



Yhteiskehittäminen Palkeiden palveluryhmissä

Alexi Aalto

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Yhteiskehittäminen Palkeiden palveluryhmissä

Alexi Aalto
Liiketalous
Opinnäytetyö
Elokuu, 2024

Aleksi Aalto

Yhteiskehittäminen Palkeiden palveluryhmissä

Vuosi 2024 Sivumäärä 42

Tämän opinnäytetyön aiheena on yhteiskehittämisen toteuttaminen ja kehittäminen Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) palveluryhmissä etätöiden aikakaudella. Palkeiden tavoitteena on edistää julkishallinnon toimivuutta laadukkaiden palvelujen avulla, ja yhteiskehittäminen on keskeinen työkalu näiden palvelujen jatkuvassa kehittämisessä. Työn lähtökohdaksi on ymmärtää, kuinka yhteiskehittämisen prosessit voidaan juurruttaa organisaation arkeen siten, että etätö ja vähäinen fyysinen läsnäolo eivät heikennä yhteistyön ja vuorovaikutuksen mahdollisuuksia.

Opinnäytetyön tavoitteet liittyivät ensisijaisesti Palkeiden työntekijöiden näkemyksiin yhteiskehittämisen nykytilasta sekä kehitystarpeista. Opinnäytetyö pyrki selvittämään, millaisia yhteiskehittämisen muotoja Palkeissa oli jo käytössä, ja miten niitä voitiin mukauttaa etätöihin. Tavoitteena oli myös kartoittaa työntekijöiden kokemuksia sekä niiden tekijöiden vaikutuksia, jotka joko lisäsivät tai vähensivät motivaatiota osallistua yhteiskehittämiseen. Teoreettinen viitekehys käsitteli yhteiskehittämisen menetelmiä, joista keskeisiä olivat kehittämispajat, virtuaaliset yhteistyöalustat ja asiakaslähtöinen innovaatio.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että yhteiskehittämisellä on tärkeä rooli Palkeiden organisaatiokulttuurissa ja työn kehittämisessä. Vastaajat korostivat erityisesti ryhmätöskentelyn ja kollegoiden välisen vuorovaikutuksen merkitystä onnistuneissa yhteiskehittämisen tilaisuuksissa. Haasteina esille nousivat kuitenkin työn kuormittavuus ja ajankäytön vaikeudet, jotka voivat vähentää osallistumismotivaatiota.

Etätöiden myötä yhteiskehittämisen käytännöt ovat muuttuneet, mutta samalla avannut uusia mahdollisuuksia hyödyntää digitaalisia alustoja ja työkaluja, kuten Teams ja Miro. Näiden avulla voidaan lisätä osallistujien saavutettavuutta ja monipuolistaa osallistumisen tapoja. Vastaajien mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti etä- ja lähitoteutusten välillä, mikä korostaa tarvetta hybridiratkaisuille.

Opinnäytetyön johtopäätöksissä todetaan, että Palkeilla on hyvät edellytykset vahvistaa yhteiskehittämisen kulttuuria. Kehittämishotuksiin sisältyvät muun muassa osallistumisen esteiden vähentäminen, kuten työkuorman hallinta ja selkeiden rakenteiden luominen yhteiskehittämistilaisuuksille. Lisäksi esihenkilöiden rooli osallistumisen kannustajina ja turvallisen ilmapiirin luojina on olennainen.

Opinnäytetyön tulokset antavat Palkeille konkreettisia suuntaviivoja yhteiskehittämisen kehittämiseen. Panostamalla osallistavaan kulttuuriin organisaatio voi vahvistaa työntekijöidensä sitoutumista, innovatiivisuutta ja työhyvinvointia. Tämä on tärkeää etenkin etätöiden vakiintuessa osaksi organisaation arkea.

This thesis examines co-creation practices within the service groups of the Finnish Government Shared Services Centre for Finance and HR (Palkeet), focusing on the shift to remote work. The study aims to understand how co-creation processes can be effectively embedded into the organization's practices, ensuring that collaboration and interaction are maintained despite reduced physical presence due to remote work. Co-creation has become essential to Palkeet's service development, contributing to its goal of improving public administration through high-quality and cost-effective services.

The objectives of the thesis were primarily related to the perceptions of Palkeet employees regarding the current state of co-creation and the development needs. The thesis aimed to identify the forms of co-creation already in use at Palkeet and how they could be adapted for remote work. The objective was also to map employees' experiences and examine the factors that either increased or decreased their motivation to participate in co-creation. The theoretical framework addressed co-creation methodologies, with a focus on development workshops, virtual collaboration platforms, and customer-driven innovation.

The results of the thesis indicated that co-creation plays a vital role in Palkeet's organizational culture and work development. Respondents highlighted the importance of teamwork and interaction with colleagues in successful co-creation initiatives. However, challenges such as workload and time constraints were identified as factors that can reduce motivation to participate.

With the rise of remote work, co-creation practices have evolved, while also opening up new opportunities to leverage digital platforms and tools such as Teams and Miro. These tools can enhance participant accessibility and diversify methods of participation. Respondents' opinions were fairly evenly divided between remote and in-person implementations, highlighting the need for hybrid solutions.

The conclusions of the thesis state that Palkeet is well-positioned to strengthen its culture of co-creation. Recommendations include addressing barriers to participation, such as workload management and establishing clear structures for co-creation sessions. Additionally, the role of supervisors in encouraging participation and fostering a safe atmosphere is critical.

The results of the thesis provide Palkeet with actionable insights to enhance co-creation practices. By investing in an inclusive culture, the organization can boost employee engagement, innovation, and well-being. This is especially crucial as remote work becomes an established part of the organizational environment.

Keywords: co-creation, remote work, community, organizational development, engagement

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Toimeksiantajan esittely.....	6
1.2	Tavoite ja tarkoitus.....	7
1.3	Tutkimuskysymykset.....	8
1.4	Työn rakenne.....	8
2	Yhteiskehittäminen.....	9
2.1	Yhteiskehittämismenetelmiä.....	10
2.2	Työpajat ja ideointisessiot.....	11
2.3	Asiakaskokemuksen prototypointi.....	11
2.4	Digitaalisten alustojen hyödyntäminen.....	12
2.5	Avoimet innovaatiokilpailut.....	13
2.6	Asiakaslähtöiset innovaatiohankkeet.....	13
2.7	Yhteiskehittäminen palvelumuotoilussa.....	14
2.7.1	Yhteiskehittämismenetelmiä etätyössä.....	14
2.7.2	Kehittämispajat.....	15
2.7.3	Tuplatimantti-malli.....	17
3	Etätyö.....	18
3.1	Etätyön vaikutus työn tuottavuuteen.....	19
3.2	Etätyön vaikutus yhteisöllisyyteen työpaikalla.....	20
4	Menetelmän valinta ja kyselyn toteutus.....	21
4.1	Laadullinen tutkimus.....	22
4.2	Määrällinen tutkimus.....	23
4.3	Aineiston keruu ja kyselyn rakenne.....	23
4.4	Kyselytutkimuksen toteutus.....	24
5	Kyselytulokset.....	25
5.1	Taustakysymykset.....	25
5.2	Kokemukset aiemmista yhteiskehittämistilaisuuksista.....	27
5.3	Osallistumismotivaatio.....	30
5.4	Kehitys- ja teemaehdotukset.....	32
6	Pohdinta.....	33
6.1	Johtopäätökset.....	33
6.2	Tulosten merkitys.....	33
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	34
6.4	Jatkosuositukset.....	34
7	Yhteenveto.....	35
	Liitteet.....	40

1 Johdanto

Henkilöstön hyvinvoinnilla, yhteistyöllä ja luovuudella on tärkeä osuus organisaatioissa. Ne organisaatiot, jotka panostavat näihin osa-alueisiin, ovat erityisen vahvoilla globaalissa markkinataloudessa. Organisaation kansainvälinen menestyminen tai vahvaksi kansalliseksi toimijaksi pääseminen vaatii innovatiivisuutta. Tuotteet ja palvelut eivät ole ainoita asioita, joita innovatiivisuus koskee, vaan myös liiketoimintaratkaisut ja toiminnan tehostaminen perustyön tasolla ovat oleellisia asioita. (Kesti 2014, 8.)

Todennäköisesti kaikilla työntekijöillä olisi ajatuksia ja ideoita siitä, kuinka organisaation työskentelytapoja olisi mahdollista parantaa ja sujuvoittaa. Henkilöstön kyvykkyyttä on kuitenkin mahdollista parantaa vain, jos henkilöstön näkemyksiä todella kuunnellaan ja ollaan valmiita tekemään toimenpiteitä niiden pohjalta. (Kesti 2014, 8.) Organisaation tuottavuutta on mahdollista parantaa suurestikin, jos vain osataan hyödyntää työntekijöiden näkemyksiä ja parannusehdotuksia. Heidän työntekeään ja hyvinvointiaan nämä muutokset todennäköisesti eniten koskisivat ja he ovat kuitenkin ammattilaisia omassa työssään sekä tietävät itse mitkä toimenpiteet sujuvoittaisivat heidän työntekeään tai parantaisivat työhyvinvointia.

Opinnäytetyön toimeksiantajalla Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksella (jäljempänä Palkeet) on koronapandemian myötä siirrytty pitkälti etätyön maailmaan. Useimilla Palkeiden työntekijöillä on käytössä malli, jossa pakollisia toimistotyöpäiviä on vain neljä päivää kuukaudessa, ja tästä syystä ajankohtaiseksi onkin tullut pohtia asian vaikutusta viraston yhteiskehittämiseen. Ennen etätyön aikakautta työntekijät tapasivat toisiaan päivittäin toimistolla ja toimiston taukutiloissa, joissa syntyy luonnollisemmin, ”kuin itsestään” kaikenlaisia kehityskeskusteluja tai parannusehdotuksia erinäisiin toimintoihin liittyen muiden osaston työntekijöiden tai esimiesten kanssa. Etätyön läsnä ollessa vastaavanlaista yhdessä kehittämistä ei kuitenkaan synny, ja tämän opinnäytetyön aihe pureutuukin juuri siihen, kuinka yhteiskehittäminen saataisiin luonnolliseksi asiaksi myös etätyön maailmassa.

1.1 Toimeksiantajan esittely

Palkeet on merkittävä valtionvarainministeriön hallinnonalalla toimiva konsernipalvelujen tuottaja. Palkeiden tavoitteena on edistää julkishallinnon toimivuutta laadukkailla ja kustannustehokkailla talous- ja henkilöstöhallinnon asiantuntijapalveluilla. Palkeet tuottaa talous- ja henkilöstöpalveluja valtionhallinnon virastoille, laitoksille ja rahastoille sekä noin 80 000 yksittäiselle palkansaajalle noin 700 työntekijän voimin. Palkeiden tarjontaan kuuluu talouspalvelut, henkilöstöpalvelut, asiantuntijapalvelut ja tuki- ja ylläpitopalvelut. (Palkeet, 2024.)

Palkeiden visiona on ”vaikuttavampia yhdessä”, joka korostaa yhteistyötä ja jatkuvaa kehittämistä. Palkeiden toimintaa ohjaavat yhteiset valinnat, kirkas päämäärä ja tavoitteet. Yhteistä kehittämistä ja yhteistyötä edistetään strategisten sidosryhmien kanssa. Vaikuttavuus on menestyksen ja kilpailukyvyn edellytys ja muutoksen mahdollistaja, joka velvoittaa Palkeet johdonmukaiseen, näkemykselliseen ja sitoutuneeseen toimintaan. Palkeiden arkea ohjaavat arvot sekä yhteiset työskentelytavat, toisten kunnioittaminen ja luottamus. Myös innostunut ja osaava henkilöstö tukee Palkeiden menestymistä. (Palkeet, 2024a.)

Palkeet toimii omakustannusperiaatteella, eli palvelujen tuottamisen ja kehittämisen kustannukset katetaan palvelumaksuilla. Työskentely tapahtuu joustavasti toimistolla ja etänä ja Palkeiden toimipaikat sijaitsevat Joensuussa (päätoimipaikka), Helsingissä, Hämeenlinnassa, Mikkelissä ja Porissa. Palkeet on aloittanut toimintansa nykyisessä muodossaan vuonna 2010. Näiden yli kymmenen vuoden aikana Palkeiden toiminta on kasvanut ja vuonna 2023 Palkeiden liikevaihto oli 60,3 miljoonaa euroa. (Palkeet, 2024.)

1.2 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kuinka Palkeiden hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmien työntekijät kokevat yhteiskehittämisen, mikä heitä motivoi osallistumaan yhteiskehittämiseen ja kuinka sitä voitaisiin kehittää ja lisätä entisestään viraston arjessa. Koronapandemian myötä monissa yrityksissä ja organisaatioissa mukaan lukien Palkeissa siirryttiin etätöön maailmaan ja etätö on vielä nykyäänkin vahvasti läsnä viraston arjessa. Etätöön myötä tavanomainen yhteiskehittäminen väheni tai ainakin muutti muotoaan ja tämän työn tavoitteena onkin pohtia ja ideoida millaisilla toimilla yhteiskehittämistä voisi lisätä vallitsevassa etätöön kulttuurissa.

Palkeet on jo nyt koronapandemian hellittämisen jälkeen tehnyt toimenpiteitä, joilla saataisiin tällaista yhteistoimintaa lisätyksi viraston sisällä. Hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmissä on esimerkiksi käytössä Teamsin välityksellä erilaisia keskustelutuokioita. Näissä vaihtelevalla teemalla joko vaihdetaan kuulumisia tai käydään läpi yhdessä ongelmatilanteita esimerkiksi jonkin laskun käsittelyyn liittyen. Fyysisen toimistotyöskentelyn vähennyttyä tällaisia kahvipöytäkeskusteluja ei niinkään enää synny, joten Teamsin välityksellä on loistava idea pitää sellaisia säännöllisesti ja kasata porukka hetkeksi samaan aikaan keskustelemaan yhdessä avoimessa hengessä. Toisekseen kyseisissä palveluryhmissä on nykyään otettu tavaksi käytäntö, että kerran kuukaudessa olisi koko tiimillä yhteinen toimistopäivä, jolloin pääsee sitten näkemään koko porukan fyysisesti samaan aikaan.

Hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmillä on käytössä erilaisia työohjeita, vakiokommentti-Exceleitä ja muita tiedostoja, joita on luotu helpottamaan tuotantotyötä. Tästä

päästäänkin seuraavaan yhteiskehittämisen toimeen, jota Palkeiden handipalvelussa on harastettu, nimittäin kehittämispajatoimintaan. Pajojen tavoitteena on kerätä pieni porukka tuotantotyöntekijöistä ja tällä porukalla yhdessä kehitetään ja muokataan esimerkiksi juuri mainittuja työohjeita, jotka voivat etenkin uudehkon työntekijän silmin olla melko monimutkaisia ja vaikealukuisia, tai muuten vain päivittämistä vailla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on osallistavan toimintatavan normalisointi organisaatiossa. Tällä tarkoitetaan, että osallistetaan myös tuotantotyöntekijöitä kehittämistoimintaan, joka voi koskea esimerkiksi aiemmin mainitun työohjeen päivittämistä ymmärrettävämpään ja käytännöllisempään muotoon. Saatetaan ajatella, että kehittämistyö kuuluu vain niin sanottujen kehittäjien toimenkuvaan, mutta loogisempaa olisi, että kehittämistä harrastaakin juuri tällaiset tuotantotyöntekijät, jotka esimerkiksi näitä työohjeita jokapäiväisessä työssään itse tarvitsevat.

1.3 Tutkimuskysymykset

Työllä on kolme pääasiallista tutkimuskysymystä. Ensimmäinen tutkimuskysymys on se, mitä yhteiskehittämisen toimenpiteitä on jo olemassa. Toisena tutkimuskysymyksenä tulee, että miten etätyö on vaikuttanut yhteistoimintaan ja millaisia yhteiskehittämisen menetelmiä etätyötä hyödyntävässä organisaatiossa voitaisiin käyttää. Kolmannen tutkimuskysymyksen tavoitteena on selvittää millaisena Palkeiden hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmien työntekijät kokevat tähän asti toteutetut yhteiskehittämisen toimet ja mitkä asiat vaikuttavat kiinnostukseen osallistua yhteiskehittämiseen. Kolmannen tutkimuskysymyksen yhteydessä toteutetaan kyselylomake, joka lähetetään Palkeiden hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmien työntekijöille.

Kyselyn tuloksista voidaan vetää johtopäätös, että onko esimerkiksi kehityspajatoimintaa kannattavaa toteuttaa jatkossakin. Tuloksilla saadaan selvyys, kokevatko työntekijät esimerkiksi, ettei heillä olisi aikaa tällaiseen toimintaan tai ei ole muuten kiinnostusta osallistua niihin, kun on niin sanotusti omiakin töitä tehtävänä. Lisäksi yksi tärkeimmistä asioista, joita tutkimuksella halutaan selvittää, on se, mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden kiinnostukseen osallistua yhteiskehittämiseen.

1.4 Työn rakenne

Tämä opinnäytetyö jakautuu selkeisiin päälukuihin, joiden avulla syvennyttään Palkeiden yhteiskehittämiskäytäntöjen nykytilaan, etätyön vaikutuksiin sekä mahdollisiin kehitysideoihin. Luvussa 1 esitellään työn aihe, tausta ja toimeksiantaja, ja määritellään tutkimuksen

tavoitteet, tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Luvun lopussa kuvataan työn rakenne, joka johdattaa lukijan työn sisältöön ja sen pääosiin. Luvussa 2 käsitellään yhteiskehittämisen käsitteitä ja menetelmiä, joita Palkeet ja muut vastaavat organisaatiot voivat hyödyntää toimintojensa parantamiseksi. Tämä osio tarjoaa teoreettisen viitekehyksen yhteiskehittämislle erityisesti etätöiden kontekstissa. Luku 3 syvenyy etätöiden vaikutuksiin työn tuottavuuteen ja yhteisöllisyyteen työpaikoilla. Tässä osiossa tarkastellaan etätöiden haasteita ja mahdollisuuksia yhteisöllisyyden sekä tiimien yhteistyön näkökulmasta, mikä on tärkeää Palkeiden toimintaympäristössä.

Luvussa 4 kuvataan tutkimuksen toteutus ja valitut menetelmät. Tässä osiossa esitellään aineistonkeruu, tutkimusmenetelmien valintaprosessi sekä käytetyt analyysimenetelmät. Luvussa 5 esitetään tutkimuksen tulokset ja analysoidaan saadut vastaukset. Tämä osio tarjoaa syvällisen tarkastelun siitä, miten Palkeiden työntekijät kokevat yhteiskehittämiskäytännöt ja mitä kehitystarpeita nousee esiin. Lopuksi luvussa 6 pohditaan tutkimuksen johtopäätöksiä ja annetaan kehittämissuhteita Palkeiden yhteiskehittämisen kehittämiseksi. Tämä osio sisältää myös työn luotettavuuden arvioinnin ja tutkimuksen tulosten yhteenvetämisen. Tämä rakenne mahdollistaa aihepiirin syvällisen tarkastelun vaiheittain ja tarjoaa lukijalle selkeän kokonaiskuvan työn etenemisestä ja saavutetuista tuloksista.

2 Yhteiskehittäminen

Yhteiskehittäminen (englanniksi co-creation) viittaa prosessiin, jossa useat osapuolet, kuten organisaatiot, asiakkaat ja muut sidosryhmät, osallistuvat yhdessä innovointiin ja uusien ratkaisujen kehittämiseen. Tämä toimintamalli perustuu ajatukseen siitä, että osallistujat tuovat mukanaan erilaista osaamista, näkemyksiä ja kokemuksia, jotka rikastuttavat kehitysprosessia ja johtavat parempiin lopputuloksiin kuin perinteinen, yksisuuntainen tuotekehitys. Yhteiskehittäminen on tullut keskeiseksi tavaksi lisätä arvoa ja asiakaslähtöisyyttä niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. (Sanders & Stappers 2008, 8.)

Yhteiskehittämisen taustalla on ajatus siitä, että innovaatioiden onnistuminen riippuu niiden kohderyhmän tarpeiden ja toiveiden ymmärtämisestä. Osallistamalla käyttäjät ja muut sidosryhmät kehitysprosessiin varhaisessa vaiheessa, voidaan varmistaa, että lopputuotteet vastaavat paremmin todellisia tarpeita ja toiveita. Lisäksi prosessi auttaa lisäämään sitoutumista ja yhteisymmärrystä eri osapuolten välillä, mikä voi vähentää vastarintaa muutoksille ja nopeuttaa ratkaisujen käyttöönottoa. (Steen, Manschot & De Koning 2011.)

Yhteiskehittämisen tärkeä elementti on avoin vuorovaikutus ja dialogi. Prosessin onnistuminen edellyttää, että kaikki osapuolet ovat valmiita jakamaan tietoa ja oppimaan toisiltaan. Tämä saattaa edellyttää organisaatiokulttuurin muutosta, jossa perinteisestä hierarkkisesta

päätöksenteosta siirrytään kohti osallistavampaa ja tasa-arvoisempaa toimintatapaa. Lisäksi yhteiskehittämisessä on olennaista varmistaa, että kaikkien osapuolten panos huomioidaan tasapuolisesti ja että heille annetaan mahdollisuus vaikuttaa lopputuloksiin. (Sanders & Stappers 2008, 8.)

Yhteiskehittämistä voidaan soveltaa monilla eri aloilla, kuten tuotekehityksessä, palvelumuotoilussa ja julkishallinnon hankkeissa. Esimerkiksi palvelumuotoilussa yhteiskehittäminen auttaa ymmärtämään palvelun käyttäjien tarpeita ja kehittämään palveluita, jotka vastaavat näihin tarpeisiin tehokkaammin. (Steen, Manschot & De Koning 2011.) Yhteiskehittämisen avulla voidaan myös kehittää innovatiivisia ratkaisuja yhteiskunnallisiin haasteisiin, kuten kestävään kehitykseen ja terveydenhuoltoon liittyviin ongelmiin. Tämä korostaa yhteistyön merkitystä ja sitä, että monimutkaiset haasteet vaativat moniulotteisia ratkaisuja, jotka voidaan saavuttaa vain yhteistyöllä eri toimijoiden välillä. (Afuah & Tucci 2012.)

Vaikka yhteiskehittäminen tarjoaa monia etuja, se voi olla myös haastavaa. Yhteistyö erilaisen sidosryhmien välillä vaatii aikaa, resursseja ja selkeää viestintää. Konfliktit voivat syntyä eri intressien, arvojen ja näkökulmien välillä, mikä voi hidastaa prosessia. On tärkeää luoda selkeät säännöt ja periaatteet yhteistyölle, jotta yhteiskehittäminen olisi mahdollisimman tehokasta ja tuloksellista. (Afuah & Tucci 2012.)

2.1 Yhteiskehittämismenetelmiä

Yhteiskehittämismenetelmät ovat nykyään tärkeä työkalu yrityksille ja organisaatioille, kun tavoitteena on hyödyntää asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja muiden sidosryhmien osaamista innovoinnin ja kehittämisen tukena. Näiden menetelmien avulla voidaan parantaa tuotteiden ja palveluiden asiakaslähtöisyyttä, nopeuttaa kehitysprosesseja ja edistää asiakassuhteiden pitkäjänteisyyttä. Digitaalisten alustojen, kuten Teamsin ja Miron käyttö on yleistynyt erityisesti hybridityössä, mikä mahdollistaa osallistujien tehokkaamman saavutettavuuden ja yhteistyön yli maantieteellisten. (Työterveyslaitos 2024.)

Yhteiskehittämisen onnistumisessa keskeistä on avoin viestintä ja tasavertainen osallistuminen. On tärkeää luoda luottamuksellinen ilmapiiri, jossa sidosryhmät voivat jakaa ajatuksiaan ja kokeilla uusia ratkaisuja turvallisesti. Tämä edellyttää erilaisten tarpeiden ja tavoitteiden huolellista kartoittamista, jotta kehitysprosessi voidaan suunnata tehokkaasti kohti konkreettisia tuloksia. (Työterveyslaitos 2024.) Asiakaslähtöisyyden keskeinen merkitys tulee esille myös Raaseporin ja Karkkilan kehittämishankkeissa, joissa avoin viestintä ja eri toimijoiden varhainen osallistaminen johtivat onnistuneisiin muutoksiin ja paransivat alueiden palveluita. (Laurea Journal 2023.)

Hybridiratkaisut, joissa yhdistetään fyysiset ja virtuaaliset työskentelymuodot, ovat tärkeä osa modernia yhteiskehittämistä. Tämä lähestymistapa huomioi osallistujien erilaiset tarpeet ja mahdollistaa laajemman osallisuuden. Esimerkiksi Laurean hankkeissa hyödynnettiin sekä työpajoja että digitaalisia ratkaisuja, mikä mahdollisti joustavan osallistumisen ja paransi lopputulosten laatua. (Laurea Journal 2023.)

2.2 Työpajat ja ideointisessiot

Työpajat ovat yksi yleisimmistä tavoista toteuttaa yhteiskehittämistä. Ne tarjoavat osallistujille mahdollisuuden jakaa ideoitaan ja kehittää niitä yhdessä. Työpajoissa voidaan käyttää erilaisia luovia menetelmiä, kuten aivoriihiä ja prototyyppien rakentamista, mikä edistää innovatiivista ajattelua. (Stickdorn & Schneider 2012, 102.)

Osallistujat voivat sitoutua paremmin prosessiin, kun heidän mielipiteensä ja ideansa otetaan huomioon heti alussa. Tämän tyyppinen osallistuminen voi johtaa yllättäviin ja ainutlaatuisiin ratkaisuihin, jotka vastaavat asiakastarpeita tarkemmin. (Stickdorn & Schneider 2012, 102.)

Työpajojen merkitys yhteiskehittämisen välineenä korostuu etenkin monimutkaisissa kehittämisprosesseissa, joissa tarvitaan monialaisia näkemyksiä ja luovaa ideointia. Osallistujien aktiivinen mukanaolo työpajassa mahdollistaa eri näkökulmien esiin tuomisen ja antaa tilaa kokeilla erilaisia lähestymistapoja. Aivoriihi, ryhmäkeskustelut ja visualisoinnit, kuten mind mapit, voivat tehostaa työpajojen tuottavuutta, mikä on erityisen tärkeää Palkeiden palveluryhmien kaltaisissa asiantuntijaympäristöissä. (Stickdorn & Schneider 2012, 103.)

Etätöyön aikakaudella työpajojen onnistuminen riippuu kuitenkin paljon virtuaalisten työkalujen toimivuudesta ja fasilitaattorin taidoista luoda yhteisöllinen ja turvallinen ilmapiiri, jossa kaikki osallistujat voivat jakaa ajatuksiaan vapaasti. Tämä korostaa ennakkovalmistelun merkitystä, kuten tavoitteiden kirkastamista ja työkalujen käyttöohjeistusta. (Työterveyslaitos 2024.)

2.3 Asiakaskokemuksen prototyyppi

Prototyyppien luominen ja testaaminen asiakaspalautteen avulla on tärkeä osa yhteiskehittämistä. Käyttäjät voivat testata tuotteita ja palveluja jo niiden kehitysvaiheessa, ja heidän palautteensa on ratkaisevaa tuotteen parantamisessa. Näin palvelun tai tuotteen kehitys on jatkuvaa oppimista ja mukautumista käyttäjien tarpeisiin. (Brown 2019, 85.)

Tämä menetelmä ei ainoastaan paranna lopputuotetta, vaan se myös vähentää markkinoille tuonnin riskejä. Asiakkaat voivat vaikuttaa kehitysprosessiin käytännön tasolla, mikä lisää heidän sitoutumistaan lopputulokseen. Tämä lisää myös yrityksen kykyä vastata nopeammin muuttuviin asiakastarpeisiin. (Brown 2019, 86.)

Asiakaskokemuksen prototyyppi toimii erityisen hyvin tilanteissa, joissa uuden palvelun tai prosessin kehitys on vasta alkuvaiheessa. Prototyyppien hyödyntäminen antaa mahdollisuuden tunnistaa kehityskohteita ennen lopullista käyttöönottoa, mikä vähentää epäonnistumisen riskiä ja varmistaa asiakaslähtöisyyden. (Brown 2019, 86.)

Virtuaaliset prototyytit, kuten mockupit ja klikattavat palvelumallit, ovat nousseet keskeiseksi työkaluiksi etätyössä. Niiden avulla voidaan helposti kerätä palautetta eri sidosryhmiltä reaaliajassa, mikä nopeuttaa kehitysprosessia. Palkeiden kaltaisessa organisaatiossa, jossa etätyö on yleistä, prototyyppi voi toimia myös keinona sitouttaa henkilöstöä mukaan palvelujen kehittämiseen konkreettisella tavalla. (Piller, Vossen & Ihl 2012, 32.)

2.4 Digitaalisten alustojen hyödyntäminen

Sosiaalisen median ja digitaalisten alustojen käyttö yhteiskehittämisessä on yhä suosittua. Yritykset voivat luoda verkkoyhteisöjä, joissa asiakkaat voivat jakaa ajatuksiaan ja ideoitaan sekä inspiroitua toistensa kommentteista, mikä voi johtaa hedelmälliseen vuorovaikutukseen. (Piller, Vossen & Ihl 2012, 19.)

Tällaiset alustat mahdollistavat laajan osallistumisen ja antavat yrityksille mahdollisuuden kerätä arvokasta tietoa suoraan käyttäjiltä. Ne voivat myös lisätä asiakasuskollisuutta, kun asiakkaat kokevat tulevaisuutensa kuulluiksi ja näkevät ideansa osana lopputuotetta. Tämä voi johtaa innovatiivisiin ratkaisuihin, jotka saattavat jäädä huomaamatta perinteisissä kehitysprosesseissa. (Piller, Vossen & Ihl 2012, 19.)

Digitaaliset alustat, kuten Microsoft Teams ja Miro, ovat muuttaneet merkittävästi yhteiskehittämisen käytäntöjä. Ne tarjoavat alustoja, joissa ideat voidaan jakaa, kehittää ja tallentaa helposti, ja niiden avulla on mahdollista saada laaja osallistujajoukko mukaan yli maantieteellisten rajojen. (Työterveyslaitos 2024.) Tämä edistäisi erityisesti Palkeiden kaltaisten organisaatioiden tavoitetta lisätä osallistavuutta ja yhdenmukaisia toimintatapoja kaikissa toimipaikoissa.

Samalla on tärkeää huomioida, että digitaalisten alustojen käyttö vaatii käyttäjien sitoutumista ja riittävää perehdytystä. Tekniset ongelmat ja digiväsymys voivat estää osallistumista, joten fasilitaattorien tulee huolehtia siitä, että alustoilla työskentely pysyy selkeänä ja tavoitteellisena. (Työterveyslaitos 2024.)

2.5 Avoimet innovaatiokilpailut

Avoimet innovaatiokilpailut ovat strategia, jossa yritykset haastavat ulkopuoliset tahot, kuten asiakkaat ja innovatiiviset start-upit, kehittämään uusia ideoita tai ratkaisuja. Tällaiset kilpailut voivat tuoda esiin uusia ja yllättäviä näkökulmia ongelmanratkaisuun. Tämä lähestymistapa voi myös parantaa yrityksen valmiuksia tunnistaa muuttuvia asiakastarpeita sekä reagoida niihin ketterämmin. (Chesbrough 2003, 67.)

Innovaatiokilpailut tarjoavat myös mahdollisuuden nopeaan ideointiin ja prototyyppien kehittämiseen, mikä voi nopeuttaa tuotekehitysprosessia. Avoimet innovaatiokilpailut voivat myös parantaa yrityksen mainetta ja houkutella lahjakkaita osajia sekä yhteistyökumppaneita, jotka jakavat samat arvot ja tavoitteet. Lisäksi kilpailuissa esille nousevat ideat voivat antaa yritykselle uutta näkökulmaa sen strategiaan tavoitteisiin. (Chesbrough 2003, 67.)

Avoimet innovaatiokilpailut tarjoavat mahdollisuuden houkutella mukaan organisaation ulkopuolisia näkemyksiä ja luoda uusia yhteistyöverkostoja. Tällaiset kilpailut ovat erityisen hyödyllisiä silloin, kun kehittämisprosessi kaipaa tuoreita ideoita ja nopeita kokeiluja. (Chesbrough 2003, 68.) Palkeiden kaltaisen organisaation kohdalla avoimet kilpailut voisivat esimerkiksi houkutella innovatiivisia ratkaisuehdotuksia, jotka tehostavat henkilöstöhallinnon palveluja tai tukevat digitaalista transformaatiota.

2.6 Asiakaslähtöiset innovaatiohankkeet

Asiakkaiden suora osallistuminen innovaatiohankkeisiin on yhä suosittuempaa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi käyttäjätutkimusten tekemistä, joissa selvitetään asiakkaiden ongelmia ja tarpeita tarkemmin, tai asiakaskokeiluja, joissa uuden tuotteen tai palvelun pilotointivaiheessa asiakas on aktiivinen osapuoli. (Sanders & Stappers 2008, 10.)

Asiakaslähtöisten innovaatiohankkeiden tavoitteena on luoda uusia tuotteita ja palveluita, jotka vastaavat suoraan markkinoiden kysyntään ja parantavat asiakaskokemusta. Asiakkaiden osallistuminen innovaatioprosessiin voi myös lisätä heidän sitoutumistaan yrityksen tuotteisiin ja palveluihin, mikä vahvistaa asiakasuskollisuutta ja brändin arvoa. (Sanders & Stappers 2008, 10.)

Asiakaslähtöisyys on noussut keskeiseksi periaatteeksi innovaatiohankkeissa, ja sen tavoitteena on luoda ratkaisuja, jotka vastaavat asiakkaiden todellisia tarpeita (Sanders & Stappers 2008, 11). Palkeiden palveluryhmissä asiakaslähtöiset innovaatiohankkeet voivat tarkoittaa esimerkiksi uusien työkalujen kehittämistä, joiden avulla asiakaspalveluprosessit muuttuvat

nopeammiksi ja tehokkaammiksi. Näissä hankkeissa käyttäjiltä kerätty tieto on arvokasta jo projektin alkuvaiheessa, mikä lisää ratkaisujen käytettävyyttä ja onnistumismahdollisuuksia.

2.7 Yhteiskehittäminen palvelumuotoilussa

Palvelumuotoilussa käytetään yhteiskehittämisen menetelmiä erityisesti palveluprosessien ja käyttäjäkokemuksen parantamiseen. Asiakkaita voidaan kutsua mukaan kehittämään ja arvioimaan uusia palvelumalleja. Tämä auttaa palveluntarjoajia ymmärtämään paremmin asiakkaiden tarpeita ja kehittämään palveluja, jotka ovat helppokäyttöisiä ja vastaavat asiakkaiden odotuksia. (Stickdorn & Schneider 2012, 115.)

Yhteiskehittäminen perustuu muotoiluprosessiin, joka sisältää useita vaiheita aina ongelman määrittelystä konseptien testaukseen asti. Näin palvelun kehittäjät saavat arvokasta palautetta jo varhaisessa vaiheessa, mikä voi vähentää palvelujen käytettävyysongelmia ja parantaa asiakastyytyväisyyttä. (Stickdorn & Schneider 2012, 115.)

Palvelumuotoilu hyödyntää yhteiskehittämistä erityisesti käyttäjäkokemuksen ja palveluprosessien parantamiseen. Palkeissa tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi talous- ja henkilöstöhallinnon palvelujen uusien toimintamallien suunnittelua ja testauksia yhdessä henkilöstön ja asiakkaiden kanssa.

2.7.1 Yhteiskehittämismenetelmiä etätyössä

Etätyön myötä organisaatioiden on täytynyt sopeutua uusiin työskentelytapoihin, jotka ylläpitävät yhteiskehittämisen kulttuuria, vaikka fyysiset kohtaamiset ovat vähentyneet. Tämän vuoksi esimerkiksi kehittämispajat ja tuplatimantti-malli ovat nousseet suosituiksi menetelmiksi, koska ne mahdollistavat monivaiheisen ideoinnin ja ratkaisujen kehittämisen etätyön ehdoilla. (Työterveyslaitos 2022.) Yhteiskehittäminen livetilanteessa ja etätyössä ei välttämättä tarvitse olla radikaalisti erilaista peruseriaatteeltaan. Ainoastaan työympäristö on erilainen ja fyysinen läsnäolo puuttuu, mikä voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, että joidenkin voi olla vaikeampi saada puheenvuoroa ja sitä kautta tuoda näkemyksiään esille. (Työterveyslaitos 2024a.)

Etätyössä käytetyt työkalut, kuten Miro ja Microsoft Teams, tarjoavat tiimeille mahdollisuuden jakaa ideoitaan ja tehdä päätöksiä yhteisöllisesti ja reaaliajassa. Näiden alustojen hyödyntäminen on keskeistä etenkin kehittämispajoissa, joissa vuorovaikutuksen sujuvuus ja asioiden visuaalinen esittäminen ovat ratkaisevassa asemassa etäyhteyksien aikana. (Työterveyslaitos 2022.)

Kahteen seuraavaan alalukuun on listattuna vinkkejä kehittämispajan ja tuplatimantti-mallin hyödyntämiseen. Nämä kaksi yhteiskehittämistapaa valittiin tarkempaan tarkasteluun siitä syystä, että pajatoiminta on tärkeässä roolissa opinnäytetyötä, koska se on paljolti hyödynnetty toimenpide Palkeissa. Tuplatimantti-malli taas nostetaan esille siitä syystä, että sitä olisi kätevä hyödyntää kehittämispajojen aikana. Pajatoimintaa on harrastettu organisaatioissa jo vuosien ajan, mutta etenkin nykyisessä etätöiden maailmassa sen merkitys kasvaa, koska vastaavanlaista kehittämistä ei enää fyysisesti toimistolla juurikaan tapahdu. Ennen etätöiden aikakautta työntekijät näkivät toisiaan toimistolla sekä toimiston taukotiloissa, jolloin tuli luonnollisemmin yhdessä pohdittua ongelmatilanteita ja kehittämiskohteita, mutta nykyään näin harvemmin käy.

2.7.2 Kehittämispajat

Kehittämispajoja on toteutettu Palkeilla sekä etä- että lähitoteutuksena, mutta enemmän kuitenkin etäyhteydellä. Etäyhteydellä toteutetut pajat mahdollistaisivat ainakin sen, ettei tarvitse kaikkien halukkaiden kesken yrittää sopia yhteistä toimistopäivää. Tämä voisi myös pienentää joidenkin halukkaiden kynnystä osallistua pajaan ja täten kasvattaa osallistumishalukkuutta ja motivoituneisuutta yhteiskehittämistä kohtaan.

Pajan suunnitteluvaiheessa tulisi pohtia, minkä kokoinen ryhmä kyseiseen pajaan halutaan ja paljonko aikaa tarvitaan. Tulisi myös miettiä, että jaetaanko ryhmä pajan aikana pienempiin tiimeihin vai toimitaanko kaikki yhdessä. (Ala-Nikkola & Ylikahri 2020). Yksi mahdollinen ratkaisu on toimia Me-We-Us-menetelmällä (yksilö-, pari- ja ryhmätyöskentely) osallistujat voivat ensin pohtia ideoita yksin, jakaa ne pienemmissä ryhmissä ja lopulta kehittää ne suuremmassa ryhmässä yhteisiksi ratkaisuisiksi. Tämä vaiheittainen lähestymistapa tukee ideoiden kehittämistä askel kerrallaan ja antaa mahdollisuuden sekä yksilöllisiin että kollektiivisiin oivalluksiin. (Laurea Journal 2023.)

Tähän osioon olen koonnut vinkkilistan siihen, kuinka luoda onnistunut kehittämispaja etäyhteydellä. Vinkkilista pohjautuu (Ala-Nikkola & Ylikahri 2020) blogikirjoitukseen liittyen fasilitointiin verkossa.

Ennen kehittämispajaa:

- Kirkasta tavoitteet siitä, mitä pajalla halutaan saada aikaiseksi ja valitse menetelmät sen mukaisesti. Tavoitteet tulee käydä läpi myös osallistujien kanssa.

- Pajaan tulee varata riittävästi aikaa sekä varautua mahdollisiin teknisiin ongelmiin, joita voi verkkoympäristössä herkästi tulla, etenkin jos vastaavanlaisia pajoja ei ole juurikaan

ennestään toteutettu. Älä aseta liian tiukkaa aikataulua pajalle ja muista aikatauluttaa myös tauot, jotta osallistujien virkeys ja keskittyminen riittävät koko pajan läpi.

-Lähetä osallistujille kutsut. Kutsujen yhteyteen voi kirjoittaa tietoja pajan sisällöstä tarkemmin ja voivatko osallistujat valmistautua jotenkin etukäteen. Osallistujia voi myös ohjeistaa päivän agendaan tai lähettää ennakkomateriaaleja. Mikäli tullaan käyttämään jotakin uusia virtuaalisia välineitä, niin niiden käyttöönotto-ohjeet on hyvä lähettää myös ennakkoon.

Kehittämispajan aikana:

-Huomioi omaa työergonomiaasi ja panosta siihen, etenkin jos tulee pidempi ajanjakso istutua koneen äärellä keskittyneesti ilman taukoja.

-Luo hyvää työilmapiiriä, pyri olemaan innostunut ja kiinnostunut käsiteltävistä asioista.

-Muista opastaa ja ohjeistaa virtuaalisten työkalujen käytössä, mikäli ne ei kaikille ole entuudestaan täysin tuttuja. Työkalujen käyttöä on hyvä näyttää esimerkkien kautta. Jätä kysymyksille ja harjoittelulle riittävästi aikaa.

-Kaikkien osallistujien osallistaminen on erityisen tärkeää, jotta saadaan pajasta kaikki potentiaali irti ja kaikkien ehdotukset otettua huomioon. Ennen pajan alkua voisi jo esimerkiksi ottaa jonkin osallistavan harjoitteen, esimerkiksi kysellä kaikkien osallistujien fiiliksiä pajasta. Näin saadaan kaikki jo lähtökohtaisesti ääneen.

-Pajan aikana asioita ja ideoita voi esittää myös visuaalisesti, esimerkiksi piirroksia, kuvat, ajatuskartat tai aikajajat ovat hyviä havainnollistamiseen ja ne tehostavat asioiden mieleenpainuvuutta ja ymmärtämistä.

-Pajan tauottaminen on tärkeä muistaa säännöllisin väliajoin, jotta ajattelutyö ei ehdi käydä liian puuduttavaksi.

-Virtuaalialustojen (esimerkiksi Teams) chattia kannattaa hyödyntää. Osallistujat voivat kirjoittaa chatiin ideoita, ajatuksia tai kysymyksiä, joihin voi palata myöhemmin kun asia tulee ajankohtaiseksi.

Kehittämispajan jälkeen:

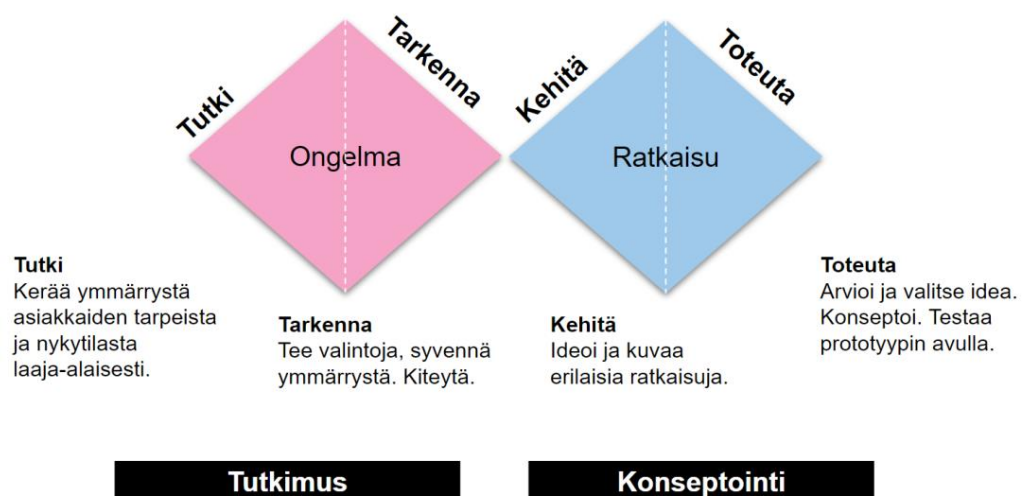
-Kootaan lopputulokset ja käydään läpi osallistujien kanssa, että mitä on saatu aikaiseksi ja mitä päätöksiä tehty, sekä sovitaan mahdollisista jatkotoimista.

-Pyydetään kokemuksia työpajasta osallistuneilta. Palaute on tärkeää, koska niiden pohjalta tiedetään, oliko paja hyödyllinen osallistujien mielestä ja mitä kehitettävää olisi jatkotellen.

2.7.3 Tuplatimantti-malli

Tuplatimantti (double diamond) -malli on yksi tunnetuimmista ja tehokkaimmista yhteiskehittämisen menetelmistä, joka on erityisen soveltuva etäympäristöön. Tämä malli jakaa kehitysprosessin neljään vaiheeseen: ongelman tutkimiseen ja määrittelyyn sekä ratkaisun ideointiin ja toteutukseen. Etätyöskentelyssä tiimit voivat itsenäisesti työstää ideoita ja jakaa niitä välittömästi verkkoalustojen, kuten Microsoft Teamsin ja Miron, kautta. Näin syntyneet ideat ja ratkaisumallit voivat hyödyntää reaaliaikaista palautetta, ja niitä voidaan testata ja parantaa asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa. (Innofactor 2019.)

Tuplatimantti-mallin avulla luodaan iteratiivinen ja kokeileva prosessi, joka mahdollistaa syvällisen asiakasymmärryksen ja jatkuvan parantamisen. Ensimmäisessä vaiheessa keskitytään ongelman syvälliseen ymmärtämiseen, ja toisessa vaiheessa ratkaisujen ideointi ja testaaminen ovat keskiössä. Tämä malli tukee erityisesti muotoiluajattelun periaatteita, joissa korostetaan kokeiluja, testauksia ja asiakaslähtöistä lähestymistapaa. (Sollertis 2021.)



Kuva 1: Tuplatimantti-malli (Helsingin kaupunki 2024.)

Kuten kehittämispajatkin, myös tuplatimantti-malli vaatii alkuun tiimin kasaamisen, yhteisten tavoitteiden kirkastamisen, yhteisten käytäntöjen sopimisen ja mahdollisimman kattavan taustamateriaalin kokoamisen. Tutkimusvaiheessa pyritään tunnistamaan ongelman nykytila, kartoittamaan tarpeet sekä syventämään ymmärrystä niistä. Tutkimusvaiheen lopputuloksena voi olla esimerkiksi raportti tai esittelytilaisuus, johon kutsutaan käsiteltyyn aiheeseen liittyviä asiantuntijoita ja johtoa mukaan. (Helsingin kaupunki 2024.)

Konseptointivaihe taas pitää sisällään palvelun vision kirkastamisen ja muotoilun lopputulosten kiteyttämisen. Palvelukonseptilla viitataan palvelun laajaan ja pitkäjänteiseen visioon, joka määrittää sen päämäärät. Se toimii kuvauksena siitä, millaiseksi tavoiteltu asiakaskokemus halutaan muotoilla ja millaisia ratkaisuja asiakkaalle tarjotaan pitkällä aikavälillä. Tässä vaiheessa otetaan enemmän vastuuta palvelun kehittämisen suunnasta ja tähän vaiheeseen on hyvä varata riittävästi aikaa. (Helsingin kaupunki 2024.)

Konseptin suunnitteluun liittyy lukuisia pieniä päätöksiä ja suunnan tarkentamista, joissa tarvitaan tuotepäällikön aktiivista osallistumista. Tulee myös varmistaa, että asiakkaat, palvelun asiantuntijat ja muut sidosryhmät pääsevät osallistumaan konseptointiprosessiin riittävällä tasolla. Näin voidaan varmistaa, että konsepti vastaa sekä asiakkaiden että organisaation tarpeisiin ja että siitä muodostuu organisaatiossa yhteinen ymmärrys. (Helsingin kaupunki 2024.)

3 Etätyö

Vuonna 2020 COVID-pandemian seurauksena etätyö yleistyi huomattavasti, ja valtaosa työntekijöistä siirtyi äkillisesti etätyöhön. Tämä oli mahdollista digitalisaation ja tieto- ja viestintätekniikan kehityksen ansiosta. Lisäksi nopeassa etätyöhön siirtymisessä auttoivat luottamus, joustavat työajat ja henkilöstön osaaminen. Monissa työpaikoissa etätyötä tehdään edelleen, ja nykyisten arvioiden mukaan etätyön odotetaan jatkuvan tulevaisuudessakin. (Mäkikangas, Sjöblom, Juutinen & Ruohomäki 2023, 207-209.) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema Työolobarometri osoittaa, että etätyön yleistyminen on tarjonnut monille mahdollisuuden vaikuttaa enemmän työntekopaikkaan. Yksi positiivinen esimerkki etätyön vaikutuksesta on se, että se on parantanut työssä jaksamista erityisesti ylempien toimihenkilöiden keskuudessa, mikä osaltaan vähensi sairauspoissaoloja pandemian aikana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

Mutta jo kauan ennen COVID-pandemiaa, vuonna 2012 tehdyn työ- ja terveys -tutkimuksen perusteella lähes puolet palkansaajista työskenteli useammassa paikassa tai liikkuvasti. Työnteon mahdollisuudet oman työpaikan ulkopuolella ovat lisääntyneet monesta syystä. Yksi oleellinen seikka on se, että työnteko erilaisissa projekteissa ja verkostoissa, jotka edellyttävät toimivia tieto- ja viestintäyhteyksiä sekä liikkumista paikasta toiseen ovat lisääntyneet. Myös työn riippumattomuus ajasta ja paikasta mahdollistaa etänä toimimisen. (Työterveyslaitos 2020.)

Kun työ siirtyy pois perinteiseltä työpaikalta, esihenkilön valvonnan ulottumattomiin ja erilleen työtovereiden läheisyydestä, se luo uusia haasteita myös johtamiselle. Tällöin johtamisessa korostuu erityisesti luottamuksen merkitys. Esihenkilön on pystyttävä luottamaan siihen, että työntekijät saavat työnsä tehdyksi myös muualla kuin toimistolla. Erilaiset organisaatiokohtaiset valvontakäytännöt ovat nousseet etätyön yhteydessä esiin, mutta niiden

toteutuksessa on nähty molemminpuolisia ääripäitä. Joissain työpaikoissa työn tulokset vaaditaan raportoimaan tarkasti, kun taas toisaalla raportointivelvoitetta ei ole lainkaan. (Työterveyslaitos 2020.)

3.1 Etätöön vaikutus työn tuottavuuteen

Etätö on muodostunut merkittäväksi osaksi nykyaikaista työelämää, ja se tarjoaa useita hyötyjä niin työntekijöille kuin yrityksille. Etätöön oikeutetut työntekijät tekevät etätöitä keskimäärin kolme päivää viikossa, eikä tämän ennusteta muuttuvan merkittävästi lähivuosina. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023.)

Etätöön vaikutukset tuottavuuteen ovat pääasiassa positiivisia, mutta henkilöstön ja yritysjohton näkemykset eroavat hieman toisistaan. Henkilöstö kokee etätöön parantaneen niin omaa kuin koko yrityksenkin tuottavuutta enemmän kuin johto arvioi. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023.) Yritysjohto taas näkee etätöön tuottavuushyödyt erityisesti rutiininomaisissa tehtävissä, mutta uusien tehtävien haltuunoton ja strategisen kehitystyön on havaittu olevan haastavampaa etätöissä (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023a).

Etätö asettaa uusia vaatimuksia yrityksen viestintäkulttuurille. Yrityksissä, joissa etätöikäytännöistä käydään avointa keskustelua, työntekijät kokevat yleisesti luottamuksen olevan korkealla, mikä tukee yrityksen menestystä ja vähentää väärinymmärryksiä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023.)

Etätöillä on ollut merkittäviä vaikutuksia myös toimitilojen käyttöön, erityisesti kaupunkikeskustoissa. Selvityksen mukaan yritysten toimitilojen käyttöaste on laskenut merkittävästi yrityksissä, joissa etätö on tullut pysyväksi käytännöksi. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023.) Tämä muutos on asettanut haasteita liiketilamarkkinoille, sillä keskustatoimistojen vähentynyt käyttö vaikuttaa yrityksiin, jotka hyötyvät tai ovat riippuvaisia asiakasliikenteestä kaupunkikeskustoissa (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023a).

Yritysjohton tehtävänä on löytää tasapaino työntekijöiden autonomian ja yrityksen strategisten tavoitteiden välillä. Työntekijöille etätöön joustavuus ja autonomia ovat tärkeitä, mutta yritysjohton täytyy toisaalta varmistaa, että etätöikäytännöt tukevat yrityksen pitkän aikavälin kehitystä ja tavoitteita. Tämä tasapainon hakeminen on tärkeää, jotta etätö voi jatkossakin edistää yrityksen tuottavuutta ja menestystä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2023a.)

3.2 Etätöön vaikutus yhteisöllisyyteen työpaikalla

Etätöön ja monitilatoimistojen yleistymisen takia olisi tärkeää huolehtia työn yhteisöllisyydestä. Yhteenkuulumisen tunne on tärkeä voimavara- ja motivaatiotekijä työssä, joka tuo mukanaan myös luottamusta, arvostuksen tunteita, rakentavaa vuorovaikutusta ja me-henkeä. (Timanttia 2019.) Työntekijöiden perustarpeita ovat yhteenkuuluvuuden tunne ja hyväksytyksi tuleminen ja ne auttavat työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Työterveyslaitos 2020).

Tehtävä- ja asiakeskeisyys lisääntyvät etätöön seurauksena. Kollegoihin saatetaan törmätä toimistolla, mutta hyvin harvoin enää ollaan kaikki paikalla samaan aikaan. Sosiaalista kanssakäymistä ja vuorovaikutusta omassa työssä saattaa ilmetä, mutta ei välttämättä oman yksikön tai tiimin kesken. Etenkin oman porukan yhteisöllisyys ja heiltä tuen saaminen olisi tärkeää kaikkien jaksamisen ja voimavarojen vuoksi. Työ kuormittaa tekijää huomattavasti vähemmän, mikäli hän kokee, että hänen osaamistaan ja työpanostaan sekä häntä itseään arvostetaan. On myös tärkeää, että työntekijä saa tarpeen vaatiessa riittävää apua, kannustusta ja palautetta kollegoilta, työkavereilta ja etenkin omalta esimieheltä. Näiden rakenteiden ollessa kunnossa kiiretilanteet, muutokset ja muut stressitekijät työssä kuormittavat huomattavasti vähemmän. (Timanttia 2019.)

Etätöskentely vaikuttaa työntekijöiden yhteisöllisyyteen monin tavoin. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan osa etätöön tekijöistä kokee heikentyneenä yhteisöllisyyttä verrattuna lähityöhön tai hybridityöhön. Tutkimukset osoittavat, että etätöössä yksinäisyyden kokemukset ovat lisääntyneet etenkin niillä työntekijöillä, joilla yhteisöllisyys oli jo aiemmin matalalla tasolla. Tämä näkyy erityisesti määräaikaisilla työntekijöillä, johtajilla ja nuorilla aikuisilla, joille sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja tuki ovat tärkeitä tekijöitä työssä viihtymisessä ja jaksamisessa. (Työterveyslaitos 2024.)

Etätöössä työntekijän mahdollisuudet päivittäisiin kohtaamisiin ja spontaaniin vuorovaikutukseen vähenevät, mikä voi vaikuttaa kielteisesti luottamuksen ja kuulluksi tulemisen tunteisiin työpaikalla. Työterveyslaitos raportoi, että erityisesti osa-aikaiset työntekijät ja yksin asuvat kokevat heikompa yhteisöllisyyttä etätöössä. Tämä ero korostuu hybridityössä, jossa lähityö ja etätö yhdistyvät, sillä hybridityö näyttää tukevan paremmin yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Työterveyslaitos 2024.)

Lisäksi työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteen säilyttäminen on tärkeää työpaikan viihtyvyyden ja tehokkuuden kannalta. Yhteisöllisyyden kokemus ei synny ainoastaan työtehtävistä vaan myös työpaikan rutiineista ja yhteisistä keskusteluista, joilla on tärkeä rooli työpaikan sosiaalisen rakenteen luomisessa. Nämä elementit ovat usein haasteellisia toteuttaa etätöössä, mikä voi johtaa "kuuluvuuskriisiin". Työyhteisöissä, joissa yhteisöllisyys on vahvaa, työntekijät kokevat enemmän tukea ja yhteyttä työtovereihinsa, mikä vahvistaa heidän

sitoutumistaan ja vähentää työstä johtuvaa stressiä. Etätyössä on erityisen tärkeää kehittää käytäntöjä, jotka tukevat epämuodollista vuorovaikutusta, kuten virtuaalikalvitaukoja ja yhteisiä tapaamisia, joissa työntekijät voivat jakaa kokemuksiaan ja vahvistaa työpaikan yhteisöllisyyttä. (Työterveyslaitos 2020.)

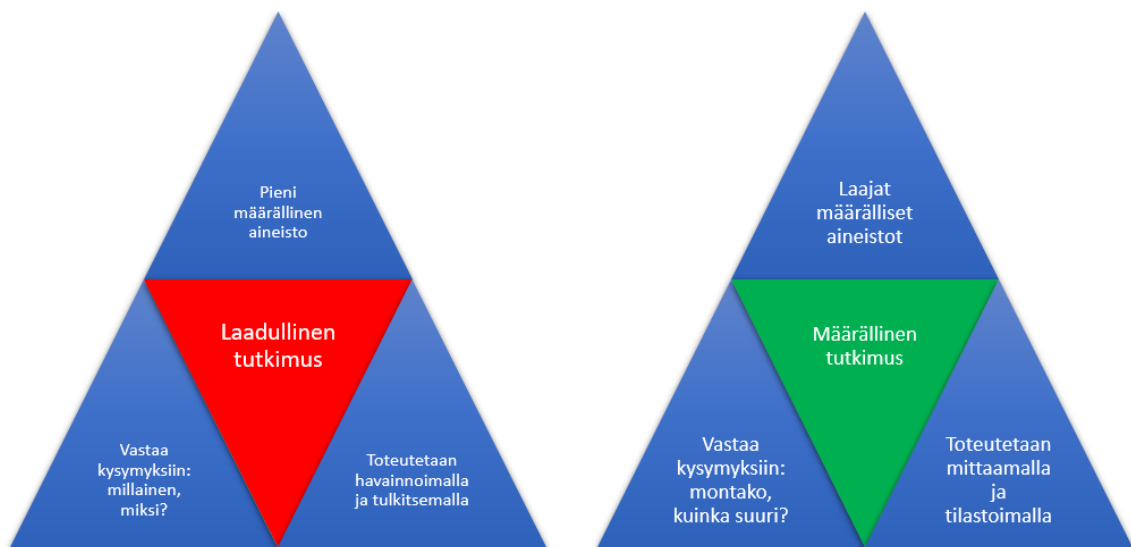
Yhteisöllisyyden vahvistamisessa tärkeässä roolissa on reilu johtaminen ja esihenkilöiden tuki. Työterveyslaitos on todennut, että palveleva ja oikeudenmukainen johtamistapa voi merkittävästi edistää yhteisöllisyyttä ja vähentää yksinäisyyden tunteita etätyötilanteissa. Tämän lisäksi työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat yhteydessä siihen, kuinka kuulluksi ja arvostetuksi työntekijät kokevat itsensä. Hyvin johdetuissa työpaikoissa yhteisöllisyyden vahvistaminen voi edistää sitoutumista, parantaa tuottavuutta ja auttaa vähentämään stressiä. (Työterveyslaitos 2020.)

4 Menetelmän valinta ja kyselyn toteutus

Käydään tässä luvussa läpi tämän opinnäytetyön tutkimuksen toteutusta, teoriaa tutkimusmenetelmistä sekä sitä, kuinka valittuun tutkimusmenetelmään päädyttiin. Lisäksi selvennetään, kuinka aineisto on kerätty ja miten aineiston keräämiseen käytetty kyselylomake on rakennettu.

Kuvataan myös, millä perusteilla tutkimusmenetelmän valinta tukee tutkimuksen tavoitteiden saavuttamista ja kuinka menetelmän avulla voidaan vastata tutkimuskysymyksiin mahdollisimman tarkasti. Menetelmien kuvaamisen lisäksi käsitellään aineiston analysointiprosessia ja niitä tilastollisia keinoja, joilla kerätyt tiedot on tarkoitus jäsentää ja tulkita. Lopuksi esitetään keskeisiä eettisiä näkökulmia, joita aineiston keräämisessä ja analysoinnissa on huomioitu tutkimuksen luotettavuuden ja rehellisyyden varmistamiseksi.

Tutkimusmenetelmänä voi hyödyntää laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta, tai määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta. Alla olevassa kuvassa on havainnollistettu mihin kysymyksiin laadullinen ja määrällinen tutkimus vastaavat, paljonko niistä kertyy aineistoa ja kuinka ne toteutetaan.



Kuva 2: Laadullinen ja määrällinen tutkimus (Valli & Aaltola 2015, 75.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa prosessia ja siinä tapahtuvia toimia, muutoksia ja ratkaisuja, joita tehdään tutkimuksen edetessä. Sen sijaan määrällisessä tutkimuksessa painotetaan tilastollisten menetelmien käyttöä, ja aineistot perustuvat pääosin mitattuihin arvoihin ja numeroihin. (Vehkalahti 2014, 13.)

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä tutkimuksesta siten, että se keskittyy havainnointiin ja tulkintaan mittaamisen ja testaamisen sijasta. Määrällinen tutkimus pyrkii yleistämään, mitä tapahtuu, kun taas laadullinen tutkimus etsii vastausta siihen, miksi näin tapahtuu (Vilka 2015, 118.) Esimerkiksi korkeammalla koulutuksella voidaan nähdä olevan yhteys vähenevään kiinnostukseen uskontoa kohtaan. Määrällinen tutkimus saattaisi yleistää, että korkeampi koulutus vähentää uskoon kohdistuvaa kiinnostusta, mutta se ei selitä, miksi osa pelkän peruskoulun käyneistä voi olla ateisteja tai miksi jotkut korkeakoulutetut ovat uskonnollisia. Laadullinen tutkimus tarjoaa vastauksia juuri tällaisiin kysymyksiin. (Alasuutari 2014, 38-39.)

Laadullisen tutkimuksen päämääränä ei ole löytää absoluuttista totuutta, vaan tuoda esiin selityksiä sellaisista asioista, jotka eivät ole suoraan havaittavissa. Sen avulla voidaan saavuttaa syvempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, mutta tuloksia ei voida käyttää yleistämiseen. (Vilka 2015, 120.)

4.2 Määrällinen tutkimus

Määrällisessä tutkimuksessa hyödynnetään laskennallisia ja tilastollisia menetelmiä. Sen kautta saatu tieto voidaan esittää määrällisinä faktoina, ja näin se mahdollistaa laadulliseen tutkimukseen verrattuna laajempia yleistyksiä. (Valli & Aaltola 2015, 74-75.)

Määrällinen tutkimus toteutetaan usein kyselylomakkeiden tai verkkokyselyjen avulla, ja myös havainnointi voi kuulua siihen. Sekä kysymykset että vastausvaihtoehdot ovat tarkasti määriteltäviä tai valmiiksi annettuja, esimerkiksi monivalintakyselyssä. (Vehkalahti 2014, 48.)

Laadulliseen tutkimukseen verrattuna määrällisissä tutkimuksissa kyselyt ovat usein lyhyempiä, kysymykset yksinkertaisempia ja vastaajien määrä suurempi. Näin saatu aineisto on helposti tulkittavaa ja sovellettavissa päätöksenteossa. Määrällinen tutkimus kertoo, mitä tapahtui, mutta ei selitä tapahtuman syitä. (Vilka 2015, 94.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymysten pohjalta haluttiin lähteä selvittämään Palkeiden hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmien henkilöstön mielipidettä ja toiveita yhteiskehittämistoimia kohtaan. Tutkimuksessa haluttiin tavoittaa 56 henkilöä hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmistä, jotka koostuvat talousasiantuntijoista. Kohderyhmän ollessa melko laaja, määrällinen tutkimus eli kyselylomake tuntui hyvältä vaihtoehdolta tähän. Tarkasti valitut kysymykset tuovat Palkeille tärkeää dataa, jonka pohjalta voidaan vetää johtopäätöksiä esimerkiksi siitä, mitä mieltä palveluryhmien työntekijät ovat olleet aiemmista yhteiskehittämistoimista, toivotaanko yhteiskehittämistä mieluummin etä- vai lähitoteutuksena ja millaisista teemoista he haluaisivat jatkossa yhteiskehittämistilaisuuksia pidettävän. Lisäksi yksi tärkeimmistä selvityksen kohteista on se, että mikä vaikuttaa heidän motivaatioonsa osallistua yhteiskehittämistilaisuuksiin.

4.3 Aineiston keruu ja kyselyn rakenne

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeella, jonka tavoitteena oli kartoittaa Palkeiden hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmien näkemyksiä ja motivaatiota osallistua yhteiskehittämiseen. Kyselytutkimus valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, koska sen avulla voitiin tavoittaa laaja joukko vastaajia palveluryhmien työntekijöistä ja saada monipuolisia tietoja yhteiskehittämisen nykytilasta sekä kehitystarpeista.

Kysely koostui neljästä eri osa-alueesta, jotka sisälsivät sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Kysymykset suunniteltiin kattamaan työn tutkimuskysymykset, jotka liittyvät nykyisiin yhteiskehittämistöimiin, etätöiden vaikutuksiin yhteiskehittämisessä ja työntekijöiden osallistumismotivaatioon. Lomake oli rakennettu seuraavista osioista:

Taustatiedot - Kyselyllä on ainoastaan kaksi taustakysymystä. Ensimmäinen taustakysymys kohdistui siihen, kuinka pitkään vastaaja on työskennellyt Palkeiden palveluksessa. Toisella kysymyksellä haluttiin selvittää, kuinka useasti vastaaja on aiemmin osallistunut yhteiskehittämisen toimiin. Muita taustakysymyksiä ei koettu relevantiksi kysyä tähän aiheeseen liittyen.

Kokemukset aiemmista yhteiskehittämistoimista - Tässä osiossa vastaajia pyydettiin kertomaan kuinka tyytyväisiä he ovat olleet aiemmin toteutettuihin toimiin, mikä niissä on toiminut erityisen hyvin ja kuinka hyödyllisinä he ovat niitä pitäneet oman työnsä kannalta. Tässä osiossa selvitettiin myös sitä, kuinka tärkeänä he pitävät sitä, että yhteiskehittämistä ylipäänsä toteutetaan palveluryhmissä.

Osallistumismotivaatio - Tämä osio keskittyi selvittämään sitä, mitkä asiat vaikuttavat eniten työntekijän osallistumismotivaatioon yhteiskehittämistä kohtaan. Selvitettiin myös, että mitkä tekijät koetaan haasteeksi tai esteeksi yhteiskehittämiseen osallistumisessa. Lisäksi haluttiin tietää, osallistuisivatko työntekijät yhteiskehittämiseen mieluummin etä- vai lähitoteutuksena.

Kehitysehdotukset ja teemat - Viimeisellä osiolla haluttiin selvittää, millaisia kehitysehdotuksia työntekijöillä on noussut aiempia yhteiskehittämistoimia ajatellen. Lisäksi lopussa haluttiin kartoittaa, millaisista teemoista he haluaisivat jatkossa yhteiskehittämistilaisuuksia pidettävän.

4.4 Kyselytutkimuksen toteutus

Kysely toteutettiin sähköisesti Microsoft Forms -alustalla, mikä mahdollisti helpon jakamisen kohderyhmälle ja vastauksien anonyymin keruun. Kyselyn kohteena olivat Palkeiden hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmien työntekijät, ja tavoitteena oli saada kattava näkemys yhteiskehittämisen nykytilasta, osallistumismotivaatiosta sekä kehitystarpeista. Kysely oli auki 7.-14. marraskuuta 2024, ja se oli suunniteltu helposti lähestyttäväksi siten, että vastaaminen vaati arviolta noin 5-10 minuuttia.

Vastausten anonymisuus oli tärkeä kyselyn luotettavuuden ja vastaajien avoimuuden takaamiseksi. Tällä pyrittiin varmistamaan, että työntekijät voisivat antaa rehellisiä arvioita ja ehdotuksia yhteiskehittämisen kehittämiseksi. Kyselylomakkeen neljä osa-aluetta käsittelivät taustatietoja, kokemuksia aiemmista yhteiskehittämistoimista, osallistumismotivaatiota sekä kehitysehdotuksia ja toivottuja teemoja tuleviin tilaisuuksiin. Tämä rakenne mahdollisti kattavan tiedonkeruun ja kysymysten suoran yhteyden kyselyn tavoitteisiin ja kysymyksiin.

5 Kyselytulokset

Tässä luvussa käydään läpi yhteiskehittämistä koskevan kyselyn tulokset. Kysymykset käydään läpi yksitellen seuraavassa järjestyksessä: taustakysymykset, kokemukset aiemmista yhteiskehittämistilaisuuksista, osallistumismotivaatio ja viimeisenä osiona kehitysehdotukset ja teemat. Tulokset on havainnollistettu käyttäen pylväsdiagrammeja sekä taulukoita.

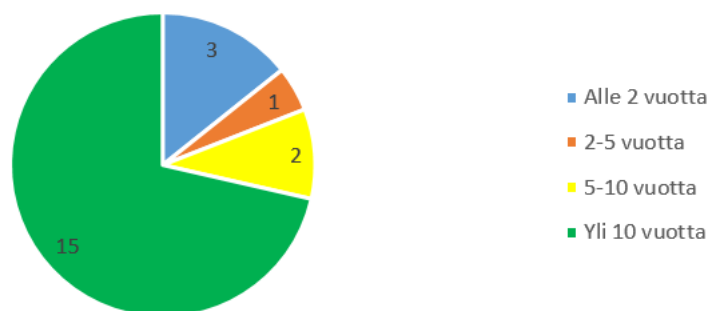
Kysely lähetettiin 56:lle Palkeiden hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmien työntekijälle sähköpostin kautta. Vastauksia kertyi lopulta 21, joten vastausprosentiksi muodostui 37,5%.

5.1 Taustakysymykset

Ensimmäisessä kahdessa kysymyksessä selvitettiin vastaajien taustaa. Taustakysymyksistä saadaan tietoa, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt Palkeiden palveluksessa ja kuinka useasti vastaaja on ennestään osallistunut yhteiskehittämistilaisuuksiin.

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt Palkeiden palveluksessa. Kuvassa 3 voidaan nähdä, että suuri osa, lähes kolme neljäsosaa (15 kpl) vastaajista on työskennellyt Palkeiden palveluksessa yli 10 vuotta. Alle 2 vuodesta 10 vuoteen työskennelleitä vastaajia oli siis vain noin neljäsosa, yhteensä 6 kappaletta.

1. Kuinka kauan olet työskennellyt Palkeiden palveluksessa?
N=21

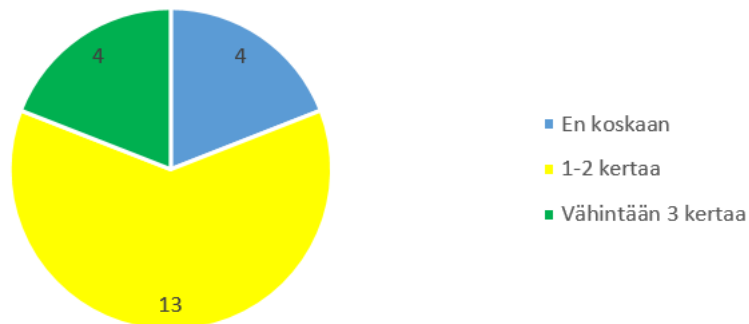


Kuva 3: Palvelusaika Palkeissa.

Toisessa taustakysymyksessä haluttiin selvittää, kuinka useasti vastaaja on tähän mennessä osallistunut yhteiskehittämistilaisuuksiin. Vastaajista suuri osa (13 kpl) on osallistunut 1-2

kertaa. Vastaajista 4 ei ole koskaan osallistunut ja myös vähintään 3 kertaa osallistuneita vastaajia oli 4 kappaletta.

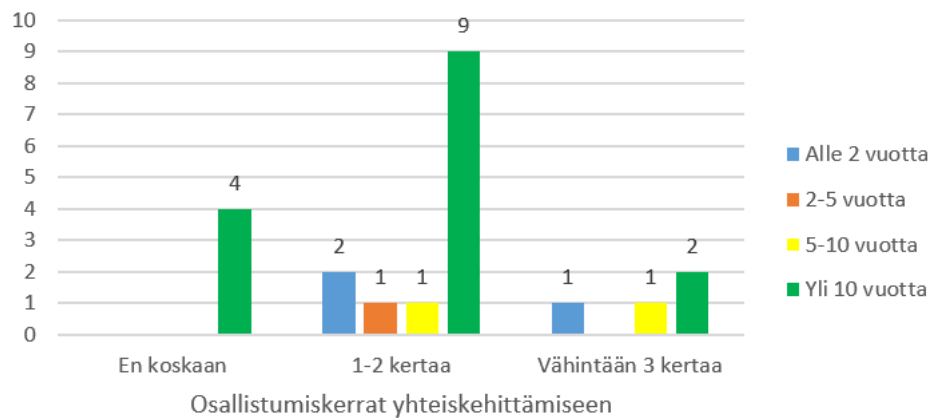
2. Miten usein olet osallistunut yhteiskehittämisen toimiin? N=21



Kuva 4: Osallistuminen yhteiskehittämiseen.

Lisäksi otetaan yhteiskehittämisen osallistumiskertoihin liittyen vertailuun myös ensimmäisen kysymyksen työkokemus. Positiivinen huomio alla olevasta kuvasta on se, että uudemmissa työntekijöistä kukaan ei ole vastannut, ettei olisi koskaan osallistunut yhteiskehittämiseen. Toisaalta sitten noin neljäsosa yli 10 vuotta Palkeilla työskennelleistä on vastannut, että ei koskaan ole osallistunut. Johtopäätöksenä tästä vedetään, että uudemmilla työntekijöillä on suurempi kiinnostus vaikuttaa asioihin.

Osallistumiskerrat yhteiskehittämistilaisuuksiin työkokemuksen mukaan



Kuva 5: Osallistuminen työkokemuksen mukaan

5.2 Kokemukset aiemmista yhteiskehittämistilaisuuksista

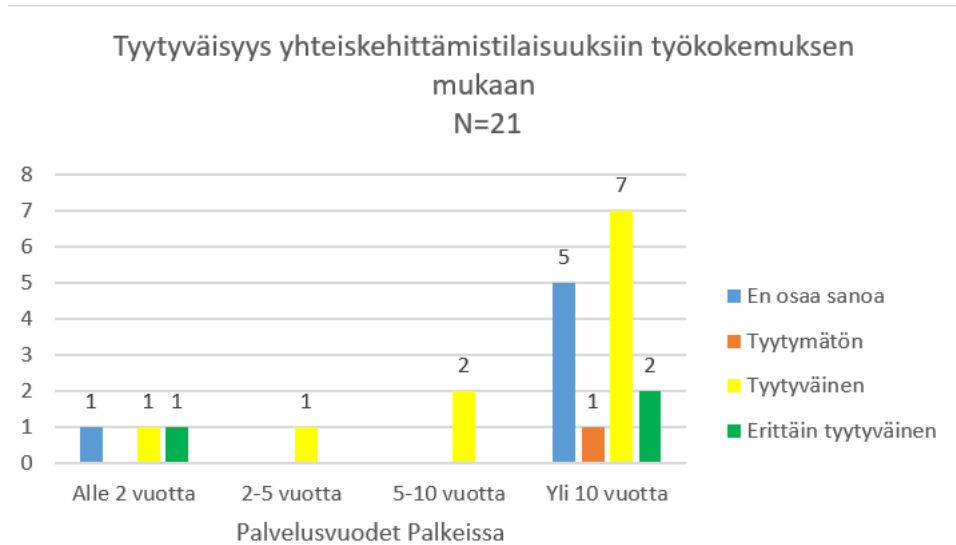
Kyselyn toisessa osiossa tutkittiin, millaisia kokemuksia vastaajilla on aiemmista yhteiskehittämisen tilaisuuksista. Tämän osion kysymyksillä saadaan tärkeää dataa siitä, kuinka aiemmat yhteiskehittämisen tilaisuudet ovat vastaajien mielestä onnistuneet ja kuinka tärkeänä ja hyödyllisenä he niitä pitävät. Tämä osio kattaa kysymykset 3-6.

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin tietää, kuinka tyytyväisiä vastaajat ovat olleet aiemmin toteutettuihin yhteiskehittämisen tilaisuuksiin. Noin puolet (11 kpl) vastaajista ovat olleet tyytyväisiä. Vastaajista 6 eivät osanneet sanoa, 3 vastaajaa oli erittäin tyytyväisiä ja tyytymättömiä löytyi 1. Kysymyksessä oli vastausvaihtoehtona myös ”erittäin tyytymätön”, mutta siihen ei tullut ainuttakaan vastausta.



Kuva 6: Tyytyväisyys aiempiin yhteiskehittämisen tilaisuuksiin.

Lisäksi tähän tyytyväisyyskysymykseen haluttiin ottaa vertailun vuoksi mukaan taustakysymys koskien palvelusvuosia Palkeilla, jotta saadaan dataa siitä, ovatko uudemmat vai kokeneemmat työntekijät tyytyväisempiä yhteiskehittämistilaisuuksista. Kuten kuvasta 6 voi päätellä, alle 10 vuotta Palkeilla työskennelleiden vastaajien määrän ollessa suppea, suurempia johtopäätöksiä ei välttämättä kannata vetää, mutta tyytyväisyys lienee kuitenkin hieman suurempi uudempien työntekijöiden keskuudessa, kuin yli 10 vuotta työskennelleiden.



Kuva 7: Tyytyväisyys tilaisuuksia kohtaan työkokemuksen mukaan

Neljännessä kysymyksessä selvitettiin, kuinka hyödyllisinä vastaajat ovat pitäneet yhteiskehittämisen tilaisuuksia oman työnsä kannalta. Noin puolet (11 kpl) vastaajista kokee ne melko hyödyllisenä. Vastaajista 7 taas kokee ne erittäin hyödyllisenä ja 3 vastaajaa ei osannut sanoa. Kysymyksessä oli vastausvaihtoehtoina myös ”En ollenkaan hyödyllisenä” ja ”en kovin hyödyllisenä”, mutta näihin ei vastauksia tullut ollenkaan.

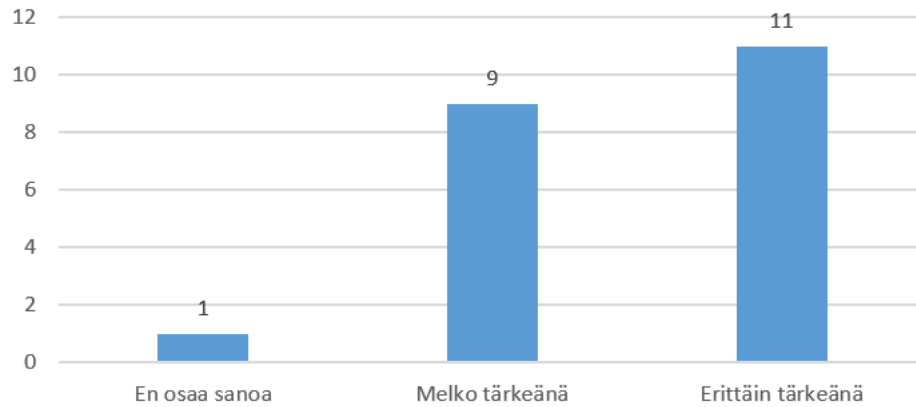


Kuva 8: Hyödyllisyys oman työn kannalta.

Viidennessä kysymyksessä tutkittiin, kuinka tärkeänä vastaajat pitävät sitä, että palveluryhmissä ylipäänsä panostetaan yhteiskehittämiseen. Noin puolet (11 kpl) vastaajista pitää yhteiskehittämiseen panostamista palveluryhmissä erittäin tärkeänä, ja vastaajista 9 pitää melko tärkeänä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa. Kysymyksessä oli myös vaihtoehdot ”en ollenkaan tärkeänä” ja ”en kovin tärkeänä”, mutta näihin ei vastauksia tullut.

5. Kuinka tärkeänä pidät sitä, että palveluryhmissä panostetaan yhteiskehittämiseen?

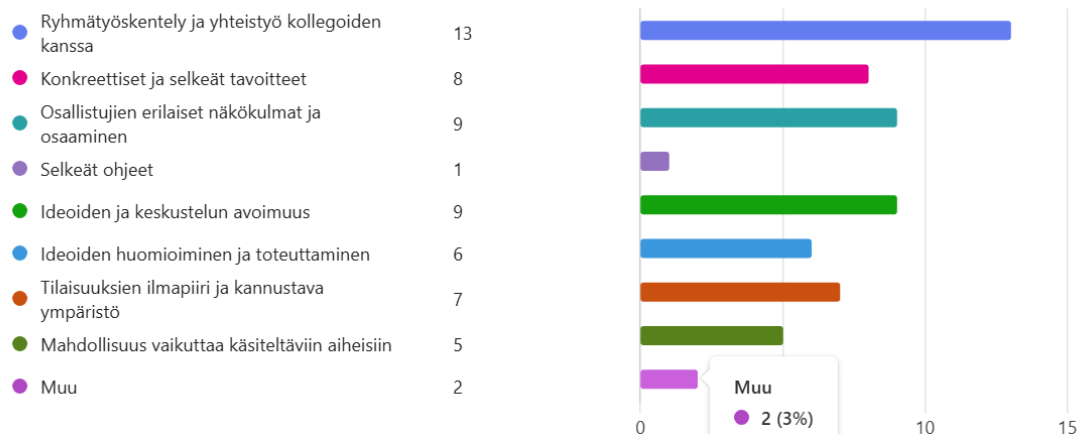
N=21



Kuva 9: Yhteiskehittämisen tärkeys palveluryhmissä.

Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin, mitkä asiat vastaajien mielestä on toimineet erityisen hyvin aiemmissa yhteiskehittämistilaisuuksissa. Vastausvaihtoehtoja pystyi valitsemaan useampia. Kysymykseen ei ollut pakko vastata. Yksi vastaaja jätti vastaamatta tähän kysymykseen ja yksi vastasi muu-vaihtoehtoon, että ei ole osallistunut. Toinen muu-vaihtoehtoon vastannut vastasi näin ”Toive yhdessä kehittämisestä”. Melko selkeäksi vastaussuosikiksi nousi ryhmätyöskentely ja yhteistyö kollegoiden kanssa, jonka oli valinnut yli puolet vastaajista. Selkeät ohjeet puolestaan ei tavoittanut kuin yhden vastaajan.

6. Mitkä asiat ovat toimineet mielestäsi erityisen hyvin aiemmissa yhteiskehittämistilaisuuksissa? N=20



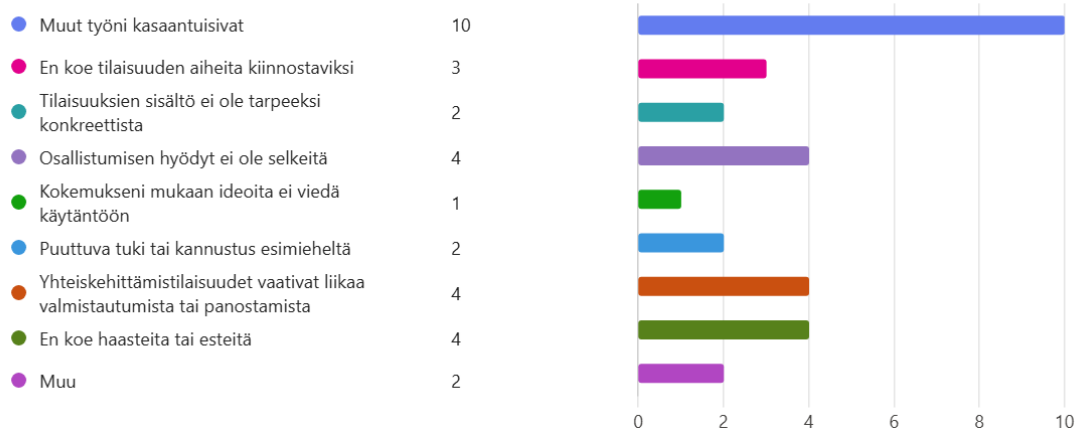
Kuva 10: Toimivat asiat aiemmissa yhteiskehittämistilaisuuksissa.

5.3 Osallistumismotivaatio

Kyselyn kolmas osio käsitteli vastaajien osallistumismotivaatiota yhteiskehittämisen tilaisuuksia kohtaan. Haluttiin saada selvyys siitä, mitkä asiat he kokevat haasteeksi tai esteeksi osallistuakseen yhteiskehittämistilaisuuksiin ja mikä motivoisi osallistumaan niihin enemmän sekä osallistuisivatko vastaajat mieluummin etä- vai lähitoteutuksena näihin. Tämä osio kattaa kysymykset 7-9.

Seitsemännessä kysymyksessä haluttiin saada vastauksia siitä, mitkä asiat haastavat tai estävät vastaajia osallistumaan yhteiskehittämistilaisuuksiin. Vastausvaihtoehtoja pystyi valitsemaan useampia. Kysymykseen ei ollut pakko vastata. Muu-vaihtoehtoon tuli kaksi vastausta, toinen vastaus oli ”ilmapiiri” ja toinen ”Työaika ei riittäisi ja työt kasaantuisivat”. Ylivoimaisesti suosituin vastaus, jonka lähes puolet vastaajista oli valinnut, koski töiden kasaantumista. Muut vastausvaihtoehdot saivat melko tasaisesti vastauksia.

7. Mitkä asiat koet haasteeksi tai esteeksi osallistuaksesi yhteiskehittämistilaisuuksiin? N=21



Kuva 11: Haasteet ja esteet osallistumisessa

Kahdeksannessa kysymyksessä kysyttiin, haluaisiko vastaaja osallistua mieluummin paikan päällä vai etäyhteydellä yhteiskehittämistilaisuuksiin. Vastaukset jakoutuivat erittäin tasaisesti. Vastaajista 11 on etätoteutuksen ja 10 lähitoteutuksen kannalla.

8. Osallistuisin yhteiskehittämistilaisuuksiin mieluummin
N=21



Kuva 12: Osallistuminen etä- vai lähitoteutuksena

Yhdeksäs kysymys oli avoin ja vapaaehtoinen kysymys, johon tuli 12 vastausta. Kysymyksessä kysyttiin, mikä motivoisi vastaajaa osallistumaan enemmän yhteiskehittämistilaisuuksiin. Osallistumisen vaikutus omaan työkuormaansa on keskeinen teema. Pari vastaajaa kokee, että tilaisuuksiin osallistuminen ei saisi johtaa omien töiden kasaantumiseen tai urakoimiseen jälkikäteen. Töiden järjestely tulisi myös huomioida sen takia, että aiheeseen pystyisi keskittymään rauhassa, kun ei ole painetta muista töistä.

Vastaajat arvostavat tilaisuuksia, jotka keskittyvät konkreettisiin kehityskohteisiin, kuten ohjeiden päivitykseen, työtehtävien kehittämiseen ja oman osaamisen kasvattamiseen. Kehittämistyön tulisi käsitellä asioita, jotka koskettavat suoraan omaa työtä ja sen haasteita. Yksi vastaaja toi esiin rahallisen korvauksen puutteen. Tilaisuuksiin osallistumiseen kaivattaisiin enemmän "porkkanoita", jotka palkitsevat osallistujia vaivannäöstä.

Myös monialainen yhteistyö ja eri prosessien näkökulmien kuuleminen motivoivat. Tilaisuudet nähdään mahdollisuutena jakaa ajatuksia, ideoita ja oppia toisilta. Ryhmätyöskentely ja uudet näkökulmat koetaan hyödyllisiksi.

Esihenkilöiden henkilökohtainen kannustaminen osallistumaan lisäisi motivaatiota erään vastaajan mukaan. Yhteiskehittämiseen osallistumista erään vastaajan mukaan tukisi myös se, että erilaisuus hyväksytään ja täten tilaisuudet koetaan turvallisiksi. Yksi nosto oli myös se, että yhteiskehittämistilaisuuksia saisi järjestää enemmänkin.

5.4 Kehitys- ja teemaehdotukset

Kyselylomakkeen viimeinen osio käsittelee vastaajien kehitysehdotuksia yhteiskehittämistilaisuuksia kohtaan sekä tilaisuuksien teematoiveita. Viimeiseen osioon kuuluvat kysymykset 10 ja 11.

Kymmenes kysymys oli myös niin ikään avoin sekä vapaaehtoinen vastata. Kysymykseen saatiin 10 vastausta. Vastauksissa nousi seuraavanlaisia kehitysehdotuksia. Yhteiset pelisäännöt siitä, miten toimitaan, koetaan tärkeiksi. Tilaisuuksien onnistumiseksi osallistujien tulisi olla hyvin valmistautuneita. Järjestäjän odotetaan tarvittaessa ohjeistavan ja auttavan valmistautumisessa, esimerkiksi ennakotehtävillä.

Ulkopuolisen "puheenjohtajan" käyttäminen mainittiin yhtenä ratkaisuna. Tämä voi tuoda puolueettomuutta ja jäntevyyttä tilaisuuksien vetämiseen. Eräs vastaaja pitää jo nykyisiä työpajoja ja Doit-päiviä toimivina, erityisesti silloin, kun niihin paneudutaan etukäteen hyvin.

Eräs vastaaja kertoo, että kynnystä osallistua yhteiskehittämiseen tulisi madaltaa. Myönteisen kehittämisilmapiirin synnyttäminen ja ylläpitäminen ovat keskeisiä. Nykyisin ilmapiiri koetaan paikoin kehittämismyönteisyyden puutteelliseksi. Myös konkreettinen kannustaminen kehittämiseen koetaan tarpeelliseksi, jotta osallistuminen olisi houkuttelevampaa.

Tilaisuuksien hybridimallit mainittiin, etäosallistumismahdollisuus voisi tehdä osallistumisesta helpompaa. Kuitenkin osa vastaajista korostaa livenä järjestettävien tilaisuuksien arvoa ja yhteiskehittämisen tehokkuutta kasvokkain.

Liian kunnianhimoisia tavoitteita ei koeta motivoiviksi, tärkeämpää olisi keskittyä konkreettisiin ja realistisiin kehityskohteisiin. Tilaisuuksien aiheet tulisi suunnitella niin, että ne ovat suoraan osallistujien työn kannalta merkityksellisiä. Mielipiteet valmistautumisen tarpeesta jakautuvat myös jossain määrin, osa vastaajista painottaa hyvän valmistautumisen tärkeyttä, kun taas osa toivoo tilaisuuksia, joihin ei tarvitse valmistautua etukäteen.

11:ssä eli viimeisessä kysymyksessä pyydetään vastaajia esittämään toiveita tulevaisuudessa pidettävien yhteiskehittämistilaisuuksien teemoista. Kysymykseen saatiin 9 vastausta.

Avoimuuden ja yhteistyön lisääminen tiimien välillä koetaan tärkeäksi. Tällä voidaan löytää kriittisiä kehityskohteita ja uusia, tehokkaampia toimintatapoja. Vastauksista korostuu, että tilaisuuksien aiheet tulisi liittää käytännön työn kehittämiseen, kuten päivittäiseen työntekoon liittyvät asiat (esim. ohjeiden päivitykset, tiettyjen aihealueiden kuten sopimusten tai tilauslaskujen käsittely). Myös kehityskohteet, joita ei ehditä muuten käsitellä arjen työssä, nähdään arvokkaina.

Eräs vastaaja nosti esille tiimien kokouskäytäntöjen tehostamisen yhtenä konkreettisenä kehityskohteena. Tarve kehittää yhteistyötä tiimi- ja ryhmärajojen yli nousi myös. Nykyiset "siiloutuneet" työskentelytavat nähdään esteenä tehokkuudelle ja innovaatioille. Yhdessä vastauksessa kuitenkin todetaan, että vuosien saatossa on moni asia muuttunut ja kehittynyt, ja kohti parempaa suuntaa mennään.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa, kuinka Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmien työntekijät kokevat yhteiskehittämisen sekä etsiä tapoja vahvistaa yhteiskehittämisen kulttuuria etätyön aikakaudella.

Kysely nosti esiin merkittäviä havaintoja niin nykyisten käytäntöjen toimivuudesta kuin kehittämistarpeistakin. Tässä luvussa tarkastellaan kyselyn johtopäätöksiä, tulosten merkitystä, kyselyn luotettavuutta ja jatkosuosituksia

6.1 Johtopäätökset

Kyselyn perusteella työntekijät pitävät yhteiskehittämistä palveluryhmissä tärkeänä. Yhteiskehittämiseen osallistumisen merkitys oman työn kehittämisessä tunnistettiin, ja monet vastaajat kokivat tilaisuuksien hyödyllisyyden konkreettisina, erityisesti ryhmätyönä toteutettuna. Toisaalta kysely paljasti, että osallistumismotivaatiota laskee usein ajankäytön haasteet ja töiden kasaantuminen. Tämä viittaa siihen, että yhteiskehittämisen tilaisuudet on suunniteltava huolellisesti niin, että ne tukevat osallistujien työtä eivätkä kuormita heitä liikaa.

Etätyön todettiin tuovan mukanaan sekä mahdollisuuksia että haasteita. Etäyhteyksien hyödyntäminen madaltaa osallistumiskynnystä, mutta samalla vähentää spontaaneja kohtaamisia ja yhteisöllisyyttä. Tasapainon löytäminen etä- ja lähitoteutusten välillä näyttää olevan keskeinen kehityskohde.

6.2 Tulosten merkitys

Kyselyn tulokset korostavat yhteiskehittämisen merkitystä organisaation kehittämisessä ja henkilöstön sitoutumisessa. Osallistamisen koettiin lisäävän työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja arvostusta, mikä puolestaan voi vahvistaa motivaatiota ja työhyvinvointia.

Näkemykset nostavat esiin tarpeen kehittää käytäntöjä, jotka tekevät yhteiskehittämisestä arkea myös etätyöympäristössä.

Etätyön ja digitalisaation tuomat muutokset organisaatiokulttuuriin korostavat osallistumista tukevien rakenteiden, kuten selkeiden prosessien ja työkalujen, merkitystä. Tämä kyselytutkimus antaa Palkeille selkeän perustan kehittää toimintamallejaan siten, että ne tukevat sekä tehokkuutta että yhteisöllisyyttä.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus toteutettiin määrällisellä kyselytutkimuksella, joka tavoitti 56 työntekijän kohde-ryhmästä 21 vastaajaa (vastausprosentti 37,5 %). Vaikka vastausprosentti on melko matala, aineisto tarjosi monipuolisia näkemyksiä yhteiskehittämisen nykytilasta ja kehitystarpeista. Tutkimuksen luotettavuutta tukee selkeä kyselyrakenne, mutta jatkossa olisi hyödyllistä ke-
rätä myös laadullista aineistoa, kuten haastatteluja, syvällisempien johtopäätösten teke-
miseksi.

Anonyymi tiedonkeruu ja vastaajien monipuolinen kokemus mahdollistivat rehellisten ja avoi-
mien mielipiteiden saamisen. Tämä lisää tulosten uskottavuutta ja hyödynnettävyyttä organi-
saation kehittämisessä.

6.4 Jatkosuositukset

Tähän lukuun nostetaan suosituksia siitä, mihin hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryh-
missä ja koko Palkeissa kannattaisi keskittyä yhteiskehittämisen edistämiseksi tulevaisuu-
dessa. Suositukset pohjautuvat pääasiassa kyselylomakkeesta saatuihin tuloksiin.

Selkeät pelisäännöt ja tavoitteet: Jokaiselle yhteiskehittämistilaisuudelle tulisi määritellä selkeät tavoitteet, jotka käsitellään osallistujien kanssa etukäteen. Tilaisuuksia varten olisi hyvä laatia yhteiset toimintaperiaatteet, jotka tukevat osallistujien valmistautumista ja tilai-
suuksien sujuvuutta.

Osallistujien valmistautuminen ja tuki: Tilaisuuksiin osallistumisen valmistautumista voitai-
siin tukea ennakkomateriaalien ja -tehtävien avulla. Järjestäjien roolia osallistujien ohjeista-
misessa ja kannustamisessa tulisi vahvistaa.

Joustavat osallistumismallit: Etäosallistumismahdollisuus tulisi pitää läsnä, jotta osallistuminen on joustavaa ja saavutettavaa kaikille. Hybridiratkaisut (etä- ja lähiosallistumisen yhdistäminen) voisivat lisätä osallistujamääriä ja monimuotoisuutta tilaisuuksissa.

Kehittämisilmapiirin parantaminen: Myönteinen kehittämisilmapiiri voidaan varmistaa avoimella viestinnällä, osallistujien moninaisuuden hyväksymisellä ja turvallisuuden tunteen vahvistamisella. Johtajien ja esihenkilöiden roolia motivaation lisääjinä ja kehittämisen tukijoina tulee korostaa.

Käytännönläheiset ja omaan työhön liittyvät aiheet: Yhteiskehittämisen aiheet tulee valita siten, että ne ovat konkreettisia ja liittyvät osallistujien päivittäiseen työhön, kuten työhöjoiden päivityksiin, työtehtävien kehittämiseen ja prosessien parantamiseen. Monialainen yhteistyö eri tiimien välillä voi tuoda uusia näkökulmia ja innovaatioita.

Osallistumisen esteiden minimointi: Työkuorman kasaantumisesta tilaisuuksiin osallistumisen aikana tulee ehkäistä järjestämällä työnjakoa uudelleen ja resursoimalla osallistuminen osaksi työn arkea. Työntekijöitä tulisi myös säännöllisesti muistuttaa siitä, että yhteiskehittämiseen osallistuminen ei tulisi heittää kuormittamaan, koska muut työt jaetaan siltä ajalta muille. Päinvastoin kehittämistilaisuuksiin osallistuminen voi olla virkistävää ja tuoda muutosta jokapäiväiseen arkityöhön.

Motivaattori: Mikäli rahallinen kannustin ei ole mahdollinen, voisi mahdollisesti miettiä toisenlaisten kannustimien käyttöä osallistujien motivoimiseksi. Lähtökohtaisesti hyvänä motivaattorina tulisi kuitenkin toimia se, että kehitettävät asiat hyödyttävät monia työntekijöitä omassa jokapäiväisessä työssään.

Näillä edeltävillä toimenpiteillä voidaan tukea yhteiskehittämisen jatkuvaa kehitystä ja edistää sen merkityksellisyyttä osana Palkeiden toimintakulttuuria. Ehdotukset tukevat organisaation tavoitetta vahvistaa vaikuttavuutta ja yhteistyötä työntekijöiden välillä, erityisesti etätyön ympäristössä.

7 Yhteenveto

Kyselyn pohjalta voidaan todeta, että yhteiskehittäminen on Palkeiden palveluryhmissä merkittävä kehityksen ja yhteisöllisyyden työkalu. Haasteiden, kuten ajanpuutteen ja etätyön vaikutusten, voittaminen vaatii selkeitä rakenteita, tehokkaita työkaluja ja vahvaa johtajuutta. Kehittämis ehdotukset tarjoavat konkreettisia askelia, joiden avulla Palkeet voi edelleen vahvistaa osallistavaa kulttuuriaan ja vastata tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin.

Kysely yhteiskehittämisestä Palkeiden hankintojen- ja menojenkäsittelyn palveluryhmissä toi esiin arvokkaita näkemyksiä siitä, kuinka työntekijät kokevat yhteiskehittämisen ja mitä kehitystarpeita he tunnistavat erityisesti etätöiden aikakaudella. Yhteiskehittäminen koettiin laajasti merkitykselliseksi työn kehittämisen välineeksi, ja siihen osallistuminen nähtiin tärkeänä osana työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja sitoutumista organisaation tavoitteisiin. Tulokset osoittivat, että yhteiskehittämisellä on potentiaalia vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä ja parantaa palveluryhmien toimintaa.

Erityisen tärkeänä pidettiin sitä, että yhteiskehittämisen prosessit tuottavat konkreettisia ja helposti hyödynnettäviä tuloksia, jotka liittyvät suoraan työntekijöiden jokapäiväisiin tehtäviin. Esimerkiksi ohjeistusten ja työprosessien selkeyttäminen sekä kehitystyö, joka tukee työn sujuvuutta, nousivat esille keskeisinä kehityskohteina. Työntekijöiden motivaatio lisääntyy, kun kehittämistyön vaikutukset näkyvät arjen työssä nopeasti ja selkeästi.

Kyselytutkimuksen perusteella voidaan tehdä useita suosituksia Palkeille. Yhteiskehittämisen suunnittelussa on tärkeää varmistaa, että tilaisuudet ovat osallistujille helposti saavutettavia ja hyvin suunniteltuja. Erityisesti hybridi- ja etätoteutuksia kannattaa kehittää edelleen, jotta kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua tehokkaasti riippumatta työskentelypaikasta. Lisäksi osallistumisen esteiden, kuten töiden kasaantumisen, vähentämiseksi on syytä tarkastella ajankäytön hallintaa ja työn resursointia.

Yhteiskehittämisen merkitys organisaation kehitykselle ja työntekijöiden hyvinvoinnille on kiistaton. Tämä tutkimus antaa Palkeille vankan perustan rakentaa edelleen osallistavaa organisaatiokulttuuria, joka tukee sekä työntekijöiden että organisaation menestystä. Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä syventää ymmärrystä yhteiskehittämisestä esimerkiksi laadullisten tutkimusten avulla, jotta yksittäisten työntekijöiden kokemukset ja näkemykset voitaisiin huomioida entistä tarkemmin.

Palkeiden jatkuva kehitystyö vahvan yhteiskehittämisen kulttuurin luomiseksi auttaa organisaatiota pysymään kilpailukykyisenä ja vastaamaan tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin. Tämä edellyttää paitsi selkeää strategista suuntaa myös käytännön toimenpiteitä, jotka tekevät osallistumisesta palkitsevaa ja työn arkea tukevaa.

Lähteet

- Afuah, A & Tucci, C. L. 2012. Crowdsourcing as a solution to distant search. Viitattu 5.9.2024. <https://www.jstor.org/stable/23218093>
- Ala-Nikkola, E & Ylikahri, K. 2020. Fasilitointi sujuu verkossakin! – 10 vinkkiä virtuaalifasilitointiin. Viitattu 15.9.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508077/Kurtti_Saila.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alasuutari, P. 2014. Laadullinen tutkimus 2.0. 5. Painos. Riika: InPrint.
- Brown, T. 2019. Change by design: how design thinking creates new alternatives for business and society. New York: Harper Business.
- Chesbrough, H. W. 2003. Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Boston: Harvard Business Press.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2023. Hyvin johdetulla etätyöllä positiivinen vaikutus yritysten tuottavuuteen. Viitattu 8.11.2024. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/hyvin-johdetulla-etatyolla-positiivinen-vaikutus-yritysten-tuottavuuteen/>
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2023a. Tutkimus etätyön vaikutuksista 2023. Viitattu 8.11.2024. <https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/06/EK-Tutkimus-etatyon-vaikutuksista-2023.pdf>
- Helsingin kaupunki. 2024. Palvelumuotoilun opas. Viitattu 2.10.2024. <https://pelikirja.hel.fi/kehittamisen-aikana/palvelumuotoilun-opas/>
- Innofactor. 2019. Tuplatimantti ja muotoilujattelu merkitys osana liiketoimintaa. Viitattu 28.11.2024. <https://blog.innofactor.com/fi/tuplatimantti-ja-muotoilujattelun-merkitys-osana-liiketoimintaa>
- Kesti, M. 2014. Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. Turenki: Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy FINVA.
- Laurea Journal. 2022. Merkityksellistä yhteiskehittämistä. Viitattu 15.9.2024. <https://journal.laurea.fi/merkityksellista-yhteiskehittamista/#1bf801d4>
- Laurea Journal. 2023. Yhteiskehittäminen ja osallistaminen - Miksi näihin kannattaa panostaa? Viitattu 28.11.2024. <https://journal.laurea.fi/yhteiskehittaminen-ja-osallistaminen-miksi-naihin-kannattaa-panostaa/#1bf801d4>
- Mäkikangas, A & Sjöblom, K & Juutinen, S & Ruohomäki, V. 2023. Työhyvinvointi etätyössä. Tallinna: Gaudeamus.
- Palkeet. 2024. Palkeet. Viitattu 3.9.2024. <https://palkeet.fi/palkeet/>
- Palkeet. 2024a. Visio ja strategia. Viitattu 3.9.2024. <https://palkeet.fi/palkeet/visio-ja-strategia/>
- Piller, F & Vossen, A & Ihl, C. (2012). From social media to social product development: The impact of social media on co-creation of innovation. Viitattu 11.9.2024 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1975523
- Sanders, E. B.-N. & Stappers, P. J. 2008. Co-creation and the new landscapes of design. Viitattu 5.10.2024. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15710880701875068#d1e303>
- Sollertis. 2021. Palvelumuotoilu pähkinänkuoressa. Viitattu 28.11.2024. <https://www.sollertis.fi/palvelumuotoilu-pahkinankuoressa/>

Steen, M & Manschot, M & De Koning, N. 2011. Benefits of co-design in service design projects. Viitattu 5.10.2024. <https://www.ijdesign.org/index.php/IJDesign/article/view/890/346>

Stickdorn, M. & Schneider, J. 2011. This is Service Design Thinking. Amsterdam: BIS Publishers.

timanttia. 2019. Etätyön ja monipaikkaisuuden vaikutukset yhteisöllisyyteen. Viitattu 25.9.2024. <https://timanttia.fi/etatyon-ja-monipaikkaisuuden-vaikutukset-yhteisollisyyteen/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024. Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia. <https://tem.fi/tyoolobarometri>

Työterveyslaitos. 2020. Etätyö haastaa johtamisen ja yhteisöllisyyden. Viitattu 17.9.2024. <https://hyvatyo.ttl.fi/tyoelaman-selviytymistarinoita/artikkelit/et%C3%A4ty%C3%B6-haastaa-johtamisen-ja-yhteis%C3%B6llisyyden>

Työterveyslaitos. 2022. Digitaalinen yhteiskehittäminen vaatii organisaatiolta luottamusta. Viitattu 28.11.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/digitaalinen-yhteiskehittaminen-vaatii-organisaatioilta-luottamusta>

Työterveyslaitos. 2024. Miten Suomi voi? Tuloksia yhteisöllisyydestä työssä. Viitattu 15.10.2024. <file:///C:/Users/Elitebook/Downloads/Miten%20Suomi%20voi%20-teemajulkaisu%20yhteis%C3%B6llisyydest%C3%A4%20ty%C3%B6ss%C3%A4%2030.5.2024.pdf>

Työterveyslaitos. 2024a. Kehittäminen yhdessä asiakkaan kanssa. Viitattu 28.11.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/asiakasosallisuus-sotessa/kehittaminen-yhdessa-asiakkaan-kanssa>

Valli, R & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura Ab.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. Painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kuvat

Kuva 1: Tuplatimantti-malli (Helsingin kaupunki 2024.)	17
Kuva 2: Laadullinen ja määrällinen tutkimus (Valli & Aaltola 2015, 75.).....	22
Kuva 3: Palvelusaika Palkeissa.	25
Kuva 4: Osallistuminen yhteiskehittämiseen.....	26
Kuva 5: Osallistuminen työkokemuksen mukaan	26
Kuva 6: Tyytyväisyys aiempiin yhteiskehittämisen tilaisuuksiin.	27
Kuva 7: Tyytyväisyys tilaisuuksia kohtaan työkokemuksen mukaan	28
Kuva 8: Hyödyllisyys oman työn kannalta.	28
Kuva 9: Yhteiskehittämisen tärkeys palveluryhmissä.....	29
Kuva 10: Toimivat asiat aiemmissä yhteiskehittämistilaisuuksissa.	29
Kuva 11: Haasteet ja esteet osallistumisessa.....	30
Kuva 12: Osallistuminen etä- vai lähitoteutuksena	31

Liitteet

Liite 1: Yhteiskehittäminen Palkeissa -kyselylomake.....	40
--	----

Liite 1: Yhteiskehittäminen Palkeissa -kyselylomake

Yhteiskehittäminen Palkeissa

Yhteiskehittäminen on prosessi, jossa työntekijät osallistuvat aktiivisesti kehitysohjelmaan yhdessä muiden työyhteisön jäsenten ja sidosryhmien kanssa. Tavoitteena on luoda yhdessä uusia ideoita, ratkaisuja ja toimintatapoja, jotka tukevat työyhteisön ja sen palveluiden kehittymistä. Yhteiskehittämisen menetelmiä voivat olla esimerkiksi kehittämissijat, joissa ideoidaan ja suunnitellaan yhdessä uutta, sekä Do-It -päivät, jotka keskittyvät konkreettisten kehityssuunnitelmien toteuttamiseen. Yhteiskehittämisen avulla pyritään hyödyntämään kaikkien osallistujien osaamista ja näkökulmia sekä lisäämään osallisuuden tunnetta ja yhteistyötä. Tällä tavoin kehitysohjelmaa tulee vaikuttavampaa ja sen tulokset palvelevat paremmin työyhteisön tarpeita.

* Pakollinen

1. Kuinka kauan olet työskennellyt Palkeiden palveluksessa? *

- Alle 2 vuotta
- 2-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

2. Miten usein olet osallistunut yhteiskehittämisen toimiin? (esim. kehittämissijat, DoIt-päivät) *

- En koskaan
- 1-2 kertaa
- Vähintään 3 kertaa

3. Kuinka tyytyväinen olet ollut aiempiin yhteiskehittämisen tilaisuuksiin? *

- | Erittäin tyytymätön | Tyytymätön | En osaa sanoa | Tyytyväinen | Erittäin tyytyväinen |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Kuinka hyödyllisenä pidät näitä tilaisuuksia oman työsi kannalta? *

- | En ollenkaan hyödyllisenä | En kovin hyödyllisenä | En osaa sanoa | Melko hyödyllisenä | Erittäin hyödyllisenä |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Kuinka tärkeänä pidät sitä, että palveluryhmissä panostetaan yhteiskehittämiseen? *

- | En ollenkaan tärkeänä | En kovin tärkeänä | En osaa sanoa | Melko tärkeänä | Erittäin tärkeänä |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. Mitkä asiat ovat toimineet mielestäsi erityisen hyvin aiemmissa yhteiskehittämistilaisuuksissa?

- Ryhmytyöskentely ja yhteistyö kollegoiden kanssa
- Konkreettiset ja selkeät tavoitteet
- Osallistujien erilaiset näkökulmat ja osaaminen
- Selkeät ohjeet
- Ideoiden ja keskustelun avoimuus
- Ideoiden huomioiminen ja toteuttaminen
- Tilaisuuksien ilmapäiri ja kannustava ympäristö
- Mahdollisuus vaikuttaa käsiteltäviin aiheisiin
- Muu

7. Mitkä asiat koet haasteeksi tai esteeksi osallistuaksesi yhteiskehittämistilaisuuksiin?

- Muut työntekijät kasaantuivat
- En koe tilaisuuden aiheita kiinnostaviksi
- Tilaisuuksien sisältö ei ole tarpeeksi konkreettista
- Osallistumisen hyödyt ei ole selkeitä
- Kokemukseni mukaan ideoita ei viedä käytäntöön
- Puuttuva tuki tai kannustus esimieheltä
- Yhteiskehittämistilaisuudet vaativat liikaa valmistautumista tai panostamista
- En koe haasteita tai esteitä
- Muu

8. Osallistuisin yhteiskehittämistilaisuuksiin mieluummin... *

- Etäyhteydellä
- Paikanpäällä

9. Mikä motivoisi sinua osallistumaan enemmän tällaisiin tilaisuuksiin?

10. Mitä kehitysehdotuksia sinulla on yhteiskehittämisen tilaisuuksien toteutukseen?

11. Millaisista teemoista haluaisit jatkossa yhteiskehittämistilaisuuksia pidettävän?

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms