

Koko talo kasvattaa? – Toimijuus monitoimitaloissa ammattilaisten kertomana

**Outi Ylitapio-Mäntylä, Minna Uitto, Virve Keränen,
Minna Rossi-Salow & Maija Lanas**

Monitoimitalot ovat aikamme ilmiö, joissa eri alojen ammattilaiset työskentelevät yhdessä yhteisissä tiloissa. Tässä kerronnallisessa tutkimuksessa tarkastellaan toimijuutta monitoimitaloissa siellä työskentelevien ammattilaisten kertomana. Tutkimuskysymys on: Millaiseksi ammattilaisten toimijuus monitoimitaloissa kerrotaan? Tutkimusaineisto koostuu vertaismentorointiryhmissä käydyistä keskusteluista. Ryhmiin osallistui monitoimitaloissa työskenteleviä eri ammatteja edustavia henkilöitä. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti. Tutkimustulosten mukaan ammattilaiset neuvottelivat toimijuuttaan suhteessa rakenteisiin ja toimintaperiaatteisiin. Neuvottelua käytiin yksilöllisestä ja kollektiivisesta toimijuudesta omien työnkuvien puitteissa sekä sääntöjen ja vastuun näkökulmista. Tutkimuksessa tuodaan esiin, että vertaisryhmämentorointi tarjoaa mahdollisuuden kehittää työyhteisöjen toimintakulttuuria ja reflektoida siihen liittyviä muutoksia.

Johdanto

Monitoimitaloja, joissa toimii perusopetuksen, varhaiskasvatuksen ja nuorisotyön ammattilaisia, on viime vuosina rakennettu eri puolille Suomea. Monitoimitalojen toimintaideologiassa voidaan nähdä kaikuja menneestä, kun ne perinteisten kyläkoulujen tapaan toimivat tietyn alueen ihmisten yhteisöllisinä kohtaamispaikkoina (vrt. Autti & Hyry-Beihammer, 2009; Lyly, 1993), ja niissä toimii erilaisia yhteisön ja ihmisten toimintaa tukevia palveluja. Nykypäivän monitoimitalot ovat työyhteisöjä, joissa työskentelee eri alojen ammattilaisia ja joissa tehdään yhdessä työtä yhteisissä tiloissa. Monitoimitalot ovat yleistyneet, mikä kuvaa tapahtunutta ja tapahtumassa olevaa muutosta koulutuksen kentällä (Staffans ym., 2010). Kyllösen (2011) tutkimus ennakoii tätä muutosta. Hän tarkasteli tutkimuksessaan koulun tulevaisuuden skenaarioita ja niihin liittyviä johtamisen haasteita ja mahdollisuuksia. Yhtenä toimintamallina hahmottui koulu monitoimikeskuksena, jolle luonteenomaista

on moniammatillinen työ¹ ja tehtävien laajentuminen opetuksesta kasvatukseen ja huolenpitoon.

Lapon (1986) mukaan nimitys 'monitoimitalo' vakiintui käyttöön 1970-luvulla ja nimityksellä tarkoitettiin ”kaikkia monen käytön rakennuksia” (Lappo, 1986, s. 8). Kuuskorpi ja Nevari (2018) tarkastelevat koulu- ja opetustilojen kehitystä Suomessa 1800-luvulta 2010-luvun loppupuolelle. Heidän mukaansa jo 1970-luvulla tehtiin monitoimitaloja, joiden yhteydessä oli koulu. Monitoimitalot alkoivat yleistyä koulutyypinä 2000-luvulta alkaen (Kuuskorpi & Nevari, 2018, s. 37).

Monitoimitalot määritellään keskuksiksi, joissa eri yhteiskunnan ylläpitämät palvelut ja toiminnot, kuten varhaiskasvatus, opetustoiminta, kulttuuri- ja terveystalot sekä nuoris- ja eläkeläistoiminta, yhdistyvät (Kattilakoski, 2018; Lyly, 1993). Kuuskorpi ja Nevari (2018) pitävät monitoimitalojen kehittämisen kannalta oleellisena kysymyksenä sitä, nähdäänkö monitoimitalo ennen kaikkea koulurakennuksena vai kunnan monitoimitalona, jossa tuotetaan monenlaisia palveluja. Jos se nähdään koulurakennuksena, heidän mukaansa muiden toimijoiden tarpeet lähtevät koulun ehdoista. Jos sitä korostetaan monitoimitalona, silloin kaikkien toimijoiden tarpeet huomioidaan tasavertaisesti (Kuuskorpi & Nevari, 2018).²

Tutkimustietoa monitoimitalojen toiminnasta on vielä vähän, vaikka monitoimitaloja rakennetaan enenevässä määrin eri puolilla Suomea. Aiempi tutkimus muuttuvista ja uusista toimintamalleista hakevista koulutusorganisaatioista on keskittynyt tarkastelemaan ennen kaikkea koulun toimintaa (esim. Imms & Kvan, 2021; Kattilakoski, 2018) ja työntekijöiden käsityksiä monitoimitalosta (Lyly, 1993). Tässä tutkimuksessa keskitymme tarkastelemaan ammattilaisten toimijuutta monitoimitaloissa, mitä ei ole juurikaan tutkittu. Tarkastelemme toimijuutta monitoimitaloissa työskentelevien ammattilaisten kertomana. Tutkimus pohjautuu vertaismentorointiryhmissä käytyihin keskusteluihin. Vertaismentorointiryhmät muodostuivat eri monitoimitaloissa työskentelevistä eri ammatteja edustavista henkilöistä. Tutkimuskysymyksemme on: Millaiseksi ammattilaisten toimijuus monitoimitaloissa kerrotaan?

Lähtökohtia toimijuuden tarkasteluun

Toimijuutta on tutkittu monin tavoin ja eri tieteenalojen näkökulmista, jolloin sen käsitteellinen tarkastelu saa vivahte-eroja (Eteläpelto ym., 2014b). Esimerkiksi yhteiskuntatieteissä on tarkasteltu yksilön ja yhteiskunnan välistä suhdetta, kun taas sukupuolentutkimuksessa toimijuuden tarkastelu on paljastanut erilaisia rakenteellisia ja diskursiivisia valtarakenteita (Ojala ym., 2009; ks. myös Eteläpelto ym., 2014b). Kasvatustieteissä toimijuutta on tutkittu paljon eri opetus- ja koulutus konteksteissa keskittyen esimerkiksi toimijuuteen opettajan

¹ Se, millä käsitteillä moniammatillisesta työstä puhutaan, on kontekstisidonnaista (Dunlop & Holosko, 2004). Perusopetuslaissa puhutaan moniammatillisesta yhteistyöstä (Perusopetuslaki 628/1998; ks. liisäys 642/2010). Moniammatillisen yhteistyön lisäksi käytetään monialainen yhteistyö -käsitettä, joka esiintyy esimerkiksi Varhaiskasvatuslaissa (540/2018), Oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa (1287/2013) sekä Nuorisolaissa (1285/2016).

² Lappo (1986) toteaa monitoimitalojen rakentamisella tavoiteltavan tilojen runsaampaa käyttöä, mutta myös taloudellista hyötyä. Hän kuvaa rakennusten monikäyttöisyyden ajatusta vanhana. Hän tuo esiin esimerkiksi roomalaisten antiikin aikana kehittämät monikäyttörakennukset, ja kuinka 1800-luvulla teollisuus- ja toimistorakennusten suunnittelussa huomioitiin muunneltavuus (Lappo, 1986).

työssä (Fornaciari & Männistö, 2017), toimijuuden tarkasteluun moniammatillisissa koulutus- ja terveysalojen yhteisöissä (Eteläpelto ym., 2014a) sekä monitoimijuuteen eri toimijoiden välisessä yhteistyössä koulussa (Lakkala ym., 2014). Työelämän toimijuutta tutkittaessa on käytetty ammatillisen toimijuuden käsitettä. Hirvonen ja kollegat (2020) määrittelevät ammatillisen toimijuuden prosessiksi, joka tapahtuu liikkeessä ja vuorovaikutuksessa työyhteisön toimijoiden kesken. Prosessi on liikkeessä molempiin suuntiin eli myös ammatillinen toimijuus voi muuttaa työyhteisöä.

Tarkastelemme ammattilaisten toimijuutta monitoimitaloissa käyttämällä toimijuuden käsitettä. Ymmärrämme toimijuuden 1) yksilöllisenä ja kollektiivisena, 2) neuvottelun alaisena, ja 3) monitoimitalojen rakenteissa ja toimintakulttuurissa muotoutuvana. Ensimmäisenä lähtökohtana tarkastelemme toimijuutta yksilöllisenä ja kollektiivisena. Toimijuus voi olla aktiivista, tavoitteellista ja näkyvää toimintaa, mutta se, mikä toimijalle itselleen on aktiivista toimintaa, voi ulkopuoliselle vaikuttaa passiiviselta (Lehto, 2019). Toimijuutta rakennetaan yksilön teoilla ja valinnoilla, mikä voi todentua eri tavoin kuten toisin toimimisenä tai myötäilevänä toimintana (Ylitapio-Mäntylä, 2009a, s. 193). Yksilön valintojen näkökulmasta on syytä kysyä, onko tarjolla vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia toimia toisin vai asettuuko toimintatapa yhteisön vallitseviin odotuksiin (Vaattovaara & Ylitapio-Mäntylä, 2021). Toimijuutta siis rajoitetaan myös yhteisöjen toimintakulttuurissa muotoutuneilla vakiintuneilla tavoilla toimia (Jokinen, 2004, s. 285–286). Kollektiivinen toimijuus on yhteistä tekemistä ja toimintaa, ja se mahdollistaa uusien asioiden kokeilun, asioiden toisin tekemisen, tiedon tuottamisen yhdessä sekä yhteisten asioiden yhdessä näkemisen, tuntemisen ja reagoimisen (Palsaoja-kollektiivi, 2018a, 2018b). Tiedostamme kuitenkin sen, mitä Takalan ja Saarisen (2020) tutkimus moniammatillisesta työstä osoittaa: yksilöllisen ja kollektiivisen toimijuuden välille voi tulla jännitteitä, jolloin toimijuus ei jakaudu tasan, vaan se voi kaventua ja laajentua. Kyse on myös siitä, ”kuka voi ja saa tietää?” kuten Palsaoja-kollektiivi (2018a, s. 243) kysyy.

Toinen lähtökohtamme on, että toimijuutta rakennetaan arjessa neuvottelemalla. Jokinen (2019) kuvaa tätä neuvottelua ajallisesti liikkeessä olevana prosessina. Esimerkiksi koulutuksen kentällä tapahtuneet muutokset ja päätökset muuttavat toimijuutta ja vaativat neuvottelua (Jokinen, 2019). Toimijuuden neuvottelu kiinnittyy usein totuttuihin tapoihin ja odotuksiin siitä, miten tietyissä tilanteissa tulisi toimia ja puhua (Vaattovaara & Ylitapio-Mäntylä, 2021). Totuttuja tapoja ei yleensä tiedosteta toiminnassa, ennen kuin joku tekee toisin ja kyseenalaistaa toimintaa. Tässä tutkimuksessa ammattilaiset asettuvat uudenkaltaiseen ympäristöön työskennellessään monitoimitaloissa, ja samalla he asettuvat myös uusilla tavoilla suhteeseen toistensa kanssa. Eri alojen lukuisat historiallisesti muotoutuneet oletukset, käytänteet ja roolit asettuvat limittäin uudessa tilanteessa ja saattavat aiheuttaa hämmennystä ja ristiriitoja (Åkerblad, 2014). Oletukset, käytänteet ja roolit ovat usein tiedostamattomia ja tulevat näkyviksi vasta toisin tekemisen myötä. Uusien ja perinteisten toimintatapojen sekä käytänteiden kohtaamiset ja törmäykset vaativat toimijuuden neuvottelua.

Kolmantena lähtökohtana ymmärrämme toimijuuden yhteisön rakenteisiin ja toimintakulttuuriin liittyvien sääntöjen, sopimusten ja järjestyksien kiinnittymistä (Ojala ym., 2009, s. 14), jotka syntyvät arjessa tapahtuvien neuvotteluiden tuloksina. Toimijuus muotoutuu rakenteellisessa ympäristössä, mikä tarkoittaa, että se rakentuu humanin ja ei-humanin suhteisuudessa (Jokinen, 2019, s. 82; ks. Melasalmi & Husu, 2019). Ojalan ja kollegoiden (2009) mukaan tarkastelemalla toimijuutta voidaan paljastaa institutionaalisia käytäntöjä, valtajärjestelmiä sekä työyhteisöjen sisäistä dynamiikkaa, jotka mahdollistavat tai estävät sopimuksiin, sääntöihin ja järjestyksiin kiinnittymisen. Toimijuuden paikkoihin pääsyä

määrittelevät toimijoiden kulttuuriset, yhteiskunnalliset ja materiaaliset resurssit (Ojala ym., 2009, s. 16).

Tutkimusaineisto ja menetelmälliset ratkaisut

Tutkimusaineisto koostuu kolmessa eri monitoimitalossa järjestetyistä vertaisryhmämentoorointitapaamisten keskusteluista. Aineisto koottiin osana laajempaa mentoroinnin kehittämishanketta, jossa monitoimitalot olivat mukana.³ Hankkeen tavoitteena oli kehittää verstaistukeen perustuvia malleja, jotka edistävät yhteisöllisyyttä ja mahdollistavat vertaistuen saamisen omaan työhön. Osallistujien rekrytointi hankkeeseen tapahtui siten, että hanketta ja siihen liittyvää tutkimusta käytiin esittelemässä eri monitoimitaloissa. Hankkeeseen mukaan lähteneissä monitoimitaloissa määriteltiin itse, mitkä alat ja ketkä henkilöt osallistuisivat ryhmiin. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Nimesimme mukaan lähteneet monitoimitalot Ylätaloksi, Alataloksi ja Välitaloksi. Yksittäisen ryhmän kokoonpano pysyi tapaamisissa samana, mutta osallistujien määrä yksittäisissä tapaamisissa vaihteli viiden ja yhdeksän välillä. Tapaamisiin osallistui yhteensä 22 osallistujaa. He toimivat monitoimitaloissa varhaiskasvatuksen opettajina, lastenhoitajina ja avustajina, luokanopettajina, aineenopettajina, erityisopettajina, opinto-ohjaajina, koulunkäynnin ja iltapäiväkerhon ohjaajina, nuorisotyöntekijöinä, siistijöinä, ruokahuollon työntekijöinä sekä hallinnon työntekijöinä (esimerkiksi hallinnon sihteereinä).

Monitoimitaloista yksi oli toiminut alle viisi vuotta, toinen oli juuri aloittanut toimintansa ja kolmas oli aloittamassa yhteisen toimintansa tulevana lukukautena. Eri monitoimitaloissa toimi eri aloja eri hallintokuntien alla. Eettisistä syistä yksityiskohtaisia tietoja monitoimitaloista, niiden sijainnista tai koosta ei paljasteta. Tutkimusluvut pyydettiin tapaamisiin osallistuneilta sekä kunnista, joissa monitoimitalot sijaitsivat. Osallistujien ja paikkojen nimet on muutettu anonymiteetin turvaamiseksi. Osallistujien peitenimet on valittu sattumanvaraisesti nimipäiväkalenterista.

Ryhmät tapasivat noin kerran kuukaudessa yhden lukuvuoden aikana ryhmissä sovittuna ajankohtina yhteensä 5–6 kertaa. Jo ennen kuin ryhmät olivat aloittaneet toimintansa, päätimme tutkimusaineiston koontia varten videoida kolmannen ja neljännen tapaamiskerran, jolloin ryhmissä työskentely olisi jo tuttua osallistujille. Sovimme osallistujien kanssa, että Ylätalon tapaamisista videoidaan kaksi tuntia tutkimusaineistoa, muista taloista neljä tuntia. Videotallenteita kertyi siis yhteensä 10 tuntia ja tallenteista litteroitua aineistoa noin 170 A4-sivua (Calibri, fontin koko 11, riviväli 1). Jokaisessa tapaamisessa oli mukana kaksi kasvatusalan ammattilaisena työskentelevää mentoria, joilla oli aiempaa ohjauskokemusta ja jotka vastasivat tapaamisten käytännön järjestelyistä ja aineiston tallentamisesta. Osa kirjoittajista toimi ryhmissä mentoreina. Kaikki kirjoittajat osallistuivat tutkimuksen suunnitteluun sekä aineiston käsittelyyn ja analysointiin.

Ryhmissä toteutettiin vertaisryhmämentoorointia. Kuten Heikkinen ja kollegat (2022) toteavat, perinteisen ajattelun mukaisesti mentorointi on ammatillinen ohjaussuhde, jossa kokeneempi ammattilainen antaa tukea vähemmän kokeneelle työntekijälle. Nykyään, kuten myös tässä tutkimuksessa, mentorointi ymmärretään laajemmin kollegiaalisena tukena sekä vertaisilta oppimisena (Heikkinen ym., 2012). Kaikki osallistujat, myös mentorit, jakoivat näkökulmia ja kokemuksia ryhmässä. Kukin ryhmä päätti itse oman tavoitteensa.

³ Verme2 – Vertaisryhmämentoorointi osaamisen ja yhteisöllisyyden tukena (2017–19), rahoittaja Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Keskusteluissa ja niiden teemojen valinnassa edettiin vapaamuotoisesti osallistujien ehdoilla. Näin ollen eri ryhmissä keskusteltiin eri työhön liittyvistä teemoista. Näitä teemoja olivat esimerkiksi tiimi- ja tasa-arvotyö.

Metodologisesti tutkimuksemme pohjautuu kerronnallisuuteen, jonka mukaisesti ymmärrämme ihmisten jäsentävän omaa elämäänsä ja kokemuksiaan kertomalla niistä (Elbaz-Luwisch, 2005). Kertomukset rakentuvat vuorovaikutuksessa ja käydyissä keskusteluissa tietynä aikana ja tietyssä tilanteessa (Elbaz-Luwisch, 2005; Riessman, 2008). Tässä tutkimuksessa osallistujat kertoivat tapaamisissa henkilökohtaisten kokemustensa lisäksi myös jaettuja kertomuksia työstään monitoimitalossa. Toimijuutta rakennetaan kertomuksissa, mutta samalla erilaiset materiaaliset ja rakenteelliset tekijät määrittävät tätä kertomusta (Ojala ym., 2009, s. 15). Kertomukset toimijuudesta rakentuvat yhteisissä kohtaamisissa ja keskusteluissa eivätkä ole koskaan valmiita. Kokemusten jakaminen voi olla merkityksellistä auttamalla osallistujia jäsentämään omia ajatuksiaan ja oppimaan uutta toisilta (Estola ym., 2014). Lisäksi toisten osallistujien kertomusten kuuleminen ja niiden teoretointi ja merkityksellistäminen voivat auttaa tunnistamaan erilaisia olettamuksia ja haastamaan omia näkökulmia (Kelchtermans, 2014). Yhteisellä kertomisella on nähty erityistä merkitystä esimerkiksi työelämään liittyvissä muutostilanteissa (Nissi & Pässilä, 2022). Kertomusten herättelemiseksi tapaamisissa käytettiin vertaisryhmämentoroinnille tyypillisiä kerronnallisia ja toiminnallisia työskentelytapoja (Heikkinen ym., 2012; ks. Uitto ym., 2023).

Analyysiprosessi oli aineistolähtöinen ja prosessin eri vaiheet kietoutuivat toisiinsa (Clandinin & Connelly, 2000). Ensimmäisessä vaiheessa hahmotimme aineistoa kokonaisuutena. Jokainen kirjoittaja luki aineistoa yksin, minkä jälkeen keskustelimme koko aineistosta ja luennan aikana tekemistämme huomioista yhteisissä tapaamisissa. Aineiston kokonaiskuvan hahmottamisen jälkeen yhteinen analysointi keskittyi toisessa vaiheessa aineiston lähiluentaan tarkentuen yksityiskohtiin. Kertomusten yksityiskohdat ja litteroitujen tekstien luenta syventyivät lukukerroittain yhä tarkemmaksi analyysiluennaksi (Elbaz-Luwisch, 2005, s. 41–42), kun katseemme kohdistui kertomusten yhtäläisyyksiin, eroihin ja yllättäviin käänteisiin. Tunnistimme keskusteluista kerronnaltaan tiheitä kohtia, jotka vaikuttivat merkittävilä osallistujien näkökulmasta (Lieblich ym., 1998). Näissä kohdissa kerronta oli intensiivistä, monipuolista ja kokemuksellista (ks. Hyvärinen & Löyttyniemi, 2005). Kolmannessa vaiheessa keskityimme yhdessä lukemaan näitä tiheitä kohtia. Niitä lukiessamme huomasimme, että tiheissä kohdissa keskeistä on toimijuus. Neljännessä vaiheessa luimme tiheitä kohtia toimijuuden näkökulmasta. Tässä kohtaa kysyimme aineistolta toimijuutta koskevia kysymyksiä, jotka kumpusivat myös toimijuutta koskevasta kirjallisuudesta: Millaisiin asemiin eri toimijat asettuvat ja asetetaan? Kuka kertomuksissa toimii? Kenelle toimijuutta annetaan kertomuksissa? Lukemalla tiheitä kohtia näiden kysymysten avulla tunnistimme vertaismentorointiryhmien keskusteluista sitä, millaiseksi ammattilaisten toimijuus monitoimitaloissa kerrotaan. Ammattilaisten toimijuudesta kerrottiin 1) suhteessa sääntöihin ja yhteisiin toimintatapoihin, 2) liikkeessä olevana, 3) johtajien toimijuuden odottamisena, sekä 4) suhteessa erilaisiin työnkuviin. Tarkastelemme näitä analyysin tuloksia seuraavaksi tulosluvuissa.

Toimijuus suhteessa sääntöihin ja yhteisiin toimintatapoihin

Ensimmäinen tulosluku keskittyy ammattilaisten kertomuksiin toimijuudesta monitoimitaloissa ja toimijuuden suhteesta sääntöihin sekä yhteisiin toimintatapoihin. Ylätalossa käy-

tiin keskustelua säännöistä ja siitä, miten säännöt näkyvät iltapäiväkerhon ja koulun toiminnassa molempien käyttäessä samoja tiloja:

Mailis (luokanopettaja): *...ihan eilen. Mää olin tosi hämmästyne. Niinku avautu silmät tai sillai. Kollegat kerto, että tää on ihan arkipäivää. [...] Ku tavallaan niissä tiloissa missä me opetetaan, pidetään sitä meidän juttua elikkä meillä [koulussa] on tietyt säännöt. Raheilla ei todellakaan hypitä, eikä niillä sillai. Ni sitte iipeen [iltapäiväkerhon] porukka tullee. Kello lyö neljätöistä ni ne [oppilaat] ei ees siirry sinne välistä vaan ne tyyliin jää. Niinku hanskat tippuis ja siellä alkaa jotku. Aivan oma show toisilla. Ja siellä heitä ei valvo niinku kukaan. Sitte mää yritän, ite koin silleen, että se ois mun tehtävä. Mutta ku ne muut sanoo, että ei ne on iipeessä. [...]*

Edit (koulusihteeri): *Mun mielestä tuosta puhuttiin jo viime vuonna, että pitäis olla ne säännöt samanlaiset [...].*

Ester (nuorisotyöntekijä): *Mutta sitä mää mietin, että ku koulunkäynninohjaajathan on tosi paljo vaihtunu, että onko niitten kans käyty niitä läpi?*

Edit: *Nii tietääkö ne? [Ryhmässä keskustellaan, kuinka näitä asioita pitäisi käydä yhdessä läpi ja kuinka tärkeää on, että kaikki tietävät yhteiset säännöt.]*

Mailis: *Ristiriitasta minun mielestä, jos puhutaan [...] ykkös-kakkosluokkalaisesta, että kun iltapäivän saa hyppiä raheilla, ja aamupäivä siinä pitäis istua.⁴*

Mailis kertoo halustaan puuttua tilanteeseen, jossa kaikki ammattilaiset eivät noudata aikaisemmin sovittuja yhteisiä sääntöjä. Esimerkki osoittaa ammattilaisten neuvottelevan toimijuudesta, koska erilaiset säännöt eri ammattilaisten kesken haastavat toimintaa. Yhteisten sääntöjen luomisen este voi olla se, ettei ole yhteistä aikaa pysähtyä pohtimaan sääntöjä (Kattilakoski, 2018, s. 116). Edellisessä esimerkissä säännöt liittyvät tilaan ja materiaaliin. Mailiksen mukaan tiettyä tilaa ja siellä olevia raheja käytetään erilaisin säännöin riippuen siitä, ollaanko koulussa vai iltapäiväkerhossa (ks. myös Lyly, 1993). Esimerkissä tulee esiin, etteivät tilat ja materiaalit tue arjen työtä. Aiempi tutkimus on osoittanut, kuinka tilojen ja erilaisten materiaalien tukiessa toimintaa toimijuus sujuu ja laajentuu (Hirvonen ym., 2020).

Kun edellisessä esimerkissä ammattilaiset kertovat yhteisistä tiloista sekä niihin liittyvistä säännöistä, he luokittelevat eri toimijoita erilaisiin ryhmiin (me, he, ne). Mailis kertoo ”meidän säännöistä” viitaten koulun sääntöihin, joiden mukaan raheilla ei saa hyppiä, kun taas iltapäiväkerhossa ”ne” (samat lapset) saavat hyppiä raheilla. Aiempi tutkimus on kuvannut, kuinka me-puhetta käytetään piilottamaan erilaisia toiminnan tapoja, jolloin ajatellaan luotavan yhtenäisyyttä (Samppala & Rähä, 2016). Esimerkki osoittaa, kuinka mekerronnalla voidaan myös rajoittaa toisten toimintaa – Mailis viittaa ”meihin”, vaikka kaikki eivät ole yhtä mieltä. Esimerkissä käytetään ilmaisuja ’me’, ’he’ ja ’ne’, mutta myös ’jotkut’, ’ei kukaan’ ja ’muut’ tai kerrotaan passiivissa. Tämänkaltainen tapa kertoa häivyttää vastuuta jättäen toimijuuden leijumaan. Näin sääntöjen ja toimintatapojen neuvottelu ikään

⁴ Sitaateista on poistettu sisällön kannalta tarpeettomia toistoja ja täytesanoja, jotta ne olisivat lukijaystävällisiä.

kuin siirretään pois itseltä, jolloin sääntöihin ja sopimukseen on hankalaa kiinnittyä ja yhteisistä tavoista jätetään sopimatta. Varovainen toimintatapa juontuu usein siitä, että työyhteisön piilevät säännöt määrittävät sitä, kuka saa ja voi toimia. Kuten Ylitapio-Mäntylä (2009b, s. 143–149) osoittaa tutkimuksessaan, mukautuminen toimintatapoihin voi johtaa siihen, että totutut tavat toistuvat arjessa ja työyhteisössä ajatellaan, että joku toimii ja tekee.

Se, miten Mailis kertoo säännöistä, korostaa yksilöllistä toimijuutta. Hän kertoo aktiivisen toimijan aseman ottamisen haastavaksi: hän ei puutu, vaikka kokeekin sen olevan ”mun tehtävä”. Toisaalta esimerkissä toimintaan kaivataan kollektiivista toimijuutta, jossa kaikki sitoutuisivat samansuuntaisiin toimintatapoihin lasten kanssa. Kun monitoimitaloon tullaan eri taustoista, omat toimintakulttuurit ilmenevät arjessa erilaisina toimintatapoina. Esimerkiksi Karila (2009, s. 256) kuvaa tutkimuksessaan, että moniammatillisessa työssä oma ammatillinen toimintakulttuuri rakentuu ammattilaisten koulutuksesta ja aiemmasta työelämäkokemuksesta. Esimerkissä koulun ja iltapäiväkerhon toimintatavat törmäävät, mikä osoittaa, kuinka eri alojen toimintakulttuurien rakenteet tulevat näkyväksi arjen tilanteissa uuden monitoimitalon työyhteisössä.

Seuraava esimerkki Ylätalosta korostaa yhteisten toimintatapojen merkitystä monitoimitalossa:

Ester: Ku mietitään että tehdään yhteistyössä. Tavallaan koko talo kasvattaa. Kuitenki aattelee sillai, että sama kuka lapsi täällä tulee pyytään multa apua, onko se ylipäättään täältä talosta vai onko se jostain toisesta koulusta, joka tulee tänne [nuorisotiloihin], niin kyllä mää koen, että jos on joku tilanne, nii mää autan. [...] Mun mielestä se ois myös sitä hyvää yhteistyötä, että jos havaitaan tämmösiä asioita, että otetaan myös se vastuu ja puututaan. Eihän siihen tavallaan ite tarvi mennä siihen tilanteeseen, vaan että viii sitä viestiä etteenpäin, että mitä on havainnu. [...]

Mailis: No ainaki oli ihanaa [...] että nyt sai tähän vahvistusta, että asia on tärkeä. [...] Nii ja te ootte sitä mieltä, että sitä kannattaa viii etteenpäin. Mää ehottomasti lähen viemään sitä asiaa eteenpäin.

Keskusteltaessa yhteisistä toimintatavoista esimerkissä käy ilmi yksilöllisen ja kollektiivisen toimijuuden vuoropuhelu. Toisaalta Ester nuorisotyöntekijänä peräänkuuluttaa yhteisiä toimintatapoja toteamalla auttavansa ketä tahansa lasta. Toisaalta hän kuitenkin jättää toimijuuden leijumaan kertomalla, että joka tilanteeseen ei tarvitse itse puuttua, vaan tilanteesta ja havainnoista voi viestiä eteenpäin. Mailis puolestaan kertoo halustaan edistää yhteisten toimintatapojen toteutumista ja toteaa saaneensa tukea ryhmässä käydystä keskustelusta. Tämä tuo esiin, miten Mailiksen yksilöllinen toimijuus vahvistuu toisilta saadun tuen myötä. Aikaisemman tutkimuksen mukaan eri ammattilaisten työkokemus ja -historia, asiantuntijuus sekä osaaminen toimivat yksilön toimijuutta vahvistavana (Eteläpelto ym., 2014a, s. 212). Kaipuu kollektiiviseen toimijuuteen kiteytyy esimerkissä Koko talo kasvattaa -ajatukseen, jossa konkretisoituu halu yhteisten sääntöjen ja toimintatapojen löytämiseen.

Toimijuus liikkeessä olevana

Toisessa tulosluvussa käsittelemme toimijuutta liikkeessä olevana, joka monitoimitaloissa näyttäytyi kahdella tapaa: vaihdellen aktiivisesta vetäytyvään ja yksilöllisestä kollektiiviseen. Seuraavassa esimerkissä Alatalon keskustelusta pohditaan lasten ja nuorten toimintaan puuttumista:

Camilla (erityisopettaja): *Kyllä ne [yläkoulun oppilaat] hiippailee just sieltä minun luokan tai sieltä rappusten alta siitä ovesta. Käräyttelin niitä, yks päivä [...], että ne menee sitä kautta ja ne jättää oven väliin jonku kengän, käyvät sieltä. Ja sitte toinen mistä ne käy, nii tosta ne menee varmaan tosta kirjaston päädyistä ulos. Livahtavat tuonne hallin taakse.*

Else (mentori): *Nääksää Alina niitä, ku sää siivoilet, nii käräytätkö sää?*

Alina (siistijä): *Kyllä niitä sillon tällön vähä vilahtaa ja näkyy.*

Else: *Puututko sää niihin?*

Alina: *Kyllähän niihin saa puuttua, mutta mitä niille, ku eihän niille. Ku nehan kahta kauhiammin, jos aletaan puuttumaan, nehan kahta kauhiammalla tekkee.*

Camilla kertoo itsestään aktiivisena toimijana, joka puuttuu oppilaiden luvattomaan toimintaan. Siinä miten Alina kertoo, toimijuus näyttäytyy puolestaan valintana jättää puuttumatta ja vetäytymisenä toiminnasta. Hänen kertomuksessaan korostuu toimijuudesta neuvottelu moraalisenä: toisaalta Alina kertoo tietävänsä, että pitäisi puuttua, mutta toisaalta hän näkee, että on parempi olla puuttumatta. Tämä ilmentää, kuinka toimijuudessa liikutaan vetäytyvän ja aktiivisen välillä. Aiempi tutkimus osoittaa, että ulkopuoliselle toiminta voi näyttäytyä passiivisena, mutta tilanteessa olevalle se on aktiivista (Lehto, 2019). Toimijuuden ajatellaankin usein olevan aktiivista ja näkyvää, jolloin vetäytyminen voi jäädä näkemättä toimijuutena (Vanhalakka-Ruoho, 2014).

Monitoimitaloissa eri ammattilaiset kohtaavat eri-ikäisiä lapsia ja nuoria työssään. Seuraavassa Alatalon esimerkissä kerrotaan nuorten kohtaamisesta:

Teresa (ruokahuollon työntekijä): *Ja sitte, ku niille sanoo jostaki, saa sen ilkiän aikusen maineen, että tuo se naputtaa tuolla. Ei oo mitään hyvää sanottavaa.*

Tim (varhaiskasvatuksen opettaja): *Se on just siinä se toinen juttu sitte, että miten sen asian esittää, ihan meillä aikuistenki työyhteisössä. Miten sie annat palautetta, annat sie rakentavasti vai silleen, että toiselle herne nokassa heti. Niin seki, että miten sää kohtelet ja suhtaudut niihin nuoriin, sillä on iso osa sitä niinkö sitä niitten kans pelaamista.*

Else: *Niinpä nii, miten on sitte erilaisissa [...] tilanteissa, kuuntelee heitä.*

Tim: *Ja sitte, vaikka se ois kuinka ärsyttävä, ni miten sen otat.*

Toimijuus näyttäytyy liikkeessä olevana Teresan ja Timin kertoessa siitä, miten asiat kannattaa ottaa esille nuorten kanssa sekä miten kohdata nuoret ja suhtautua heihin. Tim yhdis-

tää kohtaamisen näkökulman myös työyhteisöön eli siihen, millaisia toimijoita ammattilaiset ovat työyhteisössä ja miten asioista keskustellaan ammattilaisten kesken. Aktiivinen toimijuus tulee esimerkissä esiin siinä, miten ammattilaisen on pystyttävä muuttamaan omaa toimintaa tilanteen mukaan: Tim kertoo 'pelaamisesta' suhteissa nuoriin, ja toteaa, että ärsytyksen tunteista huolimatta ammattilaisten on kyettävä rakentamaan suhtautumiseen nuorten kanssa.

Seuraavassa Alatalon esimerkissä ammattilaiset kertovat yksilönä ja koko yhteisönä puuttumisesta lasten ja nuorten käyttäytymiseen:

Ira (aineenopettaja): *Mua häiritsee koko ajan se niitten [lasten ja nuorten] kielen käyttö. Tänä päivänäki nähny punasta, ku olin muutaman päivän täältä pois, nii sitte ku kuuluu sitä vittu perkele saatanaa koko ajan. Mulla ottaa pattiin ihan oikeesti. [...] Herää siis semmonen viimesen päälle pedantti opettaja, joka naputtaa, että Näin Ei Tehdä. [...]*

Mia (iltapäiväkerhon ohjaaja): *Tuo on kyllä tuo kielenkäyttö, mihin itekki puuttun monta kertaa, siis niin monta kertaa. Että en kyllä kuuntele, ku on tullu sitä vittua ja muuta siihen laukoon, nii nyt kyllä siivoat suun. Että mietippä sitäki, että tässä on pienemmät ottamassa teistä esimerkkiä, että oliko kauhean fiksum. [...]*

Ira: *Ja tämä on asia, jossa me ei vedetä yhtä köyttä. [...] Elikkä meillä ei koko henkilöstö puutu ja se on mun mielestä ihan. Ärsyttää olla aina se, joka naputtaa tai se, joka puuttuu.*

Else: *No siis, täähän on selvästi semmonen asia, joka pitäis ottaa teijän jos-sain [kokouksessa].*

Esimerkissä toimijuuden liikkeessä oleminen näkyy vahvana suuntana kohti ammattilaisten aktiivista puuttumista nuorten kielenkäyttöön. Ira ja Mia kertovat molemmat puuttuvansa nuorten kiroiluun. Nuoret ja myös ammattilaiset, jotka eivät puutu, kerrotaan toimijoina vastakkaiselle puolelle suhteessa niihin ammattilaisiin, jotka puuttuvat. Liike yksilöllisen ja kollektiivisen toimijuuden välillä on nähtävissä esimerkissä, kun yksilöllinen toimijuus ei riitä, vaan korostetaan kaikkien ammattilaisten puuttumisen tarpeellisuutta. Aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että yhdessä toimiminen vahvistaa omaa toimijuutta ja samalla mahdollistaa yhteisen työn kehittämisen (Eteläpelto ym., 2014a; Melasalmi & Husu, 2019). Edellä olevassa esimerkissä kaipuuseen kollektiivisesta toimijuudesta kytkeytyy myös tunteita: ammattilaiset puhuvat, kuinka heitä ”ottaa pattiin”, he näkevät ”punaista”, ja heitä ”ärsyttää” tilanteessa, jossa kaikki eivät toimi samaan suuntaan.

Toimijuutta odotetaan johtajilta

Kolmannessa tulosluvussa tarkastelemme johtajilta odotettua toimijuutta monitoimitaloissa, kuten seuraavassa esimerkissä Ylätalosta kerrottiin.

Laura (mentori): [...] *Mikä vois olla semmonen, missä niitä [yhteisiä linjauksia] käytäs?*

Mailis: *Ne ois ollu varmaan, oisko tuoki pitäny olla [...] Koko talon kokous vaikka [...].*

Sofia (varhaiskasvatuksen opettaja): *Kuka se on se semmonen linkki? [...] Siinä, että onko se nyt ihan Gunillaan [rehtori] asti?*

Ester: [...] *Gunilla ja Linda [koulunkäynninohjaajien esihenkilö] ois siinä ne semmoset linkit. Mutta mun mielestä ois ihan hyvä hoksauttaa tuosta. Te ootte havainnu tämmöstä toimintaa ja että, mikä ois tavallaan teidän näkökulmasta se lasten etu. Enkä usko, että jotku ei yhtyis tuohon samaan ajatukseen. Jotenki olettais, että tuo on ihan semmonen järkeenkäypä asia, mistä kannattaa keskustella. Et se ois kaikkien etu, että saatais rauhoitettua sitä tilannetta. Mutta just se, että voisko sitte käyä esimerkiksi läpi niitten työntekijöitten kans. Onko se sitten Gunilla vai kuka se on? Kuka näistä asioista keskustellee työntekijöitten kans?*

Esimerkissä Mailis, Sofia ja Ester kertoessaan siirtävät toimijuutta johtajille ja odottavat johtajien linjaavan yhteisiä toimintatapoja. Ammatillaiset korostavat johtajan merkitystä haettaessa yhteisiä tapoja toimia. Ammatillaiset työskentelivät monitoimitaloissa hallinnollisesti eri sektoreilla, mikä tarkoitti, että eri tehtävissä toimivilla oli eri johtaja. Esimerkissä näkyykään, kuinka ammatillaiset nimeävät eri johtajia. Tämä kertoo siitä, ettei ammatillisille välttämättä ole selkeää, kuka koko talon linjauksista viime kädessä vastaa. Ammatillaisen toimijuus näyttäytyy esimerkiksi odottamisena, jossa odotetaan johdon tekemiä linjauksia ennen kuin itse voidaan toimia, mikä muistuttaa työyhteisön hierarkiasta, institutionaalisista käytänteistä ja valtajärjestelmistä (Ojala ym., 2009). Honkasalo (2013, s. 48) kuvaa, kuinka yhteisön toimintatavat säätelevät tekemisen tapoja ja odottamiseen mukaudutaan. Myös Alatalon esimerkissä odotetaan johtajan toimijuutta.

Ira: *Mutta sitte taas tuo Max [päiväkodin johtaja] vois ottaa omassa palaverissa. Että, jos Sven [rehtori] ottaa opetushenkilöstön kanssa, Max ottaa oman [...]*

Else: *Seisomme kaikki tämän idean [miten puuttua nuorten kiroiluun] takana, eikö vaan? Eli viettekö te Svenille tätä asiaa ja viettekö te Maxille vai mitenkä?*

Ira: *Me voimme viedä, että tämmösestä puhuttiin, että voisko tämä olla yks vaihtoehto vai oisko jotaki muuta. Jos niille nuorille ja kelle nuorille niistä esittää, että ku haluttas tämmöstä proggista. Paremmat käytöstavat ruokailussa ja kiroilun lopettaminen talossa.*

Esimerkissä toimijuus näyttäytyy aktiivisena idean kehittelynä ja Ira kertoessaan pohtii, miten ideaa voisi viedä eteenpäin. Kuitenkin idean toteuttamiseen odotetaan johdon hyväksyntää, ja johtajien odotetaan käsittelevän ryhmässä syntyneitä ideaa omissa yksiköissään. Tällöin ”odottaminen pidättää toimijuutta” (Honkasalo, 2013, s. 48). Esimerkissä ammattilaisten täytyy odottaa esimerkiksi lupaa johdolta ennen kuin he voivat toimia. Hirvonen ja kollegat (2020) toteavat, että vaikuttamisen ja toisintekemisen mahdollisuudet työkäytäntö-

jen kehittämiseen ovat kaventuneet viime vuosina, ja (johtamis)työ on keskittynyt valvontaan ja tuottavuuden lukujen seuraamiseen. Myös Kattilakosken (2018) tutkimuksessa odotettiin ja kaivattiin johdon tukea uuden toimintakulttuurin luomisessa. Esimerkissä kollektiivinen toimijuus hajaantuu monitoimitalon tasolta eri aloille, kun nuorten kiroiluun liittyvä ongelma viedään erikseen päiväkodin johtajalle ja koulun rehtorille. Näyttääkin siltä, että hallinnolliset rakenteet rajaavat toimijuuden mahdollisuuksia, kun ammatillaiset sijoituvat hallinnollisesti eri yksikköihin, vaikka fyysisesti toimivat samassa monitoimitalossa samojen lasten ja nuorten kanssa.

Toimijuus suhteessa erilaisiin työnkuviin

Neljäs tulosluku keskittyy ammattilaisten toimijuuden tarkasteluun monitoimitaloissa suhteessa erilaisiin työnkuviin. Välitalossa keskusteltiin koulunkäynninohjaajien ja opettajien työtehtävistä ja vastuista.

Birgit (luokanopettaja): Ohjaajahan saattaa paljon paremmin tietää ja tuntee ja nähä, mitä se lapsi tarvitsee siellä luokassa. Ja sitte mää koen ite tärkeänä tai mää aattelen, että se tekee tasa-arvoista siitä työstä, sillä tavalla, että on myös asioita, joihin minä en puutu ollenkaan. Jos esimerkiksi ohjaaja hoitaa diabetikon ihan ite, se on hänen työ, hänen työnkuva. Se on mun oppilas, mutta hänelle on annettu se vastuu. Nii en minä puutu siihen asiaan, eikä Brita [toinen luokanopettaja] puutu siihen asiaan.

Else: Selkeä vastuun jako.

Birgit: Se on hänen vastuulla, ja jos sillä on jotaki kysyttävää siitä, nii mää en varmaan oo oikea henkilö, keltä sitä kannattaa ees kysyä. En mää tiiä diabeetikoiden hoidosta.

Birgit kertoo opettajan ja koulunkäynninohjaajan työn- ja vastuunjaosta. Esimerkki kuvaa yksilöllistä toimijuutta, jossa jokainen ammattilainen toimii oman osaamisensa alueella. Birgit kertoo arvostavansa koulunkäynninohjaajan oppilaantuntemusta. Hän korostaa kuitenkin opettajan näkökulmaa; tietyissä tilanteissa eli lapsen diabeteksen hoidossa opettaja antaa vastuun ja toiminnan tilan koulunkäynninohjaajalle. Silti, kuten Birgit toteaa, viime kädessä, kyse on hänen oppilaastaan ja vastuustaan. Esimerkissä korostuu, miten koulun perinteiset hierarkiat sekä epäviralliset ja viralliset rakenteet tuottavat tai rajaavat toiminnan mahdollisuuksia. Myös aiemmassa tutkimuksessa on kuvattu, kuinka juuri koulun työntekijöillä on voimakas käsitys koulun toimintakulttuurista ja rakenteista, koska he ovat saman instituution kasvattamia (Kyllönen, 2011). Keskustelu Välitalossa jatkuu koulunkäynninohjaajien näkökulmasta:

Sandra (koulunkäynninohjaaja): *Jotenki tuntuu, että me ollaan koettu, että me ohjaajat ollaan jotenkin. Ei nyt voi sanoa alempiarvosia, mutta jollain lailla me ei olla tasavertasia työntekijöitä opettajien kanssa.*

Tekla (mentori): *[...] Mää oon ite törmänny siihen, että ihmiset niin opettajat kuin ohjaajatkin tavallaan rajaa sen oman tehtävänsä tietyllä lailla.*

Sandra: *[...] Tähän oon justiin yrittäny semmosta ratkasua, että aina ku lukuvuosi alkaa, niin istuttas alas. Ois opettajat ja ohjaajat ja puretaan auki, miten sinä haluat, että tämä ohjaaja sinun luokassasi toimii. Mitä sinä oletat, koska sitte opettajallaki on, että toiset haluaa, että ohjaaja tulee ja on hyvinki aktiivinen siellä luokassa, kiertelee koko ajan ja kysyy. [...] Mutta toiset on semmosia, että pitää melkein sulautua tapettiin, eikä saa ääntäkään päästää.*

Alvar (koulunkäynninohjaaja): *[...] Välillä tulee mieleen semmonen, että kun ohjaaja päästää suustaan jonku asian, ni sivutetaanko se pelkästään sen takia, ku se tulee vain ohjaajan suusta. Kouluttamaton [tekee sormillaan lainausmerkit] ihminen, joka mielikuva taas johtaa sinne menneisiin aikoihin.*

Sandra: *[...] Juuri puhutaan ja tutustutaan toisiimme ihan ihmisinä, eikä vaan sen ammattinimikkeen kautta. Että kaikkea, mitä meilläkin on taitoja.*

Sandra ja Alvar kertovat kokevansa, etteivät koulunkäynninohjaajina ole tasavertaisia toimijoita opettajien kanssa. Heidän mukaansa koulunkäynninohjaajien työnkuva ei ole pysyvä, vaan heidän yksilöllistä toimijuuttaan määrittää ja sitä mukautetaan sen mukaan, kenen opettajan kanssa he työskentelevät. Opettaja siis kerrotaan toimijaksi, joka määrittää koulunkäynninohjaajan toiminnan mahdollisuuksia. Tämä tuo esiin eri ammattilaisten välillä vallitsevia valtarakenteita ja hierarkiaa, joita toimijuutta koskeva tutkimus on tunnistanut koulutusorganisaatioissa (esim. Ojala ym., 2009b). Monitoimitalossa toiminta rakentuu erilaisten toimintakulttuurien pohjalta, mutta myös jokaisen toimijan tavasta sitoutua ja suuntautua työhönsä. Kasvatus- ja opetusyhteisöt usein uusintavat omalla toiminnallaan toiminta- ja työkulttuuria, jota rakennetaan työyhteisön erilaisissa käytännön tilanteissa sekä virallisissa kehittämishankkeissa ja kokeiluissa (Nummenmaa, 2006).

Eri instituutioiden toimintakulttuurien ja henkilöiden asiantuntijuuden huomioiminen voi olla haasteellista (ks. myös Lyly, 1993; Rantavuori, 2019). Esimerkissä ilmenee, että ohjaajia ja heidän asiantuntijuuttaan ei välttämättä hyödynnetä, millä on merkitystä ohjaajien yksilölliselle toimijuudelle. Tähän kerrotaan erilaisia näkökulmia. Alvar kertoo, kuinka ohjaajat saatetaan sivuuttaa menneiden aikojen ja niihin liittyvien mielikuvien vuoksi. Sandra taas korostaa ihmistä ammattinimikkeen takana ja erilaisten kokemusten merkitystä työssä. Esimerkissä tulee esiin, kuinka toimijuus voi laajentua, kun opitaan tuntemaan henkilöt ammattinimikkeen takana. Esimerkissä Sandra ja Alvar kaipaavat kollektiivista toimijuutta: yhteistä toiminnan suuntaamista ja keskustelua työtehtävistä sekä niihin liittyvistä toimintatavoista. Myös Mahlakaarron (2014) tutkimus osoittaa, että työyhteisön kulttuuri rakentaa toimijuutta, ja sen uudelleen suuntaaminen tapahtuu aina yksilön ja yhteisön muiden toimijoiden rajapinnoilla. Birgit kiteyttää Välitalossa käytyä keskustelua koulunkäynninohjaajan ja opettajan eri työnkuvista.

Birgit: Mää oon jotenki koko ajan aatellu, että ei oo mitään ongelmia ohjaajien ja opettajien tämmösessä [yhteistyössä]. Se ehkä avas myös mun silmiä tämä keskustelu. Pitää huomenna kysyä siltä ydintiimin ohjaajaltaki, että miten se kokee näitä asioita ite. Että ei oo silleen ehkä tullu hirveesti kysytyä. Mää oon vaan aatellu, että meillä on aivan ihana tiimi siinä ja kaikki menee ihanasti, mutta [...] Ollaan lapsenkengissä sillä lailla, että on tekemistä sen asian suhteen, että saadaan ne asiat toimimaan.

Birgit tuo esiin, että koulunkäynninohjaajien ja opettajien eri työnkuvia pidetään itsestään selvinä, eikä niistä välttämättä neuvotella työyhteisössä. Aiempi tutkimus osoittaa, että moniammatillisessa työyhteisössä toimiminen ei pelkästään vahvista yksilön toimijuutta vaan myös työn ja työyhteisön yhteistä kehittymistä (Eteläpelto ym., 2014a). Esimerkistä ilmenee, kuinka vertaismentorointiryhmässä käydyt keskustelut avasivat uusia näkökulmia omiin ja koko työyhteisön toimintatapoihin sekä niiden kehittämiseen. Keskustelut ammattilaisten erilaisista työnkuvista avasivat toimijuutta suhteessa näihin työnkuviin. Eri työnkuvissa toimivien ammattilaisten vastuiden ja toiminnan tunnustaminen ja tiedostaminen mahdollistaa yksilöllisen sekä kollektiivisen toimijuuden rakentumisen.

Johtopäätökset ja pohdinta

Monitoimitalot ovat yhteisöllisiä keskuksia ja kohtaamispaikkoja. Niissä tehdään työtä uusissa työyhteisöissä, mutta usein vanhat perinteet ja toimintatavat määrittävät työn tekemistä (ks. Kattilakoski, 2018). Tässä tutkimuksessa olemme tarkastelleet ammattilaisten toimijuutta kolmessa eri monitoimitalossa siellä työskentelevien ammattilaisten kertomana.

Tutkimuksemme osoittaa, että eri toimialojen hallinnolliset puitteet rajasivat monitoimitaloon asettautumista. Monitoimitaloon asettautuminen ei ollut yksiselitteistä, koska toimintakulttuuriin liittyvät perinteiset rakenteet, hierarkiat ja toimintaperiaatteet määrittivät toimijuutta. Ammattilaiset neuvottelivat ja suhteuttivat toimijuuttaan näiden rakenteellisten tekijöiden valossa. Neuvottelua käytiin yksilöllisestä ja kollektiivisesta toimijuudesta omien työnkuvien puitteissa sekä sääntöjen ja vastuun näkökulmista. Välillä toimijuus asetettiin ”jollekin” tai toimijuutta odotettiin ”joltakin”, erityisesti johtajilta.

Tutkimuksemme ilmenee, että ammattilaiset korostivat yksilöllistä toimijuutta omaa työtä koskevissa valinnoissa, kuten valinnoissa olla puuttumatta tai autonomisuutena päättää asioista. Tutkimuksemme mukaan monitoimitalojen ammattilaiset halusivat kuitenkin yhdessä kehittää toimintaa. Kollektiivinen toimijuus korostui tulosten mukaan ammattilaisten haluna vahvistaa yhteistä toimintaa sekä kehittää yhteisiä linjauksia. Taustalla oli lasten ja nuorten parhaaksi toimiminen, jota kuvattiin Koko talo kasvattaa -ajatuksella. Tutkimustuloksissa näkyi pyrkimystä kollektiivisen toimijuuden rakentamiseen, jossa jokainen ammattilainen kohtaa lapset ja nuoret ottaen vastuuta heistä, heidän kasvustaan ja käyttäytymisestään. Myös Palsaoja-kollektiivi (2018a, 2018b) peräänkuuluttaa yhteisen toiminnan kehittämisessä tarvittavan yksilöllistä ja kollektiivista toimijuutta, yhdessä suunniteltuja käytänteitä, kokeilevaa työskentelyä, toiminnan ja vuorovaikutuksen arviointia sekä johdonmukaisuutta.

Tutkimuksemme tuo esiin vertaisryhmämentoroinnin hyödyt työyhteisöjen toimintakulttuurin kehittämisessä ja siihen liittyvien muutosten reflektomisessa (ks. myös Estola ym., 2014; Nissi & Pässilä, 2022). Vertaisryhmämentorointikeskustelut mahdollistavat työyhteisön, kuten monitoimitalon työyhteisön, toimintakulttuurin ja käytäntöjen sekä niihin

liittyvien ennakko-oletusten avaamisen ja sanallistamisen yhdessä. Tulevissa tutkimuksissa on huomioitava, että monitoimitalojen toimintakulttuuri voi rakentua erilaisista lähtökohdista käsin riippuen siitä, millaiseksi toiminta niissä muodostuu eri toimijoiden kesken. Kun tavoitteena on yhteisten käytäntöjen löytäminen, tarvitaan keskustelua, neuvottelua ja toimintakulttuurin selkiyttämistä niin johtajien kuin eri ammattilaisten välillä.

Kiitokset

Artikkelin kirjoittamista ovat tukeneet Opettajan työn moninaistuvat suhteet (RELA)-tutkimushanke (Suomen Akatemia, 2020–2024, hankkeen numero 332232), Opettajaksi opiskelevat navigoimassa opettajan muuttuvassa työssä ja sen suhteissa (NAVI)-tutkimushanke (Eudaimonia-instituutti, 2022–2025) sekä Verme2 –Vertaisryhmämentorointi osaamisen ja yhteisöllisyyden tukena-hanke (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017–19).

Käytetty aineisto

Videoidut vertaisryhmämentorointitapaamiset, 5 kappaletta, 2018–2019. Tapaamisten videotallenteet ja litteraatiot tutkijoiden hallussa.

Kirjallisuus

- Autti, O. & Hyry-Beihammer, E. K. (2009). Kyläkouluverkko tuhoutumassa – koulujen lakkauttaminen jatkuu kiivaana. *Kasvatus & Aika*, 3(4), 54–63. <https://journal.fi/kasvatustusjaaika/article/view/68132>
- Clandinin, D. J. & Connelly, F. M. (2000). *Narrative inquiry. Experience and story in qualitative research*. Jossey-Bass Publishers.
- Dunlop, J. M. & Holosko, M. J. (2004). The story behind the story of collaborative networks—relationships do matter! *Journal of Health and Social Policy*, 19(4), 1–18. https://doi.org/10.1300/J045v19n03_01
- Elbaz-Luwisch, F. (2005). *Teachers' voices: Storytelling and possibility*. Information Age Publishing.
- Estola, E., Heikkinen, H. L.T. & Syrjälä, L. (2014). Narrative pedagogies for peer groups. In. C. Craig & L. Orland-Barak (toim.), *International teacher education: Promising pedagogies (Part A)* (s. 155–172). Emerald. <https://doi.org/10.1108/S1479-368720140000022011>
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2014a). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön!* (s. 17–31). Jyväskylän yliopisto.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014b). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 202–214. <https://doi.org/10.33336/aik.94100>
- Fornaciari, A. & Männistö, P. (2017). Yhteiskuntasuhde osa luokanopettajan ammattia – traditionaalista vai orgaanista toimijuutta. *Kasvatus*, 48(4), 353–368.

- Heikkinen, H. L. T., Tynjälä, P. & Jokinen, H. (2012). Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.), *Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla* (s. 45–85). PS-kustannus.
- Hirvonen, H., Mankki, L., Lehto, I. & Jokinen, E. (2020). Ammatillinen toimijuus lean-ajattelussa. Teoksessa J. Kantola, P. Koskinen Sandberg & J. Ylöstalo (toim.), *Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin* (s. 243–261). Gaudeamus.
- Honkasalo, M-L. (2013). Katveessa – Pieni toimijuus kriittisenä avauksena toiminnan teoriaan. *Tiede & Edistys, 1*, 42–61. <https://doi.org/10.51809/te.105092>
- Hyvärinen, M. & Löyttyneemi, V. (2005). Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa J. Ruusu-vuori & L. Tiittula (toim.), *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus* (s. 189–222). Vastapaino.
- Imms, W. & Kvan, T. (toim.) (2021). *Teacher transition into innovative learning environments. A global perspective*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-7497-9>
- Jokinen, E. (2019). Nykyajan prekaari toimijuus. Teoksessa K. Filander, M. Korhonen & P. Siivonen (toim.), *Huiputuksen moraalijärjestys. Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia* (s. 75–97). Vastapaino.
- Jokinen, E. (2004). Kodin työt, tavat, tasa-arvo ja rento reflektiivisyys. Teoksessa E. Jokinen, M. Kaskisaari & M. Husso (toim.), *Ruumis töihin. Käsité ja käytäntö* (s. 285–304). Vastapaino.
- Karila, K. (2009). Lapsuudentutkimus ja päiväkotien toiminta. Teoksessa L. Alanen & K. Karila (toim.), *Lapsuus, lapsuuden instituutiot ja lasten toiminta* (s. 249–262). Vastapaino.
- Kattilakoski, R. (2018). *Koulun toimintakulttuuri avautuvissa oppimistiloissa. Etnografinen tutkimus uuteen koulurakennukseen muuttamisesta*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/58031>
- Kelchtermans, G. (2014). Narrative-biographical pedagogies in teacher education. Teoksessa C. J. Craig & L. Orland-Barak (toim.), *International teacher education: promising pedagogies (Part A)* (s. 273–291). Emerald. <https://doi.org/10.1108/S1479-368720140000022017>
- Kuuskorpi, M. & Nevari, J. (2018). *Koulusta oppimisen ympäristöksi. Työkaluja oppimisympäristöjen muutokseen*. Oppaat ja käsikirjat 2018: 2. Opetushallitus.
- Kyllönen, M. (2011). *Tulevaisuuden koulu ja johtaminen. Skenaariot 2020-luvulla*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/66841>
- Lakkala, S., Kangas, H. & Pulju, M. (toim.) (2014). *Yhdessä toimimalla kohti hyvinvoivaa koulua: koulun toimintakulttuurin kehittäminen monitoimijuuden avulla*. Lapin yliopisto.
- Lappo, O. (1986). *Monikäyttöisyyden ongelma julkisten rakennusten suunnittelussa*. Rakennussuunnittelun laitos. [Pro gradu, Teknillinen korkeakoulu].
- Lehto, I. (2019). Toimijuuden tila ja aika projektivoivassa. Teoksessa K. Filander, M. Korhonen & P. Siivonen (toim.), *Huiputuksen moraalijärjestys. Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia* (s. 301–338). Vastapaino.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. (1998). *Narrative research. Reading, analysis and interpretation*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412985253>
- Lyly, A. (1993). *Monitoimitalon tuomat edut ja ristiriidat. Yhden monitoimitalon työntekijöiden käsityksiä*. Helsingin kaupungin kouluviraston julkaisusarja A5: 1993. Helsingin kaupungin kouluvirasto.

- Mahlakaarto, S. (2014). Työidentiteetit pelissä ja peilissä - menetelmällisiä ratkaisuja toimijuuden vahvistamiseen. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön!* (s. 47–65). Jyväskylän yliopisto.
- Melasalmi, A. & Husu, J. (2019). Shared professional agency in early childhood education: An in-depth study of three teams. *Teaching and Teacher Education*, 84, 83–94. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.05.002>
- Nissi, R. & Pässilä, A. (2022). The moral work of becoming a professional: The interactional practices of storytelling in professional peer mentoring groups. *Narrative Inquiry*, 32(1), 148–172. <https://doi.org/10.1075/ni.20056.nis>
- Nummenmaa, A. R. (2006). Kasvattajien yhteisö ja kasvatuskulttuuri. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A. R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.), *Kasvatusvuorovaikutus* (s. 19–33). Vastapaino.
- Nuorisolaki (1285/2016). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285> (luettu 22.11.2021).
- Ojala, H., Palmu, T. & Saarinen, J. (2009a). Paikalla pysyvä ja liikkeessä oleva. Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen. Teoksessa H. Ojala, T. Palmu & J. Saarinen (toim.), *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa* (s. 13–38). Vastapaino.
- Ojala H., Palmu, T. & Saarinen, J. (toim.) (2009b). *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Vastapaino.
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287> (luettu 22.11.2021).
- Palsaoja-kollektiivi. (2018a). Kollektiivinen toimijuus koulutuksen yksilökeskeisyyden haasteena. *Kasvatus*, 49(3), 240–244.
- Palsaoja-kollektiivi. (2018b). *Liike ja hetki. Kollektiivisen biografian sommittelua (nyky)akatemiassa*. Sophi.
- Perusopetuslaki 642/2010. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628> (luettu 22.11.2021).
- Rantavuori, L. (2019). *Kohti relationaalista asiantuntijuutta joustavassa esi- ja alkuopetuksessa*. Tampereen yliopisto.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for human sciences*. Sage.
- Samppala, K. & Rähä, P. (2016). Yhdessä mutta erillään – kahden erilaisen koulun yhdistyminen oppilaiden ja opettajien kokemana. *Kasvatus & Aika*, 10(4), 26–43. <https://journal.fi/kasvatusjajaika/article/view/68694>
- Staffans, A., Hyvärinen, R., Kangas, M. & Turkko, A. (2010). Koulut oppimisen ympäristöinä. Teoksessa R. Smeds, L. Krokfors, H. Ruokamo & A. Staffans (toim.), *InnoSchool – välittävä koulu. Oppimisen verkostot, ympäristöt ja pedagogiikka* (s. 107–123). Aalto-yliopiston teknillinen korkeakoulu.
- Takala, M. & Saarinen, M. (2020). Opettajan toimijuus muutoksessa – yhteisopetusta pienin askelin. *Työelämän tutkimus*, 18(3), 231–244. <https://doi.org/10.37455/tt.97976>
- Uitto, M., Lassila, E. T., Jokikokko, K., Kelchtermans, G. & Estola, E. (2023). Using artefacts in narrative pedagogies: a case from beginning teachers' peer group meetings. *European Journal of Teacher Education*, 46(1), 35–49. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1889506>
- Vaattovaara, V., & Ylitapio-Mäntylä, O. (2021). Eritapainen toimijuus koulutusvalinnoissa ja työelämässä. *Aikuiskasvatus*, 41(4), 306–318. <https://doi.org/10.33336/aik.112752>
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Toimijuus elämäkulussa – ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 192–201. <https://doi.org/10.33336/aik.94099>

Koko talo kasvattaa?

Varhaiskasvatuslaki (540/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540> (luettu 22.11.2021).

Ylitapio-Mäntylä, O. (2009a). Hoivaa opettajuutta ja johtajuutta. Lastentarhanopettajan liikettä päiväkodissa. Teoksessa H. Ojala, T. Palmu & J. Saarinen (toim.), *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa* (s. 189–209). Vastapaino.

Ylitapio-Mäntylä, O. (2009b). *Lastentarhanopettajien jaettuina muisteluja sukupuolesta ja vallasta arjen käytännöissä*. [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-2011281051>

Åkerblad, L. (2014). *Epävarmuuden tuolla puolen: Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus*. Itä-Suomen yliopisto.

KT, dosentti Outi Ylitapio-Mäntylä toimii yliopistonlehtorina Oulun yliopiston Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnassa.

KT Minna Uitto toimii aineenopettajakoulutuksen professorina Oulun yliopiston Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnassa.

KT Virve Keränen toimii tutkijana ja yliopisto-opettajana Oulun yliopiston Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnassa.

KM Minna Rossi-Salow toimii varhaiskasvatuksen erityisopettajana Oulun kaupungilla.

KT Maija Lanas toimii kasvatustieteen professorina Oulun yliopiston Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnassa.