasvatustieteen ja kasvatustieteiden tutkijoita ja opiskelijoita sekä laajemmin käytäntötutkimuksesta ja laadullisen tutkimuksen metodologias- ta kiinnostuneita. Engeström on todennut, että teoreettisten käsitteiden muodostaminen on yhä

tärkeämpää nykymaailmassa, joka on täynnä kaotista monimutkaisuutta ja kriisejä. Tuoreimmassa kirjassaan *Concept Formation in the Wild* hän avaa käsitteellistämisen ja muutoksen ymmärtämisen perustavaa merkitystä niille, jotka yrittävät saada otetta aikamme ongelmista ja löytää keinoja niiden ratkaisemiseksi.

Muutos voi tapahtua vain eri tahojen yhteistyöllä ja kehittämisellä. Iljenkovin kirja antaa aineksia hahmottaa tällaisten kohteellisten tiedonmuodostuksen prosessin luonnetta. Kirjaan tutustuessa suosittelemme lukemaan rinnakkain sen kanssa Iljenkovin seuraajien tulkintoja ja käytännön sovelluksia.


SAMI PAAVOLA

FT, professori
kasvatustieteellinen tiedekunta
Helsingin yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0002-5321-8535>

HELI KAASTRAKOSKI

FT, tutkija
rikosseuraamusalan tutkimustiimi
Laurea-ammattikorkeakoulu

 <https://orcid.org/0000-0002-6821-7009>

***Alkuteokset:**

Iljenkov, E. (2008). *The Dialectics of the Abstract and the Concrete in Marx's Capital*. Delhi: Akaar Books.

Iljenkov, E. (1979). *Die Dialektik des Abstrakten und Konkreten im "Kapital" von Karl Marx*. Moskau: Verlag Progress.

Tarjoa tekstiä jatkuvan oppimisen teemaan

Aikuiskasvatus 3/2025

Vuoden 2025 teemanumerossa tartumme mitä ajankohtaisimpaan aiheeseen. Liity mukaan omalla tekstilläsi.

Jatkuvan oppimisen nimissä edistetään tasa-arvoisia osallistumismahdollisuuksia ja pyritään nostamaan etenkin työikäisten koulutustasoa. Teemanumero tuo esiin tuoretta tutkimusta ja tuoreita lähestymistapoja aikuisten työelämälähtöiseen koulutukseen, ammatilliseen koulutukseen ja työssä oppimiseen.

Syyskuussa 2025 ilmestyvän numeron toimittavat **Anu Kajamaa, Päivi Hökkä ja Katja Vähäsantanen**.

Lähetä tiedeartikkelin käsikirjoitus viimeistään 6. marraskuuta 2024. Näkökulmien ja puheenvuorojen käsikirjoituksia odotamme vuoden 2025 alkupuolella. Meilaa tekstisi toimituspäällikölle: terhi.kouvo@kvs.fi.

TEKSTI: MARI KORHONEN
 KUVA: HEINI AHOSEN ARKISTO

”Erilaiset kasvatusalan työkokemukset ovat näyttäneet, kuinka monipuolinen kasvatustieteiden kenttä on”

Turun yliopiston väitöskirjatutkija Heini Ahonen, 29, tekee tutkimusta yhteisopettajuudesta 2020-luvun peruskoulussa ja koordinoi marraskuisia Kasvatustieteen päiviä.

MINUSTA TULI TUTKIJA, koska olen pienestä pitäen nauttinut toisten auttamisesta ja opettamisesta, joten hakeuduin luokanopettajaopintoihin Turun yliopiston opettajankoulutuslaitokseen. Opettajaksi opiskelu ja opintoihin sisältynyt tutkiminen herättivät kiinnostukseni koulutuskentän tutkimukseen. Erityisesti aloin pohtia, millainen opettaminen olisi toimivinta niin oppilaille kuin opettajille. Työskentelin opintojeni ohessa tutkimusavustajana, mikä käynnisti erinäisten sattumusten polun. Sen myötä innostukseni tutkimiseen vain kasvoi. Luokanopettajuus jäi hetkeksi taka-alalle, kun minulle avautui mahdollisuus tutkia modernia yhteisopettajuutta Suomessa.

JOS EN TUTKISI, olisin luokanopettaja. Kastoin varpaani tosin äskettäin myös aikuisten opettamiseen toimiessani luokanopettajaopiskelijoiden kandidaatinohjaajana. Kokemus oli silmiäavaava ja samalla uusi työmahdollisuus.

AIKUISKASVATUSTIEDETTÄ TARVITAAN yhteiskunnassa, sillä se painottaa elinikäistä oppimista ja muuttunutta työelämää. Vaikka luokanopettajan työssä korostetaan jatkuvaa oppimista ja itsensä kehittämistä ammatinharjoittajana, tälle ei usein anneta riittävästi aikaa kiireisessä kouluarjessa. Työssä kehittyminen ja oppiminen vaativat ajan lisäksi henkistä kapasiteettia ja jaksavia aivoja. Nämä tuntuvat olevan harvinaisia nykyajan työtehtävissä, joissa vaadi-



Vapaa-ajalla Heini Ahonen ilmaisee luovuuttaan piirtämällä, kirjoittamalla runoja ja uppoutumalla pöytäroolipelien maailmaan ystäviensä kanssa.

**YKSINKERTAISET
KÄYTÄVÄKOHTAAMISETKIN
ANTAVAT PALJON:
VINKKEJÄ VÄITÖSPROESSIN
RAHOITUKSEEN,
SELKEYTTÄ ARTIKKELIN
MUOTOILTUIHIN TAI APUA
OIKEIDEN LÄHDETEOSTEN
LÖYTÄMISEEN.**

taan jatkuvaa saavutettavuutta – olivat kyseessä siten huoltajien lähettämät Wilma-viestit opettajalle tai useiden työtehtävien tasapainottelu tutkijalle.

PARAIKAA SELVITÄN, miten yhteisopettajuutta toteuttavat koulut ja yhteisöt ovat käyttäneet muuntojoustavia tiloja opetuksessaan, ja millaisia oppimiskokemuksia oppilailla on näissä tiloissa. Työstämässäni tapaustutkimuksessa kävin eräässä koulussa seuraamassa yhteisopettajuuden toteutumista ja kehitystä sekä haastattelemassa oppilaita. Kyseinen osatutkimus on osa *Growing mind* -hanketta ja väitöskirjaani, jossa tarkastelen yhteisopettajuutta 2020-luvulla: miten sitä kehitetään tai miten modernit opetustilat vaikuttavat yhdessä opettamiseen ja oppimiseen. Entä mitkä käytännön asiat ovat tärkeitä, jotta opettajat voivat kehittyä ja jaksaa työssään?

ESIKUVANANI PIDÄN kohtaamiani ihmisiä, joiden ohjeet, vinkit ja avuliaat neuvot ovat iästani riippumatta auttaneet ja auttavat edelleen minua kasvamaan ihmisenä. Heihin lukeutuu esimerkiksi esikoulun opettajani, joka aikoinaan vitsaili, että minussa eli pieni opettaja. Samoin omat vanhempani, jotka aina kannustavat minua oppimaan uutta niin kirjoista kuin elämän kiemuroista.

SEURAAVAKSI HALUAN TUTKIA niin monia eri asioita, etten oikein tiedä, mihin tartttuisin. Toimin koordinaattorina marraskuisten Kasvatustieteen päivien järjestelytoimikunnassa. Tapahtuman teemaryhmät, symposiumit ja esiseminaarit ovat näytäneet minulle, kuinka monipuolinen ja rikas kasvatustieteiden kenttä todella on.

KOLLEGOILTANI SAAN korvaamatonta vertaistukea sekä mielen ja kehon vetreyttä kahvitaukokeskustelujen ja venyttelytaukojen muodossa. Yksinkertaiset käytäväkohtaamisetkin antavat paljon: vinkkejä väitösprosessin rahoitukseen, selkeyttä artikkelin muotoiluun, apua oikeiden lähdeosteosten löytämiseen ja paljon sellaista piilevää tietoa, joka helposti jää itseltä havaitsematta ilman tutkijayhteisöä.

KUN EN TUTKI, pyrin ilmaisemaan itseäni monin eri tavoin. Rakastan piirtämistä ja runojen kirjoittamista, mutta arjessa ne jäävät usein taka-alalle. Harrastan lisäksi pöytäroolipelejä, joissa pääsen kokemaan huiomia seikkailuja ystäväni kanssa tarinoiksi kutomissamme fiktiivisissä maailmoissa.

Klassikko, johon palaan

on yhdysvaltalaisen pedagogin Stephen R. Coveyn nelikenttä, jonka palautti mieleeni väitöskirjatutkijakollegani Iida Kiesi. Nelikentässä tehtävät jaetaan tärkeyden ja kiireellisyyden perusteella. Toisen vuoden kokoaikaisena väitöskirjatutkijana minulla on harvinainen mahdollisuus tehdä tutkimusta palkkatyönä, johon sisältyy pieni opetusvelvollisuus. Silti työpäivä täytyy helposti yksittäisistä pienistä tehtävistä. Niiden luokittelu kiireellisyyssasteisiin mahdollistaa tasaisen etenemisen siten, että saan päivän päätteeksi jätettyä työasiat sinne, minne ne kuuluvatkin: työpaikalle.

Sarja vie aikuiskasvatuksen tutkijan arkeen ja verkostoihin. Sen tuottaa Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

PASI PYÖRIÄ, TUIJA KOIVUNEN & HEIDI LEHTOVAARA

“Tätähän ei saa kysyä, mutta kysyn kuitenkin” – Perhesuhteisiin liittyvät sukupuolittuneet syrjäntäkokemukset rekrytoinnissa

Tarkastelemme tutkimuksessamme työnhakijoiden kuvauksia rekrytoinnissa koetusta syrjinnästä. Työnhakutilanteessa hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia koskevat kysymykset voivat täyttää laissa kielletyn syrjinnän tunnusmerkit. Tutkimuskysymyksemme on, millaisia perhesuhteisiin, perheen perustamiseen ja vanhemmuuteen liittyviä rekrytointisyryntäkokemuksia Suomesta työpaikkaa hakeneilla on ollut. Hyödynsimme laadullista verkkolomakkeella kerättyä kirjoitusaineistoa ja sisällönanalyysiä. Tutkimusta varten kerätyissä kirjoituksissa korostui syrjäntäkoke-

musten sukupuolittuneisuus. Tyypillisimpiä olivat nuorten ja varhaiskeski-ikäisten naisten kohtaamat työnhakutilanteet, joissa heille oli esitetty kysymyksiä perheen perustamisesta, parisuhteesta ja lasten hoidavavastuusta. Lain mukaan hakijaa ei kuitenkaan saa syrjäntää tällaisten seikkojen perusteella.

Asiasanat: perhesuhteet, rekrytointi, sukupuoli, työnhaku, työsyryntä

Aikuiskasvatus 44(3), 168

PASI PYÖRIÄ, TUIJA KOIVUNEN & HEIDI LEHTOVAARA

“I’m not allowed to ask this, but I’ll ask anyway” – Gendered discrimination experiences related to family relations in recruitment

The study examines jobseekers’ descriptions of perceived discrimination in recruitment processes. In a job search situation, questions about an applicant’s personal characteristics can exhibit signs of discrimination prohibited by law. Our research question is: What kind of discrimination have jobseekers experienced? In the writings collected through an online questionnaire and analysed using qualitative content analysis, the gendered nature of discrimination experiences was emphasized. The most typical scenarios involved job-seeking situations of young and early-middle-aged

women where they were asked questions related to starting a family, marital status, and childcare responsibilities. However, it is illegal to discriminate against a jobseeker on the basis of such information.

Keywords: family relations, recruitment of employees, gender, job searching, job application, occupational discrimination

Aikuiskasvatus 44(3), 168

LIILA HOLMBERG & ANNA-MAIJA NIEMI

“Röökilläkin kaikki ensin itkee ja sit alkaa naurattaa kun kaikki vaan parkuu!” – Itsen työstämisen affektiiviset käytännöt naisvankilan yhteisökuntoutusosastolla

Suomalaisen vankilainstituution tavoite on ohjata rikoksesta tuomittuja henkilöitä kohti rikoksetonta elämää. Tavoite on erityisen korostunut modernin vankilan yhteisökuntoutusosastolla, jolla vankien päiväohjelma koostuu intensiivisestä itsen työstämisestä yhteisöllisissä toiminnoissa. Tutkimme artikkelissamme, miten itsen työstäminen muotoutuu naisvankilan yhteisökuntoutusosaston affektiivisissä käytännöissä. Etnografisen aineiston analyysin avulla osoitamme, kuinka itsen työstäminen tapahtuu osastolla ensisijaisesti tunteiden jakamisen ja jaetusti tuntemisen käytäntöinä. Nämä affektiiviset käytännöt muovautuvat ja vahvistuvat osaston ohjaajan fasilitoinnin ja yhteisön sosiaalisen säätelyn

myötä. Yhteinen tunnettyöskentely nähdään onnistuneen kuntoutumisen edellytyksenä, ja siksi affektiivinen etäisyys muodostaa osaston toimintaan jännitteitä. Osaston affektiivisissä käytännöissä vankien vaikeat tunnekokemukset kääntyvät palvelemaan näiden kuntoutuvaa minuutta, ja parhaimmillaan vangit kokevat tunnettyöskentelyn haastavuudestaan huolimatta palkitsevana.

Asiasanat: affektiiviset käytännöt, itsen työstäminen, kuntoutus, tunteet, vankeus, vankilakuntoutus

Aikuiskasvatus 44(3), 182

LIILA HOLMBERG & ANNA-MAIJA NIEMI

“Even when out for a smoke, everyone cries first and then starts laughing when all are just crying!” – Affective practices of self-work in the community rehabilitation department of a women’s prison

The aim of the Finnish prison system is to guide convicted prisoners towards a life free of crime. This objective is particularly emphasised in the community rehabilitation ward of a modern prison, where the daily programme of the prisoners consists of intensive self-work in community activities. In the article, we explore how working on the self takes shape in the affective practices of the community rehabilitation ward of a women’s prison. Through an analysis of ethnographic data, we show how self-work in the ward is primarily taking place as practices of sharing emotions and collective feeling. These affective practices are shaped and reinforced by the facilitation of the ward counsellor

and the social regulation of the community. Working together on emotions is seen as a prerequisite for successful rehabilitation, and therefore affective distance creates tensions on the ward. In the affective practices of the ward, prisoners’ difficult emotional experiences are turned to serve their recovering selves, and at their best, prisoners find emotional work rewarding despite its challenging nature.

Keywords: affective practices, self-work, rehabilitation, theft, emotions, imprisonment, prison rehabilitation

Aikuiskasvatus 44(3), 182

Yhteiskuntatieteiden opiskelijoiden yrittäjämäisyys työelämäarvojen valossa

Yrittäjyyden edistämisestä on muodostunut nyky-yliopistojen keskeinen tehtävä. Yksi perinteisesti epäyrittäjämäisenä pidetty ryhmä on yhteiskuntatieteiden opiskelijat, joihin on viime vuosikymmeninä aktiivisesti suunnattu yrittäjyyskasvatusta. Yliopistoissa pyritään valmentamaan opiskelijoita yritysten perustamiseen ja yritystoiminnan pyörittämiseen mutta myös tukemaan opiskelijoiden ”yrittäjämäisyyttä”, jolla viitataan muun muassa joustavuuden, proaktiivisuuden ja riskinottokyvyn tyyppisiin ominaisuuksiin. Yrittäjämäisyyttä voi lähestyä useista näkökulmista. Tarkastelemme artikkelissamme yhteiskuntatieteitä opiskelevien yrittäjämäisyyttä työelämäarvojen näkökulmasta ja kysymme, näyttävätkö yhteiskuntatieteiden opiskelijat arvojensa suhteen aiempaa yrittäjämäisemmiltä vai heijastavatko heidän arvojärjestyksensä perinteistä palkkatyökulttuuria. Tarkastelemme opiskelijoiden arvovalintoja hyödyntämällä Schwartzin arvoteoriaa ja

kyselyä, johon vastasi (2016–2017) 256 Tampereen ja Helsingin yliopistojen yhteiskunta- ja sosiaalitieteiden opiskelijaa. Tulokset ovat monitulkintaisia. Yhtäältä perinteistä palkkatyökulttuuria heijastavat säilyttämisarvot olivat vastaajille yhtä tärkeitä kuin yrittäjämäisyyttä heijastavat muutosvalmiusarvot. Toisaalta perinteistä palkkatyökulttuuria heijastavat turvallisuusarvot olivat heille tärkeämpiä kuin yrittäjämäisyyttä heijastavat itseohjautuvuusarvot. Näytteemme perusteella yrittäjämäiset arvot eivät ole opiskelijoille vieraita tai merkityksettömiä, mutta perinteistä palkkatyökulttuuria heijastavat turvallisuusarvotkaan eivät ole menettäneet merkitystään.

Asiasanat: arvot (käsitkset); työelämä; opiskelijat; yliopistot; yrittäjyyskasvatus

Aikuiskasvatus 44(2), 196

MIIRA NISKA, MINNA PAANASALO & ANTERO OLAKIVI

Entrepreneurial agency of social sciences students in the light of working life values

Fostering entrepreneurship has become a central mission of universities. Students of social sciences have traditionally been considered unentrepreneurial; thus, they have been actively targeted by entrepreneurship education in recent decades. Universities aim not only to prepare students to start and run businesses but also to support students' "entrepreneurial agency," which refers to qualities such as flexibility, proactivity, and risk-taking. Entrepreneurial agency can be approached from several angles. In the article, we examine the entrepreneurial agency of social science students from the perspective of working life values. We ask whether their values appear more entrepreneurial or reflect the traditional culture of wage or salary employment. Using Schwartz's theory of basic human values, we examine the value choices of 256 social science students in a survey (2016–2017) at

the universities of Tampere and Helsinki. The results are ambiguous. On the one hand, conservation values reflecting a traditional culture of employment were as important to respondents as openness for change values reflecting entrepreneurial agency. On the other hand, security values reflecting traditional culture of employment were more important to them than self-direction values reflecting entrepreneurial agency. Our sample suggests that entrepreneurial values are not alien or irrelevant to students, but neither have safety values reflecting traditional culture of employment lost their relevance.

Keywords: values (conceptions); working life; students; universities; entrepreneurship education

Aikuiskasvatus 44(3), 196

Translated by Esko Clarke Sario and the authors.

KUVALÄHTEET

s. 178 (Pasi Pyöriä) Tampereen yliopisto, (Tuija Koivunen) Tampereen yliopisto, (Heidi Lehtovaara) Heidi Lehtovaara; s. 193 (Liila Holmberg) Liila Holmberg, (Anna-Maija Niemi) Onerva Koskua; s. 207 (Miira Niska) Saku Tiainen, (Minna Paanasalo) Saku Tiainen, (Antero Olakivi) Saku Tiainen; s. 213 (Kaisa Pelanteri) Kaisa Pelanteri (Seija Ollila) Seija Ollila



Aikuiskasvatus

- on tieteenalansa ainoa kotimainen vertaisarvioitu tiedejulkaisu
- lisää tutkimuksen ja käytännön välistä vuoropuhelua yhteiskunnassa
- on ilmaiseksi luettavissa verkossa koko historialtaan: journal.fi/aikuiskasvatus
- tavoittaa tutkijoita, aikuiskoulutuksen ammattilaisia, opiskelijoita ja päättäjiä
- on opiskelijoiden palkitsema Vuoden 2019 Aikuiskouluttaja
- julkaisee blogia ja tiedeuutisia: aikuiskasvatus.fi.



twitter.com/aikuiskasvatus



facebook.com/kasvatuksentiedeledet



instagram.com/ak_tiedeleti

#AIKUISKASVATUS #ARKISIVISTYS #SIVISTYSTÄPODCAST