

Tämä on rinnakkaistallenne.

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat *saattavat poiketa* alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t): Kiviniemi, Liisa; Virkkula, Outi

Julkaisun nimi: Asiantuntijuutta yhteiskehittämiseen : yamk-opiskelijat yhteiskehittämistä oppimassa

Julkaisuvuosi: 2021

Versio: Julkaistu versio

Lisenssi: CC BY-NC-ND 4.0

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kiviniemi, L. & Virkkula, O. (2021). Asiantuntijuutta yhteiskehittämiseen: yamk-opiskelijat yhteiskehittämistä oppimassa. In E. Keskitalo & P. Vuokila-Oikkonen (Eds.) *Yhteiskehittämisen ratkaisuja sote-palveluihin: kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen* (pp. 88-93). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>

# ASiantuntijuutta Yhteiskehittämiseen

## Yamk-opiskelijat yhteiskehittämistä oppimassa

*Työelämän muutosten ennakointi ja onnistunut johtaminen muutostilanteissa edellyttävät toimivaa yhteistyötä sekä taitoa kehittää työtä ja työympäristöä yhdessä. Toimivan yhteistyön perusta on luottamus ja turvallisuus. Yhteiskehittämisen ideologia ja menetelmät ovat keskeisiä jatkuvan oppimisen sisältöjä. Oulun ammattikorkeakoulun Master-koulutuksessa yhteiskehittämistä opiskellaan monialaisissa ryhmissä. Tavoitteena on edistää valmiuksia asiantuntijuuden jakamiseen ja verkostomaiseen työskentelyyn.*

### **Yhteiskehittäminen osaamista tarvitaan työelämässä**

Itsensä johtaminen, muutoksenkyvykyys ja niihin liittyvä proaktiivisuus ovat erityisesti korkeakoulusta valmistuneiden osalta kuvattu keskeisiksi asiantuntijuusalueiksi työelämässä. Proaktiivisuus sisältää osaamista uudistusten ennakointiin ja muutosten johtamiseen pelkän reagoimisen sijaan. Onnistunut ennakointi ja muutosten johtaminen edellyttävät toimivaa yhteistyötä ja taitoa kehittää työtä ja työympäristöä yhdessä. Sitä edistävät työelämälähtöiset oppimistehtävät ja työelämässä hankitun osaamisen hyödyntäminen koulutuksessa. (OKM 2019; Moisio & Mäki, 2017.)

On arvioitu, että tulevaisuuden työelämässä verkostomainen vuorovaikutus korostuu hyvää työtä määrittävänä tekijänä. Myös työn organisointi muuttuu. Se hyödyntää jatkossa enemmän ihmisten erilaisuutta ja kulttuurisia erityispiirteitä. Työssä arvostetaan niin sanottuja pehmeitä arvoja ja vuorovaikutusosaamista. (Jousilahti ym., 2017.) Yhteiskehittäminen on työelämätaito, jota opiskellaan Oulun ammattikorkeakoulussa eri tavoin. Tässä artikkelissa sitä kuvataan ylemmän ammattikorkeakoulututkintoa (Yamk) suorittavan monialaisen opiskelijaryhmän näkökulmasta. Opiskelijat (N=97) osallistuivat lukukaudella 2020–2021 Yhteistoiminnallisen kehittämisen menetelmät -opintojaksolle. Sen keskeiset tavoitteet liittyivät osallisuuden, vaikuttamisen ja toimijuuden käsitteisiin sekä yhteiskehit-

tämisen menetelmien soveltamiseen työelämätilanteissa. Opiskelijat työskentelivät monialaisissa pienryhmissä.

Tässä artikkelissa yhteiskehittämisen sisältöjä tarkastellaan suhteessa opintojakson ennakotehtävään ja opintojakson lopussa kerättyyn opiskelijapalautteeseen. Opiskelijat arvioivat kokemuksiaan yhteiskehittämisestä, siihen liittyvän osaamisen kehittämistarpeista ja oman ryhmänsä yhteistoiminnallisuudesta opintojakson aikana.

### **Yhteistoiminnallinen oppiminen yhteiskehittämisen taustalla**

Asiantuntijuuden kehittymisen näkökulmasta yhteiskehittäminen tarjoaa mahdollisuuden yhdessä oppimiseen eri intressiryhmien ja ammattien edustajien kanssa. Tuottelias yhteistoiminnallinen oppiminen tapahtuu henkilökohtaista ja yhteistoimintaa välittävässä vuorovaikutuksessa, jossa kunkin yksilön toiminta on riippuvainen yhteisön toiminnasta. Yhteistoiminnallinen oppiminen on luonteeltaan aina moniäänistä ja epäyhtenäistä. (Hakkarainen ym., 2013.)

Yhteiskehittämisen perusta on uuden yhteisen ymmärryksen rakentaminen tietoa ja kokemuksia jakamalla. Yksittäisen henkilön kokemustieto muuttuu yhteiskehittämisen prosessissa yhteisesti jaetuksi, eksplisiittiseksi tiedoksi. Kyse ei ole olemassa olevan tiedon välittämisestä, vaan aidosti uuden tiedon ja ymmärryksen rakentamisesta. Yhteiskehittämisen edellytyksenä on tiedon välittäminen ja jakaminen kaikille toimijoille sekä osallistuminen yhteiseen toimintaan. Yhteiskehittämisen tavoitteesta riippuen se voi olla ammattilaisten keskinäistä toimintaa, ammattilaisten ja palvelunkäyttäjien yhteistyötä tai kansalaistoimintaa. (Dietrich ym., 2017; Paavola ym., 2012; Tuurnas, 2015.)

Yhteiskehittämisessä korostuvat mahdollisuudet tasavertaiseen osallistumiseen ja ideoiden vapaaseen esittämiseen. Tarvitaan luovuutta edistävä, luottamuksellinen ja turvallinen tilanne, jotta ideat uskalletaan esittää ilman pelkoa niihin kohdistuvista kriittisistä kannanotoista. Toimiva viestintä, avoimuus ja selkeä vastuunjako ovat tuloksellisen yhteiskehittämisen osatekijöitä. Vapaiden ideoiden esittämisestä edetään kehittämisen kautta yhteisesti sovittuun tavoitteeseen. Yhteiskehittämiseen kuuluu konkreettinen tekeminen, joka sisältää tavoitetta edistäviä kokeiluja. Lisäksi tarvitaan arviointia ja päätöksentekoa suunnan valinnasta. (Dietrich ym., 2017; Paavola ym., 2012.)

## **Tavoitteita ja odotuksia yhteiskehittämisen opiskeluun**

Oulun ammattikorkeakoulun Yamk-opiskelijoista muodostuvan monialaisen ryhmän näkemyksiä yhteiskehittämisestä kerättiin opintojaksoon orientoivalla ennakotehtävällä ja opintojaksopalautteella. *Ennakotehtävään* vastattiin Howspace-sovelluksessa ja se sisälsi kaksi monivalintakysymystä ja kolme avointa kysymystä. Siihen osallistui 89 opiskelijaa (91,7 %).

Opiskelijat tekivät työelämälähtöisiä tehtäviä hyödyntäen yhteiskehittämisen prosessia ja menetelmiä. Työskentely eteni seuraavien päävaiheiden kautta: menetelmien opiskeleminen, tiedon ja ideoiden jakaminen, tavoitteiden asettaminen, ideointi, kehittämistoimien valinta ja niiden dokumentointi. Ryhmän sisäistä reflektointia ja toiminnan arviointia tapahtui kaikissa vaiheissa. Työskentelyn loppuvaiheessa arviointi kohdistui oppimiskokemusten ja osaamisen kehittymisen reflektointiin.

Opintojakson alussa kokemus ja käsitykset yhteiskehittämisen menetelmistä vaihtelivat. Noin kolmasosalla ennakotehtävään vastanneista oli aiempaa kokemusta menetelmistä. Saman verran oli heitä, joilla ei ollut kokemusta. Neljäsosa vastaajista ei osannut sanoa. Vastausten mukaan yhteiskehittämistä oli hyödynnetty erilaisten toimintamallien ja pelisääntöjen laatimisessa työpaikalla, päätöksentekotilanteissa sekä tiimi- ja työryhmätyöskentelyn tukena. Vähemmälle kuvaukselle jäivät, miten ja millä menetelmillä asioita oli kehitetty. Yksittäisinä esimerkkeinä mainittiin aivoriihi, fasilitointi, Kanvas, miellekartta ja työpajat.

Valtaosa vastaajista kuvasi yhteiskehittämisen merkityksellisyyttä omalla ammattialallaan. Yhteensä 84 % ennakotehtävään vastanneista oli sitä mieltä, että yhteiskehittämisellä on omalle alalle joko melko paljon tai erittäin paljon merkitystä. Kukaan ei kiistänyt sen merkitystä. Toisaalta 10 % vastanneista ei ottanut asiaan kantaa.

Yhteiskehittämisen edistäminen koettiin tärkeäksi omassa työssä ja ammattialalla. Yhteiskehittäminen, osallisuus, vaikuttaminen ja niiden tukeminen eri menetelmin tarkoittivat opiskelijoille eri asioita. Ymmärrys sisällöistä ja kokemus osallistumisesta vaihtelivat. Tämä ilmeni opiskelijoiden opintojaksolle kirjaamisessa omassa oppimistavoitteissa. Tavoitteet jakautuivat kahteen luokkaan: ymmärryksen ja taitojen lisäämiseen. Haluttiin syventää ymmärrystä yhteiskehittämisen merkityksestä omassa työssä. Kokonaisvaltainen näkemys on tärkeää, jotta voidaan tunnistaa ja tukea yhteistyön onnistumista entistä paremmin. Teoriataustan lisäksi konkreettinen tekeminen nousi keskeiseksi tavoitteeksi. Osaamisen soveltaminen työelämän eri päätöksentekotilanteisiin ja prosesseihin korostuivat vastauksissa.

## **Palautetta yhteiskehittämisen opiskelusta**

*Opintojaksopalauteeseen* vastattiin pienryhmissä Google Forms -sovelluksella. Palautteen jättivät kaikki 17 pienryhmää. Kysymykset linkittyivät opintojakson osaamistavoitteisiin (4 kpl), pienryhmien yhteistyöhön ja yleiseen palautteeseen opintojakson toteutuksesta. Pienryhmäyhteistyötä arvioitiin väittämällä. Opiskelijat kuvasivat ymmärryksen yhteistoiminnallisuudesta lisääntyneen muun muassa avoimen ja toimivan yhteistyön, ideoiden jakamisen ja erilaisen osaamisen hyödyntämisen näkökulmasta.

Suurin osa pienryhmistä (73,7 %) oli samaa mieltä väittämän ”Projektiryhmämme työskenteli yhteistoiminnallisesti ja reilusti” kanssa. Loput pienryhmät (26,3 %) valitsivat toiseksi suurimman arvosanan. Arviota perusteltiin sanallisesti. Yhteistoiminnallisuus ja reiluus ovat tekemistä, jossa kaikkien mielipiteet otetaan huomioon, työnjako on reilua, tasapuolista ja toiminta joustavaa. Asioista keskustellaan rakentavasti, avoimesti ja kunnioittavasti. Toisten osaaminen ja vahvuudet otetaan huomioon ja sitä hyödynnetään uuden oppimisessa. Arvokkaana pidettiin, että yhteistyön alkaessa monialaiselle pienryhmälle luotiin yhdessä pelisäännöt, joista pidettiin kiinni ja joista tarvittaessa muistutettiin.

## **Yhteiskehittämistä monimuotoisin menetelmin**

Ennakkotehtävän ja opintojakson palautekyselyn tulokset osoittivat Yamk-opiskelijoiden näkemykset yhteiskehittämisen merkittävydestä ja käyttökelpoisuudesta. Tulosten mukaan yamk-opiskelijoiden asiantuntijuus oli karttunut opintojakson myötä lisäämällä tietoa yhteiskehittämisen menetelmistä ja vahvistamalla kokemusta niiden käytöstä. Lisäksi opiskelu opintojaksolla mahdollisti monialaisen työskentelyn sekä menetelmien arvioinnin ja reflektoinnin ryhmätyöskentelyn prosessista. Opintojaksopalauteen tuloksissa korostuivat toimivaan työskentelyilmapiiriin ja työnjakoon liittyvät seikat. Oppimistehtävät mahdollistivat kokemuksen yhteiskehittämiseen osallistumisen sekä ryhmän jäsenenä että sen vastuuhenkilönä.

Tulokset herättävät pohtimaan yhteiskehittämisen tunnistamista ja sen toteuttamisen tapaa työelämässä. Yhteiskehittämisen asiantuntijuus perustuu sen keskeisten tunnuspiirteiden ymmärtämiseen ja eri vaiheiden hyödyntämiseen. On mahdollista, että käsitettä käytetään osittain synonyyminä ryhmätyöskentelylle. Opiskelijat listasivat heikosti yhteiskehittämisen menetelmiä, mihin voi olla useita selittäviä tekijöitä. Osallistujana ei välttämättä ole tietoinen yhteiskehittämisessä hyödynnettävistä menetelmistä. Toisaalta kehittämisprosessin vetäjän olisi tärkeää tunnistaa niiden potentiaali. Hyvin toteutettuna menetelmät tukevat yhteisöl-

listä tiedon jakamista, edistävät osallistujien toimijuutta ja uuden ymmärryksen rakentamista. (Tuurnas, 2015.)

Yhteiskehittämiseen osallistuminen tarjoaa mahdollisuuden omien ideoiden jakamiseen, toisten kuuntelemiseen ja heiltä oppimiseen. Lisäksi se luo tilaa uudelle yhteiselle ymmärrykselle ja innovaatioille. (Paavola ym., 2012; Lehtonen & Tuurnas, 2021.) Koulutuksen aikana saadut tiedot ja kokemukset yhteiskehittämistä luovat perustan proaktiiviselle ja yhteistyöhön perustuvalle toiminnalle työelämässä. Kokemus yhteiskehittämiseen osallistumisesta on tärkeää aidon osallisuuden kokemuksen tunnistamiseksi. Yhteiskehittämiseen voi liittyä näennäisyyttä, jolloin esimerkiksi valtarakenteet voivat olla luottamuksen ja tasavertaisen osallistumisen esteenä (Dietrich ym., 2017). Myös menetelmäkikkailu voi kaataa hyvin käynnistyneen yhteiskehittämisen prosessin. Se sisältää riskin tavoitteen hämärtymisestä ja huomion kiinnittymisen liikaa käytettyihin menetelmiin.

Asiantuntijaorganisaatioissa työn jakaminen ja organisoituminen muuttuvat. Asiantuntijuus hajautuu, itseohjautuvuus ja verkostomainen työskentely lisääntyvät. Yritysten ja julkisten organisaatioiden sisällä tapahtuvan kehittämisen rinnalla vahvistuu eri toimijoiden välinen kehittäminen yhteisen hyödyn ja synergieidun saavuttamiseksi. Näin muodostuvien innovaatioekosysteemien merkitys kansallisina ja kansainvälisinä toimijoina on vahvistunut. (Kaihovaara, 2016.)

Erilaiset verkkoalustat tuovat uudenlaista joustavuutta työntekoon (Jousilahti ym., 2017, s. 103). Muutos asettaa uudenlaisia tarpeita yhteiskehittämislle, joka siirtyy nykyistä painokkaammin verkkoon hyödyntäen erilaisia digitaalisia, ajasta ja paikasta riippumattomia ratkaisuja. Asiantuntijan työssä on tärkeää hankkia osaamista yhteiskehittämistä, ymmärtää sen vaatimukset yhteistyölle, tunnistaa eri tasoja ja menetelmällisiä vaihtoehtoja.

## LÄHTEET

- Dietrich, T., Trischler, J., Schuster, L., & Rundle-Thiele, S. (2017). Co-designing services with vulnerable consumers. *Journal of Service Theory and Practice*, 27(3), 663-688.  
<http://dx.doi.org/10.1108/JSTP-02-2016-0036>
- Hakkarainen, K., Paavola, S., Kangas, K., & Seitamaa-Hakkarainen, P. (2013). Sociocultural perspectives on collaborative learning: Toward knowledge creation. Teoksessa C. E. Hmelo-Silver, C. A. Chinn, C. K. K. Chan, & A. O'Donnell (toim). *The International Handbook of Collaborative Learning* (s. 57–73). Routledge.
- Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Lätti, R., Mokka, R., Neuvonen, A., Nuutinen, J., & Suikkanen, H. (2017). *Työ 2040 – Skenaarioita työn tulevaisuudesta*. Demos Effect.
- Kaihovaara, A., Härmälä, V., & Salminen, V. (2016). *Mitkä innovaatioekosysteemit ovat ja miten niitä voi kehittää?* <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=14101>

- Lehtonen, P., & Tuurnas, S. (2021). Osallistumisen muodot, tilat ja mahdollisuudet tiedon yhteistuottamisessa: Näkökulmia osallistuvasta budjetoinnista ja lähiön yhteiskehittämisestä. *Media & Viestintä*, 44(1), 25–49. <https://doi.org/10.23983/mv.107299>
- Moisio, A., & Mäki, K. (2017). Opiskeleva asiantuntija vai asiantuntijatyötä tekevä opiskelija? Työn opinnollistaminen osaamisen johtamisen tukena. Teoksessa K. Mäki, A. Moisio, & P. Aura (toim.) *Kolme kulmaa opinnollistamiseen. Opas opinnollistamisen ratkaisusta, työkaluista ja vinkeistä* (s. 33–35). Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. [https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/kolme\\_kulmaa/mobile.html#pid=34](https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/kolme_kulmaa/mobile.html#pid=34)
- OKM. (2019). [https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA\\_V2.pdf/43792c1e-602a-4776-c3f9-91dd66ba9574/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA\\_V2.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA_V2.pdf/43792c1e-602a-4776-c3f9-91dd66ba9574/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA_V2.pdf)
- Paavola, S., Engeström, R., & Hakkarainen, K. (2012). Trialogical Approach as a New Form of Mediation. Teoksessa A. Moen et al. (toim.) *Collaborative Knowledge Creation: Practices, Tools, and Concepts*. (s. 1–14). Sense Publishers.
- Tuurnas, S. (2015). ”Learning to co-produce? The perspective of public service professionals.” *International Journal of Public Sector Management*, 28(7), 583–598. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2015-0073>.