

OPINNÄYTETYÖ

Metsäresepti-hankkeessa luodun toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelma

Hannastiina Ruismäki

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(11/2024)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogin koulutus (YAMK)

Tekijä: Hannastiina Ruismäki
Opinnäytetyön nimi: Metsäresepti-hankkeessa luodun toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelma
Sivumäärä: 53 ja 11 liitesivua
Työn ohjaaja: Pekka Kaunismaa
Työn tilaaja: Metsäresepti-hanke

Luonnolla on paljon hyvinvointia ja terveyttä edistäviä vaikutuksia. Luontokokemusten, metsässä liikkumisen ja virtuaalisten luontoympäristöjen on todettu helpottavan stressiä, auttavan palautumisessa ja virkistävän. Metsäresepti-hanke alkoi tarpeesta hyödyntää metsäluonnon hyvinvointia tukevia vaikutuksia edistämään opiskelijoiden hyvinvointia, parantamaan opiskelijaviihtyvyyttä, opintojen etenemistä ja opiskelijoiden pysyvää luontosuhdetta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda Metsäresepti-hankkeessa luodun toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelma, jonka avulla voidaan edistää toimintamallin käyttöönottoa Tampereen ammattikorkeakoulussa (TAMK) syksyllä 2024 aloittaville opiskelijoille ja saada sitä kautta toimintamalli juurtumaan osaksi opintoja ja oppimisympäristöjä. Tavoitteena oli myös tukea toimintamallin luomista, jotta toimintamallin käyttöönotto olisi mahdollista myös muissa korkeakouluissa ja oppilaitoksissa.

Opinnäytetyön lähestymistapana oli osallistava toimintatutkimus ja menetelminä käytettiin kyselyjä, yhteisöllisiä ideointimenetelmiä sekä yhteiskehittämistä. Menetelmien avulla saatiin monipuolista aineistoa kehittämistyöhön.

Metsäresepti-hankkeessa luodun toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelma rakentui Katri Halosen Juurruttamisen 4 V:tä : viesti, varioiden, valtavirtaisten ja vakiinnutun mallin pohjalta. Kehittämistyön kautta levittämisen- ja juurruttamissuunnitelman vaiheiksi toimenpiteiden muodostuivat Vaikuttava viestintä, Variointi herättää kiinnostuksen, Valtavirtaistaminen kannustaa kehittämään ja Vakiinnuttaminen mahdollistaa jatkuvuuden.

Opinnäytetyön tuloksena suunnitelmaan syntyi viides vaihe, joka on Verkostojen voima ja tuki. Kehittämisessä mukana olleiden toimijoiden sekä kohderyhmän kautta verkostojen laajuus oli suuri ja niiden vaikutukset näkyivät läpileikkaavasti koko suunnitelmassa. Verkostojen voiman ja tuen vaikutus toimintamallin levittämisen ja juurruttamisen onnistumiseen on merkittävä.

Toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelmasta luotiin kattava suunnitelma toimintamallin levittämiseen ja juurruttamiseen TAMKissa sekä tiivistetty suunnitelma, jota voi hyödyntää myös muissa korkeakouluissa ja oppilaitoksissa.

Asiasanat: toimintamallit, käyttöönotto, hyvinvointi, luonto, opiskelijat, opetushenkilöstö

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities

Author: Hannastiina Ruismäki
Title: Disseminating and Establishing Plan of the operating model created in the Forest Prescription project
Number of Pages: 53 and 11 attachment pages
Supervisor: Pekka Kaunismaa
Commissioned by: The Forest Prescription project

Natural environments offer numerous benefits for well-being and health. Experiences in nature, movement in forests, and virtual nature environments have been found to reduce stress, aid recovery, and refresh individuals. The Forest Prescription project emerged from the need to harness these benefits to enhance student well-being, improve student comfort, support study progress, and foster a lasting connection to nature among students.

The main objective was to develop a dissemination and embedding plan for the operational model created in the Forest Prescription project. This plan aimed to promote the implementation of the operational model at Tampere University of Applied Sciences (TAMK) for new students starting in autumn 2024 and to integrate the model into their studies and learning environments. Another goal was to support the creation of the operational model, enabling its implementation in other universities and educational institutions.

The approach was participatory action, utilizing surveys, collaborative ideation methods, and co-development to gather diverse data for the development work.

The dissemination and embedding plan was based on Katri Halonen's embedding model called Juurruttamisen 4 V:tä: viesti, varioi, valtavirtaista, and vakiinnuta. Through this development work, the phases and actions of the plan were developed into Impactful Communication, Variation to Arouse Interest, Mainstreaming to Encourage Development, and Stabilization to Ensure Continuity.

A fifth phase, Network Power and Support, emerged as a result of the development. The extensive networks involved had a significant influence on the entire plan, demonstrating the critical role of network power and support in the successful dissemination and embedding of the operational model.

A comprehensive plan for disseminating and embedding the operational model at TAMK was created, along with a condensed plan that can be utilized in other universities and educational institutions.

Keywords: operational models, implementation, well-being, nature, students, teaching staff

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
	1.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön tarve.....	6
	1.2 Tavoite ja tutkimuskysymykset	7
2	LÄHTÖKOHDAT.....	8
	2.1 Metsäresepti-hanke	8
	2.2 Metsäresepti-toimintamalli	9
	2.3 Tampereen ammattikorkeakoulu toimintaympäristönä	12
3	TIETOPERUSTA.....	14
	3.1 Opiskelukyky ja opiskeluhyvinvoinnin nykytilanne	14
	3.2 Pedagoginen hyvinvointi korkeakoulussa	15
	3.3 Luontohyvinvointi ja metsän mahdollisuudet hyvinvoinnin edistämässä	17
	3.4 Uusien käytänteiden levittäminen ja juurruttaminen	18
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	22
	4.1 Palautetta kyselyjen kautta.....	23
	4.2 Yhteisölliset ideointimenetelmät	25
	4.3 Yhteiskehittäminen	27
5	HAVAINTOAINEISTO	30
	5.1 Kyselyiden kautta kokemukset ja hyödyt mukaan kehittämiseen	30
	5.2 Ideoinnin kautta vinkkejä toteuttamiseen	32
	5.3 Pienryhmätyöskentelystä hyviä käytäntöjä toimintamallin levittämiseen.....	33

5.4 Kehittämisasiantuntijuuden hyödyntäminen yhteiskehittämällä	35
6 METSÄRESEPTI-HANKKEEN TOIMINTAMALLIN LEVITTÄMIS- JA JUURRUTTAMISSUUNNITELMA	37
6.1 Vaikuttava viestintä	39
6.2 Variointi herättää kiinnostuksen	40
6.3 Valtavirtaistaminen kannustaa kehittämään	42
6.4 Vakiinnuttaminen mahdollistaa jatkuvuuden	42
6.5 Verkostojen voima ja tuki.....	43
7 POHDINTA.....	45
LÄHTEET	50
LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on Metsäresepti -hankkeessa luodun toimintamallin käyttöönottamisen levittämisen- ja juurruttamissuunnitelma Tampereen ammattikorkeakoulussa (TAMK). Metsäresepti-hankkeen tavoitteena on edistää opiskelijoiden hyvinvointia, parantaa opiskelijaviihtyvyyttä, opintojen etenemistä ja pysyvää luontosuhdetta (Metsäresepti-hanke 2024a). Hankkeessa on ideoitu ja pilotoitu lukuvuonna 2023–2024 erilaisia toimenpiteitä, joilla tuodaan luonto osaksi opiskelijoiden arkea. Toimenpiteiden pilotoinnista saatujen kokemusten pohjalta hankkeessa on luotu kevään 2024 aikana toimintamalli, joka otettiin käyttöön Tampereen ammattikorkeakoulussa syksyllä 2024.

1.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön tarve

Metsäresepti-hankkeessa luodun toimintamallin levittämiseen ja juurruttamiseen TAMKissa tulee tehdä suunnitelma, jonka pohjalta levittämistä ja juurruttamista lähdetään toteuttamaan systemaattisesti ja suunnitelmallisesti. Suunnitelman toteuttamisen pohjalta saatuja kokemuksia ja kehittämissideoita on tarkoitus hyödyntää toimintamallin käyttöönottamisessa myös muissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa mahdollisuuksien mukaan tulevaisuudessa. Hankkeen alun tavoitteissa ja viestintäsuunnitelmassa hankkeen tulosten julkaisu ja jakaminen oli kirjattu toteutettavaksi hankkeen viimeisen neljän kuukauden aikana.

Uuden toimintamallin käyttöönottoa varten tulee tehdä suunnitelma ja tarkastella sekä arvioida ennakkoon millaisia mahdollisia riskejä juurruttamiseen liittyy. Mahdolliset riskit on hyvä ottaa huomioon jo suunnitteluvaiheessa, jotta juurruttaminen onnistuisi mahdollisimman hyvin, eikä toimintamalli jäisi vain kokeiluksi ja hankkeen raportin uumeniin. Koen, että toimintamallin juurruttamisessa voi olla haasteita, sillä resurssit toimintamallin käyttöönottoon ovat hankkeen osalta vähäiset. Juurruttamissuunnitelmassa tulisi pureutua juuri siihen millaisin toimin uuden toimintamallin käyttöönottoa voitaisiin tukea ja tehdä näkyväksi. Onnistunut juurruttaminen vaatii suunnitelmallista toimintaa siihen suuntaan, että kyetään varmistamaan hankkeen tulosten kiinnittyminen olemassa oleviin rakenteisiin (Halonen 2021b, 6). Tämän vuoksi konkreettisen levittämisen- ja juurruttamissuunnitelman tekeminen tutkimuksellisenä kehittämistyönä on tärkeä hankkeen tulosten juurtumisen sekä laajemman vaikuttavuuden saavuttamisen näkökulmasta.

Hankkeen tavoitteiden ja opiskelijoiden hyvinvointitutkimusten tulosten valossa opiskelijoiden hyvinvointia edistävän toimintamallin levittäminen ja juurruttaminen TAMKissa koetaan tärkeäksi. Vaikuttavuuden näkökulmasta tarkasteltuna se mahdollistaa toimintamallin levittämissuunnitelman hyödyntämistä myös muissa korkeakouluissa ja oppilaitoksissa tulevaisuudessa.

1.2 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tavoitteena on tehdä Metsäresepti-hankkeessa luotavalle toimintamallille levittämis- ja juurruttamissuunnitelma. Se tulisi edistämään toimintamallin käyttöönottoa mahdollisimman laajasti kaikille TAMKissa syksyllä 2024 aloittaville opiskelijaryhmille ja saada sitä kautta toimintamalli juurtumaan osaksi TAMKin opintoja ja oppimisympäristöjä tulevaisuudessa. Tavoitteena on myös tukea toimintamallin luomista, jotta toimintamallin käyttöönotto olisi mahdollista laajemminkin. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tavoitteiden saavuttamisella voi olla pitkäaikaisia hyötyjä opiskelijoille opiskelun lisäksi myös työelämään (Metsäresepti-hanke 2024b). Toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelma on tarkoitus ottaa käyttöön syksystä 2024 alkaen.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimuskysymykset keskittyvät toimintamallin käyttöönottoon, näkyväksi tekemiseen, levittämiseen ja juurruttamiseen:

- Mitä on hyvä ottaa huomioon levittämisen ja juurruttamisen näkökulmasta uutta toimintamallia luodessa?
- Miten organisaatiossa tulee tuoda näkyväksi uusi toimintamalli helposti käyttöönotettavana ja mitä kanavia näkyväksi tekemiseen olisi hyvä käyttää?
- Millaisin toimin toimintamallin käyttöönottoa voidaan tukea ja edistää?

2 LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyön lähtökohdat koostuvat Metsäresepti-hankkeesta, hankkeessa luotavasta toimintamallista sekä Tampereen ammattikorkeakoulusta organisaationa, jonne toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelma ensisijaisesti kohdistuu.

2.1 Metsäresepti-hanke

Nuorten pahoinvointi kuriin Metsäreseptillä -hankkeen tavoitteena on edistää opiskelijoiden hyvinvointia, parantaa opiskelijaviihtyvyyttä, opintojen etenemistä ja pysyvää luontosuhdetta. Hanke on alkanut tammikuussa 2023 ja päättyy joulukuussa 2024. Hanketta toteuttaa Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) ja rahoittajina toimivat Suomen itsenäisyyden juhlarahasto (Sitra) ja Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK). Hankkeessa pyritään tuomaan luonto osaksi nuorten arkea ja pidemmällä aikavälillä luoda hyvinvointia myös opintojen jälkeiseen työelämään. (Metsäresepti-hanke 2024b.)

Hankkeessa on ideoitu opiskelijälähtöisesti erilaisia toimenpiteitä, joilla tuodaan luonto osaksi opiskelijoiden opintoja sekä arkea. Toimenpiteiden ideointiin rekrytoitiin mukaan opiskelijoita Tampereen korkeakouluyhteisöstä Intratiedotteen avulla. Rekrytointi-ilmoitukseen motivaatio-kirjeellä vastanneista kutsuttiin mukaan 14 opiskelijaa, jotka edustivat seitsemää eri tutkinto-ohjelmaa. Monialainen opiskelijatiimi jaettiin hankkeen Kick-off-tilaisuudessa viiteen pienryhmään ideoimaan ja kehittämään Metsäreseptin toimintamalliin toimenpiteitä. Toimenpiteitä pilotoitiin TAMKissa syksyllä 2023 opintonsa aloittaneista opiskelijaryhmistä yhdeksän opiskelijaryhmän kanssa, jotka olivat TAMK:n neljästä osaamisyksiköstä. (Metsäresepti-hanke 2024b, Metsäresepti-hanke 2024d.)

Pilotoinnin kautta saatujen kokemusten ja palautteiden pohjalta hankkeessa luotiin kevään 2024 aikana uusi konkreettinen toimintamalli, jolla luontoympäristön hyvinvointia tukevia mahdollisuuksia voidaan tuoda osaksi opintoja, opiskelijan arkea ja oppimisympäristöjä. Hankkeen tavoitteena on tehdä toimintamallista mahdollisimman vetovoimainen ja houkutteleva myös niille opiskelijoille, joilla ei ole luontosuhdetta entuudestaan ja joiden on mahdollisesti vaikea irrottautua luontoon ja metsään. Tavoitteena on myös tuoda näkyväksi myös opiskelijoille metsäluonnon hyvinvointia edistäviä vaikutuksia ja saada myös opiskelijat itse innostumaan asiasta. (Metsäresepti-hanke 2024a.)

Lisäksi kevään 2024 aikana TAMKin tietojenkäsittelyn opiskelijaryhmä suunnitteli ja toteutti osana opintojaan seitsemän mobiilipeliä, joiden tavoitteena oli innostaa ja houkuttaa opiskelijoita tutustumaan metsäluontoon, hyödyntämään metsäluontoa hyvinvoinnin parantamisessa ja keinona oman arjen rauhoittamisessa, sekä erityisesti oppimisen tehostamisessa (Metsäresepti-hanke 2024e).

Metsäreseptihankkeen projektitiimi oli neljän hengen asiantuntijatiimi TAMKista. Projektitiimi koostui metsäbiotalouden asiantuntijasta, toimintakyvyn asiantuntijasta, pelillistämisen asiantuntijasta sekä Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan (Tamko) edunvalvonnan asiantuntijasta. Lisäksi projektitiimissä toimi harjoittelijana fysioterapian opiskelija, jonka vastuuna oli hankkeen opiskelijatiimin yhdyshenkilönä toimiminen. (Metsäresepti-hanke 2024d.)

Hankkeella oli myös moniammatillinen ohjausryhmä. Tampereen ammattikorkeakoulusta ohjausryhmässä oli edustus johtoryhmästä, koulutuksen ja oppimisen palveluista sekä pedagogisten ratkaisujen yksiköstä. Lisäksi ohjausryhmään kuului edustus Suomen itsenäisyysrahastosta (Sitra), Opetushallituksesta (OPH), Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiöstä (YTHS), Tampereen seurakunnasta sekä Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnasta (Tamko). (Metsäresepti-hanke 2024d.)

Opinnäytetyön kohderyhmä koostuu Metsäresepti-hankkeen kohderyhmästä eli ensisijaisesti TAMKissa syksyllä 2024 opintonsa aloittaneista opiskelijaryhmistä, opettajatuutoreista sekä opettajista. Lisäksi kehittämistyön kohderyhmään kuuluvat myös koko TAMKin henkilöstö ja opiskelijat sekä hankkeessa pilotoitujen toimenpiteiden ideointiin ja kehittämiseen osallistuneet opiskelijat ja pilotoinnissa mukana olleet opettajat ja opiskelijat, TAMKin johto, TAMKin tilapalvelut ja hankkeen ohjausryhmä. (Metsäresepti-hanke 2024d.)

2.2 Metsäresepti-toimintamalli

Toimintamalli koostuu viidestä erilaisesta toimenpiteestä, joiden kaikkien tavoitteena on tukea opiskelijoiden hyvinvointia, parantaa opiskelijaviihtyvyyttä, opintojen etenemistä ja pysyvää luontosuhdetta. Toimintamalli on luotu Metsäresepti-hankkeessa mukana olleiden opiskelijatiimien ideoimien toimenpiteiden pohjalta. Niitä on pilotoitu TAMKissa lukuvuoden 2023–2024 aikana. Toimintamallia on kehitetty edelleen syksyn 2024 aikana pilotoinnista saatujen

kokemusten sekä toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelman kehittämiseen liittyvien yhteiskehittämisen- ja ideointimenetelmien pohjalta. Toimintamalli on rakentunut rinnakkain levittämisen- ja juurruttamissuunnitelman työstön ja toteuttamisen aikana. Toimintamallista on luotu erillinen käsikirja jaettavaksi ja hyödynnettäväksi niin TAMKissa kuin muissakin korkeakouluissa ja oppilaitoksissa (liite 1). Toimintamalli tullaan lisäämään hankkeen internet-sivuille, josta se on tulostettavissa ja ladattavissa sähköisesti. Toimintamallissa on esitelty hankkeen tavoitteet, toimenpiteet vinkkeineen, toimintamallin vuosikello sekä Metsäresepti-opintojakson kuvaus. (Metsäresepti-hanke 2024d.)

Toimintamallin avulla voidaan hyödyntää luonnon hyvinvointia edistäviä mahdollisuuksia osana korkeakouluopintoja. Levittämällä toimintamalli mahdollisimman laajalle lisääntyy tietoisuus toimintamallin hyödyistä, joka osaltaan edistää toimintamallin toimenpiteiden juurtumista korkeakouluun ja opiskelijoiden arkeen. Toimintamallissa kannustetaan kokeilemaan ja muokkaamaan rohkeasti toimintamallia osana omaa toimintaa.

Metsäresepti-toimintamalli koostuu viidestä hankkeesta luodusta uudesta toimenpiteestä, jotka ovat:

1. Metsitetty opintojakso – opetusta ulkona luonnossa. Metsitetyn opintojakson ajatuksena on metsän ja lähiluonnon hyödyntäminen oppimisympäristönä. Monet tavallisistakin opintojaksoista on mahdollista toteuttaa osittain ulkona metsässä. Siellä voi esimerkiksi ideoida ryhmätyötä tai kannustaa opiskelijoita hyödyntämään metsäluontoa tehtävien tekemisen yhteydessä. Opiskelijat ovat kokeneet opintojen metsittämisen virkistäväksi ja motivaatiota parantavaksi.
2. HetkiRetki – HOPS- ja kävelykeskustelut luonnossa. HOPS- (Henkilökohtainen opintosuunnitelma) ja kävelykeskustelut ulkona luonnossa ovat erinomainen tapa tukea niin opiskelijoiden kuin opettajien hyvinvointia ja tarjota samalla virkistävää ja rentouttavaa vaihtelua perinteiseen sisällä tapahtuvaan ohjauskeskusteluun. Kävelykeskustelut mahdollistavat luonnon hyvinvointivaikutusten saavuttamisen jo lyhyessä ajassa pienellä vaivalla. Opiskelijat kokivat, että keskusteleminen vieretysten kävellessä on rennompaa kuin vastakkain istuessa.
3. Luonto tulee luokkaan – virtuaaliluontosisällöt. Tuomalla luonto opiskelutilaan aitojen luonnonmateriaalien tai mediasisältöjen muodossa on mahdollista hyödyntää luonnon hyvinvointia tukevia vaikutuksia. Metsäresepti-hankkeen sivuilla on hankkeen tuottamia luontovideoita eri vuodenaajoista, joita voi hyödyntää esimerkiksi oppitunnin alussa.

Toimintamallin viiden toimenpiteen pohjalta hankkeessa luotiin syksyllä 2024 myös yhden opintopisteen laajuinen Metsäresepti-toiminnallinen opintojakso, joka liitettiin osaksi toimintamallin käsikirjaa. Opintojakso tulee olemaan osa TAMKissa olevaa Tulevaisuuden taitopaketti -opintokokonaisuutta, johon sisältyy kymmenen muutakin yhden opintopisteen laajuista opintojaksoa. Tulevaisuuden taitopakettiin sisältyvät opintojaksot käsittelevät opiskelutaitoja, digityökaluja, itsensä johtamista sekä liikuntaa ja hyvinvointia. (Metsäresepti-hanke 2024d.)

Metsäresepti-opintojaksolla tavoitteena on edistää opiskelijoiden luontosuhdetta ja hyvinvointia. Opintojakso sisältää toiminnallisia tehtäviä, joiden myötä on tarkoitus auttaa opiskelijaa löytämään lähiympäristöstään luontoliikuntakohteita sekä luontoaiheisten järjestöjen järjestämiä luontotapahtumia. Lisäksi opiskelijan tehtävänä on jakaa tietoa löytämistään luontokohteista opintojakson muille opiskelijoille sekä Vihreä ergonomia -osuudessa tauottaa opiskeluun luontoympäristöä tai virtuaalista luontoympäristöä hyödyntäen. Metsäreseptin toiminnallista opintojaksoa pilotoidaan TAMKissa keväällä 2025 ja sen jälkeen se mahdollisesti tarjotaan koko Tampereen korkeakouluyhteisön opiskelijoille suoritettavaksi. (Metsäresepti-hanke 2024d.)

2.3 Tampereen ammattikorkeakoulu toimintaympäristönä

Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) on monialainen ammattikorkeakoulu, jossa on kahdeksan koulutusala. TAMK:n ydintoiminnoista vastaa viisi osaamisyksikköä, jotka ovat Liiketalous ja media, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri, Rakennettu ympäristö ja biotalous, Teollisuusteknologia sekä Sosiaali- ja terveysala -osaamisyksikkö. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2024a.) Tampereen ammattikorkeakoulussa on 17 AMK-tutkintonimikettä ja 15 ylempää AMK-tutkintonimikettä. Lisäksi TAMK tarjoaa ammatillista opettajankoulutusta. Opiskelijoita TAMKissa on noin 15 000, joista tutkinto-opiskelijoita on noin 11 000. Tampereen ammattikorkeakoulu Oy:n pääomistaja on Tampereen korkeakoulusäätiö. Päätoimista henkilöstöä TAMKissa on noin 750 henkilötyövuotta. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2024c.)

TAMK:n pääkampus sijaitsee Tampereella Kaupissa ja toinen kampus, Mediapolis, jonne on keskitetty TAMK:n media-alan opetus, sijaitsee Tampereen Tohlopissa. Lisäksi TAMK tuottaa koulutusten monimuotototeutuksia maakuntakorkeakoulutoiminnan kautta sekä tekee yhteistyötä myös muiden paikallisten toimijoiden kanssa. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2024b.)

TAMK-strategia 2030:n pohjana ovat Tampereen korkeakouluyhteisön strategia Vaikuttavuutta yhdessä sekä Tampereen korkeakouluyhteisön tutkimuksen ja koulutuksen strategiat. TAMK:n strategiassa TAMK:n toiminnan tarkoitus on tuottaa uutta osaamista työelämään ja tahtotilana on tuottaa monialaisena työelämäkorkeakouluna parasta ammatillista korkeakoulutusta ja innovaatioita. Toiminnalliset arvot 2030-strategiassa ovat T= Toimiminen globaalisti vastuuta kantaen, A= Arvostaen aktiivisuutta, oppimista ja osaamista, M= Menestyminen yhdessä tekemällä sekä K= Kunnioittaen moninaisuutta yhteisössä. Strategisia tavoitteita on neljä ja ne ovat profiloituminen monialaisena työelämäkorkeakouluna, kasvaminen koulutusviennin edelläkävijänä, vastaaminen työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin sekä korkeakouluyhteisön kilpailuetujen hyödyntäminen. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2024a.)

TAMKissa on meneillään pedagoginen kehittämisohjelma (2022–2024), jonka tueksi on laadittu pedagogiset periaatteet, jotka koostuvat oppimislähtöisyydestä, yhteisöllisyydestä ja osallistavuudesta, työelämän kehittämisasiantuntijuudesta sekä kestävästä tulevaisuudesta. Pedagogisten periaatteiden läpileikkaavana teemana on digitaalisuus, joka näkyy periaatteissa käytännön osaamisena, toimina ja toimintaympäristöissä. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2024a.) Tampereen korkeakouluyhteisön opettamisen ja oppimisen keskus Teaching and Learning Centre (TLC) toimii opetus- ja ohjaushenkilöstön tukena. TLC koordinoi digitaalisin osaamismerkkein ohjattua osaamisen kehittämistä, joka perustuu myös TAMK:n pedagogisiin periaatteisiin. Suorittamalla digitaalisen osaamismerkkin opetus- ja ohjaushenkilöstö voi kehittää omaa osaamistaan ja osoittaa oman osaamisen näkyväksi myös muille. (Tuni.fi 2024a.)

3 TIETOPERUSTA

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu opiskelukyvyyn määrittelystä ja opiskeluhuvinvoinnin nykytilanteesta, pedagogisesta hyvinvoinnista korkeakoulussa, luontohyvinvoinnin ja metsän mahdollisuuksista hyvinvoinnin edistämisessä sekä uusien käytänteiden levittämisestä ja juurruttamisesta. Tietoperustan tavoitteena on tukea toimintamallin levittämistä ja juurruttamissuunnitelman tekemistä lähteisiin perustuvalla teoretisellä yhdistämällä tutkimusmenetelmien kautta saatavaa aineistoa siten, että opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saavutetaan.

3.1 Opiskelukyky ja opiskeluhuvinvoinnin nykytilanne

Opiskelukyky on kokonaisuus, joka koostuu eri osatekijöistä ja joilla on vaikutus toisiinsa. Kristina Kuntun julkaisema opiskelukyky malli (2006) on päivitetty vuonna 2022 Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön toimesta. Päivitetty opiskelukyky malli koostuu neljästä keskenään vuorovaikutteisesta osa-alueesta, jotka ovat omat voimavarat, opiskelu ympäristö, opiskelutaidot sekä opetus ja ohjaus. Kaikki neljä osa-alueella vaikuttavat siihen millä tavoin opiskelija kykenee suoriutumaan opinnoista. Vaikka jollain osa-alueella olisi haasteita niin vahvuudet yhdellä tai useammalla voivat mahdollistaa opiskelukyvyyn ylläpitämistä. Opiskelukyky mallin osa-alueisiin vaikuttamalla voidaan edistää ja tukea opiskelijoiden opintojen edistämistä koko opiskeluyhteisön, opiskeluterveydenhuollon, korkeakoulun, opiskelijajärjestön sekä opiskelijoiden itsensä toimesta. (YTHS 2024.)

Tutkimustuloksissa on todettu haasteita opiskelijoiden hyvinvoinnissa. Joka neljäs vuosi toteutettava valtakunnallinen Korkeakouluopiskelijoiden terveys- ja hyvinvointitutkimus (KOTT) tuottaa tietoa opiskelijoiden hyvinvoinnista, johon kuuluu opiskelukyky, fyysinen ja psyykinen terveys sekä tuen tarpeet (Häkkinen, Kärkkäinen, Laamanen & Ladonlahti 2023, 7). Vuoden 2021 KOTT-tutkimuksen mukaan opiskelu-uupumusta viime kuukauden aikana kokeneiden osuus oli 41,7 % tutkimukseen osallistuneista korkeakouluopiskelijoista. Tutkimustulosten mukaan joka kolmas korkeakouluopiskelija oli psyykkisesti kuormittunut eli kärsi ahdistus- ja/tai masennusoireista. Tarkastellessa tutkimustuloksia korkeakouluopiskelijoiden mielenterveyden näkökulmasta psyykinen oireilu oli yleisempää korkeakouluopiskelijoilla kuin verrattaessa koko väestöön. Korkeakouluopiskelijoista 13 prosentilla oli todettu masennus viimeisen vuoden aikana ja 13 prosentilla todettu ahdistuneisuushäiriö viimeisen vuoden aikana. Tutki-

mustuloksista ilmeni myös, että päiväaikainen väsymys oli hieman yleisempää (28 %) ammatikorkeakouluopiskelijoilla kuin yliopisto-opiskelijoilla (24 %). Lisäksi lähes kolmasosa korkeakouluopiskelijoista ei kokenut sosiaalisesti kuuluvansa mihinkään opiskeluun liittyvään ryhmään. (Holm, Ikonen, Kilpeläinen, Koskela, Lundqvist & Parikka 2021.) Tekniikan akateemisten vuoden 2023 opiskelijatutkimuksessa 46 % tutkimukseen osallistuneista opiskelijoista koki olevansa usein tai jatkuvasti huolissaan jaksamisesta (Tekniikan akateemiset 2023).

Koronaepidemian aikana vuosina 2020–2022 Suomessa lisääntyi nuorten ja erityisesti korkeakouluopiskelijoiden mielialaoireet ja ahdistuneisuus. Psykkisen oireilun lisääntyessä mielenterveyspalveluiden kysyntä kasvoi, mutta nuorille ja korkeakouluopiskelijoille suunnattujen perustason ja erikoissairaanhoidon mielenterveyspalveluiden saatavuudessa oli haasteita. (Kapiainen, Kestilä, Mesiäislehto & Rissanen 2022, 7–8.)

Muutaman vuoden välein toteutettavan eurooppalaisia korkeakouluopiskelijoita koskevan Eurostudent -tutkimuksen vuoden 2022 tutkimustulosten mukaan lähes puolet korkeakouluopiskelijoista (46,6 %) ilmoitti yhden tai useamman terveys- tai toimintarajoitteen. Eniten raportoitiin mielenterveysongelmista (23,1 %), mutta vastaajista 18,2 % kertoi, ettei heillä ollut virallista diagnoosia. Vuoden 2022 tuloksia verrattaessa vuoden 2019 Eurostudent VII –tutkimuksen aineistoon, voidaan havaita, että korkeakouluopiskelijoiden ilmoittamat terveys- ja toimintarajoitteet ovat aiempaa yleisempiä ja korkeakouluopiskelijoiden joukko on entistä moninaisempaa. Erityisesti juuri mielenterveysongelmien ja erilaisten oppimisvaikeuksien koettiin rajoittaneen opiskelua useammin kuin muut terveys- ja toimintarajoitteet. (Häkkinen ym. 2023, 17–19.)

3.2 Pedagoginen hyvinvointi korkeakoulussa

Pedagoginen hyvinvointi on koko korkeakouluyhteisön hyvinvointia, joka syntyy työ- ja opiskeluhyvinvoinnista ja koskettaa koko yhteisöä. Pedagogisen hyvinvoinnin keskiössä on hyvinvoiva korkeakouluyhteisö, henkilöstön yhteistoiminta sekä myönteinen oppimisilmapiiri. (Nenonen 2023, 32.)

Tutkijat Kirsi Pyhältö, Tiina Soini ja Janne Pietarinen esittivät kokonaisjäsenyyksen pedagogisen yhteisön hyvinvoinnin rakentumisesta sekä pedagoginen hyvinvointi -käsitteen. Tarkastel-

lessaan pedagogisen hyvinvoinnin rakentumista, he toivat esiin, että oppiminen ja vuorovaikutus limittyvät toisiinsa, minkä myötä voi syntyä pedagogista hyvinvointia tai pahoinvointia. (Ahonen 2023, 20.)

Pedagogisen hyvinvoinnin rakentumiseen tarvitaan pedagogista tietoisuutta, joka on ymmärrystä opetuksesta, oppimisesta, hyvinvoinnista ja niiden yhteydestä toisiinsa. Pedagogista hyvinvointia voi luoda kehittämällä rakenteita ja käytäntöjä, joilla voidaan tukea osallisuutta, toimijuutta, motivaatiota, osaamista sekä yhteistyötä. (Tuni.fi 2024c.) Pedagogiseen hyvinvointiin liittyy vahvasti myös pedagoginen johtaminen ja se, että pedagogista toimintaa suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä korkeakoulun ei tasoilla ja toimijoiden kesken. Kun pedagoginen toiminta on loogista ja johdonmukaista se mahdollistaa opettajien ja opiskelijoiden oman toimintansa ohjaamisen ja oppimisen sekä mahdollistaa työn ja oppimisen merkityksellisyyden kokemisen sekä tavoitteiden saavuttamisen. (Vanhanen-Nuutinen 2023, 24.)

Korkeakouluopiskelijan opintoihin kiinnittyminen ja hyvinvointi ovat tärkeitä opiskelun, opintojen edistymisen ja osaamisen kehittymisen näkökulmasta. Opintoihin kiinnittyminen ja hyvinvointi kehittyvät pedagogisissa prosesseissa, joissa mahdollistetaan ja hyödynnetään hyvinvointia tukevaa ajattelua ja toimintaa sekä kehitetään toimintaympäristöjä, jotka tukevat osallisuutta ja kehittävät toimijuutta. (Korhonen & Toom 2017, 143.) Opintoihin kiinnittymisen näkökulmasta mielekkäät tavat tukea oppimista ja opintojen toteuttamista edistävät kiinnittymistä opintoihin. Käytännöt voivat olla moninaisia, joihin vaikuttaa niin korkeakoulun painopisteet, opetusyhteisön toimintakonteksti sekä opiskelijoiden erilaiset ominaisuudet. (Korhonen 2017, 90–91.) Opintoihin kiinnittymiseen ja opiskelijoiden hyvinvointiin voi vaikuttaa korkeakoulun opetusyhteisö, joka koostuu opettajista, opintojen ohjauksen-, opintohallinnon sekä neuvontapalveluiden henkilöstöstä. Opetusyhteisöllä on mahdollisuus hyödyntää pedagogisia toimintatapoja ja ohjaukseenkäytäntöjä sekä luoda oppimisympäristöjä, jotka tukevat oppimista ja opinnoissa edistymistä. (Korhonen & Toom 2017, 143.) Kiinnittymisen haasteet eivät kosketa pelkästään opiskelijoita vaan myös opettajien työhön kiinnittymisellä ja jaksamisella merkitys pedagogiseen hyvinvointiin. (Ahonen 2023, 19.)

3.3 Luontohyvinvointi ja metsän mahdollisuudet hyvinvoinnin edistämisessä

Luonnolla on paljon hyvinvointia edistäviä vaikutuksia. Kun luontoympäristöstä saadaan enemmän positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia ja niitä voidaan mitata, voidaan puhua terveyshyödyistä. Terveys- ja hyvinvointihyödyt koostuvat monesta eri tekijästä. Komulainen ym. (2018) mallin mukaan mahdollisia vaikutusmekanismeja ovat luontoympäristö, luontokontakti, ympäristöaltisteet, stressin hallinta ja elpyminen, fyysinen aktiivisuus, sosiaaliset kontaktit sekä immuunipuolustuksen vahvistuminen. Luonnossa ulkoillessa stressi helpottaa, kunto kohoaa, mieliala nousee ja kokemukset terveydestä ovat positiivisempia. Se myös auttaa irtautumaan arjesta ja parantaa muun muassa itsetuntoa. Suomessa metsä on tyypillisin ja suosituin luontoympäristö. Metsän terveyttä edistävästä vaikutuksesta on tutkimustietoa ja on havaittu, että metsän terveyshyödyissä on etenkin kansanterveyden edistämisen näkökulmasta paljon mahdollisuuksia. (Komulainen, Lanki, Sipilä & Tyrväinen 2018, 1397–1403.)

Mielenterveyden haasteet ja fyysisen kunnan heikkeneminen on todettu olevan merkittäviä sairastavuuden syitä. Terveysongelmat, jotka liittyvät elintapoihin ja ympäristöön aiheuttavat suuria kustannuksia yhteiskunnalle. Metsässä liikkumisella ja oleskelulla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia etenkin psykologisten vaikutusten osalta. (Komulainen ym. 2018, 1397–1403.) Tämän takia metsän ja luonnon mahdollisuudet hyvinvoinnin edistämiseksi olisi tärkeää ottaa hyötykäyttöön ja saada osaksi ihmisten arkea.

Stressistä palautumista tapahtuu jo lyhyilläkin vierailuilla metsässä. Japanissa on tutkittu metsäkäyntien stressistä palauttavia terveyshyötyjä ja on havaittu, että jos pelkän metsämaiseman katselu on rentouttanut enemmän verrattuna rakennettuun kaupunkiympäristöön. Helsingissä tehdyssä tutkimuksessa tarkasteltiin metsä-, puisto- ja kaupunkiympäristöjen vaikutuksia toimistotyötä tekeville henkilöille. Tutkimuksen mukaan metsä- ja puistoympäristöissä elpyminen oli parempaa kuin kaupunkiympäristössä ja myönteisiä vaikutuksia saavutettiin jo 15 minuutissa. Metsäympäristössä elpyminen todettiin olevan hieman vahvempaa kuin puistoympäristössä. (Komulainen ym. 2018, 1397–1403.)

Työssäkäyviä aikuisia koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että luonnossa oleskelun myötä tullut liikunta, sekä rentoutumisen ja elämäntyytyväisyyden kokemukset vähensivät työkuorimituksesta palautumisen tarvetta (Korpela 2014, 32). Nykyään ihminen viettää aikaa luonnossa

vähemmän kuin ennen, mikä johtaa henkilökohtaisten luontokokemusten ja -tietämyksen vähenemiseen. Kun luontokontaktit vähenevät, kynnyks luontoon menemisestä kasvaa, jolloin se heikentää entisestään luonnosta saatavien terveyshyötyjen hyödyntämistä. Luonto tarjoaa ihmisille mahdollisuuksia hyvinvoinnin tukemiseen läpi elämän. (Suomen ympäristökeskus 2014, 88–89.)

Aina luontoon meneminen ei ole mahdollista, jolloin esimerkiksi luontokuvien katselemisella voi olla mieltä rentouttavia ja rauhoittavia vaikutuksia. Bernstein ym. (2010) tutkimuksen mukaan luontokuvien katselu ja luonnon elementeille tai äänille altistuminen edisti palautumista, kuntoutumista ja parantumista.

Samankaltaisia tuloksia havaittiin myös Luonnonvarakeskuksen tutkimushankkeessa, jossa tutkittiin millaista hyötyä sisätiloissa virtuaalisesti tuotetulla luontoympäristöllä, on työkuormituksesta palautumisessa. Metsämaisemavideon aikana stressitaso oli alhaisempi kuin esimerkiksi pelkkien luontoääniä kuuntelun tai hiljaisuudessa istumisen aikana. Tutkimustulokset vahvistivat myös taukojen pitämisen tärkeyttä stressistä palautumisessa työpäivän aikana. (Huotilainen, Leinikka, Neuvonen, Ojala, Tyrväinen & Yli-Viikari 2019, 4.)

3.4 Uusien käytänteiden levittäminen ja juurruttaminen

Käytänteiden levittämisen tavoitteena on saada valitut kohderyhmät tietoisiksi uusista hyvistä käytänteistä ja ideaalitulanteessa levittäminen edistää uusien käytänteiden juurruttamista. Levittämistä tehtäessä on hyvä määritellä kenelle eri toimijoille ja millä eri tasoilla hyviä käytäntöjä levitetään. Tässä vaiheessa tulisi määritellä levittämisen tavoitteet eri tasoilla ja valita millaista toimintastrategiaa levittämisen edistämiseen käytetään huomioiden aikataulutuksen, vastuhenkilön nimeämisen, käytettävissä olevat resurssit ja välineet sekä riskianalyysin tekemisen. (Jalokinos 2019.)

Juuruttaminen tarkoittaa suunnitelmallista toimintaa, jolla pyritään varmistamaan tulosten kiinnittyminen osaksi jo olemassa olevia rakenteita (Halonen 2021, 7). Juurruttamisen ytimessä on hyvien käytänteiden näkyväksi tekeminen ja paikantaminen. Lisäksi uuden toiminnan käyttöön ottaminen siten, että se jatkaa eloaan projektin päättymisen jälkeen vaatii myös kekseliäisyyttä ja suunnitelmallisuutta. (Halonen & Torkko 2021.)

Juurtumisessa on tärkeää ottaa huomioon hyvien käytäntöjen erilaisuus, organisaation toimintaympäristö, resurssit sekä työn luonne. Juurtumisen prosessit eivät ole yhteneväisiä ja innovaatioiden käyttöönottoon vaikuttaa niin toimintakulttuurit kuin toimintaympäristöt. (Savinainen & Unkila 2020, 288.) Lisäksi tehokkaan juurruttamisen lähtökohtana on vaikuttaminen useilla eri tasoilla eli kohderyhmän, ammattilaisten ja organisaatioiden tasoilla sekä laajemmin yhteiskunnallisella tasolla (Björkqvist & Halonen 2021).

Juurruttamista voi tarkastella Katri Halosen luoman juurruttamisen neljä V:tä -mallin kautta, jossa juurruttamisen neljä vaihetta ovat viestintä, variointi, valtavirtaistaminen ja vakiinnuttaminen. Neljän V:n juurruttamisprosessi alkaa viestinnän vaiheesta. Viestinnän tulisi olla vaikuttavaa ja sitä olisi hyvä tehdä koko juurruttamisen ajan. Vaikuttavassa viestinnässä tulee innostaa uusia ihmisiä uudesta toimintamallista ja parhaimmillaan innostus ja uteliaisuus lisääntyvät, kun päästään jakamaan toimintamallin konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, jolloin myös viestintä helpottuu. Toimintamallin jakamisen myötä tulee tarve myös ymmärryksen lisäämiseen, kokemuksista kertomiseen ja yhteiseen kehittämiseen kutsumiseen. Kutsumista yhteis kehittämiseen auttaa, kun sisältö räätälöidään selkeäksi ja kohderyhmää puhuttelevaksi. Viestinnässä on tärkeää, ettei se ole yksipuolista vaan parhaimman lopputuloksen saavuttaminen vaatii asioihin sitoutumista vuorovaikutteisesti. (Halonen 2021a, 13–14.)

Neljän V:n mallin variointivaiheessa päämääränä on auttaa hankkeen ulkopuolisia toimijoita eli tässä tapauksessa TAMK:n opetushenkilöstöä, johtoa, opiskelijoita ja sidosryhmiä havaitsemaan uuden toimintamallin arvo omassa toimintaympäristössä ja kokeilemaan toimintamallia käytännössä. Tässä apuna voidaan käyttää variointia, joka mahdollistaa toimintamallin muokkaamista ja kokeilun kautta jopa huomaamattaan juurruttaen sitä osaksi omaa toimintaympäristöä eri tavoin. Tähän vaiheeseen kuuluu myös aktiivisuus toimintamallin esittelyssä ja aiheen nostamisessa esiin erilaisissa kohtaamisissa sekä keskusteluissa. Jokaisen kohtaamisen kautta luodaan myös uusia tapoja kertoa siitä erilaisille kohderyhmille ja tahoille. Tällaisia kohtaamisia ja tapoja voi olla esimerkiksi erilaiset seminaari-, koulutus- ja verkostotapaamiset, toimintamallin käyttöönoton oppaat, kiinnostuneiden tahojen kontaktoinnit sekä asiasta kiinnostuneiden ryhmäyttäminen ja kiinnostuksen vahvistaminen. Usein hankkeissa saattaa käydä niin, että tiedotetaan taustaorganisaation vakiintuneiden tapojen mukaan, joka on hyvä tapa, mutta toisaalta tässä olisi mahdollisuus myös yllätyksellisyydelle, jolloin kannattaisi ideoida ja varioida uusia yllättäviäkin viestinnän tapoja. (Halonen 2021a, 16–17.)

Valtavirtaistamisvaiheen ajatuksena neljän V:n mallissa on saada uusi toimenpide käyttöön myös laajemminkin niin varsinaisessa kohderyhmässä kuin ulkopuolisten toimijoiden keskuudessa. Valtavirtaistamisessa pyritään auttamaan ulkopuolisia toimijoita testaamaan toimintamallia ja kehittämään sitä edelleen omiin tarpeisiin sopivaksi. Tärkeää on tiivis ja vuorovaikutteinen yhteistyö. Valtavirtaistamista edistää, kun tarkkaillaan millaisista lähtökohdista muut toimivat ja millaisia haasteita heillä on, johon toimintamalli olisi varioitavissa ratkaisuksi. Kohderyhmällä on tärkeää olla myös taustaorganisaation tuki, jolloin uuden toimintamallin variointi ja käyttöönotto omaan toimintaympäristöön olisi mahdollisimman helppoa ja toimintamalli kiinnittyisi osaksi arkea. (Halonen 2021a, 18–21.)

Valtavirtaistamisen vaiheessa viestintä muuttuu kohti käyttöönottamisen tukemista ja haasteellista on toimintaan vaikuttaminen. Tässä olisi hyvä hyödyntää erilaisia mahdollisuuksia kannustaa kohderyhmää kokeilemaan ja kehittämään toimintamallia omaan toimintaympäristöön sopivaksi. Valtavirtaistaminen tulee aloittaa läheltä kohdeorganisaatiosta, ohjausryhmästä ja sidosryhmistä. Olisi hyvä myös kartoittaa kenen kaikkien tulee olla tietoinen uuden toimintamallin käyttöönotosta ja keiden päätöksiä tarvitaan toimintamallin juurruttamiseksi. Tämä on kriittinen vaihe, jolloin on tärkeää saada tukea toimintamallin käyttöönottoon ja vakiintumiseen. Tässä vaiheessa juurruttamista edistää, kun toimintamallille on tarve ja se linkittyy vahvasti organisaatioon. Olisi tärkeää myös, että juurruttamista varten olisi realistiset resurssit ja organisaatio olisi sitoutunut juurruttamiseen ja toimintamallin hyötyjen tunnustamiseen. Lisäksi hankkeen toimijoilla olisi hyvä olla vahvat kontaktit organisaatiossa ja halua olla mukana hankkeen päätyttyäkin. (Halonen 2021a, 18–21.)

Juuruttamisen neljä V:tä -mallin vakiinnuttamisen vaiheessa pyritään saamaan toimintamalli osaksi rakenteita kohdeorganisaatiossa ja mahdollisesti myös muualla. Vakiinnuttamista tukee, jos toimintamallille voidaan nimetä yhteyshenkilö, myös hankkeen päätyttyä. Tavoitteena on, että tässä vaiheessa toimintamalli olisi otettu käyttöön jollain tasolla ja toimintamallin tuotokset ovat sellaisessa muodossa ja saatavilla hyödyntämisessä myöhemminkin. Tärkein tavoite tässä vaiheessa on, että toimintamallia hyödynnetään organisaatiotasolla, jolloin vakiinnuttamiseen on paremmat mahdollisuudet ja tähän kannattaa hyödyntää hankkeen ohjausryhmää, jossa on edustus laajasti kohdeorganisaatiosta. Jatkuvuutta tuo myös, jos toimintamallin vakiinnuttamisessa voidaan hyödyntää yhteistyötä samankaltaisten tahojen kanssa. Vakiinnuttamista edistää myös, jos toimintamalli saadaan linkitettyä myös toiseen organisaatioon ja toimintamallille löytyisi taho sen jatkokehittämiseen. Tässä vaiheessa tulee myös varmistaa, että hankkeen tulokset

jäävät hankkeen päättymisenkin jälkeen saataville, jolloin toimintamallin käyttöönottamista ja hyötyjä voi arvioida. (Halonen 2021a, 22–24.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tutkimuksellisen kehittämistyön ydin on juurruttamisessa, käytännön toimenpiteissä ja olemassa olevan prosessin tarkkailussa. Lähestymistapana on osallistava toimintatutkimus, jossa kehittämistyötä tehdään yhdessä Metsäresepti-hankkeen projektitiimin, ohjausryhmän sekä TAMK:n henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.

Osallistava toimintatutkimus pohjautuu sosiaalisten käytäntöjen kehittämiseen ja ongelmien ratkaisuun, joissa pyritään myönteiseen muutokseen osallistamalla asianomaisia tiedon tuottamiseen ja käytäntöjen kehittämiseen (Keskitalo 2020, 22–29; Jyrkämä 2021, luku ”Toimintatutkimus”). Käsitteenä osallistavalla toimintatutkimuksella tarkoitetaan tutkimusorientaatiota, jossa tutkimuksen toteuttamiseen ja kehittämiseen osallistuvat työyhteisöt, kansalaiset, palveluiden käyttäjät ja tutkimuksen kohteet. Osallistavassa tutkimuksessa yhdistyy teoria ja käytäntö ja siihen sopii hyvin monimenetelmällisyys, jossa hyödynnetään erilaisia menetelmiä eri vaiheissa tutkimuksen tekemistä erilaisten osallistujaryhmien kanssa. (Keskitalo 2020, 22–29.)

Toimintatutkimus sopii mainiosti tutkimukselliseen kehittämistyöhön, sillä sen avulla tuotetaan aineiston pohjalta uutta tietoa, ja vaikka tavoitellut käytännön muutokset eivät toteutuisikaan niin kehittämistyöllä voidaan kehittää toimintaa. Toimintatutkimuksessa on tyypillistä tehdä kehittämistä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, arvioinnin ja uudelleensuunnittelun avulla siten, että vaiheita on mahdollista toistaa uudelleen spiraalinomaisesti. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 59–61.)

Kehittäjän rooli toimintatutkimuksessa on toimia aktiivisena jäsenenä kehittämissyhmässä toisin kuin muissa lähestymistavoissa. On tärkeä muistaa myös, että kaikki toimintatutkimukseen osallistuvat ovat tasa-arvoisessa asemassa suhteessa toisiinsa ja kaikki ovat osa kehittämissyhmää. (Moilanen ym. 2015, 59–61.)

Osallistavassa toimintatutkimuksessa on tärkeä hyödyntää osallistavia menetelmiä, jotta päästään hyödyntämään osallistujien hiljaista tietoa, ammattitaitoa ja kokemuksia. Lisäksi tyypillinen menetelmä on myös osallistujien kanssa käytävät yhteiset keskustelut koko kehittämisen ajan, joissa edellinen keskustelu luo aina pohjaa seuraavalle keskustelulle. Käytettävien menetelmien valintaan vaikuttaa niin kohdeorganisaation koko, tutkimusryhmän rooli sekä kohde-ryhmä. (Moilanen ym. 2015, 61–62.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelminä käytän kyselyjä, yhteisöllisiä ideointimenetelmiä ja yhteiskehittämistä. Toimintatutkimuksen aineistoa kerään havainto- ja kokousmuistioiden, menetelmien kautta luotavien tuotosten sekä yhteiskehittämistilaisuuden tallennuksen avulla. Kehittämistyössä käytettävien menetelmien kautta tavoitteena on tuottaa tietoa toimintamallin levittämistä ja juurruttamissuunnitelman luomiseen ja löytää vastauksia tämän kehittämistyön tutkimuskysymyksiin.

4.1 Palautetta kyselyjen kautta

Kyselyt ovat menetelmänä melko nopea ja tehokas tapa kerätä laaja tutkimusaineisto suureltaakin määrältä ihmisiä. Kyselytutkimuksissa saattaa olla haasteena aineiston pinnallisuus sekä se, miten vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen, kuinka tietoisia he ovat tutkimuksen aiheesta ja miten kysymyksiä on tulkittu, mutta kysely sinänsä sopii hyvin erilaisten aiheiden tutkimiseen. (Moilanen ym. 2015, 121–122.)

Hankkeessa ideoituja toimenpiteitä luontoympäristön tuomisesta osaksi opiskelijoiden opintoja ja arkea on pilotoitu lukuvuoden 2023–2024 aikana TAMKissa ja siitä saatujen palautteita ja kokemuksia on kerätty hankkeen tutkimusluvan mukaisesti ja systemaattisesti pilotointiin osallistuneilta opettajilta ja opiskelijoilta pilotoinnin ajan. Tavoitteena oli tuottaa tietoa Metsäresepti-hankkeen luontointerventioiden vaikutuksista opiskelijoiden hyvinvointiin ja opintojen etenemiseen sekä tuottaa tietoa opiskelijoiden ja opettajien kokemuksia interventioiden toteuttamisesta. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa tietoa Metsäresepti-toimintamallin rakentamista varten juurrutettavaksi TAMKin eri tutkinto-ohjelmien käyttöön.

Hyödynsin kehittämistyössä myös pilotoinnin kautta saatua palautetta ja kokemuksia. Toimenpiteen pilotointiin osallistui yhdeksän opettajaa opiskelijaryhmineen neljästä eri tutkinto-ohjelmasta syksyllä 2023 ensimmäisen lukuvuoden opintojaksojen toteutuksissa. Pilotointiin osallistuneilta opiskelijoilta kerättiin palautetta opintojaksopalautteen yhteydessä. TAMKissa on opintojaksopalautejärjestelmä, jossa palautetta kerätään anonymisti jokaisesta opintojaksototeutuksesta (Tuni.fi 2024b). Pilotoinnissa mukana olleita opettajia pyydettiin hankkeen projektitiimin toimesta sisällyttämään opintojaksopalautteen yhteyteen opiskelijoiden vastattavaksi seuraavat kysymykset:

1. Osallistuitko opintojakson luontosisältöihin (kuvat, videot, ulkona luonnossa tapahtuva toiminta)? (vastaus kyllä / ei)

2. Koitko opintojaksoon liitetyillä luontosisällöillä (kuvat, videot, ulkona luonnossa tapahtuva toiminta) olleen vaikutusta omaan hyvinvointiisi? (vastaus kyllä / ei)
3. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro tarkemmin, minkälaisena koit luontosisältöjen vaikutuksen itsellesi? (avoin vastaus)
4. Jos vastasit ei, kerro tarkemmin, miten koit luontosisältöjen osuuden opintojakson toteutuksessa. (avoin vastaus)
5. Mitä muuta palautetta haluat antaa opintojakson luontosisällöistä? (avoin vastaus)

Opintojaksopalautteeseen liitetyt kysymykset opintojaksojen metsittämisestä välitettiin 230 opiskelijan vastattavaksi. Samat kysymykset välitettiin pilotoinnissa mukana olevien opettajien kautta niille opiskelijoille, jotka olivat osallistuneet HOPS-keskustelun toteutukseen luontoympäristössä. Pilottivaiheessa tämän mahdollisuuden valitsi 19 ensimmäisen lukuvuoden opiskelijaa. Opettajia pyydettiin toimittamaan opintojaksopalautteen yhteydessä kerätyt vastaukset sekä HOPS-keskusteluihin osallistuneiden opiskelijoiden vastauslomakkeet hankkeen projektipäällikölle ja sitä kautta projektitiimin analysoitavaksi.

Opiskelijoilta kerättävän palautteen lisäksi pilotissa mukana olleille opettajille lähetettiin kysely, jonka tavoitteena oli saada tietoa opettajan kokemuksista luontosisällöistä osana opetusta. Opettajia hankkeen toimenpiteiden pilotointiin osallistui yhdeksän ja keväällä 2024 heiltä kerättiin palautetta pilotista palautekyselyn kautta. Tietoa pyrittiin saamaan seuraavien kysymysten avulla:

1. Minkälaisena koit luontosisällön sijoittamisen osaksi omaa opetustasi?
2. Minkälainen oli oma kokemuksesi luontosisällöstä osana opetustasi?
3. Miten arvioit opiskelijoiden vastaanottaneen luontosisällön osana opetusta?

Hankkeessa ideoidun ja käynnistetyn opiskelijoiden Metsäkerho Mesikerhon tapahtumat olivat osa pilottia syksyllä 2023 ja tapahtumiin osallistuneilta kerättiin niistä palautetta. Mesikerhon kahteen tapahtumaan osallistuneita opiskelijoita oli yhteensä 85, joista palautekyselyyn vastasi 57 osallistujaa. Palautekyselyn taustatietokysymyksenä kysyttiin minkä koulutusyksikön ja monenkö lukuvuoden opiskelija on kyseessä. Palautekyselyssä kysyttiin yleisarvosanaa tapahtuman onnistumisesta ja avoimen vastauksen kautta oli mahdollista kertoa kehittämisideoita Mesikerhon tapahtumien suhteen. Lisäksi vastaajia pyydettiin kertomaan kokemuksista, mikäli

koki Mesikerhon tapahtuman parantaneen hyvinvointia tai mikäli koki, että Mesikerhon toiminta ei millään tavalla vaikuttanut hyvinvointia parantavasti.

Näiden yllä olevien kolmen erilaisen kyselyn kautta saatua tietoa tarkastelin tutkimuksellisen kehittämistehtävän tutkimuskysymyksiä näkökulmasta.

4.2 Yhteisölliset ideointimenetelmät

Ideointivaiheessa on tärkeä saada osallistettua mahdollisimman laajasti kohderyhmän jäseniä ja asianosaisia. Osallistamisella on mahdollista lisätä osallistujien motivaatiota ja kiinnostusta, kun osallistujat kokevat, että heidän näkemyksillään on merkitystä. Ideoinnissa voi käyttää luovuutta ja moniäänisyyttä edistävinä menetelminä esimerkiksi työpajaa ja Learning cafe eli oppimiskahvila -menetelmää. Työpaja-menetelmässä osallistujat kutsutaan mukaan ideointiin hyödyntäen erilaisia vuorovaikutuksellisia menetelmiä. Työpajassa on tavoitteena keskustelun avulla tuoda ideointiin mukaan osallistujien mielipiteitä, tietoja, ajatuksia ja näkemyksiä työpajan aiheeseen liittyen. Learning cafe -menetelmässä ideointia tehdään pienryhmissä teemojen ja kysymysten pohjalta siten, että kaikki osallistujat pääsevät vuorollaan ideoimaan jokaista teemaa. Jokaiselle teemalle on nimetyt kirjurit, jotka menetelmän lopuksi esittelevät teemoittain lopputuloksen kaikille osallistujille. (Eloranta, Hautala, Kinos & Salonen 2017, 58–63)

Hankkeessa luotujen toimenpiteiden ideointiin ja pilotointiin osallistuneille järjestin ideointi- ja yhteiskehittämistyöpajan, jossa työstiin toimintamallia sekä kerättiin hyviä käytänteitä toimintamallin käyttöönottoa, levittämistä ja juurruttamista varten. Työpaja järjestettiin Tampereen evankelisluterilaisen seurakunnan Luhtaanrannan leirikeskuksessa 21.3.2024.

Työpajaan kutsuttiin hankkeen projektitiimin toimesta yhdeksän pilotissa mukana ollutta opettajaa, hankkeen ohjausryhmän jäsen, 14 pilotissa mukana ollutta opiskelijaa sekä hankkeen nelihenkinen projektitiimi. Kutsutuista työpajaan osallistui kuusi pilotissa mukana ollutta opettajaa, yksi ohjausryhmän jäsen, kymmenen pilotissa mukana ollutta opiskelijaa ja projektitiimin jäsenet.

Työpaja järjestettiin hankkeen hengen mukaisesti luonnon äärellä ja tilaisuus aloitettiin rentouttavalla musiikkiesityksellä. Sen jälkeen osallistujille esiteltiin projektitiimin toimesta pilotoinnin kautta saatuja tutkimustuloksia. Työpajatyöskentely toteutettiin oppimiskahvila -menetelmän avulla, jolloin kaikki osallistujat pääsivät osallistumaan jokaiseen käsiteltävään teemaan, jotka olivat HOPS- ja kävelykeskustelujen toteuttaminen luontoympäristössä, opintojaksojen

toteuttaminen luontoympäristössä sekä Mesikerhon perustaminen ja toiminnan ylläpitäminen. Työpajan kysymysrunko pohjautui kehittämistyön tietoperustassa esitellyn Katri Halosen neljän V:n juurruttamismallia mukailleen. Jokaisen käsiteltävän teeman osalta pyrittiin löytämään vastauksia kysymyksiin, jotka olivat jaoteltu kahdeksaan eri aiheeseen:

1. Toimenpiteen toteutuksessa huomioon otettavissa seikoissa kerättiin vinkkejä toimenpiteen onnistuneelle suorittamiselle sekä ideoita ja vinkkejä toimenpiteen soveltamiseen erilaisissa konteksteissa ja rohkaisua löytää uusia tapoja soveltaa toimenpidettä omassa opetuksessa.
2. Käytännön asioihin liittyen koottiin ohjeita toimenpiteen käytännön toteutuksesta vaihe vaiheelta. Tässä yhteydessä kerättiin myös esimerkkejä asioista, jotka on hyvä tarkistaa tai valmistella ennen toimenpidettä sekä mahdollisia riskejä ja niiden ennaltaehkäisytoimenpiteitä.
3. Kartoitettiin sopivat osallistujamäärät sekä mahdolliset vaihtoehdot eri kokoisille ryhmille teemoittain.
4. Tarvittavista tiloista, välineistä, sovelluksista sekä materiaaleista koottiin tietoa toimenpiteittäin. Tavoitteena oli luoda kuvaus tarvittavista fyysisistä tiloista varusteineen sekä käyttötarkoituksineen.
5. Pyrittiin myös arvioimaan kuinka paljon tulisi varata aikaresursseja toimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen.
6. Opettajan ja opiskelijan rooli -aiheessa osalta tavoitteena oli luoda kuvaus opettajan vastuista ja tehtävistä toimenpiteen aikana sekä opiskelijan odotuksien ja osallistumisen merkityksestä toimenpiteen onnistumiseen.
7. Ongelmatilanteiden hallintaan liittyen koottiin huomioita, jotka voisivat auttaa välttämään yleisempiä virheitä.
8. Toimenpiteen käyttöönoton tueksi oli tavoitteena luoda suositukset toimenpiteen integroimiseksi osaksi arkea ja selvittää miten toimenpiteen käyttöönotto on edistänyt yhteisön yhteistyötä ja oppimista. Lisäksi kysyttiin vielä ideoita palautteen keräämiseen ja jatkokehittämiseen.

Työpajan tavoitteena oli osallistaa mahdollisimman laajasti pilotoinnissa mukana olleita henkilöitä sekä koota kokemuksia ja ideoita monipuolisesti kehittämisen tueksi. Oppimiskahvila -menetelmän avulla pyrin saamaan avoimesti ja moniäänisesti erilaisia näkökulmia kehittämistyön tueksi niin toimintamallin luomiseen kuin sen levittämiseen ja juurruttamiseen.

Toinen ideointivaiheen työpaja toteutettiin hankkeen ohjausryhmälle järjestämällä yhteisöllinen ja vuorovaikutuksellinen pienryhmätyöskentelytyöpaja. Tilaisuus järjestettiin ohjausryhmän Teams-tapaamisen yhteydessä 22.4.2024. Tapaamisen kokonaiskesto oli kaksi tuntia. Tapaaminen aloitettiin hankkeen hengen mukaisesti luontovideon katsomisella, jonka jälkeen tapaamisessa käytiin läpi Metsäresepti-hankkeen tilannekatsaus sekä ajankohtaiset kuulumiset. Sen jälkeen ohjausryhmän jäsenille esiteltiin hankkeen pilotista saatuja tutkimustuloksia, tietojenkäsittelyn opiskelijoiden hankkeelle tekemiä mobiilipelejä sekä Luhtaanrannassa järjestetyn ideointi- ja yhteiskehittämistyöpajan tuloksia Metsäresepti-toimintamallin työstämisestä ja sen levittämisestä. Lisäksi tapaamisessa esiteltiin TAMK:n osallistumista Liikkuva opiskelu – hankkeeseen.

Vuorovaikutuksellisen pienryhmätyöskentelyn aluksi ohjausryhmän jäsenille kerrottiin tästä tutkimuksellisesta kehittämistyöstä ja kysyttiin osallistujien suostumus osallistua pienryhmätyöskentelyyn. Pienryhmätyöskentelyyn oli varattu aikaa puoli tuntia ja se toteutettiin kolmessa pienryhmässä etäyhteydellä, jossa alustana toimi Teams. Työpajan aikana kerättiin osallistujilta ideoita ja huomioita Padlet-alustalle neljän kysymyksen kautta, jotka olivat:

1. Mitä olisi hyvä ottaa huomioon toimintamallin levittämisessä ja miten herätetään kiinnostus?
2. Miten tuoda organisaatiossa näkyväksi uusi toimintamalli?
3. Mitä kanavia toimintamallin levittämiseen olisi hyvä käyttää?
4. Miten voidaan tukea uuden toimintamallin käyttöönottoa ja sitoutumista?

Pienryhmätyöskentelyn lopuksi vastaukset käytiin läpi yhdessä keskustellen kaikkien neljän kysymyksen osalta. Tavoitteena työpajojen järjestämisessä oli saada monipuolista aineistoa levittämis- ja juurruttamissuunnitelman työstämiseen ja toimintamallin luomiseen sekä saada osallistujat mukaan kehittämiseen siten, että heillä olisi aktiivinen rooli ideoinnissa ja kehittämisessä.

4.3 Yhteiskehittäminen

Yhteiskehittämisessä tehdään yhteistoiminnallisesti tavoitteellista kehittämistä eri toimijoiden kanssa. Yhteiskehittämisen avulla voidaan tuoda yhteen toimijoiden erilaisia tarpeita, toiveita, näkökulmia, kokemuksia ja asiantuntijuutta ja sille on tyypillistä yhteinen tavoite ja päämäärä,

jonka saavuttamiseen pyritään dialogilla. Yhteiskehittämisen prosessin voi hahmottaa siten, että siihen sisältyy toimijoita, joiden tavoitteena on ratkaista haaste yhdessä ja luoda yhteinen arvo toiminnalle sekä luoda mahdollisuudet vuorovaikutukselle toimijoiden kesken. Prosessiin kuuluu myös yhteissuunnittelu sekä jatkuvat palautekäytännöt. Yhteiskehittämiseen liittyy vahvasti myös kokemus osallisuudesta sekä ymmärryksen lisääntymisestä. (Kostilainen, Määttä, Nieminen & Perikangas 2020, 36–41.)

Hankkeen projektitiimin jäsenillä on laaja ymmärrys ammattikorkeakoulun organisaatiokulttuurista ja toimintaperiaatteista. Heillä on ammatillista asiantuntijuutta sekä pedagogista osaamista ja ymmärrys opiskelijälähtöisestä toiminnasta. Projektitiimin jäsenillä on myös kehittämis- ja innovaatio-osaamista sekä laajoja verkostoja niin organisaation sisällä kuin ulkopuolella. Tämän osaamisen hyödyntäminen on tärkeää toimintamallin onnistuneeseen levittämiseen ja juurruttamiseen.

Hankkeen projektitiimin neljän jäsenen kesken tehtiin systemaattista yhteiskehittämistä koko hankkeen ajan. Projektitiimi kokoontui säännöllisesti ja kevään 2024 aikana kehitettiin toimintamallia toimenpiteiden pilotoinnista saatujen palautteiden ja kokemusten sekä ideointimenetelmien kautta saadun aineiston pohjalta. Toimintamallin kehittämisen rinnalla työstiin toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelmaa. Projektitiimin yhteiskehittämisen tavoitteena oli saada hyödynnettyä projektitiimin jäsenten laajaa kehittämisasiantuntijuutta sekä vuorovaikutuksellisen että keskusteleavan tavan kautta. Lisäksi tavoitteena oli saada hiljainen tieto osaksi tutkimuksellista kehittämistä ja hyödyntää sitä.

Käytännössä yhteiskehittäminen tapahtui säännöllisten projektitiimin tapaamisten kautta, joissa yhtenä aiheena oli toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelman etenemisen ja toteuttamisen tilanne. Tapaamisissa toin projektitiimille keskusteltavaksi ja kommentoitavaksi levittämisen- ja juurruttamissuunnitelman rakenteeseen, mahdollisuuksiin, riskeihin, sisältöön, aikaan ja resursseihin liittyviä aiheita.

Toimintatutkimuksessa tutkija on osa kehittäjäryhmää ja hänen roolinsa on osallistua aktiivisesti kehittämiseen tehden muutosta tavoittelevia väliintuloja (Heikkinen 2018, luku ”Toimintatutkimus: kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat”). Metsäresepti -hankkeen projektitiimin jäsenenä osallistuin aktiivisesti toimintamallin kehittämistyöhön sekä sen levittämiseen ja juurruttamiseen. Samanaikaisesti toinen roolini oli tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tekijä. Pyrin välillä tietoisesti irtautumaan projektitiimin jäsenen roolista ja tarkastelemaan projektitiimin

tekemää kehittämistyötä tämän tutkimuksellisen kehittämistyön näkökulmasta tuoden aktiivisesti toimintamallin levittämiseen ja juurruttamiseen liittyviä näkökulmia mukaan kehittämiseen.

5 HAVAINTOAINEISTO

Tutkimusmenetelmien avulla sain monipuolista aineistoa kehittämistyöhön. Kyselyiden kautta sain koottua niin opiskelijoiden kuin opettajien kokemuksia ja hyötyjä toimenpiteiden käytöstä. Työpajojen tuotosten kautta sain toimintamallin kehittämiseen sekä toimintamallin levittämistä ja juurruttamissuunnitelman työstämiseen käytännön ideoita, toimenpide-ehdotuksia sekä vinkkejä jatkokehittämiseen. Yhteiskehittämisen avulla mahdollistui projektitiimin kehittämisasi- antuntijuuden hyödyntäminen.

5.1 Kyselyiden kautta kokemukset ja hyödyt mukaan kehittämiseen

Tarkastelin hankkeen toimenpiteiden pilotointiin osallistuneilta opiskelijoilta ja opettajilta kerättyjä palautteita ja kokemuksia tutkimuskysymysten näkökulmasta. Kysymysten asettelussa ei suoraan kysytty toimintamallin levittämiseen ja juurruttamiseen liittyviä kysymyksiä, mutta vastausten analysoinnin kautta kokosin kokemuksia ja hyviä käytänteitä toimintamallin levittä- mis- ja juurruttamissuunnitelmaa varten.

Yhtenä Metsäresepti-hankkeen toimenpiteenä oli opintojaksojen metsittäminen ja lyhyet retket metsäluontoon. Opintojaksopalautekyselyyn lisättiin hankkeen toimesta erilliset palautekysymykset pilotissa mukana olleiden ryhmien opintojaksopalautekyselylomakkeille. Opintojaksopalauteeseen liitettyihin kysymyksiin vastasi 161 opiskelijaa 230 opiskelijasta. Vastaajista 86 kertoi kokeneensa luonnossa toteutetulla opiskelutilanteella olleen positiivisia hyvinvointivaikutuksia, kun taas vastaajista 53 vastasi, ettei havainnut lisätyillä luontosisällöillä olleen vaikutusta omaan hyvinvointiinsa. Vastaajista kuitenkin yli puolet suositteli luontosisältöjen lisäämistä opetukseen myös jatkossa. Palautteen perusteella luontointerventiot olisi tärkeä aloittaa heti lukukauden alussa ja niitä olisi hyvä toteuttaa useammin, säännöllisemmin ja pidempikes- toisina.

Metsäretken yhdistämistä opintojakson toteutukseen pidettiin hyvänä ideana. Useat opiskelijat kuvasivat luontoympäristössä toteutettua opetusta virkistäväksi, motivaatiota lisääväksi ja luontosisältöjen etuna mainittiin keskittymistä parantava vaikutus. Luontosisältöjen vaikutukset olivat pääasiassa rentouttavia ja rauhoittavia. Palautteen perusteella säävaraus olisi hyvä ottaa huomioon toteutuksessa.

Metsäresepti-hankkeessa pilotoitiin myös opettajan ja opiskelijan kahdenkeskisiä opintojen suunnittelun keskusteluja (HOPS) luontoympäristössä. Yleensä HOPS-keskusteluja pidetään

kasvokkain sisätiloissa tai etäyhteydellä. Metsäresepti-hankkeen myötä opiskelijoille tarjottiin mahdollisuus noin puolen tunnin mittaiseen kävelykeskusteluun luontoympäristössä. Pilotointiin osallistuneista 19 opiskelijasta 18 opiskelijaa suositteli HOPS-keskustelujen toteuttamista kävelykeskusteluina luontoympäristössä myös jatkossa. Useissa vastauksissa esitettiin myös toive luontosisällön lisäämisestä opintojaksojen toteutuksiin. Toiveena oli myös, että ulos menettäisiin keväisin ja syksyn alussa sekä yleensäkin paremman sään vallitessa.

Hankkeen toimenpiteiden pilotointiin osallistuneilta opettajilta saatiin viideltä opettajalta vastauksia palautekyselyyn. Opettajilta kysyttiin, minkälaisena he kokivat luontosisällön sijoittamisen osaksi omaa opetusta. He kokivat luontosisältöjen tuomisen osaksi toteutuksia työläänä ja aikaa vievänä, mutta toisaalta mielenkiintoisena, helppona ja itseäänkin rauhoittavana. Luontoympäristössä tehdyt kävelyt olivat mukavaa vaihtelua, joista myös opiskelijat pitivät. Kampukselta luontoon siirtymiseen menee aikaa, joten ajan säästämiseksi jatkossa voisi hyödyntää Metsälämpäre-ulkoluentotilaa.

Erään opettajan oman kokemuksen mukaan erityisesti mikrotauot olivat virkistäviä. Luontovideot opetuksen yhteydessä oli opettajan mielestä hyviä, mutta kaikki opiskelijat eivät kuitenkaan innostuneet niistä. Eräs opettaja kertoi aikovansa jatkaa luontovideoiden hyödyntämistä opetuksen yhteydessä. Opettajilta kysyttiin myös, miten he arvioivat opiskelijoiden vastaanotaneen luontosisällön osana opetusta. Yksi opettaja yllättyi, miten paljon opiskelijat antoivat positiivista palautetta ja yksi opettaja arvioi, että opiskelijat pitivät erityisesti aamun rauhoittumishetkestä luontokuvien tai -videoiden äärellä. Erään opettajan mukaan opiskelijat eivät välttämättä edes huomanneet lisättyä luontosisältöä vasta kuin palautekyselyssä. Yksi opettaja kertoi opiskelijoiden suhtautuneen epäilevästi näkemiinsä luontovideoihin ja sama ryhmä oli ilmaissut, että he kokivat videoiden katseluun menneen turhan paljon aikaa (5min).

Mesikerhon tapahtumiin liittyen palautetta kerättiin kahdesta tapahtumasta syksyllä 2023. Retkelle Niihamaan syyskuussa 2023 osallistui 25 osallistujaa, joista 12 vastasi palautekyselyyn. Kaikki palautteen antaneet opiskelijat pitivät tapahtumaa joko erittäin onnistuneena tai hyvin onnistuneena. Mesikerhon Ruskaretkelle lokakuussa 2023 osallistui 60 osallistujaa, joista palautekyselyyn vastasi 32 osallistujaa. Kaikki palautteen antaneet opiskelijat pitivät tapahtumaa joko erittäin onnistuneena tai hyvin onnistuneena. Hyvinvointivaikutuksina osallistujat kertoivat olevan yhdessäolo ja uudet ystävät (10 vastausta), metsässä oleminen rauhoittaa ja rentouttaa (9 vastausta), hyvä olo lisääntyy (7 vastausta), vaihtelu arkeen (7 vastausta) ja stressi helpottaa (3 vaikutusta).

5.2 Ideoinnin kautta vinkkejä toteuttamiseen

Ideointi- ja yhteiskehittämistyöpajassa käsiteltiin kolmea teemaa, jotka olivat HOPS – ja kävelykeskustelujen toteuttaminen luontoympäristössä, opintojaksojen toteuttaminen luontoympäristössä sekä Mesikerhon perustaminen ja toiminnan ylläpitäminen. Teemoja käsiteltiin kysymysten pohjalta, joilla pyrittiin selvittämään teemakohtaisesti toteutuksessa huomioon otettavia seikkoja, erilaisia käytännön asioita, toimijoiden rooleja, riskien hallintaa, toimia käyttöönottamisen tueksi sekä ideoita jatkokehittämiseen. Osallistujia ohjeistettiin huomioimaan hyvät sekä huonot käytänteet yksityiskohtineen ilman liiallista yleistämistä, että työpajasta saataisiin mahdollisimman paljon kokemuksia talteen jatkokehittämistä varten. Tähän liittyen osallistujia pyydettiin myös kirjaamaan yllättävätkin huomiot ja oivallukset.

Työpajan jälkeen analysoin vastaukset toimintamallin luomisen sekä levittämisen ja juurruttamissuunnitelman näkökulmasta. Vastausten mukaan toimintamallin luomisessa tulisi huomioida toimintamallin selkeys, helppous ja mahdollisuus muokata sitä omiin tarpeisiin. Konkreettisilla esimerkeillä ja kokemuksilla voisi innostaa kokeilemaan toimintamallin toimenpiteitä.

Käytännön vinkkeinä nostettiin esiin saavutettavuuden huomioiminen sekä ohjeistukset opettajille ja opiskelijoille toimenpiteiden toteuttamiseen liittyen. Opiskelijoiden ohjeistuksessa olisi hyvä huomioida ennakkokysely opiskelijoille kiinnostuksesta osallistua, sillä opiskelijoilla on vapaus valita. Lisäksi tulisi muistaa selkeä tiedotus aiheesta ja sen taustoista sekä tarkoituksesta. Myös säänmukaisesta vaatuksesta ja luontointervention kestosta tulisi mainita. Käytännön vinkkeinä toimintamallin luomisessa tulisi tuoda esiin luontokohteet, henkilömäärä, aikaresurssit, suunnittelu, joustomahdollisuus suunnitelmalle ja turvallisuus. Erityisesti toimintamallia suositeltiin otettavaksi käyttöön varsinkin ensimmäisen vuoden opiskelijoiden kanssa. Opettajan rooli nähtiin ajatuksia herättelevänä ja mahdollistajana toimiminen. Opiskelijan rooliin kuului ottaa avoimesti vastaan uutta ja suhtautua ennakkoluulottomasti.

Levittämisen ja juurruttamissuunnitelman näkökulmasta toimintamallin käyttöönottoa tukee tavoitteista, vaikutuksista, kokemuksista ja hyödyistä kertominen. Tavoitteena mainittiin hyvinvoinnin edistäminen, joka nähtiin luonnollisena tapana hoitaa mielenterveyttä. Toisena tavoitteena nähtiin toimintamallin liittäminen osaksi opintoja, opiskelijan arkea ja opiskelijakulttuuria. Vaikutuksina nostettiin esiin toimintamallin uutuusarvo, jonka avulla voisi olla mahdollisuus saada opiskelijat innostumaan ja osallistumaan enemmän. Myös esimerkiksi HOPS-keskusteluissa luontoympäristö voi olla rohkaisevampi ympäristö totuttuun verrattuna.

Toimintamallin toteuttamiselle nähtiin mahdollisuus työterveyden edistämiseen opettajien näkökulmasta ja toisaalta myös opiskelijoiden näkökulmasta mahdollisuudet vaikuttaa tulevaisuuden työelämään, jos käytännöt sulautuvat osaksi arkea jo opiskeluaikana. Kokemukset ja hyödyt tulisi kertoa, että herätettäisiin mielenkiinto ja saataisiin myös ulkopuoliset kokeilemaan toimenpiteitä. Tähän liittyen tulisi huomioida positiivinen näkyvyys, muutosagenttien hyödyntäminen, Mesikerho vaihtoehtoisena opiskelijatoimintana sekä rohkaisu ja kannustaminen. Lisäksi voisi tuoda esiin, että toimintamalli kiinnostaa jo muitakin, jolloin se herättäisi entisestään kiinnostusta kuten positiivinen magneetti. Vertaistukea olisi myös hyvä hyödyntää eli pilotissa mukana olleet opettajat voisivat kertoa kokemuksia ja oivalluksiaan. Käyttöönoton tukena nähtiin myös hyödyllisenä kertoa, että toimintamallin toteuttaminen vie ensimmäisellä kerralla eniten aikaa, jonka jälkeen se on helpompi ottaa osaksi arjen toimintoja. Tärkeänä seikkana käyttöönoton tukemisessa nähtiin myös palautteen kerääminen ja siihen reagointi.

Levittämisen- ja juurruttamisviestinnän näkökulmasta tulisi huomioida näkyvyys sekä viestintäkanavat, joiden kautta tiedottaa toimintamallista. Näkyvyyteen liittyen nousi esiin, että viestintää tulisi tehdä positiivisen kautta. Näkyvyyttä voisi saada järjestämällä tapahtumia Metsälämpäreellä sekä ottamalla erilaisia kuvia toimenpiteistä ja hyödyntää niitä viestinnässä, TAMK:n hakijamarkkinoinnissa sekä esimerkiksi Teams- ja Moodle –alustoilla taustakuvina. Toimintamallista tulisi viestiä laajasti erilaisten kanavien kautta. Näitä olisi opettajat, opettajatuutorit, opiskelijatuutorit, TAMK:n Intra, TAMK:n blogi, erilaiset viestintämateriaalit, opettajatuutorien Moodle-kurssi, puheenvuorot, mediatiedotteet sekä yhteistyötahot ja sidosryhmät. Lisäksi olisi hyvä, jos toimintamalli saataisiin mukaan TAMK:n työntekijöiden perehdytysohjelmaan.

5.3 Pienryhmätyöskentelystä hyviä käytäntöjä toimintamallin levittämiseen

Metsäresepti-hankkeen ohjausryhmän osallistaminen yhteiskehittämiseen toteutettiin vuoro-vaikutuksellisen pienryhmätyöskentelytyöpajan avulla. Pienryhmätyöskentelytyöpajan jälkeen analysoin kysymys kerrallaan Padlet-alustalle koottuja vastauksia sekä yhteisen keskustelun kautta nousseita ajatuksia.

Vastausten mukaan toimintamallin levittämisessä tulisi ottaa huomioon, että toimintamallin hyödyistä kyetään kertomaan konkreettisesti ja monikanavaisesti. Kiinnostuksen herättä-

miseksi tulisi korostaa hyvinvointivaikutuksia, sillä opiskelijoiden hyvinvointi on ajankohtainen asia, joka sinällään jo herättää kiinnostusta. Lisäksi tulisi kertoa selkeästi mitä Metsäresepti-hankkeessa on jo tehty ja mitä hyötyä siitä on myös muille, jonka kautta tulee esiin toimintamallin merkityksellisyys. Kiinnostuksen lisäämiseksi olisi hyvä tuoda esiin näkökulma, että Metsäreseptin toimintamalli antaa työkaluja eikä kaikkea tarvitse keksiä itse.

Vastaukset kysymykseen miten tuoda organisaatiossa näkyväksi uusi toimintamalli kohdistui pääosin brändäykseen ja organisaation sitoutumiseen. Brändäyksen näkökulmasta tulisi luoda visuaalisesti yhtenäinen ja tunnistettava ilme, joka herättää mielenkiinnon. Organisaation sitoutuminen toimintamallin käyttöönottoon nähdään tärkeänä. Johdon olisi hyvä osallistua ja kannustaa toimintamallin käyttöönottamiseen sekä nähdä toimintamalli osana opiskelijahyvinvoinnin tukemista. Osaamisyksiköt olisi hyvä saada mukaan toimintamallin levittämiseen ja tärkeää olisi järjestää opettajille tukea toimintamallin käyttöönottoon ja toteuttamiseen esimerkiksi riittävän resurssoinnin, konkreettisten ohjeiden ja erilaisten viestintämateriaalien avulla. Opettajat tulisi saada kiinnostumaan toimintamallista ja siinä voisi auttaa toimintamallin esittely ja sen hyvinvointia edistävistä mahdollisuuksista kertominen opettajille, opinto-ohjaajille ja tuutoriopettajille esimerkiksi lukukauden alun perehdytyksessä sekä koko TAMK:n laajuisesti henkilöstölle TAMK-päivässä elokuussa 2024. Tätä voisi toteuttaa tiivis ydinryhmä toimijoita. Laajempaa näkyvyyttä voisi saada viemällä toimintamalli osaksi TAMK:n opettajakorkeakoulun opintoja.

Toimintamalli olisi hyvä saada näkyviin opiskelijoille myös hakijamarkkinoinnissa sekä opiskelijatuutoroinnin kautta. Toimintamallin levittämisessä voisi hyödyntää lyhyitä videoita, joissa opiskelijat kertoisivat omia kokemuksiaan toimintamallin toteuttamisesta. Myös sosiaalista mediaa ja opiskelijatapahtumia voisi hyödyntää toimintamallin levittämisessä opiskelijoiden keskuudessa. Mesikerhon juurruttaminen osaksi opiskelijakulttuuria hyödyntäisi myös toimintamallin levittämistä.

Toimintamallin käyttöönottoa ja siihen sitoutumista voitaisiin tukea tuomalla esiin konkreettisia toimintaehdotuksia, mahdollisuudet toimintamallin muokkaamiseen omiin tarpeisiin ja kertomalla, että uusi toimintamallin toteuttaminen ei vie resursseja enempää kuin vanhat totut mallit. Tärkeää on myös huolehtia, että toimintamalli toimenpiteineen on selkeä ja helposti saatavilla. Toimintamallin tueksi ja konkretisoinniksi voisi tehdä vuosikellon, jonka avulla hahmottuisi millaisia toimenpiteitä on mahdollista hyödyntää lukuvuoden aikana.

5.4 Kehittämisasiantuntijuuden hyödyntäminen yhteiskehittämällä

Yhteiskehittäminen on ollut luonnollinen osa hankkeen projektitiimin työskentelyä ja sitä tehtiin aktiivisesti koko hankkeen ajan. Projektitiimissä todettiin alkuvuodesta 2024, että toimintamallin levittämiseen ja juurruttamiseen tulisi laatia suunnitelma, jota toteutettaisiin hankkeen aikana. Varsinainen toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelman ideointi ja kehittäminen vakiintui osaksi projektitiimin kuukausittaisia tapaamisia maaliskuusta 2024 lähtien. Ensimmäisellä kerralla esittelin, tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteet, tutkimuskysymykset sekä ideani levittämis- ja juurruttamissuunnitelman tarkasteluun ja luomiseen Katri Halosen (2021) Juurruttamisen neljä V:tä -mallin pohjalta. Ensimmäisellä kerralla keskustelimme myös suunnitelman levittämisen ja juurruttamisen kohderyhmästä ja ideoimme ensimmäisiä toimenpiteitä. Toimenpideideoiksi kirjattiin toimintamallin luominen, syksyille 2024 nimettyjen opettajatuutoreiden ja opiskelijatuutoreiden kontaktoiminen, syksyllä 2024 aloittavien opiskelijoiden ja syksyn 2024 toteutusten opettajien kontaktoiminen sekä yhteydenotto TAMK:n opettajakorkeakouluun.

Yhteiskehittäminen jatkui kiinteänä osana kuukausittaisissa projektitiimin tapaamisissa, joista koostettiin muistiot. Pidimme projektitiimin kanssa yhteiskehittämistapaamisen 23.5.2024, jota ennen lähetin projektitiimin jäsenille ensimmäisen version toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelmasta. Tapaamisessa esittelin suunnitelman rakenteen ja luonnoksen eri vaiheista toimenpiteineen. Toimenpide-ehdotukset olin luonut pohjautuen tietoperustaan sekä pilotoinnista tehtyjen kyselyjen, maaliskuun ideointi- yhteiskehittämistyöpajan ja huhtikuisen ohjausryhmän vuorovaikutuksellisen pienryhmätyöskentelyn kautta saatuun aineistoon. Suunnitelmaluonnos oli tässä vaiheessa hyvin laaja ja sisälsi paljon yksityiskohtaisia toimenpiteitä. Kävimme suunnitelman läpi keskustellen ja projektitiimin jäsenillä oli mahdollisuus kommentoida luonnosta. Lopuksi toin projektitiimin jäsenille pohdittavaksi seuraavat kysymykset:

- Millaisia mahdollisia riskejä toimintamallin onnistuneeseen levittämiseen- ja juurruttamiseen liittyy ja millä tavoin ne voisi huomioida suunnitelmassa?
- Kenen vielä tulisi olla tietoinen toimintamallista?
- Millaisia voisi olla yllätyksellisen viestinnän tavat?
- Jatkuvuuden tukeminen, miten sitä tulisi tehdä?

Keskustelun ja kommentoinnin pohjalta nousi esiin, että tutkimuskysymyksiin liittyen kaksi keskeisintä teemaa suunnitelmaan liittyen on näkyväksi tekeminen ja käyttöönotto. Riskien tarkastelussa projektitiimin keskuudessa nousi esiin, että viestinnän oikea-aikaisuuteen tulee kiinnittää huomiota esimerkiksi opettajille suunnattu tiedottaminen kannattaa ajoittaa opintojakson alkuun, ettei toimintamallin hyödyntämismahdollisuudet ehdi unohtua. Riskinä nähtiin myös mahdollinen muutosvastarinta toimintamallin käyttöönottoon liittyen sekä se, jos toimintamalli koetaan hankalana ja lisätyötä tuottavana, sillä usein on helppo tehdä niin kuin ennenkin. Riskinä nähtiin myös, jos opiskelijoilta tulee negatiivista palautetta ja jos opettajat kokevat, ettei toimintamallin käyttäminen liity opetuksen sisältöihin, jolloin toimintamallin käyttämisestä luovutaan.

Projektitiimi oli sitä mieltä, että suunnitelmassa on tällä hetkellä paljon toimenpiteitä ja tavoitteita, joiden osalta voisi pohtia mitkä toimenpiteistä ovat hinta-laatusuhteiltaan kaikkein tärkeimpiä, sillä taloudellisten resurssien niukkuus asettaa omat haasteensa suunnitelmalle. Tämän pohjalta tulisi tehdä prioriteettilista toimista, joita lähdetään hankkeessa viemään eteenpäin. Projektitiimi nosti esiin, että olisi tärkeää saada viestittyä opettajille lyhyesti tietoa, tietoiskuja ja lyhyitä ohjeistuksia millä tavoin opettaja voisi saada vaihtelua opetukseen toimintamallin avulla. Tärkeää olisi myös tuoda esiin, että toimintamallin toimenpiteiden ottaminen osaksi opetusta saattaa viedä ensimmäisellä kerralla hieman enemmän aikaa, mutta olisi tärkeää tehdä se panostus ja seuraavalla kerralla toteuttaminen olisi jo sujuvampaa. Käyttöönottoon ja jatkuvuuden tukemiseen liittyen kannattaa tuoda selkeästi esiin toimintamallin hyötyjä ja hyvinvointinäkökulma sekä se, että toimintamallista viestitään koko korkeakoulun henkilöstölle.

6 METSÄRESEPTI-HANKKEEN TOIMINTAMALLIN LEVITTÄMIS- JA JUURUTTAMISSUUNNITELMA

Metsäresepti-hankkeen tavoitteena on edistää opiskelijoiden hyvinvointia, parantaa opiskelijaviihtyvyyttä, opintojen etenemistä ja pysyvää luontosuhdetta. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda suunnitelma Metsäresepti-hankkeen toimintamallin levittämiseksi ja juurruttamiseksi TAMKissa.

Toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelma pohjautuu hankkeen aikana koottujen kokemusten, tehtyjen tutkimuksellisten kehittämistoimien sekä projektitiimin asiantuntijuuden kautta luotuihin toimenpiteisiin. Tutkimuksellisten kehittämismenetelmien kautta pyrin saamaan tietoa millä tavoin hankkeessa luotavaa toimintamallia olisi hyvä tehdä näkyväksi, levittää ja juurruttaa käyttöön TAMKissa. Tuotoksen tavoitteena on selvittää millaisia käytännön kehitysideoita tai uusia ratkaisuja levittämis- ja juurruttamissuunnitelmaan tulisi tehdä siitä näkökulmasta, että toimintamallin käyttöönotto ja levittäminen tulevaisuudessa olisi mahdollista myös laajemminkin eri oppilaitoksissa ja korkeakouluissa.

Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia ja tuotoksia voidaan hyödyntää toimintamallin viimeistelyssä ennen varsinaisen hankkeen loppua ja tulosten julkaisua. Tuotos jalkautetaan osana hankkeen loppuraportointia. Toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelman toteuttamisesta on ollut vastuussa hankkeen projektitiimi ja suunnitelmaa on toteutettu syksystä 2024 lähtien osana hankkeen toimintaa.

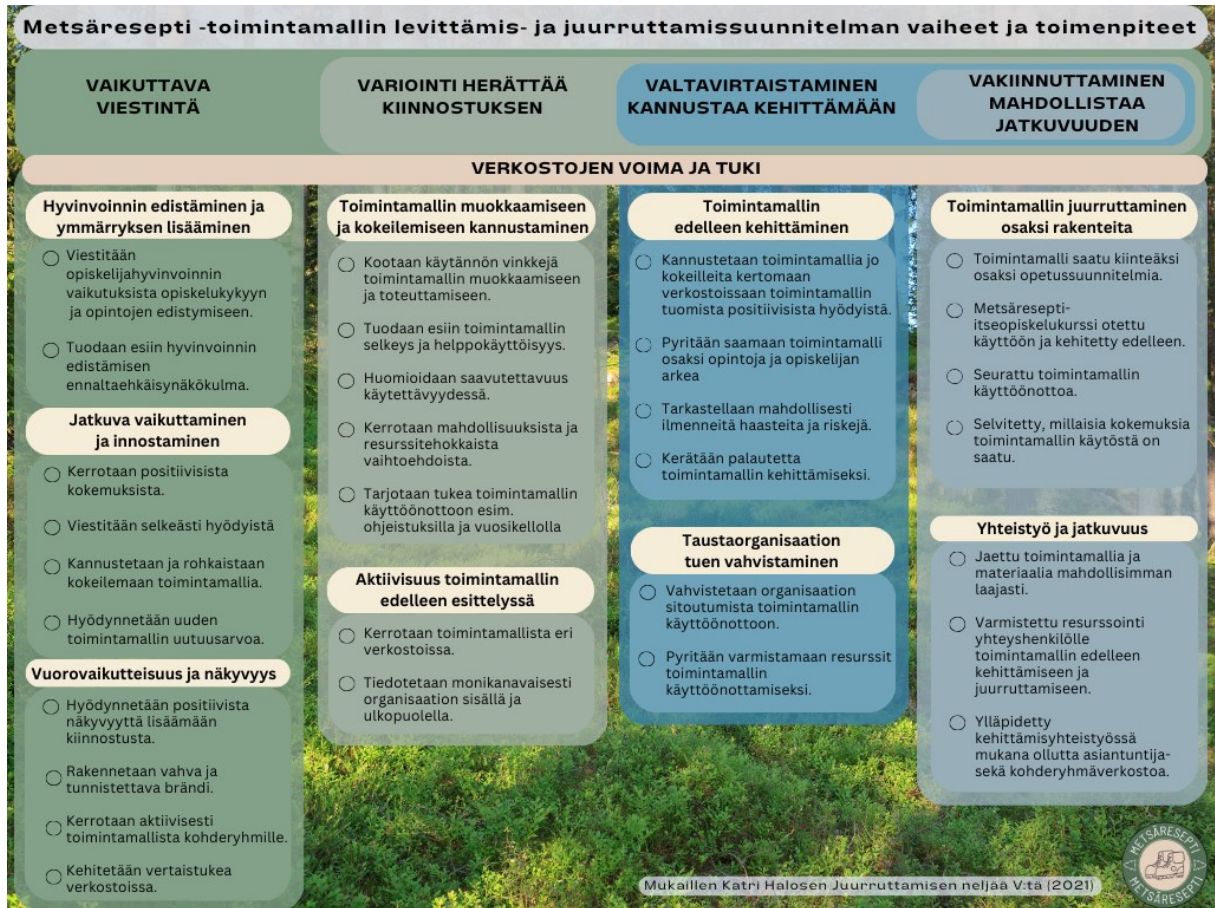
Yhteiskehittäminen on ollut läpileikkaava kehittämisen tapa hankkeessa niin toimintamallin kuin levittämis- ja juurruttamissuunnitelman näkökulmasta. Opiskelijat olivat ideoimassa toimenpiteitä pilotoitavaksi, pilottivaiheessa opiskelijoilta ja opettajilta kerättiin kokemuksia toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista hyvinvointiin ja pilotin jälkeen opiskelijat ja opettajat osallistuivat myös toimintamallin luomiseen. Hankkeen ohjausryhmä osallistui yhteiskehittämisen kautta toimintamallin käyttöönoton, levittämisen ja juurruttamisen ideointiin.

Yhteiskehittämisen lisäksi suunnitelman toimenpide-ehdotukset pohjautuvat tutkimuksellisen kehittämistehtävän tietoperustaan, joka koostuu opiskelija-, luonto- ja pedagogisesta hyvinvoinnista, toimijuuden merkityksestä ja sosiaalisen innovoinnin näkökulmasta.

Levittämis- ja juurruttamissuunnitelma on rakentunut Katri Halosen (2021a) luoman Juurruttamisen 4 V:tä -mallin pohjalta, jossa vaiheet ovat viestintä, variointi, valtavirtaistaminen ja vakiinnuttaminen. Malli alkaa viestinnästä, jonka jälkeen siirrytään käytänteiden eli tässä tapauksessa uuden toimintamallin variointiin. Seuraava vaihe on valtavirtaistaminen, jolloin autetaan kohderyhmää kokeilemaan uutta toimintamallia ja sen jälkeen pyritään vielä vakiinnuttamaan toimintamalli organisaation rakenteisiin, jolloin niistä tulisi vakiintunut osa toimintaympäristöä.

Juurruttamisen aikana neljän V:n mallin vaiheet kumuloituvat, jolloin esimerkiksi viestintää tehdään koko juurruttamisen ajan ja variointia jatketaan, vaikka siirryttäisiin valtavirtaistamiseen. (Halonen 2021a, 13.) Yhteisöllisten ideointimenetelmien ja yhteiskehittämisen kautta saadun tiedon pohjalta lisäsin suunnitelmaan vielä viidennen V:n, joka on Verkostojen voima ja tuki. Verkostojen tuoma voima ja tuki juurruttamiseen on merkittävässä roolissa ja sen vaikutavuus tavoitteiden saavuttamiselle on suuri.

Metsäresepti-hankkeen toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelma keskittyy toimintamallin levittämiseen Tampereen ammattikorkeakoulussa, jossa hanketta on pilotoitu ja kehitetty. Tämän suunnitelman pohjalta laadin alla olevan tiivistetyn suunnitelman (kuva 2), jossa on kirjattuna kaikki suunnitelman vaiheet ja toimenpiteet on kirjattu yleiseen muotoon siten, että sitä voidaan hyödyntää myös muissa korkeakouluissa ja oppilaitoksissa.



Kuva 2: Metsäresepti-toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelman vaiheet ja toimenpiteet.

Seuraavissa alaluvuissa on kirjattu Metsäresepti-hankkeen toimintamallin levittämisen- ja juurruttamissuunnitelman vaiheet teemoiteltuna toimenpiteineen.

6.1 Vaikuttava viestintä

Vaikuttava viestintä -vaihe koostuu kolmesta teemasta, joita ovat Hyvinvoinnin edistäminen ja ymmärryksen lisääminen, Jatkuva vaikuttaminen ja innostaminen sekä Vuorovaikutteisuus ja näkyvyys. Suunnitelma alkaa vaikuttavalla viestinnällä ja viestintää tehdään läpileikkaavasti koko toimintamallin levittämisen ja juurruttamisen ajan.

Hyvinvoinnin edistämisen ja ymmärryksen lisäämisen teemassa viestitään opiskelijahyvinvoinnin vaikutuksista opiskelukykyyn ja opintojen edistymiseen sekä korostetaan hyvinvointivaikutusten esille ottamista ja hyvinvoinnin edistämistä merkityksellisyyden näkökulmasta. Tässä vaiheessa myös viestitään opiskelijoiden positiivisista kokemuksista osana toimintamallin käyttöönottoa ja juurruttamista. Opiskelijat suosittelivat opintojaksojen metsittämistä jatkossakin ja toivoivat niitä useammin, säännöllisemmin ja pidempikestoisina. Tässä yhteydessä on

hyvä tuoda esiin hyvinvoinnin edistämisen ennaltaehkäisy näkökulma niin opiskelijan, opettajan kuin organisaation näkökulmasta.

Jatkuvan vaikuttamisen ja innostamisen teemassa kerrotaan toimintamallin levittämisen yhteydessä kohderyhmälle luontokokemusten kokonaisvaltaisista hyvinvointivaikutuksista niin opiskelijahyvinvoinnin kuin työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tuodaan esiin sekä opettajien että opiskelijoiden antamaan positiivista palautetta sekä viestitään selkeästi mitä on jo tehty ja millaista hyötyä toimintamallin käytöstä on myös muille. Jo lyhytkestoinenkin käynti luonnossa sekä virtuaaliset luontokokemukset koetaan hyvinvointia edistävänä. Kannustetaan ja rohkaistetaan kokeilemaan toimintamallia, sillä uudella toimintamallilla on uutuusarvo, joka voi innostaa opiskelijoita osallistumaan enemmän toimenpiteisiin, jolloin tarjoutuu mahdollisuus myös uutuusarvon hyödyntämiseen toimintamallin levittämisessä.

Vuorovaikutteisuuden ja näkyvyyden teemassa hyödynnetään positiivista näkyvyyttä lisäämään kiinnostusta, jota hanke on saanut jo suunnittelu- ja pilotointivaiheessa. Tuodaan myös tietoon, että toimintamalli kiinnostaa muitakin, jolloin se herättää entisestään kiinnostusta. Tässä vaiheessa rakennetaan vahva ja tunnistettava brändi sekä visuaalinen ilme näkyvyyden ja tunnistettavuuden edistämiseksi. Otetaan toimintamallin näkyvyyden edistämiseksi muun muassa monipuolisia kuvia toimintamallin eri toimenpiteistä konkretisoimaan toimenpiteitä. Kerrotaan toimintamallista ja kontaktoidaan aktiivisesti kohderyhmiä. Toimintamallia tuo tutuksi ja tunnistettavaksi näkyvyys kampuksella visuaalisten markkinointimateriaalien sekä tapahtumien muodossa. On tärkeä varmistaa, että markkinointimateriaalit ovat helposti saatavilla myös sähköisesti. Tässä vaiheessa järjestetään myös tapahtumia Metsälämpäreelle ja viestitään niistä sekä ennakkoon että tapahtuman jälkeen. Lisäksi järjestetään toimintamallin esittelytilaisuuksia, pyritään saamaan toimintamalli osaksi korkeakoulun uusien työntekijöiden perehdytysohjelmaa ja tarjotaan materiaalia myös hakijapalveluiden käyttöön. Tähän vaiheeseen kuuluu myös vertaistuen kehittäminen verkostoissa, jonka avulla saadaan vuorovaikutteisesti tuotua esiin toimintamallin hyötyjä.

6.2 Variointi herättää kiinnostuksen

Vaikuttavan viestinnän vaiheen jälkeen alkaa Variointi herättää kiinnostuksen -vaihe, joka koostuu kahdesta teemasta, jotka ovat Toimintamallin muokkaamiseen ja kokeilemiseen kannustaminen sekä Aktiivisuus toimintamallin esittelyssä.

Toimintamallin muokkaamiseen ja kokeilemiseen kannustaminen -teemassa kootaan käytännön vinkkejä toimintamallin muokkaamiseen ja toteuttamiseen juurruttamisen näkökulmasta. Opintojaksojen metsittämiseen liittyen tuodaan esiin lähiluontoympäristöjen tarjoamat mahdollisuudet ja muistutetaan huomiomaan säävarausta. HOPS- ja kävelykeskustelujen toteuttamisen osalta opiskelijoiden toiveena oli hyödyntää tätä mahdollisuutta erityisesti syksyisin ja keväisin ja ajan säästämiseksi tähän kannattaisi hyödyntää ulkoluentotila Metsälämpärettä. Toimintamalli suositellaan otettavan käyttöön heti lukukauden alussa ja varsinkin ensimmäisen vuoden opiskelijoiden kanssa, jolloin uusi toimintamalli olisi helpompi ottaa osaksi arkea, kun opiskelijat olisivat tottuneet siihen jo heti opintojen alusta lähtien. Tässä vaiheessa kannattaa tuoda esiin toimintamallin käyttöönoton selkeys ja helppokäyttöisyys konkreettisten esimerkkien avulla ja kertoa resurssitehokkaista vaihtoehdoista. Tärkeää olisi kertoa myös vinkit luontokohdeista, sopivista henkilömääristä, turvallisuudesta, aikaresursseista, suunnittelusta ja joustomahdollisuuksista. Tässä vaiheessa olisi hyvä myös tarjota vinkkejä uuden toimintamallin toimenpiteistä, jotka eivät vie resursseja normaalia enempää. Opiskelijoille on tärkeää myös kertoa luontointerventioihin osallistumisen valinnanvapaudesta ja huomioida saavutettavuus toimintamallin käytettävyydessä.

Tukea toimintamallin käyttöönottoon tarjotaan ohjeistuksilla opettajille ja opiskelijoille sekä luomalla vuosikello toteuttamisen tueksi. Ohjeistukset opettajille olisi hyvä olla tietoisuustyypiset ja ohjeistuksessa on hyvä tuoda esiin, että usein uuden toimintamallin käyttöönotossa ensimmäinen kerta vie eniten aikaa, ja sen jälkeen toimintamallin ottaminen osaksi arkea on jo helpompaa. Opettajan rooli on herätellä ajatuksia ja olla mahdollistaja toimintamallin käyttöönotossa. Opiskelijoille suunnatuissa ohjeistuksissa olisi hyvä tuoda ennakkoon esiin toimintamallin tausta ja tarkoitus, suunnitellun luontokokemuksen kesto sekä huomioitavat käytännön asiat. Opiskelijoita olisi hyvä myös kannustaa ottamaan avoimesti vastaan uusi toimintamalli, sillä esimerkiksi toinen ympäristö totutusta voi olla HOPS-keskusteluissa rohkaisevampi.

Aktiivisuus toimintamallin esittelyssä -teemassa hyödynnetään eri verkostoja toimintamallista kertomisessa sekä esitellään toimintamallia seminaareissa ja koulutustilaisuuksissa. On tärkeää tiedottaa toimintamallista monikanavaisesti organisaation sisällä ja ulkopuolella. Organisaation sisäisesti tulisi huomioida eri kohderyhmät, sitouttaa organisaation johtoa ja osaamisyksiköitä sekä välittää tietoa eteenpäin tutkinto-ohjelmatasolla. Tiedottamiseen niin organisaation sisäisesti kuin ulkoisesti tulisi tuottaa monipuolista viestintämateriaalia ja hyödyntää eri viestintäkanavia.

6.3 Valtavirtaistaminen kannustaa kehittämään

Valtavirtaistaminen kannustaa kehittämään on suunnitelman kolmas vaihe, joka koostuu Toimintamallin edelleen kehittämisen ja Taustaorganisaation tuen vahvistamisen teemoista. Toimintamallin edelleen kehittämisen -teemassa kannustetaan toimintamallia jo kokeilleita kertomaan verkostoissaan toimintamallin tuomista positiivisista hyödyistä. Tässä vaiheessa tavoitteena on saada toimintamalli osaksi opintoja ja opiskelijan arkea, jonka myötä olisi mahdollisuudet vaikuttaa jopa tulevaisuuden työelämään, jos käytännöt sulautuvat osaksi opiskelijoiden arkea jo opiskeluaikana. Tässä vaiheessa on ajankohtaista tarkastella myös mahdollisesti ilmenneitä haasteita ja riskejä sekä kerätä palautetta toimintamallin kehittämiseksi entisestään.

Taustaorganisaation tuen vahvistamisen teemassa edistetään organisaation sitoutumista toimintamallin käyttöönottoon varmistamalla, että tietoisuus toimintamallista kattaa mahdollisimman laajalti koko organisaation toimijat. Tässä vaiheessa voisi esimerkiksi tuottaa osaksi osaamismerkkijärjestelmää Metsäresepti-osaamismerkin, jonka avulla sitoutumista toimintamallin käyttöön voisi edistää. Tässä vaiheessa on hyvin tärkeä vaikuttamistyön avulla pyrkiä varmistamaan riittävät resurssit toimintamallin käyttöönottamiseksi. Toimintamalli tulisi nähdä osana opiskelijahyvinvoinnin edistämistä ja organisaation johto tulisi saada mukaan kannustamaan toimintamallin käyttöönotossa.

6.4 Vakiinnuttaminen mahdollistaa jatkuvuuden

Vakiinnuttaminen mahdollistaa jatkuvuuden on suunnitelman neljäs vaihe, joka on kirjattu suunnitelmaan siten, että näiden toimenpiteiden toteuduttua on vakiinnuttamista tapahtunut ja jatkuvuus mahdollistuu. Tähän vaiheeseen kuuluu kaksi teemaa, jotka ovat Toimintamallin juurruttaminen osaksi rakenteita sekä Yhteistyö ja jatkuvuus.

Toimintamallin juurruttaminen osaksi organisaation rakenteita etenee, kun toimintamalli on mahdollista saada kiinteäksi osaksi opetussuunnitelmia. Juurruttamista tukee myös Metsäresepti-itseopiskelukurssin käyttöönotto, pilotointi ja jatkokehittäminen. Tässä vaiheessa selvitetään myös, miten toimintamallia on otettu käyttöön organisaatiossa, millaisia kokemuksia siitä on saatu ja toisaalta selvitetään myös, jos toimintamallia ei ole otettu käyttöön niin miksi ei ja mikä olisi edistänyt toimintamallin käyttöönottoa. Tätä kautta saatua palautetta hyödynnetään

niin toimintamallin kehittämisessä kuin levittämis- ja juurruttamissuunnitelman edelleen kehittämisessä tulevaisuudessa. Tässä vaiheessa seurataan myös ovatko toimintamallin toimenpiteitä alkanut juurtua myös opiskelijayhteisöön.

Yhteistyön ja jatkuvuuden vakiinnuttamista edistää, kun toimintamallin materiaalia saadaan jaettua mahdollisimman laajasti organisaatiossa ja mahdollisesti myös laajemmin muille organisaatioille. Tässä vaiheessa on tärkeä varmistaa toimintamallin materiaalien saatavuus sekä varmistaa resurssointi yhteyshenkilölle toimintamallin edelleen kehittämiseen ja juurruttamiseen hankkeen päättyessä. Yhteistyön ja jatkuvuuden vakiinnuttamisen vaiheessa ylläpidetään kehittämisyhteistyössä mukana ollutta asiantuntija- sekä kohderyhmäverkostoa, sillä kehittämis-yhteistyössä hankkeen aikana on ollut mukana loppukäyttäjii, organisaation edustajia sekä eri ammattilaisia. Tätä asiantuntijaverkostoa olisi tärkeä ylläpitää vähintään toimintamallin levittämisen ja juurruttamisen ajan.

6.5 Verkostojen voima ja tuki

Verkostojen voima ja tuki on tämän kehittämistyön myötä syntynyt viides vaihe suunnitelman pohjana toimineeseen juurruttamisen neljä V:tä -malliin. Suunnitelman toimenpiteiden teemoittelun myötä nousi esiin verkostojen rooli läpileikkaavasti kaikissa suunnitelman neljässä vaiheessa.

Vaikuttavan viestinnän vaiheessa toimenpiteenä on vertaistuen kehittäminen verkostoissa, joka luo mahdollisuudet toimintamallin näkyvyyteen lisäämiseen ja käyttöönoton tukemiseen verkostojen kautta. Kehittämiseen olisi tärkeä saada mukaan myös monipuolisesti toimijoita asiantuntijaorganisaatioista, jolloin heidän sitoutuminensa toimintamallin kehittämiseen ja käyttöönnottoon tuo uskottavuutta ja vaikuttavuutta.

Variointi herättää kiinnostuksen –vaiheessa toimenpiteenä on toimintamallista kertominen verkostoissa. Verkostojen hyödyntäminen on myös resurssien näkökulmasta tehokasta, sillä esimerkiksi verkostojen kautta voidaan hyödyntää esimerkiksi jo olemassa olevia viestintäkankavia. Tässä yhteydessä moninaisten verkostojen kautta mahdollistuu innostuksen ja kiinnostuksen leviäminen laaja-alaisesti.

Valtavirtaistaminen kannustaa kehittämään -vaiheessa kannustetaan toimintamallia jo kokeileita kertomaan verkostoissaan toimintamallin tuomista positiivisista hyödyistä ja onnistumisen kokemuksista. Kun toimijat ja osallistujat jakavat tietoa ja kokemuksia omissa verkostoissaan

niin toimintamalli tavoittaa nopeammin ja laajemmin uusia ryhmiä ja organisaatioita. Tässä valtavirtaistamisen vaiheessa saatujen kokemusten sekä verkostojen jäsenten asiantuntijuuden kautta mahdollistuu myös toimintamallin edelleen kehittäminen, jolloin verkostojen tuki kehittämiselle korostuu.

Vakiinnuttaminen mahdollistaa jatkuvuuden –vaiheessa verkostojen rooli ilmenee yhteistyön ja jatkuvuuden mahdollistamisena, sillä toimintamallin levittämisessä ja juurruttamisessa laajalle ovat verkostot ja toimijat avainasemassa.

Hankkeen kehittämistyössä mukana olleiden toimijoiden kautta verkostojen laajuus oli merkittävä, joten verkostojen hyödyntämiseen kannattaa kiinnittää huomiota jatkossa koko toimintamallin käyttöönoton, levittämisen ja juurruttamisen ajan. Verkostojen avulla vaikuttavuus ja tavoitavuus on laajempaa, sillä verkostot ovat avainasemassa näkyvyyden ja innostuksen lisäämiseksi niin organisaation sisällä kuin ulkopuolellakin. Verkostojen tuoman voiman ja tuen vaikutus toimintamallin levittämisen ja juurruttamisen onnistumiselle on merkittävä.

7 POHDINTA

Kehittämistyön ydin on ollut yhteiskehittämisessä, tietoperustan hyödyntämisessä, pilotoinnissa, käytännön toimenpiteissä, toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelman rakentamisessa sekä toimintamallin levittämisessä- ja juurruttamisessa. Toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelmasta muodostui laaja viiden vaiheen suunnitelma, joka sisältää konkreettisia toimenpiteitä, suosituksia ja vinkkejä toimintamallin levittämiseen ja juurruttamiseen TAMKissa. Lisäksi tiivistin suunnitelmasta version, jossa toimenpiteet, suositukset ja vinkit ovat kirjattu yleisellä tasolla, jolloin ne sopivat hyödynnettäväksi myös laajemmin muissa korkeakouluissa ja oppilaitoksissa.

Kehittämistyölle asetettiin tavoitteeksi tehdä Metsäresepti-hankkeessa luotavalle toimintamallille levittämis- ja juurruttamissuunnitelma, joka edistäisi toimintamallin käyttöönottoa mahdollisimman laajasti kaikille TAMKissa syksyllä 2024 aloittaville opiskelijaryhmille ja saada sitä kautta toimintamalli juurtumaan osaksi TAMK:n opintoja ja oppimisympäristöjä tulevaisuudessa. Koen, että kehittämistyölle asetetut tavoitteet saavutettiin, sillä levittämis- ja juurruttamissuunnitelmaa kehitettiin yhteiskehittämisen menetelmin onnistuneesti ja suunnitelmaa toteutettiin syksyn 2024 aikana aktiivisesti hankkeen projektitiimin toimesta. Tavoitteena oli myös tukea toimintamallin luomista, että toimintamallin käyttöönotto olisi mahdollista laajemminkin ja monipuolisten tutkimusmenetelmien kautta sain koottua paljon tietoa myös toimintamallin luomiseen. Toimintamalliin luotiin rakenne, johon sisältyi hyviä käytäntöjä, vinkkejä, ohjeita, materiaalia, havaittuja hyötyjä ja osallistujien kokemuksia.

Tutkimuskysymyksiin vastaaminen onnistui kehittämistyössä hyvin. Uutta toimintamallia luodessa on hyvä ottaa levittämisen ja juurruttamisen näkökulmasta huomioon, että toimintamalli on helposti käyttöönotettava ja sitä on mahdollista muokata omiin tarpeisiin sopivaksi. Toimintamallissa on hyvä olla selkeitä vinkkejä ja konkreettisia toteuttamisvaihtoehtoja sekä kertoa toimintamallin hyödyistä ja hyvinvointivaikutuksista. Toimintamallissa on tärkeä tuoda esiin myös opiskelijoiden toiveet luontokokemusten lisäämisestä osaksi opintoja, jolloin se lisää toimintamallin merkityksellisyyttä. Toimintamallille tulee luoda myös tunnistettava brändi, jolloin se lisää tunnettuutta. Lisäksi toimintamallin luomisessa tulee ottaa huomioon toimet, joiden avulla toimintamalli saadaan juurrutettua osaksi organisaation rakenteita.

Uutta toimintamallia voi tuoda näkyväksi organisaatiossa helposti käyttöönotettavana selkeiden ohjeistusten, käytännön vinkkien ja konkreettisten ohjeiden avulla. Tässä kannattaa hyödyntää

myös toimenpiteitä jo kokeilleiden onnistuneita kokemuksia siitä, miten toimintamallia voi muokata omiin tarpeisiin sopivaksi. Näkyväksi tekemisessä olisi hyvä käyttää niin organisaation sisäisiä kuin ulkoisiakin viestintäkanavia sekä toimintamallin kehittämisessä mukana olleiden toimijoiden verkostoja sekä vertaistukea. Lisäksi vaikuttavaa viestintää tulisi tehdä koko levittämis- ja juurruttamisprosessin ajan.

Toimintamallin käyttöönottoa voidaan tukea yhteiskehittämisen avulla, sillä sitä kautta saadaan monipuolisesti niin kohderyhmän kuin kehittämisessä mukana olevien toimijoiden kokemukset ja ideat mukaan kehittämiseen. Käyttöönottoa voidaan edistää tuomalla esiin toimintamallin toteuttamisen hyödyt ja koen, että kehittämistyön tuotoksena syntynyt toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelma tukee ja edistää käyttöönoton edistämistä monipuolisuudellaan ja konkreettisilla toimenpide-ehdotuksilla.

Yhteiskehittämisellä oli suuri merkitys toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelman luomiseen. Yhteiskehittäminen oli antoisaa ja se lisäsi innostusta toimenpiteen hyödyntämiseen entisestään. Yhteiskehittämiseen saatiin mukaan monipuolisesti kohderyhmän jäseniä. Koen, että onnistuin osallistamaan ja hyödyntämään hankkeen projektitiimin ja ohjausryhmän asiantuntijuuden suunnitelman luomisen tueksi. Yhteiskehittämistä tuki avoin ja positiivinen ilmapiiri, joka osaltaan motivoi vuorovaikutteiseen kehittämiseen.

Kehittämistyön tietoperusta tuki tutkimuksen tekemistä ja suunnitelman kehittämistä. Tietoperusta loi kehittämistyölle pohjan, jonka avulla huomioin toimintaympäristön erityispiirteet ja tarpeet, tutkimustulokset opiskelija- ja luontohyvinvoinnista sekä pedagogisen hyvinvoinnin merkitykset. Lisäksi tietoperusta loi pohjan toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelman rakenteen luomiseen. Tietoperusta auttoi myös tarkentamaan tutkimuskysymykset vastaamaan tavoitteiden saavuttamista ja valitsemaan käytetyt tutkimusmenetelmät.

Tutkimusmenetelmien kautta koottu aineisto oli mielestäni monipuolista ja rikasta. Aineiston pohjalta hahmottui suunnitelman vaiheisiin teemat toimenpiteineen. Menetelmien monipuolisuus mahdollisti laajan ja hyvin konkreettisten toimenpiteiden luomisen, jonka pohjalta suunnitelman työstäminen oli selkeää. Aineiston laajuus ja monipuolisuus mahdollisti uusien oivallusten havaitsemisen, sillä liian niukan aineiston osalta suunnitelma olisi saattanut jäädä liian yleiselle tasolle ja pintapuoliseksi.

Uutena oivalluksena suunnitelmaan nousi läpileikkaavaksi teemaksi verkostot. Verkostot tulivat esiin niin tutkimusmenetelmien kuin kehittämisenkin aikana. Oli ilahduttavaa huomata miten laajoja ja monipuolisia verkostoja kehittämisessä mukana olleiden ja hankkeesta kiinnostuneiden kautta havaittiin. Verkostoilla on merkittävä rooli toimintamallin levittämisessä ja juurruttamisessa. Ilman verkostojen voimaa ja tukea suunnitelman vaiheiden toteuttaminen ei olisi onnistunut niin vaikuttavasti kuten nyt onnistui.

Haasteena suunnitelman tekemisessä oli suunnitelman toimenpiteiden priorisointi ja rajaaminen, sillä aineistoa oli paljon ja joihinkin suunnitelman vaiheista olisi ollut paljon yksityiskohdaisia, konkreettisia ja laajojakin toimenpideideoita, mutta suunnitelman toteuttamisen ja hyödyntämisen näkökulmasta oli huomioitava rajalliset resurssit ja toteuttamisen selkeys.

Koen, että tietoisuus toimintamallista opettajien keskuudessa levisi laajasti TAMKissa etenkin erilaisten tapahtumien avulla, joissa kerrottiin toimintamallista ja sen mahdollisuuksista. Useat opettajat innostuivat toimintamallin mahdollisuuksista, mutta riskinä toimintamallin juurtumisessa saattaa olla, että toimenpiteet jäävät kuitenkin kokeilematta käytännössä tai niihin ei sitouduta. Tämän takia on tärkeä viestiä laajasti toimintamallista myös opiskelijoille, jolloin he voisivat innostaa tai jopa kehottaa opettajia kokeilemaan toimintamallin toimenpiteiden hyödyntämistä osana opetusta. Vaikutusten ja hyötyjen näkökulmasta olisi hyvä, että toimintamalli juurtuisi vakiintuneeksi osaksi opiskelijoiden opintoja ja arkea, jolloin hyvinvointia tukevilla vaikutuksilla olisi paremmat mahdollisuudet toteutua.

Aikaresurssin huomioiminen toimintamallin levittämisessä ja juurruttamisessa on tärkeä ottaa huomioon, sillä herkästi jonkin uuden toimintatavan käyttöönotto saattaa viedä alkuun enemmän aikaa totutusta, joten selkeillä käyttöönoton vinkeillä pyrittiin vastaamaan tähän haasteeseen. Myös hankkeen rajallinen resurssien määrä oli tiedossa jo kehittämistyötä aloittaessa, joten se otettiin huomioon koko kehittämistyön ajan miettimällä kustannustehokkaita toteuttamisen tapoja.

Vaikuttavuuden näkökulmasta hankkeen loppuvaiheessa tarkasteltiin hankkeen kehittäjien, osallistujien ja hankkeesta tietoisien määriä. Kehittämiseen osallistui toimijoita ja opiskelijoita lähes 80 henkilöä. Osallistujia toimenpiteiden pilotointiin osallistui noin 230 henkilöä ja Mesikerhon järjestämiin tapahtumiin sekä tilaisuuksiin, jossa he markkinoivat toimintaansa noin 1400 opiskelijaa. Eri tilaisuuksissa hankkeesta kuulleita oli arviolta noin 1400 henkilöä. Metsälehteen sekä opettajien ammattiliiton Opettaja-lehteen tehtyjen lehtiartikkeleiden levikki oli

valtakunnallisesti laaja (noin 160 000), joten sen myötä mahdollisuus hankkeesta tietoisten määrään oli suuri. (Metsäresepti-hanke 2024d.) Näihin lukuihin viitaten ja suunnitelmassa kirjattujen toimenpiteiden toteuttamisen onnistumisen näkökulmasta tietoisuutta onnistuttiin lisäämään ja tuomaan toimintamallia esiin laajemminkin kuin vain varsinaisen kohderyhmän keskuudessa. Uskon, että hankkeen laaja näkyvyys lisää kiinnostusta myös toimintamallia kohtaan. Koen, että suunnitelman avulla tietoisuus toimintamallista TAMKissa lisääntyi ja toimintamallille saatiin laajasti toivottua näkyvyyttä. Vaikuttavuuden näkökulmasta koen onnistumiseksi myös sen, että toimenpiteet ovat herättäneet kiinnostusta myös TAMK:n ulkopuolella.

Koen, että kehittämistyön tuotoksena syntynyt levittämis- ja juurruttamissuunnitelma laajempaan, että tiivistettynä versiona on sovellettavissa käytettäväksi myös muissa organisaatioissa, jolloin siitä on mahdollisesti hyötyä laajemminkin tulevaisuudessa. Mikäli toimintamalli juurtuu tulevaisuudessa onnistuneesti osaksi korkeakoulun toimintoja niin sillä voi olla yhteiskunnallisen vaikuttavuuden näkökulmasta hyvin pitkäaikaisia hyötyjä opiskelijoille hyvinvoinnin ja opintojen etenemisen lisäksi myös tulevaisuuden työelämään.

Uuden toimintamallin onnistunut juurruttaminen on monen asian summa. Organisaation tulee olla avoin kehittämiselle ja uuden luomiselle, jolloin suhtautuminen kokeilukulttuuriin tulee olla kannustavaa. Siihen vaikuttaa myös se, miten organisaation johto suhtautuu uusien toimintamallien käyttöönottoon ja miten merkityksellisinä ne nähdään. Tietoa uudesta toimintamallista tulee olla saatavilla ja hyödyistä viestiminen tukee innostusta uuden toimintamallin kokeiluun. Uuden toimintamallin käyttöönotto vaatii alkuun myös hieman enemmän aikaa, joten resurssointiin olisi tärkeä panostaa, että ajan mittaan toimintamallin juurtuessa se sulautuu arkeen. Juurtuminen vie aikaa ja on tärkeää, että toimintamallin juurruttamista jatketaan vielä hankkeen päättymisen jälkeenkin. Toimintamallin levittämis- ja juurruttamissuunnitelmaa on mahdollista hyödyntää työkaluna juurruttamisen ylläpitämisessä ja edistämisessä.

Toimintamallin juurtumisen näkökulmasta tulevaisuudessa olisi tärkeä selvittää kuinka laajasti toimintamalli on otettu käyttöön TAMKissa ja millaisia kokemuksia siitä on saatu. Mikäli toimintamallia ei ole otettu käyttöön niin olisi mielenkiintoista myös selvittää syitä siihen. Tulevaisuudessa voisi tarkastella onko toimintamallia otettu käyttöön myös muissa organisaatioissa ja miten sitä on sovellettu. Lisäksi voisi olla hyvä selvittää miten toimintamalli on vaikuttanut opiskelijoiden hyvinvointiin ja opintojen etenemiseen pidemmällä aikavälillä.

Koen, että tutkimus ja kehittäminen linkittyivät oivallisesti tässä kehittämistyössä, sillä tietoperusta ja tutkimusmenetelmät tukivat kehittämistä, aineisto oli monipuolista ja kehittämiseen saatiin mukaan innostuneita ja asiantuntevia toimijoita ja kohderyhmän edustajia. Kehittämistyö oli mielenkiintoinen ja opettavainen prosessi, jonka tavoite oli merkityksellinen ja vaikuttava. Uskon, että kehittämistyön aikana saadut onnistuneet kokemukset löytävät omat polkunsa osaksi opiskelijoiden opintoja ja arkea edistämään hyvinvointia ja pysyvää luontosuhdetta tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Ahonen, Elsi 2023. Tutkimuksellinen katsaus pedagogiseen hyvinvointiin. Teoksessa Liisa Vanhanen-Nuutinen & Pirjo Aura (toim.) *Opas pedagogiseen hyvinvointiin*. Haaga-Helia julkaisut 3/2023, 18–22. Viitattu 18.9.2024. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2023-03/Pedagoginen%20hyvinvointi_SCREEN.pdf
- Bernstein, Jessey & Brown, Kirk Warren & Gagné, Marylène & Mistretta, Louis & Ryan, Richard M. & Weinstein, Netta 2010. Vitalizing effects of being outdoors and in nature. *Journal of Environmental Psychology* 30 (2010), 159–168. Viitattu 8.10.2024. https://self-determinationtheory.org/SDT/documents/2010_RyanWeinstenEtAl_JEVP.pdf
- Björkqvist, Leena & Halonen, Katri 2021. Jatkuva arviointi. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja OIVA-sarja 40. Viitattu 28.1.2024. <https://vaikuttavaprojekti.metropolia.fi/jatkuva-arviointi/>
- Eloranta, Sini & Hautala, Tiina & Kinos, Sirppa & Salonen, Kari 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa koulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Viitattu 24.11.2024. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817817/isbn9789522166494.pdf>
- Eloranta, Sini & Hautala, Tiina & Kinos, Sirppa & Salonen, Kari 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa koulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Viitattu 24.11.2024. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817817/isbn9789522166494.pdf>
- Halonen, Katri 2021a. Juurruttamisen neljä 4:tä. Viesti, varioi, valtavirtaista, vakiinnuta. Osuma – osallistamalla osaamista -hanke. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja Oiva-sarja 4, 1–27. Viitattu 21.5.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139371/2019_Juurruttamisen_4vta_Halonen_Metropolia_OIVA4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Halonen Katri, 2021b. Projektin loppu, mitä jää? Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja OIVA. sarja 33. Helsinki 2021. Viitattu 2.11.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-292-6>
- Halonen, Katri & Torkko, Niina 2021. Hyvä käytänne. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja OIVA-sarja 40. Viitattu 28.1.2024. <https://vaikuttavaprojekti.metropolia.fi/hyvakaytanne/>
- Heikkinen, Hannu L.T. 2018. Toimintatutkimus: kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. (E-kirja.) Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Holm, Noora & Ikonen, Jonna & Kilpeläinen, Heikki & Koskela, Timo & Lundqvist, Annamari & Parikka, Suvi 2021. Korkeakouluopiskelijoiden mielenterveys, elintavat ja opiskeluryhmään kuuluminen. KOTT 2021-tutkimuksen tuloksia. Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.9.2024. <https://thl.fi/documents/155392151/190160002/KOTT2021-tutkimuksen+perustulokset.pdf/db343de6-25d0-0964-42a9-ffe268d9932d/KOTT2021-tutkimuksen+perustulokset.pdf?t=1639369139813>

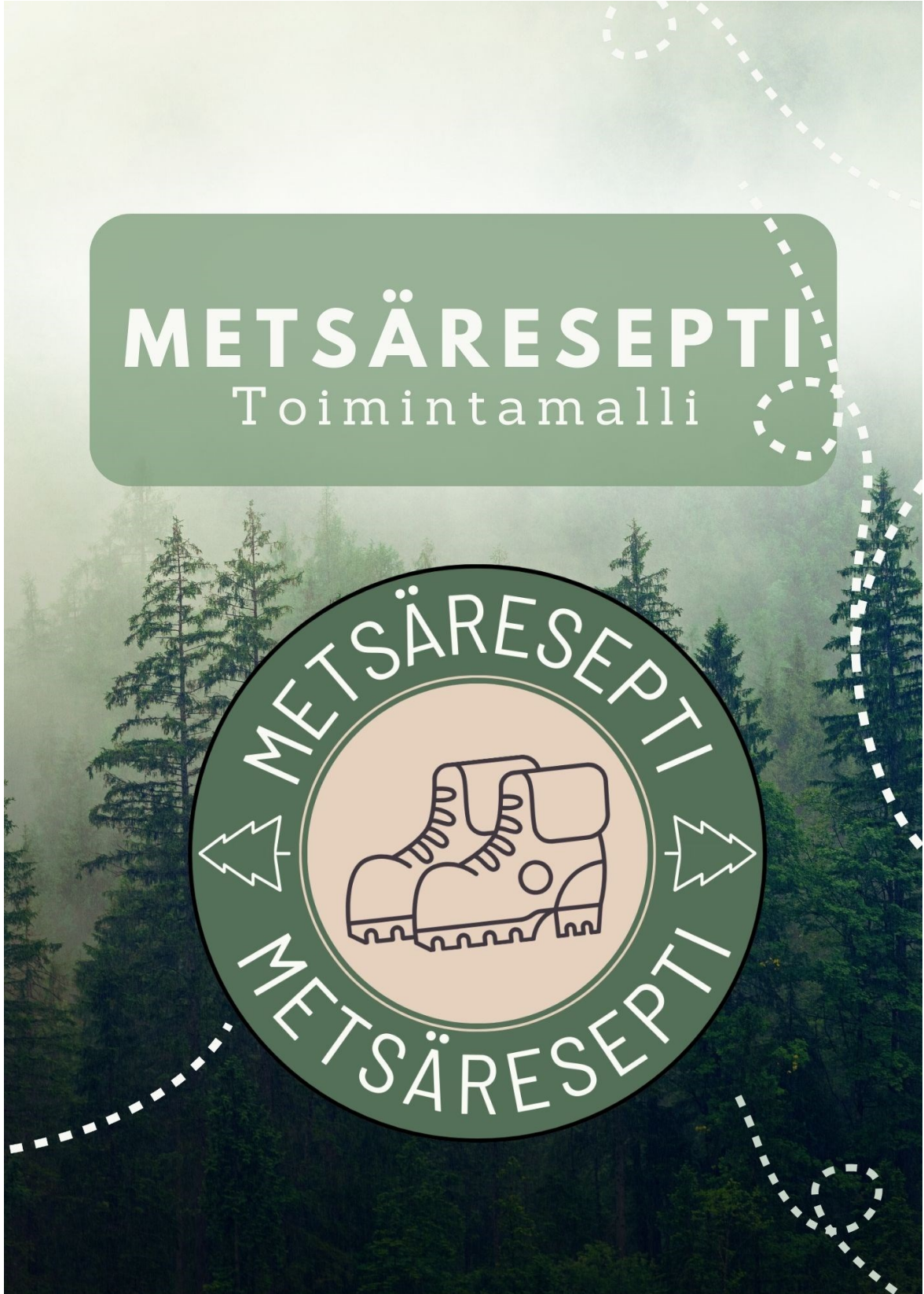
- Huotilainen, Minna & Leinikka, Marianne & Neuvonen, Marjo & Ojala, Ann & Tyrväinen, Liisa & Yli-Viikari, Anja 2019. Virtuaaliluontoympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana: Virtunature-tutkimushankkeen loppuraportti. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 51/2019. Luonnonvarakeskus. Helsinki, 4. Viitattu 13.10.2024. https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/544530/luke-luobio_51_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Häkkinen, Päivi & Kärkkäinen, Tommi & Laamanen, Merja & Ladonlahti Tarja 2023. Opiskelijan hyvinvointi koetuksella? Korkeakouluopiskelijoiden kokemat terveys- ja toimintarajoitteet, digitaalinen osaaminen ja opiskelu pandemian aikana. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:41, 7, 17–19. Viitattu 28.9.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165227/OKM_2023_41.pdf?sequence=1&isAllowed=y,sivu
- Jalokinos, Joonatan 2019. Työkalupakki hyvien käytäntöjen levittämiseen ja juurruttamiseen. Viitattu 25.11.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/264735/Jalokinos_%20Joonatan%20Ty%c3%b6kalupakki%20hyvien-kaytantojen-levittamiseen-ja-juurruttamiseen.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Jyrkämä Jyrki 2021. Toimintatutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 24.11.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>
- Kapiainen Satu & Kestilä, Laura & Mesiäislehto, Merita & Rissanen, Pekka 2022. Covid19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Asiantuntija-arvio, kevät 2022. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 7–8. Viitattu 10.5.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-865-1>
- Keskitalo, Elsa 2020. Osallistavan tutkimuksen ja kehittämisen teoreettisia ja menetelmällisiä lähtökohtia. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulu TKI-toiminnan vuosikirja 5, 22–35.
- Komulainen, Jorma & Lanki, Timo & Sipilä, Raija & Tyrväinen, Liisa 2018. Mitä tiedetään metsän terveyshyödyistä? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 134(13), 1397–1403. Viitattu 1.10.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/duo14421>
- Korhonen, Vesa 2017. Ensimmäisen vuoden opintoihin kiinnittymisen monet kasvot yliopistossa. Teoksessa Johanna Annala & Vesa Korhonen & Pirjo Kulju (toim.) Kehittämisen palat, yhteisöjen salat. Näkökulmia koulutukseen ja kasvatukseen. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 87–110. Viitattu 18.9.2024. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101818/Korhonen_ym_Kehittamisen_palat_yhteisöjen_salat.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Korhonen, Vesa & Toom, Auli 2017. Opintoihin kiinnittymisen ja hyvinvoinnin yhteyksien tunnistaminen sekä pedagogisen hyvinvoinnin tukeminen korkeakoulun opetusyhteisössä. Teoksessa Johanna Annala & Vesa Korhonen & Pirjo Kulju (toim.) Kehittämisen palat, yhteisöjen salat. Näkökulmia koulutukseen ja kasvatukseen. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 131–156. Viitattu 18.9.2024. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101818/Korhonen_ym_Kehittamisen_palat_yhteisöjen_salat.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Korpela, Kalevi 2014. Luonto ja koettu elvyttävyys. Teoksessa Luonto lähelle ja terveydeksi. Ekosysteemipalvelut ja ihmisen terveys. Argumenta-hankkeen (2012–2014) tulokset ja toimenpidesuosituksset. Jukka-Pekka Jäppinen & Liisa Tyrväinen & Martina Reinikainen & Ann Ojala (toim.) Suomen ympäristökeskuksen raporteja 35/2014. Helsinki: Multiprint Oy 2014,32–33.
- Kostilainen, Harri & Määttä, Anne & Nieminen, Ari & Sofi Perikangas 2020. Yhteiskehittäminen hyvän elämän palvelujen muotoiluna. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5, 36–49. Viitattu 20.11.2024. https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2020/06/DIAK_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4_18_web.pdf
- Metsäresepti-hanke 2024a. Esittely. Viitattu 28.9.2024. <https://projects.tuni.fi/metsaresepti/esittely/>
- Metsäresepti-hanke 2024b. Hyvinvointia opiskeluun Metsäreseptillä. Viitattu 28.9.2024. <https://projects.tuni.fi/metsaresepti/>
- Metsäresepti-hanke 2024c. Ideointi. Viitattu 28.9.2024. <https://projects.tuni.fi/metsaresepti/ideointi/>
- Metsäresepti-hanke 2024d. Metsäresepti-hankkeen loppuraportti. Ei julkaistu.
- Metsäresepti-hanke 2024e. Mobiilipeleistä Metsäresepti-hankkeelle keino parantaa opiskelijoiden luontosuhdetta. Viitattu 28.9.2024. <https://projects.tuni.fi/metsaresepti/uutiset/mobiilipeleistä-metsaresepti-hankkeelle-keino-parantaa-opiskelijoiden-luontosuhdetta/>
- Moilanen, Teemu & Ojasalo, Katri & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 3.–4. painos.
- Nenonen, Marjo 2023. Pedagoginen hyvinvointi – mikä sitä syö ja mikä sitä tuo? Teoksessa Liisa Vanhanen-Nuutinen & Pirjo Aura (toim.) Opas pedagogiseen hyvinvointiin. Haaga-Helia julkaisut 3/2023, 32–35. Viitattu 18.9.2024. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2023-03/Pedagoginen%20hyvinvointi_SCREEN.pdf
- Savinainen, Minna & Unkila, Kirsi 2020. ” Ei mennyt turha työ hukkaan” – tutkimus työmenetelmän juurtumisesta palvelujärjestelmän asiakastyöhön. Hallinnon tutkimus vol 39 nro 4, 287–301. Viitattu 21.5.2024. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/102253/59585>
- Suomen ympäristökeskus 2014. Luonto lähelle ja terveydeksi. Ekosysteemipalvelut ja ihmisen terveys. Argumenta-hankkeen (2012–2014) tulokset ja toimenpidesuosituksset. Jukka-Pekka Jäppinen & Liisa Tyrväinen & Martina Reinikainen & Ann Ojala (toim.) Suomen ympäristökeskuksen raporteja 35/2014. Helsinki: Multiprint Oy 2014, 84–89.
- Tampereen ammattikorkeakoulu 2024a. Avaintietoa TAMKista. Viitattu 8.9.2024. <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/tamk/avaintietoa>
- Tampereen ammattikorkeakoulu 2024b. TAMK Tampereella ja lähialueella. Viitattu 6.10.2024. <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/tamk/tamkin-kampukset>
- Tampereen ammattikorkeakoulu 2024c. TAMKin osaamisyksiköt. Viitattu 8.9.2024. <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/tamk/osaamisyksikot>

- Tekniikan akateemiset 2023. Hyvinvointi ja jaksaminen. Opiskelijatutkimus. Viitattu 26.9.2024. <https://www.tek.fi/fi/tietoa-tekista/tutkimus/tek-tutkii-hyvinvointi-ja-jaksaminen/opiskelijatutkimus-hyvinvointi-ja-jaksaminen>
- Tuni.fi 2024a. Digitaaliset osaamismerkkit. Viitattu 8.9.2024. <https://www.tuni.fi/tlc/digitaaliset-osaamismerkkit/>
- Tuni.fi 2024b. Koulutuksen palautteet. Viitattu 8.9.2024. <https://www.tuni.fi/fi/opiskelijan-opas/kasikirja/tamk/korkeakoulussa/vaikuta-korkeakouluyhteisossa/koulutuksen-palautteet>
- Tuni.fi 2024c. Pedagoginen hyvinvointi. Viitattu 8.9.2024. <https://www.tuni.fi/tlc/arki/pedagoginen-hyvinvointi-2/>
- Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2023. Pedagogisen hyvinvoinnin avaintekijät. Teoksessa Liisa Vanhanen-Nuutinen & Pirjo Aura (toim.) Opas pedagogiseen hyvinvointiin. Haaga-Helia julkaisut 3/2023, 23–26. Viitattu 18.9.2024. https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2023-03/Pedagoginen%20hyvinvointi_SCREEN.pdf
- YTHS 2024. Opiskelukyky. Viitattu 26.9.2024. <https://www.yths.fi/palvelut/opiskeluyhteisoty/opiskelukyky/>

LIITTEET

Liite 1. Metsäresepti-toimintamalli, 11 sivua.



Metsäresepti-toimintamallin tavoitteena on tuoda luontokokemuksia osaksi opiskelijoiden opintoja ja arkea ja sitä kautta parantaa opiskeluviihtyvyyttä, opintojen etenemistä ja opiskelijoiden pysyvää luontosuhdetta.

Toimintamallin tarkoituksena on, että opiskelijat löytäisivät luonnon ja metsän hyvinvointia edistävät mahdollisuudet, osaisivat hyödyntää niitä opintojensa aikana ja myös siirryttyään työelämään.

Toimintamalli perustuu Metsäresepti-hankkeessa (2023-2024) mukana olleiden opiskelijatiimien ideoimiin toimenpiteisiin, joita on pilotoitu TAMKissa lukuvuoden 2023-2024 aikana.

Toimintamallin viisi toimintamuotoa on suunniteltu hyödynnettäväksi TAMKissa sekä muissa korkeakouluissa ja oppilaitoksissa.

On suositeltavaa, että opiskelijat, opettajat ja muu henkilöstö kokeilevat ja muokkaavat toimintamuuotoja osaksi omaa toimintaansa.

METSITETTY OPINTOJAKSO

-opetusta ulkona luonnossa



Metsitetyn opintojakson ajatuksena on hyödyntää metsää ja lähiluontoa oppimisympäristönä viemällä opetusta luontoon tai pitämällä oppimistilanne metsäluentotilassa. Monet tavallisistakin opintojaksoista on mahdollista toteuttaa osittain ulkona metsässä. Kannattaa hyödyntää mahdollisuutta lähteä metsään, vaikka ideoimaan ryhmätyötä tai kannustaa opiskelijoita hyödyntämään metsäluontoa tehtävien tekemisen yhteydessä.

KESTO

30 min. eteenpäin

SOPIVA HENKILÖMÄÄRÄ

- Metsäkävelyllä suositellaan enintään 20 osallistujaa yhtä opettajaa kohti.
- Metsälämpäreen sopiva henkilömäärä on 10–40 hlöä.

VINKIT TOTEUTTAMISEEN

- Anna opiskelijoille selkeät ohjeet käytännön toteutuksesta ja aikataulusta.
- Tiedota osallistujia toimenpiteestä hyvissä ajoin etukäteen.
- Huomioi sää ja varmista, että osallistujilla on sopiva varustus sään mukaan.
- Tee vaihtoehtoinen suunnitelma, jos ulkona toteuttaminen ei ole mahdollista.
- Tarvittaessa voit hyödyntää Teams-yhteyttä puheyhteyden rakentamiseksi.
- Tarjoa ohjeet hätä- ja ongelmatilanteiden varalta, kuten miten toimia onnettomuuden tai avun pyytämisen sattuessa

TOIMENPIDE OSAKSI ARKEA

- Muista kannustaa opiskelijoita rohkeasti kokeilemaan uusia oppimisen tapoja ja nauttimaan luontoympäristön tarjoamista mahdollisuuksista.

KOMMENTIT OSALLISTUJILTA

”Ulkona luonnossa opiskellessa ajatus kulkee kirkaammin ja mieli paranee.” - opiskelija

”On tuonut varmuutta tuoda luontoelementtejä opetukseen ja sillä tavalla vaikuttaa omaan ja opiskelijoiden hyvinvointiin”. - opettaja

HETKIRETKI

-HOPS- ja kävelykeskustelut luonnossa



HOPS- (Henkilökohtainen opintosuunnitelma) ja kävelykeskustelut ulkona luonnossa ovat erinomainen tapa tukea hyvinvointia ja tarjota samalla virkistävää ja rentouttavaa vaihtelua perinteiseen sisällä tapahtuvaan ohjauskeskusteluun. Poluilla pääsee rauhoittumaan hektisen arjen keskellä ja kokemaan metsän terveysvaikutuksia jo lyhyessä ajassa ja pienellä vaivalla. Opiskelijat kokivat, että keskusteleminen opettajan kanssa vieretysten kävellessä on rennompaa kuin vastakkain istuessa.

KESTO

30–40 min.

SOPIVA HENKILÖMÄÄRÄ

- Sopii toteutettavaksi yksin, pareittain tai pienryhmissä.

VINKIT TOTEUTTAMISEEN

- Ilmoita etukäteen osallistujille kävelykeskustelun konsepti ja kerro, että ohjauskeskustelu on mahdollista käydä luonnossa kävelyn yhteydessä.
- Anna opiskelijoille selkeät ohjeet käytännön toteutuksesta ja aikataulusta.
- Huomioi sää ja varmista, että osallistujilla on sopiva varustus sään mukaan. Tee vaihtoehtoinen suunnitelma, jos ulkona toteuttaminen ei ole mahdollista.
- Kannattaa kirjata muistiinpanot ylös heti kävelyn jälkeen tai sanella ne talteen myöhempäa kirjaamista varten.
- Pienryhmässä kuljettaessa huomioitava, että kaikki saavat tasapuolisesti aikaa ja mahdollisuuksia osallistua keskusteluun.

MATERIAALIT

- Kävelyreittien valintaan voit hyödyntää jo kartoitettuja HetkiRetki-polkuja TAMKin läheisyydestä, jotka löytyvät **Metsäreseptin kotisivuilta:**



- Halutessasi voit tutkia ympäristöäsi ja etsiä miellyttäviä kävelyreittejä, jotka tarjoavat rauhallisen ja luonnonläheisen ympäristön keskusteluille.

TOIMENPIDE OSAKSI ARKEA

- Opettajat voivat käyttää valmiita reittejä myös ryhmätehtävien purkuun ja opiskelijat voivat käyttää niitä myös itsenäisesti voidakseen esim. hiljentyä luonnossa.
- Kävelyt on mahdollista toteuttaa myös hybriditoteutuksena: ensin pienryhmässä kävely opettajan kanssa, jonka jälkeen sisätiloissa omat keskustelut yksi kerrallaan.

KOMMENTIT OSALLISTUJILTA

"Opintosuunnitelmasta ja opintojen alkamisesta keskustelu luonnossa tuntui tosi rennolta. Kävisin tulevatkin keskustelut mielellään ulkoilun merkeissä." -opiskelija

"Aivot/pää toimii kävellessä huomattavasti paremmin kuin sisällä istuessa." -opettaja

LUONTO TULEE LUOKKAAN

-virtuaaliluontosisällöt

Luontosisällöt rauhoittavat ja auttavat keskittymään. Tuomalla luonto opiskelutilaan aitojen luonnonmateriaalien tai mediasisältöjen muodossa on mahdollista hyödyntää luonnon hyvinvointia tukevia vaikutuksia. Virtuaaliluontosisältöjä voi hyödyntää, vaikka oppituntien alussa tai tauoilla.



SOPIVA HENKILÖMÄÄRÄ

- Sisätiloissa toteutettaessa sopii erilaisille osallistujamäärille.

VINKIT TOTEUTTAMISEEN

- Metsäresepti-hankkeen sivuilla on hankkeen tuottamia luontovideoita eri vuodenaajoista. Niitä voi hyödyntää vaikka oppituntien alussa.
- Voit luoda Teams-taustoihin kuvia metsäluonnosta, jotta voit jakaa tunnelmia opiskelijoille myös etäyhteyden välityksellä.
- Kannattaa tutustua myös YouTubeen ja vapaisiin kuvapankkeihin esim. Unsplash, Pixabay, kuviasuomesta.fi.

MATERIAALIT

Metsäresepti-hankkeelle tuotetut luontovideot ovat ladattu YouTubeen ja ne ovat vapaasti käytettävissä. Toiveena on, että niitä käytetään sopivina hetkinä oppituntien yhteydessä. Lisäksi jokainen opettaja ja opiskelija voi käyttää niitä itsenäisen opiskelun tai työskentelyn taustoittajana. Alla linkit videoihin:

KEVÄTLAULELO

(Elkomaa 2024)



USVAA KESÄISELLÄ JÄRVELLÄ

(Elkomaa 2024)



AAMU-USVAA JÄRVELLÄ

(Elkomaa 2024)



TALVITUISKU

(Elkomaa 2024)



KOMMENTIT OSALLISTUJILTA

"Luontovideo luokassa tuntuu ihanan rauhoittavalta" - opiskelija

"Oma kokemukseni luontosisällöstä osana opetusta oli todella positiivinen ja olenkin pilotista lähtien käyttänyt luontosisältöjä myös muilla kursseilla. Luontovideot maadoittivat hyvin ennen opetusta ja hiljensi myös ryhmän luonnon äärelle. Luontovideot tavallaan virittivät meidät tulevaan opetustuokioon." - opettaja

METSÄLÄMPÄRE

-Metsäinen luentotila

TAMKin kampuksella sijaitsee metsäinen luentotila, Metsälämpäre. Tilaa voi hyödyntää mm. ohjaustilanteissa, tapaamisissa, luentojen järjestämisessä, ryhmätöiden ideoinnissa tai vaikka työskentelyssä ulkona.



SOPIVA HENKILÖMÄÄRÄ

- Soveltuu hyvin erikokoisille ryhmille.
- Istumapaikka on noin 40:lle henkilölle.

VINKIT TOTEUTTAMISEEN

- Metsäisen luentotilan voi varata tilavarauksjärjestelmästä. Metsälämpäre sijaitsee C-talon ja TAMK liikuntahallin välissä olevassa metsikössä.
- Metsälämpäreen istuinsuojia löytyy postihuoneesta E1-02.

KOMMENTIT OSALLISTUNEILTA

"Ajatus kulkee paremmin raittiissa ilmassa ja se tuo virkistävää vaihtelua arkeen." -opiskelija

"Tämähän on hieno. Tuon ryhmäni tänne hetimiten." - opettaja

MESIKERHO

-Metsän ja mielen kerho

Metsän ja mielen kerho – Mesikerho järjestää opiskelijavoimin vapaa-ajan yhdessä tekemistä opiskelijoille. Tavoitteena on parantaa opiskelijoiden suhdetta luontoon, lisätä osallisuutta sekä tarjota vertaistukea opiskeluun. Kerho järjestää erilaisia luontoretkiä ja tapahtumia. Mesikerhon aktiivitoiminnassa mukana oleminen on mahdollista myös opinnollistua osaksi opintoja.



5.

MESIKERHO



SOPIVA HENKILÖMÄÄRÄ

- Mesikerhon aktiivitoimijoiden määrä noin 8 henkilöä.
- Osallistujamäärät tapahtumakohtaisesti.

VINKIT TOTEUTTAMISEEN

Suunnittelu: Rekrytoi innostunut joukko mukaan perustamaan Mesikerhoa. Suunnittele Mesikerhon toimintaa aloittaessa 2-3 kuukauden toiminta sekä muutama tapahtuma. Tapahtumien aikataulu kannattaa suunnitella hyvissä ajoin etukäteen. Panosta projektinhallintaan ja määrittele roolit sekä vastuunjako toimijoille.

Yhteistyökumppanit ja rahoitus: Selvitä mahdolliset yhteistyökumppanit, kuten paikalliset luontokeskukset, retkeilyseurat tai yritykset, jotka voisivat tukea Mesikerhon toimintaa. Tutki myös mahdollisuuksia saada rahoitusta toiminnan toteuttamiseen esimerkiksi apurahojen tai sponsorointien avulla.

Tiedotus: Luo Mesikerholle visuaalinen ilme. Tiedota toiminnasta alusta alkaen, jotta uudet opiskelijat saadaan innostettua mukaan toimintaan. Suunnittele tapahtumien markkinointi hyvissä ajoin. Pidä yllä aktiivista sisäistä tiedottamista ja huolehdi tiedotuskanavien toimivuudesta.

Toiminta: Toiminnan muotoja voi olla esimerkiksi viikoittaiset matalan kynnyksen retket, kuukausittaiset retket erilaisiin lähiluontokohteisiin ja mahdolliset lukukausittaiset vertaisopiskelutilanteet luonnon äärellä. Tapahtumia voi järjestää myös kustannuksia aiheuttamatta, esimerkiksi kävelyretkiä. Apua saa kysyä -päivien (ASK-päivä) tavoitteena on tarjota rauhallinen opiskelupaikka luonnon helmassa ja mahdollisuus vertaistukeen opintojen edistämiseksi, siten että osa päivästä opiskellaan ja loppupäivä vietetään luonnossa rentoutuen.



KÄYTÄNNÖN ASIAT:

Ympäristön huomioiminen: Metsäkerhon toiminnassa on tärkeää kunnioittaa ympäristöä. Opeta osallistujille luontohavainnointia ja kestävän toiminnan periaatteita.

Turvallisuus: Huolehdi osallistujien turvallisuudesta tapahtumissa. Tarkista, että tarvittavat ensiapuvälineet ovat saatavilla ja nimitä tarvittaessa ensiapuvastaava. Varmista myös, että osallistujat ovat tietoisia turvallisuusohjeista ja mahdollisista riskeistä luonnossa.

Osallistujien tiedottaminen: Pidä osallistujat ajan tasalla tapahtumiin liittyvistä tiedoista. Käytä tehokkaita tiedotuskanavia, kuten sähköpostia, verkkosivuja tai sosiaalista mediaa. Varmista että osallistujat tietävät, keneltä kysyä lisätietoja ja miten ilmoitaudutaan tapahtumiin.

Varusteet ja vaatetus: Tapahtumiin osallistujat tarvitsevat asianmukaiset varusteet ja vaatetuksen. Varmista, että osallistujat saavat tietoa tarvittavista varusteista hyvissä ajoin ennen tapahtumaa.

Kuljetusjärjestelyt: Jos tapahtumiin tarvitaan kuljetusta, suunnittele etukäteen kuljetusjärjestelyt ja varmista, että tarvittavat kulkuneuvot ovat saatavilla. Huolehdi myös osallistujien tiedottamisesta kuljetusjärjestelyistä.

Ruokailu: Jos tapahtumiin sisältyy ruokailua, varmista, että ruokailuun tarvittavat välineet ja tarvikkeet ovat saatavilla. Ota myös huomioon mahdolliset erityisruokavaliot ja huolehdi vaihtoehtojen tarjoamisesta.

Vakuutukset: Varmista, että Mesikerhoon liittyvä toiminta on asianmukaisesti vakuutettu. Tutki tarvittavat vakuutukset ja varmista niiden voimassaolo.

TOIMENPIDE OSAKSI ARKEA

- Tee Mesikerhon toiminta osaksi suurempia opiskelijajärjestötapahtumia.
- Kiinnitä huomiota kattavaan suunnitteluun.
- Ylläpidä Mesikerhon sosiaalista mediaa aktiivisesti.
- Kannusta opiskelijoita osallistumaan aktiivisesti ja tarjoa heille mahdollisuuksia osallistua tapahtumien suunnitteluun.
- Kerää palautetta osallistujilta tapahtumien jälkeen ja hyödynnä sitä toiminnan kehittämiseen.

KOMMENTIT OSALLISTUNEILTA

“Täydellinen ajatusten nollaus keskellä kiireistä viikkoa. Vähäksi aikaa dedisten stressi hellitti ja on uutta voimaa jatkaa työskentelyä.” -opiskelija

“Sai tyhjennettyä mielen työasioista, stressi tuntuu laantuneen, raukea olo, uskon, että uni tulee hyvin illalla” -opiskelija

Metsäreseptin vuodenkierto

Vuosikellosta saat esimerkkejä siitä, miten voit ottaa Metsäreseptin osaksi opettamiasi opintojaksoja vuoden ympäri. Vuosiympyrä antaa ehdotuksia toimista eri vuoden ajoille, mutta älä anna sen sitoa luovuuttasi! Kokeile rohkeasti ja kuuntele opiskelijoiden toiveita.





LISÄTIEDOT HANKKEESTA:

Metsäresepti-hanke



TEKIJÄT:

Ulla Häggblom, Marja-Leena Lähteenmäki,
Toni Männistö ja Hannastiina Ruismäki

Visuaalinen ilme pohjautuu Maria Lehtosen
Metsäresepti-hankkeelle tuottamiin materiaaleihin.

 Tampereen
ammattikorkeakoulu

SITRA