

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Hannunen, J. & Räsänen, M. (2020) SCIL – omistajuudentunnetta synnyttävä opintokokonaisuus. TAMKjournal, 14.1.2020.

URL: <https://tamkjournal.tamk.fi/scil-omistajuudentunnetta-synnyttava-opintokokonaisuus/>

SCIL – omistajuudentunnetta synnyttävä opintokokonaisuus

in [Kehittäminen ja soveltava tutkimus](#) · [Muu teema](#) — 14 tammi, 2020

Smart Campus Innovation Labissä opiskelijatiimit ratkovat Tampereen korkeakouluyhteisön aitoja kehitystarpeita kesäopintoina omistajuuden tunteen kasvua edistävällä projektityökurssilla (SCIL Summer 2019). Omistajuuden tunteen kasvu vaatii tilaa ja aikaa sekä mahdollisuutta tehdä päätöksiä ja kantaa vastuuta. Hyvä projektityökurssin rakenne tukee kasvua. Rakenteen tarkastelu teoreettisen kehityksen avulla on tarpeellinen osa kurssin jatkuvaa kehittämistä.

Kirjoittajat: Jussi Hannunen ja Mona Räsänen

Mitä on psykologinen omistajuudentunne?

Psykologinen omistajuus on ilmiö, jota on viime vuosina alettu tutkia enemmän positiivisen psykologian ja organisaatiotutkimuksen rintamalla. Psykologinen omistajuus viittaa mielentilaan, jossa henkilö tuntee, että omistuksen kohde tai osa sitä on ”hänen” (Pierce, Kostova & Driks 2001). Oppimisessa psykologista omistajuutta koetaan työskenneltäessä sopivien tehtävien parissa, osallistuttaessa aktiivisesti ryhmän toimintaan, koettaessa tekemisen olevan itselle merkityksellistä työtä sekä silloin, kun saa itse suunnitella ja toteuttaa työtään (Burman 2019). Psykologinen omistajuudentunne aiheuttaa pääsääntöisesti positiivisia ilmiöitä organisaatioissa. Tällaisia ilmiöitä on esimerkiksi voimakkaampi sitoutuminen organisaatioon (Vandewalle Van Dyne & Kostova 1995), suurempi tyytyväisyys työhön sekä parempi organisaation suorituskyky (organisational performance) (Van Dyne & Pierce 2004). On tietenkin hyvä tiedostaa, että toisinaan psykologisesta omistajuudentunteesta voi seurata negatiivisiakin ilmiöitä. Esimerkiksi henkilön ollessa liian omistushaluinen hän ei välttämättä ole halukas jakamaan ideoita, laitteistoa tai tilaa muiden kanssa (Avey, Avolio, Crossley, & Luthans 2009).

James B Avey ym. (2009) ovat jakaneet psykologisen omistajuudentunteen kahteen ulottuvuuteen: edistämissuuntautuneeseen (promotion-orientated) ja suojautumissuuntautuneeseen (prevention-orientated). Edistämissuuntautunut toiminta ohjautuu tavoitteiden kautta, jotka heijastavat toiveita ja pyrkimyksiä johonkin uuteen. Suojautumissuuntautunut toiminta keskittyy siihen, miten välttää parhaiten rangaistus. Psykologisen omistajuudentunteen kannalta eri säätelyjärjestelmän kautta asioita katsovat henkilöt toimivat eri tavalla. Henkilöt, jotka haluavat suojautua, eivät yleisesti ole halukkaita jakamaan tietoa, kun edistämisorientoituneet sen sijaan tähtäävät siihen. (Avey ym. 2009.)

Edistämissuuntautuneita psykologisen omistajuudentunteen ulottuvuuksia on tunnistettu kuusi:

Minäpystyvyys (self-efficacy): Yksilön usko hänen omaan kykyynsä suorittaa tehtäviä. Minäpystyvyyttä kokeva henkilö ajattelee, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa tilanteeseen ja kykyä vaikuttaa halutulla tavalla tehtävän lopputulokseen. (Bandura 1995.)

Samaistuminen (self-identity): Psykologisessa omistajuudentunteessa yksilön kokema yhteys kohteeseen, esimerkiksi organisaatioon (Porteous 1976). Kokemus siitä, että samaistumisen kohde on osa identiteettiä.

Yhteisöllisyys (belongingness): Yksilöllä on tarve kuulua ympäristöön. Tuntemus siitä, kun yksilö tuntee paikan ”kuin kodikseen”. Tunne voi ulottua työtehtävistä työtiimiin, kokonaiseen osastoon tai jopa organisaatioon kokonaisuutena. (Avey ym. 2009.)

Vastuullisuus jollekin (accountability): Yksilö odottaa itseltään ja muilta vastuunkantoa toteuttaa tavoitteet (Lerner & Tetlock 1999).

Omaehtoisuus (autonomy): Yksilön mahdollisuus päättää työtehtäviään koskevista seikoista on tärkeä osa omistajuuden kokemuksen syntymistä (Rudmin & Berry 1987).

Vastuullisuus jostakin (responsibility): Yksilö tuntee lisääntyntä vastuuntuntoa ja tarvetta pitää huolta omistajuudentunteen kokemuksen kohteesta (Pierce 2001).

Suojautumissuuntautuneita psykologisen omistajuudentunteen ulottuvuuksia on tunnistettu yksi: reviiritietoisuus.

Reviiritietoisuus: Jos yksilö ei halua jakaa omistajuuden tunteeseen liittyviä asioita, kuten esimerkiksi tilaa, laitteistoa tai ideoita, voi käytös olla työn tavoitteiden kannalta epäsuotuisaa (Avey ym. 2009).

Opinnoissa oikein toteutettu projektityöskentely luo mahdollisuuden voimakkaankin omistajuudentunteen syntymiselle ja sitä kautta mahdollistaa tehokkaan ja kokonaisvaltaisen oppimiskokemuksen. Burman (2019) jakaa opiskelijan tuntemuksen omistajuudentunteesta oppimista kohtaan väitöskirjassaan neljään indikaattoriin. Burmanin mukaan oppimisessa lisääntyy omistajuudentunne, kun oppija kokee

- tehtävänsä tärkeiksi ja kehittäviksi
- kuuluvansa ryhmään
- suunnittelevansa ja toteuttavansa tehtävää itseään varten
- oppivansa ja saavansa apua tarvittaessa. (Burman 2019.)

Esimerkkinä SCIL-projektiopinnot

SCIL on vapaavalintainen kurssikokonaisuus, joka rakentui kesällä 2019 kahdesta erillisestä viiden viikon mittaisesta projektijaksosta. Opiskelija saattoi osallistua molemmille tai vain toiselle jaksosta. Kurssi oli mahdollista suorittaa projektiopintoina tai työharjoitteluna. Projektit ovat Tampereen korkeakouluyhteisön kehittämistä edistäviä aitoja caseja, ja toimeksiantajina oli myös korkeakouluyhteisön ulkopuolisia asiakkaita. Monialaisissa tiimeissä oli kussakin 5–8 opiskelijaa, jotka edustivat Tampereen korkeakouluyhteisön eri kampuksia. SCIL on luonteeltaan työelämäläheinen käytännön kokeilemisen mahdollisuus, jossa tekeminen on intensiivistä ja valmentajien tuki on koko ajan saatavilla. SCIL-kesänä 2019 toteutui

molemmissa jaksoissa sekä suomenkielinen että englanninkielinen valmennusryhmä, joissa oli kummassakin 2–4 projektitiimiä.

Yksi SCIL-projektijakso rakentuu viidestä viikosta. Ensimmäisen viikon tavoitteena on saada ryhmä tiimitymään mahdollisimman tehokkaasti. Aidossa tiimityössä onnistuneen tiimitymisen merkitys on keskeinen koko projektin onnistumisen kannalta. Opiskelijoiden palautteen perusteella se koettiin hyvin tärkeäksi esimerkiksi siksi, että ”SCILissä tehdään aidosti paljon tiimityötä”. Tehokkain tiimitymiselementti ensimmäisellä viikolla oli noin 10-tuntinen innovaatiohaaste. Innovaatiohaasteen aikana tiimin suorituskyky joutuu koville: he tuottavat oikealle asiakkaalle ratkaisun ongelmaan yhdessä tuon yhden päivän aikana. Intensiivinen toiminta saa aikaan tehokasta tiimitymistä yhdessä koettujen haasteiden ja lopulta ratkaisun tuoman yhdessä onnistumisen kokemuksen kautta. Innovaatiohaaste on menetelmä, joka on käytössä TAMKIn yrittäjyyden ja tiimioppimisen yksikössä, Proakatemialla.

Muut viikot rakentuivat alla olevan taulukon mukaan:

Viikonpäivä	Tapaamisen aihe	Tapaamisen kuvaus
Maanantai	Viikon tavoitteet (1 h)	Viikon tärkeimpien tavoitteiden esittely tiimeittäin
Tiistai	Workshopit (2-3 h)	Projektityötä tukevat aiheet
Keskiviikko	Valmentajien oma tapaaminen (2 h)	Palaute, kehittyminen ja kehittäminen
Torstai	Viikkoreflektio (1,5 h)	Projektityössä edistymisen arviointi
Perjantai	Itsenäistä työskentelyä	Valmentajat saatavilla

Kuva 1 Työviikon rakenne

Rakenteet tukivat projektityössä edistymistä, mutta sallivat paljon vapautta suunnitella projektia. Viikoittaisissa rakenteissa korostuu työskentelyn syklisyys, jonka koimme olevan luonnollinen osa innovaatioprojektin toteuttamista. Lisäksi viikkotapaamiset sijoitettiin tietoisesti alkamaan kello 9 aamulla, koska tiimien työskentelyä haluttiin rytmittää noudattamaan suurin piirtein perinteisiä työaikoja. Valmentajien oma tapaaminen mahdollisti valmentajien keskinäisen kommunikaation nopeuden. Kykenimme näiden tapaamisten ansiosta panemaan heti palautteen saatuamme asioita käytäntöön eli kehittämään toimintaamme ja varsinaista ohjelmaa nopeasti.

Burmanin indikaattorien toteutuminen SCILissä

Indikaattoreista ensimmäinen, opiskelijan kokemus tehtävän merkityksellisyydestä, toteutuu SCILissä ainakin kahdesta eri lähtökohdasta. Ensimmäinen näistä on toimeksiannon aitous. Sillä, tuottavatko opiskelijat ratkaisun, ja ratkaisun laadulla on oikeasti merkitystä. Lisäksi opiskelijat kertoivat, että he kokivat varsinaisen tehtävän merkitykselliseksi. He eivät kirjoita vain raporttia, vaan tuottavat oikean tuotteen asiakkaalle, jotkut jopa fyysisen sellaisen. ”Sillä on väliä, millainen taso on, koska mun nimi on tuolla”, kertoi opiskelija haastattelussa. Tehtävien kehittävyys puolestaan syntyi ainakin siitä, että moni opiskelija sai tuottaa projektiin osaamista jopa oman opiskelualansa ulkopuolelta.

“Projektit ovat Tampereen korkeakouluyhteisön kehittämistä edistäviä aitoja caseja.

Lisäksi projektitiimi koostui eri alan opiskelijoista, joten tiiviisti ja aidosti tiimissä työskenneltäessä opiskelijat oppivat väistämättä toisiltaan. Opiskelijat kertoivat kokevansa, että projektissa oli aidosti tekemistä ja oppimista tiimin jäsenille.

Psykologista omistajuutta lisäävä kokemus ryhmään kuulumisesta näyttäisi toteutuneen onnistuneesti SCILissä. Kaikki neljä haastateltua opiskelijaa kokivat kuuluvansa tiimiinsä. Uskomme, että tähän kokemukseen vaikutti ensinnäkin kurssin intensiivisyys. Opiskelijat viettävät viisi viikkoa yhden projektin parissa opintopistetavoitteesta riippuen kolmesta viiteen päivään viikossa. Mahdollisuus todella upota käsillä olevaan aiheeseen ja sitä kautta tutustuminen tiimikavereihin mahdollistuu intensiteetin kautta. Kurssin alussa haluttiin varmistaa, että tiimiytyminen käynnistyy nopeasti. Tähän tarpeeseen vastasi jo edellä mainittu innovaatiohaaste.

Kolmas Burmanin indikaattoreista eli kokemus siitä, että saa itse suunnitella ja toteuttaa tekemäänsä itseään varten, toteutui kyselyiden (kaikkien vastanneiden keskiarvo 4/5) ja tehtyjen yksilöhaastattelujen (neljä haastateltua) perusteella. Opiskelijat kertoivat kokeneensa vapautta suunnitella tekemistään ja päättää omiin tehtäviinsä liittyvistä asioista. Opiskelijat myös kokivat, että he eivät tehneet projektia opintopisteitä varten, vaan itseään ja oppimista varten. Opintokokonaisuuden viikkorakenteet koettiin työskentelyä tukeviksi.

Neljäs Burmanin indikaattoreista eli kokemus siitä, että oppii ja saa apua tarvittaessa, oli nähtävissä opiskelijoissa ja heidän henkilökohtaisessa kasvussaan. Opiskelijoiden joukossa oli monta kasvutarinaa niin henkilökohtaisesta kuin ammatillisesta näkökulmasta katsottuna. Suurelle osalle opiskelijoista aito tiimityöskentely ja projektityöskentelyn tuomat erilaiset roolit ja vastuut olivat aivan uutta. SCILin aikana opiskelijat oppivat siis paljon muutakin kuin projektista itsessään. Kokemus siitä, että valmentajien tuki ja apu oli koko ajan saatavilla, oli opiskelijoiden palautteen perusteella perustavanlaatuisen tärkeää. Valmentajien kokoaikainen läsnäolo koettiin seikaksi, joka ei ole yleisesti opinnoissa itsestäänselvyys, mutta mahdollisti korkean tekemisen tason ja projektin nopean etenemisen. ”En näe, että ilman näin saatavilla olevia valmentajia tällainen projektityö olisi mahdollista.”

Tekemällä oppiminen on tehokasta ja onnistuu hyvin kehitysprojektien sisällä. On kuitenkin tärkeä muistaa antaa tilaa, aikaa ja aitoa vastuunkantoa opiskelijoille. Omistajuuden tunne kasvaa tekemisen aikana ja kautta, kun oppimisen rakenteissa on tilaa tälle kasvulle. Burmanin indikaattorit tarjoavat raamin kasvun vaatimusten kriittiselle ja rakentavalle tarkastelulle.

Lähteet

Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D. & Luthans, F. 2009. Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173–191. <http://dx.doi.org/10.1002/job.583>

Bandura, A. 1995. *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511527692>

Burman, O. 2019. Oppimisilmapiirin tekijöinä ilo, psykologinen omistajuus sekä yrittäjämäinen oppiminen – oppimisen ilon rakenneyhtälömallinnus. Filosofinen tiedekunta. Kasvatustieteiden ja psykologian osasto. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja.

Lerner, J.S. & Tetlock, P.E. 1999. Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125(2), 255–275. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.255>, PMID:10087938.

Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T. 2001. Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26 (2), 298–310.

Porteous, J.D. 1976. Home: The territorial core. *Geographical Review*, 66(4), 383–390. <http://dx.doi.org/10.2307/213649>

Rudmin, F.W. & Berry, J.W. (1987). Semantics of ownership: A free-recall study of property. *Psychological Record*, 37(2), 257–268.

Van Dyne, L. & Pierce, J.L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459. <http://dx.doi.org/10.1002/job.249>

Vandewalle, D., Van Dyne, L. & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: an empirical examination of its consequences. *Group and Organization Management*, 20(2), 210–226. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601195202008>

Kirjoittajat

Jussi Hannunen, SCIL projektivalmentaja, suunnittelija, Koulutuksen kehityspalvelut, TAMK

Mona Räsänen, tradenomi

Kuvituskuva: Tampereen yliopisto/Jonne Renvall