

1/2019

# Aikuiskasvatus

— RAJOJA RIKKOVA TIEDELEHTI



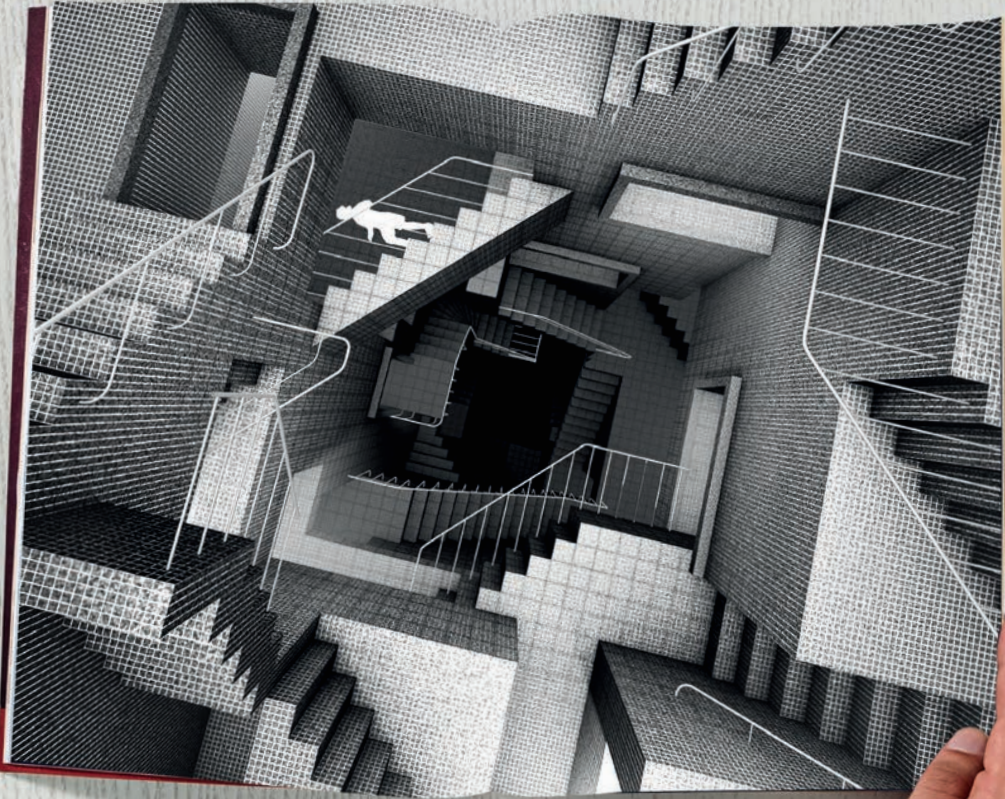
ARTIKKELI:

GERIATRISEN KUNTOUTUSOSASTON  
OMAOITAJA TYÖNSÄ KEHITTÄJÄNÄ S. 6

ARTIKKELI:

ALANVAIHTO TUNTUU MIELESSÄ  
JA RUUMIISSA S. 19

# MENE JA TIEDÄ

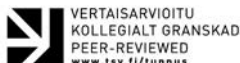


200 lehteä maailman avartamiseen.  
Tutustu ja tilaa omasi.

JULKAISIJAT Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura PÄÄTOIMITTAJA Ulpukka Isopahkala-Bouret, KT, apulaisprofessori, Turun yliopisto, 050 501 7306, [ulpukka.isopahkala-bouret@utu.fi](mailto:ulpukka.isopahkala-bouret@utu.fi) TOIMITUS Terhi Kouvo, 0400 396 437, [terhi.kouvo@kvs.fi](mailto:terhi.kouvo@kvs.fi) TOIMITUSKUNTA Ulpukka Isopahkala-Bouret, Nina Haltia, Heikki Kinnari, Terhi Kouvo, Arto O. Salonen, Jani Siirilä, Päivi Siivonen, Hanna Toiviainen ja Sanna Vehviläinen. GRAAFINEN SUUNNITTELU Johanna Hörkkö, Viisto Design ISSN 0358-6197(painettu), 2490-0427 (verkkojulkaisu <https://journal.fi/aikuiskasvatus>) [www.aikuiskasvatus.fi](http://www.aikuiskasvatus.fi) TIETOSUOJASELOSTE: <https://kansanvalistusseura.fi/yhteystiedot/tietosuojaseloste>.

# SISÄLLYS

1/2019



AIKUISKASVATUS-  
TIETEELLINEN  
AIKAKAUSLEHTI  
1/2019, VOL. 39

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: Daniel Leiviskä / Helsingin keskustakirjasto Oodi

## PÄÄKIRJOITUS

*Ulpukka Isopahkala-Bouret*: Avoimuus vahvistaa vertaisuutta ja yhteisöllisyyttä 4

## ARTIKKELIT

✎ *Piia Silvenmoinen & Kirsi Ronkainen*: Geriatrisen kuntoutusosaston omahoitajat työnsä kehittäjinä 6

✎ *Mirva Heikkilä*: Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina 19

Kommentti: Tutkijasta fysioterapeutiksi (Heidi Kervinen) 34

✎ *Heikki Pasanen & Merja Alanko-Turunen*: Vertaisuuden tunnustaminen esimiesorientaationa – Verme-koulutus jaettua johtajuutta kehittämässä 36

Kommentti: Vapaus ja vastavuoroinen tunnustus työssä (Reijo Miettinen) 50

## NÄKÖKULMA KÄYTÄNTÖÖN

*Tanja Päällysaho, Marja-Liisa Saunela & Minna Pesonen*: Maahanmuuttajat digivertaisohjaajina 53

## VUODEN TIEDEARTIKKELI

*Terhi Kouvo*: Vaihtoehto itsekkäälle ihmiselle 60

## KIRJA-ARVIOT

*Anu Laukkanen, Sari Miettinen, Aino-Maija Elonheimo, Hanna Ojala & Tuuja Saresma, (toim.) (2018)*: Feministisen pedagogiikan ABC – Opas ohjaajille ja opettajille. (Salla Myyry) 64

*Veli-Matti Värrä (2018)*: Kasvatus ekokriisin aikana (Mervi Kaukko) 66

*Leila Keski-Luopa (2018)*: Kohti kokonaisvaltaista työnohjauksen teoriaa. Työnohjaus intersubjektiviisena kehitysprosessina (Soili Keskinen) 69

*Jarkko Toikkanen & Ira Virtanen (2018)*: Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö. (Sanna Vehviläinen) 71

*Aino Tormulainen (2018)*: Tyttöenergialla kasvaneet. Postfeministisen populaarikulttuuri-ilmion yhdessä muistellut merkitykset. (Outi Ylitapio-Mäntynen) 73

*Aku Visala (2018)*: Vapaan tahdon filosofia. (Jussi Onnismaa) 75

*Arto Jauhainen, Joel Kivirauma & Heikki Kinnari (toim.) (2018)*: Koulutus hallinnassa. Juhlakirja professori Heikki Silvennoisen täyttäessä 60 vuotta 23.2.2018. (Erja Laakkonen & Toni Kosonen) 77

Tutkija liikkeessä 80

Summaries 82

Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura tiedottaa 85



# PÄÄKIRJOITUS

## AVOIMUUS VAHVISTAA VERTAISUUTTA JA YHTEISÖLLISYYTTÄ

**T**ÄSTÄ NUMEROSTA ALKAEN *Aikuiskasvatus* on avoin julkaisukanava monitieteisille ja -äänsille tiedeartikkeleille, näkökulmille ja puheenvuoroille. Lehti ilmestyy edelleen neljä kertaa vuodessa, mutta digitaalisesti Tieteellisen seurain valtuuskunnan (TSV) ylläpitämällä Journal.fi-sivustolla. Avoimuus lisää tutkitun tiedon näkyvyyttä ja saatavuutta.

Nyt, kun tärkeä askel avoimuuden suuntaan on otettu, löytyykö tiedeyhteisöstä rohkeutta myös julkaisuprosessin avaamiseen? Seuraava pohdinnan arvioinen asia on vertaisarvioinnin avoimuus, jossa sekä arvioitsijat että kirjoittajat tietävät toisensa. Laadukas tiedeartikkeli syntyy kirjoittajien, toimituskunnan ja vertaisarvioitsijoiden yhteistyönä. Avoin arviointi avaisi julkaisuprosessia aikuiskasvatuksen tutkijoille, aikuiskouluttajille, opiskelijoille ja päätöksentekijöille.

'VERTAISUUS' YMMÄRRETÄÄN yleisesti samankaltaisuutena, vastavuoroisuutena ja tasa-arvoisuutena. Tieteellistä tutkimusta arvioitaessa vertaisiksi katsotaan aihepiiriin tutkijoiksi kouluttautuneet, usein tohtoriksi väitelleet tai vähintään itsekin tieteellisiä artikkeleita julkaisseet asiantuntijat. *Aikuiskasvatuksessa* noudatetaan kaksoissokkoarviointia: kumpikaan arvioinnin osapuoli ei tiedä toisen henkilöllisyyttä. Toimituskunta lukee käsikirjoitukset anonyymeina.

Tieteellinen julkaiseminen on tärkeä osa tieteellistä meritoitumista. Arvioitsijat ja arvioitavat ovat osa tiedeyhteisöä, joka on kilpailullinen ja jossa vallitsee tieteellisiin ansioihin perustuva hierarkia. Arvioitsijat kerrottävät kirjoittajien tavoin omia akateemisia ansioitaan. Tutkija Riitta Jyttilän ja apulaisprofessori Mikael Laakson tuore *Selvitys avoimesta vertaisarvioinnista kotimaisen tiedejulkaisemisen kentällä* -julkaisu puoltaa nimettömyydestä luopumista sillä, että arvioitsijoiden työ tulisi näkyväksi ja hyvät lausunnonantajat saisivat ansaitsemaansa arvostusta. Avoimuuden sanotaan lisäksi vähentävän asiattomuuksia, jotka johtuvat tutkijoiden välisestä kilpailusta.

Mitä onnistumisen edellytyksiä avoimella arvioinnilla on? Tiedeyhteisön sosiaalisissa rakenteissa joillakin tutkijoilla on valtaa vaikuttaa toisten tekemisiin ilman, että sama pitää paikkansa toisinpäin. Vertaisarvioinnissa lausunnonantajalla on valtaa siihen, millainen tutkimus ja millaiset jutut ylittävät julkaisukynnyksen. Lausunnon vastaanottaja, kirjoittaja, voi taas olla korkeammassa asemassa kuin arvioitsija.

Arvioitsijaksi suostuminen edellyttää statusta ja valtaa koskevien suhteiden punnitsemista. Siksi on vaikea kuvitella akateemiselle uralle pyrkivää, tuoretta tohtoria allekirjoittamassa nimellään kriittistä arviota arvovaltaiselle professorille. Nimettömyys suoja kirjoittajan lisäksi arvioitsijaa.



## NIMETTÖMYYS SUOJAA KIRJOITTAJAN LISÄKSI ARVIOITSIJAA.

Avoimuuden haasteita voidaan ratkoa lisäämällä avoimuutta vielä enemmän. Ensinnäkin lausunnot voi julkistaa, jolloin tiedeyhteisö pääsee arvioimaan palutteen vaikutusta artikkelin kokonaisuuteen. Toiseksi avoimuuden myötä lausunnonantajalla ei enää ole varaa ylimalkaisuuteen, piikittelyyn eikä mielistelyyn.

KANSAINVÄLISISSÄ JULKAISUISSA avoimuuden ideaa on kehitetty yhteisöllisen vertaisarvioinnin suuntaan. Äärimmäisen avoimuuden omaksuneissa julkaisuissa artikkelikäsitteet julkaistaan ilman ennakoarviointia ja avataan samalla julkiseen vertaisarviointiin, johon kirjoittajat itsekin osallistuvat ja jonka perusteella he muokkaavat tekstiään. Toisinaan avointa kommentointia edeltää perinteinen vertaisarviointi.

Avoimuuden tarkoitus on nimenomaan laajentaa vertaisuuden ja yhteisöllisyyden ulottuvuuksia arvioinnissa. Yhteisöllisesti toteutettu tiedejulkaisujen arviointi lähestyy joukko- tai parviällyn ideaa tiedon jakamisesta, yhteiskehittelystä ja vertaisilta oppimisesta.

Esimerkistä käy avoimeen lähdekoodiin perustuvien tietokoneohjelmien kehittäminen virtuaalisissa käyttäjä-kehittäjäyhteisöissä. Kehitettävä koodi on jatkuvasti vertaisten avoimesti saatavissa, testattavissa ja muokattavissa. Yhdessä tekeminen auttaa löytämään ja korjaamaan virheet nopeammin ja laadukkaammin kuin mihin kukaan yksin tai perinteistä testaamista noudattaen pystyisi. Ne, jotka osaavat arvioida taitavasti muiden tekemisiä ja parantaa työn laatua, saavat yhteisössä mainetta ja arvostusta.

Samaan tieteen laadunvarmistuksen joukkovoimaistamiseen ja arviointinäyttöjen avulla alan asiantuntijaksi noteeraamiseen tähdätään julkaisujen arviointikäytäntöjen avaamisessa.

MIHIN AVOIN VERTAISARVIOINTI VOISI *Aikuiskasvatuksessa* johtaa? Onko mahdollista, että tiedejulkaisemisesta tulisi vertaisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistava prosessi?

Avoimessa prosessissa arvostuksen saavuttaa jakamalla lausunnoissaan parasta asiantuntemustaan tiedeyhteisön hyväksi. Käsikirjoitusten arviointi yhteiskehittelynä estäisi kilpailevien tai kiistelevien tutkijoiden keskinäisen nokittelun, tai ainakin keskustelussa olisi nykyistä useampia osallistujia välittäjinä. Avoimuus edistäisi lisäksi arvioitsijoiden ja kirjoittajien verkostoitumista julkaisumaailmaa laajemmilla kentillä.

Julkaisemme tässä numerossa kaikkien vuonna 2018 vertaisarviointiin osallistuneiden nimet. Näin teemme arvioitsijoiden työtä näkyväksi ja kiitämme lämpimästi tehdystä työstä julkaisuidemme korkean tieteellisen tason, luotettavuuden ja luettavuuden puolesta.

Ulpukka Isopahkala-Bouret

### Lisää aiheesta:

Jytilä, R. & Laakso, M. (2019) *Selvitys avoimesta vertaisarvioinnista kotimaisen tiedejulkaisemisen kentällä*. Tieteellisten seurain valtuuskunnan verkkojulkaisu 5. <https://doi.org/10.23847/978-952-599516-9>. Helsinki: Tieteellisten seurain valtuuskunta.

Kouvo, T. (2018). Vertaisarvioinnin uusin suunta on avoimuus. *Aikuiskasvatus* 38(3), 246–247.

# Geriatrisen kuntoutusosaston omahoitajat työnsä kehittäjinä



Yhteiskehittämisen myötä työelämän kehittämisvastuu siirtyy työpaikoille. Kehittämishanke ikääntyneiden lonkkamurtumapotilaiden kuntoutusosastolla toi ilmi, että moniammatillisen tiimin jäsenten työvastuita tulee selkeyttää ja työyhteisön sisäistä viestintää on kehitettävä. Näin omahoitajat voivat keskittyä varsinaiseen työhönsä, hoitamiseen.

**N** Työelämän kehittämishankkeilla on sosiaalista kysyntää työelämää koskevien lisääntyneiden vaatimusten ja muutosten myötä. Varsinkin sosiaali- ja terveydenhuollon (sote) tehtävissä toimitaan tiukkojen aikataulujen ja kustannustehokkuusodotusten paineissa (Hirvonen & Husso 2012). Suomalaiseen terveydenhuoltoon kohdistuvat tehokkuusvaatimukset näkyvät muun muassa hoitoaikojen lyhenemisenä ja kotiutusta koskevan päätöksenteon haasteina (Lämsä 2013).

Sosiaali- ja terveydenhuollon resurssit ovat niukat, ja pyrkimykset tehostaa työtä ovatkin yhteydessä työpaineiden kasvuun ja työhyvinvoinnin heikkeneemiseen (Laakso & Routasalo 2001). Kun tuottavuutta on lisätty, julkisen sektorin työntekijöiden käsitys

oman työn hallinnasta on heikentynyt (Hirvonen & Husso 2012). Tehokkuusvaatimukset hankaloittavat hoiva- ja hoitotyön etiikan mukaista toisten tarpeiden huomioimista ja vastuunottoa (Hirvonen & Husso 2012; Laakso & Routasalo 2001). Erityisen haitallista managerialististen ja kilpailuperiaatteisiin pohjautuvien käytäntöjen ujuttautuminen hoiva- ja hoitotyöhön on, kun aikapaine ja palveluiden priorisointi osuvat yhteen väestön ikääntymisen ja siitä seuraavan kasvavan palvelutarpeen kanssa (Eskelinen ym. 2017; Hirvonen & Husso 2012; Laakso & Routasalo 2001).

Kehittämishankkeet ovat sote-alalle tyypillinen tapa kehittää työtä ja työhyvinvointia. Niille on erityistä tarvetta, sillä ikääntyneitä hoitavien sairaanhoitajien työhyvinvointi on heikompi kuin muiden hoitotyön

tehtävissä toimivien (Heponiemi ym. 2008). Hoitohenkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen on tärkeää kiinnittää huomiota henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi (Jääskeläinen 2013).

Työn muutos on haastanut osaamisen kehittämiseen, ja työyhteisön kehittämistoiminta on osaksi korvannut muodollista henkilöstökoulutusta (Hytönen 2002). Kehittämistoiminta tukee työkulttuuria, jossa tuloksellisuuden rinnalla korostuvat aloitteellisuus, oppiminen ja innovatiivisuus. Ylhäältä alas johdetusta työkultuurista on siirrytty kehittämisosaamista ja yhteiskehittämistä korostavaan uuteen ammatillisuuteen, johon kuuluvat oman työn tutkiminen, arviointi ja uudistaminen. Kun kehittämisasiantuntijuus nähdään osana ammattikäytäntöä, liudennetaan tutkimuksen ja kehittämisen tai teorian ja käytännön välistä juopaa. Aiemmin ajateltiin, että teoria kuuluu tutkijoiden alaan ja kehittäminen käytännön työntekijöille. (Seppänen-Järvelä 2006.)

Tulevaisuuden esimerkillinen sote-alan työntekijä onkin psykososiaalisesti taitava työhyvinvointitoimija, ammatillisesti osaava kehittäjä ja työyhteisön yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä edistävä toimija (Arola ym. 2018). Sote-alan jatkuvassa muutoksessa työntekijöillä tulee olla myönteinen asenne muutoksiin ja kehittämiseen sekä rohkeutta uudistaa ja uudistua (Hoppania ym. 2017). Optimismi työn kehittämisen rajattomista mahdollisuuksista palvelee silti eniten taloudellisesta tehokkuudesta kiinnostuneita työnantajia ja poliitikkoja. Työn rakenteellisia ongelmia ei saada korjattua vain muuttamalla hoitajien asenteita ja toimijuutta. (Hoppania ym. 2016.)

Kuvaamme artikkelissamme kehittämistoimintaa, joka toteutettiin erään sairaalan geriatrisella kuntoutusosastolla. Osastolla hoidetaan pääasiassa erikoissairaanhoidosta jatkohoitoon siirtyneitä iäkkäitä, keski-ikältään 75,5-vuotiaita lonkkamurtumapotilaita, jotka eivät vielä pärjää sairaalan ulkopuolisessa ympäristössä. Potilailla on ikääntymisen tuomia terveysongelmia ja eriasteisia muistisairauksia. Osastolla on 25 kolmi-vuorotyötä tekevää hoitajaa ja noin 30 potilaspaikkaa. Hoitohenkilökunnasta, etenkin sijaisista, on pulaa.

Hoitojaksot osastolla kestävät noin kahdesta viikosta kahteen kuukauteen. Osaston moniammatillinen hoitohenkilökunta koostuu erilaisista ammattiryhmistä

ja asiantuntijuuksista: Lääketieteen asiantuntijoita ovat lääkärit. Hoitotieteellistä asiantuntemusta edustavat hoitajat, toimintaterapeutit, puheterapeutit ja fysioterapeutit. Sosiaalialan asiantuntijoita ovat esimerkiksi sosiaalityöntekijät.

Viikoittaisissa moniammatillisissa tavoitekokouksissa arvioidaan potilaan toimintakykyä ja kuntoututumista. Tavoite on potilaan sujuva kotiutuminen.

Osastolla sovelletaan omahoitaja-toimintamallia: potilaille nimetään hoitojakson alussa oma hoitaja, joka kantaa vastuun hoitotyöstä ja hoidon koordinoinnista hoitojakson ajan. Malli otettiin käyttöön, koska sen toivottiin parantavan sekä hoitokäytänteitä että työn organisointitapaa. Hoitajat toimivat omahoitajina omille potilailleen ja varahoitajina kollegojensa potilaille. Kehittämistoiminnan aikana vuonna 2016 malli oli ollut käytössä kaksi ja puoli vuotta.

Kehittämistoimintaa ohjasivat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Mitkä työkäytännöt näyttäytyvät haasteellisina ja kuormittavina omahoitajan työn näkökulmasta?
2. Miten kyseisiä työkäytäntöjä tulisi muuttaa, jotta omahoitajat kokisivat kotiutusprosessin aiempaa sujuvammaksi ja kuormituksensa vähenevän?

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan tulokset kuvataan teemoittain ja kahden narratiivisesti rakentuneen kertomuksen kautta ”Tulokset”-luvussa.

## LONKKAMURTUMAPOTILAAN MONIAMMATILLINEN KUNTOUTUSPROSESSI

Kaatumisen aiheuttama lonkkamurtuma on ikään-tyneiden tavallisimpia syitä joutua sairaalahoitoon. Lonkkamurtumapotilaat ovat usein monisairaita ja keski-ikältään noin 80-vuotiaita. Heidän kuolleisuutensa on muuhun saman ikäiseen väestöön verrattuna varsin suuri, noin kaksin-kolminkertainen (Reito ym. 2017; Roth ym. 2010). Muistisairauksia (Reito ym. 2017) ja psyykkistä toimintakykyä heikentävää sekavuutta esiintyy noin puolella lonkkamurtumapotilaista, ja noin kolmannes kotona murtuman saaneista joutuu pysyvästi laitoshiitoon (Nuotio ym. 2009).

Ikääntyneen lonkkamurtumapotilaan kuntoutus sairaalaosastolla kestää keskimäärin kolmisen viikkoa

## KOTIUTUS VAATII TIIVISTÄ YHTEISTYÖTÄ HOITOTIIMIN, POTILAAN JA OMAISTEN KANSSA.

(Reito ym. 2017). Tavoite on tukea ikääntyneen mobilisaatiota, elämänhallintaa ja kykyä selvittää päivittäisistä toiminnoista, kun terveys ja toimintakyky ovat heikentyneet. Kuntoutuksen tulisi kohdentua laaja-alaisesti fyysisiin, psyykkisiin ja kognitiivisiin voimavaroihin sekä kuntoutujan ympäristöön muun muassa vahvistamalla tukea sosiaaliselta verkostolta (Pitkälä ym. 2007).

Geriatrisen osastokuntoutuksen päämäärä on kotiuttaa potilas mahdollisimman nopeasti ja turvallisesti. Kotiutusprosessi alkaa potilaan saapuessa vuodeosastolle ja jatkuu koko hoitajakson ajan, kunnes potilas siirtyy kotiinsa tai jatkohoitopaikkaan. Kotiutus edellyttää tiivistä yhteistyötä sekä hoitotiimissä että potilaan ja tämän omaisten kanssa. Pitkittänyt sairaalassaoloaika lisää komplikaatioita, kuten infektioita, vaikeuttaa kotiin palaamista ja altistaa uudelle sairaalajaksoille. (Lämsä 2013; Åberg & Ehrenberg 2017.)

Tukeakseen lonkkamurtumapotilaan kuntoutumista ja kotiutumista moniammatillisen hoitotiimin on välttämätöntä saavuttaa kokonaisvaltainen näkemys kuntoutujan tilanteesta, mikä vaatii moninäkökulmaista yhteistyötä (Mäntynen 2007; Paasivaara & Isola 2007; Nancarrow ym. 2013; Salmelainen & Mäki 2013). Lonkkamurtumapotilaan geriatrinen kuntoutus toteutuu parhaiten pitkälle koulutetuissa, erikoistuneissa ja yhteistyössään hioutuneissa moniammatillisissa tiimeissä ja verkostoissa (Pitkälä ym. 2007; Reito ym. 2017; Salmelainen 2008).

Kuntoutustiimissä omahoitaja on keskeinen toimija asiakaslähtöisen hoidon toteutumiseksi. Hän toteuttaa yksilövastuista hoitotyötä ja vastaa potilaan hoidosta hoitajakson alusta kotiutumiseen asti. Omahoitaja tekee hoitotyötä koskevia päätöksiä itsenäisesti ammatin itsemäärämisoikeuden puitteissa. (Laakso & Routasalo 2001.) Yksilövastuisten hoitotyön filosofiassa korostuvat keskeiset hoitotyön

arvot, kuten potilaskeskeisyys, hoidon jatkuvuus, kattavuus ja koordinointi (Virtanen 2002).

Yksilövastuinen hoitotyö lisää potilaan mahdollisuutta osallistua omaan hoitoonsa ja sitä koskeviin päätöksiin (Haapala & Hyvönen 2002). Se mahdollistaa samalla sairaanhoitajan tehtävänkuvan muuttamisen tehtävien suorittamisesta kohti laajempien kokonaisuuksien hallintaa. Näin yksilövastuinen hoitotyö lisää sairaanhoitajan työn mielekkyyttä ja ammatillista kasvua (Carabetta ym. 2013; Korhonen & Kangasniemi 2013). Se vahvistaa potilaan kokemuksia yksilöllisestä hoidosta ja yhä toimivamman hoitajan ja potilaan välisestä vuorovaikutuksesta (Carabetta ym. 2013; Korhonen & Kangasniemi 2013; Nadeau ym. 2016). Yksilövastuinen hoitotyö edellyttää toimivaa moniammatillista yhteistyötä, selkeää vastuunjakoja ja kollegiaalisuutta. Omahoitajan on voitava luottaa saavansa apua ja tukea vaikeissa ja emotionaalisesti kuormittavissa tilanteissa. (Carabetta ym. 2013; Korhonen & Kangasniemi 2013.)

### TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISHANKKEEN METODOLOGISET RATKAISUT

Työelämän tutkimusavusteisen kehittämisen merkitys ilmenee kehittämisen ja tutkimuksen risteämiskohdissa. Kuntoutusosastolla se sai tukea dialogisista menetelmistä.

#### Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen

Kehittämismenetelmästä ei ole olemassa yksiselitteistä käsitteellistä ymmärrystä (Seppänen-Järvelä 2006). Se on kuitenkin lähtökohdaltaan järjestelmällinen menettelytapa, jolla pyritään asetettuun tavoitteeseen. Näin kehittäminen on luonteeltaan tavoitteellisesta ja instrumentaalista toimintaa. Tavallisesti kehittämismenetelmät nojaavat oletukseen siitä, että asianomaisella menetelmällä saadaan aikaan tavoiteltuja ja toivottuja tuloksia. Niiden keskeinen merkitys tulee esiin kehittämisen ja tutkimuksen risteämiskohdissa. Kehittämismenetelmä on konsepti, johon sisältyy menetelmälle ominainen kommunikoinnin tapa ja käsitys toimijoihin liittyvistä odotuksista, rooleista ja tehtävistä. (Seppänen-Järvelä 2006.)



Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen pohjautuu toimintatutkimukseen, jossa tutkimus niveltyy kehittämistoimintaan. Siinä tuetaan työyhteisöjen kehittämistoimintaa tutkimustietoon perustuvalla tietämyksellä ja korostetaan kehittämistoiminnassa syntyvää uutta konseptuaalista ja yleistettävää tietoa. (Hyötyläinen 2007.)

Tutkimusavusteisen kehittämistoiminnan kaksosuolonne tarkoittaa ensinnäkin tieteellisen tiedon ja tutkimuksen hyödyntämistä ja soveltamista kehittämistoiminnassa. Toiseksi se mahdollistaa kehittämistoiminnasta saatavan tiedon käyttämisen tutkimustarkoituksiin. Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen on käytäntöä palvelevaa mutta tutkimuksellisessa mielessä perusteltua. (Hyötyläinen 2007; Seppänen-Järvelä 2006; Toikko & Rantanen 2009.)

Hankeessamme kehittämistoiminnan lähtökohta oli tieto, joka tuotettiin työpajoissa dialogisin menetelmin, jonka tutkijat jäsensivät käsitteelliseen muotoon ja jota on hyödynnetty työpajoissa kehittämistoiminnan prosessissa. Olennaista oli jatkuva oppiminen, oppimisen reflektointi yhteisöllisesti kehittämisen työpajoissa ja yksilöllinen reflektointi.

Tieto ja kokemus nousivat esille toimijälähtöisessä reflektoinnissa ja yhteistoiminnallisessa dialogisuudessa. Reflektio mahdollistaa tietoiseksi tulemisen omista havainnoinnin, ajattelun ja tuntemisen tavoista (Toikko & Rantanen 2009). Kehittämisen työpajat olivat reflektion kotipesiä, joissa peileinä toimivat muun muassa tutkijoiden tuottamat käsitteelliset kiteytykset kehittämisen ytimessä olevasta asiasta.

### Dialogiset menetelmät

Kehittämistoiminta toteutettiin dialogisilla oppimiskahvila- ja ihannelila-menetelmillä. Oppimiskahvila on ryhmätyömenetelmä, jossa osallistujat pyrkivät saavuttamaan yhteisen ymmärryksen käsiteltävästä aiheesta tarkastelemalla sitä eri näkökulmista dialogissa. Ihannelilassa hahmotellaan tulevaisuuden ihannelilaa ja pohditaan yhdessä, mitä konkreettisia toimia siihen pääseminen vaatii. Dialogiset menetelmät sopivat kehittämistoimintaan, sillä dialogia luonnehtivat yhdessä etsiminen, toisen kuunteleminen,

kiinnostus toisen näkemyksiä kohtaan ja keskinäinen luottamus (Arnkil 2006; Hytönen 2002).

Prosessimaisessa kehittämisessä työpajojen tehtävä oli syventää tuotettua tietoa kehittämisen näkökulmasta. Näin tehdessä kehittämis- ja tutkimustoiminnassa ei luotettavuuden kannalta ole oleellista se, että kaikki osallistuvat kaikkiin työpajoihin. Sen sijaan luotettavuutta tai pätevyyttä arvioidaan kehittämisen tuottaman tiedon tai käytännön merkityksellisyyden kautta (Huttunen ym. 1999).

Dialogisen kehittämisen työpajoja toteutettiin kolme. Ne kestivät kolmesta neljään tuntiin kerrallaan ja ajoittuivat vuoden 2016 toukokuusta joulukuuhun.

Työpajojen osallistujat olivat kuntoutusosaston hoitohenkilökuntaa; lääkäreitä ei ollut mukana. Kokoonpano pohjasi hoitohenkilökunnan toiveeseen pohtia työtä ja sen kehittämistä oman ammattiryhmän näkökulmasta. Mahdollisuus peilata omaa työtä muiden potilaiden kotiutuksesta vastaavien tahojen, kuten lääkäreiden, sosiaalityöntekijöiden ja omaisten, työnkuviin ja rooleihin tukee hoitajien ammatti-identiteettiä ja työkulutturia (Eriksson-Piela 2003).

Työpajoihin osallistui 25 työntekijää: 11 sairaanhoitajaa, 11 lähihoitajaa ja kolme fysioterapeuttia. Osallistujien keski-ikä oli 44 vuotta, ja ikäjakauma ulottui 26 vuodesta 64 vuoteen. Hoitoalan työkokemusta osallistujilla oli keskimäärin 16,1 vuotta (SD = 13,8).

Tutkimus- ja kehittämistoiminta kuuluu Suomen Akatemian Strategisen tutkimusneuvoston vuosina 2016–2019 rahoittamaan ”Osaavan työvoiman varmistaminen sosiaali- ja terveydenhuollon murroksessa”-hankkeeseen. Se on käynyt läpi eettisen ennakkoarvioinnin ja saanut tutkimusluvan kohdeorganisaation kotikunnalta. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa on toteutettu eettisten periaatteiden mukaan: esimerkiksi aineiston analyysi ei ole vaatinut hoitohenkilökunnan jäsenten erottelua ammateittain.

Tutkijoiden ammatillinen yhteys kehittämiskoh-teeseen on rakentunut vuosien varrella osastolla toteutetuissa opiskelija- ja kehittämishankkeissa. Tutkimuksessa heidän roolinsa oli samansuuntainen kuin aiemmassa yhteistyössä. Työpajojen yhteydessä toteutettiin fokusryhmähaastattelut, joissa haastattelijoina toimivat kolme hankkeen tutkijaa. Niihin päädyttiin, koska ne mahdollistivat ryhmän sisäisen

vuorovaikutuksen paremmin kuin tutkijavetoiset ryhmähaastattelut (Pietilä 2017).

Ensimmäiseen työpajaan osallistui kahdeksan hoitohenkilökunnan jäsentä. Tavoite oli tunnistaa potilaan kotiutusta koskevia ongelmakohtia, joista muodostuu kuormitustekijöitä hoitotyön arjessa sekä löytää niihin alustavia ratkaisuja. Työpaja toteutettiin oppimiskahvilana. Aihetta lähestyttiin kolmen teeman avulla: 1) haasteet, 2) ratkaisukeinot haasteisiin sekä 3) verkostojen rooli haasteissa ja niiden ratkaisuisa.

Toinen työpaja järjestettiin lokakuussa 2016, ja siihen osallistui osaston koko henkilökunta lääkäreitä lukuun ottamatta. Ensin tutkijat esittelivät ensimmäisen työpajan tulokset ja tulkitsivat niitä käsitteellisellä tasolla sekä peilaten tuloksia tutkittuun tietoon työelämän tutkimusavusteisen kehittämisen periaatteiden mukaisesti. Tavoite oli tuottaa kuntoutusosaston toimintaa koskevia kehittämissuhteita. Työskentelyssä käytetyllä ihannetila-menetelmällä tuotettiin ihannetilakuvauksia todettuihin haasteisiin.

Kolmannessa työpajassa hoitohenkilökunta reflektoi ehdotettua työkäytännön muutosta työntekijän, potilaan, moniammatillisen tiimin ja koko työyhteisön näkökulmasta. Siihen osallistui kahdeksasta

kymmeneen hoitohenkilökunnan jäsentä; kaikki eivät olleet läsnä koko aikaa.

## AINEISTO JA AINEISTON ANALYYSI

Fokusryhmähaastatteluina tuotettu haastatteluaineisto analysoitiin ensin induktiivisella sisällönanalyysillä. Se on aineistolähtöinen analyysi, jossa edetään yksittäisistä havainnoista yleisiin väitteisiin ja teoreettisiin jäsenyyksiin ja kiteytyksiin. Aineisto on siinä tärkeä tutkimuksen teoreettisen ymmärryksen jäsentymisessä ja rakentumisessa.

Induktiivinen sisällönanalyysi toteutettiin siten, että omahoitajien työkäytänteitä koskevia haasteita ja ratkaisuehdotuksia tarkasteltiin hoitajien, potilaiden ja moniammatillisen tiimin näkökulmasta. Analyysi eteni alkuperäisilmaisuista laajempiin teemoihin ja lopuksi käsitteelliseen jäsenyykseen (**kuvio 1**).

Moninäkökulmainen lähestymistapa aineiston analyysissä palveli narratiivista analyysia, sillä se laajensi kontekstin ymmärtämistä eri toimijoiden näkökulmasta. Induktiivisen analyysin jälkeen luotiin kaksi narratiivista kertomusta kuvaamaan tuloksia (Polkinghorne 1995).

### OMAOITAJIEN TYÖKÄYTÄNTEISIIN LIITTYVÄT HAASTEET

**Potilaiden  
turvattomuuden  
kokemukset:**  
potilaan passivoituminen,  
ylihoitaminen, haastavat  
omaiset

**Moniammatillisen  
työskentelyn haasteet:**  
ylimääräinen työ, työn  
kuormittavuus, potilaan  
kotiutuksen viivästyminen

**Kirjaamiseen liittyvät  
haasteet:**  
kirjaamisen  
epäjohdonmukainen  
hyödyntäminen  
kotiutusprosessissa



**K  
E  
H  
I  
T  
T  
Ä  
M  
I  
N  
E  
N**



### RATKAISUEHDOTUKSET OMAOITAJIEN TYÖKÄYTÄNTEIDEN KEHITTÄMISEKSI

**Moniammatillisen  
tiimin toimijoiden  
tehtävien, vastuiden  
ja toimintatapojen  
selkiyttäminen:**  
ajantasainen tieto  
potilaan tilanteesta  
moniammatillisen  
työskentelyn pohjaksi,  
yhteistyön selkiyttäminen  
kotihoidon kanssa

**Kirjaamiskäytänteiden  
kehittäminen:**  
kirjaaminen  
kokonaisvaltaista  
toimintakykyä  
kartoittavaa ja kuvaavaa,  
kirjaamisen ajantasaisuus  
ja johdonmukaisuus

Kuvio 1. Omahoitajien kuvaamat haasteet ja niiden ratkaisuehdotukset.

Narratiivinen analyysi on laadullinen menetelmä, jolla jäsennetään, miten tutkittava ilmiö hahmottuu kertomuksen kaltaisena rakenteena. Ensin laadittiin alustava kertomuksen konteksti toimijoihin. Tulokset järjestettiin kertomukseen siten, että ne mahdollistivat juonellisen kertomuksen, jolla on alku, keski-kohta ja loppu. Sitten kertomuksille luotiin toimijat, jotka toivat toimijuudessaan, tunteissaan ja kokemuksissaan esille kertomuksen sisällön.

Kertomusten päähenkilöt ovat 30-vuotias lähihoitaja Saara ja hänen potilaansa: 83-vuotias Ilmari, 80-vuotias Salme ja 66-vuotias Kaarina. Muut keskeiset hahmot ovat Ilmarin poika Ville sekä Saaran hoitajakollegat Teea ja Lea. Hoitaja- ja potilaskuvaukset eivät kuvaa ketään yksittäistä hoitajaa tai potilasta sellaisenaan, vaan ne ovat tyyppikuvauksia, jotka tiivistävät esimerkiksi haastatteluaineistossa kuvatut potilaat havainnollisiin tyypeihin.

Narratiivisuudessa tietämisen tavat voidaan jakaa kahteen kategoriaan: paradigmaattiseen ja narratiiviseen. Edellisessä yksi kertomus rakentuu useasta tarinasta luokittelun ja tematisoinnin kautta ja tuottaa esimerkiksi tyyppikertomuksen. Jälkimmäisessä taas narratiivinen juoni rakentuu useasta ei-tarinallisesta haastattelusta, ja tuloksena on yksi kertomus. (Polkinghorne 1995.) Narratiivisuuden kautta kuvatuista tapahtumista tuotetaan ymmärrettävä kertomus (Gergen 1994). Kertomuksessa ei kopioida todellisuutta, vaan sen kautta tuotetaan uudenlainen ymmärrys ja näkemisen tapa (Heikkinen 2015).

## TULOKSET

Kun työn ongelma-kohtia saatiin paikannettua työpajoissa, niihin oli mahdollista kehittää yhdessä ratkaisuja.

### Työkäytänteiden haasteet

Työnsä haasteiksi omahoitajat nimesivät potilaiden turvallisuuden kokemukset, moniammatilliseen työskentelyyn ja potilasta koskevien hoitotietojen kirjaamista koskevat haasteet. Turvallisuuden kokemukset ilmenivät muun muassa potilaiden haluttomuutena kotiutua sairaalasta. Ne näkyivät

myös siten, että potilaat tukeutuivat yhä enemmän omahoitajaansa, heidän omatoimisuutensa väheni ja he passivoituivat. Etenkin useiden viikkojen pituiset hoitosuhteet mahdollistavat emotionaalisen kiintymyssuhteen omahoitajaan. Parityöskentely antaa hoitajille mahdollisuuden jakaa työtaakkaa ja saada kollegiaalista tukea haastavissa tilanteissa. Kuntoutusosastolla työnkuviin sisältyvät vastuut olivat kuitenkin epäselviä, mikä lisäsi työn kuormittavuutta.

Omahoitajat toivat esille halunsa tehdä työnsä tunnollisesti ja myötätuntoisesti, ammattieettisten arvojen mukaisesti. Useita toimintakykyä alentavia sairauksia sairastava vanhus passivoituu usein sairaalajakson aikana, jolloin hänen toimintakykynsä heikkenee entisestään. Asiat, jotka ennen sairaalaan joutumista eivät ole olleet ongelmallisia, saattavat potilasaikana kääntyä elämänhallintaa heikentäviksi tekijöiksi. Turvattomuuden kokemukset ja heikentynyt toimintakyky voivat yhdessä johtaa potilaan ylihoitamiseen ja -huolehtimiseen tilanteissa, joissa hoitajat joutuvat tekemään oman työnsä lisäksi kollegojensa töitä. Toisin sanoen, kun omahoitajan aika ei kiireessä riitä runsaasti aikaa ja läsnäoloa vaatimaan kuntouttavaan hoitotyöhön, hän alkaa tehdä asioita potilaansa puolesta.

Epäselvät vastuut kotiutusprosessista vastaavan moniammatillisen tiimin toimijoiden työtehtävissä tuottavat omahoitajille lisätöitä. Sairaalan riittämättömät sosiaalityön resurssit taas aiheuttavat sen, että omahoitajat joutuvat hoitamaan sosiaalityöntekijöille kuuluvia tehtäviä. He joutuvat pitämään huolta ja tarkistamaan, että potilaan kotona on tehty kotiuttamisen edellyttämät, pärjäämiseen tarvittavat muutostyöt.

Työn kuormittavuutta lisäävät erilaiset potilaspersoonat, joiden omintakeisten toimintatapojen kanssa omahoitajat työskentelevät ja luovivat. Vaihtuva henkilökunta erilaisine kulttuurisine ja etnisine taustoineen tuo työhön oman kuormittavan elementtinsä.

Omaisten odotuksia leimaa toive siitä, että hoitajat pitävät huolta kaikista potilaan asioista sairaalajakson aikana, ja että he esimerkiksi saisivat levätä, kun läheiset ovat sairaalassa. Omaisten kotiutumista

## TYÖKIIREISSÄÄN SAARA ON ALKANUT HOITAA ILMARIA YLI TARPEEN.

koskevat toiveet eivät aina ole yhdenmukaisia moniammatillisen tiimin päätösten kanssa. Toisinaan potilas kotiutetaan itsemääräämisoikeuden nimissä, vaikka se ei olisi hoitohenkilökunnasta tämän edun mukaista. Tällöin omahoitaja joutuu eettisesti haastaviin tilanteisiin.

### Kertomus multitaskaavasta omahoitajasta

Saara on 30-vuotias lähihoitaja, joka on työskennellyt geriatrisella kuntoutusosastolla kolme vuotta. Hän on ollut kahden kuukauden ajan omahoitajana 83-vuotiaalle Ilmarille, jonka kuntoutuminen mahdollistaisi kotiutumisen. Ilmari ei kuitenkaan halua kotiin eikä hoitolaitokseen, sillä pitkän sairaalahoitajakson aikana hän on tottunut sairaalan rutiineihin ja kokee olonsa siellä turvallisiksi.

Ilmari hyväksyy hoitajakseen vain Saaran ja suhtautuu varahoitajiinsa aggressiivisesti. Saara on keskustellut asiasta Ilmarin varahoitajan Teean kanssa, ja he ovat voineet jakaa hoidon aiheuttamaa kuormitusta toisiaan tukien. Potilasaikanaan Ilmari on passivoitunut ja vaatii Saaralta apua sellaisissakin asioissa, joista selvisi aiemmin itsenäisesti. Työkiireissään Saara on alkanut hoitaa Ilmaria yli tarpeen: hän tekee asioita potilaansa puolesta, sillä omatoimisuuteen ohjaaminen veisi liikaa työaika.

Ilmarin 50-vuotias poika Ville on ollut yhteydessä Saaraan ja kertonut olevansa huolestunut siitä, että isää ollaan kotiuttamassa. Hän on uhannut ottaa yhteyttä mediaan, ellei isän sairaalahoidoa jatketa. Villen mielestä isä ei vielä pärjää kotona yksin, eikä hänellä ole mahdollisuutta olla isänsä tukena.

Osastonhoitaja on Saaran toiveesta ollut asiasta yhteydessä Villeen ja kertonut, mihin kriteereihin, muun muassa mittareihin ja moniammatillisen tiimin päätökseen, kotiutuspäätös perustuu. Osaston-

hoitaja kertoo, että kotihoito tukee Ilmaria kotona pärjäämisessä ja että hän voi tarpeen vaatiessa olla yhteydessä kotiutuspäätöksestä vastaavaan lääkäriin. Keskusteltuaan osastonhoitajan kanssa Ville rauhoittuu ja ymmärtää isänsä kotiutuksen syyt.

Ilmari pyytää Saaraa puhumaan puolestaan seuraavassa osaston tavoitekokouksessa. Hän toivoo Saaran ottavan esiin toiveen jäädä osastolle. Saara lupaa toimia Ilmarin ”asianajajana” mutta kokoukseen valmistautuessaan hän on ahdistunut, sillä tietää joutuvansa tuottamaan pettymyksen potilaalleen. Kokoukseen kävellessään Saara jo miettii, milloin olisi otollisin aika kertoa Ilmarille huonot uutiset. Saara kokee, että vain hoitajat näkevät potilaiden kokonaistilanteen, mutta eivät kuitenkaan voi aina vaikuttaa kotiutuspäätöksiin.

Työvapaidensa takia Saaralla on kahden viikon tauko osaston tavoitekokouksista. Ennen kokousta hän huomaa, että Teea on kyllä kirjannut sähköiseen potilasasiakirjajärjestelmään edellisen tavoitekokouksen päätökset Salmen suhteen, mutta ei ole toiminnut päätösten mukaisesti.

Salme on 80-vuotias entinen englannin opettaja, joka aktiivisena ja sosiaalisena eläkeläisenä haluaisi palata heti kotiin. Muistisairautensa ja huonon fyysisen toimintakykynsä takia hän ei kuitenkaan pärjää yksin ja perheettömänä kotonaan. Tavoitekokouksissa Salmelle on pohdittu vaihtoehtona tuettua asumista tai palveluasumista.

Edellisen kokouksen pohjalta Teean olisi pitänyt selvittää sairaalan sosiaalityöntekijän kanssa Salmen kotiutumista koskevia asioita. Teea ei uskalla tehdä itsenäisiä päätöksiä Salmen hoidosta, koska Saaralla on Salmen omahoitajana vastuu hoidosta. Sekä Saara että Teea ovat sitä mieltä, että selvitystyö potilaan jatkohoitosuunnitelmista kuuluisi moniammatilliselle tiimille eikä omahoitajille, jotka muutenkin kuormittuvat arjen hoitotyössä. Teea tuokin esille, että vastuiden epäselvyudet moniammatillisessa yhteistyössä sekä kirjaamisen epäjohdonmukaisuus ja vaihtuvat lääkärit vaikeuttavat potilaiden hoidon suunnitelmallisuutta. Hän tuhahtaa: ”Ei omahoitaja voi toimia lääkärinä ja sosiaalityöntekijänä!” Teea sanoo, että yhteistyö kotihoidonkaan kanssa ei aina suju ongelmitta.

## USEIN VAIHTUVILLA LÄÄKÄREILLÄ ON HAASTEITA PÄIVITTÄÄ TIETONSAA POTILAASTA.

Saara ottaa kokouksessa esille sekä Salmen tilanteen potilaan itsemääräämisoikeuden kannalta että sairaalan tavoitteet nopeista kotiutuksista, jotka taas vaikuttavat Ilmarin tilanteeseen. Häinkin painottaa, että omahoitajat ovat puun ja kuoren välissä ja tuntevat suurta eettistä ristiriitaa, kun kuitenkin haluaisivat tehdä työnsä huolellisesti ja potilaita kunnioittavasti. Kokouksen jälkeen Saara puhuu Teean kanssa Ilmarin ja Salmen tilanteesta. He päättävät keskustella osastonhoitajan kanssa työtään koskevista ongelmista.

### Ratkaisuehdotukset työkäytänteiden kehittämiseksi

Hoitajat nimesivät kaksi kehittämiskohdetta, jotka parantaisivat potilaan kotiutusprosessia ja hoitajien työhyvinvointia. Ensinnäkin he pitivät keskeisinä moniammatillisen tiimin toimijoiden tehtävien, vastuiden ja toimintatapojen selkiyttämistä. Toiseksi kehittämiskohteeksi tuli potilaiden hoitoa koskevien kirjaamiskäytänteiden kehittäminen.

Osaston viikoittaisten moniammatillisten tavoitekokousten ongelma on se, että osallistujilla ei ole yhtenäistä ja ajantasaista kuvaa potilaiden kuntoutumisesta ja terveydestä. Etenkin usein vaihtuvilla lääkäreillä on haasteita päivittää tietonsa potilaasta, ja he tukeutuvat hoitajiin potilasta koskevan tiedon lähteenä. Toisinaan potilaan kotiutuksesta on päätetty, mutta se ei toteudukaan suunnitellusti, eikä tieto viivästymisen syistä välttämättä saavuta lääkäreitä. Omatoimiset potilaat eivät puolestaan pidä omahoitajia ajan tasalla selvittämistään asioista, mikä aiheuttaa päällekkäistä työtä.

Ratkaisuna sisäisen tiedonkulun ongelmiin hoitajat ehdottivat, että moniammatillisen tiimin ja tavoitekokouksen roolia terävöitetäisiin foorumiksi, jossa

voidaan neuvotella potilaan kotiutumisesta. Tavoitekokouksissa moniammatillisen tiimin jäsenillä tulee olla ajantasainen tieto potilaiden kokonaistilanteesta. Käytännön parannusehdotuksena ehdotettiin työkalua, joka auttaisi tiivistämään potilaskohtaiset ydintiedot tavoitekokouksiin.

E erityisen haastavaksi hoitajat kokivat yhteistyön sairaalan ulkopuolisten tahojen, esimerkiksi kotihoiton, kanssa. Hoitajien mukaan yhteistyötä tulisi kehittää siten, että kotihoito olisi yhä kiinteämmin mukana kuntoutusprosessissa potilaan koko sairaalaloajan. Kotihoidolta hoitajat toivoivat myös vielä suurempaa ennakoivaa roolia ikääntyneiden itsenäisen asumisen mahdollistajana. Tarvittavat kodinmuutostyöt tulisi tehdä jo silloin, kun ikääntyneen toimintakyky alkaa heiketä eikä vasta sairaalaan joutumisen myötä. Kun moniammatillisen tiimin vastuut selkeytyvät, omahoitaja saa lisää aikaa ja voi konkreettisesti keskittyä potilaan kuntoutukseen ja omatoimisuuden tukemiseen.

Hoidon ja kuntoutuksen perusta on hoitosuunnitelma, jonka laatimisesta ja toteutumisesta omahoitaja vastaa yhdessä potilaan, tämän lähiverkoston ja moniammatillisen tiimin kanssa. Omahoitajat toivat esille kehittämisehdotuksissaan, että kirjaamiskäytänteitä tulisi muuttaa siten, että kirjaaminen olisi potilaan kokonaisvaltaista toimintakykyä kartoittavaa ja kuvaavaa. Näin se antaisi tietoa sekä potilaan fyysisestä että psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Kirjaamisen tulisi lisäksi olla ajantasaista, johdonmukaista ja selkeää. Sekä omahoitajan vastuulla tulisi olla kirjattujen tehtävien hoitaminen tasavertaisesti ja kollegiaalisesti.

Hiljaisen, eli potilasasiakirjoihin perustuvan viestinnän tarkoitus on ollut vähentää raportointiin kulunutta aikaa, parantaa potilaskohtaisen kirjaamisen laatua ja kirjausten aktiivista hyödyntämistä. Sen rinnalle kaivattiin kuitenkin vuorojen vaihdon yhteydessä lyhyttä päivitystä potilaiden tilanteesta hoitajien kesken. Hoitajat toivat samoin esille, kuinka työhyvinvointia olisi mahdollista parantaa viikoittaisilla omahoitajien työhohjauksella, joissa hoitajat voisivat kollegiaalisesti jakaa työasioitaan.

Osaston henkilökunnan välisen hierarkian purkamisen koettiin tärkeäksi. Hoitajilla on kokonaisvaltaisin kuva potilaan tilanteesta ja sen myötä



## SAIRAALAAN ON PALKATTU KAKSI UUTTA SOSIAALITYÖNTEKIJÄÄ.

asiantuntijuutta, jonka merkitys moniammatillisessa yhteistyössä tulisi huomioida yhä tasavertaisemmin. Erityisen tärkeänä pidettiin myös ulkomaalaistaustaisten lääkäreiden tiimi- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä.

### Kertomus moniammatillisesti toimivasta työyhteisöstä

Eräänä aamuna töihin tullessaan Saara kohtaa sairaalan parkkipaikalla Villen, joka on tullut palauttamaan sairaalan apuvälinekeskukseen Ilmarin kainalosauvoja. Ville kertoo, että isä on kuntoutunut hyvin ja osallistuu kotoa käsin tuolijumppaan hyvinvointi-TV:n kautta. Se on kaksisuuntainen, ikäihmisten kotona asumista tukeva televisio, joka tarjoaa interaktiivisia palveluja.

Ville kiittää Saaraa isänsä hyvästä hoidosta. Saara ilahtuu palautteesta. Vaihtaessaan pukuhuoneesta työvaatteitaan hän miettii, että osastolla toteutettu kehittämishanke on todella parantanut sekä potilaiden kotiutusprosessia että hoitajien työhyvinvointia.

Pukuhuoneesta Saara kiiruhtaa osaston tavoitekokoukseen, jossa käsitellään hänen muistisairaana potilaansa, 66-vuotiaan Kaarinan, tilannetta. Tavoitekokouksen käytänteet ovat kehittämistoiminnan myötä jouhevoituneet. Niiden sisältöä on tiivistetty, ja muun muassa keskustelu lääkityksistä on jäänyt kokonaan pois. Puheenjohtajana toimiva osastonhoitaja pitää huolen, että kokous etenee napakasti. Kukin osallistuja on valmistautunut kokoukseen lukemalla lyhyen tiivistelmän jokaisen potilaan tilanteesta.

Osastolla on myös järjestetty koulutuksia kirjaimisesta. Saara on tyytyväinen, sillä nyt kirjaukset ovat aiempaa kuvailevampia ja antavat vielä kattavammin tietoa potilaan kokonaisvaltaisesta toimintakyvystä. Saara kiinnittää huomiota fysioterapeutti Lean kirjaukseen, että Kaarinan kävely sujuu rollaattorilla

varsin hyvin, mutta tämä pelkää kävelyä ja varsinkin kaatumista. Saara päättää keskustella asiasta vielä Lean ja – ennen kaikkea – Kaarinan kanssa.

Tavoitekokouksessa Teea kertoo, että Kaarinan kodin muutostyöt ovat edenneet kotihoidon kanssa hyvässä yhteistyössä. Saaran vapaiden aikana Teea on hoitanut Kaarinan kotiutusta koskevia asioita yhdessä kaupungin kotihoidon uuden työntekijän kanssa. Sairaalaan on palkattu kaksi uutta sosiaalityöntekijää, jotka kumpikin ovat erikoistuneet gerontologiseen sosiaalityöhön. Teea huokaa, että enää hoitajan ei tarvitse huolehtia siitä, onko potilaan sähkölasku maksettu ennen kotiutusta tai harmitella, että kotiutus viivästyy maksamattoman sähkölaskun takia.

Osaston kahvihuoneessa Lea kertoo Saarelle luke-neensa aamulla sanomalehdestä, että kaupungin johto on luvannut lisätä ikäihmisten palveluiden rahoitusta, koska tulevaisuudessa kaupungin väestö on entistä ikääntyneempää. Saaran mielestä myös hoitohenkilökunnan määrää ja koulutusta ikäihmisten hyvästä hoidosta pitäisi lisätä.

Kehittämistoiminnan myötä osaston työntekijöiden työnjaollinen hierarkkisuus on vähentynyt ja kollegiaalisuus on lisääntynyt. Erikoistumiskoulutuksessa olevat lääkärit tunnustavat aiempaa paremmin omahoitajien roolin potilaan tilanteen kokonaisvaltaisena asiantuntijana.

Työntekijöiden kokouksissa on sovittu, että osastolla on ”avoimien ovien ja matalan hierarkian” käytäntö kaikkien potilaiden hoitoon osallistuvien kesken. Saara on uuden käytännön myötä rohkaistunut piipahtamaan lääkärin huoneessa kertomassa potilaiden tilanteesta. Ulkomaalaistaustaisten lääkäreiden on ollut vaikea sopeutua uuteen käytäntöön, ja heille on jo perehdytyksessä painotettu tasa-arvoisen tiimityön ja vuorovaikutustaitojen merkitystä.

Hoitajille järjestetään viikoittain työnohjauksellinen omahoitajatunti. Edellisellä kerralla Saara toi esille sen, että omahoitajan työaikka on keventynyt, kun moniammatillisen tiimin jäsenten rooleja on kirkaistettu, ja kaikki voivat resurssienkin puolesta hoitaa työnkuvaansa sisältyviä tehtäviä.

Hiljaisen viestinnän tueksi osastolla on otettu käyttöön päivittäinen potilaiden tilanepalaveri vuorojen vaihtuessa. Saarasta ja Teeasta on muotoutunut

## KEHITTÄMISTOIMINTA LISÄSI HOITAJIEN YMMÄRRYSTÄ OMASTA TYÖSTÄ.

toisiaan ammatillisesti tukeva työpari. Kumpikin vastaa hoitopäätösten toteuttamisesta riippumatta siitä, toimiiko oma- vai varahoitajana.

Kehittämisen myötä Saaran ja koko osaston hoitohenkilökunnan työtyytyväisyys on parantunut, kun hoitajat voivat keskittyä varsinaiseen hoitotyöhön. Saara sanookin, että tuntuu hyvältä, että voi paneutua yhdessä fysioterapeuttien kanssa potilaan hoitoon ja kuntoutukseen osastolla ja yhteistyöhön omaisten kanssa.

### POHDINTA

Työkäytänteiden kehittäminen ikääntyneiden lonkkapotilaiden kuntoutusosastolla antoi hoitajille mahdollisuuden tulla kuulluksi, vaikuttaa ja osallistua työnsä kehittämiseen. Kehittäminen alkoi hoitajien esille nostamista kehittämistarpeista ja halusta kehittää työtä yhteisöllisesti. Työyhteisö pohti ja haki yhdessä ratkaisuja aiempaa toimivampien työkäytänteiden saavuttamiseksi. Kehittämistoiminta lisäsi hoitajien ymmärrystä oman työn sisällöstä kuten myös muiden ammattiryhmien työnkuvasta. Se antoi välineitä moniammatillisen yhteistyön yhä toimivampaan toteuttamiseen hoitotyön arjessa.

Tutkimusten (Jääskeläinen 2013; Loppela 2004) mukaan työntekijöiden mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun ja kehittämiseen edistää merkittävästi työhyvinvointia. Tämän vuoksi työn kehittämisen tulisi olla kiinteä osa hoitotyön arkea. Hoitotyötä tekevien työhyvinvoinnin kokemuksella on voimakas yhteys mahdollisuuteen tehdä työn perustehtävä eli hoitotyö hyvin, ja työhyvinvointi heikkenee, kun työn hallinta ja mielekkäisyys vähenevät (Jääskeläinen 2013; Kröger ym. 2018).

Tutkimus- ja kehittämistoiminta nosti samalla esiin useita ammattiryhmien välisen yhteistyön haasteita. Tulokset osoittavat, että moniammatillisen

kuntoutustiimin toimijoiden tehtäviä, vastuita ja toimintatapoja tulee selkeyttää, kotihoito mukaan lukien. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota jokaisen toimijan ydinosaamisen kirkastamiseen ja osaamisen mukaisiin vastuisiin ja rooleihin potilaan kuntoutus- ja kotiutusprosessissa. Omaan ammatilliseen rooliin kuuluvien rajojen hämärtyminen vaikeuttaa ja heikentää asiantuntijan oman osaamisen tunnistamista ja yhteisen tavoitteen saavuttamista (Isoherranen 2012).

Kuten useat tutkijat ovat aiemmin esittäneet (Hammar 2008; Hesselink ym. 2014; Isoherranen 2012; Åberg & Ehrenberg 2017) potilaan kuntoutuminen ja turvallinen kotiutuminen toteutuvat ympäristöissä, joissa viestintä ja yhteistyö ovat toimivia. Niiden haasteet pitkittävät potilaan sairaalassaoloaikaa ja lisäävät työn kuormittavuutta.

Moniammatillista yhteistyötä ei ole tunnistettu riittävällä tavalla potilashoidon laadun osatekijäksi (Wiig ym. 2014), ja esimerkiksi hoitajien yhteistyöosaamisessa on todettu haasteita (Meretoja ym. 2015). Moniammatillisuuden aito toteutuminen vaatii niin sanottua uudenlaista ammatillisuutta ja keskinäisen riippuvuuden tunnistamista yhteistyön lähtökohtana (Khalili ym. 2014). Vaikka tässä tutkimuksessa kehittämistoiminnan painopiste oli hoitajien työssä, moniammatillisen yhteistyön kehittäminen on jokaisen työyhteisön ja kaikkien ammattiryhmien yhteinen tehtävä.

Moniammatillisen tiimin toiminnan tulee perustua ajantasaiseen tietoon potilaan tilanteesta. Tällöin yhteistyön foorumeiden, kuten tavoitekokousten, toimivuus, sähköiset potilasasiakirjamerkinnot ja potilaan toimintakyky ja hoitoa koskeva dokumentaatio ovat keskeisiä. Ikääntyneen tarpeita ajatellen dokumentaation on todettu välittävän varsin niukasti tietoa ikäihmisten kotona selviytymisestä tai sosiaalisesta toimintakyvystä ja verkostoista. (Salmelainen 2008.)

Tutkimuksemme osoitti, että potilasta ja hänen hoitoaan koskevan kirjaamisen, tiedonvaihdon ja vuorovaikutuksen tulee olla nykyistä monipuolisempaa, kattavampaa ja kuvailevampaa, jolloin sen pohjalta muodostuu yhä kokonaisvaltaisempi käsitys potilaan tilanteesta ja toimintakyvystä.

Iäkkään lonkkamurtumapotilaan kuntoutumisesta vastaavan osaston ja verkoston tulisiikin päivittää yhdessä kirjaamis- ja kokouskäytänteet. Prosesseja kirjaamistietojen hyödyntämiseksi kuntoutuksen eri vaiheissa tulee selkeyttää, ja kirjaamisen tulee olla ajantasaista ja johdonmukaista. Potilasta koskevan dokumentaation ja tiedon välittämisen käytäntöjen tulee rakentua niin, että ne aidosti tukevat kaikkien ammattiryhmien työtä sekä kollektiivisen tiedon kokoamista ja hyödyntämistä moniammatillisessa päätöksenteossa (Isoherranen 2012).

Työelämän tutkimusavusteisena kehittämisenä toteutetussa hankkeessamme hyödynnettiin ja tuotettiin tutkimustietoa. Menetelmän vahvuus on työelämälähtöinen kehittämisorientaatio, jossa työelämän haasteisiin ja ongelmiin haetaan vastauksia tutkimuksellisessa viitekehyksessä.

Tapaustutkimuksen periaatteiden mukaisesti mielenkiintomme kohdistui käytännön toimintaan ja sen kehittämiseen tiettyssä ympäristössä, joten tutkimustulosten yleistettävyyteen tulee suhtautua kriittisesti. Hanke toteutettiin seitsemän kuukauden aikana, eikä yhdessä tuotettuja kehittämis ehdotuksia kokeiltu käytännössä hankkeen aikana.

Kehittämistoiminnan tulokset kuvattiin kahden narratiivisesti rakentuneen kertomuksen kautta. Narratiivisessa analyysissä kokonaisuus rakentuu haastateltavien kokemuksista ja näkökulmista laajemmaksi juonelliseksi kertomukseksi, joka ilmaisee aina jotain oleellista yhteisön toimintatavoista ja kulttuurista. Juonellinen kertomus kuvaa sen,

millaisena kertomuksena tutkimuskohde ilmenee kulttuurissa tai yhteiskunnassa.

Työelämän yhteiskehittämisen käytänteet ovat uusi normaali, joiden myötä työelämän kehittämisvastuu on valunut yhä enemmän työyhteisöihin. Myönteisistä vaikutuksista huolimatta yhteiskehittämiseen sisältyy myös riskejä, jotka tulee huomioida ja ymmärtää kehittämistoiminnassa. Työyhteisöjen kehittämistoiminnalla ei voi eikä saa korvata tai korjata puuttuvia resursseja tai toimimattomia rakenteita (Hoppania ym. 2017). Sote-uudistuksen ytimessä oleva asiakaslähtöisyyden toteutuminen vanhustyössä vaatii ensisijaisesti toimivia rakenteita ja työkäytänteitä sekä riittäviä resursseja, kuten julkinen keskustelu vanhusten hoidon tilasta keväällä 2019 osoittaa.



PIIA SILVENNOINEN  
YTT, yliopettaja  
Laurea-ammattikorkeakoulu



KIRSI RONKAINEN  
TtM  
lehtori  
Laurea-ammattikorkeakoulu

Kiitämme yliopettaja Soile Juujärveä yhteistyöstä työpajojen toteuttamisessa.

## LÄHTEET

- Arnkil, R. (2006). Tulevaisuusdialogi ja dialogin tulevaisuus. *Aikuiskasvatustutkimus* 28(2), 104–114.
- Arola, M., Laulainen, S. & Pehkonen, A. (2018). Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden käsityksiä organisaatiokansalaisuuden piirteistä. *Työelämäntutkimus – Arbetslivsforskning* 16(1), 33–48.
- Carabetta, M., Lombardo, K. & Kline, N.E. (2013). Implementing Primary Care in Perianesthesia Setting Using a Relationship-Based Care Model. *Journal of PeriAnesthesia Nursing* 28(1), 16–20.
- Gergen, K. (1994). *Realities and Relationships: Soundings in Social Construction*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.
- Eriksson-Piela, S. (2003). *Tunnetta, tietoa vai hierarkia? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus*. Acta Universitatis Tamperensis 929. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eskelinen, T., Harjunen, H., Hirvonen, H. & Jokinen, E. (2017). Alkusanat. Teoksessa Eskelinen, T., Harjunen, H., Hirvonen, H. & Jokinen, E. (toim.) *Tehostamistalous*. Jyväskylä: SoPhi, 5–15.
- Haapala, T. & Hyvönen, K. (2002). Omahoitajan toiminnan itsearviointikriteerien laatiminen ja niiden arviointi. Teoksessa Munnukka, T. & Aalto, P. (toim.) *Minun hoitajani – Näkökulmia omahoitajuuteen*. Helsinki: Tammi/Hygjeia, 38–55.
- Hammar, T. (2008). *Palvelujen yhteensovittaminen kotihoidossa ja kotiutumisen – Kotihoidon asiakkaiden avun tarve ja palvelujen käyttö sekä PALKO-mallin vaikuttavuus ja kustannus-vaikuttavuus*. Tutkimuksia 179: Helsinki: Stakes.
- Heikkinen, H.L.T. (2015). Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 149–167.
- Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. (2008). *Lääkärien ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys – laaja kohorttitutkimus – hankkeen loppuraportti*. Stakesin Raportteja 35/2008. Helsinki: Stakes.
- Hesselink, G., Zegers, M., Vernooij-Dassen, M., Barach, P., Kalkman, C., Flink, M., Öhlén, G., Olsson, M., Bergenbrant, S., Orrego, C., Suñol, R., Toccafondi, G., Venneri, F., Dudzik-Urbaniak, E., Kutryba, B., Schoonhoven L. & Wollersheim, H. (2014). Improving patient discharge and reducing hospital readmission by using Intervention Mapping. *BMC Health Service Research* 14, 1–11.
- Hirvonen, H. & Husso, M. (2012). Hoivatyön ajalliset kehyykset ja rytmiristiriidat. *Työelämäntutkimus – Arbetslivsforskning* 10(2), 119–132.
- Hopponia, H.-K., Karsio, O., Näre, L., Olakivi, A., Sointu, L., Vaittinen, T. & Zechner, M. (2016). *Hoivan arvoiset. Vaiva yhteiskunnan ytimessä*. Tampere: Gaudeamus.
- Hopponia, H.-K., Olakivi, A. & Zechner, M. (2017). Johdattamisen rajat vanhushoivassa. Teoksessa Kulmala, J. (toim.) *Parempi vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 202–224.
- Huttunen, R., Kakkori, L. & Heikkinen, H. L. T. (1999). Toiminta, tutkimus ja totuus. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) *Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*. Jyväskylä: Atena, 111–136.
- Hytönen, T. (2002). Henkilöstön kehittäjät aikuiskasvatuksen toimintakentillä. *Aikuiskasvatustutkimus* 22(4), 274–285.
- Hyötyläinen, R. (2007). Tutkimusavusteisen kehittämisen metodologinen kaksoisluonne. Teoksessa Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita*. Raportteja 53. Helsinki: Tykes, 364–388.
- Isoherranen, K. (2012). *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. Sosiaalitytieteiden laitoksen julkaisusarja 2012: 18. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Jääskeläinen, A. (2013). *Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa*. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Khalili, H., Hall, J. & DeLuca, S. (2014). Historical analysis of professionalism in western societies: implications for interprofessional education and collaborative practice. *Journal of Interprofessional Care* 28(2), 92–97.
- Korhonen, A. & Kangasniemi, M. (2013). It's time for updating primary nursing in pediatric oncology care: Qualitative study highlighting the perceptions of nurses, physicians and parents. *European Journal of Oncology Nursing* 17(6), 732–738.
- Kröger, T., van Aerschot, L. & Puthenparambil, J.M. (2018). *Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa*. YFI Julkaisuja – YFI Publications 6. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Laakso, S. & Routasalo, P. (2001). Changing to primary nursing in a nursing home in Finland: experiences of residents, their family members and nurses. *Journal of Advanced Nursing* 33(4), 475–483.
- Loppela, K. (2004). *Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyyksessä*. Acta Universitatis Tamperensis 1003. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Lämsä, R. (2013). *Potilaskertomus – Etnografia potiluu-  
desta sairaalaoaston käytännössä*. Tutkimus 99. Hel-  
sinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Meretoja, R., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Kajander-  
Unkuri, S., Kuokkanen, L., Flinkman, M. & Ruoppa,  
E. (2015). *Sairaanhoitajien ammattipätevyys ja siihen  
yhteydessä olevat työhyvinvointitekijät*. Loppuraportti.  
Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Mäntynen, R. (2007). *Kuntoutumista edistävä hoitotyö  
aivohalvauspotilaiden alkuvaiheen jälkeisessä moniam-  
matillisessa kuntoutuksessa*. Väitöskirja. Hoitotieteen  
laitos. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Nadeau, K., Pinner, K., Murphy, K. & Belderson, K. (2016).  
Perceptions of a Primary Nursing Care Model in Pedia-  
tric Hematology/Oncology Unit. *Journal of Pediatric  
Oncology Nursing* 34(1), 28–34.
- Nancarrow, S., Booth, A., Ariss, S., Smith, T., Enderby,  
P. & Roots, A. (2013). Ten principles of good inter-  
disciplinary team work. *Human Resources for Health*  
[https://human-resources-health.biomedcentral.com/  
articles/10.1186/1478-4491-11-19](https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-11-19) (1.12.2017).
- Nuotio, M., Jokipii, P., Viitanen, H. & Jäntti, P. (2009). Or-  
togeriatria hankkeesta käytäntöön Etelä-Pohjanmaalla.  
*Suomen Lääkärilehti* 64(21–22), 1 985–1 988.
- Paasivaara, L. & Isola, A. (2007). Moniammatillista ja –tie-  
teistä yhteistyötä vanhusten parhaaksi. *Gerontologia*  
21(2), 55.
- Pietilä, I. (2017). Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen,  
M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (toim.) *Tutkimushaas-  
tattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 111–130.
- Pitkälä, K., Eloniemi-Sulkava, U., Huusko, T., Laakkonen,  
M-L., Pietilä, M., Raivio, M., Routasalo, P., Saarenhei-  
mo, M., Savikko, N., Strandberg, T. & Tilvis, R. (2007).  
Miten ikääntyneiden kuntoutusta tulisi kehittää? *Suo-  
men Lääkärilehti* 62(42), 3 851–3 856.
- Polkinghorne, D. (1995). Narrative configuration in qua-  
litative analysis. Teoksessa Hatch, J. & Wisniewski, R.  
(toim.) *Life History and Narrative*. London: Falmer, 5–23.
- Reito, A., Kuoppala, M., Hokkinen, L., Kyrölä, K. & Pa-  
loneva, J. (2017). Kun vanhus kaatuu mutta lonkka  
ei murru: yli 70-vuotiaiden potilaiden lantion alueen  
murtumien jälkeinen kuolleisuus ja sairastavuus. *Suo-  
men Ortopedia ja Traumatologia* 40(3), 186–190.
- Roth, T., Kammerlander, C., Gosch, M., Luger, T.J. &  
Blauth, M. (2010). Outcome in geriatric fracture  
patients and how it can be improved. *Osteoporosis  
International* 21(4), 615–619.
- Salmelainen, U. (2008). *Tiedon välittyminen ja rakentu-  
minen kuntoutuksessa. Moniammatillinen asiantun-  
tijayhteistyö ikäihmisten laitosmuotoisessa kuntou-  
tuksessa*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 98.  
Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Salmelainen, U. & Mäki, J. (2013). Gerontologisen  
kuntoutuksen yhteistyö ja tiedonkulku. Teoksessa  
A. Pikkarainen, M. Vaara, & U. Salmelainen (toim.)  
*Gerontologisen kuntoutuksen toteutus, vaikuttavuus  
ja tiedon välittyminen. Ikääntyneiden kuntoutujien  
yhteistoiminnallisen kuntoutuksen tutkimus- ja  
kehittämishankkeen loppuraportti*. Helsinki: Kelan  
tutkimusosasto, 259–290.
- Seppänen-Järvelä, R. (2006). Suunnittelurationalismista  
hyviin käytäntöihin – Kehittämisen menetelmien ja  
ajattelutapojen muodonmuutos. Teoksessa Seppä-  
nen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) *Kehittämis-  
työn risteyskiä*. Helsinki: Stakes, 17–34.
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehit-  
tämistoiminta*. Tampere: Tampere University Press.
- Virtanen, M. (2002). Yksilövastuun hoitotyön ihmis-  
käsitys. Teoksessa Munnukka, T. & Aalto, P. (toim.)  
*Minun hoitajani. Näkökulmia omahoitajuuteen*.  
Helsinki: Tammi/Hygieia, 9–30.
- Wiig, S., Aase, K., von Plessen, C., Burnett, S., Nunes,  
F., Weggelaar, A., Anderson-Gare, B., Calltorp, J. &  
Fulopp, N. (2014). Talking about quality: exploring  
how 'quality' is conceptualized in European hospi-  
tals and healthcare systems. *BMC. Health Services  
Research* 14, 478–490.
- Åberg, A.C. & Ehrenberg, A. (2017). Inpatient geriatric  
care in Sweden – Important factors from an interdis-  
ciplinary team perspective. *Archives of Gerontology  
and Geriatrics* 72, 113–120.



MIRVA HEIKKILÄ

# Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina



Kouluttautuminen uuteen ammattiin aikuisiällä tuo mukanaan uuden ammatillisen identiteetin. Sen omaksuminen on raskasta ja yksinäistä mutta tarjoaa mahdollisuuden tutustua itseän. Alanvaihto on kokonaisvaltainen ja ristiriitainen prosessi, joka usein yllättää alanvaihtajan itsensäkin.



CECILIA, YKSI TUTKIMUKSENI haastateltavista, kuvailee seuraavasti tuntemuksiaan ja sitä maastoa, josta hänen alanvaihtonsa kumpusi.

”se ei käyny niinku mulle koskaan mun kohdal henkilökohtasel tasolle . muttaaa . sen kans oli jotenkin tosi vaikee elää, plus sit et he [työnantaja] olis vaatinu et se koko elämä olis pitäny niinku . fokusoida . siihen maailmaan”

[--]

”ja se oli myös aika pinnallinen maailma, semmonen mis tavallaan vaik mä rakastin niit kauniit materiaalei ja se oli must tosi mä sain tehdä semmost tosi luovaa työtä ja tosi itsenäisesti ja mä tiedän et

mul oli tosi hyvii asiakkait jotka niinkun tykkäs ja luotti niinku minuun . ja se oli osittain tosi kivaa työtä, mul oli tosi kivat alaiset ja mutta . mut niinku sil tapaa tuntu väärältä”

Cecilia toimi myymäläpäällikkönä sisustusalan liikkeessä, ja kuten lainaus osoittaa, hänellä olisi ollut monta hyvää syytä jäädä. Työn tekemisen olot kuitenkin tuntuivat vääriltä, ja niiden kanssa oli vaikea elää, mikä sysäsi hänet muutokseen. Uusi ura löytyi erityispedagogiikasta – ristiriitaisten tuntemusten ja vaiheiden kautta.

Tarkastelen artikkelissani monitieteisesti keskikää lähestyvien naisten omaehtoista kouluttautumista uudelle alalle. Kysyn, miltä kokonaisvaltaisesti

## AMMATILLISEN IDENTITEETIN RAKENTAMINEN ON RUUMIILLISTA KUTEN TYÖ YLIPÄÄTÄÄN.

ajateltuna tuntuu vaihtaa alaa. Keskiössä ovat ruumiilliset tuntemukset, tilat ja tunnesävyt ammatillisen identiteetin muuttuessa joksikin aivan toiseksi. 'Ruumiilla' tarkoitan samaa kuin keho, kokonaisuutta, jona elämme ja olemme (Grosz 1994; Merleau-Ponty 2012).

Suomen itsenäisyyden juhlarahaston (Sitra 2017) tutkimuksen mukaan jopa kuusi kymmenestä työkäisestä on vaihtanut ammattia tai alaa työuransa aikana. Heistä noin joka toinen oli opiskellut uuden ammatin tai tutkinnon (Sitra 2017). Alanvaihto koskettaa ja liikuttaa siten monia aikuisia. Osana oman elämän "rakentamista" se on samalla nykykulttuurille leimallinen ilmiö (Laakkonen 2015; LaPointe & Heilmann 2014), jonka aikuiskasvatuksellista puolta on ajankohtaista tarkastella.

Alanvaihdot voivat olla eriaisteisia ja tapahtua eri syistä, oma-aloitteisesti tai pakotetusti (Koivunen, Lämsä & Heikkinen 2012; Louis 1980). Tarkastelen ihmisen oma-aloitteista siirtymistä kokonaan toiselle ammattialalle. Alanvaihtoa ja ammatinvaihtoa pidän toistensa synonyymeinä. Puhun kuitenkin alanvaihdosta, sillä se kattaa nekin, jotka opiskelevat sellaista alaa, joka ei valmista mihinkään tiettyyn ammattiin.

Viimeaikaisessa alanvaihtotutkimuksessa on korostettu identiteetin muuttumisen merkitystä alanvaihdossa (Ibarra 1999, 2004; Khapova, Wilderom & Svensson 2007). Artikkelillani vien keskustelua aikuisen identiteetistä ammatillisena ja oppijana (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010; Filander 2006; LaPointe 2011; Leivo 2010) aiempaa ruumiillisemalle tasolle (Onnismaa & Pasanen 2015; Räsänen & Trux 2012; Satama 2017). Alanvaihtoon kuuluu kokonaisvaltaista identiteetin työstämistä, jota ihminen tekee koko ruumiillaan.

Ammatillisen identiteetin rakentaminen on siis ruumiillista, mutta niin on työ ylipäätään. Työn

tarkasteleminen ruumiillisesta näkökulmasta on lisääntynyt. Esillä ovat olleet sukupuoli ja muut yhteiskunnalliset erot (Huopalainen & Satama 2018; Johansson, Tienari & Valtonen 2017; Parviainen, Kinnunen & Kortelainen 2016; Rikala 2013; Valkonen & Valkonen 2014) sekä työntekijä osana työorganisaatioita (Laulainen & Hujala 2016; Satama 2017; Strati & deMontoux 2002; Vacchani 2006).

Opettajuustutkimuksessa ja kasvatustieteellisessä työn ja työelämän tutkimuksessa keskustelu ruumiillisuudesta on toistaiseksi ollut hajanaista (mm. Aromaa 2014; Estola & Elbaz-Luwisch 2017; Gordon, Holland & Lahelma 2000; Kinnunen & Seppänen 2012; Kamila 2012; Nikkola & Harni; 2015; Mäkikoskela 2007; Saari 2016). Ruumiillisuuden tutkimuksessa tieteiden väliset rajat kuitenkin hämärtyvät, sillä ruumis on aidosti monitieteinen tutkimuskohde.

Ruumiillisuuden näkökulmaa voidaan aikuiskasvatustieteellisessä tutkimuksessa hyödyntää monella eri tavalla. Tämä artikkeli keskittyy kuitenkin affekteihin, jotka merkitsevät kokonaisvaltaisia ruumiillisia tuntemuksia (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 18–21). Tutkijat puhuvatkin affektiivisesta käännteestä tai käännteistä, joiden myötä monella alalla on alettu kiinnittää huomiota tunteisiin ja tuntemuksiin (Jokinen ym. 2015; Koivunen 2010). Enää tuntemusten yhteiskunnallista merkitystä ei ole tarvetta väheksyä tai piilotella yksityisen elämänpiiriin puolelle. Affektiivisuuden ymmärränkin tarkoittavan tunnepitoista, tuntemukset huomioivaa lähestymistapaa.

Työelämää ja sitä koskevia keskusteluita ovat perinteisesti leimanneet tietynlainen rationaalisuus ja kontrolli (Julkunen 2008). Affektit ovat kuitenkin aina olleet olemassa työkuultuureissa (Mannevuori 2015), ja ruumiista on tullut yhä ajankohtaisempi, kun ihmisen kaikki kyvyt valjastetaan taloudellisen hyödyntämisen välineiksi (Brunila, Onnismaa & Pasanen 2015, 9; Ylitapio-Mäntylä 2016). Tuntemukset syntyvät identiteettineuvotteluissa, joita käydään vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ei-ruumiillisten toimijoiden, kuten esineiden ja fyysisten tilojen, kanssa (Laulainen & Hujala 2016). Ne ovat aina yhteydessä yhteiskunnallisiin odotuksiin (Mannevuori 2015).

## ALANVAIHDOT JA SIIRTYMÄT URALLA OVAT ENENEVÄSSÄ MÄÄRIN ENNUSTAMATTOMIA.

Työelämään liitetty kontrolli (Julkunen 2008) koskee myös käsityksiä työntekijöistä. Heidän on oletettu käyttäytyvän rationaalisesti ja tavoittelevan yhä parempaa asemaa hierarkiassa (Ekonen 2007). Niinpä urankin on ajateltu kehittyvän ennakoitavien vaiheiden mukaan (Ekonen 2007, 22–23) ja alan vaihtamisen perustuvan tietoon itsestä ja omista piirteistä, vaikka olennaisempaa on ymmärtää muuttuvaa ja muokattavissa olevaa ammatillista identiteettiä (Ibarra 2004).

Alanvaihdot ja muut siirtymät uralla ovat enenevässä määrin ennustamattomia, eikä niihin liity selkeitä sääntöjä, joiden mukaan toimia (LaPointe 2011, 20). Siksi ei riitä, että identiteettejä tarkasteltaisiin pelkästään perinteisissä siirtymäriiteissä, kuten työhön sosiaalistumisessa, ylennyksissä tai eläköitymisissä (LaPointe 2011, 20). Alanvaihtoon kuuluvan identiteettityön ymmärtäminen kaipaa nykyistä kokonaisvaltaisempaa näkökulmaa.

### ALANVAIHDON RUUMIILLISUUS JA AFFEKTIIVISUUS

Työn on katsottu muuttuneen yhä yksilöllistyneemmäksi ja kiinnittyvän aiempaa enemmän työntekijän persoonaan. Taustalla ovat lisääntynyt individualismi ja markkinamuotoisuus (Julkunen 2008, 122). Kollektiiviset luokka- ja ammatti-identiteetit ovat heikentyneet ja luoneet painetta henkilökohtaiselle identiteettityölle. Työtä ei enää voi vain mekaanisesti suorittaa, vaan työntekijän tunteet, aistit ja koko elämä vedetään mukaan (Onnismaa & Pasanen 2015, 263).

Tunteita ilmenetään ruumiillisesti. Tunteet sekä tuntuvat että näkyvät ulospäin ruumiissamme. Vuorovaikutuskin vaatii ruumiillisia eleitä. Toisaalta ruumiillisuus ei kuitenkaan palaudu pelkästään

fysiologisiin, biologisiin, hormonaalisiin tai materiaalsiin mekanismeihin, vaan se sisältää samalla yksilön elämää, kokemuksia, persoonaa, kollektiivista toimintaa ja valtaa koskevia piirteitä sekä kulttuurisia tapoja. (Parviainen ym. 2016, 9–10, 19.)

Ruumiin voi ajatella olevan sellainen objekti, joka sisältää sisäpuolen ja elää sen mukana, ja jolla on kyky pitää itseään ja muita subjekteina (Grosz 1994). Kaikki ruumiilliset toiminnot osallistuvat havaitsemiseen, minkä vuoksi ruumis on paljon muutakin kuin väline tai keino: "[...] se on ilmaisu itsestämme maailmassa, pyrkimystemme näkyvä muoto". (Merleau-Ponty 2012, 63–64.)

Ruumis asettaa viime kädessä rajat yksilön toiminnalle ja muutokselle. Muuttuminen työelämän kontekstissa tarkoittaa aina oppimista, kulttuurin sisäistämistä, asiantuntijaksi kasvamista ja identifikaatiota (Räsänen & Trux 2012, 246). Tämä muutos ei onnistu älyllisellä päättelyllä, vaan se on jotain paljon kokonaisvaltaisempaa (Räsänen & Trux 2012, 246). Yhä tehostetummassa työssä työntekijä voi helpostikin törmätä ruumiillisiin rajoihinsa. Turhautuminen liian vähäisiin haasteisiin tuntuu sekini ruumiissa. Ruumis myös vanhenee. Näillä kaikilla tavoin ruumiillisuus voi toimia alanvaihtoajatusten herättäjänä ja ammatillisen identiteetin muokkaajana. Lisäksi yhdenlainen kehitys sulkee pois monia muita (Wolkowitz 2006). Jos ihminen toiminnallaan muokkaa itsestään uudenlaisen, vanha muoto häviää (Lahikainen & Harni 2016, 35–36).

Affektiivinen käänne on ollut havaittavissa usealla tieteenalalla 2000-luvulla. Se kritisoi pitkään jatkunutta kielellistä käännettä ja konstruktionistisia käsityksiä siitä, että ne helposti hukkaavat tunteet ja tunteellisuuden (Jokinen ym. 2015, 8–9). Affektien tutkimisesta on yhtäältä haettu vastauksia yksilön yhä syvällisempään ymmärtämiseen ja toisaalta keinoja ylittää yksilö ja löytää jotakin yhteistä (Koivunen 2010, 9). Työelämän rationaalisuuden ja ihmisen tunteellisuuden välinen ristiriita kaipaakin lisää tutkimusta ja uusia jäsenyyksiä. Affektien tarkasteleminen auttaa kyseenalaistamaan ihmisen sellaisia puolia, joita ei voida ymmärtää ainoastaan kognitiivisesti tai rationaalisesti sekä tunnistamaan sellaisia yhteiskunnallisen uusintamisen ja muutoksen muotoja, jotka

## EMOOTIOITA JA AFFEKTEJA EI OLE SYYTÄ ASETTAA VASTAKKAIN.

muuten jäisivät huomiotta (Jokinen ym. 2015; Koivunen 2010).

Tunne eli emootio on perinteisesti liitetty mieleen, mutta affekti viittaa koko ruumiiseen (Jokinen ym. 2015, 18–21). Sen ajatellaan olevan jonkinlaista potentiaalia, joka ei palaudu yksilöön ja jota ei pystytä kovin hyvin empiristisesti tarkastelemaan. Emootiot ovat kognitiivisesti tunnistettavia, kielellisesti nimettyjä ja kulttuurisesti tunnistettuja tuntemuksia. Niistä voi puhua ja niitä voi vaikkapa teeskennellä. Affektit ovat jotain emootioita avoimempaa; niihin liittyyä mutta niihin palautumatonta. Ne osoittavat kielellisen ja rationaalisen selittämisen ohi tai yli ja korostavat kokemuksellisuutta. (Jokinen ym. 2015, 18–21; Koivunen 2010, 9; Mannevuori 2015; Wetherell 2012.) Affektiteoreetikko Brian Massumi (2002) käsittää affektit autonomisina, ainakin jossain määrin riippumattomina sosiokulttuurisista merkityksenannoista. Hänen mukaansa emootiot ovat ikään kuin ihmisen ominaisuuksia tai omaisuutta, mutta affekti läpäisee ja valtaa ihmisen yllättäen, hetkellisesti ja ilman valmista tulkintakehystä tai reaktiotapaa (Massumi 2002).

Emootioista ja affekteista on keskusteltu eri tieteenalilla ja erilaisista teoreettisista lähtökohdista (Salmela 2017). Niitä ei kuitenkaan ole syytä asettaa vastakkain. Affektitutkijoiden Eeva Jokisen, Juhana Venäläisen ja Jussi Vähämäen (2015) tapaan näen hyödyllisenä tarkastella niitä pieniä siirtymiä ja mekanismeja, joissa epämääräiset tunnut ja tunnevirrat alkavat saada muotoja. Niissä affektit luovat mahdollisuuksia tunnistettaville emootiolle, vaikka eivät täysin tyhjene tai palaudu niihin (Jokinen ym. 2015, 24). Toisille tutkijoille affektit eivät edusta isisosaalista, vaan niitä käytetään teoretisoimaan sosiaalista (Koivunen 2010, 18). Näin päästään liikkumaan suljetuista järjestelmistä kohti avoimia esimerkiksi ottamalla huomioon sellaiset voimat, joita eletty

ruumis ei koskaan voi kokea, kuten kosmologiset, ulkopuoliset voimat (Koivunen 2010, 18).

Affektiteoreettiseen otteeseen nojaava tutkimus on kiinnostunut tuntemuksista laajassa mielessä: ei ainoastaan sellaisista tunteista, joilla on nimi vaan myös muunlaisista tunnuista: mielikuvista, olotiloista, aistinvaraisista vivahteista, tai kuten filosofi Paolo Virno (2006) luonnehtii, tunnesävyistä. Tavoite on myös löytää niistä jotakin yleispätevää, jonka avulla ymmärtää tässä tapauksessa alanvaihtoa ja ammatillisen identiteetin muutosta – ei pelkästään reaktioiden yhteiskunnan tai talouden muutoksiin vaan jonain uutena ja orastavana – jonain, mille ei ole vielä nimeä (ks. Jokinen ym. 2015, 10).

Jos taas tarkastellaan ruumiillisuutta ja affekteja suhteessa ihmisen ammatilliseen identiteettiin ja erityisesti sen muuttumiseen, huomataan, kuinka nämä ovat kietoutuneita toisiinsa. Sukupuolen ja ammatillisuuden suhdetta tutkinut Kathryn Haynes (2012) esittää käytettäväksi käsitettä 'amatillinen ruumiillinen identiteetti'. Fyysinen ruumis on tärkeä osa ammatillisuutta, sillä se symboloi identiteettiä ja on siis tosiasiaassa identiteetin ruumiillistuma (Haynes 2012, 504). Työelämässä ruumis toimii välineenä mukautua tai olla mukautumatta sosiaalisiin normeihin (Haynes 2008). Organisatoriset ja ammatilliset ruumiillisuudet saattavat törmätä yhteen muiden ruumiillisuuksien, kuten raskauden tai lapsen saamisen, kanssa ja vaikuttaa ruumiillisiin ja affektiivisiin käytänteisiin, tuntemuksiin ja identiteetteihin (Haynes 2008). Muuttuva identiteetti taas raivaa tilaa itselleen ruumiillisesti ottamalla haltuun uusia käytänteitä, kuten vuorovaikutustyyliä, pukeutumistapaa tai päivittäisiä rutiineja.

Näen ammatillisen identiteetin tutkimuksessani kerronnallisesti rakentuneena, omaa työtä ja ammatillisuutta koskevana ruumiillisena, dynaamisena prosessina, joka muovautuu henkilökohtaisen ja sosiaalisen välimaastossa ja sisältää sekä pysyviä että muuttuvia ulottuvuuksia (Beauchamp & Thomas 2009; Eteläpelto & Vähäsantanen 2010; Hänninen 2002; Izadinia 2013).

Identiteetit tulevat näkyviksi silloin, kun niihin liittyy paineita ja ristiriitoja (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010), kuten alanvaihtotilanteissa usein voi olla.

## HAASTATTELUISSA OTETTIIN TILAA OMAN TOIMINNAN TARKASTELULLE JA TUNTEMUSTEN MUISTELEMISELLE YHDESSÄ TUTKIJAN KANSSA.

Tuntemukset ja ruumiillisuus ovat olennainen ja luonnollinen osa ammatillista identiteettiä (Alsop 2006), mutta tätä puolta ei ammatillisten identiteettien tutkimuksessa ole tehty kovinkaan näkyväksi eikä ruumiillisuutta ole kytketty ammatillisten identiteettien muuttumiseen.

### TUTKIMUSKYSYMYKSIÄ, AINEISTO JA METODI

Tutkimuskysymykseni on, miltä alanvaihto kokonaisvaltaisesti tuntuu. Se jakautuu alakysymyksiin:

1. Miltä tuntuu irrota aiemmasta ammatillisesta identiteetistä?
2. Miltä tuntuu olla kahden ammatillisen identiteetin välissä?
3. Mitä muita tuntemuksia alanvaihtoon liittyy?
4. Miltä tuntuu kasvaa uuteen ammatilliseen identiteettiin?

Keskityn korkeakoulutettujen ja ennen alanvaihtoa uraansa rakentaneiden ihmisten tuntemuksiin. Samaten olen kiinnostunut ihmisistä, jotka suorittivat akateemista tutkintoa, sillä yliopisto-opinnoissa välitetään tietojen tai taitojen lisäksi asenteita ja ammatillista identiteettiä (Nori & Mäkinen-Streng 2017, 339).

Alanvaihtajan koulutustaustalla on merkitystä. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK teetti tutkimuksen, jossa selvitettiin työntekijäammattista toiseen työntekijäammattiin siirtyneitä. Sen mukaan uusi ammatti-identiteetti oli löytynyt helposti, ja entisen ammatin osaamisalueita käytettiin hyväksi uudessa tilanteessa (Vahtera 2017).

Tutkimukseeni osallistui kolme 35–45-vuotiasta naispuolista opettajaopiskelijaa. Käytän heistä peite-

nimiä, ja lisäksi muitakin tietoja on muutettu haastattelujen anonymiteetin säilyttämiseksi. Aineistosta ilmeni, että jokaisella heistä oli ollut selvä aikaisempi ammatillinen identiteetti, joka oli alkanut murtua ja muuttua. Annalla se oli liiketoiminnan konsulttina, Birgitalla kirjastonhoitajana ja Cecilialla sisustusalan myymäläpäällikkönä. Kaikilla oli myös aiempi korkeakoulututkinto.

Kokosin tutkimusaineiston haastattelemaille edellä mainittuja. Haastattelut kestivät reilusta tunnista kolmeen tuntiin ja niistä kertyi yhteensä 84 litteroitua sivua. Kolme haastattelua tarjosivat tutkimuskysymysten kannalta runsaasti olennaista aineistoa.

Haastatteluaineistoon perustuvassa tutkimuksessa on syytä kysyä, missä määrin ihmistieteellisen tutkimuksen keinoin on mahdollista päästä käsiksi ruumiillisuuteen. Mikä on ruumiin suhde tekstiin, puheeseen ja kieleen (Jokinen, Kaskisaari & Husso 2004, 11)? Filosofi Margaret Wetherell (2012) puhuu affektiivis-diskursiivisesta merkityksen muodostumisesta. Hänen mukaansa käyttökelpoinen tapa tehdä affektitutkimusta on tarkastella affekteja suhteessa tilanteisiin ja sosiaalisiin käytäntöihin. Affektit eivät ilmene sosiaalisessa tyhjiossä vaan osana sosiaalista vuorovaikutusta. (Kolehmainen 2014, 185; Wetherell 2012.) Niinpä kuten affekteja ja emootioita, myöskään affekteja ja kieltä ei tule asettaa vastakkain, vaan ne voidaan nähdä dialektisessa suhteessa toisiinsa.

Pyysin haastateltavia vapaasti kertomaan alanvaihtotarinsa. Pyyntö toi esille rikkaan kirjon tuntemuksia ja antoi haastateltaville mahdollisuuden nostaa esille alanvaihtotarinaan juuri niitä kohtia, joita he itse halusivat. Haastattelujen toteuttaminen nimenomaan elämäkertahaastatteluina (Estola, Uitto & Syrjäle 2017, 156) antoi mahdollisuuden alanvaihdon odotusten haastatteluun. Lisäksi kutsun haastatteluja refleksiivisiksi, sillä niissä otettiin tilaa oman toiminnan tarkastelulle, tuntemusten muistelemiselle ja pohdinnalle yhdessä toisen osapuolen eli tutkijan kanssa (Högbacka & Aaltonen 2015, 10–11). Haastattelut olivat samalla sisäpiirihaastatteluja (Juvonen 2017), sillä olen itse korkeakoulutettu alanvaihtaja.



Analyyysin ensivaiheessa paikansin niitä tekstin osia, joissa haastateltavat puhuivat ruumiillisuudesta (Estola & Elbaz-Luwisch 2010, 702). Tuolloin he 1) puhuivat väljästi ottaen jonkinlaisista tuntemuksista (Jokinen ym. 2015), 2) vaikuttivat tekevän identiteettityötä vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa (LaPointe 2011), 3) vaikuttivat tekevän identiteettityötä suhteessa ei-ruumiillisiin toimijoihin (Laulainen & Hujala 2016) tai 4) kuvailivat aistinvaraisia asioita tai käyttivät mielikuvitusta tai mielikuvia (Satama 2017). Tarkastelemalla tuntemuksia aistimuspuheen lisäksi identiteettityön tekemistä ympäristön kanssa tuntemukset näyttäytyivät osana sosiaalisia käytänteitä.

Sitten tarkastelin aineistoa kerronnallisesta näkökulmasta. Kerronnallisuus on yksi vakiintuneita tapoja ymmärtää identiteettejä (Beauchamp & Thomas 2009; Hänninen 2002). Hyödynsin odotusanalyysiä, joka on saanut alkunsa kielitieteilijä Deborah Tannenin (1993) määrittelemistä odotuksen osoittamista ja jota on Suomessa kehitetty edelleen (Hyvärinen 2010). Odotusanalyysi perustuu ajatukseen, että kerrottavuuden perusehto on jokin yllättävä poikkeaminen oletetusta tapahtumakulusta (Hyvärinen 2010). Kertomus ammatillisen identiteetin muuttumisesta voi olla erityisen tiheä odotusten kannalta ja näin ollen paljastaa mielenkiintoisia seikkoja sosiaalisista odotuksista. Kertomuksia voidaankin pitää kommentteina tavanmukaiseen ja odotettuun tapahtumakulkuun.

Odotusanalyysissä pyritään paikantamaan erilaisen odotusten osoittimien perusteella kohtia, joissa kertoja neuvottelee kerrottujen tapahtumien ja kyseisiä tapahtumia koskevien kulttuuristen odotusten välillä (Hyvärinen 2010, 111–112; Rikala 2013, 65). Odotuksen osoittimia, kielellisiä merkkejä, voivat olla esimerkiksi toisto, korjaus, paluu kronologiassa, varaukselliset ilmaisut, kieltomuodot ja arvioiva kieli (Tannen 1993, 41–51). Hyödynsin odotusanalyysiä soveltuvin osin sen perusteella, mitä odotuksen osoittimia aineistosta löytyi, sillä joitakin odotuksen osoittimia ilmeni enemmän ja toisia vähemmän. Kohdistin odotusanalyysin erityisesti niihin tekstin osiin, joissa haastateltavat puhuivat ruumiillisuudesta käyttäen odotuksen osoittimia.

Yleisesti ottaen haastattelut olivat eräänlaisia kasvutarinoita. Ne olivat kertomuksia ”oman jutun” etsimisestä ja löytämisestä, oikeastaan itsensä löytämisestä. Kaikissa kertomuksissa oli tosin kärsimystä ja vaikeuksia, mikä oli sidoksissa luopumisen tuskaan vanhasta alasta, välitilan epämääräisyyden tuntemuksiin ja edelleen kalvavaan, uuden ja vanhan ’maailman’ väliseen ristiriitaan. Alanvaihtajan tuntemukset jäsentyvät ruumiillisiksi tiloiksi: irtoamiseksi, puhdistumiseksi, tunnustelemiseksi ja tulollaan olemiseksi.

## IRTOAMINEN

Millaiset olotilat käynnistivät haastateltavien alanvaihtoprosessin? Mitkä olivat niitä hetkiä, jolloin he irrottautuivat tai irtosivat aikaisemmasta ammatillisesta identiteetistään? Haastateltavien kertomuksissa oli kohtia, joissa he kuvasivat nähneensä työnsä uudessa valossa. Ne ovat voimakkaita ja kokonaisvaltaisia reflektion paikkoja, joissa oma työ ja sitä koskevat rutiinit ja merkitykset näyttäytyvät toisenlaisina (Kontinen, Houni, Karsten & Toivanen 2013, 255).

Cecilia kertoi tuntemuksistaan uuden sisustusmyymälän avajaisissa:

”joo kyl mä muistan et kun esimerkiks mmm . kun oli uuden myymälän avajaiset ja . sitten ni tota meidän piti olla siel tavallaan niinku sitä asiakasiltä pitämässä ja tota . se oli semmonen niinku näytelmä .aina . jotenki et kaadetaan kuohuviiniä ja on hienon näköstä ja sit puhutaan et ’ai että!’ ku joku ja mä tulin kotii sieltä ja . mul oli ihan tosi semmonen niinku likanen olo et semmonen et mä istuin niinku ja tuijotin ikkunast ulos . ulos et mul oli ihan semmonen et hyi et mä en oo niinku tommonen . niinku et tää on tosi ällöttävää (naurua) ja sit jotenki siit mul tuli tosi voimakkaasti semmonen et mä en halua niinku tätä”

Cecilia vertaa tilannetta näytelmään. ’Näytelmä’ metaforana viittaa johonkin ei-aitoon, tekemällä tehtyyn. Kuohuviini ja hieno ympäristö ovat identiteettityön ei-ruumiillisia toimijoita, jotka Cecilian tilanteessa alleviivaavat hänelle tilanteen epäautenttisuutta. Ensin Cecilian puhe on imperfektissä, mutta kuohuviinin kohdalla hän vaihtaa preesenssiin ikään

## RUUMIS VIESTITTÄÄ TUNTEMUSTEMME JA OLOTILOJEMME KAUTTA ASENTEISTAMME.

kuin alleviivataksaan tilanteen absurdiutta. Sitten Cecilia vaihtaa takaisin imperfektiin ja kuvailee olo-tilaansa adjektiivilla likainen, joka on voimakas ilmaus. Hän ei koe oloaan puhtaaksi ja seesteiseksi, vaan hän on tahrantunut, tai hänet on tahrattu.

Sitten Cecilian kerronnassa tapahtuu identiteettityön kannalta ratkaiseva vertaaminen, minkä hän toteaa painokkaasti: ”mä en oo niinku tommonen”. Hän ei halua identifioitua työpaikkansa ihmisiin eikä olla sellainen kuin tilaisuudessa pitäisi olla. Kuvatesaan tilanteen ”tosi ällöttäväksi”, Cecilia on jo irronnut aikaisemmasta ammatillisesta identiteetistään. Hän kertoo painokkaasti, kieltomuotoa käyttäen, tehneensä itselleen selväksi, ettei halua tätä.

Birgitta oli kokenut irtoamisen ja oman työnsä toisin katsomisen hiljalleen:

”ku se on ollu mulle hirveen vaikee prosessi sen takia koska mä aattelin et kun mä sinne menin ni et waaau nyt mä oon löytäny sen mun alan”

[--]

”ja jotenki tietysti se semmonen niinku kasvaminen siitä pois”

[--]

”et mä oon kokenu jo vuosia et mä oon tavallaan niinku opettaja et mä oon oikea ihminen väärässä paikassa, väärässä työssä”

Birgitta käyttää ilmaisua ”kasvaa pois”, mikä on mielenkiintoinen aikuisopiskelijan ammatillisen identiteetin kehittymisen kannalta. Samalla kun opintojen myötä kasvetaan uuteen identiteettiin, kasvetaan pois jostakin. Birgitan tuntemus siitä, että hän on identiteetiltään opettaja, vaikka työskentelee kirjastonhoitajana, kertoo hiljalleen tapahtuneesta irtoamisesta ja irrallaan olemisesta. Hän on jatkanut työssä, mutta

tuntemusten tasolla hän on jokin toinen, opettaja.

Ruumis viestittää tuntemustemme ja olotilojemme kautta asenteistamme ja viime kädessä paljastaa ne. Ihminen voi jonkin aikaa teeskennellä ja pakottaa itsensä epä mukaviin ja epä sopiviin työasentoihin, mutta pitkällä tähtäimellä edessä voivat olla jopa työuupumus ja masennus: ruumis sanoutuu irti yhteistyöstä (Rikala 2013). Huono olo irrottaa ihmisen ammatillisesta identiteetistään. Tämä pätee varsinkin oma-aloitteiseen alanvaihtoon. Oma-aloitteisuus tai peräti vapaaehtoisuus kuulostaa kovin myönteiseltä, mutta haastateltavieni kertomukset kertovat toista. Irtoaminen on epämiellyttävää eikä ihmisen kontrolloitavissa.

### PUHDISTUMINEN

Irtoamisen jälkeen haastateltavat ajautuivat pikku hiljaa, kukin omalla tavallaan välitilaan, jossa he eivät olleet enää niin sitoutuneita työhönsä, pohtivat vaihtoehtoja ja alkoivat nähdä ammatillisen identiteettinsä uudessa valossa. Ymmärrän tämän eräänlaisena puhdistumisen tilana, mikä tekee ihmisestä vastaanottavaisemman uusille kiinnikkeille. Sen paremmin puhdistuminen kuin irtoaminenkaan eivät tunnu miellyttävältä, vaan kumpaankin sisältyy perustavia epävarmuuden, epäselvyyden ja arvottomuuden tuntemuksia.

Tällaisesta välitilasta on työelämän tutkimuksessa alettu käyttää liminaalitalan käsitettä, joka on alun perin peräisin antropologiasta. Työn ja johtamisen muutoksia tutkinut Tiina Kontinen tutkijakumppaneineen (2013) esittää, että liminaalitala leimaa koko nykyistä työelämää. Se on kynnyksellä olemista, mikä voi näyttäytyä kaaoksena mutta myös uutta luovana tilana (Beech 2011; Kontinen ym. 2013).

Selkeimmin liminaalitalasta puhui Anna, joka kuvasi olotilaansa vellovaksi ja irtonaiseksi. Anna yritti väkisin saada elämänmuutoksensa, kuten hän sitä kutsui, tehtyä vuodessa. Tila oli niin epä mukava, ettei hän halunnut olla siinä pidempään.

”mul oli semmonen olo, et mun pitää niinku- et tää on se mun vuosi, se yks vuosi, jonka aikana mä niinku . teen tän muutoksen

//Okei, sä annoit ittelles tommosen niinko aika perspektiivin?//”

”joo . no ehkä siin oli se et koska mä aat- mun on pakko sit olla sen jälkeen niinku jossain . mä en voi olla sellases irrallises tilassa mis mä olin sen . vaikka mä koko ajan tein, mul oli se kuvio mihin mä tähtään ni . samaan aikaan kumminki oli niinku samal se . niinku vellova . epätietoisuus siitä tulevaisuudesta ja niinku se niinku ku sä et oo missään sidoksissa kun sä et oo niinku enää vanhaan työpaikkaan niinku palkkalistoilla ja niinku sielä ja sul ei oo viel opiskelija et jollain taval ei kuulu oikeen mihinkään et o vaan et sä teet niinku itsenäisesti et jollain taval must se semmonen aika . vähä niinku turvaton olo et ihminen kaipaa sitä et kuuluu johonkin . jollain tavalla . ni tota mä luulen et olis semmosta et entäs jos mä irtaudun liikaa täst vanhasta”

Lainauksessa Anna vahvistaa ja selittää välitilan tuntua useaan otteeseen. Välillä hän myös vaihtaa kerrontansa preesenssiin: ”mun on pakko olla sen jälkeen jossain”, mikä tihentää ja korostaa kerrontaa. Anna myös etäännyttää itsensä vaihtamalla niin sanottuun sä-passiiviin ja luettelee, mitä kaikkea välitilassa oleva ihminen ei ole. Sitten hän arvioi ja kuvailee omaa olotilaansa turvattomaksi. Lopuksi hän palaa vahvistamaan, miten asia on yleisesti ottaen: ihminen kaipaa sitä, että kuuluu johonkin.

Johonkin kuuluminen ja sidoksissa oleminen on ruumiillinen asia. Ruumiidemme kautta olemme vuorovaikutuksessa toisten kanssa, ja kun nämä siteet löystyvät, olo voi tuntua turvattomalta ja irralliselta. Lainauksen lopun potentiaalinen tapahtumienkulku kiteyttää sanoman: on täysin mahdollista, että kuuntelemalla omia ammatillisia mielenkiintojani ajankin itseni liiksi irralleen vanhasta, tutusta ja turvallisesta työyhteisöstä.

Birgitta kertoo, kuinka epäselvältä tuntuva alanvaihtoa tekisi mieli jouduttaa:

”vitsi kun tää oliskin valmis et kunpa tää oliskin tässä tää homma . mut sit taas toisin perin ymmärtää et se ei oo mahdollista”

Ihminen, joka on enemmän tai vähemmän systemaattisesti rakentanut uraansa ja aikaisempaa ammatillista identiteettiään, on uudessa tilanteessa, kun omaa ammatillista kasvuaan ei pystykään ennustamaan. Liminaalitala sisältää paljon potentiaalia: mikä tahansa on mahdollista – hyvässä ja pahassa (Kontinen ym. 2013, 252–255).

#### TUNNUSTELEMINEN

Alaa vaihtava ihminen kokeilee uudenlaisia identiteettejä niin mielikuvissaan kuin konkreettisestikin (Ibarra 1999). Opettajaksi aikova havainnoi sijaisuuksia tehdessään muita opettajia kokonaisvaltaisesti: hän esimerkiksi kiinnittää huomiota heidän pukeutumiseensa ja muuttaa omaa pukeutumistaan uuteen työympäristöön sopivaksi. Anna kuvaa pohdintaansa:

”sillon ko mä menin tekemään sijaisuuksia ni sijaisuudet sillon mä mietin sitä pukeutumista sillon niinku välitilassa”

[--]

”ni sillon mä mietin et apua et pukeuduks mä niinku vanhaan työpaikkaan vai pukeuduks mä miten . et mul oli siin niinku vähän semmost- hakuvaihe et mä katoen et miten opettajat pukeutuu et okei”  
”no aika siististi neki pukeutuu et niinku tyylikkäästi siis niinku sillee että ei ne ihan niinku mis tahansa vaatteis ollu ne opettajat sielä ett mut et jollain tavalla oli semmonen tietyl tavalla niinku rento mut jollain tavalla niinku siisti pukeutuminen . et astetta epämuk- epävirallisempi kun mitä . mitä konsulttina . et kumminki sitte oli enemmän niinku semmosta jotain semmosta niinku . no . neulepaitaakin mut kumminki enemmän jotain semmosii . vähän siistimpiä . vaatteita”

Lainauksessa on läsnä identiteettityön vuorovaikutteisuus: uutta identiteettiä rakennetaan havainnollamalla muita kyseistä työtä jo tekeviä ja pohtimalla, miltä itse näyttäisi siinä ammatissa ja miltä se tuntuisi. Identiteettiä työstetään myös vertailemalla uutta ja vanhaa keskenään. Anna kuvaa tilannetta hakuvaiheeksi. Hän ei ollut tyytyväinen konsulttimaailman

## LEIKINOMAISEN KOKEILEMISEN LISÄKSI TUNNUSTELEMINEN ON HAPAROINTIA.

jakkupukutyyliin eikä kokenut sitä enää omakseen. Samalla hän pelkäsi, muuttuuko pukeutuminen ja samalla identiteetti liikaa, kunnes huomasit, että opettajatkin pukeutuvat kohtalaisen siististi.

Vaatteet voidaan nähdä ei-ruumiillisina toimijoina (ks. Kamila 2012; Laulainen & Hujala 2016), jotka vaikuttavat alanvaihtajan identiteettityöhön ja käytänteisiin, tai pikemminkin herkässä tilassa oleva ihminen antaa vaatteille merkityksiä käyttämällä mielikuvitustaan. Haastateltavat eivät kopioineet pukeutumistyyliä suoraan uusilta työtovereilta, vaan ottivat heidän pukeutumisestaan vaikutteita ja punnitsivat, sopisiko jokin vaatekappale itselle, miksi se sopisi tai ei sopisi, mitä tuntemuksia se aiheuttaisi itsessä ja minkä vaikutelman se antaisi muille.

Leikinomaisen kokeilemisen, roolileikin lisäksi tunnusteleminen on haparoointia. Anna kuvaa monin kielto-sanoin, miten hän piti alanvaihtoajatuksistaan työpaikalla matalaa profilia, vaikka oli ottanut vastaan irtisanomispaketin:

”työkavereille ei, oikeestaan niille mä- valtaosalle mä en kertonu tästä mun opettajasuunnitelmasta sen enempää itse asiassa siinä vaiheessa en kertonu. et mä pidin sen suhteen työpaikal aika matalaa profilii siitä että . et että en kertonu avoimesti olenkaan et päinvastoin . et sit vasta sit mä jollekin sanoin et mä ehkä opiskelen et mua kiinnostaa opiskella kasvatus-tieteitä”

[--]

”mut en sen enempää . ja joku kundi sano mulle et 'ai jaa hän mielti sitä aikoinaan', mä vähä tilanteen mukaan tunnustelin et mikä filis oli”

Vanhan ja uuden ammatillisen identiteetin välimaastossa, liminaalissa, ollessaan ihminen ei itsekään oikein tiedä, mihin itsensä ruumiillisesti asemoisi. Ulospäin suuntautunutkin voi vetäytyä ammatillisen

identiteettinsä osalta piiloon suojatakseen itseään: jotain, mitä ei vielä itse näe, ei kannata muillekaan näyttää. Tunnusteleminen on alanvaihtajan keino tehdä identiteettityötä omassa tahdissa. Yhtäältä se on itsen suojaamista, toisaalta uuden raivaamista sopivien tilanteiden tullen.

Tunnustelemista on myös omien syvien, koko ihmiselämää ja sen tarkoitusta koskevien olettamusten tarkasteleminen. Birgitta kuvailee itselleen tekemää synninpäästöä:

”siis itse mietin et oonks mä jotenki niinku huono ihminen kun mä nyt lähden vaan tätä omaa . haluani toteuttamaan miettimättä sitä et miten . tai mietin kyllä mut jotenki mä oon hirveen ankara ollu itelleni siinä ja oon yhäti . mut sit on niinku pakko . antaa itelleen anteeks . et okei et tää nyt menee näin”

Birgitta käyttää voimakkaita sanoja: hän puhuu huonosta ihmisestä, pelkästään oman halun toteuttamisesta ja itselleen anteeksi antamisesta, vaikka tosiasiansa hän oli miettinyt ja suunnitellut perheen taloudellisia asioita hyvinkin paljon. Birgitta reflektoi pohtimalla, kuinka ankara hän on ollut itselleen. Jotkin teot näyttävät vuorotellen hyvän ihmisen ja huonon ihmisen toimintana sen mukaan, katsoiko niitä uudesta vai vanhasta asemoitumisesta käsin. Kun työruumis asettuu uuteen asentoon, sen on hyväksyttävä tietynlainen epärationaalisuus ja suunnittelemattomuus, joka kuuluu alanvaihtajan ammatilliseen kasvuun.

### TULOILLAAN OLEMINEN

Vaikka haastateltavat kokivat urasiirtymässään monenlaisia ristiriitoja, epävarmuutta ja vaikeutta, esiin piirtyvä kertomus korkeakoulutetun alanvaihdosta on myönteinen. Anna, Birgitta ja Cecilia löysivät etsimänsä ja saivat rauhan itsensä kanssa. Ei ole itseltään selvää, että aikuinen liminaalitalan ja ikään kuin identiteettittömässä tilassa vietetyn ajan jälkeen löytää tulollaan olevan uuden ammatillisen identiteetin. Tutkimuksessani ihmisruumis kuitenkin näyttää itseen korjaavana mekanismina: sillä on kyky koota palaset ja eheytyä, pyrkiä ja päästä sopusointuun vaikeistakin ristiriidoista ja kurottaa kohti uutta.

## ALANVAIHTAJA KANTAA RUUMIISsaan ARVOJA JA KULTTUURIA, JOIHIN ON AIEMMIN SITOUTUNUT.

Alanvaihto on tulemistä johonkin aivan konkreettisesti, kun työruumis etsii uuden paikan, jonne lähteä aamuisin. 'Tulemisella' viitataan kuitenkin ennen kaikkea uuteen identiteettiin kasvamiseen. Suomen kielessä ei ole yhtä sanaa, joka vastaisi englannin kielen sanaa *becoming* mutta sen voi suomentaa 'tulollaan olemiseksi'. Tulollaan olemisella on yhteys liikkeeseen, erilaisuuteen, ainutkertaisuuteen sekä kielen ja materiaalisuuden yhteen kietoutumisiin. (Salo 2015, 178.) Siinä on prosessuaalisia piirteitä, mutta se ei tyhjenny prosessiin eikä sillä ole selvää päämäärää, vaan se on dynaamisessa liikkeessä, tulossa joksikin, kuten Birgitta kuvailee:

"se vaan antaa niin paljon . et mä oon siinä niinkun uus ihminen ja löytäny niinku ittestäni semmosii puolii mitä mä en olis kaksykymppisenä voinu ikinä usko . et mä en olis silloin voinu ruveta opettajaksi et mä oon niinku kasvanu . ihmisenä . tähän opettajuuteen jotenki niinku itsessäni"

Liminaalitallassa on mahdollisuus muutokseen ja uuden luomiseen, sillä ihminen on irrallaan työelämän säännöistä ja rutiineista ja eri ammatillisten roolien sosiaalisista normeista. Miltä tulollaan oleminen sitten tuntuu? Liminaalitalta on yhdistetty psykologi Mihaly Csikszentmihalyin (1990) käsitteeseen virtauksesta eli flow'sta, kokonaisvaltaisesta ja totaalisesta keskittymisestä (Kontinen 2013, 255).

Vaikka Cecilialla oli taustalla rankkoja kokemuksia myymäläpäällikön työn kariutumisesta ja lapsensa sairaudesta, hän onnistui löytämään liminaalitallassaan erityispedagogiikasta flow'n. Tunteuksensa turvin hän alkoi uskoa alanvaihdon toteutumiseen.

"ehkä se jotenki et kun mä löysin sen oman jutun . sen Alisan diagnoosin myötä jotenki et se erityispedagogiikka meni niinku niin helposti se oli niin kiinnostavaa ni siin kohtaa mä aloin uskomaan et täst tulee niinku jotain . ja et tää vie mut niinku johonki ja et nyt mä löysin sen mun jutun mitä mä oikeest haluaisin tehdä niinku joka päivä"

Cecilia oli aiemminkin opiskellut kasvatustiedettä avoimessa yliopistossa, mutta vasta flow-tunteusten myötä, kun opinnot sujuivat helpon tuntuisesti, hän vakuuttui löytäneensä oman juttunsa. Oman jutun löytäminen ei ole hetkellinen hyvän olon tunne, vaan se suuntautuu tulevaisuuteen. Cecilia käyttää identiteettityössään mielikuvitustaan pohtiessaan, että erityispedagogiikka olisi jotain sellaista, mitä hän tekisi mielellään – ei pelkästään tänään vaan joka päivä tulevaisuudessakin.

Tulollaan olemisen tilassa ei ole enää toiseuden tunnetta. Ihminen on kuin kala vedessä, kuten Birgitta kuvailee:

"mul on semmonen et mä oon oikees paikas ja mä oon tekemäs just sitä mitä mun kuuluu nyt tehdä ja et se antaa niinku ihan hirveesti energiaa ja se vapauttaa myös sitä semmosta tota vaik tekemistä on paljo"

Koska ammatillinen identiteetti perustuu ihmisen elämänhistoriaan, varsinkin aikuisopiskelijoilla sitä muokkaa myös ennen yliopisto-opintoja hankittu työkokemus (Nori & Mäkinen-Streng 2017). Alanvaihtaja tulee jostakin ja kantaa ruumiissaan aina jotakin niistä arvoista ja kulttuurista, joihin oli aiemmin sitoutunut. Vaikka siteet ovat löystyneet ja osittain irronneet, ruumis pitää niistä kiinni, oppii ja oppii pois niiden avulla.

Joksikin tuleminen on ennalta arvaamatonta, ulkopuolisen näkökulmasta hulluakin: ihminen niin sanotusti vapaaehtoisesti jättää taakseen hyvät olot aloittaakseen jotain uutta, esimerkiksi sanoutumalla irti vakituisesta työpaikasta. Liitän ennustamattomuuden ajatukseen ruumiin rehellisyydestä. Kehittymistä janoavan ihmisen (Boyatzis & Kolb 2000, 85–86) elämä ei mene aivan niin kuin hän on suunnitellut, mutta ehkä sen ei kuulu mennäkään, kuten



## RUUMIIN ON OTETTAVA KANTAA, VALITTAVA REITIT JA RUTIINIT.

Massumin (2002, 18) ajatus osoittaa: ”Jos aloittaes-  
saan tietää, mihin tulee lopettamaan, mitään ei tapah-  
du alun ja lopun välillä.”

Anna ja Birgitta opiskelivat luokanopettajan  
koulutusohjelmassa, ja Cecilia pääaine oli erityis-  
pedagogiikka. Jonkin vähemmän selkeän ammatti-  
identiteetin etsiminen saa varmasti aikaan erilaisia  
tuntemuksia. Vaikka haastateltavat kouluttautuivat  
selkeään ammattiin, heidän alanvaihtoonsa liittyvät  
tuntemukset olivat monimutkaisia ja heille itselleen-  
kin yllättäviä. Opettajuus ei ollut haastateltavilla kirk-  
kaana mielessä, vaan tulollaan olemisen tilassakin  
haastateltavat rakensivat uutta kuvaa ammatillisesta  
identiteetistään pienistä palasista, kuten aiemmasta  
työkokemuksestaan, valitsemistaan sivuaineista, si-  
jaisuuksista ja harjoitteluista, tutkimustaitojen opin-  
noista ja perhe-elämän asettamista raameista.

### ALANVAIHDON TUNNESÄVYT

Jokisen ja tutkijakumppaneidensa (2015, 25) mu-  
kaan tuntemuksia ei voida lähestyä puhtaasti empiris-  
tisesti, löytöretkeilemällä, vaan ne on pikemminkin  
keksittävä. Ruumiillisuus- tai affektitutkimuksen teh-  
tävänä ei ole vain kuvata jo havaittavissa olevaa vaan  
myös luoda uusia tapoja jäsentää maailmaa ja löytää  
yksilöllisten kokemusten ja tunnesävyjen kautta kei-  
noja, joilla on mahdollista tehdä elämästä siedettävää  
epävarmuuden keskellä (Jokinen ym. 2015, 25).

Artikkelissani olen nimennyt alanvaihdon tunne-  
sävyjä affektiivisiksi tiloiksi. Irtoamisen tilassa ihmi-  
nen irtoaa aiemmasta ammatillisesta identiteetistään.  
Puhdistumisen tilassa identiteetti on ikään kuin pe-  
sussa. Se ei ole enää vanhaa vaan valmistautuu uu-  
teen, ja tämä tuntuu yhtäältä epämääräiseltä mutta  
toisaalta toiveikkaalta. Tulollaan olemisen tilassa  
uusi ammatillinen identiteetti muodostuu ja kasvaa

uudelle perustalle. Tunnusteleminen liittyy kaikkiin  
alanvaihdon tiloihin, ja ajattelen sen olevan ruumiil-  
lista reflektointia.

Työelämä tempaisee mukaansa ja ulottuu ih-  
misen henkilökohtaisimmille alueille. Sosiaalisten  
normien ja henkilökohtaisten tuntemusten välinen  
punninta ei ole helppoa (Haynes 2008; 2012), min-  
kä vuoksi alanvaihdon identiteettityö voi viedä vuo-  
sikausia ja tuntua raskaalta: sitä haluaa mukautua  
mutta samalla olla autenttinen.

Ruumiillisuutta voi ajatella muutoksen ja muu-  
toksen vastustuksen kohtaamispaikkana (Jokinen  
ym. 2004, 10). Kohtaamiset voivat olla rajuja, tai sit-  
ten uusi ammatillinen identiteetti kehittyi hiljalleen  
kysytellen, kunnes ruumis irtoaa vanhasta kuin  
kypä hedelmä puusta. Tällainenkaan kohtaaminen  
ei ole ristiriidaton, vaan siihen voi sisältyä suurtakin  
pettymystä ja syyllisyyttä.

Muutokseen vievät ja muutosta vastustavat voi-  
mat voivat myös käydä armottomia kamppailuja  
ihmisruumiissa. Mitä pukea ylle uusiin työtehtäviin  
mennessä? Miten pukea sanoiksi tapahtunutta muu-  
tosta ja vanhaa identiteettiä uudesta, vielä hauraasta  
identiteetistä käsin? Ristiriidat hämmentävät. Viime  
kädessä muutos ja muutoksen vastustus kuitenkin  
kohtaavat, sillä ruumiin on otettava kantaa, valittava  
reitit ja rutiinit.

Mitä vanhasta identiteetistä jää jäljelle alanvai-  
hdon myötä, kun ihminen on luonut nahkansa? Tai-  
teen tutkija Riikka Mäkiköskelan (2007) mukaan ih-  
minen voi helposti omaksua uusia ajatuksia, mutta  
ruumiillisuus paljastaa todelliset luutuneet asenteet,  
joiden muuttaminen vaatii aikaa. Ruumiillinen ole-  
mus ja toiminta kertovat toisille, mitä ihminen on  
oppinut elämästä ja miten hän on sisäistänyt oppi-  
mansa (Mäkiköskela 2007).

Olen tuonut esille, millaisten tuntemusten kautta  
alanvaihtaja tekee identiteettityötään. Ammatillista  
kehittymistä ei haeta pelkästään oppilaitoksen tai  
työpaikan seinien sisältä, vaan alanvaihto on moni-  
mutkainen kasvun prosessi, jossa askeleita otetaan  
välillä kaksi eteen ja yksi taakse. Alanvaihtaja kantaa  
loppuelämänsä mukanaan irtoamista sekä jotain siit-  
tä, mistä on irronnut ja mitä on alkanut katsoa toisin.  
Tilan tekeminen, puhdistuminen ja välissä oleminen

jättävät jälkensä alanvaihtajan ruumiiseen. Ruumis osaa kuitenkin myös kiinnittyä merkityksellisen tunteeseen alaan uutta perustaa luovalla tavalla.

Millaisia toimijuuden paikkoja (Filander & Siivonen 2018) on tarjolla keski-ikää lähestyvien, jo työuralla olevien naisten pyrkimyksille vaihtaa alaa ja pohjimmiltaan koko identiteettiä? Millaiset ihmiset asettuvat aikuiskasvatettaviksi (Filander & Siivonen 2018)? Vaikka mahdollisuuksia valkoihoiselle ja keskiluokkaiselle suomalaisnaiselle toki on, on syytä varoa liiallista optimismia omaehtoisen uudelleen koulutautumisen suhteen.

Aineistoni perusteella sekä ihmisten omat että sosiaaliset odotukset ovat edelleen uratuneita, eikä ”itsen vaihtaminen” käy käden käänteessä. Haastateltavien tuntemuksia leimasivat epävarmuus ja epäusko. Toimivan väylän alanvaihdolle tarjosi harrastusluonteisuus. Avoimessa yliopistossa ja pieninä opintokokonaisuuksina uutta identiteettiä pystyi edistämään vaivihkaa. Työssä käyvä perheellinen saattaa tavoitella alanvaihtoa ja uutta identiteettiä. Tavoitteiden naamiainen harrastukseksi luo suojaa toimijuudelle.

Epävarmoihin olosuhteisiin perustuvassa työelämässä on mahdollisuus yllättäviin muutoksiin. Alanvaihtajan identiteettityö näyttäytyy artikkelissani melko raskaana ja yksinäisenä, kun uutta identiteettiä pitää tarkoin varjella. Kuitenkin on toiveikasta, miten ihmisruumis pystyy luomaan jotain uutta, selkeästi aikaisemmasta poikkeavaa. Työelämän subjektiivointuminen ja henkilökohtaistuminen ovat vaarallisia ilmiöitä, jos niitä ei tiedosteta. Haastateltavani kuitenkin näyttivät pystyvän aidosti löytämään itseään uuden koulutuksen ja työn avulla ja rikkomaan sosiaalisten normien luomia kahleita.

Kuten sukupuoliteoreetikko Elizabeth Grosz (1994) toteaa, ruumis toimii vuorovaikutuksessa ja tuottavasti: se toimii ja reagoi, ja saa aikaan uutta, yllättävää ja ennustamatonta. Aikuiskasvatuksessa tarvitaan lisää monitieteistä tutkimusta siitä, miten ruumis – jota voisi myös kutsua yllätysmomentiksi – toimii ja käyttäytyy, ja mikä ruumiillisuuden rooli on aikuisen ammatillisuudessa. Ilman ruumiillisuuden huomiointia monet yritykset ymmärtää aikuisen kasvua ja oppimista jäävät vaillinaisiksi, sillä ne eivät tavoita ihmistä kokonaisuena toimijana ja Mäkikoskelan (2007)

sanoin ”kokonaisvaltaisena maailmassaolijana”.

Ruumiillisuuden näkökulma tuo esiin, kuinka aikuisen alanvaihtoon sisältyy myös yllätyksellisyyttä ja ennustamattomuutta. Liminaalisuuden ajatusta identiteettien välimaastossa olemisena on viety eteenpäin organisaatiotutkimuksessa (Beech 2011). Artikkelini on yksi avaus sen pohdinnalle, miten liminaalisuus ilmenee aikuisen uudelleen koulutautumisessa.

Monen ammattikunnan edustajat kohtaavat työssään alanvaihtajia: opettajat ja opinto-ohjaajat oppilaitoksissa, esimiehet ja henkilöstöasiantuntijat työorganisaatioissa sekä uraohjaajat työvoimapaaluissa ja yksityisellä sektorilla. Välitilassa olevalla ihmisellä saattaa olla meneillään hyvinkin intensiivinen identiteetin rakentamisen vaihe. Silloin hän ei halua pelkästään mekaanisesti omaksua uutta tietoa koulutuksessa tai työelämässä, vaan hänen koko ruumiinsa tunnustelee ympäristöä ja sovitaa yhteen vanhoja ja uusia identiteetin palasia. Niinpä koulutuksessa ja työelämässä on tärkeää tunnistaa, tehdä näkyväksi ja tukea identiteettityötä, kuitenkin pitäen mielessä, että kyse on hyvin henkilökohtaisesta asiasta.

Vaikka aikuisena koulutautumisesta on tullut uusi normaali (Silvennoinen & Lindberg 2015, 268), aikuisena kuljetut opintopolut eivät ole suoraviivaisia, vaan ne kiinnittyvät kouluttautujan aiempaan ammatilliseen ja ruumiilliseen identiteettiin. Jos halutaan ymmärtää alanvaihtajan tuntemuksia, on syytä kysyä: Mistä ihminen haluaa tai on pakotettu irtoamaan? Miten hän puhdistuu ja oppii pois vanhasta? Entä miten uuden, tulollaan olevan löytäminen tapahtuu ja kuinka sitä vaalitaan? Jokainen alanvaihto on ruumiillinen, sillä ihminen elää ja oppii ruumiina.



MIRVA HEIKKILÄ

KM, OTM, projektipäällikkö,  
tohtorikoulutettava  
opettajankoulutuslaitos  
kasvatustieteiden tiedekunta  
Turun yliopisto

## Litterointimerkit

.	tauko
//mmm//	kirjoittajan puhetta
ei	alleviivattu äänne, sana tai lauseenosa sanottu painokkaasti
la-	sanan keskeyttäminen
(naurua)	ei-verbaali toiminto
[työnantaja]	kirjoittajan kommentti

## LÄHTEET

- Alsop, J. (2006). *Teacher Identity Discourses. Negotiating Personal and Professional Spaces*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Aromaa, J. (2014). Ruumiillinen tieto opettajan työssä. Teoksessa Brunila, K. & Isopahkala-Bouret, U. (toim.) *Marginaalin voima! Aikuiskasvatuksen 51. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 194–221.
- Beech, N. (2011). Liminality and the practices of identity reconstruction. *Human Relations* 64(2), 285–302.
- Beauchamp, C. & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: an overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge Journal of Education* 39(2), 175–189.
- Boyatzis, R. E. & Kolb, D. A. (2000). Performance, learning, and development as modes of growth and adaptation throughout our lives and careers. Teoksessa Peiperl, M. Arthur, M., Goffee, R. & Morris, T. (eds.) *Career Frontiers. New Conceptions of Working Lives*. New York: Oxford University Press, 76–98.
- Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (2015). Johdanto. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J., & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitaalisissa*. Tampere: Vastapaino, 9–24.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper and Row.
- Ekonen, M. (2007). *Moninaiset urat – Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä*. N:o 170/2007. Liseniaatintutkimus. Jyväskylän yliopisto.
- Estola, E. & Elbaz-Luwisch, F. (2010). Teaching bodies at work. *Journal of Curriculum Studies* 35(6), 697–719.
- Estola, E., Uitto, M. & Syrjälä, L. (2017). Elämäkerta-haastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvaari, P. (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 153–173.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2010). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26–49.
- Filander, K. (2006). Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 43–60.
- Filander, K. & Siivonen, P. (2018). Koulutus hallinnassa – entä aikuiskasvatus? Teoksessa Jauhiainen, A., Kivirauma, J. & Kinnari, H. (toim.) *Koulutus hallinnassa*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta julkaisusarja A:216, 473–501.
- Gordon, T., Holland, J. & Lahelma, E. (2000). Moving bodies/still bodies. Embodiment and agency in schools. Teoksessa McKie, L. & Watson, N. (eds.) *Organizing Bodies. Policy, Institutions and Work*. Houndmills: Macmillan Press, 81–101.
- Grosz, E. (1994). *Volatile bodies. Toward a Corporeal Feminism*. Bloomington: Indiana University Press.
- Haynes, K. (2008.) (Re)figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society* 33(4–5), 328–348.
- Haynes, K. (2012.) Body beautiful? Gender, identity and the body in professional service firms. *Gender, Work and Organization* 19(5), 490–507.
- Huopalahti, A. & Satama, S. (2018). Mothers and researchers in the making: Negotiating ‘new’ motherhood within the ‘new’ academia. *Human Relations*. <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726718764571> (19.6.2018.)
- Hyvärinen, M. (2010). Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa Ruusuvaari, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 90–118.
- Hänninen, V. (2002). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Högbacka, R. & Aaltonen, S. (2015). Refleksiivisyyden ulottuvuudet. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R. (toim.) *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empirisessä tutkimuksessa*. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja: 164. Tampere: Tampere University Press, 9–31.

- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly* 44(4), 764–791.
- Ibarra, H. (2004). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Izadinia, M. (2013). A review of research on student teachers' professional identity. *British Educational Research Journal* 39(4), 649–713.
- Johansson, J., Tienari, J. & Valtonen, A. (2017). The body, identity and gender in managerial athleticism. *Human Relations* 70(9), 1 141–1 167.
- Jokinen, E., Kaskisaari, M. & Husso, M. (2004). Ruumiin taju. Rakenteet, kokemukset, subjekti. Teoksessa Jokinen, E., Kaskisaari, M. & Husso, M. (toim.) *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Tampere: Vastapaino, 7–13.
- Jokinen E., Venäläinen, J. & Vähämäki, J. (2015). Johdatus prekaarien affektien tutkimukseen. Teoksessa E. Jokinen & J. Venäläinen (toim.) *Prekarisaatio ja affekti*. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylän yliopisto 2015, 7–30.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Juvonen, T. (2017). Sisäpiirihaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (toim.) *Tutkimus-haastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 398–410.
- Kamila, M. (2012). *Katsojana ja katsottuna: Opettajan kontrolloitu ulkoasu*. Jyväskylä: Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 110.
- Khapova, S., Arthur, M., Wilderom, C. & Svensson, J. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International* 12(7), 584–595.
- Kinnunen, T. & Seppänen, J. (2012). Oikeaoppinen opettajaruumis. *Naistutkimus* 22(4), 6–17.
- Koivunen, A. (2010). An affective turn? Reimagining the subject of feminist theory. Teoksessa Liljeström, M. & Paasonen, S. (toim.) *Working with Affect in Feminist Readings: Sisturbing Differences*. London: Routledge, 8–27.
- Koivunen, M., Lämsä, A.-M. & Heikkinen, S. (2012). *Ura-siirtymät muuttuvassa työelämässä – Analyysi urasiirtymän käsitteestä*. Jyväskylän yliopiston kauppa- korkeakoulun Working paper N:o 371/2012. <https://www.jyu.fi/jsbe/tutkimus/julkaisut/workingpaper/wp371>(Luettu 14.12.2016.)
- Kolehmainen, M. (2014). Affektiteoriaa yhteiskuntatieteilijöille. *Sosiologia* 51(2), 184–186.
- Kontinen, T., Houni, P., Karsten, H. & Toivanen H. (2013). Liminaalitalin käsite työn muutosten jäsentäjänä. *Aikuiskasvatus* 33(4), 252–264.
- Laakkonen, E. (2015). Aikuisuuden kulttuuriset kuvat 25–35-vuotiaiden naisten haastattelupuheissa ja naistenlehtiteksteissä. Publications of the University of Eastern Finland. *Dissertations in Education, Humanities and Theology*, no 69.
- Lahikainen, L. & Harni, E. (2016). Yrittäjämäinen ruumis palvelutaloudessa. Teoksessa Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 26–39.
- LaPointe, K. (2011). *Moral struggles, subtle shifts. Narrative practices of identity work in career transitions*. Aalto University publication series. Doctoral Dissertations 34/2011.
- LaPointe, K. & Heilmann, P. (2014). 'Daring leaps'. Construction of meaning and individual agency in career change narratives in media. *Nordic Journal of Working Life Studies* 4(2), 47–64.
- Laulainen, S. & Hujala, A. (2016). Material construction of care workers' identity. *Nordic Journal of Working Life Studies* 6 (Supplement 1), 7–25.
- Leivo, M. (2010). *Aikuisena opettajaksi. Aikuisopiskelijoiden merkittävät oppimiskokemukset opettajan työn ja opettajankoulutuksen vuorovaikutuksessa*. Akaateeminen väitöskirja. Kokkola: Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.
- Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and commonalities. *The Academy of Management Review* 5(3), 329–340.
- Mannevuori, M. (2015). *Affektitehdas. Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumoa*. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja – Annale universitatit turkuensis. Sarja C, osa 406. Turku: Scripta Lingua Fennica Edita.
- Merleau-Ponty, M. (2012). Maurice Merleau-Pontyn julkaisematon kirjoitus – Filosofin katsaus tuotantaansa. (suom. M. Luoto) Teoksessa Luoto, M. & Roinila, T. (toim.) *Maurice Merleau-Ponty – Filosofisia kirjoituksia*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 59–111.
- Mäkikoskela, R. (2007). Kokonaisvaltaisen maailmassaolijan vuorovaikutuksellinen kasvaminen ja oppiminen. *Aikuiskasvatus* 27(4), 312–319.
- Massumi, B. (2002). *Parables for the Virtual: Movement, Affect, Sensation*. Durham & London: Duke University Press.
- Nikkola, T. & Harni, E. (2015). Sisäistyneet ristiriidat, tunnettyö ja tietotyöläissubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus* 35(4), 244–253.
- Nori, H. & Mäkinen-Streng, M. (2017). Koulutukseen valikoituminen, kiinnittyminen ja sosiaalisuus. Teoksessa Murtonen M. (toim.) *Opettajana yliopistolla. Korkeakoulupedagogiikan perusteet*. Tampere: Vastapaino, 318–347.
- Onnismaa, J. & Pasanen, H. (2015). Identiteetit markkinoilla. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, 245–281.
- Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (2016). Johdatus työruumiin tutkimukseen. Teoksessa Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 9–25.

- Rikala, S. (2013). *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1854. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Räsänen, K. & Trux, M.-L. (2012). *Työkirja. Ammatillaisen paluu*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Saari, A. (2016). Tietoisuustaitojen ristiriidat opetustyössä. Teoksessa Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 199–214.
- Salmela, M. (2017). Affektiivinen käänne. *Tieteessä tapahtuu* 35(2). <https://journal.fi/tt/article/view/61405/23049> (25.2.2018).
- Salo, U.-M. (2015). Simalabim ja sisällönanalyysi. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, S. (toim.) *Umpikujasta oivalukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja: 164. Tampere: Tampere University Press, 166–190.
- Satama, S. (2017). *Capturing movement that evades the eye: A sensory ethnography of the 'hidden' qualities of embodied agency in professional dance*. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja – Annales Universitatis Turkuensis E 16.
- Silvennoinen, H. & Lindberg, M. (2015). Aikuiskoulutukseen osallistuminen Suomessa. *Aikuiskasvatus* 35(4), 266–285.
- Sitra. (2017). *Työelämä tutkimus*. [https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL\\_sitrafi\\_PDF.pdf](https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf) (21.7.2017).
- Strati, A. & deMontoux, P. G. (2002). Introduction: organizing aesthetics. *Human Relations* 55(7), 755–766.
- Tannen, D. (1993). What's in a frame? Surface evidence for underlying expectations. Teoksessa D. Tannen (toim.) *Framing in Discourse*. Oxford: Oxford University Press, 14–56.
- Vachhani, S. J. (2006). The death of a salesman? An exploration into the discursive production of sales identities. *Culture and Organization* 12(3), 249–264.
- Vahtera, S. (2017). *Uusiin saappaisiin. "Ennen ja jälkeen" uuden ammatin ja uran*. Tutkimusraportti. <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/mahdollisuuksien-aika/uusiin-saappaisiin--ennen-ja-jalkeen-uuden-ammatin-2017-06-27> (10.11.2017).
- Valkonen, J. & Valkonen, S. (2014). Uskottavat safari-ruumiit: sukupuoli ja ruumiillisuus palvelutuotetaitoina Lapin safariturismissa. *Työelämän tutkimus* 12(3), 244–256.
- Virno, P. (2006). *Väen kielioppi: ehdotus analyysiksi nykypäivän elämänmuodoista*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Wetherell, M. (2012). *Affect and Emotion. A New Social Science Understanding*. London: SAGE.
- Wolkowitz, C. (2006). *Bodies at Work*. London: SAGE.
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2016). Opiskelijoiden näkemyksiä lastentarhanopettajan työstä uuden työn kulttuurisissa. *Aikuiskasvatus* 36(4), 258–269.



## KOMMENTTI

# Tutkijasta fysioterapeutiksi

**Alanvaihto toi mukanaan uuden ammatin lisäksi ihmissuhteita, työyhteisön. Ammatillinen identiteetti muovautuu työtä tehdessä.**

OLEN TYÖSKENNELLYT UUDESSA ammatissani fysioterapeuttina kuluvan vuoden alusta lähtien. Takana on usean vuoden mittainen alanvaihtoprosessi, joka sai alkunsa, kun havahduin haluuni tehdä työkseni jotakin muuta kuin yliopistotutkijan työtä. Kiinnostuin fysioterapiasta, minkä jälkeen selvitin ja testasin mahdollisuuksiani kouluttautua alalle. Lopulta opiskelin fysioterapeutiksi ja suureksi helpotukseksi onnistuin myös työllistymään heti valmistumisen jälkeen.

Kun alanvaihtoa ajattelee kronologisena prosessina ja syy–seuraus-ketjuna, se kuulostaa selkeältä ja helpolta: havaitsin muutostarpeen ja toteutin sen. Aikuiskasvatustieteilijä Mirva Heikkilä on alanvaihtajien ammatillisen identiteetin muutosta koskevassa tutkimuksessaan tunnistanut kolme affektiivista tilaa: irtoaminen, puhdistuminen sekä tulolla oleminen. Koen käyneeni läpi nuo vaiheet. Jokainen niistä haastoi minua pohtimaan, kuka olen ja missä kulkevat omat rajani, mitä osaan ja mitä oikeastaan tavoittelen. Useimmiten nämä kysymykset nousivat ajatuksiini turhautumista tuottaneiden kokemusten, osaamiseen ja tavoitteisiin liittyvien epävarmuuksien sekä epävarmuuden tuottaman ahdistuksen tunteiden välittäminä.

Prosessiin on sisältynyt omien perusolettamusten, osaamisen, roolien, toimeentulon ja rutiinien kyseenalaistamista sekä uudelleen muotoilua. Matka ei ollut helppo, mutta nyt koen kiitollisuutta itseäni kohtaan ja hymyilen, kun puen ylleni fysioterapeutin työvaatteet.

Ennen alanvaihtoa olin tehnyt tutkijan työtä yliopistolla usean vuoden ajan. Ajatus uramuutoksesta hiipi ajatuksiini hiljalleen. Syitä oli useita: Projektimaailmassa vaikutusmahdollisuudet oman työn jatkuvuuteen tuntuivat heikentyvän vuosi vuodelta. Halusin nähdä enemmän työni käytännön vaikutuksia.

Huomasin, että kehoni kangistui istumatyössä. Sosiaalisenä ihmisenä kaipasinkin tiiviimmin ihmisten pariin.

FYSIOTERAPEUTIN TYÖHÖN TUTUSTUIN erään tutkimusprojektin kenttätyövaiheessa. Myöhemmin olin itsekin fysioterapeutin asiakkaana, ja koin saavani merkittävää apua niskavaivoihini. Kiinnostuin alasta siinä määrin, että aloin opiskella sitä työn ohella avoimessa ammattikorkeakoulussa.

Hiljalleen kiinnostus syveni. Kävin pääsykokeissa ja sain opiskelupaikan fysioterapian englanninkieliseen päiväopetukseen. Olin riemuissani: hieman alle 40-vuotiaana minulle avautui mahdollisuus kouluttautua ammattiin, joka mahdollistaisi sekä uuden uran että jo olemassa olevan osaamisen hyödyntämisen. Aloitin opinnot elokuussa 2015, ja valmistuin fysioterapeutiksi joulukuussa 2018.

Opiskelua vauhdittaakseni anoin hyvitystä muutamasta avoimessa yliopistossa opiskelemistani fysioterapian kursseista. Yllätykseksi hyvityksen saaminen ei ollutkaan itsestään selvää, vaan yksittäisellä opettajalla oli valta päättää, hyväksytäänkö suoritus vai ei. Koin voimakasta rooliristiriitaa: yhtäältä minulle tarjottiin tiukasti määriteltyä opiskelijan roolia, toisaalta olin omasta oppimisestani vastuussa oleva itsenäinen aikuinen. Minun tuli kärsivällisesti odottaa neuvottelujen tuloksia ja alistua opettajan päätökseen, minkä koin oppimistani hidastavaksi ja häiritseväksi tekijäksi sekä oman osaamiseni osittaiseksi mitätöimiseksi. Neuvotteluprosessit auttoivat minua kuitenkin täsmentämään oman osaamiseni sisältöjä, ja näin myös ammatillinen identiteettini vahvistui.

SIIRTYMINEN AKATEEMISESTA, käsitteellisestä maailmasta kolmiulotteiseen ja fyysiseen fysioterapian maailmaan ei käynyt aivan niin helposti kuin olin onastellut. Anatomian, ihmisen toimintakyvyn tutkimisen ja mittaamisen sekä liikkumisen ohjaamisen opiskelu edellyttivät koko kapasiteettini hyödyntämistä.

Opiskelu osoittautui ajoittain kuormittavaksi, sillä ryhmäoppimista painottava opetustyyli jäi omien tavoitteideni osalta joskus vajanaiseksi. Kaipasin usein rauhaa ja tilaa opiskella tavalla, joka on itselleni soveltuvien. Halusin priorisoida asioita, joissa itse koin kehittämistarvetta. Joskus kurssien ”käsikirjoitus” saattoi kuitenkin olla niin tarkkarajainen, ettei omalle ajattelulle tai oman tyylin etsimiselle jäänyt tarpeeksi tilaa. Luodakseni aikaa omaehtoiselle opiskelulle ja palautumiselle tehostin opiskelutekniikkaani ja laskin henkilökohtaisia standardejani asioissa, jotka koin jo hallitsevani.

Fysioterapian opiskelussa kehollisuus ja vuorovaikutus korostuvat moninaisin tavoin. Oma ja muiden opiskelijoiden kehot ovat samanaikaisesti oppimisen ja toiminnan kohteina ja välineinä. Oman kehon paljastaminen ja altistaminen muiden katseille, mittaamiselle, testaamiselle ja käsittelylle sekä saman tekeminen toisen ihmisen keholle nostattivat tunteuksia häpeästä innostukseen. Nyt koen, että tunteen oman kehoni vahvuudet ja heikkoudet hyvin.

Sanallisen ohjaamisen ja kehon liikkeiden ohella fysioterapeutti hyödyntää työssään myös kosketusta ja käsien taitoja. Mielestäni kosketuksen ja kehollisen vuorovaikutuksen oppimista voisi verrata uuden kielen oppimiseen. Omien käsien liike oli alussa kömpelöä, ja toisen ihmisen keho tuntui mykältä käsissäni. Hiljalleen olen alkanut havaitsemaan erilaisia kehollisen vuorovaikutuksen sävyjä ja ymmärtämään sen rikasta kieltä. Tämä on tapahtunut reflektoidulla omalla toimintaani osana vuorovaikutusta sekä tutkimalla ja nimeämällä myös omassa kehossa koettuja tunteita.

TYÖHARJOITTELUKSET OLIVAT PARASTA oppimisen aikaa. Opiskelun tarkkarajainen käsikirjoitus selkeytti työharjoittelujen tavoitteita ja arviointia sekä edisti oppimisen suunnitelmallista kartuttamista. Toisaalta ne tuottivat joskus keskeytyksiä, etäännyttävää kieltä ja roolien jäykkyyttä työharjoitteluun. Moninaisten arviointien ja vertailujen kohteena oleminen rikasti reflektointikykyä ja täsmensi oman osaamisen ja ammatti-identiteetin osa-alueita. Ajoittain itsensä altistaminen jatkuvalle arvioinnille ja vertailulle tuntui kuitenkin myös turhautavalta teatterilta.

Kyseenalaistin alanvaihtopäätöstäni erityisesti opintojen loppumetreillä. Ajatuksiini hiipivät epävarmuus työllistymisestä ja tietoisuus siitä, että edessä olisi polku, joka on monelle tuttu uran alkutaipaleelta: lyhyitä sijaisuuksia, epävarmuutta työn jatkuvuudesta, vaihtuvia työyhteisöjä ja aloittaminen työyhteisöhierarkian pohjalta. Lopulta onnistiin saamaan vakituisen työpaikan samalla viikolla kun valmistuin.

Erilaisten luopumisten, epävarmuuden sietämisen ja itsen haastamisen ohella voin nyt todeta, että prosessi antoi uusia sosiaalisia suhteita, uuden ammatin ja työyhteisön sekä seikkailuja erilaisissa työyhteisöissä ja uusilla paikkakunnilla. Ammatillinen identiteettiäni muotoutuu edelleen, ja etsin tapoja hyödyntää paremmin sosiologian osaamistani fysioterapeutin työssä. Prosessin aikana olen myös saanut kokea, miten toimivia merkitykselliset sosiaaliset suhteeni ovat: olen saanut paljon kannustusta läheisiltäni. Näiden resurssien avulla uskon pitäväni pääni, käteni ja sydämeni synkroniassa ja elinvoimaisina pitkään.




HEIDI KERVINEN  
YTM, sosiologi  
Bachelor of Health Care,  
fysioterapeutti

# Vertaisuuden tunnustaminen esimiesorientaationa

## Verme-koulutus jaettua johtajuutta kehittämässä



Vastikään tehtäviinsä nimetyille päälliköille suunnatussa koulutuksessa haettiin vertaisryhmätyöskentelyä johtamisen orientaatioksi. Miten päällikön ja työntekijän uudenlainen suhde rakentuu hegeliläisen tunnustuksen käsitteen lähtökohdasta?

 **TUTKIMME** VERTAISUUDEN tunnustamista esimies-työntekijäsuhteessa vertaisryhmämentorointikoulutuksessa, tutummin verme-koulutuksessa. Siinä tehtäviinsä nimitetyt päälliköt hakivat uutta orientaatiota esimiestyöhönsä. Tavoitteemme on osoittaa vertaisuuden tunnustamisen merkitys uuteen johtamisorientaatioon kasvamisessa verme-koulutuksen ja -työskentelyn tukemana. Empiirisessä materiaalissa tarkastelemme, kuinka noviisipäälliköt neuvottelevat rooliaan ja ottavat paikkansa työyhteisössään ja esimieskoulutuksessaan työorganisaation muutoksessa.

Olemme kiinnostuneet siitä, millaisilla asioilla on merkityksensä uuden roolin ottamisessa ja kuinka vertaisryhmämentoroinnin malli tukee vertaisuuden tunnustamista ja tarjoaa uudenlaista johtamisorientaatiota.

Empiirinen aineistomme etsii vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten vertaisuuden tunnustaminen onnistuu päällikkö-työntekijäsuhteessa?
- Kuinka pysyviä päälliköiden uudet, koulutuksessa omaksutut orientaatiot ovat muutostilanteessa?

Esittelemme ensin vertaisryhmämentoroinnin koulutusohjelman ja kerromme, kuinka sitä käytettiin päälliköiden kouluttamisessa uuteen rooliinsa. Sen jälkeen avaamme saksalaiselta historian- ja valtiofilosofilta Georg Wilhelm Friedrich Hegeliltä (1770–1831) juontuvan hegeliläisen tunnustuksen käsitteen. Seuraavaksi rakennamme yhteyden tunnustuksen ja vertaismentorointi- eli verme-työskentelyn ja johtamisen käsitteen välille. Sen jälkeen kuvaamme

## VERME TUKEE NOVIISIOPETTAJAN AMMATILLITSA KEHITTYMISTÄ URAN ALKUVAIHEESSA.

aineistoamme ja sen analyysitapaa. Näiden perusteella käsittelemme empiirisen aineiston tuloksia. Lopuksi tarkastelemme kriittisesti vermen paikkaa ja soveltumista vertaisuuden tunnustuksen omaksumiseksi ja johtamisen uudeksi pääomaksi sekä pohdimme filosofis-teoreettisen tunnustuksen käsitteen soveltuvuutta päällikköposition rakentamisessa.

### VERTAISRYHMÄMENTOROINTI ELI VERME

Vertaisryhmämentorointi on alun perin ymmärretty toimintamalliksi, jolla autetaan noviisivaiheen opettajien ammatillista kehittymistä heidän siirtyessään työhönsä kouluissa (ks. enemmän historiasta Heikinen, Jokinen & Tynjälä 2012). Nykyisin vermeä käytetään ammatillisessa koulutuksessa henkilöstön kehittämisprosesseihin.

Malli tukeutuu formaalin ja informaalin oppimisen yhdistämiseen: ennalta strukturoimattomat informaalit keskustelutilanteet ja kokemusten vaihdot toimivat osallistujien työn ja työyhteisön käytäntöjen kehittämisen ja käsitteellistämisen apuna. Verme-koulutuksessa ei ole käytössä yhtenäistä mallia, mutta koulutuksen käytäntöön on kuulunut 10 päivän mittainen lähijaksotyöskentely. Ehdottomana edellytyksenä on pidetty sitä, että osallistuja kokoaa omasta työyhteisöstään verme-ryhmän, jonka kokoontumisia hän ohjaa lukuvuoden aikana kuudesta kahdeksaan kertaan.

Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu on osallistunut 2010-luvun alusta lähtien valtakunnalliseen verme-kehitystyöhön (ks. mt.). Sen mallissa verme-koulutuksen olennaisen osan ovat muodostaneet koulutuksen aikaiset tutkimustehtävät. Niiden avulla osallistajat kaappaavat tehtävän mukaisia ilmiöitä ja tapahtumia omasta työstään, työorganisaatiostaan ja verme-ryhmien keskusteluista sekä käsitteellistävät omaa toimintaansa.

Verme-malliamme kannattelee neljä tutkimustehtävää. Nimittämällä ne tutkimustehtäviksi korostamme autenttisen materiaalin merkitystä koko koulutustoimintamme lähtökohtana: tutkimme organisaatioita, verme-ryhmiä ja osallistujien omia orientaatioita. Lähtökohtamme auttaa sekä asemoimaan itsemme että koulutukseen osallistujat ottamaan näkökulmia, joista käsin mahdollistuu päästä sopivasti etäännytettyä muutoin ”liian” lähellä olevan todellisuuden ja ilmiöiden kimppeun (ks. myös Heinilä & Tapani 2011).

Tutkimuksemme kohteena olevaan verme-toteutukseen hakeutui kaksi oppilaitosta, jotka olivat yhdistymässä ja halusivat muutostilanteessa kouluttaa omat päällikkönsä uuteen rooliin organisaatiossaan. Organisaatiot sijaitsivat eri paikkakunnilla ja maakunnissa usean sadan kilometrin päässä toisistaan, mutta niillä oli yhtäläinen arvoperusta.

Osallistujia oli 13, kaikki päällikköasemassa; heistä 10 oli naisia. Kolmesta neljään osallistujaa oli jo aiemmin toiminut esimiesasemassa samassa organisaatiossa. Koulutuksen alussa olimme kouluttajina jokseenkin tietämättömiä siitä, millaisessa todellisuudessa ja informaaleissa prosesseissa osallistuvat opettaja-päälliköt elivät ja työskentelivät. Ennen toteutuksen alkua neuvottelimme tilanteesta organisaation silloisen, vaihtosiiirtymässä olleen johdon kanssa.

Kun organisaatio oli tehnyt päätöksen osallistumisestaan, jouduimme tarkentamaan koulutuksen kohdetta ja tavoitetta. Päädyimme hahmottelemaan usean keskinäisen neuvottelun kautta tilannetta ja toimintatapaa, joka soveltuisi kyseiselle ryhmälle. Lähtökohtaisesti määrittelimme toteutuksen niin, että sillä tuettaisiin ”esimies- ja johtamistyön muutosta” verme-työskentelyn pedagogisilla menetelmillä kohti uudenlaista esimiestyötä. Olimme aiemmin kirjoittaneet uuden työn tuomista muutoksista ja sen ammatillista koulutusta koskevista vaikutuksista (ks. Alanko-Turunen & Pasanen 2009; 2012).

Pedagogisilla menetelmillä tarkoitamme tässä yhteydessä kehittelemämme vertaisryhmämentoroinnin menetelmiä ja työskentelytapaa, jossa vuorottelevat lähijaksot – yhteensä 10 päivää – neljästä viiteen tutkimustehtävää ja osallistujien oma toiminta vetämissään ryhmissä. Prosessi kestää noin yhdeksän

kuukautta, ja tutkimustehtävät sekä verkkoalustan keskustelut pitävät kehittämistä yllä yhteisten tapaamisten välissä. Tutkimustehtävät tuovat samalla osallistujien toimintakentältä käytännön materiaalia, jolle lähijaksojen työskentely rakentuu. (Ks. enemmän koulutuksen metodista Alanko-Turunen & Pasanen 2011; 2013.)

Koulutusprojektissa perehdyimme erityisesti johtamisen kehittämiseen yhtenä työn muutoksen ja uuden työn osana (ks. esim. Jakonen 2014) ja filosofis-teoreettiseen tunnustuksen käsitteeseen.

### TUNNUSTUS HIERARKKISESSA SUHTEESSA

Hegelin tunnustuksen käsite on ollut suomalaisessa koulutuskeskustelussa esillä vain harvoin (ks. Huttunen & Heikkinen 2004; Miettinen 2016). Filosofi Rauno Huttunen ja vertaisryhmämentorointia kehittänyt Hannu L. T. Heikkinen tarkastelevat asiaa yleensä opiskelijan ja ihmisarvon kunnioituksen ja tunnustuksen näkökulmasta. Työelämäntutkimukseen suuntautunut aikuiskasvatuksen emeritusprofessori Reijo Miettinen katsoo asiaa sivistävän merkityksen ja tunnustuksen problematisointina kilpailutaloudessa. Kummassakaan artikkelissa ei käsitellä esiin nostamaamme Hegelin teoksessa tärkeää heran, orjan tai rengin dilemmaa.

Tunnustus on merkittävä tekijä luottamuksen rakentumisessa työelämässä ja sopimusyhteiskunnassa yleensä. Filosofit John Locke ja Jean-Jacques Rousseau loivat 1600-luvulla pohjan sopimusajattelulle, jota Hegel 1800-luvun alussa arvosteli ja täydensi tunnustuksen käsitteellään. Tunnustus on edellytys sille, kuka hyväksytään sopimusumppaniksi.

Tunnustuksen käsitteellä on ollut vaikutuksensa muun muassa saksalaisen sosiologin Ralf Dahrendorfin konfliktinratkaisuooppeihin, yhdysvaltalaisen filosofin John Rawlsin oikeudenmukaisuusteoriaan, yhdysvaltalaisen psykologien Abraham Maslowin ja Carl Rogersin humanistiseen psykologiaan, rehabilitaationäkemyksiin ja kasvatustutkimuksiin. Tärkeän roolin kasvatuksessa tunnustus saa yleensä ihmissuhteiden perustana ja erityisesti opettaja-opilas-suhteen demokratisoituessa (Huttunen 2009). Johtamisteorioissa spesifi hegeliläinen tunnustuksen

käsite on ollut käytössä ainoastaan filosofisten tai psykologisten taustatekstien muodossa. Monissa nykyisissä johtamisnäkemyksissä tunnustus käsitetään ulkoiseksi henkilöstön motivoimisen ja palkitsemisen keinoiksi (esim. Luthans & Stajkovic 2017). Tästäkin syystä käsitettä on tarpeen koetella käytännössä, etenkin kun työelämän demokratisoituminen myös johtamisessa puhuttaa.

Länsimaiset teolliset demokratiat eivät työssä perustu herra-orja- vaan palkkatyösuhteelle, jossa työntekijä myy aikaansa työnantajalle palkkaa vastaan. Käytämme herra-orja-suhdetta vertauskuvallisesti. Käsittelemme lähinnä työelämää ja työn kehittämistä, vaikka tiedämme kaikkien ihmisen positioiden kytkeytyvän monien suhteiden kautta toisiinsa, ei vähiten työn privatisoitumisen seurauksena (Arendt 2017). On myös havaintoja siitä, että työhön liittyy reaalisia, mutta uudella tavalla ”orjamaisia” kehityssuuntia, joissa tunnustuksen käsite saattaa olla käyttökelpoinen kehittämisen ja analyysin väline. Prekarisoituminen koskettaa usein myös asiantuntijoita. Erityisesti näin on silloin, kun työntekijä itse tietää, että voisi käyttää kykyjään syvemmin tehtävissään, jos organisaatio ja instituutio sen sallisivat. Useiden tutkijoiden mukaan etenkin uusi työ sisältää laajoja prekarisoitumisuhkia (Jokinen & Venäläinen 2015).

Organisaatioissa vallitsevat aina jotkin viralliset ja johtamissuhteet, byrokraattiset käytännöt ja viimekätinen vastuuhierarkia. Tunnustuksen teeman kannalta on kiinnostavaa johtajan ja alaisen valtasuhteen dynamiikka. Hegelin mukaan herran ja orjan valtalaisuusuhde on selkeä, mutta kanssakäymisen tulee lopulta johtaa heidän ”dialektiseen kumoamiseensa” (Kojève 2012, 19), vaikka tie on dialektisesti kivinen.

Nostamme valtasuhteesta tarkasteluun suvereniteetin, kyvykkyyden ja performatiivisuuden. Hegelillä kaikki inhimillinen, antropogeeninen, itse-tietoisuutta, inhimillistä todellisuutta luova halu on viime kädessä tulosta ”tunnustuksen” halusta, ”ihminen on vain tunnustuksen halua” (mts. 418). Herra on Hegelin mukaan saanut tunnustuksen taistelun kautta vaarantamalla oman henkensä ja pannen näin itsensä likoon. Siksi vain herra on suvereeni subjekti ja voi tunnustaa halutessaan muutoksen orjan asemassa. Tässä suhteessa nyky-yhteiskunnassa



## TUNNUSTUKSEN TEEMAN KANNALTA JOHTAJAN JA ALAISEN VALTASUHTEEN DYNAMIIKKA ON KIINNOSTAVAA.

edelleen vallitsee työnantajan tunnustusoikeus itse työtä koskevissa kysymyksissä.

Herran suvereenius korostuu, koska hänellä on asemansa vuoksi tunnustettu ja vapaa universaali itsetietoisuus. Orja on asemassaan sidottu partikulaariseen ajatteluun ja itsetietoisuuteen, vain toteuttamaan herran elämälle tärkeitä haluja ja päämääriä. Orja tekee herran elämiselle välttämättömän työn, joka on universaalisti muutoin arvotonta (ks. Arendt 2017). Ainoastaan herra voisi tunnustaa orjan potentiaalit, joita tämä itse ei asemansa vuoksi voi edes haluta tunnustetuksi.

Vaikka orjalla olisikin sisäinen potentiaali universaaliin ajatteluun, järjenkäyttöön ja tasavertaisuuteen, hän ei tunnustuksen puutteen vuoksi kykene aktualisoimaan potentiaaliaan (ks. Roman-Lagerspetz 2016, 28–29). Lausumassa tulee esille se ehdoton periaate, että ainoastaan herralla on kaiken tunnustuksen oikeus, koska muutoin nousee kolme ongelmaa.

Ensinnäkin herran saadessa orjalta tunnustuksen, se on alemmaa tullessaan mitätön herran itsetietoisuudelle ja potentiaaleille. Toiseksi, jos herra tunnustaa orjan potentiaalit, herra–orja-suhde lakkaa. Kolmanneksi herran täytyy jatkaa taistelua ylöspäin, josta tunnustuksen saaminen on sopivaa ja arvokasta. Herra on siten kaikin tavoin suvereenissa valtapositionissa, vaikka on dialektisesti, toisin sanoen reaalielämässä, riippuvainen orjasta. Hänen käsissään on näin myös valinta, millä tavoin, jos ollenkaan, orja ja orjan potentiaalit tulevat tunnustetuiksi. Siksi herran asenne on kuitenkin eksistentiaalinen umpikuja (Kojève 2012, 27).

Jos päämääränä on vertaisuus ja dialogi – kuten lopulta Hegelin historianfilosofiassa – herralta vaaditaan suvereenin asemansa perusteella kahta toimintaa. Herran on ensimmäiseksi tunnistettava orjan potentiaalit ja toiseksi tunnustettava ne.

Viemme herran ja orjan suhteen metaforan lähemmäs todellista työelämää ja sen positioita. Käsittelemme

potentiaaleja ja tunnustamisen performatiivisuutta, jotka molemmat Hegel itse nostaa hyvin tärkeinä esiin. Potentiaalit eivät ole aina näkyviä, ja työntekijä itsekin saattaa olla niiden osalta pimennossa, ”impotenssin tilassa” (ks. käsitteestä Elmgren 2015).

Johtaja on hegeliläistä metaforaa seuraten lopulta asemansa vuoksi vastuussa työntekijän potentiaalien parhaasta käytöstä. Käytämme vastuujaoittelua eksistentiaalisiin, eettisiin ja epistemologisiin potentiaaleihin. Johtajalla on vastuu siitä, miten potentiaalit tulevat havaituiksi ja tunnistetuiksi ja kuinka ne toteutuvat työntekijän työssä ja positiossa. Prosessissa on tärkeää, että vertaisuuden tunnustamiseksi työntekijällä eli alaisella on havaittava olevan jotakin vertaiseksi tunnustamisen kannalta ennestään havaitsematonta: ominaisuuksia tai tukahdutettua potentiaalia. Vasta sen perusteella hänet voidaan tunnustaa dialogikumppaniksi (ks. myös Roman-Lagerspetz 2016). Jäädessään tunnustamatta potentiaalit joka tapauksessa jäävät vain erityisiksi ja irrallisiksi teoiksi ilman kokonaisuuden ymmärrystä ja universaalien toiminnan henkeä (ks. Kojève 2012, 178–180).

Mahdollisesti kriittisin vaihe koskee itse tunnustuksen performatiivisuutta eli sitä, kuinka tunnustus tapahtuu toiminnassa. Tunnustaminen itsessään on toimintaa, jonka keskeisin ulottuvuus – kuten koko Hegelin filosofian historian – on ajallisuus ja reaalielämän dialektinen eteneminen. Tunnustuksen prosesseilla, käytännössä tunnustamisella, on merkittävät vaikutukset itsetietoisuuden rakentumisen kautta myös tunnustetuksi tuleminen tunteelle ja itsearvostukselle (ks. Huttunen 2003, 99).

Prosessi viittaa sekä muutokseen organisaatioiden toiminnassa ja tekijöiden toimintatavoissa että kehittymisen ja kasvun mahdollisuuteen, jonka tunnustuksen prosessit saavat edetessään aikaan. Tunnustuksen ja arvostuksen kehä rakentaa Huttusen mukaan vahvan yhteenkuuluvuuden tunteen, jolla on positiiviset vaikutukset koko yhteisön toimintaan (mt., 105–106). Saksalaisen filosofin ja sosiologin Axel Honnethin (1995) mukaan instituutioita voidaan arvioida sen mukaan, kuinka hyvin tunnustaminen – tai sen kieltäminen – niissä toteutuu (ks. Miettinen 2016, 68).

## HYPOTEESIMME ON, ETTÄ ONNISTUESSAAN VERME ON VERTAISUUDEN TUNNUSTAMISEN VÄLINE.

Lähtökohtahypoteesimme on, että onnistuessaan verme on vertaisuuden tunnustamisen väline. Erityisesti verme-työskentely voidaan organisaatiossa ymmärtää ensinnäkin tunnustuksen performaationa eli tunnustamisena käytännössä. Toiseksi verme-koulutus tähtää vertaisuuden tunnustamiseen perustuvan toimintatavan eli orientaation omaksumiseen organisaatiossa.

### TUNNUSTAMISEN KYTKÖS JOHTAMISEEN JA VERME-TYÖSKENTELYYN

Jätämme johtamiskäsitysten historian lukemattomine suuntauksineen sivuun (ks. esim. Juuti 2018; Wilson & Thomson 2006). Yleisesti johtamiskäsitykset ovat mukailleet työn kehittymisen historian suuria linjoja ja pyrkinet sekä vallitsevien eettisten että eksistentiaalisten ihmisarvojen kunnioittamiseen. Useimmiten ne ovat kuitenkin säilyttäneet eron työntekijän, alaisen ja johtajan rooleihin, vastuisiin ja episteemisen tietämisen eroihin.

Johtamisen nykymalleissa, erityisesti *leadership*- eli ihmisten johtamisen käsityksissä korostetaan dialogisuutta, osallistamista, jaettua johtamista ja luottamusta. Ihmisen, työntekijän ja asiantuntijan henkilöön sitoutuvat potentiaalit nousevat uuden työn (ks. Julkunen 2008; Jakonen 2014) tuottavaksi pääomaksi, jota ei voi johtaa pinnallisesti tai ulkoapäin (Raelin 2003) eikä hallita ilman, että työntekijät tunnustetaan ja arvostetaan positioissaan toimijoina (ks. Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011). Korkean luottamuksen vallitessa organisaation innovointikyky nousee huippuunsa, minkä vuoksi henkilöjohtamisella on suorat yhteydet taloudellisiin tekijöihin. Uuden työn teorioissa sosiaaliset pääomat muuttuvat talouden moottoreiksi, ja näin johtamisen uudet muodot nousevat taloudellisiksi kilpailutekijöiksi. (Putnam 2000; Raelin 2011; Lazzarato 2014).

Vaikka hegeliläinen herra–orja-retoriikka onkin jäänyt syrjään, johtamisen kirjallisuudessa on edelleen luontevaa käyttää muun muassa alaisen käsitettä itsestäänselvyytenä (esim. Juuti 2018). Tunnustuksen käsitteelle on uusissa johtamismalleissa paikkansa etenkin silloin, kun itse työ perustuu yhä enemmän persoonaan sitoutuneeseen osaamiseen, jakamiseen ja vaihtoon ja kun sitä samalla puitteistavat uudenlaiset ansaintalogiikat ja taloudellisuusvaatimukset. Tällöin myös johtamisen edellytykset muuttuvat, minkä myötä palataan peruskysymyksiin toimintatavoista, tehtävistä, vastuista, vuorovaikutuksesta ja erityisesti siitä, kuinka *leadership* toteutuu ja muodostuu yhteiseksi tekemiseksi (Ropo, Eriksson, Sauer, Lehtimäki, Keso, Pietiläinen & Koivunen 2005).

Verme-työskentelyssä nostetaan vertaisuuden tunnustaminen luottamuksen ja avoimen, ”herruudesta vapaan” dialogisen suhteen rakentumisen edellytyksiksi. Toisen tunnustaminen auttaa samalla pääsemään kiinni defenseseihin, organisaatiokäyttäytymisen dysfunktioihin ja Honnethin (1995, 160–170) mukaan sosiaalisten konfliktien eettisten ja moraalisten kysymysten käsittelyyn, jotka usein koskevat asymmetrisia valtasuhteita.

Verme ei ole johtamisteoria, eikä verme-työskentely edes tässä tapauksessa perustu yhteen tiettyyn johtamisen malliin vaan toimintatapaan, jossa vertaisuuden tunnustus on keskeinen periaate. Prosessissa osallistuja joutuu väistämättä erilaisiin dialogisiin rooleihin ja positioihin, jotka toimivat tunnustamisen performaatioina. Verme-koulutus vertaisuustyöskentelynä ja kontekstina kietoo roolien ottamisen, oman orientaation tai tyylin hakemisen, esimiehenä kehittymisen ja tässä tapauksessa sovelluskontekstinsa tapahtumia itseensä. Osallistuja joutuu ja pääsee toteuttamaan vertaistyöskentelyä työssään, omassa päällikkökäytännössään.

Oppiminen viedään osittain elimelliseksi osaksi osallistujan omaa työtä, vaikka koulutuksessa pidättydytään antamasta suoranaisia johtamiskäsitteistä johdettuja neuvoja. Tutkimuksemme pohjana oleva verme-prosessi kehittyi esimiestuen muutoksen tuesta esimiestyön kehittämiseen muun muassa siten, että päälliköt ottivat käyttöön tiimeissään ja yksiköissään verme-koulutuksessa käytettyä ryhmä- ja henkilöohjausta (*guidance counselling*).

Tutkimustehtävien kautta oma esimiestyö asettui jälkikäteisen reflektion ja koulutusryhmässä jakamisen kohteeksi, mistä kukin osallistuja palautti itselleen tarpeellisia asioita työhönsä. Katsomme verme-koulutukseen liittyvän prosessin vievän tehokkaasti johtamisoppimista työyhteisön yhteiseksi tekemiseksi ja siten jaetuksi asiantuntijatyön pääomaksi (ks. Raelin 2011, 145). Suoranaista ekonomisuutta voimme perustella sillä, että sekä epäviralliset eli non-formaalit että informaalit eli arkioppimisen, kuten päällikkötyön, arjessa tapahtuvat oppimisen muodot nousevat resurssiksi verme-koulutuksen ja johtamisen yhdistelmässä (ks. myös Heikkinen & Tynjälä 2012).

### AINEISTO JA ANALYYSIMENETELMÄT

Kuvaamme aineistoamme vielä toimintakontekstinsa ja pedagogisen oteensa kautta, jolloin tulee ymmärrettäväksi, millaisissa puitteissa esimerkiksi yksittäiset tutkimustehtävät ovat muotoutuneet. Verme-työskentely itsessään vaikuttaa johtajuuden hakemisen tapaan ja käsityksiin johtamisesta, koska se tässä tapauksessa pyrkii vertaisuuden rakentamiseen. Verme-työskentelymme pedagoginen ote pohjaa hajautetun kognition ja jaetun asiantuntijuuden (Bereiter 2002; Parviainen 2006) sekä tutkivan oppimisen ja käytäntöyhteisön (Hakkarainen & Paavola 2006; Wenger 1998) näkemyksiin. Professorit Hannu L. T. Heikkinen ja Päivi Tynjälä (2012) ovat korostaneet niin sanottua integratiivista pedagogiikkaa, joka yhdistää koulutuksen, työn ja teorian. Molemmat orientaatiot johtavat yhteiseen toimintaan usealla tavalla.

Oma toimintamme on pedagogiikkaa, jossa dialogisuus on enemmän kuin ammatillista puhetta tai kielellinen suhde. Verme-työskentelyä koskevien kysymysten ja kriittisen keskustelun kautta muotoutuu samalla mallia siitä, kuinka koulutuksessamme toimitaan, millainen pedagoginen otteemme on ja kuinka tarvitsemme ja kestämmme kriittistä argumentaatiota asioiden etenemiseksi. Vastakkaiset ja toisten käsityksiä arvioivat argumentit toivat koulutuksessamme nopeassa sykliissä esille ne asiat, jotka oman organisaation muutosprosessissa ovat oleellisia, ongelmallisia tai hyvin toimivia tai jotka työntekijät muotoin

kokevat omiksi sisäisiksi ristiriidoikseen (vrt. Nikkola & Harni 2015).

Näin myös johtamisen ja päällikkötyön kehittämisen kohteet paikantuivat melko vaivattomasti ja tarkentuivat prosessin myötä. Reflektiivinen keskustelu on muutostilanteessa tarpeen (Gray 2007), ja pintaposiitivisten mahdollisuuksien sijaan käsitteimme usein kriittisiä tekijöitä, koska ristiriidat ja säröt ovat tunnetusti suomalaisen kognitiivisen pedagogiikan mukaan motivaation lähtökohtia.

Empiirinen aineistomme koostuu koulutusjaksojen materiaaleista, keskusteluista ja harjoituksista sekä tutkimustehtävien aineistoista, jotka nousevat päälliköiden johtamien ryhmien tapahtumista ja kokemuksista. Ohjelmassamme kukin neljästä tutkimustehtävästä noudattaa seuraavaa syklistä syvenevää kehää:

1. tiedonhankinta lukemalla, havainnoimalla, neuvottelemalla tai haastatteleamalla
2. oman käsityksen ulkoistaminen
3. toisille jakaminen keskustellen tai näyttämällä videointia, näyttelemällä (*role playing*) lähijaksolla
4. vertaispalautteen vastaanottaminen ja arviointi
5. palautteen saaminen koulutusohjelman vetäjiltä
6. palautteen vieminen takaisin omaan työhön ja verme-ryhmään neuvotellen ja kokeillen esimerkiksi ryhmämenetelmillä
7. jatkuva reflektointi blogin tai oppimispäiväkirjan muodossa
8. yhteen vetäen eri asioita ja omaa ymmärrystä esimerkiksi metaforilla (vrt. Choy 2009).

Emme erikseen keränneet aineistoa, haastatelleet tai tehneet kirjallisia kyselyjä artikkeliamme varten. Verme-koulutuksen aikaisista materiaaleista olemme nostaneet esille artikkelin kysymysten kannalta keskeisimmät tutkimustehtävät, eli organisaation tilaa erittelevät ja omaa verme-prosessia arvioivat tehtävät. Näistä oletimme saavamme vastauksia kysymyksiimme vertaisuuden tunnustamisesta. Hegeliläinen tunnustamisen käsite on noussut vasta keskustelujemme, hahmotustemme ja kirjallisuuden kautta näkökulmaksi vertaisuuden ja päällikkötyön tulkinnan problematiikkaan.

Käytimme aineiston käsittelyn ja tulkinnan metodina englantilaisen kulttuuritutkijan Griselda Pollockin kehittämää lähiluentaa. Se on aineistolähtöinen käytäntö, jossa on tärkeää kiinnittää huomiota sekä siihen, mitä sanotaan, mutta kriittisesti myös siihen, mitä jätetään sanomatta (ks. Vänskä 2006, 63; ks. myös Silverman 2008). Metodista tutkineen Annamari Vänskän mukaan lähilukemista määrittää hidas ja perehtyvä ote materiaaliin, mikä vaatii lukijalta ja tulkitsijalta ”sellaista teoreettista ja historiallista tietoa, jonka kautta yksityiskohdat alkavat puhua” (Vänskä 2006, 15).

Lähiluenta sopii mielestämme aineistoon, jonka tukena on oma noin yhdeksän kuukauden tuntemuksemme osallistujaryhmästä ja heidän orientaatioistaan. Hyvän ryhmätuntemuksen perusteella pystymme nyanssien varassa yhdistämään tehtävissä esille tulevat ilmaisut ja henkilön muun orientaation yhteen toistensa kanssa. Näin emme ole ainoastaan tehtävällisyyden, sanojen tai lauseilla esiin tuotujen ajatusten varassa, vaan ilmaisut tulevat henkilön toiminnan ja kontekstin tuntemuksen kautta luotettaviksi. Samalla ylitetään usein diskursusanalyysille kriittisen puhekeskeisyyden, verbosentrismin, sekä kysely-haastattelu-aineistoille perustuvan epäautenttisen aineiston ongelma (Silverman 2008; Sampson 1998).

Artikkelimme aineisto on fokusoitu kahden kirjallisen tehtävän tuotoksiin verme-koulutuksen aikana. Sen analyysikokeilut ovat johtaneet useisiin kontribuutioihin, joissa verme-työskentelyn tutkimustehtävien tekstit, muu kirjallinen materiaali, visualisoinnit, verkkoalustojen keskustelut, videonauhaukset ja valokuvat ovat toimineet sekä virikkeinä että evidensseinä.

Aineistossamme kysymys vertaisuuden tunnustamisen onnistumisesta tuo esille kolme erilaista – ja neljännen potentiaalisen – orientaatiota, joihin luomme lyhyen katsauksen. Johtajaksi tai päälliköksi ei kasveta yhden tietyn formaatin tai prosessin mukaisesti. Kun itse organisaatio on muutoksessa ja etsii toimintatapojaan, silloin kun on periaatteessa useita vaihtoehtoja orientaation ottamiseksi, silloin kun esimies tai -nainen on hyvinkin erilaisten työntekijöiden ja asiantuntijaryhmien

johtaja ja silloin kun sattuma johtaa juuri siihen kohtaan omaa elämäntilannetta, työtä ja työyhteisön prosessia, ei johtajan ote tiivisty yhdeksi mahdolliseksi orientaatioksi. Toiseksi aineistostamme nousee esille verme-johtamisen koetinkiveksi kutsumamme tapahtumien sarja, jonka perusteella on mahdollista analysoida ja tulkita uuden johtamisotteen kestävyyttä hankalissa olosuhteissa, tässä tapauksessa organisaatioiden yhteistoimintatilanteessa.

## TULOKSET – MITEN VERTAISUUDEN TUNNUSTAMINEN ONNISTUU PÄÄLLIKÖIDEN TYÖSSÄ

Hegeliläisen logiikan ja käytännön legitimiin dialektiikan mukaisesti päälliköllä on periaatteessa performatiivinen valta, jo lähtökohtaisesti tunnustajan positio itse työssä. Esimerkeistämme on havaittavissa, että tunnustuksen logiikka ei toimi hegeliläisittäin yksisuuntaisesti ylhäältä alas vaan molemminpuolisesti päällikkö-työntekijäsuhteessa. Emme puutu prosessin ”jalostavaan” vaikutukseen sen tarkemmin, mutta vastarintojen ja ristiriitojen kautta etenevä kehityskulku näyttää olevan normaali ja käytännöllisesti tuottoisa tie uudenlaiseen johtajuuteen. Millaisiin vertaisuutta tunnustaviin tuloksiin verme-koulutuksen prosessit johtivat?

### Päällikkö ja työntekijät tunnustavat toisensa

Vaikka vaikeudet saattavat johtaa prosessin parhaaseen lopputulokseen, molemminpuolinen myönteinen orientaatio vertaisuuteen on päälliköiden tuottamien tutkimustehtävien mukaan joka tapauksessa hyvä lähtökohta. Vertaisuuden käsittämistä ja omaksumista aineistomme auttoi oman asiantuntijatyön periaatteiden avaaminen ja vertaisuuden pitäminen myös johtamisen ytimeenä. Johtamisorientaatio saa lähtökohtansa näin itse työn tieto-opillisista kysymyksistä, eikä sille tarvitse hakea perusteita toiminnalle abstrakteista asioista tai johtamisen muodollisuuksista. Vertaisuuden käsitteen tarkastelu yhdessä auttoi tulkitsemaan uutta johtamisorientaatiota.

## VAKIINTUNEET ESIMIES- ALAISROOLIT VOIVAT JARRUTAA TASAVERTAISTA TYÖSKENTELYÄ.

”Avasimme hieman vertaisuutta ja totesimme, että olemme kaikki yhtä tärkeässä roolissa nuorten kasvattajina ja luotettavina aikuisina. Tämä vertaisuus mahdollistaa sen, että kaikki voimme omasta näkökulmasta tuoda esille ajatuksia ilman sosiaalisen statuksen tai tittelin asettamaa painoarvoa.” (Otto, 2)

”Puhuimme myös auki sitä, mitä vertaisuus meidän kesken tarkoittaa [--]. Se tuntui heistä hyvin luontevalta, että olemme vermeessä työtovereina – emme esimiehinä ja alaisina.” (Sakari, 2)

Päällikkö ja työntekijät tunnustavat toisensa -orientaatioon asettuu suurin osa aineistomme päälliköistä. Heidän yksiköissään käsiteltiin myös vaikeat asiat yhteisesti rakentaen toiminnalle jatkuvuutta asiantuntijatyön tekemisen ehdoin. Muun muassa johtamisoppimisen teoreetikko David Gray pitää uudenlaisia yhteisöllisiä reflektiivisiä työtapoja ja menetelmiä sekä kriittistä osallistumista etenkin muutostilanteissa välttämättöminä. Niiden avulla sekä haastetaan vanhat normatiiviset käsitykset että luodaan osallistavien menetelmien kautta uusia toimintatapoja (Gray 2007). Erityisesti organisaatiosta laskeutuvat ongelmat saatiin päälliköiden mukaan pidettyä rajallisina rakentamalla orientaatio yhteiselle työn kehittämiselle.

Tehtäväänsä noviisina nimetyt päälliköt saattoivat luonteavasti helpottaa omaa tehtäväänsä toisten kanssa työskentelyllä, keskustelemalla ja ratkaisemalla johtamista koskevia asioita yhdessä. Työiältään työntekijät olivat keskimääräistä nuorempia.

Gray (2007, 497–498) korostaa etenkin sitä, että kriittisen reflektion otteeseen on kouluttauduttava ja sitä on tuettava, koska muutoin se saattaa johtaa epäilyihin, ahdistuksen tunteisiin tai identiteetin

tunteen menetykseen (ks. myös Contu 2008). Ilman verme-koulutuksen orientaatiota päälliköt tuskin olisivat ottaneet vertaisuusajatusta pohdinnan kohteeksi tai näkökulmaksi omassa työssään. Tuoreiden päälliköiden ja nuorempien työntekijöiden näytti olevan helpompi omaksua uusia orientaatioita muutostilanteissa kuin kokeneiden ja etenkin vakiintuneissa rakenteissa yksin muutoksia yrittävien.

### Päällikkö pyrkii tunnustamaan, työntekijät vastustavat

Vertaisuus ei ole itsestäänselvyys. Päälliköiden uusi orientaatio ei osoittautunut työntekijöille helposti omaksuttavaksi, minkä yksi osallistuja määritteli vuosikymmenten aikana piintyneeksi ”hierarkia-tahraksi” (Joona, 4, 1). Molemmiin puolin totutut esimies-alaisroolit voivat olla hankalin jarru tasavertaisen työskentelyn edistämisessä. Perinteiset johtajakäsitykset ovat tyypillisesti yksilöiviä, persoonallisia ominaisuuksia, kykyjä ja hierarkkisia positioita korostavia, puhdistettuina kulttuurista tai muutoksista (Crevani, Lindgren & Packendorff 2010).

Työyhteisönormit, palkkaus ja mikrokäytännöt tukevat roolien ja tehtävien eriytymistä voimakkaasti edelleen. Niin sanotun heroisen johtajuuden käsityksestä (Crevani, Lindgren & Packendorff 2007) on vaikea luopua etenkin silloin, kun päälliköiden palkkaukseen ja palkitsemiseen liitetään vahvoja suoritus-, tavoite- ja kilpailuelementtejä (ks. esim. Luthans & Stajkovic 2017). Työntekijät odottavat tällöin johtajalta vahvaa toimintaa, jolloin työntekijä itse voi pysytellä passiivisessa roolissa. Kaksi verme-koulutukseen osallistunutta päällikköä koki, että vanhat työntekijät välttelivät yhteiseen työskentelyyn sitoutumista vedoten päällikön perinteiseen vastuunkantajarooliin.

”Kutsuin heidät vermeryhmään [--] eli tavoitteeksi asetin tasavertaisen yhteistyön toteutumisen. Mutta kuormaa ja ratkomattomia asioita oli kertynyt vuosien varrella liikaa, jäsenet eivät suostuneet heittäytymään ja tarkastelemaan työtapaansa eikä kohtamaan avoimesti.” (Beata, 4)

Pidättäytyminen oli samalla työntekijöiltä vallankäyttöä, jota yleensä käsitellään virheellisesti vain vasta-



rintana. Syinä saattavat kuitenkin olla uusien vastuiden ja lisääntyvän työmäärän välttäminen, kuten Beata ilmaisee edellä, tai järjevä ”kognitiivinen editointi”, joka on tervettä epäröintiä tuntemattoman tilanteen tai asian edessä. Se yleensä ratkeaa kognitiivisin keinoin, tietoa lisäämällä ja käsittelemällä.

Näissä koulutusalayksikoissa työntekijöiden työhistoriat olivat pitkiä ja koulutusalat vakiintuneita. Opettajat osoittivat vahvaa oman työn yksilöllistä hallintaa ja pitivät asiantuntijuutensa rajoista kiinni myös suhteessa saman yksikön toisiin opettajiin. Yksilöllinen työote ja oman ”tontin” hoitaminen olivat vakiintuneet toimintatavaksi. Heidän perinteisellä työmoraalillaan perusteltu sankariorotteensa omaan työhönsä siirtyi samanlaiseksi vaatimukseksi päälliköille.

Toimijuuden siirtymistä uudelle alueelle, jaettuun ja osallistavaan vertaisjohtamiseen oli työkuormituksen ja vakiintuneiden työtapojen vuoksi vaikea muuttaa. (vrt. myös Eteläpelto ym. 2011) Työntekijöille oli taloudellista huolehtia mahdollisimman hyvin vain ”omasta tontistaan”.

Pyrkimyksessään uuteen orientaatioon omassa työyksikössään päällikkö jää yksin ja yksinäiseksi muutokseen pyrkijäksi, jonka oma status ja maine työntekijöiden perinteisissä johtajuusodotuksissa laskee. Tulkitsemme, että muutoksessa koko organisaation tulisi erilaisia johtamisstrategioita käyttäen luoda, informoida ja pitää selkeästi yllä yhteinen tavoite ja arvopohja (ks. Stähle, Sotarauta & Pöyhönen. 2004; Gray 2007), tässä tapauksessa vertaisusajattelu.

### **Molemmat pitäytyvät perinteisissä päällikkö-alainen-posiitioissaan**

Tämä orientaatio näkyi toiminnassa selkeästi ainoastaan yhdessä tapauksessa, jossa henkilö oli toiminut aikaisemmin päällikkötehtävissä eikä nähnyt tarvetta muuttaa toimintatapaansa uudessa organisaatiossa. Tehtävien ja keskustelujen perusteella hän kuitenkin toimi hyvin työ- ja toimintakeskeisesti omien työntekijöidensä kanssa. Varsinaiset päällikkötehtävät olivat täysin erillään yhteisötoiminnasta, ja keskeinen ongelma oli yksikön taloudellisen menestyksen

turvaaminen. Ongelmaa ratkaistiin yhteisillä talkoilla, joissa tehtiin yksikön toimialan mahdollistamia konkreettisia tuotteita.

Tämä päällikkö pidättäytyi aktiivisesti käyttämästä myöskään mitään vertaisuutta tai vermeä koskevia termejä työssään. Perinteisissä rooleissa pitäytymisen tilanteessa ei näytä kuitenkaan olevan tarvetta ottaa päällikön työskentelyotetta erityisen puheen kohteeksi, koska päällikön ja työntekijöiden funktiot ovat erillään ja päällikön sanoin ”päällikkö johtaa”. Organisaation muutostilanteessa sama päällikkö kuvasi esimiestyötään ”tulipalojen sammuttamiseksi” ja sanoi työskentelyn tapahtuvan ”sekavissa tunnelmissa” (Ilona, 4).

Kun organisaatiossa ei toteuteta vahvaa ylhäältä johtamista, ja muutostilanne etenee antaa mennä -tyylillä, päälliköiden toiminnalleen saama tunnustus on niukkaa. Onpa muutostilanteessa tuloksena sitten mikä hyvänsä johtamisen tapa, informaalin ”paikallisen pörinän” ja tavoitteellisen formaalin arvokeskustelun merkitys korostuu työyhteisössä (ks. Stähle ym. 2004).

Organisaation muutostilanteissa keskusteluiden monimuotoisuutta korostetaan kaikissa uudemmissa johtamisnäkemyksissä (Crevani ym. 2010; Gray 2007; Raelin 2011; Juuti 2018). Tutkimassamme organisaatiomuutoksessa informointi läpi organisaation ja uusien päälliköiden tukeminen rakentuivat suurelta osin heidän keskinäisenä toimintanaan vermekoulutuksen aikana. Päällikkötyön kehittäminen jäi päällikköryhmän sisäiseksi asiaksi.

### **Henkilöstö on valmis muutokseen, mutta päällikkö vastustaa**

Aineistomme myötä emme päässeet analysoimaan neljättä mahdollista orientaatiota. Se koskee tilanteita, joissa henkilöstö olisi ollut halukas muuttamaan orientaatiota mutta päällikkö olisi vastustanut. Vain jotkut päälliköt osallistuivat koulutukseen, emmekä tutkineet koko organisaation esimies-työntekijäsuhteita.

Työntekijöiden puolelta ”tunnustukseton” asetelma ja tuntemus edustavat yleisintä tilannetta (ks. Juuti 2018). Tunnustukseton asetelma saattaa koskettaa myös itse päälliköitä, jotka ovat samankaltaisessa ”alaisen” positiossa suhteessa ylempään organisaatioonsa, josta sisältöä koskevan tunnustuksen

saaminen on "ajokoiramaisten" yksilösuoritusten varassa muutoinkin kuin ulkonäön osalta (Tienari & Meriläinen 2016).

Päällikkö hakee joka tapauksessa tunnustuksen ja legitimaation itselleen jostakin suunnasta. Johtamista paljon tutkineen professori Pauli Juutin (2018, 42–43) mukaan päällikkö hakee sen tyyppillisesti organisaation johtoportasta, jolle osoitetaan lojaalisuutta.

## ORGANISAATIOMYLLERRYKS

### – TUNNUSTUKSEN KOETINKIVI

Oma organisaatio aiheutti kuitenkin suurimman muutoksen useimpien päälliköiden jo vähitellen omaksumaan johtamisen orientaatioon. Organisaation ilmoittamat yhteistoiminta- eli yt-neuvottelut tulivat heillekin yllätyksenä, ja sen seurauksena uutta työtettä kokeilevat päälliköt kokivat ratkaisevan muutoksen työntekijöidensä asenteissa. Monissa tapauksissa päälliköiden tavanomaista läheisempi johtajarooli kyseenalaistettiin.

Yhteistoimintaneuvottelut sysäsivät myös erilaisilla ennako-orientaatioilla työskennelleet erottautumaan toisistaan. Useimmat päälliköt ratkaisivat kriittisen tilanteen jatkamalla yhteistoiminnallista linjaa työntekijöidensä kanssa, koska sen muotoa oli totuttu käyttämään kaikissa johtamiskysymyksissä. Muutama luovutti välittäjän roolinsa ja antautui tietynlaiseen antaa mennä -päällikön rooliin. Kriisiytyneessä tilanteessa päällikkö siis palaa entiseen ylhäältä alas -päällikkörooliin, jotta saavutetaan edes oman position tunnustus sieltä, koska se jää puutteelliseksi omalta henkilöstöltä.

"Olosuhteet ovat katkerasti murtaneet kokonaista roolia kahdeksi erilliseksi lähiesimiehen ja vermeohjaajan rooliksi. Kaksi roolia samassa naamassa on kaksinaamaisuutta ja kaksinaama ei voi vetää vermeryhmää aidosti vertaisena, vaikka tahtotaso olisi ylätasolla." (Joona, 4)

"Alussa vermeohjaajan ja esimiehen rooli sopi hyvin [-] sitten kun tuli irtisanomiset, niin esimiestä ei enää pidetty vertaisena [-] luottamus [verme] vetäjään oli mennyt, koska edusti "paha organisaatiota" (Hanna, 4, 1)

Päällikkö ajautui ristiriitaisia vaateita tuottavassa tilanteessa eettiseen kysymykseen, "[--] vertaisuus velvoittaa vertaisuuteen – sitä ei voi leikkiä." (Aura, 4, 3). Petetyksi tulemisen tuntemus oli useilla koulutuksen aikainen ensireaktio, jonka syitä ajaututtiin ensiksi hakemaan itsestä, "[--] tällaisessa tilanteessa [yt-neuvottelut] minä olen kääntynyt sisäänpäin" (Jatta, 4, 2). Useimmat niistä, jotka olivat havainneet toiminnassaan uusia vahvuuksia, jatkoivat alkureaktioiden jälkeen vermetöskentelyä oman yksikkönsä työntekijöiden kanssa.

"Kaikki tapahtunut [yt-menettely] on jollain tavalla rikkonut koko organisaatiomme kulttuurin [--], toisaalta [--] yhteisö on pakko muuttaa "me on aina tehty näin"-ajattelua" (Otto, 4, 2)

"Uuden organisaation rakentaminen vaati yt-neuvottelut, jotka hidastivat monta käynnissä olevaa prosessia [--]. Ylemmän johdon kaikki aika ja energia meni yt-tilanteen hoitamiseen ja kehittämistyö pysähtyi. Oppilaitoksen arki kuitenkin jatkoi kulkuaan ja arjen käytännön ongelmien ratkaisu jäi väliportaan esimiehille eli meille uusille päälliköille. [--] verme-koulutus mahdollisti meille syvällisen tutustumisen uuteen työyhteisöön." (Aura, 4, 2–3)

Yt-neuvottelut olivat koetinkivi, joka jakoi päälliköt kahteen pääleiriin jatko-orientaatioissaan. Joidenkin asiallinen dialogiyhteys ylöspäin katkesi, ja he keskittyivät työskentelemään oman henkilöstönsä kanssa välttääkseen resurssiensa haaskaamista turhaan byrokratiaan. Selkeä vähemmistö ikään kuin luovutti uudenlaisen johtamisroolinsa vahvistamisen, ja enemmistö jatkoi yhdessä työskentelyä henkilöstönsä kanssa. Molemmissa tilanteissa koettiin epävarmuutta työn tulevaisuudesta, ja molemmissa ratkaisuihin näkyi lojaliteetti ensisijaisesti omiin kollegoihin ja samaa työtä tekeviin, ei organisaation johtoon. Tämä on tyyppillistä työyhteisön epävarmuustilanteissa (Pesonen & Eriksson 2011, 183).

Epävarmuus johtaa pelkoon, ja pelko puolestaan johtaa tuntemukseen huonosta johtamisesta (Luomanen 2009). Samalla ratkaisut ovat työkuormituksen kannalta järkeviä, jolloin työntekijöiden ja päällikön omat resurssit voidaan pysyttää ammatillisessa toiminnassa. Näin vältetään organisaation tunnustuksen

turhasta hakemisesta, ja yhteisyys säilyy omassa yksikössä. Kriisitilanteissa tunnustus saadaan siten omasta viiteryhmästä ja sulkeutumalla vain omaan työhön, mikäli omat sisäistettyt pyrkimykset ja ulkoiset pakot joutuvat ristiriitaan. Verme-työskentelyssään onnistuneet jatkoivat kehittämistä ja suunnitelmien yhteistä tekemistä jopa henkilövähennysten varalle.

Aineiston lähiluku edellyttää vähitellen etenevää ja syvenevää tekstien tai muun materiaalin tulkintaa. Kohteena olleet tekstit rajautuivat koulutukseen sisältyneiden kahden tutkimustehtävän analyysiin ja tulkintaan.

Lähiluvun luotettavuuden takeena pidämme monitahoista tutkimuskohteen ja kontekstien tuntemusta, keskinäisiä keskustelujamme ja eri vaiheissa kontribuutioista saamiamme palautteita. Tutkimuksemme kysymyksenasettelu on samanaikaisesti muuttunut yhä fokusoidummaksi: miten päälliköt onnistuivat vertaisuusajattelun soveltamisessa työssään ja mitkä asiat organisaation muutostilanteessa nousevat keskeisiksi ongelmiksi? Tulokset eivät toimi määrällisinä todisteina vertaisuusajattelun toimivuudesta, mutta pystyimme tavoittamaan tällä metodilla työskennellen päällikkö-alaisuuteen erilaiset perusorientaatiot ja niihin liittyvät kysymykset vertaisuuden toteutumisesta.

## POHDINTA

Hegelinäisen tunnustuksen käsitteen periaatteet toteutuvat ensisijaisesti yleishumaanina työntekijän eettisen, ihmisenä olemisen ja osallisuuden kunnioittamisena. Olemme perustelleet, että jaetun asiantuntijuuden ja johtamisen edellytys on puolestaan tunnustetuksi tuleminen, vertaisuuden tunnustus toiminnassa. Vertaisuusperiaatteen avoin käsittely omassa johdettavassa yksikössä näyttäisi olevan onnistumisen edellytys jaetun johtamisen jatkuvuudelle. Jos on tehnyt vertaisten kanssa keskustellen ja tutkien tietoisin valinnan sitoutua jaettuun johtamiseen, on joutunut kriittisesti erittelemään itselleen ja muulle yhteisölle orientaationsa perustan. Tähän orientaatioon tukeutuen pystyy käsittelemään myös organisaatiokriisejä.

Vapaaehtoisuus ei muuta vahvoja hierarkkisia johtamisen tiedostamattomia periaatteita, vaan kriittiset

organisaatiomuutokset useimmiten palauttavat valitun tilanteen. Hierarkkiset rakenteet – huolimatta yrityksistä purkaa niitä – näyttävät puolestaan organisaatiokriisissä johtavan siihen, että eri ryhmät tai yksilöt kääntyvät sisäänpäin, jolloin jaetun johtamisen monet edut, ennen kaikkea yhä välttämättömämpi yhteistoiminta ja -kehittäminen, jäävät hyödyntämättä.

Useimmissa johtamisen teorioissa korkeata motivaatiota pidetään myös taloudellisesti tuloksellisenä. Muun muassa Grayn (2007) vaatimus kriittisten metodien käytöstä johtajaksi kouluttautumisessa ei kuitenkaan näytä yleisesti kestävän, kun organisaatio itse kriisiytyy tai saatetaan kriisiytymään. Tutkimuksemme se todentui pääasiassa päälliköiden muutostilanteissa, jossa yt-tilanne oli erityinen ja poikkeuksellinen ratkaiseva tekijä. Hegelinäistä ”tunnustuksen kamppailua” työntekijä joutuu joka tapauksessa tekemään itseluottamuksensa, -tuntemuksensa ja -arvostuksensa kanssa jokaisessa yhteisössä (Huttunen 2003). Voimme kysyä, onko tunnustuksen anominen tai itsensä alistaminen uudessa työssä se motivaattori, joka ”orjaa” liikuttaa – eivätkä niinkään ”herran” näkyvät tunnustuksen performatiivit (ks. Kotter 1996; Suominen 2013; Jokinen & Venäläinen 2015)?

Aineistomme perusteella päällikkö hakee tunnustuksen ja legitimitietin jostakin suunnasta organisaatiossaan – ja verme-koulutuksen orientoimana ensisijaisesti omilta työntekijöiltään. Periaatteessa henkilöstönsä kanssa johtamista jakava päällikkö on kahden tulen välissä organisaation muutoksissa, jotka edellyttävät henkilöstöjärjestelyitä. Etenkin kriisitilanteet näyttävät sopivana koetinkivenä vertaisuuden ja jaetun johtamisen toteutumiseksi organisaatiossa. Tulosten perusteella ongelmallisimmaksi tunnustuksen kohteeksi ja kysymykseksi nousee työntekijöiden asia- ja johtamisosaamisen havaitseminen, ymmärtäminen ja tunnustaminen johtamisen perustana myös kriittisten tilanteiden ratkaisemiseksi.

Tutkimuksemme kohdeorganisaatioiden ylin johto rajasi päällikkötason työntekijöineen yt-neuvottelupäätösprosessista – manageriaalinen ja henkilöjohtaminen eriytyivät hierarkkisesti toisistaan yt-tilanteessa. Ylemmän organisaation taholta työntekijöiden asiantuntijuuden ja vertaisuuden tunnust-

## VERTAISUUDEN TUNNUSTUKSEN KÄYTÄNTÖJÄ KANNATTAISI SISÄLLYTTÄÄ JOHTAMISKOULUTUKSIIN.

tuksen rajat tulivat siten vastaan taloudellisiin perusteiden tehdyissä henkilöstöjärjestelyissä. Rajat määrittivät talouseetos, joka oikeuttaa epävarmuuden ylläpitämiseen ja tunnustuksen kaikkien tasojen rikkomiseen. Uhkakuvat ja epätietoisuus tulevaisuudesta käänsivät samoin nopeasti yksiköiden yhteisen johtamiskehittämisen epävarmuudeksi, joka johtaa pelolla johtamiseen ja siten ”huonoksi johtamiseksi” (Juuti 2018).

Informaation puute muiden päälliköiden kesken ja suhteessa organisaation johtoon ei ollut aineistomme mukaan eduksi vertaisuusperiaatteelle. Pitkemminkin työntekijät pyrkivät hakemaan turvaa toisistaan ja kohdistamaan lojaliteettinsa kollegoihinsa, eivät organisaation arvoihin.

Jaetulle ja asiantuntijuuden tunnustamiseen perustuvalla johtamisella on useita taloudellisia perusteita, jotka näyttäytyvät ainakin heikkoina signaaleina aineistomme lähiluvussa. Työn taloudelliset näkökulmat olivat tunnustettavissa useiden päälliköiden tilanteissa, joissa he hallitsivat yhdessä työntekijöidensä kanssa kriisitilannetta ja perustelivat uutta johtamistotetta sillä, että oli joka tapauksessa välttämätöntä kehittää toimintaa ja katsoa eteenpäin. Sosiaalisten pääomien käyttö tuottaa taloudellisia etuja monella organisaation toiminnan tasolla (Putnam 2000).

Työryhmän tai asiantuntijatiimin johtaminen ulkopuolelta on pinnallisempaa kuin sen johtaminen sisältä käsin. Amerikkalainen johtamisen professori Joseph Raelin (2011) korostaa varsinkin sitä, että samalla kaapataan yhdessä oppiminen takaisin asiantuntijatyön kehittämiseen ja taloudelliseksi pääomaksi, koska muutosta voidaan toteuttaa vain yhteisen oppimisen ja reflektoinnin varassa (ks. myös Gray 2007). Verme-koulutus sisältää myönteisen käsityksen työntekijöiden asiantuntijapotentiaaleista myös johtamisen ekonomian tarkastelussa.

Työn yksityistymisen seurauksena taloudelliset

suhteet tunkeutuvat yhä selkeämmin yksityisen alueelle ja koko elämään (Arendt 2017), minkä vuoksi on erityisen tärkeää, millaisten tendenssien varassa työelämää ja ”uutta työtä” kehitetään. Työelämän rappeuttavat ja kolonisoivat vaikutukset saattavat tuhota lopulta työn hegeliläisen sivistysfunktion, jolle kulttuuri rakentuu (vrt. Miettinen 2016).

Valtaa tutkineen ranskalaisfilosofin Michel Foucaultin (1988) kuvaamat kommunikaatiosuhteet voivat olla suuressa määrin suoran tai piiloisen vallankäytön välineitä ja teknologioita – myös tunnustus – henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa (vrt. myös Deleuze 2005). Sisäistettyä valtaa ja itsehallintaa pidetään juuri nietzscheläisen filosofian esittämänä kritiikkinä, koska sisäistetty velvollisuus ja syyllisysetiikka ajaa toteuttamaan myös orjuuttavaa vallantahtoa (ks. Deleuze 2005, 22; myös Harni 2015). Erilaisissa instituutioissa yleistynyt vertaistointi joutuu jatkamaan myös tämän dilemman parissa. Koulutuksessamme monet päälliköt ratkaisivat dilemmaa vetäytymällä omien työntekijöidensä kanssa sopivasti erilleen ylhäältä tulevista impulseista sekä keskustelemalla enemmän toisten päälliköiden kanssa.

Kritiikki huomioiden vertaisuuden tunnustuksen käytäntöjä kannattaisi sisällyttää johtamiskoulutuksiin, sillä niiden kriittisellä reflektoinnilla voisi olla myönteinen vaikutus esimies–työntekijä–alainenhierarkiasuhteen tarkastelussa. Hegeliläisellä tunnustuksen käsitteellä on kriittistä potentiaalia myös työelämäanalyseissa ensinnäkin vanhojen positoiden, työnjaon ja hierarkian säilyessä, toiseksi tunnustuksen muuttuessa yksilöasiantuntijatyön ulkoiseksi palkitsemiseksi ja kolmanneksi tunnustuksen muuttuessa liukkaiksi organisaatio-rituaaleiksi.

Vertaisuuden tunnustamiseen perustuvaan johtamistapaan kasvaminen on perinteitä rikkovaa ja kriittistä. Siksi se kohtaa monia johtamisen institutionaalisia ongelmia. Yhteinen koulutusprosessi säröineen luo edellytyksiä kokeilla ja tuetusti vakiinnuttaa uudenlaista, jaettua johtamistapaa. Asiantuntijatyössä muutosten ohjaaminen johtamiskäskyillä näyttää tuottavan vain yhteisöllistä hämmennystä.

Aineistossamme jää tutkimatta, kuinka päälliköt

ovat pystyneet jatkamaan omaksumiaan johtamisorientaatioita. Talous ja työekonomia ovat nousseet esille monella tavalla tutkittavan organisaation ja yksilöiden muutostilanteissa. Kiinnostava teoreettinen jatkotutkimuksen kohde onkin nietscheläiseen moraalisen ja taloudellisen vallanhalun käsitteeseen pohjautuva hegeliläisen tunnustuksen kritiikki.

Oletamme joka tapauksessa, että verme-koulutuksen malli soveltuu kokeiltavaksi tilanteisiin, joissa johtajia ja päälliköitä koulutetaan ensinnäkin rakentamaan uutta orientaatiota johtamiseen siirtymätilanteissa byrokraattisista organisaatioista uusiin muotoihin. Toiseksi se sopii tiimi- ja verkostomuotoisiin yhteisöihin, joissa asiantuntijoiden pitää yhdessä kehittää omaa työtään.



HEIKKI PASANEN  
FT, yliopettaja, eläkkeellä



MERJA ALANKO-TURUNEN  
FT, KTM, yliopettaja  
Haaga-Helia Ammatillinen  
opettajakorkeakoulu

## LÄHTEET

- Alanko-Turunen, M. & Pasanen, H. (2009). Connecting: Finnish Research on World of Work and Vocational Education. *The 6th International Conference on Researching Work and Learning 28. June – 1. July 2009 at Roskilde University (RUC) Denmark. Proceedings (part 1 of 3)*, 338–349.
- Alanko-Turunen, M. & Pasanen, H. (2011). Innovating In-service Training of Vocational Teachers: Peer Group Mentoring (Verme) in Finland. *The 7th International Conference on Researching Work and Learning Shanghai 4.–7.12.2011*.
- Alanko-Turunen, M. & Pasanen, H. (2012). Verme ammatillisen opettajan tukena muutosten kentällä. Teoksessa Heikkinen, H., Jokinen H., Tynjälä, P. 2012. *Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla*. Juva: PS-Kustannus, 173–187.
- Alanko-Turunen, M. & Pasanen, H. (2013). Peer-group Mentoring Making the Intricate Work of a Vocational Teacher Visible. *The 8th International Conference on Researching Work and Learning Proceedings, Stirling, UK, June 19th*.
- Arendt, H. (2017). *Vita activa*. Tampere: Vastapaino.
- Bereiter, C. (2002). *Education and Mind in the Knowledge Age*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Choy, S. (2009). Transformational Learning in the Workplace. *Journal of Transformative Education* 7(1), 65–84.
- Contu, A. (2008). 'Decaf Resistance: Misbehaviour, Desire and Cynicism in Liberal Workplaces. *Communication Management Quarterly* 21(3), 364–379.
- Crevani, L., Lindgren, M. & Packendorff, J. (2007). Shared leadership: A Postheroic Perspective on Leadership as a Collective Construction. *International Journal of Leadership Studies* 3(1), 40–67.
- Crevani, L., Lindgren, M. & Packendorff, J. (2010). Leadership, not Leaders: On the Study of Leadership as Practices and Interactions. *Scandinavian Journal of Management* 26 (1), 77–86.
- Deleuze, G. (2005). *Nietzsche ja filosofia*. Helsinki: Summa.
- Elmgren, H. (2015). Opettelua heikkousalueella – Giorgio Agamben ja oppimaan oppimisen kritiikki. Teoksessa Harni, E. (toim.) 2015. *Kontrollikoulu*. Jyväskylä: Kampus Kustannus, 137–151.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) (2011). *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Helsinki: Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Foucault, M. (1988). Technologies of the Self. Teoksessa Martin, L.H, Gutman, H. & Hutton, P.H. (toim.) *Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault*. Amherst: University of Massachusetts Press, 16–49.
- Gray, D.E. (2007). Facilitating Management Learning: Developing Critical Reflection through Reflective Tools. *Management Learning* 38 (5), 495–517.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. (2006). Kollektiivisen asiantuntijuuden mahdollisuuksia ja rajoituksia – Kognitiotieteellinen näkökulma. Teoksessa Parviainen J. (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere University Press, 214–272.



- Harni, E. (2015). Mielivaltaista kasvatusta, yrittäjyyskasvatusta. Teoksessa Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin – koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, 102–119.
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen H. & Tynjälä, P. (2012). *Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Heikkinen, H. L. T. & Tynjälä, P. (2012). Työssä oppimisen monet muodot. Teoksessa Heikkinen, H., Jokinen H. & Tynjälä, P. (toim.) *Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 17–25.
- Heinilä H. & Tapani A. (2011): "Enää ei olla kuin myyrät koloissaan," Yhteisöllinen työskentely opettajien täydennyskoulutuksessa. *Aikuiskasvatus* 31 (1), 52–58.
- Honneth, A. 1995. *The Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts*. Cambridge, Mass.: The MIT Press.
- Huttunen, R. (2003). *Kommunikatiivinen opettaminen. Indoktrinaation kriittinen teoria*. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Huttunen, R. (2009). *Indoctrination, Communicative Teaching and Recognition – Studies in Critical Theory and Democracy in Education*. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta: Yliopistopaino.
- Huttunen, R. & Heikkinen, H. (2004). Teaching and the Dialectic of Recognition. *Pedagogy, Culture & Society* 12 (2), 163–174.
- Jakonen, M. (2014). Uusi työ ja prekarisaatio: Työn muutosten vaikutukset suomalaisen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. *Tiede ja edistys* 39 (4), 287–320.
- Jokinen, E. & Venäläinen J. (toim.). (2015). *Prekarisaatio ja affekti*. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. (2018). *Huono johtaminen. Tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kojève, A. (2012). *Johdatus Hegelin lukemiseen*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lazzarato, M. (2014). *Velkaantunut ihminen*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Luomanen, J. (2009). *Fear and Intimidation at Work*. Research report. The Finnish Work Environment Fund.
- Luthans, F. & Stajkovic, A. (2017). *The Impact of Recognition on Employee Performance: Theory, Research and Practice*. Researchgate. <https://www.researchgate.net/publication/228536942>.
- Miettinen, R. (2016). Sivistys kilpailuyhteiskunnassa – mitä annettavaa Hegelillä on tänään? *Kasvatus & Aika* 10(3) 2016, 57–75.
- Nikkola, T. & Harni, E. (2015). Sisäistyneet ristiriidat, tunnetyö ja tietotyöläissubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus* (35) 4, 244–253.
- Parviainen, J. (2006). Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa Parviainen J. (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: Tampere University Press, 155–187.
- Pesonen, S. & Eriksson, M. (2011). Pelolla johtaminen työyhteisöissä. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) 2011. *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 177–198.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Raelin, J.A. (2003). *Creating Leaderful Organizations: How to Bring out Leadership in Everyone*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Raelin, J.A. (2011). The End of Managerial Control? *Group & Organization Management* 36(2), 135–160.
- Roman-Lagerspetz, S. (2016). *Feministinen uskonnonfilosofia ja Hegelin tunnustusteoria*. Uskonnonfilosofian pro gradu. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201610122846>.
- Ropo A., Eriksson M., Sauer E., Lehtimäki H., Keso H., Pietiläinen T. & Koivunen N. (2005). *Jaetun johtajuuden särmät*. Helsinki: Tallentum.
- Sampson, E. (1998). Life as an Embodied Art: The Second Stage – beyond Constuctionism. Teoksessa Bayer B. M. & Shotter J. (eds.) *Reconstructing the Psychological Subject. Bodies, Practices and Technologies*. London: Sage Publications, 21–32.
- Silverman, D. (2008). *A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Qualitative Research*. London: Sage.
- Stähle, P., Sotarauta, M. & Pöyhönen, A. (2004). *Innovatiivisten ympäristöjen ja organisaatioiden johtaminen*. Teknologian arvioiteja 19. Helsinki: Eduskunnan kanslian julkaisu 6/2004.
- Suominen, J. (2013). *Missä tiimiyrittäjyys? Yrittäjyyden eetoksen ja yrittäjyyskasvatuksen filosofisten lähtökohtien kriittistä arviointia*. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1886.
- Tienari, J. & Meriläinen, S. (2016). *Palvelukseen halutaan ajokoiria: johtajan ulkonäkö ja esiintyminen*. Helsinki: Siltala.
- Vänskä, A. (2006). *Vikuroivia vilkaisuja. Ruumis, sukupuoli, seksuaalisuus ja visuaalisen kulttuurin tutkimus*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Wilson, J. & Thomson, A. (2006). *The Making of Modern Management – British Management in Historical Perspective*. New York: Oxford University Press.

## KOMMENTTI

# Vapaus ja vastavuoroinen tunnustus työssä

**Työyhteisön kuuluu yhdessä sopia omista arvoistaan, tavoitteistaan ja pelisäännöistään. Samoin on sovittava, millä perustein tunnustus annetaan kunkin panoksesta yhteiseen hyvään.**

HEIKKI PASANEN JA MERJA ALANKO-TURUNEN tarkastelevat artikkelissaan tunnustusta työn kontekstissa, jossa yksilöiden välinen suhde on institutionaalisten roolien, esimies-alaissuhteen välittämä. He puhuvat vertaisuuden tunnustamisesta. Ilmaisuujuontunee tutkimuskohteena olevasta interventio-menetelmästä, vertaisryhmämentoroinnista.

On kuitenkin ongelmallista puhua filosofi Georg Wilhelm Friedrich Hegelin, saati ”Hegelin kirjassaan esittämästä, tunnustuskäsitteestä”. Hegel kehitteli tunnustuksen käsitettä läpi uransa eri teoksissaan, ja niistä on vaikea esittää yhtä tulkintaa.

Filosofi Robert Williamsin perusteellinen teos aiheesta (1977) kritisoi muun muassa hegeliläisen poliittisen filosofin Alexandre Kojèven, yhteiskunta-teoreetikko Jürgen Habermasin, filosofi ja sosiologi Axel Honneth Honnethin ja filosofi Ludwig Siepin tulkintoja Hegelin tunnustuksen käsitteestä ja herra-orja-dialektiikasta

HEGELIN HENGEN FENOMENOLOGIA ja poliittinen teoria tutkii vapauden historiallisten, poliittisten ja institutionaalisten edellytysten kehitystä ennen muuta Euroopan historiassa. Jotkut tutkijat katsovat, että herran ja orjan dialektiikka analysoi feodaalista maa-orjuusjärjestelmää (Cole 2004) ja varhaiskapitalistisia orjanomistusjärjestelmiä (Buck-Morss, 2009) siirtymävaiheena moderniin perustuslailliseen valtioon, jossa kaikkien kansalaisten oikeudet on tunnustettu.

Hegel seurasi tarkasti oman aikansa politiikkaa ja todisti muun muassa orjakapinaa, joka käynnistyi vuonna 1791 Ranskan rikkaimmassa siirtomaassa

Saint-Dominiguessa ja johti Haitin tasavallan syntyyn vuonna 1804. Sen perustuslaki turvasi kaikille kansalaisille rotuun katsomatta kansalaisoikeudet.

Yhdysvallat pelkäsi Haitin esimerkin leviävän alueelleen, ja Napoleon päätti palauttaa orjuuden valtameren takaisin siirtomaihin lähettämällä kenraali Philippe Leclercin johtaman laivaston Haitiin. Keltakuume ja haitilaisten vastarinta löivät ranskalaiset, mutta tasavalta hajosi pitkään kestäneiden sotien tuloksena kahteen sotaherrojen hallitsemaan osaan. Orjakapina, jonka yksi tunnus oli ”vapaus tai kuolema”, oli esikuvana Latinalaisen Amerikan kolonialismin vastaisille liikkeille.

TOINEN TULKINTAPA on irrottautua historiallisesta kontekstista ja nähdä tunnustus yksilön vapauden ja itsetietoisuuden yleisenä edellytyksenä. Yksilö voi tulla tietoiseksi vapaudestaan ja itsestään vain, jos niin ikään vapaa henkilö tai yhteisö tunnustaa tämän vapauden. Itsetietoisuus ja identiteetin muodostuminen ovat perustavasti riippuvaisia sosiaalisesta yhteisöstä. Tätä tulkintalinjaa edustaa niin kutsuttu nykyaikainen tunnustusteoria, jonka katsotaan syntyneen 1990-luvulla Charles Taylorin esseestä ”Politics of recognition” (1992) ja Honnethin teoksesta *The Struggle for Recognition*. Honnethin teos *The Moral Grammar of Social Conflicts* (1996) nojautui Hegelin *Oikeusfilosofiassa* esittämään teoriaan eettisestä järjestyksestä (*Sittlichkeit*, siveellisyys) ja etsi tunnustussuhteille psykologisia perusteita George Herbert Meadin sosiaalipsykologiasta ja Donald Winnicotin psykoanalyttisesta teoriasta lapsen kehityksestä.

Honneth (1996) tarkastelee tunnustussuhteita perheessä, valtiossa ja kansalaisyhteiskunnassa. Hän kutsuu niitä ’rakkaudeksi’, ’itsekunnioitukseksi’ ja ’itsearvostukseksi’. Yksilö hakee tunnustusta ja rakentaa identiteettiään perheen, työyhteisön ja kansalaisjärjestöjen jäsenenä sekä oikeusvaltion kansalaisena.

## AMMATTIEN JA TYÖN YMPÄRILLE RAKENTUU YHTEISÖJÄ.

Hegelin innoittama tunnustusteoria puhuu vastavuoroisesta tunnustamisesta. Se korostaa, että tunnustuksen tulee tapahtua osapuolten asemasta riippumatta ja perustua työnjaosta johtuvaan yksilöiden kykyjen ja panoksen erilaisuuteen. Hegelin hengen fenomenologian (1977 [1807], 115–116) herran ja orjan dialektiikkaa koskevissa pykälissä herran ja orjan suhdetta välitti objekti (*thing*), maaomaisuus, jota orja työllään muokkasi tyydyttääkseen herransa tarpeet ja mielihalat. Tuosta työstä kasvoivat itsetietoisuus ja vaatimus herruussuhteen kumoamiseen.

Tarkastellessaan *Oikeusfilosofiassaan* (1994 [1820], 180) kansalaisyhteiskuntaa ja työtä Hegel toteaa ammattien ja työn ympärille rakentuvan yhteisöjä, ”teoreettisen ja käytännöllisen sivistyksen erityisiä järjestelmiä.” Niille on ominaista tehtävä, jonka kautta ne antavat panoksensa yhteiskunnan yhteiseen hyvään. Tähän tehtävään liittyvät arvot ja ammatilliset normit sekä osaamisen ja laadukkaan työn kriteerit. Niihin liittyy myös oikeudellinen vastuu toiminnasta, joka koskee erityisesti johtavassa asemassa olevia. Niin Hegel kun Honnethkin korostavat, että tunnustaminen työssä perustuu siihen panokseen, jonka yksilö tehtävässään antaa yhteisen hyvän saavuttamiseksi (Hegel 1994 [1820], 183; Honneth 2012).

OMASSA LUENNASSANI Pasasella ja Alanko-Turussa on taipumus rinnastaa vertaisuuden tunnustaminen Habermasin harruudesta vapaaseen dialogiseen suhteeseen. Rinnastaminen keskittyy kommunikation luonteeseen eikä niinkään työn sisältöön, tehtäviin, arvoihin ja saavutuksiin. Kun tutkimuksen kohteena oleva koulutus edellyttää osallistujien pohittavan vertaisuutta, osallistajat luonnollisesti haluavat korostaa organisaatioasemista riippumatonta työtoveruutta, avoimuutta ja tasavertaista yhteistyötä. Tämän mukainen puhetapa tai orientaatio tulkitaan

jaetuksi ja osalliseksi vertaisjohtamiseksi tai vertaisuuden tunnustamiseen perustuvavaksi johtamistavaksi.

Vertaisuuden ohella artikkeli tuo perustellusti esiin, että yhteisön pitäisi yhdessä sopia arvoistaan, tavoitteistaan ja pelisäännöistään sekä tavoista ja normeista, joilla työntekijät tukevat toisiaan työssä ja joilla tunnustus annetaan itse kunkin panoksesta yhteiseen hyvään. Tällaisessa viitekehyksessä korostuvat erilaisuuden ja yhteistyön voima sekä positiivisuus ja oikeudenmukaisuus palautteen antamisessa, kunnioittava suhtautuminen kaikkiin yhteisön jäseniin sekä päättäväisyys kaikenlaisen diskriminaation ja kiusaamisen eliminoimiseksi.



REIJO MIETTINEN

VTT, Helsingin yliopiston  
aikuiskasvatustieteen  
professori emeritus

## LÄHTEET.....

- Buck-Morss, S. (2009). *Hegel, Haiti and Universal History*. Pittsburg: University of Pittsburg Press.
- Cole, A. (2004). What Hegel's master/slave dialectics really means. *Journal of Medieval and Early Modern Studies* 34(3), 577–610.
- Hegel, G. W. F. (1977[1807]). *Phenomenology of Spirit*. Translated by A. V. Miller with analysis of the text. Foreword by J. N. Findlay Oxford: Clarendon Press.
- Hegel, G. W. F. (1994 [1820]). *Oikeusfilosofian pääpiirteet eli luonnonoikeuden ja valtiotieteen perusteet*. Oulu: Pohjoinen.
- Honneth, A. (1996.) *The Struggle for Recognition. The Moral Grammar of Social Conflicts*. Cambridge, Mass.: The MIT Press.
- Honneth, A. (2012). Labour and recognition: A redefinition. Teoksessa Honneth, A. *I and we. Studies in the Theory of Recognition*. Cambridge: Polity, 56–74.
- Taylor, C. (1994) Politics of recognition. Teoksessa Guttman, A. (ed.) *Multiculturalism. Examining the Politics of Recognition*. Princeton: Princeton University Press, 25–73.
- Williams, R. R. (1997). *Hegel's Ethic of Recognition*. Berkeley: University of California Press.

# Löydä oma tiedelehtesi!

Tiedon tähden -kiertue tekee tutuksi kotimaisia tiedelehtiä korkeakoulujen kampuksilla. Tule tapaamaan lehdentekijöitä, osallistu luennoille ja työpajoihin. Ota tiedelehdet osaksi työtäsi ja opiskeluasi.

Seuraavina vuorossa ovat

- Kuopio, torstai 25.4., Kuopion kansalaisopisto
- Tampere, maanantai 20.5., Tampereen yliopiston päärakennus
- Vaasa, perjantai 24.5., Tritonia-kirjasto.

Mukana on yli 50 kotimaista tiedelehteä. Kiertuetta rahoittaa Suomen tiedekustantajien liitto.

Seuraa somessa tunnisteita #tiedontahden #vetandetleder ja #knowledgefirst.

### Lisätiedot

koordinaattori Esko Clarke Sario,  
050 554 1627,  
tiedontahden@outlook.com  
www.tiedekustantajat.fi



**TIEDON TÄHDEN**  
VETANDET LEDER

# Maahanmuuttajat digivertaisohjaajina



Mahdollisuus toimia aktiivisena vaikuttajana yhteiskunnassa on merkittävä, maahanmuuttajan kotoutumista edistävä tekijä. Vertaisryhmätoiminta ja vertaisohjaus ovat yksi tapa osallistua aktivoivaan toimintaan.

Digitaitojen hallitseminen vaatii jokaiselta jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Näitä taitoja tarvitsevat myös maahanmuuttajat arjessa, opiskelussa ja työssä voidakseen kotoutua suomalaiseen yhteiskuntaan. Digitaitojen oppimiseen on erilaisia menetelmiä ja koulutuksia, joita toteutetaan sekä lähi- että verkko-opetuksena. Maahanmuuttajien digitaitojen oppimisen haasteita pohtineiden Maarit Mäkisen ja Mika Sihvosen (2016) mukaan tietotekniikan opetusta olisi hyödyllistä sisällyttää jo maahanmuuttajien alkuvaiheen opetukseen kielenopetuksen rinnalle.

Opintokeskus Siviksen ja Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedun toteuttamassa Digipolku töihin -hankkeessa digitaitoja opittiin vertaisoppimisen keinoin maahanmuuttajien toimiessa vertaisohjaajina toisille maahanmuuttajille. Maahanmuuttajataustaisilta vertaisohjaajilta kerätyn aineiston tarkastelu osoitti, millaisia ennakkokäsityksiä heillä oli omasta ohjaajuudesta ja millaisia merkityksiä ohjaajuudella heille oli. Hanke toteutettiin

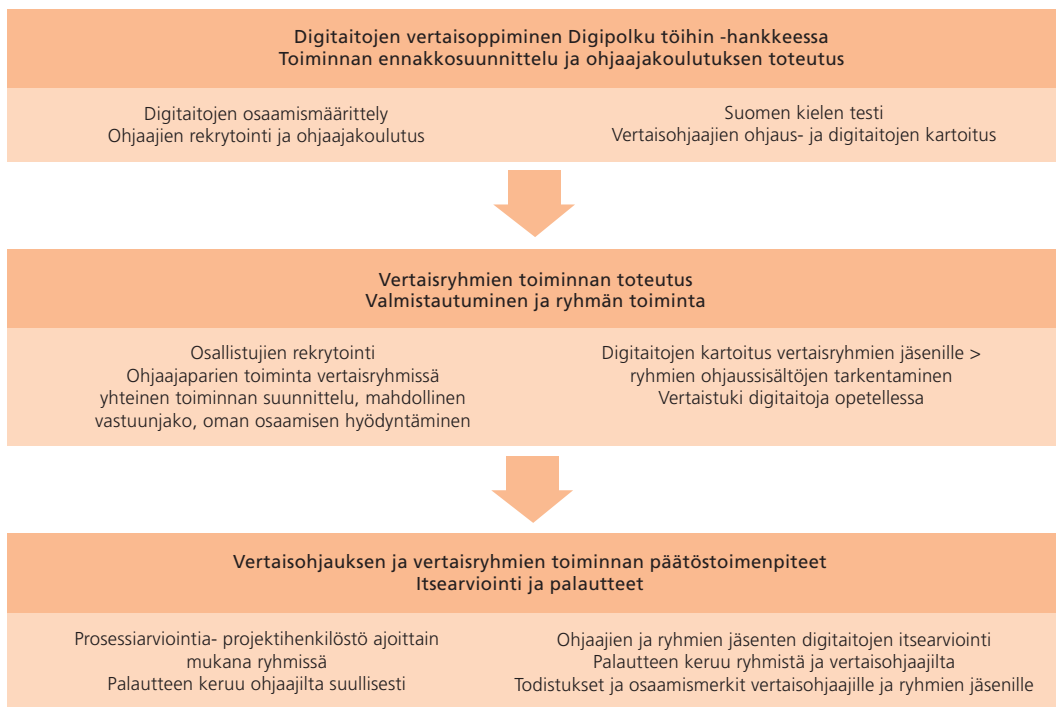
Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoituksella vuosina 2017–2019.

## MAAHANMUUTTAJAT DIGIPOLKU TÖIHIN -HANKKEESSA

Digipolku töihin -hankkeen tavoite oli opettaa ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä tarvittavia digitaitoja maahanmuuttajille vertaisoppimisen avulla. Kohderyhmänä olivat maahanmuuttajat, joilla oli oleskelulupa ja jotka kykenivät osallistumaan ryhmän toimintaan suomen kielellä.

Hankkeessa toteutettiin kaksi kolmen opintopisteen laajuista vertaisohjaajakoulutusta, minkä jälkeen vertaisohjaajiksi kouluttautuneet ohjasivat pareittain 8–17 hengen vertaisryhmiä omilla asuinpaikkakunnillaan. Ryhmät kokoontuivat keskimäärin 24 oppitunnin ajan Helsingissä, Kauhajoella, Lapualla, Oulussa, Seinäjoella ja Ähtärissä. Niissä opittiin suomen kielellä keskeisiä digitaitoja oppijoiden lähtötason,





Kuvio 1. Digipolku töihin -hankkeen vertaisohjauksen ja -ryhmien toiminnan vaiheittaiset toimet.

tavoitteiden ja kiinnostuksen kohteiden mukaan (kuvio 1).

Hanketyöntekijät tukivat ohjaajia: he laativat materiaalia ohjaajille ja vertaisryhmille ja olivat tarvittaessa tavoitettavissa. Hankkeen päätyttyä vertaisryhmissä hyödynnetyt materiaalit koottiin verkkoon (<https://www.ok-sivis.fi/digipolku-toihin.html>). Vertaisohjaajat olivat vapaaehtoisia, eikä heille maksettu palkkiota mahdollisia matkakuja lukuun ottamatta.

Ryhmissä käsiteltäviä digisisältöjä valittaessa käytettiin pohjana Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskuksen (TIEKE) Tietokoneen käyttäjän A-kortin osaamisvaatimuksia ja Tiviittori-palvelun määritelmiä, joissa digitaidot jaetaan tietoyhteiskunta- ja mediataitoihin sekä teknis-käytännöllisiin taitoihin ja tietotyön taitoihin (TIEKE 2018).

Tieto- ja viestintätekniset perustaidot ovat tärkeitä sekä ammatillisissa koulutuksissa että työelämässä etenemiselle. Digisisältöjen määrittelystä keskusteltiin maahanmuuttajia työllistävän yrityksen edustajien

kanssa. Digisisältöihin kuului myös työnhakua, sitä koskevien asiakirjojen laadintaa ja tutustumista verkkopalveluihin. Vertaisohjaajat varautuivat ottamaan huomioon ryhmäläisten osaamisen ja mukauttamaan digisisältöjä ryhmän etenemisvauhdin mukaisesti.

#### VERTAISOHJAAJIEN VALINTA

'Maahanmuuttajalla' tarkoitetaan tilastoissa ja tutkimuksissa yleisesti käytetyn määritelmän mukaisesti ulkomaalaista, joka asettuu asumaan kotimaansa ulkopuolelle muuten kuin tilapäisesti. Hankkeessa vertaisohjaajiksi kouluttautuvilta maahanmuuttajilta vaadittiin suomen kielen taitoa, kokemusta digitaalisten perustaitojen käytöstä, vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitoja sekä kiinnostusta ja myönteistä asennetta ohjaustyöhön. Koska vertaisryhmätoiminta toteutettiin suomeksi, ohjaajien kielitaitokriteeriksi asetettiin Eurooppalaisen viitekehyksen taitotasosteikon mukainen taitotaso B1 eli Yleisten kielitutkintojen taitotaso 3 (Opetushallitus 2012). B1-tasoa kuvataan

kynnystasoksi: kielenkäyttäjät pystyvät jo toimimaan itsenäisesti suullisissa ja kirjallisissa viestintätilanteissa (Pöyhönen, Tarnanen, Kyllönen, Vehviläinen & Rynkänen 2009, 13). Lähtöoletus oli, että ohjattavien kielitaitotaso olisi alempi kuin ohjaajien.

Ohjaajien rekrytoinnissa tehokkaimmaksi menetelmäksi osoittautui henkilökohtainen yhteydenotto tai tapaaminen, jonka aikana rekrytoitavalle kyettiin helpotetulla suomen kielellä selvittämään ohjaajakoulutuksen ja vertaisryhmän ohjauksen lähtökohdat, tavoitteet, vaatimukset ja sisältö. Vertaisohjaajiksi valituilla oli erilainen kulttuuritausta, peruskoulutus ja kokemus ohjaamisesta. Ohjaajat olivat oleskelleet Suomessa parista vuodesta lähes kymmeneen vuoteen.

#### VERTAISET OPPIMASSA TOISILTAAN

Digipolku töihin -hankkeessa vertaisohjaaja toimi sekä ryhmän jäsenen että vertaisohjaajaparinsa tukena jakaen tietoaan ja kokemuksiaan. Hankkeen toiminta, käytännössä ohjaajien parityöskentely ja vertaisryhmät, perustui oleellisesti vertaisuuteen ja vertaisoppimiseen. Vertaisuus toteutui hankkeessa seuraavilla tavoilla:

- Vertaisohjaajat olivat maahanmuuttajataustaisia ja siten vertaisia keskenään toimiessaan pareittain vertaisryhmiensä ohjaajina.
- Vertaisohjaajat ja -ryhmien jäsenet olivat vertaisia siinä, että he olivat maahanmuuttajia, ja suomi oli heille vieras kieli.

Vertaisuutta voidaan määritellä monella tavalla. Digipolku töihin -hankkeessa olennaista oli se, miten osallistujat itse kokivat vertaisuuden. Perehdytysjakson aikana ohjaajat ymmärsivät vertaisuutensa perustan, mitä pidetään vertaisryhmien edellytyksenä (SunWolf 2008, 19). Maahanmuuttajuuden perusteella he kokivat olevansa yhdenvertaisia toistensa kanssa.

Vertaisryhmien toiminnan aikana ryhmän jäsenet ja ohjaajat tunsivat olevansa maahanmuuttajina keskenään tasa-arvoisia, ja heitä yhdisti kiinnostus oppia digitaatioita. Vertaisryhmän jäsenillä on jonkin tekijän, esimerkiksi kykyjen tai taustan, suhteen vertaisuudesta pääasiallisesti jaettu yhdenmielisyyttä (SunWolf 2008, 2).

Vertaisoppimisessa jotakin asiaa opiskellaan yhdessä niin, että oppijat ovat samanarvoisia. Sen muotoja ovat vertaisohjaus ja yhteistoiminnallisuuden perustuva opiskelu (Topping 2005, 632). Vertaisryhmässä taidoiltaan osaavampi voi ohjata vähemmän osaavaa, mutta vertainen koetaan usein helpommin lähestyttäväksi kuin opettaja. 'Vertaisoppimisella' voidaan viitata tavoitteelliseen opiskeluun, mutta käsite voi myös viitata epämuodolliseen, jonkin ryhmän yhteisen ongelman ratkaisemiseen tähtäävään toimintaan (Fields 2012, 9; Fawcett & Garton 2005). Kaikkien vertaisryhmien ei tarvitse toimia samoilla periaatteilla, vaan kukin ryhmä löytää itselleen sopivat toimintatavat (Nylund 2005, 207).

Vertaisohjaajilta edellytettiin lisäksi ohjattavan tilannetta ymmärtävää asennetta ja omaa kokemusta aikuisena oppimisesta. Yhteisten kokemusten vuoksi osallistujat kokevat tulevaisuutta paremmin ymmärretyiksi toistensa kanssa (Nylund 2005). Kullakin vertaisohjaajalla oli erilainen kulttuuritausta, koulutus, työhistoria, äidinkieli, oppimiskäsitys ja persoonallisuus sekä erilaisia elämäkokemuksia, kukin ohjaaja oli erilainen.

Vertaistoimintaan osallistumisesta syntyy osaaamista ja sitä välittyy, kun toimijat jakavat erilaisia perspektiivejä (Kentz, Sintonen & Lipponen 2017). Osallistumisesta ei kuitenkaan välttämättä seuraa osallisuuden tunnetta.

Elina Nivala ja Sanna Ryyänen (2013) ovat tarkastelleet sosiaalipedagogiikan näkökulmasta osallistumisen ja osallisuuden käsitteitä sekä niiden monitulkintaisuutta. Heidän mukaansa osallisuus on tietyt laadulliset kriteerit täyttävää osallistumista. Se on vahvasti kokemuksellista, jäsenyyden tunnetta ja mukana olemista yhteisön elämässä ja toiminnassa. Osallisuus on sisäpuolelle pääsemistä ja huomioonotetuksi tulemistä, eikä se perustu vain siihen, että on mukana osallistumassa. Pikemminkin se perustuu osallistujien tietämykseen, sitoutuvaan vastuunottoon ja vaikutusvaltaan. Osallistujat ovat mukana jakamassa tietämystään aidosti omalla panoksellaan.

Digipolku töihin -hankkeessa kysyttiin 17 vertaisohjaajalta, millaiseksi he ennakoivat vertaisohjaajana toimimisen ja millaisena he sen vertaisryhmätoiminnan jälkeen kokivat. Aineistoa kerättiin kyselylomakkeilla, ja joillekin tehtiin lisäksi tarkentavia haastatteluita. Vastauksia saatiin 12 vertaisohjaajalta.

## NÄKEMYKSIÄ OMASTA OHJAAJUUDESTA ENNEN VERTAISOHJAAJANA TOIMIMISTA

Ennen kuin vertaisryhmien toiminta käynnistyi, ohjaajat luottivat vastaustensa mukaan sekä omaan digiosaamiseensa että ohjaustaitoihinsa. Joillakin ohjaajilla oli pedagoginen koulutus ja työkokemusta syntymämaastaan, kun taas muutamalla oli harrastuksissa hankittua ohjaajakokemusta. Monille digitaalisten oppimisen ohjaus oli kuitenkin uusi kokemus.

Ohjaajat kokivat, että hyvin erilaisista kokemuksista oli hyötyä ryhmän ohjaamisessa. Eräs ohjaaja esimerkiksi arveli jopa, että vuosien mittainen ruumiillinen työ oli ohjaajan tehtävässä voimavara. Vertaisohjaajat tunsivat myös epävarmuutta, mutta he uskoivat kuitenkin onnistuvansa ohjaustehtävässään.

Vertaisohjaajat arvioivat lisäksi omia vahvuuksiaan ja ominaisuuksia, joita he ajattelivat ohjaajan tarvitsevan. Ohjaajat kuvailivat itseään avoimiksi, reippaiksi, huomaavaisiksi, sosiaalisiksi, tunnollisiksi tai itsenäisiksi ohjaajiksi. He pitivät tärkeinä kärsivällisyyttä, kuuntelemisen taitoa ja hyviä kommunikointitaitoja.

Eräs ohjaaja kuvasi ominaisuuksiaan ja ohjausvasuutta oppimisesta seuraavasti:

”Reipas ja avoin – pitää pysytä olla kärsivällinen [--] mutta samalla saada opiskelijat ymmärtämään että on tärkeä oppia näitä.” (Ohjaaja 5)

Asennetasolla vertaisohjaajat arvelivat osaavansa asettua oppijan tilanteeseen ja ymmärtävänsä digitaatio opiskelevaa, koska olivat olleet ja edelleen olivat itsekin oppijan roolissa. Parasta omissa oppimiskokemuksissa oli ollut mahdollisuus tehdä itselle tärkeitä asioita ja saada yksilöllistä ohjausta, minkä mukaan ohjaajat itsekin aikoivat toimia. Oppijoiden aktiivisuus ja halu oppia helpottaisi ohjaajien mielestä yhteistyötä.

Eräs vertaisohjaaja oli valmis auttamaan erityisesti toisia maahanmuuttajia oppimaan digitaatioja.

”Olen valmis jakamaan ja auttamaan omasta [--] toiselle maahanmuuttajalle.” (Ohjaaja 8)

Ohjaajat pitivät itseään nimenomaan ohjaajina tai avustajina, eivät opettajina. He kertoivat voivansa olla vertaisryhmäläisten kanssa hyviä ystäviä. Ohjaajat toivoivat osaavansa kannustaa ja motivoida vertais-

ryhmäläisiä oppimaan tietokoneen käyttötaitoja ja pohtivat ohjauksensa pedagogisia ratkaisuja, sillä heille oli tärkeää, että oppijat parantaisivat digitaatiojaan. Eräs ohjaaja kuvasi aikeitaan seuraavasti:

”Olen tällainen oleva vertaisohjaaja joka haluaisi opettaa hausalla ja rennolla tavalla. Opetuksen tavoite on se, että kaikki saavat jotain [--]. En halua, että opiskelija istuu vain penkillä koko ajan. Sen sijaan haluaisin aina keksiä jotain pikkupelejä, kilpailuja [--] sil tavalla opiskellaan.” (Ohjaaja 2)

Ohjaaja oli omakohtaisesti pohtinut myös sitä, miten oppimisesta saadaan paitsi hyödyllistä myös mielenkiintoista.

## DIGITAATIOJA JA SUOMEN KIELTÄ OPPIMASSA

Digisisältöjen ohjaamiseen vaikuttivat keskeisesti ryhmän jäsenten erilaiset ennakkotiedot ja taidot. Tekstinkäsittely oli toisten ohjaajien mielestä helppo ja toisten mukaan vaikea aihe. Ero vastauksissa johtui vertaisryhmäläisten erilaisesta osaamisesta. Ohjaustyön yhtenä haasteena ohjaajat pitivätkin vertaisryhmäläisten erilaista digiosaamisen lähtötasoa.

”Ryhmä oli sekoittunut: 1 osaa kaikki täydellisesti, 2 ei osaa mitään, muut osaavat puoli tai jotakin.” (Ohjaaja 11)

Sähköpostin käyttöönotto taas vaati harjoitusta ja ohjaajien tukea. Monilla oli entuudestaan sähköposti käytössä, joten sen harjoittelu yhdistyi suomen kielen harjoitteluun. Joidenkin ryhmien osallistujat taas tekivät elämänsä ensimmäisen sähköpostiosoitteen. Sosiaalisen median käyttäminen ja virtuaaliseen verkko-oppimisympäristöön tutustuminen vaativat kahden ohjaajan mukaan eniten ohjausta. Ohjaajan näyttämä esimerkki ja erityisesti käytännön harjoitukset kehittivät ohjaajan mukaan oppijoiden taitoja.

Ohjaajat kokivat vuoro vaikutuksen ohjattavien kanssa haastavaksi, sillä ohjauksessa käytetty suomen kieli ei ollut sen paremmin ohjaajien kuin vertaisryhmäläisten äidinkieli. Ohjauksessa pyrittiin avaamaan ja käyttämään nimenomaan alan suomenkielisiä termejä. Kirjallisissa tehtävissä, kuten tiedonhaussa ja työhakemusten laadinnassa, ohjaajilta vaadittiin erityistä

kielellistä perehtymistä käsiteltäviin teemoihin. Muutama vertaisohjaaja käytti apunaan englantia, mutta ryhmien pääasiallinen kieli oli suomi, koska läheskään kaikki osallistujat eivät osanneet englantia.

”Ryhmäläisten kielitaitojen takia ryhmä meni hitaalla tahdilla.” (Ohjaaja 7)

Koska vertaisryhmät olivat sekä digitaidoiltaan että suomen kielen taidoiltaan heterogeenisiä, ohjaajilta edellytettiin oman kielenkäytön tarkkailemista ja sovittamista kunkin ohjattavan tasolle. Moni ohjaaja koki onnistumisen iloa siitä, että sai tehtyä itsensä ymmärretyksi suomen kielellä.

#### OHJAAJANA KYPYSYMINEN VERTAISOHJAUKSEN AIKANA

Ryhmien toiminnan päätyttyä ohjaajat kertoivat saaneensa ohjauskokemusta ja pystyneensä tukemaan ryhmän jäsenten digitaitojen kehittymistä.

Ryhmän jäsenet oppivat uusia digitaitoja, jotka helpottavat arjen toimintoja, opiskelua, työnhakua ja työssä toimimista. Vertaisohjaajat kokivat itsekin oppineensa uusia asioita, ja samalla heidän omat digitaitonsa olivat kehittyneet. Ohjaajien mukaan he oppivat huomioimaan vertaisryhmäläisten yksilöllisen etenemisen ja kunnioittamaan jokaista yksilönä. Yksittäisen oppijan edistyminen omalla tasollaan oli tärkeämpää kuin ryhmän nopea eteneminen.

Ohjaajat ymmärsivät, kuinka tärkeää kunkin oli saada itselle räätälöityä oppimisen tukea ja apua.

”Heikommat digiosaajat minun mielestäni saivat itsevarmuutta tästä, että heidän toimintansa onnistuu. Kehuin ja kannustin, he ottivat sen vastaan ja mielekkäästi suorittivat tehtäviä. Ajattelen, että he oppivat paljon uutta. Myös he joiden taito oli parempi ja saivat mahdollisuuden laajentaa osaamistaan.” (Ohjaaja 3)

Vertaisohjaajien taustojen ja aikaisemman osaamisen heterogeenisuus osoittautui vahvuudeksi vertaisryhmiä ohjattaessa. Ohjaajaparit sekä oppivat toisiltaan että täydensivät toisiaan erilaisten taitojensa ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa ansiosta.

”Ohjaajaparin kanssa oli tosi mukava tehdä yhteistyötä. Hyvin jaroimme työtä keskenään.” (Ohjaaja 5)

Ohjaajien mukaan vertaisryhmän toiminnassa tärkeää oli toisten kunnioittaminen ja arvostaminen, ystävällinen ja myönteinen asenne sekä hyvät vuorovaikutustaidot ja oma-aloitteisuus. Yksi ohjaaja nosti vastauksessaan esille myös huumorin merkityksen. Ohjaajat oppivat arvostamaan hyvää viestintää ja hyviä sosiaalisia taitoja myös tilanteessa, jossa toimintaan osallistuvien henkilöiden kulttuuritaustat olivat erilaisia.

Vertaisohjaajat eivät pitäneet vertaisryhmien kokoa ohjaustoiminnan kannalta merkittävänä. Muutama ohjaaja joutui esimerkiksi ohjaamaan yksin suurta ryhmää yhden kokoontumisillan ajan, kun ohjaajapari oli sairastunut. Muutamat vertaisohjaajat oivalsivat antaa tilaa vertaisryhmäläisten keskinäiselle yhteistyölle ja mahdollistivat näin vuorovaikutuksen vertaisoppijoiden kesken. Vertaisohjaajien hanke-työntekijöiden kanssa ennalta laatimat suunnitelmat kokoontumiskertojen sisällöistä muuttuivat ryhmän tason ja tarpeiden mukaan vertaistoiminnan kuluessa. Vertaisohjaajat joutuivat käytännössä huomaamaan, ettei ohjausta voi toteuttaa ohjaajan ehdoilla, vaan sen on oltava opiskelijan tarpeista lähtevää.

#### OHJAAJAROOLIN OMAKSUMINEN JA VASTUUN OTTAMINEN

Vertaisohjaajilla oli haasteellinen tehtävä, koska käytävissä oleva aika oli lyhyt ja osallistujien taidot ja kulttuuritaustat erilaisia. Toiminta toteutettiin lisäksi kielellä, joka oli sekä ohjaajilla että ryhmäläisillä vielä kehitysvaiheessa. Vertaisohjaajina monet omaksuivat roolin, jossa he sovelsivat käytäntöön Suomessa valitsevaa oppimiskäsitystä, vaikka lähtömaasta saatu oppimisen malli olisi ollut hyvinkin autoritäärinen ja opettajakeskeinen.

Ohjaajien perehdytysjakso oli suppea, koska hankkeen pääpaino oli vertaisuuden toteutumisessa. Ohjaajaparit omaksuivat kuitenkin melko nopeasti itsenäisen ohjaajaroolinsa ja tukeutuivat vain harvoin hanketyöntekijöiden apuun. Vaikka ohjaajat olivat ennalta laatineet yhdessä hanketyöntekijöiden kanssa alustavan ohjelman, suunnitelmat muuttuivat ryhmän toiminnan

aikana osallistujien tason ja tarpeiden mukaan. Ohjaajilta vaadittiin siksi nopeaa reagointikykyä, kehittyneitä vuorovaikutustaitoja, kärsivällistä otetta ja kykyä tarvittaessa improvisoida.

Useimpien ohjaajien motivaatio pysyi koko ajan hyvänä. He ymmärsivät vastuunsa ja roolinsa opiskelijoiden oppimisprosessin tukijoina, mutta olivat myös sisäistäneet opiskelijälähtöisen tavan oppia ja antoivat tilaa vertaisoppimiselle. Joillakin ohjaajilla sovitut matkat tai muut tehtävät hankaloittivat sitoutumista vertaisryhmän toimintaan. Mitä vähemmän toimintaan osallistuu, sitä vähäisempi vaikutus kokemuksella on osallisuuden tunteen syntymiseen.

Suuri osa maahanmuuttajista on Suomeen muutettuaan joutunut sopeutumaan täysin erilaisiin oloihin kuin lähtömaassa, oppimaan uusia taitoja ja koettelemaan rajojaan monin tavoin. Maahanmuuttajuuden kokeminen kehittää kykyä asettua niiden asemaan, jotka joutuvat aloittamaan uusien asioiden oppimisen aivan alusta. Erilaisuuden hyväksyminen, toisten kannustaminen ja tukeminen kumpuavat siten omista kokemuksista eivätkä päälle liimatusta teoriasta. Monet kunnianhimoisesti tulevaisuuteen suhtautuvat maahan muuttaneet osoittautuvat haasteissa joustaviksi ja muuntautumiskykyisiksi. He eivät pelkää kokeilla asioita, joista kokevat saavansa hyötyä itselleen.

## HENKINEN KASVU JA ITSETUNNON VAHVISTUMINEN

Vertaisohjaajat hyötyivät ohjaajan roolissa toimimisesta monin tavoin. Ohjaaja oppi joissakin tapauksissa yhtä paljon tai jopa enemmän kuin ohjattavansa. Kokemus vertaisohjaajuudesta antoi osallistujille tulevaisuuden työelämässä arvostettavia tietoja, taitoja ja kokemuksia sekä vahvasti tulevaisuudessa yhä enemmän painotettavia ominaisuuksia, kuten paineensietokykyä, luovuutta ja joustavuutta.

Aikuiset maahanmuuttajat oppivat kielen yhteistyön ja interaktiivisen toiminnan kautta, ja opiskelu jatkuu koko elämän ajan (Suni 2011, 11). Vertaisryhmässä suomea käytettiin erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, minkä vuoksi ohjaajien ja ryhmäläisten kielitaito vahvistui. Kielen oppiminen on tuloksetkainta silloin, kun kohteena on oppijan kokemus-

maailmaan välittömästi liittyvä tilanne (Suni 2011).

Suomen kielen hallitseminen on maahanmuuttajille tärkeä itsetuntoon vaikuttava tekijä. Haasteisiin tarttuminen ja vastuullisista tehtävistä suoriutuminen vahvistivat vertaisohjaajien itsetuntoa. Digipolku töihin -hankkeen vertaistoiminta oli ajallisesti liian lyhyt, jotta kielitaito olisi ehtinyt merkittävästi kehittyä. Vertaisohjaajuus tarjosi kuitenkin mahdollisuuden testata taitoja aidoissa vuorovaikutustilanteissa, joissa oli kuitenkin saatavilla tukea.

## VERTAISOHJAUS KOTOUTUMISEN EDISTÄJÄNÄ

Maahanmuuttajien kotoutumisen yleiset tavoitteet ovat osallisuus ja aktiivisena vaikuttajana toimiminen suomalaisessa yhteiskunnassa (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010, 1 §). Kotoutuminen on yksilön henkilökohtaisesti kokema prosessi, joka toteutuu käytännössä erilaisten polkujen kautta.

Monet maahanmuuttajille suunnatut hankkeet pyrkivät lisäämään kohderyhmän osallistumista koulutuksiin tai työllistymistä tukeviin toimiin. Tällöin ne ovat usein kotouttamistoimia, joissa osallistuja on kotouttamisesta vastuussa olevan viranomaisen toimien kohde. Osallisuuden kokemukseen tarvitaan kuitenkin aina ympäristöstä tulevaa myönteistä palautetta ja siitä johtuvia hyväksytyksi tulemisen, pystyvyyden ja onnistumisen tunteita.

Koska maahanmuuttajat ovat monesti joutuneet Suomeen muuttaessaan jättämään taakseen sukulaisensa, ystävänsä ja työyhteisönsä, heillä on suuri tarve solmia uusia ihmissuhteita ja luoda verkostoja. Vertaisohjaajat sitoutuivat hankkeen tavoitteisiin, joilla pyrittiin parantamaan maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla, pääsyä ammatilliseen koulutukseen ja siten edistämään kotoutumista. Sitoutumisen myötä he kokivat osallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa.

Vertaisohjaajuus vaikutti myönteisesti ohjaajien käsitykseen itsestä, omista kyvyistä ja mahdollisuuksista toimia tulevaisuudessakin vastaavia taitoja vaativissa tehtävissä. Vertaistoiminnasta selviäminen suomen kielellä antoi maahanmuuttajille pystyvyyden tunteita, synnytti osallisuutta toimintaan, jossa he ovat tottuneet näkemään kantasuomalaisia – osallisuutta suomalaisuudesta. Tällä voi katsoa olevan



tärkeä merkitys heidän kotoutumisprosessilleen.

Kotouttamistoimia suunniteltaessa vertaisohjausta ja sitä koskevaa vertaisryhmätoimintaa voi Digipolku töihin -hankkeen ohjaajien kokemusten perusteella suositella hyödynnettäväksi vielä enemmän. Vertaisohjauksen kaltaiseen toimintaan tulisi vastuuttaa maahanmuuttajia, joilla on tarvittavat valmiudet, motivaatio ja kyky pitkäjänteiseen sitoutumiseen.

Tulevaisuudessa muuttuvan työelämän tekijöille asettamaan ammatilliseen kompetenssiin kuuluvat muun muassa hyvät vuorovaikutus- ja tiimityötaidot, kulttuuritietoisuus, kyky reagoida nopeasti muutokseen ja oppia uutta sekä taito käyttää sujuvasti digitaalista teknologiaa.

Yhteisten päämäärien eteen toimiminen yhdessä eri kulttuureista tulevien kanssa on tulevaisuuden työelämässä erityisen tärkeää. Maahanmuuttajilla olettaisi näillä kriteereillä olevan työmarkkinoilla jopa etulyöntiasema valtaväestöön verrattuna, kunhan työnantajat oivaltavat heidät voimavarana.



TANJA PÄÄLLYSAHO  
KL, FM, kouluttaja  
Seinäjoen koulutus kuntayhtymä  
Sedu



MARJA-LIISA SAUNELA  
kouluttaja  
Seinäjoen koulutus kuntayhtymä  
Sedu



MINNA PESONEN  
KM, koulutussuunnittelija  
Oulun yliopisto  
(projektipäällikkö  
Opintokeskus Sivis  
31.12.2018 asti)

## LÄHTEET.....

- Digipolku töihin. Verkkosivusto. <https://www.ok-sivis.fi/digipolku-toihin.html> (15.1.2019).
- Fawcett, L. M. & Garton, A. F. (2005). The effect of peer collaboration on children's problem-solving ability. *British Journal of Educational Psychology* 75(2), 157–169.
- Fields, M. (2012). Mitä on vertaisoppiminen? Teoksessa Fields, M. & Plathan, S. (toim.) *Tietoa, taitoja ja hyvää fiilistä – vertaisoppimisen taustaa ja kokemuksia järjestötoiminnassa*. Helsinki: OK-opintokeskus, 8–17.
- Kentz, M.-B., Sintonen, S. & Lipponen, L. (2017). Vertaisoppiminen digitaalisessa toimintaympäristössä. Tapaustutkimus kahden viisivuotiaan Minecraft-luomisesta. *Kasvatus & Aika* 11(1), 54–68. <https://journal.fi/kasvatusjakaika/article/view/68705/30126> (10.1.2019).
- Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386> (21.1.2019).
- Mäkinen, M. & Sihvonon, M. (2016). Tietoteknisten taitojen puutteet maahanmuuttajien kotoutumisen haasteena. *Aikuiskasvatus* 36(4), 279–287.
- Nivala, E. & Ryytänen, S. (2013). Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja* 14, 9–41.
- Nylund, M. (2005). Vertaisryhmät kokemusten ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. B. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 195–213.
- Opetushallitus. (2012). Kielitaidon tasojen kuvausasteikko. [http://www.oph.fi/download/111628\\_KIELITAIDON\\_TASOJEN\\_KUVAUSASTEIKKO.pdf](http://www.oph.fi/download/111628_KIELITAIDON_TASOJEN_KUVAUSASTEIKKO.pdf) (22.1.2019).
- Pöyhönen, S., Tarnanen, M., Kyllönen, T., Vehviläinen, E.-M. & Rynkänen, T. (2009). *Kielikoulutus maahanmuuttajien kotoutuskoulutuksessa. Tavoitteet, toteutus ja hallinnollinen yhteistyö*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Soveltavan kielentutkimuksen keskus.
- Suni, M. (2011). Missä ja miten maahanmuuttajat kehittävät ammatillista kielitaitoaan? *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 13(2). Työelämän ja ammatillisen koulutuksen monikulttuuristuminen. Helsinki: OKKA-säätiö, 8–22.
- SunWolf. (2008). *Peer Groups. Expanding our study of small group communication*. London: Sage.
- Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus TIEKE. (2018). Tiviittori. <https://www.tieke.fi/display/Tiviittori/Testien+esittelyt> (20.1.2019).
- Topping, K. J. (2005). Trends in Peer Learning. *Educational Psychology* 25(6), 631–645.

TEKSTI: TERHI KOUVO  
KUVAT: KAROLIINA KNUUTI & MARIA JOUTSENVIRRRAN ARKISTO

# Vaihtoehto itsekkäälle ihmiselle

Menneisyys ja nykyisyys eivät kokonaan määrittele tulevaisuutta. Olemme viimeinen sukupolvi, joka voi estää ilmastonmuutoksen valloilleen pääsyn, uskovat vuoden tiedeartikkelin kirjoittajat  
**Arto O. Salonen ja Maria Joutsenvirta.**

ILMASTOAHDISTUS SYVENEE, mutta *Aikuiskasvatuksen* vuoden 2018 tiedeartikkelista palkitut tutkijat eivät luovuta.

”Tulevaisuutta voidaan tehdä, jos on toimintatahtoa. Halusimme haastaa itsemme tunnistamaan ennakkoluulottomasti niitä arvoja, ja arvoista seuraavia tekoja, joiden varaan hyvä tulevaisuus rakentuu”, Arto O. Salonen sanoo.

Artikkelissaan ”Vauraus ja sivistys yltäkülläisyyden ajan jälkeen” Salonen ja Joutsenvirta näyttävät, kuinka hyvä tulevaisuus voidaan tehdä todeksi.

Eletään vuotta 2050. Siihen mennessä yhteiskuntien on määrä olla hiilidioksineutraaleja. Tutkimuskumpusi siitä ajatuksesta että pohjoismaiset hyvinvointiyhteiskunnat voivat olla suunnannäyttäjiä globaalissa kestävyyshaasteessa.

”Muutoksessa kysytään ratkaisuja, jotka läpäisevät yhteiskunnan eri osa-alueita ja kansalaisten arkea. Joku ne ratkaisut kehittää, ennemmin tai myöhemmin. Se joku voi olla Suomi, jos niin halutaan”, Salonen sanoo.

## LAAJA KATSE TULEVAISUUTEEN

Muutos vaatii näkökulman avartamista. Tarvitaan tulevaisuusnäkyjä, jotka puhuttelevat ihmisiä syvällisemmin



Maria Joutsenvirta ja Arto O. Salonen kutsuvat kansalaiset ja päättäjät tulevaisuusdialogiin.

kuin älyllisesti, saavat aikaan liiakahduksen syvimmissä ja sen myötä muutoksia ajattelussa ja toiminnassa.

”On tärkeä yhdistää sivistyksen, kasvatuksen ja talouden näkökulmat, kun laajennetaan ymmärrystä siitä, mitä edistys pohjimmiltaan tarkoittaa Suomen kaltaiselle hyvinvointiyhteiskunnalle”, Maria Joutsenvirta sanoo.

Kaksikko viitoittaa tietä edistykselle, joka karttaa kapeita taloudellisia määritelmiä ja avaa kokonaisvaltaisen näkymän hyvän elämän tavoittelulle.

## Raadin perustelut

Arto O. Salonen ja Maria Joutsenvirta katsovat vuoteen 2050 hyödyntämällä utopistista tulevaisuusmuistelua. He rakentavat systeemi-ajatteluun nojaavan ideaalin, joka ankkuroituu jälkimaterialistisiin arvoihin ja ekososiaaliseen sivistykseen. Artikkelit vauhdittaa ratkaisukeskeistä ajattelua kestävä tulevaisuuden rakentamisessa.

Aikuiskasvatuksen valtavirrasta poikkeava tiedeartikkeli on aiheeltaan tärkeä, humanisti kirjoitettu ja tieteellisesti vakuuttava. Se kantaa mukanaan vakuuttavaa filosofista pohdintaa.

Kirjoittajat luovat kuvan yhteiskunnasta, jossa yksilö pystyy liittämään oman elämänsä johonkin itseä suurempaan. He hakevat vaihto-

ehto itsekäälle, vain omaa aineellista hyötyään maksimoivalle *homo economicukselle*. Artikkelissa paikannetaan kansallinen keikahduspiste, joka johtaa arvokkaan ja merkityksellisen, ekososiaalista sivistystä ruokkivan elämäntavan löytymiseen. Tulevaisuusvisioon kuuluvat demokratian, osallisuuden ja aktiivisen kansalaisuuden lisääminen digitalisaation ja tekoälyn avulla.

Kirjoittajat hyödyntävät ansiokkaasti klassikoita, kuten Erik Allardtin hyvinvointitutkimuksia ja Abraham Maslowin tarvetutkimuksia, sekä tuoretta tutkimuskirjallisuutta, kuten Ronald Inglehartin ajatuksia jälkimateriaalisista arvoista ja kulttuurimuutoksen hiljaisesta vallankumouksesta sekä Shalom H. Schwartzin arvoteorioita.

”Kirjoittajat hakevat vaihtoehtoa itsekäälle, vain omaa aineellista hyötyään maksimoivalle ”*homo economicukselle*”, *Aikuiskasvatuksen* toimituskunta toteaa.

Salonen ja Joutsenvirta luovat kuvan yhteiskunnasta, jossa kansalaisista tulee tulevaisuuden tekijöitä siten, että he liittyvät elämänsä osaksi ratkaisujen ketjuja. Ratkaisuksi asettumalla elämä saa merkityssisällön.

### TULEVAISUUSDIALOGIA LAAJALLA POHJALLA

Itä-Suomen yliopiston apulaisprofessorina toimiva Arto O. Salonen osallistuu aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun: kolumnoi *Opettaja*-lehdessä, toimii Suomen kestävä kehityksen paneelissa ja luonno kuntasääntäjille. Siihen on syynsä.

”Olemme viimeinen sukupolvi, joka voi itse itsensä kiihdyttävän ilmastonmuutoksen valloilleen pääsyn vielä estää. Hyvän jatkumisen turvaaminen motivoi joka päivä etsimään ratkaisuja”, hän perustele.

Maria Joutsenvirta on kestävä talouden tutkija ja Aalto-yliopistosta. Hän on kokenut perinteisen

tutkijan tehtävän ja roolin ristiriitaiseksi suhteessa siihen, miten nopeita ja radikaaleja ratkaisuja globaaleissa ongelmissa tarvitaan.

”Kun tavoitellaan järjestelmätason muutosta, tieteellinen metodi ei ole kovin tehokas. Muutos tarvitaan tavassa, jolla eri toimijat ja tiedon lajit ovat suhteessa toisiinsa.”

Tietoja, tunteita, aisteja, oivalluksia ja intuitiota hyödyntävä systeeminen yhteiskehittäminen toimii Joutsenvirran kokemuksen mukaan näin. Se vahvistaa kykyä nähdä uusia yhteyksiä ja valaa rohkeutta isoihinkin muutoksiin.

Vuoden tiedeartikkelin kirjoittajat ovat yksimielisiä siitä, että hyvä tulevaisuus vaatii instituutioiden rajat ylittävää vuorovaikutusta. He haastavatkin niin kansalaiset kuin päättäjät tulevaisuusdialogiin.

”Vastakkainasetteluihin ja väittelyyn perustuva keskustelu lamaannuttaa ja lisää ahdistusta. Yhteiskunnassa tarvitaan enemmän kuunteluun perustuvia kollektiivisia tiloja asioiden käsittelylle. On hyvä, että dialogista keskustelukulttuuria vahvistetaan”, Maria Joutsenvirta sanoo.

Arto O. Salosen ja Maria Joutsenvirran artikkeli ”Vauraus ja sivistys yltäkylläisyyden ajan jälkeen” julkaistiin *Aikuiskasvatuksen* numerossa 2/2018. Vuoden tiedeartikkelin tunnustus on jaettu vuodesta 2000.



# Lausunnonantajat vuonna 2018



Vuonna 2018 *Aikuiskasvatuksessa* julkaistiin 12 vertaisarvioitua tiedeartikkelia. Lisäksi toimituskunta käsitteli useita artikkelikäsitelmäkäsikirjoituksia. Kiitämme lämpimästi lausunnonantajia!

Ahola Sakari, VTT, dosentti, Koulutussosiologian tutkimuskeskus RUSE, Turun yliopisto

Antila Juha, VTL, kehittämispäällikkö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Collin Kaija, KT, yliopistotutkija, dosentti, kasvatustieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto

Hakkarainen Kai, KT, professori, kasvatustieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto

Henttonen Elina, KTT, toimitusjohtaja, Valtaamo Oy

Hirvilampi Tuuli, VTT, tutkijatohtori, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, Jyväskylän yliopisto

Hirvonen Helena, YTT, yliopistotutkija, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto

Holma Katariina, FT, professori, kasvatustieteen tiedekunta, Oulun yliopisto

Häkli Jouni, HT, professori, aluetiede, Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto

Kaisto Jani, YTM, sosiologia; YTM, sosiaalityö, psykoterapeutti

Kallo Johanna, KT, tutkijatohtori, dosentti, kasvatustieteiden laitos, Turun yliopisto

Korhonen Maija, PsT, yliopistonlehtori, psykologian oppiaine, kasvatustieteiden ja psykologian osasto, Itä-Suomen yliopisto

Korvajärvi Päivi, YTT, professori emerita, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Tampereen yliopisto

Lakkala Keijo, YTM, tohtorikoulutettava, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto

LaPointe Kirsi, KTT, yliopistonlehtori, College of Education & Human Development, Western Michigan University; kouluttaja, Valtaamo Oy

Mankkinen Teija YTT, erityisasiantuntija, sisäministeriö

Maunula Minna, KT, yliopistonopettaja, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Moore Erja, YTT, vapaa tutkija

Muhonen Reetta, YTT, yliopistotutkija (*on leave*); tutkijatohtori, Higher Education Group, johtamisen ja talouden tiedekunta, Tampereen yliopisto

Naskali Päivi, KT, professori, kasvatustieteiden tiedekunta,  
Lapin yliopisto

Nevala Arto, FT, dosentti, yliopistonlehtori, historia- ja maantieteiden laitos,  
Itä-Suomen yliopisto

Nikkola Tiina, VTM, KT, FM, yliopistonopettaja, opettajankoulutuslaitos,  
Jyväskylän yliopisto

Paakkari Antti, VTM, väitöskirjatutkija, kasvatustieteellinen tiedekunta,  
Helsingin yliopisto

Palonen Mira, TtT, yliopisto-opettaja, hoitotiede, yhteiskuntatieteiden  
tiedekunta, Tampereen yliopisto

Palonen Tuire, KT, VTL, dosentti, opettajankoulutuslaitos,  
Turun yliopisto

Paloniemi Susanna, KT, yliopistonlehtori, kasvatustieteiden laitos,  
Jyväskylän yliopisto

Pasanen Heikki, FT, yliopettaja emeritus

Toiviainen Hanna, FT, apulaisprofessori, kasvatustieteiden tiedekunta,  
Tampereen yliopisto

Wallin Aila, KM, väitöskirjatutkija, organisaatiokonsultti, Aavailable Consulting

Vanhalakka-Ruoho Marjatta, PsT, professori emerita, ohjauksen koulutus,  
Itä-Suomen yliopisto

Varjo Janne, FT, apulaisprofessori, koulutussosiologian ja -politiikan  
tutkimusyksikkö KUPOLI, kasvatustieteellinen tiedekunta,  
Helsingin yliopisto

## Refereepolitiikka

Aikuiskasvatukseen tarjotut tiedeartikkelit käsitellään anonyymeina ja lähetetään mahdollisten muutospyyntöjen jälkeen kahdelle ulkopuoliselle asiantuntijalle arvioitavaksi. Arvioitsijat pysyvät kirjoittajille anonyymeinä, eikä kirjoittajan henkilöllisyyttä paljasteta arvioitsijoille.

Arvioinnin tavoite on antaa kirjoittajalle ehdotuksia ja neuvoja artikkelin parantamiseksi. Hyödyllisintä on rehellinen, kriittinen, käytännöllinen ja kannustava palaute. Referee arvioi seuraavia seikkoja:

- tutkimusaiheen merkityksellisyys, kiinnostavuus ja tärkeys
- kirjoittajan asiantuntemus

- tutkimusasetelma ja -menetelmät, lähdeaineisto, tutkimuksen toteutus ja käytetty tutkimuskirjallisuus suhteessa tutkimuskysymykseen
- tieteellinen taso
- sisällöllinen arvo ja uutuusarvo
- argumentoinnin vakuuttavuus
- kokonaisuus suhteessa otsikon ja aloituksen asettamiin odotuksiin
- esitystavan johdonmukaisuus
- luettavuus ja selkeys
- kuvioiden ja taulukoiden toimivuus.



## Feminististä pedagogiikkaa, opettaja!

Laukkanen, Anu, Miettinen, Sari, Elonheimo, Aino-Maija, Ojala, Hanna & Saresma, Tuija (toim.) (2018). Feministisen pedagogiikan ABC – Opas ohjaajille ja opettajille. Vastapaino. 291 sivua.

AKTIIVINEN TASA-ARVOTYÖ ja koulun toimintakulttuurin kriittinen tarkastelu korostuvat Aikuisten perusopetuksen opetus-suunnitelman perusteissa 2017. Asiakirja kuvaa koulun toimintakulttuuria sukupuolittoiseksi ja tekee samalla pesäeroa aiempien opetussuunnitelmatekstien sukupuolineutraaliin perinteeseen.

Muutokset edellyttävät opettajilta tietoa sukupuoleen ja muihin erontekoihin kytkeytyvistä rakenteellisista kysymyksistä, mutta myös feministisen tutkimuksen virittämille toiminnallisille menetelmille on tilausta. *Feministisen pedagogiikan ABC* vastaa tähän tarpeeseen, sillä se toimii tiedon lähteenä ja inspiraation jyvänä kasvatusalan tasa-arvokysymysten haltuunotossa.

Yleistajuinen, feminististä pedagogiikka käsittelevä tietoteos valottaa koulutuskentän moninaisia tasa-arvokysymyksiä avaamalla ja syventämällä feministisen pedagogiikan perusteita ja historiaa. Se lähestyy teemoja asiantuntijoiden kokemusten ja toiminnallisten harjoitusten kautta.

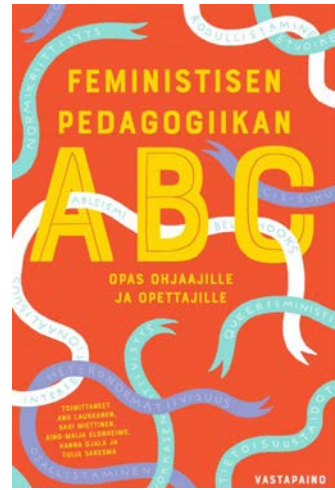
Luin teosta aikuisopettajan silmin, koska feministisen pedagogiikan kysymykset ovat erityisen ajankohtaisia opettajille, joiden tehtävä on kehittää koulujen toimintakulttuuria nykyistä sukupuolittoisemmaksi.

### TEOREETTISIA JÄSENYYSIÄ JA KOKEMUSTIETOA

Kirjan toimittajat ovat suomalaisen feministisen pedagogiikan asiantuntijoita, jotka sukupuolentutkimuksen yliopistoverkosto Hilma on koornut yhteen. Teos antaa paljon tilaa yliopistokontekstille, mutta viitekehystä lavennetaan sen ulkopuolellekin. Kirjoittajat edustavat laajasti eri organisaatioita taiteen, koulutuksen, ohjauksen ja sukupuolentutkimuksen kentiltä, mikä rikastuttaa näkökulmien, kontekstien ja kysymystenasetteluiden kirjoa.

Teoksessa on neljä lukua. Ensimmäisen feminististä pedagogiikkaa lähestytään teoreettisesti, minkä jälkeen edetään pienin askelin kohti kokemustietoa ja menetelmiä. Aluksi pureudutaan feministisen pedagogiikan historiaan, feministisen teorian jäsenyyksiin ja nykykeskustelun suuntaviivoihin. Otsikoissa vilisevät oikeutetusti sellaiset käsitteet kuin *queer*, intersektionaalisuus, luokkasensitiivisyys ja ableismi, mutta myös feministisen pedagogiikan suuri nimi bell hooks.

Avausluvussa feminististä pedagogiikkaa pitkään kehittänyt yliopistonlehtori Hanna Ojala esittelee käsitteellisiä ja teoreettisia jäsenystapoja, joilla on



mahdollista hahmottaa perusopetuksen tasa-arvotyön monitasoisuutta.

Yliopistotutkija Tuija Saresma määrittelee intersektionaalisuuden eroiksi ja erojen risteymiksi, niihin kiinnittyviksi valthierarkioiksi ja erojen keskinäisiksi suhteiksi sekä tarjoaa teorian rinnalle konkretiaa. Hän saa lukijan kuvittelemaan itsensä keskelle moninaista opiskelijajoukkoa ja pohtimaan omia käsityksiä eroista ja normatiivisista olemisen tavoista. Saresma problematisoi poikahuolipuheella ylläpidettyä yksinkertaistettua kuvaa sukupuolittuneista ongelmista ja rohkaisee opettajia kehittämään yhä inklusiivisempia ja turvallisempia oppimisympäristöjä.

### KRIITTISIÄ KYSYMYKSIÄ KOULUN KÄYTÄNNÖILLE

Toinen luku avaa feministisen pedagogiikan lukemattomia ja yllättäviäkin viitekehyksiä, joiden

## OPETTAJIEN ON MAHDOLLISTA UUSINTAA TAI UUDISTAA VALTAJÄRJESTELMIÄ.

kirjo ilmentää feministisen keskustelun laajuutta ja monitasoisuutta. Feminististä pedagogiikkaa sovelletaan teksteissä muun muassa kriminologian, talouden, turvapaikanhakuprosessin ja yliopisto-opetuksen viitekehyksissä. Luku on erityisen antoisa ohjaustyötä tekeville ja yliopistokentällä toimiville.

Luokanopettajaksi opiskeleva sarjakuvataiteilija Warda Ahmed sekä Ruskeat Tytöt -yhdistyksessä vaikuttava Helsingin yliopiston suunnittelija Mona Eid syventävät keskustelua intersektionaalisuudesta. He tarkastelevat kriittisesti uusimman perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden yhdenvertaisuutta, välittämistä ja turvallisuutta korostavia tavoitteita rodullistetun oppilaan näkökulmasta. Kokemustensa valossa he haastavat opetusalan toimijoita pohtimaan, millaisia käsityksiä normatiivisista ja marginaalisista oppilaana olemisen tavoista koulutuksen käytännöissä, opetusmateriaaleissa ja kielessä tuotetaan. Entä millaisia positioita tai toiminnan mahdollisuuksia oppilaille rakentuu vuorovaikutustilanteissa koulutuspolullaan?

Kolmas ja neljäs luku vievät teoriasta toimintaan. Lukijalle tarjotaan vinkkejä, menetelmiä ja valmiita materiaaleja, kuten vä-

ritystehtäviä, opettajien ja ohjaajien käyttöön. Aikuisten perusopetuksen suunnitelman perusteissa sanotaan, että sukupuolten tasa-arvo on otettava huomioon erityisesti opetusmateriaaleja ja -menetelmiä valittaessa.

Luokanopettajia kouluttava yliopistonlehtori Jaana Pesonen kirjoittaa asiantuntevasti lastenkirjallisuuden kulttuurisia normeja vahvistavasta ja haastavasta voimasta. Hänen käsittelemänsä teokset ovat tuttuja lasten kanssa työskenteleville, mikä tekee feministisestä pedagogiikasta helposti lähestyttävää ja tuttavallista.

Pesonen osoittaa, kuinka opettajien on mahdollista uusintaa tai uudistaa valtajärjestelmiä muun muassa valitsemiensa oppimateriaalien kautta. Hän ohjaa opetusalan ammattilaisia kysymään kirjallisuudelta kriittisiä ja sukupuolittuneita valtarakenteita haastavia kysymyksiä.

### MONINAISUUS ON HEIKKOUS JA VAHVUUS

Käsitteiden, näkökulmien ja viitekehysten moninaisuus on samalla kertaa teoksen heikkous ja vahvuus. Jos lukee kirjaa valikoiden, joutuu tekemään töitä tekstien viidakossa löytääkseen ne, jotka palvelevat omia tarpeita.

Eri taustoista tulevien feministisen pedagogiikan taitureiden saattaminen yhteen ja kokemustiedon arvottaminen korkealle taas niitävät kiitosta ja tarjoavat uusia tulokulmia feministiseen keskusteluun perehtyneellekin.

Erytisen tervetullutta on antaa ääntä niin feministisen keskustelun konkareille kuin kasvatusalan opiskelijoille ja kokemustiedolle. Perusopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön viittaaminen korostaa feministisen pedagogiikan kysymyksenasetteluiden ajankohtauutta ja tarpeellisuutta aikuisten perusopetuksessa. Koulutuksen tasa-arvotyöhön on kaivattu teoksen edustamaa moninäkökulmaista ja käytännön esimerkeillä havainnollistettua työkalupakkia, jota vasten opetushenkilökunta voi reflektoida omia kokemuksiaan ja käsityksiään.

SALLA MYYRY

KM, YTM, nuorempi tutkija  
Itä-Suomen yliopisto

# Ihmisen ja luonnon suhde uudelleenajatteltuna

Värrä, Veli-Matti (2018). Kasvatus ekokriisin aikana. Vastapaino. 186 sivua.

TEOKSESSAAN PROFESSORI Veli-Matti Värrä tarttuu aiheeseen, jonka ajankohtaisuutta ei tarvitse perustella. Hallitusten välisen ilmastopaneelin (IPCC) tuottama ilmastoraportti vaatii ihmiskuntaa tekemään täyskäännöksen luonnonvarojen käytössä.

Joulukuussa 2018 tarkastettu Pariisin ilmastopöytäkirja toistaa saman viestin mutta myös sen, että ihmisten toiminta ei muutu poliittisilla linjauksilla ja syyllistämällä. Maailman pelastamiseksi ihmisten ja muun luonnon suhdetta on ajateltava uudestaan. Meidän kasvattajien on mietittävä, millaisia ihmisiä kasvatamme, millaiseen maailmaan, ja miten, jotta elämä maapallolla voi jatkua. Näihin kysymyksiin Värrä kirjassaan paneutuu.

## IHMINEN PYRKII HYVÄÄN ELÄMÄÄN

Teoksen avaa kirjoittajan pohdinta kotiseutunsa samenevasta joesta ja yhden ihmisen vaikutusmahdollisuuksien rajallisuudesta: mihin voi vaikuttaa, jos ei edes oman kotijoen kuolemaan?

Aiheensa ahdistavuudesta huolimatta Värrä onnistuu kirjoittamaan optimisesti, tarttuvasti ja helpollukuisesti. Ihmisten pyrkimys hyvään elämään kuuluu ihmisloukkaan, ja ihmiset kaikkialla

haluavat elää elämisen arvoisessa maailmassa. Jotta tämä on mahdollista tulevaisuudessakin, meidän pitää löytää perusteita lasten, nuorten ja tulevien sukupolvien toiveikkaalle tulevaisuudelle. Filosofit Antonio Gramsci mukailleen, intellektuellin – tai kaikkien, jotka ymmärtävät maailman tilan – pessimismi on voitettava tahdon optimismilla.

Teoksen perusviesti on, että tapojemme muuttaminen elämää tuhoavista elämästä suojeleviksi vaatii kasvatuksen sivistys- ja identiteettitehtävien radikaalia uudelleenmäärittelyä (s. 17). Kasvatus aikansa tuotteena on kietoutunut kunkin aikakauden ideologioihin ja merkityshorisontteihin. Kirjoittaja keskustelee näistä etenkin kanadalaisen filosofin Charles Taylorin (s. 15) sekä Suomen moraali- ja kulttuuriteoreetikkojen Risto Rinteen (s. 42–43) ja Leena Kosken (s. 39) kirjoituksiin viitaten.

Suomen koulutusjärjestelmän kehitystä ovat luonnehtineet itsenäisen Suomen alkutaipaleen jumalallisen auktoriteetin kunnioitus, toisen maailmansodan jälkeinen kansalaisyhteiskunta ja kansakunnallinen auktoriteetti, ja lopulta peruskoulujan modernin autonomisen yksilön esiinnoisuus.

Viime neljänneksen vuosisataa leimaavat Värrin mukaan uusliberalismi ja erinomaisuuden eetos.



Kirjoittaja tosin huomauttaa, että uusliberalismin arvostelu ei enää ole tarpeeksi radikaalia, sillä sekä uusliberalismin että kapitalismin kääntöpuolet ovat nyt yleisesti tiedossa. Edes jatkuvan kilpailun, ylikulutuksen ja tuotemaailman ontologian yhteydet kasvatukseen eivät vaadi selittelyä.

## HEDONISMI JA AHNEUS SOKAISEVAT

Uusliberalismi on Värrin mukaan johtanut siihen, että tuotteet määrittävät elämän arvon, ja ihmisillä on ylenmääräinen hedonistinen halu aina enempään, mikä mahdollistaa ”elämää ja elinkelpoista ympäristöä tuhoavan psykokaapitalismin”. Ylikansalliset järjestöt, kuten Maailmanpankki, OECD ja Euroopan unioni tukevat kehitystä edistämällä kansainvälisten markkinoiden vapautta.

Päätöksenteon ja politiikan uudelleentulkinnoilla on vaikutuksensa myös kasvatuksessa. Sen tavoitteita hiotaan kasvua ja kulu-

## KASVATUS MUUTTUU VAIN, JOS KASVATTAJAT ITSE PÄÄTTÄVÄT SITÄ MUUTTA.

tusta tukeviksi, samoin kuin ympäristön hyvin- tai pahoinvointia on opeteltu tarkastelemaan markkinoiden näkökulmasta. Näin sekä kasvatusta että ympäristöä valjastetaan tuotantotalouden työkaluiksi.

Peliä ei silti ole menetetty. Kasvatuksen kietoutuneisuus aikakaudelle tyypillisiin merkityshorisontteihin ja moraalikäsitteisiin tarkoittaa, että vallitsevaan elämänmuotoon voidaan vielä tehdä korjausliikkeitä. Kasvatusta voidaan määritellä uudelleen ekologisen sivistyksen näkökulmasta.

### IHMINEN ON LUONNOSTA

Kirjan kolmannessa luvussa Värri tarkastelee kasvatusta ekokriisin kautena ontologisesta näkökulmasta etenkin fenomenologian uranuurtajan Maurice Merleau-Pontyn kietoutuneisuuden ajatuksen nojaten. Hän keskittyy Merleau-Pontyn 'lihan' käsitteeseen, jota vielä paremmin kuvaa englannin kielen sana *flesh*. Se ei ota kantaa lihan syöntiin vaan siihen, että kuten muukin liha, me ihmiset olemme peräisin luonnosta ja palaudumme luontoon. Olemme samalla jatkuvasti mieleltämme ja materiaalitamme kietoutuneita luontoon.

Lihan ontologia kasvatuksen ja ihmiselämän perusteena tarkoittaisi, että meidän tulisi laajentaa myötä- ja vastuuntuntoamme niin

inhimilliseen kuin ei-inhimilliseenkin luontoon, johon olemme kietoutuneita. Tämä ontologia haastaa yksilökeskeisen, kilpailun perustuvan maailman.

### KASVATUS LUO IHMISYYTTÄ

Syvistä teoreettisista pohdinnoista huolimatta Värriin huoli ei ole vain teoreettinen vaan myös käytännöllinen. Hän kuvaa vakuuttavasti ja selkeästi, miten kasvatusta tapahtuu yhtenä yhteiskunnan 'kokonaispraksiksen' käytänteenä, ja miten näitä käytänteitä määrittelevät kunkin historiallisen hetken ideologiat. Värriin siteeraama saksalainen kasvatustieteilijä Dietrich Benner (2005, 23) kutsuu kokonaispraksista nimellä *Gesamtpraxis*.

Yhteiskunnan kokonaispraksiksessa ihmiselämän perustan muodostavat jotkin yhteenkietoutuneet perusilmiot, kuten talous, etiikka, politiikka, estetiikka, uskonto – johon liittyy ymmärrys omasta kuolevaisuudesta – ja kasvatusta (32–33).

Ajatus kokonaispraksiksesta on lähellä marxilaista ajattelua. Siinä 'praksis' on mitä tahansa historiaa muuttavaa toimintaa, jolla on moraalisia, sosiaalisia ja poliittisia seurauksia kaikille, joita toiminta koskettaa (Kemmis & Smith 2008, 4).

Kasvatusta kokonaispraksiksen osana muuttaa historiaa riippumatta siitä, onko muutos kasva-

tuksen tavoite. Aikakauden merkityshorisontti ja ajalle tyypilliset moraalikoodit asettavat tavoitteet, jotka eivät kuitenkaan toteudu tyhjiössä ilman praksiksen muiden osien vaikutusta.

Kasvatusta ei myöskään muutu ilman että kasvattajat itse päättävät sitä muuttaa. Marxia mukailen voi todeta, että se materialistinen oppi, että ihmiset ovat olosuhteiden ja kasvatuksen tuotteita ja siis muuttuneet ihmiset ovat toisenlaisten olosuhteiden ja muuttuneen kasvatuksen tuotteita, unohtaa, että juuri ihmiset muuttavat olosuhteita ja että kasvattajan itsensä täytyy tulla kasvatetuksi.

### HALU OHJAA ELÄMÄÄMME

Useimmat meistä tiedostavat sen, että ihmisellä on maailmassa erityinen vastuu ja erityisen tuhoava elämäntapa. Värri huomauttaa, että emme kuitenkaan halua toimia asian muuttamiseksi. Halun kautta voi ymmärtää elämänmuotomme ongelmallisuutta monella tasolla: se ohjaa elämäämme ideologisenä, hedonistisena ja ontologisenä tasona sekä olemisen puutteena. Kaikilla näillä halun tasoilla on filosofisia, pedagogisia ja poliittisia ulottuvuuksia.

Kun tarkastelemme, miten ihmisen halu sosiaalistetaan vallitsevaan ideologiseen rakenteeseen,

voimme purkaa ja uudelleen-suunnata halua. Värin päivitys Merleau-Pontyn ajatuksiin avaa näkökulmia siihen, miten psyko-kapitalistiseen halun tuottamiseen ja rakenteeseen voi vaikuttaa niin, että halu muuttuu elämää suojelevaksi, "kietoutuneisuuden ontologia voisi johtaa ekologiseen sivistykseen kasvatuksessa" (s. 54).

Halu saa meidät myös "kaivautumaan onkaloon", kun meillä on sellaisia ongelmia, joita emme halua kohdata. Onkalovertaus viittaa pyrkimykseen ratkaista ydinjäte-ongelma rakentamalla suomalaisen peruskallioon maailman ensimmäistä ydinjätehautaa tulevien sadan vuoden kuluessa tuotettaville jätteille. Vaikka tiedetään, että ydinjäte on hengenvaarallista ainakin 100 000 vuoden ajan, hanketta kantaa absurdi ajatus, että jätteet pysyvät harmittomina maaperässämme tulevien vuosituhansien aikana. Yhtä absurdi on ajatus, että jonkin tuleva, mystinen keksintö ratkaisee ympäristökriisimme, vaikka emme muuttaisi elintapojamme.

Etenkin halu ja nykyisen ideologian kutsu jatkuvaan edistyksen kehään ovat sidoksissa aikuiskasvatukseen. Elinikäisen oppimisen ideologia markkinaehtoiseen Värin mukaan on oivallinen esimerkki siitä, miten "edistyksen myytiin ja teknologiseen imperatiiviin sitoutunut elämänmuoto tuottaa moraalisisubjekteja" (s. 85).

Slovenialaiseen filosofiaan Slavoj Žižekin ja kasvatuksen tutkimus- ja teoriatraditioita tutki-neeseen Antti Saareen viitaten Värri kirjoittaa, että ihminen ha-

lusubjektina ei tule koskaan ehyeksi ideologisessa nautinnon kehässä, koska meitä luonnehtivat ikuinen puute ja keskeneräisyys, mistä seuraa, että koko elämää määrittää liikevoima. On osattava enemmän, tehtävä enemmän ja omistettava enemmän.

#### ONKALOISTA PÄÄSEE POIS

Elinikäisen oppimisen ja kapitalismin logiikka kietoutuvat toisiinsa: jatkuvan koulutautumisen tarve luo mielikuvaa ihmisestä vajaan (s. 88). Kun kukaan ei tiedä, mitä taitoja tulevaisuudessa tarvitaan esimerkiksi työmarkkinoilla, oppija ei tule koskaan valmiiksi. Tätä kriittisen pedagogiikan ydinajattusta on vaikea kyseenalaistaa, mutta sitä on hyvä tarkastella kuluksen ja halun näkökulmasta. Kapitalismi perustuu ikuiseen puutteen kultivointiin tuottamalla uusia ongelmia ja niihin sopivia, lisää kulutusta vaativia ratkaisuja. Tämä ajatus on harvoin sopusoinnussa luonnon kanto-kyvyn kanssa.

Teos ei syyllistä vaan antaa toivoa. Viimeiset luvut on omistettu ihmiskunnan viisaudelle ja yhteisen tilanteemme toiveikkudelle. Onkalosta pääsee pois, kasvatuksella voi muuttaa maailmaa, ja on pidettävä kiinni siitä, mikä ihmisessä on parasta. Kasvattajina voimme auttaa tunnistamaan aikakautemme merkityshorontin kestäättömyyden ja puutumaan ajallemme tyyppillisiin, tuhoisiin käytänteisiin. Maailmaa muuttavan, kriittisen pedagogin on oltava valmis käymään hege-

moniakamppailua siitä, mikä on "välttämätöntä" tai "luonnollista" (s. 142), ja mikä tekee kasvatuksesta hyvää (s.108). Ihmiselämälle ainutlaatuiset uudistumiskyky ja käytännön viisaus voivat saada maailman uusille raiteille.

Veli-Matti Värin esittämät kysymykset ovat globaaleja ja tärkeitä kaikilla kasvatuksen kentillä. Kirja on suunnattu kasvattajille, opettajille ja kasvatusalan tutkijoille. Sen soisi löytävän paikkansa etenkin kasvatustieteiden opinnoissa. Teos on vähintään ajatuksia herättävä, toivottavasti myös kasvatusta ja maailmaa muuttava. Marxin (1895) sanoin: Filosofit ovat vain eri tavoin selittäneet maailmaa, mutta tehtävänä on sen muuttaminen. Sama pätee kasvattajiin.

MERVI KAUKKO

KT, lehtori  
Monash University, Melbourne  
tutkijatohtori  
Institute of Advanced Social  
Research, Tampereen yliopisto

#### LÄHTEET

Kemmis, S. & Smith, T. (2008) *Praxis and Praxis Development*. Teoksessa Kemmis, S. & Smith, T. (eds.) *Enabling Praxis: Challenges for Education*, 3–13. Rotterdam: Sense Publishing.

Marx, K. (1895 / 1978) Teesejä Feuerbachista. Teoksessa *Marx–Engels. Valitut teokset, 2. osa*. Moskova: Kustannusliike Edistys, 63–66. <https://www.marxists.org/suomi/marx-engels/1845/teeseja-feuerbachista.htm>.



## Käsiteanalyysi työohjauksesta

Keski-Luopa, Leila (2018). Kohti kokonaisvaltaista työohjauksen teoriaa. Työohjaus intersubjektiviisena kehitysprosessina. Metanoia Instituutti. 389 sivua.

TEOS ON SOSIAALIPSYKOLOGIAN väitöskirja, joka haastaa lukijan kaksosrooliin: epäviralliseksi väitöskirjan esitarkastajaksi ja kirja-arvion tekijäksi.

Kuittaen paljon ajatuksia heittävä esitarkastajan roolin silmä havainnolla, että väitöskirjaan sisältyy teorian ja kokijan välinen sisäinen ristiriita. Tavoite on – kuten otsikkokin kertoo – laatia teoria työohjauksesta.

Väitöskirja on täysin teoreettis-käsitteellinen, eikä siinä ole empiiristä aineistoa. Ristiriitaa syntyy siitä, että useissa kohdissa Leila Keski-Luopa käyttää teoriapohjaisessa työssään ilmaisua, joka viittaa haastatteluaineistoon siihen tapaan, että ”työohjaajat ajattelevat, toimivat, siirtävät seuraavalle työohjaajapolvelle ja ymmärtävät työohjauksen ilmiötä tietyillä tavoilla”.

Hän tuo siis työohjaajat koki-joina esille. Työohjaajien ajattelua ja käsitelmärittelyä ei väitöskirjassa kuitenkaan tutkittu. Toistaiseksi ainut suomalainen väitöskirja, jossa on tutkittu empiirisesti haastatellen työohjaajien käsitteellistä ajattelua, on Leena Ahteenmäki-Pelkosen tutkimus kirkon työohjaajista vuodelta 2006. Sitä ei ole Keski-Luopan lähdeluettelossa.

### TYÖOHJAUKSELTA PUUTTUU TEORIATAUSTA

Kirjoittajan keskeinen väite on, että työohjaus on hajaannuksessa, koska siltä puuttuu teoreettisesti jäsentynyt tausta. Hänen kunnianhimoinen tavoitteensa on luoda monitieteinen työohjausprosessia kuvaava käsitteiden rakenne, jossa on otettava huomioon ”psykologisia, kasvatustieteellisiä, sosiologisia, sosiaalipsykologisia, kulttuurihistoriallisia, kansatieteellisiä, filosofisia ja neurotieteisiä” näkökulmia.

Tekijän ominta näkökulmaa edustaa psykoanalyttinen ajattelu, johon nojaututaan teoksen useissa kohdissa. Lukija huomaa toivovansa, että kunpa joku analysoisi yhtä vastuullisesti työohjausprosessia mutta käyttäisi teoreettisena tausta-ajattelunaan kognitiivis-konstruktivistista lähestymistapaa. Esimerkistä käy työohjauksessa olennainen ’identiteetin’ käsite – onhan niin ohjaajan kuin ohjattavan identiteetti ja sen muuttuminen merkittävä tekijä työohjauksen tuloksellisuuden, toimivuuden ja vuorovaikutteisuuden kannalta.

Teoksessa on yksityiskohtainen ja laaja määrittely identiteettistä. Se painottuu varhaislapsuuden identiteetin rakentumiseen psykodynaamisen viitekehyksen



kautta. Aikuisen identiteetin rakentumisesta kognitiivisen ja sosiokonstruktivisen käsitteistön jäsentämänä on viime vuosikymmenen aikana ilmestynyt runsaasti tieteellistä kirjallisuutta, jota toivoisi työohjaajien osaavan löytää toimintansa tueksi.

### HISTORIA JÄSENTÄÄ TEOSTA

Kirjan kantava teema on 1920-luvulta lähtevä analyysi työohjauksen historiasta. Sen pohjalta kirjoittaja sijoittaa työohjauksen tavoitteet ohjattavan kannalta kolmelle alueelle: työn sisältöä analysoivaksi, ahdistusta vähentäväksi eli kannattelevaksi toiminnaksi ja vapauttavaksi toiminnaksi.

Vastuullinen ja ammattimainen työohjaaja pyrkii vaihtamaan joustavasti ja ohjattavaansa palvelevasti tavoitenäkökulmia samankin työohjausistunnon aikana. Näin hän tuottaa työohjaukseen syvällistä ja monipuolista ongelmanratkaisua ja aktivoi ohjattavaa jäsentämään työtilannetta monesta suunnasta.



## VASTUULLINEN TYÖNOHJAAJA VAIHTAA TAVOITENÄKÖKULMAA TARPEEN MUKAAN.

Teos avaa keskeisiä käsitteitä. Siinä määritellään käyttöteoriaa, puolustusmekanismeja, paralleeli-ilmiötä, tietoisuutta, identiteettiä, työnohjauksen sosiaalista rakennetta, persoonallisuuden kehittymistä, työnohjauksen ydinfunktioita, itsereflektiota, vuorovaikutusprosessia ja vastatunteita – kaikki olennaisia ja tarpeellisia käsitteitä, jotta ohjaaja voi kehittyä yhä taitavamaksi työssään.

### MAHTUUKO TYÖNOHJAUS YHDEN TEORIAN ALLE?

Teosta voi suositella valistuneelle työnohjaajalle, joka haluaa analysoida omaa teoreettista ajatteluaan ja samalla työnohjaajatoimintansa

käsitteellisiä perusteita. Se sisältää huomattavan sivumäärän tutkijalta edellytettävää pohdintaa tieteellisten menetelmien perusteista ja analyysitapojen käsitteellisistä rakenteista. Teos toimii siten pikemminkin käsikirjana kuin kannesta kanteen luettavana tietokirjana.

Olen toiminut yli 30 vuotta työnohjaajana ja työnohjaajien kouluttajana. Kokemukseni pohjalta olen Leila Keski-Luopan kanssa samaa mieltä siitä, että työnohjausprosessia tulee jäsentää yhä enemmän teoreettisiin käsitteihin, jotta työnohjauksen vaikuttavuutta voidaan ennustaa sekä sen uskottavuutta, käytettävyyttä ja sovellettavuutta kuvata ja perustella vielä paremmin. Mutta onko

mahdollista puristaa työnohjausprosessi yhden teorian alaisuuteen ja kuvata sen ilmiötä vain yhden teoreettisen viitekehyksen kautta?

Kuvaisiko erilaisten teoreettisten viitekehysten, kuten psykodynaamisen ja kognitiivisen, vuoropuhelu vielä monipuolisemmin sitä vivahteikasta vuorovaikutusta, jossa ohjaaja ja ohjattava toimivat omine historioineen, omista kehityksellisistä lähtökohdistaan, omien sosiaalisten kontekstiansa ohjaamina ja omine persoonallisine piirteineen ja oppimistaitoineen?

### SOILI KESKINEN

PsT, kasvatustieteen professori  
emerita, työ- ja organisaatio-  
psykologian dosentti

# VASTALÄÄKE



## Tutkitulla tiedolla huuhaata vastaan.

[www.vastalaake.fi](http://www.vastalaake.fi)

# Koettua, koeteltua, kerrottua – vai yhdessä elettyä? Kokemuksen määritelmät monitieteisessä keskustelussa

Toikkanen, Jarkko & Virtanen, Ira (toim.) (2018). Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö. Lapland University Press. 254 sivua.

KASVATUSTIETEISSÄ tutkimuskohteena olevia ilmiöitä lähestytään usein yksilöiden kokemuksiina tutkimushaastattelujen avulla. Opinnäytteissäkin tämä lienee tyyppiratkaisu. Aina ei kuitenkaan opeteta systemaattisesti kokemuksen teoriaa, vaikka sitä sivutaan muun muassa kehityksen, oppimisen ja merkityksenannon ilmiöitä pohdittaessa. Siksi tartuin tähän teokseen kiinnostuneena: monitieteisessä teoksessa määritellään 'kokemusta' tutkimuskohteena.

Kirjallisuudentutkija Jarkko Toikkasen ja puheviestinnän tutkija Ira Virtasen toimittama teos on vuonna 2016 pidetystä kokemustutkijoiden konferenssista ponnistaneen teossarjan kuudes osa. Mukana on johdantoartikkelin lisäksi 11 artikkelia filosofian, taiteentutkimuksen, käyttäytymisterveys- ja yhteiskuntatieteiden piiristä. Tiedetaustojen moninaisuudesta huolimatta kokoelma on eheä, mikä lienee sen ansiota, että kirjoittajilta on odotettu kokemukseksiteen huolellista määrittelyä. Kieleltään teos on eksaktia, paikoin hyvinkin tiuhaa, mutta laadukkaat artikkelit selittävät hyvin itseään.

## ARKIKÄSITE JA TIETEELLINEN KÄSITE

'Kokemus' on monella tapaa käytetty arkikäsite. Sen systemaattinen käyttö lähtee hahmottumaan ilmiöparien osana: kokemustieto – tieteellinen tieto, itse koettu – kirjasta opittu, kokeneisuus – kokemattomuus. Kirja alkaa kahdella selkiyttävällä ja taustoittavalla filosofisella artikkelilla, Jussi Backmannin käsitehistoriallisella ja Jani Kukkolan kokemuksen metatieteellisellä tarkastelulla. Niiden lukeminen helpottaa irtoamista arkikäsitteestä.

Teoksen useissa teksteissä erotetaan ensinnäkin kokemus välittömänä, tajunnallisena ja kehollisena olotilana. Kokemuksellisuus on ihmisen osa: elämme subjektiivisen kokemuksemme välityksellä; kehollisesti, aistimellisesti ja tajunnallisesti. Välittömällä kokemuksella on materiaallinen pohjansa sekä omassa kehossamme että suhteessamme konkreettiseen maailmaan ja sen kohteisiin. Lisäksi sitä määrittävät tekijät ovat vain osittain tiedostettuja. Välitön kokemus on vaikea tavoittaa. Tulkittuna, kielellistettynä ja muokattuna kokemus on tavallaan ”jo mennyttä”,



kohteeksi muuttunutta. Tutkimus ei kuitenkaan pysähdy tähän.

## KOKEMUS TIETÄMISESSÄ JA TUTKIMISESSA

Toinen keskeinen artikkelissa sivuttu 'kokemuksen' merkitys kuvaa kokemusta tietämisen ja tutkimustyön perustana. Kokemus on tila, jossa luomme suhdetta maailmaan tietämisemme kautta. Kokemusperäinen tutkiminen on todellisuuden koettelua aistinvaraisesti, systemaattisesti ja järkeillen. Kokemusperäinen suhde maailmaan on viime kädessä luonnontieteellisen metodin mutta myös taiteellisen tutkimuksen ytimessä.

Välittömän kokemuksellisuuden sekä rationaalisen tutkimisen väliin aukeaa ymmärtävä, muuntuva tulkkautumisen prosessi. Se on ymmärtävän tieteenintressin ytimessä ja samalla ihmisten arkinen haaste. Elämme kokemuksesta, mutta kokemus muovautuu sen jatkuvassa ilmaisussa ja prosessoinnissa. Tästä aukeavat subjektiivisen kokemuksen erilaiset rajapinnat ja

kokemuksellisen tietämisen erilaiset muodot. Ikään kuin törmäämme maailmaan ja omaan rajallisuuteemme, ja samalla muovaamme rajoja uudelleen.

Artikkelit liikkuvat eniten juuri tällä alueella, kokemuksen dynaamisuuksessa. Kokemus tapahtuu sen ilmaisussa, pohdinnassa, kokeilemisessa, jakamisessa. Tästä prosessoinnista olen itse eniten oppinut tutustumalla filosofi John Deweyn ajatuksiin. Teoksessa en häntä ihmetyksekseni kuitenkaan kohdannut.

#### SUBJEKTIIVISEN KOKEMUKSEN YHDYSPIINNAT

Kokemus on merkityssuhteisiin asettumista maailmassa. Se on intentionaalista eli kohteisiin suuntautuvaa, maailmaan kurottuvaa. Vaikka kokemuksen sisältö on subjektiivinen, kokemuksellisuus on jaettava, ja ihmiset voivat kokea yhdessä. Subjektiivisen kokemuksen ajatellaankin olevan kahdella tavalla huokoinen.

Ensinnäkin: yksilö ja maailma sekoittuvat. Yksilö ja ympäristö – tai toiset yksilöt – ovat vuorovaikutuksessa ja kokemus rakentuu sosiaalisesti, kuten Teemu Suoran kasvatuspsykologinen artikkeli kokemuksen kontekstuaalisuutta jäsentää. Asiaa pohditaan kiinnostavasti myös Kai Tuurin ja Hanna Riikka Peltolan artikkelissa musiikin jaetusta kuuntelukokemuksesta.

Toiseksi: kokemus on nykyhetkessä, mutta laajenee taaksepäin muistin avulla ja kurottuu eteenpäin kuvittelun avulla. Johanna Nevala ja Ville Pietiläinen näyttävät, miten niin sanottu kuvallinen fenomenologia

voi työnohjauksessa toimia keinona kurottua kohti sitä, mitä vielä ei ole. He hakevat irtiottoa paitsi kielen järjestyksistä myös ohjaajan ja ohjattavan välisestä valtasuhteesta. Taide voi kommunikoida tavalla, joka irtoaa kielen kategorioista ja lineaarisuudesta.

#### KOKEMUKSEN KEHOLLISUUS JA KIELELLISYYS

Useissa artikkeleissa tarkastellaan kokemuksen kehollista perustaa. Kehomme on materiaallinen ja biologinen asia, joka luo kokemuksemme ehtoja. Miellämme ja tunnemme kehollisesti, kuten opimme hevosvalmennusta käsittelevästä Paula Rossin ja Päivi Lundvallin artikkelista. Buddhalaisen mielenfilosofian kehomielen käsite tulee lähelle näitä tarkasteluita. Joskus ”tiedämme” kehollisesti, joskus kielellinen ja kehollinen sulautuvat toisiinsa. Lotta Kähkönen pohtii vaikuttavasti artikkelissaan transihmisten kokemusta kehoitaan runouden lävitse. Tarkastelussa kielellisyys ja kehollisuus liukuvat toisiinsa ja rakentavat toisiaan.

Kokemus, kertominen ja tunteet ovat kiinteässä yhteydessä. Kertominen on kokemuksen välittämisen genre. Kokemuskertomukset ovat median käyttövoimaa ja saavat usein autenttisuuden ja tunnevoimaisen samaistuttavuuden todistustehtävän. Kokemuksellisuus on vuorovaikutuksessa käytetty resurssi, kuten Hanna Rautajoki näyttää etnometodologisessa analyysissään affektisesta kokemuksesta tv-haastattelussa. Myös Virpi Tökölä erittelee koke-

muskertomuksia analysoidessaan hiihtokeskustyöntekijöiden kokemuksista työstään.

#### KOKEMUS NÄKÖKULMANA, POSITIONA JA ASIANOMISTAJUUTENA

Kokemuksen kuuleminen voi tarkoittaa myös äänen antamista ryhmälle, jonka ääni on ollut vaiettu tai vähätelty. Niin sanottu kokemusasiantuntijuus – eletty suhde ilmiöön – tuottaa asianomistajuuteen perustuvaa tietoa. Marjaana Jones tarkastelee kokemusta tietämisen muotona terveydenhuollon piirissä. Kokemusasiantuntija tietää sairaudesta jotain ratkaisevasti erilaista kuin terveydenhuollon ammattilainen. Artikkelissa näkyy, että kokemusasiantuntijuus ”professionaalistuu”. Väheneekö sen omintakeisuus silloin?

Välittömimmin kokemuksesta kommunikoi taide. Taiteellinen tutkimus tutkii maailmaa osallistaen ja kokemuksellisuudessa tutkivasti liikuen, kuten Taneli Tuovinen ja Riikka Mäkikoskela osoittavat taiteellisen tutkimuksen jäsenyyksessään.

Innostuin teoksesta ja aion käyttää sitä tutkimustyössäni. Teoksen luettuani ajattelen, että kokemus ei ole niinkään mielen tai kehon tila kuin tapahtumista. Sen tutkiminen saattaa onnistua parhaiten asettumalla mukaan tapahtumiseen. Kirja on oivallinen kasvatustieteiden metodologian opintoihin, opinnäyteprosesseihin sekä tutkijoiden virikkeeksi.

SANNA VEHVILÄINEN  
KT, dosentti, työnohjaaja,  
kouluttaja

## Jaettuja muistoja tyttöenergiasta

Tormulainen, Aino (2018). Tyttöenergialla kasvaneet. Postfeministisen populaarikulttuuri-ilmion yhdessä muistellut merkitykset. Nuorisotutkimusverkosto. 308 sivua.

**NIMENSÄ MUKAISESTI** Tyttöenergialla kasvaneet kuvaa tyttöenergiaa 1990-luvun teinien muisteluiden pohjalta. Muisteluihin viritäneet aikalaisaineistot ovat Musiikkiarkiston ja Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran arkistokoelmista.

### AIKALAISAINESTO TÄYDENTÄÄ MUISTELUAINESTOAA

Keskeiseksi muisteluiden teemaksi nousee Spice Girls -yhtyeestä vinnut tyttöenergiailmiö. Kulttuuri-tutkimuksen alan väitöskirjassaan Aino Tormulainen määrittelee tyttöenergian postfeministiseksi ja populaarikulttuuriseksi sukupolvi-kokemukseksi. Hän kuvaa ilmiön moninaisuutta kattavasti ja pohtii *girl power* - ja tyttöenergia-käsitteiden luonnetta ja merkitysulottuvuuksia monipuolisesti.

Aikalaisaineistot täydentävät muisteluaineistoa ja kuvaavat 1990-luvun tyttöenergiakulttuuria. Ne taustoittavat muisteluaineistoa ja antavat lukijalle ymmärryksen aikakauden tyttöenergiakulttuurista.

Kirjoittaja kuvaa teinien monisäikeisiä kokemuksia aikaan ja paikkaan sekä yhteisöllisyyteen, sosiaalisiin suhteisiin ja sukupolvi-kokemuksiin liittyen. Hän tarkastelee sukupuolta ja sukupuolittamista niin aikalaisaineistojen kuin

osallistujien muistojen kautta.

Sukupuoli on tarkastelun kohteena myös ruumiillisuutta ja seksuaalisuutta koskevissa muistoissa erityisesti ”Tyttöenergiamuistojen tulkinta aikuisen silmin” -luvussa. Muistot kerrotaan nykyisyyden kautta, sillä aikuisena ruumiillisuuden ja seksuaalisuuden ymmärtäminen ovat paremmin tulkittavissa kuin nuorena. Tormulainen analysoi hienosti sitä, kuinka mennyt muuttuu nostalgiseksi, nykyisyyttä paheksutaan liian seksuaalisuutena, ja moraalinen aikuisen ääni kuuluu puheessa.

### MUISTELU ON YHTEISKUNNAN ILMIOIDEN REFLEKTOINTIA

Yhdessä muistelu tuottaa jaettua kokemusta muistelun kohteena olevista ilmiöistä. Se ei jää pelkästään kokemusten kertomiseksi, vaan parhaimmillaan se on yhteiskunnan rakenteiden ja yksilöiden arjen käytäntöjen analysointia. Tormulaisen käyttämä muistelutyömenetelmä pohjautuu tutkija Frigga Haugin (1987) ja hänen tutkijaryhmänsä kehittämään menetelmään. Se puolestaan perustuu omien muistojen kertomiseen ryhmässä ja niiden tarkasteluun yksilöllisestä ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Näin tehdään erilaisia toimintatapoja näkyviksi ja pohditaan arjen sukupuolittuneita



ilmiöitä. Keskeinen ajatus on kokemusten jakaminen ryhmässä, jolloin tieto muodostuu niin subjektiivisesti kuin kollektiivisesti.

Tormulaisen tutkimuksen muisteluaineisto luo hienon aikamatkan 1990–2000-lukujen tyttöenergian populaarikulttuuriin. Teos kuvaa kattavasti muistojen tutkimusta koskevia käsitteitä, kuten muistoja, kokemusta ja muistelukerrontaa, sekä menetelmällisiä ratkaisuja tutkimusprosessin aikana.

Kirjoittaja avaa tutkimusprosessin ja ryhmätapaamisten aikana kohtaamiaan haasteita ja ryhmien erilaisuutta. Muisteluihin liittyvien keskusteluiden syvyys vaihteli ryhmittäin. Yhdessä ryhmässä muistelijat olivat hyvin avoimia, toisessa muistelijat taas pitäytyivät kulttuurisesti sovinnaisten muistojen kerronnassa.

### TUTKIJA RAKENTAA LUOTTAMUKSEN ILMAPIIRIÄ

Kun ryhmäläiset tuntevat olonsa turvallisiksi, syntyy luottamuksen

ilmapiiri, jossa voi jakaa omia kokemuksia. Tutkija luo ryhmän ilmapiiriä, osallistujat ryhmäidentiteettiä. Muistelutyömenetelmässä tutkija on aktiivinen ja osallistuva.

Kyetaukseen osallistumaan aktiivisesti ryhmän muisteluun tutkijan on pohdittava omaa paikkaansa, mikä näkyy teoksessa varsin tarkkoina pohdintoina. Tormulainen pohtii omaa positiotaan osallistujana, keskustelunohjaajana sekä vertaisena ja reflektoi näitä rooleja ansiokkaasti. Omien muistojen jakaminen tiivistää ryhmää, ja kertominen tuottaa yhteenkuuluvuutta. Tutkijan rooli vertaisena on välttämätön yhteyden tunteen syntymiselle.

Muistelut herättävät monenlaisia tunteita: iloa, surua, katkeruutta ja hauskuutta. Silloin erityisesti muistelutyöskentelyn terapeuttinen ulottuvuus todentuu. Muistelu ei kuitenkaan ole terapiaa vaan elämän ilmiöiden pohtimista niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Tormulaisesta huomion arvoista on se, mitä ja mistä kerrotaan ja mistä vaietaan. Tutkimusprosessin aikana häneltä kysyttiin useaan kertaan, ketkä jäävät tyttöenergian ulkopuolelle.

#### TOISENLAINEN KUVA TYTTÖKULTTUURISTA

Rinnakkain Tormulaisen teoksen kanssa luin kirjailija, toimittaja Koko Hubaran esseekokoelmaa *Ruskeat Tytöt* (2015), joka kuvaa samaa aikakautta. Hubaran kokemukset luovat toisenlaisen suomalaisen teinin kulttuurikuvan, joka ei tullut tyttöenergiaa tutkittaessa esiin. Teosten lähtökohdat ovat

erilaiset, mutta kumpikin muistuttaa siitä, kuinka erilaista elämää elämme samassa maassa, samassa kulttuurissa ja kuinka meidän kaikkien tulee olla avarakatseisia.

Tormulaisen kuvaama sukupolvikokemus ei kosketa kaikkia 1990-luvun tyttöjä eikä Spice Girls -ilmiö tarttunut kaikkiin tyttöihin. Kirjoittaja toivoo, että teos auttaa lukijoita pohtimaan omia kokemuksiaan nuoruudesta ja elämästä yleensä. Väistämättä toive toteutuu, sillä lukijana palasin moniin nuoruuteni fanituksiin ja kapinointiin aikuisten jähmettyneitä ajatuksia kohtaan. Samastuin tutkimuksen tyttöihin, vaikka vietinkin oman nuoruuteni vuosikymmentä aiemmin.

#### TEOS KUULUU JOKAISELLE KASVATAJALLE

Monografinen väitöstutkimus on ehyt kertomus tyttöenergialla kasvaneista. Se avaa vakuuttavasti nuorten tyttöjen 1990-luvun aikakautta monin sävyin ja tapahtumin. Lukijalle piiryy näkökulmia siihen, miten nuorten populaarikulttuuri rakentuu nuortenkirjallisuuden, lehtien, elokuvien, musiikin, tv-ohjelmien ja vertaisryhmien tuottamina.

Teos myös kuvaa nuorten maailmaa ennen internetiä ja somea. Silloin kirjastot olivat kohtaamispaikkoja, joissa luettiin, lainattiin nuorisolehtiä ja kuunneltiin musiikkia. Nyt niissä näkee enemmän entisiä nuoria lukemassa lehtiä.

Aikuiskasvatuksen tutkijoita ja lukijoita kiehtoo teoksen anti

muistelutyöskentelystä tutkimusmenetelmänä. Sitä voi soveltaa myös aikuisten opetuksessa ja ohjaustilanteissa (Kutuniva & Ylitapio-Mäntylä 2005; Mäkiranta & Ylitapio-Mäntylä 2013). Sukupolventutkimuksesta kiinnostuneet tutkijat saavat monipuolisen kuvan tyttöenergiasta ja feminististä tutkimusta koskevista teoreettisista ja metodologisista näkökulmista.

Toivon teoksen päätyvän lisäksi kaikkien kasvattajien, kuten opettajien ja ohjaajien, sekä kasvatustieteiden opiskelijoiden käsiin. Se avaa oivallisen näkökulman nuorten elämään tyttöjen näkökulmasta, menneeseen maailmaan ja nuoruuteen laajemminkin.

OUTI YLITAPIO-MÄNTYLÄ  
KT, dosentti, yliopistonlehtori  
Oulun yliopisto

#### LÄHTEET

- Haug, F. (1987). *Female Sexualization. The Collective Work of Memory*. London: Verso.
- Hubara, K. (2015). *Ruskeat Tytöt*. Helsinki: Like.
- Kutuniva, M. & Ylitapio-Mäntylä, O. (2005). Matkalla itseen ja yhteiseen – muistoista yhdessä oppimiseen. Teoksessa Mietola, R., Lahelma, E., Lappalainen, S. & Palmu, T. (toim.) *Kohtaamisia kasvatuksen ja koulutuksen kentillä: erontekojä ja yhdessä tekemistä*. Turku: Suomen kasvatustieteen seura. Kasvatustieteen tutkimuksia 22, 239–256.
- Mäkiranta, M. & Ylitapio-Mäntylä, O. (2013). Care and emotional looking in memory-based photographs. Teoksessa Keskitalo-Foley, S., Naskali, P. & Rantala, P. (eds.) *Northern Insights: Feminist Inquiries into Politics of Place, Knowledge and Agency*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 56–74.



## Vapaan tahdon matka vaikeuksien kautta voittoon

Visala, Aku (2018). Vapaan tahdon filosofia. Gaudeamus.  
310 sivua.

KIRJAILIJA ALDOUS HUXLEY jalkaa *Uljaassa uudessa maailmassa* (1932) tulevaisuuden ihmiskunnan *alfa-, beta- ja epsilon-*luokkiin. Tyytyväisyys vallitsee, kun jokainen saa tehdä sitä, mitä osaa ja mistä on kiinnostunut. Akatemia-tutkija Aku Visalan mukaan uuden uljaan maailman asukit täyttävät pintavapauksien kriteerit voidessaan tehdä, mitä haluavat. He pystyvät arvioimaan tekojensa perusteita ja ohjaamaan tekojaan näiden perusteiden mukaan. Sen sijaan asukkaat eivät toteuta syvävapautta, koska he eivät ole autonomisia eivätkä voi vaikuttaa siihen, miten heidän päämääränsä ja luonteensa syntyvät.

Pinta- ja syvävapauden sukulaiskäsitteinä Visala erottaa pelivaravapauden ja lähdevapauden. Vapaat teot ovat kiinni ihmisestä itsestään, mikä edellyttää myös kykyä tehdä toisin. Lisäksi toimijan on lisäksi kyettävä vaikuttamaan tekojensa syihin, olemaan tekojensa lähde tavalla, jota edeltävät syyt eivät määrää. Kuulostaa vaatelialta, kuka voi varmasti väittää toimivansa useimmiten näin?

### DETERMINISMIN JA VAPAAN TAHDON YHTEENSOPIVUUS

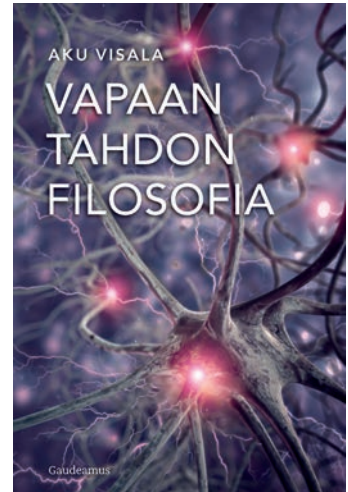
Varsin suuren osan kirjasta Visala käsittelee niin sanottua yhteensopivuusongelmaa: miten voi sovittaa

yhteen determinismin ja vapaan tahdon?

Huomattava osa vapaata tahtoa pohtivia filosofeja jaotellaan kirjassa ensinnäkin niihin, joista ihmisen vapaa tahto sopii yhteen luonnon determinismin kanssa, ja toiseksi niihin, joiden mielestä näin ei ole, jolloin vapaata tahtoa ei voi olla. Kummassakin tapauksessa determinismi on annettu lähtökohta. Determinismioletus saa siten teoksessa suuren painoarvon, vaikka Visala toteaa, että fysiikassa kysymys determinismistä on sadan viime vuoden ajan ollut kaikkea muuta kuin yksiselitteinen.

Muunkinlaisia näkemyksiä esitellään, muun muassa libertarismi, joka korostaa indeterminismia eli satunnaisuutta. Vapaan tahdon kannalta joudutaan kuitenkin paradoksiin: mitä enemmän painotetaan indeterminismia, sitä enemmän myös psykologiset prosessit voi nähdä sattumanvaraisina, ja tekojen voi katsoa syntyvän vähemmän henkilöstä itsestään.

Libertarismi ei ole lainkaan niin harmiton suuntaus kuin millaisena se kirjassa esitetään. Jotkut sen kannattajat ovat kursailematta soveltaneet filosofiaansa laajasti yhteiskuntaan ja päätyneet mitä taantumuksellisimpiin näkemyksiin. Jokainenhan sen tietää, että



kun kerran tahto on vapaa, sairaus, köyhyys tai työttömyys ovat vain itsestä kiinni. Kuulostaako tutulta?

### OHJAAVA MINUUS PELASTAA VAPAAN TAHDON

Monet tutkijat ovat tehneet pitkälle meneviä tulkintoja neurotieteiden tutkimustuloksista. Koska minää ei empiirisesti löydy aivoista sen enempää kuin sieluakaan, skeptikot haluavat tuomita minän esitieteelliseksi kategoriaksi. 'Minä' on vain mielentilojen eli aivotilojen kimppu, jolla ei voi olla mitään aivoistani ja mielentiloistani riippumatonta päätösvaltaa.

Visala liittää vapaan tahdon ohjaavaan minään. Kuljettuaan kirjassa pitkään tummissa laaksoissa vapaa tahto saa vielä mahdollisuuden päätösluvussa. Erotetaan kolme näkemystä: 1) Minä olen biologinen organismi; 2) Minä olen mielentilojen joukko; 3) Minä olen jotain, jolle mielentilat kuuluvat (s. 245).



## VAPAA TAHTO NÄYTTÄYTYY YKSILÖN VALINTOINA.

Tätä jotain Visala kutsuu 'ohjaavaksi minuudeksi'. Päätöksiä ei aiheuta mielentilojen joukko vaan toimija, minä. Kognitio- ja neurotieteissä tällaiselle oliolle ei ole paikkaa, mutta jos aivot ymmärtäänsä itseohjautuvaksi, monimutkaiseksi järjestelmäksi, ohjaavan minuuden uskottavuus lisääntyy.

Itseorganisoituvat järjestelmät, kuten kala- ja lintuparvet, synnyttävät järjestystä ikään kuin alhaalta ylöspäin. Sitä vastoin itseohjautuvissa järjestelmissä on keskus, joka käsittelee tietoa järjestelmän muista osista ja säätelee niiden toimintaa. Toimija voidaan siten nähdä itseohjautuvana järjestelmänä. Vapaan tahdon kunnianpalautusta auttaa etäisyyden otto reduktionismiin eli mielentilojen palauttamiseen aivotiloiksi ja fyysikaksi. Vaikka monet ihmisen toiminnat ovat automatisoituneet, teoiksi kutsuttavat käyttäytymisen muodot ovat Visalan mukaan tulosta toimijuudesta ja itseohjautuvuudesta.

Visala hakee siten tukea myös systeemiajattelusta, jota kirjassa voisi laajemminkin avata. Viime vuosikymmeninä systeemitutkijat ovat keskustelleet siitä, voiko

ihmisyksilöä lainkaan pitää systeeminä. Visala vastaa myönteisesti. Monet systeemitutkijat näyttävät kuitenkin kallistuvan sille kannalle, että ihmisyksilö voidaan nähdä erilaisten ja eri tieteenalojen tutkimien systeemien "läpivirtauskohanana".

### VAPAAUS VAILLA KONTEKSTIA

Sisällökäs ja monia näköaloja avaava esitys vapaan tahdon filosofista avaa samalla länsimaista ajattelua. Visala tukeutuu pääosin anglosaksiseen analyttiseen filosofiaan, joka arvostaa loogisesti yhteensopivia abstrakteja väitteitä enemmän kuin kontekstuaalisuutta. Vapaa tahto näyttyy teoksessa useimmiten yksilön valintoina ilman toista, historiaa, luokkasemaa, uskontoa, etnisyyttä ja sukupuolta. Tällöin tahdon vapaus on sama niin ketunmetsästäystä harrastavalla lordilla kuin kumiveneellä Välimerta ylittävällä afrikkalaisella.

Visala kyllä pehmentää lopussa otettaan ja sivuaa etiikkaa, kulttuurisia tekijöitä, viisautta ja ihmisen perustavaa sosiaalisuutta, mutta yhteiskunnallinen särmä on rajattu

pois. Ei eroteta liberalismiin korostamaa negatiivista vapautta eli vapautta jostakin, ja vapautta johonkin, itsetoteutuksen mahdollistavaa vapautta.

Kontingenssin alueen – ei väistämätöntä, mutta ei mahdotonta – kartoittaminen toiminnan mahdollisuuksien vyöhykkeenä olisi auttanut tuomaan kontekstia tahdonvapauden kysymyksiin. Kontingenssiajattelua esiin tuoneet tukijat korostavat, että epävarmuudessa suunniteltaessa lähestymistapa voi auttaa lupaavuuden löytymistä ei-mahdottoman ja ei-väistämättömän alueella.

Keskustelua kaipaisi väite, että rikosoikeudellinen vastuu on ikään kuin institutionalisoitu versio moraalista käytännöistä (s. 36). Kuitenkin antiikin filosofi Aristoteles totesi, että sääntöjä tarvitaan pahan torjumiseksi, hyveitä hyvän saavuttamiseksi. Lait ja moraalit olisivat siten eri ulottuvuuksia, vaikka voi toivoa, etteivät ne ole keskenään pahasti ristiriidassa.

JUSSI ONNISMAA

FT, dosentti, työnohjaajakouluttaja  
Werka kehitys Oy

## Kiertomatka kotimaisen kasvatussosiologian ja aikuiskasvatuksen kentillä

Jauhiainen, Arto, Kivirauma, Joel & Kinnari, Heikki (toim.) (2018). Koulutus hallinnassa. Juhlakirja professori Heikki Silvennoisen täyttäessä 60 vuotta 23.2.2018. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:2016. 497 sivua.

KOULUTUS HALLINNASSA on työtovereiden lahja 60-vuotta täyttäneelle professori Heikki Silvennoiselle. Kirjoittajia on 26. He ovat niin Turun yliopiston tutkijoita kuin muiden kotimaisen kasvatustutkimuksen yksiköiden edustajia.

Teoksen lähtökohdat kytkeytyvät yhtäältä sivistyksen merkitykseen satavuotisen Suomen rakentamisessa ja toisaalta nykyiseen globaalin talouskriisin jälkeiseen aikaan, jossa sivistyspoliittiset lähtökohdat ovat tulleet uhanalaisiksi.

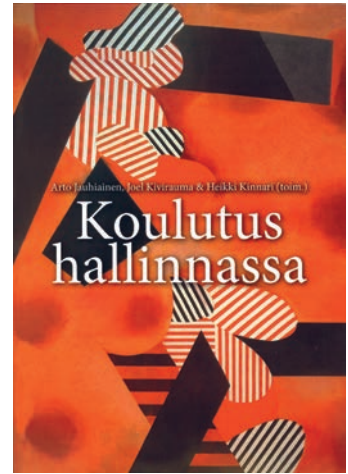
Lukijalle viritetään lupaus tustua laaja-alaisesti kriittisen kasvatustutkimuksen, -sosiologian ja aikuiskasvatustieteen ajankohtaisiin keskusteluihin. Kirja lunastaa pitkälti lupauksensa, mutta heikkouksiakin löytyy.

Teoksessa on johdannon lisäksi 17 lukua, jotka jäsenyvät viiteen temaattiseen osaan. Johdannon mainio historiaan sidottu kuvaus Silvennoisen urasta

purkaa koulutuspolitiikan odotuksia rivakasta ja suoraviivaisesta etenemisestä akateemisella opintopolulla ja käy siksi hyödyllisestä esimerkistä nuorille.

### HALLINTA JA HIERARKIAT KOULUTUKSESSA JA TYÖELÄMÄSSÄ

Ensimmäisen, koulutuksen hallintaa käsittelevän osan avaavat Antti Saaren ja Heikki Kinnarin artikkelit elinikäisen oppijan diskursiivisen rakentamisen käänteistä. Saari vie elinikäisen oppimisen hallinnan analyysia oivaltavasti eteenpäin tarkastelemalla sitä nykyisellä talouskurin ja niukkuuden aikakaudella. Aikaamme leimaavat uudenlaiset moraaliset painotukset, ennen kaikkea yksilöiden vastuuttaminen opintoja koskevien sijoitustensa kannattavuudesta. Kinnari operoi samalla kentällä Saaren artikkelia epäselvemmäksi jäävässä EU-politiikkaan ankkuroituvassa tarkastelussa.



Taina Saarinen valottaa monipuolisiin aineistoihin pohjaavassa koosteessaan kieliulottuvuutta, kieli-ideologioita ja niiden rakentamia hierarkioita ja jännitteitä korkeakoulutuksen kansainvälistymisen kontekstissa.

### YHTEISKUNNALLISIA JAKOJA

Toinen, yhteiskunnallisia jakoja ja hierarkioita tarkasteleva osa liikkuu laajalla kentällä varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen. Sevcan Hakyemez-Paulin ja Päivi Pihlajan kyselytutkimus äitien ja isien päivähoitoon osallistumisesta ja sitoutumisesta valottaa sekä yllättävän vähäisiä eroja sukupuolten välillä osallistumisessa että edelleen sukupuolittuneita käytäntöjä kodin ja työn rajapinnoilla.

Mira Kalalahti ja Janne Varjo tarkastelevat yhtenäistä peruskoulutusta kannattelevia luottamuksen hyviä kehii ja arvioivat potentiaalisia huonoja kehii, joiden myötä eriytyminen voi koulukentällä saada tilaa universalisti-

**AIKAAMME LEIMAAVAT  
UUDENLAISET MORAALISET  
PAINOTUKSET.**

## KOULUTUSPOLITIikka EI TUNNISTA TUNNISTA OPISKELUAIKAISEN TYÖSSÄKÄYNNIN ARVOA.

sen mallin laajasta kannatuksesta huolimatta.

Tuomas Zacheus ja Joel Kivirauma nostavat maahanmuuttajataustaisten oppilaiden koulutussiirtymien analyysissään esiin ”realismin opettamisen” liiankin toiveikkaiksi nähdylle nuorille ja heidän perheilleen. Tavoitteiden ja todellisuuden ristiriidan ratkaisemiseksi kirjoittajat tarjoavat ohjauksen vahvistamista näille ryhmille.

Arto Jauhiainen ja Hanna Nori tarkastelevat erilaisista taustoista tulevien maisteri- ja tohtoriopiskelijoiden paikantumista ryhmiin tai tyyppeihin. He alleviivaavat nykyisen korkeakoulupolitiikan ihanteista poikkeavien opiskelijoiden, kuten toisen mahdollisuuden käyttäjien, huomioimista.

Annukka Jauhiainen ja Anne Laiho tarttuvat tutkimuskatsauksessaan aikuis- ja korkeakoulututkimuksen kentällä yhä vähän käsiteltyyn mieskysymykseen. He keskittyvät miesten ”ainokaisuuden” merkityksiin vahvasti segregoituneella kasvatusalalla.

### TYÖELÄMÄN KYSYMYKSET

Kolmannen, työelämäkysymykseen keskittyvän osan avaavat Tero Järvinen ja Markku Vantta-ja tarkastelullaan koulutuksen ja työelämän nivelvaiheista. Heidän mukaansa opiskeluaikaisen työs-

säkäynnin arvoa ei nykyisessä nopeaa valmistumista korostavassa koulutuspolitiikassa tunnisteta. Kristiina Ojala ja Nina Haltia raportoivat tuloksia ammattikorkeakoulun ylempien ja avoimien aikuiskoulutusmuotojen koetuista hyödyistä. He vaativat hyötyjen näkemistä suoraviivaisia uranäkö-kulmia monipuolisemmin.

Anu Järvensivu tarkastelee pelillistämisen tuoretta ilmiötä. Hän tuo esiin sen, että pelillistäminen ei vielä istu luontevasti työelämään, mutta sen potentiaaliakin tunnistetaan. Jäimme hieman kaipaamaan työelämäpelien konkretisointia.

Pertti Laine jäsentää työelämän koulutuksen käytäntöjen, käsitteiden ja pedagogiikan kehittymistä 1970-luvulta eteenpäin. Esimerkeistä lukijalle piirtyy kuva siitä, kuinka kurseista on siirrytty innovaatiotoimintaan.

### ARVIOINTI JA KOULUTUSPOLITIikka

Neljännän, arviointia ja koulutuspolitiikkaa koskevan osan avaa Heikki K. Laitinen painotetun hallinnollisella tarkastelulla koulutuksen ulkopuolisen arvioinnin kehittymisestä Suomessa. Päivi Atjonen ja Sanna Niukko analysoivat kiintoisasti kolmen yliopiston viime vuosien kasvatustieteellisiä väitöskirjoja. Artikkelista

hahmottuu kuva alan ylimpien opinnäytteiden hämmästyttävä kirjavuus, mikä virittää kysymyksiä ohjauksen laadusta ja väittelijöiden tasapuolisesta kohtelusta.

Hannu Simolan tutkimus peruskoulun opettajien koulutuspoliittisista näkökulmista on sinällään merkittävä, mutta 2000-luvun alussa tehtyihin analyyseihin pohjaava artikkeli jää valitettavasti tuomatta tähän päivään.

### MENNEISYYDESTÄ TÄHÄN PÄIVÄÄN

Viides osa käsittelee kasvatustieteologian ja aikuiskasvatustieteen historiaa ja nykytilaa. Risto Rinne kuvaa kotimaisen kasvatustieteologian kentän ja verkostojen kehitystä.

Teoksen päättävä Karin Flanderin ja Päivi Siivosen artikkeli pureutuu häpeään, jota aikuiskasvatustieteilijöiden oletetaan kokevan. Kirjoittajat lähtevät liikkeelle oletuksesta, että aikuiskasvatustiede herättää jopa tietynlaista huvittuneisuutta muissa tieteilijöissä. He käyvät läpi alan käsittehistoriaa ja ennakoivat tulevaa omalla käsite-ehdotelmallaan, alaiskasvatus-termillä. Se linkittää päätösartikkelin kirjan kriittisiin ja hallinnan tutkimuksellisiin lähtökohtiin.

## KATTAVA MUTTA PAIKOIN EPÄTASAINEN KATSAUS

Teoksen nimi, *Koulutus hallinnassa*, viittaa Silvennoisen väitöskirjaan *Koulutus marginalisaation hallintana* (2002). Sisällöllisesti teos heijastelee Silvennoisen uraa ja laaja-alaisia tutkimuksellisia kiinnostuksen kohteita.

Sen vahvuuksia ovat tuoreet avaukset, tarttuminen tämän päivän kysymyksiin kriittisestä näkökulmasta ja rohkea koulutuspolitiikan kommentointi. Teos kuljettaa lukijaansa kasvatuksen ja koulutuksen kentillä väistämättä koulutuspoliittisen keskustelun katvealueita. Samalla se tarjoaa laadukkaita tietopuolisia katsauksia.

Juhlakirja on kattava katsaus ja ehdottomasti paikallaan. Teoksen pienet haasteet koskevat lähinnä temaattista yhtenäisyyttä,

joka on joissain osissa saavutettu toisia paremmin. Mukana on jokunen keskeneräisen olinen artikkeli, joissa toimitustyö olisi ollut paikallaan. Yksi ongelma on, että kaikki artikkelit eivät vastaa johdantoluvun herättämiin odotuksiin.

Rinteen sekä Filanderin ja Siivosen puheenvuorot liittävät teoksen metakeskusteluun kasvatussosiologian ja aikuiskasvatustieteen tilasta. Ne tarjoavat alojen opiskelijoille, tutkijoille ja muille toimijoille aineksia identiteettityöhön ja paikantumiseen tieteenalan perinteisiin.

Monien selkeästi kirjoitettujen artikkeleiden ansiosta teos on suositeltavaa luettavaa tieteenalojen akateemisten toimijoiden ohella käytännön kasvatustieteen alan asiantuntijoille. Suosittelemme teosta myös opetuskäyttöön aikuiskasvatustieteen opintojaksoille.

ERJA LAAKKONEN  
KT, FM, yliopistonlehtori  
Itä-Suomen yliopisto

TONI KOSONEN  
YTT, KM, tutkijatohtori  
Itä-Suomen yliopisto



# Tutkimustieto kuuluu kaikille!

Nyt voit lukea Aikuiskasvatusta verkossa ilmaiseksi  
heti, kun tuorein numero on ilmestynyt.

Klikkaa osoitteeseen  
<https://journal.fi/aikuiskasvatus>

*Aikuiskasvatus – tiedelehtesi verkossa.*

TEKSTI: ERJA LAAKKONEN  
 KUVA: MARJA PEURAN ARKISTO

# ”Ulkomailla tohtorintutkintoa suorittavista tiedetään hyvin vähän”

Uusikaupunkilainen **Marja Peura**, 47, tekee väitöskirjaa suomalaisista tohtoriopiskelijoista ulkomailla.  
 Mikä ajaa väittelemään kauas kotimaasta?

MINUSTA TULI TUTKIJA, koska innostuin jo *pro gradu* tehdessäni tutkimuksesta. Haastattelin työhöni tohtoriopiskelijoita, joiden työ vaikutti sangen mielenkiintoiselta, vaikkakin ajoittain jopa ihan hullulta oivallusten ja *dead linejen* sekamelskalta. Olin onnekas ja sain tutkimusharjoittelijan paikan Turun yliopiston kasvatustieteiden laitokselta. Näin pääsin tutustumaan lähemmin laitoksellemme tehtävään tutkimukseen ja etenkin sen tekijöihin.

Laitoksellemme tehdään paljon tutkimusta aikuiskasvatustieteen alalta. Harjoittelijana perehdyin esimerkiksi tutkimuksiin aikuisista yliopisto-opiskelijoista ja avoimen yliopiston väylästä toisena reittinä yliopistoon.

Ajatus väitöskirjasta kirkastui harjoittelun aikana. Pääsin mukaan tutkimushankkeeseen, jossa selvitetiin maahanmuuttajanuorten koulutuspolkua. Tehtävä oli aitiopaikka tutkijuuteen ja laajemmin yliopistomaailmaan. Tohtoriopinnot aloitin syksyllä 2017.

TUTKIMUKSESSA MINUA INNOSTAVAT ajankohtaiset yhteiskunnalliset ilmiöt.

Olen alun perin ranskan kielen ja kulttuurin maisteri. Kiinnostuin kasvatustieteistä, kun työskentelin



Kasvatustieteen ja filosofian maisteri Marja Peura selvittää väitöstutkimuksessaan, miksi niin monet suomalaiset ovat lähteneet ulkomaille tohtoriopintoihin.

nuorten aikuisten parissa kansanopistossa, vapaassa sivistystyössä.

Kiinnostus aikuiskasvatustieteeseen juontuu tutkimistani tohtoriopiskelijoista, jotka ovat tavallaan myös aikuisopiskelijoita. Monet heistä ovat lähteneet tohtoriopintoihin vähän varttuneempana, kuten minä itsekin.

JOS EN TUTKISI, työskentelisin kansainvälisten asioiden parissa tai ainakin työssä, jossa voisin käyttää kielitaitoa. Aiemmissa tehtävissäni olen yhdistänyt kiinnostukseni vieraisiin kieliin ja kulttuureihin. Etenkin matkailualan kokemukseni ja opetustehtävät matkailualan ja kielten parista olivat niin kiinnostavia, että uskoisin työskenteleväni niiden parissa.

AIKUISKASVATUSTIEDETTÄ TARVITAAN yhteiskunnassa, jossa elinikäinen oppiminen on aina vain isommassa roolissa. Se haastaa koulutusjärjestelmän ottamaan huomioon myös aikuisopiskelijat.

Aikuiskasvatustiede tuo esiin opiskelijoiden moninaisuutta ja lisää moninaisuuden arvostusta etenkin, kun eriarvoistuminen lisääntyy yhteiskunnassa, ja nuoruutta ja ketteryttä korostetaan. Tohtoriopiskelijoiden näkökulmasta aikuiskasvatustiede voi peräänkuuluttaa erilaisuuden ja erikäisyyden sietämistä yhä yhtenäisempään ammattitutkijuuteen tähtäävässä tohtorikoulutuksessa.

Aikuiskasvatustiede muistuttaa sivistyksen merkityksestä, kun tutkimusta taivutetaan yhä enemmän markkinamaisesti arvioitavaksi. Tutkijat voivat kriittisesti tarkastella koulutuspoliittisia suunnitelmia ja päätöksiä ja tuottaa luotettavaa tutkimustietoa päätöksenteon tueksi.

Maahanmuuttajien kouluttautumisen kysymykset ovat tärkeitä teemoja, joihin tutustuin nuorten maahanmuuttajien koulutusvalintoja selvittävässä projektissa. Etenkin elinikäisen oppimisen kehyyksessä ja kulttuurisen moninaisuuden lisääntyessä teemat ovat ajankohtaisia myös aikuiskasvatustieteessä.

PARAIKAA TUTKIN, miten ulkomailla tohtorintutkintoa suorittavien suomalaisten tohtoriopinnot sijoittuvat elämäntieteen kokonaisuuteen: Miksi he ovat päätyneet tekemään tohtoriopinnot ulkomailla? Mitä opinnot heille merkitsevät? Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus on lisääntynyt, ja ennätysmäärä suomalaisia opiskelee ulkomaisissa yliopistoissa. Silti tutkimukseni kohderyhmästä tiedetään hyvin vähän.

Olen tutkimuksessani nyt siinä vaiheessa, että seuraavaksi lähdän etsimään haastateltavia Euroopasta. Tavoittelen suomalaisia tohtoriopiskelijaita, jotka ovat suorittaneet maisterin tutkinnon Suomessa ja suorittavat tohtorintutkintoa tai ovat lähimenneisyydessä suorittaneet sen ulkomailla.

Minua innostavat tutkimukset akateemisen identiteetin rakentumisesta yhteiskunnan ja yliopiston muutoksessa. Korkeakoulututkija **Lynn McAlpine** on tutkinut tohtoriopiskelijoiden ja aloittelevien tutkijoiden urapolkuja ja akateemisuuden kokemusta. Hänen käyttämänsä käsite identiteetti-trajektorii innoittaa minua, koska sen avulla tohtoriopinnot voi sijoittaa yksilölliseen elämäntieteen ja yhdistää toimijuutta ja rakenteellisia seikkoja.

KOLLEGOILTANI SAAN etenkin mainiota ja huumorintäyteistä lounasseuraa. On mukava jakaa ajatuksia tutkimuksesta ja elämästä yleensä. Tunne kuulumisesta tutkijayhteisöön on tärkeä tutkijan identiteetin rakentumiselle. Tutkijayhteisön merkityksen huomasi erityisen hyvin aloittelevana tutkijana tutkimushankkeessa: kokeneiden kollegoiden kanssa työskentely oli todella antoisaa ja opettavaista. Välillä kaipaankin tutkimusryhmäni tukea monografian parissa puurtessani. Kollegojen lukuvinkit ovat toimineet monien innoittavien lukukokemusten lähteinä.

KUN EN TUTKI, vietän aikaa perheeni kanssa. Nautimme kotona olosta mutta myös matkustelusta. Syksyisin olemme tyttärensä kanssa innokkaita sienestäjiä. Rentoudun hyvän kirjan tai elokuvan parissa Viimeksi luin Minna Rytisalon romaanin *Rouva C*, joka oli erittäin kiinnostava kuvaus naisena olemisesta 1800-luvun lopulla.

## Klassikko, johon palaan

**Antoine de Saint-Exupéryn** *Pikku Prinssi* (*Le Petit Prince*) on minulle tärkeä teos, sillä se antaa tilaa erilaisuudelle ja kannustaa ihmettelemään. Tutustuin teokseen ranskan opintojen aikana, ja olemme lukeneet sitä myöhemmin yhdessä myös tyttärensä kanssa.

---

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



PIIA SILVENNOINEN &amp; KIRSI RONKAINEN

## Geriatrisen kuntoutusosaston omahoitajat työnsä kehittäjinä

Artikkelissa kuvataan erään lonkkamurtumapotilaisiin keskittyneen geriatrisen kuntoutusosaston tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Hanke käynnistyi hoitajien aloitteesta, ja sen tavoite oli omahoitajien työkäytänteiden kehittäminen potilaan kotiutusprosessin sujuvoittamiseksi. Näin toivottiin vähennettävän työn kuormitusta ja vahvistettavan hoitajien kokemaa työhyvinvointia. Hankkeen tutkimus- ja kehittämistoiminta tapahtui työelämän tutkimusavusteisena kehittämisenä dialogisin menetelmin työpajatyöskentelynä. Kehittämisen työpajojen yhteydessä kerätty haastatteluaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Analyysin pohjalta saatiin käsitteellinen ymmärrys työn haasteista ja kehittämisehdotukset työn sujuvoittamiseksi. Käsitteellisen ymmärryksen pohjalta luotiin

kaksi kertomusta, joista ensimmäinen kuvaa työn haasteita ja toinen ratkaisuehdotuksia työkäytäntöjen kehittämiseksi. Tulokset osoittavat, että moniammatillisen tiimin jäsenten vastuita kotiutusprosessissa tulisi selkeyttää. Samoin moniammatillisen tiimin kirjaamiskäytäntöjä koskevaa viestintää tulee kehittää. Selkeät vastuut moniammatillisen tiimin toiminnassa ja viestinnän toimivuus antavat omahoitajille mahdollisuuden keskittyä yhä paremmin hoitotyöhön. Näin he myös kokevat työnsä mielekkääksi.

Asiasanat: työn kehittäminen, omahoitajat, moniammatillisuus, narratiivisuus

Aikuiskasvatus 39 (1), 6

PIIA SILVENNOINEN &amp; KIRSI RONKAINEN

## Named primary nurses of a geriatric rehabilitation ward as developers of their own work

This article describes the results of a research and development project carried out in a geriatric rehabilitation ward treating hip fracture patients. The R&D project was initiated by the primary nurses themselves, with the objective of improving work practices to improve the patients' discharge procedures. Desired outcomes were decreasing the stressfulness of work and strengthening work wellbeing. Workshop-based dialogical methods were used to carry out the research-assisted working life improvement as part of the project activities. These development workshops yielded interview data which was analysed using inductive content analysis. The analysis offered a conceptual understanding of the challenges of the work and suggestions for development. This conceptual understanding served as a foundation for two narratives,

the first of which describes the challenges of the care work. The second narrative describes solution suggestions aiming at improving work practices. The results point to a need to clarify the allocation of responsibilities in a multiprofessional team in the discharge process. There is a similar need for clarification regarding communication about recording and filing practices. Clear responsibilities and communication enable named primary nurses to better focus on care work. This in turn creates a sense of purpose in the work.

Keywords: improvement of work, named primary nurses, multiprofessionalism, narrative

Aikuiskasvatus 39 (1), 6

MIRVA HEIKKILÄ

## Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina

Artikkelissa hahmotellaan aikuisten opettajaopiskelijoiden yksilöllisten tuntemusten kautta affektiivisia tiloja, tunnesävyjä, jotka kuvaavat ammatillisen identiteetin muuttumista alanvaihdossa ja kouluttautumisessa uudelle alalle. Artikkelin nojaa työelämän ruumiillisuuden monitieteiseen tutkimusperinteeseen ja affektiiviseen käänteeseen, jonka myötä tuntemusten tutkimus on lisääntynyt. Tutkimuksen aineisto koottiin haastattelemalla kolmea alanvaihtajaa, joilla oli aiempi korkeakoulututkinto ja ammatillinen identiteetti toiselta alalta. Lähestymistapa analyysiin oli narratiivinen, ja menetelmänä hyödynnettiin odotusanalyysiä. Alanvaihto jäsenyi

kolmeksi affektiiviseksi tilaksi, jotka ovat aikaisemmasta ammatillisesta identiteetistä irtoaminen, väli-tilaa koskevan puhdistuminen sekä uuden ja erilaisen tulollaan oleminen. Prosessi näyttäytyi yhtäältä raskaana ja yksinäisenä identiteettityön puurtamisena. Toisaalta tutkimuksen haastateltavat näyttivät aidosti löytävän itseään uuden koulutuksen avulla.

Asiasanat: ruumiillisuus, affektiivisuus, ammatillinen identiteetti, alanvaihto

Aikuiskasvatus 39 (1), 19

MIRVA HEIKKILÄ

## Career and professional identity change as embodied states and affects

This article delineates affective states and nuances of adult teacher students prompted by career change and a new professional education. The article leans on the multidisciplinary research tradition of the body in working life and the Affective Turn, which has increased research on affects. The data were gathered by interviewing three career changers who had a previous university degree and a professional identity in that field. Narrative methods, specifically expectation analysis, were used. Career change presented itself as three distinct affective states, namely detaching

from the previous professional identity, a regenerating intermediate state between identities, and a state of becoming of something new and different. A hard and lonely process of arduous identity work was witnessed. However, the interviewees clearly were on a path of self-discovery through the new education.

Keywords: body, affect, professional identity, career change

Aikuiskasvatus 39 (1), 19

## **Vertaisuuden tunnustaminen esimiesorientaationa – Verme-koulutus jaettu johtajuutta kehittämässä**

Artikkelissa tutkitaan vertaisuuden tunnustamista esimies-työntekijäsuhteessa vertaisryhmämentoroin- ti- eli verme-koulutuksessa, jossa tehtäviinsä nimitetyt päälliköt hakivat uutta orientaatiota esimiestyöhönsä. Vallitsevat käsitykset johtamisesta organisaatioissa perustuvat vähintäänkin implisiittiselle toimijoiden ja heidän positioidensa eritasoisuudelle. Tarkastelemme päällikön ja työntekijän uudenlaisen suhteen rakentumista Georg Wilhelm Friedrich Hegelin 'tunnustuksen' käsitteen lähtökohdasta. Empiirinen materiaali on toteuttamastamme verme-koulutuksesta, jossa vertaistyöskentelyä ryhmissä haettiin myös johtami-

sen orientaatioksi. Aineisto hankittiin koulutuksessa käytetyistä tehtävistä, keskusteluista, niiden lähiluvusta ja keskinäisistä reflektioistamme. Vertaisuus ja siihen kuuluva tunnustuksen periaate tarjoavat uuden työn ja personoitumisen kontekstissa näkökulman sekä johtamiskoulutukseen että jaetun johtamisen orientaatioon.

Asiasanat: vertaisryhmämentorointi, verme, vertaisuus, tunnustus, jaettu johtajuus, esimieskoulutus

Aikuiskasvatus 39 (1), 36

## **Recognising peerness as a leadership orientation – peer group mentoring in the development of shared leadership**

This article studies the recognition of peerness, especially epistemic peerhood in a manager-employee relationship in a peer group mentoring model, in a situation, where newly appointed managers were re-orientating themselves to their managerial duties. Current understanding on organizational management is based on a hierarchy – at the very least an implicit one – of agents and their positions. We take G. W. F. Hegel's concept of "recognition" as our starting point as we examine the emergence of a new kind of manager-employee relationship. Our empirical material stems from peer group mentoring process programme we ran ourselves. In this training we

sought to use peer group mentoring as an orientation for leadership. We collected the data from training assignments, discussions and their close reading, and our mutual reflection. Peerness and its inherent principle of recognition offer a perspective both to leadership training and to shared leadership orientation in the context of new work and personification.

Keywords: peer group mentoring, peerness, epistemic peerhood, recognition, shared leadership, leadership training

Aikuiskasvatus 39 (1), 36

# Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura (ATS) tiedottaa



## OSALLISTU

### **8th Nordic Conference on Adult Education and Learning**

**Aika ja paikka:** 13.–15. toukokuuta, Aarhus University, Kööpenhamina, Tanska

**Teema:** Sustainable Adult Education in Organisational Settings

**Lue lisää:** <http://conferences.au.dk/8thNordicAdult>

### **Nordic ISCAR conference**

**Aika ja paikka:** 18.–20. kesäkuuta, Trondheim, Norja

**Teema:** Research and practices within and across boundaries

**Lue lisää:** [www.ntnu.edu/web/nordic-iscar/home](http://www.ntnu.edu/web/nordic-iscar/home)

### **Vocational Education and Culture workshop**

**Aika ja paikka:** 29.–31. elokuuta Erfurt University, Castle Weissensee, Saksa

**Teema:** Inclusion and Exclusion in VET in historical and cultural perspective

**Seuraa verkoston tapahtumia:**

<https://vetandculturenetwork.wordpress.com>

## LIITY JÄSENEKSI

Tiedeseuran jäseneksi voi liittyä jokainen aikuiskasvatuksesta kiinnostunut, alalla toimiva tai tutkimusseuran toiminnasta kiinnostunut henkilö tai yhteisö.

**Lue lisää:**

<https://www.aikuiskasvatuksentutkimusseura.fi/jasenyys>

## TULE MUKAAN

Osallistu keskusteluun somessa ja sähköpostilistalla.

- [www.facebook.com/aikuiskasvatuksentutkimusseura](http://www.facebook.com/aikuiskasvatuksentutkimusseura)
- [twitter.com/aikuiskasvatus](https://twitter.com/aikuiskasvatus)
- [ats-lista@lista.tsv.fi](mailto:ats-lista@lista.tsv.fi)

## LUE AIKUISKASVATUSTA VERKOSSA ILMAISEKSI

<https://aikuiskasvatus.fi>

## SEURAA BLOGEJA JA UUTISIA TIETEENALALTA [www.aikuiskasvatus.fi](http://www.aikuiskasvatus.fi)

ATS on vuonna 1940 perustettu tieteellinen yhdistys, joka kehittää alan kansallista ja kansainvälistä tieteellistä tutkimusta, osallistuu alan tiede- ja koulutuspolitiikkaan sekä vahvistaa vuoropuhelua tutkijoiden, käytännön toimijoiden ja politiikantekijöiden välillä.



\*.3511\*

# Milloin on aikaa lukea? Aina!

## Aina-verkkomedia

- Kriittistä ajattelua ja tutkittua tietoa.
- Syväluotaava juttupaketti kuukausittain.
- Ajaton ja ajassa kiinni.

**Median tärkein arvo on sivistys.**

# AINA

[www.ainamedia.fi](http://www.ainamedia.fi)

Kustantaja: KVS