

Marjo Forsman

YHTEISÖLLISYYS  
YLIOPISTOHARJOITTELIJOIDEN  
TYÖKOKEMUKSISSA

Narratiivinen lähestyminen subjektiivisten  
työkokemusten tutkimiseen

Pro gradu-tutkielma  
Syyslukukausi 2004  
Kasvatustieteen laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Forsman, Marjo. YHTEISÖLLISYYS YLIOPISTOHARJOITTELIJOIDEN TYÖKOKEMUKSISSA - Narratiivinen lähestyminen subjektiivisten työkokemusten tutkimiseen. Kasvatustieteen pro-gradu tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitos 2004, 104 sivua. julkaisematon

Tutkimus on laadullinen tutkimus, joka hyödyntää narratiivista lähtökohtaa yhteisöllisyyden tutkimiseen. Tutkimuksen tarkoituksena on kerätä Työkokemustarinoita yliopisto-opiskeluun kuuluvan työharjoittelun suorittaneilta opiskelijoilta sekä kartoittaa näiden tarinoiden pohjalta yhteisöllisyyden subjektiivisia merkityksiä. Keräsin tarinat narratiivista haastattelua soveltaen huomioiden sekä teoreettiset lähtökohdat, että vaikuttavat tekijät. Haastatteluihin osallistui kaksi opiskelijaa kolmesta tiedekunnasta, historia-etnologian ja sosiaalityön laitokselta, sekä yleisesti taloustieteen tiedekunnasta.

Tutkimuksen taustalla on ajankohtainen huoleen perustuva yhteisöllisyyskeskustelu sekä harjoittelijuuteen ja ammatillistumiseen liittyvät käsitykset ja merkitykset. Aineiston analyysissä tarkoitukseni oli etsiä ja ymmärtää yhteisöllistymisen ja yhteisöllisyyden merkityksiä sekä aineistolähtöisesti yksilön merkityksenannosta käsin, että teorialähtöisesti tarkastellen merkityksiä ajankohtaisen keskustelun valossa. Analyysissä huomion kohteeksi tulivat 1. organisaatio ja työtehtävien kuvaus 2. yksilön käsitys itsestään 3. yhteisöllistymisen ja yhteisöllisyyden merkitykset 4. merkitysten muutos harjoittelun aikana. Analyysissä hyödynnettiin teemoittelua ja tyypittelyä.

Yhteisöllistymisen merkityksissä nousivat esille sekä yksilölähtöiset, että yhteisölähtöiset välineet tutustumiseen ja yhteisöllistymiseen. Ennen kaikkea tauot ja yhdessä vietetty vapaa-aika koettiin tärkeinä yhdessäolon perustana. Harjoittelijat kokevat roolikäyttäytymisessään sosiaalisuus- tai tulevaisuusorientaatiota riippuen minäkäsityksestään, millaisen kuvan haluaa itsestään yhteisölle välittää tai millä motiivein. Yhteisöllistymisen merkityksissä tulee huomioida harjoitteluajan poikkeuksellisuus, jota aiheutti henkilöstön vaihtuvuus ja kesäaika.

Yhteisöllisyyden lähtökohtana voi olla joko humanistien merkityksille ominainen erilaisuus ja suvaitsevaisuus tai erityisesti sosiaalityöntekijöiden arvostama samanlaisuus ja tasa-arvoisuus. Yhteisöllisyyden merkitykset ovat sidoksissa harjoittelukokemusten tunteisiin ja toimintaan. Tunteita ja toimintaa kuvastavat viihtyvyys, epävarmuus, jännitys, pelko, tietämättömyys sekä harjoittelijan oppimisprosessiin liittyvät tunteet ja toiminta. Näiden pohjalta yhteisöllisyyden merkitykset muodostuivat yhteishengestä, turvallisuudesta, luottamuksesta sekä kommunikaatiosta. Merkitysten tarkastelussa huomio kiinnittyi yksilöstä yhteisöön sekä yhteisöstä yksilöön vaikuttavana suuntana. Ammatillistuminen ja alakohtaisuus seuraavat harjoittelukokemusten ja merkitysten mukana tuloksien tarkastelussa sekä kokoa merkityksiä. Tutkimuksen pohjalta voidaan kysyä, millainen merkitys yhteisöllistymisellä tai yhteisöllisyyden kokemisella on harjoittelun oppimisprosessin luonteen ja harjoittelunkehittämisen kannalta?

Asiasanat: Yhteisöllisyys, yhteisöllistyminen, harjoittelijuus, ammatillisuus, narratiivisuus

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	YHTEISÖLLISYYS AJANKOHTAISENA KESKUSTELUN AIHEENA .....	7
2.1	Vastakohtien kautta määrittyvä yhteisöllisyyskäsitteys .....	7
2.2	Yksilön ja yhteisön välinen suhde .....	10
2.3	Työelämän yhteisöllisyys tunteina ja toimintana .....	12
2.3.1	Työilmapiiri yhteisöllisyyden luoja .....	12
2.3.2	Yhteisö ja työkuulttuuri .....	15
2.4	Huoli yhteisöllisyyden olemassaolosta .....	17
3	TIETEENALAKOHTAINEN HARJOITTELU JA AMMATILLISTUMINEN .....	19
3.1	Yliopiston harjoittelu yhteisöllistymisen muotona .....	19
3.2	Ammatillistuminen ja tieteenalakohtaisuus .....	21
3.3	Yhteisöllistyminen työyhteisöön harjoittelun aikana .....	22
3.4	Oppivan yhteisön ajatus tukemassa harjoittelijuutta .....	24
3.3	Harjoittelu kokemuksellisenä oppimisprosessina .....	26
3.4	Työelämän ja tulevaisuuden näkymät eri aloittain .....	27
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ .....	30
5	SUBJEKTIIVISET TYÖKOKEMUSTARINAT YHTEISÖLLISTY- MISEN MERKITYSTEN TULKINNASSA .....	32
5.1	Mitä on narratiivinen tutkimus? .....	32
5.2	Miksi narratiivinen tutkimus? .....	34
5.3	Tarinallinen haastattelu kertomusten tuottajana .....	35
5.3.1	Tarinallisen haastattelun toteuttaminen .....	36
5.3.2	Harjoittelijat tutkimuskohteena .....	37
5.3.3	Tarinallinen haastattelu vuorovaikutustilanteena .....	38
5.4	Työkokemus ja tarinoiden muodostaminen .....	39
5.4.1	Muistelun subjektiivisuus ja objektiivisuus .....	39

5.4.2	Yksilö tarinan kertojana .....	41
5.4.3	Yksilön merkityksenannosta aineiston analyysiin .....	42
6	<b>YHTEISÖLLISTYMISESTÄ YHTEISÖLLISYYDEN MERKITYKSIIN .....</b>	<b>45</b>
6.1	Yhteisöllistymisen merkitykset .....	45
6.1.1	Avuntarve ja yhteisön ymmärtäminen yksilölähtöisen yhteisöllistymisen lähtökohtana.....	46
6.1.2	Yhteisön auttavaisuus ja uteliaisuus yksilön yhteisöllistymisen apuna .....	51
6.1.3	Yksilön persoonallisuus ja roolikäyttäytyminen yhteisöllistymisprosessissa .....	55
6.1.4	Tauot ja vapaa-aika yhdessä olon perustana .....	60
6.1.5	Työyhteisön poikkeukselliset olosuhteet ja yhteisöllistyminen .....	62
6.2	Mistä yhteisöllisyyden merkitykset syntyvät harjoittelijoiden kokemuksissa? .....	63
6.2.1	Lähtökohtana erilaisuus ja suvaitsevaisuus .....	64
6.2.2	Lähtökohtana samanlaisuus ja tasa-arvoisuus .....	66
6.3	Yhteisöllisyyden merkitykset harjoittelukokemuksissa.....	69
6.3.1	Yksilön viihtyvyydestä yhteishengen merkitykseen .....	69
6.3.2	Epävarmuuden ja innokkuuden tunteista turvallisuushakuisuuteen .....	72
6.3.3	Luottamus, yksilön vapaus ja vastuu osana harjoittelijan oppimisprosessia.....	75
6.3.4	Harjoittelijan tietämättömyys ja sopeutuminen - yhteisöllisyyden merkitys kommunikaationa .....	79
6.4	Merkitysten muutos harjoitteluajanjakson aikana .....	80
7	<b>POHDINTAA AMMATILLISUUDESTA JA YHTEISÖLLISYYDEN TEOREETTISESTA SEKÄ KÄYTÄNNÖLLISESTÄ MERKITYKSESTÄ .....</b>	<b>83</b>
7.1	Onko yhteisöllisyyttä olemassa harjoittelijoiden kokemuksissa teoreettisen keskustelun merkityksessä?.....	83

7.2	Ammatillistuminen ja oppiminen työelämän ja yliopiston välimaastossa.....	85
7.2.1	Yksilö ja ammatillisuus oppimisen valossa .....	86
7.2.2	Yhteisö ja ammatillisuus oppimisen valossa .....	87
7.3	Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimuksen mahdollisuuksia .....	89

## LÄHTEET

## LIITTEET

Liite 1: Tarinallisen haastattelun muistilista

Liite 2: Saatekirjelmä haastateltaville

Liite 3: Yhteisöllisyyden merkityskaavio

# 1 JOHDANTO

Harjoittelu sijoittuu opiskelun vaiheeseen, jolloin opiskelija yleensä tulee monien tulevaisuutta koskevien kysymysten äärelle. Yliopisto-opiskelun yhteyteen liitetty oman alan työharjoittelu on useille ensimmäisiä työkokemuksen lähteitä, josta tulevaisuuden työuran luominen alkaa. Monilla tiedekuntien opiskelijoilla ei ole varsinaista kuvaa tulevaisuuden työpaikasta tai siitä, millaista työtä he käytännössä joutuvat tekemään tai mihin he päätyvät valmistumisen jälkeen. Osalle taas reitti työelämään ja tuleva työtoimenkuva tuntuu paljon selkeämmältä. Harjoitteluaikaa kuvastaa tietynlainen epävarmuus tulevaisuudesta sekä omasta ammatillisuudesta. Harjoittelijuuden lisäksi kiinnostus kohdistuu yhteisöllisyyteen ja sen synnyttämiin subjektiivisiin merkityksiin.

Yhteisöllisyyttä on tutkittu viime vuosina melko paljon, ja pyritty luomaan kuvaa siitä, onko sitä olemassa ja millaisena se nyky-yhteiskunnassa esiintyy. Usein kuitenkin käy niin, että laaja tieteellinen kiinnostus on luonut useiden eri tutkijoiden ja asiantuntijoiden näkemysten ja näkökulmien viidakon. Yhteisöllisyyteen liittyvää keskustelua kuvastaa pääasiallisesti huoli sen olemassaolosta yksilöllistyvässä maailmassa. (ks. esim. Salo 1998 sit. Melkas 1992).

Harjoitteluaika on tilapäistä työyhteisössä oloa, jonka aikana harjoittelija muodostaa käsityksensä yhteisöllisyydestä sekä yhteisöllistymisestä työelämän yhteisöön. Jokaisella on oma tarina kerrottavana työkokemuksestaan, millaisia subjektiivisia merkityksiä yhteisöllisyys saa uraansa aloittavien opiskelijoiden työharjoittelukokemuksissa? Miten nämä merkitykset näkyvät alakohtaisesti sekä ammatillistumisen näkökulmassa? Näihin kysymyksiin pyritään etsimään vastausta narratiivisten haastattelujen tuottaman aineiston perusteella sekä harjoittelijoiden subjektiivisesta merkityksenannosta käsin että huomioimalla ajankohtaisten keskustelujen synnyttämät teemat aineistossa. Tutkielma voidaan aloittaa erään humanistiopiskelijan mietteillä yhteisöllisyydestä ja työyhteisöön tulemisesta.

*On tosi tärkeätä työyhteisössä, niin uudella työntekijällä on mahdollisuus tuntea olonsa mahdollisimman hyväks...Yhteisöllisyydskin on loppujen lopuksi aika väljä käsite, semmonen ameebamainen juttu, että ei sillä oo selviä rajoja.*

## 2 YHTEISÖLLISYYS AJANKOHTAISENA KESKUSTELUN AIHEENA

Erilaisia käsityksiä yhteisöjen olemassaolosta, luonteesta ja roolista jälkimodernissa yhteiskunnassa on viime aikoina tullut esiin keskustelussa. Yhteisöllisyys on saanut laajaa kiinnostusta ennen kaikkea yhteiskunnallisena ja poliittisena ilmiönä. Myös hoivatieteet ovat keskittyneet viime vuosina yhteisöllisyyden korostamiseen lähinnä hyvinvoinnilliselta kannalta katsottuna. (ks. esim. Salo 1998, Haatanen 1997.)

Yhteisöllisyys kiinnostaa myös kasvatustieteilijöitä oppimisen kannalta, mutta erityisen paljon ja kauan se on ollut sosiaalitieteilijöiden tutkimuksen kohteena, joista klassisina esimerkkinä voi mainita mm. Durkheimin ja Meadin. Yhteisöllisyys näyttäytyy nykypäivänä useammalla tieteenalalla lähinnä muutostarpeisiin sekä globaaliin epävarmuuteen reagoinnin yhteydessä tai huolena sen olemassaolosta. (Saastamoinen 2002). Kuten Aaltonen (2002) mainitsee, niin yhteisöllisyyttä ja osallisuutta on moneen makuun ja sitä tarjotaan ratkaisuksi ja parannuskeinoiksi monenlaisiin sosiaalisiin ongelmiin.

Yhteisöllisyyskeskustelun ja aikaisempien tutkimusten tarkastelu osoittaa, että yhteisöllisyyttä määritellään lähinnä vastakohta-asetelmien kautta. Tällöin voi havaita yhteisöllisyyden historiallisen, poliittisen ja sosiaalisen luonteen. Tässä tutkimuksessa lähdän määrittelemään yhteisöllisyyttä abstraktimmalta tasolta tullen lähemmäksi yhteisöllisyyden merkitystä työyhteisössä tunteiden ja toiminnan kautta välittyvänä.

### 2.1 Vastakohtien kautta määrittyvä yhteisöllisyyskäsitys

Yhteisön käsitettä määrittelevinä ulottuvuuksina ovat olleet ajankohtaisia kaksijakoiset ajattelumallit. Tällaisia ovat esimerkiksi postmoderni vs. moderni, liberalismi vs. kommunitarismi sekä individualismi vs. kollektivismi. (Salon 1998, 181.) Kirjallisuuden pohjalta voi huomata, että yhteisöllisyys näyttää määrittyvän arvojen välisenä punnitsemisena, sekä siitä, millaisia lähtökohtia yhteisöllisyyden ymmärtäminen saa laajemmassa aatteellisessa kontekstissa. Yhteisöllisyyskäsitteeseen muodostuu siitä, millaisista lähtökohdista ja näkökulmasta oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa tai epätasa-arvoa, oikeuksia, vastuuta tai velvollisuuksia tarkastellaan tai siitä, millainen painoarvo

identiteetille annetaan. Postmoderni vs. moderni tai kommunitarismi vs. liberalismi painottavat ja arvostavat erilaisia asioita puhuttaessa yhteisöstä tai yksilöstä.

Postmodernia usein pidetään modernin ajan jatkona, kuten esimerkiksi Bauman (1996, 17) tulkitsee. Hänelle postmoderni ei merkitse kuitenkaan modernin projektin loppua. Sen sijaan kyse on modernin kypsymisestä ja tulemisesta tietoiseksi itsestään ja omasta mahdottomuudestaan. Postmoderni on siis yksi modernin yhteiskunnan kehitysaskelista. Tällä Bauman tarkoittaa sitä, että järkipäistä tietoisuutta ja järjestystä korostamalla moderni on jättänyt tiedostamatta inhimillisen elämän ulottuvuuden. Arkikielessä modernilla tarkoitetaan yksinkertaisesti nykyaikaisuutta, mutta sosiologisessa merkityksessä se yhdistetään teollistumisen, Ranskan vallankumouksen ja valistuksen vaikutuksesta syntyneeseen aikakauteen. Erot modernin ja postmodernin aikakauden välillä määrittyvät moraalisten merkitysten kautta. Modernissa yhteiskunnassa asetettiin moraalisia ohjeita, joita kontrolloitiin poliisin avulla tai julistamalla inhimillistä toimintaa moraalisesti merkityksettömäksi. Postmodernissa jokaisen yksilön täytyy kantaa moraalinen vastuu itse ja vastata omista teoistaan. Yhteistä aikakausille on, että molemmissa eletään muukalaisten, vieraiden ihmisten kanssa. Modernin ongelmana on vapauden ja velvollisuuden eriparisuus, joka syntyy siitä, että katsotaanko yhteisöjen syntyvän yksilöllisten valintojen tuloksena vai onko yhteisöllisyys yksilöiden toiminnan lähtökohtana. (Bauman 1996, 17-19, 33, 284, 288.)

Postmodernit yhteisöt ovat kuitenkin muitakin kuin moraalisen ulottuvuuden kautta määrittyviä. Saastamoinen (2002) kehottaakin tarkastelemaan niitä myös enemmän esteettisyyden ja kommunikatiivisuuden näkökulmasta. Esteettisyydellä viitataan tässä tapauksessa merkitysten ja symbolien kautta samaistumiseen ja vuorovaikutukseen. (Saastamoinen 2002).

Haatanen (1997) näkee, että kommunitaristinen keskustelu on pitkälti hyökkäystä liberalismia vastaan tai vaihtoehtoisesti ne täydentävät toisiaan puhuttaessa yhteisöllisyydestä. Kommunitaristinen kiinnostus yhteisöllisyyteen voidaan myös katsoa puolustuspuheena kasvavaa individualismia vastaan ja yhtenä mahdollisena syynä tähän kiinnostukseen Hoikkala ja Roos (2000, 25) esittävät sen, että yhteisöt vaikuttavat menettäneen kykynsä ohjata yksilöitä tehokkaasti. Toisaalta kommunitaristisella ajattelulla pyritään tarjoamaan solidaarisuutta ja yhteisyyttä vastapainona yksilön elämää ja sosiaalisia normeja rapauttavalle individualismin korostamiselle. (Salo 1999).



Amerikkalaisessa merkityksessä liberalismiin käsitteessä yhdistyy yksilöllisyyden ja autonomian korostus sekä kehitysoptimistinen ja hyvinvointivaltiollinen ajattelu. Kommunitaristinen ajattelu ei taas luota autonomisiin, rationaalisia valintoja tekeviin yksilöihin vaan tukee yhteisöllisiä rakenteita. (Haatanen 1997, 2000a.)

Kommunitarismi kääntyy helposti konservatiiviseksi ohjelmaksi vahvojen perinteisten arvojen ja hierarkiarakenteidensa nojalla. Yhteisöllisyys perinteisessä muodossaan yhdistetään usein konservatiivisuuteen. Konservatiivit painottavat perinteistä yhteisöllisyyttä ja vapaata markkinataloutta. (Hautamäki 1996, 10, Anttonen & Sipilä 2000, 183.) Konservatiivisuus voi olla Saastamoisen (2002) näkökulman mukaan kommunitarismien ongelma, mikäli uusien yhteisöjen ei-traditionaalista luonnetta oteta huomioon.

Liberaalinen ajattelu lähtee demokraattisesta tasa-arvosta, kun taas kommunitaristinen ”luonnollisesta” epätasa-arvosta, jota paikataan poliittisella ja yhteisöllisyydellä. Kommunitarismien mukaan halutaan vaatia oikeuksien sijaan lisää velvollisuuksia, kun liberalismi samaan aikaan puhuu yksilön vapaudesta. Kommunikaatio ja dialogi tulevat kuitenkin mahdottomaksi, jos vaaditaan oikeuksia ja vapautta suhteuttamatta niitä yleiseen tai muihin. (Haatanen 2000a, 2000b.)

Kommunitarismiin liittyvällä yhteisöllisyyden ja kollektiivisuuden korostuksella on kääntöpuolensa. Se johtaa helposti erilaisuuden syrjintään ja erojen kieltämiseen. Voidaan ajatella, että yhteisöt ovat vielä itsekkäämpiä kuin yksilöt ja torjuvat esimerkiksi vieraat paljon herkemmin tai sortuvat rasismiin. (Anttonen & Sipilä 2000, 183, Roos 1996.)

Niin liberalistista kuin kommunitaristista näkökulmaa on siis puolustettu ja kritisoitu sekä niiden välinen keskustelu pohjautuu pitkälti moraalisiin pohdintoihin, mikä tuo yhteisöllisyyskeskustelulle historiallista näkökulmaa. Globaali aika tarvitsee inhimillisempää suhtautumista maailman muutoksiin sekä näin ollen tieteellisesti uusia kertomuksia yhteisöistä ja niiden muuttavasta luonteesta. (Saastamoinen 2002). Ajaltamme yhä kipeämmin puuttuukin kolmas tie, jolla tarkoitetaan yhteisöllisyyttä sekä sen synnyttämää vastuuta, hyveitä ja keskinäistä kunnioitusta. (Haatanen 1997).

## 2.2 Yksilön ja yhteisön välinen suhde

Yhteisön ja yksilön suhteesta puhuttaessa nousee esille kollektiivisuuden ja individualismin käsitteet. Hautamäki (1996, 8) on pyrkinyt tekemään näiden käsitteiden välillä selkeyttä. Yksilö, erillisuus, yksilövastuu, oman etu, vapaus ja markkinat kuvastavat individualismille ominaisia piirteitä. Kollektiivisuutta määrittää taasen yhteisö, yhteisöllisyys, julkinen vastuu ja palvelut, yhteinen etu sekä turvallisuuteen ja ohjaukseen liittyvät tekijät. (Hautamäki 1996, 8). Kollektiivisuudessa yksilön arvot ja käyttäytyminen määrittyvät yhteisöllisesti, kun taas individualismissa yksilö määrittää itseään omien arvojen ja toimintansa perusteella. (Mikkola 2003 sit. Triandis 1995).

Toisaalta nähdään, että tämän hetken monitieteellinen kiinnostus individualismiin liittyy keskeisesti postmoderniin. Yksilö joutuu tekemään itsenäisesti vaikeita arvovalintoja ja etsimään identiteettiään. Yksilön vastuu omasta elämästä kasvaa, jolloin yhteisöllisyys toimii vastalääkkeenä. (Hautamäki 1996, 9.)

Yksilön ja yhteisön suhde on ollut useiden sosiologian klassikoiden mielenkiinnon kohteena. Durkheimin (1964) ajattelussa tämä näkyy mekaanisen ja orgaanisen solidaarisuuden välisessä erottelussa. Mekaanisella solidaarisuudella tarkoitetaan yhtäläisyyksiin, samankaltaisuuksiin perustuvaa solidaarisuutta ja orgaanisessa solidaarisuudessa on taas kyse työnjaosta. Mielenkiintoista yhteisöllisyyden kannalta on se, kuinka Durkheim määrittelee yhteisöllisyyttä kollektiivisen tajunnan kautta omaehtoisena ominaisuutena. Kollektiivisella tajunnalla tarkoitetaan ryhmän jäsenten yhteisten uskomusten ja tuntemusten kokonaisuutta. (Durkheim 1964, 82-85, 129; 1990, 5, 76, 111.)

Kuusela (2001) tarkastelee yksilön ja yhteisön suhdetta sosiaalikonstruktivistisestä näkökulmasta perustaen ajatuksensa Meadin (1962) teoksen *Mind, Self and society* pohjalle, jossa minä on ruumiin ja mielen kokonaisuus. Mead (1962, 138-144) katsoo, että yhteisön ja yksilön toiminta sekä minän rakentuminen ovat kytkeytyneenä toisiinsa, jolloin minän syntyä ei voi ymmärtää muuten kuin yhteydessä sosiaaliseen kokemukseen. Näin ollen minä syntyy vain yhteydessä toisiin yksilöihin, jolloin yhteisön merkitys tulee tarkastelun kohteeksi. (Kuusela 2001.)

Yhteisöä on yritetty ymmärtää myös lähtemällä yksilön tarkastelusta pyrkimällä johtaa ”me” ”minästä” ja tukea näin yhteisöllisyys yksilöllisyyteen. Nämä yritykset ovat kuitenkin lopulta epäonnistuneet. Habermas on esimerkiksi vaikutusvaltaisella

tavalla pyrkinyt kyseiseen tapaan käsittää ja ymmärtää yhteisöä ”kommunikatiivisen toiminnan” teorian kautta. Hänen näkemyksensä tarkoituksena on suojata elämismailmaa valistuksella sen itsensä seuraamuksilta, jolloin maailma perustuisi kommunikatiivisen eli vuorovaikutteisen toiminnan intersubjektiivuuteen. (Lash 1995, 203-204, 210.) Yleensä intersubjektiivisella tarkoitetaan vastakohtaa ennen muuta puhtaasti yksityiselle ja henkilökohtaiselle, esimerkiksi havainnoille, kun ei haluta väittää, että kyse olisi täysin objektiivisestakaan asiasta. (Korpela 2002).

Toisaalta yksilön ja yhteisön suhteen selvittelyssä on pitkälti kyse merkitysrakenteista. Ihmiset osallistuvat yhteisiin merkityksiin ja käytäntöihin tietyssä tilanteessa muiden ihmisolentojen kanssa. Rutiinotoiminnan keskeytyessä ihmisolentoista tulee subjekteja. Toisin sanoen yhteiset merkitykset murtuvat vasta, kun ihmisistä tulee toisilleen yksilöitä. (Lash 1995, 207- 208.)

Hautamäki (1996, 8) on etsinyt ratkaisua yksilön ja yhteisön suhteen pyrkimällä näiden yhtenäistämiseen. Hänen mukaansa yksilön ja yhteisön suhteissa on pohjimmiltaan kysymys ihmiskäsityksestä, ihmisen erillisyydestä ja yhteisöllisyydestä. Yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden välinen suhde tulee oivalla tavalla kokonaisuudeksi Hautamäen humanin individualismin käsitteen kautta. Hautamäki (1996, 28) määrittelee humanin individualismin niin, että se kokoaa individualismin perusarvot, arvokkuuden, yksityisyyden, autonomian sekä itsensä kehittämisen yhteiseksi arvoperustaksi. Se on sitoutunut humanistiseen arvopohjaan samalla kun se jättää yksilöiden valittavaksi omat päämääränsä ja arvostuksensa. Individualismi on humanistinen ihmiskäsitys, johon liittyy sekä yksilön vapausarvoja että yhteisöllisyyttä. Individualismi näkee yhteisöt sovittujen pakkojärjestelmien olosuhteina, joka turvaa yksilöiden vapauden. Humanin individualismi korostaa yksilöiden ainutlaatuisuutta ja samalla vuorovaikutusta yhteisöjen ja tradition kanssa. (Hautamäki 1996, 13, 31.)

Vastakkainasetteluista voi huomata, että yhteisöllisyys määrittyy eri tavalla suurelta osin arvojen mukaan. Mikkola (2003) tuo esille yksilö- ja yhteisökeskeisiä arvoja. Yksilön ja yhteisön suhde ja niihin liittyvät arvot saavat erilaista painoarvoa eri aikakausina ja erilaisissa aatesuunnissa. Toisaalta yksilön ja yhteisön suhde tuo esille myös egoismin ja altruismin, itsekkyyden ja epäitsekkyyden vastakkainasettelun. Riippumattomuus kollektiiveista tai kysymys edunsaajista rinnastetaan usein oman edun asettamiseen yhteisön edun edelle. Tällaiset rinnastukset johtavat helposti siihen, että individuaalisuudesta puhutaan egoismina ja kollektiivisuudesta altruismina. (Mikkola 2003, 50-52.) Yksilön ja yhteisön suhde näyttäytyy melko ongelmallisena,

yhteisön liiallinen korostaminen jättää helposti yksilön taka-alalle kun taas liiallinen yksilökeskeisyys synnyttää aikaisemmin mainitun huolen yhteisöllisyyden olemassaolosta. Tähän ajatukseen palataan tuonnetun pohtiessa yhteisöllisyyden olemassaoloa.

## 2.3 Työelämän yhteisöllisyys tunteina ja toimintana

Yhteisyydellä nähdään olevan kaksi eri muotoa niin, että yhteisyys voi ilmetä joko toimintana tai tunteina. Jäsenten ryhmäidentiteetti muotoutuu konkreettisen toiminnan seurauksena ja tuloksena. Tunteiden tasolla yhteisyys on tietoisuudessa vahvistuva yhteenkuuluvuuden tunne, jonka tuloksena kehittyy symbolista yhteisyyttä. Modernin kapitalismin työyhteisöissä riittää melkein toteamus, jonka mukaan arkikielen tarkoittamalla työyhteisöiltä puuttuvat toiminnallisten yhteisöjen keskeisimmätkin tuntomerkit. Työyhteisö muodostuu sen jäsenten yhteisöllisestä päätösvallosta riippumatta. (Lehtonen 1990, 23, 232.) Tunteiden ja toiminnan käsitteiden kautta tulevan jaottelun voi nähdä useista työilmapiiriä kartoittavista tutkimuksista. (Ks. esim. Ojala 2000).

Puhuttaessa työilmapiiristä ja etenkin siihen liittyvistä ihmissuhteista voidaan korostaa tunteiden merkitystä. Työkulttuurin voi taasen hahmottaa toiminnan käsitteellä. Näiden käsitteiden kautta voidaan muodostaa inhimillisempää kuvaa yhteisöllisyydestä työelämässä.

### 2.3.1 Työilmapiiri yhteisöllisyyden luojana

Juutin (1991) mukaan ensimmäisenä ilmapiirin käsitettä käytti Argyris vuonna 1958, jonka jälkeen sitä on määritelty tarkemmin. (Nakari 2003, 34). Ilmapiirin käsite kytketään nykyisin yleensä työpaikan sillä hetkellä vallitseviin ihmissuhteisiin ja johtamistapaan. (Sarala & Sarala 1996, 80). Työilmapiirin voidaan katsoa olevan organisaation tai yhteisön, esimiehen johtamistyylin sekä työryhmän, esimerkiksi osaston tai tiimin muodostama kokonaisuus. (Nakari 2003, 37 sit. Juuti 1988).

Johtamistavan suhteen esimies kohtaa työssään monia hankalia alaisia, tulehtuneita ihmissuhteita, ristiriitoja, toimimattomia työryhmiä ja tiimejä. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 6.) Esimies voi monella tavalla auttaa työyhteisön jäseniä

ammattillisessa kasvussa ja kehityksessä. Farrenin ja Kayen ovat kuvanneet esimiehen kehittämistehtävää viiden roolin avulla, joita ovat fasilitaattori, arvioija, ennustaja, ohjaaja ja mahdollistaja. (Ruohotie 1996, 143). Tässä tullaan ajatukseen, että johtajilla täytyy olla kyvykkyys luoda ympäristö organisaation oppimiselle sekä oppia myös itse muilta, luoda vapaa ilmapiiri sinne missä sitä tarvitaan sekä kyvykkyys nähdä organisaatio kokonaisuutena. (Moilanen 2001, 140, Garratt 1990, 11,15).

Toimivat ihmissuhteet luovat perustan yhteisöllisyydelle. Ihmissuhteiden toimivuus ei tarkoita sitä, että työyhteisössä pitäisi vallita jatkuva harmonia ja yksimielisyys asioista. Yhteisön sisäinen dynamiikka syntyy jännitteistä ja erilaisista näkemyksistä. Usein jopa sanotaan, että yhteisö syntyy erilaisuudesta. Erilaisuutta arvostava asenne näkyy käytännössä kiinnostuksena yksilöllisiin asioihin, mielipiteisiin, tapaan jäsentä asioita, toimia ja tuntea. Ihmistä ei voi arvioida pelkästään suhteessa työympäristöön, jos halutaan irrottautua työympäristön tasapäiväisestä vaikutuksesta. Siksi erilaisuuden ymmärtäminen edellyttää avointa keskustelua ihmisten välillä koko elämänpiiristä, ei vain työstä. Yhteisöllisyyden kannalta on tärkeää, että ihmisiä kannustetaan ilmaisemaan erilaisia näkemyksiä, niitä kunnioitetaan ja käsitellään asianmukaisesti. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 24, 94-95.) Työyhteisön toimivuuteen kuuluu yhteisvastuu sekä työstä että yhteisön jäsenistä, joka ilmenee solidaarisuutena, vastuuntuntona, kannustamisena tunteiden ja tarpeiden avoimeen ilmaisemiseen. (Saralat 1996, 84-85).

Aidot ihmisten väliset kohtaamiset tekevät yhteisöstä elävän. Ihmissuhteiden elävyys ja kehittyminen riippuu paljolti siitä, miten liikkuvia ja spontaaneja ne ovat. Yhteisöjen ja siinä toimivien ihmissuhteiden spontaanisuutta haittaa usein ihmisten erilaiset odotukset, mielikuvat ja asenteet. Suurin haitta syntyy silloin, kun joukossa on ristiriitaisia odotuksia, joita ei ole ilmaistu. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 96-97.). Yhteisön toimivuutena Mäkipeska ja Niemelä puhuvat Integraatiosta, synergiasta ja koheesiosta. Integraatio liittyy yhteisön jäsenet toimivaksi kokonaisuudeksi. Jos kokonaisuus toimii paremmin kuin yksilöt, puhutaan synergiasta, jota yllä pitää koheesio. Festingerin, Schachterin ja Backin (1950) mukaan koheesiolla tarkoitetaan voimien kokonaiskenttää, jotka saavat yksilön jäämään ryhmään. Koheesio voi olla joko tehtäväpainotteista tarpeiden tyydytystä tai sosiaalisesti yksilöiden välisiin tarpeisiin nojautuvaa. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 100. Kanttura 1997.) Yhteishenki määrittyy usein kirjallisuudessa me-henkenä, jota esimerkiksi Lehtonen (1990, 17, 23)

yksinkertaisesti kuvailee yhteenkuuluvuuden tunteena, joka synnyttää symbolista tai toisin sanoen aatteellista yhteisyyttä.

Hautamäki (1996, 20) näkee järjen ja tunteen kamppailun yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden suhteesta syntyvänä, jossa tunne on moraalin ja eettisen asenteen muotoutumisen kasvualusta. Moraali edellyttää myötätuntoa muita ihmisiä kohtaan. Sympatiasta nousevat yhteisölliselle elämälle välttämättömät moraalikoodit, jotka ovat kaukana järkeen liittyvästä oman edun tavoittelusta. (Hautamäki 1996, 20.)

Eräät tutkimukset ovat osoittaneet, että työnteon ohessa muut arvot ovat merkitykseltään kasvaneet, ja työolosuhteita, työpaikan ihmissuhteita sekä työnteon itsenäisyyttä arvostetaan entistä enemmän. (Aaltio-Marjosola 1995). Yhteisöllisyyden rakentaminen ei ole välttämättä niin yksinkertaista, kuin se aluksi saattaa kuulostaa. Vaikka taustalla vaikuttavat arvot, asenteet tai ihmissuhteet, myös organisaatiolla on merkitystä. Esimerkiksi Mäkipeska & Niemelä (1999, 22) huomauttavatkin, että aito yhteisöllisyys rakentuu vapaaehtoisuudelle ja itseohjautuvuudelle. Tiukat normit ja säännöt eivät auta yhteisöllisyyden ylläpitämisessä vaan estävät ja vahingoittavat sen olemassaoloa. Siksi aitoa yhteisöllisyyttä on tavattoman vaikea löytää jäykistä hierarkkisesta ja normitetuista organisaatioista. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 22).

Työpaikkojen yhteisöllisyyttä korostavan kulttuurin tarkoituksena on osittain motivoida tuottavuuteen ja sitoutumiseen. Tämän kautta syntyvä me-henki katsotaan vähentävän vastakkainasettelua työnantajien ja työntekijöiden välillä. Ennen ihmissuhdekoulukunnan tuomaa sitoutumisen näkökulmaa sitoutuminen perustui enemmän valvonnan kautta syntyvään tunteeseen tarkkailtavana olemisesta. (Saastamoinen 2002.) Voimakkaana yhteisöllisyyden tunteet voivat kuitenkin lopulta synnyttää ristiriitoja, josta esimerkkinä voi mainita Lashin (1995, 217) kommentin, että voimakkaat yhteisöllisyyden tunteet ovat olleet merkittävän kollektiivisen lakko- ja solidaarisuusalttiuden perusta.

Tavoite- ja tulosohejaus lisää organisaatioyksiköiden ja ihmisten itsenäistä päätöksentekoa tietyissä raameissa. Reviirien suojeleminen, keskinäinen kilpailu ja heikko motivoituminen alkaa ahdistaa, ja kysyntää syntyy yhä enemmän yhdentymiselle ja yhteisöllisyydelle. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 106.) Arvomaailman ja keskinäisen kilpailun koventuminen vaikuttavat ihmissuhteisiin työpaikalla. Luhtasaari (2001) tuo tästä melko vahvankin ajatuksen, etteivät ihmiset enää välitä toisistaan niin kuin ”vanhaan hyvään aikaan” ja siksi yhteisöllisyys nähdään yhtenä keinona selviytyä.

Muutoksen aikaansaaminen nähdään teoriassa usein vaikeana, jota esimerkiksi

Nakari (2003) työilmapiiriä tarkastelevassa tutkimuksessaan käsittelee. Ilmapiirin kannalta vuorovaikutuksella on merkittävä rooli. Ilmapiirien katsotaan voivan muuttua nopeammin kuin kulttuurin. Prosessit, jotka muuttavat sekä ilmapiiriä, että vuorovaikutusta, voivat lopulta johtaa kulttuurin muutokseen. (Nakari 2003, 58-59.)

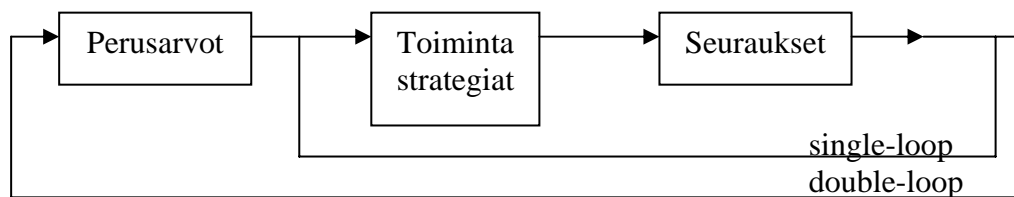
### **2.3.2 Yhteisö ja työkulttuuri**

Työkulttuuri tarkoittaa organisaation jäsenten keskuudessa vallitsevia toimintanormeja ja yhteisiä perusarvoja. Sitä ilmentävät käyttäytymisessä havaitut säännönmukaisuudet, johtaminen, vuorovaikutus ja päätöksen teko, organisaation rakenteet, toiminnan tavoitteet, keinot ja toiminnan mittaaminen. Kulttuurilla tarkoitetaan yhteisesti muodostettuja toimintakäytäntöjä ja ajattelumalleja sekä organisaation toimintaa ohjaavia tiedostettuja ja tiedostamattomia oletuksia (Sarala & Sarala 1996, 81, Sarala 2000, 10.)

Sengen ajattelumallit tai sisäiset mallit ovat mielikuvia, olettamuksia ja tarinoita, joita meillä on itsestämme, toisista ihmisistä, instituutioista ja jokaisesta näkökulmasta maailmaan. Uudet ideat epäonnistuvat käytännössä, koska ne ovat ristiriidassa syvien sisäisten käsitysten kanssa siitä, kuinka maailma toimii tai millaisia ovat mielikuvat, jotka yhdistävät meidät tuttuun tapaan ajatella ja toimia. Ajattelumallit ovat aktiivisia, joiden avulla hahmotetaan tapaa, jolla me toimimme. Ajattelumallit vaikuttavat vahvasti siihen, mitä me näemme ja kuinka me muotoilemme havaintojamme. (Senge 1995, 235; 1990, 174-175.) Sisäiset mallit ohjaavat toimintaamme. Ne ovat tiedostamattomia, ehkä jo rutiineiksi muuttuneita ajattelu- ja toimintatapoja. (Sarala 2000, 10).

Organisaatiot ovat aina sosiaalisia eli ihmisistä ja heidän välisestä vuorovaikutuksesta koostuvia yhteisöjä. Kun uudet työntekijät oppivat talon tavoille, he samalla oppivat tietyn organisaatiokulttuurin. Kuten yhteisön kulttuuri, myös organisaation kulttuuri sisältää organisaation toiminnan kannalta tärkeitä olettamuksia ja normeja. (Saralat 1996, 80.) Näiden normien, uskomusten ja arvojen varassa uusi ryhmä aloittaa toimintansa ja opettaa uusia ryhmän jäseniä. (Schein 1991). Puhuttaessa Argyrisin toimintateoriasta tulee esille, kuinka vaikea on muuttaa organisaation perusarvoja tai mikä on yksilön ja organisaation tietämisen ero kun puhutaan työyhteisön kulttuurista tai sen muuttamisen vaikeudesta.

Argyrisin ajattelun mukaisesti perusarvoja ei voida muuttaa kuin vain kaksikehäisen oppimisen seurauksena. Kaksikehäistä oppimista (double-loop learning) tapahtuu vasta, kun organisaation jäsenillä on kyky katsoa tilannetta etäämpää sekä kyseenalaistaa hyväksytyjen normien pätevyys. Perusarvoilla ei tarkoiteta ihmisten omaksumia uskomuksia tai arvoja, vaan ne voi olla johdettavissa havainnoimalla ihmisten käyttäytymisestä organisaation osana, kun ne johdattavat yksilöiden toimintaa. Yksikehäisellä oppimisella (single-loop Learning) taas tarkoitetaan instrumentaalista oppimista, joka muuttaa toimintastrategioita tai strategisia oletuksia tavalla, jossa arvot ja normit pysyvät muuttumattomina. Heidän mallinsa mukaan oppiminen on yksikehäistä silloin, kun tavoitteena on jäljittää ja korjata virhe toimintaa ohjaavien normien puitteissa. Yksikehäinen oppiminen on sopiva vaihtoehto rutiinillisissa, toistuvissa kysymyksissä. Se helpottaa jokapäiväistä työskentelyä. (Argyris & Schön 1996, 20-21, Huotari & Hurme, Argyris 1993, 9).



Kuvio 1. Argyrisin toimintateoria 1993

Yhteisö tai organisaatio tietää vähemmän kuin sen jäsenet. Joskus voidaan ajatella organisaation oppimista organisaatioympäristönä, jossa yksilöt ajattelevat ja toimivat. Organisaatio ei kuitenkaan ole pelkästään joukko yksilöitä. Useissa tapauksissa yksilöiden tiedon pääsy organisaation ajatteluun ja toimintaan epäonnistuu. (Argyris & Schön 1996, 6-8.) Ihmisten muodostamia yhteisöjen on vaikea muuttaa ja korjata ongelmiaan, kulttuurit ovat äärimmäisen pysyviä ja sitkeitä rakenteita (Hoikkala & Roos 2000, 11). Organisaatiokulttuuri muuttuu vähitellen, kun siihen liittyvät osat muuttuvat. Organisaatiokulttuurin muutokseen liittyvät vaikeudet käyvät ilmi esimerkkien pitkäkestoisuudesta sekä siitä, että on usein vaikea todeta minkään muuttuneen. (Juuti 1994).



## 2.4 Huoli yhteisöllisyyden olemassaolosta

Postmoderni yhteisöllisyys on aikaansaanut keskustelua yhteisöjen olemassa olost. Melkaksen mukaan yhteisöjen olemassaolosta tarjotaan kolmenlaisia vastauksia, joiden mukaan yhteisö on joko kadotettu, säilynyt tai vapautettu. Näkemys, jonka mukaan yhteisö katsotaan kadonneen, perustuu yhteisöjen tarkasteluun lähinnä moraalisen kokonaisuutena. (Salo 1998, 181.) Moraalin katoaminen yhteiskunnasta oli jo 1800-luvun ajattelijoiden keskeinen huoli, joka näyttää perustuneen ainakin osittain ajatusvirheeseen, jossa vuorovaikutuksen sijasta yhteisöllisyys käsitetään moraalisen uusiutumisen välttämättömänä ehtona. (Lehtonen 1990, 183). Tässä ajatuksessa voikin nähdä yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen vahvan yhteyden. Postmoderni aika on toisaalta tuonut myös esiin keskustelua moraalista seuraamuksista. Bauman (1996, 280-281) puhuu ”velvollisuuksien jälkeisestä ajasta”, joka jättää tilaa ainoastaan surkastuneelle ja minimalistiselle moralille. Nykyinen keskustelu yhteisöllisyydestä onkin painottunut moraalifilosofian ja politiikan näkökulmaan. (Roos 1996).

Yhteisöjen säilymistä puolustavat näkemykset puolestaan perustuvat yhteisön ymmärtämiseen tilapäisesti määrittyneenä. Yhteisössä tapahtuvan vuorovaikutuksen katsotaan tällöin kompensoivan instrumentaalista ja epäpersoonallista yhteiskuntaa. (Salo 1998, 181.) Tässä yhteydessä voidaan puhua myös postmodernista yhteisöllisyydestä eli uusiyhteisöllisyydestä, joka ei ole käsitteenä yhtä pakonomainen kuin perinteinen moraalisesti vahva yhteisöllisyys. Postmodernismissa korostunut uusiyhteisöllisyys tarkoittaa yhteisöjä, joissa ihmiset voivat ilmaista itseään ja joissa heidän arvostuksensa hyväksytään. Uusiyhteisöllisyys on tilapäistä yhteenkuuluvuutta, jolle on ominaista vaihtuvuus eikä niinkään uskollisuus aatteelle. (Hautamäki 1996, 35-37.) Yhdessäolon tilapäisyys on ihmisten välisten suhteiden lyhytkestoisuutta, joka johtuu nykyään usein siitä, että työsuhteet ovat monilla pätkittäisiä. (Aaltonen 2002).

Arkisissa tilanteissa yhteisöt eivät ole kadonneet vaan niitä on tullut valtavasti lisää. Tästä näkökulmasta voikin sanoa, että yhteisöjen ja yhteisöllisyyden luonne on vain muuttunut, jolloin ne eivät suinkaan ole kadonneet. Yhteisöllisyys nojaa vapaaseen vuorovaikutukseen ja vapaaehtoiisiin sitoumuksiin ja näin ollen yhteisöstä voi lähteä pois. (Roos 1996).

Uusiyhteisöjä on myös kutsuttu samanhenkisten muodostamiksi heimoiksi tai mielikuvayhteisöiksi, jolloin yhteisöt ovat olemassa symbolisina sitoumuksina, eikä

yhteisiin sääntöihin perustuvina. Rituaalien voimin yhteisöt säilyvät niin kauan kuin rituaalit saavat aikaan kiehtovuuden tunteita. (Bauman 1996, 207-208.)

Baumanin kuvitteellisen yhteisön lisäksi yhteisöllisyyden ideaalisuus näkyy Roosin autenttisen yhteisöllisyyden käsitteessä. Kuvitteelliset yhteisöt tai kuvitteellisuus yhteisönä perustuu Baumanin ajattelussa mieleen hahmottuneena ”me”-ajatteluna. Niitä pitää koossa ainoastaan usko niiden olemassaoloon. Suuret ja hajanaiset ryhmät eivät pysty tarjoamaan samanlaista läheisyyttä kuin pienryhmät. Yhteisöjen ja yksilöiden pelot ja huoli selviytymisestä toi tieteelliselle tarkastelulle näkökulmaa mielikuvayhteisöjen ajasta. Roos taas nojaa kommunitaristiseen suureen ideaaliin puhuessaan autenttisesta yhteisöllisyydestä. Kommunitaristit korostavat, että tasa-arvoista vuorovaikutukseen perustuvaa yhteisöllisyyttä ei ole helppo toteuttaa, mutta se on ihanne, jota kohti kannattaa pyrkiä uusien yhteisöllisyyden muotojen etsimällä. Yhteisöt ovat olemassa, niihin vain täytyy panostaa ja arvostaa uudella tavalla. (Bauman 1997, 58-59; 1996, 38. Roos 1996.)

Kun yhteisöä tarkastellaan Melkaksen jaottelun mukaisesti vapautettuna, niin yhteisön käsite korvataan sosiaalisen verkoston käsitteellä. (Salo 1998, 181.) Sosiaalinen verkostoituminen nykyaikaisessa yhteisöissä voidaan ymmärtää myös tietotekniikan kehittymisen näkökulmasta. Hoikkala ja Roosin (2000, 10) mukaan Internet, langaton kommunikaatio, tiedon hankinnan ja yhteydenpidon uskomaton helppous rakentavat kaikki prosessia, jossa informaatioteknologiset sovellutukset räjäyttävät paitsi julkisuuden, myös työ- ja arkielämän sekä totutun elämisen sosiaaliset puitteet ja yhteisörakenteet. Vastatessaan kysymykseen miksi yhteisöjä on olemassa, on vastannut kysymykseen, mitä yhteisöt ovat, mikäli yhteisöt eivät ole satunnaisia muodostelmia. (Lehtonen 1990, 30).

### 3 TIETEENALAKOHTAINEN HARJOITTELU JA AMMATILLISTUMINEN

Harjoittelua on määritelty usein yksilöstä lähtien. (Konkola 2001). Usein unohdetaan harjoittelun yhteiskunnallinen, työelämän tai työyhteisön kannalta oleva merkitys. Harjoittelulle tulee tavoitteita niin yliopiston kannalta, jota seuraavassa kappaleessa tarkastelemme, mutta myös työelämän ja harjoittelijan yksilölliset tavoitteet ovat harjoittelussa läsnä. Yliopisto korostuu tarkastelussani tieteenalakohtaisuuden kautta harjoittelijoiden ammatillisuuden sekä yhteisöllistymisen merkityksessä. Harjoittelulla voidaan kuitenkin katsoa olevan myös toinen puoli, jolla tarkoitan työorganisaatioon liittyvää näkökulmaa. Harjoittelulla on oppimisen ja ammatillistumisen kannalta suuri merkitys yksilölle sekä hänen identiteetilleen. Harjoittelun ominaisuuksilla voi nähdä olevan kaksi puolta. Toinen perustuu kokemuksiin harjoittelijuudesta ja tieteellisestä ammatillistumisesta. Toinen puoli taas perustuu kokemuksiin työorganisaatiosta sekä edellä käsiteltyihin siihen liittyvistä tunteista ja toiminnasta. Tarkastelenkin työorganisaation näkökulmasta oppivaa yhteisöä ja sen merkitystä osana harjoittelua ja siihen liittyviä kokemuksia. Oppivan yhteisön teoreettisella tarkastelulla päästään siihen näkökulmaan, mitä työyhteisö voi tarjota yksilölle oppimisen edistämiseksi. Harjoittelulla on myös työelämän kannalta merkitystä tulevaisuuden näkymiä kohtaan. Eri alalla näkymät ovat erilaiset riippuen niiden ammatillisesta ja koulutuksellisesta luonteesta.

#### 3.1 Yliopiston harjoittelu yhteisöllistymisen muotona

Yliopisto sekä rekrytointipalvelu painottavat enemmän koulutuksellisia sekä työelämään sijoittumista tukevia harjoittelun tavoitteita. Työharjoittelussa painottuu sekä yksilölle tuleva, että yliopistolle palautteen muodossa tuleva hyöty. Yksilöt kehittävät itseään ja ammatillisia taitojaan harjoittelun avulla ja yliopisto pystyy hyödyntämään näitä harjoittelukokemuksia opetussuunnitelmien sekä tutkintorakenteiden kehittämisessä. Yliopisto painottaa työharjoittelulla sen opetuksellista toimintaa ja tarkoitusta. Yliopiston hallituksen periaatepäätöksen mukaan harjoittelun tulee olla opetussuunnitelman puitteissa tavoitteellisesti ja ohjatusti

toteutettavaa. (Yliopiston hallitus 1999). Yliopiston rekrytointipalvelu neuvoo opiskelijoita tunnustelemaan ilmapiiriä ja valitsemaan työn, joka kehittäisi harjoittelijan henkilökohtaista ammatillisuutta. (Rekrytointipalvelut, Jyväskylän yliopisto 2004). Näiden tavoitteiden lisäksi on myös huomattava työyhteisöön ja vuorovaikutukseen liittyvät tavoitteet.

Vesterinen (2002) tuo esille ammattikorkeakoulun harjoittelua koskevassa tutkimuksessaan, että opiskelijoiden oppimiseen vaikuttivat eniten työyhteisön jäsenet sekä työpaikan ohjaaja eli työyhteisön sosiokulttuurinen vuorovaikutus. Selkeät tavoitteet, tuki, ohjaus, oman osaamisen soveltaminen sekä myös työpaikalla osoitettu luottamus ja turvallisuus lisäävät osaamisen ja itseluottamuksen tunnetta sekä rohkaisevat itsenäiseen työskentelyyn. Työyhteisön lisäksi työtehtävillä on Vesterisen tutkimuksessa vaikutusta opiskelijan oppimistuloksiin. Tutkimuksen ajankohtaisuus harjoittelukäytäntöjen kehittämistarpeita koskien näkyy siinä, että tutkimus toi esille kymmenen eri jatkotutkimusaihetta niin ammattikorkeakoulun toiminnan tasolla kuin työpaikkojen oppimisympäristöä koskien. (Vesterinen 2002.)

Yliopiston harjoittelukäytännöt poikkeavat hieman tiedekunnittain, kun tarkastellaan esimerkiksi humanisti- ja sosiaalityeilijöiden sekä taloustieteilijöiden opintoihin kuuluvaa harjoittelua. Ensinnäkin harjoittelun pituuden vaihtelevat tiedekunnittain. Yhteiskuntatieteellisessä sosiaalityön opiskelijoilla harjoittelu koostuu kahdesta eri jaksosta, joista ensimmäinen käytäntö on tutustumista työpaikkaan 10 päivän ajan, jonka jälkeen voi suorittaa 40 päivää kestävästä yhtämittaisesta varsinaisesta käytännön II. Tutustumisjaksolla on tarkoitus tutustua käytäntöihin, toimintaympäristöön ja ammatteihin, jonka aikana ei tehdä itsenäistä asiakastyötä. Tämä aika on tarkoitettu lähinnä kokeneiden työntekijöiden työn seuraamiseen ja siitä oppimiseen. (Jyväskylän yliopisto, opintovaatimukset, Karvinen 1993.)

Tiedekuntien rooli työharjoittelun järjestäjänä poikkeaa siinä määrin aloittain, että sosiaalityön laitos painottaa muita enemmän käytännön merkitystä. Sosiaalityön harjoittelukäytännöistä on paljon kirjallisuutta ja esimerkiksi Karvinen (1993, 1996) on vuosien ajan tuonut vahvasti esille harjoittelun reflektiivisen asiantuntijuuden ja tehokkaan oppimisen merkitystä sosiaalityössä. Taloustieteiden harjoittelu koostuu kolmen kuukauden työharjoittelujaksosta, jonka myös sosiaalityönopiskelijat voivat suorittaa käytäntöharjoittelun lisäksi vapaaehtoisena. Humanistinen tiedekunta on säästänyt harjoittelulle tarkoitettuja yliopiston apurahoja useammille opiskelijoille lyhentämällä varsinaista harjoittelu-aikaa kahteen kuukauteen. Harjoittelun

oppimisprosessin luonne korostuu erilaisten oppimistehtävien, ja arviointien kautta, joita opiskelijalle vaaditaan tehtäväksi harjoitteluajalta. (Jyväskylän yliopisto, opintovaatimukset.)

Vesterisen tavoin myös Konkola (2001) on tarkastellut ammattikorkeakoulun harjoittelukäytäntöä. Ammattikorkeakoulun harjoittelun kehittämisprosessista puhuessaan Konkola tuo esille harjoittelun määritelmässä painottuvan individualismin. Oppimista tarkastellaan yksilöllisenä opiskelijan toimintana ja työpaikka määrittyy usein paikkana, jonne opiskelija menee soveltamaan koulutuksessa saamansa tietotaitoa. Määritelmä jättää ulkopuolelle työelämän tarpeet sekä työelämän mahdollisuuden hyötyä harjoittelusta. (Konkola 2001, 150.) Vaikka edellä kuvatuissa yliopiston asettamissa harjoittelun tavoitteissa painottuukin vahvasti yksilön oppimisprosessi ja ammatti-identiteetin vahvistuminen, myös tutkimusten mukaan työyhteisöllä on suuri merkitys osana harjoittelua ja oppimista.

### 3.2 Ammatillistuminen ja tieteenalakohtaisuus

Ammatillinen identiteetti nähdään ennen kaikkea tiedemaailmassa osana minäkäsitystä, jonka vuoksi ammatillista identiteettiä tulee tarkastella sekä psykologisesta, että sosiologisesta näkökulmasta. Ammatillinen identiteetti on Rönholmin (1999, 23) mukaan minuuden ydin. Identiteetin kokeminen on sekä samuutta johonkin, että eroavuutta jostakin, jolloin yksilö tarkastelee itseään osana suurempaa kokonaisuutta. Psykologisena ilmiönä katsottuna identiteetti, kuten myös ammatillinen identiteetti vaatii psyykkistä työtä sen ylläpitämiseksi. (Varila & Rekola 2003, 93-94.)

Työelämässä ammatillinen identiteetti Varilan ja Rekolan (2003, 95-99) mukaan tulee hionnan kohteeksi, jolloin voidaan puhua identiteettityöstä pinnallisena, sekä syvällisenä tunnetyönä. Korvajärvi (1999, 353) katsoo, että pinnalliseksi identiteettityö jää roolinmukaisena käyttäytymisenä ja syvälliseksi sen tekee, kun se sisältää itsepetoksen minuuden valtaamisen näkökulmasta. (Varila & Rekola 2003, 99). Tarkastellessa yliopiston opiskelijoita on todettu, että sosiaalisen identiteetin rakentaminen edellyttää oman tieteenalakuultuurin omaksumista ja oman kelpoisuuden julkista osoittamista. (Ylijoki 1998).

Millainen käsitys eri alan opiskelijoilla on tutkimusten mukaan omasta ammatillisuudesta ja sen yhteydestä työyhteisöön sosiaalistumiseen?

Koulutusalakulttuuriin sisältyvillä erityispiirteillä on merkittävä painoarvo ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Heleniuksen (1995) humanisteja ja kauppatieteilijöitä vertailevan tutkimuksen mukaan kauppatieteilijät edustavan konsumeristista sosialisaatiota, kun taas humanisteilta puuttuu varsinainen ammatillisen identiteetin pohja. Konsumeristisella sosialisaatiolla tässä yhteydessä tarkoitetaan sitä, että opiskelijat joutuvat omaksumaan ja oppimaan sekä oman koulutusinstituutionsa, että työyhteisössä vaadittavia menestymisen strategioita, kulttuurisia kvalifikaatioita sekä ammatillisia rooliodotuksia. Heleniuksen toteuttamien haastattelujen perusteella humanistit taasen joutuvat tekemään enemmän identiteettityötä. Humanistien ammatillisen identiteetin saavuttamista vaikeuttaa heikot mahdollisuuden saada arvostettu yhteiskunnallinen asema, sekä yleensäkin opiskelijoiden heikko käsitys työmarkkinamahdollisuuksistaan ja asemastaan. Ammatillisella roolilla ei ole yhtä tärkeää merkitystä humanisteille kuin kauppatieteilijöille. (Helenius 1995, 3, 30-31, 64-65.) Humanistiopiskelijoita on usein jo alun alkaen uralle ohjannut sattuma, oma mielenkiinto tai harrastaneisuus sekä lukioajan vahvuudet, eikä työllistymistä ole juuri ajateltu opintoalaa valitessa. (Autio 2001, 10).

Sosiaalityön opiskelijoiden ammatti-identiteettiä heijastaa kuvaus maailman pelastamisesta. Useimmat sosiaalityön opiskelijat tietävät jo alalle tullessaan halunsa auttaa muita ja vaikuttaa eriarvoisuuteen. (Laurila 1990, 104-105). Sosiaalityötä on kuvattu tunnetyönä, jossa identiteettityö laaja-alaisesti korostuu. Työntekijän itsetuntotyö, sen tukeminen ja suojeleminen kohdistuu sekä työntekijään itseensä, että myös asiakkaaseen. (Tuomi 1992, 37-38). Sosiaalityötä varjostaa yleinen puhe sen heikosta arvostuksesta, mikä voi vaikuttaa opiskelijan oman ammatin arvostamiseen ja siten heikentää ammatillistumista. (Lämsä 2003, 36-37).

### 3.3 Yhteisöllistyminen työyhteisöön harjoittelun aikana

Yhteisöllistymisellä tarkoitetaan Lehtosen (1990) mukaan sitä, kun joukko ihmisiä pyrkii järjestämään elämänsä yhteisöllisyyden periaatteiden mukaisesti. Usein yhteisöllistyminen nähdään vain olemassa olevana tosiasiana ja hyväksytään, vaikkei se johtaisikaan vuorovaikutuksen yhteisölliseen organisoitumiseen. Kun yksilöihin tai ihmisryhmiin pyritään vaikuttamaan niiden ulkopuolelta, että he järjestäisivät elämään yhteisöllisesti, on kyse yhteisöllistämisestä. Yhteisöllistyminen sekä yhteisöllistäminen

liittyvät yhteisyyden toiminnalliseen puoleen sen vuorovaikutuksellisuuden näkökulmasta. (Lehtonen 1990, 24- 26.)

Professionaalisen osakulttuurin piirteitä opetellaan ja harjoitellaan etukäteen työyhteisöissä, jolloin osaamista täytyy olla myös sosiaalisten viestien lähettämisessä ja vastaanottamisessa. Ajallisesti katsottuna opiskelijat tekevät työtaipaleen alussa havaintoja epävirallisista normeista, jotka vähitellen muotoutuvat työpaikkakokemusten karttuessa osaksi ammattiroolia. (Helenius 1995, 23-24.) Työyhteisöön sosiaalistuminen on näin ollen tärkeä tekijä harjoittelijaa ajatellen vuorovaikutuksellisesta sekä yhteisöllisestä näkökulmasta katsottuna.

Feldmanin (1981) mukaan organisatorisella sosiaalistumisella tarkoitetaan prosessia, jossa työntekijät siirtyvät organisaation ulkopuolisista osallistuviksi jäseniksi. Sosialisatioprosessissa yksilön ja yhteisön skeeman kohtaavat, jolloin yhteisön jäsenet muokkaavat tulokkaan eli tässä tapauksessa harjoittelijan uskomuksia ja käyttäytymistapoja. Vaikka yhteisön vaikuttaa yksilöön, niin vaikuttamisen suunta on kuitenkin molemminpuolinen. Myös tulokkaat, tosin lievemmin, muokkaavat organisaatiokulttuuria. Sosiaalistumisprosessin ohella tapahtuu myös yksilöitymisprosessia. Nämä prosessit ovat vuorovaikutuksessa keskenään sekä niiden tulisi olla myös tasapainossa keskenään. (Jurvansuu 1996a.)

Schein (1987) on esittänyt, että uuden työntekijän sosiaalistumisessa kulttuuri sisäistyy tietoisena prosessina tulokkaan ensimmäisenä havaitsemien artefaksien ja arvojen kautta perusolettamuksiksi. Tosin Schein huomioi myös organisaatioiden muuttuvan ympäristön kulttuurin perusolettamuksista puhuessaan. (Jurvansuu 1996a.) Tietoisesta ja tiedostamattomasta sosiaalistumisen prosessista on puhuttu kirjallisuudessa paljon. Kun tarkastellaan sosiaalistumista oppimisen näkökulmasta, voidaan pohtia hiljaisen tiedon ja sen siirtyvyyden vaikutusta esimerkiksi työyhteisön arvojen ja normien sisäistämiseksi. Tällöin voidaan tuoda esille sosiaalistumisen tiedostamatonta vaikutusta Nonakan ja Takeuchin (1995) hiljaisen tiedon ulkoistamisen ja sisäistämisen prosesseista lähtien. Nonaka ja Takeuchin ajatteluun palataan tarkemmin puhuttaessa oppivasta yhteisöstä.

Sosiaalistumisen voidaan katsoa olevan myös sopeutumista työyhteisöön. Garratt (1990, 3-6) näkee yksilön sopeutumisen tilannesidonnaisesti kolmella eri tasolla, joita ovat tutustumisen taso, työhön kypsymisen taso sekä asiantuntijuuteen ja pätevyyteen liittyvä taso. Ensimmäisessä vaiheessa uudet tulokkaat tutustutetaan työpaikkaan, työtovereihin, työtehtäviin sekä organisaatiokulttuuriin. Tämä vaihe

sosiaalistumisessa koetaan usein vaivattomaksi ja helpoksi niin yksilön kuin yhteisönkin tasolla. Työhön kypsyemisessä ei niinkään ole kyse teknisestä osaamisesta, vaan lähinnä persoonallisuudesta ja käyttäytymisestä, kuinka yksilö sopeutuu ja kuinka hänet hyväksytään työyhteisöön organisaation joka tasolla. Useat johtajat väittävät, että mikäli ihminen on valittu kyseiseen työhön, hänen tulee olla silloin asiantuntija alallaan. Garratt kuitenkin väittää, että heillä saattaa olla teoreettinen tieto-taito pätevyys, mutta he eivät ole vielä sopeutuneet työryhmään, jonka kanssa heidän tulee työskennellä. Tämän vuoksi he eivät ole päteviä organisaatiossa. Näin ollen yksilö saavuttaa roolinsa työyhteisössä kehittymisensä kautta. (Garratt 1990, 3-6.) Sopeutuminen on Varilan (2000) mukaan yksi oppimisen seuraus, kun oppimisen ajatellaan olevan ympäristöön sopeutumisen väline. (Varila & Rekola 2003, 140).

### 3.4 Oppivan yhteisön ajatus tukemassa harjoittelijuutta

Oppivaa organisaatiota koskevissa tarkasteluissa oppimisenäkökulma korostuu ja organisaation tehokkuus sekä sen henkilöstön oppiminen nähdään toisistaan riippuviksi toiminnoiksi. Taloudellisesta näkökulmasta henkilöstön osaamisen hyödyntäminen on yhteydessä yrityksen tehokkuuteen ja kilpailukykyyn. (Sarala & Sarala 1996, 51- 52.) Oppiva organisaatio siis tukee osaltaan työelämän kollektiivisia ja yhteisöllisiä rakenteita taloudellisen tehokkuusajattelun ehdoilla. Oppivan organisaation ajattelussa painotetaan myös inhimillisten voimavarojen säietä. Näin oppivan organisaation ajattelu asettuu 1930-luvun Hawthorne- tutkimuksista alkunsa saaneen ihmissuhdekoulukunnan perinteeseen. (Varila & Lehtosaari 2001, 28). Inhimillisyys tulee kuitenkin paremmin esille puhuttaessa oppivan organisaation sijaan oppivasta yhteisöstä.

Yhteisö on perinteistä organisaation käsitettä laajempi ja joustavampi käsite. Toinen yhteisön ja organisaation välinen ero on henkinen näkökulma. Yhteisö muodostuu yhteisistä arvoista, yhteisistä tavoitteista ja ilmapiiristä, joka saa ihmiset tuntemaan kuuluvansa johonkin ryhmään. Yhteisön perustana ovat vuorovaikutussuhteet, jotka muodostavat elävän systeemin. Elävässä systeemissä on kumppaneita, ei niinkään määrääviä johtajia. (Ojala 2000, 188- 189.)

Oppivassa yhteisössä tai organisaatiossa korostuu yhteisön merkitys oppimisessa ja kehittämisessä. Oppivan yhteisön ajatuksena on kehittyä, rohkaista sekä



sallia yhteistoiminnallisten tavoitteiden asettaminen ja oppia oppimaan yhdessä (Ruohotie 1996, 40). Yhdessä oppiminen voi toteutua vuorovaikutuksellisissa yhteistoiminnan muodoissa, kuten tiimeissä tai erilaisissa työryhmissä. Oppivasta organisaatiosta puhuttaessa nousee usein esille tiimityöskentely osana työyhteisön toimintaa.

Tiimioppimisen käsite tuo esille kollektiivisuuden tärkeyden organisaatiossa. Senge (1995) puhuu tiimioppimisesta yhtenä oppivan organisaation periaatteena. Organisaatiossa Sengen mukaan on kolme kriittistä ulottuvuutta koskien tiimien oppimista. Ensinnäkin täytyy ajatella oivallisesti monimutkaisia asioita. Toiseksi on olemassa innovaation tarve ja pyrkimys koordinoituun toimintaan. Sekä kolmanneksi on olemassa tiimin jäsenten rooli muissa tiimeissä. Tiimioppimiseen kuuluvat dialogin ja keskustelunkäytännön hallinta. (Senge 1995, 236-237.)

Organisaation tieto perustuu japanilaisessa oppivan organisaation ajattelussa siihen, että tieto saa aina alkunsa yksilöllisesti ja se muutetaan kollektiiviseksi tiedoksi (Nonaka & Takeuchi 1995, 13). Tässä tullaan siihen kysymykseen, kuinka yksilöiden tieto saadaan muutettua yhteisön tiedoksi sekä saada näin aikaan yhteisöllistä oppimista. Hiljainen tieto ei tarkoita vain yksilön osaamiseen liittyvää tietämystä, vaan yhtä lailla se voi ilmetä yksilöiden välisissä vuorovaikutuksen tai yhteistoiminnan muodoissa, jotka ovat syntyneet suhteiden ja työtapojen muotoutumisen tuloksina ja ilmenevät vain yhteisissä toimintatilanteissa. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 73). Hiljaisen tiedon siirrettävyys yhteisön jäseneltä toiselle on vaikeaa, hidasta ja osittain ennakoimatonta. (Varila 1994, 173).

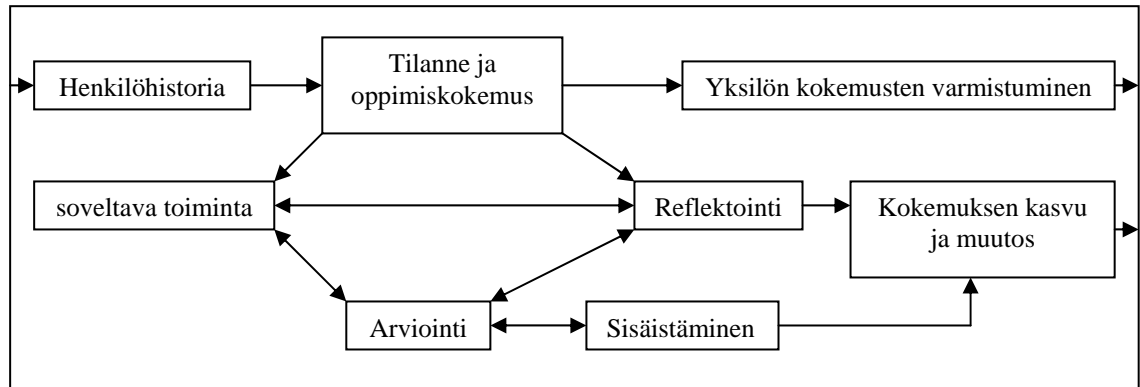
Arkikäsitukset syntyvät kokemustemme pohjalta, ja näiden käsitysten kautta tulkitsemme meille opetettavaa uutta tietoa. Niin kauan kuin emme joudu käsityksiämme ilmaisemaan, ne pysyvät implisiittisinä. Jotta käsityksemme voisivat muuttua, ensimmäinen ehto on, että nostamme ne tietoisuuteemme ja teemme ne eksplisiittisiksi. (Tynjälä 1999,73, 85,134.) Harjoittelun aikana on ominaista oppia pitkään työssä olleiden parissa, sekä havainnoida heidän tapaansa toimia osana työtä ja työyhteisöä. Vuorovaikutuksen tärkeys on suuri, jotta yksilö oppisi tuntemaan yhteisöään ja sen kulttuuria ja siten pystyisi yhteisöllistymään osaksi työyhteisöä. Nonakalle ja Takeuchille (1995, 11) oppiminen on vahvinta kun se tulee suoraan kokemuksesta, jossa toteutuu intensiivinen ulkoinen ja sisäinen vuorovaikutus sekä virheistä oppiminen.

Vaikka oppivan yhteisön ajattelu on ollut esillä viimevuosien keskusteluissa oppimista ja yhteisöllistymistä tukevana organisaatorakenteena, on myös keskusteltu paljon sen ideaalisuudesta. Esimerkiksi Saralat (1996) pohtivat esimerkiksi sitä, missä määrin oppivan organisaation ajattelunmukainen yhteistyö ja osallistuminen päätöksentekoon on työnjohdon keino legitimoida omia ajatuksiaan ja mielipiteitään. Jos työntekijät tuntevat kehitystä kohtaan epävarmuutta ja ilmaisevat tunteensa ja ajatustensa, se voidaan johdon silmissä leimata työntekijävastarinnaksi. (Saralat 1996). Toisaalta oppivan organisaation ideaalisuus voitaisiin yhdistää siihen sitoutumisen merkitykseen, mikä on motiivina eri sidosryhmien näkökulmasta. Osittain lopulta näyttää käyvän niin, että teoreettisessa keskustelussa niin yhteisöllisyyden kuin oppiva organisaationkin olemassa olo jää kyseenalaiseksi nykyaikaisessa yhteiskunnassa ja työyhteisössä.

### 3.5 Harjoittelu kokemuksellisenä oppimisprosessina

Harjoittelu on oppimisprosessi, jolloin yksilö voi kehittää ammatillisuuttaan käytännön kokemuksen kautta. Jarvis (1988, 63) on määritellyt kokemista sosiaalisen tilanteen kautta kokemisen objektiivisena ulottuvuutena. Subjektiivisessa merkityksessään yksilö tuo kokemuksesta oppiessaan tilanteeseen aikaisemmat kokemuksensa, ruumiin, mielen ja minän. (Jarvis 1988, 70- 71).

Mahdollisen oppimiskokemuksen, aikaisempien kokemusten pohjalta sekä sitä seuraavan refleksiivisen ja soveltavan toiminnan seurauksena yksilö voi saavuttaa onnistuneen oppimisprosessin. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan syvää ajattelun tasoa, joka ulottuu tapahtumien muisteleminen ja järjeistämisen tulevaisuuden jäsentelyyn. Reflektion avulla kokemuksen merkitys tulkitaan uudelleen ja se ohjaa myöhempää ymmärtämistä ja toimintaa. Tuloksena minä vahvistuu aikaisemman kokemuksen varmistuttua tai arvioinnin seurauksena yksilö sisäistää uutta tietoa, jolloin yksilön kokemus kasvaa ja tapahtuu muutosta. Tällöin kokeminen on merkityksellistä, kun sillä on saavutettu oppimista, sekä tilanteeseen on reagoitu. (Jarvis 1988, 24-28, 77-78, 87, Mezirow 1995.)



Kuvio 2. *Oppimisprosessimalli (Jarvis, 1988)*

Jarvisin oppimisprosessin malli on ymmärrettävissä kokemuksellisen oppimisen tapahtumien ketjuna. (Varila & Rekola 2003, 119). Harjoittelun voi myös ymmärtää tapahtumien ketjuna alkupäivistä harjoittelun loppumiseen ja sen jälkeisiin reflektiivisiin oppimisenkokemuksiin, jonka seurauksena yksilö vahvistaa omaa ammatillisuuttaan, osaamistaan ja merkityksiään eri asioista ja ilmiöistä. Ruohotien (2000), kuten myös Jarvisin (1998) ajattelun mukaisesti kokemusta on refleктоiva, jotta yksilö havainnoi ja tietoisesti ymmärtää ilmiön. (Varila & Rekola 2003, 137). Kaikki tarkastelut eivät kuitenkaan esitä tietoisesta reflektion vaatimusta (Varila 2000) ja on yksioikoista hahmottaa työssä oppimista pääsääntöisesti tietoisuudessa tapahtuvana ilmiönä. (Varila & Rekola 2003, 137-138).

Harjoittelun aikana oppimisen ei voida olettaa olevan vain suorittamaan tai tekemään oppimista. Tärkeää on myös oppia ymmärtämään toisten ihmisten arvoja, ihanteita, tunteita tai moraalisia ratkaisuja. (Mezirow 1995, 25).

### 3.6 Työelämän ja tulevaisuuden näkymät eri aloittain

Korkeakoulutettujen työelämänurissa on lisääntynyt epävarmuus, sekä samalla urapolkujen eriytymistä ja yksilöitymistä. Saastamoinen (2002) mainitsee, että globalisaatio tuo epävarmuuden osaksi arkipäivää. 90-luvun laman seurauksena työelämän rakennemuutokset ovat lisänneet epävarmuuden ja jopa pelon tunteita. (Saastamoinen 2002).

Epävarmuuden tunteiden voi ajatella kytkeytyvän työmarkkina-asemaan tai työyhteisöön sopeutumiseen. Työyhteisöön uutena tulevan yksilön ahdistus on usein

primaariahdistusta, jolla tarkoitetaan kognitiivista liikakuormitusta. Tulokas kokee tällöin kyvyttömyyttä tulkita ärsykkeiden moninaisuutta sekä luokitella ja ennustaa ympäristön ja yhteisön tapahtumia. Primaariahdistus liittyy enemmän sosiaalistumisprosessiin, jolloin tulokas ei kykene määrittämään uuden roolin toiminnallisia ja sosiaalisia vaatimuksia ja kokee vierauden tunteita työyhteisössä. Tulokas voi kokea myös Tetriaarista ahdistusta, joka johtuu primaariahdistuksen välttämiseksi käytetyistä mekanismeista. Tetriaariahdistus liittyy yksilöllistymisprosessiin, jolloin yksilö havaitsee muita selvemmin ulkoisen sopeutumisen ongelmia ja puutteita organisaation kulttuurisissa ratkaisuissa. (Jurvansuu 1996a; 1996b sit. Schein 1987.)

Viime aikoina valmistuneen Akavan tekemässä Laaser- projektissa tulokset osoittavat, että korkeakoulutetut tarvitsevat työelämään sijoittumisen tueksi tietoa oman alansa työmarkkinoista sekä tietoa työtehtävistä. Professionaaloja tärkeämpänä sijoittumistieto koettiin genetaristialoilla, joista suoraan koulutusta vastaavia ammatteja tai tehtäviä ei ole ja siirtyminen työelämään on monimutkaisempaa. Generalistialasta hyvänä esimerkkinä toimii humanistinen ala, kun taas professoalasta sosiaalityö. Sosiaalityöntekijöillä on selkeä kuva tulevaisuuden työstä ja siten myös suurempi kynnys vastaanottaa muita kuin oman alan töitä. Humanisteilla taasen epävarma tulevaisuuden kuva johtuu siitä, että he eivät valmistu suoraan mihinkään ammattiin ja he joutuvat etsimään omaa paikkaansa sekä soveltamaan samaansa koulutusta käytäntöön. Monet generalistialalla olevat kirkastavat näkemystä omasta alastaan kokeilemalla erilaisia töitä tai jopa erilaisilta aloilta kuin mihin koulutus on hankittu. (Suutari 2003, 3-4, 22-23.)

Vaikka sosiaalityön laitokselta valmistuvien suunta työelämän kentälle on selkeä, sen tieteellinen kehittyminen on ollut pitkäaikainen prosessi ja sen kehityksen suunta ja pohja on ollut varsin epämääräistä. (Karvinen 1996, 31). Omana oppiaineena Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa sosiaalityö ei ole kerinnyt olla vielä kuin vasta vuoden 2000 alusta alkaen. (Hänninen & Kuronen 2001, 5).

Puhuttaessa työelämän laadusta, epävarmuutta työuran luomiseen kasvattaa sekä määrääkaikaiset työsuhteet, että runsas ammatin ja työn vaihto. Sen sijaan vakautta työuran luomiseen lisää Naumasen ja Hämäläisen (2002) mukaan työllistyminen suhteellisen pian tutkinnon suorittamisen jälkeen. Pysyvällä uralla ovat Kivisen (2002) mukaan yleensä miehet, jotka ovat valmistuneet tekniikan alalta ja työskentelevät johtotehtävissä. Myös kaupanalalta valmistuneilla, erityisesti miehillä on ollut hyvät

mahdollisuuden työllistyä, erityisesti yksityiselle sektorille. Hetkellisillä, kuten määräaikaisilla urilla ovat useimmiten taas humanistit ja yhteiskuntatieteilijät sekä he ovat useimmin julkisella sektorilla työskenteleviä naisia. Työllistymisen laatuun tosin vaikuttaa valmistumishetken taloussuhdanteet. Määräaikaiset työsuhteet vaikeuttavat paitsi uralle pääsyä myös elämänhallintaa. Toisaalta määräaikaisuus mahdollistaa oman alan työt. Tämä on yleistä esimerkiksi kulttuurialan ammateissa, joissa ura koostuu erimittaisista projekteista. (Suutari 2003, 20-21, 27.) Akateeminen pätkätyöläisyys on yksi esimerkki väliaikaisuudesta työyhteisössä. Voi ajatella, että se käytännössä heikentää sosiaalistumista sekä heikentää myös ammatti-identiteetin vahvistumista.

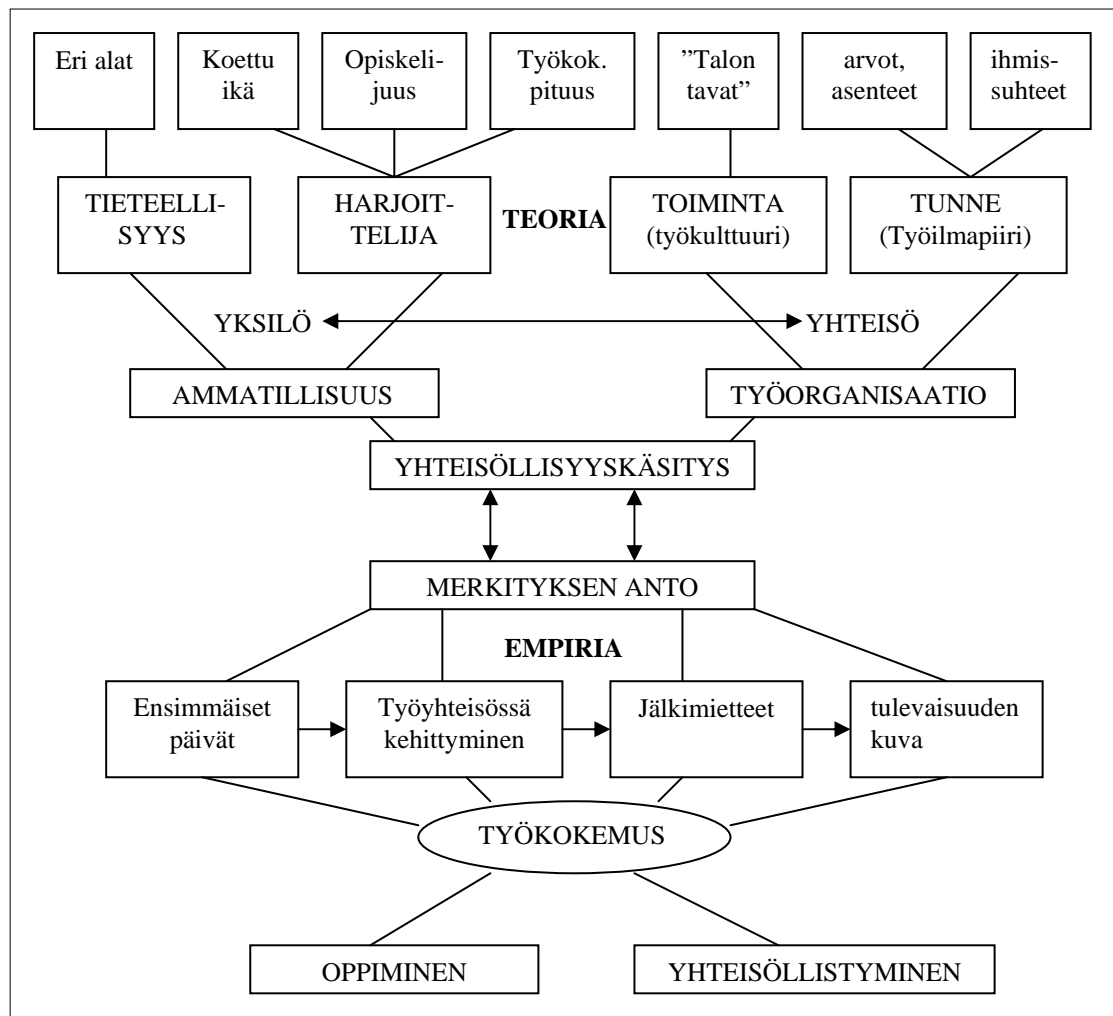
## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Nykyaikainen keskustelu yhteisöllisyydestä on tuonut useita kannanottoja viimeisten vuosien aikana. Yhteisöllisyys on ollut valokeilan alla myös työyhteisöistä puhuttaessa eräänlaisena huolena. Myös yliopisto-opiskelijoiden ammatti-identiteettiin ja työelämään siirtyminen on tuonut esille erilaisia tyypittelyjä. (ks. esim. Ylijoki 1998). Vastavalmistuneista akateemisesti koulutetuista on myös tehty 2000-luvun puolella suhteellisen paljon määrällisiä tutkimuksia työhönsijoittumisen näkökulmasta. (esim. Suutari 2003).

Vähemmän tarkasteluissa huomiota on saanut harjoitteluun ja työkokemuksiin liittyvät yhteisöllistymisen merkitykset ammatillistumisen tai työorganisaation näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa kiinnostus harjoittelijoihin kohdistuu siihen vaiheeseen, kun opiskelijat ovat opintojensa loppuvaiheessa ja juuri siirtymässä työelämään sekä omaan ammatillistumiseen ja työkokemuksen kautta yhteisöllistymiseen. Millaisia merkityksiä yhteisöllisyydestä heillä on ottaessa ensimmäisiä askeleita oman alan työelämään ja ammatillistumiseen harjoitteluolosuhteissa? Tutkimustehtävän kannalta huomio kiinnittyy sekä yleisellä tasolla, että alaspesifisti subjektiivisiin yhteisöllistymisen ja yhteisöllisyyden kokemuksiin.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla yhteisöllisyyttä ilmiönä harjoittelukokemusten ja siihen sisältyvien subjektiivisen merkityksenannon kautta. Tutkimusta toteuttaessa pyritään hyödyntämään yhteisöllisyyteen ja harjoittelijuuteen liittyvää teoreettista keskustelua suhteellisen avoimien teemojen muodossa, joiden pohjalta on tarkoitus ohjata tutkimuksen toteuttamista sekä teoreettista rakentumista.

Tutkimusasetelmasta näkee, kuinka sekä teoreettiset yhteisöllisyyteen liittyvät lähtökohdat, että käytännölliset harjoittelijuuteen liittyvät vaikuttavat tekijät huomioidaan tutkimuksen kokonaisuutta ajatellen. Teoreettisesti yhteisöllisyyskäsitys tässä tutkimuksessa koostuu ammatillisuuteen liittyvistä yksilöllisistä tekijöistä sekä työorganisaatioon liittyvistä työilmapiiriin ja kulttuurin tutkimuksista. Ammatillisuus, tieteellisyys ja harjoittelijuus sekä tunne ja toiminta työorganisaatiossa ohjaavat aineistonkeruun toteuttamista.



Kuvio 3. Tutkimusasetelma

Tutkimuksessa pyritään paitsi etsimään yhteisöllisyyden ja yhteisöllistymisen merkityksiä, myös lisäksi luomaan uutta näkökulmaa ja mahdollisten jatkotutkimusaiheiden saatavuuteen aineistosta. Tutkimustuloksia tarkastellessa voidaan kysyä, kuinka harjoittelua voisi kehittää tai millainen vaikutus yhteisöllistymisen ja yhteisöllisyyden merkityksillä on työssä oppimiseen? Parhaiten vastauksia tutkimustehtävään voi löytää käyttämällä laadullista tutkimusotetta hyödyntämällä harjoittelijoiden työkokemuksia sekä niistä syntyviä kokemuksellisia tarinoita.

## 5 SUBJEKTIIVISET TYÖKOKEMUSTARINAT YHTEISÖLLISTYMISEN MERKITYSTEN TULKINNASSA

### 5.1 Mitä on narratiivinen tutkimus?

Narratiivin käsitteellä on suomessa käytössä useampia synonyymeja. Usein puhutaan narratiiveista, kertomuksista tai tarinoista. (Heikkinen 2001). Narratiivi yhdistetään myös tapahtumien kulusta tai kehityksestä syntyvään selontekoon. (Flick 1998). Tässä tutkimuksessa painotetaan tarinoita kuvaamaan narratiivisia työkokemuskertomuksia. Narratiivisuus ja tarinallisuus näyttäytyvät usein kirjallisuudessa synonyymeina ja siksi niitä on helppo käyttää väljästi rinnakkain. Paitsi että narratiivisuuden käsitteellä on useita erilaisia käsitteitä käytössä, myös eri tieteenalojen ja koulukuntien välillä on eroavuuksia narratiivisuuden ymmärtämisen suhteen. (Heikkinen 2001).

Vaikka käsitteitä käytetäänkin kirjallisuudessa rinnakkain, niin narratiivisen tutkimuksen ja tarinallisen tutkimuksen käsitteiden välillä on eroa. Tarinallinen tutkimus on enemmän avoin keskusteluverkosto, jota tarinan käsite yhdistää. Narratiivinen tutkimus on taas enemmän selvärajainen teoreettis-metodinen rakennelma. (Hänninen 2000, 16). Käytän käsitteitä selvyyden vuoksi jatkossa rinnakkain, vaikka tarinallisen tutkimuksen käsite voisikin tukea käsitteellisesti paremmin tutkimustehtävää.

Narratiivista tutkimusta koskeva keskustelu on lisääntynyt 90-luvulta ja siitä on tullut trendi postmodernissa tiedontuottamisessa, joka näkyy myös taloustieteellisellä tutkimuksen kentällä. (Heikkinen 2002). Narratiivinen tutkimus ei kuitenkaan ole uusi keksintö. Sen juuret löytyvät filosofisista, erityisesti historian filosofisissa piireissä käydyistä pohdinnoista tarinan ja elämän välisestä suhteesta. (Hänninen 2000). Narratiivisella tutkimuksella on myös yhteys hermeneuttiseen ja konstruktivistiseen tutkimusperinteeseen. Hermeneuttinen filosofia lähtee siitä, että elämä ja tarina ovat erottamattomia ja ihmisen elämä on narratiivisen tulkinnan prosessi. (Widdershoven 1993, 1-2). Hermeneuttinen tietointressi on kytkeytyneenä sosiaalisen todellisuuden ymmärtämiseen ja tulkitsemiseen. (Anttila 1999).



Konstruktivistisesta näkökulmasta narratiivisuus näkyy tietoprosessiin, tietämisen tapaan ja tiedon luonteeseen kytkeytyneenä. Tässä ajattelutavassa ihmiset rakentavat tietonsa ja identiteettinsä jatkuvasti rakentuvana ja muotoaan muuttavien kertomusten välityksellä aikaisemman tietonsa ja kokemustensa varaan. (Heikkinen 2001.) Tiedon rakentaminen kokemusten kautta on osa konstruktivistista oppimisprosessia. Yhteisöllisyys ja yhteisö liittyvät käsitteinä läheisesti sosiaalisesti painottuneeseen konstruktivistiseen näkemykseen. Kuuselan (2001a) mukaan tämä toteutuu silloin, kun ajatellaan tiedon sosiaalista luonnetta ja merkitysten muotoutumisen sosiokulttuurisia puolia.

Nykyään narratiivinen tutkimusote on herättänyt keskustelua lähinnä tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin yhteydessä. Toisaalta se on avannut uusia mahdollisuuksia ja näkökulmia erilaisten ilmiöiden tutkimiseen. Narratiivisia haastatteluja on käytetty pääosin elämänkerrallisissa tutkimuksissa. (Flick 1998, 99). Esimerkiksi työyhteisön tutkimisessa narratiivinen tutkimusmetodi on vielä vähän vieraampi, vaikkakin narratiivinen tutkimus usein yhdistetään kulttuurin tutkimiseen. Kulttuuri näyttäytyy suhteellisen tilannesidonnaisena, ja siksi sitä voidaan tarkastella narratiivisesta näkökulmasta, jolloin ei etsitäkään yleistä objektiivista totuutta. (Liikka 2003, 19). Narratiivisessa tutkimuksessa korostuukin yksilön subjektiivinen merkityksenanto ja tietäminen. Tässä suhteessa narratiivinen tutkimus poikkeaa muusta laadullisesta tutkimuksesta, koska se ei pyri yleiseen, objektiiviseen tietoon, vaan paikalliseen, subjektiiviseen tietoon. (Heikkinen 2001).

Narratiivisessa tutkimuksessa kertomukset korostuvat tiedonvälittäjinä ja rakentajina. Kertomuksista syntyneitä tarinoita tutkimus voi käyttää aineistonaan tai tutkimus ymmärretään kertomuksen tuottamiseksi maailmasta. (Heikkinen 2001.) Narratiivinen ote antaa siis tutkimukselle mahdollisuuden muodostua itsessään kertomukseksi tai vain hyödyntää niitä. Tässä tutkimuksessa narratiivisuus ymmärretään aineistonhankintatapana, eikä niinkään kytkeytyneenä sen analyysiin. Miksi työyhteisön ja yhteisöllisyyden tutkiminen saa tässä tapauksessa narratiivisen tutkimusotteen?

## 5.2 Miksi narratiivinen tutkimus?

Narratiivisen tutkimuksen käytännöllisyyttä tässä tutkimuksessa voidaan perustella pääosin kahdesta eri näkökulmasta liittyen tutkimustehtävään ja tutkimuksen toteutukseen. Tutkimuskohteena oleva yhteisöllisyys ja harjoittelijuus antavat hedelmällisen kentän tarinoiden keräämiselle ja tuottamiselle. Ihminen tuntee ja toimii osana työyhteisöä, jonka aikana hän muodostaa oman tarinansa kokemustensa perusteella.

Tutkimusotteen valintaa voi teoreettisesti myös perustella Hatchin ja Wisniewskin (1995, 113-135) narratiivisen tutkimuksen olemukseen liittyvillä tekijöillä, joista Heikkinen (2001) on tehnyt vapaan sovelletun käännöksen. Hän puhuu neljästä narratiiviselle tutkimukselle ominaisesta piirteestä, joita hänen mukaansa ovat henkilökohtainen kosketus tutkittaviin, tietämisen subjektiivisuus, subjektiivinen merkityksenanto sekä käytännöllisyys. (Heikkinen 2001.) Paneudun näistä kahteen viimeksi mainittuun ominaisuuteen perustellessani narratiivisen tutkimuksen toteuttamista. Narratiivinen aineisto voi olla kirjallisesti tai suullisesti hankittua, mutta se perustuu yksilöiden subjektiiviseen tietämiseen ja merkityksen antoon. Yleisiä menetelmiä aineiston keräämiseen on erilaisten eläytymismenetelmien, tarinallisten haastattelujen ja elämänkertojen käyttäminen. Narratiivisia aineistoja tuotetaan lukemalla, keräämällä tai kirjoittamalla ja kirjoituttamalla tarinoita. (Eskola & Suoranta 1999, 23.)

Narratiivisen tutkimuksen käytännöllisyys taas perustuu usein ajatukseen identiteetin uudelleenrakentamisesta ja elämänhallinnan tunteen lisäämisestä kertomusten välityksellä postmodernissa yhteiskunnallisessa ja kulttuurisessa tilanteessa. (Heikkinen 2001). Paitsi, että narratiivisuus työelämän yhteisöllisyyden tutkimisessa antaa erilaista ja mielenkiintoista näkökulmaa tutkimusaiheeseen, se myös tuo aineistolle kaivattua käytännönläheisyyttä ja inhimillisyyttä. Tutkimuksen uskottavuus ei välttämättä pohjaudukaan perusteluihin ja väitelauseisiin vaan sen kykyyn vakuuttaa lukija ja saada hänet eläytymään tarinaan. (Syrjälä 2001). Uskottavuus on myös laadulliselle tutkimukselle ominainen luotettavuuden kriteeri. (Eskola & Suoranta 1999, 212).

Yksilöiden subjektiiviset narratiiviset näkökulmat voisivat avata enemmän ja syvempiä merkityksiä yhteisöllisyyden tutkimiselle. Kuten Heikkinen (2001) sanoo,

niin tietämisen prosessi perustuu paljolti kertomusten kuulemiseen ja niiden tuottamiseen. Tulkitsemme maailmaa alati kehkeytyvänä kertomuksena, joka saa alkunsa ja liittyy aina uudelleen siihen kulttuuriseen kertomusvarantoon, jota kutsutaan tiedoksi. Tutkimusotteessa huomio kiinnittyy yksilöiden elämään heidän itsensä kokemana, jolloin ihmisten äänet pääsevät autenttisemmalla tavalla kuuluviin. (Heikkinen 2001).

### 5.3 Tarinallinen haastattelu kertomusten tuottajana

Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä on paljon käytetty ja turvallinenkin ratkaisu tutkimusaiheen kannalta. Haastattelu on myös lähellä arkista käytäntöä, mikä on eduksi aineiston laadun kannalta suhteessa tutkimustehtävään sekä narratiiviseen tutkimusotteeseen. Arkisuus on ennen kaikkea vuorovaikutustilanteen olemuksessa ja siinä, että haastateltava voi itse kertoa itseään ja yhteisöään koskevia asioita. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 11.)

Haastattelun tarkoituksena on saada selville mitä jonkun mielessä on, eikä laittaa asioita toisen mieleen. Haastattelulla voidaan tuottaa ja saada esiin yksilön tarinoita, tunteita, ajatuksia, joita ei voi havainnoimalla tutkia. (Patton 1993, 278.)

Tarinallinen haastattelu poikkeaa hieman muista haastattelun tyyleistä. Tarinallinen haastattelu ei kuitenkaan ole täysin avoin niin kuin useat kirjallisuuden lähteet antavat ymmärtää. Epätarkat sekä epäselvät yleiset narratiiviset kysymykset tuottavat usein tarinoita, jotka ovat yleisiä ja sisältävät asiaankuulumatonta tietoa. Tarinallisen haastattelun ohella puhutaan myös episodisesta tarinallisesta haastattelusta, jossa tarinalliseen haastatteluun on yhdistetty joitakin temahaastattelulle ominaisia piirteitä. (Liikka 2003, Flick 1998, 104- 105, 106.)

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 49) näkevät, että erityisesti haastattelulle on ominaista, että siihen osallistuvat yksilöt pyrkivät käsitteellisesti välittämään omaa mielellistä suhdettaan maailmaan, joka asettaa haastattelun toteutumislle haasteen. Pyrkimyksenä onkin saada selville, miten haastateltavalla jonkin objektin tai asiantilan, tässä tapauksessa yhteisön ja yhteisöllisyyden merkitykset rakentuvat.

### 5.3.1 Tarinallisen haastattelun toteuttaminen

Tarinallinen haastattelu antaa haastattelijalle mahdollisuuksia jäsentelyn ja haastattelun ohjauksen suhteen. Kronologinen ja tarinan kulun mukaan eteneminen on tyypillistä narratiiviselle tutkimukselle. Hermannsin (1991) mukaan alkukysymys koskee sitä, miten kaikki alkoi? Kuinka tapahtumat kehittyivät? sekä mihin tilanteeseen päädyttiin? (Flick 1998, 98). Tässä tutkimuksessa hyödynnetään sekä ajanmukaista etenemistä että haastattelijan mahdollisuutta ohjailta haastatteluja lisäkysymyksillä ja olemalla osa vuorovaikutustilannetta.

Haastattelu aloitetaan aloituskysymyksellä, joka on avoin tarinan kerronnalle. Avoimen kysymyksen täytyy kuitenkin olla siinä määrin rajattu, että se palvelee tutkimustehtävää. Aloituskysymyksestä alkavaa kertomusta ei keskeytetä johdattelevilla tai arvottavilla lisäkysymyksillä. Pikemminkin haastattelija on passiivinen, mutta empaattinen kuuntelija, joka nonverbaalisella vahvistamisella rohkaisee kertojaa jatkamaan. Pääkertomuksen päätyttyä haastattelija päättää tilanteen jollakin kokoavalla kommentilla, jonka jälkeen haastattelussa voidaan alkaa tarkentaa lisäkysymyksillä avoimiksi tai epäselviksi jääneitä teemoja. (Flick 1998, 99-100.) Ohjaavilla kysymyksillä voi siis pyrkiä myös pyytämään tarkennusta, perusteluja sekä houkutella syventämään tarinaa.

Tarinallinen haastattelu mahdollistaa sen, että tutkija voi luoda useampia pääkertomuksia. Käytännössä tämä toteutuu niin, että edetessä kronologisesti eteenpäin, kussakin ajallisessa siirtymävaiheessa annetaan haastateltavalle uusi aloituskysymys ja sitten taas mahdollisuus oman tarinan kerrontaan. Tämän jälkeen haastattelija voi hakea täsmennystä ja esittää lisäkysymyksiä koskien kutakin ajallista jaksoa tarinassa (liite 1). Ajallisesti tarinassa kuljetaan neljän aikajänteen kautta, joita ovat ensimmäiset päivät, työyhteisössä oleminen ja kehittyminen, jälkimietteet ja tulevaisuuden kuva. Tällöin haastateltava saa aikaa muistelulle ja tarinasta saadaan täsmällisempi ja rajautuneempi. Tarkoitukseni on välttää sitä, ettei haastateltava pääse ajallisesti poikkeamaan tarinan ja kokemustensa kerronnassaan, joka helpottaa myöhempää analyysin toteuttamista.

Yhteisöllisyyteen sekä yliopisto-opiskelijoiden työelämään siirtymiseen liittyvät teoreettiset keskustelut tarjoavat suhteellisen avoimia, mutta kuitenkin tutkimustehtävän rajauksen kannalta oleellisia teemoja. Tässä tapauksessa ne ovat yhteisöön, yksilöön, tunteisiin, toimintaan ja oppimiseen liittyviä kokemuksia. Nämä teemat sekä vaikuttavat tekijät, jotka tulivat jo esille tutkimusasetelman yhteydessä,

muodostavat haastatteluja ohjaavia kysymyksiä sekä lisäkeskustelua. Määrällisessä tutkimuksessa puhuisin taustatekijöistä, mutta käytän sen sijaan laadulliselle tutkimukselle ominaisempaa vaikuttavien tekijöiden käsitettä. (Ks. esim. Anttila 1999).

### 5.3.2 Harjoittelijat tutkimuskohteena

Kohdehenkilöt koostuvat yliopisto- opiskelijoista, jotka ovat aloittamassa työuraansa ja heillä on jo jonkinasteista työkokemusta omalta alaltaan. Tarkoituksena on saada sekä generalistialojen, että professioalojen opiskelijoita osaksi tutkimusta. Näin ollen tutkimuksen kohdejoukko koostuu humanistisen, yhteiskuntatieteellisen, sekä taloustieteellisen tiedekunnanpiiristä niin, että alat poikkeavat toisiinsa nähden aikaisempien tutkimusten valossa niille luonteenomaisien piirteiden suhteen. Ammatillisuus, ammatti-identiteetti, työhönsijoittuminen sekä niihin liittyvät ammatti- piirteet määrittävät alakohtaista valintaa.

Miksi tutkimuskohteena ovat juuri työharjoittelijat? Tätä valintaa voi perustella toisaalta tutkimusasetelman mielenkiintoisuuden, uudemman tutkimuskentän pohjalta sekä toisaalta harjoittelijoiden saatavuuden kannalta. Toisen tutkimusasetelman olisi voinut luoda akateemisten pätkätyöläisten yhteisöllisyyskokemuksista. Sekä yliopistoharjoittelijoilla että akateemisilla pätkätyöläisillä, ennen kaikkea vastavalmistuneilla, työkokemus on väliaikaista työyhteisössä oloa. Molemmat ovat myös ottamassa ensiaskeleitaan työelämään. Pätkätyöläisyyttä tosin voi leimata tiedostetumpia ja kohdennetumpia tunteita ja ajatuksia tulevaisuudesta.

Tarinallisiin haastatteluihin osallistui kuusi harjoittelijaa, joita lähestyin tiedekuntienhallinnosta saatujen sähköpostiosoitteiden avulla. Mikäli harjoittelijatietoja ei ollut mahdollista saada käyttöön, lähestyin opiskelijoita sähköpostilistojen välityksellä. Vastanneista valittiin jokaisesta kolmesta tiedekunnasta kaksi sillä perusteella, että harjoittelun lopettamisesta oli kulunut mahdollisimman vähän aikaa, eikä heillä harjoittelun lisäksi juuri olisi muuta työkokemusta omalta alalta. Vastanneista ensimmäiset profiiliin sopivat pääsivät mukaan haastatteluihin. Valinta onnistui suhteellisen helposti, koska vastauksia ei tullut paljon. Sosiaalityön laitokselta halukkaita osallistujia tutkimukseen tuli kaikkein eniten ja sieltäkin alle kymmenen henkilöä.

Informoin haastateltavia saatekirjelmällä ennen haastattelua, jossa toin esille haastattelun toteuttamisen tarinallisen luonteen ja pyrin kannustamaan

vapaamuotoiseen kerrontaan. Jotta haastateltavat voisivat aloittaa harjoittelu muistelun jo ennen varsinaista haastattelutilannetta, saatekirjelmään lisättiin haastattelun kronologinen perusrunko (liite 2).

### 5.3.3 Tarinallinen haastattelu vuorovaikutustilanteena

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 11) puhuvat haastatteluun liittyvistä ennako-oletuksista positiiviseen sävyyn, kun ihmiset tietävät, mitä suurin piirtein on odotettavissa, kun heitä pyydetään haastateltaviksi. Tämä ajatus ei kuitenkaan samalla tavalla päde tarinallisen haastattelun yhteydessä, vaan voi oikeammin tuottaa ongelmia haastattelun toteuttamisessa. Molempien osanottajien rooliodotukset rikkoutuvat, kun puhutaan haastattelusta, jossa kysymyksiä sanan semmoisessa merkityksessään ei kysytä. (Flick 1998, 103). Tämä vuorovaikutuksellinen ongelma on kuitenkin väistettävissä informoimalla haastateltavaa. Flick (1998, 104) suosittelee, että haastateltaville kannattaa kertoa haastattelutilanteen luonteesta, jolloin rooliodotukset ja käyttäytyminen eivät tule niin yllätyksenä kummallekaan osapuolelle.

Kuten yleensä haastattelutilanne, niin myös tarinallinen haastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa haastattelijan rooli ja vaikutus korostuu erityisluontoisella tavalla. Haastattelijan on nähtävä itsensä osana tarinan kulkua sekä ilmeiden ja eleiden että myös haastattelun ohjaajan roolin kautta. Parhaana tekniikkana on näyttää haastateltavalle olevansa aidosti kiinnostunut ja solidaarinen, kuunnella sekä katsoa häntä ja reagoida hänen puheeseensa esimerkiksi nyökkäämällä tai hymyilemällä. (Atkinson 1998, 32-33). Haastattelutilanteissa tämä oli haastattelijalle hyvä keino saada haastateltava kertomaan tarinaansa luonnollisella tavalla ja unohtamaan haastattelutilanteen virallisempi luonne. Haastattelun aikana molemmat sekä kertoja, että kuuntelija, haastateltava ja haastattelijat kehittelevät merkityksiä, jolloin haastattelukäytännön tulisi antaa vapautta molemmille. (Riessman 1993, 55). Tutkimusotteen suhteen tutkijan tulee ottaa huomioon merkityksien tulkinnassa yksilön ja yhteisön välinen yhteys. Jokainen yhteisön jäsen rakentaa oman käsityksensä kokonaisuudesta, joka ei koskaan tule valmiiksi, koska yksilö pyrkii jatkuvasti tietoisesti tai tiedostamattaan uudelleen kuvailemaan itseään suhteessa muihin yhteisön jäseniin. (Argyris & Schön 1996, 15). Haastattelutilannekin on jo yksilön kokemusten reflektointia, jonka haastattelun vuorovaikutuksellinen luonne aiheuttaa. Tässä suhteessa yksilö voi muokata kokemuksiaan sekä merkityksiään kertoessaan niistä

haastattelutilanteessa. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on tässä tapauksessa liitetty toteuttamisen ja analyysin kerrontaan, jolloin valintojen perusteltavuudella voidaan samalla vaikuttaa luotettavuuteen.

Vaikka haastattelu onkin vuorovaikutustilanne, se ei kuitenkaan ole keskustelutilanne. Tarinallinen haastattelu on keskustelun tavoin informaali ja avoin, mutta se kuitenkin sisältää roolit haastattelijan ja haastateltavan välillä. Nämä roolit näkyvät niin, että toinen osapuoli tekee ja toinen taas puhuu. Haastattelijan ääni ja tieto on taustalla, mutta pääasiallisesti vain kannustamassa ja tukemassa. keskustelutilanteesta tarinallinen haastattelu poikkeaa myös haastattelijan vuorovaikutustilanteen suunnitelmallisuuden suhteen. (Atkinson 1998, 32.)

Menetelmän vuorovaikutteisuus näkyy myös aineiston analyysissä ja yleensä laadullisen tutkimuksen ominaisuutena, joka kertoo molemmista, tutkimuksen tekijästä sekä hänen käyttämästään aineistosta. (Eskola & Suoranta 1999, 24). Analyysin vaiheessa voi huomata, millainen merkitys on sillä, kuinka passiivinen tai aktiivinen haastattelija on vuorovaikutustilanteessa ollut. Haastattelija usein tahtomattaankin vaikuttaa tarinan kulkuun, vaikka tarinallisen tutkimuksen teoria usein korostaa, että tutkijan tulisi olla passiivinen kuuntelija. (Liikka 2003, 86).

## 5.4 Työkokemus ja tarinan muodostuminen

### 5.4.1 Muistelun subjektiivisuus ja objektiivisuus

Muistelu voidaan määrittää menneisyyden kokemusten ja aistimusten tähän hetkeen palauttamiseksi. Toisaalta Halbwachs esitti jo viime vuosisadan alussa, että muistaminen ei ole mieleen palauttamista vaan menneisyyden uudelleenrakentamista ja sosiaalista neuvottelua merkityksistä. Sosiaalipsykologisesta näkökulmasta muistaminen ymmärretään sosiaalisesti syntyneeksi taidoksi, jonka oppiminen tapahtuu pitkälle sosialisatioprosessissa. (Saastamoinen 2000.)

Tutkimuksen luonteen ja luotettavuuden kannalta tulee usein esille keskustelu muistelun totuudellisuudesta. Yksilöiden muistot ovat henkilökohtaisia ja saattavat sisältää vääristymiä tai virheitä, joista esimerkiksi myös Eskola ja Suoranta (1999) huomauttavat laadullisesta tutkimuksesta puhuessaan. Hänninen (2000) tarkastelee muistelun aikaulottuvuuksia tulevaisuus, menneisyys ja nykyaika- akselilla. Hän toteaa,

että menneisyyttä ei voi muuttaa, mutta sitä voi aina tulkita uudelleen ja tapahtumien moninaisuus antaa mahdollisuuden monenlaisten tarinoiden muodostamiseen. (Hänninen 2000, 58-59). Kun yksilö kohtaa uusia tilanteita, hänen voi olettaa kohtaavan myös paljon erilaisia tapahtumia. Uuteen työharjoittelupaikkaan tuleminen, uusiin ihmisiin, kulttuuriin ja yhteisöön tutustuminen luo moninaisuutta ja voi näin ollen vaikuttaa tarinoiden tuottamisessa muistojen uudelleen tulkintaan. Muistaminen on aktiivista, joka on sidoksissa nykyhetken tarpeisiin ja siten viimekädessä tulevaisuuden muotoutumiseen. (Hänninen 2000).

Subjektiiivisuus kytkeytyneenä sosiaaliseen maailmaan ja sen tulkintaan luo ristiriitaisia ajatuksia. Missä määrin pystymme tuottamaan tietoa subjektiiivisista sosiaalista maailmaa koskevista tulkinnoista? Moilanen (2002) on pyrkinyt etsimään vastausta tähän ongelmaan. Jos sosiaalinen maailma muodostuisi vain subjektiiivisista tulkinnoista, voimme periaatteessa silloinkin tehdä objektiivisia tulkintoja sosiaalisesta todellisuudesta. Vaikka nämä tulkinnat eivät ole koko totuus, ne voivat kuvata subjektiiivisistä sosiaalista maailmaa jostain näkökulmasta. (Moilanen 2002). Tämä selittää osin sitä, miten paljon pystytään yksilöllisellä haastattelulla saamaan objektiivista tietoa tutkimustehtävästä. Yksilöhaastattelun voisi ajatella viittaavan enemmän siihen, kuinka yhteisöllisyys näkyy organisaation jäsenten kokemana ja heidän merkitysrakenteistaan lähtien. Kollektiivi koostuu joukosta yksilöitä, joten se mitä kollektiivinen yhteisöllisyys on, voidaan määritellä myös yksilöiden näkemyksistä ja kokemuksista lähtien sekä haastatteluiden välisistä yhtäläisyyksistä ja eroista. Varila (2001, 76) kuvailee vertauskuvallisesti yksilön tajunnan ja yhteisön tajunnan välistä suhdetta seuraavalla tavalla tutkiessaan työniloa sosiaalisen yhteisön merkityksessä.

*On olemassa objektiivinen todellisuus (maasto), jota tietty merkkijärjestelmä kuvaa (suunnistuskartta). Kartan tekijän piirtämä kuva maastosta on aina 'kädenjälkensä kautta' kuvautettua. Suunnistuksen onnistumisen kannalta maaston ja kuvastetun maaston täydellinen vastaavuus ei itse asiassa ole tärkeää. Vastaavuuden on oltava tarkoitukseensa riittävää.*

Tässä tutkimuksessa maaston luo työelämä ja työyhteisö, josta harjoittelija luo kartan omien kokemuksensa ja tulkintansa mukaisesti. Suunnistajana ovat sekä harjoittelija, joka tukee omia kokemuksiaan suhteessa muihin ympäröiviin ihmisiin että tutkija, joka tulkitsee haastateltavan tarinaa uudelleen. Tarinat täsmentävät ja selkeyttävät yksilön



sosiaalista asemaa yhteisössä. Tällöin moraalisen järjestys muotoutuu yksilölle yhteisön vaatimusten mukaisesti (Atkinson, 1998, 10).

#### 5.4.2 Yksilö tarinan kertojana

Jokainen yksilö on aina oma persoonansa ja sen voidaan katsoa vaikuttavan kokemukseen samalla tavalla kuten myös työyhteisöön sopeutuessa ja sosiaalistuessa. Yhteisön jäsenet edustavat elämän rikasta moninaisuutta tuomalla yhteisöön kukin oman ainutlaatuisuutensa, joka sisältää myös persoonallisia ominaisuuksia yksilön osaamisen lisäksi. (Mäkipesta & Niemelä 1999, 100). Puhuttaessa yhteisöllistymisen ja yhteisöllisyyden merkityksistä harjoittelukokemuksissa, voidaan pohtia myös sitä, kuinka yksilön persoonallisuus ja minäkäsitys vaikuttavat kokemuksissa ja merkityksissä. Kuinka sosiaalisena ja avoimena yksilö kokee itsensä tai millaisena ihmisenä olettaa muiden kokevan hänet? Yhteisöllisyyteen liittyvät tunteet ja toiminta ovat näin ollen molemminpuolisia.

Heikkisen (2001) mukaan identiteetti tulee oleellisella tavalla osaksi narratiivista aineistoa koskien yksilöä tarinan kertojana. Ihmisenä me ymmärrämme itsemme kertomusten kautta eli rakennamme ja välitämme tietoa maailmasta sekä muodostamme omaa identiteettiämme narratiivisesti tarinoiden välityksellä. (Heikkinen 2001). Yhteisöllisyyden kannalta on huomioitava se, että yksilö ei kerro tarinaansa irrallaan siitä yhteisöstä, jossa tarina on saanut alkunsa.

Tässä yhteydessä voidaan puhua myös persoonallisesta ja sosiaalisesta identiteettiprojektista. Sosiaalisessa identiteettiprojektissa yksilö hakee yhteisön jäsenyyttä kiinnittymällä sen perinteisiin, arvoihin, uskomuksiin ja toimintatapoihin. Persoonallinen identiteetti projekti ei taasen ole mahdollinen ilman sosiaalista identiteetti projektia. (Ylijoki 1998, 132-133.) Näin ajateltuna yksilö muodostaa omaa identiteettiään suhteessa yhteisölliseen identiteettiin. Wenger (1998, 4) tuo esille oppimisen ja reflektiivisen toiminnan näkökulmasta, että yksilön toimiessa osana ryhmää muokkautuu paitsi yksilön identiteetti, myös ryhmän identiteetti muuttuu sen jäsenten toiminnan seurauksena. Identiteetti muovautuu niin ryhmään kuulumisen kuin myös refleksiivisen uudelleenarvioinnin seurauksena, kun sen ajatellaan olevan oppimisen kautta käsitys itsestään ja tulemisestaan osaksi yhteisöllistä kontekstia. (Wenger 1998, 5,152).

Widdershoven puhuu narratiivisesta identiteetistä, joka on keino synnyttää persoonallinen identiteetti. Tarinat, joissa ihmiset ilmaisevat kokemuksiaan ja toimintaansa ovat useimmiten kytkeytyneenä arkipäivän tapahtumiin ja ne ovat vuorovaikutusta muiden ihmisten kokemusten ja omien henkilökohtaisten kokemusten välillä. (Widdershoven 1993, 8-9.)

Narratiivisessa yhteydessä minä käsitetään luovana ja tulkinnallisena merkityksen tekijänä yhteiskunnan, kulttuurin tai historian yhteydessä. Yksilö tarinan kertojana jäsentelee kokemuksiaan ja vahvistaa identiteettiään. Itsetietoisuus omasta elämästä kasvaa kertoessa tarinaa, koska reflektoinnin ja suullisen kokemusten ja tunteiden esittämisen myötä yksilö huomaa elämää syvempiä tarkoituksia. Tämä voi tapahtua niin luonnollisesti, ettei kertoja itse välttämättä ole tietoinen kertomuksen tärkeydestä. (Atkinson 1998, 1, 11-12.) Koska yksilö ei ole tarinaa kertoessaan välttämättä tietoinen niistä merkityksistä, joita hän tutkijalle aineiston muodossa antaa, niin kuinka pätevää tietoa yksilö voi yhteisöstään välittää? Tämä jää tutkijan tulkinnan vastuulle määrittää sekä samalla välttää väärinymmärryksiä tai tulkintavirheitä.

### **5.4.3 Yksilön merkityksenannosta aineiston analyysiin**

Merkitykset viittaavat ihmiselle ominaiseen maailmasuhteeseen ja olemassaolon tapaan. Yksilöt hahmottavat maailmaa merkityksellistämisen prosessin ja merkitysyhteyden kautta. Merkitykset ovat siis kulttuurisesti jaettuina ja niistä on koottu se sosiaalinen todellisuus, jonka avulla voimme suunnistaa arkielämässä ns. luonnollisen asenteen mukaisesti. (Eskola & Suoranta 1999, 45.)

Merkityksen ja merkityksenanto tulee oleelliseksi puhuttaessa reflektiosta. Mezirowin (1995) mukaan merkityksenannolla katsotaan olevan kaksi eri ulottuvuutta, joita ovat merkitysskeemat sekä merkitysperspektiivit. Merkitysskeemojen katsotaan olevan totunnaisia, odotuksellisia sekä implisiittisiä tulkintasääntöjä. Merkitysperspektiivien avulla yksilöt tulkitsevat kokemustaan sekä tarjoavat tulkinnassa soveltamia periaatteita. Skeemat muuttuvat merkitysperspektiiveiksi, kun niistä tulee korkeamman tasoisia uskomuksia. (Mezirow 1995.) Yhteistä kaikille tarinallisille tutkimuksille on niiden tapahtumaketjuihin liittyvien merkitysten analyysi. (Liikka 2003, 66).

Aineiston tutkimushenkilöt ovat luokiteltu käsittelyvaiheessa tiedekuntien eli sosiaalityöntekijä (1. 2.), taloustieteilijä (3. 4.) ja humanisti (5. 6.)

haastattelujärjestyksen mukaisesti (1-6). Tutkimusaineiston luokittelua voi tässä tutkimuksessa tehdä perustuen haastattelujen ajalliseen jatkumoon, eritellä tiedekunnittain tai kokoamalla kokonaiskuva työkokemuksista sekä yhteisöllisyyteen liittyvistä merkityksistä. Kaikki lähtökohdat palvelevat kuitenkin tutkijan tutustumista aineistoon sen luokittelu- ja kuvailuprosessin välityksellä. Ajallisuus osoittautui kuitenkin vähemmän tarpeelliseksi myöhemmän aineiston tarkastelun kannalta. Aineistonkeruuvaiheessa ollut ajallinen jatkumo lähes häviää. Ajallisuus ei tuo aineistoille juuri mitään eroavaisuuksia toisiinsa nähden harjoitteluajanjakson aikana. Tämä johtuu todennäköisesti työharjoittelun ajallisesta lyhyydestä. Ajallisuuteen perustuvia kokemuksia ja merkityksiä voi kuitenkin käsitellä siinä yhteydessä, kun pohditaan yhteisöllistymisprosessia, yhteisöllisyyden käsitysten ja merkitysten muuttumista työkokemuksen aikana.

Kirjoittaessa auki ja analysoidessa haastatteluja aineistoa järjestellään uudelleen testaamalla, selventämällä ja syventämällä ymmärrystä. (Riessman 1993, 60 sit. Mishler 1991). Vaikka analyysi alkaa jo osaltaan aineistonkeräämisvaiheesta niin tulosten tulkintaan sisältyy useita vaiheita. Tässä suhteessa ymmärtäminen ja tulkitseminen antavat tutkijalle mahdollisuuden työskennellä vuoropuhelua apuna käyttäen sekä suhteuttaa aineistoon myös omat merkitysehdotuksensa. (Anttila 1999).

Aluksi esitin analyysissa aineistolle kysymyksiä sekä aineistolähtöisesti subjektiivisista merkityksistä käsin, että ottaen huomioon, kuinka ajankohtaisen yhteisöllisyyskeskustelun teemat sekä harjoittelijuuteen liittyvät vaikuttavat tekijät näkyvät aineistossa. Huomion kohteena olivat myös organisaatioon liittyvät tekijät sekä työtehtävät, Yksilön käsitykset itsestään sekä subjektiiviset merkitykset yhteisöllisyydestä ja yhteisöllistymisestä seuraavan jäsentelyn mukaisesti.

Aineistolähtöisyys:

1. Organisaation ja työtehtävien kuvaus
2. Yksilön käsitys itsestä (harjoittelijuus, persoonallisuuden piirteet, ammatti-identiteetti)
3. Subjektiivinen merkityksenanto
  - a. Yhteisöllistyminen
  - b. Yhteisöllisyys
  - c. Yksilö osana yhteisöä, miten yhteisö kokee yksilön?
  - d. Merkitysten muutos harjoittelun aikana

Teorialähtöisyys:

4. Harjoittelijoiden yhteisöllisyyskokemukset ja merkitykset ajankohtaisen keskustelun valossa

Tämän jälkeen nämä jäsentelyt rakentuvat uudelleen aineistoa käsiteltäessä, tulkittaessa sekä analysoidessa. Aineiston jäsentelyssä ja tulkinnessa auttoivat erilaisten käsite- ja ajatuskarttojen rakentaminen, joka mahdollisti näkemään aineistoa myös työkokemusten kokonaisuuteena. Näin ollen erot ja yhtäläisyydet tulivat helpommin nähtäväksi. Hyvän merkityksenannon tulisi olla sekä intuitiivista, että holistista eli tarinaa täytyy tarkastella myös suhteessa teoreettiseen kontekstiin ja aikaisempaan tietoon. (Josselson 1993). Aikaisempien tutkimusten perusteella myös tässä tutkimuksessa on aiheellista esittää aineistolle kysymyksiä myös teoreettisista lähtökohdista käsin. Onko yhteisöllisyyttä olemassa harjoittelukokemuksissa aikaisempien tutkimusten antamassa merkityksessä? Kuinka tunteet (työilmapiiri) ja toiminta (työkulttuuri) näkyvät harjoittelijoiden yhteisöllisyyden merkityksissä tai miten sosialisatioteoriat näkyvät harjoittelijoiden yhteisöllistymisprosessissa?

Tutkijan roolina tulkintoja tehdessä on olla teoreettinen subjekti, joka koettaa ymmärtää kohdettaan, tässä tapauksessa haastateltaviaan ja heidän kokemuksiaan, sekä luoda niistä mielekkäitä teoreettisia tulkintoja. Laadullisen aineiston analyysissa tulkintaan ei ole oikotietä, vaan haastateltavien antamia ensimmäisen asteen tulkintoja pyritään jatkamaan antamalla niille uusia merkityksiä. (Eskola & Suoranta 1999, 149.) Teemoittelua apuna käyttäen voidaan uudelleen rakentaa subjektiivista tietämystä, subjektien tulkintaa elämästä ja luoda teema-alueita kokemuksia luokittelemalla. (Rosenthal 1993). Teemoittelulla voidaan jäsenellä tarinajoukkoa sekä tyypittelyä apuna käyttäen etsiä aineistosta samankaltaisuuksia. (Eskola & Suoranta 1999, 175-182). Tuloksista ei pysty näin pienellä tutkimusjoukolla tekemään yleispäteviä johtopäätöksiä, pystyy vain kuvailemaan tutkimusotteeseen, vertaava tutkimus on siis mahdotonta toteuttaa laajemmassa mittakaavassa.

## 6 YHTEISÖLLISTYMISESTÄ YHTEISÖLLISYYDEN MERKITYKSIIN

Yhteisöllisyyden merkityksiä voi harjoittelijakokemusten avulla tarkastella lähtemällä liikkeelle yhteisöllistymisen merkityksistä. Tarkoituksena on toisaalta tuoda esille kokonaiskuvaa harjoittelukokemuksista, joiden pohjalle yhteisöllisyyden merkitykset rakentuvat. Toisaalta taas Yhteisöllistymisen merkityksiä tarkastaessa tarkoituksenani on hyödyntää harjoittelijoiden tieteenalakohtaiseen ammatillistumiseen ja työorganisaatioon yhteisöllistymiseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia. Harjoittelukokemuksissa merkitykset syntyvät oppimisen ja yhteisöllistymisprosessin kautta. Tarkastelen yhteisöllistymisen sekä yhteisöllisyyden merkitysten pohjalta niiden yhteyttä teoreettiseen yhteisöllisyyskeskusteluun harjoittelijoiden työelämän kokemusten kontekstissa.

Yhteisöllisyyden merkityksiä tarkasteltaessa harjoittelun ajallinen merkitys harjoittelukokemuksista kulkee yhteisöllistymisprosessin alkupäivistä harjoittelun loppumiseen ja jälkimmäisiin saakka. Myös yhteisöllisyyden merkitysten muutosten yhteydessä ajallinen jatkumo tulee tarkastelun kohteeksi. Kun ajatellaan tutkimusasetelmassa mukana olevia ja tutkimuksen toteuttamisessa hyödynnettyjä vaikuttavia tekijöitä, voi huomata, että eri alojen merkitys korostuu huomattavasti muita enemmän. Tämä näkyy myös tulkinnassa systemaattisemmin. Muut ammatillisuuteen tai työorganisaatioon liittyvät tekijät, kuten työkokemuksen pituus tai talon tavat kytkeytyvät harjoittelukokemuksissa yhteisöllisyyden tai yksilöllisyyden merkityksiin.

### 6.1 Yhteisöllistymisen merkitykset

Harjoittelijoiden kokemuksissa vuorovaikutus tavoittaa tason, jolloin työharjoittelijoiden subjektiivisissa yhteisöllistymisen merkityksissä huomio kiinnittyy erilaisiin yksilöllisiin ja yhteisöllisiin sosiaalistumisen ja ammatillistumisen välineisiin. Tässä suhteessa yhteisöllisyys perustuu vuorovaikutukseen, eikä jää vain Lehtosen sanoin (1990) tosiasialliseksi ilmiöksi. Sekä yksilön että yhteisön tasolla ilmenee tietoista toimintaa yksilön hyväksymiseksi ja sopeutumiseksi, jolloin yhteisöllistymisen ja yhteisöllistämisen käsitteitä ei voi juuri tarkastella irrallaan toisistaan. Erilaisten

välineiden käyttö on harjoittelijoille keinona työpaikkakokemuksen kartuttamiseen ja ammattiroolin rakentamiseen. (Ks. Helenius 1995).

Sosiaalisesta vuorovaikutuksesta puhuttaessa täytyy huomioida niin yksilö, muut ihmiset kuin myös tilannetekijät. (Haapaniemi 1996). Tilannetekijöiden suhteen harjoittelu-aikaan helposti sisältyy erilaisia poikkeavia olosuhteita sekä harjoittelu-ympäristöön liittyviä tilanteita, joilla on vaikutusta yhteisöllistymisenkin kannalta. Tällaisia tilannetekijöitä ovat kesälomat, henkilöstön vaihtuvuus sekä tauot ja järjestetty vapaa-aika.

Yksilölähtöisesti kokemuksia tarkastellessa ammatillisuus tulee osaksi yksilön toimintaa yhteisöllistyäkseen. Varsinainen ammatillinen identiteetti näkyy harjoittelijoiden minäkäsityksen ja roolikäyttäytymisen kautta osana yksilön persoonallisuutta. Sen lisäksi ammatillistuminen näkyy yksilöllisen toiminnan ohjaamisessa ja yhteisöllistymisen välineiden hyväksikäyttönä. Yhteisölähtöisesti tarkasteltuna organisatorisilla sekä työpaikkaan liittyvillä kokemuksilla on suurempi merkitys.

### **6.1.1 Avuntarve ja yhteisön ymmärtäminen yksilölähtöisen yhteisöllistymisen lähtökohtana**

Yhteisöllistymisen avaintekijöiksi harjoittelijoiden työkokemuksissa nousee yksilön avuntarve. Yksilöllisenä toimintana työharjoittelijoiden yhteisöllistymisprosessissa painottuvat yksilön oma aktiivisuus tutustua työhön ja yhteisöön, olla kontaktissa tai avuntarpeen kautta ajautua yhteisön läheisyyteen. Toisaalta harjoittelijoiden työkokemuksissa näkyy myös käyttäytymisen harkinnanvaraisuus ja tilanteiden tarkkailu tutustumisen lähtökohtana. Yksilölähtöisesti huomio kiinnittyy siihen, kuinka tietoisena tai tiedostamattomana prosessina yhteisöllistyminen näyttää.

Yksilön aktiivisuus näkyy harjoittelun alkuvaiheessa tutustumisena työtehtäviin. Ennen kaikkea sosiaalityön opiskelijoilla tämä korostuu, mikä johtuu heidän harjoittelukäytännöstä, joka sallii harjoittelun alussa työhön tutustumisen erillisenä tutustumisjaksona. Sosiaalityön harjoittelija tuokin tämän tutustumisjakson puheessaan esille yksilöllisenä oppimisen tapahtumana.

*Mulla oli siinä kaks semmosta viikkoa, että sain tutustua siihen paikkaan ja kokeilin kaikki työkäytännöt, sen tietokoneen järjestelmän käyttämisen. Sosiaalityöntekijä 1.*

Lähtökohtana yksilöllisessä toiminnassa ja pyrkimyksessä yhteisöllistymiseen on usein yhteisön ymmärtäminen, jota edesauttaa työtehtävien ja toiminnan tuntemisen lisäksi yhteisön kielen ja ammattikielen tunteminen. Sosiaalityön professionaalinen luonne näkyy siinä, että heidän ammatillisuus on selvempi ja suorempi työelämän kentälle. (Suutari 2003). Toisaalta taustalla on myös sosiaalityön professionaalisuuden kehittymisen pitkäikäisyys, jolloin kehityskaari on tieteenalan piirissä saanut paljon huomiota. (Karvinen 1996, 31-33). Sosiaalityöntekijöiden koulutus on spesifioitunut sosiaalityöhön ja sen käsitteistöön, joten kielen tunteminen koetaan tärkeäksi osaksi yhteisön ja työn ymmärtämistä. Sosiaalityön ammattikieli sisältää oman koodiston ja abstraktin tietouden, mikä näkyy usein asiakkaan ja sosiaalityöntekijän kielen kohtaamattomuutena. (Pohjola 1993, 79, 81, Karvinen 1996, 30). Sama näkyy eräällä tavalla harjoittelijoiden ja työyhteisön välisenä merkityksenä, kun ammattikieli koetaan tuntuvan vieraana ja yhteisöllistymisen kannalta ongelmallisena.

Ammattikielen tunteminen ilmenee myös yksilön tarpeiden merkityksessä. Voidakseen ymmärtää ympäristön tapahtumia sekä reagoida niihin tulokkaalla on tarve kehittää kulttuurille ominaisia tulkinnallisia skeemoja. (Jurvansuu 1996a). Ilman tulkinnallisia skeemoja yhteinen merkitysjärjestelmä ei välttämättä toteudu, eikä toiminnan rutinoituminen tai sen muodostumisen itsestäänselvyys ole mahdollista. (Jurvansuu 1996a sit. Preffer 1981, Louis 1983, Smircich 1983). Alkupäivän tutustumista kuvaillessaan harjoittelijat käsittävät yhteisön toiminnan (ne puhuu) irrallaan omasta toiminnastaan ja tunteista (ei ite tiä, yrittää ite).

*Sehän on sitä tekniikkaa, mutta se oli yksi tapa miten siellä sitä työtä tehdään ja sen käytön kun oppi, niin tajus, että mitä ne toisetkin siellä puhuu, kun ne puhuu normeista ja tämmösistä asioista. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Kaikilla on ne omat juttunsa, ne puhuu niistä työasioista, joista ei ite tiä mitään ja sitten niitä yrittää ite siinä kuunnella ja päästä jyvälle niistä. sitten siitä tuli vähän semmonen, että höh, ei kuulu joukkoon. Ei pääse selville mitä oikein tapahtuu. Sosiaalityöntekijä 2.*

Työtehtävien ja kielen tunteminen auttaa myös myöhemmin harjoitteluaikana tutustumisessa työyhteisöön sekä lähestymisessä yhteisöä. Yksilön aktiivisuus saavuttaa enemmän yhteisöllistymisen piirteitä, kun yksilöllinen toiminta saa vastakaikua työyhteisön puolelta.

Avuntarve ei kuitenkaan sijoitu välttämättä vain harjoittelun alkukokemuksiin, vaan se saattoi heijastua myös läpi koko harjoitteluajan. Avunhakemista leimaava pakonomaisuus johtuu osin vastuunottamisesta. Sosiaalityötä harjoittelukokemuksissa kuvastaa vastuu, jota seuraa avuntarve. Tässä päästään itseluottamuksen ja oman ammatillisen varmuuteen päätöksenteossa ja toiminnassa. Haastateltavien tarinoissa etsitään omaa ammatillisuutta varmuuden kautta ja sosiaalityöntekijät punnitsevat omaa identiteettiään sosiaalityöntekijänä vastuun määrittymisen kautta.

*Mulle tuli aika vaikeita juttuja...niin sitten niiden hoitamisessa piti kauheesti tukeutua toisiin työntekijöihin...kuinka paljon sitten uskalsi omilla aivoillaan ajatella...kun oli pakko hakea kuiteskin tukea ja apua... otin ehkä liikaakin sitä vastuuta, että tosi opettavainen kokemus...tuli kokoajan semmosta varmuutta.* Sosiaalityöntekijä 1.

*Että oli sitten sitä vastuuta, otti asiakkaat sitten itsenäisesti vastaan...vaikka niinku onkin vasta aloittelemassa, kaikkee ei tiedä ja joutuu kysymään neuvo...pitihän ne kaikki pikkuasiatkin kysyä, mihin nämä asiakirjat, mihin nämä paperit, että hirveesti joutu kokoajan kysymään toisilta jotakin, näistä työasioista.* Sosiaalityöntekijä 2.

Haastateltujen taloustieteen harjoittelijoiden tarinoissa ammattialan generalistisuus ei suosinut yhtä selkeää ja perusteltua ammattikieltä kuin sosiaalityöntekijöiden ammattikielen merkityksistä voi huomata. Taloustieteellinen ja humanistinen ala on luonteeltaan yleissivistävää, jolloin heidän sosiaalistumista pidetään ennen kaikkea kulttuurisena. (Helenius 1995, 3). Tällöin opiskelijat pyrkivät sisäistämään näitä yhteisössä vallitsevia kulttuurisia sääntöjä, tapoja ja arvoja, mikä vaatii ennen kaikkea tutustumista työyhteisöön. Yksilön kontaktinottaminen ei välttämättä tapahdu aina työtehtävien kautta lähentymisenä, vaan harjoittelijat pyrkivät pääsemään astetta syvemmälle tasolle tutustumisessa. Tutustumista haittaa usein työn itsenäisyys, kuinka itsenäisesti yksilö opettelee asioita, on merkitystä yhteisöllistymisen kannalta.



Taloustieteilijöiden kokemuksissa työ itsessään on alusta alkaen melko itsenäistä, minkä vuoksi he joutuvat panostamaan enemmän sosiaaliseen aktiivisuuteen jo harjoittelun alkuajoilta lähtien. Harjoittelijat kiinnittivät huomiota myös yhteisön tunteisiin suunnatessa omaa käyttäytymistään.

*Ite olla aktiivinen siinä, ja kyllähän sen siinä sitten sisäisti, että jos mä oon semmonen syrjävetäytyvä ja haluan tehdä ite mahdollisimman paljon niin ehkä muut ajattelee, että mä haluan olla yksin, eikä sitten nekään uskalla ottaa kontaktia muhun... piti paljon kysellä muilta...jokainen teki sen oman osuutensa itsenäisesti oikeestaan kokoajan siinä omalla tietokoneella...vakituisilla työntekijöillä, kun ne osas sen homman, niin se oli varmasti vieläkin paljon itsenäisempää. Taloustieteilijä 3.*

*Piti vähän olla sitä omaakin aktiivisuutta. Mä yritin aina välillä lähteä siitä työhuoneesta, mutta tietysti sitä yritti tehdä työnsäkin mutta se että ei ihan sulkeudu... koska se on hirveen itsenäistä työtä. Taloustieteilijä 4.*

Taloustieteilijöiden kokemuksille ominaista yksilöllistä aktiivisuutta heijastaa Heleniuksen (1995, 3) esittämä ajatus siitä, että taloustieteilijöiden ammatillinen socialisaatio alkaa vasta opiskeluajan jälkeen työmarkkinoiden ammatillisen alueen löydyttyä. Haastatellut taloustieteilijät pystyivät jo määrittelemään omaa ammatillisuuttaan harjoittelukokemuksen perusteella ja toivoivatkin jatkossa olevan töitä harjoitteluorganisaatioissa. Tässä määrin haastateltujen taloustieteilijöiden ammatillinen socialisaatio alkoi jo harjoitteluaikana ja siinä on havaittavissa tietoista toimintaa yhteisöllistymisprosessin kannalta.

Henkilökohtaisempaa tutustumista kaivataan vastapainona työn itsenäisyydelle, joita tietoisesti hyödynnetään tutustumisen välineenä. Tällöin yksilön aktiivisuus on tietoista lähestymistä ja toiminnassa on enemmän suunnitelmallisuutta. Fyysinen irrallisuus itse työstä ja työympäristöstä vapauttavat yksilön keskustelemaan henkilökohtaisemmista aihepiireistä.

*Mä meninkin usein aina siihen työpaikkaruokalaan, vaikka siinä vierellä olikin ruokala, jossa ois ollu paljon halvempaa syödä. Mä kuitenkin menin siihen viiden euron paikkaan ja söin sitä kallista ruokaa ihan vain sen takia, että*

*pääsisi tekemään jotain sosiaalisia kontakteja ja pääs juttelemaan...itse asiassa se oli minun yks tekniikka, että mä yritin päästä jutuille henkilökohtaisista asioista, ettei puhuttais vain talousasioista. Taloustieteilijä 4.*

Itsenäinen työ ei välttämättä aja aktiivisuuteen, vaan myös passiivisuuteen. Passiivisuus voi kääntyä työn rutinoituessa työkokemuksissa yhteisöllistymistä estäväksi tekijäksi, jolloin yksilö voi helposti sulkeutua työyhteisön ulkopuolelle. Taustalla tällöin vaikuttavt harjoittelijan persoonallisuus ja motiivit, mitä hän harjoittelunsa aikana painottaa. Jos oman henkilökohtaisen kasvun ja oppimisen motiivi on suuri, niin yhteisön tunteiden huomioonottaminen on vähäisempää. Sosiaalityöntekijöillä aktiivisuutta leimaa myös syrjäytymisen tai yksinjäämisen pelko työn itsenäistyessä, rutinoituessa ja avuntarpeen vähetessä. Se ei kuitenkaan tule yhtä selkeästi esille kuin taloustieteilijöiden kokemuksissa.

*Meni jonkin työntekijän huoneeseen mukana nivaska papereita, että mites tää tehään. Siinähan se sitten pääs keskustelemaan toisten kanssa lounas ja kahvitauon lisäksi ja jakamaan niitä kokemuksia. Sosiaalityöntekijä 2.*

*Ne sanokin mulle sillon, että mitenkä sä olit siellä huoneessas vaan. Mä yritin selittää, että mulla oli niin hirveesti opeteltavaa siinä, että ei niinku kerinny joka paikkaan, että jäi vielä pikkasen ulos siitä porukasta, koska olin sitten niin paljon niissä omissa töissäni. Se asioiden opettelu vei niin paljon aikaa. Sosiaalityöntekijä 1.*

Humanistien yhteisöllistymisessä on havaittavissa varautuneisuus, mikä voi osaltaan johtua yksilön persoonallisuudesta, mutta myös humanisteille ominaisesta moninaisesta toimintaympäristön luonteesta työmarkkinoilla. Jurvansuu (1996a) olettaa, että sosiaalistuessaan yksilö toimii hyvinkin tietoisella tasolla tarkkaillen ympäristöään, mikä näkyy tässä tutkimuksessa enemmän tai vähemmän harjoittelijoiden kokemuksissa. Yksilön aktiivisuus ei ole pelkästään tietoiseen tai tiedostamattomaan osallistumiseen perustuvaa, vaan yksilö pystyy myös suuntaamaan yhteisöllistymistään aktiivisesti havainnoimalla ympäristöä.

*Sitä kuitenkin aina menee vähän varautuneena...sitä vähän tunnusteli, että millaisia ihmisiä on ja miten niiden kanssa pitää käyttäytyä...vähän jännitti, mä en ollu tavannu kun sen yhden henkilön siitä paikasta, silloin kun mä olin käynyt haastattelussa siellä ja sitten oltiin ensimmäistä kertaa siinä pyöreän kahvipöydän ääressä, silloin ensimmäisenä päivänä, eikä oikeen tuntenu talontapoja eikä tuntenu niitä ihmisiä. Mä olin kauheen hämmästynyt, kun siellä oli yks tämmönen ihminen, jolla oli aika ronski huumorintaju...haki tietysti sitä omaa paikkaansa siinä...tarkkailemalla tilanteita siinä ajan mittaan huomasi, että mitä milloinkin tapahtuu. Humanisti 5.*

Tiedostamattomasti yksilölliset skeemat eivät välttämättä säily yksilöllisinä, vaan osa voi kehittyä sisäistetyiksi kulttuurisiksi Scheinin (1987) perusolettamuksiksi. (Jurvansuu 1996a). Yhteisöllistyessään yksilö on tällöin saavuttanut tason, jolloin hän on alkanut sopeutua ja sisäistää yhteisön tapoja ja arvoja. Tarkkailemalla tilanteita harjoittelija voi helposti omaksua yhteisön tapoja tiedostamatta varsinaista oppimisprosessia.

*Ne pikkuhiljaa tuli selväks ja sitten huomasi että tässähan toimii ihan samalla lailla kuin muutkin, vaikka ei oiskaan niin tietoisesti sitä päättäneenkään, että mäkin alan nyt tehdä näin, mut se vaan periaatteessa vähän niinku tapahtu. Humanisti 5.*

Haastattelutilanteessa harjoittelijoille saattoi olla hankalaa puhua talon tavoille opettelusta, mikä kuvastaa sen tiedostamattoman prosessin luonnetta. Kun yksilö jää epätietoiseksi sisäisistä malleistaan tai ajattelumalleistaan, niin ne jäävät odottamattomiksi ja muuttumattomiksi. (Senge 1990, 176).

### **6.1.2 Yhteisön auttavaisuus ja uteliaisuus yksilön yhteisöllistymisen apuna**

Yhteisöllistyminen ei ole vain yksilölähtöistä, vaan täytyy huomioida molempien yksilön ja yhteisön lähtökohdat. Aikaisempien yhteisöä ja yksilöä koskevien tutkimuksien perusteella voi todeta, että näiden kahden välinen suhde on eräänlainen symbioosi. Yhteisöä on selitetty yksilöstä käsin ja päinvastoin tai pyritty niiden yhdistämiseen. Yhteisö vaikuttaa yksilöön, eikä näin ollen kuuluminen yhteisöön

määritä yksilöä, vaikka yksilön identiteetti onkin persoonallinen. (Wenger 1998, 145-146). Yleisesti yksilön yhteisöllistymiseen vaikuttavat yhteisön vastaanotto, uteliaisuus sekä auttavaisuus. Yhteisöön liittyviä yksilöllisiä yhteisöllistymisen merkityksiä tarkastellessa huomio helposti kiinnittyy organisaatioon ja työpaikkaan liittyviin vaikuttaviin tekijöihin, jotka aiheuttavat merkityksissä alakohtaisia eroavuuksia.

Vastaanoton perustana merkityksissä on yksilön tunteet hyväksytyksi tulemisesta. Tämän myös Garratt (1990) esittää sopeutumisen toisessa tasossaan, jolloin yksilö saavuttaa työtovereidensa hyväksynnän. Harjoittelijoiden tunteet hyväksytyksi tai hylätyksi tulemisesta ovat merkityksellisesti tärkeitä perustoja yhteisön vastaanotolle.

*Tuntu siltä, että oli tervetullut ja pidettiin...ihmiset oli hirmu auttavaisia, en tuntenut olevani siellä tiellä ainakaan. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Hirveen mukavia ihmisiä oli kaikki ja kaikki otti tosi sydämellisesti vastaan. Ja tunsin kyllä että on ihan tervetullut siihen yhteisöön, että ei tuntenut mitään semmosta syrjintää tai muuta. Humanisti 5.*

Hyväksynnän hakeminen ei kuitenkaan harjoittelijakokemuksissa saavuta koko organisaation tai johdon tasolla haettavaa hyväksyntää, kuten Garratt (1990) ajatuksissaan esittää, vaan harjoittelijoiden kokemuksissa vain lähityöyhteisöllä on merkitystä. Tämä näkyy niin tiimiorganisaation kuin palveluorganisaationkin tasolla, jolloin osasto tai esimies jää yksilölle usein vieraammaksi. Esimiehen rooli yhteisön jäsenenä nähdään harjoittelukokemuksissa usein vallan merkityksestä lähtien, eikä niinkään yhteisöllistymisen kannalta merkityksellä tavalla. Työilmapiirin tutkimuksissa korostunut johtamistavan teoreettinen merkitys yhteisöllisyyden kannalta ei näyttäydä samanlaisena harjoittelijoiden kokemuksissa. Ehkä harjoittelijoiden odotukset esimiehen roolista poikkesivat siitä, miten se todellisuudessa kokemusten perusteella rakentui. Poikkeuksena ovat tilanteet, jolloin hierarkkisia suhteita ole päässyt syntymään, kuten taloustieteilijän (T4) kokemuksissa tulee esille. Tällöin harjoitteluyhteisö on ollut suhteellisen pieni ja työskentely esimiehen kanssa on ollut yhteistä. Esimiehestä tulee tällöin harjoittelijalle persoona, eikä kaukainen johtajahahmo. Esimiehen rooli voi jäädä harjoittelijoille myös kaukaiseksi harjoittelujakson lyhyiden vuoksi.

*Kyllä sen niinku näki, että mikä on oma tiimi ja mitkä on muut tiimit. Se oma tiimi tuli jotenkin tutummaksi siellä...että aika vähäistä oli niinku se kommunikointi niitten muitten osastojen välillä. Taloustieteilijä 3.*

*Minun ohjaajasta tuli just esimies...se oli nii kiireinenkin, että jäi vähän etäinen suhde siihen...sanoi sen viimeisen sanan aina päätöksissä...en oikein tiedä, että oliko se sitten semmonen tukija ja auttaja. Sosiaalityöntekijä 2.*

*Meillä ollu mitään muodollista johtaja-alainen juttua. Se oli enemmän semmosta tai mä koin sen, että me Juhon kanssa, että me tehään tätä hommaa. Se ei ollu mitenkään että mä teen alempana ja Juho tekee vähä ylemmällä tasolla. Taloustieteilijä 4.*

Vastaanottoa leimaa yhteisön uteliaisuus uutta tulokasta kohtaan. Turun kauppakorkeakorkean opiskelijoille tehdyssä kyselyssä vuonna 1995 oli aineistona opiskelijoiden ensimmäiseen työkokemukseen liittyviä kirjoitettuja tarinoita. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että uudet työntekijät usein piristävät työyhteisöjä ja heistä ollaan oltu kiinnostuneita. (Aaltio-Marjosola 1995). Uteliaisuus korostuu taloustieteen harjoittelijoiden kokemuksissa, mikä saattaa johtua organisaation kokoon ja henkilöstön vaihtuvuuteen liittyvistä seikoista. Yhteisö tai tiimi on molemmissa tapauksissa suhteellisen pieni sekä vaihtuvuus henkilöstössä on vähäistä.

*Kaikki ties, että mä olen uus talossa ja sitten kyselivät jossain kahvitunnilla, että no miten sä oot sopeutunu, ja miten sä oot kokenu, onko ollu mukava olla ja mut otettiin huomioon... sitä sopeutumista autto kun otettiin niin hyvin vastaan. ja sitten kun osattiin kysellä. Taloustieteilijä 3.*

*Että se oli melko pieni piiri, että mut otettiin vastaan, mulle tuli toiset juttelemaan... se sit oli siinä, että tuli näitä aktiivisia nuoria tutkijoita siihen ovelle juttelemaan, että hei lähettäiskö sinne, ja nyt ois kahviaika... ne oli aika kiinnostuneita tämmösestä työharjoittelijasta, koska siellä ei kovin paljon ole ollut tällasia kesäharjoittelijoita...se oli hyvä tutustua ihmisiin, kun ne tuli kysymään, että kuka sinä olet ja mitä sinä teet. Taloustieteilijä 4.*

Organisaation ollessa laaja ja monimuotoinen, sen jäsenet eivät voi täysin tukeutua henkilökohtaiseen kasvottaiseen kontaktiin vertaillaan ja sopeuttaessaan mielikuviaan. Yksilöt vaativat ulkoisia suosituksia saavuttaakseen henkilökohtaisen sopeutumisensa. Argyriksen ja Schönin mielestä täytyy huomioida yksilöiden välisen toiminnan ja vuorovaikutuksen lisäksi myös isompien organisaatiokokonaisuuksien, kuten osastojen, yksiköiden tai eri johtajaryhmien välinen toiminta ja vuorovaikutus. (Argyris & Schön 1996, 15-16, 28, 190. ks. myös Moilanen 2001, 66.)

Jos harjoittelija koki, että organisaatio tai työyhteisö on suuri ja henkilöstön vaihtuvuus oli suurta, niin yhteisön tottumukseen perustuva vastaanotto ei välttämättä luo yhtä sosiaalisen yhteisön kuvaa harjoittelijalle. Vastaanotto kuitenkin koetaan siitä huolimatta hyvänä, vaikkei yksilö saisi yhtä paljon huomiota osakseen kuin pienemmässä työyhteisössä. Humanistiopiskelijoiden harjoittelupaikat edustivat sellaista yhteisön mallia, jossa yhteisö oli sekä heterogeeninen, että dynaaminen.

*Aika hyvin otettiin vastaan harjoittelijat, että täällä on tietysti totuttu siihen, että on paljon ihmisiä töissä ja porukat vaihtuu... että siinä ei oikeen siihen yhteisöön sinänsä päässy sisään...täällähän on aika paljon henkilökuntaa.*  
Humanisti 6.

*Oli sitten semmosia ihmisiä, joihin ei saanu niin hyvin kontaktia koko aikana, että ne oli sitten ehkä vähän enemmän syrjäanvetäytyviä, ketkä ei ehkä halunnukaan tutustua senkummempin näihin harjoittelijoihin. Siinäkin paikassa niitä varmaan tulee ja menee tosi usein.* Humanisti 5.

Yhteisöllistyminen ei siis välttämättä vaadi, että yhteisön ja sen jäsenten uteliaisuus auttaa yhteisöllistymisessä, myös auttavaisuudella on suuri merkitys. Vaikka harjoittelijat kokivat vastaanoton yleisesti hyvänä, oli tilanteita, jolloin yhteisön epäröinti synnytti yksilössä negatiivisia tunteita yhteisöllistymistä ajatellen. Vastaanotto ei välttämättä ollut niin auttavainen tai ohjauksen puute usein synnytti epävarmuutta yksilössä. Voidaankin toisaalta kysyä pystyykö harjoittelija sopeutumaan epäsosiaaliseen yhteisöön? Epävarmuuden tunteisiin palataan tarkemmin myöhemmin yhteisöllisyyden merkityksissä. Auttavaisuus näkyy ennen kaikkea opastuksena ja yhteisön tapana kertoa yksilölle jo harjoittelun alussa selkeästi ja tarkasti tapoihin tai työtehtäviin liittyviä asioita.

*Otettiin tosi hyvin vastaan, eikä tarvinnu olla ihan eksyksissä, että mihin minä nyt meen, vaan ihan selkeesti oli sanottu että meet sinne neljänteen kerrokseen ja siellä on henkilö se ja se ja ottaa vastaan ja kertoo vähän mikä on mun ensimmäisen päivän ohjelma ja hän kertoi vähän talon tavoista ja esitteli mut mun omaan tiimiin. Taloustieteilijä 3.*

*Tietysti meillä ensimmäisenä päivänä selostettiin hyvin tarkasti kaikki että mistä kukin hakee milloinkin postit ja millon on kahvitauot ja ruokatauot ja että miten missäkin tilanteessa sitten toimitaan ylipäänsä. Humanisti 5.*

*Näytettiin että miten näitä töitä tehtiin ja tai vakituinen työntekijä neuvo, niin kyllä siitä sitten pääs aika nopeesti sisälle siihen juttuun. Humanisti 6.*

### **6.1.3 Yksilön persoonallisuus ja roolikäyttäytyminen yhteisöllistymisprosessissa**

Yksilön persoonallisuudella ja asenteilla on merkitystä yhteisöllistymisen suhteen. Harjoittelija haluaa persoonallisuudellaan ja käyttäytymisellään vaikuttaa yhteisön käsityksiin ja välittää tiettyä kuvaa itsestään roolikäyttäytymisellään. Harjoittelukokemuksista voi huomata, että roolikäyttäytymisellä pyritään vaikuttamaan ja luomaan kuvaa itsestään jokaiselle työilmapiirin eri tasolle sekä yksilöllisellä, että yhteisöllisellä käyttäytymisellä. Vaikutussuunta ei siis aina kulje yhteisöstä tulokkaaseen päin, vaan tulokas voi vaikuttaa myös työympäristöönsä mahdollistamalla muutoksen. (Nakari 2003 58-59).

Rooli nähdään usein olevan sidoksissa tiettyyn asemaan, jolle on luonteenomaista käyttäytyä tietyn roolin mukaisesti. Roolin avulla voidaan luokitella ihmisen käyttäytymistä. Roolikäyttäytyminen perustuu osaltaan yksilöiden käsityksiin omasta ammatillisuudesta. (Biddle 1979, 5, 93.) Roolikuvan välittäminen ei siis kohdennu vain yhteisölle välittyvänä kuvana, vaan oman roolin etsiminen toimii myös oman ammattikuvan ja itseymmärryksen vahvistajana. Meadin sosiaalisen rakentumisen teorian mukaan yksilö rakentaa käsitystä itsestään ja ammatillistumisesta suhteessa työyhteisöön.

Harjoittelijan roolikäyttäytymistä voi katsoa ohjaavan tulevaisuus- ja sosiaalisuusorientaatio. Molempien luokittelujen taustalla on erilaisia tunteita tai ammatillisia odotuksia. Tulevaisuus- ja sosiaalisuusorientaatio eivät ole toisiaan

poissulkevia, vaan tukevat toisiaan harjoittelijan yhteisöllistymisen prosessissa. Näiden orientaatioiden taustalla voi osittain olla harjoittelijoiden sijoittumistieto oman alansa työmarkkinamahdollisuuksia koskien.

Tulevaisuusorientaation perustalla on välittää kuvaa omasta osaamisesta yhteisölle. Osaajan roolin taustalla on erilaisia tapoja osoittaa sisukkuutta, kriittisyyttä, ahkeruutta tai varmuustunnettaan omasta ammatillisuudestaan yhteisölle näkyväksi. Roolikuvan välittäminen saattaa vaatia harjoittelijalta ponnisteluja, mikäli hän tuntee olonsa epävarmaksi. Itsevarmuuden tärkeys välittyy jokaisesta tulevaisuusorientaation kokemuksesta, kun yksilö haluaa vakuuttaa yhteisöä pätevyydestään. Voidaan puhua Tuomen (1993, 38) ilmaisemasta itsetuntotyöstä osana identiteettityötä, joka näkyy tässä tutkimuksessa paitsi sosiaalityön opiskelijoilla myös muiden alojen harjoittelukokemuksissa.

Sosiaalityön kriittinen ammatillisuus ja reflektiivinen asiantuntijuus korostuvat tieteellisessä käsityksessä. Sosiaalityön ammatillisessa piirissä puhutaan myös kriittisestä asiantuntijakulttuurista. Kriittinen ammatillisuus on yhteydessä kokonaisvaltaisemmin myös sosiaalityön kehittämiseen osana postmodernia yhteiskuntaa. (Karvinen 1993, 31; 1996, 36, 66.)

Sosiaalityön opiskelijoiden harjoittelukokemuksissa pystyy huomaamaan, kuinka sosiaalityönopiskelijat olivat omaksuneet omalle ammattialalleen tyypillisen kriittisen ajattelun. Kun sosiaalityön harjoittelijat halusivat harjoitteluaihana tehdä vaikutusta yhteisöön tai yhteisöllistyä omaa tulevaisuutta ajatellen, he pyrkivät kriittiseen toimintaan. Kriittisyyden vastapainoksi harjoittelijat halusivat välittää sopeutuvaista kuvaa niin yhteisölle kuin itselleen. Näin ollen kriittisyys tulee sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa osaksi yhteisöllistymistä ja työyhteisöön sopeutumista. Sopeutumista kuvastaa halu sosiaalisen, toimeentulevan kuvan välittämisestä työyhteisölle.

*Sopeutusin siihen mikä se on, mutta jos näkisin siellä jotain, mikä mun mielestä ei oo oikein, niin kyllä mä siihen tarttusin...en minä ikinä semmoseen työpaikkaan halua, missä ei ikinä mitään tapahtuis, jossa aina tehään samalla tavalla. semmonen kehittävä ehkä pikkasen krisoivakin...oon kuullu niin, että jos haluat tulla tänne uudestaan kesätöihin, niin koetetaan järjestää täältä töitä.*  
Sosiaalityöntekijä 1.



Sosiaalityön itseymmärrys korostaa pyrkimystä ammattipätevyyteen painottamalla rationaalisuutta sekä realistisuutta refleктоivassa suhteessa toimintaan. (Karvinen 1996, 43). Sosiaalityön opiskelijoiden persoonallisuudessa pystyikin havaitsemaan rationaalisen ja empaattisen minän välistä taistelua harjoittelun aikana. Helsingin yliopiston toimesta tehdyssä selvitystutkimuksessa Lämsä (2003) tuo esille, että sosiaalityön opiskelijoille asiantuntijuus on ymmärrystä yksilöstä ja asettumista yksilön asemaan. Yhteisöllistymisen merkityksessä harjoittelijat määrittivätkin itseään ja omaa ammatillisuuttaan suhteessa asiakasyhteisöön.

*Miten ois oikeesti pitäny menetellä, kun se ihmisen huoli kuulosti niin suurelta ja vaikeelta...tuli varmuutta ja jämäkkyyttä enemmän, että aina ei vain voi kaikkia auttaa...en sitten tiedä, että tuliko minusta siellä sitten hirveen kova ihminen. Sosiaalityöntekijä 1.*

Sosiaalityöntekijöiden roolikäyttäytyminen ei pidättynyt pelkästään harjoitteluyhteisölle välittyvänä kuvana, vaan asiakaspalvelutyön luonteen vuoksi harjoittelijat pohtivat asiakaskunnalle välittyvää kuvaa itsestään. Tämä koskee sosiaalityön lisäksi myös muita asiakaspalveluorganisaatioita. Palveluorganisaatiolle ominaisella tavalla myös humanistiopiskelija (H6) pohti asiakaskunnalle välittyvää kuvaa työyhteisön toiminnan näkökulmasta. Sosiaalityötä itsessään on usein määritelty asiakassuhteen kautta, jossa painottuu vahvasti sekä yksilöllinen ja yhteiskunnallinen näkökulma. (Karvinen 1996, Pohjola 1993). Oman varmuuden kasvu ja hyvän palautteen saaminen varmistaa omaa ammatillisuutta sekä luo kuvaa työyhteisön sidosryhmiin. Tätä kautta harjoittelijan oma ammatillinen identiteetti vahvistuu..

*Asiakkaiden kanssa toimiminen, että jaksat aina kuunnella ja olla aidosti kiinnostunut. Mut sit kuitenkin semmonen jämäkkä, rutinoitunut työntekijä. olla kiinnostunut ja yrittää tehdä parhaansa. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Sain sillatavalla ihan positiivista palautetta niiltä asiakkailta...sitten asiakkaat ovat ikävöinneet ja kuuli, että miten on kaivattu, asiakkaat on kaivannu ja näin. Ja tämä vahtimestari tervehti iloisesti, että sieltä se minun suosikki sosiaalityöntekijä tulee, ai minä sosiaalityöntekijä. Sosiaalityöntekijä 2.*

Tulevaisuusorientaation taustalla vaikuttaa myös laajempi konteksti harjoitteluyhteisön ulkopuolisiin työmarkkinoihin. Ajatukset ammattiroolista laajenee harjoitteluorganisaation ulkopuolelle sekä työkokemuksen vaikuttamiin merkityksiin ja käsityksiin yksilöstä, mikä eri työyhteisöille sekä organisaatioille välittyy. Syynä tähän voi olla se, että generalistisilla aloilla suhde työmarkkinoihin ei ole yhtä selkeä kuin sosiaalityöntekijöiden kokemuksista voisi havaita.

*Jos tältä kannalta miettii, että miten se vaikuttaa minun tulevaisuuden työmarkkinatilanteeseeni, niin ehkä, no ok, se onnistu aika hyvin se harjoittelu. Toisaalta mä oon miettiny myös sitä, että mitenkähän sitten tulevaisuuden työnantajat varsinkin bisnesmaailmassa suhtautuu...se voi ehkä olla vähän miinustakin se työkokemus...pitääkö ne mua ihan täytenä pönttönä, joka ei tiedä käytännön elämästä mitään vaan joku teoretikko. Taloustieteilijä 4.*

Haastatellut taloustieteilijät eivät korostaneet niinkään kriittisyyttä osana ammatillisuuttaan, vaan he pyrkivät ahkeruutta ja osaamista välittävään roolikäyttäytymiseen.

*Miitti ensinnäkin sitä tulevaisuutta, että tänne vois vielä joku päivä tulla ja sitä tietysti haluaa antaa hyvän kuvan itsestään, niin mä tein tosiaan kaheksasta kuuteen. Taloustieteilijä 4.*

Vaikka työpäivän pituus tälle taloustieteilijälle onkin merkinä ahkeruudesta, yksilön persoonallisuus ja vahva sisukkuus heijastuu varmuustunteen ja osaamiskuvan taustalla. Kyse ei ainoastaan ollut yhteisölle välittyvästä roolista, vaan myös itselleen oman osaamisen ja itsevarmuuden vahvistamista. Kuten myös Heleniuksen (1995, 81) tekemässä haastattelututkimuksessa niin tässäkin tapauksessa käy ilmi, että menestyminen merkitsee kauppatieteilijöille ennen kaikkea jotain itse ansaittua. Toisaalta menestymisen ideologia on luonteeltaan myös sosiaalista. (Helenius 1995, 13). Taloustieteilijöiden ammattipätevyys näkyy sosiaalityönopiskelijoiden tavoin harjoittelukokemuksissa rationaalisuutena, mutta ei niinkään sen kriittisyyden, vaan sen menestymisen merkityksessä.

*Tuli semmosia ongelmatilanteita, että miten joku asia pitäis koodata. Piti*

*mieltä, mieltä ja sitten meinas tulla ahdistus, mutta sitten kun keksi jotain, niin oli se suunnattoman palkitsevaa...tuli vähän semmonen olo, että haluaa näyttää, että osaa jotain...mä yritin korvata sitä osaamattomuuttani ja sitä että mulla ei oo kokemusta yhtä paljon kun näillä muilla, niin sillä että mä teen enemmän...että halus näyttää vaikkei tässä vielä maistereita, saati sitten tohtoreita olla, niin kyl mä jotain osaan. Taloustieteilijä 4.*

Humanistit eivät korosta yhtä paljon omaa menestymistään, vaan heidän merkityksissään nousevat enemmän esille työkokemuksen merkitykset. Helenius (1995, 52, 81) toteaa, että hänen tutkimuksessaan humanistiopiskelijat kokivat työssäolon oman alan työkokemuksen kartuttamisena sekä ammatillisena eteenpäin pääsemisenä. Ahkeruuden ja sisukkuuden lisäksi haluttiin välittää kuvaa omasta osaamisesta omaaloitteisella minäkuvalla sekä luoda kokeneen työntekijän kuvan. Työkokemus määrittäytyy humanistien tarinoissa arvona tulevaisuutta, työmarkkinoita sekä omaa ammatillisuutta tukien.

*Se oli ihan hyvää työkokemusta siis pääasia oli saada jotain työkokemusta...  
kyllä mä tykkäisin, mutta kyllä mä mieluummin museoalalle suuntautusin.  
Humanisti 6.*

*Totta kai kun tää on semmonen paikka, että tiesin haluavani tälle alalle ja halusin tietysti tehdä vaikutuksen tähän paikkaan, että se saattas mahdollisesti olla mun tulevaisuuden työpaikka niin mä toimin omana itsenäni ja aika omaaloitteisestikin loppujen lopuksi...kuitenkin mä oon sen verran vanha, että mulla on ollu monia työpaikkoja, että mä en oo enää ehkä niin arka aloittamaan omin päin juttuja. kyl mä nään että mä oon aika aktiivinen työntekijä ehkä muitten silmissä saatoin olla. Humanisti 5.*

Ammatillinen rooli näyttäytyy niin humanistien kuin taloustieteilijöidenkin kokemuksissa. Toisin kuin Helenius (1995) tutkimuksessaan yleistää, niin humanisteilla on tässä tapauksessa visio siitä, mitä he tulevaisuuden työpaikaltaan odottavat, vaikka he pohtivatkin tulevaisuuden työmarkkinamahdollisuuksiaan. Selkeät tulevaisuuden näkymät omasta ammattikuvastaan ei siis ole tässä suhteessa vain ominaista professioaloille, vaan kokemuksissa myös muunkin alan opiskelijat pystyivät

määrittelemään tulevaisuuden työpaikkaansa. Harjoittelu-aika on voinut vahvistaa yksilöiden ammatti-identiteettiä, jonka vuoksi he pystyivät haastattelutilanteessa määrittämään selkeämmin tulevaisuudenkuvaansa.

Sosiaalisuusorientaatioon nojautuvassa roolikäyttäytymisessä yksilön persoonallisuutta kuvastaa arkuus sekä ujous, joka johtaa osaltaan juurensa tietämättömyyden tunteista tai syrjäytymisen pelosta. Tietämättömyys kohdistuu lähinnä yhteisöllisellä tasolla yhteisön jäseniä, tapoja, tottumuksia koskevaan tietoon sekä myös organisaatiollisella tasolla työkäytäntöjä ja hierarkiaa koskevaan tietämykseen. Sosiaalisuusorientaatioon pyritään kasvattamalla omaa rohkeutta ja itsevarmuutta, jolloin sosiaalisen kuvan välittäminen helpottuu.

*Sitten kun ei tiennyt, että missä asemassa niinku kukakin ihminen siellä on siinä talossa, niin sitten ei ehkä ite uskaltanu oikein aloittaa sitä keskustelua jonku kanssa jota ei tuntenu.* Taloustieteilijä 3.

*Osas sitten siinä jotenkin toimia oikein ja sai vähän itseluottamusta siinä ja ku tutustu paremmin niihin työkavereihin niin oli paljon helpompi mennä vaikka kenen viereen istumaan, että pystyi kaikkien kanssa juttelemaan.* Sosiaalityöntekijä 2.

#### **6.1.4 Tauot ja vapaa-aika yhdessä olon perustana**

Tauot tarjoavat harjoittelu-aikana mahdollisuutta henkilökohtaisempaan tutustumiseen ja yhteisöllistymiseen. Harjoittelijoiden kokemuksissa yhdessäolo rajoittui usein taukojen ja vapaa-ajan puitteisiin. Taukojen merkityksessä korostuu psykologinen sekä sosiaalinen tarkoitus, joka ohjautuu ammatillisen sekä persoonallisen identiteetin mukaisesti.

Kokemukset taukojen merkityksestä poikkeavat hieman tieteenalakohtaisesti, mutta erot taukojen merkityksellisyydestä riippuvat kuitenkin enemmän tilannetekijöistä ja yksilöllisistä harjoittelukokemuksista. Taloustieteilijä koki tauot yhdessä olon perustana, kun taas sosiaalityöntekijät kokivat ne ennen kaikkea sosiaalisesti. Työilmapiirin aidot ihmissuhteet syntyvät siis harjoittelijoiden kokemuksissa juuri taukojen sosiaalisesta merkityksestä. Itsenäinen työ vaikuttaa kokemukseen siinä määrin, kuinka yhdessä olo koetaan. Vaikka työn itsenäisyys usein

koetaan mahdollisuuksia antavaksi, ne voidaan myös tuntea yksinäisyyttä synnyttäväksi tekijäksi.

*Mä koen aina tärkeeks tämmöset hetken kuten ruokailu, koska ne oli semmosia hetkiä, jolloin me yhdessä tehtiin jotain... No ne oli niitä ruokataukoja ja kahvit siinä välillä kun jotkin istu siellä lehtiä lukemassa ja juttelemassa. että se teki siitä sen, että se oli yhteisö, eikä vain ryhmä yksittäisiä työntekijöitä. Taloustieteilijä 4.*

*Kahviaika, joka oli semmosen vartin. Mukavasti meni kakskymminuuttiakin, kun se oli semmonen mukava hetki silloin aamulla, että silloin yleensä rupateltii kaikkeen...kyllähän se silleen aika yksinäistä on, että työkavereiden kanssa ollaan vaan siinä kahvitauolla ja lounastauolla. Sosiaalityöntekijä 2.*

Paitsi, että tauot edustavat yhdessäoloa, niillä on myös harjoittelijoiden kokemuksissa syvempi psykologinen merkitys. Tauot ovat irrallaan itse työstä ja sallivat henkilökohtaisuuden kasvun yhteisön jäsenten kesken helpommin kuin sidoksissa itse työhön ja varsinaiseen työskentelyaikaan.

*Kaikki oli yleensä aamukahvilla siellä, sit se ensimmäiset kymmenen viistoista minuuttia oli semmosta työpäivään orientoitumista siinä kahvipäydässä, tietysti sitten vaihettiin siinä kuulumiset ja vähän silleen juteltiin ja sitten taas jokainen meni omiin hommiinsa. Sitten ruokatauolla jossain vaiheessa ja yleensä ne tauotkin oli semmosia että niissä hirveesti periaatteessa oli semmosta yleistä terapiaa. Humanisti 5.*

Taukojen merkityksen yhteisöllistymisen kannalta voi havaita siitä, kun yhteiset tauot eivät toteudukaan. Tällöin yhteisöllistyminen itsessään hankaloituu tai sitä ei saavuteta näkyvästi ollenkaan. Yksilö ei tunne yhteisöään ja työ ilmenee enemmänkin kokemusta tuovana suorituksena, eikä sille jää syvempää yhteisöllistä arvoa harjoittelun loppumisen jälkeenkään. Ammatillisuuden kehittyminen on näin ollen enemmän yksilöllistä ja sen yhteisöllinen arvo jää pienemmäksi. Tällaisia tilanteita harjoitteluajalla voi aiheuttaa poikkeukselliset olosuhteet työyhteisössä.

*Kun kesällä ei täällä hirveesti näitä asiakkaita ollu, niin oli vähän semmosia hiljasiakin hetkiä... Tietysti kesän aikana sekin, että ihmisistä suurin osa oli välillä lomalla ja sitten taas toiset lähti lomalle...eihän niitä koko kesänsä aikana oppinu tietää, että kuka on kukakin, koska ne oli siellä omissa työpisteissänään...sovittiin näitä asioita, että kuka käy mihinkin aikaan syömässä kun oli tosiaan sitten vähemmän sitä henkilökuntaa, niin piti sopia näistäkin asioista. Humanisti 6.*

Taukojen lisäksi vapaa-aika synnyttää yhdessäolon tilanteita. Vapaa-ajan vietto työyhteisön jäsenten kanssa irrottaa yhteisön jäsenet heidän yhteisölleen ominaisesta paikasta ja ajasta, eli työpäivästä. Vapaa-aika tiedostettiin ja ymmärrettiin tärkeänä tutustumisen merkityksessä, mutta harjoittelijoiden tarinoissa sitä ei kuvailtu mitenkään poikkeuksellisen vahvalla tavalla.

*Meillä oli aika paljon semmosia vapaajankin juttua, semmosia yhteisiä, välillä tuntui, että me ollaan vähän liiankin kiintee porukka siellä, mutta sen huomasi sitten taas työpäivinä, että onkin tosi hyvä, että osaa välillä vähän yhdessäkin irrotella. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Kerran sinä aikana kun mä olin töissä, sattuu olemaan sellanen pieni päivä, että me lähdettiin koko porukalla pelaamaan jotain mönkkyäkö me pelattiin ja sit käytiin syömässä...se oli hirveen mukava, että pääs vähän privaatinakin niitä ihmisiä näkemään ja kyllä mä sit tutustuinkin joihinkin, että edelleenkin pidän yhteyttä joihinkin tyyppeihin siellä. Aika paljon ystäväystyinkin. Taloustieteilijä 4.*

### **6.1.5 Työyhteisön poikkeukselliset olosuhteet ja yhteisöllistyminen**

Harjoittelu sijoittuu usein kesäaikaan, jolloin henkilöstössä tapahtuu kesälomien seurauksena paljon vaihtuvuutta. Kaikki organisaatiot eivät tosin ottaneet kesäloman aikana sijaisia. Poikkeavaa aikaa luonnehtivat vakituisen henkilöstön kesälomat, siitä seurannut ohjauksen puute tai henkilöstön vaihtuvuus. Poikkeukset yhteisössä näkyvät tarinoissa ja niiden vaikutus yhteisöllisyyden kokemiseen tiedostetaan. Yhteisöllistymisen ja yhteisöllisyyden merkityksiä tarkastellessa poikkeavuudet ja muuttuvat olosuhteet on siis huomioitava, koska ne vaikuttavat harjoittelijoiden

kokemuksiin ja käsityksiin työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä.

*Varsinkin vielä silloin kesäaikaan, kun voi olla muutenkin poikkeavaa se työ, helleaikaan ei välttämättä asiakkaat ees tuu paikalle...mikä oli erityistä siinä kesäjaksolla, niin ne vakituiset oli lomalla vuorotellen ja siinä oli semmosia viikkoja, jolloin oli vain yks vakituinen työntekijä ja meitä oli about viis viiva kuus sijaista...meillä tuli semmonen oma porukka. Sosiaalityöntekijä 2.*

*Siinä välissä oli kesäloma, ja siinä oli oikeestaan kuukauden verran, että siinä ei ollu oikeestaan juuri ketään siinä toimistossa, että välillä oliko siinä neljä ihmistä...että kaikki oli kesälomilla, että se vähän katkas sitä yhdessä olemista.*  
Taloustieteilijä 4.

Vaikka poikkeavat olosuhteet vähensivät yhdessäoloaika yhteisön kanssa, ne myös lisäsivät yksilön vastuuta. Kasvava vastuu taas vaikuttaa yksilön ammatillistumiseen ja työssäoppimisen prosessiin. Yhteisölle poikkeuksellinen sijaisten määrä lisäsi mahdollisuutta uuden yhteisön synnyttämiseksi, kuten sosiaalityönopiskelijan (S2) tapauksessa toteutui.

## 6.2 Mistä yhteisöllisyyden merkitykset syntyvät harjoittelijoiden kokemuksissa?

Erilaisuudesta on kirjallisuudessa puhuttu suurena rikkautena työyhteisössä ja yhdistetty jopa yhteisöllisyyden määrittämiseen. Samanlaisuus taas nähdään yhteisöllisyyttä pois sulkevan standardoidun työn ilmentymänä. Tällöin samanlaisuus on enemmän normi kuin yhteisyyden tunteeseen perustuva käsitys. Sopuisuus, samoinajattelu ja yhdenmukainen toiminta kuvastavat samanlaisuutta. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 19-22, Lehtonen 1990.)

Harjoittelijoiden kokemuksissa yhteisöllisyyden lähtökohtana näyttäytyy joko erilaisuus tai samanlaisuus. Samanlaisuuden merkitys ilmenee yhteisöllisyyden lähtökohtana, kun työyhteisöltä kaivataan yksimielisyyttä sekä etsitään yhteisyyttä tasa-arvoisuudesta. Kun taas erilaisuus näyttäytyy harjoittelijoille yhteisöllisyyden kannalta tärkeänä, sitä tarkastellaan suhteessa yhteisön suvaitsevaisuuteen ja hyväksyvään

asenteeseen. Samanlaisuuden arvostaminen ei kuitenkaan syrjäytä yhteisöllisyyden arvostamista, kuten Mäkipeskan ja Niemelän (1999) ajattelusta voisi päätellä. Teoreettisesti erilaisuuden ja samanlaisuuden etsiminen suuremmasta kokonaisuudesta Varilan ja Rekolan (2003) ajattelussa kertoo identiteetin kokemisesta. Yhteisöllisyyden määrittäminen ja merkityksenanto perustuu siis harjoittelijoiden kokemuksissa jonkin asteiseen arvojen luokitukseen. Ovatko harjoittelijat omaksuneet sosiaalisen identiteetin ja tieteenalakulttuurinsa, jonka pohjalle he kykenevät rakentamaan lähtökohtia yhteisöllisyyden merkityksille?

### 6.2.1 Lähtökohtana erilaisuus ja suvaitsevaisuus

Erilaisuus näyttäytyy ennen kaikkea humanistiopiskelijoiden työkokemustarinoissa. Humanistit ottavat etäisyyttä trendeihin sekä kulttuuriin itseäänselvyyksiin ja suhtautuvat niihin kyseenalaistavasti. (Helenius 1995, 57). Erilaisuuden merkitykset ilmenevät kokemuksissa luonnollisina yhteisön ominaisuuksina sekä kiinnittyvät yksilöiden persoonallisuuteen ja toimintatapoihin.

*Oli hirveen helppo sopeutua, oli minkälainen ihminen tahansa...se joukko oli niin monenkirjavaa, että siellä on hyvin erilaisia mielipiteitä kaikista asioista myös siihen työhön liittyvistä asioista että siellä ehkä jokainen periaatteessa on kehittänyt omat työtapansa ja kaikki hyväksytään, tietysti siinä mielessä että täytyy tietysti tulos olla aina asianmukainen... siinäkin mielessä loppujenlopuksi heterogeeninen työyhteisö, että siellä oli työtyylit persoonallisuuksien mukaan.*  
Humanisti 5.

*Oppi tietysti, että miten tässä työyhteisössä toimitaan ja erilaisten ihmisten kanssa.* Humanisti 6.

Erilaisuuden hyväksymiseen liittyy osaltaan humanistien ammatillisuuteen. Humanistisen tiedekunnan tarkastelukohteena on kulttuuria ja traditioita luova, yhteisöjä muodostava ja vuorovaikutusta harjoittava ihminen. (Jyväskylän yliopisto, 2004). Humanistien työpaikat ovat usein suuria organisaatioita, joissa on paljon eri ammattialan ihmisiä töissä, jonka myös haastatellut humanistiharjoittelijat tiedostivat.



*Siellä vaaditaan tai tarvitaan kauheesti erilaisia asiantuntijoita, että se on sillä lailla aika hyvinkin organisoitunu se työyhteisö. Humanisti 5.*

Vaikka erilaisuus on yhteisöllisyyden lähtökohtana, niin yhteentörmäyksiäkin sattuu. Kuinka harjoittelijoiden kokema yhteisö niihin reagoi tai oppiiko se erilaisuudesta? Oppivan yhteisön ajattelussa erilaisuus on oppimisen yksi lähtökohta. Oppivassa organisaatiossa tarvitaan kyselyyn kannustavaa ja erilaisuuden hyväksyvää arvomaailmaa. (Moilanen 2001, 173). Harjoittelijoiden kokemuksissa ristiriitojen mahdollisuus erilaisuuden hyväksyvässä työyhteisössä on tiedostettu, eikä niitä koeta yhteishenkeä vaarantavaksi tai heikentäväksi tekijäksi. Joustava asenne sekä yhteisöön mukautuminen ovat harjoittelijalle yksi tapa sopeutua suvaitsevaiseen yhteisöön.

*Tietysti oli ehkä semmosiakin, että toinen ois halunnu tehdä asiat toisin kuin toinen, ja sitten tuli semmosia ehkä konfliktejakin, että tämmösiä yhteentörmäyksiä, mutta ne on aina semmosia neuvottelukysymyksiä, että sielläkin sitten ne asiat kyllä puhumalla selvitettiin ja päästiin sitten yhteisymmärrykseen... vaikka ne oli kaikki mua vanhempia oikeestaan, paitsi ne harjoittelijat niin kauheen hyvin tuli toimeen... oli tosi erilaisia persoonallisuuksia, että jokaisen kanssa joutu aina vähän eri lailla käyttäytymään itekkin. Humanisti 5.*

*Hyvä henki, mutta kyllähän niitä ongelmia on, kun ihmiset on yksilöitä, niin aina voi tulla jotain ongelmia. Ei sitä ihannepaikkaa varmaan toteudu missään, että kaikki ois täydellistä. Ei semmoista voi odottaa. Humanisti 6.*

Tulokkaan kannalta erilaisuutta arvostavassa yhteisössä harjoittelijat kokivat tärkeäksi joustavuuden ja muutoskyvykkyyden ottaa vastaan uusia erilaisia yksilöitä.

*Jos se työyhteisö on sillalaililla tulehtunu ja jotenkin niinku ehkä jumiutunu ehkä semmoseen tietynlaiseen toimintatapaan tai jotenkin niin siihen on uuden työntekijän aika vaikeeta mennä siihen mukaan että tuommosissa paikoissa mä koin että yhteisöllisyys niin se on aika tärkeätä, että se on ulospäin suuntautuva ja semmonen hyväksyvä. Humanisti 5.*

Erilaisuudesta oppiminen tulee yhteisön tasolla esille kykynä sopeutua ottamaan vastaan uusia asioita. Epämääräisyyttä voidaan hyödyntää innovaation, luovuuden ja muutoksen lähteenä (Jurvansuu 1996b). Paitsi, että suvaitsevaisuus näyttäytyy harjoittelijoiden kokemuksissa erilaisten yksilöiden ja heidän ominaisuuksiensa hyväksymisenä, sillä on myös yhteys harjoittelun oppimisprosessiin ja muutoshalukkuuteen. Epämääräisyyden sietäminen ja vahva yksilöllisyyden arvostaminen ovat yhteydessä muutoshaluisiin, dynaamiseen sekä moniarvoiseen kulttuuriin, joka sallii inhimillisten arvojen ja yksilön kasvun. (Jurvansuu 1996, Mäkipeska & Niemelä, 1999, 22).

Muutoshalukkuutta luonnehtivat harjoittelijoiden käsitykset yhteisöön tulemisesta ja siihen sopeutumisesta, jota edistää refleksiivinen toiminta. Ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotilanteissa yksilöillä voi olla erilaiset näkemykset käsiteltävään asiaan ja mikäli yksilöt eivät voi reflektoida toimintaansa, on kaksikehäinen, perusarvoja muuttava oppiminen vaikeaa ellei mahdotonta. (Argyris 1993, 31-32, 36). Vaikka Argyrisin toimintateoria onkin organisatorinen, niin sitä ajatellen eri tiedekuntien harjoittelijat arvostavat kokemuksissaan muutoskykyistä yhteisöä ja haluavat suhtautua kriittisesti harjoittelijuuden rajoissa yhteisön toimintaan. Perusarvojen muuttamisesta ei harjoittelukokemuksissa kuitenkaan ole kyse, vaan enemmän toimintastrategioiden muuttamisesta. Edellä puhutut harjoitteluajan poikkeavuudet ja muuttuvat olosuhteet tai harjoitteluajan lyhyys vaikeuttavat vaikutusmahdollisuuksia yhteisön perusarvoihin.

## **6.2.2 Lähtökohtana samanlaisuus ja tasa-arvoisuus**

Kun harjoittelijat puhuvat yhteisöllisyydestä, heidän merkityksissään tulee esille yhteisöllisyyden syntymisen edellytyksenä myös samanlaisuus. Työyhteisön jäseniä yhdistävät samanlaiset ominaisuudet, jotka koetaan positiivisena asiana yhteisöllisyyden toteutumisen näkökulmasta. Tällaisissa merkityksissä yksimielisyys sekä myös erilaisuuden hyväksyvä yhteisökäsitykselle ominainen avoimuus asioista tulee vahvemmin esille sosiaali- ja taloustieteilijöiden kokemuksissa. Avoimuuden lähtökohtana ei ole saavuttaa erilaisuuden hyväksyntää, vaan tavoitteena on päästä yksimielisyys, mikä näkyy sosiaalityön työkokemuksissa.

*Että ei tule semmosia omia ryhmiä, vastapuolia, että minusta kaikkien pitäis olla*

*sitä samaa ja samaa mieltä asiasta ja jos ei ole niin pitäis sanoa, että miksi ei, että ei sitten tulis tämmösiä kuppikuntia. Sosiaalityöntekijä 1.*

Yksimielisyyden lisäksi samanlaisuutta kuvastavat muutkin luokitukset, kuten esimerkiksi harjoittelijuus tai samanikäisyys yhdistää myös työyhteisön jäseniä. Samanlaisuuden arvostamiseen vaikuttaa myös edellä puhuttu kesälomien synnyttämä työyhteisön poikkeuksellisuus, joka mahdollisti uuden yhteisön syntymisen osaksi työyhteisöä. Näitä uusiyhteisön jäseniä yhdisti melko yhdenmukaiset piirteet toisiinsa nähden.

*Ketkä oltiin sijaisia niin, kaikki oltiin kuitenkin nuoria, tyttöjä, no ei ehkä nuoria, mutta suunnilleen samanikäisiä ja oman alansa opiskelijoita. Ne muut työntekijä sanoikin, että täällä on ihan erilaiset jutut kun meillä oli siellä paljon kevyemmät jutut. Sosiaalityöntekijä 2.*

Samanlaisuuden ja erilaisuuden lähtökohdat syntyvät yhteisöllisyyden merkityksissä syntyvät organisatorisista tekijöistä. Samanlaisuus ja yhtenäiset työtehtävät ja vastuut synnyttävät yhteisiä puheenaiheita sen jäsenten kesken. Erilaisuutta arvostavassa työyhteisössä keskustelun irrottaminen työstä ja työympäristöstä voi olla haaste sen toteutumiselle. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 24). Työympäristöön liittyen taloustieteilijöiden kokemuksissa yhteiset puheenaiheet syntyvät taloustieteistä ja työtehtävistä. Sosiaalityöntekijöillä painottuu enemmän asiakkuuteen tai kokemuksiin perustuvat puheenaiheet, eikä keskustelun pohjalle ole niin vahvasti tieteellinen ja koulutuksellinen tausta.

*On ne yhteiset puheenaiheet, just ne työtehtävät ja kun ollaan enemmän tekemisissä niissä tiimipalavereissa ja kun on se työnsarka yhteinen ja tehään samoja juttuja. Taloustieteilijä 3.*

*Kun on joku asiakastilanne ollu, pääsee jonkun kanssa puhumaan siitä, että minkalainen oli ja mitä mää tein ja näin. Että tunnet sää mitään tai mitähän tässä ois pitäny tehdä ja teinköhän mä ihan oikein. Sosiaalityöntekijä 2.*

Tasa-arvoisuuden käsitykset liittyvät joko fyysisiin puitteisiin tai sosiaaliseen tasa-

arvoon. Tasa-arvoisuus yhdistetään Suomessa usein sukupuoliseen tasa-arvoon. (Ojala 2000). Harjoittelijat eivät koe sukupuolta niinkään merkityksellisenä kuin ikäkysymyksen, joka taas yhdistetään työelämäkokemukseen. Tämä näkyy sosiaalisen tasa-arvon merkityksissä. Fyysisesti tasa-arvoisuus näkyy samoina etuuksina kuin muillakin työntekijöillä. Epätasa-arvoisuutta tunteva harjoittelija saattoi kokea itsensä osaltaan syrjäytyneeksi muusta työyhteisöstä.

*Oli vähän hukassa, kun ei ollut sitä omaa paikkaa, ei sitä ollut konkreettisestikaan. meillä ei ollut vaatteille omaa paikkaa, hengailtiin vaan aina jossain. Joku sitten otti tilanteeseen, jos joku suostu ja epämääräinen oli... ties, että mulla on oma paikka, kaappi, ja työhuone silleen että kyllähän se muuttui tietenkä sitten. Sosiaalityöntekijä 2 .*

Sosiaalisella tasolla tasa-arvoisuuden käsitys saavuttaa enemmän piirteitä tunnetasolla. Harjoittelija pohtii tasa-arvoisuutta suuremmassa hierarkkisessa mittakaavassa sekä myös yksilökohtaisesti ymmärtämisen, arvostamisen ja kunnioittamisen tasolla.

*Pyrkii häivyttämään semmosta hierarkkiaa, mutta totta kai kun toinen on pomo, ja toinen alainen, niin siinä aina on semmonen tavallaan hierarkkinen juttu takana, mutta että pystyis kuitenkin sulautumaan siihen työyhteisöön, ettei aina tarvitsis ajatella, että toi on pomo ja me ollaan alaisia. Taloustieteilijä 3.*

*Kun oli sijainen niin sitten oli periaatteessa sama vastuu, kun niillä muillakin työntekijöillä siellä. osallistu ihan työntekijöinä niihin palavereihin, oli omat asiakasjutut, mitkä sai itse esittää ja sai itse esittää kuitenkin omat näkemykset siitä ja ne kyllä niinku kuuntelikin ihan tasaveroisena...jotain itekkin ymmärtää ja pystyy niinku enemmän tasaverosena keskustelemaan niistä työasioista. Sosiaalityöntekijä 2.*

*Sillon mä en ollu sen muun henkilökunnan kanssa niin paljon tekemisissä, kun taas sitten seuraavana kesänä, jollon mä olin niinku ihan työntekijänä niin silloin pääsin paremmin siihen porukkaan mukaan...tutustuin paljon paremmin ihmisiin. Sosiaalityöntekijä 1.*

Vaikka harjoittelijat kokemuksissaan näkevät samanlaisuuden yhteisöllisyyden tunnetta synnyttävänä tekijänä, he eivät sulje pois erilaisuutta tai muutoshalukkuutta. Ojala (2000) mainitsee työelämän kehittämissuunnitelmassaan, että erilaisuus on yhdessä oppimisen edellytys. Samanlaisuus harjoittelijoiden antamassa merkityksessä ei sulje pois yhdessä oppimisen mahdollisuutta. Erilaisuuden hyväksyvässä yhteisössä vallitsee molemminpuolinen sitoutuminen ja tämä sitoutuminen tai tuottavuus johtuu yhtä paljon erilaisuudesta kuin samanlaisuudestakin. ( Wenger 1998, 75 ).

### 6.3 Yhteisöllisyyden merkitykset harjoittelukokemuksissa

Yhteisöllisyys ei näyttäyty harjoittelukokemuksissa vain yhteishengenä, kuten sitä usein määritetään, vaan sen merkityksissä korostuu myös harjoittelijan oppimisprosessin luonne. Teoreettisten lähtökohtien mukaisesti harjoittelijoiden kokemuksissa heijastuu tunteet ja toiminta, joiden kautta yhteisöllisyyden merkitykset syntyvät.

Subjektillisesti yksilö haluaa yhteisöllisyydeltä vastausta turvattomuuden ja tietämättömyyden tunteisiin sekä henkilökohtaiseen viihtyvyyteensä. Näiden kautta yhteisöllisyys määrittyy me-henkenä, yhteisöllisenä turvallisuutena sekä kommunikatiivisuutena. Harjoittelukokemuksille luonteenomaista on, että yhteisöllisyyden merkityksiin vaikuttaa harjoittelun oppimisprosessin luonne, jolloin yksilö tarvitsee vapautta ja vastuuta oman henkilökohtaisen kasvunsa ja kehittymisensä tueksi. Yhteisöllisyyden merkityksenä luottamus ja muutoshaluisuus paitsi edistävät yksilön kasvua, ne kokemuksissa yhdistetään koko yhteisön kannalta tärkeiksi yhteisöllisyyden merkityksiksi. (Liite 3)

#### 6.3.1 Yksilön viihtyvyydestä yhteishengen merkitykseen

Harjoittelijoiden kokemuksissa syntyvää yhteishengen merkitystä pystyy jäsentämään integraation, synergian ja koheesion kautta, joita Mäkipeska ja Niemelä (1999, 100-101) tarkastelevat työyhteisön toimivuuteen vaikuttavina voimina.

Harjoittelijoille työyhteisössä viihtyvyys koetaan tärkeänä sekä tunteen, että toiminnan tasolla. Yhteishengen merkitykset poikkeavat hieman eri aloittain. Merkityksistä voi huomata alalle tai koulutukselle ominaisia piirteitä. Kun

sosiaalityöntekijät puhuvat yhteishengestä ja omasta viihtyvyydestään, heidän kokemuksissaan saavutetaan synergialle ja koheesiolle ominaisia piirteitä. Koheesion suhteen esille tulee yhteisöllisyyden ja yhteishengen merkitys lojaalisuuden sekä kuuluvuuden tunteen kautta, jotka syntyvät viihtyvyyden subjektiivisista sekä yhteisöllisistä merkityksistä. Lojaalius syntyy harjoittelukokemuksissa osaltaan sosiaalityön ammattikuvasta, joka tukee luottamustyön ideologiaa. Sosiaalityö on osaltaan lakisääteistä luottamustyötä sekä yhteiskunnallisessa merkityksessä, että asiakassuhteen kautta määrittävänä. (Tuomi 1993, 38).

*Me puhallettiin ehkä yhteen hiileen aina ja joka paikassa...me oltiin aika yhtenäinen, että jos yhteen työntekijään jostain ylemmältä taholta tuli jotain, niin sitten kaikki oli sen puolesta. Vähän semmonen yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta henki, että ketään ei kyllä jätetty...sellainen me-henki, että me ollaan tämä porukka ja että ihmiset tykkäis olla siinä porukassa. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Semmonen me-henki. Työyhteisö on se missä on ite osana menossa ja työntekijänä...puhuttais sitten suoraan, se ois semmoista avointa, että ei tarvhtis sitten seläntakana joittenkin jotain puhista. Semmonen avoimuus ja siihen haluttaiskin panostaa, sitä yhteen hiileen puhaltamista, semmonen me-henki...se on kuitenkin niin merkittävää, että toimiiko se vai ei, niin vois senkin takia harkita lähtemistä, jos ei yhteistyö toimi, Työntekijät ois toraillu jo vuosikymmeniä, niin ei kyllä siihen lähtis mukaan. Sosiaalityöntekijä 2.*

Taloustieteellisestä näkökulmasta työyhteisöön ja sen kehittämiseen liittyvä ajattelu näyttäytyy tehokkuusajatteluun kytkeytyneenä. Matsushitan sanoin ”useat pienet aivot ovat parempi vaihtoehto kuin harvat isot aivot, kun organisaatio on saatava toimimaan tehokkaasti” (Sarala & Sarala 1996.) Taloustieteilijöiden kokemuksissa painottuu heidän koulutukselleen ja ammatillisuudelleen ominainen hyötyyn ja tuloksellisuusajatteluun painottuva yhteishengen merkitys. Viihtyvyys työssä on kytkeytyneenä yksilön ja yhteisön tuloksellisuuteen, kuten myös yhteisön edun mukaiseen ajatteluun, joka edellyttää jäsenten toimeen tulemistä keskenään. Toimivan kokonaisuuden merkityksessä yhteishenki muodostuu jäsenten integraatiosta, joka sisältää myös koheesion merkityksen ryhmään kiinnittymisenä. Helenius (1995, 15)

mainitsee, että taloustieteilijöille on ominaista työn ja sitä kautta palkan merkitys. Näiden taloustieteilijöiden työkokemustarinoissa yhteisöllisyys ja siihen liittyvät merkitykset osoittautuivat merkityksellisimmäksi.

*Me-henki, niin kyllähän se auttaa siinä ilmapiirin luomisessa, just jos se ajattelumaailma on että nyt tehdään miten tehdään...vaikka sitten oiskin jotain semmosia henkilökohtaisia pieniä kaunoja tai mitä ne nyt voi ollakaan, niin että kuitenkin pystyttäis ihan asiallisesti kommunikoimaan ja ajattelemaan sitä yhteisön etua. Taloustieteilijä 3.*

*Tietynlainen henki niin että siitä tulee niinku yks perhe, koska se että viihtyy työssä niin se auttaa myös työn tuloksissa. ja se että viihtyy työpaikassa ja on kiva tehdä töitä... se aika pitkälle syntyy siitä hengestä, mikä siinä työyhteisössä on ja sitä kautta miten ihmiset siellä tai se vaikuttaa siihen miten ihmiset tulee siellä toimeen...mulle on aika tärkeää sen viihtyvyyden kannalta, että mulla oli siellä hyvä olla siinä mielessä että se tuntui kuin oli toisessa kodissa...että siellä on mukava olla ja viihtyy toisten kanssa, että se palkka tulee sitten kaukana näitten takana. Taloustieteilijä 4.*

Humanistit pitävät tärkeänä tilaisuutta työskennellä muiden kanssa ja tuntea yhteisyyttä muihin ihmisiin. (Helenius 1995, 60-61). Erilaisuutta arvostavat ja kunnioittavat humanistit kuvasivat yhteishenkeä myös yhteisön jäsenten toimeen tulemisen kautta viihtyvyyden tunteena.

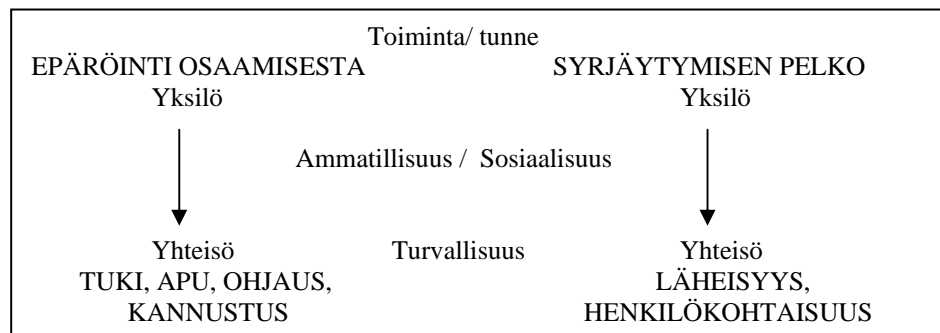
*Mä tykkään kuitenkin, että on palon ihmisiä ja saa olla ihmisten kanssa tekemisissä. Humanisti 5.*

*Se oli ihan mukava tulla tänne aamusin, että ei mitään sellaista ollu, että mukava yhteisö oli... kaikki oli kauheen mukavia, kaikki tuli toimeen toistensa kanssa, että ei mitään semmosta ollu ainakaan. Humanisti 6.*

### 6.3.2 Epävarmuuden ja innokkuuden tunteista turvallisuushakuisuuteen

Epävarmuuden, jännityksen tai pelon tunteet muodostavat harjoittelijoiden kokemuksissa turvallisuudesta yhden subjektiivisesti arvokkaaksi koetun yhteisöllisyyden merkityksen. Saastamoinen (2002) artikkelissaan tuo esille, että yksilöllinen hätä ajaa yhteisöllisyyden kaipuuseen. Harjoittelijoiden kokemuksissa epävarmuuden tunteet voidaan nähdä tällaisena hätänä, jolloin kaivataan yhteisöstä tukea, läheisyyttä ja kannustamista. Turvallisuushakuisuus ei kuitenkaan ole vain negatiivisesti sävyttyneenä epävarmuuden ja hädän tunteisiin, vaan harjoittelija kaipaa turvallista yhteisöä tuekseen myös innokkuuden tunteisiin ja haluun oppia uusia asioita.

Vahvat tunnepitoiset merkitykset syntyvät henkilökohtaisen kokemuksen perusteella, eikä sillä ole juuri eroja ja yhtäläisyyksiä synnyttämää vaikutusta eri alojen ammatillistumista ajatellen. Tosin ammatillisuus ja sille ominainen ideologinen ajattelu ja arvomaailma näkyvät osana yksilöiden persoonallisuutta. Näin ollen yhteisöllisyyden merkityksiä voidaan tässä yhteydessä tarkastella sidoksissa yksilön identiteettiin ja minäkäsitykseen, kun yksilö kokee epävarmuuden tunteita.



Kuvio 4. *Epävarmuuden tunteet ja turvallisuus yhteisöstä*

Sosiaalityön opiskelijoilla epävarmuus omasta osaamisesta kohdistuu vaiheeseen, kun harjoittelija on siirtymässä kahden viikon työn seuraamisesta työn varsinaiseen tekemiseen ja harjoittelun toiseen vaiheeseen. Itsenäiseen asiakastyöhön siirtyminen luo epävarmuuden tunteita omasta osaamisesta. Tässä yhteydessä tulee oleelliseksi ajatus sosiaalityön vastuullisuudesta. Sosiaalityön vastuullisuus asettaa ammatillistumiselle haasteen. (Karvinen 1993, 20).

*Välillä mua vähän pelottikin mennä kysymään joiltakin ihmisiltä joitain asioita, tunsin olonsa vähän tyhmäksi...siellä ei niuhoteta, jos tekee jonkin pienen virheen*



*huolimattomuuttaan, niin se ei kaada maailmaa. Mullekin tuli monta kertaa joku sanomaan, että ei oo niin suurta virhettä, ettei sitä vois korjata. Että tätä ei tosiaan tarvii pelätä. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Semmosia epävarmuuden tunteita ja sitten kun oli seuraamassa niin mielti, että mitenkä minä itte nyt toimis, että osais siinä ite niinku. Oli semmosta epäuskoo ja epäluulo, että osaisinko minä ite siinä silleen toimia. Sosiaalityöntekijä 2.*

Sosiaalityötä varjostaa työkulttuurin paine sekä kiire. (Tuomi 1993, 130), minkä myös harjoittelijat kokivat työyhteisössä. Kiire on osin yhteydessä Karvisenkin (1993) mainitsemaan työn vastuullisuuteen, kun ajatellaan, että sosiaalityö puuttuu monien ihmisten elämään ja sen ehtoihin niin yksityisellä kuin yhteiskunnallisella tasolla. Kiire työyhteisössä saattaa jättää harjoittelijat välillä ulkopuolelle yhteisön opastuksesta ja ohjauksesta. Sosiaalityön opiskelijan (Sosiaalityöntekijä 2.) tapauksessa yksilö tunsi itsensä ulkopuoliseksi harjoittelun alussa ja koki ahdistavuuden ja epävarmuuden tunteita sosiaalisesta näkökulmasta. Hänen tapauksessaan ahdistus oli siis enemmän Scheinin (1987) ajattelun mukaista primaarista ahdistusta. (Jurvansuu 1996a: 1996b).

*Meille ei ollut oikein sanottu, että mitä siellä tehdä, niin oli vähän ulkopuolinen olo...Et sillon oli vähän semmonen, että ei vielä tuntenu kuuluvansa siihen porukkaan vielä...työntekijätkään ei välttämättä pidä siitä, että sinne tulee opiskelijat kuuntelemaan ihan. Tietysti tilanteetkin voi olla aika vaikeita, että sen ymmärsi, ettei halua. Vähän semmonen ylimääräinen oli...on semmoinen tunkeilija, vierailija, joka yrittää päästä kattomaan niinku... ei se mitenkään negatiivista ollu, enemmän vaan pallo hukassa olo. Sosiaalityöntekijä 2.*

Karvinen (1993) puhuu paljon sosiaalityön käytännön kehittämisestä ja opiskelijoiden ohjauksesta työelämään. Käytännön opetuksessa pitäisi korostua reflektiivinen työnohjaus, jossa harjoittelija voisi tunnistaa itsensä, oman toiminnan sekä siihen liittyvät kokemukset ja tunteet. Työnohjausta korostetaan ja sillä on suuri merkitys sosiaalityössä ammatillisen sosialisointin näkökulmasta. (Karvinen 1993; 1996.) Harjoittelijoiden tarinoissa yhteisön antama tuki koettiin erityisen tärkeäksi itselleen ja se tunnistettiin myös alan luonteen kannalta tärkeäksi.

*Kyllä se minusta vaikutti sellaiselta, että siellä sais työkavereilta tukea ja se tuntui semmoselta hyvältä työyhteisöltä, semmoselta turvalliselta...ihmiset oli kauheen mukavia ja avuliaita ja että uskals mennä niiltä kysymään, kukaan ei ollut koskaan sellainen nuivee, vaan päinvastoin, tuu vaan kysymään, jos on jotain. Ne oli vain ihan mielissään kun tuli joku kysymään neuvoa. Sosiaalityöntekijä 2.*

*Se tuki, varsinkin tällä alalla...niin sillon saa tukea sieltä sun työpaikalta, eikä sun pikkuvirheisiin takerruta, ja sit se tietysti että siellä pystyy tekemään sitä ryhmätyötä, että voi kysyä aina joltain ja ne on valmiita auttamaan ja sit mietitään. Sosiaalityöntekijä 1.*

Taloustieteiden opiskelijalla (Taloustieteilijä 4.) epävarmuuden tunteet kohdistuvat erityislaatuiseen tilanteesta aiheutuviksi. Toisaalta epävarmuuden tunteiden muuttuminen ahdistukseksi tai peloksi omasta osaamisesta on yhteydessä taloustieteilijöille ominaiseen edellä puhuttuun itsenäisen menestymisen ideologiaan, jolloin tetriaarinen, yksilöllistymisprosessiin liittyvä ahdistus tulee esille taloustieteilijän kokemuksissa. Primaarinen ahdistus näkyy yhteisön näkökulmasta ohjauksen puutteena. Tietämättömyys toiminnasta ja roolista ajaa ahdistaviin tunteisiin.

*Se oli sitten alussa vähä semmosta, että suurin piirtein itkin, että mitä mun pitäis tehdä. kun ei oikein tiennyt, että miten nopeesti siinä pitäis edetä ja mitä mun pitäis saada aikaa...mua vähän jännitti, varsinkin, että oonko mä tarpeeks hyvä. Et pärjääkö minä siellä...Siinä alussa ei oikein hirveesti ollu sitä ohjausta, että mitä pitäis tehdä...olin aika paljon yksin siinä alussa, kun Juho, tämä minun ohjaaja oli aika paljon matkoilla. Taloustieteilijä 4.*

Sosiaalinen turvallisuus ja läheisyys yhteisöön koettiin tärkeäksi. Sosiaalisen turvallisuuden hakemista yhteisöstä varjostaa yksilön syrjäytymisen pelko, joka näkyy selvimmin taloustieteilijöiden kokemuksissa. Vaikka sosiaalinen läheisyys koettiin tärkeäksi, niin myös fyysistä läheisyyttä lähiyhteisöön korostettiin.

*Pyrin sillä tavalla sitä kontaktia mahdollisimman moneen työntekijään ja muutenkin kun vaan siellä palaverissa tai sitten kahvipöydässä. mä tietosesti*

*pyrin näin, etten joutuis sitten syrjään siitä...Mä en aina välttämättä saanu työhuonetta sieltä talon osasta, missä niitten muitten tiimiläisten huoneet olivat aika tiiviisti vierekkäin, että se toi semmosta, että mä jouduin aika erilleen siitä tiimistä, ihan niinku fyysisesti toisella puolella sitä osastoo. Taloustieteilijä 3.*

*Se on kuitenkin aika tärkeä siinä työyhteisössä, että tulee työkavereita, ettei ne oo vaan joitain ihmisiä, jotka siellä käytävällä liikkuu...että se oli kodinomainen ja kaikki oli kavereita keskenään, enkä mä nähny sitä kovin hierarkkisena järjestelmänä. Taloustieteilijä 4.*

Tuttuus on turvallista, mutta samalla se estää meitä näkemästä lähes rajattomia mahdollisuuksia järjestää työnteke mielenkiintoiseksi, elävämmäksi ja tuloksemmaksi niin yksilön kuin organisaationkin kannalta. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 8.) Harjoittelutapauksissa puutteiden havainnointi tukee harjoittelijoille ominaista muutoshalukkuutta ja halua esittää omaa näkemystään ja suhtautua kriittisesti oleviin käytäntöihin. Kun yhteisö antaa harjoittelijoille vastuuta ja vapautta toimia, he kykenevät helpommin ajattelemaan asioita kriittisesti.

Turvallisuuden hakeminen tai epävarmuuden tunteet eivät tulleet yhtä selkeästi esille humanistien harjoittelukokemuksissa. Humanistit kertoivat kyllä jännityksen tunteistaan harjoittelun alkaessa, mutta esimerkiksi humanistin 5. tarinassa innostuneisuus oli pelkoa tai epävarmuutta vahvempaa. Tällöinkin yhteisöstä kaivataan ennen kaikkea työhön opastusta oppimisprosessin aloittamiseen ja tukemiseen.

*Mä olin tosi innoissani, koska mä olin ensinnäkin tosi tyytyväinen siitä, että mä sain sen paikan...että tietysti jännitti, että mitä tulee eteen ja mitä tapahtuu ja olin, kuten sanoin niin tosi innoissani, että mä halusin periaatteessa oppia kaiken. Humanisti 5.*

### **6.3.3 Luottamus, yksilön vapaus ja vastuu osana harjoittelijan oppimisprosessia**

Työharjoittelu oli kaikille haastateltaville ensimmäisiä oman alan työkokemuksia ja sinällään epämääräinen tilanne saada vastuuta ja vapautta käyttää koulutuksessaan saamia tietoja käytännössä tai yleensä työskennellä alansa kentällä. Jarvis (1988) lähtee siitä, että tuttuun tilanteiden lisäksi uudet tai ongelmalliset tilanteet haastavat oppimaan

ja ovat näin oppimisprosessin alku. (Varila & Rekola 2003, 183). Oppimista auttaa vastuun kasvuun liittyen työn haasteellisuus. Haasteellisuus lisää työskentely- ja oppimismotivaatiota sekä laajentaa mahdollisuuksia käyttää omia voimavarojaan. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 56). Työtehtävillä ja niiden haasteellisuudella on toiseksi suurin vaikutus opiskelijan oppimistuloksiin työyhteisön vaikutuksen jälkeen. (Vesterinen 2002). Vapaus yhdistettiin harjoittelijoiden kokemuksissa työtehtäviin liittyen tekemisen vapauteen ja sosiaalisessa merkityksessä olemisen vapauteen. Yhteisön valvonta ja työn seuranta voivat estää vapautta toimia ja tehdä valintoja itsenäisesti. Omaa toimintaa kuitenkin suhteutetaan työyhteisössä yleisesti hyväksytyihin sääntöihin ja normeihin.

*Aika vapaat kädet annettiin, eikä kukaan tullut puhaltamaan niskaan, tietysti aina välillä muistutettiin niistä linjauksista...se vapaus siellä tehdä sitä työtä parhaaks katsomalla tavalla...vapautta, että vois kokeilla niitä uusia juttuja, kehittyä ja kehittää ihteään. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Se että siellä annettiin sitä vapautta tehdä sitä työtä miten haluaa... jokaiselle työntekijälle annetaan vapaus toimia omaksi parhaaksi, tai miten itse näkee parhaaksi, ainakin olettaen, että se on suhtkoht järkevä siis tietynlainen vapaus. Taloustieteilijä 4.*

Oma ammatillisuus kärsii, mikäli työ on ollut haasteetonta. Yhteisön rooli tai johtajuuden tuoma velvollisuus näkyy tässä haasteena sallia yksilölle vastuuta ja sitä kautta kehittymisen mahdollisuuksia. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 25, 56). Oman ammatillisuuden ja työn sisällön välinen pohdinta saattaa näkyä vielä harjoittelun jälkeenkin, mitä oma ammatti käytännössä merkitsee?

*Se oli kauheen mukavaa ja itseluottamusta antavaa, just tämän ammatillisen identiteetin kannalta, että hei tämä on just sitä, mitä haluaa tehäkin ja tuns, että siinä pärjää ja oppi niitä asioita, mut sitten tulee kuitenkin semmonen, että oliko se sitten varsinaista sosiaalityötä vai oisko sen voinu tehdä ihan kuka tahansa muukin sen saman. Sosiaalityöntekijä 2.*

*Työkokemus sinänsä tuo jotain varmuutta, että nyt on tuntuma tämmöseen oman alan työelämään...oikeestaan kun ajattelee, että mikä minua harmittaa siinä, että ehkä mä tein liian helppoja töitä, kun sitten loppuajasta tuli esille, että mitä kaikkea töitä siellä ois voinu tehdä. Taloustieteilijä 3.*

Paitsi, että yhteisö voi vaikuttaa yksilön työn haasteellisuuteen, se voi myös luoda positiivista ihmiskäsitystä, joka perustuu yhteisön jäsenten väliseen luottamukseen sekä kumppanuuteen. (Mäkipeska & Niemelä, 1999, 29). Luottamuksen kokeminen lisää harjoittelijoiden arvokkuuden tunnetta. Yhteisön luottaminen harjoittelijaan oli kytköksissä harjoittelijoiden kokemuksissa ikään tai harjoittelijuuteen liittyviin tekijöihin. Luottamuksen taustalla harjoittelukokemuksissa vaikutti harjoittelijuuteen liittyvät yhteisön ja yksilön mielikuvat osaamisesta tai pätevyydestä sekä varovaisuus.

Kun teoreettisesti puhutaan yhteisöllisyyden vastakohtien kautta määrittämisestä, niin harjoittelijoiden kokemuksissa luottamuksen voi katsoa sitovan yksilön vapautteen ja vastuuseen sekä individualismiin ja kollektivismiin liittyvää eriparisuutta. Kyse on siis yhteisöllisyyden luottamuksen merkityksissä Hautamäen (1996) käyttämästä humanin individualismin ajattelusta, joka pyrkii yksilöllistä ja yhteisöllistä ajattelua toisiinsa. Modernisaation termein Giddens (1990, 121) näkee luottamuksen syntymisen henkilökohtaisella tasolla projektina, joka tulee ansaita osoittamalla läheisyyttä ja avoimuutta. Eriksonin ajatteluun nojaten luottamus rakentuu osallistumisen ja reaktion molemminpuolisuuteen, sekä on eheyden ja autenttisuuden tunteen lähteenä yhteisössä. (Giddens 1990, 114).

Harjoittelijan tekemisen vapaus saattoi herättää yhteisössä epäluottamusta tai epäröintiä harjoittelijan näkökulmasta katsottuna.

*Noin nuori tyttö ja uskaltaa ottaa ja sitten ne oli huolissaan. No sitten ne alko ymmärtää, että jaaa, kyllähän tuo käyttäytyy niinku ikänsä, kyllä ton ikäsen pitääkin jo ottaa sitä vastuuta ja osata jo tehdä... alussa varmaan, kun luultiin vähän nuoremaks, niin sitä vähän ihmeteltiin, että mitenkä tuo nyt osaa. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Mä oon se uus työntekijä, se harjoittelija ja me ollaan niitä vakituksia ja osataan nää hommat. Se ei käyny ilmi mitenkään tämmösenä ylenkatsomisena vaan kyllä siinä oli vähän semmosta varovaisuuttakin, että kun ne ei tienny, että*

*minkalaisia tehtäviä mulle vois antaa ja minkalaisia töitä...aika vaikea ite arvioida että mitä osaa. Taloustieteilijä 3.*

Samanlaisuuden arvot näkyvät näissä kokemuksissa siinä, että yhteisön eroihin kiinnitetään enemmän huomiota, kuten ikään tai asemaan. Harjoittelijan itseluottamus osoittaa oma riittävytensä ja pätevyytensä ottaa vastuuta.

Olemisen vapaus ja sen sosiaalisten arvojen määrittäminen näkyy selkeämmin humanistien kokemuksissa. Olemisen vapaus on harjoittelijoiden kokemuksissa yhteisöllisyyden merkityksessä sidoksissa myös luottamukseen ja kumppanuusajatteluun. Humanistien ideologialle ominainen suvaitsevaisuusajattelu tulee esille vastuun ja vapauden yksilöllisinä piirteinä. Olemisen vapaus kohdistui yksilön vapauteen olla oma itsensä sekä yhteisön hyväksynnän saaminen omana itsenään koettiin tärkeäksi. Vapaus tehdä työtä koettiin myös tärkeäksi, mutta vapaus suhteutettiin yhteisöön ja sen normistoon. Myös erään taloustieteilijän kokemuksissa olemisen vapaus koettiin tärkeäksi, joka liittyi lähinnä työn itsenäiseen suorittamiseen, eikä niinkään sen sosiaaliseen puoleen.

*Mä tunsin, että mä sain olla oma itseni, että mun mielipiteitä kuunneltiin ja otettiin huomioon silleen että ei vaan heitetty johonkin, että oo vaan siinä ja tee sitä. että mä sain aika paljon itekkin esittää toivomuksia. et silleen oli aika semmonen rento ja kuitenkin asiallinen ilmapiiri, että mä viihdyin siellä...että jokainen saa olla oma ittensä, että eikä tarvii pingottaa suuntaan tai toiseen, että hyvä yhteisö on semmonen, missä jokainen saa olla semmoinen kuin on ja saa toteuttaa itseänsä sillalaila kuin haluaa. Humanisti 5.*

*Kokoajan kahvia ja teetä sai käydä hakemassa kun halus. Siellä sai mennä ja tulla miten halus, kunhan teki sen tietyn määrän niitä tunteja. Että se ei ollu mitenkään semmosta kyttävää ilmapiiriä vaan siellä oli ihan mielikseen. Taloustieteilijä 4.*

Vastuun kasvu antaa yksilölle myös lisää vapautta tehdä valintoja. (Mäkipeska & Niemelä 1999, 28-29). Vastuunsaaminen tuo ennen kaikkea tiimityön luonteelle ominaisen vastuuntuntoisuuden arvostuksen. Tiimityössä sama työ jaetaan jäsenten kesken. Senge (1990;1995) korostaa puhuessaan tiimityöstä sen tehokkuuden ja

oppivan organisaation mukaista toimivuuden periaatetta, kuinka kehittyä ja pärjätä kilpailussa. Vastuusta ja sen määrittämisestä tulee näin ollen yksi yrityksen ja yhteisön hyötyyn perustuva kilpailuetu. Toinen haastateltu taloustieteilijä suoritti harjoittelunsa tiimiorganisaatiossa. Hänen kokemuksissaan korostuu yhteisöllisyyden kannalta voimakkaasti vastuunkantamisen ja ottamisen merkitys.

*Jokainen niinku piti sen oman vastuunsa. että ei ollu semmosta, että joku ois niinku paennu sitä omaa työtään, että mää teen vähän ja tehkää te muut loput vaan. Ainakin meidän tiimissä mä sain semmosen kuvan, että jokaisella on se oma vastuu ja vastuuntuntisuus siitä, että tää homma pitää saada tehtyä ja yhdessä tehään ja yhdessä jaetaan ja jokainen tekee sen mukaan miten pystyy...Kun on yhteinen se työnsarka nii tehään niinku yhdessä kukin voimiensa mukaan tää loppuun.että tuntee niinku vastuuta itestään ja sitten kantaa vastuuta koko sen yhteisön onnistumisesta. Taloustieteilijä 3.*

#### **6.3.4 Harjoittelijan tietämättömyys ja sopeutuminen - yhteisöllisyyden merkitys kommunikaationa**

Vuorovaikutus tulee oleelliseksi yhteenvetäväksi käsitteeksi harjoittelijoiden yhteisöllistymisen ja yhteisöllisyyden merkitysten välille. Tietämättömyys harjoittelijoiden tunteena tuo esille kommunikatiivista yhteisöllisyyden merkitystä. Tietämättömyys yhteisöstä ja sen tavoista, arvoista, normeista kohdistuu harjoittelun alkuvaiheeseen ja yhteisöllistymisen prosessiin. Sosiaalistumisteorioidenkin mukaan tietämättömyys sekä kahden Scheinin (1987) todellisuuskäsityksen yhteentörmäys voi aiheuttaa kulttuurishokin, josta selviäminen vaatii vahvaa motivaatiota. (Jurvansuu 1996a). Harjoittelijuutta kuvasta usein innokkuus ja vahva halua oppia, jolloin yksilön aktiivisuus helpottaa tätä tietämättömyyden vaihetta. Toiminnallisesta näkökulmasta vuorovaikutuksen merkitys helpottaa yksilön sopeutumista ja oppimista.

*Semmoista kaaosta ne omat ekat työviikot, mulla oli aina semmoset tietyt ihmiset, jolta mä kävin aina kysymässä. Sitten vasta jäljestä päivän mä opin, että kuka tietää aina aina jostain asioista enemmän ja kuka taas tietää toisesta asiasta enemmän. Sosiaalityöntekijä 1.*

Yhteisöllisyydelle nousee arvoksi näiden harjoittelijoiden kokemuksissa paitsi oma viihtyvyys kommunikatiivisessa yhteisössä, myös avoimuus ja palautteen saamisen ja vastaanottamisen tärkeys. Palaute ja avoimuus antavat tietoa ympäristöstä ja omasta toiminnasta. Ammatillisen identiteetin näkökulmasta tietämisellä ei juuri ole alakohtaista merkitystä, vaan pikemmin voidaan tuoda esille harjoittelijuuden kannalta nousevaa merkitystä. Yhteisöllisyyden kommunikatiiviset merkitykset eivät pitäydy harjoittelijoiden kokemuksissa vain toiminnallisessa merkityksessä. Saastamoinen (2002) näkee, että postmoderneja yhteisöjä voi luonnehtia esteettisiksi ja kommunikaatioon perustuviksi yhteisöiksi. Esteettisyydellä hän tässä viittaa vuorovaikutukseen ja samaistumiseen erilaisten symboleihin ja niihin liittyvien merkitysten kautta. Vaikka harjoittelija pystyykin käyttämään yhteisöstä saamaansa palautetta välineenä oman osaamisensa kartoittamisessa, niin palaute ja ennen kaikkea avoimuus vaikuttavat myös tunteiden tasolla. Vuorovaikutus on harjoittelijoille toiminnallisesti tärkeää työyhteisön toiminnan kehittämisen kannalta, mutta myös tunteiden kehittämisen näkökulmasta.

*Pystyis kaikkien kanssa niistä avoimesti puhumaan eli avoimuus vois antaa palautetta, jos joissain asioissa ois korjaamista ja kyseltäskin ehkä sitä palautetta... avoimuus, että ois kanavat joka suuntaan auki ja miettiä, jos on huomannut ja ehkä joku muukin on huomannu että tässä on tämmönen ongelma, että ei aina tarviis tätä samaa asiaa käydä läpi. Sosiaalityöntekijä 1.*

*Aika raskasta se ois mennä semmoseen työpaikkaan, jos ei pysty kommunikoimaan kaikkien kanssa ees välttämättä yleisellä tasolla. siihen yhteisöllisyyteen kuuluu ainakin kommunikointi...kyllä se ainakin näytti siltä että se oli ihan hyvin, ainakin siinä meidän omassa tiimissä hanskassa, että kyllä siellä oli semmosta toisen huomioon ottamista, keskustelua ja niinku palaveriessakin käytiin läpi. Taloustieteilijä 3.*

#### 6.4 Merkitysten muutos harjoitteluajanjakson aikana

Kun yksilö tulee tietoiseksi omien ajatteluprosessiensa rajallisuudesta, niin se jo voi muuttaa yksilön käsityksiä sosiaalisesta todellisuudesta. (Haapaniemi 1996, 37).



Harjoittelijoiden kokemuksissa yhteisöllisyyden merkitykset muuttuivat tietämyksen ja kokemuksen kasvaessa. Ensinnäkin harjoittelijat alkoivat nähdä ja tiedostaa ihanteelliseksi näyttäytyneen yhteishengen varjopuolia. Jokaisen yksilön erilaisuus on yhteisössä luonnollista, mikä voi tuoda esille yhteentörmäyksiä. Toiseksi yhteisöllinen turvallisuushakuisuus kasvoi työn rutinoituessa ja itsenäistyessä, kun samanaikaisesti yksilön vapaus ja vastuu lisääntyi.

Oma mielipide ja kriittinen ajattelu yhteisön toimintaa kohtaan toivat esille selityksiä työyhteisön varjopuolista. Alussa näyttäytynyt seesteinen työilmapiiri alkoi tuoda esille hierarkkisesti havaittavia ristiriitoja. Kokemuksissa voi nähdä yhteisön tuntemisen kasvun, kun yksilö kuvaa kokemuksia yhteisöstään syvemmällä tasolla.

*Mä välillä istuin niissä kokouksissa olin mukana, vaikka ei minusta siellä mitään hyötyä ollu, eikä mulle ollu mitään hyötyä istua siellä, mutta huomasi sen, että vaikka se näytti semmoselta perheenomaselta niin vähän siellä sitä kitkaa oli...ja syventy vähä se mun näkemys siitä, mitä se yhteisö oli.*  
Taloustieteilijä 4.

Hierarkkinen yhteisön tarkastelu tuo tarinoissa esille pohdintoja johtajuudesta ja sen suhteesta työyhteisöön. Yksilöt ja niille ominaiset piirteet alkoivat hahmottua yhteisöstä harjoittelijalle selvemmin. Vaikka käsitykset yhteisöstä syvenivät harjoittelun aikana, niin myös syvenivät osin myös reflektion seurauksena tarinaa kerrottaessa.

*nyt kun rupee miettimään niin tulee mieleen niitä alkuaikoja, niin alussa siinä tää johtaja oli aika turhan, tai minä ajattelin että se oli jopa vähän, kun ei tuntenut sitä ihmistä, eikä tienny, että sillä on vähän sitä pilkettäkin silmäkulmassa, niin ajattelin että voi kamala, että tää on tuommonen äreä voi hirveetä. mutta sitten jälestä päin alkoi tajuta, että varmaan tällä alalla kannattaa ollakin, että se olikin hyvä johtaja. Ehkä siellä oli joitain ihmisiä, jotka ajatteli, että ois parantamisen varaa.* Sosiaalityöntekijä 1.

*näitten tiimien ja sen tiimin esimiehen välillä tämmönen pieni vastakkainasettelu, että tää esimies oli semmonen määrätietonen, eikä osannu välttämättä ottaa näitten kaikkien tiimien jäsenten mielipiteitä huomioon, niin minusta siinä näkyi semmonen näkymätön vastarinta sitä esimiestä vastaan*

*tavallaan...tuli semmonen tunne, että vähän pitkin hampain sitten osoitti aika selvästi sen, että tehkää sitten niin, jos kerran haluatte tehdä näin tai miten ite parhaaks koette.* Taloustieteilijä 3.

Myös haastateltujen humanistien merkitykset yhteisöllisyydestä muuttuivat ja yhteisössä vallitsevat ristiriidat alkoivat tulla esille. Humanistit eivät niinkään jääneet tarinoissaan pohtimaan hierarkiasta syntyvää ryhmittymistä, vaan pikemmin samanlaisuuden, kuten tässä tapauksessa sukupuolen synnyttämää yhteisön jäsenten luokittumista.

*Oli ehkä semmosta lievää kuppikuntaa nähtävissä niinku kaikissa työpaikoissa, joissa on enemmän ihmisiä, että sekin että kun oli naisvaltanen paikka niin siellä oli enemmän naisia kuin miehiä. Niin kyllä sen sillalaillla huomasi, että siellä on semmosta jännitteisyyttäkin havaittavissa. Se näky semmosena seläntakana suputteluna, että sen kyllä aistikin tavallaan, tiettyjen ihmisten seurassa...että lähinnä vanhempia naishenkilöitä, jotka semmosta harrasti.* Humanisti 5.

Vaikka yksilön käsitykset yhteisöstä muuttuivat, niin myös yhteisön käsitykset yksilöstä saattoivat muuttua. Jotta yksilö tunsu itsensä sopeutuneeksi ja hyväksytyksi, niin on luonnollista, että hän myös kaipaa vastakaikua tunteilleen yhteisöstä lähtien. Oliko yksilö tällöin saavuttanut haluamansa hyväksynnän ja turvallisuuden tunteen?

*Oliko niillä joku semmonen ennakko-oletus minkätyyppisiä me tullaan olemaan, että ehkä mä huomasiin, että mua kohtaan tavallaan loppuaikana suhtautu sillai vapautuvammin tai sanoisko että hyväksyvämmin.* Humanisti 5.

Ammatillistumisen näkökulmasta yhteisöllisyyden merkitykset muuttuivat, kun yksilö sai itsevarmuutta toimia ja oppia työssään. Turvallisuushakuisuus toiminnan näkökulmasta vähenee, kun yksilön ja yhteisön molemminpuolinen luottamus harjoittelijan kykyihin, vastuuseen ja vapauteen kasvaa. Edellä käsiteltyjen merkitysten perusteella voidaan huomata, että turvallisuushakuisuus muuttuu harjoittelijoiden tarinoissa enemmän tunnepitoisemmaksi yhteisöllisyyden hakemiseksi yhteisöstä.

## 7 POHDINTAA AMMATILLISUUDESTA JA YHTEISÖLLISYYDEN TEOREETTISESTA SEKÄ KÄYTÄNNÖLLISESTÄ MERKITYKSESTÄ

### 7.1 Onko yhteisöllisyyttä olemassa harjoittelukokemuksissa teoreettisen keskustelun merkityksessä?

Yhteisöllisyyden merkitykset tässä tutkimuksessa eivät niinkään pidäty henkilöstön aikaansaannos kyvyn näkökulmaan, johon työilmapiiri ja kulttuuri sekä tunteet ja toiminta usein käytännön tasolla yhdistetään. (ks. Nakari 2003, 17). Harjoittelijoiden kokemuksissa esille tulevat myös asiakas, vaikuttavuus sekä prosessinäkökulma riippuen alakohtaisesta tai persoonallisesta ideologisesta ajattelusta.

Harjoittelukokemusten perusteella yhteisöllisyydestä saadaan muodostettua hyvinkin moninainen kuva, joka jossain määrin myötäilee teoreettisia lähtökohtia sekä aikaisempien tutkimusten tulkintoja yhteisöllisyydestä. Tämä on siinä suhteessa yllättävää, että harjoittelijat usein haastattelujen aikana totesivat, ettei tiedä mitä yhteisöllisyys on tai suoraan kysymykseen yhteisöllisyydestä saattoi olla vaikea vastata. Helpommaksi koettiin etsiä vastausta yhteisöllisyyteen arvojen kautta määrittyneenä, mikä on arvokasta, kun puhutaan työyhteisöstä. Tällöin voidaan miettiä sitä, kuinka tietoisesti yliopisto opiskelijat tiedostavat yhteisöllisyyden tai yhteisöllistymisen merkityksen? Yhteisöllisyyden merkitysten voidaan katsoa nivoutuvat harjoittelijoiden kokemuksissa enemmän arkielämän ymmärtämiseen kuin sen teoreettiseen määrittämiseen. Kuitenkin merkityksiä voidaan tarkastella teoreettisen keskustelun valossa, miltä arkiset käsitykset yhteisöllisyydestä näyttävät aikaisempien tutkimusten rinnalla?

Yhteisöllisyyden ymmärtäminen moraalisenä kokonaisuutena ei tullut esille harjoittelijoiden kokemuksissa. Yhtenä poikkeuksena voidaan laskea taloustieteen opiskelija, joka kuvaili työyhteisöä vertaamalla sitä henkilökohtaiseen elämään liittyvin termein kodinomaisuudella tai perheenomaisuudella. Nämä vertaukset perustuivat kuitenkin enemmän ulkoisessa merkityksessä työyhteisön pieneen kokoon kuin sen henkiseen sisäiseen kokemiseen. Moraalinen yhteisöllisyyden sellaisenaan kokeminen työyhteisössä näyttää siis olevan Melkaksen sanoin kadotettua.

Yhteisöllisyys säilyy harjoittelijoiden kokemuksissa väliaikaisesti määrittäneenä, mutta siihen ehditään luoda tunnesiteitä, eikä se perustu vain hyötyyn opistojakson suorittamisen tai työkokemuksen saamisen merkityksessä. Ensiaskeleella työelämään on siis tunteiden tasolla yhteisöllistä merkitystä, kun harjoittelijat tuntevat usein haikeuden ja surullisuuden tunteita lähtiessään työyhteisöstä. Tunnesiteiden merkitys näkyy myös siinä, että harjoittelupaikalle saatetaan palata tervehtimään työtovereita vielä harjoittelun jälkeenkin. Tällöin väliaikaisuus voi tulla todelliseksi, kun toiminnallisesti siteiden koetaan hävinneen poissaolo aikana ja nopeat muutokset eivät ole jättäneet tuttuutta työyhteisöön. Tällöin postmodernille uusyhteisöllisyyden muodolle tyypillinen vaihtuvuus tulee harjoittelijalle todelliseksi.

*Mua itketti, että tosi haikeelta se tuntu. että se tuntu, että on yks vaihe elämästä pois ja se että mä olin kuitenkin viihtynyt hirveen hyvin siellä töissä ja siellä oli syntynyt kuitenkin semmosia ystävyysuhteita. ei tietysti mitään parhaita ystäviä, mutta kuitenkin ystäviä. että se tuntu sitten jotenkin surulliselta.*

Taloustieteilijä 4.

*Tämmösen pitemmän tauon jälkeen, niin joutus taas hakemaan sitä paikkaan siinä ja tutustumaan ihmisiin uudestaan. Että kyllähän sielläkin tulee niitä muutoksia koko ajan ja ihmisiä vaihtuu ja ne systeemit vaihtuu, tulee uusia organisaatiomuutoksia tavallaan ei oo semmosta, mihin vois ees palata, kun kaikki muuttuu. Sosiaalityöntekijä 2.*

Harjoittelu ei sinällään perustu vapaaehtoisuudelle ja usein yhtenä paikan valinnan motiivina harjoittelijat tuntevat olevan yliopiston tai sen opintovaatimusten. Sinällään ei siis voida puhua Baumanin (1996; 1997) samanhenkisistä heimoista. Harjoitteluyhteisöt eivät synny samasta hengestä, vaan yhteisöllisyyden tunteet on luotava harjoittelun aikana, jonne yksilö vierailijana menee. Onko yhteisöllisyys harjoittelijoiden kokemuksissa siten ideaalista, johon ajaa pelko ja huoli selviytymisestä? Tunteet kasvattavat harjoittelun aikana Baumanin mielikuvayhteisön, jonka todellisuus näyttäytyy yksilölle vasta harjoittelun jälkeen.

Sosiaalinen verkosto ja yhteisön vapautuminen tietotekniikan näkökulmasta eivät tule vahvasti esille harjoittelijoiden kokemuksissa. Harjoittelijat eivät korosta verkostoitumista tai tietoteknisiä kommunikaatiovälineitä puhuessaan yhteistyöstä tai

vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutus perustuu harjoittelijoiden kokemuksissa oikeammin sosiaaliseen kanssakäymiseen.

Yhteisöllisyyden tiedostamattomuus harjoittelukokemuksissa näkyy siinä, etteivät harjoittelijat ilmaise vahvoja periaatteita, joiden perustalle yhteisöllisyyden merkitykset muodostuisivat. Enemmän harjoittelijoiden yhteisöllisyyden kokemuksia voidaan tarkastella yksilön ja yhteisön suhteen välisenä merkityksenä kuin aatteiden kautta määrittyneenä. Harjoittelijuus korostaa vapauden merkitystä oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta, tosin yhteisö tukee tätä samaista prosessia.

## 7.2 Ammatillistuminen ja oppiminen työelämän ja yliopiston välimaastossa

Harjoittelua täytyy ajatella niin yksilön kuin työyhteisön välisenä suhteena, mutta täytyy myös huomioida yliopiston ja yhteiskunnan välinen suhde harjoittelun tarkoituksena. Tällöin päästään hieman laajempaan kontekstiin. Yksilö etsii tai varmentaa omaa ammatillisuuttaan harjoittelun aikana käytännön työelämän kentällä, mutta samalla myös rekrytoi itseään yliopiston välityksellä osaksi työelämää ja yhteiskunnallista toimintaa. Jokaisella osatekijällä on painoarvoa työelämään siirtymisessä, yhteisöllistymisessä sekä ammatillistumisessa. Työelämän rakenteet voivat osaltaan estää yhteisöllistymistä tai yhteisöllisyyden merkitysten syntymistä. Organisaatiokulttuurit saattavat usein muodostua Mäkipeskan ja Niemelän (1999, 8) sanoin pilttuiksi, jotka rakentavat sosiaalisia ja henkisiä esteitä yksilöiden toiminnalle. Kuinka paljon yliopisto pystyy harjoittelukäytännöllään vaikuttamaan lopulta näihin rakenteisiin ja edistää ammatillistumisen yhteisöllistä merkitystä? Tai voidaan kysyä, missä määrin ammatillistuminen on esimerkiksi koulutusinstituution eli tässä tapauksessa yliopiston määrittelemää tai kuinka paljon siitä on työyhteisön ja yhteisöllistymisen kautta syntyvää? Tämä jättää ajateltavaa jatkotutkimuksen kannalta, mutta kiinnostavaksi tällä hetkellä tulee suppeampi näkökulma siitä, miltä harjoittelijan ammatillistuminen ja oppiminen näyttävät yksilön ja yhteisön lähtökohdista tarkasteltuna työelämän ja yliopiston rajapinnalla?

### 7.2.1 Yksilö ja ammatillisuus oppimisen valossa

Harjoittelijoilla on yleisesti selkeä kuva ammattikuvastaan, koska heidän käsityksensä ja merkityksensä omasta ammatillisuudestaan tukevat pitkälti koulutuksen tai yhteiskunnallisen keskustelun kautta muodostunutta yleistä kuvaa alasta. Tätä olen tuonut tarkemmin esille ottamalla aikaisemmista tutkimuksista kuvaa, mitä humanistinen, taloustieteellinen tai sosiaalityön alakuvaus on suhteessa eri alojen opiskelijoiden harjoittelukokemuksiin. Humanistiharjoittelijoiden kokemuksissa näkyy enemmän hiljaisen tiedon tärkeys, kun taas sosiaalityöntekijöiden tarinoista voi havaita tietoisien oppimisprosessin piirteitä osana ammatillistumista. Taloustieteilijöiden tarinat pitävät sisällä elementtejä oppivan organisaation ajattelusta paitsi sen taloudellisesta, myös sen inhimillisestä näkökulmasta, jossa yhteisön etu ja kumppanuus korostuvat samanaikaisesti. Toisaalta taloustieteilijöiden kokemuksissa työ on itsenäistä, jolloin yhteisön rooli ammatillistumisessa ei humanistien tavoin ole yhtä suoraa kuin sosiaalityöntekijöillä. Yhteisö vaikuttaa joka tapauksessa kaikkien harjoittelu kokemuksissa, mutta kyse on osaltaan myös siitä, kuinka yksilö ottaa vaikutteita vastaan.

Yhteisöllisyyden merkitystä ammatillistumisessa voidaan tarkastella suhteessa yksilöitymiseen tai yksilölliseen toimintaan. Humanistiharjoittelijoiden suhteen voidaan kysyä, että onko identiteettityö tämän tutkimuksen valossa humanistien työkokemuksissa yhtä yksilöllistä kuin Helenius (1995, 65) tutkimuksessaan antaa ymmärtää? Humanistit eivät osoita kokemuksissaan suurta toiminnallista aktiivisuutta yhteisöllistymiseen tai sen hyväksi käyttöä ammatillistumisen näkökulmasta. He tässä tapauksessa osoittavat tarinoissaan enemmän yhteisön merkitystä sen toiminnan seuraamisen näkökulmasta. Yhteisön toimintaa seuraamalla ja havainnoimalla toimintaympäristöä pyritään hahmottamaan vallitsevaa erilaisuutta sekä työntekijöiden ammatillisia toimintatapoja. Hiljaisen tiedon tärkeys tuleekin harjoittelijoiden kokemuksissa esille, kun oma toiminta alkoi noudattaa samaa kaavaa kuin yhteisön toiminta, vaikkei sitä itse tietoisesti suunnannutkaan. Nonaka ja Takeuchin (1995) hiljaisen tiedon muuttaminen täsmätiedoksi tapahtuu sosialisoinnin kautta, jolloin voidaan olettaa harjoittelijoiden ensin sosiaalistuvan yhteisöön, jonka jälkeen he alkoivat omaksua yleisesti hyväksytyjä toimintatapoja ja malleja. Vuorovaikutus ja toimeen tuleminen koettiin tärkeäksi humanistien, kuten myös taloustieteilijöiden kokemuksissa, jolloin ulkoistamisen vaatima dialogia ja hiljaisen tiedon siirrettävyys

tulee mahdolliseksi. Tässä suhteessa harjoittelijoiden identiteettityö ei ole niin yksilöllistä, vaikkei se ulkoisesti tulekaan yhtä vahvasti esille kuin sosiaalityön opiskelijoiden kokemuksissa.

Sosiaalityön harjoittelijat ovat enemmän toiminnallisia yhteisöllistyjiä ja ovat aktiivisesti yhteydessä työyhteisöönsä tekemällä oppimisen ja ammatillistumisen näkökulmasta. Sosiaalityön harjoittelijoiden voidaan katsoa eräällä tavalla väistävän tietyn vaiheen harjoittelujakson ammatillistumisesta verrattuna humanistien ja taloustieteilijöiden kokemuksiin. Sosiaalityön professionaalisuus ja harjoittelijoiden vahva tietoisuus alasta antaa yksilöllisiä resursseja tai osaltaan ajaa aktiiviseen toimintaan. Oppimisen ja ammatillistumisen erilaisuus selittyy myös osin alojen erilaisista harjoittelukäytännöistä.

Oppimisen näkökulmasta sosiaalityöntekijöiden aktiivisuus on osin tietoista ammatillistumiseen liittyvää toimintaa, jolla voidaan nähdä olevan yhteyksiä Jarvisin (1988) reflektiiviseen oppimiseen. Sosiaalityöntekijöiden kriittinen ammatillisuus tukee reflektiivisyyttä ja siten tukee tietoista asioiden ymmärtämistä.

## **7.2.2 Yhteisö ja ammatillisuus oppimisen valossa**

Kun Kuronen ja Hänninen (2001) tarkastelevat sosiaalityönopiskelijoiden muistoja menneestä ja tulevasta, tuo Kuronen esiin ajatuksen opiskelijoiden kahden maailman välisestä rajapinnasta. Nämä syntyvät opiskelijoiden tunteista, kun ollaan jättämässä opintoja ja toisaalta siirtymässä työelämään. Sen hetkinen elämä on kuitenkin opiskelijoille Kurosen (2001, 95) mukaan muutakin kuin työtä ja opiskelua. Tämä muun elämän yhteys on Kurosen ajattelussa kiinnittyneenä ammatilliseen identiteettiprosessiin. Yhteisölliset tarpeet ovat puhuttaneet tutkijoita viimeaikoina ja nyt voidaan tuoda esille Nakarinkin (2003, 47) esittämä ajatus siitä, että vaikka itsensä toteuttaminen lisää motivaatiota, niin myös sosiaalisella kanssakäymisellä on merkitystä.

Työmotivaatio tai 90-luvun muotikäsitteenä tunnettu voimaantuminen ovat molemmat myös yhteisön voimavaroja, joilla yksilöiden työtyytyväisyyden kautta ajetaan yhteisön niin taloudellista kuin sosiaalistakin etua. (Nakari 2003, 47-48). Yksilöiden työtyytyväisyys usein kirjallisuudessa määrittänyt juuri niillä arvoilla ja käsitteillä, kuten luottamuksella, vapaudella, vastuulla, tuella, avoimuudella, joilla harjoittelijat määrittelevät yhteisöllisyyden ja yhteisöllistymisen merkityksiä.

Samaisilla merkityksillä harjoittelukokemuksissa pystytään myös määrittelemään omaa suhdettaan yhteisöön tai päinvastoin. Määrittäminen jatkuu vielä tarinan kerronnan aikanakin eksplisiittisen pohdinnan tuloksena kuvaillen omaa paikkaa harjoitteluyhteisöstä. Yhteisöllistymisprosessissa yhteisön merkitys oman ammatillistumisen näkökulmasta tulee harjoittelijoiden kokemuksissa erityisesti esille, kun yhteisö toimii oppimisen tukijana.

Yhteisön normit ja säännöt ohjaavat yhteisöllistymisprosessia ja antavat vaikutteita omaan ammatillistumiseen. Harjoittelijat puhuvat säännöistä ja normeista oman toiminnan ohjaamisen suuntaviivoina, johon vapautta ja vastuuta peilataan. Sosiaalityönopiskelijoiden kriittisessä ajattelussa tämä näkyy siinä, kun harjoittelijat haluavat toimia itsenäisesti suhteuttaen kuitenkin ajatteluaan yhteisön suuntaviivojen mukaisesti. Organisaation näkökulmasta Argyrisin teorian mukainen yksisuuntainen oppiminen näkyy tässä siinä, että sosiaalityöntekijät suhteuttavat omaa oppimistaan yhteisöön. Eli he sopeuttavat toimintastrategioitaan yhteisön normien ja perusarvojen mukaisesti. Humanistien harjoittelukokemuksissa tämän voi nähdä olevan helpompaa, kun puhuvat kokemuksissaan kaikki mielipiteet ja toimintatavat hyväksyvistä ilmapiiristä. Kun kyse on omasta ammatillistumisesta ja oppimisesta, niin harjoittelijat eivät pyri perusarvoja muuttavaan käyttäytymiseen. Harjoittelu on väliaikaista työyhteisössä oloa, jonka aikana olennaista harjoittelijoille ei voi ajatella olevan yhteisön muuttaminen, vaan yksilöllinen kehittyminen ja kasvaminen. Haastateltujen harjoittelijoiden kokemuksissa ja tarinoissa yhteisöllistyminen ei yleensä saavuttanut astetta, jolloin harjoitteliija olisi toiminnallaan vaikuttanut yhteisön perusarvoihin. Perusarvojen muuttaminen Argyrisin (1993) toimintateoriassa oppivan yhteisön ajattelua hyväksikäyttäen jättää tulokkaan ulkopuolelle ja korostaa enemmän työkuultuuriin liittyvää merkitystä. Kuten Kuittinen (1998) tuokin ajattelussaan esille, niin Argyris (1993) lähtee yhteisöllisyyden tarkastelussaan siitä, että toimintateoria on karttana organisaation oman toiminnan yhteisöllisen tutkimisen välineenä. Yhteisön merkitys ammatillistumisessa tuleekin harjoittelijoiden kokemuksissa vahvasti tunteiden tasolla esille, joka taasen näkyy toiminnan tasolla.



### 7.3 Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimuksen mahdollisuuksia

Laadullisessa tutkimuksessa arviointi keskittyy ensijaisesti sen validiteetin, mutta myös se reliabiliteetin näkökulmista. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetilla tarkoitetaan aineiston käsittelyn ja aineiston analyysin luotettavuuden arviointia. Tällöin puhutaan vaiheesta, jolloin siirrytään empiriasta teoriaan eli empiirisestä aineistosta analyysin kautta tulkintaan. Validiteettikysymysten voidaan katsoa kulkevan mukana läpi koko tutkimuksen aineiston, ilmiön kuvaamisen ja tulkinnan arviointiin. (Anttila 1999.) Tuonkin esille tutkimusta ja luotettavuutta arvioitaessa sen eri vaiheisiin kytkeytyneitä vaihtoehtoja ja ratkaisua tilanteita ja antaa lukijalle mahdollisuuden seurata ajatuksenkulkuani tutkijana valintoja tehdessäni.

Aineistonkeruumenetelmänä tarinallinen haastattelu palveli tehtäväänsä hyvin. Aineistosta tuli kaiken kaikkiaan kattava, eikä lisäaineiston kerääminen ollut välttämätöntä. Mahdollisena menetelmänä tässä olisi kuitenkin voinut toimia kirjallinen aineiston kerääminen, esimerkiksi kehyskertomuksia käyttämällä. Voidaan olettaa, että ihmiset puhuvat ja kirjoittavat eritavalla, mikä voi johtua esimerkiksi jännityksestä kertoa omia asioitaan vieraalle ihmiselle. Eläytymismenetelmä antaa vastaajalle mahdollisuuksia käyttää omaa ajatteluaan, harkintaansa ja mielikuvitustaan vapaasti ja he voivat kirjoittaa asioista, joista heillä ei ole täysin varmaa mielipidettä. (Eskola & Suorana 1999).

Tarinallisen haastattelun perusrunko oli teemoineen melko avoin, jonka tarkoituksena oli hakea avoimempaa haastattelun muotoa ja antaa harjoittelijoiden kertoa omia kokemuksiaan ilman tarkempaa johdattelua. Mikäli runko olisi ollut strukturoidumpi, olisi haastattelu ollut enemmän temahaastattelua kuin tarinallista haastattelua. Lopullinen tarinallinen haastattelurunko syntyi teoreettisen jäsentelyn sekä esihaastattelun tuloksena.

Haastattelujen toteuttaminen neljän vaiheen kautta etenevän kronologinen pääkertomuksen aloittamisen tarkoituksena oli osaltaan pitää kertomuksia koossa. Haastateltavat usein palasivat tarinan aikana alkupäiviin tai kertoivat tunteistaan ja ajatuksistaan sekaisin menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuusakselilla. Haastattelijan vältin tarinan keskeyttämistä poikkeamista huolimatta, mutta palasin aina runkoon tauon tultua. Kronologinen runko ei siis rajannut haastateltavia kertomaan tarinaansa täsmällisesti sen mukaisesti, vaan enemmin antoi suuntaa tarinan kertomiselle.

Rungon lähettäminen haasteltaville voi olettaa toimineen hyvänä muisteluun orientoitumisen ja motivoinnin välineenä sekä toisaalta ajatuksena haastattelun vapaan kerronnan luonteesta. Rungon rakennetta toisaalta olisi voinut myös täsmentää tuomalla siinä tarkemmin esille ennalta määriteltyjä teemoja. Tällä olisi voinut olla vaikutusta tarinan kerrontaan tai systemaattisempaan tarinassa etenemiseen.

Kuuntelijan ja kertomiseen kannustajan roolin haastattelijana voisin arvioida onnistuneen hyvin. Haastattelutilanteissa tämä näkyi usein sekä yksityiskohtaisten kokemusten ja tilanteiden kerrontana ja innokkuutena että haastateltavan reflektointina. Haastateltavat usein pohtivat haastattelun aikana asioita, joita eivät sanojensa mukaan aikaisemmin olleet miettineet. Muisteluun paneuduttiin kaiken kaikkiaan kattavasti ja usein haastattelujen aikana kuulikin lauseen ”nyt kun rupeaa miettimään, niin...”. Toisaalta muistelun voi tässä tapauksessa nähdä positiivisena asiana aineiston määrällisen ja laadullisen arvioinnin näkökulmasta, mutta toisaalta päästään pohtimaan muistioptimismien olemassaoloa. Haastatellut harjoittelijat käsittelivät ja tulkitsivat kokemuksiaan uudestaan, jolloin tutkijan arvioinnin varaan jää, kuinka paljon kokemukset sisältävät vääristymiä. Kuten Eskola ja suoranta (1999) tuovatkin esille, että tutkimus kertoo molemmista, niin tutkijasta kuin hänen käyttämästään aineistosta. Joten tutkijan on nähtävä ja myönnettävä lopulta itsensä osana tutkimuksen toteuttamista.

Pienen muistilistan tekeminen jokaisen haastattelun jälkeen toi osaltaan tulkintojen tekemisen vaiheessa mieleen henkilön persoonana, eikä vain kertomuksen tuottajana. Näin ollen tulkintoja tehdessä tutkijana pystyin käyttämään hyväksi ilmeiden ja eleiden merkitystä osana työkokemusta ja siihen liittyviä tarinoita. Onko tämä Heikkisen (2001) tarkoittamaa henkilökohtaista kosketusta tutkittaviin, josta hän puhuu osana narratiivisen tutkimuksen olemusta? Vai olisiko se enemmän vuorovaikutteisuutta haastattelijan ja haastateltavan välillä?

Kokonaisuudessaan tutkimusasetelmasta muodostui monen valinnan ja täsmentämisen kautta melko monimutkainen kokonaisuus, jota olen yrittänyt tuoda kuviona esille selkeyttämään niin lukijaa, kuin itseänikin tutkijana. Tutkimuksen tekemisen aikana sen tarkoituksena on ollut pitää kokonaisuutta yhtenäisenä niin tuloksia, tulkintaa ja analyysia tehdessä sekä suhteuttaessa niitä teoriaan.

Ajankohtaisuuksien yhdistäminen sekä harjoittelijoiden kokemusten kautta syntyvät yhteisöllisyyden merkitykset synnyttivät uusia ajatuksia ja mahdollisuuksia jatkotutkimuksille. Jatkotutkimuksen mahdollisuuksien kannalta nousevat esille

erilaiset harjoittelunkehittämisen kannalta kiinnostavat kysymykset, joiden perustalta pystyy laajentamaan tai muuntamaan otetta tutkimustehtävään, kohteeseen tai menetelmään. Toisaalta myös työyhteisöille tuleva hyöty harjoittelijoiden kokemuksista työhönopastamisen näkökulmasta luo uusia ajatuksia yhteisöllisyyden tarpeista tai niiden tutkimisesta.

Harjoittelulle asetetuissa tavoitteissa korostuu koulutuksessa saadun tiedon ja taidon korostaminen sekä oman ammatillisuuden kasvattaminen. Kuitenkin yhteisöllistymisellä ja yhteisöllisyyden kokemisella on suuri merkitys näiden tavoitteiden aikaansaamiseksi. Yhteisölliset tavoitteet jäävät helposti taka-alalle, ellei yksilö omaehtoisesti tulevaisuusorientaation ohella halua luoda ammatillisia suhteita työelämään. Kuinka harjoittelua ja ennen kaikkea harjoittelutavoitteita voisi kehittää ottamalla huomioon yhteisöllisyyden oppimista edistäviä vaikutuksia?

Toisaalta voidaan pohtia harjoittelunkehittämistä sen tehokkuuden näkökulmasta. Harjoittelijoiden kokemuksia kartoittamalla voisi tuoda esille sellaisia harjoitteluun liittyviä tekijöitä, joiden avulla voisi korostaa harjoittelun puolia, jotka lisääisivät harjoittelun tehokkuutta. Yhteisöllisyys osoittautuu harjoittelijoille hyvinkin tärkeäksi tekijäksi työssä oppimisen sekä ammatillistumisen näkökulmasta, mutta ei niin tiedostetuksi tekijäksi. Yhteisöllisyyden kokemiselle harjoittelu-aika on melko lyhyt. Yhteisöllistyminen vaatisi pidempiaikaista yhdessäoloa organisaation tai yhteisön jäsenten kanssa. Harjoittelu-aikaa on useimmissa tiedekunnissa supistettu resurssivajauksien vuoksi. Yhä harvempi saa harjoitteluapurahaa, mutta toisaalta harjoittelun lyhentäminen voisi taata yhä useammille harjoittelun mahdollisuuden apurahan turvin. Kuitenkin tällöin myös harjoitteluajan lyhentyessä sen tehokkuus oppimisen kannalta kärsii. Näin ollen harjoittelu joutuu käytännön tarkoituksen ja mahdollisuuksien väliseen ristiriitaan.

Kiinnostavaksi tutkimuksessa osoittautui eri alojen harjoittelukäytäntöjen sekä ammatillisen identiteetin yhteys yhteisöllisyyden ymmärtämiseen sekä ammatillistumiseen. Erilaisilla harjoittelukäytännöillä voi olla paljonkin vaikutusta siihen, miten yksilö toimii ja tuntee osana yhteisöä. Tässä kontekstissa voisi pohtia sitä, missä määrin professio- ja generalistiset alat pystyisivät hyödyntämään toistensa harjoittelukäytäntöjä niitä määriteltäessä ja toteuttaessa? Sosiaalityön harjoittelu on hyvin pitkälle sosiaalityön laitoksen puolesta määriteltyä, toisin kuin humanisteille tai taloustieteilijöille harjoittelu on enemmän itsenäisesti määriteltävissä. Tällöin voidaan päästä pohtimaan yliopiston roolia yhtenä harjoittelun tekijänä ja ohjaajana työelämän

ja opiskelijan välillä.

Menetelmällisesti tarinallisuus loi rikkaan aineiston täynnä harjoittelijoiden kokemuksia. Jatkotutkimuksen kannalta erilainen tai erikokoinen kohdejoukko voisi olla parempi ja antoisampi ratkaisu. Kiinnostavaa olisi esimerkiksi tutkia yhteisöllisyyttä tai ylipäättään viedä pidemmälle ei vain harjoittelijoiden, vaan myös akateemisten pätkätyöläisten kokemuksia yhteisöllisyydestä, onko ne verrattavissa keskenään? Tai millaisia näkökulmia vertailu voisi luoda yhteisöllisyyden ymmärtämiselle ja merkityksenannolle.

Tutkimustehtävänkin kannalta yhteisöllisyyden subjektiiviset merkitykset tuottivat mahdollisuuksia rajautuneempien tutkimustehtävien syntymiseen. Yksittäiset yhteisöllisyyden tai yhteisöllistymisen merkitykset voivat olla hedelmällistäkin maaperää uusille tutkimuksille. Tässä tutkimuksessa rajauduttiin vain yhteisöllisyyden kokemiseen, vaikka työelämään siirtymisessä olisi joukoittain tutkimusaiheita. Millaisia ovat vastavalmistuvan, työelämään ensiaskeleita ottavan opiskelijan kokemukset ammatillisuudestaan, mahdollisista heikkouksistaan tai vahvuuksistaan työelämän kentällä? Vastaukset kysymyksiin antaisivat arvokasta tietoa harjoittelun tai työelämän valmiuksien kehittämiseen. Millaisin eväin opiskelija lähtee työmarkkinoille tai millaisin eväin työmarkkinat ovat ottamassa uusia tulokkaita vastaan?

## LÄHTEET

- Aaltio-Marjosola. 1995. Kasvaminen työkuultuuriin? Työelämäntutkimus 3 (1995) 29-31
- Anttonen, A & Sipilä, J. 2000. Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Tampere. Vastapaino
- Argyris, C. 1993. On Organizational learning. Blackwell. Cambridge.
- Argyris, C & Schön, D.A. 1996. On organizational learning II. Theory, method and practice. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Atkinson, R. 1998. Life story interview. Thousand Oaks (Calif.). Sage
- Bauman, Z. 1996. Postmodernin lumo. Jyväskylä. Vastapaino
- Bauman, Z. 1997. Sosiologinen ajattelu. Tampere. Vastapaino
- Biddle, B.J. 1979. Role Theory. Expectation, identities and behavior. New York. Academic press.
- Durkheim, E. 1990. Sosiaalisesta työnjaosta. Helsinki. Gaudeamus
- Durkheim, E. 1964. The Division of Labor in Society. London. New York. The Free Press.
- Eskola, J & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerus
- Flick, U. 1998. An Introduction to qualitative research. London. Sage-publication
- Garratt. 1990. Creating a learning organization. A guide to leadership, learning and development. Great Britain. Director Book
- Giddens, Anthony. 1990. Consequences of modernity. Cambridge: Polity
- Giddens, A. 1991 Modernity and Self identity self and society in the late modern age. Cambridge. Polity Press.
- Haapaniemi, T. 1996. Sosiaaliset kognitiot maailman jäsentäjinä. Teoksessa Keskinen, S. Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. s. 15-28. Turku. Painosalama oy
- Haatanen, K. 1997. Kommunitarismi ja uusi yhteisöllisyys. Julkaisussa Tiede ja Edistys 2 (1997) 97- 108
- Haatanen, K. 2000a. Tunnustamisen politiikka. Teoksessa Hoikkala, T & Roos, J.P (toim.) 2000- luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki. Gaudeamus
- Hautamäki, A. Lagerspetz, E. Sihvola, J. Siltala, J & Tarkki, J. 1996. Yksilö modernin murroksessa. Helsinki. Gaudeamus

- Heikkinen, H.L.T. 2001. Narratiivinen tutkimus - todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, J & Valli, R (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. s.116-132. Jyväskylä. PS-kustannus
- Heikkinen, H.L.T. 2002. Whatever is narrative research? Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R & Syrjälä, L. (toim.) Narrative research: Voices of teachers and philosophers. s. 13-25. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.
- Helenius, P.1995. Sukkulointia opiskelun ja työelämän välillä kauppatieteen ja humanistisen alan opiskelijat vertailussa. Helsinki. Opetusministeriö.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino
- Hoikkala, T & Roos, J.P (toim.) 2000. Onko 2000-luku elämänpolitiikan vuosituhat? Teoksessa Hoikkala, T & Roos, J.P (toim.) 2000- luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki. Gaudeamus.
- Hänninen, J & Kuronen, M. 2001. Menneen ja tulevan muistot. Kertomuksia opiskelusta ja sosiaalityöstä. jyvaskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitoksen sosiaalityön työpapereita 1.
- Hänninen, V.2000. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampere. Tampereen yliopisto.
- Jarvis, P. 1988. Adult learning in the social context. London. Croom Helm
- Josselson, R.1993. A Narrative Introduction. . teoksessa Josselson, R & Lieblich, A (edit..)The narrative study of lives. Newbury park. California. Sage publication
- Jurvansuu, R.1996a. Organisaatiokulttuuriin sosiaalistuminen. Teoksessa Keskinen, S. Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. s. 71-88. Turku. Painosalama oy
- Jurvansuu, R.1996b. Kulttuurin merkitys epämääräisyyden kokemisessa. Teoksessa Keskinen, S. Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. s.65-69. Turku. Painosalama oy
- Juuti, P. 1994. Organisaatiokulttuurin muuntaminen. Teoksessa Lindström, K (toim) Terve työyhteisö. kehittämisen malleja ja menetelmiä. s. 154-165. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Järvinen, A. Koivisto, T & Poikela, E.2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva. WSOY
- Kanttura, U.1997. Ryhmän kiinteys. Teoksessa Keskinen, S. Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. s. 125-144. Turku. Painosalama oy
- Karvinen, S.1993. Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa Granfelt, R.,Jokiranta,H.,Karvinen,S.,Matthies, A-L.,Pohjola, A. Monisärmäinen sosiaalityö. s. 55-85. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy

- Karvinen, S.1996. Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaaliseen reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Kuopion yliopiston julkaisuja E Yhteiskuntatieteet 34
- Konkola, R.2001. Harjoittelun kehittämisprosessi ammattikorkeakoulussa ja rajavyöhyketoiminta uudenaikaisena toimintamallina. Teoksessa Tuomi- Gröhn, T & Engeström, Y.(toim.) Koulutuksen ja työn rajavyöhykkeellä. s.148-186. Helsinki. Yliopistopaino
- Kuittinen, M. 1998. Miksi sanat eivät muutu teoiksi? Argyrisin oppivan organisaation teoria. *Psykologia* 33(1998) 205-209.
- Kuusela, P.2001a. Sosiaalisen konstruktivismin liike sosiaalitieteissä. Teoksessa Kuusela, P & Saastamoinen, M. (toim.) Ruumis, minä ja yhteisö. Sosiaalisen konstruktivismin näkökulma. Kuopio. Kuopion yliopisto.
- Kuusela, P.2001b. Minästä yhteisöön, yhteisöstä minään. Teoksessa Kuusela, P & Saastamoinen, M. (toim.) Ruumis, minä ja yhteisö. Sosiaalisen konstruktivismin näkökulma. Kuopio. Kuopion yliopisto.
- Lash, Scott. 1995. Refleksiivisyys ja sen vastinparit: Rakenne, estetiikka, yhteisö. Teoksessa Beck, U. Giddens, A. & Lash, S. Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. Tampere. Vastapaino.
- Laurila, H. 1990. Suuntautuminen sosiaalityössä. Empiirisen vaiheen tuloksia. Sosiaalihuollon julkaisuja 2/1990. Helsinki. Valtion painatuskeskus.
- Lehtonen, H. 1990. Yhteisö. Tampere. Vastapaino
- Mezirow, J.1995. Kriittinen reflektio uudistavan oppimisen käynnistäjänä. Teoksessa Mezirow, J (toim.) uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Painotalo Miktor.
- Mikkola, T. 2003. Muuttuvat arvot ja uusi keskiluokka. Tutkimus arvojen mittaamisesta ja monitasoisuudesta. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia No.241. Helsingin Yliopisto.
- Moilanen, P.2002. Narrative truth and correspondence A defence. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R & Syrjälä, L. (toim.) Narrative research: Voices of teachers and philosophers. s. 91-104. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.
- Moilanen, R. 2001. Oppiva organisaation ja johtaminen teoksessa Lämsä & Sajasalo. Tulkintoja organisaatioiden ja johtamisen muutossuunnista. Taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto.

- Moilanen, R. 2002. Oppivan organisaation mahdollisuudet. Helsinki. Tammi
- Moilanen, R.1996. Oppiva organisaatio- tausta ja käsitteistö. Jyväskylä.Jyväskylän yliopisto. taloustieteen laitos.
- Mäkipeska, M & Niemelä T.1999 hengittävä työyhteisö. Johtamisen muutosvirrassa. Helsinki. Oy Edita Ab
- Nonaka, I & Takeuchi, H. 1995. The knowledge-Creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford university press.
- Otala, L-M. 2000. Oppimisen etu- kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo. WSOY
- Patton, M.Q.1990. Qualitative evaluation and research methods. Second edition. Newbury park. California. Sage-publication.
- Pohjola, A.1993. Asiakas sosiaalityön määrittäjänä. Teoksessa Granfelt, R.,Jokiranta, H.,Karvinen,S.,Matthies, A-L.,Pohjola, A. Monisärmäinen sosiaalityö. s. 55-85. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy
- Riessman, C.K.1993. Narrative analysis. Newbury Park (Calif.) .Sage
- Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Roos, J.P.1996. Yhteisöllisyys ja kommunitarismi. Julkaisussa Tiede ja edistys 1 (1996) 45-49
- Rosenthal, G.1993. Reconstruction of life stories. Principles of selection in generating stories of narrative biographical interviews. s. 59-91. Teoksessa Josselson, R & Lieblich, A (edit..)The narrative study of life. Newbury park. California. Sage publication
- Saastamoinen, M. 2000. Elämänkaari, elämänkerta ja muisteleminen teoksessa Kuusela, P& Saastamoinen, M.(toim.) Ruumis, minä ja yhteisö. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteen 21.
- Salo, P 1998. Yhteisö, kasvatus ja arjessa oppiminen. Teoksessa Sallila P& Vaherva, T (toim). Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja.Helsinki. Gummerus.
- Salo, P.1999. Kasvatusta ja seikkailua yhteisöissä. Teoksessa Suoranta, J (toim.) Nuorisotyöstä seikkailukasvatukseen. s. 99-129. Tampereen yliopistopaino Oy.
- Sarala,U & Sarala,A. 1996.Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere. Tammer-paino
- Sarala,U. 2000 Toiveista totta. Työyhteisöjen kehittäminen käytännössä. Helsinki Palmenia.



- Schein, E.H. 1991. What is culture? Teoksessa J. Frost, L.F.Moore, M.R Louis, C.C.Lundberg & J.Martin (toim.) Reframing organizational culture. Newbury park. California. Sage publication
- Senge .M. Peter. 1990. The Fifth Discipline. The art & Practice of the learning organization. London. Century Business.
- Senge. M. Peter.1995. The Fifth Discipline. Strategies and tools for building a learning organization. London. Nicholas Brealey Publishing
- Syrjälä, L.2001. Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. teoksessa Aaltola, J & Valli, R (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. s.203-217. Jyväskylä. PS-kustannus
- Tuomi, A.1992. Sosiaalityöntekijä- tunnetyöntekijä. Ajatuksia sosiaalityöstä tunnetyönä. Sosiaalipolitiikan tutkimuksia 13B. Tampereen yliopisto.
- Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktiivisen oppimiskäsitysten perusteita. Helsinki. Kirjayhtymä
- Varila, J & Lehtosaari, K. 2001. Työnilo-Ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai oppivan organisaation vaatimaa? Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 80. Jyväskylän yliopisto.
- Varila, J & Rekola, H.2003. Mitä on työssä oppiminen? Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Kasvatustieteen tiedekunnan tutkimuksia N:o 83. Joensuu. Joensuun yliopisto
- Vesterinen, M. 2002. Ammatillinen harjoittelu asiantuntijuuden kehittäjänä. Aikuiskasvatus 3/2002 s. 245-251
- Wenger, E.1998. Communities of Practice. Learning, meaning and identity. Cambridge. University press.
- Widdershoven, G. 1993. The story of life. hermeneutic perspective on the relationship between narrative and life history. teoksessa Josselson, R & Lieblich, A (edit.)The narrative study of life. s.1-20. Newbury park. California. Sage publication
- Ylijoki, O-H.1998. Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio. Tampere. Vastapaino.

**Internetlähteitä:**

- Aaltonen, K. 2002. Yhteisöllisyyttä moneen makuun. Julkaisussa mielenterveys-lehti 6 (2002) 28-31  
<http://www.verkkoklinikka.fi/teemat/mielenterveys/yhteiso.xsp?SID=5226819BA6F93CDB133F>
- Anttila, P. 1999. Metodit. <http://www.metodix.com/metodi/>
- Autio, K. 2001. Humanistina työelämään. Työllistymispalvelut. Oulun Yliopisto.  
[http://www oulu.fi/careerservices/dokumentit/humanistina\\_tyoelamaan.pdf](http://www oulu.fi/careerservices/dokumentit/humanistina_tyoelamaan.pdf)
- Haatanen, K. 2000b. Sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyden paradoksit.  
[http://www.kansalaisfoorumi.net/sivu.php?artikkeli\\_id=117](http://www.kansalaisfoorumi.net/sivu.php?artikkeli_id=117)
- Huotari, M-L & Hurme, P. Tieto ja viestintä organisaatiossa. verkko-oppimateriaali  
<http://www.uta.fi/viesverk/tvo/organisaation%20oppiminen.htm>
- Korpela, J. 2002. Pienehkö sivistyssanakirja. <http://www.cs.tut.fi/~jkorpela/siv/>
- Liikka, M. 2003. Tarinallinen lähestymistapayksilön ja yhteisön suhteen tutkimiseen. Yksilöiden identiteetti- ja organisaation kollektiiviseen narratiiviseen identiteettiin. Pro gradu- työ, kasvatustieteen laitos, Jyväskylän yliopisto.  
<http://selene.lib.jyu.fi:8080/gradu/v03/G0000147.pdf>
- Luhtasaari, S. 2001. Ryhmässä työ on tuottavampaa. BALANSSI, Medivire Työterveyspalvelut Oy, Kari Kähönen. Työsuojelurahaston tutkimus- ja kehityshanke <http://www.tsr.fi/tiedonsilta/ts22001/03ryhmatyo.html>
- Lämsä, R. 2003. Sosiaalityön koulutus. akateemisen yhteisön näkökulma. Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen julkaisuja. 2/2003.  
<http://www.valt.helsinki.fi/yhpo/sostyokoulutus.pdf>
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. verkkoversio.  
<http://selene.lib.jyu.fi:8080/vaitos/studies/studeduc/9513915484.pdf>
- Saastamoinen, M. 2002. yhteisöt epävarmuuden ajassa -yhteisöllisyys keskustelun myöhäismoderneja virtauksia. [Http://www.uku.fi/~msaastam/yhteisot.pdf](http://www.uku.fi/~msaastam/yhteisot.pdf)
- Suutari, M. 2003. Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. Laaser-projektin loppuraportti. Akava. Helsinki. Painomerkki Oy  
 Yliopiston periaatepäätös työharjoittelusta 1.1.1999.  
<http://www.jyu.fi/rekrytointi/hallitusharjoittelu.htm>

Yliopiston rekryointipalvelu. Yliopisto-opiskelijoiden harjoittelu.

<http://www.jyu.fi/rekryointi/opiskelija.htm>

## LIITE 1: TARINALLISEN HAASTATTELUN MUISTILISTA

Haastateltava saa ennen haastatteluja muisteluun orientoivan aikajanan tai yleisen tiedon haastattelun kulusta seuraavasti:

- Haastattelu etenee työkokemuksen alkuajoista tämän päivän ja tulevaisuuden mietteisiin:
  1. organisaatioon/työyhteisöön tuleminen
  2. organisaatiossa oleminen/kehittyminen/oppiminen
  3. jälkimietteet/ tulevaisuudenkuva

Tutkimusotteeni on narratiivinen, joka perustuu kronologisessa ajassa etenevään haastatteluun. Mennessä ajassa eteenpäin esitän aina avoimen kysymyksen kustakin kronologisen ajan jaksosta. Ohjaavilla kysymyksillä on tarkoitus edetä keskustelussa teoriasta nousevien teema-alueiden ja vaikuttavien tekijöiden puitteissa:

Kerro vielä tutkimustehtävästä, luottamuksellisuus, kannusta avoimuuteen!

**Teemat:** Yksilön ja yhteisön välinen suhde, yhteisöllisyyden olemassaolon kysymys, yhteisöllisyys toimintana (työkulttuuri) ja tunteina (työilmapiiri). Oppiminen/ yhteisöllisyyden omaksuminen. (houkutellaan kertomaan omista arvoista, arvostuksista, etsitään merkityksiä vastuun/velvollisuuden ymmärtämiselle)

**Vaikuttavat tekijät:** Kohdehenkilöiden ikä, sukupuoli, koulutusala (tiedekunta/laitos), opiskelijuus, työpaikka/organisaatio, työkokemuksen pituus

1. Organisaatioon tuleminen: aloituskysymys:

- **Kuinka päädyit työpaikkaasi ja millaisia ensimmäiset päivät työssä olivat?**  
Ohjaavat kysymykset tässä vaiheessa rentouttavat ilmapiiriä, ja perustuvat vapaamuotoiseen ensimmäisten päivien kerrontaan.
  - Kuinka kuvailisit näitä päiviä?
  - Muistatko mitään erityisiä tilanteita/kokemuksia/ajatuksia, mitä ensimmäisinä päivinä kohtasit/jäi erityisesti mieleen?
- Kuinka koit työyhteisön niinä alkupäivinä?
- Millaisia kokemuksia jäi muista ihmisistä? / Millaisia ajatuksia se työpaikka herätti?

- Muistele, kuinka tulit osaksi sitä työyhteisöä? Millaisia tunteita sinulla oli?
- Kuinka muistelisit sitä työyhteisöön tulemista ko. alan opiskelijana?

## 2. Organisaatiossa oleminen/kehittyminen/oppiminen

- **Muistele, millaisia päivät olivat niiden ensimmäisten päivien jälkeen?**
  - kuinka kuvailisit sitä päivittäistä työskentelyä? Millainen tyypillinen työpäiväsi siinä yhteisössä oli?
- Kun se työ lähti käyntiin, niin millaisia ajatuksia sinulla oli niistä työpäivistä?
- Millaisena se työyhteisö näytti niiden ensimmäisten päivien jälkeen?
- Millaisia kokemuksia sinulle jäi ihmissuhteista?
- Kuinka opit ”talon tavoille”?/ kuinka muistelisit sopeutumistasi siihen yhteisöön?
- kuinka muistelisit itseäsi osana sitä työtä ja yhteisöä?
- Olet kuitenkin nuori/ tuore alalla, niin miten sinä itse koit sen siinä työyhteisössä?
- Mitä sinussa itsessäsi tapahtui työkokemuksesi aikana? Millaiseksi näit itsesi osana yhteisöä?/Oman toimintasi osana työyhteisöä? Entä mitä sanoisit työyhteisön toiminnasta?
- Kun muistelet sinun kokemuksia alkupäivistä tähän päivään, niin mitä siinä työyhteisössä tapahtui niiden kokemustesi aikana? / mitä ajattelet antaneesi sille työyhteisölle?

## 3. Jälkimmäiset

- **Mitä ajattelet tänä päivänä työkokemuksestasi?**
- Millainen suhde sinulla on siihen työpaikkaan tänä päivänä?
- Kuinka ajattelet näitä kokemuksiasi naisena/miehenä?
- Jos on muuta työkokemusta alalta niin: Poikkeavatko sinun työkokemuksesi aikaisempiin työkokemuksiin?
- Mitä ajattelet työkokemustesi perusteella yhteisöllisyydestä?
- Mikä on sinusta arvokasta, kun puhutaan työyhteisöstä?

## 4. Tulevaisuuden kuva

- **Millaiseksi kuvailisit tulevaisuuden työpaikkaasi? työyhteisöä?**

- Millaisena ihmisenä sinä näkisit itsesi osana sitä työpaikkaa?/ työyhteisöä?
- Mitä ajattelet yhteisöllisyydestä työkokemuksesi perusteella?/ Millaista sinun mielestä yhteisöllisyyden pitäisi olla? (ideaalikuva)
- Millaisia asioita pidät tärkeinä työyhteisössä?
- Ajatuksia määräaikaaisuudesta?

## LIITE 2: SAATEKIRJELMÄ HAASTATELTAVILLE

Hei!

Ensinnäkin todella mukava, että jaksat olla kiinnostunut ja osallistua haastateltavaksi. Varaan yliopiston pääkirjastossa (3krs) sijaitsevan ryhmätyöhuone1 (portaat ylös, oikean puoleisesta ovesta sisään, huone löytyy oikeasta takanurkasta, huone 377) varatuksi (päivä/aika)

Aikaa haastatteluun kannatta varata n. tunti.

Tutkimustehtävänä on siis tutkia harjoittelijoiden kokemuksia yhteisöllisyydestä. Harjoittelijoilla tarkoitan työuraansa aloittavia opiskelijoita, joilla on jonkinasteista työkokemusta omalta alaltaan. Sinun omat kokemukset ja tarinasi ovat tärkeää materiaalia. Ennen haastattelua annan sinulle melko avointa ohjeistusta, kuinka haastattelussa on tarkoitus edetä, joten voit etukäteen muistella työssäoloaikaasi ja kertoa siitä vapaamuotoisesti. Haastattelu on siis melko avoin vuorovaikutukselle ja keskustelulle.

1. Organisaatioon/työyhteisöön tuleminen
2. Organisaatiossa oleminen/ sopeutuminen/ kehittyminen/ oppiminen
3. Jälkimmäiset – tulevaisuuden kuva

terveisin, Marjo Forsman  
(yhteystiedot)

### LIITE 3: YHTEISÖLLISYYDEN MERKITYSKAAVIO

