

Osallisuuden edistäminen kehittämisprosesseissa. Etnografisen lähestymistavan mahdollisuudet

Hilkka Honkanen

JOHDANTO

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto juhlii vuonna 2012 kymmenvuotistaivaltaan. Vuonna 2002 alkanut kokeilu vakiintui vuonna 2005. Tutkintoa on tietoisesti kehitetty omaleimaiseksi, selkeästi yliopiston maisteritutkinnosta erottuvaksi, vahvaa työelämän kehittämisosaamista tuottavaksi ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi. Työelämäosaaminen on edelleen vahvistunut uudessa pedagogisessa toteuttamistavassa, jonka aloitimme kaksi vuotta sitten terveyden edistämisen ja kuntoutuksen koulutusohjelmissa.

Koulutuksen toteutustapa rakennettiin osaamislähtöiseksi, jossa irrottauduttiin täysin opetus suunnitelman opintojaksokeskeisestä ajattelutavasta. Koulutuksen keskeisin osaamis lupaus on tuottaa kehittämis- ja tutkimusosaamista työelämän vaativiin asiantuntijatehtäviin. Ydinkysymys on siinä, miten tällaista osaamista parhaiten tuotetaan? Kirjoista lukemalla vai aktiivisesti osallistumalla ja toimimalla?

Valitsimme aktiivisen toiminnan tien. Hyppääminen ”myrskyn silmään”, työyhteisöjen ja alueen keskeneräisiin kehittämisprosesseihin on ollut jatkuvaa luokan seinien sisäisen mukavuusrajan ylittämistä. Kahden vuoden kokeilu osoittaa, että valittu tie on ollut tuloksellinen ydinosaamisen kehittymisen näkökulmasta. Tämä valinta on tuottanut myös meille opettajille paljon oivalluksia ja vahvistanut työelämäkehittämisen menetelmällistä osaamista.

Olemme toteuttaneet koulutustamme tavoilla, joiden toivomme siirtyvän oppijoiden mukana työn ja palvelujen kehittämisprosesseihin. Näissä prosesseissa yksi keskeinen haaste on niiden ryhmien osallisuuden edistäminen, joita kehittäminen koskee ja joka näkyy työprosesseissa ja palveluissa. Keskeisin haaste on kehittämisessä tarvittavan tiedon tuottaminen. Minkä ja kenen tuottaman tiedon avulla kehittämisprosessi etenee? Lisäksi voidaan kysyä, miten tietoa kehittämisprosesseissa parhaiten tuotetaan?

Lähestymistapoja ja menetelmiä tiedon tuottamiseksi on lukuisia riippuen tavoitteista ja käyttötarkoituksesta. Työntekijöitä ja asiakkaita osallistavissa kehittämisprosesseissa tiedon tuottamisen täytyy olla luonteva osa arjen toimintaa. Sen täytyy olla osa työtä ja osa palvelujen käyttöä.

Yksi lähestymistapa arjessa tapahtuvaan tiedon tuotantoon on etnografia, joka monimenetelmäisenä lähestymistapana mahdollistaa mitä erilaisimpia tapoja tuottaa osallistujalähtöistä tietoa kehittämisprosesseissa. Tässä artikkelissa kokoon yhteen niitä havaintoja viime vuosilta, jotka ovat vahvistaneet käsitystäni etnografisen lähestymistavan mahdollisuuksista edistää osallisuutta työn ja palvelujen kehittämisprosesseissa.

Kiitos kiinnostukseni syttymisestä etnografiseen tutkimusotteeseen kuuluu dosentti Merja Nikkoselle. Yli kaksikymmentä vuotta sitten toimiessaan opettajana Oulun yliopiston hoitotieteen laitoksella, hän oman väitöstutkimuksensa innoittamana avasi etnografian (hienon vierasperäisen termin) elämänläheisiä ja konkreettisia tapoja olla osana maailmaa, mitä tutkitaan. Konkreettisenä ja käytännönläheisenä opiskelijana poimin siemenet, jatkoin niiden idättämistä omassa Merjan ohjaamassa väitöskirjassani. Nyt idut ovat versoneet tuottaen uusia oivalluksia etnografian soveltumisesta ylempään ammattikorkeakoulututkinnon yhdeksi tutkimukselliseksi lähestymistavaksi kehittämistyössä tarvittavan tiedon tuottamiseksi osana arjen toimintaa.

TYÖELÄMÄN MUUTTUU - MUUTTUUKO KOULUTUS?

Sosiaali- ja terveysalan suuret rakenteelliset muutokset edellyttävät työntekijöiltä uudenlaista osaamista, mitä muun muassa ylempien ammattikorkeakoulututkintojen tulee tuottaa (Asetus 423/2005). Työelämän muutokset aiheuttavat sen, että monet tehtävät ovat tulleet entistä monimutkaisemmiksi ja edellyttävät entistä parempaa ammatillista osaamista. Rautajoen (2009) mukaan nopeasti muuttuvassa työelämän toimintaympäristössä toiminnan uudistaminen saattaa nousta rakenteiden uudistamisen edelle.

Alasoinin (2011) mukaan työn muutoksessa on nähtävillä kolme muutossuuntaa:

1. Työ muuttuu enemmän tietotyöksi, jossa ihminen työskentelee informaation etsimiseksi, tuottamiseksi, kehittämiseksi, muuntamiseksi, laajentamiseksi ja luomiseksi.
2. Työ muuttuu enemmän ajattelutyöksi, joka edellyttää itsenäistä tai yhteisöllistä ongelmanratkaisua ja tämän edellyttämää kokonaisvaltaista sitoutumista.
3. Työhön sisältyy enemmän horisontaalisen koordinoinnin tarvetta. Tämä tarkoittaa tiivistyvää vuorovaikutusta arvoketjujen tai -verkostojen sisällä työvereihin, asiakaisiin, organisaation ulkopuolisiin palveluntuottajiin ja muihin asiantuntijayhteisöihin.

Johtamisoppien gurun Gary Hamelin (2007) mukaan organisaatioiden menestyksen salaisuus voi perustua jatkossa lähinnä vain henkilöstön vahvan intohimoisen sitoutumisen, luovuuden ja aloitteellisuuden varaan. Edes vahva osaaminen sellaisenaan ei ole näihin verrattava suojeltavissa oleva menestymisen lähde. Avainasioita

sitoutumisessa ovat itseohjautuvuus, työn tarkoituksellisuus, yhteisöllisyys ja yhteinen päämäärä.

Alasoinin (2011) mielestä työelämän nopeat muutokset voivat olla uhkana yksilön henkisen koherenssin tunteelle. Yksilö saattaa kadottaa työnsä mielen. Hän ei ymmärrä työssä tapahtuvien muutosten tarvetta, hän ei koe hallitsevansa työssä vaadittavaa osaamista eikä hän koe työtään merkityksellisenä. Nämä työn mielekkyyden ulottuvuudet korostuvat hyvinvointitekijöinä erityisesti tieto- ja ajattelutyössä, jota yhä useampi suomalainen tänä päivänä jo tekee. Alasoinin (emt.) mukaan osallisuuden kokeminen muutoksissa voi olla nykyajan työelämässä tärkeämpää ihmisten ja heidän hyvinvointinsa kannalta kuin jotkin yksittäiset työn sisällölliset ominaisuudet, joita työoloja kartoittavissa tutkimuksissa on totuttu seuraamaan.

Miten edistetään osallisuuden kokemista muutoksissa? Kehittämisen sosiaali- ja terveysalalla on edelleen suureksi osaksi erillisten projektien varassa. Työelämässä podetaan projektiväsymystä (esim. Vataja & Seppänen-Järvelä 2009). Jos työntekijät eivät koe projekteja omiksi, omista kehittämistarpeista nouseviksi, on vaarana että ne koetaan ylimääräiseksi työksi. Lisäksi on vaarana, että projektien tulokset eivät juurpuy pisyviksi käytännöiksi, varsinkaan jos projektihenkilöstökin on ulkopuolista, vain siihen tehtävään palkattua.

Miten koulutus voi olla tukemassa sellaisen osaamisen kehittymistä, mitä tarvitaan sisältäpäin lähtevässä työyhteisössä osallistavassa kehittämisprosessissa? Millaisia kehittäjäosaajia kentällä tarvitaan? Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnolla halutaan vastata tarpeeseen, sillä asetuksen (423/2005) mukaan tutkinnon tulee tuottaa työelämän kehittämisen edellyttämät laajat ja syvälliset tiedot, valmiudet asianomaisen alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehityksen seuraamiseen ja erittelyyn, valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työelämää käyttäen relevantteja menetelmiä työelämän ongelmien erittelyyn ja ratkaisemiseen. Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja voidaan pitää hyvänä ratkaisuna mm. niillä työelämän alueilla, joilla tarvitaan ammatillisesti suuntautunutta erikoistumista ja laajempia alan kehittämisvalmiuksia.

Asetus korostaa tutkimuksellisia valmiuksia kehittämistyöhön liitetynä, vähintäänkin tutkimustiedon soveltavaa käyttöä, mutta ei rajaa pois mahdollisuutta myös uuden tiedon tuottamiseen kehittämisprosessin aikana ja sen tuloksena. Toikko ja Rantanen (2009) käyttävät samassa merkityksessä käsitettä tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja Alasoini ja Ramstad (2007) tutkimusavusteinen kehittäminen.

Soveltettavaa tietoa saadaan jo olemassa olevista tutkimuksista, mutta uusi tieto tuotetaan kehittämisprosessin eri vaiheissa. Miten tiedon hankinta tapahtuu luontevimmin kehittämisen ollessa osa arjen työtä? Seuraavassa luvussa etsin vastauksia siihen, miksi etnografia kokemustemme mukaan soveltuu arjessa tapahtuvan kehittämistyön tutkimukselliseksi lähestymistavaksi.

ETNOGRAFINEN LÄHESTYMISTAPA ARJESSA TAPAHTUVAN KEHITTÄMISTYÖN TUkena

Mihin ja miksi tarvitaan tutkimuksellista otetta?

Kehittämistoiminnan yhteydessä joudutaan aina tekemään menetelmällisiä valintoja. Miten kehittäminen konkreettisesti toteutetaan? Mistä ja miten saadaan kehittämiseen tarvittava tieto? Kehittämis-toimintaa ohjaa aina jokin tieto- ja todellisuuskäsitys, joka näkyy jo siinä onko kehittäminen osallistavaa vai ulkoapäin johdettua.

Olemme koulutusohjelmisamme sitoutuneet osallistavan kehittämisen oppimiseen, joka määrittää kehittämistyön luonteen ja siinä käytettävät menetelmät. Osallistava kehittäminen on aina prosessi-luonteista, jossa toimintaa ja sen suuntaa arvioidaan ja reflektoidaan koko prosessin ajan. Vataja ja Seppänen-Järvelä (2009) käyttävät käsitettä prosessikehittäminen kehittämistyöstä, jota toimijat tekevät osana arjen työtään.

Tutkimuksellinen lähestymistapa kehittämistyöhön pitää sisällään pyrkimyksen luotettavaan tietoon, vaikka kehittämistoiminnan perustavoite on jonkin konkreettisen asian muuttaminen, ei niinkään tiedon tuottaminen tutkimuksen merkityksessä. Luotettavan tiedon tuottaminen edellyttää systemaattista otetta tiedon tuotantoon, vaikkakaan metodeilla ei esim. Toikon ja Rantasen (2009) mukaan ole kehittämistoiminnan kohdalla yhtä keskeistä roolia kuin tieteellisen tutkimuksen yhteydessä.

Olemme havainneet tiedon tuotannon systemaattisen lähestymistavan myös helpottavan koko kehittämisprosessin hallintaa ja ennen kaikkea sen raportointia. Mitä monimutkaisempi kehittämisprosessi on, sitä tärkeämpää on systemaattinen ja hallittu lähestymistapa pohjautuen selkeästä valittuun tutkimusmetodologiseen lähestymistapaan. Toikon ja Rantasen (2009) mukaan systemaattinen tiedontuotanto helpottaa myös tulosten siirrettävyyttä.

Rantanen ja Toikko (2006) käyttävät kehittämistyöhön liittyvästä tutkimuksesta käsitettä käytäntötutkimus. Heidän mukaansa käytäntötutkimuksen nousu on yhteydessä monipuolistuneisiin käsityksiin tiedontuotannosta. Perinteisen tieteenalaperustaisen tiedon tuottamisen rinnalle on noussut uusia tiedon tuottamisen tapoja. Käytäntötutkimuksessa tieto on kontekstuaalista ja tiedon muodostus konstruktivistista, sillä uusi tieto syntyy pääosin niissä ympäristöissä, joissa itse toimintakin tapahtuu.

Toimintayhteyksissään syntyvä tieto kehittyä aidosta tarpeesta ratkaista käytännön ongelmia. Siksi Rantasen ja Toikon (2006) mielestä kysymys ei siis tässä mielessä ole enää soveltavasta tutkimuksesta. Uusi tieto on luonteeltaan raja-aidat ylittävää eli transdisiplinaarista. Tämä ei tarkoita yksinomaan monitieteistä tiedonmuodostusta, vaan myös teorian ja käytännön rajat ylittävää tiedonmuodostusta.

Rantasen ja Toikon (2006) sekä Hakkaraisen (2005) mukaan kysymys tiedontuotannon tavoista ja malleista liittyy tiiviisti asiantuntijuteen. Jos tieto tuotetaan sovelluskohteissaan, niin se myös haastaa perinteisen käsityksen asiantuntijuteesta. Tieteellinen tieto ei ole enää vain professioiden edustajien hallussa, vaan raja-aita asiakkaan

ja asiantuntijan välillä on hämärtnyt. Myös eri väestöryhmien palvelujen tarve on muuttunut niin, että ihmisten tarpeet ovat yhä useammin sellaisia, joihin pystytään parhaiten vastaamaan moniammatillisella, eri asiantuntijoista koostuvalla tiimityöskentelyllä.

Samassa merkityksessä puhutaan myös kollektiivisesta asiantuntijuudesta (esim. Boreham 2005; Koivunen 2005; Parviainen 2006) tai kollektiivisesta älykkyydestä (Hakkarainen 2003). Kollektiivisella asiantuntijuudella tarkoitetaan osaamista yhdessä. Se tarkoittaa tiedon muodostamista, jakamista, käsittelemistä ja yhdistämistä toisen tai useamman ihmisen kanssa siten, että yksittäiset osaamisalueet ovat enemmän kuin osiensa summa. Vaikka kyseessä olisi kuinka pätevä asiantuntija, hän ei voi hankkia kaikkea sitä tietoa, jota asiantuntijat yhdessä omaavat. Kollektiivinen asiantuntijuus on tulos, joka saavutetaan ryhmän vuorovaikutuksessa. (Boreham 2005.)

Hakkaraisen (2005) mukaan kollektiivisen asiantuntijuuteen tarvittava kollektiivinen älykkyys kehittyy yhdessä tekemällä, joka on enemmän kuin vain yhdessä oppimista. Yksilötason oppimisesta hän käyttää käsitettä tiedonhankintaprosessi, yhdessä oppimisesta osallistumisprosessi. Nämä kumpikaan ei riitä synnyttämään uusia innovaatioita tai luomaan uutta tietoa. Tarvitaan tiedonluomisen prosessi, jossa korostuu yhteisöllinen työskentely jonkun yhteisen kohteen ympärillä. Hänen mukaansa tiedonluomisesta puhumista ei kuitenkaan tulisi ymmärtää liian ahtaasti viittaamaan ainoastaan käsitteellisen tiedon muodostukseen, vaan kaikenlaisen uutta luovaan toimintaan, johon yritys tai joku muu työyhteisö osallistuu.

Hakkarainen (emt.) korostaa, että pelkkä käytäntö on huono opettaja. Monta kertaa opitaan ainoastaan rutiinomaisia ratkaisuja ja mekaanisia taitoja pikemmin kuin kehitetään korkeatasoisia osaamista. Käytännön taitoihin ei yleensä sisälly optimaalista määrää itsereflektiota ja pohdintaa, vaan sokeaa rutiinien toistamista. Tämän takia tarvitaan rakenteita ja osaamista, joilla tuetaan sekä yksittäisiä osanottajia että heidän yhteisöjään tietokäytäntöjen reflektoinnissa ja yhteisöllisessä tiedonrakentamisessa.

Yhteenvedona edellä kuvatuista asiantuntijuuspohdintoista totean, että asiantuntijuus tämän päivän työelämässä on mitä suuremmissa määrin yhteistoiminnallista ja tutkivaa. Osaamista jaetaan ja kehitetään yhdessä yhteisen ongelmanratkaisun ympärillä. Kehittämistyössä tarvitaan rakenteita ja osaamista. Siinä tarvitaan innostajia ja promoottoreita, henkilöitä joilla on hallussaan kehittämistyön menetelmiä ja välineitä. Kehittämistyössä tarvitaan osallisuutta edistäviä työmenetelmiä, mutta myös menetelmiä joilla tietoa tuotetaan.

Tiedon tuottamisen tutkimukselliset lähestymistavat kehittämisen yhteydessä voivat olla monenlaisia perustuen eri tieteiden paradigmoihin. Proessorientoitunutta osallistavaa kehittämistä tukee laadullinen lähestymistapa, jossa tietoa tuotetaan useista näkökulmista, kontekstisidonnaisesti ja holistisesti. Se ei sulje pois myös määrällisten aineistojen tuottamista prosessin aikana.

Lähestymistapa on menetelmää parempi käsite kehittämistyön yhteydessä. Räsänen (2007) mukaan käytäntöteoreettisesti virittytyneissä lähestymistavoissa on luontevaa puhua ”tavoista” ja ”otteis-

ta”. Nämä käsitteet viittaavat arkipäivän tekemisiin ja kokemuksiin. Kehittämisosotteen kuvaaminen, analysointi ja vertailu voidaan tehdä seuraavien kysymysten kautta

1. Mitä kehitetään?
2. Kuka kehittää, kenelle ja kenen kanssa?
3. Miten kehitetään?
4. Miksi kehitetään tietyllä tavalla ja tiettyyn suuntaan?

Olemme koulutusohjelmisamme havainneet muutamien tutkimuksellisten lähestymistapojen soveltuvan erityisen hyvin osallistaviin kehittämisprosesseihin. Näitä ovat toimintatutkimuksellinen ja etnografinen lähestymistapa. Tässä artikkelissa tarkastelen etnografista lähestymistapaa kuvaten ensin lyhyesti etnografiaa metodologisena lähestymistapana ja sitten sen soveltuvuutta kehittämistyön tutkimukselliseksi lähestymistavaksi.

ETNOGRAFIA PÄHKINÄNKUORESSA

Etnografia, mikä alun perin tunnettiin antropologisena kenttätöinä, on sitemmin laajentunut koskemaan mitä erilaisimpia tapoja olla osallisena maailmassa, jota tutkitaan (Atkinson ym. 2007; Hammersley & Atkinson 2009). Kulttuurintutkimuksen käsite etnografian yhteydessä voidaan ymmärtää monella tavalla. Yksi tapa ymmärtää se on ilmiön holistinen tarkastelu tietyssä kontekstissa (Nikkonen ym. 2001; Atkinson ym. 2007). Geertzin (1993) mukaan kulttuuri on symbolinen järjestelmä, joka rakentuu sosiaalisesti vaihtuneista merkitysrakenteista muodostaen toiminnan kontekstin.

Tutkija on osa sosiaalista maailmaa, jota hän tutkii ja johon hän osallistuu tietyn ajanjakson. Etnografialla on tästä johtuen reflektiivinen luonne (Lappalainen 2007; Hammersley & Atkinson 2009). Reflektiivisyys kertoo tutkittavien ja tutkijan välisestä vuorovaikutuksesta, mutta myös kaikesta muusta toiminnasta, jolla tutkimusongelmaa lähestytään tutkimusprosessin aikana.

Reflektiivisyyden periaate, kriittinen itsereflektio (Denzin 1997; Hammersley & Atkinson 2009) on etnografian kulmakivi. Siinä tutkija tuo julki oman taustansa arvoineen ja kiinnostuksen kohteineen siitä osin kuin niillä on merkitystä tutkimuksen kannalta (Lahelma & Gordon 2007). Hän on tietoinen myös siitä keskustelusta, mitä yhteiskunnassa asian tiimoilta käydään (Denzin 1997; Hammersley & Atkinson 2007).

Mitä kontekstisidonnaisempi ja kehittämisyhteisöä osallistavampi kehittämisprosessi on, sitä vähemmän siihen löytyy valmiista käsikirjoitusta. Etnografisessa lähestymistavassa on sallittua ja jopa suotavaa lähteä liikkeelle avoimen ja väljän tutkimussuunnitelman pohjalta. Reflektiivisessä etnografiassa tutkimusongelmaa kehitetään koko tutkimusprosessin ajan (Hammersley & Atkinson 2009).

Etnografian yhteydessä paljon käytetty käsite kenttätö voidaan ymmärtää mitä erilaisimpina tapoina olla osallisena maailmassa, jota tutkitaan. Kenttä ei ole vain tietty yksikkö vaan se luodaan

tutkimuksen kuluessa. Kenttä muotoutuu tutkijan käytännön toimien, käytetyn kirjallisuuden, muistiinpanojen ja ajatustyön kokonaisuudesta (Atkinson ym. 2007; Palmu 2007).

Kenttätö ei tarvitse olla perinteistä aineiston tuottamiseen liittyvää toimintaa vaan se voi olla tutkimusprosessia edeltävää tai saman-aikaista toimintaa, jossa jossain muodossa ollaan konkreettisesti tekemisissä tutkittavan ilmiön kanssa. Kenttä muotoutuu myös siitä, mitä tutkija kirjoittaa ja miten lukija sen tulkitsee ja kontekstualisoi. Syntynyt kirjoitus on tulkintojen ja reflektioiden tuote, jossa tutkija käy vuoropuhelua lukemansa, kokemansa ja tutkimuksessa tuotetun aineiston kanssa. (Richardson & St Pierre 2005; Salo 2007.)

Etnografisessa tutkimuksessa ei kerätä aineistoa siten kuin se ymmärretään perinteisessä mielessä, vaan tutkija rakentaa ja tuottaa sen yhdessä tutkimukseen osallistuvien ihmisten kanssa (Davies 2010). Aineiston keräämisen sijasta puhutaankin aineiston tuottamisesta. Kerääminen viittaa siihen, että tutkittavat asiat ovat valmiina kentällä tutkijan poimittaviksi. Tuottaminen kuvaa paremmin sitä tutkijan ja osallistujien yhteisesti tuottamaa tietoa, jonka tutkija tulkitsee.

Aineistoa tuottaessaan myös osallistujat itse tulkitsevat omia kokemuksiaan sekä itselleen että tutkijalle ja voivat tietoisesti valita, mitä tuovat esille (Davies 2010). Erityisen tärkeänä Tolonen ja Palmu (2007) pitävät tutkijan kunnioitettavaa suhdetta osallistujiin, mikä jättää tilaa osallistujien ja tutkijan näkemysten vaihdolle.

Etnografisen tutkimuksen menetelmistä tavallisimpia ovat osallistuva havainnointi ja vapaamuotoinen haastattelu kenttätöön muodossa. Myös erilaiset kirjalliset dokumentit kuuluvat etnografisen tutkimuksen aineistoihin. (Atkinson ym. 2007; Hammersley & Atkinson 2009). Aineistoon voi sisältyä myös videointia, valokuvia ja internetin käyttöä (Davies 2010).

Palmu (2007) jakaa tutkimusprosessin fyysiseen, kirjoitettuun ja tekstuaaliseen kenttään. Fyysisellä kentällä tarkoitetaan sitä tilaa ja paikkaa, jossa tutkimusta tehdään. Kirjoitettu kenttä muotoutuu muistiinpanoista, merkinnöistä ja materiaalista, jotka fyysiseltä kentältä kerätään. Tekstuaalisella kentällä Palmu (emt.) tarkoittaa sitä tutkijan kirjoitusta, mikä lukijalle avautuu valmiina tekstinä uudelleen tulkittavaksi. Tekstuaalisella kentällä kaikki kentät yhdistyvät ja kietoutuvat analyysin, tulkinnan ja reflektioiden kautta kirjoitukseksi, etnografiksi.

Coffey (1999) kuvaa kenttätöitä persoonallisena löytöretkenä omaan itseensä, mikä on ymmärrettävä niin, että tekstuaalisen kenttävaiheen tuloksena syntynyt etnografia on tekijänsä näköinen. Toinen tutkija olisi tuottanut toisen näköisen etnografian. Ihminen tutkijana ei ole tyhjä taulu ja mitä kokeneempi hän on, sitä vaikeampaa lähteminen puhtaalta pöydältä on. Etnografinen tutkimus on siis mitä suurimmassa määrin konstruktivistista. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija on koko tutkimusprosessin ajan aktiivisessa suhteessa todellisuuteen, vaikuttaa omaan tapaansa havaita, tulkita havaintoja ja luoda merkityssuhteita.

Freshwaterin ja Rolfen (2001) näkemyksen mukaan postmoderni reflektiivinen lähestymistapa tieteelliseen tutkimukseen ei ole ikkuna ulkoiseen todellisuuteen; se on ainoastaan yksi totuus monista, eikä tutkimuksen funktio ole esittää analysoitua teoriaa maailmasta vaan antaa mahdollisuuden tutkimukseen osallistujille kertoa oman tarinansa (myös Gregory 2005). Ihmisten toiminta sisältää paljon sellaista hiljaista tietoa, mitä työ- ja elämäkokemuksen myötä on työkäytäntöihin pikkuhiljaa omaksuttu ja minkä julkituominen ilman laadullisen tutkimuksen lähestymistapaa olisi mahdotonta.

Etnografinen tutkimus ei ole vain metodologiaa, se on suurelta osin kirjoittamista (Richardson & St Pierre 2005; Palmu 2007; Salo 2007). Etnografiselle kirjoittamiselle on tyypillistä narratiivisuus eli kertomuksellisuus, faktojen esittäminen juonellisina kertomuksina (Cortazzi 2007). Inhimillistä kokemista ja tapahtumista hahmotetaan sosiaalisina juonirakenteina, prosesseina tai selitysmalleina, jotka kiinnittyvät tiettyyn aikaan ja paikkaan (Hammersley & Atkinson 2009).

Etnografialle tyypillinen kirjoitustyyli välttää liiallista tutkimuskohteen pelkistämistä ja liian pitkälle vietyjä luokitteluja (abstrahointia). Pelkistämiset ja luokittelut etenevät useiden toisiaan seuraavien tulkintojen kautta. Näiden tulkintojen kuvaamisessa on kielen merkitys keskeinen. Mitä pitemmälle abstrahointi etenee, sitä vallitsevampaa on tutkijan oma tulkinta ja käyttämä kieli. Tällöin on vaarana, että edetään yhä kauemmaksi todellisuudesta, siitä tulkinnasta ja kielestä mitä tutkittavat todellisuudessa käyttivät tutkimuskohdetta kuvatessaan. Tutkija voi välttää tätä vaaraa palaamalla jatkuvasti alkuperäiseen aineistoon, tarkastelemalla kriittisesti omia tulkintojaan ja niiden kielellistä ilmaisutapaa, varoen liiallista yleistämistä ja asioiden pelkistämistä. Etnografisissa tutkimuksissa käytetään runsaasti suoria lainauksia tutkittavien kielellä, mikä tuo todellisuutta lähemmäksi lukijaa. (Denzin 1997, Richardson & St Pierre 2005.)

Seuraavassa luvussa kuvataan esimerkin kautta, miten etnografista lähestymistapaa voidaan käyttää ylempään ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyössä. Esimerkki ei ole yksittäisestä kehittämistyöstä vaan yleistetty malli lähestymistavan tarjoamista mahdollisuuksista.

KEHITTÄMISTYÖ ENTOGRAFISELLA LÄHESTYMISTAVALLA

Ylempi ammattikorkeakoulututkimus on tarkoitettu työelämässä oleville henkilöille. Koulutus toteutetaan monimuoto-opetuksena kiinteässä yhteistyössä työelämän kanssa. Kuntoutuksen ja terveyden edistämisen uudistetussa toteuttamistavassa kaikki opinnot toteutuvat isompina ja pienempinä projekteina, joita alueen kehittämishankkeet ja organisaatiot tilaavat. Mittavin kokonaisuus yhden opiskelijan kohdalla on 30 opintopisteen opinnäytetyö. Opinnäytetyöt ovat työelämää palvelevia kehittämistehtäviä, jossa tutkimusmenetelmien lisäksi opitaan erilaisia työyhteisöä osallistavia kehittämisen menetelmiä.

Pedagogista toteutustamme ohjaa käsitys, että asiantuntijaksi ei voi oppia kirjoista, vaan se tapahtuu ratkaisemalla käytännössä ongelmia kokeneempien kanssa. Olemme Hakkaraisen (2005) kanssa samaa mieltä siitä, että muodollinen koulutus ei tee kenestäkään

asiantuntijaa, vaan asiantuntijuus alkaa kehittyä vasta käytännön ongelmanratkaisussa jossakin työyhteisössä. Kulttuuriin osallistumisella ja verkostoyhteistyösuhteilla on oppimisessa aivan olennainen merkitys.

Olemme koulutuksessamme sitoutuneet osallistavaan, yhteistoiminnalliseen kehittämiseen, mikä on erityisen haasteellinen kehittämisen muoto. Henkilöstön kanssa yhdessä tehdyn eli yhteistoiminnallisen kehittämisen on todettu tutkimuksissa edistävän työhyvinvointia, parantavan palvelujen laatua ja lisäävän tuloksellisuutta (Syvänen 2007; Alasoini 2011).

Syvänen (2004) mukaan yhteistoiminnalliselle kehittämiselle on tyypillistä kehittämiskohteen koko henkilöstön ja keskeisten sidosryhmien asiantuntemuksen suuri merkitys. Keskeisiä mukana olevia tahoja ovat organisaation eri tasoilla ja eri ammattiryhmissä toimivat työntekijät, esimiehet ja poliittiset päätöksentekijät. Siten kehittämisessä äänensä saavat kuuluviin sekä vertikaalisessa että horisontaalisessa suunnassa kaikki avaintahot. Tärkeää on myös kuulla asiakkaiden ääntä ja heidän erilaisia näkökulmiaan. Erityisen tärkeää on, että heikoimmissa valta-asemissa olevat työntekijät ja asiakkaat saavat äänensä kuuluviin.

Alasoinin (2011) mukaan monilla toimialoilla perinteinen tiede- ja tutkimuslähtöinen, lineaariseen malliin perustuva näkemys innovaatioiden syntymisestä ei kuvaa hyvin tapaa, jolla yritykset käytännössä synnyttävät uusia tuotteita ja palveluja tai pyrkivät muuten uudistamaan toimintaansa. Palveluvaltaisissa innovaatioissa, jollaisia sosiaali- ja terveysalan innovaatiot pääasiassa ovat, kyse on usein tuottajan ja käyttäjän välisestä aidosta, vuorovaikutustilanteen poikimasta yhteiskehittelystä. Pienissä organisaatioissa on harvoin tutkimus- ja kehittämissyöhön erikoistunutta henkilöstöä. Innovaatio-toiminta organisoidaan osallistamalla henkilöstöä.

Etnografinen lähestymistapa mahdollistaa tutkija-kehittäjän position olla yksi osallistuja muiden joukossa. Hänen roolinsa tutkija-kehittäjänä voi poiketa muiden osallistujien roolista vain siinä, että hän vastaa kehittämistyön arvioinnista ja dokumentoinnista. Tuotetut dokumentit voivat muodostaa kehittämisprosessin tutkimuksellisen osuuden. Usein kehittämisinterventioissa suurimpia haasteita ovatkin arviointi ja dokumentointi; mitä prosessin aikana tehtiin ja miten tehtiin? Eri vaiheiden huolellinen dokumentointi tuo systemaattisuutta ja lisää kehittämistyön tulosten luotettavuutta.

Etnografian monimenetelmäisyys mahdollistaa monenlaisten tiedontuottamistapojen käytön kehittämisprosessin aikana. Alasoinin (2011) ja Hakkaraisen (2005) mukaan innovaatioiden tuottaminen ja organisatorinen oppiminen kietoutuvat yhä tiukemmin toisiinsa osaksi yhteistä uuden tiedon tuottamisen prosessia. Perinteisesti näitä on tarkasteltu kahtena erillisenä prosessina: asiantuntijalähtöisenä innovaatioiden tuottamisena ja koulutukseen tai työssä harjaantumiseen perustuvana tiedon hankintana. Etnografisen lähestymistavan mahdollistama arjen havaintoihin perustuva kehittäminen on organisaation sisältä johdettua, omaa inhimillistä pääomaa hyödyntävä ja lisäävä prosessi, jossa parhaiten toteutuvat myös kestävän kehityksen periaatteet (esim. Rohweder 2008).

Alasoini (2011) korostaa erityisesti kehittämisprosessin alkupäätä, johon sisältyy uuden tiedon etsimistä ja luomista. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä avoimuutta, ennakkoluottomuutta, suvaitsevaisuutta, johdon sallimaa itsenäisyyttä, aloitteellisuutta, luovuutta ja ajankäytännöllistä väljyyttä. Uuden tiedon tärkeinä lähteenä ovat asiakkaat ja käyttäjät. Tiedon kokoamista ja analysointia voidaan systematisoida etnografisella lähestymistavalla, mikä hyväksyy mitä erilaisimpia tapoja olla osallisena maailmassa, jota tutkitaan.

Lisäksi nykyetnografian mukaan (esim. Richardson & St Pierre 2005; Salo 2007) kenttätöiden ei tarvitse olla perinteistä aineiston tuottamiseen liittyvää toimintaa vaan se voi olla tutkimusprosessia edeltävää tai samanaikaista toimintaa, jossa jossain muodossa ollaan konkreettisesti tekemisissä tutkittavan ilmiön kanssa. Kehittämisprosessille on tyypillistä erilaiset sitä edeltävät ja siihen valmistavat selvitystyöt. Etnografisella monimenetelmällisellä lähestymistavalla voidaan tuottaa osallistuja- ja asiakaslähtöistä tietoa myös prosessin suunnitteluvaiheeseen. Kehittämisprosessi eroaakin perinteisestä tutkimusprosessista siinä, että suunnitteluvaihe on keskeinen osa prosessia, jossa osallistujat ja asiakkaat ovat merkittävässä roolissa.

Kehittämisprosessissa tarvittavan uuden tiedon etsimisessä ja luomisessa tarvitaan menettelytapoja ja valmiuksia, joilla voidaan kyseenalaistaa organisaation nykyisiä toimintakäytäntöjä. Etnografinen tapa tuottaa tietoa arjen toimintaympäristössä työn lomassa mahdollistaa hiljaisen tiedon näkyväksi saamisen.

Etnografinen tapa analysoida ja kirjoittaa tuotettua puhetta välttämättä liiallista pelkistämistä ja abstrahointia tuo esille organisaation hiljaista tietoa toimintakäytäntöjen kuvaamisessa. Mahdollisimman kontekstisidonnaisten ja konkreettisten esimerkkien avulla toimintakäytännöt tunnustetaan omiksi. Osallistuja saa äänensä kuuluville ja kykenee voivansa vaikuttaa. Tämä lisää osallisuuden tunnetta, mikä puolestaan auttaa sitoutumista kehittämistyöhön.

Tällaisen osallisuuden tunteen merkitystä Alasoini (2011) tarkastelee Antonovskyn kehittämän henkisen koherenssin käsitteen kautta. Työelämän nopea, jopa jatkuva, muutos uhkaa ihmisten edellytyksiä nähdä työ omalta osaltaan sen enempää ymmärrettävänä, hallittavana kuin merkityksellisenä. Tilanteessa, jossa muutoksesta syntyvät haasteet ylittävät ihmisen käytettävissä olevat voimavarat, syntyy negatiivista stressiä ja tätä kautta kielteisiä vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin.

Osallisuudella voidaan Alasoinin (emt.) ajatella olevan henkistä koherenssia kohentavia vaikutuksia kaikkien kolmen ulottuvuuden osalta. Osallisuus uuden tiedon tuottamisen prosesseissa voi auttaa lisäämään ihmisen ymmärrystä oman organisaationsa ja sen ympäristön tapahtumista parantamalla hänen mahdollisuuksiaan löytää loogisia yhteyksiä erilaisten asioiden ja ilmiöiden väliltä. Osallisuus auttaa lisäämään hallinnan tunnetta asioista ja tapahtumista, joilla on vaikutuksia ihmisen ja hänen työnsä kannalta. Osallisuus auttaa löytämään myös merkityksellisyyttä niistä asioista, joita omassa organisaatiossa ja sen ympäristössä on meneillään.

Prosessin loppupäähän taas sisältyy tiedon soveltamista ja juurruttamista osaksi organisaation toimintaa. Tämä edellyttää suurempaa kurinalaisuutta ja kykyä saada koko organisaatio toimimaan uusien yhteisten menettelytapojen ja toimintakäytäntöjen mukaisella tavalla.

LOPUKSI - KITEYTYS ETNOGRAFIAN MAHDOLLISUUKSISTA

Työelämässä ei ole mielekäästä puhua enää muutoksista vaan kehityksen trendeistä, joita yhteiskunnalliset ja globaalit kehityssuunnat vaativat, jotta työllä olisi merkitys ja mieli. Työelämä on ihmiselämän korkeakoulu, jossa tapahtuu suurin osa elämänaikaisesta oppimisesta. Formaalin ammattikoulutuksen tulisi taata yksilöille sellaisia tietoja ja taitoja, kompetensseja, että selviytyminen työelämän korkeakoulussa on mahdollista koko neljän vuosikymmenen työuran aikana.

Näitä kompetensseja ei omaksuta kirjoista lukemalla. Tänään tentity oppikirja on jo huomenna auttamattomasti vanhentunutta tietoa. Koulutuksesta vastaavien tahojen tulisi pysähtyä todella pohtimaan kompetensseja, mitä tämän päivän työelämässä tarvitaan ja miten niitä parhaiten opitaan.

Oppimisen nykyteoriat korostavat reflektiivisen oppimisen taitoja, mutta ei yksin reflektoida vaan yhdessä toisten kanssa. Riittääkö pelkkä yhdessä reflektointikaan takaamaan uusia innovatiivisia avauksia työtapojen uudistamiseen? Riittääkö perinteisellä tavalla toteutettu seminaarikäytäntö, jossa opiskelijat vaihtavat kokemuksia ja ajatuksia liittyen yksilöllisiin suorituksiinsa luokkahuoneen sisällä tuottamaan osaamista todellisiin työelämän ongelmanratkaisutilanteisiin? Mielipiteeni on, että ei riitä. Tarvitaan yhdessä tekemisen paikkoja aidoissa oppimisympäristöissä. Miksi?

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon keskeisin tavoite on tuottaa osaamista työelämän vaativiin asiantuntijatehtäviin. Kaikkiin vaativiin asiantuntijatehtäviin liittyä kehittäminen tavalla tai toisella. Kehittäminen edellyttää osaamista, jota voi oppia vain olemalla mukana kehittämisprosesseissa aidoissa kehittämisympäristöissä. Yksi keskeinen osaamisen alue kehittämisprosesseissa on osallisuuden edistäminen.

Toikko ja Rantanen (2005) puhuvat osallisuuden asiantuntijuudesta, joka voi olla jopa substanssiasiantuntijuutta merkittävämpi asiantuntijuuden alue kehittämisprosesseissa. Osallisuus edistää kehittämis-työhön sitoutumista ja sen myötä työhyvinvointia, joka on Alasoinin (2011) mukaan kaiken innovatiivisen kehittämistyön perusedellytys. Miten osallisuutta edistetään kehittämisprosesseissa?

Osallisuuden edistäminen kehittämisprosesseissa on haastavaa. Sitä ei voi oppia kirjoista lukemalla, koska se on aina kontekstuaalista, sidoksissa ihmisryhmään ja tilanteisiin, missä kehittämis-työ toteutuu. Osallisuutta voidaan edistää työtapoilla ja menetelmillä, jotka ovat osallistujien yhdessä sopimia.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon uusi toteutusmallimme on rakennettu sellaiseksi, että opiskelijat saavat jo koulutuksen aikana mahdollisimman monia kokemuksia kehittämisestä erilaisissa kehittämis-yhteisöissä. Menetelmissä painotamme dialogisia ja reflektiivisiä taitoja, joita harjoittemme koko koulutuksen ajan. Lisäksi

painotamme informaation lukutaitoa eli tiedon hakemista, analyyttistä käyttöä ja uuden käytäntöä palvelevan tiedon tuottamista.

Opiskelijamme saavat hyvät valmiudet tutkimukselliseen kehittämis-toimintaan, sillä korostamme kaiken tuloksellisen kehittämistyön perustuvan näyttöön. Näyttöön perustuva toiminnan kehittäminen edellyttää sekä kokemuksellista että tutkittua tietoa, sekä tietoisuutta toiminnan resursseista. Erittäin haastavaa on se, miten kokemuksellinen tieto, joka on usein ns. hiljaista tietoa, saadaan näkyväksi kehittämisprosesseissa. Käyttäjälähtöisessä kehittämisessä asiakkaiden äänen esille saaminen tuo vielä omat erityiset haasteensa kehittämistyölle.

Kehittämis-työhön liittyvän tiedon tuotannon tulisi olla käytäntöä palvelevaa, sellaista että se tuo esille toiminnan vahvuuksia ja haasteita konkreettisen toiminnan tasolla, ei teoreettisia viisauksia oppikirjoista. Silloin, kun osallistujat ovat työyhteisön jäseninä osallisia kehittämisprosesseissa, he myös samalla hoitavat päivittäisiä työtehtäviään. Tällöin tiedon tuottamisen tulee onnistua luonnollisesti työntekijää liiaksi kuormittamatta.

Etnografinen lähestymistapa mahdollistaa arjessa tapahtuvan tiedon tuotannon, koska se sallii mitä erilaisimpia tapoja tuottaa tietoa arjen työn lomassa. Se arvostaa myös eri tahojen tuottamaa tietoa, ei vain asiantuntijätietoa. Erittäin tärkeänä etnografiassa pidetäänkin "maan hiljaisten" äänen esille saamista. Miten työyhteisössä saadaan esille hiljaisten puurtajien ajatuksia ja kokemuksia, miten niiden asiakasryhmien, jotka eivät ole tottuneet siihen, että heidän mielipiteillään voisi olla merkitystä palvelujen kehittämisessä.

Etnografian vahvuuksia on myös sen sallima väljyys ja avoimuus tiedon tuottamiseen. Kehittämis-työ harvoin etenee tarkkojen suunnitelmien mukaan silloin kun se on kontekstuaalista ja osallistavaa, kollektiivista älykkyyttä hyödyntävää. Etnografisen lähestymistavan hienoin piirre kehittämis-työn näkökulmasta onkin se, että se sallii suuret suunnan muutokset kehittämis-työn aikana. Tutkimus palvelee kehittämis-työtä, eikä päinvastoin. Tietoa tuotetaan sitä mukaan, kun sitä kehittämis-työssä tarvitaan ja niiltä tahoilta kenen tietoa tarvitaan. Tiedon tuottamisen vapauden ja väljyyden rinnalla Vuorinen (2005) korostaa kuitenkin kehittäjä-tutkijan vastuuta huomata, mitä valintoja pitäisi tehdä, jotta päästäisiin onnistuneeseen lopputulokseen.

Etnografia tutkimuksellisena lähestymistapana kehittämis-työ-prosesseissa mahdollistaa tasavertaisen tavan tuottaa tietoa. Kaikkien osallistujien tuottama tieto on kehittämis-työn näkökulmasta yhtä arvokasta. Etnografisessa prosessissa korostuu avoin asiantuntijuus, jossa ei ole ylemmän tiedon vartijoita. Asiantuntijoiden rooli on luoda sellaisia kehittämis-työn rakenteita, joissa mahdollistuu dialoginen ja reflektiivinen keskusteluyhteys osallistujien kesken. Tällaista asiantuntijuutta uskomme uuden pedagogisen, aidoissa kehittämis-työ-ympäristöissä tapahtuvan, yhteistoiminnallisen ja tutkivaan oppimiseen perustuvan toteutusmallimme tuottavan.

KIRJOITTAJA

Hilkka Honkanen

Terveydenhoitaja, TtT, yliopettaja
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Olen tuntenut Merjan vuodesta 1990 lähtien, ensin Oulun yliopiston maisteriopinnoissa, sitten hänen toimiessaan ohjaajana lisensiaatintyössäni. Hänen siirtyessään Kuopion yliopistoon,

seurasin perässä ja jatkoin väitöstutkimustani hänen ohjauksessaan. Merja on ohjaajana huolellisesti paneutuva ja innostava. Hän on hyvin avoin uusille näkökulmille ja vaikka on itse raskaan psykiatrisen hoitotyön edustaja ja ehkä juuri siksi hän näkee mielenterveyden edistämisen tärkeänä osana mielenterveystyötä. Etnografian asiantuntijana hän on maamme kärkitutkijoiden joukossa.

Lähteet

Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voidaan kehittää kestäväällä tavalla? Tykes-raportteja 76. Helsinki. Hakupäivä 31.1.2012.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/05_aineistopankki/julkaisut/76_hyvinvointia_tyosta_nettiin.pdf

Alasoini, T. & Ramstad, E. 2007. Johdanto. Teoksessa T. Alasoini & E. Ramstad (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportteja 53. Helsinki: Työministeriö.

Atkinson, P., Coffey, A., Delamont, S., Lofland, J. & Lofland, L. 2007. Editorial Introduction. Teoksessa P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont, J. Lofland & L. Lofland (toim.) *Handbook of Ethnography*, 1-8. London: Sage Publications.

Boreham, N. 2004. A theory of collective competence: Challenging the neo-liberal individualisation of performance at work. *British Journal of Educational Studies* (52)1, 5 - 17.

Coffey, A. 1999. *The Ethnographic Self*. London: Sage Publications.

Cortazzi, M. 2007. Narrative Analysis in Ethnography. Teoksessa P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont, J. Lofland & L. Lofland (toim.) *Handbook of Ethnography*, 384-394. London: Sage Publications.

Davies, C. A. 2010. *Reflexive Ethnography. A guide to researching selves and others*. 2nd ed. Great Britain: Routledge.

Denzin, N. K. 1997. *Interpretive Ethnography. Ethnographic Practices for the 21st Century*. London: Sage Publications. Thousand Oaks.

Freshwater, D. & Rolfe, G. 2001. Critical reflexivity: A politically and ethically engaged research method for nursing. *Nursing Times Research* 6(1), 526 - 537.

Geertz, C. 1993. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books.

Hammersley, M. & Atkinson, P. 2009. *Ethnography. Principles in practice*. 3rd ed. Great Britain: Routledge.

Gregory, E. 2005. Introduction. Tracing the steps. Teoksessa J. Conteh, E. Gregory, C. Kearney & A. Mor-Sommerfeld (toim.) *On Writing Educational Ethnographies. The Art of Collusion*, ix-xxiv. Trentham Books. Stoke of Trent.

Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2002. Tutkiva oppiminen. Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. Porvoo: WSOY.

Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. 2002. Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37(6), 448 - 464.

Hakkarainen, K. 2003. Kollektiivinen älykkyys. *Psykologia* 38(6), 384 - 401.

Hakkarainen, K. 2005. Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä psykologisia näkökulmia. Puheenvuoro Osaaminen murroksessa – Työelämälähtöisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen seminaarissa 12.4.2005. Helsinki. Hakupäivä 1.2.2012, <http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf>

Hamel, G. 2007. *The Future of Management*. Boston: Harvard University School Press.

Henderson, A. 2005. The value of integrating interpretive research approaches in the exposition of healthcare context. *Journal of Advanced Nursing* 52(5), 554 - 560.

Hirvonen, E. & Nikkonen, M. 2003. Tulkitseva etnografia: Sosiaalisen todellisuuden rakentamista, reflektointia ja vakuuttavaa kirjoittamista. Teoksessa S. Janhonen & M. Nikkonen (toim.) *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. 2. uud. p. Juva: WS Bookwell Oy, 265 - 300.

Koivunen, N. 2005. Miten kollektiivinen asiantuntijuus organisoituu? *Hallinnon tutkimus* 24(3), 32 - 45.

Lahelma, E. & Gordon, T. 2007. Taustoja, lähtökohtia ja avauksia kouluetnografiaan. Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma & T. Tolonen (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tallinna: Osuuskunta Vastapaino, 17 - 38.

Lappalainen, S. 2007a. Johdanto. Mikä ihmeen etnografia? Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma & T. Tolonen (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tallinna: Osuuskunta Vastapaino, 9 - 14.

Moore, D. T. 2004. Curriculum at work. An educational perspective on the workplace as a learning environment. *The Journal of Workplace Learning* 16(6), 325 - 340.

Nikkonen, M., Janhonen, S. & Juntunen, A. 2001. Hoitokulttuurin tutkimuksesta. Etnografia hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa S. Janhonen & M. Nikkonen (toim.) *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*, 44 - 80. Juva: WSOY.

Nowotny, H., Scott, P. & Gibbons, M. 2001. *Rethinking Science: Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*. London: Polity Press.

Palmu, T. 2007. *Kenttä, kirjoittaminen, analyysi – Yhteenkietoutumia*. Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma & T. Tolonen (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tallinna: Osuuskunta Vastapaino, 137 - 150.

Parviainen, J. 2006. *Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä*. Teoksessa J. Parviainen (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino, 155 - 187.

Rantanen, T. & Toikko, T. 2005. *Miten raportoida tutkimuksellista kehittämishanketta?* Teoksessa L. Vanhanen-Nuutinen & P. Lambert (toim.) *Hankkeesta julkaisuksi. Kirjoittaminen ammattikorkeakoulun ja työelämän kehityshankkeissa*. Helsinki: Edita, 97 - 111.

Rantanen, T. & Toikko, T. 2006. *Käytäntötutkimuksesta kansalaislähtöiseen kehittämiseen*. *Janus* vol. 14(4), 403 - 410. Hakupäivä 31.1.2012. http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0406/4_06_Rantanen_etal.pdf

Rautajoki, A. 2009. *Asiantuntijuutta vakuuttamassa – Opettajien työelämäsuhteen asiantuntijuuspuhe sosiaalialan ammattikorkeakouluverkoston työelämäprojekteissa*. *Acta Electronica Universitatis Lapponiensis* 47. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Richardson, L. & St Pierre, E.A. 2005. *Writing. A method of inquiry*. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *The Sage Handbook of Qualitative Method*. London: Sage Publications, Thousands Oaks, 959 - 978.

Rohweder, L. 2008. *Konstruktivinen tutkimusote pedagogiikan kehittämisessä*. Teoksessa

L. Rohweder & A. Virtanen (toim.) *Kohti kestävää kehitystä. Pedagoginen lähestymistapa*. Opetusministeriön julkaisuja 2008:3, 11 - 13.

Räsänen, K. 2007. *Kehittämisoitteet: Tutkimusavusteinen kehittämistyö "käytännöllisenä toimintana"*. Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Raportteja* 53. Helsinki: Tykes, 40 - 66.

Saaristo, K. 2000. *Avoin asiantuntijuus. Ympäristökysymys ja monimuotoinen ekspertiisi*. *Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisusarja*, 66.

Salo, U-M. 2007. *Etnografinen kirjoittaminen*. Teoksessa S. Lappalainen, P. Hynninen, T. Kankkunen, E. Lahelma & T. Tolonen (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tallinna: Osuuskunta Vastapaino, 227 - 246.

Syvänen, S. 2004. *Kunnallisten palveluiden, työn ja työyhteisöjen yhteistoiminnallinen kehittäminen. Laatu-kehittämisote. Kunnallinen eläkevakuutus*. Helsinki.

Syvänen, S. 2007. *Yhteistoiminnallinen kehittäminen edistää työhyvinvointia, parantaa palvelujen laatua ja lisää tuloksellisuutta*. *Kuntien eläkevakuutuksen Kevan verkkosivut*. Hakupäivä 10.10.2010. http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4247/Syvanen.pdf

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittäminen. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon*. Tampere: Tampere University Press.

Valtioneuvoston asetus 423/2005. *Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta*. Hakupäivä 10.1.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050423>

Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. 2009. *Työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen kehittämisotteena*. *Työelämän tutkimus* (7)2, 105 - 116. Hakupäivä 31.1.2012.

http://pro.tsv.fi/tetu/tt/Tt19_verkkoversio.pdf

Vuorinen, K. 2005. *Etnografia*. Teoksessa S. Ovaska, A. Aula & P. Majoranta (toim.) *Käytettyvyyttutkimuksen menetelmät*. Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-2005-1, 63 - 78.

