

VERKOSTON JA YHTEISÖLLISYYDEN KAUTTA VAIKUTTAVUUTTA

Reset2018-tapahtuma kulttuurin muutoksen katalyyttina Kokeilun
paikka palvelussa

Tiivistelmä

Tekijä(t) Patrikainen, Irina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 87 sivua, 17 liitesivua	Valmistumisaika Syksy 2018
Työn nimi Verkoston ja yhteisöllisyyden kautta vaikuttavuutta Reset2018-tapahtuma kulttuurin muutoksen katalyyttina Kokeilun paikka palvelussa		
Tutkinto Palveluliiketoiminnan opinnäytetyö		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö koskee hallituksen kärkihankkeena aloitetun kokeilukulttuuria edistävän Kokeilun paikan toiminnan kehittämistä. Tutkimus käsittelee Kokeilun paikan sidosryhmien yhteisöllisyyden kehittämistä, kasvokkaisen tapahtuman asemaa muutoksen vauhdittajana ja kehityksen ylläpidon välineenä sekä verkostomaisen toimintakulttuurin tukemista vaikuttavuuden saavuttamiseksi.</p> <p>Tapahtumasuunnittelua tukevinä tietolähteinä käytettiin tapahtumamarkkinoinnin, ilmiön luomisen ja yhteisö- ja suhdetoiminnan kirjallisuutta. Verkkoyleisöjä ja kulttuurin muutosta tutkittiin neljän teoreettisen mallin kautta, minkä lisäksi perehdyttiin tiedon syntyyn ja muuntumiseen sekä oppimisverkostoihin.</p> <p>Työn toiminnallisessa osuudessa suunniteltiin yhteistyössä sidosryhmään kuuluvien toimijoiden kanssa Reset-tapahtumamalli ja toteutettiin ensimmäinen Reset2018-tapahtuma. Tapahtuma toteutettiin verkostoajan toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista ja verkostoitumista tukevaksi. Tapahtuma suunniteltiin osaksi isompaa oppimisen ja tiedon siirtymisen ja muuntumisen kokonaisuutta, minkä elementit ovat hyödynnettävissä myös pienimuotoisemmin. Tapahtuman onnistuneisuutta arvioitiin osallistuvan havainnoinnin lisäksi kyselytutkimuksella, jonka tuloksia hyödynnettiin Reset-tapahtumamallissa.</p> <p>Toiminnallisen ja teoreettisen osuuden yhteistuloksena syntyi IOOI-toimintalogiikkaketjuun pohjautuva muutokseen kannustava toimintamalli, jonka avulla vaikuttavuutta pyritään saavuttamaan. Samoin, tiedon ja ideoiden tehokkaampaan hyödyntämiseen kehitettiin Kokeilun paikan toimintaan suunniteltu malli. Yhdessä Reset-tapahtumamallin kanssa nämä kolme mallia muodostavat kokonaisuuden, jotka vastaavat kukin johonkin Kokeilun paikkaa kohtaavaan verkostotoiminnan haasteeseen.</p>		
Asiasanat Verkkoyhteisöt, käytänneyhteisöt, toimintakulttuurin muutos, verkostoitumistapahtuma, monimutkainen toimintaympäristö, organisoituminen, yhteisöllisyys, resilienssi		

Abstract

Author(s) Patrikainen, Irina	Type of publication Bachelor's thesis	Published Autumn 2018
	Number of pages 87 pages	17 pages of appendices
Title of publication Impact Through Network Communities Reset2018 Event as a Catalyst of Cultural Change in the Service of Kokeilun Paikka		
Name of Degree Bachelor's Thesis in Service Management		
Abstract <p>This thesis deals with developing the operations of Kokeilun paikka a project that started as a governmental key project, with an aim to promote experiment culture. Firstly, the study focuses on how network communities can be used to solve problems of society. Secondly, the study concentrates on what kind of support is needed to build active network community. Thirdly, the study explores a face-to-face event as an accelerator and supporter of communality and network communities.</p> <p>Literature sources supporting the functional part of the study include literature on event marketing, the creation of phenomena, and community activity, and public relations. The theoretical background consists of four thematically chosen frameworks and the supporting articles on the Internet. TIMN model from David Ronfeldt, PKM and Seek, Sense and Share –models from Harold Jarche, and the Cynefin model from David Snowden give a base for the recommendations of action. Supportive information for the study and for the recommendations of action include articles of knowledge creation and learning networks.</p> <p>The first Reset event was designed and held in cooperation with the actors of an interest group. The event model was planned to support the learning that takes place in the environment of the network era. The event was designed to be a part of the greater entity of learning and knowledge creation, and its elements can also be utilised in a smaller scale. The successfulness of the event was assessed with a questionnaire survey and through observation.</p> <p>An operating model that encourages change while reaching for impact was created as a result of the thesis. Additionally, an operating model was developed for more efficient use of information and ideas. Both models were contextualised for Kokeilun paikka and together with the Reset event model they form entity, each tackling some of the challenges in the networking of Kokeilun paikka.</p>		
Keywords Network communities, communities of practice, change in the operational culture, networking event, complex environment, organisation, communality, resilience		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	KOKEILUN PAIKKA.....	7
3	VERKKOYHTEISÖ JA SUHDETOIMINTA.....	9
3.1	Yhteisöllinen media ja verkkoyhteisö	9
3.2	Suhdetoiminta.....	11
3.3	Kokeilun paikan nykytila.....	15
4	RESET2018-TAPAHTUMAN SUUNNITTELU.....	19
4.1	Tapahtumamarkkinointi.....	19
4.2	Ilmiön luominen.....	20
5	ORGANISOITUMISEN MUODOT JA ERILAISET TOIMINTAYMPÄRISTÖT	24
5.1	Sosiaalinen evoluutio ja organisoitumisen muodot.....	24
5.2	Erilaiset toimintaympäristöt.....	27
6	VERKOSTOAJAN TAVOITTEELLINEN TOIMINTAKULTTUURI	33
6.1	Yhteisöllinen tapahtuma osaamisen ja toimintakulttuurin edistäjänä	33
6.2	Kyky-motivaatio-mahdollisuus –mallin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa ...	37
6.3	Vaikuttamisen keinot tapahtumassa.....	41
6.3.1	Ajattelun oikopolut ja kognitiivisten sisältöjen organisointi.....	41
6.3.2	Toimeenpanoaikomukset.....	44
6.3.3	Kontrolliodotukset ja suoriutumismotivaatio	45
6.4	Oppiminen	46
6.4.1	Tiedon syntyminen ja muuntuminen.....	46
6.4.2	Oppimisverkoston tunnusmerkit.....	49
7	TULOKSET.....	52
7.1	Verkostoajan yhteisöllisen Reset2018-tapahtuman toteutus ja vaikutukset.....	52
7.2	Kyselytutkimuksen tulokset.....	62
7.3	Toimintasuositukset	66
8	YHTEENVETO	77
	LÄHTEET	80
	LIITTEET	88

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö koskee osana hallituksen kärkihanketta aloitettua kokeilukulttuuria edistävän Kokeilun paikan (KP) toiminnan kehittämistä keskellä jatkuvaa ympäristön aiheuttamaa muutostarvetta. Palveluliiketoiminnan opiskelu on antanut omakohtaista kokemusta ja eturivin näkemystä, kuinka muuttuneessa toimintaympäristössä haetaan erilaisia tarpeita vastaavia ratkaisuja tekemisen muotojen kautta. Henkilökohtainen kiinnostukseni kehittämistyöhön sekä psykologiaan, sosiologiaan ja sosiaalipsykologiaan ovat vaikuttaneet työn katsontakannan valintaan.

Kokeilun paikka on perustettu osana hallituksen Otetaan käyttöön kokeilukulttuuri - hanketta. Sivuston rakentaminen aloitettiin Valtioneuvoston kanslian (VNK) toimesta ja tällä hetkellä sitä kehittävät yhteisvastuussa VNK ja Motiva Oy. Motivan on tarkoitus jatkaa toimintaa hankkeen ensimmäisen osan jälkeen keväällä 2019.

Aloitin tutustumisen Kokeilun paikan tiimiin keväällä 2018 ja pääsin osallistumaan kokeilunpaikka.fi-sivuston kehittämiseen, jossa teknisten ratkaisujen lisäksi on sitä pyritty viemään interaktiivisempaan suuntaan. Toiminnan jatkon yhtenä edellytyksenä nähdäänkin aktiivinen sidosryhmätoiminta (yhteisö), joka mahdollistaa muun muassa uudenlaisten rahoitusmallien keksimisen Kokeilun paikan toiminnan tueksi hankerahoituksen päätyttyä (Kotipelto 2018a).

Sivuston kautta pyöritetään palvelukonseptia, jonka tarkoituksena on kokeilujen kautta etsiä uudenlaisia toimintatapoja ratkaisemaan muun muassa työnmurroksen ongelmia sekä löytää ratkaisuja yhteiskunnan ja palveluiden kehittämiseen. Päämääränä on edistää kestävä kehitystä ja hyvinvointia sekä osallisuuden kautta vaikuttaa yksilöiden kokemaan arvoon ja edistää demokratiaa. Kokeilut ja niiden rahoittaminen nähdään keinona löytää perinteisten hierarkkisesti organisoitujen mallien ulkopuolelta viisautta.

Tavalliset ihmiset, yhteisöt ja yritykset voivat kertoa sivustolla ideoita ja ratkaisuehdotuksia havaitsemiinsa yhteiskuntaa koskettaviin ongelmiin. Ideoille on mahdollista saada tukea ja ulkopuolista näkemystä sivuston muilta käyttäjiltä. Sivustolle on ollut tarkoituksena luoda yhteisöllinen digitaalinen alusta, jossa ideoita ja ehdotuksia on mahdollista kehittää verkoston tukemana ja tarvittaessa löydetään kumppaneita kokeiluihin tai kokeilujen jälkeisen liiketoiminnan tueksi.

Toistaiseksi Kokeilun paikan voi sanoa olevan enemmän vuorovaikutteinen alusta, jolla on näennäinen yhteisö. Osa toiminnoista tukee yhteisön muodostumista, mutta todellinen monisuuntainen vastavuoroinen vuoropuhelu on kuitenkin jäänyt vähemmälle. Osaltaan

tähän vaikuttaa se, että Kokeilun paikan maineen luominen, sidosryhmien välisen luottamuksen rakentaminen ja sitouttamisen keinojen miettiminen ovat kesken.

Tarve opinnäytetyölle tuli omista ja Kokeilun paikan työtiimin havainnoista, että yhteisöllisyyttä ei ollut saavutettu siinä määrin kuin olisi haluttu ja mihin kokeilijoilla oli tarvetta.

Kokeilijoiden tarve suurempaan vuorovaikutukseen selvisi Aula Researchin tekemästä tutkimuksesta, jonka tuloksista puhutaan enemmän Kokeilun paikan nykytilaa tarkasteltaessa kappaleessa 3.3. Lisäksi yhteisön kehittäminen nähtiin välineenä edesauttaa Kokeilunpaikan pääfunktioita kokeiluja ja kokeilukulttuuria, joiden kautta vaikutuksia (tavoitteita) ja vaikuttavuutta (päämäärä) pyritään saavuttamaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli alun perin syventää Kokeilun paikan verkkoalustan sidosryhmien yhteisöllisyyden tunnetta tapahtuman avulla ja luoda tapahtumamalli, jonka avulla yhteisöllisyyttä voitaisiin edistää myös jatkossa. Työn edetessä ja tapahtumasuunnittelua tehtäessä, esiin nousi kuitenkin ongelma.

Vaikka onnistuisimme syventämään yhteisön välisiä suhteita, jotka korreloisivat positiivisesti verkkoalustalla esiintyvän aktiivisuuden kanssa, se ei riittäisi aloittamaan kulttuurin muutosta kohti verkostoaikaa, joka on tarpeen tavoitteiden saavuttamiseksi, kun ollaan keskellä kenties koko historian suurinta yhteiskuntaa koskettavaa transformaatiota ja siitä aiheutuvaa epävarmuutta (Limnell 2018).

Kulttuuri muodostuu yhteisesti hyväksytyistä toimintatavoista, mutta se ei kuitenkaan ole ainoastaan vuorovaikutusta ja tekotapoja, vaan yhtä lailla toimintaa ohjaavia organisaatiomalleja, rakenteita, työkaluja, kommunikointivälineitä sekä kohtaamisiin tarkoitettuja virtuaalisia ja fyysisiä tiloja, mitkä kaikki tulee huomioida kulttuurin muutoksen aikaansaamiseksi. (Martela & Jarenko 2017, 68–69). Ilman aktiivisen verkoston mahdollistamaa tiedon nopeampaa muuntumista ja siirtymistä, Kokeilun paikan mahdollisuudet tarjota ajankohtaista palvelua ja saavuttaa tavoittelevansa vaikuttavuutta ovat heikommat.

Jokaisen yhteisön kehittyminen on kiinni siitä, miten erilaiset ihmiset ja ajatukset kohtaavat ja mitä näissä kohtaamisissa syntyy. Usein ei synny mitään mutta joskus maailma muuttuu. (Kilpi 2018a.)

Opinnäytetyön rakenteeksi muodostui tämän havainnon kautta tutkimuksellinen kehittämistyö. Tarkoituksenmukaiseksi tuli suunnitella tapahtuma:

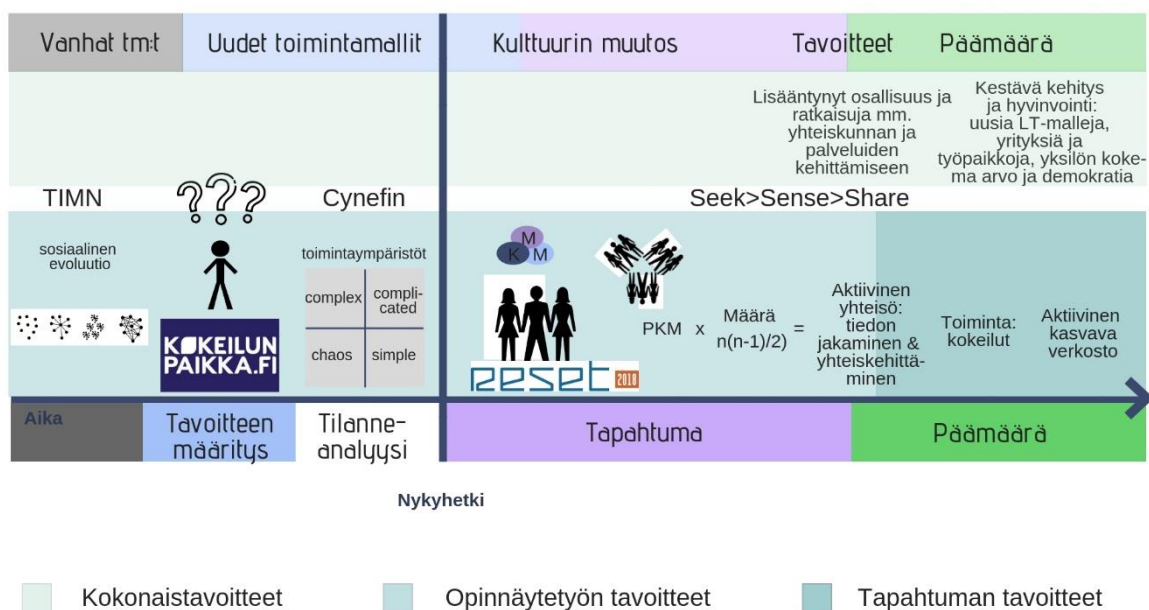
- a) joka toimisi katalyyttinä koko sidosryhmän muutokselle

- b) sekä työn teoreettiseen pohjaan perustuen antaa muutosta ylläpitäviä ja ohjaavia suosituksia Kokeilun paikan jatkoa varten.

Ensin kappaleessa 2 esitellään Kokeilun paikka ja toimeksianto, jonka jälkeen kappaleessa 3 tutustutaan verkkoyhteisöihin ja suhdetoimintaan sekä Kokeilun paikan tilanteeseen ennen tapahtumaa.

Tapahtuman järjestämistä tutkin kirjallisuuskatsauksen avulla kappaleissa 3.1, 3.2 ja 4 yhteisöjen muodostumisen, suhdetoiminnan syventämisen sekä tapahtumamarkkinoinnin ja ilmiöiden luomisen näkökulmasta. En niinkään pureudu tapahtuman toteutukseen perinteisen mallin mukaan, kuten tilojen tai tarjoilujen kautta, vaan katsontakanta tulee vahvasti psykologiasta, sosiologiasta sekä sosiaalipsykologiasta, koska ne auttavat ymmärtämään ihmisten käyttäytymistä sekä vahvistavat työssä käytettyjä teorialleja.

Tarkempaa näkemystä kulttuurin muutokseen sekä verkostoajan toimintaympäristöihin ja toimintatapoihin haen kappaleissa 5 ja 6 neljän teoreettisen mallin kautta, jotka ovat alla olevassa kuviossa 1 kuvattu yhdessä tapahtuman, opinnäytetyön ja kokonaistavoitteiden kanssa.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne ja tavoitteet.

David Ronfeldtin **TIMN-malli** kertoo mitä muutoksia sosiaalinen evoluutio on tuonut organisoitumisen muotoihin kautta aikojen.

David Snowdenin **Cynefin-malli** selittää miksi muuttuneessa toimintaympäristössä tarvitaan erilaisia toimintatapoja ratkaisujen löytämiseksi.

Edelliseen pohjautuen, jatkan kertomalla Harold **Jarchen Seek, Sence and Share** (SSS) ja **Personal Knowledge Mastery -mallien** (PKM) pohjalta, miksi juuri tapahtuma toimii hyvänä keinona syventää yhteisön suhteita ja opetella uusia toimintatapoja, jotta päästäisiin lähemmäksi verkostomaista toimintakulttuuria.

Neljännän **kyky-motivaatio-mahdollisuus -mallin** (KMM) avulla tarkastelen mitkä tekijät vaikuttavat tiimien mahdollisuuteen onnistua innovoimaan. Innovaatioilla tarkoitetaan tässä tapauksessa tuloksellisia kokeiluja.

Koska muutokseen liittyy olennaisesti uusien tietojen ja taitojen oppiminen, tutkin opinnäytetyössä myös uuden **tiedon syntymisen teoriaa** sekä **oppimisverkoston tunnusmerkkejä** kappaleessa 6.

Saatua tietoa hyödynnetään järjestettävässä Reset2018-tapahtumassa sekä työn tuloksena syntyvissä toimintasuosituksissa, joita käsitellään kappaleessa 7. Työn toiminnallista tapahtumasuunnittelua viedään yhdessä tietoperustan kanssa työn läpi vetoketjumaisesti.

Koska toimintakulttuurin muutos tulee tekojen kautta, johon useat erilaiset tuen muodot vaikuttavat, huomiota kiinnitetään yhteisön kehittämisen lisäksi siihen, miten Kokeilun paikka voisi tukea muodostuvaa verkostoa ja saavuttaa vastavuoroisuuden, joka edesauttaisi Kokeilun paikan jatkon lisäksi verkoston kasvua ja kehitystä, mitkä ovat avainasemassa vaikutuksiin ja vaikuttavuuteen pyrkiessä.

Työ toimii hyvänä jatkumona Kokeilun paikasta tehdylle pro gradulle, joka käsittelee tietojohtamista suhteessa digitalisaatioon, verkostoihin ja innovaatioiden syntyyn. Opinnäytetyöhön valittu lähestymistapa täydentää ja jatkaa pro gradun tietojohtamiseen keskittyvää tutkimusta lähestymällä opinnäytetyön kautta saatuja havaintoja käytännönläheisesti ja tuomalla ne konkreettiseksi osaksi Kokeilun paikan toimintaa.

Alla olevassa taulukossa 1 ovat opinnäytetyössä käytetyt erilaisiin ryhmittymiin, oppimiseen ja toimintakulttuurin muutokseen liittyvät keskeiset käsitteet.

Taulukko 1. Opinnäytetyön ryhmittymiin, oppimiseen ja toimintakulttuurin muutokseen liittyvät keskeiset käsitteet (Ahonen & Luoto 2015, 164; Alasoini 2009; Jarcho 2014; Kepan itseopiskelu ympäristö 2018a; Kepan itseopiskelu ympäristö 2018b.; Kielitoimiston sanakirja 2018a. Kielitoimiston sanakirja 2018b.; Otavan opisto 2018; Soininen 2018a; Yvistä energiaa yrittäjyyskasvatukseen 2018; Wikipedia 2015.; Wikipedia 2017).

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	
Yhteisö & verkkoysteisö	Muodostuu ihmisistä, joilla sama aatteellinen päämäärä tai mielenkiinnon kohde. Yhteinen päätösvalta ja säännöt. Vuorovaikutus kaksisuuntaista. Muodostuu intohimojen ja elämäntyöympäristöille. Usein tunnepitoinen sitoutuminen.
Käytännöysteisö	Heikkoja ja vahvoja siteitä sisältävä vapaaehtoisuuteen perustuva yhteisö, jolla yhteisiä tarkoituksia.
Verkosto (sosiaalinen)	Muodostuu joukosta toimijoita joita yhdistää keskinäissuhteet. Oma resurssit.
Oppimisverkosto	Perustettu tuottamaan oppimistapahtumia. Oppiminen pääfunktio, ei sivutuote. Oppijat voivat olla verkoston toiminnassa mukana olevia yksilöitä, ryhmiä tai tiimejä tai kokonaisorganisaatioita, yhteisöjä tai verkostoja, joskus myös ulkopuolisia toimijoita.
Oppiminen	Tietojen, taitojen ja tapojen omaksumista, joka tapahtuu opiskelun, opettelu, harjoittelun, kokemuksen, esimerkin tai ympäristön kautta
Tapahtuma	Tilaisuus missä joukko ihmisiä kokoontuu tiettyyn paikkaan, sovittuna aikana ja jotain tarkoitusta varten.
Toimintatapa	Tapa jolla toimitaan jossain asiassa
Toimintakulttuuri	Tietynä ajankohtana ominainen käsityksistä, odotuksista, normeista, säännöistä, rooleista ja menettelytavoista muodostuva kollektiivisen ajattelun ja käytäntöjen kokonaisuus, elämäntapa sekä maailman hahmottamisen tapa. Voidaan vaikuttaa ja on dynaaminen.
Toimintaympäristö	Taloudellisia, poliittisia, yhteiskunnallisia, lainsäädännöllisiä, kulttuurisia, sosiaalisia ja luonnonympäristöllisiä tekijöitä jotka vaikuttavat yhteistyön toteutukseen.
Motivaatio & motiivi	Toiminnan syy tai aihe (voima), joka koostuu motiiveista. Motiiveja ovat tiedostetut tai tiedostamattomat tarpeet ja tilanteeseen vaikuttavat tekijät, jotka ohjaavat ihmisen käyttäytymistä ja suuntaa. Voimakkuus vaihtelee ja on tilannesidonnaista.
Muutos (kehitystyön ja pedagogiikan käsitteenä)	Muutosta jolla on positiivisia vaikutuksia. Oppimisen kehityskulku, jossa oppija sisäistää uusia käsitteitä ja tietorakenteita sekä muuttaa tapansa toimia.

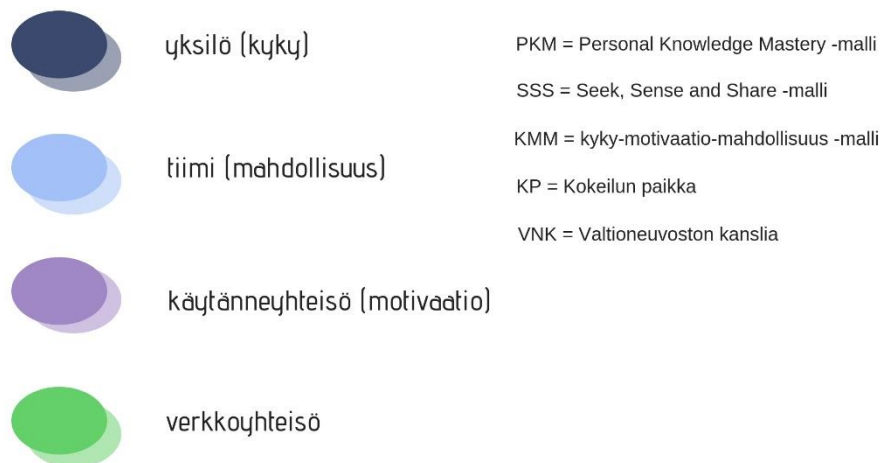
Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä toimivat:

1. Miten verkoston avulla voidaan kehittää yhteiskunnallisiin ongelmiin ratkaisuja?
2. Millaisia tukirakenteita verkoston muodostumisen tueksi tarvitaan?
3. Kuinka kasvokkaisen tapahtuman kautta pystytään vaikuttamaan yhteisöllisyyteen ja verkoston syntyyn sekä tarvittavien tukirakenteiden kehittämiseen?

Työn ulkopuolelle jäävät tapahtuman varsinaisen teknisen toteutuksen kuvauksen lisäksi verkkosivun kehitystä koskevat yhteisöllisyyttä edistävät tekniset ratkaisut ja resurssit sekä Kokeilun paikan toimintaan vaikuttavien muiden resurssien tarkempi analysointi.

Opinnäytetyö on luonteeltaan kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus, jolle on ominaista yrittää ymmärtää ilmiötä aidossa kontekstissa. Työn empiirinen aineisto perustuu omien havaintojen lisäksi asianomaisten mielipiteisiin, jotka ovat ilmenneet joko yhteisissä työpajoissa tai kahdenkeskisissä keskusteluissa. Viitekehysten työlle antavat työssä käytetyt teoriapohjaiset mallit. Aihekohtaista syvyyttä saadaan kirjallisuudesta sekä teemaan liittyvistä ajankohtaisista verkossa olevista artikkeleista. Tapahtuman onnistuneisuutta yleisön näkökulmasta arvioidaan kyselytutkimuksella, joka suoritetaan verkossa toimivan Zef-kyselytyökalun avulla. Kysely suoritetaan standardoituna kyselytutkimuksena, eli kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat samalla tavalla. Aiheen kvalitatiivisen luonteen takia kyselyssä kuitenkin mahdollistetaan subjektiivisen mielipiteen laajempi esille tuonti. Tämä tarkoittaa puolistrukturoitua kyselyä, joka sisältää formaalimpien kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä.

Työssä esiintyy useita havainnollistavia kuvioita, joista toiset ovat alkuperäisiä ja toiset muokattuja. Työtä varten muokatuissa kuvioissa on sovellettu kuviossa 2 esitettyä värikoodausta. Termit ovat johdettu KMM-mallista ja Jarchen PKM-mallista, mitkä yhdessä muiden työssä käytettyjen lyhenteiden kanssa selitetään kuviossa 2.



Kuvio 2. Opinnäytetyön muokatuissa kuvioissa käytetyt värikoodit.

Tumman sininen väri kuvastaa verkoston sisällä toimivaa yksilöä, jota useissa yhteyksissä kuvataan sanalla kyky. Kyky liittyy yksilön potentiaaliin toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Vaalean sinisellä on kaksijakoinen merkitys, se merkitsee pienryhmää, eli tiimiä ja kuvaa näissä ryhmittymissä olevaa ja niiden kautta saatavilla olevaa mahdollisuutta sekä mahdollisuutta yleisellä tasolla. Lila väri toimii samalla lailla kuin vaalean sininen, mutta se koskee käytänneyhteisöjä, jotka omaavat erilaiset toimintatavat ja piirteet kuin tiimit. Vihreä kuvastaa verkostoa (verkkoyhteisö) ja verkostoajan toimintatapoja.

2 KOKEILUN PAIKKA

Kokeilunpaikka.fi-sivusto on kehitetty yhteistyössä valtioneuvoston kanslian (VNK) ja suomalaisen kokeilijayhteisön kanssa. Toteutus on syntynyt osana hallituksen Otetaan käyttöön kokeilukulttuuri – kärkihanketta. Valtioneuvoston kanslia ja valtion kestävän kehityksen yhtiö Motiva Oy vastaavat sivuston ylläpidosta. Kokeilunpaikkaa kehitetään ja ylläpidetään hankerahoista. (Kokeilunpaikka 2018a.) Hanke käynnistyi 2016, sivusto lanseerattiin 3.5.2017 ja hankkeen ensimmäinen jakso loppuu keväällä 2019 (Kotipelto 2018d).

Kevääseen 2019 mennessä alustalle on tarkoitus luoda liiketoiminnallinen palvelukonsepti, jolloin sivuston ylläpitäminen ja kokeiluhakujen koordinointi olisi mahdollista Motivassa silloinkin, kun valtioneuvoston kanslian rooli hankerahoituksen päättyessä 2020 edelleen pienenee. (Kotipelto 2018d.)

Sivuston tarkoituksena on edistää kokeilukulttuuria ja löytää sen kautta ratkaisuja yhteiskunnan kohtaamiin ongelmiin. Alustan palvelukonsepti mahdollistaa idean kokeilemisen, vertaistuen ja näkemysten jakamisen sekä tarjoaa rahoitusmahdollisuuksia. Sivustolla voi kertoa omia ideoita ja kokeiluehdotuksia tai kommentoida muiden ehdotuksia ja auttaa näin idean kehittämisessä. Yhteisöllistä oppimista tuetaan myös toteutuneiden kokeilujen oppien kautta, jotka ovat sivuston kautta kaikkien hyödynnettävissä. Ajoittain sivustolla on teemapohjaisia idea- ja kokeiluhakuja, joista ideasta kokeiluksi kehittyville ja valmiille kokeiluehdotuksille voidaan hakea pienimuotoista rahoitusta kokeilun toteuttamiseksi. Rahoituksen yhtenä ehtona on, että kokeilun opit jaetaan sivustolle kaikkien hyödynnettäväksi. (Kotipelto 2018a.) Ideoille voi hakea kokeilurahoitusta myös ulkopuolisen mesenaatti.me-palvelun kautta (Kokeilunpaikka 2018b). Mesenaatti on yhteisörahoituspalvelu, jonka kanssa Kokeilun paikka tekee yhteistyötä. Kehitteillä on myös muita rahoitusratkaisuja. (Kotipelto 2018b.)

Ketterien kokeilujen ja oppien näkyvyyden toivotaan auttavan löytämään ratkaisuja muun muassa työnmurroksen haasteisiin. Tähän on pyritty rakentamalla digitaalista alustaa, joka tukisi sidosryhmien toimintaa ja keskenään kommunikoivan yhteisön muodostumista. (Kotipelto 2018a.) Yhteisöllinen sidosryhmätoiminta on kuitenkin jäänyt vähäiseksi ja näin ollen seuraavaa Kokeilun paikan (2018c) palvelulupausta ei ole pystytty täysin lunastamaan.

Täällä voit kertoa idean, tehdä ehdotuksia ja edetä kokeiluun verkoston tukemana. Kokeilun paikan kautta voit löytää sopivat kumppanit ja mahdolliset rahoittajat.

Osasyynä tähän ovat olleet sivuston kehittämiseen, moderoimiseen ja viestintään käytetyt resurssit, jotka ovat olleet rajalliset (Kotipelto 2018a).

Toimeksianto

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii valtion kestävän kehityksen yhtiö Motiva Oy. Tarve opinnäytetyölle syntyi omista ja Kokeilun paikan työtiimin huomioista joita Aula Researchin tunnettuustutkimuksen tulokset sidosryhmien tarpeista tukivat. Uudenlainen palvelu nosti esille tarpeen monipuolisemmista yhteistyön tavoista innovaatiotoiminnan tueksi. Pelkkä digialusta ja uusi palvelu eivät riittäneet. (Kotipelto 2018b.)

Opinnäytetyö käsittelee Kokeilun paikan käyttäjien yhteisöllisyyden tunteen syventämistä sekä kulttuurin muutokseen vaikuttavien tekijöiden ja rakenteiden tutkimista.

Tavoitteeseen pyrkiminen aloitetaan tapahtuman avulla, joka toimii pidemmän aikavälin muutoksen alkuun panevana voimana. Tarkoitus on syventää sidosryhmien suhteita, jotta tulevaisuudessa saavutettaisiin verkostomainen toimintakulttuuri.

Tapahtuman avulla pyritään vaikuttamaan yhteisön toimintaan kertomalla verkostotoiminnan hyödyistä sekä esittelemällä teoriapohjaisia testattuja toimintamalleja tuloksellisen toiminnan saavuttamisen avuksi. Työpajojen kautta näistä toimintamalleista päästään keskustelemaan yhteisesti ja pienimuotoisesti testaamaan tai kehittämään niitä oman toiminnan tueksi. Neurotieteen tutkimuksissa saadut viitteet, että tapoja muuttamalla myös usko asiaan vahvistuu, tukevat työn teoriapohjien valintaa sekä tapahtuman toimintamuotoa (Katzenbach, Oelschlegel & Thomas 2016). Toisin sanoen, muutos saadaan helpommin aikaiseksi tekojen kautta kuin pelkästään tietämykseen vaikuttamalla. Toimintatapojen muutoksella vaikutetaan toimintakulttuurin muutokseen ja toimintakulttuurin muuttuessa Kokeilun paikalla on paremmat mahdollisuudet selviytyä muuttuneessa toimintaympäristössä ja tarjota ajankohtaista tarpeet kohtaavaa palvelua.

Konkreettisina lyhemmän aikavälin hyötyinä tavoitellaan syventyneen yhteisöllisyyden tunteen heijastuvan toimintana muualla verkossa, kuten sosiaalisen median jakoina, jonka kautta Kokeilun paikka saisi arvokasta organista mainontaa niin offline- kuin onlinekanavissa (Gummesson 2004, 339). Lisäksi, sivuston kokeilijat saivat enemmän kallisarvoisia kommentteja ja näkemyksiä kokeilujensa tueksi. Axtellin, Holmanin, Unsworthin, Wallin, Watersonin ja Harringtonin (2000) mukaan proaktiivisella otteella (lisääntynyt toiminta) on vaikutus tiimien suorituksiin (Krapež Trošt, Škerlavaj & Anzengruber 2016, 78). Toisin sanoen, aktiivisuuden vaikutukset nähtäisiin kokeilijoiden välille tulevana laadukkaampina uusina ideoina, kokeiluina ja lisääntyneenä yhteistyönä.

3 VERKKOYHTEISÖ JA SUHDETOIMINTA

3.1 Yhteisöllinen media ja verkkoyhteisö

Yhteisöllinen media

Kirjassa Yhteisöllinen media osana yrityksen arkea, Soininen, Wasenius ja Leponiemi (2010, 36–37) toteavat vuorovaikutteisen ja yhteisöllisen median eroavan toisistaan. Useat vuorovaikutteisen median toimijat verkossa tarjoavat ihmisille palveluna mahdollisuutta esimerkiksi kommentoida sisältöään. Tämä vuorovaikutus ei kuitenkaan itsessään luo yhteisöä tai yhteenkuuluvuuden tunnetta, mitkä perustuvat suhteiden rakentamiseen.

Verkkoyhteisö

Yhteisö muodostuu ihmisistä jotka jakavat jonkin saman aatteellisen päämäärän tai mielenkiinnon kohteen. Yhteisöillä on lisäksi usein yhteinen päätösvalta ja säännöt. Toiminta sisältää antamista ja saamista, ollen näin kaksisuuntaista. Yhteisön muodostama synergiaetu on suurempi kuin jokaisen jäsenen toimiessa erillään. (Wikipedia 2015.)

Ahosen ja Luodon (2015, 164) mukaan verkkoyhteisöt muodostuvat erilaisten intohimojen ja elämäntyylien ympärille. Tätä tukevat heimoutumista tutkineen Michel Maffesolin havainnot, että heimoutuminen perustuu tunnepitoiseen sitoutumiseen yhteisöön (Ahonen & Luoto 2015, 164). Soininen ym:t (2010, 41) taas toteaa näiden heimojen muistuttavan vanhanaikaisia heimoja, digitaalisten alustojen toimiessa näiden heimokokemusten jakamisen ja ilmentämisen alustoina. Yhteisöjä kuvaavien määritelmien voi siis olettaa pätevän myös verkkoyhteisöistä puhuttaessa.

Vaikka yhteisöjä määrittää usein yhteinen päämäärä, heimot eivät synny määriteltyjen päämäärien tai tavoitteiden kautta pakottamalla. Ne muodostuvat yhdessä viihtymisen, yhdessä olon ja yhdessä tekemisen kautta. Hyödyntääkseen niissä esiintyvää potentiaalia tulee yhteisön tarpeet ottaa huomioon (Soininen ym. 2010, 41). Yhteisön muodostumisen kannalta olennaista on mahdollistaa oma-aloitteinen tekeminen, joka tuottaa jaettuja tunnekokemuksia, intohimoja ja elämyksiä (Ahonen & Luoto 2015, 165).

Larry Weber (2009, 79–80) viittaa kirjassaan Marketing to the Social Web Compete Inc:in tekemään tutkimukseen, jonka mukaan yhteisöihin liittymiseen on neljä syytä:

- 78 % liittyy sosiaalisista syistä, tavataksaan ja kommunikoidakseen ihmisten kanssa.
- 47 % haluaa löytää viihdettä, kuten kuvia, musiikkia tai videoita.
- 38 % haluaa oppia jotain uutta.
- 23 % haluaa vaikuttaa muihin.

Kokonaisuus tekee yli 100 % koska, useilla on kaksi tai useampi syy liittyä yhteisöön. Samoista syistä liittyy sekä offline- että online-yhteisöihin.

Verkkoyhteisöjen elinkaari käsittää käynnistysvaiheen, vakiintumisvaiheen, kypsymisvaiheen ja jakaantumisvaiheen. Yhteisön kehittämisen kannalta käynnistysvaiheen perustajien läsnäolo, sisällöntuotanto ja ihmisiä yhdistävä toiminta ovat keskeisessä asemassa. Tärkeää on löytää yhteinen asia, jota kohtaan jäsenet tuntevat voimakasta osallisuutta ja intohimoista sitoutumista. (Soininen ym. 2010, 117–118.)

Keskinäisten kontaktien luonnin jälkeen (vakiintumisvaihe) aktiivinen toiminta on syventänyt suhteita ja kollektiivisuuden tunnetta. Sisällön tuotannossa, moderoinnissa ja ylläpidossa perustajien rooli pienenee. (Soininen ym. 2010, 118.)

Kypsymisvaiheessa osallistujien suhteet kannattelevat yhteisöä ja vastuu toiminnan organisoimisesta ja ohjaamisesta on siirtynyt suurelta osin aktiivisille jäsenille. Sisältö syntyy pääasiassa jäsenten kautta. (Soininen ym. 2010, 118.)

Jakaantumisvaiheessa uusien ja vanhojen jäsenten välille muodostuu ristiriitoja, uusien jäsenten vasta tutustuessa yhteisöä koskeviin normeihin ja heidän käyttämiin käsitteisiin. Yhteisön sisällä tapahtuu orgaanista jakaantumista fokuoituneempien aihealueiden mukaan. Perustajien rooli jakautumisen mahdollistajana ja suunnan näyttäjänä korostuu, jotta eriytyvät ryhmät eivät liittyisi ulkopuolisiin yhteisöihin. (Soininen ym. 2010, 119.)

Yhteisöllisen median rakentaminen

Kun käyttäjiin pyritään vaikuttamaan, on tärkeää tunnistaa heimolle ominainen tapa puhua ja tehdä sekä yhteisön funktio. Karkeasti tarkoitus eli funktio voidaan jakaa kahteen:

- huvikäyttöön
- hyötykäyttöön (Soininen ym. 2010, 42).

Huvikäyttöön kuuluvat viihde ja ajanviette. Hyötykäyttö sisältää tarpeellisen, ja joskus tarpeettomankin, tiedon jakamista, etsimistä ja tuottamista. Tietoa tuotetaan siis yhteisöllisesti. (Soininen ym. 2010, 42.) Yhteisön vahvistamiseksi ja tapahtuman

tavoitteiden saavuttamiseksi on hyvä, että tapahtuman kautta pystymme vaikuttamaan kumpaankin funktioon. Tapahtuman sisällön avulla vahvistamme kokeilunpaikan yhteisön yhteistä hyötyfunktioita, samalla kun tapahtuma epämuodollisena tilaisuutena mahdollistaa huvifunktion kautta syvemmän oppimisen (Conner 1997–2013).

Resepti yhteisöllisen median rakentamiseen ja onnistumiseen löytyy ymmärryksestä, että yhteisöllinen media ei ole uusi myynti- tai markkinointikanava, vaan tapa luoda suhteita, joiden kautta organisaation toimintaa voidaan vahvistaa. Kaksisuuntaisuus - anna, jotta voit saada - asenne - ratkaisee. (Forsgård & Frey 2010, 51.) Vuorovaikutus nähdäänkin perinteisen ja yhteisöllisen median merkittävimpänä erona. Läsnäolo tapahtuu hyvin substanssiin sopivalla sisällön jakamisella, kommentoinnilla ja tuottamisella sekä Kokeilun paikan kontekstissa verkostotoiminnan mahdollistamisella. Lisäarvoa tuova sisältö houkuttaa seuraamaan, kommentoimaan ja jakamaan sisältö edelleen, luoden mahdollisuuden synnyttää pitkäaikainen osapuolilleen hedelmällinen suhde. (Forsgård & Frey 2010, 55.)

3.2 Suhdetoiminta

Tapahtuman yhtenä tarkoituksena on parantaa toimijoiden välistä suhdetoimintaa. Koska, kuten yhteisöistä puhuttaessa todettiin, suhdetoiminnan syventämisellä saadaan aikaisiksi aktiivisempi yhteisö. Tarkempaa näkemystä suhdetoiminnan ylläpitämisen vaikutuksista sitoutumiseen ja vuorovaikutuksen parantumiseen tutkin suhdetoiminnan kirjallisuudesta.

Gummesson (2004, 319) viittaa kirjassaan Suhdemarkkinointi Miller Business Systemsin 1980-luvulla tekemään tutkimukseen, joka kertoo suhdetoiminnan tärkeydestä. Tutkimuksessa ilmeni, että 68 prosenttia lopetti asiakkuuden toimittajan vaikuttaessa välinpitämättömältä ja 14 prosenttia siksi, että valituksia ei käsitelty asiakasta miellyttävällä tavalla. Yhteensä 82 prosenttia asiakkaista lopetti asiakkuutensa epätydyttävän suhdetoiminnan vuoksi. (Gummesson 2004, 339.)

Suhdetoimintaan tyytyväisten asiakkaiden taas on todettu toimivan yritysimgoa ja brändiä kohentavasti. He antavat suosituksia ja levittävät positiivista sanomaa. (Gummesson 2004, 339.) Vaikka Gummessonin viittaamat tutkimukset ajoittuvat aikaan ennen internetiä, suhteet ovat aina ihmisten välisiä, joten tulosten voidaan olettaa pätevän myös internetin aikakautena ja näin ollen myös erilaisten verkkoyhteisöjen välisiin suhteisiin.

Suhteet perustuvat luottamukseen ja luottamuksen rakentaminen vie oman aikansa, mistä syystä tapahtuma suunnitellaan monivuotiseksi (Sinek 2018). Tapahtuman toistuvuuden tärkeyttä voidaan perustella myös Gummessonin (2004, 267 & 325) mainitsemalla Wikströmin ja Normannin (1994) arvotähdellä. Arvotähti eroaa perinteisestä arvoketjusta siinä, että tärkeämpänä pidetään funktioiden, kuten palvelukehitys, valmistus ja markkinointi, tarpeenmukaista yhdistämistä, eikä peräkkäisyyttä. Asiakas (sidosryhmän jäsen) toimii tällöin kanssatuottajana, kanssakehittäjänä ja johtajuus on horisontaalinen. Tällöin, arvoa muodostuu monimuotoisten tuotanto- ja kulutustoimintojen kautta ja erilaisissa ryhmittymissä. Sen sijaan, että arvoa lisättäisiin palvelun tuottajan toimesta peräkkäisten vaiheiden kautta jakelemalla. Arvotähden ollessa toisin sanoen jatkuvasti muuttuva suhdeverkosto, ymmärretään, että se myös tarvitsee säännöllisesti toistuvaa jäsenien voimaannuttamista aktiivisen lisäarvoa luovan suhdetoiminnan kautta. (Gummesson 2004, 325.)

Toistuva tapahtuma myös rohkaisee jäseniä pysymään verkostossa ja toiminnasta saatu lisäarvo korvaa verkostotyön eteen tehtävää ajallista vaivaa ja panostusta (Gummesson 2004, 339). Suhdetoiminnan johdosta verkoston toimintatavat vakiintuvat ja uudenlaiset arvon lisäys ja ansaintalogiikat kehittyvät, jotka osaltaan myös mahdollistavat suhdetoiminnan jatkuvuuden (Mozo & Soininen 2018). Suhteiden ja tuottajan roolin, eli johtajuuden, merkitystä käsitellään myös kappaleessa 6.4.2 Oppimisverkoston tunnusmerkit.

Suhdetoiminta vaikuttaa myös tuottavuuteen, joka on yksi avaintavoitteista, joita Kokeilun paikalla on. Tuottavuudesta puhuttaessa tarkoitetaan vaikutuksia ja vaikuttavuutta, eli millaisia tuloksia ja innovaatioita kokeilujen avulla saavutetaan ja niistä seuraavaa yhteiskunnallista hyötyä. Perinteisesti palvelujen tuotannossa laadun ja tuottavuuden on katsottu tulevan palvelun tuottajan itsenäisestä toiminnasta. Viimeaikaisissa tutkimuksissa on kuitenkin selvinnyt, että tuottajan (Kokeilun paikan) ja asiakkaan (yhteisön jäsenen) keskinäinen suhde voi olla ratkaisevin taustatekijä laadulle ja tuottavuudelle. Sama vaikutus on myös asiakkaiden (yhteisön jäsenien) välisellä keskinäisellä vuorovaikutuksella. (Gummesson 2004, 323.)

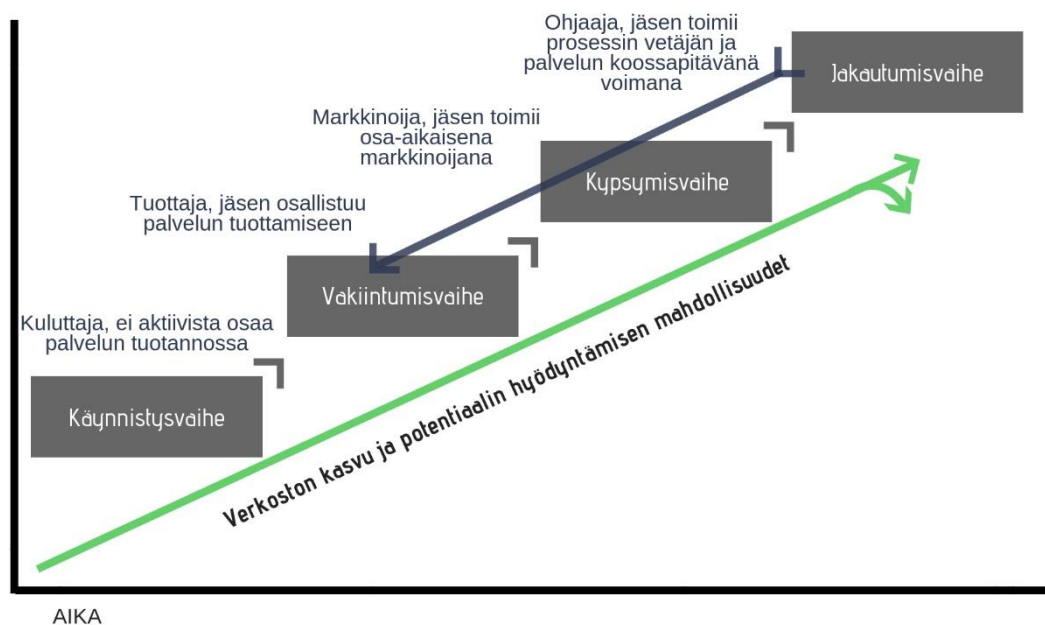
Gummessonin (2014, 323) mukaan asiakkaalla, eli tässä tapauksessa sidosryhmän jäsenillä, voi olla seuraavanlaisia rooleja: (Roolien nimet Gummessonin mukaan, mutta roolien kuvaukset on tuotu Kokeilun paikan palvelukontekstiin.)

- Kuluttajana; Perinteinen roolinäkemyksessä, jossa sidosryhmän jäsenellä ei ole aktiivista osaa palvelun tuotannossa.
- Tuottajana; Sidosryhmän jäsen osallistuu palvelun tuottamiseen.

- Markkinoijana; Sidosryhmän jäsen toimii osa-aikaisena markkinoijana.
- Ohjaajana; Sidosryhmän jäsen toimii prosessin vetäjänä ja palvelun eri osien koossapitävänä liimana.
- Tiedonlähteenä; Sidosryhmän jäsenet antavat tietoja ja kokemuksiaan palvelusta.

Näistä ohjaajan rooli nähdään tärkeänä, kun toimittaja on heikko. (Gummesson 2004, 323–324.) Edelliseen viitaten ja Kokeilun paikan ylläpitämiseen käytettävät vähäiset resurssit huomioon ottaen, sidosryhmän jäsenien toimiminen ohjaajina on toivottavaa. Prosessin ylläpitävänä voimana jäsenet toimisivat ohjaajan rooleissaan myös tuottajan, markkinoijan ja tiedonlähteen – rooleissa. Tällöin ylläpitäjän tehtäväksi jää tarkkailu, kuuntelu ja koordinointi, kun taas sen merkitys esimerkiksi markkinoijana ja tuottajana vähenee.

Edellä kuvattuja vaihteita voi verrata myös verkkoyhteisön elinkaaren vaiheisiin. Kuten luvussa 3.1 todettiin perustajan (Kokeilun paikan) aktiivisuus on tärkeintä käynnistysvaiheessa ja jakautumisvaiheessa. Vakiintumisvaiheen ja kypsymisvaiheen aikana jäsen toimii erilaisissa rooleissa suhteessa perustajaan. Yhdistettynä ne osoittavat kuvion 3 kuvaamalla tavalla yhteisönkehityksen ajallisten vaiheiden linkittymisen organisaation (Kokeilun paikan) ja asiakkaan (sidosryhmien) suhteen kehittymiseen.



Kuvio 3. Verkkoyhteisön elinkaaren aikaiset mahdollisuudet organisaatiolle.

Verkkoyhteisön kehityskaari etenee portaiden mukaisesti. Jakautumisvaiheessa perustajan läsnäolo ja toimenpiteet vaikuttavat siihen, jatkuuko verkoston kasvu

jakaantumisvaiheen jälkeen (vihreä nuoli ylös) usein vakiintumisvaiheesta uudelleen etenevän kierroksen (sininen nuoli) kautta, vai tapahtuuko verkostossa hajontaa, mikä johtaisi verkoston kasvun taantumiseen (vihreä nuoli alas). Tarkemmin vakiintumisvaiheen toiminnan sisällöistä Kokeilun paikan näkökannasta, puhutaan kappaleissa 5 ja 6 tutkittaessa erilaisia toimintaympäristöjä ja tavoitteellista toimintakulttuuria.

Gummessonin (2004, 336–337) mukaan Håkansson ja Snehota (1995) pitävät yritysten välisien suhteiden kustannus- ja tuottovaikutuksia vaikeammin mitattavina kuin perinteisiä kustannus- ja tuottovaikutuksia. Heidän mukaansa verkoston kilpailukyky parantuu vain kaikkien jäsenien kokeman lisäarvon kautta. Vaikka viittauksessa puhutaan B2B-verkostoista, voidaan samojen lainalaisuuksien olettaa pätevän myös tässä tapauksessa. Tapahtumaa suunniteltaessa onkin tärkeää miettiä sisältöä sen mukaan, että se tuottaa välitöntä lisäarvoa verkoston kaikille jäsenille. Lisäarvot voivat olla ja ovatkin erilaisia eri toimijoille.

Yksittäisellä tapahtumalla voi olla erilaisia lisäarvoja, kuten

- yrityskuvan kehittäminen
- näkyvyyden ja tunnettavuuden parantaminen
- asiakassuhteiden parantaminen
- palveluiden tai tuotteiden esittely tai myynti
- uusasiakashankinta tai yhteistyökumppaneiden hankinta
- oman henkilökunnan valmennus, koulutus tai motivointi
- uusien tuotteiden tai palveluiden lanseeraus
- yrityksen vision tai arvojen välitys.

Tärkeää tapahtumamarkkinoinnissa on, että organisaatio osaa sanoa miksi ja kenelle tapahtuma ollaan järjestämässä (Vallo & Häyrynen 2014, 22–23). Johdannossa mainitun, järjestettävän Reset2018-tapahtuman kannalta tärkeitä lisäarvoja ovat asiakassuhteiden parantaminen, palvelukuvan kehittäminen sekä näkyvyyden ja tunnettavuuden lisääminen. Uusia toimintatapoja kaikille sidosryhmän jäsenille tavoiteltaessa myös oman henkilökunnan valmennus, koulutus ja motivointi ovat tärkeitä lisäarvoja. Tässä yhteydessä asiakassuhteiden parantamisella tarkoitetaan kaikkien sidosryhmien välisiä suhteita, eli verkoston eteen tehtävää työtä. Suhteiden syventyessä myös palvelun mainonta ja niin sanottu uusjäsenhankinta lisääntyy orgaanisesti (Soininen ym. 2010, 104).

Suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden avulla tapahtumalle on helpompi asettaa konkreettinen tavoite, joka on myös mitattavissa (Vallo & Häyrynen 2014, 23).

Tapahtumaa suunniteltaessa on tärkeää kuitenkin muistaa, että pitkäaikaisten suhteiden eteen tehtävää työtä on hankala mitata lyhyellä aikavälillä. Huonosti hoidetuilla suhteilla voi kuitenkin olla pitkäaikaisia vaikutuksia. Strateginen ja laadullinen arviointi onkin ainoa tapa yrittää ennustaa pitkän aikavälin tuottoja. (Gummesson 2004, 333.) Reser2018-tapahtuman laadullista arviointia tehdään tapahtuman jälkeen suoritettavalla kyselyllä, jonka avulla pyritään arvioimaan muun muassa miten hyvin luotu tapahtumamalli vastaa yhteisössä heränneisiin tunnettuustutkimuksessa todettuihin yhteisöllisyyden ja tuen tarpeisiin.

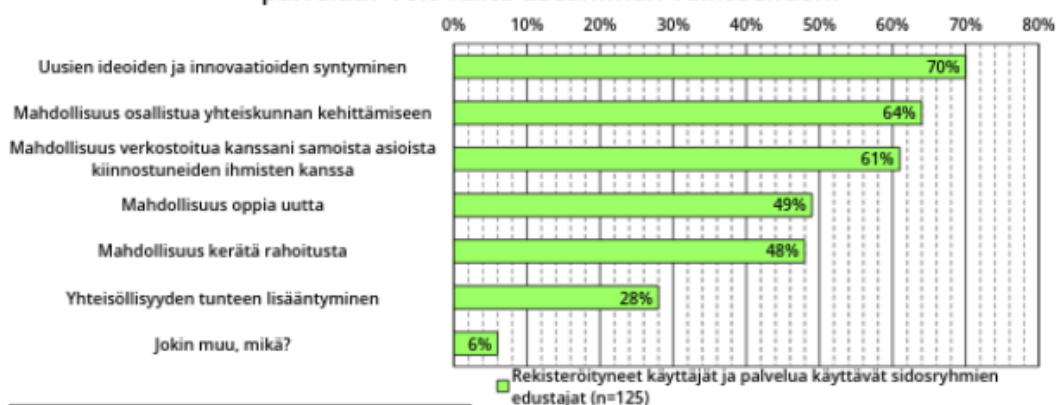
3.3 Kokeilun paikan nykytila

Sidosryhmän kokemuksia Kokeilun paikasta ja sen palveluista tutkittiin Aula Researchin (2018, 2-3) toteuttaman tunnettuustutkimuksen avulla. Sidosryhmiin kuuluu ihmisiä ministeriöistä, virastoista, järjestöistä, kuntasektorilta, yrityksistä tai kehitysyhtiöistä, oppilaitoksista tai tutkimusorganisaatioista, yksityishenkilöistä sekä säätiön edustajista ja puolustusvoimista. Tutkimus toteutettiin 20.2.–13.3.2018 ja siihen vastasi yhteensä 449 henkilöä.

Tunnettuustutkimukseen vastanneiden keskuudesta noin 90 henkilöä oli rekisteröitynyt palveluun. Näistä 86 % ilmoitti käyttäjäroolin olevan kokeilija, kymmenen prosenttia (10 %) ilmoitti olevansa päättäjän asemassa, yksi prosentti (1 %) rahoittajan asemassa ja 11 % jokin muu (Aula Research 2018, 37). Keskeisimmät syyt käyttää palvelua osoitetaan seuraavassa kuviossa 4.

Tärkeimmät syyt käyttää palvelua

Mitkä seuraavista ovat omasta mielestäsi tärkeimpiä syitä käyttää palvelua? Voit valita useamman vaihtoehdon.



Kuvio 4. Tärkeimmät syyt käyttää palvelua (Aula Research 2018, 43).

Tulokset kertovat osallisuuden, verkostoitumisen ja yhteisöllisyyden tarpeesta ja siitä, että yhteisöstä puuttuu haluttua monimuotoisuutta, joka auttaisi muun muassa uudenlaisten rahoitusratkaisujen löytymisessä ja edesauttaisi Kokeilun paikan jatkoa hankkeen jälkeen.

Kokeilun paikan lähtötilannetta kuvaavat luvut ovat syyskuun kolmannelta päivältä, reilu kuukausi ennen Reset2018-tapahtumaa. Rekisteröityneitä käyttäjiä Kokeilun paikassa tuolloin oli 987 henkilöä ja kokeilujen määrä oli 487 (Saari 2018a). Keskustelualueena toimii Kokeilun paikasta erillinen alusta, jonne itsensä aktivoineita oli 199 henkilöä (Kokeilunpaikka 2018d). Hieman alle joka viides käyttäjä oli aktivoinut itsensä keskustelualueelle. Päästäkseen kommentoimaan kokeiluja, osallistumaan keskusteluihin ja mahdollistaakseen @-merkin avulla henkilön merkitsemisen keskusteluun, aktivointi on välttämätöntä.

Kokeilun paikan käyttäjien määrään Kokeilun paikan kehitystiimi on ollut kohtalaisen tyytyväinen (Kotipelto 2018a). Sivuston kiinnostavuus muiden kuin kokeilijoiden silmin vaikuttaa kuitenkin alhaiselta. Tiimeissä on keskimäärin yhdestä viiteen henkilöä, ja monesti useampi tiimin jäsen on rekisteröitynyt Kokeilun paikkaan, jolloin 987 henkilön suhde 487 kokeiluun on asia mitä kannattaa seurata. Toisaalta tiedetään, että moni henkilö on laittanut useamman kuin yhden kokeilun sivustolle ja melkein viidensadan kokeilun määrää voidaan pitää ihan hyvänä saavutuksena noin puolitoista vuotta vanhalla alustalla. (Kotipelto 2018a).

Keskustelualustan ja kokeilunpaikka.fi-sivuston aktiivisuuden tasoja on pidetty kehitystiimin sisällä hieman alhaisina (Kotipelto 2018a). Tunnettuustutkimukseen (Aula Research 2018, 38) vastanneista 125 palvelun käyttäjästä vain kolme prosenttia (3 %) kertoo käyttävänsä palvelua kerran viikossa, 28 % yhdestä kolmeen kertaa kuussa ja 69 % harvemmin kuin kerran kuussa. Keskustelualustan kohdalla syiden arvellaan liittyvän keskustelualustan erillisyyteen kokeilunpaikka.fi-sivustosta sekä kohderyhmän huomion jakaantumiseen monien valmiiksi tunnetumpien alustojen, kuten Facebookin, kesken. Lisäksi palautteen perusteella keskustelualustan löytäminen on koettu hankalaksi. Ennen loppukevättä 2018, sinne ei myöskään ollut selkeää linkkiä Kokeilun paikan sivustolta. (Kotipelto 2018b.)

Reset2018-tapahtumakutsuja varten etsin keskustelualueelta 37 aktiivisinta keskustelualustan käyttäjää. Tämä tarkoittaa henkilöä kohden 20.3.2017 ja 3.9.2018 välisenä aikana vähintään kolmea vierailua ja enintään 152 vierailua keskustelualueelle. Luettuja viestejä oli vähintään kaksi ja enintään 131 sekä lukuaikaa per henkilö yhdestä

minuutista kuuteen tuntiin. Keskimääräinen lukuaika henkilö kohden oli noin 44 minuuttia. (Kokeilunpaikka 2018d.)

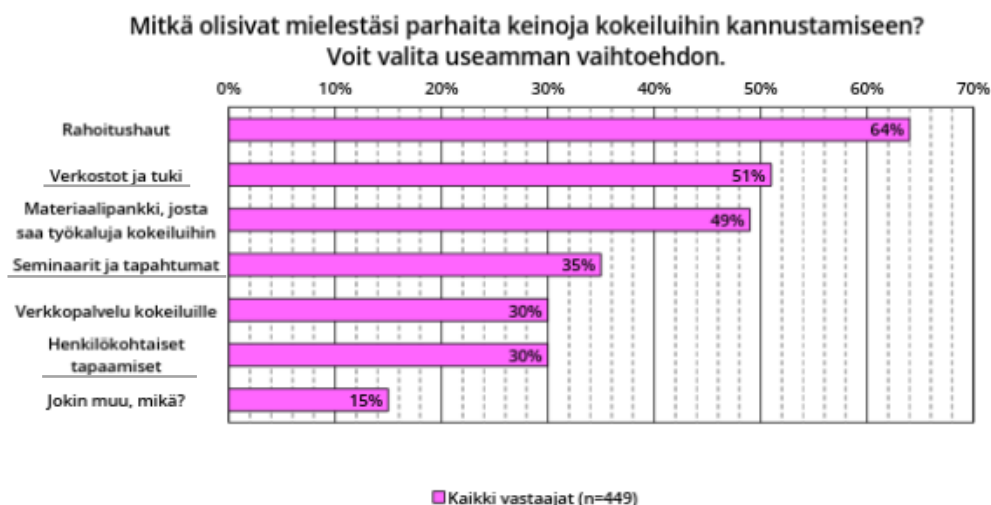
Keskustelualueelle rekisteröityneen 199 käyttäjän aktiivisuutta voidaan analysoida katsomalla 37 aktiivisimman ihmisen otantaa, joka käsittää noin 18,5 prosenttia keskustelijoista. Melkein puoleltoista vuoden aikana keskimääräinen lukuaika 44 minuuttia ja aktiivisuuden vaihtelu yhdestä minuutista kuuteen tuntiin kertoo, että oikeasti alustalla on vain muutama kohtalaisen aktiivinen keskustelija. Tämä tieto tukee kehitystiimin saamaa palautetta ja havaintoja.

Vastanneista yhteensä 35 %:n mielestä palvelu vastasi erittäin tai melko hyvin heidän tarpeitaan ja yhteensä 20 % sanoi sen vastanneen erittäin tai melko huonosti (Aula Research 2018, 44). Palvelu koettiin 65 %:n mielestä hyödylliseksi mutta kokeilun rakentamiseen saatu tuki koettiin riittämättömäksi (Aula Research 2018, 30 & 47). Jatkossa toivottiin aktiivisempaa ylläpitoa ja edelleen kehitystä, joka välittyi myös vapaista kommentteista, joissa löytyi useita toivomuksia liittyen verkoston ja yhteisön kehittämiseen sekä tuen tarpeeseen (Aula Research 2018, 39–40 & 45).

Tunnettuustutkimuksen tulokset tukevat omia ja Kokeilun paikan tiimin havaintoja yhteisöllisyyden kehittämisen ja tuen tarpeesta. Samoin kuvion 5 tulokset, jotka kertovat sidosryhmäläisten mielipiteet parhaista tavoista edistää kokeiluja, tukevat päätöstä kehittää toimintaa valitsemallamme tavalla, eli tapahtuman kautta.

Parhaat keinot kokeiluihin kannustamiseen

Kokeilu on systemaattinen ja käyttäjiä/asiakkaita osallistava tapa oppia tutkittavasta asiasta/ilmiöstä ja kehittää toimivaa ratkaisua yhdessä.



Kuvio 5. Parhaat keinot kokeiluihin kannustamiseen (Aula Research 2018, 12).

Kuten kuviosta 4 käy ilmi, vastaajista 51 % oli sitä mieltä, että kokeiluihin osallistumisen kynnystä laskisivat verkostot ja tuki. Lisäksi 35 % kannatti tapahtumia ja seminaareja ja 30 % henkilökohtaisia tapaamisia. (Aula Research 2018, 12.) Näitä kaikkia yhdistää suhdetoiminta.

Kyselyn ja havaintojen pohjalta voidaan siis sanoa, että Kokeilun paikan pääfunktion, kokeilujen ja kokeilukulttuurin, tukeminen yhteisöllisyyden kehittämisen ja kasvokkaisen tapahtuman kautta, nähdään hyvänä keinona yhteisesti kaikissa sidosryhmissä, ja valittu keino tukee tarpeita.

4 RESET2018-TAPAHTUMAN SUUNNITTELU

4.1 Tapahtumamarkkinointi

Tapahtumalla tarkoitetaan tilaisuutta missä joukko ihmisiä kokoontuu tietyssä aikana ja tietyssä tarkoitusta varten yhteen. Ainutlaatuinen ja positiivinen kokemus pyritään luomaan hyvällä suunnittelulla, kohtaamalla vieraat henkilökohtaisesti sekä suunnittelemalla sisältö osallistujille kohdennetusti. (Catani 2017, 20.) Onnistunut tapahtuma syntyy suunnittelun kautta, jota johdetaan, kehitetään ja hallitaan valmiiksi tapahtumaksi, jonka osa-alueet näyttävät osallistujille saumattomilta. Tapahtuman luonne muodostuu järjestämisen syyn ja aiheen ympärille. (Iiskola-Kesonen 2004, 16–17.)

Tapahtumamarkkinoinnin Evento Awards – kilpailuissa tapahtumat jaotellaan neljään kategoriaan:

- yritystapahtuma
- kuluttajataapahtuma
- henkilöstötapaahtuma
- lanseeraukset ja promootiot.

Luokitteluja on kuitenkin monenlaisia, ja asiaa voi lähestyä luokittelemalla tapahtumat myös sisällön mukaan, kuten asiatapahtumiin, viihdetapahtumiin ja niiden yhdistelmiin. (Vallo & Häyrinen 2014, 61–62.)

Tapahtumien ajatellaan myös perinteisesti olevan osa suhde- ja tiedotustoimintaa. Tapahtumamarkkinoinnissa tätä ajattelutapaa on kuitenkin haluttu laajentaa, ettei päädyttäisi järjestämään tapahtumia ilman tarkempia tavoitteita. (Vallo & Häyrinen 2014, 29.) Esimerkiksi suhdetoimintaa voidaan halutessaan edistää eri sisältöisten tapahtumien kautta, kunhan järjestäjillä on näkemys siitä, miksi tapahtuma järjestetään, etteivät mahdolliset hyödyt jää saavuttamatta (Catani 2017, 19).

Reset2018-tapahtumassa perinteistä järjestäjä yleisö – asetelmaa ei haluta toteuttaa, koska kyse ei ole niinkään viestin välityksestä vaan merkityksien luomisesta yhdessä. Tämä ei kuitenkaan poissulje tapahtumamarkkinointia keinona yrittää saavuttaa tavoitteet, ja sille ominaisista piirteistä etenkin vuorovaikutteisuutta kannattaa suunnitella etukäteen (Vallo & Häyrinen 2014, 20).

Ihmisten kohtaamiset muodostavat tapahtuman sydämen tarjoamalla hyvän paikan ja keinon vuorovaikutuksen syventämiseen. Tapahtumamarkkinoinnin monista vahvuuksista

tärkeimpinä Reset2018–tapahtuman tavoitteiden kannalta pidetään mahdollisuutta lisätä henkilökohtaisuutta ja vuorovaikutteisuutta osapuolien välillä ja saada asetetusta tavoitteesta välitöntä palautetta. (Vallo & Häyrinen 2014, 21–22).

Vuorovaikutuksen lisääjänä ja osaamisen edistäjänä tapahtuma toimii hyvänä alustana, koska siellä tapahtumaan osallistuvat yritykset luovuttavat lisäarvoa muille osallistujille jakamalla omaa kokemuksellista tietoa, jota osallistujat pääsevät soveltamaan tapahtuman aikana työpajojen muodossa. Tapa edesauttaa kokemusperäisen tiedon tulkitsemisessa, yhdistämisessä ja sisäistämisessä, jotta saavutettaisiin oppien skaalautuvuutta (Gummesson 2004, 379).

Tapahtuman tavoitteesta kannattaa olla avoin kaikille toimijoille. Näin saavutetaan yhteisymmärrys siitä, mitä ja miksi halutaan sekä kuinka tavoitteeseen on tarkoitus pyrkiä. Yhteisten tavoitteiden ja yhteistyön kautta myös suhteista kehittyy kestävämpiä. (Sharples, Crowther, May & Orefice 2014, 21.) Yhteisten tavoitteiden edistämiseksi, yhtäläisen tärkeää on kysyä mitä tavoitteita tapahtumaan osallistuvilla muilla asianomaisilla, eli yrityksillä ja puhujilla on (Sharples ym. 2014, 28). Puhutaan siis lisäarvoa luovasta kanssakehittämisestä. Reset2018-tapahtumaa koskevaa vuoropuhelua varten perustetaan yhteinen Slack-keskustelukanava.

Kanssakehittäminen liittyy myös seuraavassa kappaleessa 4.2 käsiteltävään ilmiön luomiseen ja mainittiin aiemmin suhdetoimintaa käsittelevässä kappaleessa 3.2.

4.2 Ilmiön luominen

Tapahtuman maine vaikuttaa osallistujan mielipiteeseen. Maine on sidosryhmien arvio organisaatiosta ja perustuu kokemuksiin ja mielikuviin. Näitä kokemuksia kertyy kohtaamisten, vuorovaikutustilanteiden ja erilaisten järjestelmien kautta, ennen ja jälkeen tapahtuman sekä tapahtuman aikana. Tapahtuman aikana ihmiset kohdataan kasvotusten, ja näissä kohtaamisissa on mahdollista luoda voimakkaita mieleenpainuvia mielikuvia, joiden kautta haluttu maine rakentuu. (Vallo & Häyrinen 2014, 37.)

Maine myös vaikuttaa lopulliseen kokemukseen ennen tapahtumaa, sen aikana sekä jälkeen. Ennen tapahtumaa maine herättää osallistujissa odotuksia. Tapahtuman aikana maine toimii suodattimen tavoin, jonka läpi tarkastelua tehdään. Odotusten pettäessä, maine voi suojata tapahtumaa ja järjestäjää kolhuilta sekä auttaa pääsemään niistä nopeammin yli. (Iiskola-Kesonen 2004, 20–21.) Muun muassa tästä syystä on erittäin tärkeää hahmottaa ja suunnitella tapahtumaa aikajanan ennen-aikana-jälkeen kautta.

Ennen tapahtumaa, tapahtumalle luodaan nostetta muun muassa teemojen ympäriltä nostettavien artikkelien ja puhujien esittelyiden muodossa. Tärkeää on tunnistaa Kokeilun paikan käyttäjien joukosta innostuneimmat yksilöt, joiden avulla muutosta pyritään vauhdittamaan. Lauri Hilliaho ja Johanna Puolitaival (2015, 79) painottavat kirjassaan Ilmiön kaava innostujien merkitystä. Heidän rooli asian aikaisina omaksujina, ilmiön eteenpäin viejinä ja luottamuksen sekä esimerkin rakentajina on merkittävä. Omakohtaiset kokemukset ja viestit arvotetaan kaikkein korkeimmalle ja ne rohkaisevat muitakin osallistumaan.

Tavoittaaksemme nämä innostajat pitää heidän tarpeensa tunnistaa sekä pyrkiä täyttämään. Näitä sosiaalisia ja materiaalisia tarpeita voidaan tunnistaa omaa intohimoa tai samankaltaisia ilmiöitä tarkastelemalla. Tämä varhaisten innostujien joukko on hyvä pyrkiä yhtenäistämään ja saada tiivistymään ryhmäksi, jonka teho käännytystyössä on tehokkaampi kuin hajanaisten yksilöiden. Parhaimmassa tapauksessa ensimmäiset innostajat ovat verkottuneita ja aktiivisia, ja he levittävät sanaa mielellään. (Hilliaho & Puolitaival 2015, 80–82.)

Hyvä esimerkki Kokeilun paikassa jo olemassa olevasta, mutta hieman unohdetusta innostujien joukosta ovat Kokeilun paikan kummit. Kummitoiminta aloitettiin hankkeen alussa. Siihen pyydettiin kokeilukulttuurista innostuneita eri alan vaikuttajia, joiden kanssa muun muassa kokeilupaikka.fi-sivuston kehitystyötä aloitettiin. (Kotipelto 2018c.) Tapahtumaa ennen ja aikana on hyvä syventää suhteita näihin henkilöihin ja valjastaa paremmin ilmiön muodostamisen käyttöön.

Ennen tapahtumaa hyvä keino kiittää ja osoittaa arvostusta kummeille on lähestyä heitä uudestaan, kiittää aikaisemmasta aktiivisuudesta ja pyytää lähtisivätkö he uudelleen kehittämään kummitoimintaa yhdessä Kokeilun paikan tiimin kanssa. Näin tehdessä osoitamme heille arvostusta, josta he saavat sosiaalista pääomaa, joka on tärkeä ajuri innostujaryhmissä (Hilliaho & Puolitaival 2015, 96). Suunniteltu kummitapaaminen järjestetään ennen Reset2018-tapahtumaa. Tarkoituksena on sitouttaa kummeja toiminnan kehittämiseen, tapahtuman markkinointiin ja avata vuoropuhelu uudestaan.

Tapahtuman aikana kummeilta toivotaan panosta vapaiden verkostoitumishetkien ja niin sanotun Open Space -tilan fasilitoinnissa sekä näyttämään aktiivisen osallistumisen esimerkkiä työpajoissa. Tapahtuman jälkeen uudelleen avattua keskusteluyhteyttä on syytä pitää aktiivisena molempia osapuolia hyödyttävän vastavuoroisuuden saavuttamiseksi.

Tapahtumaan kutsutaan ensimmäisellä kutsukierroksella kokeiluhauissa mukana olleet kokeilijat ja joukko muita aktiivisia sidosryhmäläisiä. Tämä joukko on osoittanut olevansa

ennakkoluulottomia ja innostuneita. Kutsulla kiitetään heitä tästä. Jäljelle jääneet paikat täytetään kutsumalla Kokeilun paikan muita rekisteröityneitä käyttäjiä sekä omien verkostojen kautta löytyneitä teemoista kiinnostuneita osallistujia.

Hyvä tapa luoda niin sanottua pöhinää tapahtumaan olisi löytää sinne Hilliahon ja Puolitaipaleen (2015, 87) sanoin Esson baarin nurkkapöydän -joukko, eli joukko aiheesta ja ilmiöstä innostuneita. Tällainen ryhmittymä pyritään löytämään oppilaitosyhteistyön kautta, kutsumalla innokkaita opiskelijoita tapahtumaan. Opiskelijoiden, yritysten ja kokeilijoiden kohtaaminen tapahtumassa, jota leimaa oppiminen, uudelleen oppiminen ja pois-oppiminen, on todennäköisesti osallistujilleen lisäarvoa tuottavaa.

Innostujien lisäksi ilmiön luomiseen tarvitaan vahvistajia. Vahvistajat ovat ihmisiä tai yrityksiä jotka lainaavat ilmiölle uskottavuuttaan, antavat kasvot ilmiölle ja levittävät viestiä omiin verkostoihinsa. Vahvistajien apua tarvitaan, jotta ilmiö saataisiin levitettyä laajemman yleisön tietoon. Vahvistajat voivat toimia myös kumppanin tavoin ja olla mukana suunnittelussa ja kehittämisessä. Valmiiksi luotettu ja arvonsa ansainnut vahvistaja toimii tehokkaasti jahkailua, kyseenalaistamista ja epäröintiä vastaan. (Hilliaho & Puolitaival 2015, 108.)

Ilmiön kaava kirjassa Hilliaho ja Puolitaival (2015, 110) ovat luokitelleet vahvistajat kolmeen eri luokkaan: heimopäälliköt, arvojohtajat ja media. Heimopäälliköiden vaikutusvalta ulottuu oman yhteisön sisälle. Tyypillisiä heimopäälliköitä ovat pioneerit, gurut, yhteisöjen puuhamiehet ja bloggarit. Kokeilun paikan ja Reset2018-tapahtuman kontekstissa heimopäälliköiksi lukeutuvat esimerkiksi kokeiluissaan hyvin onnistuneet kokeilijat sekä tapahtuman suunnitteluun osallistuva Jesse Soininen, joka on useissa yhteisöissä vaikuttava sähköisen viestinnän asiantuntija ja erikoistunut yhteisöllisen median konsultointiin (Soininen 2018b). Soinisen monipuolisen verkoston lisäksi, hän toimii meriittensä puolesta myös asiantuntijan roolissa, joka on yksi arvojohtajista.

Arvojohtajia löytyy poliitikoista, asiantuntijoista, tutkijoista ja julkisuuden henkilöistä. Julkisuuteen, suosioon tai asiantuntijuuteen perustuva vaikutusvalta on laajempi kuin heimopäälliköiden. Vaikutusvalta ei kuitenkaan saavuta kaikkia tavoittamiaan henkilöitä, koska kyseisten henkilöiden ajatukset jakavat mielipiteitä voimakkaasti. Jotta arvojohtaja toimisi hyvänä vahvistajana, on tärkeää että hän nauttii luottamusta kuulijakunnassaan ja aiheet eivät riitele aikaisempien meriittien kanssa. (Hilliaho & Puolitaival 2015, 112.)

Eri arvojohtajien asema ilmiön vahvistajana on erilainen. Asiantuntijat auttavat asemallaan selkeyttämään etenkin uusia ja hämmäntäviä ilmiöitä. He voivat myös kannanotollaan toimia innostujien aseena epäilijöitä kohtaan, jolloin heidän oman kuulijakunnan koolla ei ole merkitystä. Julkkisten etuna nähdään suuri kuulijakunta ja helppo samaistuttavuus.

Heidän hyöty sosiaalisen hyväksyttävyyden ja valikoidun kuulijakunnan tavoittamisessa on suuri. Poliitikkojen tuki kaupallisille ilmiöille koetaan hankalaksi jääviyden takia. Yhteiskunnallisissa asioissa, kuten Kokeilun paikan tapauksessa, vakavasti otettavien poliitikkojen tuella voi kuitenkin olla merkittävä rooli. (Hilliaho & Puolitaival 2015, 113.) Kokeilun paikan tunnettuustutkimuksen mukaan käyttäjiin ja sidosryhmään kuului huomattava määrä ihmisiä ministeriöistä (7,8 %), sekä yhteensä 57 % virastoista, järjestöistä ja kuntasektorilta. Tapahtumamarkkinoinnin ja kutsujen voidaan siis olettaa löytävän politiikassa mukana olevia henkilöitä, joiden kautta tapahtumalle voidaan saada tarvittavaa uskottavuutta.

Arvojohtajien mielipiteillä on suuri vaikutus kun ihmiset muodostavat ilmiöstä mielipidettä. Mielipiteet jakautuvat ja kielteiset mielipiteet toimivat vahvistajien vastavoimana. Vastakkaiset mielipiteet tekevät kuitenkin ilmiöstä kiinnostavan ja näihin kuuhuntoihin media tykkää tarttua. Media toimii vahvistajana kahdella tapaa, orgaanisena sekä maksettuna vahvistajana. Maksetun mainonnan etuna on saatavuus, ajoitus, toistettavuus sekä aiheen valinta ja sisältö. Mainontaan kuluu kuitenkin aina rahaa, eikä sitä arvosteta yhtä korkealle kuin orgaanista mainontaa, kuten artikkeleita tai muita toimituksellisia sisältöjä. Vapaaehtoisuuden tuoma mielikuva luotettavuudesta, merkittävydestä ja ajankohtaisuudesta luo vaikuttavuutta, joka saa ihmiset keskustelemaan ja jakamaan sisältöjä. (Hilliaho & Puolitaival 2015, 113–115.) Reser2018-tapahtumassa luotetaan orgaaniseen mainontaan ja maksettua mainontaa tehdään hyvin vähän.

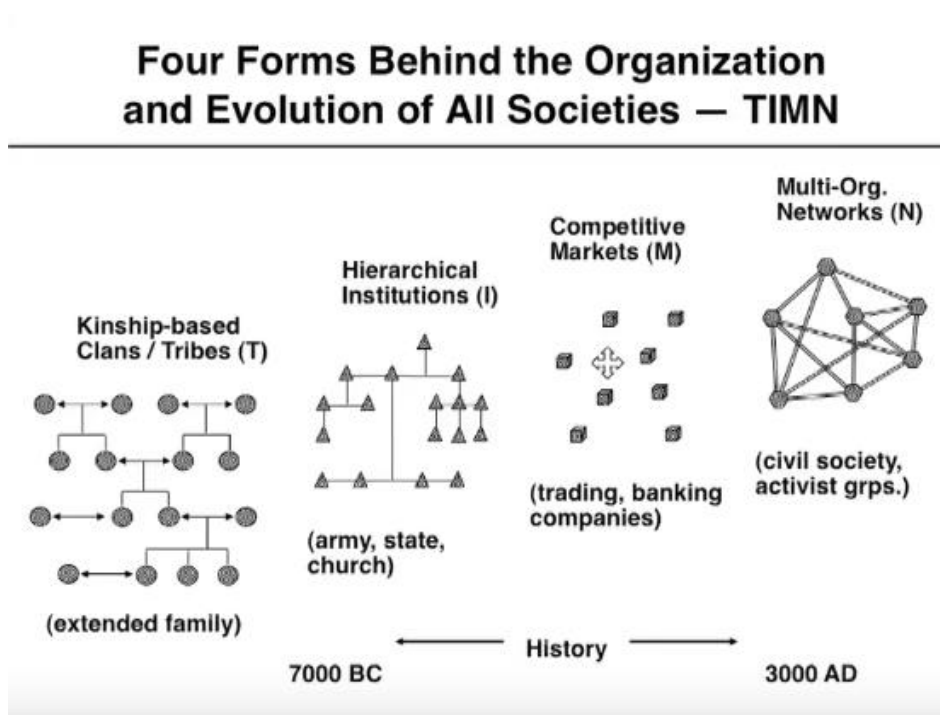
Koska Kokeilun paikalla ei vielä ole voimakasta omaa mainetta itsessään tai tapahtumajärjestäjänä, on strategisesti viisasta suunnitella tapahtuma arvoa siirtämällä ja hyödyntää ilmiön luomisessa edellä mainittuja vahvistajia. Asia huomioidaan suunniteltaessa tapahtuman puhujia ja työpajojen pitäjiä. Paikalle pyritään saamaan oman alansa arvostettuja ja maineikkaita osaajia. Hyvänä esimerkkinä tästä on tapahtuman pääpuhujana Harold Jarcho, jonka Personal Knowledge Mastery ja Seek, Sense and Share – malleja on käytetty ympäri maailmaa (Jarcho 2017a).

5 ORGANISOITUMISEN MUODOT JA ERILAISET TOIMINTAYMPÄRISTÖT

5.1 Sosiaalinen evoluutio ja organisoitumisen muodot

TIMN-malli (kuvio 6) on saanut alkunsa informaatiovallankumouksen tutkimuksista. Tutkimuksissaan Ronfledt (2012) huomasi lisääntyneen ja paremmin saatavilla olevan informaation edesauttavan verkostoitumista ja selittävän käynnissä olevaa kulttuurin muutosta. Jatkotutkimuksien tuloksena syntyi TIMN-malli, joka on hyödyllinen ymmärtämisen apuväline erilaisille toimintatavoille ja toimintaympäristöille. Kulttuurin muodostuessa yhteisesti hyväksytyistä toimintatavoista, on hyvä ymmärtää millaisia erilaisia organisoitumisen muotoja on, niiden välisiä suhteita ja miten ne vaikuttavat ihmisten toimintaan (Soininen 2018a, 10).

David Ronfeldtin (2009) TIMN-mallissa on neljä eri organisoitumisen muotoa. Niiden kautta voidaan tarkastella sosiaalisen evoluution näkökannasta muutosta ihmisten toimintakulttuureissa. Jokaisen aikakauden organisoitumisen tapojen muodostumiseen ovat vaikuttaneet erilaiset kulttuurilliset koodit, eli sille aikakaudelle ominaiset piirteet. Koodit toimivat ikään kuin pelisääntöinä, joiden avulla muutos on tapahtunut ja tapahtuu. (Nordic Bildung 2018.) Alla oleva kuvio 6 on Ronfeldtin kuvitus sosiaalisen evoluution muutoksesta ja kullekin aikakaudelle ominaisista organisoitumisen muotojen erityispiirteistä.



Kuvio 6. Four Forms Behind the Organization and Evolution of All Societies - TIMN (Ronfeldt 2012).

Lyhenne TIMN muotoutuu seuraavista merkityksistä:

- **Tribes;** Heimot olivat ensimmäinen organisoitumisen muoto. Tunnusomaista on identiteettiin vaikuttava yhteenkuuluvuuden tunne, joka antaa perusedellytykset kulttuurille.
- **Institutional;** Toisena nousi hierarkiaan perustuva instituutionaalinen organisoitumisen muoto.
- **Market;** Markkinat mahdollistivat kilpailun ja vapaan kaupankäynnin.
- **Network;** Tällä hetkellä muotoutuva verkosto aika. Mahdollistaa erillään olevien yksilöiden ja ryhmien yhteenliittymisen. (Ronfeldt 2009.)

Jokaisella teorian muodolla on omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä omanlaisensa tavat ja syyt toimia, omat toimintakulttuurinsa. Jokainen antaa avaimen ratkaista jonkin sosiaalisen ongelman. Muutos heimoista kohti nyt kehittyvää verkosto aikaa on tapahtunut uudesta tarpeesta ratkaista ongelmia, mitä silloinen muoto ei voinut ratkaista. Jokaisen muodon haluttavuus piilee sen kyvyssä puhutella ihmisiä ja ratkaista ongelmia, joita he yhteisönä kohtaavat. (Ronfeldt 2009.)

Uusi organisoitumisen malli ei korvaa tai poista edellistä muotoa vaan muutos seuraavalle tasolle tapahtuu, kun uudenlaisesta organisoitumisen tavasta tulee sillä aikakaudella hallitseva. Tällä hetkellä vallallaan on vielä markkina-aika (T+I+M), mutta yhteiskunnan kokema muutosten paine ohjaa toimintaa kokoajan enemmän kohti verkosto aikaa (T+I+M+N) muutoksen paineen tai momentin kasvaessa ajan edetessä (Ronfeldt 2009; 2018.)

Muutoksen puolesta puhuu myös käsite VUCA. Useiden asiantuntijoiden mukaan elämme nyt VUCA-maailmassa, joka tulee sanoista volatile (epävakaa), uncertain (epävarma), complex (monimutkainen) ja ambiguity (monimerkityksellisyys). Muutosten määrä, nopeus ja voima aiheuttavat hämmennystä ja kehittyäkseen liikkeessä pysyminen ja totutusta irti päästäminen ovat kaikilla tasoilla välttämätöntä. Epävarmuuden tilassa luottamus itseän toimijana on avainasemassa. Tulevan ennustaminen on vaikeaa, jonka takia omien heikkouksien ja haavoittuvuuden hyväksyminen ja käsittelytaito on tärkeää. Päätökset kannattaa perustaa arvoihin ja oikeasti merkityksellisiin asioihin, ettei fokus katoa yltäkylläisyyden ja monien vaihtoehtojen edessä. Asioiden tulkintojen määrä voi myös aiheuttaa väärinkäsityksiä. Minkä takia kommunikoinnin, läsnäolon ja kuuntelun

merkitykset korostuvat. (Pitkäniemi 2016.) Näihin malleihin peilaten yritämme suunnitella tapahtumasisältöä tulevaisuuden tarpeet huomioiden, eli verkoston muotoutumista ja siinä toimimista tukevaksi.

Verkoston toimintaedellytyksiin kuuluu sosiaalinen pääoma. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan jaettua yhteistä varallisuutta. Siihen sisältyy verkostolle ominaiset näkyvät toimintatavat, kulttuuriset piirteet, normit ja pelisäännöt. (Kilpi, 2018b.) Toimintatavat muodostuvat toiminta-ajatuksista, joista tulee tekoja, ja sitä kautta yhteisesti hyväksytyjä toimintatapoja. Kulttuuri koostuu ennalta jaetuista ja yhteisesti muodostetuista toimintatavoista (Soininen 2018a, 10). Normeilla ja pelisäännöillä tarkoitetaan yhteisön jäseniä ohjaavia vuorovaikutuksen tapoja ja muotoja sekä yhteisiä käyttäytymissääntöjä (Bicchieri, Muldoon & Sontuoso 2018).

Olennaista on myös verkoston koko, joka on väline vaikutuksiin ja vaikuttavuuteen. Verkostossa olevien suhteiden määrä lasketaan kaavan $n(n-1)/2$ avulla (Mozo & Soininen 2018). N:llä tarkoitetaan tässä tapauksessa rekisteröityneiden jäsenten määrää. Esimerkiksi 3.9.2018 olleen 987 jäsenen välille muodostuu laskukaavan $987(987-1)/2$ mukaan 486 591 suhdetta.

Määrä ei kuitenkaan ole ainoa vaikuttava tekijä kun tavoitellaan vaikuttavuutta, vaan yhteistyön laadulla on ratkaiseva osa kehityksessä ja jatkuvuudessa.

Verkostoajalle piirteellinen yhteistyö mahdollistaa sosiaalisen pääoman ja lopulta se määrittää myös yhteisön houkuttelevuuden ja ihmisten halun pysyä verkoston jäsenenä sekä heidän panostuksen määrän. Sosiaalinen pääoma on toisin sanoen yhtä katoavaa kuin muut pääomat. Varsinkin kulttuurien välisenä siirtymäaikana tarvitaan luottamusta, että vuorovaikutus pysyy laadukkaana ja vastavuoroisuuden periaate voimistuu ja jatkuu. Hyvän kiertäessä, uudet toimintatavat vahvistuvat ja edellytykset kulttuurin muutokselle kasvavat. (Kilpi, 2018b.) Toisin sanoen, uuden organisoitumistavan ja kulttuurin muutoksen saavuttaakseen, tulee sitä kohden tehdä aktiivisesti töitä harjoitellen uusia verkostoajalle ominaisia tapoja.

Kysymys, johon haluamme etsiä ratkaisuja Reset2018-tapahtuman avulla on; mitkä ovat toimintatavat, normit, pelisäännöt ja kulttuuriset piirteet, jotka kasvattaisivat Kokeilun paikan sosiaalista pääomaa ja veisivät Kokeilun paikkaa toimijana kohti verkostoaikaa? Saadaksemme tämän selville tarvitsemme alustan, jolla törmäytämme yhteisöjen jäseniä.

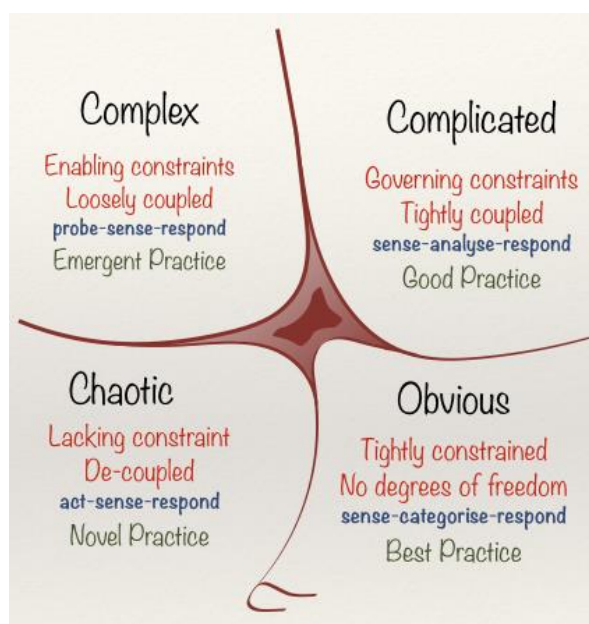
Jarchen (2018a) mukaan toimintatapojen muutostyö on hyvä aloittaa verkon ulkopuolella luottamukseen perustuvassa ilmapiirissä, mistä syystä tapahtuma toimii alustana, jossa tämä työ aloitetaan. Toimintatapoja, normeja ja pelisääntöjä yhdessä suunnitellen ja

harjoitellen kaikki voivat allekirjoittaa ne omikseen, mikä vaikuttaa muutoksen toteuttamiseen, koska toistuvia tekoja ei saavuteta, jos niihin ei uskota.

5.2 Erilaiset toimintaympäristöt

Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tarvitaan erilaisia ratkaisumalleja toimivien toimintatapojen ja ratkaisujen löytämiseksi. Sopivan viitekehyksen tähän antaa David Snowdenin **Cynefin-malli** (kuvio 7). Cynefin-mallista on muodostunut suosittu strategiajohtamisen työkalu, mutta sen juuret tulevat kulttuurin piirteiden välisten mahdollisuuksien ja kompleksisuuden ymmärtämisestä. (Snowden & Boone 2007; Snowden 2010.) Tässä käytän sitä apuna ymmärtämään, miksi kasvua ja kehitystä tavoiteltaessa tarvitaan erilainen lähestymistapa kulttuurisen muutoksen aikaansaamiseksi.

Mallissa on neljä eri tilaa, joiden perusteella katsotaan kulloiseenkin tilanteeseen sopiva toimintatapa. Viides mallin keskeltä löytyvä disorder, eli epäjärjestyksen tila, on päällä silloin kun ei tiedetä missä tilassa ollaan. (Snowden & Boone 2007.)



Kuvio 7. Cynefin-malli (Wikimedia 2014).

Obvious; eli ilmiselvää (entinen simple, yksinkertainen) tilaa kuvaa vakaus ja selkeästi nähtävissä oltavat riippuvuussuhteet. Oikea vastaus ja toimintatapa löytyvät helposti ja kaikki ovat niistä samaa mieltä, koska ne tiedetään ja ovat ilmiselviä. Yksinkertaisessa tilassa toimintaympäristöä havainnoidaan ja luokitellaan, jonka jälkeen siihen sovelletaan parasta tiedettyä ratkaisumallia. Automatisoidut, selkeästi etenevät ja kuvattavat prosessit kuuluvat yleensä tähän toimintaympäristöön. (Snowden & Boone 2007.)

Complicated; eli vaikeassa tilassa hyviä ratkaisumalleja voi olla useita.

Riippuvuussuhteita on nähtävissä, mutta kaikki eivät niitä huomaa. Oikean ratkaisumallin löytääkseen tarvitaan usein asiantuntija-apua, jotta selviäisi mitä ei tiedetty. Vaikeassa tilassa arvioidaan ja analysoidaan, jonka jälkeen toimitaan usein asiantuntijan suosittelman hyvän ratkaisumallin mukaisesti. Esimerkiksi tuotekehitykseen liittyvät toiminnot, jossa etsitään useiden mahdollisten kehityssuuntien joukosta sopivinta, kuuluu tähän toimintaympäristöön. (Snowden & Boone 2007.)

Complex; eli monimutkainen tai kompleksinen tila. Toisin kuin yksinkertaisessa tai vaikeassa tilassa monimutkaisessa tilassa riippuvuussuhteita ei ole nähtävissä, ja oikeaa ratkaisumallia ei voi ennustaa. Muuttuvia tekijöitä on paljon ja ymmärrämme tapahtunutta usein vasta jälkikäteen tarkkailtuna, ei siis tiedetä mitä ei tiedetä. Suuri osa nykyajan yrityksistä yrittää löytää oikeita toimintatapoja tässä monimutkaisessa tilassa. Ratkaisun pitää yrittää antaa muotoutua itsestään, pakottaminen ei toimi. Ratkaisumalli kehittyy siis kokeilun ja havainnoinnin kautta. (Snowden & Boone 2007.)

Chaotic; eli kaoottisessa tilassa ratkaisumallien etsiminen on turhaa. Kaoottisessa tilassa keskitytään nopeaan toimintaan, jonka jälkeen pyritään havaitsemaan vakautta, jota kohden pyritään. Toimintaympäristö yritetään siirtää kaoottisesta tilasta monimutkaiseksi, jonka kautta etsitään ratkaisumallia tulevaisuuden kaoottisuuden estämiseksi. (Snowden & Boone 2007.)

Kuten Snowden ja Boone (2007) toteavat, useissa toimintaympäristöissä tänä päivänä yritetään löytää hyviä ratkaisumalleja monimutkaisessa tilassa. Vaikka Snowdenin Cynefin-malli on yleisesti käytetty organisaatiojohtamisessa, sen hyödyntämistä ei tulisi rajoittaa vain siihen. Monimutkainen tila ja ajoittainen kaaos eivät koske ainoastaan organisaatioita vaan koko yhteiskuntaa (Limnell 2018). Olemme keskellä ehkä suurinta muutosta sitten teollistumisen ja tämän aiheuttamana, siirtyminen markkina-ajasta verkosto aikaan ei suju yksioikoisesti (Jarcho 2018b). Eri toimintaympäristöjen hahmottaminen auttaa Kokeilun paikkaa myös verkoston sisäisten toimintojen johtamisessa sekä tarvittavien tukirakenteiden kehittämisessä. Koska tätä aikakautta kuitenkin leimaa vahvasti kompleksisuus, keskityn sen käsittelemiseen tarkemmin.

Muutoksen aiheuttaman epävarmuuden ymmärtämistä on käsitelty myös Andersenin ja Björkmanin kirjassa *The Nordic Secret* (Nordic Bildung 2018). Alla olevassa kuviossa 8 on heidän havaintoja kullekin aikakaudelle tyypillisistä kulttuuria kuvaavista elementeistä.

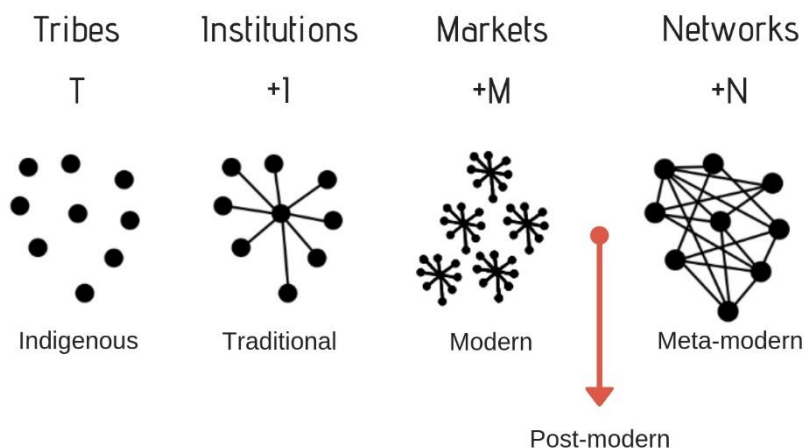
INDIGENOUS	TRADITIONAL/PRE-MODERN	MODERN	POST-MODERN	META-MODERN
Egalitarian	Patriarchy	Egalitarian	Ad-Hoc	Multi-layered
Order vs. chaos	Hierarchical	Democratic	Chaotic	Network
Magical	Religious	Secular	Feeling	Relational
Pragmatic	Dogmatic	Doubting	Irony	Seeking
Belief	Faith	Science	Information	Knowledge
Myth	Truth	Facts	Construction	Combining
Family / clan	Town / city	Nation	No boundaries	Global
Given	Unified	Unifying	Deconstruction	Creating

INCREASING SOCIETAL COMPLEXITY:
BIGGER CITIES, MORE PEOPLE, MORE COMPLEX TECHNOLOGIES

Kuvio 8. Increasing Societal Complexity (Nordic Bildung 2018).

Andersenin ja Björkmanin kirjan kuvassa jälki-modernia (post-modern) aikakautta kuvaavia kulttuurillisia elementtejä tarkemmin tarkastelemalla huomaa, miksi muutoksen eteen kannattaa tehdä töitä harjoittelemalla aktiivisesti nousevan aikakauden toimintatapoja. Nordic Bildung (2018) on tiivistänyt kirjassa kuvatun jälki-modernin vaiheen kaottiseksi, tunteiden ja ironian täyttämäksi tilaksi jossa on liian vähän rajoja.

Ronfeldtin TIMN-malliin yhdistettynä kulttuurilliset aikakaudet menevät seuraavan kuvion 9 mukaisesti.



Kuvio 9. TIMN-malli ja kulttuurilliset aikakaudet (mukailtu Jarcho 2018b).

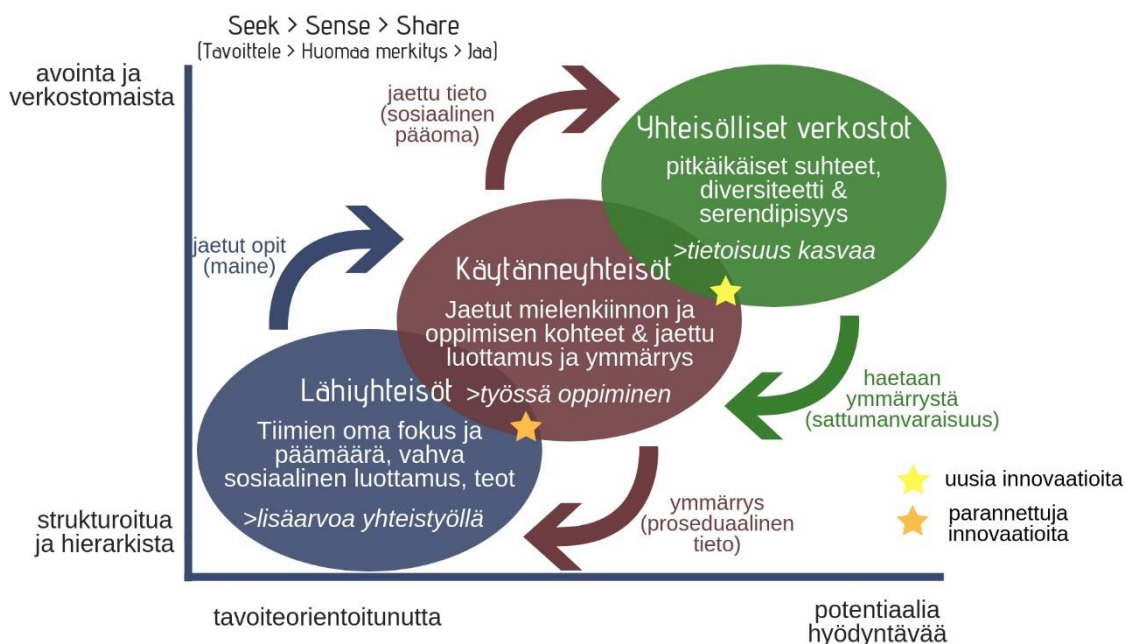
Mallien yhdistäminen tukee Snowdenin havaintoja, että tätä aikakautta leimaa monimutkainen toimintaympäristö ja sen ongelmallisuutta kuvaa hyvin seuraava sitaatti Andersenin ja Björkmanin kirjasta:

The codes of post-modernity allow us to analyze and deconstruct all of the narratives, power structures and social constructs above and to keep an ironic distance, and this is fantastic, it just happens to be impossible to build a society on deconstruction and irony, and therefore post-modernity is only a phase-transition. Albeit a crucial one. (Nordic Bildung 2018.)

Yksi edellä mainittua harjoittelua tukeva malli on Harold Jarchen **Personal Knowledge Mastery – malli** (PKM), jossa viitataan oppimiseen Cynefin-mallin monimutkaista toimintaympäristöä kuvaavassa tilassa. PKM-mallin tarkoitus on auttaa yksilöitä hahmottamaan nykyistä toimintaympäristöä, työskentelemään tehokkaammin ja olemaan aktiivinen osa yhteisöä. Mallin avulla voi oppia verkostoajan toimijaksi joka kontrolloi omaa oppimistaan. (Jarche 2011.)

P tulee sanasta **personal (henkilökohtainen)** ja sillä tarkoitetaan oppimista yksilön kyvyt, kiinnostukset ja motivaatio huomioiden. Kiinnostus ja halu oppimista kohtaan tulevat yksilön sisältä, ei ulkoisesta paineesta. K eli **knowledge (tieto)** merkitsee informaation ja kokemuksen ymmärtämistä, jotta niistä syntyvän tiedon pohjalta voi toimia. M, niin kuin **mastery (hallinta)** tarkoittaa matkaa oppipojasta määrätietoiseksi ja kyvykkääksi tiedon hahmottajaksi ja jakajaksi, yhteisölliseksi oppijaksi. (Jarche 2011.)

Jarchen (2017) mukaan jos haluamme oppia ratkaisemaan monimutkaisia ongelmia tarvitsee meidän harjoitella ja oppia sellaisissa oloissa. Liian yksioikoiset, säännöstellyt tavat eivät tuota tulosta. Alla oleva kuvio 10 on Jarchen (2011) PKM: Working & Learning in the Network Era ja Soinisen (2018) Oppimisverkoston hyvän kierre – kuvioiden mukailtu versio, mikä havainnollistaa Jarchen mallien avulla tapahtuvaa oppimista ja toimintaympäristön elementtejä.



Kuvio 10. Oppimismalli monimutkaisessa toimintaympäristössä ja sitä kuvaavat elementit (mukailtu Jarcho 2011; mukailtu Soininen 2018a).

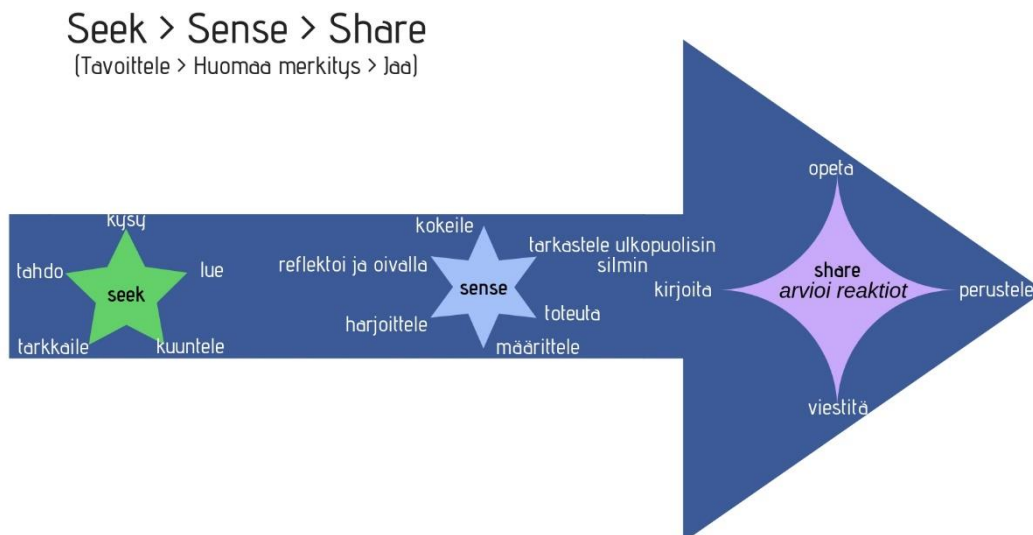
Oppiakseen tarvitaan pääsy pitkäaikaisiin verkostoihin, missä on käytettävissä suuri määrä mielipiteitä, ideoita ja tietoa. Nämä **yhteisölliset verkostot** sisältävät paljon sosiaalisia suhteita ja tietoa, mutta irrallisina ovat alttiita ortodoksiseen ajatteluun, joka voi aiheuttaa negatiivista käyttäytymistä (Jarcho 2018a).

Yhdistettynä **käytänneyhteisöihin** jaettua tietoa ja ideoita voidaan reflektoinnin kautta hyödyntää ja jalostaa kokeiluiksi (Jarcho 2017). Näiden tilojen välisen vuorovaikutuksen kautta syntyy uusia innovaatioita (Jarcho 2011). Väliaikaisia kollektiivisen tarkoituksen yhteen tuomia ryhmiä kuvaa vapaaehtoisuus, jaettu luottamus ja emotionaalinen side yhteisöä tai asiaa kohtaan. Turvallinen ympäristö mahdollistaa syvempiä keskusteluja ja oppimisen. (Jarcho 2018a).

Lopuksi luottamukseen perustuvissa **lähiyhteisöissä** opit toteutetaan (Jarcho 2017). Lähiyhteisön ja käytänneyhteisön välinen vuorovaikutus on avain olemassa olevien ideoiden ja innovaatioiden parantamiseen (Jarcho 2011). Koko prosessi perustuu sosiaalisille suhteille, jotka ovat sen ylläpitävä voima. Kokeilujen ja oppien kautta tehtävät toteutukset lisäävät oppimisympäristön mainetta sekä verkoston sosiaalista pääomaa. (Jarcho 2017.)

PKM-malli yhdistettynä henkilökohtaista toimintaa kuvaavaan **Seek, Sense, Share -malliin** (SSS) luo pohjan, jonka avulla on mahdollista luoda yhteisöjä, jotka aktiivisesti hakevat ymmärrystä ja tarkoitusta sekä ovat autonomisia, rakenteiltaan itsekantavia.

Kuviossa 11 esitelty Seek, Sense and Share –malli tuo olennaisen lisän PKM-malliin, koska ilman jatkuvaa ymmärryksen hakemista ei ole uutta tietoa jaettavaksi. (Jarche 2013.)



Kuvio 11. Seek, Sense and Share -malli (mukailtu Jarche 2013).

Seek, Sense and Share – malli on kehitetty henkilökohtaisen ja ammatillisen kehityksen tueksi. **Tavoittelulla (seeking)** tarkoitetaan ajan tasalla pysymistä, tiedon aktiivista itse etsimistä, mutta myös verkostojen kautta meidän eteen tulevan tiedon vastaan ottamista. (Jarche 2014.)

Merkityksen huomaaminen (sensing) on meidän henkilökohtainen tapamme käyttää saatua tai tavoiteltua tietoa. Reflektio ja usein kokeilemisen kautta toimintatavoiksi tekeminen auttavat meitä sisäistämään tietoa. (Jarche 2014.)

Oman oppimisen jälkeen **jaamme (sharing)** ideoitamme ja kokemuksiamme omien yhteisöjemme ja verkostomme kanssa. Viimeinen vaihe mahdollistaa tiedosta, opeista ja kokemuksista saatavan maksimaalisen hyödyn ja takaa jatkuvuuden. (Jarche 2014.)

6 VERKOSTOAJAN TAVOITTEELLINEN TOIMINTAKULTTUURI

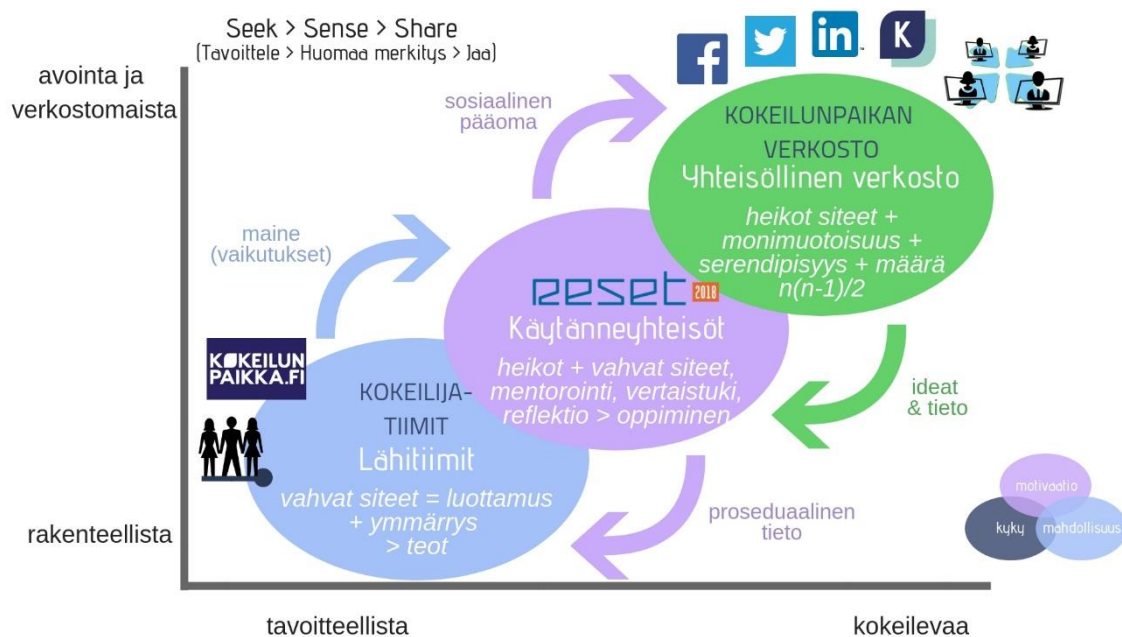
6.1 Yhteisöllinen tapahtuma osaamisen ja toimintakulttuurin edistäjänä

Kognitiivisen aivotutkimuksen tutkija Katri Saarikiven (2017) mukaan teknologian tarjoamat mahdollisuudet ovat vajavaiset vuorovaikutusta ja luottamusta vaativissa tilanteissa. Sanattomien signaalien, eli tunnetiedon välittymisen puuttuessa, ei myöskään asioiden tärkeyden signaalit välity. Tulkinta tehdään vaillinaisen tiedon perusteella, jolloin yhteinen ymmärrys ja empatia vähenevät. Tämä vaikuttaa haitallisesti ongelmanratkaisukykyyn sekä psykologiseen turvallisuuden tunteeseen. Empatiavajeella on siis suora vaikutus tiimien menestymiseen työn laadun ja tuottavuuden kautta.

Sosiaalis-kognitiivisessa neurotieteessä on saatu myös viitteitä siitä, että ihmisen oppiminen perustuu osaltaan peilisoluihin. Tutkittaessa peilisoluja havaittiin, että seurattessaan jotain toimintaa, aivoissa aktivoituvat samat kohdat kuin tehdessään saman toiminnan itse. Tämä eri aivoalueilla tapahtuva peilisolujen aktivoituminen on yhdistetty tekoihin ja tavoitteisiin, mikä selittäisi tätä oppimisen hypoteesia. Tutkimuksissa havaittiin myös, että peilisolut eivät aktivoitu jos ihminen uskoo teon toteuttajan olevan kone tai robotti. Aktivointi liittyy näin ollen sosiaaliseen kanssakäymiseen, ja sen on todettu myös vahvistuvan kanssakäymisen laadun mukana. (Frith & Singer 2008.)

Toisin sanoen, digitaalisen alustan kautta voidaan vaikuttaa vain rajallisesti yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja mahdollisesti myös oppimiseen.

Todellinen yhteisö luodaan ihmisten kesken. Yhteisöjen rakentumista ja niiden itseorganisoitumista voidaan kuitenkin tukea luomalla erilaisia mahdollistavia rakenteita. (Kosonen & Ruohisto 2017.) Kappaleessa 3.1 todettiin yhteisöjen muodostuvan intohimojen ympärille, ei pakotettuna. Intohimoon liittyvien ominaisuuksien, kuten inspiraation ja innostuksen sekä niiden kautta tulevien tulosten, saavuttaminen syntyy yhdessä aktiivisen prosessin ja hyväksynnän kautta (Kilpi 2012, 31). Tätä tukevat rakenteet löytyvät Jarchen Personal Knowledge Mastery ja Seek, Sense and Share – malleista, joita hyödynnetään tapahtuman suunnittelussa ja sitä kautta Kokeilun paikan yhteisön ja kokeilukulttuurin edistäjänä. Mallit tukevat itseorganisoitumista ja edesauttavat oppimista (Jarche 2014). Seuraavassa kuviossa 12 Jarchen PKM-malli on tuotu Kokeilun paikan ja tapahtuman kontekstiin.



Kuvio 12. Tapahtuma yhteisön ja kokeilukulttuurin edistäjänä (mukailtu Jarche 2011).

Kuvan yhteisöllisellä verkostolla tarkoitetaan kokeilun paikan ympärille muodostunutta ja muodostuvaa verkostoa. Verkostoon kuuluvat sivuston rekisteröityneiden jäsenten lisäksi sivustolla muulla tavoin vaikuttavat henkilöt, yritykset ja yhteisöt, kuten vieraskirjoitusten kirjoittajat, Facebook-liven vierailijat ja niin edelleen. Verkostoa kuvaa, heikot siteet, monimuotoisuus ja serendipisyys (serendipity). Serendipisyydelle ei ole olemassa suomen kielessä yksittäistä vastinetta, mutta yksi määritelmä on; asiaan perehtyneen kykyä tehdä sattumanvaraisia odottamattomia löytöjä (Pohjoispää 2015). Serendipisyys on yhdistetty Suomessa myös epäviralliseen sanaan sattumahdollisuus, jonka Matti Copeland (2017), yritysten kasvun ja kehityksen asiantuntija, on määritellyt Ekonomilehdessä seuraavan laisesti.

Se on aivojen aktiivisuuden tila, jossa nykyhetkeen ja tähän asti kokemaamme törmää tai törmäytetään virikkeitä, joilla on yllättäviä ja positiivis-optimistisia vaikutuksia ajatteluun ja tekemiseen. Usein sattumahdollisuus johtaa toiseen - ja kohta on sattumahdollisuuksien putki auki.

Toisin sanoen, suhteiden määrän ja oikeanlaisen törmäyttämisen kautta mahdollisuus sattumanvaraisiin tavoitteen kannalta oikeisiin johtopäätöksiin ja oivalluksiin kasvaa. Tieteellistä tukea tälle on saatu verkostoja koskevista sosiaalisen pääoman tutkimuksista, jotka jaotellaan kahdella tavalla. Toimijoiden rakenteellista verkostoasemaa koskevissa tutkimuksissa on yksilöiden väliset suhteet jaoteltu eri vahvuuksilla. Vahvoja siteitä muodostuu yksilön lähipiiriin, kuten perheen ja ystävyys-suhteiden kautta. Heikot siteet ovat seurausta vahvojen siteiden verkostojen laajentumisesta, jolloin muodostuu epäsuoria

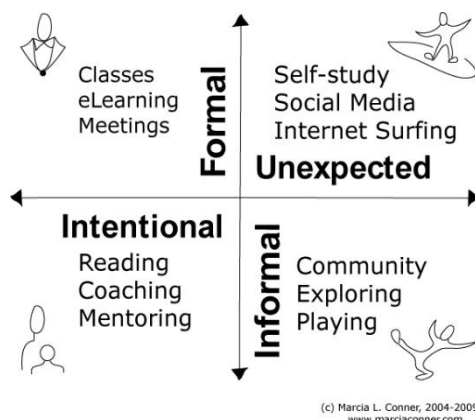
kontakteja verkostojen jäsenten välille. Toinen lähestymistapa keskittyy verkostosta saataviin resursseihin. Tutkimuksissa on todettu verkostokontaktien määrän ja variaation vaikuttavan siitä saatavaan resurssiin. Toisin sanoen, verkostokontaktit joihin yksilöllä on pääsy, joko vahvojen tai heikkojen siteiden kautta, määrää sosiaalisen pääoman määrän ja laadun. Tästä näkökulmasta heikot kontaktit nousevat strategisesti arvokkaiksi. (Kankainen & Salminen 2018.)

Opimme, että yksittäinen asiantuntemus ei tee ihmisestä huippusuorittajaa. Huippusuorittajilla on suuremmat ja monipuolisemmat henkilökohtaiset verkostot. (Cross, Soinisen mukaan 2018a.)

Käytänneyhteisöjä, jotka sisältävät sekä vahvoja että heikkoja siteitä, muodostuu Reset-tapahtuman avulla. Osallistujien saatavilla on teoriaa, esimerkkejä, mentorointia ja vertaistukea joka mahdollistaa reflektion kautta oppimisen. Tavoitteena on jalostaa verkoston mukanaan tuomia tietoja, oppeja ja ideoita käytänneyhteisöjen kautta uusien toteutusten aihioiksi. Tapahtuman muodollinen konteksti tuo tapahtumaan tavoitteellisuutta ja epämuodollisuus ja ohjelmaan suunnitellut vapaat verkostoitumishetket edesauttavat oppimista (Mozo 2018). Avoimuuden eli tiedon ja osaamisen jakamisen kautta synnytetään uutta tietoa, jota syntyy vuorovaikutuksen kautta yhteisissä prosesseissa, verkostoissa ja rajapinnoilla. Osaamista syntyy sovellettaessa tietoa tekemiseen ja toimintaan. (Huttula 2015, 3 & 6.)

– – Kokemukset eivät kerro mitään, elleivät ne liity teoriaan – – (Deming 2018).

Tätä tukee myös Connerin (1997–2013) tutkimukset, joiden mukaan virallisten oppimiskanavien ja tarkoituksenmukaisen oppimisen kautta saatu oppi näyttelee vain pientä osaa kokonaisoppimisesta. 70 % oppimisesta tapahtuu epämuodollisen oppimisen kautta, kuten yhteisöllisen tekemisen, tiimitöiden ja leikkimisen kautta.



Kuvio 13. Informal Learning (Conner 2004–2009).

Jarchen PKM-mallissa tätä epämuodollista oppimista tapahtuu käytänneyhteisöissä. Sen lisäksi verkostojen mukanaan tuoma serendipisyys lisää oppimisen mahdollisuutta Connerin kuvion neljännen oppimismuodon, eli odottamattoman oppimisen kautta (Unexpected learning).

Lähtiimeissä vallitsee syvä luottamus ja vahvat siteet. Kokeilun paikan kokeilutiimit kuvaavat näitä tiimejä. Connerin tukimuksiin liitettynä lähtiimien voidaan sanoa olevan ensisijaisesti tarkoituksenmukaisen oppimisen paikkoja. Omissa valmiissa tai verkoston ja yhteisöjen kautta muodostuvissa tiimeissä ideat ja aihiot viedään toteutukseen. Kokeilut ja niistä saadut opit jaetaan verkoston ja seuraavan Reset-tapahtuman kautta.

Onnistuneiden kokeilujen kautta tapahtuman ja Kokeilun paikan yhteisön maine kasvaa lisäten samalla verkoston sosiaalista pääomaa (Jarche 2011). Tämä positiivinen, osallisilleen lisäarvoa antava malli edesauttaa tiedon kulkua ja toiminnan jatkuvuutta sekä lopulta kulttuurisen muutoksen tapahtumista. (Sharples ym. 2014. 46–47.)

Osaamisen edistäjänä ja kulttuurisen muutoksen alkuunpanijana tapahtuma toimii hyvänä alustana, koska siellä tapahtumaan osallistuvat yritykset luovuttavat lisäarvoa muille osallistujille jakamalla omaa kokemuksellista tietoa, jota osallistujat pääsevät soveltamaan tapahtuman aikana teorioiden pohjalta toimivien workshoppien muodossa. Tapa edesauttaa kokemusperäisen tiedon tulkitsemisessä, yhdistämisessä ja sisäistämisessä, jotta saavutettaisiin oppien skaalautuvuutta (Gummesson 2004, 379). Sharples ym. (2014, 46) viittaavat kirjassa Strategic Event Creation Richardsin ja Palmerin (2010) sekä Carlsenin ja Anderssonin (2011) päätelmiin, että tapahtumien arvoa osana kulttuurin uudistamista ymmärretään koko ajan paremmin.

Verkoston kautta saavutettu jaettu inhimillinen pääoma, tiedot, taidot ja kokemus, on tarkoitus siirtää rakenteelliseksi pääomaksi. Rakenteellisella pääomalla tarkoitetaan suhteita, joissa organisaatio on osana ja jotka liittyvät sen kulttuuriin, imagoon ja verkostoon sekä niistä saatavaa aineetonta arvoa. Rakenteellisen pääoman katsotaan olevan pysyvämpää kuin inhimillisen pääoman, joka on henkilökohtaista. (Gummesson 2004, 328.) Tietoverkon kautta jaettuna tämä lisää koko verkoston sosiaalista pääomaa ja mahdollistaa sen helpomman hallittavuuden. (Gummesson 2004, 338). Tiedon ja osaamisen jaon on todettu olevan olennaista myös kehitystyössä ja innovaatiotoiminnassa (Huttula 2015). Pidemmällä aikavälillä tämä tulee tukemaan myös alustalla toimivia kokeilijoita, jotka voivat hyödyntää saatavilla olevaa rakenteellista pääomaa kokeilujen ja innovaatiotoiminnan tukena.

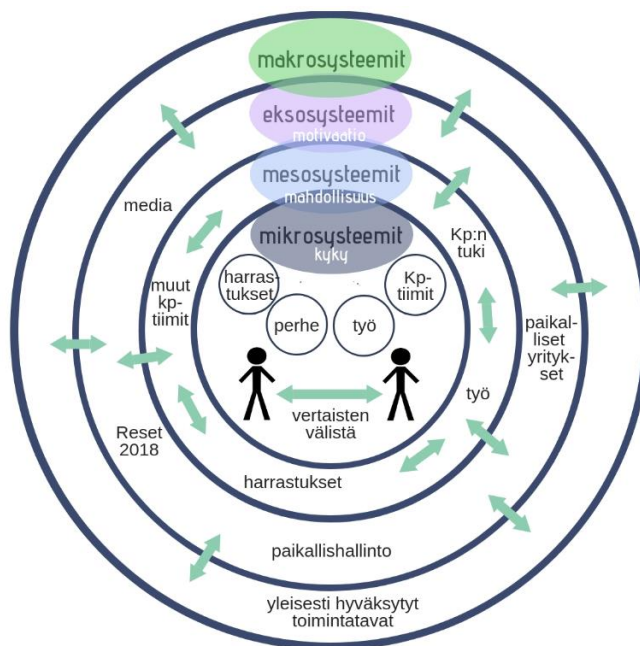
6.2 Kyky-motivaatio-mahdollisuus –mallin merkitys tavoitteiden saavuttamisessa

Cynefin-mallin mukaan erilaiset toimintaympäristöt vaativat erilaisia toimintatapoja.

Jarchen PKM ja Seek, Sense and Share -mallit auttavat ymmärtämään ja antavat eväitä toimia verkostoajan monimutkaisessa toimintaympäristössä. Kaiken keskiössä ovat kuitenkin ihmiset, jotka muodostavat tiimit, yhteisöt ja verkostot. Tavoiteltaessa vaikutuksia ja vaikuttavuutta jossa ihmiset ovat keskiössä, on hyvä ymmärtää mitkä tekijät vaikuttavat ihmisten muodostamien tiimien kykyyn aikaansaada tuloksia.

Sopivan raamin tälle antaa vuonna 2016 tehty tutkimus, jossa etsittiin vastausta tiimien mahdollisuuksiin onnistua innovoinnissa, joka nähdään yhtenä tärkeimmistä kilpailukykyä edistävästä toimista. Tiimien merkitys ideoiden keksijöinä ja alkuunpanijoina on vain korostunut, kun toimintaympäristö on muuttunut monimutkaiseksi, ja tarve nopeampiin ja joustavampiin tapoihin ratkaista ongelmia on kasvanut. (Krapež Trošt, Škerlavaj & Anzengruber 2016, 77.) Tutkimus keskittyi organisaatioiden tiimityöskentelyyn. Koska ryhmien eli myös tiimien muodostuminen noudattaa Honkasen (2016, 182) mukaan aina samoja lainalaisuuksia, voimme olettaa tutkimustulosten olevan valideja myös tässä tapauksessa, vaikka tiimit eivät toimikaan organisaation alaisena.

Krapež Trošt in ym:iden (2016, 78) mukaan Axtell, Holman, Unsworth, Wall, Waterson ja Harrington (2000) totesivat tiimien tehokkuususkomusten ja yksilöiden proaktiivisuuden vaikuttavan tiimien kykyyn innovoida. Lisäksi, Hulsheger, Anderson ja Salgado (2009) olivat Krapež Trošt in ym:iden mukaan löytäneet yhteyden tuen ja johtajuuden merkityksestä tiimi-innovaatioihin. Krapež Trošt in ym:iden tutkimus keskittyi näiden kolmen, proaktiivisen persoonan (kyvyn), tehokkuususkomusten (motivaation) ja tuen (mahdollisuuden) keskinäisiin suhteisiin ja niiden merkityksiin tiimien innovaatiokykyyn. Toisin sanoen, ymmärrys erilaisista eteenpäin vievistä voimista, niin mikro (yksilö) kuin mesotasolla on tärkeää (yksinkertaistettuna ympäristö). (Krapež Trošt ym. 2016, 78–79.) Seuraavassa kuviossa 14 on tätä tasojen välistä vuorovaikutusta kuvattu suhteessa kyky-motivaatio-mahdollisuus -malliin, josta kerrotaan enemmän edempänä.

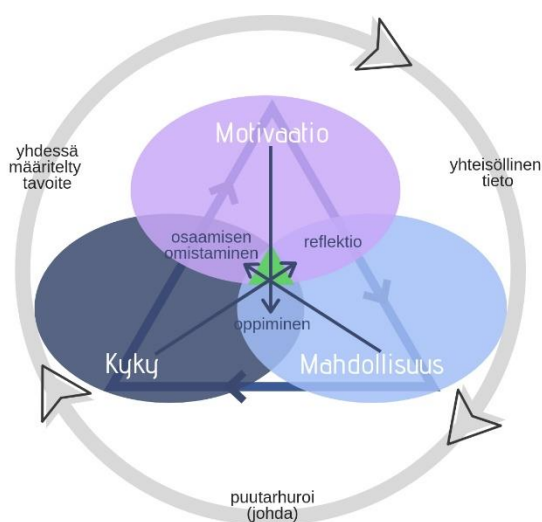


Kuvio 14. Sosio-ekologiset vaikutukset ja KMM-malli (mukailtu Härkönen 2015, 11).

Kuten kuvio 14 osoittaa, mikrotasolla vaikuttaminen tapahtuu mikrosysteemien yksilöiden välillä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tiimin jäsenten välistä kanssakäymistä. Mesotason vaikutus syntyy mikrosysteemien välisessä vuorovaikutuksessa. Esimerkkinä kahden eri tiimin välinen vuorovaikutus joka vaikuttaa yksilöön mikrosysteemin kautta. Seuraavalla eksotasolla kaikki ympäristöt eivät sisällä yksilöä, mutta niiden välinen vuorovaikutus vaikuttaa yksilön ympäristöön vähintäänkin epäsuorasti. Tässä tapauksessa se voisi tarkoittaa median toiminnan vaikutusta Reset-tapahtumaan, ja sitä kautta kokeilutiimin jäseniin.

Kyky-motivaatio-mahdollisuus – malli (KMM-malli) on tunnettu psykologiassa:

Motivaatio nähdään ihmisen tekojen kannustimena; kyky kertoo kapasiteetista ja kyvystä toimia halutun tavoitteen eteen; ja mahdollisuus kertoo tilanteen ja kontekstin tuomista rajoitteita tai kannustimista tekoja tavoiteltaessa. (Honkanen 2016, 116.)



Kuvio 15. Kyky-motivaatio-mahdollisuus -malli.

Krapež Troštín ym.:iden (2016, 79) tiimi-innovaatioita koskevassa tutkimuksessa KMM-mallin **kyvykkyyden** kanssa rinnastettiin proaktiivisuus. Proaktiivisuus on persoonallisuuden piirre, mikä on sosiaalisen ja ekologisen ympäristön tuloksena muotoutunut pysyvä ominaisuus, joka vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen. Proaktiivinen piirre voi olla muotoutunut vahvaksi tai heikoksi. Mutta, koska ympäristö (mesosysteemi) vaikuttaa kokoajan yksilöön (mikrosysteemi), piirteeseen on mahdollista vaikuttaa ympäristön avulla. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2010, 84 & 349.) Proaktiivisella persoonalla tarkoitetaan taipumusta tehdä aloitteita, nähdä mahdollisuuksia, omatoimisuutta ja sinnikkyyttä vaikeissa tilanteissa. Proaktiiviset henkilöt ovat luovia, vastuuntuntoisia ja positiivisen ajatusmaailman omaavia ongelman ratkaisijoita. (Krapež Trošt ym. 2016, 79.) Proaktiivisilla tiimeillä on yhtäläisyyksiä yksilötason proaktiivisuuden kanssa. Uudet toimintatavat, ongelmien ehkäisy ongelmaan reagoinnin sijaan ja mahdollisuuksien kartoittaminen kuvaavat tällaista tiimiä. Proaktiivisia henkilöitä sisältävä tiimi ei automaattisesti ole tiiminä proaktiivinen. Yksilöiden pyrkimyksiä pitää koordinoida ja suhteita hoitaa. Jotta tiimi saavuttaa yhdessä määritellyn kestävän toimintamallin pyritään siis tietoisesti vaikuttamaan mikrosysteemin ja mesosysteemin välillä. (Krapež Trošt ym. 2016, 83.) Tähän tarvittava tuki, eli mahdollistava johtajuus rinnastettiin **mahdollisuuteen**. Tuki mahdollistaa tiimin jäsenien henkilökohtaisen ja ammattimaisen kasvun, taitojen kehityksen, osaamisen omistamisen ja antaa mahdollisuuden osallisuuteen. (Krapež Trošt ym. 2016, 79.)

Tehokkuususkomukset kertovat yksilön omasta uskosta kykyynsä oppia ja suoriutua tehtävästä ja kuinka se vaikuttaa hänen toimintaan sitoutumiseen. Mahdollistava johtajuus vaikuttaa yksilön omiin tehokkuususkomuskäsityksiin, joka taas vaikuttaa kollektiiviseen tehokkuususkomukseen, eli kuinka tiimin jäsen uskoo tiimin suoriutuvan tehtävästään.

Tämä kollektiivinen tehokkuususkomus rinnastettiin **motivaation** kanssa. (Krapež Trošt ym. 2016, 79–80 & 85.) Tehokkuususkomukset vaikuttavat yksilön tahtotilaan sitoutua toimintaan ja siihen kuinka paljon hän ponnistelee suoriutuakseen tehtävästä (Krapež Trošt ym. 2016, 82).

Krapež Trošt in ym:iden (2016, 78) mukaan West (1987) huomasi henkilöiden olevan usein ideoiden takana mutta tiimin vaikuttavan voimakkaasti ideoiden toimeenpanoon. Tästä syystä on tärkeää pyrkiä positiivisesti vaikuttamaan tuen ja johtajuuden kautta (mahdollistaa) yksilötasoon (kykyyn), joka muovaa käsitystä tiimitason tehokkuudesta (motivaatiosta).

Tuella tarkoitetaan muun muassa osallistavaa toimintaa, ryhmätaitojen vahvistamista, päämäärän ja tarkoituksen näyttämistä ja vahvistamista, ulkoisten esteiden poistamista ja toiminnan mahdollistamista (Krapež Trošt ym. 2016, 84).

Kokeilunpaikan kontekstissa se tarkoittaa alla olevan kuvion 16 mukaisia jo olemassa olevia ja suunnitteilla olevia tukirakenteita.



Kuvio 16. Kokeilun paikan verkosto ja kapasiteetin ja tuen rakenteet (mukailtu Soinin 2018a).

Tukirakenteiden kautta tuloksellisuutta haetaan muutokseen kannustamalla, ihmisiä yhdistämällä ja suhteita luomalla, sekä mahdollistamalla aktiivisen keskustelun, jonka kautta lisäarvoa syntyy. Mallin kehitystyö kannattaa perustaa jatkuvalle kokonaisuuden havainnoinnille ja tulkinnalle.

6.3 Vaikuttamisen keinot tapahtumassa

Tapahtuman runko muodostuu yhteisestä tervetulo- ja pääpuheesta, puheista, kahvituksesta, workshoppeista ja vapaasta verkostoitumisajasta. Tapahtumassa muodostuu erilaisia ryhmiä joissa toimitaan. Yhteisöllisyyden muodostumisen kannalta on olennaista ymmärtää ryhmän kehityksen vaiheita ja kuinka näissä vaiheissa voidaan yrittää vaikuttaa ryhmädynamiikan syntymiseen. (Honkanen 2016, 169.)

6.3.1 Ajattelun oikopolut ja kognitiivisten sisältöjen organisointi

Ryhmän kehittymisen vaiheita kuvatessaan Honkanen (2016, 171) viittaa kirjassaan sosiaalipsykologiassa usein käytettyyn Tuckmanin malliin. Seuraavien viiden kehitysvaiheen aikana ryhmä yrittää ratkaista tehtäviä, ongelmia ja haasteita, jotka vaikuttavat ryhmän olemassaoloon:

1. Muodostuminen; Haluanko kuulua ryhmää? Keitä muut ovat? Ryhmän tavoite? Keistä kumppaneita?
2. Kuohunta; Alaryhmien muodostuminen ja oma paikka niissä.
3. Normeista sopiminen; Me-hengen löytyminen ja liittyminen isompaan ryhmään. Yhteinen vihollinen?
4. Suoritusvaihe; Ristiriitojen hyväksymisen kautta ryhmä löytää sopivan työnjaon, toimintamallit ja työkultuurin. Johtajan rooli muuttuu mahdollistajaksi.
5. Päätösvaihe; Johtajan työt lisääntyvät ryhmän taantumisen vuoksi, usein toiseen tai kolmanteen vaiheeseen. (Honkanen 2016, 173–178.)

Ryhmäprosessi käynnistyy aina automaattisesti, riippumatta ryhmän muodostumisen syystä, historiasta tai koosta (Honkanen 2016, 182). Edellä kuvattujen vaiheiden läpikäyminen on välttämätöntä, jotta ryhmä saavuttaisi potentiaalinsa (Honkanen 2016, 171). Tämän ymmärtäminen tapahtumaa suunniteltaessa on hyvä tiedostaa ja pyrkiä lisäämään tapahtumaan elementtejä jotka edesauttavat positiivisen ryhmädynamiikan syntymistä.

Kehitysvaiheissa yhdestä kolmeen ryhmään kannattaa yrittää vaikuttaa automaattisen ajattelun oikopolkujen ja skeemojen kautta sen sijaan, että vedottaisiin järkeen tai yritettäisiin käynnistää rationaalisia tai systemaattisia ajatteluprosesseja. Esimerkiksi kakkosvaiheessa johtajan tai puhujan näkemyksiä usein kyseenalaistetaan. Argumentoinnin avulla yksilöt etsivät omaa paikkaansa ryhmässä. Ollessaan emotionaalisisessa tilassa järjellinen perustelu on tehottomampaa kuin asioiden tarkastelu

automaattisten ajattelupolkujen kautta. (Honkanen 2016, 183.) Ajattelun oikopolut eli heuristiikat jaetaan seuraavan laisesti neljään pääluokkaan:

- Ennustaminen; Päätökset liittyvät satunnaisiin samankaltaisuuksiin, tiedon mieleen palauttamisen helppouteen tai ankkurointiin, eli omaan mielikuvaan ja arvioon perustasosta.
- Suostuttelu; Ihmisillä on taipumus ajatella, että yleinen mielipide on pätevä. Ehdotusten läpimenoon vaikuttaa myös vaikutelma laadukkuudesta sekä pitäminen ehdotuksen tehneestä henkilöstä.
- Mukautuminen; Taipumus sosiaalisen samaistumiseen, vertailuun ja mallista ottamiseen ohjaavat päätöksiämme. Lisäksi vastavuoroisuus, kuva niukkuudesta ja luottamus auktoriteetteihin vaikuttavat.
- Valitseminen; Turvaudumme helposti tekemään päätöksiä yhden ominaisuuden perusteella tai käytämme poissulkemista. Yritämme toisin sanoen saada aikaiseksi eron tuotteiden tai palveluiden välille mahdollisimman helposti. (Honkanen 2016, 50–51.)

Skeemoista puhuttaessa tarkoitetaan ajatteluun ja kognitioihin liittyvää tietojen ja havaintojen organisointia, eli sisältöjen jäsentelyä. Vaikuttamistyössä tekoihin pyritään usein vaikuttamaan ajattelun kautta. Toisin sanoen, pyrimme vaikuttamaan ajattelun sisältöihin, jotka ovat seuraavanlaisia:

- Käsitteet; Käsitteiden avulla tehostetaan ajattelua luomalla laajempia kokonaisuuksia tietoja luokittelemalla eli tekemällä kategorioita. Käsitteiden avulla ihmiset myös kommunikoivat, kielen perustuessa käsitteille. Ihmiset liittävät käsitteisiin muistojen avulla myös konkreettisia havaintokokemuksia. Esimerkiksi sanasta auto voi tulla mieleen moottoritie tai loma.
- Skeemat ja skriptit; Skeemojen avulla muistiin organisoituu ja tallentuu kokemukset, ajatukset ja havainnot, muodostaen tietopaketteja maailmasta, ihmisistä ja tapahtumista. Nämä ajattelutavat ja tottumukset liittyvät usein automaattiseen, intuitiiviseen ajatteluun. Skeemoja muodostavan tiedonkäsittelyn avulla asioista huomioidaan ristiriitoja tai yhteneväisyyksiä tiettyihin skeemoihin. Myös asenteet ovat skeemoja. Skriptit ovat tapahtumaskeemoja joiden avulla ohjaamme toimintaamme luomamme toimintamallin mukaan. Skripteihin perustuva toiminta ohjaa esimerkiksi tapaamme istua pöytään, tutkia ruokalistaa tai syödä ravintolassa.

- Mentaaliset mallit; Mentaalisten mallien avulla teemme päätelmiä siitä, onko jokin asia totta vai ei, tai toimiiko jokin vai ei. Ne ovat siis yksilöiden miniteorioita, joiden avulla ennustamme tulevaa ja selitämme maailman ilmiöitä. (Honkanen 2016, 54–55.)

Reset2018-tapahtumasuunnittelussa huomioidaan nykytiedon valossa saadut viitteet, jotka osoittavat tekojen toimivan ajatusta paremmin muutosta ajavana voimana, minkä lisäksi edellä mainittuja heuristiikkoja ja skeemoja hyödynnetään usealla tavalla (Katzenbach, Oelschlegel & Thomas 2016).

Ennen tapahtumaa tapahtumasivustolla julkaistujen puhujaesittelyjen kautta rakennetaan asiantuntijuuteen perustuvaa luotettavuuden kuvaa, joka edesauttaa mukautumisen kautta positiivisen ryhmädynamiikan syntymistä. Pyrimme myös luomaan ilmapiirin positiiviseksi, jolloin yleisen mielipiteen toivotaan tarttuvan mahdollisiin epäilijöihin. Tämä perustuu mainittuun ihmisten tapaan hyväksyä ja samaistua yleiseen mielipiteeseen sekä mainittuun tilanteeseen mukautumiseen.

Tapahtumassa on myös tarkoitus vahvistaa ja luoda mielikuvaa kokeilukulttuurista positiivisena asiana. Pyrkimys on ankkuroida aihe ja mielikuva positiiviseksi käsitteeksi, johon kannattaa ja halutaan kuulua verkoston kautta. Yhteisen käsitteistön avulla ryhmä myös orientoituu paremmin yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen (Boroditsky 2018). Lisäksi voimme yhdistää aiheen johonkin toiseen aiheeseen, josta yleisesti ajatellaan positiivisesti. Muodostamme siis positiivisen mielleyhtymän skeemojen välille. Esimerkkinä, ennen tapahtumaa puhujien kompetenssin kautta saavutettua arvoa lainataan luomaan Reset2018-tapahtumalle mainetta. Samalla yhdistämme muun muassa Harold Jarcheen liittyvät positiiviset ajatukset ja kokemukset (skeemat) tapahtumaamme.

Tapahtuman aikana skeemoihin ja heuristiikkoihin voidaan parhaiten vaikuttaa henkilökunnan ja yritysten edustajien omalla innostuneella ja positiivisella esimerkillä ja tarinoilla sekä tapahtumasisältöjen suunnittelun kautta. Esimerkiksi skripteihin, jotka olivat toimintamalleja, joita tapamme ja tottumuksemme ohjaavat, pyrimme vaikuttamaan aiheuttamalla särön ajattelutapaan. Istutamme niin sanotusti siemenen itämään. Organisaatiot ja yritykset jotka ovat onnistuneet saavuttamaan tavoitteensa uudenlaisten toimintatapojen kautta, ovat hyviä ajatteluprosessin toimeenpanijoita, särön aiheuttajia.

Tutkimuksissa on huomattu, että ihmisillä on taipumus käyttää arjen tilanteissa tiettyntyyppisiä skeemoja. Esimerkiksi rooliskeemojen on todettu aktivoituvan helpommin kuin piirreskeemojen. (Honkanen 2016, 56.) Hyödynnämme tätä tapahtumassa samalla kun autamme ihmisiä löytämään merkityksellisiä keskustelukumppaneita ja verkostoitumaan. Jokainen työpaja värikoodataan. Osallistujat saavat valita suurimmat

mielenkiinnon kohteensa ja halutessaan lisätä yhden oman vapaavalintaisen teeman. Saapuessaan paikalle he voivat kiinnittää nimikyltteihinsä mielenkiinnon kohteitansa kuvaavat väritarrat. Värikoodit eivät velvoita osallistumaan kyseiseen työpajaan, vaan sillä on tarkoitus ilmaista itseä kiinnostavia teemoja. Roolien ilmaisun kautta luodaan ensimmäisiä kontakteja ja samaistumisen tunteita, jotka johtavat alaryhmien muodostumisen kautta ryhmäytymiseen.

6.3.2 Toimeenpanoaikomukset

Tapahtuman yksi merkittävä tavoite on saada vahvistettua verkoston yhteisöllisyyden tunnetta ja aikaansaada verkkoalustalle enemmän toimintaa, joka on yksi keino vaikutuksien ja vaikuttavuuden saavuttamiseksi. Teot toimivat näin siltana kohti päämäärää. Yhtenä keinona hyödynnämme toimeenpanoaikomusta.

Sosiaalipsykologian tutkimuksissa toimeenpanoaikomusten on todettu lisäävän tavoitteeseen pääsyn todennäköisyyttä. (Helkama ym. 2010, 156.) Toisin sanoen henkilöillä jotka tekevät toimeenpanosuunnitelman aiotulle teolle, kuten milloin ja missä toteutan, suunnitelmat toteutuvat useammin. Toimeenpanoaikomusten vaikutus näyttäisi perustuvan siihen, että suunnitelman tehdessään ihmisellä viriää tietojenkäsittelyorientaatio ja käyttäytymisen kontrollista osa siirtyy ympäristölle. Tavoitteen saavuttamiseen liittyviä ympäristön vihjeitä otetaan herkemmin vastaan ja epäolennaisuudet menettävät merkitystään. (Helkama ym. 2010, 158.)

Reset2018-tapahtumassa tätä hyödynnetään asettamalla osallistujille tavoitteita. Keskustelupalstalle avataan Reset2018-tapahtumalle oma keskustelualue, jonne kutsutaan ihmisiä keskustelemaan jo ennen tapahtumaa. Osallistujille myös lähetetään tervetulokirjeet, jossa kerrotaan tapahtuman aktiivisesta luonteesta ja niin sanotusta Open Space -tilasta. Tilaan laitetaan ennakoilmoittautumisen kautta tulleita kysymyksiä ja yksi oma kysymyksemme: Mitä Kokeilun paikka voisi tehdä auttaakseen kokeilijoita auttamaan toisiaan? Samassa tilassa on myös oivallusten seinä, jonne osallistujien on tarkoitus laittaa tapahtumassa saamiaan oivalluksia. Tilan tarkoituksena on herättää keskustelua, toimia kohtaamispaikkana sekä antaa vihjeitä sidosryhmää mietityttävistä aiheista. Näitä aiheita sekä tapahtuman jälkeen puhujilta saatuja kommentteja kootaan keskustelun aloittajiksi Kokeilun paikan ja Kokeilevan Suomen Facebook -sivustoille sekä Kokeilun paikan keskustelualustalle.

Aktivointia tapahtuu myös tapahtuman työpajojen kautta. Verkostolta pyydetään apua verkkosivustoon liittyvien tehtävien muodossa. Valikoituja osallistujia pyydetään kirjoittamaan kokemuksistaan blogikirjoituksia, joita julkaistaan Kokeilun paikan sivustolla.

Myös yritysvierailijoita ja – kumppaneita pyydetään kirjoittamaan aiheeseen liittyviä kirjoituksia. Tällä tavoin vahvistetaan tapahtuman kautta saavutetun aktiivisuuden ja mainitun pohinan siirtymistä verkkoon.

6.3.3 Kontrolliodotukset ja suoriutumismotivaatio

Kokeilukulttuuri on kohtalaisen tuore ilmiö ja sillä on omat epäilijänsä. Tapahtuman avulla halutaan vahvistaa ihmisten mielikuvaa, että kokeilut ja verkostoyhteistyö ovat hyvä tapa etsiä ratkaisuja monimutkaisessa toimintaympäristössä missä elämme nyt.

Jarchen oppimismalleihin perustuvalla tapahtuma- ja palvelumallilla teemme näkyväksi verkostotoiminnan mahdollistaman lisäarvon, ja vahvistamme verkostossa mukana olevien mahdollisuutta onnistua tavoitteissaan. Tähän pyritään vahvistamalla yksilöiden ja tiimien kykyä suoriutua kompleksisissa tilanteissa. Antamalla eväitä suoriutua monimutkaisessa toimintaympäristössä, vaikutetaan positiivisesti ihmisten kontrolliodotuksiin ja suoriutumismotivaatioon. Varsinkin Seek, Sense and Share -malli on hyvä väline vahvistamaan kontrolliodotuksia. Sen avulla yksilö voi opetella itsenäiseksi verkostoajan toimijaksi ja ottaa enemmän vastuuta teoistaan sekä tavoitteiden saavuttamisesta.

Helkaman ym:iden (2010, 150) mukaan Rotterin kontrolliodotuksia kartoittava mittari kertoo yksilön sisäisten ja ulkoisten tapahtumaan vaikuttavien tekijöiden suhteesta mitattaessa yleistä odotustasoa. Sisäisillä tekijöillä tarkoitetaan omia vaikuttamismahdollisuuksia tulevan tapahtuman kulkuun ja ulkoisilla sattumasta tai muista ihmisistä johtuvia tekijöitä. Tutkimuksissa on todettu yrittäjillä olevan luonnostaan voimakkaampi taipumus arvioida sisäisten kontrolliodotusten vaikutusta tapahtumien kulkuun. Kokeilun paikan palvelun sisältö huomioiden, sen verkostossa on oletettavasti huomattava määrä yrittäjiä ja yrittäjämäisesti ajattelevia, joten sisäisten tekijöiden vahvistamisesta voi olla huomattavaa hyötyä. Kyvykkyyden kuvan vahvistamisen lisäksi ulkoisten häirtetekijöiden poistamisella on positiivinen vaikutus.

Kontrolliodotusten lisäksi yritetään vaikuttaa ihmisten suoriutumismotivaatioon, eli pyrkimykseen tehdä asioita ja saavuttaa tavoitteita. Suoriutumismotivaatiota on tutkittu muun muassa vertaamalla eri maiden kansansaduissa ilmenevien ja eri koulujen suoriutumisteemojen yleisyyttä ja niiden korrelaatiota yrittäjyyteen sekä maan taloudelliseen kasvuun. Tutkimuksista oli selkeästi havaittavissa, että suoriutumisteemoille altistuminen nosti yrittäjien määrää ja vaikutti kohtalaisesti myös maan taloudelliseen ylisuoriutumiseen. (Helkama ym. 2010, 153–154.)

Kokeilunpaikan ja tapahtuman kontekstissa yrittäjien tarinat omasta matkasta ja onnistumisistaan sekä onnistuneiden kokeilujen tarinat ovat hyviä esimerkkejä kannustavista suoriutumisteemaisista tarinoista. Lisäksi, työkalut (Seek, Sense and Share ja PKM – mallit sekä mahdolliset muissa työpajoissa nousevat ohjeet) nostavat osallistujien uskoa omiin kykyihin toimijoina. Näitä tekijöitä, kontrolliodotuksia, suoriutumismotivaatiota ja toimeenpanoaikomusta vahvistamalla luomme jatkumon, jonka toivottuna tuloksena on aktiivisempi verkosto ja enemmän ratkaisuhakuista tekemistä.

6.4 Oppiminen

Oppimista tapahtuu ympäristön ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa johon myös olemassa olevat rakenteet ja johtaminen vaikuttavat. (Liljeroos 2018a, 110). Uuden oppimiselle olennaista on tiedon siirtyminen, uuden tiedon luominen, jakaminen ja soveltaminen (Liljeroos 2018a, 47). Tavoiteltaessa uuden tiedon syntymistä ja oppimista ihmisen tulisi siis vuorovaikutuksen kautta ja avulla harjoitella tiedon jakamista ja soveltamista mahdollisimman paljon (Liljeroos 2018a, 110). Näitä oppimiseen vaikuttavia tekijöitä, eli oppimisverkoston ja tiedon syntymisen elementtejä käsitellään seuraavaksi.

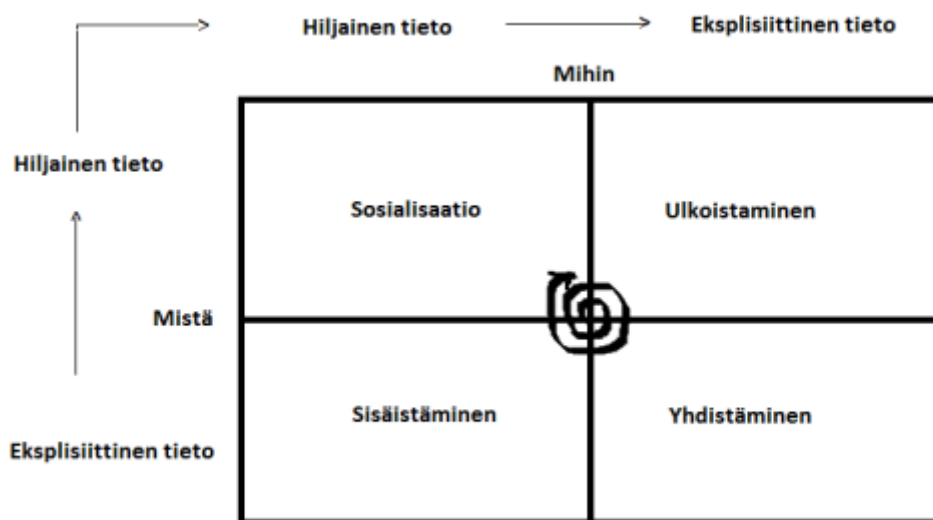
6.4.1 Tiedon syntyminen ja muuntuminen

Menestys nyky-yhteiskunnassa on yhdistetty tiedon tehokkaaseen hyödyntämiseen, jossa tiedon tuottamisesta tehdään arvonluontiprosessi (Liljeroos 2018a, 50).

Olennaista siis on, inhimillisen tiedon keräyksen lisäksi, varastoida tieto rakenteelliseksi pääomaksi, joka on saatavilla ja jaetaan tavoitteita palvelemaan (Liljeroos 2018a, 50). Tiedon tehokkaassa hyödyntämisessä etenkin hiljaisen tiedon käytettävyyden tärkeys korostuu.

Kokeilun paikasta tehdyssä pro gradu -tutkielmassa kuvattiin tiedon syntymisen ja muuntumisen prosesseja Nonakan ja Konnon **Ba-tilojen** (1998) ja Nonakan ja Takeuchin **SECI-mallin** (1995) mukaan. Ba-tiloilla tarkoitetaan tiedon syntymisen mahdollistamaa tilaa tai paikkaa ja ne korreloivat SECI-mallin vaiheiden kanssa tarjoten alustan tiedon syntymisen eri vaiheisiin. SECI-malli koskee hiljaisen implisiittisen tiedon muuntamista eksplisiittiseksi tiedoksi ja jälleen implisiittiseksi tietämykseksi. (Liljeroos 2018a, 43 & 54) Eksplisiittisellä tiedolla tarkoitetaan näkyvää tietoa, jota pystytään jakamaan vuorovaikutuksen kautta. Implisiittisellä tiedolla tarkoitetaan yksilön potentiaalia, käytettävissä olevaa, mutta suoraan tiedostamatonta tietoa, joka huomioitaessa, avustamalla tai itseään kehittämällä voidaan muuttaa eksplisiittiseksi artikuloitavaksi tiedoksi. (Liljeroos 2018a, 37 & 47).

SECI-mallin (kuvio 17) mukaan tiedon muuntumiseen vaikuttaa neljä vaihetta: sosialisatio, ulkoistaminen, yhdistäminen ja sisäistäminen. Tiedon luomisen prosessi alkaa **socialisaatiosta**, jossa kokemuksia jakamalla jaetaan hiljaista tietoa, kuten mentaalaisia malleja, tunteita ja teknisiä taitoja. **Ulkoistamisen** vaiheessa implisiittinen tieto muuntuu tietoisien toimien tuloksena eksplisiittiseksi tiedoksi. **Yhdistämisessä** eksplisiittisen tiedon käsitteet systematisoidaan vuorovaikutuksen avulla uudeksi tietämykseksi yhteistoiminnallisessa toimintaympäristössä. **Sisäistämisvaihe** vaatii yksilöltä kykyä jalostaa tietoa aktiivisen osallistumisen avulla, jotta uusi tieto muuntuu taas implisiittiseksi tiedoksi. (Liljeroos 2018a, 54.)



Kuvio 17. Tiedon luomisen prosessimalli (Liljeroos 2018a, 54).

Kokeilun paikan kriittiset vaiheet löytyvät tilojen onnistuneessa yhdistämisessä, joka tutkijoiden mukaan määrittää myös uuden tiedon laadun (Liljeroos 2018a, 62).

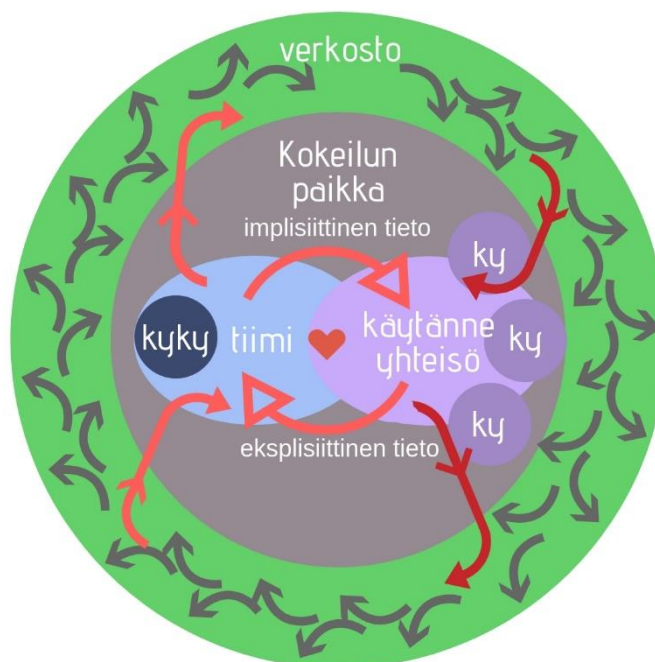
Koska uuden tiedon ajatellaan syntyvän implisiittisen ja eksplisiittisen tiedon vuorovaikutuksessa ja implisiittinen tieto toimii perustana uudelle tiedolle, on äärimmäisen tärkeää mahdollistaa tiedon muuntuminen ja siirtyminen tarvittavien tukirakenteiden avulla.

Nonakan ja Takeuchin mukaan tätä tiedon muuntumisen ja hyödyntämisen prosessia voidaan edistää liittämällä siihen kolmantena elementtinä käytännön tietämys, eli käytännön viisaus. Käytännön viisauden kautta prosessin apuna toimivat arvokäsitykset, jotka auttavat tulkitsemaan kontekstia ja luomaan niille merkityksiä, jotka taas ovat tärkeässä asemassa tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Tätä implisiittisen ja

eksplisiittisen tiedon ja käytännön viisauden eli phronesiksen synteesiä kutsutaan nimellä tietotriadi.

Tietotriadia hyödyntääkseen organisaation tulee ymmärtää moninaisuuden tarvetta. Toisin sanoen, jotta organisaatio voisi vastata ympäristöstä nouseviin haasteisiin pitää sen sisäisen moninaisuuden vastata organisaation ulkopuolista moninaisuutta. Mikäli moninaisuus on eri, tietotriadin kolmas elementti käytännön viisaus ja siinä piilevä johtamiskapasiteetti ei kohtaa ympäristön tarpeita. Kokeilun paikan kontekstissa tämä tarkoittaisi sitä, että ulkoisen ympäristön toimintaa ei voitaisi täysin hyödyntää tavoitteiden saavuttamiseksi, koska sisäisen ja ulkoisen toiminnan eriävyyden takia merkityksien ymmärrys olisi heikkoa. (Liljeroos 2018a, 61–63.) Sisäisen moninaisuuden erotessa ulkoisesta, vaarana on myös, että Kokeilun paikka ei ole verkoston silmissä vertainen vaan hierarkkisesti ylempänä, joka vaikuttaisi verkoston toimintaan negatiivisesti (Jarche 2018c). Tämä tekee siitä tilojen yhdistämisen lisäksi yhden kehittämiskohteen Kokeilun paikalle.

SECI-malli ja Ba-tilat antavat hyvän pohjan tiedon muuntumisen ja luomisen pohjaksi. Ne kuitenkin toimivat parhaiten kohtalaisen stabiilissa tilassa, joka ei ole kompleksinen tai epävarma. (Snowden 2002, 23–24.) Koska näissä tiloissa syy-seuraussuhteet hämärtyvät tai ovat havaittavissa vasta jälkikäteen, tarvitaan joustavaa iteratiivista ja tarpeen mukaista tiedon virtausta, joka mahdollistaa myös serendipisyyden kautta syntyvän tiedon muodostumisen. Seuraavan kuvion 18 avulla havainnollistan tiedon luomisen prosessia Kokeilun paikan kontekstissa, johon on integroitu Jarchen mallien mukaisia elementtejä.



Kuvio 18. Tiedon kulku ja luominen Kokeilun paikassa sekä tiedon kulun kriittiset kohdat.

Kuvion keskeltä löytyvät kokeilutiimit, yksittäiset käyttäjät (kyky) ja käytänneyhteisöt. Isompi käytänneyhteisö kuvastaa Reset2018-tapahtuman kaltaista isompaa kohtaamista ja pienemmät käytänneyhteisöt (ky) pienempiä Kokeilun paikan toimesta järjestettyjä tai verkoston sisäisiä itseohjautuneita kohtaamisia. Verkosto uloimmalla kehällä kuvastaa sitä, että kaikki Kokeilun paikka mukaan lukien kuuluvat verkostoon. Kokeilun paikka välissä yhdistää tekijät ja mahdollistaa toiminnan. Nuolet kuvastavat tiedon muodostumista ja kulkua, kaikkien punaisten nuolien kuvaten kriittisimmät kohdat uuden tiedon luomisen ja innovaatioiden syntymisen kannalta. Tumman punaisilla nuolilla korostetaan kriittisimpiä kohtia uusien innovaatioiden syntymiselle, vaaleampien ollessa tärkeitä olemassa olevien ideoiden kehitykselle.

Tiedon luomisen prosessi kuvion 18 mukaisesti: Tiimien kokemuksista saatu eksplisiittinen tieto siirretään sosialisointiin mahdollistamaan paikkaan, jossa tuntemuksia ja mentaalaisia malleja jaetaan. Täällä tieto saa lisäulottuvuuksia ja uusia näkemyksiä, joiden avulla kokemuksia ja uutta implisiittistä tietoa jatkajalostetaan tietoisesti työskentelyn avulla. Iteratiivisen kehitysprosessin opit jaetaan lopuksi verkoston kesken yhteistoiminnallista alustaa hyödyntäen. Verkostossa eksplisiittisiä tietoja yhdistellään ja tietoa levitetään suhteiden määrän mahdollistamalle laajuudelle, josta jälleen jalostunut tieto syötetään takaisin käytänneyhteisöihin ja tiimeihin. Verkostokierroksen jälkeen jo useaan kertaan jalostunut tieto kontekstualisoidaan arvopohjaisen vision mukaan, jonka jälkeen uusi tiedon luomisen kierros taas alkaa.

Visio muodostuu tiimien, yhteisön ja Kokeilun paikan yhteisessä vuorovaikutuksessa. Moninaisuuden ja tietotriadin toteutuessa, tiedon luomisen pohjana toimivat yhteiset arvot, jolloin prosessin kautta voidaan vaikuttaa yksilön kokemaan arvoon ja demokratian toteutumiseen.

Käyttäjien (kykyjen) ja tiimin välinen tiedon kulun prosessi voi olla samantyyppinen kuin tiimin ja käytänneyhteisön.

Malli ei kuitenkaan sido tietoa kulkemaan vain edellä kuvatun mukaisesti, vaan sen avulla on mahdollista hyödyntää osallisten ajan saatossa kertynyttä tietoa prosessin aikana. Tieto voi siis kulkea tarpeen mukaisesti ja se hyväksyy hypoteesin, että tieto on kontekstisidonnaista ja uuden tiedon syntymisen takia informaatiota tulee olla saatavilla, jotta se voi oikeassa yhteydessä muuntua tarvittavaksi tiedoksi (Snowden 2002, 6).

6.4.2 Oppimisverkoston tunnusmerkit

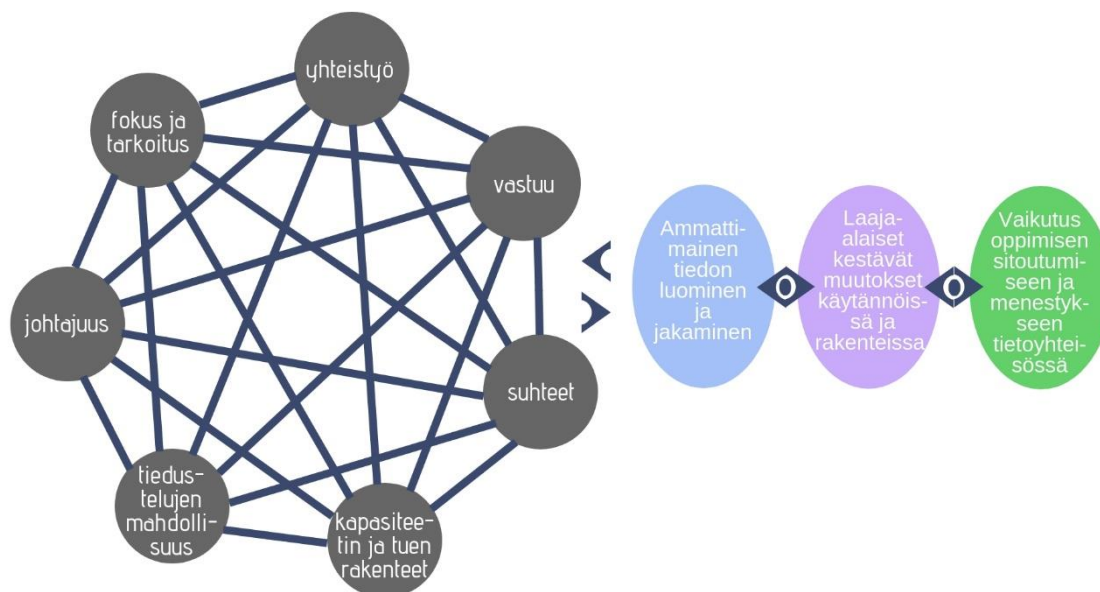
Kuten aikaisemmin esitellyssä Tuckmanin-mallissa ryhmän kehityksen vaiheista todettiin, on ryhmä sitten pieni tai iso, kuten verkosto, sen muodostuminen seuraa kaavaa.

Tarvitaan johtajuutta, tavoite, toimivia suhteita, yhteistyötä, oma paikka ja tehtävät. Tässä vaiheessa johtajan rooli muuttuu tuen tarpeen seuraajaksi ja kapasiteetin ylläpitämisen mahdollistajaksi, joka tarpeen mukaan on valmis puuttumaan tilanteeseen jos verkostoa uhkaa taantuminen. Samoja elementtejä on havaittavissa Earlin ja Katzin (2005, 1) kokoomatutkimuksessa, joka käsitteli oppimisverkostoja. Tutkimuksessa haluttiin selvittää mitkä elementit tekevät verkostosta oppimisverkoston. Avainasemaan nostettiin: tarkoitus, suhteet, yhdessä tekeminen, tiedustelujen mahdollisuus, johtajuus, vastuullisuus sekä kapasiteetin kasvatus ja tuki. Earlin ja Katzin havainnot oppimisverkostoista tukevat myös aiemmin esiteltyjen Jarchen mallien toimivuutta.

Tavoitteet ja tarkoitus kuuluvat itseoikeutetusti oppimisverkoston pääelementtien joukkoon. Ilman päämäärää ei haluttuja tuloksia voida saavuttaa. **Suhteet** vaikuttavat muun muassa kehitykseen, verkoston ylläpitoon ja työkuulttuuriin. Vahva yhteenkuuluvuuden tunne muodostuu luottamuksesta sekä yhteisvastuullisuudesta samalla myös lisäten niitä. Vahvistuneet suhteet vaikuttavat sitoutumiseen ja yhteisten pelisääntöjen ja normien positiiviseen vahvistumiseen. **Yhdessä tekemisen** tarkoituksena on sitouttaa ihmisiä kollektiivisen päämäärän etsimiseen. Keskustelemalla avoimesti tekotavoista ja uskomuksista mahdollistetaan aktiivinen tekeminen ja kehitys.

Tiedustelujen mahdollisuudella tarkoitetaan säännöllistä tavoitteeseen liittyvää tutkimusta itse tehden ja verkoston jäsenten kesken. Henkilökohtaisen ja kollektiivisen tiedon ja kokemukset haastaen sekä reflektoiden saavutetaan syvempi henkilökohtainen ja jaettu ymmärrys asioista sekä toimintatavoista. Verkostoissa tapahtuvan **johtajuuden** avulla mahdollistetaan toiminta erilaisin tukirakentein sekä autetaan vision ja tarkoituksen kehittymistä. Kehitystä seurataan ja epäoleellisuuksia ja haittatekijöitä pyritään poistamaan. Verkostoissa johtajuuden pitäisi ilmetä horisontaalisesti, ilman virallisia positioita. Läpinäkyvyys ja vastavuoroinen vuoropuhelu edesauttavat vastuullisuuden syntymistä. **Vastuu** sisältää henkilökohtaisen sekä kollektiivisen työn laadun vastuun.

Kapasiteetin kasvun ja tuen rakenteiden saatavuus ja näkyvyys ovat tärkeitä muutoksen ja kehityksen kannalta. Kapasiteetin kasvua tukevin toimenpitein ja tukirakenteiden avulla poistetaan työn tekemisen esteitä ja mahdollistetaan näin tavoittelut kohti päämäärää. Yksinkertaistettuna, verkostoja ei voida johtaa ylhäältä alas-päin, yhden henkilön voimin. Siihen tarvitaan yhteistyötä ja johtajuutta, jossa kapasiteetin kehitys on avainasemassa. (Earl & Katz 2005, 1-9.) Seuraavan kuvion 19 avulla havainnollistetaan edellä kuvatut oppimisverkoston pääelementit, yhteydet ja saavutettavissa olevat tulokset.



Kuvio 19. Oppimisverkoston pääelementit ja saavutettavissa olevat tulokset (mukailtu Earl & Katz 2005, 2).

Tiedon jakamisen ja yhdessä luomisen kautta voidaan saavuttaa kuvassa kuvattu toimintatapojen muutos. Jokaiselle tavoitteelle on löydettävissä oleva toimiva malli, jonka avulla tavoite on mahdollista saavuttaa. Tätä kompleksisten suhteiden tulosta on ennalta lähes mahdoton selvittää. On kuitenkin hyvä ymmärtää, että asioiden välillä on vahvat keskinäiset riippuvuussuhteet. (Earl & Katz 2005, 3.) Tällaisen systeemisen verkoston toimintaa edistää monikollinen johtajuus, joka syntyy vuorovaikutuksesta; tekojen, käytäntöjen, yhteistyön, kommunikaation ja suhteiden sekä mahdollistavien rakenteiden kautta. Monikollinen johtajuus itsessään on oppimisverkoston kaltainen ”suhdelo”, jossa rakennetaan yhteisiä merkityksiä yhteisten tavoitteiden eteen toimiessa. Monikollisen johtajuuden syntyyn voidaan vaikuttaa luomalla tilanteita, joissa verkoston luottamus ja psykologinen turvallisuuden tunne pääsevät kehittymään. (Martela & Jarenko 2017, 55 & 72.)

Kokeilun paikan kontekstissa, tarvittavien elementtien yhteisvaikutuksen tuloksena saavutetaan aktiivinen verkostolle lisäarvoa tuottava ja siitä lisäarvoa saava jäsen, joka on omaksunut elinikäisen oppimisen periaatteen, vaikuttaen näin positiivisesti ympärillä olevan kulttuurin kehitykseen. Tapahtumasisällön suunnittelun avulla voidaan asettaa yhteisölle tavoitteita ja antaa eväitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi verkoston tukirakenteiden pitää kannustaa aktiivisuuteen, jotka vastuullisuuden ja monikollisen johtajuuden lisäksi vaikuttavat verkoston elinvoimaisuuteen ja oppimisprosessin jatkuvuuteen (Earl & Katz 2005, 7).

7 TULOKSET

7.1 Verkostoajan yhteisöllisen Reset2018-tapahtuman toteutus ja vaikutukset

Tapahtumasuunnittelu

Tapahtuma toteutettiin Espoon Otaniemessä Urban Millin tiloissa 10.10.2018.

Tapahtuman suunnittelu koko ydintiimin kesken aloitettiin yhteisessä epämuodollisessa tapaamisessa 13.7., mitä ennen ajatuksia oli vaihdettu pienemmissä ryhmissä muutaman viikon ajan. Tapahtuman suunnitteluun osallistunut ydintiimi muodostui organisaatorajat rikkoen. Järjestämiseen osallistui opinnäytetyön tekijän lisäksi Kokeilun paikan tiimiläisiä, joista osa on Motivan ja osa VNK:n palveluksessa sekä kaksi muuta idean kehittälyssä mukana ollutta verkoston jäsentä. Markkinoinnin toteutuksesta vastasi Kokeilun paikan viestinnästä vastaava ja tapahtuman käytännön järjestelyihin saatiin apua Motivan tapahtumakoordinaattoreilta, jotka yhdessä ydintiimin kanssa muodostivat järjestäjätiimin. Tapahtuman verkkosivujen ja markkinoinnin visuaalisen ilmeen suunnittelu ja toteutus toteutettiin alihankintana, ja ne pohjautuivat Kokeilun paikan graafisiin ohjeisiin.

reset 2018

PÄÄROOLISSA: SINÄ JA MUUT EDELLÄKÄVIJÄT ITSE

Tule kanssamme jakamaan kokemuksia ja osaamista. Opi kohtaamaan muutoksia ja epävarmuus vertaistyöryhmissä kanssamme. Asetetaan idealle ja osaamiselle uusi suunta ja nostetaan osaamisemme yhdessä uudelle tasolle.

Reset2018 on tarkoitettu kaikille muutoksentehtäville, joilla on paloa oppia ja omaksumaa uutta sekä myötä jalkaa omaa oivalluksia. Tähän tapahtumaan ei tulla kuuntelemaan pelkästään asiantuntijoita vaan tapahtuman sisältö ja se mikä on merkityksellisiä luodaan yhdessä.

Tapahtuma tarjoaa sinulle yhteisöllistä sparrausta oman osaamisesi tueksi.

K K KEILUN PAAKKA.FI

Onko idea hyvä? Se selviää kokeilemalla

Yhteisämme ideat, toteutukset, sparraajat ja rahoittajat. Täällä voit kertoa idean, tehdä ehdotuksia ja edetä toteutusta verkoston tukemana. Kokeiletyt ratkaisut voit kyttyä oppiaksi kumpaan ja mahdolliset rahoittajat. Voit myös kommentoida ja sparrata muiden kokeiluja. Kokeilu on jatsaan kaikkein keuhon.

HALUATKO KOKEILLA?

Kanadalainen Harold Jarche on yksi maailman arvostetuimmista verkosto-oppimisen edelläkävijöistä.

KEYNOTE & WORKSHOP

HAROLD JARCHE

"Work is learning and learning is the work."

Kanadalainen Harold Jarche on yksi aikamme arvostetuimmista organisaatioiden kilpailukykyyn kehittämisen erikoistuneista yhteisöllisen oppimisen ja verkostoajan työn asiantuntijoista. Hänen asiakkaikanaan ovat muiden muassa Suomen valtionosuuston kanslia, Carlsberg A/S ja ING Bank. Jarchen työskentely perustuu malleihin, kuten Sense - Share ja Personal Knowledge Mastery, joita sosiaalisissa verkostoissa ja käytäntöyhteisöissä soveltamalla verkostoajan ammatilliset oppivat käytännön tapoja yhdistää työ ja oppiminen.

LUE LISÄÄ

Harold Jarche | LinkedIn | Facebook | 61.855 | 17.047
 @haroldjarche | haroldjarche.com | haroldjarche@haroldjarche.com | #WorkIsLearning

Kuva 1. Reset2018.fi-sivuston pääsivun alku (Soininen 2018c).

Tapahtumapaikaksi valikoitui Urban Mill. Päätös perustui budjettiin, sijaintiin sekä paikkana Urban Millin sopivuuteen teemamme kanssa. Urban Mill on rakentunut verkostomaisen yhteistyön tuloksena ja se tarjoaa tilaratkaisujen lisäksi mahdollisuuden osallistua temaattiseen yhteisöön ja ongelmanratkaisuun (Urban Mill 2018a; 2018b). Tilassa toimiva sirkus-akrobatia – yrittäjä mahdollisti tapahtumaan myös teemaan sopivan elämyksen kokemisen. Sovitusti tilaan oli jätetty köysi venyttelyä, virkistäytymistä tai omia rajoja ylittäviä kiipeily-yrityksiä varten.

Suunnittelua toteutettiin pääasiallisesti verkossa ja tehtiin yhteiseen vuoropuheluun perustuen. Tarpeen mukaan tapasimme myös kasvokkain, jolloin kokoonpano määräytyi aiheen mukaan. Viestintäkanavina toimivat aluksi Slack, Messenger sekä Trello. Alun monikanavaisuuden jälkeen päädyimme keskittämään viestintämme Slackiin. Trello otimme uudestaan käyttöön loppurutistuksessa, koska sinne on helppo tehdä seurantaan vaativia tehtävälisäyksiä. Slackissä meillä oli kehitystiimin kesken oma kanava, ja puhujien varmistuttua oma kanava myös heidän ja meidän väliseen kommunikointiin avattiin 28.9.2018. Käytännön asioista viestimisen lisäksi, keskustelukanavien avulla oli tarkoitus helpottaa ja nopeuttaa yhteistä vuorovaikutusta, rakentaa kokonaiskuva tapahtumasta ja sen tarkoituksesta sekä syventää suhteita. Slackin valinta pääasialliseksi keskustelukanavaksi määräytyi sen joustavuudesta ja yhteensopivuudesta eri tiedostomuotojen kanssa sekä keskusteluyhteyksien muokkautuvuudesta kanavan jäsenten kesken.

Opinnäytetyön teoriaan peilaten analysoin seuraavia jatkoon kannalta oleellisia seikkoja. Kaikki havainnot perustuvat omaan intuitiiviseen ja abduktiiviseen päättelyyn, mitkä pohjautuvat muun muassa useille keskusteluille järjestäjätiimin jäsenten kesken. Slack-keskustelukanava on toimiva, muokkautuva ja parhaimmillaan nopea kanava käytännön asioita koskevan vuoropuhelun käymiseen. Yhteisen käsitteistön muodostumiseen ja vuoropuhelun syventämiseen olisi kuitenkin tarvittu yhteisön tai tiimin muodostumista paremmin tukevia toimia, kuten kasvokkainen tapaaminen tai vähintään yhteinen videoneuvottelu. Reset2018-tapahtuman suunnittelussa tämä jäi osittain toteuttamatta järjestäjätiimin kesken ja kokonaan puhujien kanssa. Aikatauluhaasteet olivat yksi keskeinen tekijä miksi tapaamisia ei ollut.

Yhteistä käsitteistöä ja ymmärrystä haettiin ydintiimin kesken epämuodollisen tapaamisen merkeissä, jonka jälkeen samantyyppinen tapaaminen olisi ollut hyvä pitää myös koko järjestäjätiimin sekä muun muassa budjetista vastaavien Motivan ja VNK:n henkilöiden kesken. Korjausliikkeenä pidettiin työpaja elokuun lopussa, mutta se ei tuonut toivottavia tuloksia yhteisöllisyyden tai yhteisen käsitteistön ja pelisääntöjen muodostumiseen.

Yhteisten pelisääntöjen puuttuessa siihen liittyvät verkostotoiminnalle olennaiset tavoitteet ja tarkoitukset jäivät tiimin kesken käsittelemättä, hankaloittaen vastavuoroisuuden syntymistä. Käsittelemättä jääneet tarkoitusperät ja tavoitteet aiheuttivat muun muassa keskustelujen siiloutumista, mitä voi tässä tapauksessa pitää Slackin haittapuolena. Keskustelujen siiloutuminen taas aiheutti tietokatkoksia. Yhteiselle kanavalle ei tullut kaikkea tarvittavaa tietoa, jolloin välillä huomasimme toimineemme oletetun tiedon mukaan tai oletimme tiedon edenneen esimerkiksi puhujille, vaikkei näin ollut tapahtunut. Ainut syy näille tietokatkoksille ei ollut viestintäkanavassa. Arvioni mukaan projekti kärsi myös sitoutumisen puutteesta, joka havaintojeni perusteella johtui seuraavista kolmesta pääsyyistä:

- tiedonkulun aiheuttamista kitkoista
- uskosta tapahtuman mahdollisuuteen vaikuttaa suurempaan kokonaisuuteen (päämäärät ja vaikuttavuus)
- Kokeilun paikan kehittämiseen nimettyjen henkilöiden ajallisten resurssien puutteesta.

Yhteisten pelisääntöjen käyminen läpi käytettävissä oleviin resursseihin peilaten jäi samoten vajaaksi, aiheuttaen ongelmia siinä vaiheessa, kun loppusuoralla suunnittelun tueksi otettiin yksi kanava lisää.

Myös puhujien ja järjestäjätiimin välillä käydyt keskustelut olisi mielestäni pitänyt siirtää nopeammin yhteiselle Slack-kanavalle. Saimme kiinnitettyä puhujat ja työpajan pitäjät liian myöhäisessä vaiheessa, minkä lisäksi keskustelujen annettiin jatkua liian pitkään ensimmäisen kontaktin luoneiden henkilöiden ja puhujien välillä. Näin ollen suurimmalta osalta puhujia sitoutuminen kanavan käyttöön jäi vajaaksi ja yhteinen kokonaiskuva tapahtuman tavoitteita ja tarkoituksesta oikeastaan kokonaan käsittelemättä.

Epäsäännöllinen tavoitettavuus Slackin kautta aiheutti hidastuksia tiedonkulussa tapahtumajärjestelyn loppusuoralla. Huomioon on tietenkin otettava myös puhujien muut sidokset, kuten työt, ja se, että yhden työpajan ja pääpuhujan palkkioita lukuun ottamatta kukaan ei saanut osallistumisestaan palkkiota.

Verkostomaisen toiminnan kulmakiviä ovat avoimuus ja aktiivinen vuoropuhelu. Verkosto hyötyy itseorganisoitumiskyvystä, joka tarvitsee onnistuakseen raamit (pelisäännöt) joiden sisällä toimitaan. Aikataulun tiukkuudesta johtuen ja innostuksen vallassa emme tiiminä käyneet näitä pelisääntöjä alussa läpi, mikä taas johti edellä mainittuihin ongelmiin.

Mielestäni rajoja ylittävän verkostomaisen toiminnan yksi kulmakivi, avoimuus, ei siis toteutunut siinä määrin kuin oli pyrkimyksenä. Tapaamisten muodostuminen kontekstin

mukaan sekä tarvittava diversiteetti osaamisessa olivat kuitenkin esimerkkejä hyvin toteutuneista verkostotoiminnan elementeistä.

Tapahtuman markkinointi ja osallistujamäärä

Tapahtuman markkinointi päästiin aloittamaan kuudes syyskuuta. Ensimmäinen kutsukierros lähti Kokeilun paikan kehittämisessä mukana olleille kokeilukummeille sekä Kokeilun paikassa rekisteröityneille. Toisella kierroksella kutsuja jaettiin ydintiimin omiin verkostoihin. Näihin kuuluivat muun muassa Lahden ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan opiskelijat ja alumnit sekä Jesse Soinisen luotsaama Rework of Work -Facebook ryhmä. Neljäs lokakuuta, muutama päivä ennen ilmoittautumisen loppumista, laitoimme vielä verkostojen kautta jakoon bannereita (kuva 2), joissa julkaisija ilmoittaa itse osallistuvansa Reset2018 -tapahtumaan ja kutsuu samalla tuttavansakin mukaan, joukkoistimme näin markkinointia.



Kuva 2. Olen menossa. Tuletko sinäkin? –markkinointibanneri. (Soininen 2018d.)

Tapahtumalle avattiin oma verkkosivu www.reset2018.fi, jossa esiteltiin puhujat sekä kerrottiin tapahtuman luonteesta ja tarkoituksesta. Julkaisuhetkellä sivusto oli vielä osittain keskeneräinen. Puhujalistassa oli avoimia kohtia viimeisten varmistusten puuttuessa sekä lopullinen ohjelma oli vaillinaisen. Päivitimme sivustoa tietoja saatuaamme. Harmittavasti ohjelman viimeinen päivitys jäi seitsemänten päivään lokakuuta, eli samaan päivään kuin ilmoittautuminen päättyi.

Tapahtumaan ilmoittautui yhteensä hieman yli 80 henkilöä. Ennakoilmoittautumisen kautta tuli 79 henkilöä ja loput ilmoittautuvat varsinaisen ilmoittautumisajan 7.10 jälkeen. Tapahtumaan ei markkinoinnista huolimatta silmämääräisen havainnoinnin ja

osallistujalistan perusteella osallistunut moni opiskelija, mikä voi olla merkki aikaresurssien puuttumisesta, siinä vaiheessa kun tapahtumamarkkinointi kohdistui heihin. Aikataulun ollessa tiukka, minkä lisäksi kesälomat vaikuttivat oletusta enemmän tapahtuman suunnitteluun ja markkinoinnin aloittamiseen, jäimme tavoitellusta ilmoittautuneiden määrästä lopulta noin 65 henkilöllä. Tosin tapahtumapaikalla keskustelujen kautta saadut havainnot tukivat omia havaintojani siitä, että 150 henkilöä olisi voinut olla liian paljon osallistujia kyseiseen tilaan. Sopiva osallistujamäärä tilaan näin jälkikäteen ajatellen olisi ollut noin 100–120 henkilöä, mihin uskon, että meillä olisi ollut mahdollisuus, jos ilmoittautuminen olisi pidetty auki ehdotettuun tiistaihin 9.10. saakka. Nyt ilmoittautuminen meni kiinni sunnuntaina 7.10., mikä käytännössä tarkoitti markkinoinnin ja ilmoittautumisten loppumista perjantaihin 5.10. Tätä oletusta tukevat havainnot, että omiin verkostoihin ja Olen menossa. Tuletko sinäkin? – bannerimainonnan aloittamisen jälkeen, ilmoittautumisia tuli reilu kymmenen kappaletta päivässä, mikä olisi tarkoittanut kahden täyden markkinointipäivän avulla yhteensä reilua sataa osallistujaa.

Tapahtumasivun kautta tulevan ja orgaanisen mainonnan lisäksi tapahtumalle ostettiin noin 30 eurolla some-näkyvyyttä Facebookista kohdistetun mainonnan muodossa, minkä lisäksi tapahtumasta lähetettiin tiedote Postiviidakon kautta median edustajille. Jatkossa voisi harkita myös aktiivisempaa tapaa ottaa yhteyttä median edustajiin. Nyt paikalle ei saapunut yhtään edustajaa.

Tapahtumamarkkinoinnin aikataulu ja uusi tapahtuma huomioiden saimme paikalle ihan mukavasti väkeä, eli ennen tapahtumaa toteutunut markkinointi toimi hyvin, joskin niin sanottuja teasereita ja tunnelman nostattaja -artikkeleita kerettiin toteuttaa aiottua vähemmän. Jatkossa markkinointi kannattaakin aloittaa aiemmin, että kaikki osalliset voivat paremmin varautua siihen. Tapahtumaan suunnitellut kokeilijoiden omat seisovat pisteet, toteuttaisin ehdottomasti ensi tapahtumassa. Tarkoitus oli pyytää kiinnostuneita kokeilun toteuttaneita ihmisiä esittelemään kokeiluaan ja siitä mahdollisesti seurannutta liiketoimintaansa. Tavalla vaikutettaisiin esittelijöiden sosiaaliseen pääomaan, ja se heijastuisi myös koko Kokeilun paikan sosiaaliseen pääomaan positiivisesti. Tällä kertaa hieno suunnitelma jäi aikataulun ja resurssien puutteessa toteuttamatta.

Markkinointia tehtiin ennen tapahtumaa ja tapahtuman aikana muun muassa tapahtuman oman ja Kokeilun paikan hashtagien kautta, mutta somea voisi jatkossa hyödyntää paremminkin. Yksi mahdollisuus on yrittää saada oppilaitosyhteistyön kautta tulevaisuuden somevaikuttajia tai – markkinoijia tapahtumaan niin sanotuiksi some-agentteiksi, joiden tarkoitus on muun muassa twiitata tapahtuman aikaisia oivalluksia ja tunnelmia Twitteriin.

Suunnittelun aikana tärkeäksi nostettu aikajana ennen-aikana-jälkeen olisi kaivannut parempaa suunnittelua toteutuakseen jatkuvuutta hyödyttävämmiin. Aikajanalla tapahtuvan markkinoinnin toteutumista olisi voitu tukea luomalla perinteinen Excel taulukko aikatauluineen tai sitoutumalla Trellon käyttöön jo aiemmin, koska se mahdollistaa tehtävälustausten joustavan tekemisen ja aikatauluttamisen. Huonoiten markkinointi toteutui tapahtuman jälkeen. Selkeän aikataulun ja tehtävälistan puuttuessa sekä useiden sairastapausten johdosta jälkimarkkinointia tapahtui hyvin vähän.

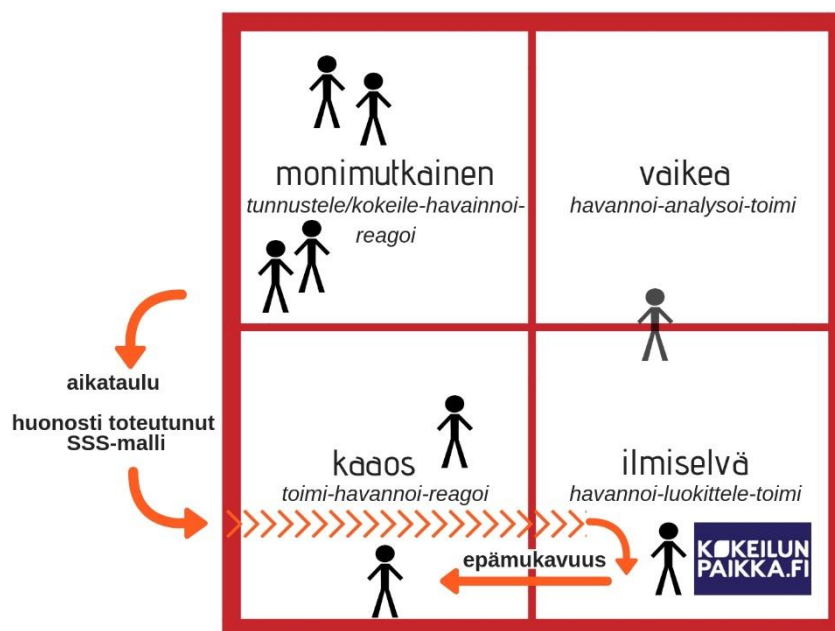
Jälkimarkkinointina osallistujille lähetettiin sähköpostitse kiitoskirje ja kyselylomake 17.10, eli viikko tapahtuman jälkeen. Kirjeessä olivat linkit keskustelukanavalle, Kokeilevan Suomen Facebook-ryhmään, palautteen antoon ja SlideShare-palveluun, jonne sähköiset esityskalvot laitettiin. Harold Jarchen esityksen taltionnin valmistumisesta lokamarraskuun vaihteessa kerrottiin myös, sekä Kokeilunpaikka.fi-sivusto ja muut somekanavat mainittiin tulevien tapahtumien seuraamista varten. Puhujilta pyydettiin tapahtuman jälkeen aiheita mitkä olivat eritoten nousseet esille heidän työpajoissaan. Näitä keskustelun jatkon aloituksia oli tarkoitus laittaa Facebookiin sekä keskustelualustalle. Toteutus jäi tässäkin vajaaksi (vain yksi aloitus) muun muassa sairastapauksien vuoksi.

The Future of Organizations-työpajan pitäjältä Janne Ruohistolta pyydettiin blogikirjoitusta 6.11. Tämä oli hyvä asia, mutta kun ajatellaan että kirjoituksen tarkoitus olisi pitää tapahtuman aiheuttamaa innostusta ja nostetta yllä, tapahtui se hieman myöhässä. Jälkimarkkinointia tehostaakseen olisi pitänyt kysellä jo etukäteen työpajojen pitäjien kiinnostusta kirjoittaa tapahtumasta. Näin he olisivat voineet orientoitua siihen jo tapahtuman aikana ja jälkimarkkinoinnin aikataulutusta olisi ollut helpompi.

Yhteenveto prosessista

Kokonaisuudessaan suunnittelu ja toteutus eivät menneet täysin teoriapohjan mukaisesti. Toteutusta jälkikäteen katsoessa, on siitä havaittavissa tapahtuman kokeileva luonne. Suunnittelimme uudenlaisen tapahtuman joka järjestettiin totutusta erilaisella tavalla, eli kokeilimme. Tapahtuma omaa potentiaalia, mutta kaipaa aktiivista työtä ja yhteisten pelisääntöjen hiomista ja opettelua.

Käytännössä tapahtuma järjestettiin kohtalaisen nopealla aikataululla, ja sen suunnittelu ja toteutus toteutettiin niin sanotusti muiden töiden ohessa, eli pienin henkilöresurssein. Epäselvyydet tiimin kesken aiheuttivat lumipalloefektin, vaikuttaen näin haitallisesti moniin tapahtumasuunnittelun ja toteutuksen elementteihin. Opinnäytetyön teoriaan peilaten voidaan kokemuksesta kuvata seuraavan kuvion 20 esittämällä tavalla, joka on johdettu Cynefin-mallista.



Kuvio 20. Reset2018-tapahtumasuunnittelu Cynefin-mallin mukaan.

Tapahtumasuunnittelussa oli mukana monenlaisia toimijoita, joista osa oli tottuneempia toimimaan Cynefin-mallin kuvaamassa monimutkaisessa toimintaympäristössä ja osa, kuten perinteisen asiantuntijaorganisaation Motivan alla toimiva Kokeilun paikka, ovat tottuneempia toimimaan vakaammassa oloissa (ilmiselvä ja vaikea) ja vasta harjoittelevat uudenlaisia tapoja toimia (monimutkainen).

Onnistuaksemme paremmin, meidän tiiminä olisi pitänyt tunnustella tilannetta ja tunnistaa paremmin toimijoiden erilaiset osaamisalueet, pyrkimykset ja näkemykset. Kulttuurillisten ristiriitojen välttämiseksi havainnoinnin ja vuoropuhelun kautta kehitetty yhteinen ymmärrys olisi edesauttanut yhteisen tietämyksen saavuttamista ja hyödyntämistä. Nyt suurelta osin mainittujen aikatauluhaasteiden ja puutteellisen SSS-mallin soveltamisen johdosta tiimi ajautui ajoittain toimimaan arvailen ja kaaoksen omaisesti. Tämä tilanteen aiheuttama epämukavuus taas altistaa koko toiminnan ajautumisen kaaosalueelle, jossa toiminnan tavoitteellinen kehittäminen on mahdotonta.

Toiseen työssä käytettyyn malliin viitaten voidaan sanoa, että tapahtumasuunnittelua koskevassa tiedon muuntumisen ja hyödyntämisen prosessissa tietotriadi ei toteutunut. Tiimin keskinäiset moninaisuudet eivät kohdanneet jäsenien toimiessa erilaisten toimintaympäristötulkintojen pohjalta, ilman yhteistä ymmärrystä. Uuteen toimintaympäristöön heittäytyminen vaatii uskallusta, toimijoiden välistä luottamusta ja resilienssiä, jotta yhteinen toimintakulttuuri löytyisi. Saimme huomata, että verkostomainen toiminta ei synny itsestään, vaan se vaatii aikaa ja harjoittelua. Pitää

uskaltaa poiketa totutusta ja kokeilla rohkeasti uusia toimintatapoja, joiden oppien mukaan toimintaa voidaan jatkossa soveltaa.

Paikan päällä saatu palaute

Tapahtumassa ollut oivallusten seinä keräsi yhteensä 17 post it -lappua, jotka löytyvät liitteistä 1, 2 ja 3. Vastaukset jakaantuivat oman kysymyksemme, oivallusten ja yhden osallistujalta ennakkoon tulleen kysymyksen kesken. Kysymykseen; Mitä Kokeilun paikka voisi tehdä auttaakseen kokeilijoita auttamaan toisiaan? tuli seitsemän vastausta. Alla olevien sitaattien lisäksi toivottiin hiljaisempien kokeilijoiden rohkaisua, keskustelun synnyttämistä mielipiteiden avulla ja keskustelijoiden hankintaa palkitsemisen kautta. Tärkeäksi nostettiin myös ilmapiiri joka hyväksyy myös pienet kokeilut ja epäonnistumiset. Konkreettisempaan toiveena haluttiin, apua ja tietoa tuotekehittelystä, mallisuojuksesta sekä tuotetestauksesta, minkä lisäksi toivottiin lisää toteuttamiskelpoisia konkreettisempia ideoita.

– – Mainostetaan ahkerasti. Moderoidaan ja ohjataan. Tarkistetaan strategia ja jatketaan. – –

Viestiä selkeästi ja avoimesti, rohkaista ja tukea kokeilijoita.

Osallistujalta ennakkoon tullut; Millaista maailmaa haluamme rakentaa kysymys, sai kolme vastausta. Vastauksissa toivottiin seuraavan sitaatin lisäksi, rauhaa, maapallon kehittämistä, yhteistyötä ja kehittämistä sekä vähemmän byrokratiaa, jotta ihmiset voivat toteuttaa itseään.

Maailma, jossa autetaan ihmisiä käyttämään omaa potentiaalia ja löytämään paikan yhteiskunnassa.

Vastauksista voidaan päätellä vastaajille tärkeitä arvoja, ja toivetta niiden mukaisten haasteiden ja ongelmien ratkaisemiseen. Vastauksista välittyy myös toivomus yhteiskehittämisestä ja horisontaalisesta yhdenvertaisemmasta tavasta toimia.

Oivalluksia tuli kuudelle lapulle. Niissä oli huomioita; hiljaisuuden tai mediattomuuden merkityksestä; muutoksen aloittamisesta silloin kun kaikki on vielä hyvin, koska myöhemmin se on vaikeampaa; ja oppimisesta tekemään päätöksiä, joiden tuloksia ei voi päätellä ennakkoon. Lisäksi ilmaan oli heitetty ajatus tukiälystä, jolla oletettavasti tarkoitetaan tekoälyä, joka toimii esimerkiksi palvelun tuotannossa ihmisen toiminnan tukena.

Oivallus pitää kirjoittaa heti ja jakaa, muuten hyvinkin oivallus voi unohtua muun alle.

Oivalluksista voi päätellä, että olimme niin sanotusti oikealla asialla Reset2018-tapahtuman idean kanssa. Toimintaympäristö on muuttunut ja muuttuu edelleen, ja muutokseen tarvitaan tukea, joka voisi itsessään olla uusi innovaatio. Myös tiedon tulva ja mediahäly oli huomioitu, ja se, että oivallusten syntymiseen tarvitaan myös hiljaisempia tiloja. Sitaattina on tapahtuman teemaan sopiva oivallus tiedon jakamisesta.

Tapahtuman vaikutukset kokeilunpaikka.fi-sivustoon

Syyskuun kolmannen päivän ja 28.10 välillä nousua kokeilijoiden määrässä oli 112 henkilöä, kokeilujen määrässä 75 ja keskustelualueelle itsensä aktivoineiden määrässä 22 henkilöä. Keskustelualuetta ei ole liitetty esimerkiksi Google Analyticsiin, joten siitä ei ole saatavissa tarkempaa analytiikkaa. Samaan aikaan Kokeilun paikassa on ollut käynnissä Digisauna-ideahaku (21.8–31.10) ja Digisote-kokeiluhaku (13.9–17.10), joten määrien nousun syytä on vaikea arvioida. Keskustelualueelle aktivoineiden määrä suhteessa kokeilunpaikka.fi-sivustolle rekisteröityneisiin on prosentuaalisesti pysynyt jokseenkin samana, sen kokonaisajan suhteen ollessa 20,16 % ja 3.9.–28.10. välisen ajan ollessa 19,64 %. Kokeilujen ja henkilömäärien nousun normaaliutta on hankala arvioida siitäkin syystä, että palvelu on kohtalaisen uusi ja hauilla sekä kokeilukulttuuriin liittyvillä muilla toimilla (uutisointi, markkinointi jne.) on omat vaikutuksensa.

Google Analyticsin (Liite 4) mukaan tapahtuma-ajan viikkokävijämäärä on hakuihin sekä menneeseen puoleen vuoteen verrattuna keskimääräinen. Uusia kävijöitä Kokeilun paikan sivustolla oli tapahtuma markkinoinnin aikana 81,8 %, joka on hyvin lähellä menneen puolen vuoden keskiarvoa 83,5 %. Keskiarvoon ovat vaikuttaneet ajanjaksolle osuvat useat idea- ja kokeiluhaut ja se kertoo kiinnostuksesta hakuja kohtaan. Vähäinen palaavien kävijöiden määrä tukee havaintoja sivustoon sitoutuneiden käyttäjien vähyydestä, ja tähän halutaan vaikuttaa yhteisön aktivoimisella vastavuoroisuuden saavuttamiseksi, joka edistäisi yhteisiä tavoitteita.



Kuvio 21. Uusien ja palaavien kävijöiden vertailu (Google Analytics 2018).

Kokeilun paikan sivustolla olevien kirjoitusten katselumäärät 6.9–29.10.2018 olivat seuraavan laiset (Liite 5):

- Reset2018 muutoksen tiellä sai 36 katselukertaa (julkaistu 28.9.)
- Kutsu kaikille kokeilijoille: Reset2018 10.10. sai 53 katselukertaa (julkaistu 20.9.)
- Blogikirjoitus, Toward distributed governance, Harold Jarchelta sai 96 katselukertaa (julkaistu 2.10.)
- Reset2018 jatkuu keskustelualustalla! sai 12 katselukertaa (julkaistu 15.10.).

Edellisiä lukuja voidaan verrata esimerkiksi blogikirjoitukseen; Vatvo oikeita mokia, joka sai 115 katselukertaa. Blogi kirjoitettiin 21.9 Kokeilun paikan osallistuttua suureen kansainväliseen Dearn to Learn -oppimistapahtumaan. Vertailukohtaan nähden tapahtumasta julkaistut kirjoitukset saivat hyvin näkyvyyttä. Kokonaiskuvaa katsottaessa, eli verrattaessa sivuston noin tuhanteen käyttäjään ja reiluun 2000 sivuston katselijaan kuukausitasolla, on tuloksessa Kokeilun paikan sivuston kohdalla parannettavaa. Tulokseen varmasti vaikutti markkinoinnin myöhäinen aloitus ja aiottua pienempi määrä aktiivisia kirjoituksia ja artikkeleita tapahtumasisällöstä Kokeilun paikan sivustolle.

Reset2018-tapahtumasivuston 6782 kävijää 5.11 mennessä taas kertoo itse tapahtuman saaneen hyvin huomiota (Soininen 2018e). Reset2018.fi-sivuston kautta kokeilunpaikka.fi sivustolle suoraan johtaneita tuloja oli 6.9–29.10 35 kappaletta (Liite 6). Suhteessa yli kuuteen tuhanteen kävijään, vähäinen kävijämäärä tukee ajatusta liittää jatkossa tapahtumasivusto selvemmin Kokeilun paikan sivustoon, jotta se tukisi paremmin Kokeilun paikan tunnettuutta. Tarkempaa analytiikkaa ei tapahtumasivustosta ole saatavilla.

Kutsu kaikille kokeilijoille – kirjoitussivulla tapahtui katselukertojen lisääntyminen Olen menossa. Tuletko sinäkin? – bannerimarkkinoinnin alettua (Liite 7). Vaikka näillä katselukerroilla nousun määrä on pientä, antaa se tukea joukkomarkkinoinnin teholle. Lisäksi, Harold Jarchen blogikirjoituksen suosio osoittaa kappaleessa 4.2 ilmiön luomisessa mainittujen vahvistajien hyödyllisyyttä.

Tapahtuman virallisena hashtagina Twitterissä toimi #Reset2018Fi, jota käytettiin 42 kertaa, tykkäyksiä oli 243 ja uudelleentwiittejä 67 kappaletta.

7.2 Kyselytutkimuksen tulokset

Tapahtuman tavoitteiden saavuttamista kannattaa katsoa laajempien strategisten tavoitteiden kautta (Sharples ym. 2014, 50). Toisin sanoen, tapahtuman omien tavoitteiden lisäksi, huomioon otetaan Kokeilun paikan markkinointitavoitteet ja suhdetoiminnan kautta saavutettavat lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet. Tapahtuman kautta saavutettua maineeseen vaikuttavaa kokemusta arvioimme tapahtuman jälkeen toteutetun palautekyselyn avulla. Kyselyn kysymysten avulla pyrimme selvittämään myös sen vaikutuksia suhdetoimintaan (yhteisöllisyyteen).



Kuva 3. Harold Jarcho puhumassa Reset2018-tapahtumassa (Saari 2018b).

Tapahtuman onnistuneisuus osallistujilta saadun palautteen perusteella oli hyvä. Tapahtuman odotusten täyttymisen keskiarvoksi saatiin 73, kun nolla tarkoitti pettymystä, 50 odotusten mukaista ja 100 odotusten ylittymistä. Palautekysely toteutettiin lähettämällä tapahtuman kiitosviestin yhteydessä linkki palautekyselyyn, joka toteutettiin 18.10–26.10.2018 Zef-kyselytyökalun avulla. Kyselyyn vastasi 12 henkilöä, joista neljä ilmoitti olevansa rekisteröitynyt kokeilunpaikka.fi-sivustolle. Kyselyn kysymykset ja vastaukset löytyvät liitteistä 8 ja 9.

Jälkikäteen lähetettävän palautekyselyn lisäksi voisi jatkossa harkita pikapalautteen ottamista yhteisöllisenä sanapilvenä tapahtuman aikana. Someen jaettuna positiivisen kuvan antama sanapilvi toimisi hyvänä markkinointikeinona. Paikan päällä tehtyyn ajantasaiseen sanapilveen toki liittyy riski sen sisällön huonosta ennustettavuudesta, mutta tätä voidaan halutessa pienentää kysymyksen asettamisen kautta.

Palautteen vähyydestä huolimatta, saimme sitä kautta arvokasta tietoa tapahtumakehityksen tueksi sekä tapahtuman onnistuneisuudesta. Palautteesta oli huomattavissa muun muassa työssä aiemmin mainittu saadun lisäarvon subjektiivisuus. Tapahtumaa kuvattiin samalla huippuonnistuneeksi, erinomaiseksi ja toimintakeskeiseksi, että passiiviseksi ja epäselkeäksi. Tapahtumaa kuvaavista adjektiiveista (kysymys 2) 26 olivat positiivia, kolme negatiivisia ja kaksi sellaisia, jotka voisi tulkita kummaksi vain. Onnistuneen tapahtuman voidaan ajatella herättävän myös monenlaisia tunteita, minkä etenkkin tapahtuman luonne huomioiden voidaan katsoa olevan hyvä asia.

Innovatiivinen, yhteen tuova, erilainen (H 1).

Innostava, avoin, tuore (H 2).

Lupaava, hapuileva, erilainen, epäselkeä, uudistava (H 11).

Tapahtuman kesto oli vastanneiden mielestä hyvä, kahdeksan vastaajaa kymmenestä oli tätä mieltä ja loput kaksi pitivät sitä liian pitkänä. Markkinoinnin ja viestinnän antama ennakkokuva vastasi ainakin osittain toteutunutta. Kuuden vastaajan mielestä yhdestätoista ennakkokuva vastasi toteutunutta, kaksi ei osannut sanoa ja kolmen mielestä ei vastannut. Harmittavasti tämän kysymyksen kohdalla ei ollut avointa kohtaa, joten emme voi päätellä miksi näin ei ollut tapahtunut ja onko vaste ollut negatiivinen vai positiivinen.

Tapahtuman vapaita osuuksia ja verkostoitumisen mahdollisuuksia osallistujat halusivat kehittää vielä aktiivisempaan suuntaan. Yhdessä kommentissa toivottiin fasilitoitua verkostoitumista, joka oli ideana Open Space -tilassa. Itse en ehtinyt kovin hyvin havannoimaan Open Space -tilassa tapahtuvaa toimintaa yhden työpajan tilassa ilmenneiden teknisten ongelmien vuoksi, mutta ainakin tämän palautteen antajan mielestä tilaan suunniteltu fasilitointi oli jäänyt vaillinaiseksi. Nimikorttien tarrat, joilla osoitettiin omia kiinnostuksen kohteita, koettiin sekä tarpeettomaksi että kivaksi ideaksi törmäyttää ihmisiä. Työpajoja koskevan ohjeistuksen oli toivottu olevan selkeämpää, mutta yleiskuva tapahtuman vapaiden osien toteutuksesta jäi positiiviseksi ja vastaajat olivat sitä mieltä, että tapahtumassa oli sopivasti (9/10) tai liian vähän (1/10) verkostoitumisaikaa. Yhdeksän vastaajaa ilmoitti löytäneensä tapahtuman avulla uusia kontakteja ja kuusi heistä kertoi myös onnistuneensa vahvistamaan olemassa olevia kontakteja.

Tuloksista päätellen Reset2018-tapahtumaa koskeva vuoropuhelu kummien kesken aloitettiin liian myöhään. Hyvissä ajoin aloitettuna ja jatkossa säännöllisesti kummitoimintaa kehittämällä voitaisiin heidän arvokasta osaamista ja tietämystä hyödyntää paremmin muun muassa fasilitoinnissa. Toimintaa pitää kehittää

vastavuoroisempaan ota ja anna – suuntaan, jotta se hyödyttäisi molempia osapuolia. Yhdessä suunnitellen avoimen vuoropuhelun kautta rakennetaan luottamusta ja sitoutumista, minkä kautta pystytään vastaamaan kummankin osapuolen tarpeisiin.

Tapahtuman työpajoihin ja puheisiin oltiin tyytyväisiä, ja valmiista vaihtoehdoista valittiin tasaisesti sekä kiinnostavaa että hyödyllistä. Keskusteluun osallistuminen koettiin helpoksi, jopa yhdeksän vastaajaa yhdestätoista oli tätä mieltä. Toinen ei vastauksen antanut, sanoi henkilökohtaisten keskustelujen sujuneen hyvin, mutta ohjelmien aikana olisi voinut fasilitointia olla enemmän. Yhdeksän vastaajaa 12:sta ilmoitti aikovansa jatkaa tapahtumassa heränneitä keskusteluja. Tavat jakautuivat Kokeilun paikan some-kanavien (2/9), keskustelualustan (3/9) ja jossain muualla (5/9) kesken. Tarkennuksina kerrottiin jossain muualla tarkoittavan LinkedIniä ja henkilökohtaisia kasvokkain keskusteluja sekä vaihtelevia ympäristöjä, jotka sisältävät myös Kokeilun paikan seuraamisen, eli mahdollisesti myös keskustelualustan.



Kuva 4. Työpaja Reset2018-tapahtumassa.

Omat tapahtuman aikaiset havainnot sekä fasilitoinnin tarpeen palaute vahvistavat tapahtuman suunnitteluvaiheen havaintojani siitä, että avoin kaikkia puhujia, työpajan pitäjiä ja ydintiimiä yhdistävä keskustelu olisi hyvä aloittaa aikaisemmin. Näin tapahtuman tavoitteesta ja luonteesta kerettäisiin muodostaa yhteinen kuva, joka tukisi tapahtuman tarkoituksia vielä paremmin. Työpajojen luonteen olisi tärkeää olla puhujan asiantuntijuudesta huolimatta vielä enemmän vertaiskeskustelun omainen, antaen kaikille osallisille mahdollisuuden esittää näkemyksiä ja tukien samalla osallistujien kyvykkyyden kuvaa (Tiuraniemi 2018, 10). Asiantuntijuus toki tuo tärkeän, usein ajankohtaisen tiedon

elementin keskusteluun, mutta osallisuudella vahvistetaan uuden tiedon syntymistä ja oppimista.

Kysyttäessä mitä Kokeilun paikka voisi tehdä edistääkseen palautteen antajan tavoitteita, toivottiin seuraavia asioita: Sivuston kehittämistä; pohdittiin Facebookin mahdollisuuksia idean kehittämisen apuna; palveluidean prototypointia; tapahtumassa esitetyn Jarchen mallien soveltamista myös Kokeilun paikan toimintaan; ja tapahtuman jatkamista ja paikan vakiinnuttamista.

Tämä tapahtuma toimi tosi kivasti, mutta luonnostaan ujojen suomalaisten verkostoitumista keskenään voisi puskea vielä enemmän. Uusista kontakteista joita sain yksi tuli ohjelman keskustelun aikana ja kaikki muut enemmän tai vähemmän omasta aloitteestani :D (H 10).

Jarche avasi näkymän siihen mitä tulisi tehdä? Miten se tapahtuu käytännössä? – – tähän tarvitaan apua! – – (H11.)

10 vastaajaa kahdestatoista olisi kiinnostunut osallistumaan seuraavaan Reset2019-tapahtumaan. Kaksi vastaajaa ilmoitti myös olevansa kiinnostunut olemaan osallisena järjestämisessä ja kolme työpajan pitäjänä tai puhujana. Ainoastaan yksi vastanneista ilmoitti, ettei olisi kiinnostunut osallistumaan, muttei kertonut miksi ei, ja yksi jätti kohdan tyhjäksi.

Edellä olevista vastauksista on havaittavissa tarve Kokeilun paikan tyyppiselle palvelulle sekä palvelun toimintojen tukemiselle hyödyntäen olemassa olevia suosittuja vuorovaikutuskanavia. Palaute tukee myös ajatusta siitä, että tapahtuma toimii Kokeilun paikan toiminnan kehittämisen välineenä. Kiinnittäisin kuitenkin huomiota, että tapahtumaan osallistuvien kokeilijoiden määrä ei ainakaan laske, jotta se tukee jatkossakin Kokeilun paikan kehitystä.

Unelmien Reset2019-tapahtuman toivottiin ottavan huomioon: työttömien huonompi rahatilanne esimerkiksi matka- ja ateriatuen muodossa ja työssä käyvien rajatut mahdollisuudet osallistua koko päivän tapahtumaan. Lisäksi toivottiin: enemmän ohjattua yhdessä työskentelyä ja ajatusten pallottelua sekä vielä aktiivisempaa vuoropuhelua yhteistyökumppaneiden ja apua kaipaavien välille. Tämänkin kysymyksen kohdalla toistui toive seuraavasta tapahtumasta.

Kokonaisuudessaan palautteen ja havaintojen perusteella voidaan sanoa Reset2018-tapahtuman onnistuneen. Varsinkin suhteessa suunnittelua kohdanneisiin ongelmiin itse tapahtuma oli positiivinen kokemus. Uusien kontaktien löytäminen ja vanhojen vahvistaminen, keskustelun jatkamisen aikomukset sekä keskusteluun osallistumisen

helppous tapahtuman aikana tukevat kaikki tavoiteltua yhteisöllisyyden kehitystä. Tästä huolimatta voidaan prosessista oppia paljon suunnitteilla olevaa seuraavaa Reset2019-tapahtumaa varten.

Monimutkaisessa maailmassa ratkaisut ovat väliaikaisia ja kontekstisidonnaisia, mistä syystä tapahtuma suunniteltiin monivuotiseksi ja tästä suunnitelmasta olisi hyvä pitää kiinni. Samoin tapahtuman monivuotisuutta tukee Kokeilun paikasta tehdyn pro gradun havainnot siitä, että myös innovaatioita tukevan tietojohdamisen näkökulmasta ei-virtuaaliset tilat ja kohtaamiset ovat tärkeitä (Liljeroos 2018, 109–110). Tarvitaan jatkuvuutta, oppimista, unohtamista ja uudelleen oppimista, jotta pystytään vastaamaan muuttuviin tarpeisiin ja samalla hoitaa saavutettuja suhteita.

7.3 Toimintasuositukset

Reset-tapahtumamalli

Seuraavan kuvion 22 avulla havainnollistan, kuinka Reset2018-tapahtuman oppien avulla voidaan seuraava Reset2019-tapahtuma toteuttaa aikajanalla ennen-aikana-jälkeen.



Kuvio 22. Tapahtumasuunnittelu aikajanalla ennen-aikana-jälkeen.

Oppeja on tarkoitus hyödyntää tapahtumamallissa joka antaa raamit seuraaville Reset-tapahtumille. Tarkoitus on antaa vain suuntaviivat ja hiekkalaatikon reunat, joiden avulla tapahtumaa kehitetään kulloisenkin tarpeen mukaan. Muutoksen tahdin ollessa näin kova, liian säännöstelty mali ei pystyisi vastaamaan tuleviin tarpeisiin. Tapahtumamallia tukevat teoriat on kerrottu opinnäytetyössä ja ne soveltuvat myös jatkokehittämisen tueksi.

Tapahtuman avulla mahdollistettavaa kehitystä arvioidaan strategisista ja laadullisista menetelmin, unohtamatta, että suhteiden eteen tehtävä työ on usein pitkäjänteistä. Tapahtumamallin esittelynä käytän apuotsikoita: miksi, kohderyhmä, milloin, mitä ja tapahtuman mahdollistaminen.

Taulukko 2. Tapahtumamallin esittely.

<p>Miksi: Vision ja päämäärän mukaisten tavoitteiden edistäminen sekä niitä palvelevien toimintatapojen tukeminen.</p>
<p>Kohderyhmä: Kokeilun paikan sidosryhmät, sisältäen myös Kokeilun paikan kehittämisessä ja toiminnassa olevat henkilöt sekä prospektit. Tärkeää on saavuttaa monimuotoisuus joka edesauttaa reflektion kautta merkityksien löytämistä ja innovaatiotoimintaa.</p>
<p>Mitä: Tapahtuma on osa isompaa tiedon syntymisen ja muuntamisen ja verkostotoiminnan kokonaisuutta. Tämä huomioidaan toimimalla muun muassa markkinoinnissa aikajanaa ennen, aikana ja jälkeen tapahtuman.</p> <p>Säännöllisesti toistuva kokopäivän kestävä verkostoitumistapahtuma, joka pitää sisällään vapaata verkostoitumista sekä puheita ja työpajoja ajankohtaisista teemoista, jotka ovat nousseet esille tarpeesta ja tukevat päämäärän saavuttamista.</p> <p>Kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen on todettu vaikuttavan muun muassa ryhmäytymiseen, ongelmanratkaisukykyyn ja tiedon kulkuun sekä muuntumiseen, jotka kaikki ovat uuden oppimisen ja näin ollen myös innovaatiotoiminnan elementtejä.</p> <p>Toteutetaan osittain fasilitoituna, sisältäen verkostoitumista sekä tietojen, taitojen ja ihmisten kohtauttamista. Esimerkiksi värikoodaus koettiin kivaksi ideaksi, joten tämän tyyppisiä törmäyttämisiä voidaan jatkojalostaa.</p> <p>Fasilitointi toteutetaan esimerkiksi kummitoiminnassa olevien henkilöiden avulla.</p>
<p>Tapahtuman mahdollistaminen: Tapahtumaa yhteiskehitetään yhdessä ydintiimin, puhujien, työpajojen ja muiden tapahtumasta kiinnostuneiden kesken. Vuorovaikutusta varten perustetaan keskustelu- ja tiedonvaihdamkanavat, kuten Slack ja Trello. Yhteisten pelisääntöjen sopiminen ja sitouttaminen tehdään heti projektin alussa ja mielellään kasvokkain, koska se tukee paremmin yhteisöllisyyden ja yhteisen käsitteistön syntyä. Tapahtumamallia ja vuorovaikutustapoja kehitetään säännöllisesti molempien puoleisen lisäarvon syntymisen mahdollistamaan suuntaan.</p> <p>Visuaalinen ilme toteutetaan ostopalveluna.</p>

Viestintä ja markkinointi Motivan kautta, minkä lisäksi kehitetään tapoja sitouttaa verkostoa markkinoinnin avuksi. Joukkoistettu markkinointi sisältää mm. artikkeleita ja blogikirjoituksia yhteistyökumppaneilta. Tulevaisuudessa myös sosiaalisen median keinoja hyödynnetään laajemmin, kuten käyttämällä Facebook-liveä.

Tapahtuman kehittämiseen, ideointiin ja viestintään ydintiimin ulkopuolisten verkoston jäsenten kesken suositellaan Kokeilun paikan keskustelupalstan lisäksi jotain valmiiksi suosittua kommunikointikanava.

Toimintamallit ja suositukset

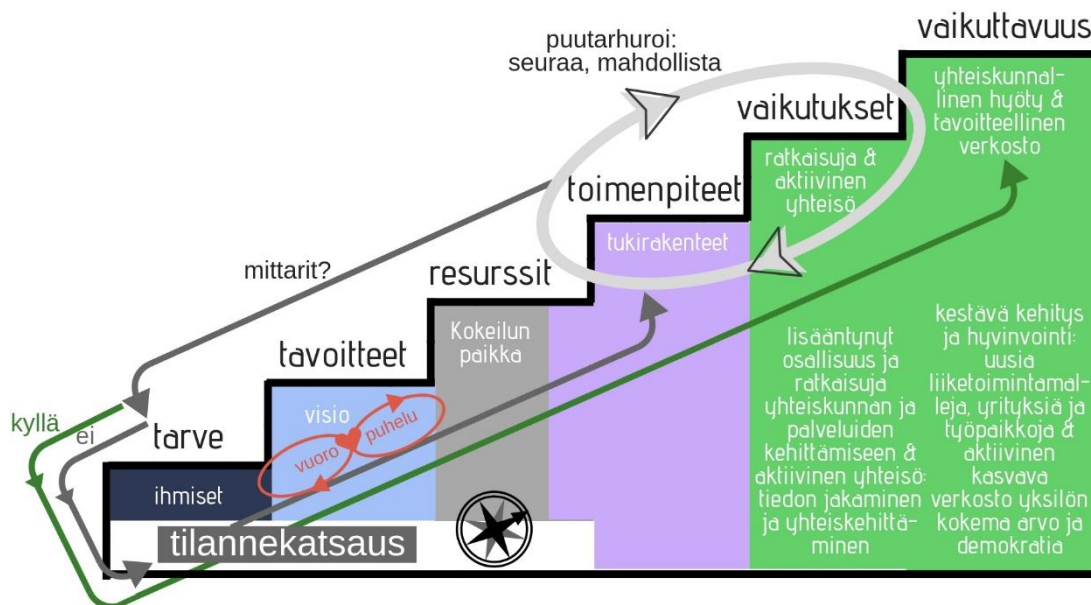
Toimintasuositukset sisältävät tapahtumamallin lisäksi kaksi toimintamallia:

- Keinoja vaikuttavuuden saavuttamiseksi, case: Kokeilun paikka
- Tiedon ja ideoiden tehokkaampi hyödyntäminen vaikuttavuuden saavuttamiseksi, case: Kokeilun paikka.

Näiden lisäksi kappaleessa annetaan yleisiä suosituksia siihen, kuinka sivustolla olevia ideoita ja kokeiluja voisi hyödyntää paremmin ja kuinka edesautetaan uusien ideoiden ja kokeilujen syntymistä. Lopusta löytyy vielä loppusanat-osio, jossa käsitellään lyhyesti kokonaisuutta. Osioden loppuun olen lisännyt Kokeilevan Suomen Tulosseminaarissa 13.11.2018 kuultuja tai nähtyjä tutkimustuloksia jotka tukevat opinnäytetyön tuloksena syntyneiden mallien hyödyllisyyttä ja tarvetta. Kommentteja ja tutkimustuloksia ovat esittäneet Jarno Poskela Kokeilukulttuuri Suomessa – arviointihankkeesta, Johanna Liljeroos Kokeilun paikasta pro gradun tehnyt Tampereen yliopiston tutkija ja kunta- ja uudistusministeri Anu Vehviläinen.

Keinoja vaikuttavuuden saavuttamiseksi, case: Kokeilun paikka

Vaikuttavuuden saavuttamisen keinoja havainnollistan kuviolla 23, joka pohjautuu kansainväliseen IOOI-logiikkaketjuun. IOOI tulee sanoista input, output, outcome ja impact ja sitä käytetään laajasti vaikuttavuuden mittaamiseen. (Sitra 2014.)



Kuvio 23. Keinoja vaikuttavuuden saavuttamiseksi, case: Kokeilun paikka (mukailtu Sitra 2014).

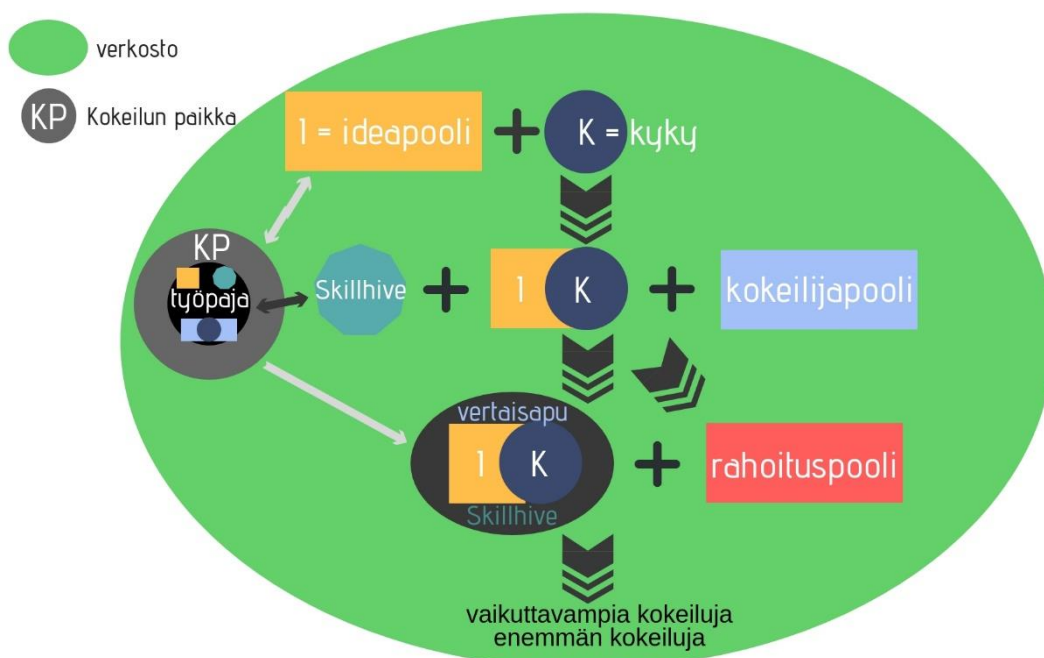
Kuvio havainnollistaa hyvin tämän hetkistä toimintaympäristöä missä yritämme ratkaisuja keksiä. Päämäärä siintää ylhäällä ja osaamme ottaa sinne kompassilla suunnan. Muutos on kuitenkin vaikuttanut prosessiin niin, että kiipeäminen suoraan huipulle ei enää onnistu. Prosessi on lineaarisen etenemisen sijaan iteratiivinen, sisältäen elementtejä, jotka eivät ehkä ole totutun laisia.

Saavuttaakseen halutun vaikuttavuuden, tulee toimijan (Kokeilun paikan) käydä aktiivista vuoropuhelua **tarpeista**, ratkaisuja esittäneiden ja kaipaavien ihmisten kanssa. Tämän vuoropuhelun tuloksena syntyy yhteinen arvoihin perustuva **visio**, joka määrää tavoitteet, joiden kautta haluttuja vaikutuksia ja vaikuttavuutta lähdetään etsimään. Ensimmäisille kolmelle portaalle perustuksen antaa **tilannekatsaus**, jota kukin näihin ryhmiin kuuluva yksilö, yritys tai organisaatio tekevät. Vuoropuhelun tulee siis perustua kaikkien osapuolien havainnoille tilanteesta. Kolmannen portaan **toimijalla** on kuitenkin velvollisuus käyttää omia resurssejaan muutoksen alkuun panevana voimana ja mahdollistajana. Tavoitteita tukevat **toimenpiteet** perustuvat yhteiseen visioon ja käytettävissä oleviin **resursseihin**. Vuoropuhelun ollessa onnistunutta toimenpiteiden suorittamisesta tulee sitoutuneiden ihmisten yhteinen prosessi. Toimijan tulee **puutarhuroida**, eli seurata prosessia ja toimenpiteiden vaikutuksia sekä **mahdollistaa** toimintaa tarvittavin tukirakentein. On erittäin tärkeää, että kompassin suuntaa tarkastellaan koko ajan. Prosessista saadun palautteen perusteella ja **vaikutuksia** havainnoimalla arvioidaan saavutettiinko tavoitteet. Havainnointi tapahtuu taas kolmen

ensimmäisen portaan välisen vuorovaikutuksen avulla. Mikäli tavoitteet ja toimenpiteet ovat olleet oikeita, se näkyy lopulta haluttuna **vaikuttavuutena**. Mikäli ei, otetaan taas uusi suunta tilannekatsauksen kautta ja kokeillaan toista lähestymistapaa.

Tiedon ja ideoiden tehokkaampi hyödyntäminen vaikuttavuuden saavuttamiseksi, case: Kokeilun paikka.

Menestymiseen, eli tässä kontekstissa vaikuttavuuden saavuttamiseen, vaikuttaa tiedon mahdollisimman hyvä hyödyntäminen (Liljeroos 2018a, 50). Kokeilun paikan tapauksessa tiedon hyödyntäminen tarkoittaa tukirakenteita hiljaisen tiedon muuntumiselle artikuloitavaan ja jaettavaan muotoon sekä kokeilunpaikka.fi-sivustolle tulleiden ideoiden kattavampaa ja laadukkaampaa hyödyntämistä. Seuraava kuvio 24 havainnollistaa toimintamallin, jonka avulla tieto ja ideat voitaisiin hyödyntää tehokkaammin.



Kuvio 24. Tiedon ja ideoiden tehokkaampi hyödyntäminen vaikuttavuuden saavuttamiseksi, case: Kokeilun paikka.

Ideapooli sisältää ideahauissa ja kokeilunpaikka.fi-sivustolla esiintyviä ideoita, jotka eivät ole edenneet esimerkiksi kokeiluhaun kautta rahoitettaviksi kokeiluiksi. **Kyky** on kokeilunpaikan sivuston rekisteröitynyt tai prospekti käyttäjä. **Kokeilijapooli** kattaa kaikki kokeiluissa mukana olleet sekä kokeiluehdotuksia tehneet henkilöt ja tiimit.

Rahoituspooliin kuuluvat tämän hetkiset rahoitusmahdollisuudet, eli mesenaatti.me-palvelun kautta saatava yhteisörahoitus ja kokeiluhakujen rahoitukset. Suunnitteilla olevat lisärahoitusmuodot kuuluvat toteutuessaan rahoituspooliin. **Skillhive** on Kokeilun paikan kokeilussa tekoälykokeilulle rahoitusta saanut yritys, joka tarjoaa palveluna

verkossa toimivaa osaamisalustaa, jonka avulla ongelmiin on mahdollista löytää asiantuntija-apua ja hyödyntää heidän osaamistaan parviällyn muodossa (Skillhive 2017). Parviällyllä tarkoitetaan idean, ongelman tai projektin yhteisöllistä kehittämistä työryhmässä, joka organisoituu asian ympärille kiinnostuksen ja osaamisen perusteella (Skillhive 2014).

Ideoiden ja tiedon tehokkaampaa hyödyntämistä voidaan toteuttaa tukemalla paremmin orgaanisia ideoiden ja kykyjen törmäämisiä sekä tarjoamalla ajatuksia herättäviä työpajoja ja asiantuntija-apua ideoiden jatkokehitykseen. Käytännössä tätä tehdään tuomalla ideoita enemmän esille kokeilunpaikka.fi-sivuston kautta sekä järjestämällä työpajoja, joiden aiheet nousevat ideapoolista ja tukevat esitettyjen ideoiden toteutumista.

Mallissa on useampi reitti, joiden kautta ideat voivat kulkeutua rahoituksen kautta toteutukseen. Kyky voi kohdata idean sivuston kautta, jonka jälkeen idean kehitys etenee kyvyn omien verkostojen kautta muodostuvan tiimin kanssa rahoitukseen ja toteutukseen. Idean löytänyt kyky voi myös tarvittaessa hyödyntää muita kokeilijapoolin kokeilijoita ja tiimejä vertaisapuna tai löytää vahvistuksia tiimiin sen kautta. Lyhin reitti toteutukseen kulkee työpajoissa tapahtuvan idean, kyvyn, tiimin ja asiantuntijuuden kohdatessa.

Skillhiven rooli mallissa on kahdenlainen: Skillhiven asiantuntijat voivat Kokeilun paikan tuen avulla pitää edellä mainittuja työpajoja oman asiantuntijuutensa mukaan ja tarjota asiantuntija- ja kehittämisapua idean kehittäjälle tai tiimille, muodostaen näin parven joka osaamiseen ja diversiteettiin perustuen sekä mahdollista lisäreflektioapua muilta kokeilijoilta saaden, pystyvät kehittämään ideoista kokeiluja, jotka todennäköisemmin eivät jää pelkiksi kokeiluiksi vaan etenevät liiketoiminnaksi saakka.

Ideoiden ja kykyjen, asiantuntijuuden sekä kokeilijapoolin kokeilijoiden ja tiimien törmäyttämisen apuna hyödyntäisin tekoälyä, syventymättä siihen enempää, koska tekniset toteutukset eivät ole tämän opinnäytetyön aiheena. Edellä kuvattua mallia voi hyödyntää myös kokeiluhakujen ulkopuolelle jääneisiin kokeiluihin. Mallin käyttö voi vaatia Kokeilun paikalta tarkempia pelisääntöjä ja sivustolla esiintyvien ideoiden jatkokäytön sanoittamista.

Tiedon ja ideoiden tehokkaamman hyödyntämisen malli perustuu opinnäytetyössä käytettyihin teoreettisiin malleihin ja se toimii parhaiten, mikäli Kokeilun paikka toimijana onnistuu mahdollistamaan verkoston havainnoimien ja sisäisten tarpeiden sekä taitojen ja kokemusten kohtaamisen. Idean etenemisen tiellä voi esimerkiksi olla idean keksijän tiedollisten ja tai taidollisten resurssien puute. Jotta idea etenisi, se tarvitsisi tuekseen asiantuntijuutta (Skillhive) ja tai erilaista kontekstiin sopivaa osaamista (kyky, tiimi). Osaamisen, asiantuntijuuden ja idean kohtaaminen ei ole ainoa ongelma, joka idean tiellä

voi olla. Kohtaamisen esteenä voi olla myös sanoittamisen vaikeus, koska henkilökohtaisen implisiittisen tiedon tai taidon sanoittamiseen tarvitaan sosiaalista vuorovaikuttamista, aikaa ja tarpeenmukaisia tiloja, kuten Jarchen PKM-malli ja Nonakan ja Konnon Ba-tilat sekä Nonakan ja Takeuchin SECI-malli osoittavat. Tämän lisäksi myös idean tai kokeiluehdotuksen sanoittaminen voivat tarvita samantyyppistä apua.

Osaamisen sanoittamista voidaan tukea muun muassa työpajan avulla, jossa hyödynnetään esimerkiksi Osaamisen haltuunoton spinneri™ -peliä tai Skillhiven tai muun ulkopuolisen asiantuntijan vastaavalla työpajalla. Osaamisen haltuunoton spinneri™ -peli on valmennuksellinen työkalu osaamisen tunnistamiseen, haltuunottoon ja kehittämiseen. Sitä voi käyttää itseorganisoidusti tai osaamisen johtamisen apuna. (Suokas 2017, 40.) Osaamisen sanoittaminen vaikuttaa positiivisesti myös tiimien toimintaan tavoitteiden saavuttamisen näkökannasta (Tiuraniemi 2018, 13).

Tiedon ja ideoiden tehokkaamman hyödyntämisen mallin sisällä oleva verkoston jäsenten (kokeilunpaikka, Skillhive, kokeilijat ja rahoittajat) toiminta on esimerkki halutun laisesta vastavuoroisesta kaikkia osapuolia hyödyttävästä suhteesta, jossa on liiketoiminnallinen mahdollisuus. Kokeilunpaikka hyötyy vaikutuksien kautta, Skillhiven asiantuntijat pääsevät markkinoimaan, esittelemään ja myymään osaamistaan, kokeilijat hyötyvät asiantuntijoiden ja mentoroinnin avulla saavutetusta tuloksellisuudesta ja rahoittajat saavat kehitetympiä liiketoimintapotentiaalia omaavia kokeiluja rahoitettavaksi. Malli auttaa myös Kokeilun paikkaa yhdistämään toteutuksen kannalta oikeat henkilöt tiimeiksi. Tätä tukee Kasvuyrittämisen käsikirjan kirjoittanut Vesa Tiensuu toteamuksellaan:

Ihmisten joilla on tuoteosaamista olevan harvoin samoja, joilla on liiketoimintaosaamista (Lehtinen 2018 13B).

Strategisten, esimerkiksi hallitusohjelmasta nousseiden teemoitettujen kokeilujen lisäksi, näiden ruohonjuuritasolta nousseiden tarpeiden parempi hyödyntäminen tukee Kokeilunpaikan kokonaistavoitteissa mainittujen osallisuuden, demokratian ja yksilön kokeman arvon toteutumista.



Kuvio 25. Parlamentaarisen neuvottelukunnan kokeilutoiminnan suositukset (mukailtu Vehviläinen 2018).

Valmiiden ideoiden ja kokeilujen kehittäminen

Kokeilunpaikka.fi-sivustolla olevien valmiiden ideoiden ja kokeilujen kehittämisessä tärkeää on sosiaalinen vuorovaikutus, joka lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Dialektisen, yhteistä ymmärrystä hakevan prosessin kautta saavutettu ymmärrys ja yhteinen käsitteistö auttavat tiimejä ja yhteisöjä orientoitumaan tavoitteiden saavuttamiseen. Tiimien kollektiivista tehokkuususkomusta, joka vaikuttaa motivaatioon suorittaa tavoitteellisesti tehtäviä, parannetaan erilaisin tukirakentein ja johtajuuden (puutarhuroinnin) kautta. Suhteita luomalla ja ihmisiä yhdistämällä edesautetaan informaation, tiedon ja taidon kohtaamista.

Oppimista tuetaan iteratiivisen prosessin avulla, mikä sisältää tavoitteellista toimintaa luottamukseen perustuvissa tiimeissä sekä epämuodollisempia kohtaamisia käytänneyhteisöissä ja yhteistoiminnallisilla alustoilla verkoston kanssa. Dialektisen oppimista tukevan prosessin mahdollistamisen kautta edesautetaan oppien sanoittamista, joka on tärkeää sekä uuden tiedon syntymiselle että tiedon muuntamiselle rakenteelliseksi pääomaksi. Tiedon saatavuus ja tiedon ja taidon kohtaaminen oikeaan aikaan oikeassa paikassa, vaikuttaa positiivisesti tiedon mahdollisimman hyvään hyödyntämiseen ja sitä kautta päämäärien saavuttamiseen. Kokemusperäisen opin, implisiittisen tiedon ja eksplisiittisen tiedon kohtaaminen opinnäytetyössä esitetyillä tavoilla, saa tukea sekä oppimisen hypoteesista (näkemällä oppiminen), että Nonakan ja Konnon Ba-tila-mallista ja Nonakan ja Takeuchin SECI-mallista.

Digitaaliset tietokannat tukevat erityisesti sen eksplisiittisen tiedon löytämistä, jolloinka sen hiljaisen tiedon löytäminen hankaloituu. Sitten tavallaan on vaikea virtuaalisesti motivoida ihmisiä jakaan, kun se fyysinen kontakti siihen ihmiseen puuttuu, sä ehkä et pysty keskustelemaan ja refleктоimaan suoraan. (Liljeroos 2018b.)

Uusien ideoiden ja kokeilujen kehittäminen

Kokeilun paikan tavoitteiden ja päämäärien kannalta tärkeää on keskittyä olemassa olevien ideoiden ja kokeilujen kehittämisen lisäksi myös uusien ideoiden syntymisen tukemiseen. Verkoston kasvua edistetään muun muassa käyttämällä vahvistajia maineen luomisen välineenä sekä kehittämällä lisäarvoa tuottavia vuorovaikutuksen tapoja ja liiketoimintamalleja. Ryhmäytymisprosessin tukeminen auttaa yhteisöjä ja verkostoa voittamaan sen kohtaamat haasteet, jonka seurauksena luottamus verkoston sisällä syvenee. Luottamuksen ilmapiiri edistää informaation kulkua ja muuntumista tiedoksi sekä tukee oppimista.

Haasteellisessa toimintaympäristössä toimimisen kykyä vahvistetaan kontrolliodotuksiin vaikuttavan Seek, Sense ja Share – mallin avulla. Usko omiin tai tiimin kykyihin yhdessä tarvittavien tukirakenteiden kanssa myötävaikuttaa itseohjautuvuuden syntymiseen niin yksilö kuin tiimi tasolla. Luottamus ja psykologinen turvallisuuden tunne ovat oleellisia myös monikollisen johtajuuden syntymisessä, joka sekin tarvitsee onnistuakseen kykyä itseohjautua. Itseohjautuvuus ja monikollinen johtajuus vaikuttavat laskevasti Kokeilun paikan sivuston ja verkostoa ylläpitävien toimintojen fasilitointiin ja moderointiin. Tämän lisäksi verkoston mukanaan tuoma monimuotoisuus ja serendipisyys edistävät ajankohtaisen tiedon löytymisessä, tarpeiden tulkitsemisessa ja merkityksien löytämisessä.

Me voitais olla vielä uskaliaampia ja rohkeampia niissä kokeiluissa, eli kokeilla jotakin todella uutta ja hakea isompaa kehityshyppyä tota aikaiseksi (Poskela, 2018).

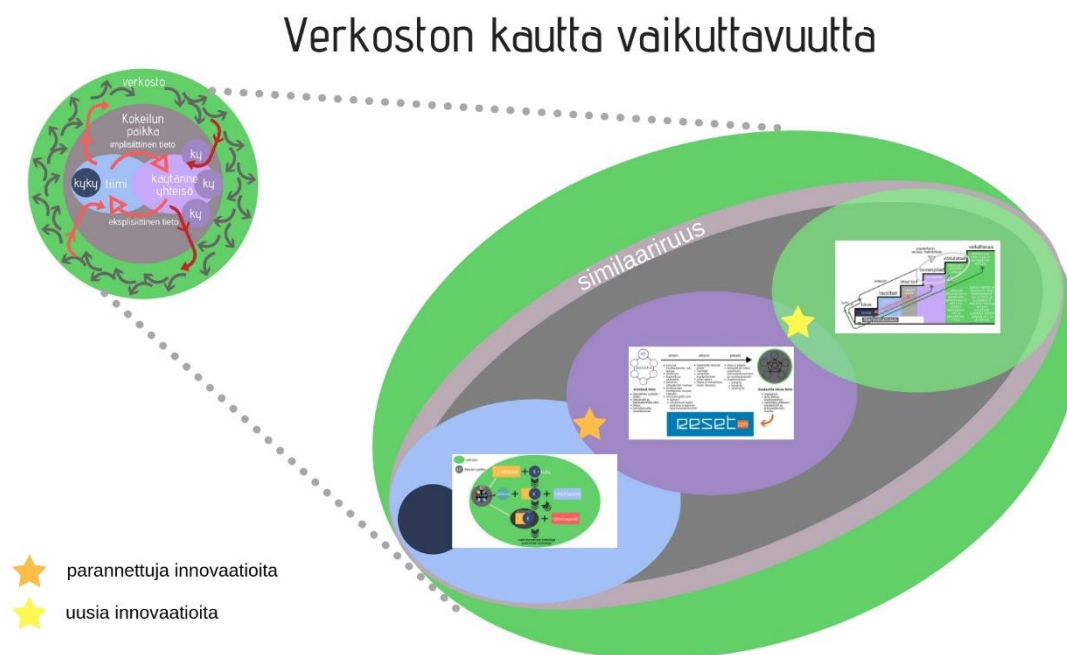
Loppusanat

Nyky maailman kompleksisuuden tuomat haasteet tuovat selvitetäväksi ongelmia joita ratkaistakseen tarvitaan tilanteen mukaista osaamisen ja asiantuntijuuden yhdistelmää. Diversiteetin tuoma laaja-alainen osaaminen ja ongelmanratkaisu- ja innovointikyky ovat tilapäisyhteisöillä ja -tiimeillä laajempaa kuin stabiililla organisaatiolla.

Voidaan siis sanoa, että verkostoon liittyvä kompleksisuus luo innovaatiokyvykkyyttä.

Lisäksi, lukuisten suhteiden sisältämällä verkostolla on enemmän resilienssiä kuin organisaatiolla ikinä voi olla. Sitoutuminen ja suhteet vaativat kuitenkin luottamusta, jota syntyy parhaiten henkilökohtaisten kohtaamisten kautta, mikä edistää myös tiedon muuntumista ja oppimista.

Annetut kolme toimintasuositusta kohdistuvat kukin tiettyyn Kokeilun paikkaa koskevaan verkostotoiminnan haasteeseen, muodostaen näin toimintasuositusten kokonaisuuden, joka on esitelty seuraavassa kuviossa 26.



Kuvio 26. Verkoston kautta vaikuttavuutta – toimintasuositusten kokonaisuus.

Oppimista käsittelevän kappaleen yhteydessä esitelty tiedon kulkua ja luomista esittelevän mallin sisältö koskettaa kaikkea toimintaa, koska ilman tiedon muuntumista, jakamista ja hyödyntämistä ei oppimista ja kehittymistä voi tapahtua. Samoin vihreässä verkostoa kuvaavassa soikiossa oleva toimintasuositus kohdistuu koko toimintaan, ja kuten aiemmin on todettu, kaikki osalliset kuuluvat verkostoon, joten on kuvaavaa havainnollistaa ne verkoston sisälle. Esitetyt kolme mallia vastaavat myös 13.11.2018 Kokeilevan Suomen tulosseminaarissa kuultuihin toivomuksiin ja tutkimustuloksiin, kuten aiemmin tämän kappaleen osioiden lopussa olleista kommentteista ja kuviosta on havaittavissa. Kokeilijoiden ideoita ja kokeiluja tukevat toimintamallit tukevat ja edesauttavat myös toivotun yhteisöllisyyden syntymistä. Työssä esitettyjen teorioiden lisäksi tämä perustuu ihmisten luontaisiin hormonaalisiin palkitsemismekanismeihin; ihmisen kohdatessa tai nähdessään huolenpitoa (tukea) hyvä pistetään helpommin kiertämään (Sinek 2018).

Kokonaisuuden kannalta on oleellista muistaa arvopohjaan perustuva epälineaarinen iteratiivinen vision luomis- ja ylläpitämisprosessi. Muuten vaarana on, että tarpeet tulkitaan väärin tai keskitytään top down – tyyliä havaittujen merkityksien kehittämiseen. Tällöin saadut tulokset eivät kohtaisi tarpeita, tiedon hyödyntäminen olisi tehottomampaa ja verkoston toiminta voisi eriytyä Kokeilun paikasta. Jatkuva selkeästi havaittavissa oleva prosessi auttaa myös uusia jäseniä mukauttamaan ajatteluaan ja toimintaansa verkkoyhteisön toimintakulttuurin mukaiseksi.

8 YHTEENVETO

Opinnäytetyö prosessi on sisältänyt monia elementtejä asioista ja teorioista mitä työ käsittelee. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tavoitteena oli aloittaa työ jo vuosien 2017 ja 2018 vaihteessa. Pyörittelin monia mielenkiintoisia aiheita mielessäni ja tein yhdestä toisesta aiheesta myös tutkimussuunnitelman. Aina asiat eivät kuitenkaan etene suunnitelman mukaisesti ja joutuu sopeutumaan muuttuneeseen tilanteeseen. Näin kävi minullekin kun huomasin, että aika, paikka ja tarkoitus eivät sen työn kohdalla kohdanneet.

Kuin sattuman kautta, samaan aikaan kun mietin erästä toista kiinnostavaa tarjousta osallistua isoon hankkeeseen opinnäytetyön tekemisen merkeissä, törmäsin lehtoriini, joka siltä istumalta järjesti tapaamisen Helsinkiin Kokeilun paikan emona tunnetun Johanna Kotipellon kanssa. Uskon, että sillä kertaa aika, paikka ja tarkoitus kohtasivat.

Innostuin; mahdollisuus osallistua hienoon projektiin ja samalla luoda omaa verkostoa tuntui uskomattomalta. Sovimme, että voin osallistua sivuston kehitystyöhön ja sitten havaintojen ja mielenkiintoni mukaan ehdottaa työlle aihetta. Nautin osallisuudesta kehitystiimissä ja välillä innostus on ollut suorastaan käsin kosketeltavaa. Olen kokenut suuria onnellisuuden tunteita saadessani työskennellä tässä projektissa. Siitä huolimatta asia ei edennyt niin suoraviivaisesti kuin olin toivonut. Lopulta aihe kuitenkin löytyi ja kehittyi lopulliseen muotoonsa verkoston kautta tulleiden ideoiden ja tuen avulla.

Työtä tehdessä huomasin konkreettisesti kuinka tärkeässä roolissa verkosto on. Sain valtavasti ideoita, apua, tukea ja sparrausta oman verkoston kautta, ja iso osa elektronisista lähteistä on löytynyt seuraamalla aktiivisesti verkoston esiin nostamia asioita. Erilaiset mielipiteet ja näkökannat ovat myös haastaneet ajattelemaan ja perustelevaan omia valintojani.

Kokeilun paikan kehitystiimi otti minut avosylin vastaan ja heiltä olen myös saanut pyyteetöntä apua, kiitos siitä. Isoimmat nimelliset kiitokset haluan antaa; lehtorilleni ja ohjaajalleni Jussi Mozolle, joka tarjosi tätä mahdollisuutta, kannusti ja sparrasi; Johanna Kotipellolle, jonka energia ja asiaan omistautuminen ovat olleet omaa luokkaansa; Unohtamatta Jesse Soinista, joka oli mukana mahdollistamassa tapahtumaa omien kontaktiensa kautta ja jonka kädenjälki näkyy tapahtuman visuaalisessa ilmeessä. Kaiken takana on tietenkin isoin tuki ja mahdollistaja eli oma perhe. Kiitos teille, kun olette jaksaneet ajoittaiset kiukuttelut, venyttäneet omia rajoja ja loppurutistuksen aikana syöneet mukisematta paljon näkkäriä ja muuta mielikuvituksetonta ruokaa.

Tämä työ on ollut enemmän kuin opin näyte. Se on ollut henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen prosessi, sisältäen koulutuksen aikana kertyneen informaation tiedoksi muuntamista, toimien omalta osaltaan osoituksena tiedon sanoituksen tärkeydestä.

Hyrrämäisen prosessin toiminnallisena tuotoksena syntyi joustava, osa isompaa kokonaisuutta oleva tapahtumamalli, minkä suunnittelun apuna käytettyjä teoriapohjaisia elementtejä voi hyödyntää pienimuotoisemminkin. Yhteisöllisyyden kehitystä ja verkoston muodostumista tukeva tapahtumamalli on osa myös toiminnallisen ja teoreettisen osuuden yhteistuotoksena syntynyttä muutokseen kannustavaa toimintamallia, minkä lisäksi työssä kehitettiin tiedon ja ideoiden paremman hyödyntämisen malli Kokeilun paikan kontekstiin. Näitä kolmea mallia ja niiden taustalta löytyvää teoriaa yhdistää muun muassa oppiminen, merkityksellisyys ja monimuotoisuus.

Organizations do not learn, people do (Jarcho 2011).

Edellä oleva sitaatti kiteyttää paljon. Tulevaisuudessa sosiaalisen oppimisen hyödyntäminen organisaatiotasolla vaatii kontrollin luovuttamista. Tulemme tarvitsemaan uudenlaista puutarhuroivaa johtamista, sopeutumiskyvykkyyttä ja itseorganisoitumistaitoja, jotka yhdessä luottamuksen kanssa jakaa niin epäonnistumiset kuin onnistumiset, auttavat synnyttämään uutta tietoa, josta jalostuu ratkaisun avaimia. Muutos lähtee ihmisistä, mutta organisaation kulttuurin, toimintatapojen ja rakenteiden tulee mahdollistaa tämä muutos.

Kokonaisuutta katsoessa voin sanoa tehneeni ajankohtaisen työn, joka käsittelee tälle ajanjaksolle ominaisia haasteita ja ongelmia sekä tarjoaa Kokeilun paikalle hyvän lähtökohdan lähteä kehittämään sidosryhmien ja omaa toimintaansa lähemmäksi verkostomaista toimintakulttuuria. Oleellista on, olla unohtamatta kehittää omia kykyjä toimijana tai hyödyntää tarvittaessa ulkopuolisia resursseja, jotta yhteinen arvopohja ja käsitteistö syntyvät toimintaa ohjaamaan ja tukemaan.

Olen työhön tyytyväinen, mutta koska olen kehittäjäluonne, en voisi varmaan koskaan sanoa työn olevan valmis. Uskon jatkuvaan kehitykseen ja näenkin tämän olevan alku omalla ammatillisella polullani. Tiedän polusta tulevan mutkaisen ja sen tarjoavan haasteita. Olen kuitenkin työn myötä kasvattanut omaa resilienssiäni, joten tiedän selviäväni niistä.

Viitekehityksen työlle antavat vallallaan olevat teoriat perustuvat suurelta osin vertaisarvioituihin tutkimuksiin, minkä lisäksi niiden takaa löytyy vankka yhteisöllinen kannatus. Tutkimusaineisto on ajantasaista ja lähteitä on käytetty monipuolisesti. Kyselyn luonne määräytyi opinnäytetyön luonteen mukaan. Isoja yleistyksiä ei kyselyn tuloksista

voi kuitenkin vetää pienen vastaajamäärän vuoksi. 12 vastaajaa edustaa noin 15 % osallistujista, eli kyselyn ulkoinen validiteetti ei ole vahva. Kaikki mielipiteet ovat kuitenkin arvokkaita ja yleisesti ajatellaan, että ne kenellä on eniten hyvää tai huonoa sanottavaa, sen sanovat. Tästä katsontakannasta voi ajatella vastausten edustavan jonkinlaista keskiarvoa. Kokonaisuudessaan sanoisin opinnäytetyön validiuden olevan hyvä.

Reliaabelius toteutuu työssä hyvin. Työssä kehitetyt mallit pohjautuvat ajankohtaisiin teorioihin jotka täydentävät toinen toisiaan. Omien havaintojeni paikkansa pitävyyttä on vahvistettu käymällä useita keskusteluja asianomaisten kanssa. Työn aiheeseen nojaten totean kuitenkin maailman muuttuvan, jolloin myös tutkimustieto ja teoriat lisääntyvät ja kehittyvät, joka vaikuttaa ajansaatossa tämänkin työn reliabeliuteen ja validiteettiin.

Työn parissa kohdassa on käytetty viitteenä Wikipediaa, jonka perinteisesti ei katsota olevan tarpeeksi luotettava lähde. Olen kuitenkin työn luonteen takia halunnut jättää tämän, ehkäpä pienen kannan osoituksen työhön. Nykymaailman saati tulevaisuuden yhteiskuntaa painostavien haasteiden ratkaisut eivät tule löytymään hitaiden ja kankeiden hierarkkisesti organisoitujen toimintamallien kautta, joten verkostojen luoman yhteisöllisen tiedon arvo tulee väkisin nousemaan, ja Wikipedia on mitä suurimmassa määrin tietosanakirja, jonka tieto on yhteisöllisesti hyväksyttyä ja arvostettua.

Ajankohtaa leimaavat piirteet; kaaos, epävarmuus ja kompleksisuus, kertovat työn tarpeesta ja siitä, että muutoksen tielle kannattaa lähteä ennen kuin transformaation momentti kasvaa pakottavaksi.

Mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde olisi oman työn ulkopuolelle jäänyt kokeilunpaikka.fi-alustan teknisten ominaisuuksien merkitys palvelun käytössä ja yhteisön muodostumisessa. Tutkinnan arvoista olisi myös, kuinka elinikäinen oppiminen voitaisiin sitoa arvoketjuun ja urakehitykseen, mikä tukisi verkostojalle ominaisten organisaatorakenteiden ja johtamismallien syntymistä.

LÄHTEET

Painetut

Ahonen, L. & Luoto, S. 2015. Markkinointi boksen ulkopuolelta. Helsinki: Talentum Media Oy.

Catani, J. 2017. Onnistunut yritystapahtuma –järjestäjän käsikirja. Helsinki: Talentum Media Oy.

Forsgård, C. & Frey, J. 2010. Suhde: sosiaalinen media muuttaa johtamista, markkinointia ja viestintää. Helsinki: Infor Oy.

Gummesson, E. 2004. Suhdemarkkinointi 4P:stä 30R:ään. Helsinki: Talentum Media Oy.

Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2010. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 3.-8. muutettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hilliaho, L. & Puolitaival, J. 2015. Ilmiön kaava. Helsinki: Talentum Media Oy.

Honkanen, H. 2016. Vaikuttamisen psykologia: mielen muuttumisen tiede ja taito. Influ Era-julkaisut. Helsinki: Arena-Innovation Oy.

Iiskola-Kesonen, H. 2004. Mitä? Miksi? Kuinka? Käsikirja tapahtumajärjestäjille. SLU-julkaisusarja 10/04. Helsinki: Suomenliikunta ja Urheilu ry.

Lehtinen, P. 2018. Kasvussa tarvitaan tietynlaisia ihmisiä. Kauppalehti. Nro 209/2018, 13B.

Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent.

Sharples, L., Crowther, P., May, D. & Orefice, C. 2014. Strategic event creation. Oxford: Goodfellow Publishers Ltd.

Soininen, J., Wasenius, R. & Leponiemi, T. 2010. Yhteisöllinen media osana yrityksen arkea. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Vallo, H. & Häyrinen, E. 2014. Tapahtuma on tilaisuus: tapahtumamarkkinointi ja tapahtumien järjestäminen. 4. uudistettu painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Weber, L. 2009. Marketing to the social web: how digital customer communities build your business. 2. painos. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.

Elektroniset

Alasoini, T. 2009. Oppimisverkosto toiminnan, oppimisen ja yhteiskehittämisen foorumina [viitattu 18.10.2018]. Saatavissa:

http://www.socca.fi/files/2724/Oppimisverkosto_toiminnan_oppimisen_ja_yhteiskehittamisen_foorumina_Tuomo_Alasoini_tammikuu_2013.pdf

Bicchieri, C., Muldoon, R. & Sontuoso, A. Social Norms. The Stanford Encyclopedia of Philosophy. Edward N. Zalta [viitattu 4.11.2018]. Saatavissa:

<https://plato.stanford.edu/entries/social-norms/>

Boroditsky, L. 2018. How language shapes the way we think. Video. Ted [viitattu 5.11.2018]. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=RKK7wGAYP6k>

Conner, M. 1997-2013. Introduction to Informal Learning. Marcia Conner [viitattu 16.8.2018]. Saatavissa: <http://marciacconner.com/resources/informal-learning/>

Copeland, M. 2017. Ole avoin sattumahdollisuudelle. Ekonomi [viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: <https://www.ekonomilehti.fi/ole-avoin-sattumahdollisuudelle/>

Deming 2018. W. Edwards Deming Quotes. The W. Edwards Deming Institute [viitattu 3.7.2018]. Saatavissa:

http://quotes.deming.org/authors/W._Edwards_Deming/quote/10150

Dzeik, I. 2016. Seven Steps to Event ROI. Eventroi [viitattu 27.6.2018]. Saatavissa: <http://eventroi.org/seven-steps-to-event-roi/>

Earl, L. & Katz, S. 2005. What makes a network a learning network. National College for School Leadership [29.8.2018]. Saatavissa: <https://www.curriculum.org/secretariat/files/Jan30AboutLearningNetwork.pdf>

Frith, C. & Singer, T. 2008. The role of social cognition in decision making. Artikkel. The Royal Society Publishing [23.10.2018]. Saatavissa:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2581783/>

Huttula, T. 2015. Asiantuntijuus ajassa. Humanistinen ammattikorkeakoulu [viitattu 2.7.2018]. Saatavissa: <http://www.hamk.fi/verkostot/yamk-koulutus-vahvaksi-tki-vaikuttajaksi/loppuseminaari/Documents/HuttulaTapio.pdf>

Jarche, H. 2011. Personal Knowledge Mastery. Harold Jarche [viitattu 23.8.2018]. Saatavissa: <https://jarche.com/pkm/>

Jarche, H. 2013. Sense Making in Practice [viitattu 7.10.2018]. Saatavissa: <https://jarche.com/2013/05/sense-making-in-practice/>

- Jarche, H. 2014. The Seek > Sense > Share Framework. Harold Jarche [viitattu 23.10.2018]. Saatavissa: <https://jarche.com/2014/02/the-see-sense-share-framework/>
- Jarche, H. 2017a. Actionable insights on learning & work. Harold Jarche [viitattu 23.10.2018]. Saatavissa: <https://jarche.com/>
- Jarche, H. 2017b. Self-managing for complexity. Harold Jarche [viitattu 22.8.2018]. Saatavissa: <https://jarche.com/2017/11/self-managing-for-complexity/>
- Jarche, H. 2018a. Adapting to constant change. Harold Jarche [viitattu 4.10.2018]. Saatavissa: <https://jarche.com/2018/10/adapting-to-constant-change/>
- Jarche, H. 2018b. Post-modernity: a way-station to the future. Harold Jarche [viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: <https://jarche.com/2018/09/post-modernity-a-way-station-to-the-future/>
- Jarche, H. 2018c. Network literacies. Harold Jarche [viitattu 11.11.2018]. Saatavissa: <https://jarche.com/2018/11/network-literacies/>
- Kankainen, T. & Salminen, V-M. 2018. Sosiaaliset verkostot. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Jyväskylän yliopisto [viitattu 23.10.2018]. Saatavissa: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaaliset-verkostot>
- Katzenbach, J., Oelschlegel, C. & Thomas, J. 2016. 10 principles of organizational culture. Strategy+business [viitattu: 24.10.2018]. Saatavissa: <https://www.strategy-business.com/feature/10-Principles-of-Organizational-Culture>
- Kepa itseopiskeluympäristö. 2018a. Mikä on toimintaympäristö, mitä siitä pitää ymmärtää ja miksi? [viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <https://itseopiskelu.kepa.fi/node/112>
- Kepa itseopiskeluympäristö. 2018b. Muutoksen määrittäminen [viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <https://itseopiskelu.kepa.fi/node/114>
- Kielitoimiston sanakirja. 2018a. Oppia [viitattu 18.10.2018]. Saatavilla: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?SearchWord=oppia&dic=1&page=results&UI=fi80&Opt=1>
- Kielitoimiston sanakirja. 2018b. Toimintatapa [viitattu 18.10.2018]. Saatavilla: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?ListWord=toimintatapa&SearchWord=toimintatapa&page=results>
- Kilpi, E. 2012. Is complexity a myth?. SlideShare. Esko Kilpi [viitattu 28.8.2018]. Saatavuus: <https://www.slideshare.net/EskoKilpi>

- Kilpi, E. 2018a. Esko Kilpi on interactive value creation. Kohtaamiskyky on tärkein kilpailutekijä [viitattu 27.8.2018]. Saatavissa: <https://eskokilpi.wordpress.com/>
- Kilpi, E. 2018b. Esko Kilpi on interactive value creation. Unohdettu pääoma [viitattu 31.8.2018]. Saatavissa: <https://eskokilpi.wordpress.com/>
- Kokeilunpaikka. 2018a. Tutustu palveluun [viitattu 28.6.2018]. Saatavissa: <https://www.kokeilunpaikka.fi/fi/page/kokeilun-paikka-kehitty/>
- Kokeilunpaikka. 2018b. Rahoitus [viitattu 28.6.2018]. Saatavissa: <https://www.kokeilunpaikka.fi/fi/page/rahoitus/>
- Kokeilunpaikka 2018c. Onko idea hyvä? Se selviää kokeilemalla [viitattu 28.6.2018]. Saatavissa: <https://www.kokeilunpaikka.fi/fi/>
- Kokeilunpaikka. 2018d. Keskustelu. Käyttäjät [viitattu 3.9.2018]. Saatavissa: <https://keskustelu.kokeilunpaikka.fi/u?period=all>
- Kosonen, M. & Ruohisto, J. 2017. Parviäly ja ongelmanratkaisu digitaalisilla alustoilla. Työn tuuli. Nro 2/2017 [viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_022017-002.pdf
- Krapež Trošt, J., Škerlavaj, M. & Anzengruber. 2016. The ability-motivation-opportunity framework for team innovation: efficacy beliefs, proactive personalities, supportive supervision and team innovation. Economic and business review. Vol. 18. No. 1 [viitattu 27.9.2018]. Saatavissa: http://ojs.ebrjournal.net/ojs/index.php/eb/article/view/421/pdf_47
- Liljeroos, J. 2018a. Tietämyshallinnalla kohti kestävästi innovatiivista julkishallintoa – Case Kokeilun paikka. Tampereen yliopisto. Pro gradu –tutkielma [viitattu 4.11.2018]. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104351/1538395274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Limnell, J. 2018. Turvallisuus VUCA-maailmassa. Iltalehti [viitattu 29.10.2018]. Saatavissa: <https://blogit.iltalehti.fi/jamo-limnell/2018/08/01/turvallisuus-vuca-maailmassa/>
- Milton, N. 2016. Knowledge is social, not personal. Nick Milton [viitattu 28.10.2018]. Saatavissa: <http://www.nickmilton.com/2016/11/knowledge-is-social-not-personal.html>
- Nordic Bildung. 2018. What is metamodernity?. Cultural codes and complexity [viitattu 22.10.2018]. Saatavissa: <http://nordicbildung.org/metamodernity/>
- Opetushallitus. 2018. Tutkiva oppiminen ja ilmiöpohjaisuus [viitattu 22.8.2018]. Saatavissa:

https://www.edu.fi/perusopetus/elamankatsomustieto/ops2016_tukimateriaalit/tutkiva_oppiminen_ja_ilmiopohjaisuus

Otavan opisto. 2018. Motiivi ja motivaatio [viitattu 18.10.2018]. Saatavissa:

http://opinnot.internetix.fi/materiaalit/ps/ps4/01_motiivit_ja_motivaatio/01_1.1_motiivi_ja_motivaatio?C:D=1465742&m:selres=1465742

Pitkäniemi, K. 2016. VUCA-maailman taitoja. Evento [viitattu 1.11.2018]. Saatavissa:

<https://eventolehti.fi/artikkelit/vuca-maailman-taitoja/>

Pohjoispää, M. 2015. Tutkija tarraa sattumaan kuin Serendipin prinssi. Tiede [viitattu

22.10.2018]. Saatavissa:

https://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/uusimmat/tutkija_tarraa_sattumaan_kuin_serendipin_prinssi

Ronfeldt, D. 2009. Materials for Two Theories: TIMN and STA:C. Overview of social evolution (past, present, and future) in TIMN terms [viitattu 1.9.2018]. Saatavissa:

<http://twotheories.blogspot.com/2009/02/overview-of-social-evolution-past.html>

Ronfeldt, D. 2018. Materials for Two Theories: TIMN and STA:C. Notes for a quadriformist manifesto-#3 end: Advantages of TIMN*s quadriform design and dynamics [viitattu

22.10.2018]. Saatavissa: <http://twotheories.blogspot.com/2018/10/notes-for-quadriformist-manifesto-3-end.html>

Saarikivi, K. 2017. Tuhoaako teknologia empatian, Katri Saarikivi?. Kauppalehti [viitattu

2.10.2018]. Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tuhoaako-teknologia-empatian--katri-saarikivi/svgnnxTT>

Sinek, S. 2018. Simon Sinek's Life Advice Will Change Your Future. Video. You Tube

[viitattu 22.11.2018]. Saatavissa:

<https://www.youtube.com/watch?v=ENlwAZZw8J0&t=1455s>

Sitra. 2014. Kannattaako vaikuttavuutta yrittää mitata? [viitattu 29.10.2018]. Saatavissa:

<https://www.sitra.fi/artikkelit/kannattaako-vaikuttavuutta-yrittaa-mitata/>

Skillhive. 2014. Mitä eroa on joukkoälyllä ja parviälyllä? [viitattu 6.11.2018]. Saatavissa:

<https://www.skillhive.com/2014/08/09/mita-eroa-on-joukkoalylla-ja-parvialyilla/?lang=fi>

Skillhive. 2017. Skillhive next – Alusta tulevaisuuden asiantuntijatyölle [viitattu 6.11.2018].

Saatavissa: <https://www.skillhive.com/2017/10/15/skillhive-next-tulevaisuuden-asiantuntijatyon-markkinapaikka/?lang=fi>

Snowden, D. 2002. Complex acts of knowing – paradox and descriptive self-awareness. IBM Global Services [viitattu 5.11.2018]. Saatavissa: <https://web.archive.org/web/20030916092840/http://www-1.ibm.com/services/files/complex.pdf>

Snowden, D. 2010. The Origins of Cynefin – Part 1. Cognitive edge [viitattu 25.10.2018]. Saatavissa: <http://cognitive-edge.com/blog/part-one-origins-of-cynefin/>

Snowden, D. & Boone, M. 2007. A Leader's Framework for Decision Making. Harvard Business Review [viitattu 21.8.2018]. Saatavissa: <https://hbr.org/2007/11/a-leaders-framework-for-decision-making>

Soininen, J. 2018b. Jesse Soininen. LinkedIn [viitattu 25.10.2018]. Saatavissa: <https://www.linkedin.com/in/jessesoininen/>

Suokas, M. 2017. Osaamisen haltuunoton spinneri™. Valmennuksellinen pelityökalu vahvuusperusteiseen osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja kehittämiseen. Opinnäytetyö [viitattu 6.11.2018]. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138394/Suokas_Marjut.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Urban Mill. 2018a. Taustaa [viitattu 7.11.2018]. Saatavissa: <https://urbanmill.org/taustaa/>

Urban Mill. 2018b. Urban Mill [viitattu 7.11.2018]. Saatavissa: <https://urbanmill.org/urbanmill/>

Wikipedia. 2015. Yhteisö [viitattu 24.20.2018]. Saatavissa: <https://fi.wikipedia.org/wiki/Yhteis%C3%B6>

Wikipedia. 2017. Käsitteellinen muutos [viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: https://fi.wikipedia.org/wiki/K%C3%A4sitteellinen_muutos

Yvistä energiaa yrittäjyyskasvatukseen. 2018. Sanakirja. Toimintakulttuuri (operational culture) [viitattu 18.10.2018]. Saatavissa: <http://www.yvi.fi/sanakirja/299-toimintakulttuuri-operational-culture>

Suulliset ja muut lähteet

Aula Research. 2018. Tunnettuustutkimus Kokeilunpaikka.fi:stä. Raportti. Motiva Oy.

Jarche, H. 2018. Principal of Jarche Consulting. Finding our narrative. _Reset2018-tapahtuma 10.10.2018.

Kotipelto, J. 2018a. Kokeilun paikan emo. Valtioneuvoston kanslia. Keskustelu 18.6.2018.

Kotipelto, J. 2018b. Kokeilun paikan emo. Valtioneuvoston kanslia. Keskustelu 17.8.2018.

Kotipelto, J. 2018c. Kokeilun paikan emo. Valtioneuvoston kanslia. Keskustelu 4.9.2018.

Kotipelto, J. 2018d. Kokeilun paikan emo. Valtioneuvoston kanslia. Puhelinkeskustelu 11.11.2018.

Liljeroos, J. 2018b. Tutkija. Tampereen yliopisto. Kokeilevan Suomen tulosseminaari 13.11.2018.

Mozo, J. 2018. Lehtori. Lahden ammattikorkeakoulu. Reset2018 työpaja. 18.8.2018.

Mozo, J. & Soininen, J. 2018. Tuloksellisuus verkostoajan keinoin. Motivan ja Valtioneuvoston kanslian työpaja 30.8.2018.

Saari, E. 2018a. VS: Kysely kokeiluista. Slack-viesti. Vastaanottaja Patrikainen, I. Lähetetty 3.9.2018. Saatavissa KP-verkoston Slack-keskusteluryhmässä:
<https://slack.com/>

Soininen, J. 2018a. Tuloksellisuus verkostoajan keinoin. Esitys. Soininen, J.

Soininen, J. 2018e. Kysely tapahtumasivustosta. Messenger-viesti. Vastaanottaja Patrikainen, I. Lähetetty 5.11.2018.

Kuva ja kuvio lähteet

KUVA 1. Soininen, J. 2018c. Reset2018 [viitattu 4.11.2018]. Saatavissa: <http://reset2018.fi/>

KUVA 2. Soininen, J. 2018d. Olen menossa. Tuletko sinäkin? –markkinointibanneri.

KUVA 3. Saari, E. 2018b. Harold Jarcho puhumassa Reset2018-tapahtumassa.

KUVIO 10. Jarcho, H. 2011. Personal Knowledge Mastery [viitattu 11.9.2018]. Saatavissa: <http://jarcho.com/pkm/>; Soininen, J. 2018. Oppimisverkoston hyvän kierre [viitattu 11.9.2018]. Motivan ja Valtioneuvoston kanslian työpaja. 30.8.2018.

KUVIO 6. Ronfeldt, D. 2012. TIMN in 20 minutes: social evolution – past, present, and future. Ronfeldt. Video [viitattu 1.11.2018]. Saatavissa:
https://www.youtube.com/watch?v=UBulH9_04vc&feature=youtu.be

KUVIO 7. Snowden, D. 2014. Cynefin-malli [viitattu 25.10.2018]. Saatavissa:
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Cynefin_as_of_1st_June_2014.png

KUVIO 13. Conner, M. 2004–2009. Informal learning [viitattu 16.8.2018]. Saatavissa:
<http://marciaconner.com/wp-content/uploads/mlc-infgb09.jpg>

KUVIO 14. Härkönen, U. 2015. Sosio-ekologiset vaikutukset ja KMM-malli [viitattu 27.9.2018]. Saatavissa:

https://peda.net/hankkeet/eejn/km/2kjm3/vveoojnp8/m8vvj/uhsaoot:file/download/1bfa356881dbcb06f50149d230108dc5abe32ff4/Ulla_Harkonen_080515_Systemit_apuna_Oppiminen_osaamisen_tyossa.pdf

KUVIO 21. Motiva Oy:n Google Analytics. 2018. Uusien ja palaavien kävijöiden vertailu [viitattu.11.11.2018]

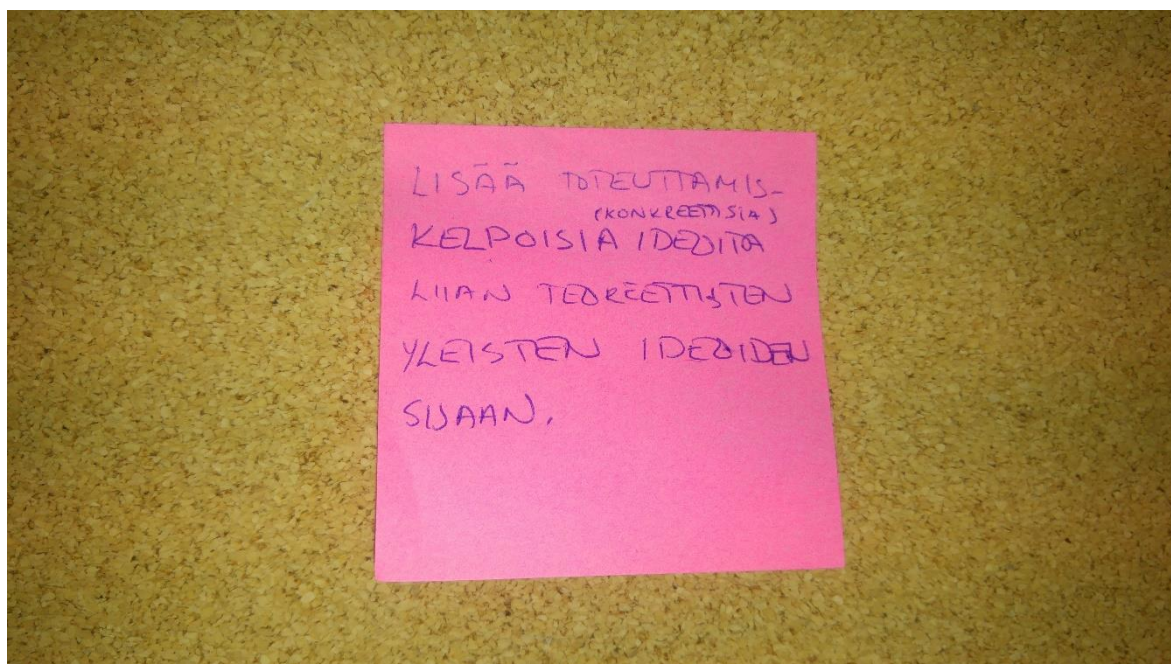
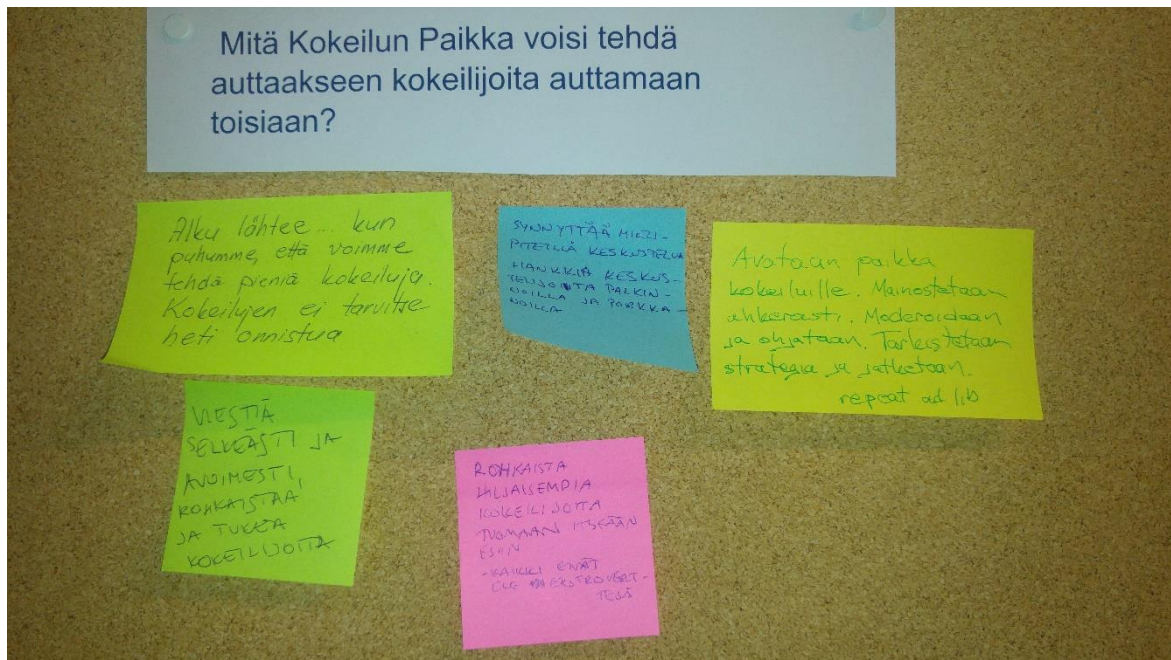
KUVIO 25. Vehviläinen, A. 2018. Parlamentaarisen neuvottelukunnan kokeilutoiminnan suositukset [viitattu 16.11.2018]. Saatavissa:

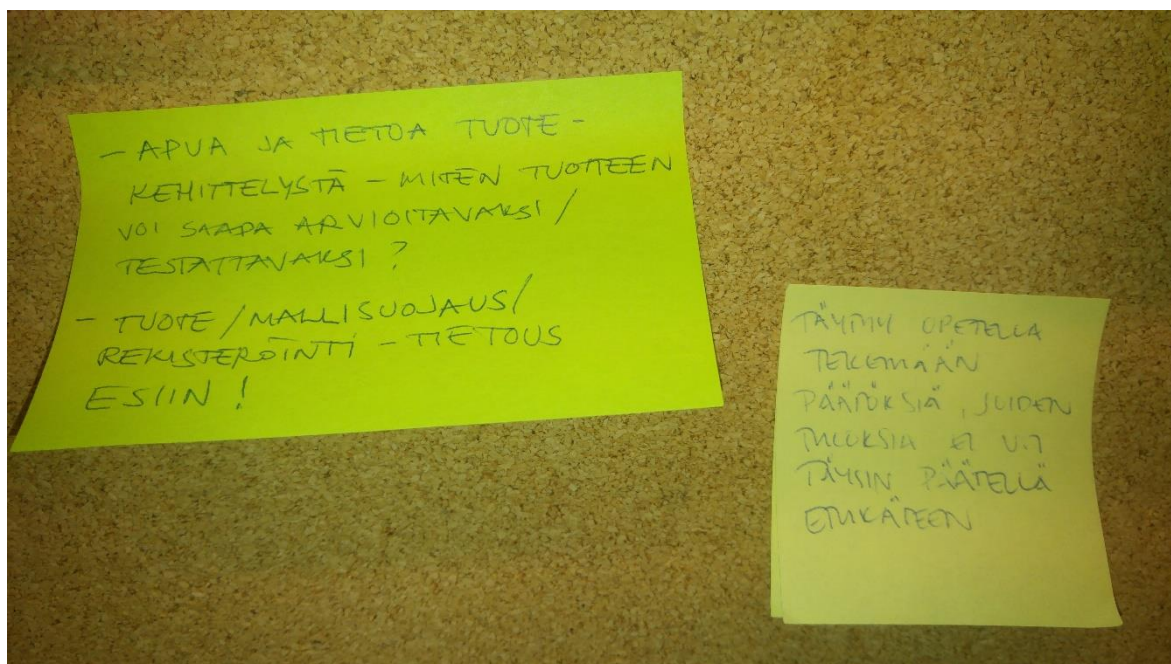
<https://www.youtube.com/watch?v=dgfomHtkSE0>

LIITTEET

LIITE 1

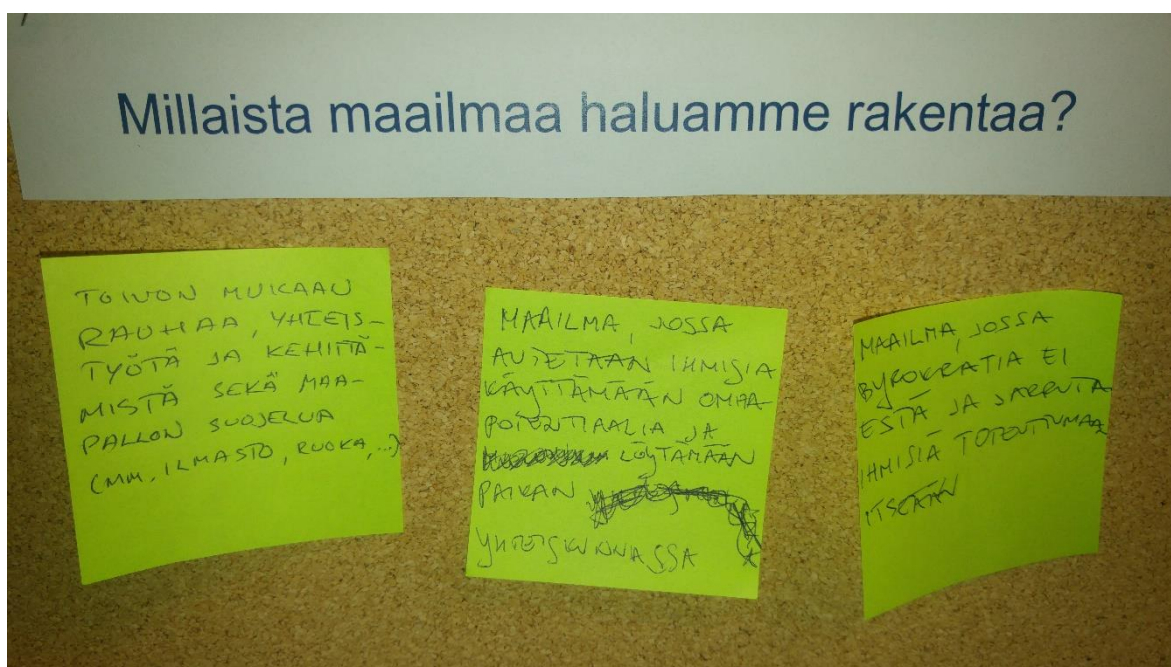
Mitä Kokeilun Paikka voisi tehdä auttaakseen kokeilijoita auttamaan toisiaan?





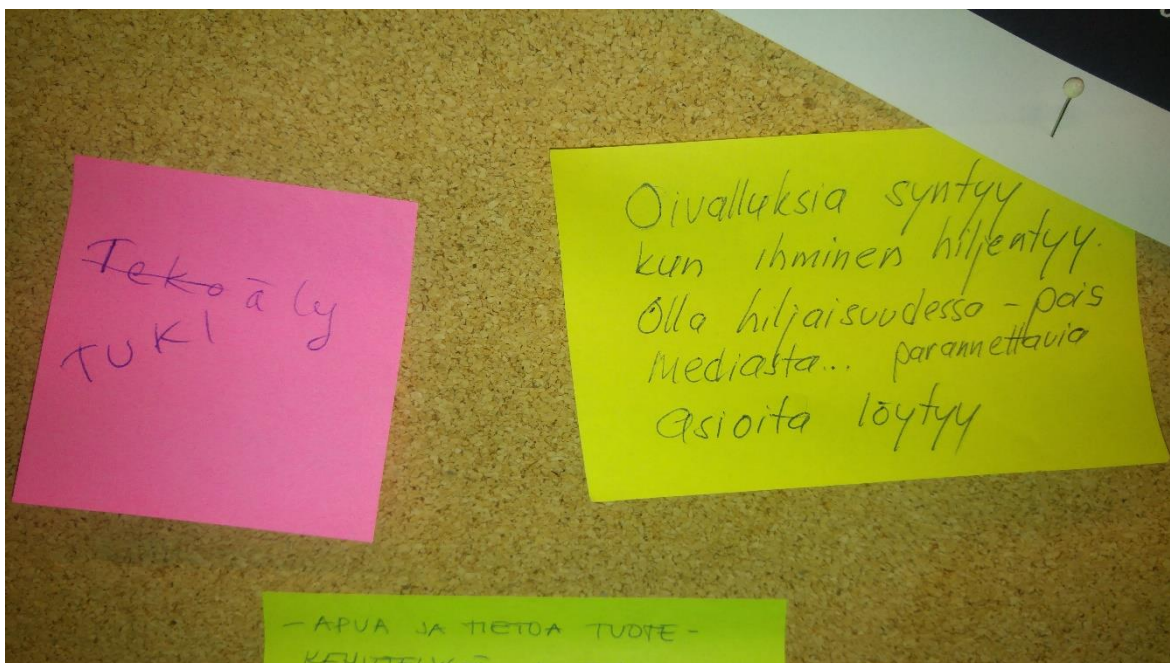
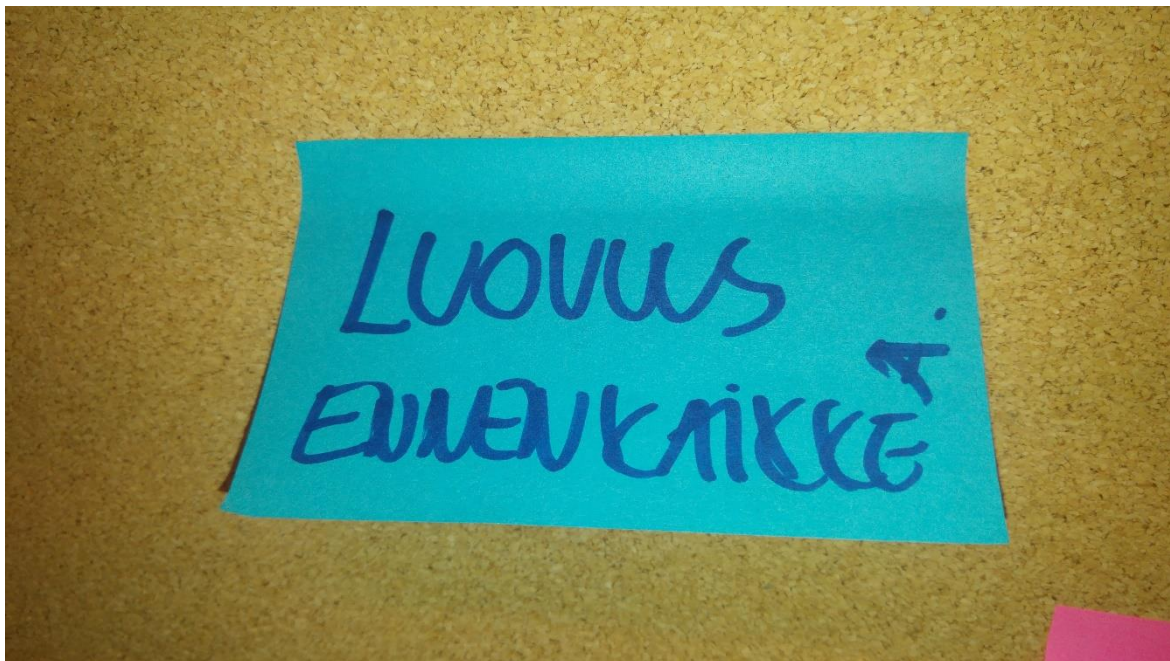
LIITE 2

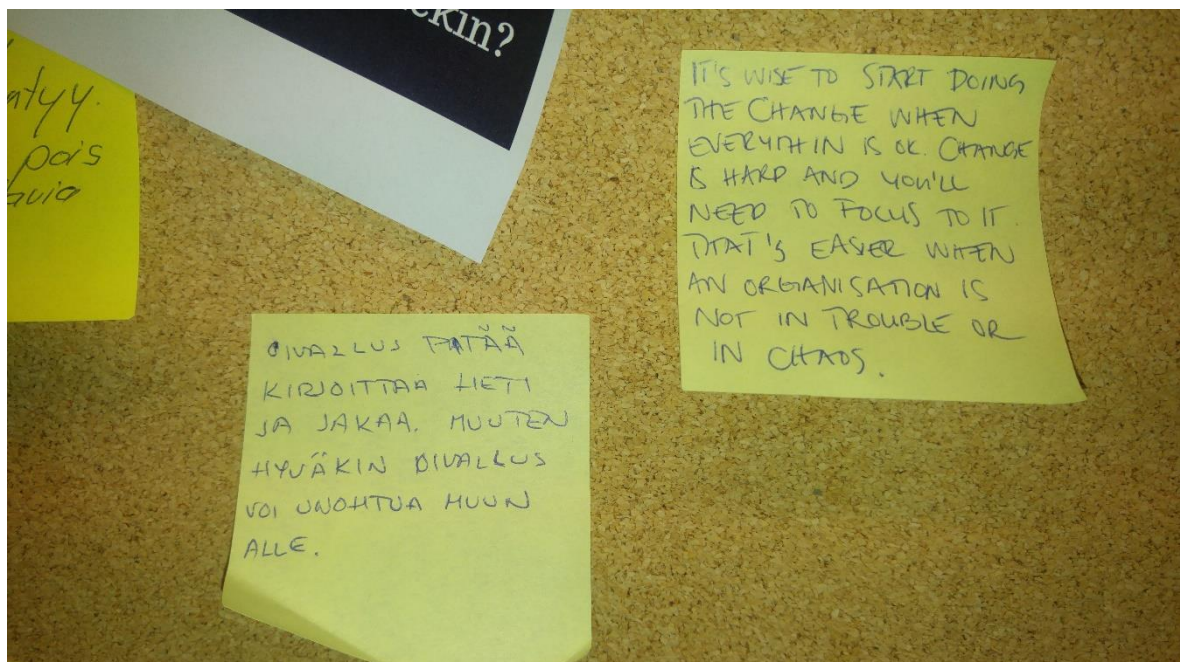
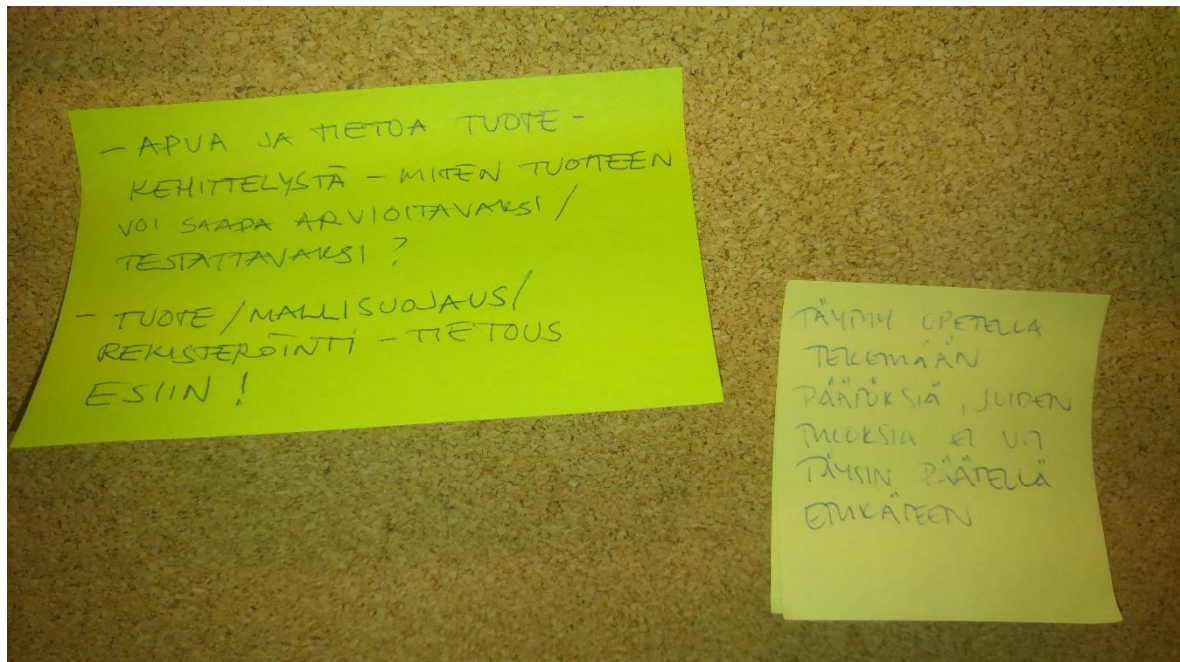
Millaista maailmaa haluamme rakentaa?



LIITE 3

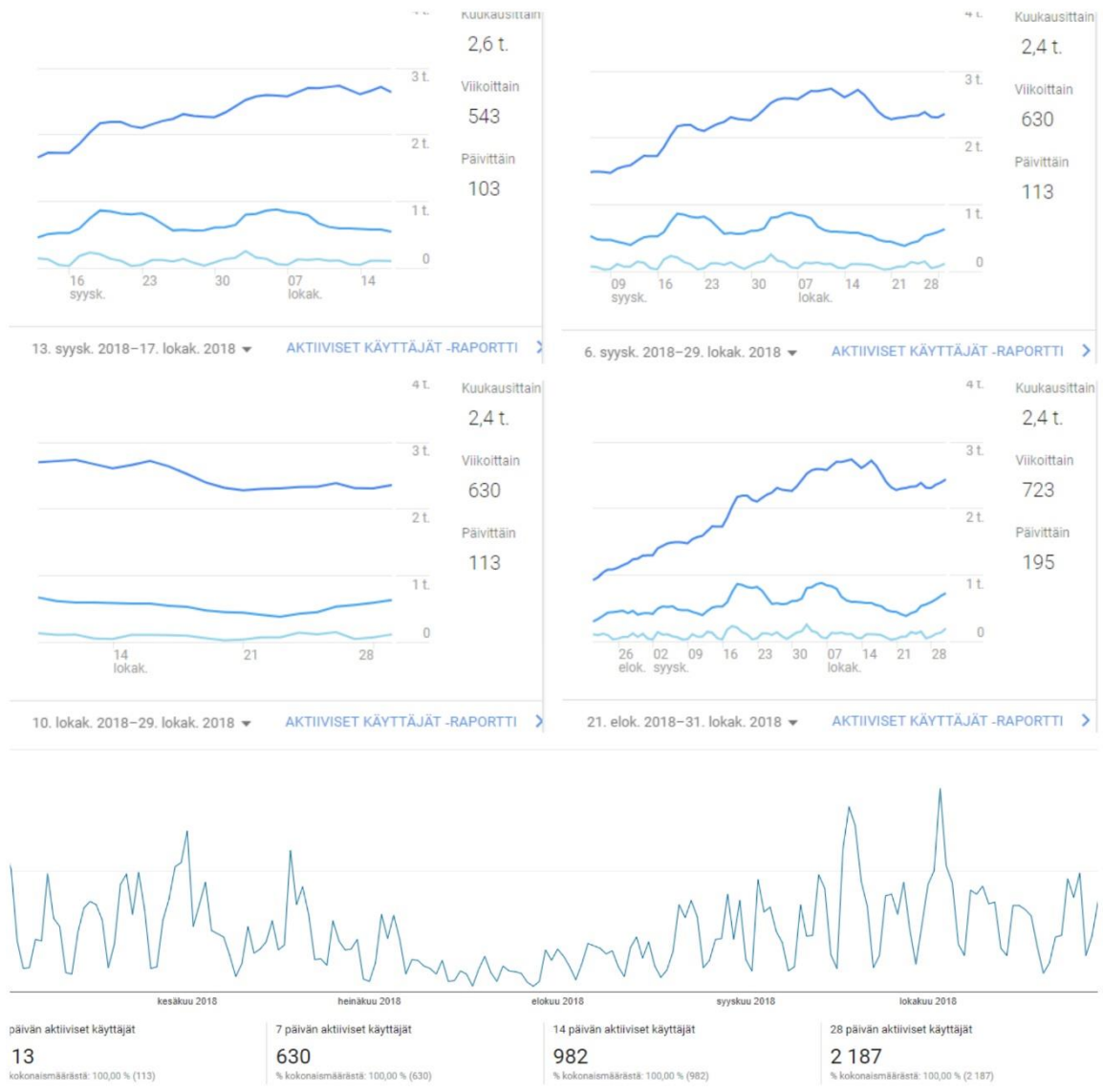
Oivallukset.





LIITE 4

Google Analytics – Viikkokävijät.



LIITE 5

Google Analytics – Kirjoitusten näkyvyys.

Sivu ?	Sivun katselut ? ↓	Yksilöidyt sivun katselut ?	Keskim. sivulla käytetty aika ?
	12 % kokonaismäärästä: 0,05 % (22 247)	11 % kokonaismäärästä: 0,07 % (15 341)	00:00:13 Näkömäärän keskiarvo: 00:01:18 (-82,84 %)
1. /fi/post/1084/7/reset2018-jatkuu-keskustelualustalla/	12(100,00 %)	11(100,00 %)	00:00:13

Sivu ?	Sivun katselut ? ↓	Yksilöidyt sivun katselut ?	Keskim. sivulla käytetty aika ?
	36 % kokonaismäärästä: 0,16 % (22 247)	30 % kokonaismäärästä: 0,20 % (15 341)	00:01:29 Näkömäärän keskiarvo: 00:01:18 (13,94 %)
1. /fi/post/1040/9/reset2018-muotojen-tiella/	36(100,00 %)	30(100,00 %)	00:01:29

Sivu ?	Sivun katselut ? ↓	Yksilöidyt sivun katselut ?	Keskim. sivulla käytetty aika ?
	53 % kokonaismäärästä: 0,24 % (22 247)	43 % kokonaismäärästä: 0,28 % (15 341)	00:01:16 Näkömäärän keskiarvo: 00:01:18 (-2,97 %)
1. /fi/post/1025/7/kutsu-kaikille-kokeilijoille-reset2018-10-10/	53(100,00 %)	43(100,00 %)	00:01:16

Sivu ?	Sivun katselut ? ↓	Yksilöidyt sivun katselut ?	Keskim. sivulla käytetty aika ?
	96 % kokonaismäärästä: 0,43 % (22 247)	70 % kokonaismäärästä: 0,46 % (15 341)	00:01:39 Näkömäärän keskiarvo: 00:01:18 (26,83 %)
1. /fi/post/1050/9/toward-distributed-governance/	96(100,00 %)	70(100,00 %)	00:01:39

Sivu ?	Sivun katselut ? ↓	Yksilöidyt sivun katselut ?	Keskim. sivulla käytetty aika ?
	115 % kokonaismäärästä: 0,52 % (22 247)	106 % kokonaismäärästä: 0,69 % (15 341)	00:03:13 Näkömäärän keskiarvo: 00:01:18 (146,64 %)
1. /fi/post/1030/9/vatvo-oikeita-mokia/	111 (96,52 %)	102 (96,23 %)	00:03:13
2. /fi/post/1030/9/vatvo-oikeita-mokia/?fbclid=IwAR1DbqbSwPX1m1pxLbiv2DVjE8mYLdp_BwCPW4ndnY3Ncumo1BHP1vPfQpl	1 (0,87 %)	1 (0,94 %)	00:00:00
3. /fi/post/1030/9/vatvo-oikeita-mokia/?fbclid=IwAR11kzh9mXZZPru0uolsW6rZp-YAJ9A8BNOjXD-QRSA0hKfhyOeCcQiyvk	1 (0,87 %)	1 (0,94 %)	00:00:00
4. /fi/post/1030/9/vatvo-oikeita-mokia/?fbclid=IwAR1tCB-xo_QW875hdubX9_8XKId6ZSTVzVPuY1MkTV5Sv5xRZSww8Rdlo	1 (0,87 %)	1 (0,94 %)	00:00:00
5. /fi/post/1030/9/vatvo-oikeita-mokia/?fbclid=IwAR3mABYSiBkOG-E-vX4kosdMZDbxIFJpwh45TDwlOFg-IGADotDmEHupPNU	1 (0,87 %)	1 (0,94 %)	00:00:00

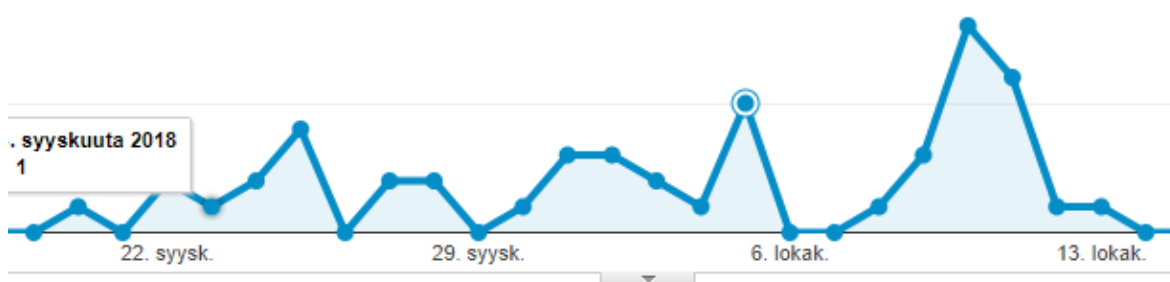
LIITE 6

Reset2018-tapahtumasivustolta kokeilunpaikka.fi-sivustolle tullut liikenne.

Liikenteen lähde / tulotapa	Käyttäjät
(direct) / (none)	1 811
google / organic	999
m.facebook.com / referral	456
t.co / referral	176
facebook.com / referral	120
SOSTEkirje: Kansalaistoi...	91
l.facebook.com / referral	58
linkedin.com / referral	46
kokeilevasuomi.fi / referral	43
reset2018.fi / referral	35

LIITE 7

Katselukertojen lisääntyminen Olen menossa. Tuletko sinäkin? – bannerimarkkinoinnin alettua.



LIITE 8

Reset2018 tapahtuman palautekyselylomake.

Kiitos osallistumisestasi tapahtumaan!

Huomasimme iloksemme, että päivän aikana käytiin ajankohtaisia ja innostavia keskusteluja. Tämä herätti onnistumisen tunteita meissä, jotka tapahtumaa rakensimme. Haluamme, että tapahtuma ei jää vain tapahtumaksi, vaan se on alku yhteiselle taipaleelle. Auta meitä: vastaa palautekyselyyn!

Samalla autat minua opinnäytetyössäni. Kiitän ajastasi ja ajatuksistasi

Aurinkoisin syysterveisin,

Irina Patrikainen ja Kokeilun paikan tiimi

1. Vastasiko tapahtuma odotuksiisi? 0-100 liukuvalinta

- pettymys
 - odotusten mukainen
 - ylitti odotukset
2. Millaisilla adjektiiveilla kuvailisit tapahtumaa? *vapaa sana*
 3. Saitko uusia taitoja tapahtumasta? *vapaa sana*
 4. Oliko tapahtuma sopivan pituinen? *Valitse yksi*
 - a. liian pitkä
 - b. sopiva
 - c. liian lyhyt
 5. Vastasiko tapahtuma markkinoinnissa ja viestinnässä annettua kuvaa?
 - a. kyllä
 - b. ei
 - c. en osaa sanoa
 6. Oliko tapahtumassa tarpeeksi verkostoitumisaikaa?
 - a. liikaa
 - b. sopivasti
 - c. liian vähän
 7. Mihin suuntaan tapahtuman vapaita osuuksia ja verkostoitumisen mahdollisuuksia tulisi kehittää? *vapaa sana*
 8. Tapahtumassa... *valitse max 2*
 - a. Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?
 - b. Vahvistitko aiemmin luomiasi kontakteja?
 - c. En kumpaakaan
 9. Aitoko jatkaa tapahtumassa heränneitä keskusteluja verkon puolella? *valitse max 3*
 - a. Kokeilun paikan keskustelualueella
 - b. Kokeilevan Suomen Facebook-ryhmässä
 - c. Twitterissä #Reset 2018fi-tunnisteella
 - d. Jossain muualla, missä?
 10. Oliko tapahtumassa helppoa osallistua keskusteluun?
 - a. kyllä
 - b. ei, miksi?
 11. Oletko rekisteröitynyt Kokeilun paikassa?
 - a. kyllä
 - b. en
 12. Oletko osallistunut keskusteluun Kokeilun paikan keskustelualueella jo ennen tapahtumaa?
 - a. kyllä
 - b. en
 13. Kokeilun paikka tarjosi tämän verkostoitumistilaisuuden. Millä muilla tavoilla Kokeilun paikka voisi edistää tavoitteitasi? *vapaa sana*
 14. Oliko Harold Jarchen puheenvuoro *valitse max 4*
 - a. Hyödyllinen
 - b. Kiinnostava
 - c. Ei kumpaakaan
 - d. En osallistunut
 - e. Vapaa sana: jotain muuta, mitä?
 15. Oliko Petri Aukian Power of Networks-työpaja *valitse max 4*
 - a. Hyödyllinen

- b. Kiinnostava
 - c. Ei kumpaakaan
 - d. En osallistunut
 - e. Vapaa sana: jotain muuta, mitä?
16. Oliko Paula Eskolan Kiertotalous-työpaja *valitse max 4*
- a. Hyödyllinen
 - b. Kiinnostava
 - c. Ei kumpaakaan
 - d. En osallistunut
 - e. Vapaa sana: jotain muuta, mitä?
17. Oliko Janne Ruohiston Future of Organisations-työpaja *valitse max 4*
- a. Hyödyllinen
 - b. Kiinnostava
 - c. Ei kumpaakaan
 - d. En osallistunut
 - e. Vapaa sana: jotain muuta, mitä?
18. Oliko Kirsi Joenpolven ja Maria Joutsenvirran Uuden talouden työpaja *valitse max 4*
- a. Hyödyllinen
 - b. Kiinnostava
 - c. Ei kumpaakaan
 - d. En osallistunut
 - e. Vapaa sana: jotain muuta, mitä?
19. Oliko Sari Kola-Nyströmin ja Ulla Koivukosken työpaja Caring organizational culture työpaja *valitse max 4*
- a. Hyödyllinen
 - b. Kiinnostava
 - c. Ei kumpaakaan
 - d. En osallistunut
 - e. Vapaa sana: jotain muuta, mitä?
20. Olisitko kiinnostunut osallistumaan myös Reset2019 tapahtumaan? *valitse max 3*
- a. Kyllä, osallistujana
 - b. Kyllä, järjestäjätiimin osana
 - c. Kyllä, puhujana ja työpajan pitäjänä
 - d. En ole kiinnostunut osallistumaan, miksi?
21. Vapaa sana. Voit esimerkiksi kertoa, millainen olisi unelmiesi Reset2019?

LIITE 9

Palautekyselyn tulokset.

vastaaja	1. Vastasiko tapahtuma odotuksiasi?
1	50
2	80
3	94
4	70
5	
6	85
7	

- 8 77
 9 74
 10 50
 11 66
 12 84

vastaaja 2. Millaisilla adjektiveilla kuvailisit tapahtumaa?

- 1 innovatiivinen yhteen tuova erilainen
 2 Innostava, avoin, tuore
 3 Todella ystävällinen ja avoin tunnelma. Järjestämisen huippuonnistuminen.
 4 Erinomainen. Näitä lisää!
 5
 6 Avartava, rohkaiseva, selventävä, rento, kysymyksiä herättävä.
 7
 8 Lämminhenkinen, vapautunut tunnelma. Vaihtelevia, kuitenkin pääosin innostuneita ja asiallisia kommentteja.
 9 mutkaton ja toimintakeskeinen tapahtuma, hyvät puheenvuorot aamulla.
 10 Ajankohtainen, näkemyksellinen, passiivinen, helposti lähestyttävä
 11 Lupaava Hapuileva Erilainen Epäselkeä Uudistava
 12 Informoida ja hauska

vastaaja 3. Saitko uusia taitoja tapahtumasta?

- 1 rohkeus
 2 Jep.
 3 Serendipityä tuli testattua käytännössä. Heittäytymistä.
 4 En, mutta uusia ajatuksia sain.
 5
 6 Suoranaisesti en, paitsi nipun esitteitä, mutta opin näkemään digitalisaation aikaisempaa laajemmassa mielessä.
 7
 8 Sanoisin mieluummin, että muutamia tuoreita ajatuksia.
 9 sain uusia tietoja mm. Jarche.
 10 Noh, olin vain aamupäivän, mutta Jarchen setistä pystyi poimimaan pari tosi keskeistä ideaa mitkä olivat tosi arvokkaita. Varsinaisia taitoja olisi ehkä oppinut työpajoissa.
 11 En
 12 Tavallaan

vastaaja 4. Oliko tapahtuma sopivan pituinen?

- 1 liian pitkä
 2 sopiva
 3 sopiva
 4 sopiva
 5
 6 sopiva
 7
 8 sopiva
 9 liian pitkä
 10 sopiva

11 sopiva

12 sopiva

5. Vastasiko tapahtuma markkinoinnissa ja viestinnässä ja markkinoinnissa antamaamme kuvaa?

vastaaja

1 en osaa sanoa

2 kyllä

3 kyllä

4 kyllä

5 ei

6 en osaa sanoa

7

8 ei

9 kyllä

10 kyllä

11 ei

12 kyllä

vastaaja

6. Oliko tapahtumassa tarpeeksi verkostoitumisaikaa?

1 sopivasti

2 sopivasti

3 sopivasti

4 sopivasti

5

6 sopivasti

7

8 sopivasti

9 sopivasti

10 sopivasti

11 liian vähän

12 sopivasti

vastaaja

7. Mihin suuntaan tapahtuman vapaita osuuksia ja verkostoitumisen mahdollisuuksia tulisi kehittää?

1 värikoordit olisi pitänyt aluksi selostaa yhteisesti. muuten kiva idea fasilitoida törmäytymistä! Tykkään siitä että aluksi saa valita mihin työpajaan keskittyä. Tällöin työpajojen kuvauksien pitäisi olla kattavampia.

2

3 Parempi ravintola. Oli hyvänmakuista mutta ruoka valui housulle.

4

5

6 Oman keskusteluni pohjalta lounastauolla kävi ilmi, että ainakin osa tapahtumaan te-toimiston kautta tulleista tunsivat ajatuksen yrittäjyydestä itselleen vieraaksi, kuten ehkä itsekkin. Luento oli melko teoreettinen, mutta hyvä, vaikka myöhästyin aloituksesta. Eli: palkansaajat, akateemiset hiukan vanhemmat työttömät ja nuoret saattaisivat jo alustusvaiheessa tarvita aika konkreettisia ja arkipäiväisiä tietoja yritysmaailmasta - myös minä itse.

- 7
- 8 Kokonaisuus tässä mittakaavassa oli hyvä. Kortin pienet tarrat menivät täysin ohi, ne katson tarpeettomiksi jatkossa.
- 9 Vapaan osuuden päättymisen jälkeen porukka ohjattava paremmin eri työpaja ja puheenvuoro trackeilleen.
- 10 Jonkinlaista fasilitoitua verkostoitumista olisi kiinnostavaa nähdä jossain tapahtumassa. Ehkä kokeilun paikka voisi kokeilla jotain sellaista, eihän se välttämättä toimi, mutta mitä jos toimiikin tosi hyvin!
- 11 Epäselkeä ohjeistus Jarchen osuuden jälkeen teki epävarmaksi jatkosta. Järjestäjillä oli kaikki ainekset hienoon tapahtumaan mutta toteutus ohjeistuksen osalta tapahtumassa oli hapuileva. Rohkeus puuttui mikä on harmi, koska elementit olivat kohdillaan. Ehkä jatkossa?

12 Aktiivisempaan ja esittelyjen kautta

vastaaja 8. Tapahtumassa...

- 1 Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?; Vahvistitko aiemmin luomiasi kontakteja?
- 2 Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?
- 3 Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?; Vahvistitko aiemmin luomiasi kontakteja?
- 4 Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?
- 5
- 6 En kumpaakaan.
- 7
- 8 Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?; Vahvistitko aiemmin luomiasi kontakteja?
- 9 Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?
- 10 Vahvistitko aiemmin luomiasi kontakteja?; Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?
- 11 Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?; Vahvistitko aiemmin luomiasi kontakteja?
- 12 Löysitkö uusia kontakteja tapahtuman avulla?; Vahvistitko aiemmin luomiasi kontakteja?

vastaaja 9. Aiotko jatkaa tapahtumassa heränneitä keskusteluja verkon puolella?

- 1 Kokeilun paikan keskustelualueella; Kokeilevan Suomen Facebook-ryhmässä; Twitterissä #Reset2018fi-tunnisteella
- 2 Kokeilevan Suomen Facebook-ryhmässä
- 3 Jossain muualla, missä?=Ihan face to face.
- 4 Kokeilun paikan keskustelualueella
- 5
- 6 Jossain muualla, missä?=vapaasti ja vaihtelevissa ympäristöissä, kävin jo alustavasti tuttavien kanssa läpi keräämääni materiaalia. Välillä käyn seuraamassa kokeilunpaikkaa ja luen taustakirjoituksia.
- 7
- 8 Jossain muualla, missä? =Luotujen kontaktien kautta.
- 9 Jossain muualla, missä?=linkedinissä
- 10

- 11 Jossain muualla, missä?=Yksityisesti
- 12 Kokeilun paikan keskustelualueella; Jossain muualla, missä?=
vastaaja 10. Oliko tapahtumassa helppoa osallistua keskusteluun?
- 1 kyllä
- 2 kyllä
- 3 kyllä
- 4 kyllä
- 5 ei, miksi?=
 6 kyllä
- 7
- 8 kyllä
- 9 kyllä
- 10 ei, miksi?=
 Yksittäisten ihmisten kanssa joo, mutta ohjelmien aikana voisi
 fasilitoida yleisöön enemmän keskusteluja ja kohtaamisia
- 11 kyllä
- 12 kyllä
- vastaaja 11. Oletko rekisteröitynyt Kokeilun paikassa?**
- 1 kyllä
- 2 en
- 3 en
- 4 kyllä
- 5
- 6 kyllä
- 7
- 8 en
- 9 en
- 10 en
- 11 en
- 12 kyllä
- 12. Oletko osallistunut keskusteluun kokeilunpaikan keskustelualueella jo
 ennen tapahtumaa?**
- vastaaja**
- 1 kyllä
- 2 en
- 3 en
- 4 en
- 5
- 6 en
- 7
- 8 en
- 9 en
- 10 en
- 11 en
- 12 en
- 13. Kokeilun paikka tarjosi tämän verkostoitumistilaisuuden. Millä muilla
 tavoilla Kokeilun paikka voisi edistää tavoitteitasi?**
- vastaaja**
- 1 sivuston eteenpäin kehittämisellä

- 2
- 3 Minusta itsestäni tämä on kiinni. Te teette hyvin asioita.
- 4
- 5
- 6 Luulen että välillä joudun kyllä miettimään mitä itse haluan tehdä tai mihin olen valmis. Meidän lähiryhmä keskusteli fb:stä aika vapaasti, ja yritän miettiä omalta kohdaltani, olisiko fb tässä tilanteessa se ensimmäinen kanava, jota kokeilla idean kehittämässä. Minulla on vain yksityinen profiili jonka olen pitänyt hyvin tarkkaan rajattuna, mutta tärkeimmät tiedot olen hyvin usein saanut ensimmäiseksi juuri fb:n kautta.
- 7
- 8 Jatkamalla hyvin aloitettua tapahtumaa. Vakiinnuttamalla paikkansa.
- 9 jonkun palveluidean protoilussa.
- 10 Tämä tapahtuma toimi tosi kivasti, mutta luonnostaa ujojen suomalaisten verkostoitumista keskenään voisi puskea vielä enemmän. Uusista kontakteista joita sain yksi tuli ohjelman keskustelun aikana ja kaikki muut enemmän tai vähemmän omasta aloitteestani :D
- 11 Jarhe avasi näkymän siihen mitä tulisi tehdä? Miten se tapahtuu käytännössä? - tähän tarvitaan apua! Tuntuu että kokeilun paikka junnaa paikallaan - se itse tuntuu tarvitsevan apua eniten.
- 12 ?
- vastaaja 14. Oliko Harold Jarchen puheenvuoro**
- 1 Kiinnostava
- 2 Kiinnostava; Hyödyllinen
- 3 Kiinnostava
- 4 Kiinnostava; Hyödyllinen
- 5
- 6 Hyödyllinen; Kiinnostava; Vapaa sana: jotain muuta, mitä? =Erittäin hyvä, ja T. Heikan kirjoitus yle:llä mukavasti nosti esiin samoja näkökulmia.
- 7
- 8 Kiinnostava; Hyödyllinen
- 9 Kiinnostava; Hyödyllinen
- 10 Kiinnostava; Hyödyllinen
- 11 Hyödyllinen; Vapaa sana: jotain muuta, mitä?=Ajankohtainen mutta kysymyksiä jäi.
- 12 Hyödyllinen
- vastaaja 15. Oliko Petri Aukian Power of Networks-työpaja**
- 1 En osallistunut
- 2
- 3 Hyödyllinen
- 4 En osallistunut
- 5
- 6 En osallistunut
- 7
- 8 En osallistunut

9	En osallistunut
10	En osallistunut
11	Kiinnostava
12	En osallistunut
vastaaja	16. Oliko Paula Eskolan Kiertotalous-työpaja
1	Hyödyllinen; Kiinnostava
2	
3	En osallistunut
4	En osallistunut
5	
6	En osallistunut
7	
8	Kiinnostava
9	En osallistunut
10	En osallistunut
11	Ei kumpaakaan
12	En osallistunut
vastaaja	17. Oliko Janne Ruohiston Future of Organisations-työpaja
1	En osallistunut
2	
3	Kiinnostava; Vapaa sana: jotain muuta, mitä? =Fasilitointikokemuksella olisi saatu liikainnokkaat opettajat hiljaiseksi. Janne itsessään loistava tyyppi ja oikealla asialla.
4	En osallistunut
5	
6	En osallistunut
7	
8	Kiinnostava
9	En osallistunut
10	En osallistunut
11	Hyödyllinen; Vapaa sana: jotain muuta, mitä? =Siinä tuli esiin tärkeitä teemoja.
12	Hyödyllinen
vastaaja	18. Oliko Kirsi Joenpolven ja Maria Joutsenvirran Uuden talouden työpaja
1	Ei kumpaakaan
2	
3	En osallistunut
4	Kiinnostava
5	
6	En osallistunut
7	
8	En osallistunut
9	Hyödyllinen; Kiinnostava
10	En osallistunut
11	Hyödyllinen

12 En osallistunut

19. Oliko Sari Kola-Nyströmin ja Ulla Koivukosken työpaja Caring organizational culture

vastaaja 1 Kiinnostava; Hyödyllinen

2 Hyödyllinen; Kiinnostava

3 En osallistunut

4 Kiinnostava

5

6 En osallistunut

7

8 Vapaa sana: jotain muuta, mitä? =Työpsykologian taustalla sanoisin hyvin varovaisesti, että heidän lähtökohtansa on aavistuksen ylimielinen ja kertoo taustatyön keveydestä. Asia itsessään on hyvä ja merkittävä.

9 En osallistunut

10 En osallistunut

11 En osallistunut

12 En osallistunut

vastaaja 20. Olisitko kiinnostunut osallistumaan myös Reset2019 tapahtumaan?

1 Kyllä, järjestäjätiimin osana

2 Kyllä, puhujana ja työpajan pitäjänä

3 Kyllä, puhujana ja työpajan pitäjänä

4 Kyllä, osallistujana

5 En ole kiinnostunut osallistumaan, miksi? =

6 Kyllä, osallistujana

7

8 Kyllä, osallistujana

9 Kyllä, osallistujana

10 Kyllä, osallistujana

11 Kyllä, osallistujana

12 Kyllä, osallistujana; Kyllä, järjestäjätiimin osana; Kyllä, puhujana ja työpajan pitäjänä

vastaaja Vapaa sana. Voit esimerkiksi kertoa, millainen olisi unelmiesi Reset2019?

1

2

3 Teemalla luovuus, luova ajattelu ja tekeminen ihan kaikista näkökulmista.

4

5

- 6 Että en myöhästy... hyvä, jos voin katsoa esityksen alkuosan verkossa... En osaa sanoa, toistaiseksi minulla ei ole ollut ennakko-odotuksia tilaisuuksien sisällön suhteen, ja yritän edelleen hahmottaa kaikkia niitä tapoja, miten muut ovat ymmärtäneet "kokeilun" idean tai mahdollisuudet. Toivoisin, että te-toimiston kautta tulevat saavat jotain matka- ja ateriatukea. Jäi paha mieli, kun jouduin miettimään, että työttömälle työnhakijalle osallistuminen on joskus pakollista, ja työttömyystuki kuluu kyllä perustarpeisiin ja -hankintoihin.
- 7
- 8 Odotan näkeväni ensi vuoden tapahtuman. Jo toisen vastaavan tapahtuman järjestyminen olisi todella hyvä veto.
- 9
- 10 Tämä oli aika hyvä, työssäkäyvillä tietenkin aina vaikeuksia osallistua koko päiväksi mihinkään tapahtumaan tai ohjelmaan. Enemmän ohjattua yhdessätyöskentelyä tai ajatusten pallottelua myös luentomaisen ohjelman aikana. Osallistuja oppii ja omaksuu uusia asioita paremmin ollessaan itse aktiivinen. Puhujan rooli voisi olla vain alustaa ja ohjata keskustelua, mahdollistaa uusien ajatusten muodostuminen ja kiinnittyminen vanhoihin rakenteisiin :)
- 11 Tapahtuma, jossa äänessä ovat vieläkin enemmän yhteistyökumppanit jotka auttavat konkreettisesti apua kaipaavia.
- 12