



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

MIIA AUTIO

Tiimityötä tukevien menetelmien kehittäminen TUVVA-koulutuksessa

”Perjantaipajat”- toimintamallin luominen

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA (YLEMPI AMK)
2025

TIIVISTELMÄ

Autio, Miia: Tiimityötä tukevien menetelmien kehittäminen TUVA-koulutuksessa; ”Perjantaipajat”- toimintamallin luominen
Opinnäytetyö, ylempi AMK
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, ylempi AMK
Toukokuu 2025
Sivumäärä: 70

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ja lisätä tutkintokoulutukseen valmentavan (TUVA) koulutuksen tiimien välistä yhteistoimintaa ja yhteisöllisyyttä Kiipulan ammattiopiston Tampereen toimipisteessä. Tutkimuksessa selvitettiin tiimin jäsenten kokemuksia tiimien välisen yhteistyön nykytilasta sekä luotiin perjantaipajat- toimintamalli yhteistyössä tiimin jäsenten kanssa.

Opinnäytetyö sai alkunsa tarpeesta vahvistaa TUVA-tiimien välistä yhteistyötä. Arjessa tiimien työskentely keskittyy omiin opiskelijaryhmiin ja yhteistyö tiimien välillä on satunnaista, erityisesti yhteisen suunnitteluajan rajallisuuden vuoksi. Aiemmin kokeiltu pajatyöskentely nähtiin toimivana ja yhteisöllisyyttä tukevana, mutta sen jatkaminen jäi ajanpuutteen vuoksi. Tämän pohjalta ryhdymme kehittämään pysyvää toimintamallia yhteistyölle.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin toimintatutkimusta, jossa tutkija osallistuu aktiivisesti kehittämisprosessiin. Aineistoa kerättiin Learning cafe- menetelmällä, kyselylomakkeilla, osallistuvalla havainnoinnilla sekä yhteisellä loppukeskustelulla. Analysointiin käytettiin laadullista sisällönanalyysiä.

Perjantaipajat koettiin pääosin toimivaksi tavaksi lisätä yhteistoimintaa, erityisesti yhdessä tekemisen, säännönmukaisuuden ja kaikkien tiimien osallistumisen kautta. Yhteisöllisyyden koettiin vahvistuneen yhdessä tekemisen, onnistumisen, säännönmukaisuuden ja sovittujen ajankohtien myötä. Pajojen yhteistoimintaa haastaneiksi tekijöiksi nousivat erityisesti ajanpuute, esimerkiksi siinä, ettei pajojen jälkeiselle reflektoinnille ollut aikaa, selkeän työnjaon puuttuminen sekä erilaiset näkemykset toteutuksesta.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että perjantaipajat-toimintamalli loi hyvät edellytykset tiimien yhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden vahvistamiselle. Todeksi tuli myös, että jatkossa pajoja olisi hyvä järjestää vähän harvemmin ja työnjaon suunnittelulle sekä pajojen purkamiselle täytyy varata riittävästi aikaa.

Avainsanat: toimintatutkimus, tiimityö, yhteistyö, yhteistoiminta, yhteisöllisyys, erityisopetus, erityisoppilaitos

ABSTRACT

Autio, Miia: Developing Methods to Support Teamwork in TUVA Education:
Creating the 'Friday Workshop' Model

Master's thesis

Master of Social Services

May 2025

Number of pages: 70

The aim of this thesis was to develop and enhance collaboration and sense of community between the teams of preparatory education for upper secondary qualifications (TUVA) at the Kiipula Vocational College's Tampere campus. The study examined team members' experiences of the current state of inter-team cooperation and created the Friday Workshop model in collaboration with the teams.

The thesis originated from a recognized need to strengthen collaboration between TUVA teams. In daily operations, teams tend to focus on their own student groups, and collaboration across teams is limited, particularly due to a lack of shared planning time. A previously piloted workshop model was seen as effective and community-building, but it had been discontinued due to time constraints. This led to the development of a more permanent model for collaboration.

The study employed action research, where the researcher actively participates in the development process. Data were collected using the Learning Café method, surveys, participatory observation, and a final group discussion. The material was analyzed using qualitative content analysis.

The Friday Workshops were generally perceived as a functional method for increasing collaboration, particularly through shared activities, regular scheduling, and the participation of all teams. A sense of community was reported to have strengthened through working together, shared successes, consistency, and agreed meeting times. Challenges in the implementation included a lack of time—particularly for post-workshop reflection—as well as unclear task distribution and differing views on execution.

Based on the findings, the Friday Workshop model created a strong foundation for improving collaboration and community between teams. It was also concluded that in the future, workshops should be held slightly less frequently and more time should be reserved for planning roles and reflecting on outcomes.

Keywords: action research, teamwork, collaboration, cooperation, community, special education, special education institution

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TIIMITYÖ.....	7
2.1 Tiimin määritelmä	7
2.1.1 Tiimityötä vahvistavat tekijät	9
2.1.2 Tiimityötä heikentävät tekijät.....	12
2.2 Yhteistyö ja yhteisöllisyys	13
2.3 Yhteistoiminta	16
3 TOIMINNALLISUUS.....	18
3.1 Toiminnallinen pedagogiikka erityisopetuksessa.....	18
3.2 Toiminnallisuuden rooli yhteisöllisyyden lisääjänä	20
4 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	21
4.1 Yhteistyöorganisaatio	21
4.2 Tutkimuksen tausta	22
4.3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	24
5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS.....	24
5.1 Toimintatutkimus	24
5.2 Learning cafe.....	26
5.3 Kyselylomakkeet.....	28
5.4 Osallistuva havainnointi	30
5.5 Aineiston analysointi sisällönanalyysilla	32
5.6 Perjantaipajojen suunnittelu ja toimintamallin luominen	37
6 TULOKSET	38
6.1 Kyselylomake 1 - Tuva-tiimien välinen yhteistyö.....	38
6.1.1 Yhteistyön kehittämisen tarve tiimissä	39
6.1.2 Yhteistyötä edistävät ja haastavat tekijät.....	39
6.1.3 Tiimien välinen yhteistoiminta tällä hetkellä	40
6.1.4 Yhteistoiminnan lisäarvo.....	40
6.1.5 Muita ajatuksia liittyen yhteistyöhön ja yhteistoimintaan.....	41
6.1.6 Yhteenveto.....	41
6.2 Kyselylomake 2 - Kokemukset yhteistoiminnasta, yhteisöllisyydestä ja perjantaipajoista.....	41
6.2.1 Yhteistoiminnan lisääntyminen perjantaipajojen myötä	42
6.2.2 Yhteistoimintaa haastavat ja edistävät tekijät	42
6.2.3 Perjantaipajat- toimintamalli tiimien välisen yhteistoiminnan lisääjänä	43

6.2.4 Yhteisöllisyyden merkitys työyhteisössä.....	43
6.2.5 Perjantaipajojen vaikutus yhteisöllisyyteen.....	43
6.2.6 Kokemus perjantaipajojen sisällöstä ja niiden kehittämistarpeesta	44
6.2.7 Muita ajatuksia liittyen toimintamalliin.....	44
6.2.8 Yhteenveto.....	45
6.3 Osallistuva havainnointi.....	45
6.3.1 Toimintaan sitoutuminen.....	45
6.3.2 Vuorovaikutus.....	46
6.3.3 Yhteistyö.....	47
6.3.4 Ympäristö.....	47
6.3.5 Yhteenveto.....	47
6.4 Yhteinen loppukeskustelu.....	48
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	48
8 POHDINTA.....	51
8.1 Tutkimusprosessi.....	51
8.2 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointia.....	54
8.3 Jatkokotoimenpiteet ja kehittämissuhteet.....	56
LÄHTEET.....	57
LIITE 1: LEARNING CAFE- TEEMAT.....	60
LIITE 2: KYSELYLOMAKE 1.....	62
LIITE 3: KYSELYLOMAKE 2.....	64
LIITE 4: HAVAINNOINTITÄULUKKO.....	66
LIITE 5: PERJANTAIPAJAT- TOIMINTAMALLI.....	69
LIITE 6: ESIMERKKI PERJANTAIPAJAT- KORTISTA.....	70

1 JOHDANTO

”Jos haluat mennä nopeasti, mene yksin.

Jos haluat mennä pitkälle, menkää yhdessä.”

- Afrikkalainen sananlasku (Kantelus, 2023, s. 142).

Willman (2001, s. 41) on koonnut väitöskirjaansa eri tutkimuksista nousevia näkemyksiä yhteistyön merkityksestä; hyvää opettajien välistä yhteistyötä on pidetty keskeisenä hyvän koulun ja opettajan tunnusmerkkinä, yhteistyön on väitetty olevan myös välttämätön edellytys sille, että opetusta voidaan uudistaa ja kehittää sekä että hyvällä yhteistyöllä voidaan tukea opettajan ammatillista kehittymistä. Tutkimukset ovat osoittaneet myös, että oppilaat hyötyvät erityisesti opettajien välisestä yhteistyöstä.

Yhteistyö kuuluu jokaisen työtehtäviin ja on olennainen osa sitä. Yhteistyötaitojen kehittäminen ja ylläpitäminen edellyttää vaivannäköä. (Ristikangas, 2021, s. 133.) Kokemuksellinen oppimisteoria perustuu siihen, että yksilö, ryhmä ja organisaatio oppivat tekemällä yhdessä (Willman, 2001, s. 60). Toiminnasta oppimisen teorialla painotetaan tekemisen ja reflektoinnin vuorovai-
kutusta; tilanteita tarkastellaan sekä sisältä että ulkoa. Kokemuksellisen oppimisen metodiin kuuluu olennaisesti suunnittelu ja työn jatkuva arviointi. On tärkeää reflektoida, pohtia ja jakaa kokemuksia yhdessä. (Willman, 2001, s. 60.)

Yhdessä voi oppia ja luoda uutta. Kun kaksi tai useampi henkilö toimii tiiminä, he voivat hyödyntää toistensa osaamista. Yhdessä toimiminen mahdollistaa uuden löytämisen ja vapauttaa ihmisissä piilevää potentiaalia. (Ristikangas ym. 2021, s. 30.)

Tämä toimintatutkimus keskittyy Kiipulan ammattiopiston Tampereen toimipiste-
teen tutkintokoulutukseen valmentavan TUVA-koulutuksen tiimien välisen

yhteistyön kehittämiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja lisätä TUVA-tiimien välistä yhteistoimintaa ja yhteisöllisyyttä. Tarkoituksena on selvittää tiimin jäsenten kokemuksia tämän hetken yhteistyöstä ja luoda yhdessä tiimin jäsenten kanssa yhteistoimintaa lisäävä perjantaipajat- toimintamalli arkeen. Aihe sai alkunsa keskusteluista opinnäytetyön aiheesta koulutuspäällikön ja tiimien kanssa sekä käytännön konkreettisesta tarpeesta.

Teoriaosuudessa määritellään, mitä tiimillä tarkoitetaan, ja etenkin tässä tutkimuksessa. Lisäksi tarkastellaan tiimityötä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä sekä käsitellään yhteistyötä, yhteisöllisyyttä ja yhteistoimintaa erityisesti tiimien välisessä työskentelyssä. Teoriaosassa avataan myös toiminnallisen pedagogiikan merkitystä erityisopetuksessa ja pohditaan, miten toiminnallisuus voi tukea yhteisöllisyyden rakentumista. Neljännessä kappaleessa esitellään tutkimuksen lähtökohdat, yhteistyöorganisaatio sekä opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus. Viidennessä kappaleessa kuvataan tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutustapa. Lopuksi analysoidaan tutkimustulokset, esitetään johtopäätökset ja pohditaan tutkimusprosessia. Olen hyödyntänyt tutkimuksessani tekoälysovellus ChatGPT:tä aineiston läpikäymisessä ja tiivistämisessä sekä raportoinnin viimeistelyssä.

2 TIIMITYÖ

2.1 Tiimin määritelmä

Mahdollisesti tunnetuin ja eniten käytetty tiimin määritelmä on Katzenbachin & Smithin (1993, s. 34) määritelmä tiimistä, joka on pieni ryhmä ihmisiä, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteiseen toimintamalliin ja suoritus-tavoitteeseen, ja joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, ja he pitävät itseään ja toisiaan yhteisvastuussa suorituksistaan. Helakorpi (2001, s. 110) toteaa samantapaisesti, että tiimi ja tiimityö muodostavat kokonaisuuden, jossa

tiiminjäsenet toteuttavat työhön, yhteistoimintaan sekä henkilökohtaiseen kasvuun liittyviä päämääriä, arvoja ja tavoitteita.

Hiila, Tukiainen ja Hakola (2019, s. 13–14) ovat kirjoittaneet kirjan tiimiälystä. Tiimiäly- sanan he ovat keksineet vastineeksi tekoälylle. Tiimiälyllä he tarkoittavat sellaista ryhmää ihmisiä, jotka toimivat yhdessä niin, että jokaisen tiiminjäsenen potentiaali tukee tiimin yhteistä tavoitetta. He kirjoittavat, että tiimiäly koostuu taidoista ja näitä taitoja voi harjoitella.

Seppänen (2022, s. 15) määrittelee tiimin niin, että kun kaksi tai useampi henkilö on osa hyvin toimivaa ryhmää, jossa vuorovaikutus on vastavuoroista, niin silloin puhutaan tiimistä. Tiimin jäsenet ottavat yhdessä vastuun tiimin onnistumisesta ja ymmärtävät yhteistyön arvon (Salminen, 2017, s. 21).

Ristikangas ym. (2021, s. 25) haluavat nostaa esille ryhmän ja tiimin eroa. He sanovat, että on erilaisia työryhmiä, joita kutsutaan tiimeiksi, mutta se ei kuitenkaan tee ryhmästä nimeä vaihtamalla tiimiä. He painottavat, että ryhmä on kokoelma ihmisiä, jotka jakavat tietoa keskenään, ilman suurempaa hyödyllisyyden kokemusta. Tiimi on enemmän kuin työryhmä. Ristikangas ym. (2021, s. 26–27) ovat antaneet tiimin määritelmälle kuusi ohjenuoraa; yhteiset tavoitteet, toisten osaamisen ja erilaisuuden hyödyntäminen, toisten tiiminjäsenten tarvitsevuus, yhteiset toimintamallit, yhteistyö eri sidosryhmien kanssa ja yhteinen vastuu.

Tiimiin voi kuulua Katzenbachin ja Smithin (1993, s. 59–61) mukaan kahdesta kahteenkymmeneen henkeä, mutta suurimmassa osassa, joissa he ovat olleet mukana tai josta ovat kuulleet, on kuitenkin ollut alle kymmenen henkeä. Suurestakin ryhmästä voi tulla teoriassa tiimi, mutta ne jakautuvat usein osiin. Tämä siitä syystä, että suuremmilla ryhmillä on kokonsa vuoksi vaikeampaa ylläpitää rakentavaa vuorovaikutusta ja päästä sopimukseen asioista, kuin esimerkiksi kymmenen hengen tiimillä. Suuret ihmisryhmät eivät yleensä kykene sopimaan yhteisistä päämääristä, yhteisistä tavoitteista, yhteisistä toimintamalleista ja vastuista, jotka ovat todellisille tiimeille luonteenomaisia piirteitä.

Tässä opinnäytetyössäni tiimillä tarkoitan yhtä TUVA-ryhmää, joka koostuu opettajasta, ohjaajasta, mahdollisista avustajista sekä opiskelijoista. Tiimien välisen yhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden kehittämiseksi tarkoitan näiden kolmen TUVA-tiimien henkilökunnan välisen yhteistoiminnan lisäämistä keskenään. Tietysti myös opiskelijoiden yhteistyö lisääntyy, mutta tutkimukseni keskittyy tiimin jäsenten väliseen toimintaan.

2.1.1 Tiimityötä vahvistavat tekijät

Katzenbach & Smith (1993, s. 136–144) kirjoittavat jo muutama vuosikymmen sitten tehdyssä kirjassaan kahdeksasta löytämästään keinosta, joilla tiimit mahdollisesti pääsevät kipuamaan ylöspäin.

1. *Tiimin tärkeyden korostaminen ja suuntaviivojen luonti* (Katzenbach & Smith, 1993, s. 136). Kaikkien tiimin jäsenten on uskottava yhteiseen päämäärään ja tiedettävä, mitä heiltä odotetaan.
2. *Jäsenten valinta taitojen ja taitopotentialin eikä persoonallisuuksien mukaan* (Katzenbach & Smith, 1993, s. 136). Tiimissä täytyy olla työn tekemiseen tarvittavat taidot. Tiimien on olennaista löytää jäseniä, joilla on jo tarvittavia taitoja sekä jäseniä, joiden taitoja voidaan kehittää.
3. *Ensimmäisten tapaamisten ja toimenpiteiden tärkeys* (Katzenbach & Smith, 1993, s. 138). Ensivaikutelma on tärkeä, ja siksi jokaisen tiimin jäsenen on tärkeä seurata toisia tarkasti. Tiiminvetäjällä on tässä suuri merkitys.
4. *Muutamien selkeiden käyttäytymissääntöjen määrittäminen* (Katzenbach & Smith, 1993, s. 140). Säännöt edistävät tiimin sitoutumista, avoimuutta, luottamusta ja keskittymistä olennaiseen. Sääntöjen on hyvä koskea ja liittyä osallistumiseen, keskusteluihin, luottamuksellisuuteen, lähestymistapaan, tulosten saavuttamiseen, työpanokseen ja rakentaviin ristiriitoihin.
5. *Muutamien välittömien suorituskeskeisten tehtävien ja tavoitteiden asettaminen ja niihin tarttuminen* (Katzenbach & Smith, 1993, s. 141). Tiimin kannattaa määrittää alkuun heti muutama haastava tavoite, jotka

voidaan kuitenkin nähdä saavutettavaksi suhteellisen lyhyessä ajassa. Tämä lujittaa tiimin yhtenäisyyttä.

6. *Ryhmän säännöllinen asettaminen uusien tosiasioiden ja tietojen eteen* (Katzenbach & Smith, 1993, s. 142). Uuden tiedon tullessa, tiimin on hyvä tarkastaa ja syventää ymmärrystä saavutettavasta tavoitteesta, jotta he voivat luoda vielä selkeämpiä työskentelytapoja.
7. *Ajan viettäminen yhdessä* (Katzenbach & Smith, 1993, s. 142). Tiimien tulee viettää yhdessä paljon aikaa, sekä spontaanisti että aikataulutetusti. Se vahvistaa tiimin vuorovaikutusta.
8. *Myönteisen palautteen, tunnustuksen ja palkitsemisen hyödyntäminen* (Katzenbach & Smith, 1993, s. 144). Myönteisen palautteen antaminen ja sen hyödyt vaikuttavat kaikkiin ihmisiin ja se toimii yhtä hyvin tiimissä kuin missä vaan muuallakin. Myönteisellä palautteella voidaan rohkaista esimerkiksi jotain tiimin arempaa jäsentä.

Salminen (2017, s. 35-37) on listannut huipputiimin tunnuspiirteiksi seuraavat tekijät, joiden voidaan toteutuessaan nähdä edistävän yhteistyön onnistumista; yhteinen päämäärä, sitoutuminen ja yhteisvastuu tiimistä ja sen tulokista, hyvä yhteishenki, avoin ja rehellinen palaute, jäsenten välinen tasa-arvo, positiivinen tiimihenki, kehityshalu ja pyrkimys jatkuvasti parantaa tiimin toimintaa, erilaisuuden arvostaminen, jokaisen tiimin jäsenen suoritusta tukeva ilmapiiri, keskinäinen luottamus ja sitoutuminen tiimiin sekä muutoskyky.

Google teki vuosia kestäneen tutkimuksen, jossa tutkittiin millaisia ominaisuuksia, tarvitaan toimivan tiimin muodostamiseen ja sen ylläpitämiseen. Tulokset antoivat viisi eri osa-aluetta, jotka olivat psykologinen turvallisuus, luottamus, struktuurit, merkitys ja vaikuttaminen. Psykologiseen turvallisuuteen liittyy kaksi ominaisuutta. Toinen on vuoropuhelu, eli että tiiminjäsenet uskaltavat puhua ääneen ja sanoa mielipiteensä ja toinen on kuunteleminen ja läsnäolo. Luottamusta tarvitaan siihen, että toimiva tiimi rakentuu. Jokaisen tiiminjäsenen täytyy pystyä luottamaan toiseen, ja siihen, että kaikki ottavat vastuuta ja hoitavat työnsä. Struktuurilla tarkoitettiin sitä, että jokainen ymmärtää työn vastuut ja velvollisuudet sekä tavoitteet. Tiimillä on tärkeä olla yhteisesti asetetut tavoitteet, joita kohti kulkea. Se selkeyttää työntekoa ja helpottaa toimintaa

työyhteisössä. Ihmisen on tarve kokea olevansa hyödyllinen. Hän tarvitsee merkityksellisyyden kokemuksia. Merkityksen tunteen voi kukin saada eri asioista, toinen voi saada sen riittävästä palkasta, että on taloudellisesti tasapainoinen ja toinen siitä, että on onnistunut työtehtävässä. (Seppänen, 2022, s. 110–113.)

Hiila, Tukiainen ja Hakola (2019, s. 77–78) ovat koonneet aiheita käsittelevistä tutkimuksista erilaisia taitoja, joista he loivat viisi tiimiälytaitoa; itsetuntemus, yhteinen suunta, salliva ilmapiiri, lupa ja vastuu toimia sekä rikastava vuorovaikutus. He painottavat, että nämä taidot eivät ole persoonallisuuteen liittyviä tai synnynnäisiä vaan näitä taitoja voivat kaikki niin itsenäisesti kuin tiimin kesken vahvistaa.

Tiimin vastuulla on hahmottaa tiimin jäsenten kyvyt ja käydä niistä keskustelua. Vahvuudet vahvistuvat yhteistyössä ja kun tiimin kyvyt otetaan älykkäästi käyttöön yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, saadaan vahvuuksia käyttämällä aikaan paras mahdollinen tulos. (Hilla, Tukiainen & Hakola, 2019, s. 95.)

Aidosti yhtenäisen tiimin jäsenet luottavat toinen toisiinsa, antautuvat aidosti konfliktikeskusteluihin ideoista, sitoutuvat toimintasuunnitelmiin ja päätöksiin, vaativat toisensa tilille toimimisesta vastoin suunnitelmia ja päätöksiä sekä keskittyvät yhteisen tuloksen saavuttamiseen (Lencioni, 2019, s. 197–200).

Laadin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen siitä, mitkä tekijät edistävät ja mitkä heikentävät opetushenkilöstön välistä yhteistyötä. Katsaukseen valikoitui viisi tutkimusta, joita tarkastelin lähemmin. Tiimien välisen yhteistyön onnistumista edistävinä tekijöinä kaikista tutkimuksista nousivat esiin seuraavat yhteiset teemat: vuorovaikutus ja kommunikointi, yhteinen tavoite ja toimintatavat sekä työroolien selkeys ja tasa-arvoinen työskentely. Muita mainittavia hyötyjä olivat; yhteistyön tekemisen hyödyt niin opettajille kuin oppilaille, tiimit ja niiden työskentely tärkeää koulun arjen sujumisen kannalta, esimerkiksi juhlien ja teemapäivien järjestämisen suhteen ja moniammatillisuuden hyödyt tiimille, esimerkiksi tiedonkulun ja opiskelija-asioiden suhteen. (Kaipia, 2015; Karttunen, 2019; Särkilahti, 2018; Tapper, 2022; Turja, 2023.)

2.1.2 Tiimityötä heikentävät tekijät

Tiimit kohtaavat esteitä ja haasteita ja ne ovat tiimien arkipäivää. Katzenbach & Smith (1993, s. 169–170) kuvaavat, että tiimit jumiutuvat, jolloin voi olla nähtävissä seuraavanlaisia asioita; energisyyden tai innostuksen väheneminen, avuttomuuden tunne, tarkoituksettomuuden tunne, haluttomia, riitaa haastavia ja yksipuolisia keskusteluja, tapaamisia, joissa esityslista on tulosta tärkeämpi, kyynisyyttä ja epäluuloa, ihmisten syyttämistä selän takana ja puhumista ulkopuolisille ja johdon tai muun organisaation sormella osoittelua.

Lencioni (2019, s. 196–197) on selvittänyt viisi sudenkuoppaa, johon organisaatiot usein kompastuvat, minkä vuoksi he eivät onnistu toteuttamaan tiimityötä. Lencioni on nimennyt nämä viideksi toimintahäiriöksi tiimissä; luottamuspula, konfliktien pelko, sitoutumisen puute, vastuun välttely ja tulosten huomiotta jättäminen. Jos tiiminjäsenet eivät ole avoimia toisilleen kertoen heikkouksistaan ja virheistään, on mahdotonta rakentaa luottamusta. Luottamuspulan vuoksi, tiiminjäsenet eivät uskalla antautua intensiiviselle ja kiihkeälle keskustelulle vaan pelkäävät ristiriitoja ja pysyvät varovaisina. Jos taas tiiminjäsenet eivät ole rehellisesti ja avoimesti mukana keskustelussa ja ilmaisseet mielipiteitensä, tuskin he hyväksyvät päätöksiäkään. Tällöin he eivät ole luultavasti sitoutuneita päätöksiin ja välttelevät heille kuuluvia vastuita. 'Tulosten huomaamatta jättäminen'- ilmiö tapahtuu silloin kun tiiminjäsenet laittavat omat henkilökohtaiset tarpeensa tiimin yhteisten tavoitteiden edelle.

Koulussa tapahtuva yhteistyö voi epäonnistua sen vuoksi, että opettajat eivät ole ymmärtäneet yhteistyön merkitystä, koska heillä ei ole ollut tarvittavaa taitoa tai halua, tai sitten toteuttaminen on liian johtajakeskeistä. Yhteistyöhön pyrkiminen voi johtaa myös erilaisuuden välttämiseen. Yhteistyöstä otetaan mielellään vastaan helpot puolet ja se nähdään vain positiivisena asiana, jonka takia ei olekaan helppo hyväksyä negatiivisia seurauksia eikä lähteä ratkomaan ongelmia. Yhteistyö voi jäädä myös tekniseksi ja pinnalliseksi toiminnaksi, joka vähentää yhteistyön tarkoitusta ja merkitystä. Siitä voi tulla säädeltyä ja kontrolloitua, jolloin tuloksena voi olla näennäinen sitoutuminen

yhteistyöhön. Prosessin ja tavoitteiden merkitys voi vähentyä ja tapahtua vieraantumista yhteisestä päätöksenteosta. (Willman, 2001, s. 41–42.)

Kirjallisuuskatsauksessa etsin vastauksia myös kysymykseen millaiset tekijät haastavat tiimien välistä yhteistyötä ja yhteneväisiksi teemoiksi kaikista tutkimuksista nousivat; ajanpuute, kommunikoinnin haasteet ja näkemuserot, johdon tasolta lähtevät haasteet, rooliepäselvyydet, yhteisten sääntöjen puuttuminen ja vastuunjako sekä tilojen toimimattomuus. Muina haasteina mainittiin vielä sijaispula, tiedonkulun haasteet, tiimin ajankohtaiset muutokset, tiukat resurssit, haastavat oppilaat ja epätietoisuus työn jatkumisesta. (Kaipia, 2015; Karttunen, 2019; Särkilahti, 2018; Tapper, 2022; Turja, 2023.)

2.2 Yhteistyö ja yhteisöllisyys

Yhteistyölle on lukuisia erilaisia määritelmiä ja käsitteitä. Tässä tutkimuksessa ja tässä teoriaosuudessa keskityn siihen, mitä on tiimien ja työyhteisön välinen yhteistyö.

Savonmäki (2007, s. 30–31) on tutkinut väitöskirjassaan opettajien kollegiaalista yhteistyötä ammattikorkeakoulussa ja kirjoittaa yhteistyöstä näin: yhteistyöllä voidaan tarkoittaa lähes mitä tahansa ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka sisältää kaksi tai useampaa tahoja. Yhteistyö on myös ihmisen henkiinjäämisen välttämätön edellytys laajassa mielessä. Yhteistyötä on kaikki sellainen työ, joka on yhteydessä toisten työhön tai on toisten työstä riippuvaista.

Yhteistyö on toisille luontaisempi toimintatapa työskennellä kuin toisille. Yhteistyöhön kuuluu ihmisten keskinäinen vuorovaikutus, tyyli ja tapa olla suhteessa toisiin ihmisiin. Ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä yhteistyötä eikä se myöskään ole synnynnäinen taito, vaan kaikkien harjoiteltavissa. (Seppälä-Pänkäläinen, 2009, s. 149.)

Halu yhteistyön tekemiseen ja kyky tehdä yhteistyötä sujuvasti erilaisten ihmisten kanssa ei Kanteluksen (2023, s. 144) mukaan synny ilman psykologista

turvaa ja avointa ilmapiiriä. Kun ilmapiiri on myönteinen ja avoin, silloin voimme olla aitoja, erilaisia ja silti edistää saman tavoitteen toteutumista. Silloin kyetään käymään dialogia yhteisistä arvoista, tavoitteista, merkityksellisyydestä, johtamiseen liittyvistä odotuksista ja erilaisuudesta voimavarana. Ihmisten välinen yhteistyö vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiin ja työpahoinvointiin. Yksilön voimavaroihin työelämässä vaikuttavat sosiaalinen-, rakenteellinen- ja psykologinen voimavara. Konkreettisesti nämä tarkoittavat halua auttaa toisia, sekä arvostaa toisten työpanosta ja työrauhaa, halua ja kykyä tehdä yhteistyötä, järkeviä resursseja ja toimivia työn tekemisen tapoja. (Kantelus, 2023, s. 144.)

Opettajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa on paljon kohtaamisia ja se vaatii ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja (Savonmäki, 2007, s. 30). Willman (2001, s. 39) pitää opettajien sosiaalisia suhteita yhteistyön kehittymisen perustana. Yhteistyön onnistuminen edellyttää vastavuoroisuutta; opettajat antavat oman asiantuntemuksensa toisten käyttöön ja saa kollegoiden asiantuntemuksen omaan käyttöönsä. Saumaton yhteistyö on mahdotonta ilman vastavuoroisuutta.

Yhdessä tekemisen ja opettamisen onnistunut toteuttaminen vaatii uskallusta, rohkeutta ja luottamusta itseän sekä työkavereihin. Yhdessä tekemisen taito ei ole itsestäänselvyys eikä aina helppoa, mutta yhdessä tekeminen lisää innostusta. Yhteistyön tekeminen voi tuntua aluksi myös haasteelliselta, mutta aika, tutustuminen ja yhdessä tekeminen luovat yhteistä ymmärrystä ja ajattelua, oppimista sekä turvallisuutta. (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 269–270.)

Ennakoiminen, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus ovat toimivan yhteistyön keskiössä. (Kantelus, 2023, s. 152.) Yhteistyö on prosessi, jonka aikana tiimin jäsenet toimivat ja työskentelevät yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Työskenteleminen tarkoittaa sitä, että kaikki osapuolet haluavat puhalttaa yhteen hiileen uskoakseen siihen, että yhteinen toimintatapa on tuottavampi ja mielekkäämpi kuin yksin tekeminen. Yhteistyön tavoitteena on löytää paras ratkaisu yhdessä ajattelemalla ja tekemällä. (Ristikangas ym., 2021, s. 126–127.)

Laadukkaalla yhteistyöllä lisätään yhteisöllisyyden kokemusta, innovatiivista ajattelua, motivaatiota ja sitoutumista. (Ristikangas ym. 2021, s. 128.) Yhteisöllisyys on meille tärkeää, ja usein työn parhaiksi puoliksi kuvataan kivoja työ-kavereita ja mukavia asiakkaita. Yhteisöllisyys on tarve olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Haluamme kokea, että olemme merkityksellisiä toisille ihmisille ja että meistä välitetään. Yhteisöllisessä ilmapiirissä kannustetaan, rohkaistaan, ke-hutaan ja kiitetään. Avoimuus, luottamus ja toimiva palautekulttuuri luovat hy-vän ilmapiirin. Yhteisöllisessä ilmapiirissä on sujuvaa työskennellä ja asiat ete-nevät ilman liiallista stressiä. (Kantelus, 2023, s. 150–152.)

Tunneilmaston ja ilmapiirin jakaminen on kaikkien vastuulla. Yhteisöllisessä työpaikassa eriävät mielipiteet nähdään arvokkaina ja rakentava kritiikki sallit-taan. (Kantelus, 2023, s. 150–152.) Jäppinen (2012, s. 23) on laatinut mallin TenKeys yhteisöllisyyden tutkimiseksi ja jaetun johtajuuden kehittämiseksi. Hän sanoo yhteisöllisyyden olevan valitettavan usein lukitun oven takana, jo-hon jokaisen yksilön, että koko yhteisön jäsenten pitäisi löytää avaimet. Yhtei-söllisyyden kymmenen avainta ovat; *moniäänisyys, vuorovaikutus, asiantunti-juus, joustavuus, sitoutuminen, vastuunotto, neuvottelu, päätöksenteko, luot-tamukselle rakentuva kontrolli ja oman toiminnan arviointi.*

Moniäänisyys tarkoittaa sitä, että kaikki tulevat kuulluksi omine mielipiteineen. *Vuorovaikutus* on tiukasti yhteydessä moniäänisyyteen ja tarkoittaa, että jokai-sen tulisi osallistua eteenpäin vievään, suunniteltuun ja tarkoitukselliseen kes-kusteluun yhteisistä asioista. *Asiantuntijuutta* on jokaisella yhteisön jäsenellä, ja kaikkien tulisi valjastaa ne parhaimmin mahdollisin keinoin kaikkien käyt-töön. *Joustavuudella* tarkoitetaan avointa keskustelua, halua yhteiseen ym-märrykseen, erilaisten näkökantojen huomioimista ja niiden sovittelua yhteisen onnistuneen ratkaisun ja lopputuloksen löytymiseksi. *Sitoutuminen* on sitä, että jokainen yhteisön jäsen on sitoutunut työskentelemään pitkäjänteisesti yh-dessä päätettyihin ja sovittuihin asioihin. *Vastuunotolla* tässä yhteydessä tar-koitetaan sitä, että vastuuta otetaan myös laajemmin kuin omasta työtehtä-västä, täytyy pystyä menemään epä mukavuusalueelle. Vastuunoton ja vas-tuun jakautumisen täytyy olla tasapuolista ja perusteltua yhteisön sisällä. *Neu-vottelu* mahdollistaa vuorovaikutuksen, moniäänisyyden ja asiantuntijuuden

toteutumisen. Neuvottelussa tärkeintä on aika ja tila, molempia täytyy olla riittävästi. *Päätöksenteossa* on oltava mukana runsaasti tahtoa ja vähän tunnetakin, jotta oikeita päätöksiä saadaan aikaan oikeassa ajassa ja paikassa. *Luottamukselle rakentuvassa kontrollissa* on kyse pohjimmiltaan siitä, mikä kuuluu minulle, sinulle ja mikä meille. Siitä kuka kantaa vastuun ja kuka hoitaa mitään. Tässä kohtaa jokaisen yhteisön jäsenen on osoitettava halu hankkia kaikki edellä mainitut avaimet ja toimittava niiden mukaisesti. Viimeisenä avaimena on *oman toiminnan arviointi*, eli miten oma toiminta suhteutuu aiempaan omaan toimintaan, että koko yhteisön toimintaan. Se on kriittistä ja myönteistä oman toiminnan reflektointia. (Jäppinen, 2012, s. 25–42.)

2.3 Yhteistoiminta

1800-luvun lopulla John Dewey, yhdysvaltalainen koulutusfilosofi, esitti ajatuksia siitä, miten oppimistilanteissa oppilaiden keskinäistä vuorovaikutusta voitaisiin vahvistaa. Yhteistoiminnallisuuden juuret jäljitetään näille ajoille. 1940-luvulta lähtien tällaisia ajatuksia alettiin soveltaa ryhmädynamiikkaan perustuviin opetustilanteisiin. Suomalaisessa pedagogiikassa yhteistoiminnallisuudelle loi pohjaa ja toi oman merkityksen Matti Koskenniemen pedagoginen ajattelu ja 1970-luvulla vakiintui sanastoon yhteistoiminnallisen oppimisen käsite. Suomessa käsite yhteistoiminnallisuus nousi puheenaiheeksi 1900-luvulla. (Hellström ym., 2015, s. 15–16.)

Kirjallisuudesta löytyy yhteistoiminnalle paljon erilaisia käsitteitä. Yhteistoimintaa kuvataan erinäisillä käsitteillä erilaisissa yhteyksissä ja toiminnoissa. Willman (2001, s. 35) sanoo väitöskirjassaan, että yhteistoiminta on käsitteenä yleinen, filosofinen ja muodollinen kuvaus yhdessä tekemisestä. Hän on listannut seuraavanlaisia löydettyjä käsitteitä yhteistoiminnalle; yhteistyö, ryhmätutkimus ja kollegiaalinen valmennus.

Yhteistoiminnallisessa oppimisessä opiskelijat opiskelevat aktiivisesti pienissä ryhmissä. Yhteistoiminnallinen oppiminen eroaa perinteisestä ryhmätyöskentelystä siinä, että ryhmätyössä ei useinkaan systemaattisesti vahvisteta

ryhmän jäsenten välistä vuorovaikutusta, kun taas yhteistoiminnallisessa oppimisessa näin tehdään. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa on tärkeää, että oppilas ymmärtää oman panoksensa tärkeyden koko ryhmän onnistumiselle. (Hellström ym., 2015, s. 15–16.)

Yhteistoiminnallisesta oppimisesta peräisin olevia työskentelytapoja voidaan soveltaa myös työyhteisöjen toimintaan. Ammatissa kehitytään ja työssä opitaan jatkuvasti. Silloin kun opettajat ja koulunjohto ovat sisäistäneet yhteistoiminnallisuuden idean ja toimivat yhteistoiminnallisten periaatteiden mukaisesti, niin he onnistuvat työssään paremmin kuin silloin jos he työskentelisivät yksin. Yhteistoiminnallisen ryhmän onnistumista varmistavat jaetun vastuun, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden periaatteet. (Hellström ym., 2015, s. 17.)

Opettajien yksinpuurtamisen kulttuuri on aikojen saatossa juurtunut opetuksen rutiineihin, ajankäyttöön, oppimisympäristön rakenteisiin ja arviointitapoihin. Toiminta on kuitenkin kehittynyt ja kouluihin on alkanut tulla tiimityötä, mentorointia ja vertaistukea, mutta yksin tekemisen kulttuuri elää silti vahvana. Opettajan ammatillinen kehittyminen edellyttäisi kuitenkin toimivaa ammatillista yhteisöä ympärilleen. (Hellström ym., 2015, s. 83)

Opettajayhteisöissä yhteistoimintaa ja yhteistyötä on monen tasoista. Juttuja, ideoita ja materiaalia voidaan jakaa ja toisia auttaa, mutta jos tätä tehdään vain pyydettyä tai ajatuksia vain vaihdetaan eikä kehitetä yhdessä, niin silloin toimitaan vain yhteistyössä ja pidetään yllä normaaleja sosiaalisia suhteita. Tätä ei voi kutsua yhteistoiminnallisuudeksi. Jos taas työtä suunnitellaan ja tehdään yhdessä ja tutkitaan yhdessä oppimista, niin silloin voidaan puhua yhteistoiminnallisuudesta. (Hellström ym., 2015, s. 83.) Seppälä-Pänkäläinen (2009, s. 151) on samaa mieltä siitä, ettei yhteistoiminnallisuus ole mitä tahansa kollegiaalista yhteistyötä, vaan jotain enemmän. Hän kirjoittaa, että yhteistoiminnallisuuden perusta on positiivinen keskinäinen riippuvuus. Tarkoitetaan tällä sitä, että ihmisillä on jokin syy ja motivaatio työskennellä yhdessä.

Yhteistoiminnallisuudessa korostuu yksilön vastuu, viestintä, sosiaaliset ryhmätaidot sekä yhteinen reflektointi. Jokaisen jäsenen on osallistuttava ja tuottava oma panoksensa toimintaan. Viestinnän on oltava vuorovaikutteista,

tasapuolista ja mielellään tapahduttava kasvokkain. Sosiaaliin ryhmätaitoihin liittyy vuorovaikutus, ja onnistuneiden prosessien kautta positiivinen keskinäinen riippuvuus lisääntyy, jolloin sitoutuminen vahvistuu ja sisäinen luottamus syvenee. Ryhmän on myös kyettävä refleктоimaan yhdessä kokemuksiaan ja arvioimaan toimintaa, jonka avulla saadaan taas uutta tietoa ja taitoa. (Seppälä-Pänkäläinen, 2009, s. 150.)

Seppälä-Pänkäläinen (2009, s. 150–153) on luokitellut yhteistyön neljään eri tasoon tutkimuskoulussaan. Hän mainitsee, että kaksi ensimmäistä tasoa ovat lähinnä tiedonsiirtoa ja seuraavalla kahdella tasolla voi sanoa pääsevän yhteistoimintaan. Ensimmäisessä tasossa yhteistyön muodot liittyivät opetuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen, joka sisälsi ideoiden, opetusmateriaalien, kokeiden ja opetusvälineiden vaihtoa. Toisessa tasossa yhteistyö liittyi oppilaiden oppimisen tukemiseen, eli opettajat jakoivat tietoa oppilaista ja opetuksesta toisilleen. Kolmannella tasolla toimintatapoja pohdittiin syvällisemmin. Tähän liittyi muun muassa vanhempainvartit ja HOJKS-palaverit. Tähän tasoon liittyi myös yhdessä suunnitellut ja valmistellut luokkien juhlat sekä muut yhteiset retket, joissa oppilaat ja opettajat työskentelivät yhdessä ja tutustuivat toisiinsa. Neljännellä tasolla päästiin syvään kollegiaaliseen yhteistyöhön, jossa oli tavoitteena ammatillisten kokemusten vaihto ja tietoinen työssä oppiminen. Tällä tasolla henkilöstö puhui epävirallisissa pienissä porukoissa luottamuksellisesti läheisten työkavereiden kanssa ammatillisista asioista.

3 TOIMINNALLISUUS

3.1 Toiminnallinen pedagogiikka erityisopetuksessa

Ammatillisen erityisopetuksen tarkoituksena on tarjota erityisen tuen tarpeessa oleville nuorille ja aikuisille yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet. Tavoitteissa on mainittu, että opetusjärjestelyt ja oppimisympäristöt ovat joustavia ja opiskelijan oppimista tukevia. Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle

soveltuu usein parhaiten konkreettisen tekemisen kautta tapahtuva oppiminen. (Miettinen, 2015, s. 53, 63.) Tutkintokoulutukseen valmentavassa koulutuksessa osallisuus, toimijuus ja yhteisöllisyys sekä sosiaalisten taitojen ja tunnetaitojen vahvistaminen korostuvat kaikessa toiminnassa. Opiskelijoita rohkaistaan oppimaan yhdessä ja toisiltaan. Tällä pyritään edistämään opiskelijoiden hyvinvointia ja osallisuutta. (Opetushallitus, 2022, luku 6.3.)

Hyvä vuorovaikutus opiskelijan ja opetushenkilöstön välillä, hyvä ryhmähenki opiskelijoiden kesken ja oppilaitoksen yhteisöllinen henki edistävät oppimista. Yhteiset opiskelijälähtöiset tapahtumat ja projektit edistävät ja vahvistavat yhteisöllisyyttä, jossa kehittyy myös samalla opiskelijoiden sosiaaliset taidot. (Miettinen, 2015, s. 64.)

Leskinen ym. (2016, s. 14) pitävät toiminnallista työskentelyä luontaisena tapana edistää oppilaiden sosiaalisia taitoja ja yhteistoimintaa. Opiskelijoiden oppiessa ja toimiessa yhdessä, he keskustelevat, neuvottelevat ja sopivat. Vuorovaikutustaitoja harjoitellaan väistämättä, joihin kuuluu toisten kuuntelu ja huomioiminen sekä omien mielipiteiden ja näkemysten perustelu ja myös niistä joustaminen. Oppilas oppii toimimaan toiminnallisessa opiskelussa erilaisissa rooleissa, ymmärtämään erilaisuutta, vahvistamaan ihmistuntemusta ja toimimaan sosiaalisissa tilanteissa.

Savolainen ym. (2018, s. 166–168) ovat tutkineet toiminnallista opetusta opettajien arjessa. He kirjoittavat tutkimuksessaan, että opetuksessa toiminnallisuus liittyy pedagogisiin työtapoihin, jolla voidaan tarkoittaa kognitiivista, sosiaalista tai fyysistä aktiivisuutta. Opetuksessa otetaan tällöin huomioon erilaiset tyylit oppia. Toiminnallisen ja kokonaisvaltaisen oppimisen aikana opiskelija voi saada rikkaita kokemuksia ja oivalluksia. Toiminnallinen pedagogiikka vaatii selkeän rakenteen ja useimmiten opettajan valmistelemaa kokonaisuutta, koska silloin opiskelijat tietävät mitä heiltä odotetaan ja kuinka toimia. Hyvin suunnitellun yhteisen tekemisen kautta, opiskelijat pääsevät harjoittelemaan ongelmanratkaisu- ja yhteistyötaitoja. Oppimista voidaan tukea tehokkaasti toiminnallisuutta hyödyntäen. (Savolainen ym., 2018, s. 168.)

Savolainen ym. (2018, s. 179) selvittivät pro gradu- tutkimuksessaan, millainen rooli opettajalla on opetustuokion aikana ja millaisia toiminnallisen opetuksen haasteita ja mahdollisuuksia aineistosta löytyy. Opettajan roolin koettiin olevan erilainen kuin perinteisessä opetuksessa. Toiminnallisessa opetuksessa opettaja työskentelee enemmän ja ohjaajana ja tarkkailijana kuin opettajajohtoisesti. Toiminnallisen opetuksen suunnittelun ja materiaalien valmistelemisen koettiin olevan melko aikaa vievää, ja myös tilan hankkiminen tuotti stressiä. Toiminnallisen opetuksen haasteina nähtiin myös tuen puute, niin vanhempien kuin kollegoiden puolesta. Onnistumisen kokemuksina opettajat korostivat oppilaiden hyötymistä toiminnallisuudesta. Oppilaat olivat innostuneita ja motivoituneita, joka johti opiskeltavan asian syvälliseen oppimiseen. Tutkimuksen opettajat pitivät toiminnallista opetusta oppilaille kannustavana ja mielenkiintoisena oppimismenetelmänä.

Jaakkola (2020) on selvittänyt pro-gradu tutkielmassaan erityisopettajien kokemuksia toiminnallisen opetuksen käyttämisestä. Tutkimukseen osallistuneet opettajat kokivat toiminnallisten elementtien motivoivan erityisopetuksen oppilaita opiskelemaan. Heidän mukaansa toiminnallinen oppiminen on usein motivoivampi tapa opiskella kuin perinteinen oppiminen. Opettajat toivat esille myös sen, että toiminnallinen oppiminen tarjoaa mahdollisuuksia harjoitella erilaisia taitoja, kuten sosiaalisia taitoja ja vuorovaikutustaitoja. Opiskelijoiden opiskellessa toiminnallisesti, he joutuvat harjoittelemaan ja kehittämään samalla erilaisia arjen taitoja, joita opettajat pitävät yhtä tärkeinä kuin tiedollista oppimista. (Jaakkola, 2020, s. 40–43.) Opettajat toivat tutkimuksessa kuitenkin esille myös sen, että joidenkin opiskelijoiden haasteet saattavat vaikuttaa toiminnallisen opetuksen käyttämiseen. Esimerkiksi selkeää struktuuria kaipaavalle opiskelijalle se voi olla haasteellista.

3.2 Toiminnallisuuden rooli yhteisöllisyyden lisääjänä

Toiminta on ihmisen olemassaololle ja ihmisyydelle ihan perustuvanlaatuista. Ihminen voi elää kyllä ilman työntekoa, mutta elämä ilman sellaista toimintaa, joka liittyy ihmisen toisiin ihmisiin, ei ole inhimillistä elämää, koska sitä ei eletä

yhdessä muiden kanssa. Toiminta edellyttää ja tarvitsee toisia ihmisiä, se toteutuu siis juuri toisten ihmisten kanssa. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 95.)

Toiminnassa keskeistä on yhdessä tekeminen ja niistä saatujen kokemusten yhteinen tarkasteleminen, jonka vuoksi toiminnallisuuden periaate liittyy kiinteästi yhteisöllisyyteen. Toiminnallisuudella tarkoitetaan sosiaalipedagogiikassa usein yhteistoiminnallisuutta, joka on aktiivista yhdessä tekemistä. Vuorovai-
kutukselle ja kohtaamisille on tarkoitus luoda otolliset tilat ja tilanteet yhteistoiminnan mahdollistamisessa. (Nivala & Ryyänen, 2019, s. 209.)

Kouluyhteisöissä tulisi järjestää eri ryhmien välistä toimintaa, koska ryhmien välinen myönteinen ja riittävän pitkäaikainen yhdessä työskentely edesauttavat yhteisöllisyyden syntymistä. Yhteisöä ja yhteisöllisyyttä vahvistavat yhdessä tekeminen ja osallistuminen. (Opetushallitus, 2025.)

4 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa esittelen yhteistyöorganisaation ja toimintaympäristön sekä avaan tutkimuksen taustaa ja lähtökohtia. Esittelen myös tutkimuksen tavoitteen, tarkoituksen ja tehtävät.

4.1 Yhteistyöorganisaatio

Kiipulan ammattiopisto on erityisoppilaitos, jota ylläpitää Kiipulasäätiö. Kiipulasäätiö on perustettu vuonna 1945 ja säätiön kokonaisuuteen kuuluu Kiipulan ammattiopisto, myyntipalvelut, kuntoutus- ja valmennuspalvelut, Kiipula Gardens, Kiipula Guest House sekä Avire Oy. Kiipulan päätoimipaikka sijaitsee Janakkalassa Turengissa, mutta ammattiopiston toimintaa on kymmenellä eri paikkakunnalla. (Kiipulan ammattiopisto, 2025)

Kiipulan ammattiopisto järjestää erityisopetuksena TELMA- (työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus) ja TUVA- (tutkintokoulutukseen valmentava koulutus) koulutusta sekä perustutkintokoulutusta. Tampereen toimipisteessä, yhdessä tutkintokoulutukseen valmentavien TUVA-koulutuksien kanssa, toimii hius- ja kauneudenhoitoalan, sosiaali- ja terveysalan, tieto- ja viestintäteknikan-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan, puutarha-alan sekä liiketoiminnan perustutkinnot.

Tutkintokoulutukseen valmentava TUVA-koulutus on tarkoitettu oppivelvollisuusikäisille sekä muille, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta valmiuksiensa kehittymistä varten siirtyäkseen ammatilliseen koulutukseen. TUVA:ssa opiskelijalle laaditaan yksilöllinen opiskelupolku. Opiskelijan tavoitteena TUVA-vuonna on tunnistaa omia vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita sekä miettiä ja rakentaa erilaisia vaihtoehtoja toisen asteen opintoihin tai työelämään. Ne ammatilliset oppilaitokset, joilla on oikeus järjestää vaativaa erityistä tukea, voivat sitä järjestää. Kiipulan ammattioppilaitos on vaativan erityisen tuen oppilaitos. Tuva-koulutus on laajuudeltaan 38 opintoviikkoa ja opetus on pienryhmäopetusta. (Kiipulan ammattiopisto 2025; Opetushallitus, 2022, luku 1.) Tampereella TUVA-ryhmiä on tällä hetkellä kolme. Opiskelijoita valitaan 12 jokaiseen ryhmään.

4.2 Tutkimuksen tausta

Työskentelen ohjaajana tämän tutkimuksen yhteistyöorganisaatiossa eli Kiipulan ammattiopistossa, tutkintokoulutukseen valmentavassa TUVA-koulutuksessa Tampereella. Keskustellessani mahdollisista opinnäytetyöaiheista kouluspäällikkömme kanssa, hän ehdotti tiimien välisen yhteistyön kehittämistä TUVA-koulutuksessa. Ajatus eteni nopeasti pajamuotoisen toiminnan kehittämiseen, sillä olimme jo aiemmin keskustelleet tällaisesta mallista opettajien ja ohjaajien kesken.

Arjessa työskentelemme kaikki omien opiskelija-ryhmiemme kanssa, mutta toteutamme jonkin verran yhteistäkin toimintaa toisten ryhmien kanssa. Usein

esimerkiksi viikoittaiset liikunnat saatamme toteuttaa yhdessä. Käymme myös yhdessä erilaisissa kulttuuritapahtumissa, luonnossa ja muilla retkillä. Yhteinen tekeminen perustuu usein kuitenkin niin sanotusti valmiiseen ohjelmaan, johon ei tarvita paljon etukäteissuunnittelua. Yhteisen tekemisen järjestäminen ja suunnittelu ottaa aina aikaa arjesta ja on sen vuoksi toisinaan haasteellista.

Olimme kokeilleet kerran aiemmin tiimien kanssa tutkimuksen kaltaista pajatyöskentelyä, jossa opettajat ja ohjaajat suunnittelivat vuorollaan toiminnallisen pajapäivän, johon kaikki ryhmät osallistuivat. Pajapäivät koettiin mukaviksi ja yhteisöllisyyttä tukeviksi ja pajoja oli tarkoitus jatkaa. Ajanpuutteen vuoksi niiden toteuttaminen kuitenkin jäi. Kun koulutuspäällikkö ehdotti opinnäytetyöni aiheeksi yhteistyön kehittämistä, tiimiltä nousi luontevasti esiin ajatus pajapäivien kehittämisestä pysyväksi toimintamalliksi.

Opetushallitus (2023) on kirjannut tutkintokoulutukseen valmentavan koulutuksen perusteisiin arvoperustasta näin: ”Osallisuus, toimijuus ja yhteisöllisyys sekä tunnetaitojen ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen korostuvat kaikessa toiminnassa. Jokainen opiskelija tuo kulloiseenkin opiskelijaryhmään oman panoksensa ja opiskelijoita rohkaistaan oppimaan yhdessä ja toisiltaan.” (Opetushallitus, 2023, luku 1.3.) Kehittämämme perjantaipajat-toimintamalli vastaa sisällöltään koulutuksen arvoperustaa. Kiipulasäätiön ja ammattilisen erityisoppilaitoksen arvot ovat aikaansaavuus, ihmisyys sekä kumppanuus. Ammattiopiston toiminta perustuu näihin Kiipulasäätiön arvoihin. (Opetushallitus, 2022, koulutuksen arvoperusta, luku 6.3)

Kiipulan ammattiopiston koulutuksen lähtökohtana ja arvoissa on tekemällä oppiminen ja työn jatkuva kehittäminen. Opetusta ja pedagogiikkaa kehitetään aina ajankohtaisen tilanteen mukaisesti. Kiipulan ammattiopiston Tampereen toimipisteen perustutkintokoulutukset sekä tuva-koulutukset muuttivat samoihin uusiin tiloihin syksyllä 2023. Aiemmin tutkintoon valmentavat koulutukset toimivat eri tiloissa kuin perustutkinnot. TUVAn tavoite ja tema vuodelle 2023–2024 oli toiminnallisuus ja yhdessä tekeminen. Myös näiden muutoksien myötä, oli hyvä hetki kehittää TUVAn toimintaa.

4.3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja lisätä tutkintokoulutukseen valmentavan (TUVA) koulutuksen tiimien välistä yhteistoimintaa ja yhteisöllisyyttä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kyselylomakkeen avulla tiimin jäsenten kokemuksia tämän hetken yhteistyöstä ja luoda yhdessä Learning cafemenetelmällä tiimin jäsenten kanssa yhteistoimintaa lisäävä perjantaipajat-toimintamalli arkeen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiseksi TUVA-tiimien välinen yhteistyö koetaan tällä hetkellä?
2. Millaisia vaikutuksia perjantaipajat-toimintamallilla on tiimien yhteistoimintaan ja yhteisöllisyyteen?

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

Tässä kappaleessa esittelen tutkimusmenetelmät sekä tutkimuksen toteutustavat.

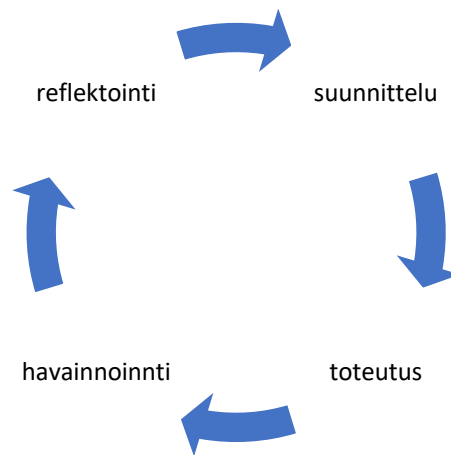
5.1 Toimintatutkimus

Tutkimuksessani käytin menetelmänä toimintatutkimusta. Tähän päädyin aika nopeasti, kun menetelmiä tutkin. Aluksi pohdin myös kehittävää työntutkimusta, mutta toimintatutkimus erottui sillä, että olen itse mukana prosessissa. Kananen (2014, s. 20) vahvistaa tämän, että toimintatutkimus on lähellä kehittävää työntutkimusta, mutta eroaa juuri sillä, että toimintatutkimuksessa tutkija on mukana muutosprosessissa, mutta kehittämistyöntutkimuksessa ei. Toiseksi eroksi hän kertoo myös, että kehittämistutkimuksessa kohteena voi olla esimerkiksi erilaiset prosessit ja toiminnot, joissa ei ole mukana ihmisiä, mutta toimintatutkimus kohdistuu lähinnä ihmisiin.

Toimintatutkimuksella pyritään vaikuttamaan tutkimuksen kohteeseen, ympäristöön tai toimintaan sitä kehittämällä tai parantamalla. Toimintatutkimuksen avulla pyritään muuttamaan parempaan suuntaan sosiaalisia käytäntöjä. Tutkija pyrkii toimintatutkimuksessa vaikuttamaan jokapäiväisiin rutiineihin ja hän toimii aktiivisesti osallisena tutkimuksessa. (Hakala, 2024, s. 93; Heikkinen & Kaukko, 2023, s. 17.) Toimintatutkimuksessa tutkija muun muassa tutkii ja kehittää ihmisten omaa työtä käytännön työelämässä. Siinä yhdistyvät nimen mukaisesti tutkimus ja toiminta. (Kananen, 2014, s. 11.)

Toimintatutkimusta pidetään usein laadullisena menetelmänä ja esitetään sellaisena erilaisissa oppaissa tutkimusmenetelmistä. Se on harhaanjohtavaa, koska toimintatutkimuksessa voi soveltaa niin laadullisia kuin määrällisiä tiedonhankintamuotoja. Toimintatutkimus on ennemminkin strategia kuin menetelmä, koska tutkimuksella pyritään vaikuttamaan tutkimuskohteeseen ja kehittämään sen toimintaa. Ja myös sen vuoksi, että tutkimus perustuu tutkijan osallistumiseen kohteena olevaan toimintaan. (Heikkinen & Kaukko, 2023, s. 35.)

Toimintatutkimuksen ajatus on peräisin Kurt Lewiniltä, ja hän hahmottaa sen niin sanottuna reflektiivisenä kehänä, jossa toiminta, toiminnan havainnointi, reflektointi ja uudelleen suunnittelu seuraavat toisiaan. Toimintatutkimuksen ymmärrys tällä tavalla koostuu neljästä vaiheesta, jotka ovat suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, havainnointi – ja aineistonkeruuvaihe sekä arviointi- ja reflektointivaihe. (Heikkinen & Kaukko, 2023, s. 24.)



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen sykli

5.2 Learning cafe

Learning cafe, joka tunnetaan myös nimellä oppimiskahvila, on keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen käytetty yhteistoimintamenetelmä. Se on tapa ideoida, oppia ja luoda uutta tietoa. Menetelmässä on tärkeää yhteinen keskustelu ja ajatusten vaihto, yhteisen ymmärryksen ja yhteisten ratkaisujen etsiminen. (Innokylä, 2024; Koskimies ym., 2012, s. 30.)

Learning cafe tunnetaan kansainvälisesti myös nimellä World cafe, jonka juuret lähtevät yhteisölähtöisestä toiminnasta. World cafe menetelmä on dialoginen lähestymistapa, jossa opitaan toiminnan kautta. Menetelmässä pidetään tärkeänä tasa-arvoisuutta ja hyvää ilmapiiriä. World cafe menetelmää voidaan käyttää esimerkiksi organisaatioiden kehittämiseen. (Clements ym., 2023, s. 3–4.)

Menetelmää käytetään jonkin teeman tai kysymysten ratkaisuun. Ideana menetelmässä on jakaantua pienryhmiin pöytäkunnittain. Yhdessä ryhmässä on henkilöitä yleensä 4–6. Jokaisessa pöydässä yksi on puheenjohtaja, joka istuu samassa pöydässä koko ajan ja kirjaa ajatuksia ylös sekä johtaa tarvittaessa keskustelua. Yhteen pöytään laitetaan yksi ”kysymys” tai teema, jota ryhmäläiset pohtivat tietyn aikaa, noin 15–30 min ja sitten pöytiä vaihdetaan eli siirrytään pohtimaan toista asiaa. Toteutustapoja on erilaisia sen suhteen, kierretäänkö pöydät vain kerran, vai kierretäänkö ne toiseen kertaan, esimerkiksi

hieman vielä syventäen aihetta. Tämä riippuu ohjaajasta ja kyseisen aiheen tavoitteesta. Lopuksi puheenjohtajat esittelevät pöytien tulokset kaikille muille osallistujille. (Innokylä, 2024)

Learning cafe menetelmä sopi täydellisesti tutkimukseeni. Koska tarkoituksena oli tiimin kanssa yhdessä suunnitella ja miettiä perjantaipajojen teemoja ja kehittää toimintamallia. Tällä menetelmällä pystyin osallistuttamaan kaikki ja sain luotua järkevän suunnitelman menetelmää hyödyntäen. Pöytiä oli kolme, joissa oli teemana toimintamallin suunnitteluun liittyen tietyt vuodenaajat ja kuukaudet. Ensimmäisessä pöydässä oli syksy ja kuukaudet pajoihin liittyen elokuu-marraskuu. Toisessa pöydässä oli talvi ja kuukaudet joulukuu-helmikuu. Kolmannessa pöydässä oli kevät ja kuukaudet maaliskuu-toukokuu. Jokaisessa pöydässä oli yksi iso paperi ja kynä. Paperissa luki vuodenaika ja kuukaudet sekä olin laittanut myös paperille juhlapyhät kyseisiin kuukausiin liittyen, jotta niitä voi halutessaan hyödyntää pajoihin liittyen.

Pöytäkuntien oli tarkoitus liikkua kahdessa kolmen hengen ryhmässä pöydät läpi, ja yksi heistä olisi ollut kirjaaja ja kulkenut tässä tapauksessa ryhmän mukana. Eli minun toteutuksessani ei olisi ollut puheenjohtajaa, joka jää pöytään istumaan. Ensimmäisellä kierroksella ryhmäläisten oli tarkoitus miettiä kyseiseen lukuvuodenaikaan liittyen mahdollisimman paljon ideoita ja teemoja pajoille, miettimättä vielä yhtään syvällisemmin mitään. Kierroksen päätyttyä oli tarkoitus käydä kaikkien kolmen pöydän ideoidut teemat läpi yhteisesti ja valita niistä ne aiheet, mitä lähdetään jatkojalostamaan pajapäivien aiheiksi. Toisella kierroksella tarkoitus oli miettiä aiheita tarkemmin. Toisella kierroksella pöydissä olisi ollut koulutuksen tavoitteet, joita silmällä pitäen pajoille oli tarkoitus luoda sisältö. Eli katsoa mihin koulutuksen osiin ja osaamisen tavoitteisiin mikäkin perjantaipaja sisältyy, mitä pajoissa niin sanotusti harjoitellaan. Perjantaipajojen sisällön luontiin oli kaksi tavoitetta; pedagoginen tavoite, eli että sisällössä täytyy toteutua koulutuksen tavoitteet sekä yhteistoiminnallinen tavoite, että pajatoiminta sisältää tiimien välistä aktiivista vuorovaikutteista tekemistä.

Toteutus meni kuitenkin lopulta toisin, koska kuudesta henkilöstä paikalla oli neljä. Tiimiläisiltä tuli sitten yhteinen toive tässä kohtaa, että kaikki pöytien aiheet mietittäisiin yhdessä, eikä jakauduttaisi kahteen osaan. Meillä ei siis ollut varsinaisesti kahta eri kierrosta. Kävimme ryhmänä läpi kaikki kolme paperia yksitellen. Ensin suunnittelimme syksyn, sitten talven ja sitten kevään. Ensin mietimme kyllä teemat pajapäiville ja tämän jälkeen vähän tarkemmin pajan sisältöä ja mitä koulutuksen osaa se vastaa. Lopuksi kävimme vielä yhteisesti kaikki paperit ja teemat läpi ja hyväksyimme yhteisesti toimintamallin sisällön. Tämän jälkeen otin papereista valokuvat ja keräsin ne itselleni.

5.3 Kyselylomakkeet

Yksi aineiston keruun menetelmä on kysely. Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, tutkimukseen voidaan kutsua paljon henkilöitä ja heiltä voi kysyä myös monia asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 193–195.) Minulla ei ollut suuri vastaajajoukko, mutta pystyin laatimaan näin monia kysymyksiä, ilman haastattelua, joihin halusin vastauksia.

Kyselylomaketta suunniteltaessa tutkijan täytyy tietää mihin hän on etsimässä vastauksia, eli mikä on hänen tutkimuksensa tavoite. Lomakkeessa tulisi kysyä vain sellaisia asioita, joita tutkija on tutkimussuunnitelmassaan väittänyt etsivän ja mitattavan. (Vilka, 2015, s. 105.) Kysymysten laadintaan meni paljon aikaa, ja täytyi todella palautella mieleen koko ajan tutkimuksen tavoitetta ja sitä, mitä haluan kysyä ja mitä vastauksilla tavoittelen. Vilka (2015, s. 107) toteaaakin, että kysymyksiä muotoiltaessa kannattaa olla maltillinen ja miettiä jokaisen kysymyksen kohdalla, mitä juuri sillä kysymyksellä halutaan mitata.

Valitsin kyselylomakkeen yhdeksi tiedonkeruun menetelmäksi siitä syystä, että koin sen tähän tutkimukseen parhaimmaksi. Halusin saada selville tutkittavien ajatuksia yhteistyöstä ja yhteistoiminnasta ennen toimintamallin käynnistymistä, ja samoin muutaman pidetyn perjantaipajan jälkeen, jotta pystyin arvioimaan jossakin suhteessa tutkimuksen tavoitteiden toteutumista. Minulla olisi

ollut vaihtoehtona myös tehdä esimerkiksi haastattelut, mutta koin ne ajankäytön suhteen liian suuritöisiksi tähän kokonaisuuteen. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2009, s. 195) mainitsevatkin, että kyselymenetelmä on tehokas tutkijalle, koska se säästää aikaa ja vaivannäköä.

Lomakkeen laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan vaikuttaa positiivisesti tutkimuksen onnistumiseen. Kysymyksiä voi laatia monella tavalla, on avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja asteikkokysymyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 198–200.) Laatimissani kyselylomakkeissa ensimmäisessä oli kaksi monivalintakysymystä ja neljä avointa kysymystä ja toisessa oli vain avoimia kysymyksiä. Suurimmaksi osaksi avoimia kysymyksiä valitsin sen vuoksi, että vastaajat voivat kertoa omin sanoin ja vapaasti sitä mitä ajattelevat ja haluavat sanoa, eikä niin, että olisin laatinut jo valmiiksi vaihtoehdot mistä valita. Ensimmäisessä lomakkeessa oli kuitenkin kaksi monivalintakysymystä, koska niihin oli luonnollista laatia selkeät vastausvaihtoehdot.

Teetin opettajille ja ohjaajille kaksi eri kyselylomaketta. Ensimmäisen kyselylomakkeen teetin learning cafen jälkeen, ennen toimintamallin sisällön suunnittelua. Kyselylomakkeessa kysyin tiimiläisten ajatuksia yhteistyöstä ja yhteistoiminnasta, koska halusin selvittää millaisena he kokevat ja käsittävät yhteistyön työyhteisössä sillä hetkellä. Ja koska yhteistoiminnan lisääminen tarkoittaa kuitenkin samalla myös yhteistyön lisääntymistä. Pyrin huomioimaan vastauksia mahdollisuuksien mukaan toimintamallin sisältöä luodessa. Kyselylomakkeessa kysyin kokevatko he tarvetta lisätä tiimien välistä yhteistyötä, millaiset asiat edistävät ja haastavat yhteistyötä, minkä verran tiimien välistä yhteistoimintaa on tällä hetkellä ja tuoko tiimien välinen yhteistoiminta jotakin lisäarvoa omaan tai työyhteisön työskentelyyn. Kyselylomakkeessa oli myös viimeisenä mahdollisuus sanoa jotakin vapaata aiheeseen liittyen.

Toisen kyselylomakkeen teetin neljän ensimmäisen perjantaipajan jälkeen, eli toimintamallin käynnistyttyä. Tällä kyselylomakkeella halusin selvittää tutkittavien ajatuksia sillä hetkellä tiimien välisestä yhteistoiminnasta ja yhteisöllisyydestä. Halusin kuulla, mitä mieltä he olivat siitä, voiko perjantaipajoilla päästä

mahdollisesti tavoitteeseen ja toivottuun tulokseen, eli yhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden lisääntymiseen. Toisessa kyselylomakkeessa kysyin ovatko perjantaipajat lisänneet yhteistoimintaa ja jos niin miten, mitkä asiat ovat edistäneet tai haastaneet yhteistoimintaa pajoja suunnitellessa tai toteuttaessa, onko perjantaipajat hyvä toimintamalli lisäämään tiimien välistä yhteistoimintaa, mistä yhteisöllisyys koostuu ja mitä se merkitsee omassa työyhteisössä, edistääkö perjantaipajat yhteisöllisyyttä sekä pitäisikö perjantaipajojen sisältöä jontekin muuttaa ja jos niin miten, ja onko tarvetta vielä yhdessä kokoontua miettimään pajojen toteutusta. Toisessakin kyselylomakkeessa oli vielä vapaa sana- kohta aiheeseen liittyen.

Kyselylomakkeen testautin ja muokkasin vielä palautteen perusteella ennen lähetystä varsinaisille vastaajille. Kyselylomakkeet lähetin tutkittaville google forms:lla ja he vastasivat anonyymisti. Vastausaikaa oli molempiin lomakkeisiin kaksi viikkoa, ja kaikki vastasivat kyselyihin ajallaan. Muistutusviestin lomakkeista lähetin kertaalleen ennen palautuspäivämäärää.

Kyselylomakkeiden analysoinnin tein teemallisen analyysin avulla. Pääluokat valitsin jo valmiiksi kyselylomakkeiden aiheiden avulla. Eli esimerkiksi ”yhteistyötä edistävät tekijät”, sitten etsin kyseisen kysymyksen vastauksista yhteneviä asioita ja tein yläluokkia niistä, esimerkiksi ”vuorovaikutus ja yhteinen suunnittelu”, joiden alle kokosin siihen teemaan kuuluvat tutkittavien vastaukset sellaisinaan.

5.4 Osallistuva havainnointi

Osallistuva havainnointi on tavanomainen tapa havainnoida ihmisten toimintaa. Kyseisellä toiminnalla saadaan tietoa tutkittavasta yksilönä, yhteisön jäsenenä sekä myös suhteessa tutkijaan. Osallistuvalla havainnoinnilla saadaan myös tietoa yhteisön sosiaalisista ja kulttuurisista piirteistä. (Vilkka, 2015, s. 43.)

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 93–94) mukaan havainnointi on myös jopa toiseksi yleisin tiedonkeruumenetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Havainnointia pidetään kuitenkin suuritöisenä ja tulisikin pohtia miksi valitsee tiedonhankintamenetelmäksi havainnoinnin. Perusteluja sille he kertovat erilaisia, esimerkiksi, että havainnoimalla voidaan monipuolistaa tutkittavasta ilmiöstä haluttua tietoa tai että havainnointi voi yhdistyä saatuun tietoon paremmin kuin joku muu aineistonkeruumenetelmä. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 94) mainitsevat vielä, että osallistuvassa havainnoinnissa tutkijalla on aktiivinen rooli tutkimuksen tiedonantajien kanssa ja tiedonhankinnassa tärkeäksi osaksi muotoutuu sosiaaliset vuorovaikutustilanteet. Havainnoinnilla voidaan mahdollistaa pääsy tapahtumien luonnollisiin toimintaympäristöihin ja saada tietoa siitä, toimivatko ihmiset niin kuin heidän oletetaan toimivan tai sanovan (Hakala, 2024, s. 127).

Koska toimintatutkimuksessa tutkija on itse mukana aktiivisesti tutkimuksen kaikissa vaiheissa, osallistuva havainnointi sopi senkin puolesta tutkimukseeni loistavasti. Tähän tutkimukseen osallistuvan havainnoinnin valitsin sillä perusteella, että ajattelin saavani mahdollisesti tärkeää tietoa, opinnäytetyöni tavoitteiden ja tulosten kannalta siitä, miten näen tiimiläisten yhteistyön ja pajojen toimivan käytännössä. Vaikka tiimien välistä toimintaa ja mallin toimivuutta ei voikaan muutaman pajan perusteella vielä täysin luotettavasti arvioida.

Olin havainnoimassa neljää ensimmäistä perjantaipajaa toimintamallista. Ensimmäinen oli heti syksyllä toimintamallin käynnistyttyä elokuussa 2024 ja seuraavat kolme pajaa siitä noin kahden viikon välein. Pajoissa olivat paikalla kaikkien kolmen ryhmien opettajat, ohjaajat, avustajat sekä opiskelijat. Kerroin opiskelijoille pajojen aluksi kuka olen ja miksi olen tullut paikalle. Kerroin, että en tule arvioimaan heitä enkä heidän toimintaansa mitenkään, vaan keskityn havainnoimaan pajojen toimivuutta ja työntekijöiden toimintaa. Olin laatinut itselleni havainnointitaulukon pääteemoista ja niiden alle kysymyksiä, mitä asioita minä pajoissa havainnoin. Havainnoinnin teemat olivat; sitoutuminen toimintaan (osallistuminen, motivaatio) vuorovaikutus (viestintä, johtajuus/roolit, konfliktit), yhteistyö (vastuunjako, yhdessä työskentely) ja ympäristö (tilan

vaikutus, yhteisöllisyys). Tähän samaan taulukkoon keräsin havainnot kaikista neljästä pajasta.

Näistä kolmesta pajasta vain yksi toteutui niin, että kaikki ryhmät ja työntekijät olivat samassa tilassa. Kaikki kolme muuta pajaa toimivat kolmessa eri tilassa. Tämä teki tietysti haasteellista havainnoinnista, koska en voinut nähdä kaikkea toimintaa ja vuorovaikutusta yhtä aikaa. Kiersin kaikissa kolmessa pajapäivässä pisteitä niin, että pääsin havainnoimaan kuitenkin kaikkia, vaikka en yhtä aikaa. Kirjaamisen taulukkoon toteutin niin, että minulla oli tietokone mukana, ja kun pajan puolivälissä oli tauko, niin kirjasin ylös silloin alkuun tekemäni havainnot, ja heti pajojen loputtua, kirjasin ylös loput havainnot. Yksi paja, joka toteutui samassa tilassa kaikkien kesken, oli havainnoinnin kannalta antoisin, ja tietysti myös tutkimuksen kannalta luotettavin, koska silloin jäi luultavimmin vähiten tilanteita ja asioita huomaamatta.

5.5 Aineiston analysointi sisällönanalyysillä

Aineisto on analysoitu sisällönanalyysillä teemoittelemalla. Laadullisen aineiston analyysillä luodaan koottuun aineistoon selkeyttä, jotta voidaan tehdä tutkittavasta ilmiöstä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa analysoidaan tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122.) Tässä tutkimuksessa analysointi alkoi jo learning cafessa ja ensimmäisten kyselylomakkeiden laadinnassa ja niiden analysoinnissa. Nämä antoivat minulle jo ennakkokäsitystä keskeisistä teemoista liittyen perjantaipajojen havainnoinnin kohdentamiseen. Tämän jälkeen tapahtui havainnoinnin ja toisen kyselylomakkeen analysointi ennen lopullista analyysia.

Sisällönanalyysi on tarkoituksenmukainen tapa silloin, kun tutkimuksen keskeisiä asioita halutaan tuoda esille juuri sanallisessa muodossa. Eli sitä, mitkä ovat tarkasteltavan kohteen erot ja yhtäläisyydet ja miten niitä voi kuvata sanoin. Tässä tutkimuksessa kokoaan tutkimustehtäviini liittyen aineistosta

nousseita tiimien väliseen yhteistoimintaan ja perjantaipajoihin liittyviä eroja ja yhtäläisyyksiä teemoittelun avulla. (Hakala, 2024, s. 98.)

Ensimmäinen osa sisällönanalyysiä on redusointi eli pelkistäminen. Joka tarkoittaa aineistosta tutkimukselle turhan tiedon karsimista pois. Tätä voi tehdä esimerkiksi värikoodaamalla samaa ilmiötä kuvaavat asiat tai ilmaisut ja näin erotella erilaisia ilmiöitä toisistaan. Tässä vaiheessa etsitään ja laitetaan alkuperäisilmaukset omikseen ja pelkistetyt ilmaukset omikseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123.) Kokosin ensin itselleni taulukot wordille kyselylomakkeista, jotka olivat google formsilla. Laitoin kysymykset taulukkoon vasemmalle ja vastaukset sellaisinaan, kun ne olivat google formsilla, oikealle. Tämän jälkeen kirjoitin vastaukset itselleni tekstimuotoon kokonaisiksi lauseiksi ja kappaleiksi asia kerrallaan, koska tämä hahmotti itseäni luomaan aineistosta selkeämmän ja paremman kokonaisuuden. Sitten aloin etsiä vastauksista taulukossa samankaltaisuuksia samalla värillä. Vastaukset olivat siis taulukossa, mutta muutin samaa tarkoittavien asioiden tekstit samalla värillä. Sitten loin uuden taulukon, johon lisäsin samaa tarkoittavat asiat yhteen lokeroon sellaisinaan, miten ne oli ilmaistu alkuperäisvastauksissa. Tämän jälkeen muodostin alkuperäisilmauksista pelkistetyt ilmaukset viereiseen lokeroon.

Taulukko 1. Esimerkki redusoinnista eli pelkistämisestä

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset
"yhdessä suunnitteleminen, kokeileminen ja tekeminen"	Yhdessä suunnitteleminen
"yhdessä keskusteleminen"	Kokeileminen ja tekeminen
"yhdessä suunnitellut ja sovitut asiat"	nen
"yhteinen puhe, asioista sopiminen"	Keskusteleminen
"työhön liittyvien asioiden jakaminen ja pohtiminen yhdessä"	Yhdessä suunnittelu ja sopiminen
"kuunteleminen ja tulla kuulluksi"	Yhteinen puhe & asioista sopiminen
"ryhmämuotoiset työssäoppimiset- opiskelijoita eri ryhmistä"	Yhdessä asioiden jakaminen ja pohtiminen

	<p>Kuulluksi tuleminen</p> <p>Yhdessä toimiminen eri ryhmien kesken</p>
<p>”rentous ja tilanteidenlukutaito, kysytään välillä mitä kuuluu eli jutellaan muustakin kuin työstä, luottamus toisten tekemiseen”</p> <p>”keskinäinen luottamus”</p> <p>”kaikkien luottamus, kannustaminen ja tukeminen, ilmapiiri ja tila, jossa saadaan omat ja toisten kyvyt ja taidot esiin, kannustaminen ja työnilo. Ilmapiiri, jossa voidaan jakaa niin onnistumiset kuin epäonnistumisetkin.”</p> <p>” ja ilmapiiri, jossa on uskallus tuoda esiin myös erilaisia näkemyksiä ja mielipiteitä”</p> <p>”tsemppaaminen ja työkavereiden kehuminen”</p>	<p>Rentous ja tilanteidenlukutaito</p> <p>Kuulumisten kysyminen</p> <p>Luottamus toisen tekemiseen</p> <p>Keskinäinen luottamus</p> <p>Kaikkien luottamus</p> <p>Kannustaminen ja tukeminen</p> <p>Ilmapiiri ja tila, jossa saadaan esille kaikkien kyvyt ja taidot</p> <p>Onnistumisten ja epäonnistumisten jakaminen</p> <p>Tsemppaaminen</p> <p>Uskallus tuoda esiin erilaiset mielipiteet ja näkemykset</p> <p>Työkavereiden kehuminen</p>
<p>”Etukäteen sovitut yhteiset päivät”</p> <p>”Yhteinen näkemys koulutuksen sisältöjen toteuttamisesta on tärkeää (kuinka sisältöjä vietään käytäntöön)”</p> <p>”Säännölliset yhteiset palaverit (tiimipalaverit sekä maanantai-palaverit)”</p> <p>”Yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat ja niiden mukaan toimiminen.”</p> <p>”tiedonkulkeminen”</p> <p>”käytännön toteutukset, päivittäinen yhteistyö”</p>	<p>Etukäteen sovittu aikataulu</p> <p>Yhteinen näkemys koulutuksen sisällön toteutuksesta</p> <p>Säännölliset palaverit</p> <p>Yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat</p> <p>Tiedonkulku</p> <p>Käytännön toteutus</p>

	Päivittäinen yhteistyö
"Halu ja kiinnostus tehdä yhteistyötä" "joustavuus arjen tilanteissa"	Halu ja kiinnostus yhteistyöhön Joustavuus

Seuraava osio sisällönanalyysissa on klusterointi eli aineiston ryhmittely. Tässä vaiheessa pelkistetyt ilmaukset käydään läpi ja aineistosta etsitään vielä samankaltaisuuksia tai eroavaisia käsitteitä ja ne ryhmitellään yhdeksi. Tämän jälkeen niistä muodostetaan "alaluokat", jotka nimetään luokan sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Ryhmittelyssä luodaan pohja tutkimuksen perusrakenteelle ja alustavat kuvaukset tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124.) Tässä vaiheessa tein uuden taulukon ja erottelin pelkistetyt ilmaisut omiin samaa tarkoittaviin ilmiöihin, joista muodostui sitten alaluokat, jotka nimesin.

Taulukko 2. Esimerkki klusteroinnista eli ryhmittelystä

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat
Yhdessä suunnitteleminen Kokeileminen ja tekeminen Keskusteleminen Yhdessä suunnittelu ja sopiminen Yhteinen puhe & asioista sopiminen Yhdessä asioiden jakaminen ja poh- timinen Yhdessä toimiminen eri ryhmien kes- ken	Vuorovaikutus Yhteinen suunnittelu ja tekeminen

Rentous ja tilanteidenluku taito Kuulumisten kysyminen Luottamus toisen tekemiseen Keskinäinen luottamus Kaikkien luottamus Kannustaminen ja tukeminen Ilmapiiri ja tila, jossa saadaan esille kaikkien kyvyt ja taidot Onnistumisten ja epäonnistumisten jakaminen Tsemppaaminen Uskallus tuoda esiin erilaiset mielipiteet ja näkemykset Työkavereiden kehuminen	Luottamus ja ilmapiiri
Etukäteen sovittu aikataulu Yhteinen näkemys koulutuksen sisällön toteutuksesta Säännölliset palaverit Yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat Tiedonkulku Käytännön toteutus Päivittäinen yhteistyö	Selkeät käytännöt ja toimintamallit
Halu ja kiinnostus yhteistyöhön Joustavuus	Motivaatio ja joustavuus

Viimeinen vaihe sisällönanalysissa on abstrahointi eli käsitteellistäminen, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja sen perusteella muodostetaan teoreettiset käsitteet. Abstrahoinnissa jatketaan ryhmittelyä niin pitkään, kuin se on mahdollista. Eli alaluokista yhdistetään pääluokkia ja pääluokista vielä yhteinen ”yhdistävä luokka”. Abstrahointi on prosessi, jossa tutkija muodostaa kuvan käsitteiden avulla tutkimuskohteesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 125.) Tässä tutkimuksessa yläluokat muodostuivat kyselylomakkeiden kysymysten aiheista. Yläluokkien käsitteitä en siis keksinyt itse, vaan

ne ohjautuivat kyselylomakkeista. Yhteiseksi pääluokaksi näille kaikille voi ajatella koko kyselylomakkeen aihetta eli ”Tuva-tiimien välinen yhteistyö”.

Taulukko 3. Esimerkki abstrahoinnista eli käsitteellistämisestä

Alaluokat	Yläluokat
Vuorovaikutus Yhteinen suunnittelu ja tekeminen Luottamus ja ilmapiiri Selkeät käytännöt ja toimintamallit Motivaatio ja joustavuus	Yhteistyötä edistävät tekijät

5.6 Perjantaipajojen suunnittelu ja toimintamallin luominen

Tavoitteita perjantaipajojen sisällön luomiseen oli kaksi; pedagoginen tavoite eli sisällössä täytyy huomioida koulutuksen tavoitteet sekä yhteistoiminnallinen tavoite eli että pajat sisältävät aktiivista vuorovaikutteista tekemistä, joka taas tukee opinnäytetyön tavoitteita yhteistoiminnan lisäämiseksi.

Perjantaipajojen sisällön hahmottelu ja suunnittelu alkoi siitä, että perehdyin tuvan koulutuksen osiin. Mietin mihin kaikkiin tutkinnon osiin ja tavoitteisiin voisi toiminnallisia pajoja sisällyttää. Keräsin koulutuksen osista sellaiset osiot, joita ajattelin voivamme pajoja suunnitellessa hyödyntää. Nämä koulutuksen osat olivat; opiskelu- ja urasuunnittelutaidot, perustaitojen vahvistaminen, työelämätaidot ja työelämässä tapahtuva oppiminen, ammatillisen koulutuksen opinnot ja niihin valmentautuminen sekä arjen taidot ja yhteiskunnallinen osallisuus. Tämän jälkeen toteutin tiimiläisille learning cafen. Tiimiläiset suunnittelivat ja kehittivät toimintamallille pohjan eli perjantaipajojen pääteemat, tässä oppimiskahvilassa, mainitsemani tavoitteet huomioiden. Tämän jälkeen teetin tiimiläisille ensimmäisen kyselylomakkeen, joka liittyi sen hetkiseen kokemukseen tiimien välisestä yhteistyöstä ja yhteistoiminnasta. Sitten aloin suunnitella pajojen sisältöä, tiimiläisten päättämien teemojen avulla, ja kyselylomakkeiden vastauksia huomioon ottaen.

Suunnittelin jokaisen pajan yksitellen, joissa apunani käytin kysymyksiä; mitä, miksi ja miten. Mietin mitä pajassa tehdään, eli mitä on tarkoitus harjoitella ja tehdä. Tässä yritin miettiä sisältöä ja toimintaa parhaani mukaan niin, että se olisi mahdollisimman paljon yhdessä tekemistä ja yhteisöllistä. Sitten mietin, että miksi tehdään. Tähän osioon liitin koulutuksen osan tai osat eli miksi tätä asiaa tehdään, mihin tavoitteisiin se perustuu. Viimeisenä vielä suunnittelin tarkemmin, että miten tehdään, eli mitä konkreettisesti tapahtuu, ja kuka tekee mitään. Tämän jälkeen tapasin tiimiläiset, ja esittelin heille suunnittelemani perjantaipajojen sisällöt, jolloin heillä oli vielä mahdollisuus antaa kehitysehdotuksia ennen mallin käyttöönottoa. Kun tiimiläiset olivat hyväksyneet toimintamallin sisällön, niin tein vielä laminoidut fyysiset kaksipuoleiset ”perjantaipaja”-kortit käyttöön (Liite 6), jossa oli esitetty selkeästi ja lyhyesti kunkin pajan sisältö ja tarkoitus. Korttien lisäksi tiimiläiset saivat käyttöön tarkemmin suunnittelemani pajojen sisällön, joka oli wordilla.

6 TULOKSET

Tässä kappaleessa esittelen tutkimustulokset eli kyselyn, osallistuvan havainnoinnin ja yhteisen loppukeskustelun tulokset. Olen nostanut kyselylomakkeiden tuloksiin muutamia esimerkkejä vastauksista kustakin osa-alueesta.

6.1 Kyselylomake 1 - Tuva-tiimien välinen yhteistyö

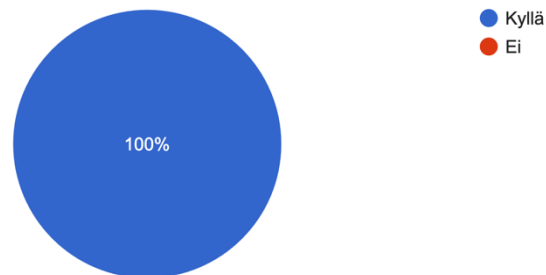
Ensimmäisen kyselylomakkeen toteutin tiimiläisille learning cafen jälkeen, ennen kuin aloin laatimaan toimintamallia. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää tiimiläisten sen hetkisiä ajatuksia tiimien välisestä yhteistyöstä ja yhteistoiminnasta. Kaikki viisi, joille kyselyn lähetin, vastasivat kyselyyn.

6.1.1 Yhteistyön kehittämisen tarve tiimissä

Kaikki viisi vastaajaa kokivat, että yhteistyötä on tarve kehittää (kuvio 2).

Onko tuva-tiimien välistä yhteistyötä mielestäsi tarve kehittää?

5 vastausta



Kuvio 2. Yhteistyön kehittämisen tarve tuva-tiimeissä

6.1.2 Yhteistyötä edistävät ja haastavat tekijät

Yhteistyötä edistäviksi tekijöiksi nousi vuorovaikutus, yhteinen suunnittelu ja tekeminen, luottamus ja ilmapiiri, selkeät käytännöt ja toimintamallit sekä motivaatio ja joustavuus.

”Kysytään välillä mitä kuuluu.”

”Keskinäinen luottamus.”

”Ilmapiiri, jossa voidaan jakaa niin onnistumiset kuin epäonnistumiset.”

”Yhteinen näkemys koulutuksen sisältöjen toteuttamisesta.”

”Yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat.”

”Joustavuus arjen tilanteissa.”

Haastavina tekijöinä pidettiin aika- ja resurssiongelmia, työyhteisön rakenteellisia haasteita - kuten suunnittelemattomuus ja arjen yllättävät muutokset, sekä erilaisia näkemyksiä, tunnetiloja ja toimintatapoja.

”Arjen kiireet, struktuuri, ”tottumus”.”

”Jos ei ole halua tehdä, ei kuunnella jne., ei ole aikaa (kiire), ei resursseja tai voimavaroja yhteistyölle.”

”Kehittämismyönteisyys, sen puute, väsymys ja kiire haastavat yhteistyön tekemistä.”

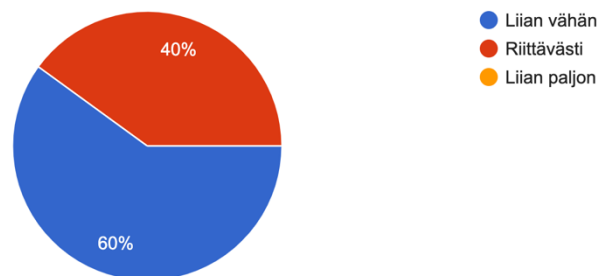
”Suunnittelemattomuus, vaihtuva henkilöstö, arjen yllättävät muutokset.”

6.1.3 Tiimien välinen yhteistoiminta tällä hetkellä

Kolme vastaajaa koki, että tiimien välinen yhteistoiminta on liian vähäistä, ja kaksi piti sitä riittävänä (kuvio 3).

Onko tiimien välistä yhteistoimintaa tällä hetkellä mielestäsi..

5 vastausta



Kuvio 3. Tiimien välinen yhteistoiminta

6.1.4 Yhteistoiminnan lisäarvo

Kaikki kokivat, että tiimien välinen yhteistoiminta tuo lisäarvoa niin yksittäiselle työntekijälle kuin koko työyhteisöllekin. Keskeisimpinä hyötyinä mainittiin uudet ideat ja näkökulmat sekä yhteisten toimintatapojen yhtenäistäminen ja työyhteisön yhteisöllisyyden vahvistuminen.

”Opimme ymmärtämään erilaisia tapoja toimia.”

”Me tarvitsemme tiimiä ja tiimien välistä yhteistoimintaa kehittääksemme omaa työtämme ja myös jaksaksemme paremmin.”

”Lisää yhteisöllisyyttä.”

”Saman katon alla ollessa tämä voisi olla koko talon toimintamalli kehittää tiimien välistä yhteistyötä.”

”Yhteinen tavoite selkeämpi koko henkilöstöllä.”

”Yhteistyö ja vuorovaikutus yhdenmukaistaa myös tuotetta eli TUVA-koulutuksen sisällön tarjontaa ja painotuksia.”

6.1.5 Muita ajatuksia liittyen yhteistyöhön ja yhteistoimintaan

Yhteistyötä koettiin olevan jo melko paljon, mutta toisaalta joidenkin ryhmien välillä ajateltiin, että sitä voisi olla enemmänkin. Yhteistyön mielekkyyden koettiin riippuvan myös siitä, kuinka eri persoonat ja toimintatavat kohtaavat. Palaverikäytännöt nähtiin tärkeäksi yhteistyön onnistumiselle, jotta pääsee yhdessä keskustelemaan tavoitteista ja keinoista saavuttaa ne. Myös onnistumisten tarkastelu yhdessä silloin tällöin nähtiin tärkeänä.

6.1.6 Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että tiimien välinen yhteistyö ja yhteistoiminta koettiin merkitykselliseksi, mutta kehittämistarvetta on edelleen erityisesti yhteisten rakenteiden ja vuorovaikutuksen vahvistamisessa. Vastaajat toivat esiin sekä edistäviä että haastavia tekijöitä yhteistyön onnistumiselle. Yhteistoiminnalla nähtiin olevan selkeä lisäarvo työyhteisön yhteisöllisyyden, työn kehittämisen ja jaksamisen näkökulmasta.

6.2 Kyselylomake 2 - Kokemukset yhteistoiminnasta, yhteisöllisyydestä ja perjantaipajoista

Toinen kysely toteutettiin tiimiläisille ensimmäisen neljän perjantaipajan jälkeen. Tarkoituksena oli selvittää tiimiläisten sen hetkisiä ajatuksia ja kokemuksia tiimien välisestä yhteistoiminnasta ja yhteisöllisyydestä sekä perjantaipajojen toimivuudesta. Kyselyyn vastasivat kaikki viisi tiimiläistä, joille kyselyn lähetin.

6.2.1 Yhteistoiminnan lisääntyminen perjantaipajojen myötä

Kaikki kokivat, että perjantaipajojen suunnittelu ja toteuttaminen ovat lisänneet yhteistoimintaa. Keskeisiksi syiksi mainittiin työskentely muidenkin kuin vain oman työparin tai ryhmän kanssa, säännöllisyys sekä kaikkien ryhmien osallistuminen.

”Kun on jaettu tehtäviä esim. henkilökunnan kesken pareittain yli tiimirajojen.”

”Säännöllisiä yhdessä tekemisen hetkiä.”

6.2.2 Yhteistoimintaa haastavat ja edistävät tekijät

Yhteistoimintaa haastaneiksi tekijöiksi mainittiin ajanpuute; selkeät työnjaot jäävät usein tekemättä eikä tiedä miten muut pisteet toimivat, kun ei ole aikaa käydä kokemuksia läpi sekä erilaiset näkemykset toteutuksesta.

”Aikaa ei ole aina riittävästi.”

”Meillä on hyvin erilaiset näkemykset toteutuksesta ja tavasta ohjata toimintaa.”

Yhteistoimintaa edistäneiksi tekijöiksi nostettiin perjantaipajojen selkeä toimintamalli ja tiimiläisten omien vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen.

”Selkeä toimintatapa auttaa toteutusta. Helpottaa, jos joku on pois, pysytään pitämään pajat ”luovasti.”

” Etuna on ollut se, että jokainen on saanut tuoda esille omia vahvuksiinsa ja osaamistaan pajojen toteutukseen, kiinnostuksenkohteiden kautta on myös osittain jakauduttu työpareihin pajoja varten.”

6.2.3 Perjantaipajat- toimintamalli tiimien välisen yhteistoiminnan lisääjänä

Kaikki vastaajat kokivat, että perjantaipajat- toimintamalli on hyvä tapa lisäämään yhteistoimintaa. Yhteistyötä helpottaviksi tekijöiksi mainittiin muun muassa pajojen ennakkosuunnittelu ja yhteiset onnistumiset.

” Halloween-paja oli onnistunut, kun kaikki oltiin keittiöllä tekemässä.”

” Nyt kun pajat on ollut jo etukäteen kalenteroituna sekä teemoitettuna, on se helpottanut yhteistoimintaa.”

6.2.4 Yhteisöllisyyden merkitys työyhteisössä

Vastaajat nostivat yhteisöllisyyden kannalta tärkeiksi tekijöiksi yhdessä tekemisen ja asioiden jakamisen, vuorovaikutuksen, osaamisen arvostamisen ja tasavertaisuuden.

”Yhteisöllisyys on luottamusta, vuorovaikutusta, toisten arvostamista, jossa jaetaan asioita ja tehdään yhdessä.”

”Oppii tuntemaan toisen työskentelytapoja, pystyy jakamaan asioita.”

”Jokainen on tasavertainen jäsen ja jokainen tulee kuulluksi. Jokaisen ammattitaitoa arvostetaan.”

6.2.5 Perjantaipajojen vaikutus yhteisöllisyyteen

Kaikki vastaajat kokivat perjantaipajojen edistävän yhteisöllisyyttä ainakin jollain tavalla. Yhteisöllisyyttä edistäviksi tekijöiksi mainittiin muun muassa yhdessä tekeminen ja onnistuminen, säännönmukaisuus ja sovitut ajankohdat pajoille ja ryhmien yhdenmukainen käsitys käsiteltävistä aiheista.

”Pajojen kaltainen yhteinen tekeminen asettaa haasteen, joka edellyttää mukavuusalueen ylittämistä, joten siinä mielessä kyllä se edistää yhteisöllisyyttä.”

”Perjantaipajat edistää yhteisöllisyyttä, yhtenä merkittävänä tekijänä säännönmukaisuus.”

”Ainakin perjantai pajoissa olevat aiheet käsitellään kaikille ryhmille samalla tavalla, joten käsitellyistä aiheista meillä on sama käsitys.”

6.2.6 Kokemus perjantaipajojen sisällöstä ja niiden kehittämistarpeesta

Toimintamallia pidettiin toimivana kokonaisuutena, mutta sisältöä toivottiin muokattavan rennompaan suuntaan. Pajojen tiheyttä pidettiin liian tiiviinä, eli kertoja toivottiin olevan hieman harvemmin kuin kaksi kertaa kuukaudessa. Yhteistä keskustelua ja kehittämistä pidettiin tarpeellisena vielä siitä, mikä toimii ja mitä voisi kehittää.

”Pajoja voisi kehittää keveimmiksi ja enemmän yhteistä tekemistä kuin informaatiota.”

”Ehkä päiviä voisi olla hieman harvemmassa tahdissa 1 krt. /kk tai 1 krt/3 viikkoa?”

6.2.7 Muita ajatuksia liittyen toimintamalliin

Pajat koetaan selkeäksi ja monipuoliseksi kokonaisuudeksi. Ne lisäävät tiimien välistä yhteistoimintaa ja tukevat opiskelijoiden ryhmässä toimimista. Uuden toimintamallin käyttöönotto ja siihen sopeutuminen vaatii kuitenkin aikaa ja avointa suhtautumista erilaisiin toimintatapoihin.

”Ehkä se menee niin, että tiimien/ryhmien välillä on hyvä olla yhteistoimintaa. Opiskelijat harjaantuvat operoimaan myös pienryhmää suuremmissa ryhmässä. Siedätyshoitoa turvallisesti. Samalla yhteinen toiminta vahvistaa kokemusta yhteisöllisyydestä.”

”Pajat ovat Hieno tapa kehittää yhteistoimintaa mutta kuten aina uuden aloittaminen ja käynnistäminen vaatii hieman kipuilua ja myös oman toiminnan ja osallistumisen pohtimista.”

”Pajat antaa selkeän sisällön ja metodit ja teeman. Tietää, mitä tapahtuu ao. perjantaisin.”

6.2.8 Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että perjantaipajat koettiin toimivana tapana lisätä tiimien välistä yhteistoimintaa ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Säännöllinen ja ennakkoon suunniteltu yhdessä tekeminen madalsi tiimirajoja. Haasteina nähtiin erityisesti ajankäyttö ja eri näkemykset toteutuksesta, mutta selkeä toimintamalli ja tiimiläisten omien vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen tukivat yhteistyötä. Yhteisöllisyyden vahvistumisen ohella nousi esiin tarve kehittää pajojen sisältöjä kevyempään ja rennompaan suuntaan sekä käydä avointa keskustelua toimintamallin jatkokehittämisestä.

6.3 Osallistuva havainnointi

Osallistuin neljään ensimmäiseen perjantaipajaan havainnoijana, jotta sain seurata toimintamallin käynnistymistä ja tarkastella tiimien välistä yhteistyötä opinnäytetyöni näkökulmasta. Havainnoinnin kohteiksi valitsin tutkimustavoitteiden pohjalta teemat: sitoutuminen, vuorovaikutus, yhteistyö ja ympäristö. Kirjasin havainnot pajojen jälkeen havainnointitaulukkoon ja analysoin ne teemoittelemalla – kokoamalla merkinnöistä teemoihin perustuvat kokonaisuudet.

6.3.1 Toimintaan sitoutuminen

Havainnoimissani pajoissa oli vain yhdellä kerralla kaikki tiimin jäsenet paikalla. Muilla kerroilla tiimiläisistä puuttui yksi tai kaksi osan aikaa. Lähtökohdana on, että kaikki tiimiläiset ovat perjantaipajoissa mukana. Kahdella kerralla tiimiläiset vaikuttivat täysin motivoituneilta toimintaan, he keskittyivät opiskelijoiden ohjaamiseen ja omaan tehtäväänsä eivätkä tehneet muuta ylimääräistä. Yhdessä pajassa yksi tiimin jäsenistä oli hieman poissaoleva verrattuna muihin, eikä hänen toimintansa vaikuttanut sillä kertaa yhtä motivoituneelta kuin muiden. Muut esimerkiksi liikkuvat tilassa enemmän, keskustelivat toistensa

kanssa ja ohjasivat opiskelijoita tiiviimmin. Tällä samalla kerralla kaikki eivät olleet mukana myöskään yhteisessä aloituksessa. Tämä olisi tärkeää sen vuoksi, että kaikilla olisi yhtäläinen käsitys toiminnan kulusta. Ensimmäisen pajan aloitus näyttäytyi epäselvänä, sillä yhteisestä työnjaosta ei vaikuttanut olevan tarkkaa sopimusta. Kuitenkin tästä huolimatta, kun paja käynnistyi, jokainen tiimin jäsen keskittyi omaan rooliinsa ja oli sitoutunut tehtäväänsä.

6.3.2 Vuorovaikutus

Kommunikointi ja viestintä tiimin sisällä oli vaihtelevaa eri pajoissa. Osittain se varmasti johtui pajojen fyysisistä pisteistä, että pajat toimivat pääosin eri tiloissa toistensa kanssa. Vain yhdellä kerralla kaikki ryhmät olivat samassa tilassa ja muilla kerroilla pajatoiminta oli jaettu eri luokkiin, joita ryhmät kiersivät vuorollaan. Yhdellä kerralla kommunikointi vaikutti hyvin avoimelta, tiiviiltä ja rakentavalta kun taas toisella kerralla sitä tehtiin lähinnä tarvittaessa. Tämä näyttäytyi niin, että tiimiläiset keskustelivat ja kyselivät paljon toisiltaan, niin pajaan liittyen kuin muutakin asiaa. Ensimmäisellä kerralla viestintä oli vähän katkonaista, eikä kaikilla ollut esimerkiksi toiminnan aikana tapahtuvista muutoksista ajantasaista tietoa. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että kyseisen paja-päivän pisteiden kiertojärjestyksestä ei ollut kaikilla samaa tietoa, tai sitä muutettiin kesken kaiken, kertomatta kaikille osallisille asiasta. Joidenkin kesken pajapäivinä oli myös havaittavissa enemmän kommunikointia keskenään kuin joidenkin toisten. Toiset tiimiläiset juttelivat selkeästi enemmän vain tietyille tiimiläisille, ja se viestintä on rennompaa ja luontevampaa, kun toisille viestintä on väljempää ja enemmän asiapohjaista. Minkäänlaisia konflikteja ei ollut havaittavissa, ja kukaan ei ottanut selkeää johtajuutta pajoissa. Yhdellä kerralla ilmapiiri oli hieman varautuneempi, joka mielestäni heijastui yhden tiiminjäsenen omasta tunnetilasta. Varautunut ilmapiiri näyttäytyi vähemmän keskustelvalta, hiljaisemmalta ja vakavammalta.

6.3.3 Yhteistyö

Vastuut jaettiin pajapäivinä pääsääntöisesti tasaisesti. Useimmat pajapäivät muodostuivat niin, että kaksi henkilöä ohjasi yhtä toiminnallista pistettä, jolloin oli aika selkeä tasapuolinen roolijako. Yhtenä pajapäivänä vetovastuu painotui enemmän yhdelle tiimiläiselle, mutta tämä oli ennalta sovittu. Pajapäivinä tiimien yhdessä työskentelyn arviointi ja havainnointi oli haastavaa koko tiimin tasolta, koska pajoissa työskenneltiin pääasiassa työpareittain, eikä koko tiimin tai yhteisön kesken. Yhteistyö sujui kuitenkin hyvin sen työparin kanssa, jonka kanssa kukin työskenteli, eikä kukaan jäänyt missään pajassa ulkopuoliseksi toiminnasta. Yhteistyön sujuminen työparityöskentelyssä näkyi niin, että tiimiläisillä oli yhteinen käsitys ohjattavasta toiminnasta, molemmat ohjasivat toimintaa ja kommunikointi sujui heidän välillään sekä opiskelijoiden kanssa. Havaintojen perusteella yksittäisten henkilöiden mieliala saattoi vaikuttaa toisinaan tiimin dynamiikkaan.

6.3.4 Ympäristö

Toimintaympäristöllä oli vaikutus tiimien väliseen vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen. Koska useat pajat pidettiin eri luokahuoneissa, rajoitti se tiimien välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä ja vähensi täten yhteisöllisyyden mahdollisuutta. Samassa tilassa toimiessa vuorovaikutus oli luonnollisempaa ja helpompaa konkreettisesti, koska oli toisten kanssa fyysisesti läsnä samassa tilassa.

6.3.5 Yhteenveto

Havaintojen perusteella tiimiläiset sitoutuivat pääosin hyvin toimintaan ja olivat motivoituneita. Tämä näkyi aktiivisena osallistumisena ja toiminnan ohjaamiseen keskittymisenä. Selkeämpi suunnittelu työnjaosta ennen pajapäiviä olisi voinut parantaa kokonaisuutta. Vuorovaikutus tiimien välillä oli vaihtelevaa. Viestintä oli toisinaan avointa ja rakentavaa ja toisinaan muodollisempaa ja rajoittuneempaa. Tiimityöskentely ja yhteistyö oli näkyvämpää silloin kun

työskenneltiin samassa tilassa. Ympäristön vaikutus yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen oli merkittävässä roolissa. Eri tiloihin jakautuminen rajoitti luontevaa vuorovaikutusta. Pelkkä fyysinen tila ei kuitenkaan riitä muodostamaan yhteisöllisyyttä, koska avoimeen vuorovaikutukseen pääseminen vaatii panostusta kaikilta tiimin jäseniltä.

6.4 Yhteinen loppukeskustelu

Kun olin havainnoinnin suorittanut ja toiset kyselylomakkeet oli tiimiläisiltä palautuneet, niin kokoonnuimme tämän jälkeen vielä yhteiseen keskusteluun. Keskustelun tarkoituksena oli käydä lyhyesti läpi koko tutkimusprosessia ja varsinkin itse toimintamallin toimivuutta sen käynnistyttyä. Kävimme läpi ajatuksia siitä, mikä pajoissa tuntui toimivalta ja mitä pitäisi vielä muuttaa tai kehittää.

Yhteinen loppukeskustelu tarjosi arvokasta palautetta koko tutkimusprosessista ja erityisesti toimintamallista. Keskustelussa nousi esiin vahva yhteisymmärrys siitä, että toimintamalli on hyödyllinen, mutta sen toteutusta tulee muokata joustavammaksi. Perjantaipajojen tiheyttä ja sisältöä haluttiin keventää opiskelijälähtoisemmäksi ja käytännönläheisemmäksi. Tiimiläisten mukaan avoin keskustelu koettiin tärkeänä toimintamallin jatkokehittämisen kannalta. Yhdessä tekemisen vahvistuminen, ryhmien välinen tutustuminen ja jaettu kehittäminen nähtiin yhteistoimintaa ja yhteisöllisyyttä edistävinä elementteinä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ja lisätä TUVA-tiimien välistä yhteistoimintaa ja yhteisöllisyyttä perjantaipajat- toimintamallin avulla.

Ensimmäisessä kyselyssä yhteistyötä edistäviksi tekijöiksi osallistujilta nousivat vuorovaikutus, yhteinen suunnittelu ja tekeminen, luottamus ja ilmapiiri,

yhteiset selkeät käytännöt ja toimintamallit sekä motivaatio ja joustavuus. Nämä kaikki osallistujien mainitsemat yhteistyötä edistävät tekijät ovat löydettävissä myös aikaisemmista tutkimuksista (Kaipia, 2015; Karttunen, 2019; Särkilahti, 2018; Tapper 2022 & Turja 2023), joissa on käsitelty opetushenkilöstön näkökulmasta tiimien välistä yhteistyötä. Tutkimuksissa korostettiin esimerkiksi toimivaa vuorovaikusta, yhteisiä toimintatapoja ja selkeää työnjakoa.

Haastaviksi tekijöiksi nousivat aika- ja resurssipula, työyhteisön rakenteelliset haasteet kuten suunnittelemattomuus ja arjen yllättävät muutokset sekä erilaiset näkemykset, tunnetilat ja toimintatavat. Nämä löydökset ovat myös yhteisiä aiempien tutkimusten (Kaipia, 2015; Karttunen, 2019; Särkilahti, 2018; Tapper 2022 & Turja 2023) kanssa, joissa haastaviksi tekijöiksi mainittiin muun muassa ajankäytön haasteet, suunnittelun puute ja eriävät mielipiteet.

Vaikka aiemmista tutkimuksista löytyi paljon samankaltaisuuksia, niin eroavaisuuksiakin löytyi. Tiimien välisen yhteistyön sujuvuuteen tämän tutkimuksen osallistajat eivät esimerkiksi maininneet kukaan esimiestyön merkitystä, joka kaikissa näissä mainitsemisissä tutkimuksissa tuotiin esille.

Kaikki osallistajat kokivat perjantaipajojen suunnittelun ja toteuttamisen lisänneen yhteistoimintaa. Keskeisiksi syiksi he mainitsivat yhteistyön muidenkin kuin vain oman työparin tai ryhmän kanssa, säännöllisen työskentelyn sekä kaikkien ryhmien osallistumisen.

Selkeä toimintamalli, ennakkosuunnittelu ja tiimiläisten yksilöllisten vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen koettiin tässä tutkimuksessa yhteistoimintaa tukevin tekijöinä. Yksilöllisten vahvuuksien huomioiminen tuotiin esille myös Hillan, Tukiaisen & Hakolan (2019, s. 95) toimesta, joiden mukaan paras mahdollinen tulos saadaan aikaan silloin, kun tiimin jäsenten kyvyt ja vahvuudet otetaan älykkäästi käyttöön. Kanteluksen (2023, s. 152) mukaan toimivan yhteistyön keskiössä ovat ennakoiminen ja suunnitelmallisuus. Nämä tulivat esille osallistujilta niin yhteistoimintaa haastavana tekijänä kuin myös yhteistoimintaa edistävänä tekijänä. Eli ennakoiminen ja toiminnan suunnittelu ovat tärkeässä roolissa sujuvan yhteistoiminnan onnistumisessa.

Pajojen yhteistoimintaa haastaneiksi tekijöiksi nousivat erityisesti ajanpuute, esimerkiksi siinä, ettei pajojen jälkeiselle reflektoinnille ollut aikaa, selkeän työnjaon puuttuminen sekä erilaiset näkemykset toteutuksesta. Nämä haasteet olivat osallistujien mukaan näkyvissä jo ennen pajojen käynnistymistä, ja ne konkretisoituivat myös pajatoiminnan aikana. Myös ympäristöllä havaittiin olevan merkittävä vaikutus yhteistyöhön – yhteisessä tilassa toimiminen lisäsi vuorovaikutusta, kun taas hajautuminen eri tiloihin rajoitti sitä.

Seppälä-Pänkäläinen (2009, s. 150) korostaa reflektoinnin, vuorovaikutuksen ja viestinnän tärkeyttä yhteistoiminnallisuudelle. Ryhmän täytyy reflektoida ja arvioida kokemuksia, jotta uutta tietoa ja taitoa taas saadaan. Hän korostaa jokaisen yksilön panoksen tärkeyttä ryhmän toiminnalle ja vuorovaikutukselle. Yhteistyö vaatii aikaa, joka usein on rajallista ja myös käytettävissä olevilla tiloilla on vaikutuksensa vuorovaikutukseen (Westheimer, 2008, s. 770–772).

Yhteisöllisyyden koettiin vahvistuneen yhdessä tekemisen, onnistumisten, säännönmukaisuuden ja sovittujen ajankohtien myötä. Osallistujat kokivat myös, että kun perjantaipajoissa käsiteltävät aiheet käydään läpi kaikille ryhmille samalla tavalla, se luo yhteistä ymmärrystä käsitellyistä teemoista ja tukee näin osaltaan yhteisöllisyyden vahvistumista. Havainnot tukivat tätä näkemystä: osallistujat olivat motivoituneita ja sitoutuneita toimintaan, vaikka vuorovaikutuksen laadussa oli vaihtelua ja kehittämistarpeita.

Aiemmassa opettajien keskinäiseen oppimiseen liittyvässä tutkimuksessa on havaittu, että tämänkaltainen ammatillinen kehittäminen, kuten toimintatutkimuksen tekeminen yhdessä tuo jopa paremmin osallistujia yhteen kuin esimerkiksi erikseen yhteisöllisyyden lisäämiseen tarkoitetut toiminnot, kuten yhteiset lounaat tai töiden jälkeiset tapaamiset. (Westheimer, 2008, s. 770.)

Huomionarvoista on se, että vuorovaikutuksen laatuun, luottamukseen ja ideoiden kuunteluun liittyvät asiat eivät nousseet yhteistoiminnan toteutumisen arvioinnissa esille, vaikka sekä osallistujien näkemysten että aiempien tutkimusten valossa ne ovat merkittäviä tekijöitä yhteistyön onnistumisessa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että tutkimuksen tavoitteet – yhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden lisääminen – toteutuivat pääosin. Perjantaipajat ovat lisänneet tiimien välistä yhteistoimintaa ja luoneet hyvät edellytykset yhteisöllisyyden vahvistumiselle. Toimintamallissa on kuitenkin vielä kehitettävää, jolloin on tärkeää ottaa huomioon yhteistoiminnallisuuteen ja yhteisöllisyyteen liittyen esiin nousseet riittävän pajojen sisällön ja työnjaon suunnittelun, riittävän ajan pajojen yhteiselle purkamiselle ja onnistumisten huomaamisille sekä tilaratkaisujen vaikutuksen vuorovaikutukseen.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimusprosessi

Toimintatutkimus tutkimusmenetelmänä oli itselleni vieras. Tähän perehtyminen oli kuitenkin mielenkiintoista ja menetelmän mukaisesti oli helppoa ja luontevaa edetä, koska se sopi täydellisesti tutkimukseeni. Erityisesti tutkimuksen syklillisesti eteneminen, suunnittelusta toteutuksen kautta arviointiin ja jälleen uudelleen suunnitteluun, tuki tutkimusprosessiani hyvin.

Toimintatutkimuksen haittapuolen pahimpina rajoitteina Kananen (2014, s. 138) pitää mahdollisesti tutkijan perehtyneisyyttä omaan työhön ja työympäristöön. Se voi estää näkemästä asioita uudella tavalla. Henkilösuhteet liittyvät tähän samaan ilmiöön, ne voivat rajoittaa toimintaa, vaikka niistä on myös hyötyä. Tämän henkilösuhteisiin liittyvän ilmiön huomasin vähän haittaavan omaa toimintaani Learning cafe- työskentelyn aikana. Uskon tämän johtuneen siitä, että tilanteessa minulta puuttui vahva johtajuus ja kyky pitää kiinni omasta näkemyksestäni – tuttujen ihmisten läsnäolo vaikutti siihen. Suostuin muutosehdotukseen melko helposti, mahdollisesti miellyttääkseni muita, vaikka olisin ollut eri mieltä työskentelyn etenemisestä.

Kyselyiden suunnittelu osoittautui ennalta isompi töiseksi. Ja vaikka lopulta luulin molempien kyselyiden kohdalla, että olin saanut hyvät lomakkeet aikaan, niin lopputuloksessa oli kuitenkin vähän puutteita. Viikka (2015, s. 107) toteaa, että kyselylomakkeissa on ongelmana se, että niissä kysytään usein samassa kysymyksessä kahta asiaa. Vastaaja ei tällöin tiedä kumpaan kysymykseen ja miten hänen on vastattava ja tutkija ei tiedä mihin vastaaja on vastannut. Hän mainitsee myös, että on yleistä, että kysymyksistä ei välttämättä tiedä mistä tilanteesta tai asiasta tutkija juuri haluaa vastauksen, hän saattaa kysyä yleisellä tasolla, vaikka tarkoittaisi kysyä jotakin tiettyä tilannetta.

Näin kävi myös omassa tutkimuksessani: yksi vastaaja oli ymmärtänyt kaksi kysymystä väärin, olettaen niiden koskevan opiskelijaa työntekijän sijaan. Koska vastaukset annettiin anonymisti, en voinut tarkentaa vastausta tai oikaista väärinkäsitystä.

Teoriapohjan rakentaminen ja aiempien tutkimusten etsiminen oli ajoittain haastavaa ja vaati paljon työtä sekä tarkkaa harkintaa siitä, mihin aihealueeseen kulloinkin etsin tietoa. Haasteita lisäsi se, että tutkimukseni keskeiset käsitteet olivat laajoja ja niistä löytyi runsaasti materiaalia. Tämän vuoksi yritin palauttaa säännöllisesti mieleeni tutkimustehtävääni ja rajata tiedonhakua huolellisesti, jotta tutkimus ei paisuisi liian laajaksi.

Toimintamallia suunnitellessani ajattelin, että kaikki ryhmät voisivat osallistua pajapäiviin samassa fyysisessä tilassa. Jo ensimmäisellä kerralla realiteetit tulivat eteen, ettei se ole mahdollista ensisijaisesti tilojen vuoksi. Kuten tutkimustuloksistakin ilmeni, ympäristö vaikutti merkittävästi vuorovaikutuksen luonnollisuuteen, ja tämä tila-asia jäi itseäni harmittamaan. Jatkossa pajapäivien sisältöä ja toteutusta tulisi muokata niin, että toiminta mahdollistuisi yhteisessä tilassa – esimerkiksi viemällä pajat koulun ulkopuolelle.

Vaikka monista toimintatutkimuksista on ollut osoitettavaa hyötyä tilaajilleen, niin on myös tosiasia, ettei kehittämistoimet aina vie toimintaa toivottuun suuntaan. Kuitenkin myös sellaiset tulokset ovat arvokkaita, koska silloin tiedetään, mitä ei kannata tehdä. (Hakala, 2024, s. 95.) Tämä tutkimus tuotti molempia: perjantaipajat toivat positiivisia tuloksia, mutta toimintamallissa on yhä

kehitettävää. Opiskelijamme vaihtuvat vuosittain, ja ryhmät ovat aina erilaisia. Alkuperäinen ajatuksemme siitä, että opiskelijaryhmät toimisivat yhdessä ja kaikki tutustuisivat toisiinsa pajapäivien kautta, toteutui osittain. Opiskelijoilla on kuitenkin hyvin erilaisia tuen tarpeita, ja monille isossa ryhmässä toimiminen aiheuttaa ahdistusta tai epä mukavuutta. Erityisesti syksyn ensimmäisinä pajapäivinä sosiaalisten tilanteiden pelko näkyi selvästi – osa opiskelijoista ei osallistunut lainkaan. Keväällä tilanne on todennäköisesti jo toisenlainen.

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (1997, s. 217) korostavat, että tutkijan on muistettava pitää erillään havainnot ja omat tulkinnat havainnoista. Tämä osoittautui haastavaksi, sillä olin itse osa tiimiä ja minulla oli ennako-oletuksia. Pyrin kuitenkin tietoisesti pitämään omat ajatukseni erossa havainnoista ja keskittymään luomaani havaintotaulukon konkreettisiin asioihin. Koen onnistuneeni tässä, koska havainnoin selkeästi näkyviä asioita.

Hakala (2024, s. 129) toteaa, että vaikka havainnoinnin etuna on sen autenttisuus, niin tietoa voi kadota matkan varrelle, koska kaikkea ei voi tallentaa. Eli se ei ole koskaan täysin luotettava ja aukoton tiedonkeruun tapa. Tähän Hakala (2024, s. 129) mainitsee esimerkiksi sen, että jos keskittyminen herpaantuu hetkeksikin, niin jotain tärkeää voi jäädä havainnoinnin kannalta huomaamatta. Tähän liittyen kohtasin havainnointia tehdessä haasteita, eikä havaintoineisto ole täysin kattava. Vaikka pyrin aktiivisesti havainnoimaan koko ajan, en voinut olla fyysisesti läsnä kaikissa tiloissa samanaikaisesti. Tämä tarkoittaa, että joitain tutkimuksen kannalta olennaisiakin tilanteita on voinut jäädä havainnoimatta.

Willman (2001, s. 39) toteaa väitöskirjassaan, että pelkästään hyvältä ja järkevältä näyttävä toimintamalli ei riitä aikaansaamaan hyvää yhteistyötä, vaan opettajilta tarvitaan myös sitoutumista ja kiinnittymistä sellaisiin toimintatapoihin, jotka yhteistyötä edistävät. Tämän Willmanin toteamuksen nostin esille siksi, että vaikka toimintamalli itsessään saataisiin jatkokehitettyä toimivaksi yhteistyömenetelmäksi, niin se ei riitä. Vaan tiimiläisiltä tarvitaan myös halua ja toimenpiteitä, sen eteen, että malli saadaan toimivaksi menetelmäksi

arkeen. Esimerkiksi tiimiläisten täytyy pitää huoli itse siitä, että suunnittelulle on aikaa, työnjako toteutuu ja pajoille löytyy myös purkuaikaa.

Opinnäytetyön tekeminen kehitti minua sekä tutkijana että ammatillisesti. Opin ymmärtämään tutkimusprosessin eri vaiheita, hakemaan kirjallisuutta monipuolisemmin ja arvioimaan lähteitä kriittisemmin. Aiheen rajaaminen osoittautui haastavaksi, ja mukaan tuli lopulta liikaa sisältöä. Olisi ollut viisaampaa rajata tutkimus pelkästään toimintamallin luomiseen. Kun lisänä oli vielä havainnointi, toinen kyselylomake ja loppukeskustelu, tutkimus laajeni enemmän kuin olin suunnitellut ja materiaalia olikin yhtäkkiä aika paljon, jota oli ajoittain vaikea käsitellä. Raportin kirjoittamiseen meni aikaa ja valmistuminen viivästyi lopulta noin viidellä kuukaudella.

8.2 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointia

Tutkimusta tehdessäni noudatin hyvän tieteellisen käytännön mukaisia ohjeita. Pyrin olemaan tutkijana luotettava ja rehellinen. Toimin niin kuin olin sopinut, kerroin rehellisesti asioista, käsitelin tutkimukseen osallistujien aineistoja luotettavasti, rehellisesti ja avoimesti, niitä muokkaamatta. Tiedotin tutkimukseen liittyvistä asioista aina kun tarpeellista enkä salaillut mitään. Arvostin ja kunnioitin tutkimukseen osallistujia, organisaatiota ja opiskelijoita. Kannoin ja kannan myös vastuun tutkimuksen teon jokaisesta vaiheesta. Tutkimusta varten hain tutkimusluvan organisaatiolta ja tämän jälkeen tiedotin tutkimuksesta tutkimukseen osallistuville. Säilytin tutkimusaineistoni tutkimusta tehdessäni huolellisesti muilta saavuttamattomissa. Tutkimuksessani käytin asianmukaisesti viittauksia, enkä plagioinut kenenkään toisen tekstiä. Pyrin käyttämään lähteitä monipuolisesti, luotettavilta tahoilta ja ajantasaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 12, 18.)

Tein tutkimukseen osallistuville selväksi opinnäytetyön tiedotteessa, että he saavat osallistua vapaaehtoisesti tai olla osallistumatta, ilman tunnetta pakollisesta osallistumisesta, vaikka kuuluvatkin tutkittavaan tiimiin. Kerroin myös, että he saavat keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen, milloin vain kesken

tutkimuksen, jos siltä tuntuu, tai peruuttaa suostumuksen osallistua tutkimukseen. Tutkimukseni ei sisältänyt arkaluonteisia henkilötietoja, eikä käsitellyt tutkimukseen osallistuvien osalta sellaisia asioita, joista voisi olla jotenkin haitallisia tai vahingollisia seurauksia heille tai heidän omaisilleen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 8, 14.)

Toimintatutkimuksen luotettavuusarvioinnissa tärkeintä on tulosten, menetelmien ja tiedonkeruun tarkka dokumentaatio. Ilman tarkkaa dokumentaatiota ulkopuolisen arvioitsijan on mahdoton päätellä, onko tutkimus luotettava. (Kananen, 2014, s. 134.) Olen pyrkinyt koko prosessin ajan kirjoittamaan kaikissa vaiheissa tarkasti kaiken ylös. Olen dokumentoinut kaiken parhaani mukaan ja tehnyt tarkkaa analyysia. Olen pyrkinyt kirjoittamaan opinnäytetyöhöni selkeästi auki kaikki tutkimuksen vaiheet.

Kananen (2014, s. 134–135) sanoo, että jos tutkittavat lukevat tutkimustulokset ennen työn julkaisua ja jos he ovat samaa mieltä tulkinnasta tutkijan kanssa, niin sen katsotaan vahvistavan omalta osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. Pyysin tutkimukseen osallistujia lukemaan tulokset- osion, ennen työn julkaisua ja he vahvistivat tulokset julkaisukelpoisiksi.

Triangulaation käytöllä voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta, eli että käytetään useampaa tiedonkeruumenetelmää vahvistamaan tutkimustuloksia. Suositus olisi käyttää vähintään kolmea eri menetelmää. (Kananen, 2014, s. 135.) Tutkimuksessani tiedonkeruumenetelminä käytin kyselylomaketta, osallistuvaa havainnointia ja loppukeskustelua.

Tutkija ei myöskään saa sotkea omia mielipiteitään tutkimustuloksiin, tulkinat täytyy nousta vain ja ainoastaan aineistosta. Tutkija tekee lukuisia valintoja tutkimusprosessin aikana ja hyvillä perusteluilla valintojen subjektiivisuutta voi pienentää. (Kananen, 2014, s. 136.) Tämä oli tietysti osaltaan vaikeaa tutkimusta tehdessä, koska täytyi miettiä koko ajan, että mitä kirjoitan tai miten, että se vastaa varmasti tutkittavan tarkoittamaa asiaa enkä muuta näkemääni tai kuulemaani omaksi tulkinnakseni tai ettei siihen vaikuta omat mielipiteeni. Pyrin mahdollisimman tarkasti tehdessäni analyysia, kirjoittamaan juuri sen,

mitä tuloksista ilmeni. Tämä oli vaikeinta osallistuvaa havainnointia tehdessä. Siksi olin tehnyt tarkan havainnointitaulukon, mitä asioita havainnoin ja pyrin keskittymään vain niihin asioihin havainnoidessani.

Toimintatutkimusten tulosten yleistäminen on kriitikoiden mukaan ongelmallista siitä syystä, että tutkimus keskittyy yleensä tietyn organisaation johonkin kohdennettuun ongelmaan. Samalla he ovat pohtineet tutkijan asemaa toimintatutkimuksessa ja tulosten luotettavuutta. Sitä, mitä pitäisi ajatella siitä, että tutkija voi vaikuttaa tutkimuksen kulkuun ja mahdollisiin tuloksiin. (Hakala, J. 2024, s. 95.) Tämäkin tutkimus keskittyy vain yhteen organisaatioon ja sen yksittäiseen toimipaikkaan. Kuitenkin tutkimustehtävä – tiimien välisen yhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden kehittäminen – on laajasti ajankohtainen ja monia organisaatioita koskettava ilmiö. Tästä syystä tämän tutkimuksen tuloksia voidaan mielestäni peilata myös aiempaan tutkimukseen ja soveltaa niitä yleisemmällä tasolla.

Tutkijan roolia toimintatutkimuksessa pohdin itsekkin useaan otteeseen. Välillä oli haastavaa olla aktiivisesti mukana tutkimuksessa, koska koin epävarmuutta siitä, voinko todella toimia tutkijana ja osallistujana samanaikaisesti. Pohdin, vaikuttavatko omat sanomiseni tiedostamattani tai jopa tietoisesti tutkimuksen suuntaan. Välillä tuntui myös siltä, että olin ehkä liian passiivinen, siihen nähden kuinka aktiivinen toimintatutkimuksen tutkijan olisi kuulunut olla.

8.3 Jatkotoimenpiteet ja kehittämissuhteet

Vaikka tutkimus toteutettiin vain yhdessä organisaatiossa, sen havainnot voivat toimia pohjana vastaavanlaisten toimintamallien kehittämiseksi muissakin koulutusyksiköissä.

Jatkossa olisi hyödyllistä selvittää, miten pysyvää perjantaipajojen vaikutus on pitkällä aikavälillä ja voisiko toimintamallia hyödyntää myös muiden yksiköiden arjessa. Tutkimus osoitti, että suunnitellulla ja reflektoidulla yhteistyöllä voidaan vahvistaa yhteisöllisyyttä, mutta se vaatii resursointia, sitoutumista ja yhteistä tahtotilaa.

LÄHTEET

- Clements, A., Bishop, J. & Sharples, A. (2023). The World Café method for engaging groups in conversation: Practical considerations and an agenda for critical evaluation. *Occupational Psychology Outlook*, 3 (1), 4.
file:///Users/petrifagerdahl/Downloads/Worldcafpaperv5RGVersion%20(1).pdf
- Hakala, J. (2024). Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Gaudeamus.
- Heikkinen, H. & Kaukko, M. (2023). Toimintatutkimus: käytännön opas. Vastapaino.
- Helakorpi, S. (2001). Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Tammi.
- Hellström, M., Johnson, P., Leppilampi, A. & Sahlberg, P. (2015). Yhdessä oppiminen: Yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet. Into.
- Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. (2019). Tiimiäly. Otavan kirjapaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita (15., uudistettu painos). Tammi.
- Innokylä. (2024). Learning Café eli oppimiskahvila. Haettu 2.4.2025 osoitteesta <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>
- Jaakkola, S. (2020). "Monipuolisena oppimismenetelmänä se varmasti palvelee niin erityisoppijaa kuin ihan yleisopetuksen oppijaakin" [pro-gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202004282951>
- Jäppinen, A-K. (2012). Onnistu yhdessä: työyhteisön kehittämisen 10 avainta. PS-kustannus.
- Kaipia, R. (2015). Opettajien välinen yhteistyö koulussa; Yhteistoiminnallisen toimintakulttuurin haasteita ja mahdollisuuksia [pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201601141083>
- Kananen, J. (2014). Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kantelus, L. (2023). Yhteisöllisyys ja yhteistyö työelämän voimavarana. Teoksessa P. Hilakari (toim.), Paremmat työelämän voimavarat (s. 142–152). Minea.
- Karttunen, L. (2019). Ammatillisten opettajien yhteistyö – Tiimityötä ja kokeiluja muuttuvassa toimintaympäristössä [pro gradu- tutkielma, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201912186990>

Katzenbach, J. & Smith, D. (1993). Tiimit ja tuloksekas yritys. Weilin + Göös.

Kiipulan ammattiopisto. Kiipulasäätiön organisaatio ja toiminta. Haettu 28.4.2025 osoitteesta <https://kiipula.fi/kiipulasaaation-organisaatio-ja-toiminta/>

Kiipulan ammattiopisto. (n.d.) Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus. (TUVA). Haettu 26.4.2024 osoitteesta <https://www.kiipula.fi/koulutukset/tutkintokoulutukseen-valmentava-koulutus-tuva/>

Koskimies, M., Pyhäjoki, J. & Arnkil, T.E. (2012). Hyvien käytäntöjen dialogit: Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90856/URN_ISBN_978-952-245-638-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lencioni, P. (2019). Viisi toimintahäiriötä tiimissä: tarina johtajuudesta (3. painos). Päivä Osakeyhtiö.

Leskinen, E., Jaakkola, T. & Norrena, J. (2016). Toiminnallisuus. Teoksessa J. Norrena (toim.), Ryhmä oppimaan!: toiminnallisia työtapoja ja tehtäväkehyksiä. PS-kustannus.

Miettinen, K. (2015). Erityisopetuksen käsikirja; Ammatillinen peruskoulutus ja aikuiskoulutus. Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/173192_erityisopetuksen_kasikirja.pdf

Nivala, E. & Rynänen, S. (2019). Sosiaalipedagogiikka: kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus.

Opetushallitus. (2022). Kiipulan ammattiopisto; tutkintokoulutukseen valmentava koulutus TUVA 2022. Koulutuksen arvoperusta. ePerusteet. Haettu 27.4.2025 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/ops/toteutussuunnitelma/3299772/tutkintoonvalmentava/sisalto/3301666>

Opetushallitus. (2022). Kiipulan ammattiopisto; tutkintokoulutukseen valmentava koulutus TUVA 2022. Koulutuksen tavoitteet. ePerusteet. Haettu 28.4.2025 osoitteesta <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/ops/toteutussuunnitelma/3299772/tutkintoonvalmentava/sisalto/3301664>

Opetushallitus. (2022). Kiipulan ammattiopisto: tutkintokoulutukseen valmentava koulutus TUVA 2022. Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus. ePerusteet. Haettu 28.4.2025 osoitteesta <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/ops/toteutussuunnitelma/3299772/tutkintoonvalmentava/sisalto/5701026>

Opetushallitus. (2025). Yhteisöllisyys. Haettu 10.5.2025 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

Ristikangas, M-R., Lönnroth, A., Ristikangas, Vi. & Ristikangas, Ve. (2021). Valmentava tiimin johtaminen: yhdessä ohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä. Alma.

Salminen, J. (2017). Onnistu tiimityössä: tiiminjäsenen kirja (3. uudistettu painos). Grano.

Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). Voi hyvin, opettaja!. PS-kustannus.

Savolainen, F-M, Jyrkiäinen, A & Eskola, J. (2018). Toiminnallinen opetus opettajan arjessa. Teoksessa J. Eskola, I. Nikanto & S. Virtanen (toim.). Aikamme kasvatusta: vain muutos on pysyvää?. Tampere University Press.

Seppälä-Pänkäläinen, T. (2009). Oppijoiden moninaisuuden kohtaaminen suomalaisessa lähikoulussa: Etnografia kouluyhteisön aikuisten yhdessä oppimisen haasteista ja mahdollisuuksista [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3660-0>

Seppänen, M. (2022). Näin selviät tiimin jäsenenä: tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla. PS-kustannus.

Särkilahti, S. (2018). Tiimiopettajuus erityisluokanopettajan työssä – miten ja miksi? [pro-gradu tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201809124086>

Tapper, H. (2022). Kahden koulun opettajien kokemuksia tiimityöskentelystä [pro gradu- tutkielma, Turun yliopisto]. UTUpub. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022122373770>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uudistettu laitos). Tammi.

Turja, H. (2023). Vaativan monialaisen tuen luokan tiimityö: onnistumisen ja haasteiden tarkastelua [pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202312278481>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Vilka, H. (2015). Tutki ja kehitä (4., uudistettu painos). PS-kustannus.

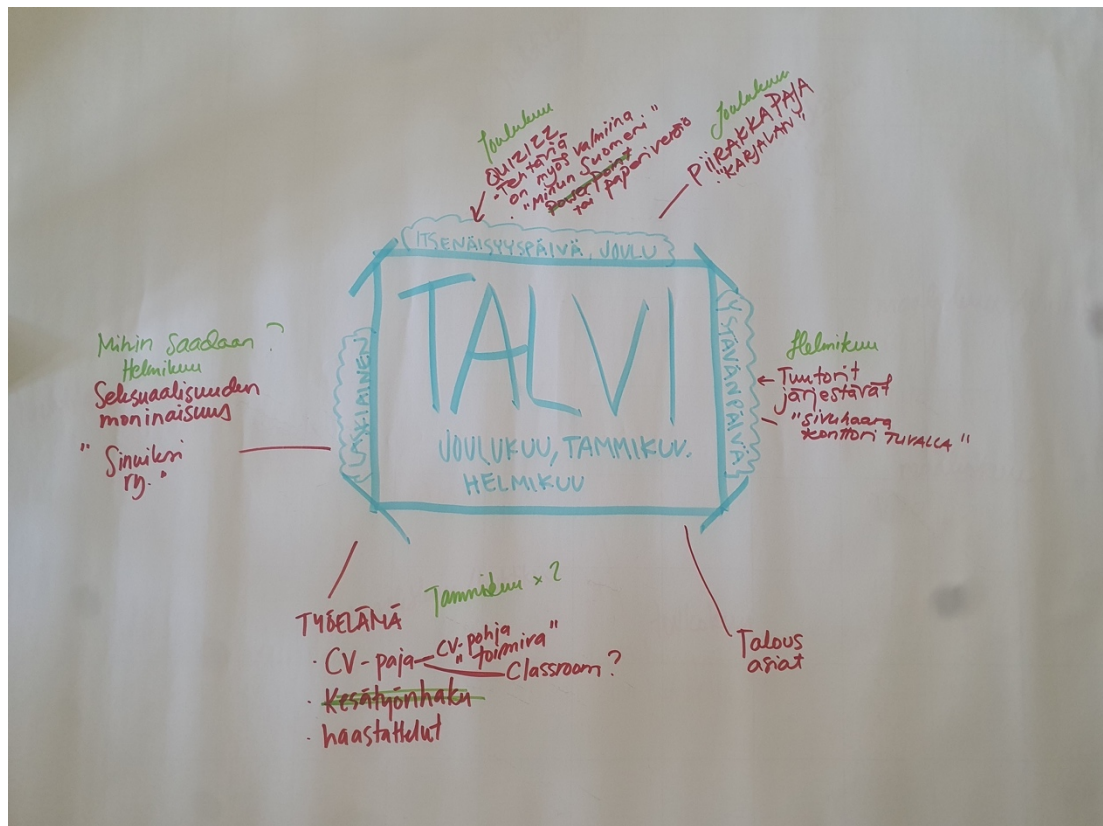
Westheimer, J. (2008). Learning among colleagues: teacher community and the shared enterprise of education. Teoksessa M. Cochran-Smith, S. Feiman-Nemser & J. McIntyre (toim.). Handbook of Research on Teacher Education. Routledge.

Willman, A. (2001). Yhteistyön ristiriitaiset puheet; diskurssianalyttinen näkökulma luokanopettajan työhön [väitöskirja, Oulun yliopisto]. Oulurepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:9514264053>

LIITE 1: LEARNING CAFE- TEEMAT



Kuva 1. Learning cafe- työskentelyn teemapaperi 1.



Kuva 2. Learning cafe- työskentelyn teemapaperi 2.



Kuva 3. Learning cafe- työskentelyn teemapaperi 3.

LIITE 2: KYSELYLOMAKE 1

Hyvä tutkimukseen osallistuja,

tämä on opinnäytetyöhöni liittyvä ensimmäinen kyselylomake. Tämän kyselylomakkeen tarkoituksena on selvittää tämän hetkistä kokemustanne tuva-tiimien välisestä yhteistyöstä ja yhteistoiminnasta. Yhteistoiminnalla tässä tarkoitetaan vuorovaikutuksellista aktiivista yhdessä toimimista.

Vastaaminen tapahtuu anonymisti. Kyselyssä on monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Toivon, että perustelette vastauksianne avoimiin kysymyksiin.

Vastaisitteko kyselyyn 7.6.2024 mennessä.

Kiitos jo etukäteen!

Yhteistyöterveisin,
opinnäytetyön toteuttaja
Miia Autio

1. Onko tuva-tiimien välistä yhteistyötä mielestäsi tarve kehittää?
 - Kyllä
 - Ei
2. Millaiset asiat mielestäsi edistävät yhteistyön tekemistä?
3. Onko tiimien välistä yhteistoimintaa tällä hetkellä mielestäsi
 - Liian vähän
 - Riittävästi
 - Liian paljon
4. Tuoko tiimien välinen yhteistoiminta mielestäsi jotain lisäarvoa työskentelyysi?

5. Tuoko tiimien välinen yhteistoiminta mielestäsi jotain lisäarvoa koko työyhteisölle?

6. Sana on vapaa. Mitä muuta haluat sanoa liittyen tiimienne väliseen yhteistyöhön ja yhteistoimintaan?

LIITE 3: KYSELYLOMAKE 2

Hyvä tutkimukseen osallistuja,

tämä on opinnäytetyöhöni liittyvä toinen kyselylomake. Kyselylomakkeen tarkoituksena on kartoittaa kokemuksiasi tiimien välisestä yhteistoiminnasta ja yhteisöllisyydestä 'Perjantaipajojen' käynnistyttyä sekä kuulla ajatuksiasi 'Perjantaipajojen' toimivuudesta.

Vastaaminen tapahtuu anonymisti. Kysymykset ovat avoimia kysymyksiä. Toivon, että perustelisit vastauksiasi.

Vastaisitko kyselyyn 30.10.2024 mennessä.

Kiitos jo etukäteen!

Yhteistyöterveisin,

opinnäytetyön toteuttaja

Miia Autio

Yhteistoiminta

1. Ovatko 'Perjantaipajojen' suunnittelu ja toteuttaminen mielestäsi lisänneet tiimien välistä yhteistoimintaa? Jos ovat, niin miten?
2. Mitkä asiat ovat mielestäsi haastaneet ja/tai edistäneet yhteistoimintaa 'Perjantaipajoja' suunniteltaessa ja toteutettaessa?
3. Ovatko 'Perjantaipajat' mielestäsi hyvä malli lisäämään tiimien välistä yhteistoimintaa?

Yhteisöllisyys

4. Mitä yhteisöllisyys merkitsee sinulle omassa työyhteisössäsi ja mistä se mielestäsi koostuu?
5. Edistääkö 'Perjantaipajat' mielestäsi yhteisöllisyyttä?

Yleisesti 'Perjantaipajoista'

6. Pitäisikö 'Perjantaipajojen' sisältöä tai kokonaisuutta mielestäsi jotenkin muuttaa? Jos pitäisi, niin mitä muuttaisit?
7. Olisiko 'Perjantaipajoja' mielestäsi tarve tässä kohtaa vielä yhdessä tiimin kanssa muokata ja kehittää?
8. Sana on vapaa. Mitä muuta haluaisit sanoa tiimien väliseen yhteistoimintaan, yhteisöllisyyteen tai 'Perjantaipajoihin' liittyen?

LIITE 4: HAVAINNOINTITAUUKKO

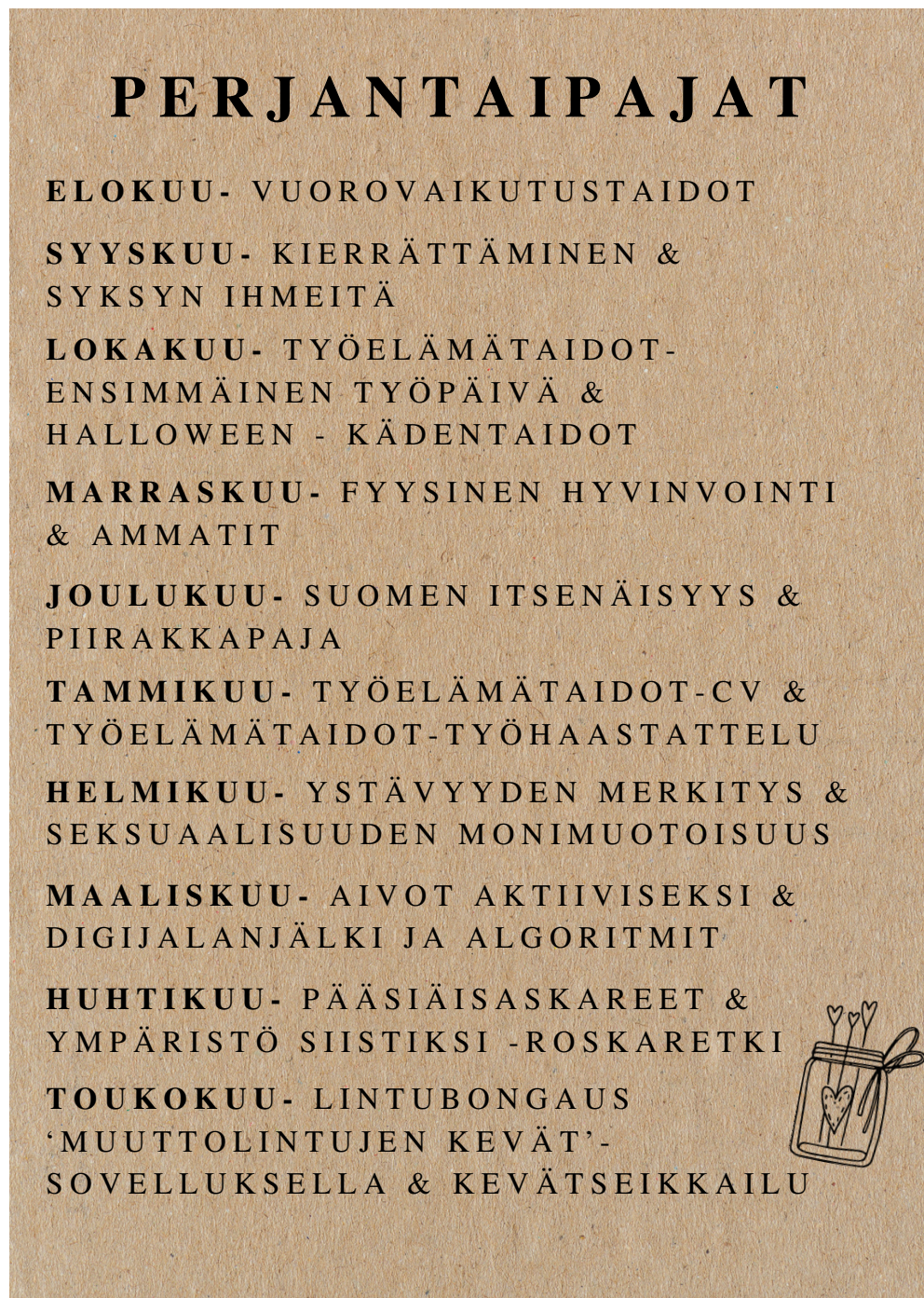
TEEMA	HAVAINNOT paja 1 Vuorovai- kutus	HAVAINNOT paja 2 Kierrätys	HAVAINNOT paja 3 Syksyistä korttiaskarte- lua	HAVAINNOT paja 4 Työelämätai- dot - ensimmäi- nen työpäivä
<p><u>SITOUTU- MINEN</u> <u>TOIMIN- TAAN</u></p> <p><u>Osallistumi- nen</u></p> <p>Ovatko kaikki tiimin jäsenet pa- jassa pai- kalla?</p> <p><u>Motivaatio</u></p> <p>Ovatko he motivoitu- neita toimin- taan? Miten se nä- kyy tai ei näy? Teke- vätkö/keksi- vätkö jotakin muuta puu- haa samalla, vai ovatko mukana toi- minnassa “täysillä”?</p>				

<p><u>VUORO- VAIKUTUS</u></p> <p><u>Viestintä</u> Miten tiimit kommunikoiivat keskenään? Onko viestintä avointa ja rakentavaa?</p> <p><u>Johtajuus/roolit</u> Onko joku, joka ottaa johtajuuden? Miten muut reagoivat tähän?</p> <p><u>Konfliktit</u> Onko konflikteja? Miten ne ratkaistaan?</p>				
<p><u>YHTEISTYÖ</u></p> <p><u>Vastuun jako</u> Miten tehtävät ja vastuut jaetaan? Ovatko ne tasapuolisia?</p> <p><u>Yhdessä työskentely</u></p>				

<p>Miten tiimit työskentelevät yhdessä? Ovatko kaikki mukana, vai jääkö joku ulkopuolelle?</p>				
<p><u>YMPÄRISTÖ</u></p> <p><u>Tilan vaikutus</u></p> <p>Miten tila, jossa paja-päivä pidetään, vaikuttaa tiimiläisten väliseen vuorovaikutukseen?</p> <p><u>Yhteisöllisyys</u></p> <p>Tukeeko ympäristö ja pajatyöskentely yhteisöllisyyttä?</p>				

Taulukko 4. Havainnointitaulukko.

LIITE 5: PERJANTAIPAJAT- TOIMINTAMALLI



Kuva 4. Perjantaipajat- toimintamallin kortti.

LIITE 6: ESIMERKKI PERJANTAIPAJAT- KORTISTA



Kuva 5. Vuorovaikutustaidot- pajan kansikortti.



Kuva 6. Vuorovaikutustaidot- pajan sisältökortti.