

Artikkeleita opetusalan työolobarometristä: vapaa sivistystyö

Vapaa sivistystyö elinikäisen oppimisen tarjoajana

Hyvinvointivaltiossa jokaisella on oltava mahdollisuus oppia uutta läpi elämän. Koulutuksella luodaan terveyttä ja hyvinvointia sekä ehkäistään yhteiskunnan toiminnasta syrjään jäämistä. Vapaata sivistystyötä määrittää omaehtoisen kasvun ja elinikäisen oppimisen eetos, sekä pyrkimys edistää yhteiskunnallista eheyttä ja tasa-arvoa. Kansan- ja kansalaisopistot (myöhemmin opistot) tarjoavat laaja-alaista, kaikille avointa koulutusta julkisena palveluna, luoden mahdollisimman monille edullisen mahdollisuuden harrastaa, oppia ja kokea kulttuurielämyksiä. Koulutusta on tarjolla myös syrjäisillä alueilla, mikä on alueellista vetovoimaa lisäävä tekijä.

Opistokoulutus on pääasiassa tutkintoon johtamatonta, eikä sille ole näin ollen asetettu yhtenäisiä tavoitteita, joiden toteutumista voitaisiin todentaa ja seurata. Opistotoiminnan vaikuttavuus realisoituikin vaikeammin mitattavissa muodoissa, kuten sivistysarvossa ja hyvinvointivaikutuksissa, jotka ovat moninaisia ja kiistattomia.

Osa kansalaisopistoista tarjoaa myös taiteen perusopetusta, jonka opiskelijoina on sekä lapsia ja nuoria että aikuisia taideharrastajia. Taiteen perusopetus etenee tavoitteellisesti tasolta toiselle ja on sidottu opetussuunnitelmaan. Myös taideharrastuksen kansanterveydelliset vaikutukset ovat tutkitusti positiiviset.

Vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen hyödyt näkyvät taloudessakin välillisesti, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon säästöinä, mutta syys-seuraussuhteen osoittaminen on monimutkaista.

Suomalainen koulutusjärjestelmä käy läpi muutosta, mikä luo kehittämispaineita myös opistoille. Koulutuksesta on viime aikoina leikattu, eikä vapaa sivistystyökään ole siltä välttynyt. Opistot joutuvat perustelemaan tarpeellisuuttaan ja kamppailemaan rahoituksesta maailmassa, jossa tuloksia mitattaisiin mieluiten numeroin, taloudellisen tuottavuuden kautta. Opistojen resurssien niukkuus heijastuu opetushenkilöstön työoloihin.

Tutkimustietoa opetusalojen työoloista

Tässä artikkelissa tarkastellaan kansan- ja kansalaisopisto-opettajien työoloja, lähdemateriaalina Opetusalan työolobarometrien aineistot vuosilta 2017¹, 2019² ja 2021³. Uusimmassa barometrissä opistoissa työskenteleviä vastaajia kertyi vain 24, joten tulokset eivät ole tilastollisesti yleistettäviä. Niitä on kuitenkin verrattu aiempien mittausten tuloksiin ja koko aineistoon, jotta on saatu muodostettua suuntaviivoja oppilaitosmuotojen nykyhetken työoloista.

Lisäksi materiaalina on käytetty OAJ:n jäsenten Fiilismittarin⁴ tuloksia sekä OAJ:n vuonna 2020 julkaistua raporttia Opettajat ja rehtorit kertovat – vapaa sivistystyö ja taiteen perusopetus poikkeusoloissa⁵.

Työsuhteen epävarmuus ja siihen liittyvä kuormitus ja stressi

¹ Opetusalan työolobarometri 2017 www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri_final_0905_sivut.pdf

² Opetusalan työolobarometri 2019

www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyoolobarometri_2019_nettiin.pdf

³ Opetusalan työolobarometri 2021: www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/

⁴ Lisätietoa OAJ:n Fiilismittarista: www.oaj.fi/jasenyys/fiilismittari/

⁵ OAJ:n julkaisu Opettajat ja Rehtorit kertovat- Vapaa sivistystyö ja taiteen perusopetus poikkeusoloissa, 2021: www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/20212/opettajat-ja-rehtorit-kertovat/

”Oppilaat ja kurssilaiset arvostavat, mutta harva ymmärtää, että esim. kädentaitojen opetus perustuu tuntiopettajan työpanokseen ja usein myös taloudelliseen panostukseen. Työtunnit kootaan usein useammista puroista. Työ kansalaisopistossa on luonteeltaan kausityötä ja jää muiden opetusalan työsuhteiden laadussa ja palkkauksessa pahasti jälkeen, vaikka opettaja olisi alansa ammattilainen ja pätevä opettaja. Harrastetoimintaa ei nähdä osana kehitettävää hyvinvointipalvelua vaan vanhanaikaisena toimintana ja kulueränä.”

Kansan- tai kansalaisopistovastaaja Fiilismittarin väittämään ”Koen, että työtäni arvostetaan” (helmikuu 2021).

Suuri osa opistojen opetuksesta järjestetään tuntiopettajien voimin. Suomen 176 kansalaisopistossa työskentelee yhteensä noin 20 000–30 000 opettajaa, joista päätoimisia on arvioitu olevan noin 1000. Opistojen joukossa on myös sellaisia, jotka toimivat ainoastaan tuntiopettajien varassa. Tuntiopettajien palkka maksetaan pidettyjen opetustuntien perusteella ja sopimukset ovat voimassa yleensä lukukauden tai -vuoden kerrallaan. Tuntiopettajat kiinnostavine osaamispaletteineen yhdessä vakituisen, pedagogisesti koulutetun henkilökunnan kanssa rikastuttavat ja monipuolistavat opetustarjontaa. Osa tuntiopettajista työskentelee opistoissa muiden töiden ohella, heille tuntiopettajuus on voimavara. Monelle opettaminen on kuitenkin päätyö, ja vapaus saattaa muuttua epävarmuudeksi työn jatkosta ja toimeentulosta.

Tuntiopettajien sopimusmalli kuormittaa

OAJ:n poikkeusoloja kansan- ja kansalaisopistoissa sekä taiteen perusopetuksessa kartoittaneessa raportissa 40 % kansanopisto-opettajista kertoi oppituntien määrän vähentyneen koronavuonna 2020, kun opetuksia jouduttiin perumaan.

Tuntiopettajan työsuhteeseen liittyviä tekijöitä mainittiin myös toistuvasti vuoden 2021 Opetusalan työolobarometrin kuormitustekijöitä kartoittavissa avovastauksissa. Vastaajat kertoivat kokevansa epävarmuutta ja taloudellista huolta, kun työsopimukset katkaistaan loma-ajoiksi, eikä niiden jatkuminen seuraavalla kaudella ole varmaa. Epävarmuutta aiheutti myös ainealojen kysynnän epätasaisuus ja huoli resurssien jatkuvuudesta.

Työsuhteen epävarmuuden koki kuormittavaksi erittäin tai melko usein 39 % barometrin kansan- tai kansalaisopistovastaajista vuonna 2021. Epävarmuuden aiheuttama kuormitus oli oppilaitosmuodoista korkeinta ja koko aineiston keskiarvoa merkittävästi suurempaa, koko aineistossa vastaava luku oli 10 %.

Epävarmuuteen liittyvää kuormitusta kokeneet vastaajat myös raportoivat selkeästi muita enemmän työstressiä koko aineistossa.

Barometrikyselyssä kartoitettiin myös työpaikan taloudellisen epävarmuuden aiheuttamaa kuormitusta, joka korostui niin ikään opistoissa työskentelevien vastaajien keskuudessa.

21 % oli kokenut työpaikan taloudelliseen epävarmuuteen liittyvää kuormitusta erittäin tai melko usein, kun koko aineistossa vastaava luku oli vain 11 % vuonna 2021.

Vaikkei tulos pienen otannan takia ole edustava, eikä muutokseen liittyvää kuormitusta mitattu vuoden 2019 barometrissa, niin luvut antavat viitteitä siitä, että sekä oman työsuhteen epävarmuus, että työpaikan taloudellisen tilanteen epävarmuus kuormittavat opistovastaajia muissa oppilaitosmuodoissa työskenteleviä

kollegoitaan huomattavasti enemmän. Koko aineistossa sekä työsuhteen epävarmuuden aiheuttama kuormitus että työpaikan taloudellinen epävarmuus olivat yhteydessä korkeammaksi arvioituun työstressiin.

Vakituisen henkilökunnan lisääminen keskeistä

OAJ:ssä ymmärretään tarve opistojen vakituisen opetushenkilöstön määrän lisäämiselle.

Esimerkiksi Koski-tietovaranto edistää vapaan sivistystyön oppilaitoksissa suoritettujen opintojen parempaa hyödyntämistä muissa oppilaitosmuodoissa. Sen käyttöönottoa kansalaisopistoissa kannatettiin, painottaen kuitenkin tarvetta vakituisen työntekijöiden palkkaamiselle, kun työmäärä osaamisperusteisten kurssikuvausten ja arviointien myötä tulee kasvamaan.

Vakituinen sopimus luo turvaa ja pysyvyyttä työuriin ja toimii myös työnantajan vetovoimatekijänä. Opisto-opettajien ikärakenne on melko korkea. Opetushallituksen mukaan vuonna 2019 kansanopistojen opettajista vain 12 % oli alle 40-vuotiaita ja 62 % yli 50-vuotiaita. Vuoden 2019 barometrissa opistoissa työskentelevistä vastaajista 67 % oli yli 51-vuotiaita. Vetovoimaisuus on siis koulutusmuodon jatkoon kannalta keskeistä, jotta kyettäisiin säilyttämään nykyisenkaltainen laaja osaamispaletti, takaamaan laadukkaan aikuiskasvatuksen jatkumo ja hyödyntämään sen potentiaali uudenaikaisissa sivistystarpeissa.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, lakineuvonta

2021 Työolobarometriin vastanneista opistovastaajista 39 % ei tiennyt, kuka on työpaikkansa työsuojeluvaltuutettu. Vastaava luku koko aineistossa oli 26 %. Työsuojeluvaltuutettu auttaa kaikkia työntekijöitä esimerkiksi työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen sekä työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Tietoisuuden lisääminen työsuojeluasioista vaikuttaisi olevan opistoissa erityisen tarpeen.

OAJ:n jäsenet saavat apua myös luottamusmieheltä, joka edustaa työpaikalla ammattijärjestöä ja siihen kuuluvia työntekijöitä. Luottamusmieheltä voi pyytää apua esimerkiksi työaika- ja palkkausta, palvelussuhteen ehtoja sekä varoituksia ja irtisanomisia koskevissa asioissa.

Yleensä työntekijää tai työyhteisöä hiertävät asiat saadaan selvitettyä keskustelemalla paikallisesti. Mikäli asiat eivät kuitenkaan selviä, tarjoaa OAJ jäsenilleen lakineuvontaa ja oikeusapua, esimerkiksi sopimus- ja tekijänoikeusasioissa. Lakipalvelusta hyötyvät myös tuntiopettajina toimivat jäsenet, kun sopimuksia joudutaan laatimaan poikkeuksellisen usein. Opistoissa myös saatetaan valmistaa paljon omaa oppimateriaalia, jolloin nousee kysymys siitä, kenelle materiaali kuuluu ja saako työnantaja hyödyntää sitä muiden kurssien materiaalina.

Työmäärän kasvu kuormittaa myös opistoissa – entä jos työstä ei saa korvausta?

”Etäopetus teettää paljon ylimääräistä työtä. Lisäksi opiskelijoiden korkea ikä tuo etäopetukseen omat ongelmansa. --- Joka tunnille on myös oltava lisätehtäviä, joita lähettää opiskelijoille, kun yhteys pätkii, eikä etätunnin pitäminen ole enää mielekäästä. Yritän myös taistella apatiaa vastaan tarjoamalla opiskelijoille kaikkea ylimääräistä kiva, niin tunnilla kuin kotona tehtäväksikin. Jos vapaan sivistystyön opiskelija kyllästyy etäopetuksen aikana, ei hän todennäköisesti palaa lähiopetukseenkaan. ---”

Kansan- tai kansalaisopistovastaaja Fiilismittarin väittämään ”Voimavarani korona-aikana riittävät työtehtävieni tekemiseen” (tammikuu 2022).

Pandemia-aikana opistoissa siirryttiin hybridi- ja etäopetukseen, mikä vaati opetushenkilöstöltä digitaitojen ja uudenlaisen pedagogisen mallin nopeaa omaksumista ja käyttöönottoa. Poikkeusoloraportin mukaan

moni opettaja koki työmääränsä lisääntyneen koronavuonna 2020. Lisääntynyt työmäärä oli aineistossa yhteydessä kasvaneen kuormituksen ja stressin kokemusten kanssa.

Vain neljä prosenttia niistä opisto-opettajista, jotka kokivat työmääränsä ja siihen käytetyn ajan kasvaneen, raportoivat saaneensa siitä lisäkorvauksen. Lisäkorvauksen puuttuminen oli yhteydessä stressin kokemuksiin. Sama ilmiö näkyi Fiilismittarin vastauksissa. 23 % opistovastaajista koki voimavarojensa riittävän korona-aikana hyvin ja 22 % huonosti. Moni vastaaja mainitsi kommentteissa voimavaroja verottavaksi tekijäksi lisääntyneen työn määrän, josta ei saa korvausta.

”Voimavarat riittävät vielä, mutta täytyy näin tuntiopettajana sanoa, että pikkuhiljaa alkaa tuntua kohtuuttomalta, kuinka paljon ilmaista työtä on näin korona-aikana joutunut tekemään.”

Kansan- tai kansalaisopistovastaaja Fiilismittarin väittämään ”Voimavarani korona-aikana riittävät työtehtävieni tekemiseen” (tammikuu 2022).

Henkilöstö saattaa jäädä heikkoon asemaan ja kuormittua muutoksista, joita ei ole resursoitu ja suunniteltu oikein. Kaikkien opetuslalla olisikin tarpeellista tuntea omat oikeutensa ja velvollisuutensa, sekä olla yhteydessä esihenkilöön ja tarvittaessa luottamusmieheen, mikäli kokee ettei työehtosopimusta työaikojen tai -tehtävien osalta noudateta. Kaikki työ on tärkeää saada palkanmaksun piiriin. Palkatta tehty työ lisää opettajien kuormitusta, epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia ja epätyytyväisyyttä.

Barometrin vastaajista vuonna 2021 vain 25 % opistojen vastaajista koki, että työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössä. Määrä oli oppilaitoksista alhaisimpia, kaikista vastaajista vastaava luku oli 48 %.

Työaika tehtävä näkyväksi

OAJ:n Fiilismittarissa selvitettiin syyskuun 2022 alussa sitä, miten jäsenet seuraavat työaikaansa. Kaikista vastaajista 51 % kertoi seuraavansa sitä jatkuvasti, opistoissa työskentelevien keskuudessa luku oli 66 %. Kommentteista selvisi, että joidenkin vastaajien työpaikoilla oli käytössä lomake tai Excel-pohja seurantaan varten, osa kertoi käyttävänsä kalenteria ja osa koki, että seuraaminen kasvattaisi ennestään liiallista työmäärää.

Seuraavaksi Fiilismittarissa kysyttiin, tietääkö esihenkilö vastaajan työmäärästä. Vain 27 % vastasi esihenkilön tietävän siitä. Opistoissa tilanne oli jälleen keskimääräistä parempi, sillä 36 % vastaajista kertoi esihenkilön tietävän hänen työmääränsä. Vaikka luvut ovat kaikkiin opetusaloihin verrattuna hyviä, on työajanseurantaan ja sen näkyväksi tekemiseen tärkeää kiinnittää entistä enemmän huomiota. Niissä opistoissa, joissa työajanseuranta varten ei ole työkalua, kannattaa sellainen ottaa käyttöön. Esihenkilö on työnantajan edustajana avainasemassa kuormitusta ja eriarvoisuuden kokemuksia aiheuttavien työaika-asioiden ratkaisemisessa!

”Periaatteessa tietää, aina vaan annettu resurssi ei riitä kaiken työn tekemiseen.”

Kansan- tai kansalaisopistovastaaja Fiilismittarin väittämään ”Esihenkilöni tietää työmäärästäni” (syyskuu 2022).

Palkatonta työtä ei kenenkään tarvitse tehdä. Mikäli omat keinot tai keskustelu esihenkilön kanssa eivät auta töiden priorisoimisessa ja järjestyttämässä, kannattaa kääntyä liiton luottamusmiehen puoleen. Työehtosopimus (kunnallisissa opistoissa työskentelevillä OVTES ja yksityisissä opistoissa AVAINOTES) rajaa opetuksen ulkopuolisen työn määrää ja siihen tutustuminen kannattaa.

Yhteistoimintamenettely työpaikan muutoksissa auttaa työntekijöitä saamaan äänensä kuuluviin

Kuten pandemia-ajan kuormittavuutta selvittävä raportti osoittaa, nopea muutos kuormittaa. Koulutusmaailman myllerryksessä muutoksia tulee vapaan sivistystyönkin toimintaan väistämättä lisää.

Työn muutosten suunnittelu johdon ja henkilöstön yhteistyössä on asiantuntijaorganisaatiossa keskeistä. Vuoropuhelun käyminen toiminnan ja työyhteisön kehittämisestä on myös työnantajaan velvollisuus.

Työkaluna muutosten suunnittelussa toimii yhteistoimintamenettely, joka turvaa henkilöstön vaikutusmahdollisuudet heitä koskevissa asioissa. Sen käyttö on perusteltua esimerkiksi työpaikan säännöistä ja käytännöistä sovittaessa, eli se toimii tarvittaessa työkaluna esimerkiksi kun selvitetään, miten työtehtävät tulisi järjestellä niin, että ne jakautuisivat oikein työyhteisössä.

Mikäli organisaatiossa on suunnitteilla henkilöstöön vaikuttavia muutoksia ilman yhteistoimintamenettelyä, voi luottamusmies henkilöstön edustajana pyytää neuvotteluiden käynnistämistä, jolloin työnantaja on velvollinen joko käynnistämään menettelyn, tai selvittämään kirjallisesti, miksei se ole tarpeen.

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisää työhyvinvointia

Yksi työhyvinvointia lisäävä tekijä opistoissa on työn hallinnan kokemus. Sekä vuonna 2019, että vuonna 2021 opistovastaajat raportoivat kokevansa enemmän työn hallinnan mahdollisuuksia kuin barometrin vastaajat keskimäärin. Työn hallintaa kartoittava summamuuttuja sisälsi koettuja työssä kehittymisen ja työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia selvittäviä kysymyksiä. Koko aineistossa hyviksi arvioidut mahdollisuudet työn hallintaan olivat yhteydessä sekä korkeaksi koetun työn ilon että matalammaksi raportoidun työstressin kanssa.

Opistojen vastaajista 30 % raportoi kokevansa erittäin tai melko usein stressiä. Luku oli kaikkien vastaajien kokemusta (42 %) selkeästi matalampi. Opistoissa koettu työtyytyväisyys on arvioitu yhtä korkeaksi kuin opetusaloilla keskimäärin (molempien ka 3,7). Innostusta työssään koki erittäin tai melko usein 69 % opistojen vastaajista, mikä oli oppilaitosmuotojen huippua (kaikki 63 %). Vuoden 2021 tulokset olivat samansuuntaisia vuoden 2019 edustavan aineiston kanssa.

OAJ selvitti jäsentensä alanvaihtohalukkuutta syyskuussa 2021. 57 % kaikista vastanneista opettajista harkitsi alanvaihtamista. Vähiten alanvaihtoaikaita raportoitiin vapaasta sivistystyöstä, jonka opettajistosta 40 % kertoi harkitsevansa sitä. Vaikka luku on oppilaitoksia vertailtaessa hyvä, merkitsee se kuitenkin kahden viidestä opettajasta harkitsevan työnsä lopettamista, mikä on luonnollisesti huolestuttavaa.

Lopuksi – vapaan sivistystyön upea tulevaisuus, ei kuitenkaan opetushenkilöstön kustannuksella

Työhyvinvoinnin ulottuvuuksista vain osaan voi vaikuttaa henkilökohtaisilla tai työyhteisön sisäisillä ratkaisuilla. Työhyvinvointia laskevia tekijöitä piilee eri tasoilla; johtamisessa, prosesseissa, järjestelmissä, rakenteissa ja yhteiskunnassa, siksi on tärkeää tarkastella myös niitä kriittisesti vapaan sivistystyön kontekstissa.

Nykymaailma on viheliäisten ongelmien, kuten konfliktien, polarisaation ja ympäristökatastrofien värittävä. Tulevaisuus näyttäytyy monille epävarmana ja epävakaana. Uudenlaista osaamista tarvitaan uudenlaisina aikoina. Vapaan sivistystyön oppilaitosten on mahdollista reagoida osaamisvajaisiin kehittämällä kestävää opetusta vastaamaan ajankohtaisiin tarpeisiin, sekä alueellisesti että kansallisesti. Resurssien ja rahoituksen riittävyys on kuitenkin varmistettava, jotta tämä voidaan saavuttaa. OAJ:n vuonna 2022 laadituissa eduskuntatavoitteissa painotetaan vapaan sivistystyön mahdollisuuksien vahvistamista. Tavoitteissa

vaaditaan kattavan oppilaitosverkon toiminnan turvaamista riittävällä rahoituksella ja opettajien osaamisen kehittämällä, vastaamaan oppivelvollisille suunnattujen koulutusten vaatimuksia, sekä vapaan sivistystyön oppilaitosten roolien vahvistamista matalan kynnyksen opintojen tarjoajana.

Opistokoulutuksen merkitys aikuisten osaamisen kasvattamisessa vankentuu yhteistyössä, jota tulee vahvistaa niin oppilaitosmuodon sisällä kuin eri oppilaitosmuotojen välilläkin, myös kuntarajat ylittäen. Eduskuntavaalitavoitteissa painotetaan vapaan sivistystyön potentiaalin hyödyntämistä entistä paremmin osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kautta. Tulevaisuudessa esimerkiksi kansalaisopistot saattavat verkostoitua ammatillisen koulutuksen kanssa nykyistä tiiviimmin. Tähän suuntaan hankitun osaamisen parempi tunnustaminen ja tunnustaminen sekä näkyväksi tekeminen Koski-tietovarannossa on jo suuri harppaus. Ammatillisissa oppilaitoksissa on työelämäntuntemusta, joka on keskeistä työikäisten osaamisvajaiden paikantamisessa ja paikkaamisessa. Ketteryys, saavutettavuus, henkilöstön laaja substanssiosaaminen sekä ymmärrys elinikäisessä oppimisessa ovat vahvuuksia, joista hyötyisi puolestaan moni muu oppilaitosmuoto. Yhteistyön vahvistuessa vapaan sivistystyön poikkeuksellinen arvopohja ja tavoitteet on säilytettävä sen kivijalkana. Opettajien omaa työtään koskeva hallinnan mahdollisuuksien hyvä toteutuminen on turvattava jatkossakin.

71 % barometriin 2021 vastanneista opistoissa työskentelevistä koki työpaikkansa ilmapiirin olevan innostava ja uusia ideoita tukeva. Fiilismittarin opistovastaajista 66 % kertoi kokevansa viikoittain onnistumisia työssään helmikuussa 2022. Tällaisista lähtökohdista on hyvä jatkaa toiminnan kehittämistä vastaamaan aikuiskasvatuksen tuleviin haasteisiin. Laadukkaasti toteutetun koulutuksen jatkumon takaa ammattitaitoinen, hyvinvoiva ja innostunut opetushenkilöstö. Siksi jokaisen opettajan hyvinvointiin, työssäjaksamiseen sekä oikeudenmukaiseen sopimusmalliin ja sitä kautta työn vetovoimaisuuteen ja pitovoimaisuuteen panostaminen on vapaan sivistystyön oppilaitoksille juuri nyt äärimmäisen tärkeää.

”Olen aikuisopettaja ja oppilaani ovat hyvin motivoituneita ja innokkaita oppimaan. Tällaisia ihmisiä opettaessa pysyy myös oma motivaatio korkealla. Tuntien jälkeen tuntee aina antaneensa jotain. Se on hieno tunne.”

Kansan- tai kansalaisopistovastaaja Fiilismittarin väittämään ”Koen viikoittaisia onnistumisen hetkiä työssäni” (helmikuu 2022).

Sipuliina Kinanen sipuliina.kinanen@oaj.fi 10/2022