



ESA JOKINEN – JOONA MOBERG – ANNALISA SANNINO –  
YRJÖ ENGSTRÖM – HANNELE KEROSUO

## Yhteisen ammatillisen toimijuuden kehittyminen Asunto ensin -työssä TADS-prosessina

Kuvaamme tässä kirjoituksessa Suomen asunnottomuustyön ammattilaisten muutostoimijuuden edistämistä digitaalisen vertaisoppimisen keinoin. Kirjoitus perustuu tuloksiin, jotka saatiin Työsuojejarahaston rahoittamassa tutkimushankkeessa Yhteinen ammatillinen toimijuus Suomen Asunto Ensin -työssä (2019–2021, hankenumero 190404). Tutkimuksen teoreettinen fokus on vygotskylaisen kaksoisärsytyksen periaatteen hyödyntämisessä muutostoimijuuden luomiseksi. Siinä on kyse uusien toimintatapojen ja kestävien ratkaisujen etsimisprosessista konkreettisiin muutostaasteisiin ja ongelmallisiin asiakastilanteisiin vastaamiseksi. Tutkimus kytkeytyy kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan, erityisesti ekspansiiviseen oppimisen (Engeström 2015) ja muutostoimijuuden (Kerosuo 2014, 2017; Sannino 2020b) tutkimusparadigmoihin.

Vuodesta 2008 alkaen toteutettu Suomen Asunto ensin -periaate (Pleace, Knutagård, Granfelt & Culhane 2016) on niittänyt kansainvälistä mainetta ottamalla tavoitteekseen asunnottomuuden poistamisen kokonaan, mikä kansainvälisessä katsannossa on jotta-kuinkin mahdoton ajatus (Henley 2019; Kaakinen 2018). Asunto ensin -periaatteen mu-

kaan ensisijaisena toimenpiteenä asunnottomille tarjotaan oma asunto, minkä jälkeen päihderiippuvuutta ja muita ongelma-alueita on mahdollista lähteä aidosti korjaamaan. Asunnottomuustyöntekijöiden tavoitteena onkin mahdollistaa tuettujen ja itsenäisten asumisratkaisujen onnistuminen huolimatta monista yksilöiden asunnottomuushistoriaan liittyvistä ongelmista, kuten traumaista, riippuvuuksista ja hyväksikäytön kokemuksista. Kyseessä on jännitteinen ja ristiriitojen leimaama tavoite, jonka saavuttaminen edellyttää vahvaa sitoutumista toimijuutta edistäviin tekoihin ja niiden toimeenpanoa (esim. Sannino, Daniels & Gutierrez 2009; Sannino & Ellis 2013).

Kiinnostuksemme kohdistuu siihen, millä tavalla asunnottomuuden poistamisen tavoite kytkeytyy yhteiseen ammatilliseen toimijuuteen ja millaisia merkityksellisiä välineitä tähän tarkoitukseen voidaan digitaalisessa vertaisoppimisympäristössä valjastaa. Laajemmin voidaan ajatella, että tutkimuksen kohteena on monenkeskisen, organisaatioiden välisen oppimisverkoston toiminta, jossa liikutaan työn, oppimisen ja kehittämisen rajapinnoilla (ks. Leppisaari 2020). Analysoimme sitä, millä tavalla ammatillaiset kykenevät tuotta-

maan uudenlaista toimintakulttuuria edistäviä tekoja hyödyntämällä spesifejä kulttuurisia välineitä, artefakteja, jotka saavat prosessin aikana merkityksen kehittämisen välineenä. Lähestymistapamme korostaa oppimisen yhteistoiminnallista ja radikaalia mikroinstitutionaalista ulottuvuutta (esim. Bridwell-Mitchell 2016).

Teknologinen kehitys ja verkkoyhteydet laajentavat vertaisoppimisen mahdollisuuksia vaikkapa pandemiaoloissa, mutta digitaalisuuteen liittyy myös riskejä yhteisen oppimisen ja erityisesti toimijuuden näkökulmasta. Yksi tällainen on oppijoiden sivustakatsojaksi jäämisen riski (ks. Gillett-Swan 2017), joka korostuu moniammatillisessa, organisaatioiden välisessä asetelmassa. Toinen keskeinen vaara on yksityiskohtiin hukkuminen (ks. Orr 1996), kun ammattilaisten puheenvuorot perustuvat heidän ydinosaamisalueisiinsa ja ovat keskenään varsin yhteismitattomia. Kolmantena on jatkuvuuden haaste (ks. Quinn ym. 2019), kun sekä aiheet että osanottajat vaihtuvat työpajojen välillä. Tiivistäen: Digitaaliset oppimisympäristöt eivät muodosta konkreettista kehystä oppijoiden ympärille, kuten tavanomaiset oppimisympäristöt, ja on mielenkiintoista tarkastella, mitä tämä tarkoittaa kaksoisärsytyksen kannalta.

Tutkimuksemme kysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia kaksoisärsytyksen avulla otettuja muutostoimijuuden askeleita voitiin havaita asunnottomuustyöntekijöiden digitaalisessa vertaisoppimisessa?
2. Millaisia estäviä ja edistäviä tekijöitä liittyi muutostoimijuuden edistämiseen digitaaliseen vertaisoppimisen keinoin?

Taustoitamme ensin lyhyesti lähestymistavan lähtökohtia ja analyysitapaa. Kuvaamme sitten tuloksia verkkotyöpajoista sekä niihin liittyneistä video- ja verkkofoorumista jäsentämällä niitä digitaalisen vertaisoppimisen haasteiden

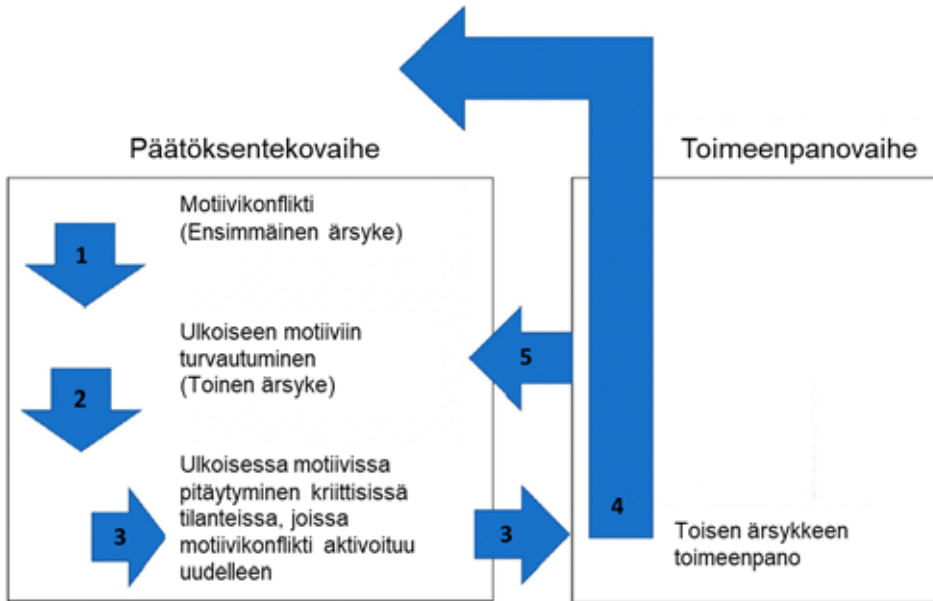
mukaisesti. Lopuksi pohdimme osallistavien analyysien mahdollisuuksia ammatillisen toimijuuden tukemisessa.

## Teoreettis-metodologiset lähtökohdat

Muutostoimijuuden tarkastelu kaksoisärsytyksen avulla poikkeaa olennaisesti niistä lähestymistavoista, joissa ammatillinen toimijuus nähdään lähtökohtaisesti subjektin kokemuksesta, autonomiana tai tiettyinä tekoina työyhteisössä (ks. Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014). Toiminnanteoreettisesta näkökulmasta tarkasteltuna ammatillinen toimijuus syntyy työn kohteen tulkitsemisesta sellaisella tavalla, joka mahdollistaa toimintajärjestelmän ristiriitojen huomioon ottamisen (Engeström 2015; Leontjev 1977). Ekspansivisen oppimisen malli kuvaa toimijuutta kestävien ratkaisujen kollektiivisena kehittämisenä tilanteissa, joihin ei ole ennalta olemassa valmista ratkaisua (Engeström 2015). Tämän prosessin ytimessä on kaksoisärsytyksen periaate (*transformative agency by double stimulation*, TADS-malli), joka pohjautuu Vygotskyn (1978, 1997) työn pohjalta kehittyneeseen kulttuurihistorialliseen teoriaan (Sannino 2015, 2020b).

TADS-malli kiinnittää huomiota siihen, miten toimintajärjestelmän ristiriitoja heijastavista, lamaannuttavista motiivikonflikteista päästään eteenpäin tukeutumalla ulkopuolisiin artefakteihin ja miten ne voidaan valjastaa yhteisen vision (tai utopian) palvelukseen mahdolltomalta tuntuvien haasteiden selättämiseksi (Sannino 2020a, 2020b; Sannino & Engeström 2018). Näitä muutoksen askelia voidaan analysoida konkreettisin diskursianalyttisin keinoin (Engeström & Sannino 2011; Sannino 2020b).

TADS-mallin prosessissa ammattilaiset pyrkivät tietoisesti murtautumaan ulos työtä ja ammatillisia käytänteitä uhkaavasta lamaannuksesta. Kuviossa on esitetty TADS-prosessin eteneminen:



KUVIO. Muutostoisimuus kaksoisärsytyksen avulla (TADS) (Sannino 2020b, 3)

TADS-prosessi käynnistyy motiivikonfliktista, joka voi lamauttaa toimijat. Pitkään asunnottomina olleiden tuetussa asumisyksikössä tällainen konflikti voi syntyä esimerkiksi silloin, kun toimijat alkavat kyseenalaistamaan perinteisen turvalasin takaa tehtävän valvontatyön, mutta samaan aikaan kokevat asukkaiden kanssa yhteisessä tilassa oleskelamisen pelottavaksi ja uhkaavaksi. Tämä konflikti on ensimmäinen ärsyke. Pieni artefakti saattaa toimia toisena ärsyksenä ja laukaista tilanteen. Työntekijä saattaa esimerkiksi tarjota kupin kahvia asukkaalle, mistä käynnistyy mielekäs vuorovaikutus ja samalla uuden, yhteistoiminnallisen työtavan kehittäminen.

### Aineisto ja analyysi

Vertaisoppimisen työpajat järjestettiin COVID-19-pandemian johdosta verkon välityksellä. Kussakin työpajassa 2–3 asunnottomuustyön ammattilaista esitteli kehittämiään innovatiivisia käytäntöjä. Asunnottomuustyöntekijöitä kutsuttiin mukaan työpajoihin

muun muassa Y-säätiön ja kansallisen asunnottomuustyön Verkostokehittäjien kautta. Työpajojen aiheet nousivat yhteistyökumppanien kanssa ennakkoon käydyistä keskusteluista ja ennakkokyselyistä, ja niiden oletettiin herättävän laajempaa kiinnostusta asunnottomuustyön ammattilaisten keskuudessa.

Työpajojen sarja käsitti kymmenen verkon välityksellä järjestettävää tilaisuutta, jotka toteutettiin vuosien 2020–2021 aikana. Työpajat koostuivat asunnottomuustyön kentän piirissä työskentelevien ammattilaisten ja asiantuntijoiden asunnottomuuden eri teemoja tarkastelevista esityksistä sekä esitysten pohjalta syntyneestä kollegiaalisesta keskustelusta. Työpajojen osallistujat edustivat useita keskeisiä Suomessa asunnottomuuden parissa työskenteleviä julkisia, yksityisiä ja kolmannen sektorin toimijoita, organisaatioita sekä järjestöjä. Keskustelua moderoivat läsnä olevat tutkimusryhmän jäsenet ekspansiivisen oppimisen periaatteita kunnioittaen. Ekspansiivisessa oppimisessa opetettavaa tietoa, asiaa tai toimintamallia ei ole vielä olemassa, joten sitä ei

voi opettaa pätevämpi tai tietoisempi mentori opetettavilleen. Ekspansiivinen oppiminen tapahtuu lähikehityksen vyöhykkeellä kollektiivisen yhteisen toiminnan ja vuorovaikutuksen keinoin osana syklistä oppimisprosessia, joka muokkaa koko toimintajärjestelmää. (Engeström 2018.)

Tallennettuja esityksiä innovatiivisista käytännöistä oli mahdollisuus katsoa videokirjastossa hyödyntäen samalla kommentointityökalua. Tämä oli tärkeää, jotta voitiin vertailla digitaalisessa ympäristössä käytyjen työpajakeskustelujen ja videolle tallennettujen esitysten vastaanottoa sekä hyödyntämistä muutostoimijuuteen liittyvässä merkityksenanto-prosessissa.

Työpajaan osallistuneet katsoivat videoita useita satoja kertoja, mutta niitä koskevaa keskustelumahdollisuutta hyödynnettiin kuitenkin odotettua vähemmän kenties siksi, että alan toimijat ovat useimmiten sidottuja käytännön työhön ja kirjoittamiseen jää vähän aikaa. Kun työpajojen osallistujamäärä vaihteli välillä 17–103, verkkokommentteja kirjoitettiin vain 0–9 kertaa kutakin työpajaa kohti. Työpajoja ja verkkofoorumia päätettiin siksi käsitellä analyysissä yhtenä kokonaisuutena.

Työpajat videoitiin kokonaisuudessaan ja keskustelu litteroitiin sanatarkasti. Analyysissa kustakin työpajasta ja siihen liittyvästä verkkokeskustelusta muodostettiin TADS-kehityskaari, joka koostui keskeisestä motiivikonfliktista, potentiaalisesta toisesta ärsykkeestä sekä muutostekoihin liittyvän visioinnin ja sitoutumisen ilmaisuista. Tutkimusryhmän jäsenet luokittelivat nämä ilmaisut aineistossa toisistaan riippumatta, minkä jälkeen eriävät näkemykset käsiteltiin ja lopullinen luokittelu vahvistettiin työryhmän kesken. Tämän perusteella valittiin käsittelyyn ne haastattelusitaatit, jotka havainnollisimmin kuvasivat kunkin työpajan keskeistä kehityskaarta. Sanatarkat sitaatit olivat analyysin kannalta olennaisia, sillä esimerkiksi motiivikonfliktit ilmenivät sitaateissa toisaalta-toisaalta -tyyppisenä puntarointina tai esimerkiksi kieltomuotojen käyt-

tönä (ks. Engeström & Sannino 2011). Tulkinta ei ollut kuitenkaan mekaanista, vaan se vaati myös laajemman teksti- ja asiayhteyden huomioon ottamista.

Seuraavaksi analysoimme yksityiskohtaisesti TADS-prosessin etenemistä ensimmäisessä työpajassa, jonka aiheena oli työskentely haasteellisissa ja väkivaltaisissa asiakastilanteissa. Tämä teema on yksi tärkeimmistä siirryttäessä Asunto ensin -tyyppiseen toimintatapaan, minkä vuoksi oli luontevaa ottaa juuri se tarkempaan käsittelyyn. Tämän jälkeen esitämme yhteenvedon omaisesti kaikkien kymmenen työpajan TADS-prosessien analyysin tulokset.

## TADS-prosessi työpajassa 1 ja yhteenveto prosesseista

Ensimmäisessä työpajassa keskeinen motiivikonflikti syntyi pelon ja luottamuksen välille asumisyksiköiden työntekijöiden keskuudessa. Asumisyksiköt tarjoavat asumisen palveluja asunnottomille tai asunnottomuusuhan alaisille henkilöille, ja niissä on Asunto ensin -periaatteen mukaisesti asiakkaiden päihitteiden käyttö sallittu. Asiakkaat saattavat siksi olla arvaamattomia, ja työntekijät kokevat turvallisuutensa uhatuksi. Motiivikonflikti ilmenee niin innovatiivisten käytäntöjen esittäjien kuin muidenkin osallistujien puheenvuoroissa esimerkiksi seuraavasti:

Esittäjä 1: Työntekijät sanoo ääneen sen, että on hyvin vaikea työskennellä asukkaan kanssa tai teidän [asiakkaiden] kanssanne, jos samalla pitää pelätä. Et se pelko on sellanen tunne, että eihän me voida olla töissä, jos meistä tuntuu, että meitä pelottaa koko ajan.

Osallistuja T: Että jos asukas käy kiinni tai lyö tai muuta, miten se työntekijä sit pääsee siitä pelosta tai epävarmuudesta eroon. Jos tää asukas jatkaa sitä asumista. Et en tiedä.

Edellä lainattu työpajan ensimmäinen esittäjä korosti luottamuksen rakentamista työntekijöiden ja asiakkaiden välillä keinona hallita uhan kokemusta. Työpajan toinen esitys – kaksi puhujaa samasta organisaatiosta, suorassa lainauksessa esittäjät 2a ja 2b – sisälsi

puolestaan esimerkkejä uhkaavista tilanteista, ja siinä tuotiin esiin, että työntekijöillä on tärkeää olla suojattu toimisto, joka on erotettu asukkaiden tiloista:

Esittäjä 2a: Silloin jos asiakkaita, jotka on psykoo-sissa, ja niitäkin on ollu, niin silloin se et vaikka me tunnetaan asiakas, niin me ei voida tietää mitä sil-lon tapahtuu. Silloin voi tapahtua ihan mitä vaan. Esittäjä 2b: Ennen toimistotiloissa otettiin asiakkaita jutteleen meidän kanssa. Nykyään me ei enää sitä tehdä koska se tila on tosi ahdas, ja sieltä on aika vaikee väkivaltatilanteessa päästä pois. Meillä on vireillä nyt tilasuunnittelua turvalasien hankintaa sinne toimistoon. Sekä hätä-poistumisteitä.

Yksi työpajan muista osallistujista haastoi kuitenkin ajatuksen toimistosta turvapaikkana. Hän kommentoi näin:

Osallistuja K: Tuli mieleen (...) ollaan pari kertaa oltu tutustumassa [nimi] yksikköön, niin muistan et silloin ekan ja toisen kerran välillä oli tapahtunu sellanen muutos, että työntekijöiltä oli tavallaan poistunu toimisto tai et he ei ollu enää siellä kopin sisällä, vaan he oli koko ajan läsnä. Ja sillä oli ilmeisesti saatu aika hyviä tuloksia, työntekijät on koko ajan siinä läsnä ihmisten kaa niin täämmösi tilanteita ei kaiketi niin paljon ollu. Ja sit he oli pystyny heti alussa jo sitte taas puuttuun siihen, koska he näki alusta asti sen jutun.

Toimiston turvapaikka-ajatusta haastaneen osallistujan mielestä siis asumisyksiköiden henkilökunnan tulisi pyrkiä läsnäoloon ja vuorovaikutukseen asukkaiden kanssa eikä piiloutua heiltä turvalasitoimistoon.

TADS-prosessi rakentui vähitellen puheenvuorojen täydentäessä toisiaan. Esittäjä 1 oli aiemmin kuvannut juuri tähän ajattelutapaan liittyvää uudenlaista toimintatapaa, jossa väkivaltaisuus ei merkitse palvelun katkaisemista vaan päinvastoin alkupistettä kokonaisvaltaisen muutoksen aikaansaamiseksi sekä asiakkaan että asumisyksikön toimintakulttuurin kannalta:

Esittäjä 1: Kun sä väkivaltaisesti käyttädyt, niin me kutsumme paikalle välittömästi poliisit ja sut poistetaan täältä yksiköstä. Mut se ei tarkoita sitä, että sä menetät tämän asumisesi, vaan sä tulet seuraavana aamuna takasin ja sun pitää käydä meidän kanssa se keskustelu siitä, mitä on tapahtunut. Ja voi olla, että et me ei saada ensimmäisellä

eikä toisella eikä kolmannella kerrallakaan vielä tätä asiaa onnistumaan. Mutta sitte, sit ehkä jos-sakin vaiheessa asiakas siihen oppii.

Keskustelussa esiin tuotu turvalasitoimiston poistaminen toimi näin ollen toisena ärsyksenä asunnottomuustyön ammattilaisille työpajassa. Sen seurauksena keskustelu alkoi johtaa myös muutostekojen virittymiseen. Toinen ärsyke palveli voimavarana pelon ja luot-tamuksen välistä ristiriitaa ratkottaessa.

Viittaamalla kokemuksiin toisesta tunne-tusta asumisyksiköstä, jonka toiminnan ke-hittämisessä tutkimusryhmämme oli muka-na (Sannino 2020b) Esittäjä 1 satoi tämän toi-sen ärsyksen tilapäisten asuntoloiden ja yö-majojen historiaan, eli asunnottomuustyön kehityksen ajalliseen jatkuvuuteen, seuraavasti:

Esittäjä 1: Et ihan sama kokemus on meillä siitä että, et kun jotenkin vapaudutaan toimistoista. Mut se on ollu aika vastustus sitä kohtaan. Tie-tyllä tavalla mä ymmärrän myös, et se toimisto on semmonen turvapaikka sit siinä tilanteessa, kun pitää päästä turvaan. Ja sit siinä on ehkä vä-hän semmosta vanhaa asuntolakulttuuria. Että ku ennen kun asuntolaan mentiin niin valvoja vahtimestari oli siellä pleksin takana. Niin moni sen siihenkin yhdistää. Moni muistaa ne tilanteet.

Työpajan aikana alkanut visiointi jatkui pro-jektin verkkofoorumilla kahden keskustelun-avauksen muodossa tällä tavoin:

Osallistuja S: Jäin miettimään olisiko akuuttien uhkaavien tilanteiden toimintamalleja ja pitkä-jänteisen tuen näkökulmia mahdollista tuoda arjessa tiiviimmin yhteen konkreettisina käytän-töinä ja osaamisena. Ehkä käytännön haasteena onkin, että turvallisuus- ja A[sunto] E[nsin]-osaa-misista keskustellaan usein hieman erillään toi-sistaan. (...) Esityksissä ja kommentteissa nousi jo esiin lupaavia käytäntöjä; sääntöjen ja toiminta-mallien sopiminen yhdessä asukkaiden kanssa, sovittelukäytännöt yms.

Osallistuja P: Jäin miettimään esittäjän 1 diassa ollutta työntekijöiden lausetta: "Emme voi työskennellä kanssasi, jos pelkäämme". Kuinka tärkeää onkaan sanoittaa omia tunteitaan työyhteisössä sekä omille kollegoilleen että asiakkailleen. Minusta on rehellistä kertoa asiakkaalle, että tilanne on nyt tällainen, mitä me yhdessä muutamme, jotta minä voin työskennellä kanssasi ja sinä hyö-tyä työskentelystä.

Näissä kirjoituksissa reflektointiin työpajojen tarjoamia konkreettisia ratkaisuja asunnotto-  
muustyön ongelmiin eri konteksteissa, mikä  
on tärkeä askel toimijuuden rakentumisessa.  
Oppimisprosessi jäi siis elämään ja jatkui osal-

listujälhtöisesti myös työpajan jälkeen.

Taulukkoon on tiivistetty ensimmäisen  
työpajan lisäksi kaikkien kymmenen työpaja-  
jan keskustelujen TADS-prosessit, kehityspo-  
lut seuraavasti:

TAULUKKO. Työpajojen TADS-kehityspotut

Työpajan teema	Motivikonflikti	Toinen ärsyke	Käytäntöjen muuttamista koskeva visiointi tai muutostekoihin sitoutuminen
Polku 1 Väkivaltaiset kohtaamiset	Ristiriita pelon ja luottamuksen välillä	Pleksilasitoimiston poistaminen, kuten se oli jo toteutettu xxx yksikössä toisten toimesta	Toimintakulttuurin muuttaminen: kohti yhteisen luottamuksen rakentamista
Polku 2 Työtoiminnan järjestäminen	Ristiriita päihteettömyyden ja matalan kynnyksen työtoimintaan osallistumisen välillä	Työn näkeminen asumisyksikön "pumppaavana sydämenä", kuten se oli jo nähty xy ja xx muutosprosessissa	Tilan antaminen ja mahdollisuuksien rakentaminen erilaisille matalankynnyksen työn muodoille asumisyksiköissä
Polku 3 Yhteisön rakentaminen	Ristiriita eri joukkoihin kuulumisen ja kuulumattomuuden välillä	Ulos poteroista: yhteinen toiminta asumisyksikön "pumppaavana sydämenä" ja ulospäin suuntautuvana osallisuutta lisäävänä muutosvoimana, kuten se oli nähty muutoslaboratoriossa	Mahdollisuuksien avaaminen kohti opiskelua ja työllistymistä
Polku 4 Asumispolut	Ristiriita autoritaarisen avuntarjoamisen ja asiakkaan kuuntelemisen välillä	"Väliinputoajien" tukeminen, kuten on tehty Helsingin kaupungin asunnottomuuspalveluissa	Väliin putoamisen ennaltaehkäisy tunnistamalla aikaisempaa paremmin asunnottomuuden ehkäisyyn tähtääviin eri väylien tarjoamat potentiaalit
Polku 5 Moniammatillinen liikkuva tuki	Ristiriita kategorioinnin ja joustavuuden välillä	Moniammatillisen tuen järjestämisen mallien, kuten Nopsajalka, joka on kehitetty osana Tampereen yliopiston toteuttamaa muutoslaboratoriota, pitkänaikavälän hyödyntäminen	Nopsajalkamallin käyttöönoton valmistelu Jyväskylän kaupungissa Tampereen kaupungin esimerkin pohjalta
Polku 6 Väkivaltaiset kohtaamiset	Ristiriita toistuvan häiriökäyttäytymisen käsittelyssä AE-periaatteen mukaisesti ja muiden ratkaisujen kuten väliaikaisen hädän välillä	"Aggre-keskustelu" systemaattisena menetelmänä poikkeavan käyttäytymisen käsittelemiseksi	Asiakkaan yksilöllisen arvon korostaminen ja vastaaminen tarpeeseen räätälöidä yksittäisiä asuntoratkaisuja AE -periaatteen mukaisesti
Polku 7 Työtoiminnan järjestäminen	Ristiriita ylhäältä annetun työtoiminnan ja asiakkaiden oman toimijuuden edistämisen välillä	Reilun keikkatyön malli keinona tarjota mahdollisuuksia keikkaluonteisen työn vastaanottamiseen matalalla kynnyksellä	Asumisyksiköiden ulkopuolisten työtoimintamahdollisuuksien kasvattaminen ja laajentaminen
Polku 8 Yhteisön rakentaminen	Ristiriita jatkuvan yhteisöllisen tuen ja yhteensovitetun palvelujen sekä lyhytaikaisten ja katkoksellisten palvelujen välillä	Yhteisöraati keinona rakentaa yhteisöllistä sekä yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta	Osallistavan budjetoinnin muodot kunnissa ja kaupunginosien uudelleenrakentuminen
Polku 9 Asumispolut	1. Ristiriita pysyvän asumisen sallimisen ja asukkaiden eteenpäin siirtämisen välillä tehokkaan asiakasvirran aikaansaamiseksi 2. Ristiriita "säilyttävän" työorientaation ja dynaamisen ja tavoitteellisen kuntoutustyön välillä	1. Siirtymävaiheen tukimallit keinona laajentaa tukea ja sosiaalisia verkostoja asumisyksikön ulkopuolelle 2. Bonus/sanktiojärjestelmä asumispalvelujen tuottajille	1. Asiakkaan kohtaaminen ymmärtävästi ja arvostavasti: asiakkaaseen kohdistuvan paineen vähentäminen, kuunteleminen ja merkityksellisen toiminnan mahdollistaminen 2. Puolueellisten asiakasvalintojen ehkäiseminen yhteistyöllä sekä työorientaatioiden välisten erojen näkyväksi tekeminen
Polku 10 Moniammatillinen liikkuva tuki	Ristiriita pitkäaikaisen tuen (sosiaalityön logiikka) ja nopean tuen (terveyspalveluiden logiikka) välillä	Jatkuvasti kehittyvät toimintamallit kuten liikkuva moniammatillisen tuen Nopsajalka	Nopsajalka-mallin kehittämisprosessin laajentaminen kahden kaupungin ja mahdollisen kolmannen sektorin organisaation väliseksi kytkeytymen sote-uudistukseen toimeenpanoon

Tunnistimme jokaisessa työpajassa motiivikonflikteja. Nämä konfliktit ilmenivät työntekijöiden välisinä erimielisyyksinä ja yksittäisten työntekijöiden esiin nostamina jännitteinä. Motiivikonfliktit nousivat esille vaihteittain osana työpajoissa tapahtuvaa keskustelua. Taulukon nuolet kuvaavat keskusteluissa tehtyjä kytkentöjä eri työpajojen teemojen välillä. Nämä kytkennät kertovat mahdollisuudesta synnyttää yksittäisistä TADS-prosesseista (kehityspoluista) asteittain vahvistuva ekspansivisen oppimisen kudelma.

Toisia ärsykejä oli kolmenlaisia. Ensimmäisessä työpajassa ärsyke oli fyysinen artefakti eli materiaallinen esine: turvalasein varustettu toimisto. Toisessa, kolmannessa ja neljännessä työpajassa se oli vertauskuva: pumpaava sydän, sudenkuopat ja väliin putoaminen. Muissa työpajoissa toinen ärsyke koostui jonkin täsmällisen asunnottomuustyön osaluheen toimintamallista tai innovaatiosta – esimerkiksi moniammatillisen liikkuvan tuen Nopsajalka-mallista – jota oli testattu eri kaupungeissa ja joka osuvasti konkretisoi motiivikonfliktin ratkaisua.

Jokaisessa TADS-prosessissa viitattiin aikaisempiin kokemuksiin (osoitettu kursiiivila ja taaksepäin osoittavilla nuolilla taulukossa). Jokaisessa prosessissa myös suunniteltiin tai sitouduttiin toimiin asunnottomuustyön muuttamiseksi tulevaisuudessa. Visioinnin ja käytännön muutostekoihin sitoutumisen välinen suhde on tärkeä jatkoanalyysien aihe (ks. esim. Engeström, Engeström & Kerosuo 2003).

## Yhteenveto ja johtopäätökset

Analyysimme perusteella voimme vastata ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: TADS-prosessin kaksi ensimmäistä vaihetta havaittiin kaikissa eri teemoja käsittelevissä työpajoissa ja verkkofoorumeilla. TADS-prosessin toimeenpanovaihe näyttäytyi muutostoitimien visioimisena tai sitoutumisena niihin. Jatko-tutkimusten tehtävä on seurata ja jäljittää näiden visioiden ja toimenpiteiden toteutumista työpaikkatasolla.

Tuloksemme kertovat asunnottomuus-työntekijöiden itsenäisesti harjoittamasta motiivikonfliktien kehittelystä ja ovat näiltä osin linjassa Schaeferin, Fabianin & Koppin (2020) tutkimuksen kanssa: Digitaalisessa vertaisoppimisessa osallistujat voivat olla mukana rakentamassa uutta tietoa, kun keskusteltava aihe on erittäin relevantti ja kiistanalainen. Toisin sanoen oppimisen kohde ja sisältö ovat ratkaisevan tärkeitä digitaalisen vertaisoppimisen haasteiden ja TADS-prosessin etenemisen kannalta. Näiden suunnittelulla voidaan ylittää osallistujien sivustakatsojaksi jäämisen haaste myös digitaalisessa ympäristössä.

TADS-prosessin etenemistä osana digitaalista vertaisoppimista voidaan helpottaa tarjoamalla oppijoille ideoita, esineitä, vertauskuvia tai malleja hyödynnettäväksi. Näiden ärsykkeiden tulee resonoida oppimistilanteeseen osallistuvien kokemien motiivikonfliktien kanssa (Sannino 2020b). Havaintomme osoittavat, että tämän kaltaisia materiaalisia artefakteja voidaan tarjota osana digitaalista vertaisoppimista muun muassa videotallenteiden muodossa. Kaikki kolme toisen ärsykkeen tyyppiä ehkäisivät yksityiskohtin hukkumista herättämällä työpajoihin osallistuneiden keskuudessa kiinnostusta, joka ilmeni kysymyksiinä, kommentteina ja sitoumuksina toiminnan muuttamiseksi.

Muutostoimijuuden kehittymisen ruokkimiseksi yksittäiset digitaaliset vertaisoppimistilanteet tulisi nähdä osana laajempaa kokonaisuutta, joka tähtää kohti ekspansiivista oppimista. Yhteiset haasteet (tässä tapauksessa asunnottomuuden poistaminen) ja halu pyrkiä kohti yhteisiä tavoitteita voivat auttaa digitaalisen vertaisoppimisen ja TADS-prosessin jatkuvuuteen liittyvien haasteiden ylittämisessä. Tuloksemme osoittavat, että jopa suhteellisen lyhytkestoiset työpajat voivat saada aikaan merkittävää keskustelun viriämistä ja liikehdintää uusien ratkaisujen hakemiseksi ammattilaisten keskuudessa. Liikehdinnän hedelmällisyyden kannalta on kuitenkin tärkeää, että menneisyyden ja tulevaisuuden välille pyritään rakentamaan yhteyksiä osana vertaisoppimisprosessia.

## Pohdintaa

Eteläpelto ym. (2014) ehdottavat toimijuuden kuvaamiseen subjektikeskeistä lähestymistapaa. Oma tutkimusottemme on kuitenkin kohdekeskeinen (Leontjev 1977). Kohde, tässä tapauksessa asunnottomuus, nähdään historiallisesti kehittyvänä ja sisäisesti ristiriitaisena. Se antaa toiminnalle motiivin ja kytkee yhteen sen kanssa työskentelevät ihmiset ja organisaatiot.

Tutkimuksemme tuo konkreettisella tavalla esiin, miten asunnottomuustyöntekijät hyödyntävät materiaalisia artefakteja ratkaistessaan työtään koskevia vaikeita valintatilanteita ja muutoshasteita. TADS-malli korostaa ammatillisen yhteisön muutostoimijuutta. Huolimatta siitä, että järjestetty työpajasarja kokosi eri ihmisiä eri tilaisuuksiin, työpajojen sisälle ja välille syntyi myös jatkuvuuksia ja liikehdintää.

Samalla tutkimuksemme ylitti kahtiajakoa yksilöllisen ja yhteöllisen sekä analyttisen tutkimusorientaation ja yhteiskunnallisen aktiivisuuden välillä, mistä voidaan oppia myös muita yhteiskunnallisia muutospyrkimyksiä ajatellen. Vaikeiden sosiaalisten ja esimerkiksi ekologisten ongelmien ratkaisemisessa vertaisoppimisprosessit tulisi nähdä nimenomaan toimijuuden rakentamisen keinona eikä ainoastaan hyvien käytäntöjen levittämistilaisuuksina. Moniammatillisen liikkuvan tuen Nopsajalka-mallin jatkojalostamisen aloittaminen kaupunkien välisenä yhteistyönä Asunto ensin -työpajatyöskentelyn myötä on esimerkki vertaisoppimisen käytäntöön ulottuvista vaikutuksista. Myös silloin, kun toimintakulttuurin muutos tuntuu vaikealta, motiivikonfliktien käsittelyllä ja kaksoisärsytyksen hyödyntämisellä näyttää olevan mahdollista edistää sosiaalisten innovaatioiden leviämistä.

Lähestymistavassamme huomio kiinnittyy siihen, miten ammatillinen yhteisö pyrkii varsin itsenäisesti aikaansaamaan muutosta käyttäen omia kokemuksiaan ja tilanteen hahmotustaan lähtökohtana. Tutkijoiden tarjoamien työkalujen avulla voidaan luoda yh-

teys yhteisöjen koetun nykyisyyden ja historiallisen muutosjatkumon välillä ja vahvistaa kiinnittymistä laajempaan visioon paremmasta asioiden tilasta. Tämän tyyppisellä osallistavalla analyysillä voidaan auttaa toimijoita näkemään, että he eivät ole yksin ongelmallisten motiivikonfliktien edessä ja että käytännön toiminta niiden ratkaisemiseksi on mahdollista – ja välttämätöntä.

## Lähteet

- Bridwell-Mitchell, E. N. 2016. Collaborative institutional agency: How peer learning in communities of practice enables and inhibits micro-institutional change. *Organization Studies* 37 (2), 161–192. <https://doi.org/10.1177/0170840615593589>.
- Engeström, Y. 2015. *Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research* (2. painos). New York: Cambridge University Press.
- Engeström, Y. 2018. *Expertise in transition: expansive learning in medical work*. Cambridge University Press.
- Engeström, Y., Engeström, R., & Kerosuo, H. 2003. The discursive construction of collaborative care. *Applied Linguistics* 24 (3), 286–315. <https://doi.org/10.1093/applin/24.3.286>.
- Engeström, Y. & Sannino, A. 2011. Discursive manifestations of contradictions in organizational change efforts: A methodological framework. *Journal of Organizational Change Management* 24 (3), 368–387. <https://doi.org/10.1108/09534811111132758>.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34 (3), 202–214. <https://doi.org/10.33336/aik.94100>.
- Gillett-Swan, J. 2017. The challenges of online learning: Supporting and engaging the isolated learner. *Journal of Learning Design* 10 (1), 20–30. <https://doi.org/10.5204/jld.v9i3.293>.
- Henley, J. 2019. 'It's a miracle': Helsinki's radical solution to homelessness. *The Guardian* <https://www.theguardian.com/cities/2019/jun/03/its-a-miracle-helsinki-radical-solution-to-homelessness>. (Luettu 3.6.2019.)
- Kaakinen, J. 2018. Housing first: The Finnish model. *Vie Sociale* 23–24 (3–4), 167–174.
- Kerosuo, H. 2014. Kollektiivinen muutostoimijuus – esimerkkinä solmutyöskentely rakennusalan kehittämissankkeessa. *Aikuiskasvatus* 34 (3), 178–191. <https://doi.org/10.33336/aik.94098>.
- Kerosuo, H. 2017. Transformative agency and the development of knotworking in building design. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) *Agency at Work*. Cham: Springer, 331–350.



- Leontjev, A. N. 1977. *Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus*. Helsinki: Kansankulttuuri Oy.
- Leppisaari, I. 2020. Digimentorointi osana työelämäläheistä jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. *Aikuiskasvatus* 40 (1), 22–35. <https://doi.org/10.33336/aik.91045>.
- Orr, J. E. 1996. *Talking about machines: An ethnography of a modern job*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Pleace, N., Knutagård, M., Granfelt, R. & Culhane, D. 2016. The strategic response to homelessness in Finland. Teoksessa N. Nichols & C. Doberstein (toim.) *Exploring effective systems responses to homelessness*. Toronto: The Canadian Observatory on Homeless Press, 425–441.
- Quinn, F., Charteris, J., Adlington, R., Rizk, N., Fletcher, P., Reyes, V. & Parkes, M. 2019. Developing, situating and evaluating effective online professional learning and development: A review of some theoretical and policy frameworks. *The Australian Educational Researcher*, 46 (3), 405–424. <https://doi.org/10.1007/s13384-018-00297-w>.
- Sannino, A. 2015. The principle of double stimulation: A path to volitional action. *Learning, Culture and Social Interaction* 6 (1), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2015.01.001>.
- Sannino, A. 2020a. Enacting the utopia of eradicating homelessness: Toward a new generation of activity-theoretical studies of learning. *Studies in Continuing Education* 42 (2), 163–179. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1725459>.
- Sannino, A. 2020b. Transformative agency as warping: How collectives accomplish change amidst uncertainty. *Pedagogy, Culture & Society* 30 (1), 9–33. <https://doi.org/10.1080/14681366.2020.1805493>.
- Sannino, A., Daniels, H. & Gutierrez, K. (toim.) 2009. *Learning and expanding with activity theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sannino, A. & Ellis, V. (toim.) 2013. *Learning and collective creativity*. New York: Routledge.
- Sannino, A. & Engeström, Y. 2018. Valuable innovations out of “nonsense?” Expansive organizational learning and transformative agency in the Mann Gulch disaster and in the Finnish homelessness strategy. *Teoria E Prática Em Administração* 8 (2), 60–79. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2018v8i2S-40728>.
- Schaefer, T., Fabian, C. M. & Kopp, T. 2020. The dynamics of online learning at the workplace: Peer-facilitated social learning and the application in practice. *British Journal of Educational Technology* 51(4), 1406–1419. <https://doi.org/10.1111/bjet.12894>.
- Vygotsky, L. S. 1978. *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Vygotsky, L. S. 1997. The history of development of higher mental functions. Teoksessa R. W. Rieber (toim.) *The Collected Works of L. S. Vygotsky*, Vol. 4. New York: Plenum.