

Käsmä Anna & Lehtola Jenni

INNOVATIIVISUUS PÄIVÄKODISSA

INNOVATIIVISUUS PÄIVÄKODISSA

Anna Käsmä & Jenni Lehtola
Opinnäytetyö
Syksy 2014
Sosiaalialan koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijät: Anna Käsmä ja Jenni Lehtola
Opinnäytetyön nimi: Innovatiivisuus päiväkodissa
Työnohjaajat: Riikka Huttunen ja Pirkko Pietilä
Työn valmistumislukukausi ja – vuosi: syksy 2014

Sivumäärä: 38+11

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on kuvailla innovatiivisuutta päiväkodissa työntekijöiden näkökulmasta sekä saada kehitysideoita, joita voidaan hyödyntää innovatiivisuuden kehittämiseen päiväkodissa. Toteutimme opinnäytetyömme yhteistyössä Oulussa sijaitsevan yksityisen päiväkodin kanssa.

Aineiston keräsimme neljältä päiväkodin työntekijältä. Tutkimusmenetelmänä käytimme yhteistoiminnallista Jauhin-toimintamallia, jolloin saimme aineistoksemme kirjallisen aineiston ja työntekijöiden käymän keskustelun. Aineiston analysoimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teemoitteluun avulla. Teoreettisissa lähtökohdissa olemme käsitelleet innovatiivisuutta, innovatiivisuutta päiväkodissa ja miten innovatiivisuutta voidaan kehittää.

Tutkimustulostemme mukaan innovatiivisuus toteutuu päiväkodissa useilla eri tavoilla. Päiväkodin työntekijöiden kehittämisideat liittyivät lapsi- ja perhelähtöisiin kehitysideoihin, tiloihin ja lähiympäristöön, innovaatiotoimintaan, omiin asenteisiin sekä päiväkodin toimintaan liittyvien materiaalien ja immateriaalien käyttöön liittyviin kehitysideoihin.

Tutkimustuloksemme ovat hyödynnettävissä käytännön työelämään sekä innovatiivisuuden kehittämiseen päiväkodissa.

Asiasanat: Innovatiivisuus, päiväkoti, Jauhin – toimintamalli

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Authors: Anna Käsmä and Jenni Lehtola
Title of thesis: Innovation in kindergarten
Supervisors: Riikka Huttunen and Pirkko Pietilä
Term and year when the thesis was submitted: autumn 2014
Number of pages: 38+11 appendix pages

The purpose of our study is to describe the innovation from the perspective of day-care workers, as well as getting in developing ideas that can be utilized in the development of innovative kindergarten. We carried out our study in co-operation with the private kindergarten in Oulu.

Our study was a qualitative. Material was collected from four day-care center workers. The research method was a co-operative Jauhin – operating model, in which case our data contained written material and the discussion that the employees had. The data were analyzed using content analysis and themes. Theoretical starting point we have dealt with innovation, innovation in kindergarten and how innovation can be developed.

Results of our study showed that innovation takes place in the private kindergarten in several different ways. Employees' development proposals related to the child and family-oriented aspects, premises and surrounding environment, innovation, their attitudes and use of different materials.

The results are utilized in the practical world of work. Our research results can be used to develop innovative kindergartens.

Keywords: Innovation, kindergarten, Jauhin – operating model

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
1 JOHDANTO	6
2 INNOVATIIVISUUS JA SEN KEHITTÄMINEN PÄIVÄKODISSA	7
2.1 Innovaatio ja innovatiivisuus	7
2.2 Innovatiivisuus organisaatioissa	7
2.3 Päiväkoti ja innovatiivisuus	8
2.4 Innovatiivisuuden kehittäminen organisaatiossa	9
2.5 Henkilöstölähtöinen kehittäminen	10
2.6 Palvelumuotoilu kehittämisen menetelmänä	11
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	12
3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä	12
3.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat	12
3.3 Tutkimuksen osallistujat	13
3.4 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	14
3.5 Aineiston analyysi	16
3.6 Tutkimuksen luotettavuus	19
3.7 Tutkimuksen eettisyys	20
4 PÄIVÄKODIN INNOVATIIVISUUDEN JA SIIHEN LIITTYVIEN KEHITTÄMISIDEOIDEN KUVAILUA	23
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	29
POHDINTA	32
LÄHTEET	35
LIITTEET	39

1 JOHDANTO

Innovatiivisuuttako sosiaalialalla? Innovatiivisuus liitetään usein liiketalouden maailmaan ja sitä pidetään yritysten kilpailukeinona (Mäntyneva 2012, 14–15). Hämmäläisen, Järppisen ja Kivisaaren (2011, viittauspäivä 22.9.2014) mukaan sosiaalialalla on innovaatiotoimintaa, mutta terminä innovaatio ei ole sosiaalialalla tuttu vaan yleisesti puhutaan rakenneuudistuksista, uusista palveluista ja reformeista. Innovaatio ja innovatiivisuus – käsitteitä pyritään tuomaan myös sosiaalialaan liittyvään termistöön, mikä näkyy erilaisissa projekteissa. Esimerkiksi tällä hetkellä Oulussa on ajankohtaisena Oulun INKA - ohjelma, jonka tarkoituksena on kehittää innovaatiojärjestelmää muun muassa sosiaalipalveluissa (Innovatiiviset Kaupungit – ohjelma 2014–2020 2013, 9).

Toisen sektorin, eli yksityisten yritysten, osuus sosiaalialalla on kasvanut ja sen ajatellaan kasvavan myös tulevaisuudessa (Hämmäläinen, Järppinen & Kivisaari 2011, viittauspäivä 22.9.2014). Innovatiivisuuden ja innovaation ajatellaan sosiaalialalla lisäävän yksilön ja yhteisöjen hyvinvointia, joten tutkimuksemme ja siitä alkavan kehityksen myötä innovatiivisuudesta ja innovaatioista hyötyvät niin työyhteisö kuin asiakkaatkin. (Hämmäläinen 2005, viittauspäivä 22.9.2014.)

Tutkimuksessamme innovatiivisuus liitetään päiväkodin maailmaan. Tutkimuksemme aiheena on ”Innovatiivisuus päiväkodissa”. Tutkimme sekä työntekijöiden kokemuksia innovatiivisuudesta että heidän ideoitaan innovatiivisuuden kehittämiseksi päiväkodissa. Kuten missä tahansa sosiaalialan organisaatiossa, niin myös päiväkodissa tulee toiminnan olla hyvinvointia tukevaa ja laadukasta (STAKES 2005, 10, 13). Hämmäläisen (2005, viittauspäivä 22.9.2014) mukaan sosiaalialan innovaatiot ovat yhteydessä yhteisön tai yksilön hyvinvointiin ja ne syntyvät yhteisöjen tai yksilöiden toiminnan seurauksena uutena ideana. Nämä uudet ideat puolestaan johtavat tulokseen, jotka vaikuttavat muun muassa yksilön tai yhteisön hyvinvointiin. Tämä perustelee innovatiivisuuden ja innovaatioiden tarvetta sosiaalialalla ja sosiaalialan toimintakentällä, kuten päiväkodissa. (Hämmäläinen 2005, viittauspäivä 22.9.2014.)

Innovatiivisuuden voidaan ajatella tukevan tavoitteellista varhaiskasvatusta. Innovatiiviset ajattelun- ja toimintamallit on hyvä olla osana jokaisen työntekijän toimintaa. Työntekijöiden innovatiivisuus luo uusia ja erilaisia mahdollisuuksia päivähoitopalveluissa. Asiakkaiden ja työntekijöiden välinen yhteistoiminnallisuus tukee innovatiivisuutta päiväkodissa. (Oulun kaupunki, viittauspäivä 22.9.2014.)

2 INNOVATIIVISUUS JA SEN KEHITTÄMINEN PÄIVÄKODISSA

2.1 Innovaatio ja innovatiivisuus

Innovaation ajatellaan perinteisesti olevan laajalti hyödynnetty uusi konsepti: tuote, prosessi tai palvelu. Innovaatioina pidetään myös uusia toimintamalleja, strategisia lähestymistapoja ja organisointitapoja. (Stähle & Grönroos 1999, 136–141, 163–164; Työterveyslaitos 2013a, viittauspäivä 22.9.2014.) Perinteisesti innovaatioihin liitetään kaupallinen menestyksellisyys ja taloudellisen lisäarvon tuottaminen innovaation, parannuksen tai uudistuksen ansiosta (Mäntyneva 2012, 17). Innovaatiot tarkoittavat myös käytännössä toteuttamista, joten tästäkään syystä kaikkia uusia ideoita ei voida pitää innovaatioina; innovaation liittyy aina uusi idea, joka toteutetaan ja jolle luodaan arvo (Lampikoski & Korpelainen 1997, 15; Stähle & Grönroos 1999, 108–109, 134; Työterveyslaitos 2013a, viittauspäivä 22.9.2014).

Innovaatio käsitteeseen liittyy sana innovatiivinen. Innovatiivisuutta voidaan Mäntynevan (2012, 17) mukaan pitää ihmisten piilevänä voimavarana. Mäntynevan (2012, 17) lisäksi Lampikoski ja Korpelainen (1997, 16–17) liittävät innovatiivisuuden käsitteen luovuuteen, kuitenkin korostaen, ettei innovatiivisuus ole synonyymi sanalle luovuus vaan innovatiivisuuteen liittyy myös erilaisten realiteettien, kuten kannattavuuden, huomiointi. Innovatiivisuutta pidetään ominaisuutena, johon kuuluu taitoa luoda uusia ideoita. Nämä uudet ideat kehitetään puolestaan uusiksi ratkaisuksi tai innovaatioiksi. (Lampikoski & Korpelainen 1997, 17.) Innovatiivisuus vaatii jatkuvaa uudistumista ja oman toiminnan reflektointia, jotta innovatiivisuudesta saadaan menestyksellistä ja pitkäikäistä toimintaa (Stähle, Sotarauta & Pöyhönen 2004, 6).

2.2 Innovatiivisuus organisaatioissa

Organisaatioiden, kuten yritysten, tulisi saada työntekijöidensä innovatiivisuus liikkeelle. Innovatiivisuuden ja luovuuden mahdollistamisen lisäksi työntekijät tarvitsevat hieman painetta, jotta innovatiivisuus saataisiin työntekijöistä esille ja organisaation käyttöön. (Mäntyneva 2012, 17.) Henkilöstölähtöinen toimintatapa ja työntekijöiden osaamisen huomioiminen ja esiintuominen mahdollistaisi työtapojen ja työympäristön kehittämisen ja kehittymisen (Koskensalmi, Lauttio & Lindström 2000, 17). Innovatiivisuudelle tulisi löytää paikka organisaatiossa. Organisaation johdon ja

työntekijöiden on huomioitava innovatiivisuus toiminnassa ja pyrittävä tukemaan sitä. (Suutari & Heiskanen 2007, viittauspäivä 22.9.2014.)

Innovatiivisuus on ominaisuus, joka tulisi saada esille työntekijöistä. Innovatiivisuuden esille tuominen ja hyödyntäminen johtavat innovaatioiden syntymiseen. Nämä innovaatiot ovat toteutuskelpoisia ideoita, jotka saavat tukea muilta työyhteisön jäseniltä. (Lampikoski & Korpelainen 1997, 16–17; Koskensalmi, Lauttio & Lindström 2000, 9-10; Mäntyneva 2012, 17.)

2.3 Päiväkoti ja innovatiivisuus

Kunnat ja yksityisen sektorin toimijat järjestävät varhaiskasvatustilaa, kuten esimerkiksi lasten päivähoitoa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014, viittauspäivä 22.9.2014). Lasten päivähoito on subjektiivinen oikeus. Päivähoidossa edistetään lasten tasapainoista kehitystä ja suomalaisessa päivähoitossa yhdistyvät hoito, opetus ja kasvatus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, viittauspäivä 22.9.2014.)

Päiväkoti on yksi varhaiskasvatuksen toimintaympäristöistä ja konkreettisesti sillä tarkoitetaan fyysistä tilaa, jossa toteutetaan tavoitteellista varhaiskasvatusta (Laki lasten päivähoitosta 1973/36 1:2a §; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014, viittauspäivä 22.9.2014). Päiväkodin työntekijät ovat vastuussa asetetuista tavoitteista, jolloin korostuu hyvän työyhteisön merkitys (Kokljuschkin 2001, 46–47). Päiväkodin toimintakulttuuri ohjaa sitä, miten päiväkodissa toimitaan. Toimintakulttuuria puolestaan ohjaavat arvot ja osittain kirjoittamattomat säännöt. Päiväkoti ei ole vain fyysinen ympäristö vaan siihen kuuluu myös niin sanottu henkinen puoli; arvot ohjaavat jokaisen työntekijän toimintaa ja valintoja. (Kokljuschkin 2001, 17, 48.)

Päiväkodin innovatiivisuus lähtee johtajasta ja hänen johtamistyylistään. Avoin ja henkilöstölähtöinen johtamistapa edistää ja tukee innovatiivisuuden syntymistä ja sen tuloksien hyödyntämistä. Uuden kokeilemiseen kannustus ja sen jakaminen muiden kanssa, rohkaisu ja jatkuvat parannukset, vapaa mielipiteiden ilmaisu ja asiakkaiden palaute kuvaavat innovatiivista ilmapiiriä. Työpaikalla innovatiivista ilmapiiriä auttavat työyhteisön kiinteys ja sopiva kokoonpano, yhteistoiminta sekä vähäiset ristiriidat. (Koskensalmi, Lauttio & Lindström 2000, 9-10; Mäntyneva 2012, 17.) Suutarin ja Heiskasen mukaan (2007, viittauspäivä 22.9.2014) kaikkien työyhteisön jäsenten tulee huomioida innovatiivisuus työssään.

2.4 Innovatiivisuuden kehittäminen organisaatiossa

Sekä työn tekeminen että työtä tarjoavat tahot kehittyvät nykypäivänä nopeaa tahtia eikä edellistä uudistusta välttämättä ole saatettu loppuun asti, kun seuraava uudistus jo alkaa tai on tulossa (Työterveyslaitos 2014a, viittauspäivä 22.9.2014). Organisaatioissa innovatiivisuuden kehittämisessä tulee kiinnittää huomiota henkilöstön innovatiivisuuteen, johtamistapaan sekä organisaation omaan toimintaan (Mäntyneva 2012, 65). Innovatiivisuuden kehittämisessä voidaan hyödyntää esimerkiksi henkilöstölähtöistä kehittämistä ja palvelumuotoilua (Koskensalmi, Lauttio & Lindström 2000, 17; Tuulaniemi 2011, 98).

Organisaation tulee omassa toiminnassaan kiinnittää huomiota innovaatiotoimintaan ja jatkuvaan kehittämiseen (Mäntyneva 2012, 65). Tilastokeskus (2006, viittauspäivä 22.9.2014) määrittelee innovaatiotoiminnaksi kaikki toimenpiteet, jotka tuottavat uusia parannettuja tuotteita tai prosesseja eli innovaatioita. Myös toimenpiteet, joiden tarkoituksena on tuottaa uusia parannettuja tuotteita tai prosesseja (eli innovaatioita) määritellään innovaatiotoiminnaksi (Tilastokeskus 2006, viittauspäivä 22.9.2014).

Mäntynevan (2012,125) mukaan hyvät ja toteutuskelpoiset ideat ei yksinään riitä takaamaan innovaatiotoiminnan menestystä vaan organisaatiot tarvitsevat selkeät innovaatiotoiminnan käytänteet sekä työkalut, joilla tätä toimintaa tuetaan. Näiden käytänteiden ja työkalujen avulla uusia, innovatiivisiksi ideoiksi tunnistettuja, ideoita kehitetään, testataan ja arvioidaan. Innovaatiotoimintaan kannattaa liittää innovaatioprosessi, joka varmistaa potentiaalisten ideoiden jatkokäsittelyn. Innovaatioprosessi tukee myös innovaatiotoiminnan menestymistä. (Mäntyneva 2012, 125–126.)

Innovaatiotoiminnan jatkuvuuden takaa sen mukaan ottaminen osaksi organisaatiokulttuuria. Innovaatiotoiminnan prosessit ja käytänteet tulee näkyä organisaation arjessa, esimerkiksi innovaatiotoimintaan liittyvä ideointi, tulisi kuulua kaikkien työntekijöiden toimenkuvaan. Näiden ideoiden sekä innovatiivisuuteen liittyvän luovuuden jakaminen organisaatiossa tukee innovaatiotoimintaa. Organisaation arkeen tulisikin lisätä selkeitä malleja, joiden avulla uudet ideat saataisiin oikeasti hyödynnettyä käytännössä. Innovaatiotoiminnan tulee siis olla kiinteä osa organisaation arkea. Haaste innovaatiotoiminnan kehittymiselle ja kehittämiselle on totuttujen työtapojen muuttaminen. (Mäntyneva 2012, 125–126.)

Johtamistavan kehittäminen avoimeksi ja henkilöstölähtöiseksi tukee työyhteisössä syntyvää innovatiivisuutta. Omalla toiminnallaan ja asenteellaan johtaja voi tukea innovatiivisuutta yrityksessään. Yrityksen johdon tulee huomioida ja tiedostaa innovaatiotoiminnan esteet, jotta innovatiivisuutta voidaan kehittää, esimerkiksi uusien ideoiden liian aikainen kriittinen arviointi voi olla esteenä innovaatiotoiminnan kehittymiselle. Johdon tulisi myös tukea työntekijöiden halukkuutta parantaa jo olemassa olevaa ja luoda jotain uutta. Johtaja on avainasemassa luodessaan henkilökunnalle mahdollisuudet työnsä kehittämiseen. (Mäntyneva 2012, 65–66; Koskensalmi, Lauttio & Lindström 2000, 10; Kokljuschkin 2001, 38, 36.)

Innovatiivisuuden kehittämisessä myös henkilöstö on tärkeässä roolissa, sillä he toteuttavat käytännön innovoinnin. Innovatiivisuutta voidaan kehittää esimerkiksi kouluttamalla henkilöstöä ideointiin ja luovaan ongelmanratkaisuun sekä osallistamalla heidät päätöksentekoon ja palkitseamalla hyvistä ideoista. (Mäntyneva 2012, 65–66.) Työntekijöillä tulee olla tunne kuuluvansa työyhteisöön ja heillä tulee olla tunne siitä, että he voivat turvallisesti tuoda omat mielipiteensä ja uudet ideansa esille (Kokljuschkin 2001, 36).

2.5 Henkilöstölähtöinen kehittäminen

Innovatiivisuutta kehittäessä voidaan toimia henkilöstölähtöisesti. Toimimalla henkilöstölähtöisesti, työntekijät ottavat vastuuta oman työnsä kehittämisestä. Henkilöstölähtöinen kehittäminen on osallistavaa kehittämistä. Henkilöstölähtöisellä kehittämisellä tarkoitetaan kehittämistä, jossa työntekijät otetaan aktiivisiksi toimijoiksi mukaan kehittämiseen. Kaikessa henkilöstölähtöisessä ja osallistavassa kehittämisessä on selvitetty työntekijöiden mielipiteitä ja otetaan heidät osaksi organisaation muutosprosessia alkuvaiheesta lähtien. Työntekijät tulisi ottaa mukaan jo muutostarpeen arviointiin. Kehitys- ja muutostarpeita tulisi käsitellä konkreettisesti ja arkisen työn tasolla, jotta kehitystä tapahtuisi tasaisesti eikä syntyisi erilaisia odotuksia. Muutoksen täytyy tapahtua työyhteisöjen tasolla, sillä mikään kehitys ei tapahdu pelkästään johdon linjauksilla. Kehittäminen on koko työyhteisön asia ja olennainen osa kaikkea työtä. Kaikkien ajatusten ja tulkintojen hyödyntäminen osana kehitystä on tärkeää, olivat ne sitten positiivisia tai negatiivisia. (Koskensalmi, Lauttio & Lindström 2000, 17; Työterveyslaitos 2014b, viittauspäivä 22.9.2014.)

Työntekijöiden ”muutosvastarinta” voi olla esteenä kehittämiselle. Muutosvastarinnan taustalla voi olla vääränlainen asenne kehittämistä ja muutosta kohtaan. Muutosvastarinta voi olla myös omalla tavallaan positiivinen asia, sillä kehittämiseen ja muutokseen sekä positiivisesti että negatiivi-

sesti ja kriittisesti suhtautuvat työntekijät suhteuttavat omaa toimintaansa tapahtumassa olevaan muutokseen ja työstävät omia ajatuksiaan. (Työterveyslaitos 2014b, viittauspäivä 22.9.2014.)

2.6 Palvelumuotoilu kehittämisen menetelmänä

Palvelumuotoilu on yhteiskehittämistä, joka sisältää palvelumuotoiluprosessin. Palvelumuotoiluprosessissa ratkaistaan ongelmia luovan ongelmanratkaisun periaatteita noudattaen. Palvelujen kehittäminen on ainutkertaista, joten sitä ei voida tehdä tarkasti noudattaen jotain tiettyä rakennetta ja esimerkiksi palvelumuotoiluprosessin vaiheita, määrittely, tutkimus, suunnittelu, tuotanto ja arviointi, kehoitetaan käyttämään soveltaen. (Tuulaniemi 2011, 116, 126.)

Palvelumuotoilun ajatuksena on palveluita tuottavan organisaation ja sen asiakkaiden väliseen vuorovaikutukseen vaikuttaminen. Vuorovaikutusta tapahtuu, kun asiakas ostaa ja käyttää organisaation tarjoamia palveluita. Palvelumuotoilun voidaan siis ajatella tukevan palvelun menestymistä. (SDT 2013a, viittauspäivä 22.9.2014.) Tuulaniemi (2011, 116) korostaa organisaation osapuolen tarkoittavan eri tehtävissä toimivien henkilöiden osallistamista palvelumuotoiluun. Palvelumuotoilua voidaan tehdä analyyttisen, eli päättelyketjuihin perustuvan, tai intuitiivisen, eli ajatukseen siitä, mitä tulevaisuudessa mahdollisesti voisi olla, lähestymistavan avulla (SDT 2013a, viittauspäivä 22.9.2014).

Palvelumuotoilussa on tarkoitus ensin kokeilla uusia ideoita käytännössä ennen kuin näihin uusiin ideoihin tehdään suuria investointeja. Palvelumuotoilussa tärkeässä roolissa on palvelua käyttävä asiakas ja palveluita tulisi tarkastella heidän näkökulmastaan. Palveluprosessien suunnittelun lisäksi myös palveluympäristöön on hyvä kiinnittää huomiota, sillä myös sen voi tehdä houkuttelevaksi, joka puolestaan tukee palvelun kannattavuutta. (SDT 2013b, viittauspäivä 22.9.2014.) Jauhin – toimintamalli (liite 1) voi toimia yhtenä palvelumuotoilun välineenä.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla innovatiivisuutta päiväkodissa sekä saada kehitysideoita, joita voidaan hyödyntää innovatiivisuuden kehittämiseen päiväkodissa. Yhteistyökumppanimme on yksityinen päiväkotitoimisto Oulussa, joka on kiinnostunut innovatiivisesta toiminnasta ja sen kehittamisestä. Yhteistyökumppanimme haluaa kehittää toimintaansa ja tutkimuksemme tulokset tukevat ja antavat uusia ideoita kehittämistä varten.

Tutkimustehtäviämme ovat:

1. Miten päiväkodin työntekijät määrittelevät innovatiivisuuden?
2. Miten päiväkodin työntekijät kokevat innovatiivisuuden toteutuvan päiväkodissa?
3. Miten päiväkodin innovatiivisuutta voidaan kehittää?

Tutkimuksessamme keskitymme päiväkodin työntekijöiden näkökulmaan aiheestamme ja yhteistyötahollamme on mahdollisuus hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia toimintansa kehittämisessä. Henkilöstölähtöisessä kehittämisessä työntekijät otetaan kehittämiseen mukaan heti alkuvaiheista lähtien ja työntekijät saavat mahdollisuuden vaikuttaa kehittämiseen ja sen tuomiin muutoksiin ja kehittäminen tapahtuu arjesta lähtevien ideoiden ja tarpeiden kautta.

Sosionomin kompetensseihin sisältyy muun muassa tutkimuksellinen kehittämisosaaminen (Sosiaaliportti 2012, viittauspäivä 22.9.2014). Oman oppimisemme tavoitteeksi asetamme reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työotteen syventämisen sekä oman osaamisemme kehittämisen uuden tiedon tuottajina. Pyrimme koko tutkimuksemme ajan refleктоimaan ja kehittämään omaa toimintaamme ja tutkimustamme. Lisäksi tämän tutkimuksen toteuttaminen antaa meille käytännön kokemusta uuden tiedon tuottajina ja tutkijoina yleensä.

3.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Pyrimme tutkimaan aiheitamme, laadulliselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan, mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Tarkoituksenamme oli keskittyä työntekijöiden kokemuksiin innovatiivisuudesta päiväkodissa ja saada kehitysideoita. Noudatim-

me laadullisen tutkimuksen tapaa, jonka mukaan tutkijat eivät määrää tärkeitä seikkoja etukäteen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164).

Tutkimuksemme kohderyhmä valittiin tarkoituksenmukaisesti tutkimamme ilmiön kannalta; kohderyhmämme muodostavat päiväkodin työntekijät. Aineiston keruu vaiheessa annoimme kohderyhmällemme kaksi kysymystä, joihin halusimme vastaukset, mutta emme määritelleet etukäteen, millaiset vastaukset ovat tutkimuksellemme oikeita. Tutkimuksemme aineisto rakentuu ihmisten omista kokemuksista ja ideoista, jotka käsittelimme laadulliselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. Tärkeää on, että päiväkodin työntekijöiden näkökulma tulee esille tutkimuksessamme. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Pysyimme itse aineiston keruun aikana taka-alalla, jotta emme vaikuttaneet aineistoomme ja saimme tutkittavien kokemukset ja ideat mahdollisimman totuudenmukaisesti ja laajasti esille.

Laineen (2010, 29) mukaan kokemusten voidaan ajatella olevan kokemuksellisessa suhteessa ihmisen omaan todellisuuteensa ja ihmisen puolestaan olevan olennainen osa tätä suhdetta. Todellisuus on puolestaan maailma, jossa ihminen elää. (Laine 2010, 29.) Tutkimuksessamme päiväkodin työntekijöiden kokemukset ovat muodostuneet heidän omasta todellisuudestaan, niin päiväkodista tulleiden kuin muistakin ympäristöistä. Toisin sanoen kokemukset ovat peräisin elämästä, joiden osa-alueita on haastava erottaa toisistaan; mikä kokemus on tullut mistäkin ja mitkä asiat ovat vaikuttaneet siihen, että kokemus on juuri sellainen. Kokemusten tutkimisessa haasteelliseksi osoittautuu ihmisten oma kokemus kokemuksesta; jokainen ihminen kokee asiat omalla tavallaan. (Laine 2010, 29.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma voi muuttua tutkimuksen edetessä ja näin kävi myös meille (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164; Moilanen & Rähä 2001, 51). Tutkimuksen aikana lisäsimme yhden tutkimustehtävän koskien innovatiivisuuden määrittelyä ja toinen tutkimustehtävä tarkentui koskemaan konkreettisesti sitä, kuinka innovatiivisuus tällä hetkellä toteutuu kyseisessä päiväkodissa.

3.3 Tutkimuksen osallistajat

Tutkimuksemme kohderyhmään saimme yhteyden Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksikön tutkimus-, kehitys- ja innovaatiopäällikön kautta. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat yksityisessä päiväkodissa työskentelevät työntekijät ja tavoitimme heidät päiväkodilla tutki-

muksemme aineiston keruuta varten järjestetyssä tilaisuudessa. Emme rajanneet tutkimukseen osallistuvia koulutustaustan tai työtehtävien mukaan vaan jokainen päiväkodissa työskentelevä sai osallistua tutkimukseemme. Tutkimukseemme osallistui neljä päiväkodin työntekijää.

Päiväkodin työntekijät ovat tutkimuksellemme tarkoituksenmukainen kohderyhmä, sillä he työskentelevät päiväkodissa ja voivat kertoa meille kokemuksiaan innovatiivisuudesta päiväkodissa ja kehittää sitä. Kohderyhmä koostui päiväkodin työntekijöistä, jotka työskentelevät eri työtehtävissä ja näin saimme moniäänisyyttä aineistoomme. Moniäänisyys rikastaa käsiteltävää aineistoamme ja auttoi meitä ymmärtämään tutkimaamme ilmiötä, joka puolestaan tukee tutkimuksemme luotettavuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 181).

3.4 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tutkimusmenetelmäksemme valikoitui Jauhin-toimintamalli. Jauhin-toimintamalli on uusi toimijalähtöinen menetelmä, jolla saimme kerättyä tutkimuksemme aineiston laajasti ja saimme usean eri päiväkodin työntekijän näkökulman aiheeseemme. Jauhin-toimintamalli on yhteistoiminnallinen menetelmä, jossa olennaista on uusien ideoiden tuottaminen, mikä oli tutkimuksemme kannalta tärkeää, sillä kokemusten lisäksi haimme myös kehittämisideoita.

Jauhin-toimintamallissa kaikki osallistujat ovat aktiivisesti mukana ja tuovat oman kokemuksensa ja näkökulmansa esiin sekä tuottavat uusia ideoita toiminnan kehittämiseen. Jauhin-toimintamalli sopii laadullisen tutkimuksen menetelmäksi, sillä se perustuu ihmisten tuottamaan tietoon ja sen hyödyntämiseen kehittämisessä. Ihmisten kokemukset innovatiivisuudesta päiväkodissa ja ideat päiväkodin innovatiivisuuden kehittämisestä saadaan Jauhin-toimintamallin avulla esiin ja hyödynnettäviksi tutkimuksemme aineistoksi. Yhteistyökumppanimme pystyi välittömästi hyödyntämään Karkea Jauhin – vaiheen aikana tulleita kehitysideoita omaan käyttöönsä. Käyttämällä Jauhin-toimintamallia annoimme tilaa tutkittavien henkilöiden kokemuksille ja näkökulmille. (Rosberg & Laakso 2012, 7,11; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164, 205.)

Toteutimme tutkimuksessamme Jauhin-toimintamallin soveltamalla Orientaatio ja Karkea Jauhin – vaiheita tutkimukseemme sopivalla tavalla (Rosberg & Laakso 2012, 7-8). Orientaatio-vaiheen toteutimme tiedustelemalla yhteistyökumppaniltamme, mitkä ovat heidän intressinsä innovatiivisuuden tutkimiseen ja kehittämiseen. Pohdimme yhdessä myös, ketkä osallistuvat aineistonkeruuseen ja milloin Karkea Jauhin – vaihe toteutetaan. Karkean Jauhin – vaiheessa menimme päi-

väkodille sitä varten järjestettävään tilaisuuteen. Tähän vaiheeseen kuuluvaa ennakkoaineistoa emme lähettäneet osallistujille vaan tilaisuuden alussa pidimme alustuksen (liite 2), jossa kerroimme tarkemmin tutkimuksestamme ja sen toteutuksesta sekä kerroimme keskeiset käsitteet. (Rosberg & Laakso 2012, 23–24).

Karkea Jauhin – vaiheen ryhmäideointimenetelmänä oli aivoriihi, josta teimme tarkoituksenmukaisen sovelluksen (eOsmo-hanke 2011, viittauspäivä 22.9.2014). Karkea Jauhin – vaihetta varten muotoilimme kaksi kysymystä: 1. Miten innovatiivisuus toteutuu päiväkodissanne tällä hetkellä? ja 2. Miten innovatiivisuutta voitaisiin kehittää päiväkodissanne? Nämä kysymykset ovat muotoutuneet tutkimustehtävistämme. Karkea Jauhin – vaiheella saimme vastaukset tutkimustehtäviimme, joten Hieno Jauhin – vaihe jäi päiväkodin vastuulle sillä tutkimuksemme tarkoituksena ei ole jatkojalostaa näitä Karkea Jauhin – vaiheessa syntyneitä ideoita. Kerroimme Karkean Jauhin – vaiheen yhteistoiminnallisen osuuden jälkeen kuinka yhteistyökumppanimme voi toimia Hieno Jauhin – vaiheessa ja mitä hyötyä tästä on.

Karkea Jauhin – vaiheen ryhmäideointimenetelmänä oli aivoriihi. Aivoriihessä osallistajat kehittävät ja jakavat yhteistoiminnallisesti uusia ideoita. (eOsmo-hanke 2011, viittauspäivä 22.9.2014.) Ennen aivoriihä työntekijät kirjoittivat eri papereille kokemuksiaan, jolloin saimme aineistoomme myös päiväkodin työntekijöiden kokemukset innovatiivisuudesta päiväkodissa. Toteutimme Karkea Jauhin-vaiheen lyhennettynä. Tutkimuksessamme Karkea Jauhin – vaihe ei ole koko työpäivän mittainen vaan se toteutettiin kahden tunnin aikana aikaresurssien vuoksi.

Ensimmäisenä annoimme jokaiselle osallistujalle kynän ja paperia ja kerroimme ensimmäisen kysymyksen ja ohjeistuksen. Kysymyksen saatuaan, jokainen alkoi kirjoittamaan paperiinsa ajatuksiaan ja kokemuksiaan innovatiivisuudesta päiväkodissa. Vastausaikaa osallistujilla oli 10 minuuttia. Näistä kokemuksista emme keskustelleet yhteisesti, sillä halusimme taata jokaiselle osallistujalle mahdollisuuden kertoa omista kokemuksistaan nimettömästi ja luottamuksellisesti ilman, että kokemuksia kerrotaan muille osallistujille. Keräsimme nämä vastauspaperit itsellemme tutkimuksemme aineistoksi. Tarkoituksena oli myös virittää osallistujia seuraavaa kysymystä ja siitä seuraavaa ryhmäkeskustelua varten.

Kerättyämme ensimmäisen kysymyksen vastauspaperit, annoimme osallistujille uudet paperit ja kerroimme seuraavan kysymyksen, joka koski kehitysideoita päiväkodin innovatiivisuuden kehittämisestä, ja ohjeistuksen tätä kysymystä varten. Paperin saatuaan, jokainen osallistuja alkoi kir-

joittaa kehitysideoita paperille. Muutaman minuutin kuluttua jokainen antoi paperinsa vasemmalla puolella olevalle henkilölle. Tämän jälkeen jokainen luki saamansa paperin ja lisäsi siihen omia ajatuksiaan ja ideoitaan. Ideat ja ajatukset saivat olla samoja, mitä osallistuja oli jo kirjoittanut omaan paperiinsa. Paperia vaihdettiin taas muutaman minuutin kuluttua vieruskaverin kanssa niin kauan, että jokainen ryhmässä oleva oli kirjoittanut jokaisen ryhmäläisensä paperiin. Tämän jälkeen jokainen luki oman paperinsa läpi; tämä auttoi osallistujia näkemään kuinka omat ideat ja ajatukset esille tuotuna herättivät muissa ajatuksia ja mahdollisia ajatuksia jatkotoimenpiteistä ideoiden toteuttamiseen. Tämän jälkeen paperit levitettiin pöydälle kaikkien nähtäväksi ja niistä käytiin ryhmäkeskustelu. Pyysimme päiväkodin työntekijöitä valitsemaan kolme tärkeintä kehitys-idea, jotta keskustelu aiheesta lähtisi käyntiin. Eli kehitysideoiden valitseminen toimi keskustelun ylläpitäjänä ja aiheesta pysymisen varmistamisena. Päiväkodin työntekijät valitsivat yhdessä mielestään kolme tärkeintä ideaa tai ajatusta ja ympyröivät ne papereista. Päiväkodin työntekijät päättivät itse myös laittaa valitsemansa ideat tärkeysjärjestykseen. Nauhoitimme ryhmäkeskustelun ja keräsimme kaikki paperit tutkimuksemme aineistoksi.

Olimme aineiston keruun aikana taka-alalla emmekä osallistuneet ryhmäkeskusteluun, mutta lopetimme keskustelun, kun saturaatio oli tapahtunut. Saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jolloin tiedonantajat, eli tässä tapauksessa päiväkodin työntekijät, eivät tuota enää uutta tietoa, mikä ilmenee toistona. Tätä toistettavuutta tulee peilata asetettuihin tutkimusongelmiin, kun tutkimusongelmien kannalta ei enää uutta tietoa tiedonantajilta tule ja aineisto toistaa itseään, voidaan puhua saturaatiosta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 182.)

Omien havaintojemme mukaan aineiston keruutilaisuudessa oli avoin tunnelma ja kaikki osallistuivat tasavertaisesti tutkimukseen eivätkä osallistujat mielestämme tarvinneet meiltä tutkijoilta motivointia aktiiviseen osallistumiseen. Päiväkodin työntekijät osoittivat mielestämme aitoa kiinnostusta osallistumista ja tutkimustamme kohtaan ja antoivat positiivista palautetta aineiston keruutilaisuudesta ja Jauhin – toimintamallista.

3.5 Aineiston analyysi

Analysoimme tutkimusaineistomme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ja teemoittelua käyttäen. Teemoittelun lisäsimme aineiston analyysimenetelmäksi tulosten analyysivaiheessa, koska kahden analyysimenetelmän käyttö lisää tutkimuksemme luotettavuutta (Viinamäki 2007, 178). Aineistolähtöinen sisällönanalyysi sopii aineiston analysointimenetelmäksi, koska tutkimuksemme

aineiston laajuutta emme pystyneet etukäteen päättelemään. Sisällönanalyysin avulla saimme aineistosta kaiken irti rajattuun ilmiöön ja näin ollen vastauksen tutkimustehtäviimme. Teemoittelussa aineistosta etsitään toistuvia teemoja, joiden mukaan aineisto jaetaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93; Moilanen & Rähkä 2001, 53–54.) Aineistoa analysoidessamme olemme pyrkineet ymmärtämään tutkimukseemme osallistuneiden näkökulman ja tuomaan heidän äänensä esiin sekä tutkimaan aineistoa yksityiskohtaisesti ja monitahoisesti ja muistamaan myös aineiston ainetlaatuisuuden (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164).

Analysoimme päiväkodin työntekijöiden kokemukset innovatiivisuudesta päiväkodissa aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen. Kokemuksia käsittelevä aineisto koostuu kohderyhmän kirjoittamista papereista.

Luimme paperit useampaan kertaan ja pelkistimme ilmaukset yksinkertaisempaan muotoon, jonka jälkeen yhdistimme samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset. Pelkistettyjen ilmausten yhdistämisen jälkeen nimesimme pelkistetyistä ilmauksista muodostuneita ryhmiä, joista muodostui ensin alaluokkia, jotka nimesimme erilaisin kuvailevin käsittein. Alaluokkia muodostui yhdeksän. Käsitteet muodostuivat aiheeseen liittyvien teorioiden kautta. Esimerkiksi alaluokka, jonka nimesimme lapsilähtöisyydeksi, koostuu kokemuksista, joissa lapset on otettu osaksi innovatiivista toimintaa. Näin toimimme jokaisen alaluokan nimeämisen suhteen.

Ryhmittelimme syntyneet alaluokat uudelleen ryhmiksi ja niistä syntyi yläluokkia ja niiden nimet kuvaavat alaluokkien yhdistämistä. Yläluokkia muodostui kahdeksan. Esimerkiksi alaluokat **lapsilähtöisyys, kasvatuskumppanuus ja yhdessä tekeminen** muodostavat yläluokat *yhteistoiminnallisuus asiakkaiden kanssa ja yhteistoiminnallisuus työkavereiden kanssa*. Lapsilähtöisyys ja kasvatuskumppanuus liittyvät yhteistyöhön asiakkaiden kanssa eli yhteistoiminnallisuuteen asiakkaiden kanssa ja yhdessä tekeminen kuvaa yhteistoiminnallisuutta työkavereiden kanssa, sillä yhdessä tekeminen viittaa yhteistyöhön työyhteisössä, josta muodostui yläluokka yhteistoiminnallisuus työkavereiden kanssa.

Viimeisenä pääluokan saamiseksi yhdistimme vielä yläluokat. Yläluokkien ryhmittelyn jälkeen meille muodostui kolme pääluokkaa: **yhteistoiminnallisuus, innovaatiotoiminta ja monipuolisten materiaalien hyödyntäminen**. Esimerkiksi yläluokat **yhteistoiminnallisuus asiakkaiden kanssa** ja **yhteistoiminnallisuus työkavereiden kanssa** muodostavat pääluokan *yhteistoiminnallisuus*. Liitteenä on esimerkki aineistolähtöisen sisällönanalyysistä käytöstä (Liite 3).

Kehitysideoita analysoidessamme käytimme keskustelun analysointiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja päiväkodin työntekijöiden paperille kirjoittamien ideoiden analysointiin teemoittelua. Kehitysideoita koskevat paperit analysoimme teemoittelua käyttäen. Luimme kehitysideoihin liittyviä papereita useaan kertaan. Tämän jälkeen aloimme yhdistellä samankaltaisia ideoita ryhmiin, esimerkiksi ideat, jotka käsittelevät materiaalien hyödyntämistä, päätyivät samaan ryhmään. Tämän jälkeen annoimme ryhmille kuvaavan nimen eli teeman. Teemoja syntyi viisi: **lapsi- ja perhelähtöiset kehitysideat, tiloihin ja lähiympäristöön liittyvät kehitysideat, innovaatio toimintaan liittyvät kehitysideat, omiin asenteisiin liittyvät kehitysideat ja päiväkodin toimintaan liittyvien materiaalien ja immateriaalien käyttöön liittyvät kehitysideat**. Syntyneitä teemoja hyödynsimme litteroitua aineistoa analysoidessamme, sillä litteroitu aineisto on osa kehitysideoista kirjoitettuja papereita eli keskustelu koski kirjoitettua aineistoa.

Aluksi litteroimme nauhoitetut keskustelut. Litteroitua tekstiä tuli kuusi sivua. Tämän jälkeen luimme useampaan kertaan litteroidun keskustelun ja kirjallisen aineiston, jotta saimme kokonaiskuvan aineistostamme. Litteroidusta keskustelusta merkitsimme ilmaisuja, jotka vastasivat tutkimustehtäväämme. Käsitelimme litteroidun keskusteluaineiston samalla tavalla aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen kuin analysoidessamme päiväkodin työntekijöiden kokemuksia innovatiivisuudesta päiväkodissa eli käsitteellistimme pelkistetyt ilmaukset kuvailevimiksi alaluokiksi, joista muodostui yläluokkia ja yläluokista puolestaan yhdistyi pääluokkia. Ala- ja yläluokat saivat nimensä teorioihin viittaavista käsitteistä. Pääluokkia nimetessämme käytimme teemoittelun teemoja, sillä nämä käsitteet kuvaavat hyvin litteroidun aineiston yläluokkien yhdistämistä. Päiväkodin työntekijöiden valitsemat kehitysideat liittyvät **lapsi- ja perhekeskeisiin kehitysideoihin, innovaatiotoimintaan liittyviin kehitysideoihin ja tiloihin ja lähiympäristöön liittyviin kehitysideoihin**.

Useiden koko aineiston lukukertojen ja analysoinnin myötä aineistosta muodostui kokonaiskuva, jolloin saimme käsityksen siitä, miten päiväkodin työntekijät määrittelevät innovatiivisuuden. Aineiston analyysi on oma tulkintamme ja joku toinen tutkija tulkitsisi aineistomme aivan toisella tavalla. Etenkin tekemämme tulkinta työntekijöiden innovatiivisuuden määritelmästä voi olla hyvin erilainen jos olisimme kysyneet sitä suoraan työntekijöiltä.

3.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessamme hyödynnämme ajatusta reaalisesä ontologiasta; tarkoituksenamme ei ole löytää objektiivista totuutta. Ymmärrämme, että keräämämme aineisto on ainutkertainen, eikä saamaamme aineistoa ole mahdollista saada täysin samanlaisena toista kertaa. Emme ajattele, että jonkun tutkimukseemme osallistuneen henkilön tulkinta olisi toisen henkilön tulkintaa niin sanotusti oikeampi tai tärkeämpi vaan huomioimme tutkimusaineistoa analysoidessamme kaikki tulkinat. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136–137, 140.)

Olemme tehneet yhteistyösopimuksen (liite 4) yhteistyökumppanimme kanssa ja näin ollen saaneet tutkimusluvan tutkimustamme varten. Olemme tutkineet vain sitä, mitä olemme luvanneet, emmekä hyödynnä aineistoamme muuhun kuin tähän tutkimukseen. Tutkimuksessamme päiväkodin työntekijät määrittelevät itse tutkittavan ilmiön, innovatiivisuuden päiväkodissa, jolloin aineistomme muodostuu heidän käsityksistään innovatiivisuudesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136, 138–139.)

Karkea Jauhin-vaiheen kahta kysymystä asettaessamme, emme käyttäneet laveita, vaikeasti käsitettäviä, sanavalintoja vaan teimme kysymyksistä selkeitä, jolloin saimme vastauksen asettaamaamme tutkimuskysymykseen. Aineiston keräsimme kirjallisena ja keskustelut nauhoitimme, jolloin tulkitsimme niiden pohjalta, emmekä oman muistamisemme pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.)

Mielestämme Jauhin – toimintamallin Orientaatio – vaihe soveltuu tutkimukseen, koska sen avulla Karkea Jauhin – vaiheen tavoitteiden asettaminen yhdessä yhteistyötahon kanssa oli luontevaa. Perinteiset tutkimusmenetelmät vaativat nämä toimenpiteet, mutta ne eivät välttämättä sisälly itse menetelmään. Karkea Jauhin – vaihe toimi varsinaisena tutkimusmenetelmänämme. Myös tämä vaihe onnistui, koska Orientaatio – vaiheen tavoite saavutettiin. Myös Karkea Jauhin – vaiheen aikana toteutettu aineiston keruu onnistui; aivoriihen avulla saimme kaikki osallistujat aktiivisiksi ja ideoita innovatiivisuuden kehittämiseen syntyi. Tutkimusmenetelmänä Karkea Jauhin – vaihe antoi meille sekä kirjallisen että keskustellun aineiston, jotka puolestaan tukivat toisiaan ja antoivat näin meille perustellun vastauksen tutkimusongelmiimme. Tutkimusmenetelmänä Jauhin – toimintamalli antaa tutkijalle ja yhteistyötaholle mahdollisuuden yhteisten tavoitteiden luomiseen, tutkimusmenetelmän sekä keinojen kehittämiseen, ja soveltaen se so-

pii monenlaisten tutkimusten tutkimusmenetelmäksi. Jauhin – toimintamallin käyttäminen tutkimusmenetelmänä vaatii suunnittelua ja soveltamista.

Olemme etukäteen pohtineet, miten omat taustamme vaikuttavat tutkimukseen, sen analysointiin ja tulkintaan. Meillä molemmilla on kokemusta päiväkodissa työskentelystä, minkä olemme huomioineet etenkin aineistoa analysoidessa ja tulkitessa, jotta omat näkemyksemme eivät vaikutta- neet tuloksiin. Olemme tutkimuksen jokaisessa vaiheessa jättäneet oletuksemme taka-alalle ja pyrimme tulkitsemaan aineistoa mahdollisimman puolueettomasti. Sisällönanalyysin ja teemoite- lun avulla saimme aineistomme tiiviimpään muotoon kadottamatta aineiston sisältämää informaatiota ja aineistostamme rakentui selkeä kokonaisuus kehitysideoita analysoidessamme. Tästä ko- konaisuudesta olemme voineet tehdä tutkittavasta ilmiöstä luotettavia johtopäätöksiä.

Tutkimuksemme luotettavuutta parantaa tutkijatriangulaatio. Koko tutkimusprosessin ajan tutkijoi- ta on kaksi, jolloin tutkimuksemme aineisto ja tulokset on tulkittu kahdesta eri näkökulmasta. Olemme varanneet tutkimuksen tekemiseen hyvin aikaa, jolloin kiire ei ole tutkimuksemme luotet- tavuutta horjuttava tekijä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108, 135–136, 142; Hirsjärvi, Remes & Saja- vaara 2009, 231, 233.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää tutkijoiden tarkka kuvaus tutkimuksen toteutuk- sesta kaikissa sen eri vaiheissa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232). Kerromme riittävän tarkasti miten olemme tutkimuksen tehneet, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen tuloksia. Rapo- toimme koko tutkimusprosessimme tarkasti ja totuudenmukaisesti käyttämällä selkeitä ilmauksia sekä kertomalla tutkimuksen eri vaiheista ja ratkaisuista perustellen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141.

3.7 Tutkimuksen eettisyys

Olemme koko tutkimuksemme ajan noudattaneet tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia oh- jeita ja tehneet tutkimuksemme hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Kunnioitamme jokaisen tutkimukseemme osallistuvan päiväkodin työntekijän itsemääräämisoikeutta ja ihmisar- voa emmekä aiheuta heille minkäänlaista vahinkoa; henkistä, fyysistä, taloudellista tai sosiaalista. Suojelemme myös tutkimukseemme osallistuvien päiväkodin työntekijöiden yksityisyyttä. (Tutki- museettinen neuvottelukunta 2009, 4, 7-8.) Olemme kertoneet tutkimukseemme osallistuville päi- väkodin työntekijöille ennen tutkimuksen aloittamista heidän oikeuksistaan osallistua tutkimuk-

seen vapaaehtoisesti ja lopettaa tutkimuksessa mukanaolo milloin tahansa. Kerroimme heillä olevan myös oikeus kieltäytyä heidän tuottamansa aineiston käyttämisestä tutkimuksemme aineistona. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6-7.)

Olemme huomioineet eettisyyden jo tutkimusaiheemme valinnassa; teimme tutkimuksen sekä omien että tutkimuksessa mukana olevan päiväkodin intressien vuoksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 24). Kun molemmat tahot, sekä me tutkimuksen tekijät että päiväkotiki, ovat kiinnostuneita tutkimuksesta, pysyi motivaatio yllä koko tutkimuksen ajan. Kerroimme yhteistyökumppanillemme ja tutkimuksemme osallistuville päiväkodin työntekijöille tutkimuksemme tarkoituksesta ja aineistonkeruusta. Emme anna keräämämme aineistoa ulkopuolisille ja käytämme tätä aineistoa vain tämän tutkimuksen aineistoksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73, 129, 131.)

Tutkimuksessamme käytettyjä käsitteitä on määritelty relevanttien kirjallisuus ja Internet -lähteiden avulla. Olemme merkinneet käytetyt lähteet asianmukaisesti. Tutkimusluvut teimme yhdessä yhteistyötahomme kanssa ennen tutkimuksen aloittamista, jolloin myös sovimme tulosten tallentamisesta sekä käyttöoikeuksista. Olemme sopineet yhteistyötahomme kanssa, että heillä on oikeus hyödyntää tutkimuksemme tuloksia omiin intresseihinsä, mutta me tutkijat hyödynnämme tutkimuksen aineistoa vain tähän tutkimukseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6.)

Tutkimuksemme aineiston keräsimme päiväkodin henkilökunnalta ja tutkimuksen suoritimme muuten itse, jolloin päiväkodin intressit eivät vaikuttaneet tutkimuksemme tuloksiin. Aineiston keruu menetelmämme mahdollisti tutkimuksemme aineiston keräämisen nimettömästi, vaikka osallistuvien henkilöllisyys tiedetäänkin. Tällä tavoin emme aiheuttaneet heille vahinkoa emmekä loukanneet kenenkään yksityisyyttä, joten he pystyivät luottamuksellisesti kertomaan omista kokemuksistaan ja kehitysideoistaan. Emme myöskään tuo missään tutkimuksen vaiheessa julki tutkimuksemme osallistuneiden päiväkodin työntekijöiden henkilöllisyyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129–131.)

Ehkä työtämme olisi helpottanut ja tutkimuksen laatua parantanut, jos olisimme olleet aineiston keruu tilaisuudessa selkeämpiä sen suhteen, että tulemme tulkitsemaan ja tuomaan esille aineistosta osallistujien määritelmän innovatiivisuudesta. Pohtineeksi tulee myös, että teimmekö eettisesti oikein, kun emme olleet riittävän selkeitä tämän asian suhteen. Toisaalta usean eri kysy-

myksen läpikäyminen aineistonkeruutilanteessa olisi voinut hämmentää kohderyhmää ja aineistosta olisi voinut tulla hyvin erilainen.

Aineistomme tallensimme nauhoittamalla kaikki aineiston keruutilaisuudessa käydyt keskustelut sekä keräsimme itsellemme aineiston keruussa tuotetut kirjalliset materiaalit. Tulemme tuhoamaan kaiken keräämämme aineiston, kun tutkimuksemme on valmis ja hyväksytty. Tutkimuksen tulokset tulemme kirjoittamaan selkeästi raporttiimme, joka tullaan julkaisemaan Theseuksessa. Tulokset tulemme esittelemään yhteistyötahollemme. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6.)

4 PÄIVÄKODIN INNOVATIIVISUUDEN JA SIIHEN LIITTYVIEN KEHITTÄMIS- IDEOIDEN KUVAILUA

Tässä luvussa esittelemme tutkimuksemme tulokset kuvailemalla ensin päiväkodin työntekijöiden määritelmää innovatiivisuudesta jonka jälkeen kuvailemme päiväkodin työntekijöiden kokemuksia innovatiivisuudesta päiväkodissa ja heidän kehitysideoitaan innovatiivisuuden kehittämiseksi päiväkodissa. Lainausmerkeissä olevat ja kursivoidut tekstit ovat suoria lainauksia päiväkodin työntekijöiden tuottamista papereista ja heidän käymästään ryhmäkeskustelusta.

Päiväkodin työntekijät **määrittelevät innovatiivisuuden** lähellä luovuutta olevaksi toiminnaksi, johon liittyy aktiivisuus, kehittäminen, yhteistoiminnallisuus sekä ideoiden toteuttaminen. Luovuus tulee esille luovien toimintamallien kautta ja aktiivisuus henkilökunnan oman toiminnan kautta esimerkiksi kokeilunhaluna ja asiakkaiden mukaan ottamisena. Innovatiivisuuteen liittyvään yhteistoiminnallisuuteen päiväkodin työntekijät liittävät ideoiden ja materiaalien kierrättämisen niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin välillä.

Luovuutta tukee erilaisten päiväkodin toimintaan liittyvien materiaalien ja immateriaalien hyödyntäminen toiminnassa ja sen suunnittelussa. Materiaaleina toimivat muun muassa sadutuksen kirjalliset materiaalit ja immateriaaleina päiväkodin työntekijöiden oma mielikuvitus ja kekseliäisyys. Luovuus ilmenee myös päiväkodin tilojen ja lähiympäristön mahdollisuuksien hyödyntämisenä toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Materiaalien, tilojen ja lähiympäristön hyödyntäminen voi toimia myös uusien ideoiden lähteenä. Luovuutta on myös erilaisten toimintamallien soveltaminen lasten parissa. Aktiivisuutta ilmentää työntekijöiden innostus uusia ideoita kohtaan. Nämä uudet ideat voivat olla lähtöisin itse työntekijöistä tai asiakkaista. Innovatiivisuuteen liittyvä aktiivisuus näkyy myös yhdessä tekemisessä ja keksimisessä ja heittäytymiskyynä.

Kehittämisen ja uusien ideoiden toteuttamisen ulottuvuudet ilmenevät toiminnan tasolla. Päiväkodin työntekijät haluavat olla ajan tasalla päiväkodissa meneillään olevista projekteista, ja hyödyntää niihin liittyviä kokemuksia niin oman ryhmän kuin koko päiväkodin toiminnan kehittämiseen. Päiväkodin työntekijät tuovat esille uusien ideoiden toteuttamisen tärkeyden, jotta ne eivät jäisi vain mainitsemisen tasolla vaan niitä jatkjalostettaisiin ja vietäisiin käytäntöön mahdollisimman paljon.

Päiväkodin työntekijöiden kokemusten mukaan **yhteistoiminnallisuutta** on päiväkodissa työntekijöiden, lasten ja perheiden kanssa. *Yhteistoiminnallisuus asiakkaiden kanssa* toteutuu lasten ja heidän vanhempiensa välisenä yhteistyönä ja *yhteistoiminnallisuus työkavereiden kanssa* toteutuu päiväkodin työntekijöiden välillä.

Yhteistoiminnallisuus lasten kanssa toteutuu yhdessä lasten kanssa tekemisenä ja lapsilähtöisyytenä. Lapset saavat osallistua toiveiden esittämisen lisäksi myös suunnittelutyöhön ja erilaisiin projekteihin ja niiden toteuttamiseen. Päiväkodin työntekijät kokevat, että päiväkodin toiminnassa on tärkeää tuoda ideoita toiminnan suunnitteluun niin sanotusti lapsilta lapsille. Lasten osallistuksessa varsinaiseen suunnittelutyöhön, lapset suunnittelevat toimintaa itsensä lisäksi myös toisille lapsille. Lasten osallisuus on heidän omasta innostuksestaan kiinni eli lapset määrittelevät itse haluavatko osallistua ja minkä verran. Lasten kanssa yhteistoiminnallisuus toteutuu arjessa ja vaatii työntekijöiden herkkyyttä, sillä lasten ideat syntyvät usein arkisissa tilanteissa. Lasten ideoita pyritään soveltamaan käytäntöön mahdollisimman paljon, mikä tukee lasten osallisuutta päiväkodin toimintaan. Lasten ideoiden toteuttaminen tapahtuu yhteistyössä työntekijöiden kanssa, jolloin myös lapset kokevat yhteenkuuluvuutta päiväkodin työntekijöiden kanssa.

”Tartumme arjessa lasten ideoihin ja arkisiin keskusteluihin. Toteutamme niitä yhdessä lasten kanssa.”

Lasten lisäksi myös perheiden osallisuus on osa yhteistoiminnallisuutta. Perheet otetaan mukaan päiväkodin toimintaan ja selkeimmin tämä mukaan ottaminen tapahtuu kasvatuskumppanuutena. Lasten lisäksi perheet ovat päivähoiton asiakkaita ja lasten vanhempienkin toiveet ja ideat tulisi ottaa huomioon toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä.

”Perheet mukaan!”

Lapsi- ja perhelähtöiset kehitysideoit korostavat myös tätä lasten ja vanhempien osallisuutta päiväkodin toimintaan. Kehitysideoit koskevat lasten ja vanhempien kuuntelemista ja ideoihin tarttumista. Kehitysideoissa korostetaan sitä, ettei työntekijän tarvitse aina olla se, joka keksii ja jonka ideoita toteutetaan vaan ideoita tulisi poimia myös lapsilta ja vanhemmilta. Kehitysideoit viittaavat myös yhteistyön lisäämiseen niin lasten kuin vanhempienkin kanssa. Päiväkodin työntekijät kokevat, että esimerkiksi vanhempaintoimikunta olisi hyvä keino perheiden ja vanhempien akti-

voimiseen. Ideoiden tarttuminenkin voidaan tehdä yhdessä lasten kanssa eli kun syntyy uusi idea, sitä voidaan lähteä jatkojalostamaan yhdessä lasten kanssa. Lasten ideoiden toteuttaminen tapahtuu yhteistyössä työntekijöiden kanssa, jolloin myös lapset kokevat yhteenkuuluvuutta päiväkodin työntekijöiden kanssa.

"Lapsi on osa perhettä, ja vaikka lapsi onkin se suurin asiakas, olisi hyvä ottaa perheetkin kokonaisvaltaisemmin huomioon. Eli ideoita ja toteutusapua myös perheiltä"

"Enemmän innovointia lasten kanssa ja ideoiden toteuttamista yhdessä heidän kanssaan (tätäkin voi aina parantaa!! 😊)"

"- lapsetkin ni oppii kyllä pikku hiljaa siihen, että ne uskaltaa tuua niitä omia ajatuksia enemmän esille jos ne niinku hoksaa, että siitä on jotaki hyötyäki, että aikuiset oikeesti niinku kuuntelee ja tiettenki mitä isommista lapsista on kyse ni sitä helpompi niitten on sitte tuakki niitä omia ajatuksia esille - -"

Päiväkodin työntekijöiden välinen **yhteistoiminnallisuus** toteutuu yhdessä tekemisenä ja tiimityönä. He kokevat voivansa heittäytyä lapsen tasolle ja korostavat yhdessä tekemisen ja keksimisen riemua. Päiväkodin työntekijöiden välisessä yhteistoiminnallisuudessa näkyy avoin ja kannustava ilmapiiri. Työntekijöiden mukaan he lähtevät yhdessä kokeilemaan uusia juttuja.

"Porukka lähtee helposti matkaan uusiin juttuihin, ainakin kokeilemaan."

Päiväkodin työntekijöiden omiin asenteisiin liittyen syntyi kehitysideoita. **Asenteisiin liittyvät kehitysideat** liittyvät tilanteisiin heittäytymiseen ja henkilökohtaiseen asenteeseen innovatiivisuutta kohtaan. Omien ajatusten ja ideoiden esille tuominen työyhteisössä edistää innovatiivisuutta. Päiväkodin työntekijöiden mukaan ajatusten ja uusien ideoiden tuominen viittaa työntekijän innovatiiviseen asenteeseen, joka myös niin sanotusti tarttuu työntekijältä toiselle. Yhden ihmisen innovatiivisuus ei riitä vaan sitä tulisi olla koko työyhteisössä. Innovatiivista asennetta kuvaa myös uskallus toteuttaa uusia ideoita pelkäämättä epäonnistumista.

"Jokaisen työntekijän henk. kohtainen asenne ratkaisee -> innovatiivisuus tarttuu! halu onnistua ja ideoida uutta."

”Heittäydytään tilanteisiin; tää on ihanaa työtä; sen kun pitää mielessä, niin hyvää tulee!”

Innovaatiotoiminta näkyy päiväkodissa innovaatioprosessin hyödyntämisenä ja sen haasteina. Päiväkodin innovaatiotoiminta ilmenee luovien toimintamallien käyttämisenä ja innovatiivisuuden näkymisenä arjen asioissa, kuten päiväkodin teemoissa ja sisältöalueissa. Innovaatioprosessin tiedostaminen näkyy päiväkodin työntekijöiden kokemuksena uusien ideoiden eteenpäin viemisen haasteena eli työntekijöillä on paljon uusia ideoita, mutta ne jäävät niin sanotusti leijaillemaan. Innovaatioprosessin olemassa oloa tukee työntekijöiden kokemus siitä, että ainakin osa ideoista hyödynnetään päiväkodin toiminnassa. Innovaatioprosessi on läsnä päiväkodissa ja innovaatioprosessin haasteellisuus näkyy ideoiden toteutumattomuutena ja ajanpuutteena.

”Asioille etsitään ja löydetään aina mahdollisuuksia (ideat oikeasti käyttöön)”

”Meillä on paljon ideoita, mutta usein ne jäävät ’leijaillemaan’ ajanpuutteen vuoksi”

Innovaatiotoimintaan liittyvät kehitysideat koostuivat aikaan ja toimintaan liittyvistä ideoista. Kehitysideoissa innovatiivisuudelle koetaan olevan liian vähän aikaa. Päiväkodin työntekijät kaipaavat lisää aikaa toiminnan suunnittelulle ja innovatiivisuudelle. Suunnittelu- ja innovatiivisuusai-ka käytettäisiin uusien ideoiden keksimiselle tai vanhojen ideoiden jatkojalostamiselle. Aikaa kaitaan myös yhteiselle suunnittelulle. Innovaatioprosessin olemassa oloon viittaa päiväkodin työntekijöiden kehitysideoita koskien uusien ideoiden eteenpäin vievien tahojen esiin tuomista. Eli päiväkodissa tulisi olla esimerkiksi työryhmä tai henkilö, jonka tehtäviin kuuluisi uusien ideoiden eteenpäin vieminen. Innovaatiotoimintaan liittyvissä kehitysideoissa tulee esille myös uskallus tuoda esille omien ideoiden ja ajatusten tuominen työyhteisöön ilman niiden arvostelun pelkoa. Kehitysideana on myös uusien ideoiden testaaminen epäonnistumisen riskistä huolimatta, sillä on parempi epäonnistua kuin jättää tekemättä. Epäonnistuminen ja sen jakaminen muiden kanssa auttaa toiminnan kehittämisessä.

”Tarvittaisiin toki enemmän aikaa innovatiivisuuden toteuttamiselle (eli esim. loistava idea mielessä, mutta ei välttämättä aikaa suunnitella ja toteuttaa sitä käytäntöön)”

”Innovatiivisuuteen painottunut työryhmä, meillä tämä ryhmä voisi vastata liikuntapuolen ideoinista ja ottaa vastaan ”leijuvia” ideoita”

Päiväkodin työntekijät kokevat **päiväkodin toimintaan liittyvien materiaalien ja immateriaalien käytön** olevan osa päiväkodin innovatiivisuutta. Työntekijät hyödyntävät päiväkodin toimintaan liittyviä kierrätysmateriaaleja osana toimintaa ja he uudelleenkäyttävät alun perin eri tarkoituksiin tarkoitettuja esineitä soveltaen ne päiväkodin toimintaan. Eli päiväkodin työntekijät tekevät esimerkiksi maitotölkeistä liikuntavälineitä. Tämä kertoo päiväkodin työntekijöiden hyödyntävän myös immateriaalisia kykyjään. Esineille uusien tarkoitusten keksiminen vaatii mielikuvitusta, jota hyödynnetään päiväkodin innovatiivisuudessa. Tueksi immateriaalisuudelle päiväkodin työntekijät etsivät ideoita alan kirjallisuudesta ja hyödyntävät niitä toiminnan suunnittelussa. Päiväkodin työntekijät keräävät myös yhdessä lasten kanssa tuottamiaan materiaaleja talteen. Talteen kerättyjä materiaaleja päiväkodin työntekijät hyödyntävät uusien ideoiden luomisessa, toiminnan suunnittelussa ja itse toiminnassa.

”Monipuolinen materiaalien käyttö -> kierrätysmateriaalista esim. liikunta välineitä (sanomalehdistä keihäitä, maitotölkeistä keiloja tai rakennuspalikoita)”

”Ideoita myös etsitään innokkaasti erilaisista opetus-materiaaleista ja kasvatus- ja opetusalan lehdistä, kirjoista, netistä yms.”

”Runotellaan ja sadutellaan, kerätään aineistoa talteen.”

Päiväkodin toimintaan liittyvien materiaalien käyttöön liittyvät kehitysideoissa päiväkodin työntekijät korostavat päiväkodin toimintaan liittyvien materiaalien ja immateriaalien tehokkaampaa hyödyntämistä. Päiväkodin työntekijät tuovat esille myös kehitysideoita **tilojen ja lähiympäristön tehokkaammasta hyödyntämisestä**. Päiväkodin toimintaan liittyvien materiaalien ja immateriaalien hyödyntämisen lisäksi innovatiivisuutta voidaan kehittää päiväkodin käytettävissä olevien tilojen ja lähiympäristön avulla. Immateriaalisuuteen liittyvän mielikuvituksen avulla päiväkodin tiloista voidaan muokata lapsille erilaisia leikki- ja oppimisympäristöjä yhdessä lasten kanssa. Lähiympäristön mahdollisuuksien tunnistamisen ja hyödyntämisen liittäminen toiminnan suunnitteluun lisää innovatiivisuutta päiväkodissa. Lähiympäristöön suunniteltu toiminta antaa lapsille erilaisia kokemuksia ja edistää lasten hyvinvointia, kun he näkevät millaisia mahdollisuuksia lähiympäristö voi heille tarjota esimerkiksi liikkumiseen ja leikkimiseen.

*"Kierrättää kokonaisvaltaisemmin materiaalia, -> pahvit, paperit, kankaat, puutarvike tehokkaam-
paan hyötykäyttöön."*

*"Otaa monipuolisemmin tiloista potentiaali irti -> leikki- ja oppimisympäristöjen muokkaus myös
lyhyemmällä aikajänteellä, esim. viikon/2 viikon linna, prinsessa- ja prinsseleikki tiloihin (jonka jäl-
keen uusi juttu 😊) -> lapsilta kysyen (uudet teemat)"*

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Päiväkodin työntekijöiden näkemys innovatiivisuudesta on hyvin lähellä Lampikosken ja Korpelaisen (1997, 16–17) kuvausta innovatiivisuudesta, jossa innovatiivisuuden käsitteeseen liitetään luovuuden lisäksi käytännön toteuttamisen näkökulma, jossa huomioidaan erilaiset realiteetit. Eli käytännössä innovatiivisuus on kykyä luoda uusia ideoita, joita kehitetään esimerkiksi uusiksi toimintatavoiksi. Päiväkodin työntekijöiden innovatiivisuuden määritelmässä realiteettien huomiointi tulee esille materiaalien kierrättämisen ja immateriaalisuuden hyödyntämisenä. Päiväkodin työntekijät liittävät innovatiivisuuteen myös avoimen ja aktiivisen toiminnan sekä ideoiden kehittämisen ja soveltaminen käytäntöön. Mäntynevan (2012, 17) kuvaus työntekijöiden innovatiivisuuden liikkeelle saamisesta tukee työntekijöiden kuvaamaa materiaalien, immateriaalien ja tilojen hyödyntämistä innovatiivisen toiminnan suunnittelemisessa ja toteutuksessa. Koskensalmen, Lauttion ja Lindströmin (2000, 9-10) mukaan käytännön innovoinnin toteuttavat työntekijät ja työntekijöitä tulisivin tukea innovatiivisuuden toteuttamiseen, jotta siitä tulisi osa organisaatiokulttuuria. Käytännön innovointi näkyy työntekijöiden kokemuksissa sekä ideoissa, joissa hyödynnetään päiväkodin tiloja ja päiväkodin arkeen liittyviä materiaaleja ja immateriaaleja. Innovatiivisuuden liikkeelle saamisena toimii myös toisten asenne ja siitä, että heidän tuottamiaan kehitysideoita tullaan hyödyntämään käytännön toiminnassa ja kehittämisessä.

Johtajaa ja hänen johtamistyyliään pidetään avainasemassa innovatiivisuudelle. Johtaja voi toiminnallaan asenteellaan edistää innovatiivisuutta ja tukea työntekijöitä parantamaan vanhaa ja myös luomaan uutta. (Koskensalmi, Lauttio & Lindström 2000, 9-10; Mäntyneva 2012, 17, 65-66; Kokljuschkin 2001, 36.) Kun johtaja on kannustanut työntekijöitä innovatiivisuuteen, se näkyy yleensä käytännön tasolla vaikka työntekijät eivät sitä erikseen ilmi tuoneet. Työyhteisössä, jossa johtajan rooli ei ole niin keskeinen, voi olla piirteitä tiimiorganisaation ideasta, jossa työntekijät vastaavat itse toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta sekä työnjaosta ja vastuualueista (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 73–74). Päiväkodin työntekijät saattavat pitää päiväkodin johtajaa niin kiinteänä osana tiimiä, ettei häntä erikseen tuoda ilmi innovatiivisuuden edistäjänä, sillä innovatiivisuuden edistäjinä toimii koko tiimi yhdessä.

Mäntynevan (2012, 17) mukaan pelkkä luovuuden mahdollistaminen ei riitä innovatiivisuuden toteutumiselle vaan innovatiivisuus tulee saada työntekijöistä myös liikkeelle. Asenteilla on vaikutusta innovatiivisuuteen ja päiväkodin työntekijät kokivat myös innovatiivisen asenteen niin sano-

tusti tarttuvan. Innovatiiviset asenteet ovat osa innovatiivista ilmapiiriä. Koskensalmi, Lauttio ja Lindström (2000, 9) sekä Mäntyneva (2012, 17) yhdistävät innovatiiviseen ilmapiiriin muiden kannustamisen ja ideoiden jakamisen sekä vapaan mielipiteiden ilmaisun. Heidän mukaansa myös asiakkaat ovat tärkeässä roolissa innovatiivisessa ilmapiirissä, sillä myös asiakaspalautteet tukevat sitä. Myös päiväkodin työntekijöiden kuvaamassa yhteistoiminnallisuudessa on viitteitä innovatiivisesta ilmapiiristä, sillä työntekijät ottavat mielellään vastaan ideoita niin lapsilta kuin heidän vanhemmiltaan ja toteuttavat niitä. Päiväkodin työntekijät kokevat myös, että he uskaltavat olla avoimia ja kokeilla uusia ideoita käytännössä. Innovatiivisuus näkyy itse asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä, mutta myös toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Se, että innovatiivisuutta ja innovatiivista toimintaa on päiväkodissa ja se näkyy jokapäiväisessä toiminnassa, voidaan yhdistää Suutarin ja Heiskasen (2007, viittauspäivä 22.9.2014) ajatukseen siitä, että innovatiivisuuden tulisi olla huomioituna kaikkien työyhteisön jäsenten työssä. Kaikkien toimijoiden osallisuus näkyy muun muassa meneillään olevassa Oulun kaupungin Osallisuuden voima – projektissa (Oulun kaupunki, viittauspäivä 22.9.2014). Osallisuuden näkyminen tässä Oulun kaupungin varhaiskasvatuksen hankkeessa sekä meidän tutkimuksemme tuloksissa viittaa siihen, että eri toimijoiden osallisuus on ajankohtaista päiväkodissa.

Mäntynevan (2012, 125–126) mukaan innovaatiotoimintaan tarvitaan hyvien ja toteutuskelpoisten ideoiden lisäksi käytänteitä, kuten toimiva innovaatioprosessi. Toisaalta päiväkodin työntekijät kokevat, että uusia ideoita kokeillaan ja toisaalta taas, ettei ideoita tuoda tarpeeksi käytäntöön. Tästä voidaan päätellä, että päiväkodissa on innovaatioprosessi, joka tukee innovaatiotoiminnan menestymistä, mutta sitä ei täysin tunnisteta ja tämän myötä hyödynnetä. Mäntynevan (2012, 125–126) mukaan innovaatioprosessin tulee olla omaan toimintaan sovellettu ja kehitetty, jotta sen avulla voitaisiin jatkokäsitellä potentiaaliset ideat. Innovaatiotoimintaan liittyvät kehitysideat, tukevat ajatusta siitä, että innovaatiotoiminta vaatisi lisää huomiota, sillä kehitysideoissa tulee ilmi, että innovatiivisuuden kehittäminen vaatisi etenkin aikaresursseja niin innovatiivisuuden kehittämiseen kuin toteuttamiseenkin.

Työterveyslaitos (2013b, viittauspäivä 17.10.2014) määrittelee työyhteisön innovatiivisuudeksi myös organisaation kyvyn uusien ideoiden käyttöön ottamisen. Kun päiväkodin työntekijät valitsivat mielestään tärkeimpiä kehitysideoita innovatiivisuuden kehittämiseksi päiväkodissa, he myös päättivät numeroida nämä kehitysideat tärkeysjärjestykseen. Päiväkodin työntekijät kykenevät priorisoimaan kehittämisenkohteet ja näin ollen arvioimaan innovatiivisuutta hidastavia tekijöitä päiväkodissa. Koskensalmi, Lauttio ja Lindström (2000, 17) mukaan henkilökunnan osaamisen

huomiointi mahdollistaa organisaation työtapojen ja työympäristön kehittämisen ja kehittymisen, joka tukee myös henkilöstölähtöistä toimintatapaa.

POHDINTA

Opinnäytetyöprosessissamme koimme haasteelliseksi rajausten tekemisen. Alkuperäinen aiheemme, innovatiivisuus sosiaalialalla, oli laaja ja haastava kokonaisuus. Saimme kuitenkin yhteistyökumppanin päiväkodista, mikä helpotti rajauksen tekoa. Itse myös tulevina sosiaalialan työntekijöinä koimme, että tutkimus on mielekästä tehdä työntekijöiden näkökulmasta ja tämä sopi myös yhteistyötahollemme. Toinen rajaamisen haaste tuli esille tietoperustaa tehdessä. Innovatiivisuudesta päiväkodissa ei ole aiemmin tutkittu, joten keräsimme itse innovatiivisuuteen ja sen kehittämiseen että päiväkodin toimintaympäristöön ja sen kehittämiseen liittyvää teoriaa ja yhdistimme ne tietoperustaamme sopivaksi kokonaisuudeksi. Jäimme pohtimaan, että rajasimmeko suuresta teoriatietomäärästä tutkimuksemme kannalta oleelliset asiat.

Innovatiivisuus päiväkodissa on käsitteenä haastava, mikä ilmeni aineistonkeruutilaisuutta suunnitellessa. Innovatiivisuuden päiväkodissa voi käsittää monella eri tavalla, joten pohdimme pitkään, että millaisen alustuksen käsitteestä annamme tutkimukseen osallistuneille päiväkodin työntekijöille. Päädyimme ratkaisuun, että emme avaa käsitettä mitenkään vaan annamme päiväkodin työntekijöiden määrittää käsitteen itse. Tosin pohtineeksi tulee, että teimmeko oikein kun emme kertoneet tilaisuudessa, että tulemme aineistonkeruutilaisuuden materiaaleista määrittelemään heidän käsityksensä innovatiivisuudesta päiväkodissa.

Valitsimme tutkimusmenetelmä oli sopiva tutkimustamme varten, sillä sen avulla saimme kerättyä monipuolisen aineiston, menetelmän eri toimintatapojen avulla. Tutkimusmenetelmäme, Jauhin – toimintamalli, ei kuulu perinteisiin tutkimuksen tutkimusmenetelmiin, eikä sitä aiemmin ole käytetty tähän tarkoitukseen. Jatkossa käyttäessä Jauhin – toimintamallia tutkimusmenetelmänä pyrkisimme saamaan enemmän osallistujia aineiston keruuseen. Kehittämisen näkökulmasta useamman ihmisen näkökulma ja ajatukset tuovat lisää monipuolisuutta kehittämisideoihin ja mahdollisesti koko työyhteisön osallistuminen takaa sen, että kaikki tulisivat kuulluiksi ja osallistuisivat kehittämiseen (Rosberg & Laakso 2012, 10–11). Valitsimme myös aineiston keruun ajankohdaksi päiväajan, jolloin päiväkodin työntekijät olisi luultavasti helpompi motivoida aineiston keruuseen ja ehkä useampi olisi päässyt sittenkin päivä aikaan osallistumaan, koska aineiston keruu olisi silloin tapahtunut varsinaisella työajalla. Mietimme myös sitä, että osallistuivatko tutkimuksemme ne henkilöt, jotka yleensäkin ovat aktiivisia vai valikoituivatko paikalle ne, jotka pääsivät tulemaan, olisiko siis pitänyt ilmoittaa aineiston keruun ajankohta aiemmin.

Tuloksia esitellessämme koimme haasteeksi tulosten selkeän esittämisen ja jäimme vieläkin pohtimaan, että saimmeko tulokset esitettyä ymmärrettävästi ja lukijaystävällisesti. Johtopäätösten tekeminen luonnistui mielestämme hyvin kun opimme hyödyntämään tietoperustaamme tehokkaasti johtopäätöstententessä.

Ajoittain opinnäytetyötä tehdessämme koimme turhautumista ja osaamattomuuden tuntemuksia. Hyvin tehty opinnäytetyösuunnitelma auttoi meitä haastavissa tilanteissa ja toisaalta myös opinnäytetyön tarpeellisuus ja haastavuus sai meidät tekijät motivoitumaan.

Prosessina opinnäytetyömme on ollut erittäin opettavainen. Olemme mielestämme saavuttaneet asettamamme oman oppimisemme tavoitteet, sillä opinnäytetyömme on syventänyt reflektiivistä, tutkivaa ja kehittävää työtämme sekä kehittänyt omaa osaamistamme uuden tiedon tuottajina. Tutkiva ja kehittävä työote on syventynyt, kun olemme käyttäneet Jauhin -toimintamallia aineistonkeruun menetelmänä sosiaalialan tutkimuksessa. Olemme myös aineiston keruun jälkeen pohtineet Jauhin -toimintamallin soveltuvuutta ja toimivuutta aineistonkeruun menetelmänä. Olemme myös miettineet miten olisimme voineet toimia toisin Jauhin -toimintamallia soveltaessamme ja mitä parannusehdotuksia antaisimme niille, jotka aikovat käyttää Jauhin -toimintamallia sosiaalialan tutkimuksen aineistonkeruun menetelmänä. Reflektiivisen työotteen syventyminen näkyy opinnäytetyöprosessissa vastuun ottamisena koko opinnäytetyöstä. Meidän tulee koko opinnäytetyöprosessin ajan huomioida kaikki tutkimukseemme osallistuneet tahot aiheen rajauksesta opinnäytetyön julkaisuun saakka ja esimerkiksi kirjoittaessa tämän opinnäytetyön raporttia. Tekemällä tämän tutkimuksen olemme saaneet käytännön kokemusta tutkimuksen tekemisestä, sen eri vaiheista ja haasteista Tutkimukseen asetettujen tutkimusongelmiin vastaaminen on tuottanut uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää sosiaalialalla.

Tutkimustulostemme mukaan päiväkodissa on innovatiivisuutta ja innovatiivinen ilmapiiri. Se, että on olemassa innovatiivinen ilmapiiri ja se tunnustetaan, ei riitä vaan se pitäisi tuoda myös esille, jotta sen luomiseen ja kehittämiseen voisivat osallistua päiväkodin työntekijät, lapset ja heidän vanhempansa. Innovatiivisen ilmapiirin esille tuominen auttaa myös saamaan oman innovatiivisuuden liikkeelle. Päiväkodin toiminnan kehittämisessä innovatiivisempaan suuntaan voidaan hyödyntää palvelumuotoilua, sillä palvelumuotoilussa luova ongelmanratkaisu ja idea rakenteiden käyttämisestä soveltaen ovat olennaisia. Palvelumuotoilu on henkilöstölähtöinen prosessi ja se tukee myös päiväkodin ja asiakkaiden välistä vuorovaikutusta ja vaikuttaisi siihen. (Tuulaniemi 2011, 116.) Palvelumuotoilussa useat eri tahot osallistetaan osaksi palvelumuotoilun prosessia ja

erityisesti asiakkaat, eli tässä tapauksessa lapset ja heidän vanhempansa, tuovat olennaisen näkökulman kehittämiseen. Näin yhteistyötahomme saa liitettyä yhteistoiminnallisuuden, osallisuuden ja innovatiivisuuden kehittämisen samaan prosessiin. Yhteinen prosessi luo me-henkeä ja positiivista asennetta innovatiivisuutta kohtaan. (SDT 2013b, viittauspäivä 22.9.2014.)

Jatkotutkimusaihe voisi käsitellä lasten vanhempien kokemuksia päiväkodin innovatiivisuudesta ja heidän kehittämisideoitaan. Vanhemmat ovat lasten lisäksi päivähoidon asiakkaita ja heidän mielipiteidensä esiintuominen on tärkeää etenkin heidän käyttämänsä palveluiden kehittämisessä. Keräämiämme kehitysideoita voisi hyödyntää projektiluonteisessa opinnäytetyössä, sillä kehitysideaat ovat myös yhteistyökumppanillamme. Opinnäytetyöksi voisi myös sopia innovaatioprosessin luominen päiväkotiin yhdessä päiväkodin kanssa.

Innovatiivisuus on tärkeä asia ja sen hyödyntäminen sosiaalialalla mahdollistaisi hyvinvoinnin lisääntymisen. Sosiaalialalla työskentelevät ovat kiinnostuneita innovatiivisuudesta ja sen kehittämisestä, mutta resurssit eivät välttämättä ole riittäviä, jotta perustehtävien suorittamisen lisäksi olisi mahdollista vielä kehittää innovatiivisuutta saatikka hyödyntää sitä työn kehittämisessä. Tästä syystä olisikin tärkeää, että innovatiivisuudesta ja sen tärkeydestä puhuttaisiin sosiaalialalla ja se tuotaisiin osaksi jokaisen organisaation kehittämistä ja tämän myötä myös osaksi jokaisen työntekijän työskentelyä. Jotta innovaatiotoiminta saataisiin osaksi organisaation arkea ja siihen sitouduttaisiin, tulisi myös asiakkaat ottaa osaksi innovatiivisuuden kehittämistä. Onnistuneista sosiaalialan innovaatioista hyötyvät etenkin asiakkaat sekä organisaatio ja työntekijät.

LÄHTEET

eOsmo-hanke. 2011. Innovaatiomenetelmiä arjen työhön. Viittauspäivä 22.9.2014.
<http://www.eosmo.fi/tyokirja/innokukka/ideointi.html>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Helsinki: Tammi.

Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila. 2008. Alan johtajaksi. Porvoo; Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

Hämäläinen H. 2005. Innovaatiotoiminnalla ratkaisuja hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuuden haasteisiin. Viittauspäivä 22.9.2014.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101476/052hamalainen.pdf?sequence=1>.

Hämäläinen, H., Järppinen T. & Kivisaari S. 2011. Mihin innovaatiota tarvitaan sosiaali- ja terveysalalla? Viittauspäivä 22.9.2014.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/102881/hamalainen.pdf?sequence=1>.

Innovatiiviset Kaupungit –ohjelma 2014-2020. 2013. Viittauspäivä 22.9.2014.
<http://www.tem.fi/files/37119/Oulu.pdf>.

Kokljuschkin, M. 2001. Unelmien päiväkotit : kohti parempaa oppimisympäristöä. Helsinki: Tammi.

Koskensalmi, S., Luttio, L. & Lindström, K. 2000. Innovatiiviseksi työyhteisöksi voi kehittyä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltonen & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uud. ja täyd. p. Jyväskylä: PS-kustannus. 28–45.

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36.

Lampikoski, K. & Korpelainen, K. 1997. Innovatiivisuus : muutosvoima. Porvoo: WSOY.

Moilanen, P. & Rähkä, P. 2001. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aaltonen & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 44-67.

Mäntyneva, M. 2012. Kasvua innovaatioista. Helsinki: Kauppakamari.

Oulun Kaupunki. Osallisuuden voima – hanke. Viittauspäivä 22.9.2014.
<http://www.ouka.fi/oulu/paivahoito-ja-esiopetus/hankkeet>.

Rosberg, A. & Laakso, A. 2012. JAUHIN-toimintamalli. Innovaatioprosessin alkupään työkalu pk-yrityksille. Viittauspäivä 22.9.2014.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52932/HAMK_JAUHIN-toimintamalli.pdf?sequence=1.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2014. Päivähoito on hoitoa, kasvatusta ja opetusta. Viittauspäivä 22.9.2014. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/paivahoito.

Sosiaaliportti. 2012. Sosionomi (AMK) –tutkinto. Viittauspäivä 22.9.2014.
http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanammkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/.

STAKES. 2005. Varhaiskasvatuksen perusteet. Viittauspäivä 22.9.2014.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>.

SDT 2013a. Palvelumuotoilun työkalupakki. Viittauspäivä 22.9.2014.
http://sdt.fi/mita_palvelumuotoilu.html.

SDTb 2013b. Palvelumuotoilun työkalupakki – prosessi ja työpohjat. Viittauspäivä 22.9.2014.
http://www.tekes.fi/Global/Nyt/Tapahtumat/sdt_palvelumuotoilun_tyokalupakki.pdf.

Ståhle, P. & Grönroos, M. 1999. Knowledge management : tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. Porvoo: WSOY.

Ståhle P., Sotarauta M. & Pöyhönen A. 2004. Innovatiivisten ympäristöjen ja organisaatioiden johtaminen. Eduskunnan kanslian julkaisu 2004:6.

Suutari, T. & Heiskanen, U. Innovatiivisuus yhteisöjen paikallisessa kehittämisessä. Viittauspäivä 22.9.2014, <http://www.helsinki.fi/ruralia/julkaisut/pdf/Raportteja23.pdf>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Varhaiskasvatus. Viittauspäivä 22.9.2014. http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/palvelut/varhaiskasvatuspalvelut.

Tilastokeskus 2006. Innovaatiotoiminta. Viittauspäivä 22.9.2014. http://www.stat.fi/meta/kas/innovaatio_toim.html.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9-10., uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennako-arvioinnin järjestämiseksi. Viittauspäivä 22.9.2014. Helsinki. <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viittauspäivä 22.9.2014 http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Talentum: Hämeenlinna.

Työterveyslaitos. 2013a. Innovatiivinen työyhteisö. Viittauspäivä 22.9.2014. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/innovatiivinen_tyoyhteiso/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos 2013b. Innovatiivisuuden johtaminen. Viittauspäivä 17.10.2014. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/innovatiivinen_tyoyhteiso/innovatiivisuuden_johtaminen/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2014a. Muutoksen hallinta ja työn kehittäminen. Viittauspäivä 22.9.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2014b. Osallistava kehittäminen. Viittauspäivä 22.9.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/osallistava_kehittaminen/sivut/default.aspx.

Viinamäki, L. 2007. Triangulatiivisen tutkimusasetelman soveltamismahdollisuudet. Teoksessa L. Viinamäki & E. Saari (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki : Tammi. 173-197.

LIITTEET

Liite 1: Jauhin – toimintamalli

Liite 2: Alustus

Liite 3: Esimerkki analyysista

Liite 4: Yhteistyösopimus

Jauhin-toimintamalli on Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) Jauhin – hankkeessa kehitetty toiminnallinen menetelmä. Hanke toteutettiin 1.12.2009–31.12.2012 Kanta-Hämeessä. (Rosberg & Laakso 2012, 5.) Jauhin toimii palvelumuotoiluprosessin tapaisena rakenteena kehittämistyön käynnistämiseksi. Jauhin-toimintamalli on myös osallistavaa ja toimijalähtöistä kehittämistä. (Rosberg & Laakso 2012, 7; Tuulaniemi 2011, 126.)

Jauhin-toimintamalli on yhteistoiminnallinen menetelmä, joka yhdistää tulevaisuuden ennakkoinnin, tuote- ja palveluideoinnin ja poikkitoimialaisten verkostojen hyödyntämisen järjestelmälliseksi prosessiksi, jossa tuotetaan ja jalostetaan tuote- ja palveluideoita sekä kehitetään jo olemassa olevia palveluita ja ideoita. Jauhin-toimintamallin tavoitteita ovat tulevaisuustiedon ja ennakkoinnin hyödyntäminen osaksi yrityksen liiketoiminnan kehittämistä, osaamisen kasvattaminen innovaatioprosessin toteuttamisessa sekä yrityksen perehdyttäminen toimimaan verkostoissa ja toimialojen rajapinnoilla. (Rosberg & Laakso 2012, 7.)

Yritykseltä Jauhin-toimintamallin käyttäminen innovaatioprosessissa vaatii liiketoiminnan kokonaishahmotusta ja – suunnittelua sekä tarvittavien toimien ja ajan resursointia. Tulevaisuuden ennakkoinnin avulla pyritään parantamaan pitkän aikavälin uudistumiskyvykkyyttä ja innovaatioiden osuvuutta sekä tiedonhankintaa muusta yhteiskunnallisesta, taloudellisesta ja teknologisestä kehityksestä sekä tulevaisuuden asiakkaiden tarpeista. Tulevaisuuden ennakointi toimintamallissa kytkeytyy uusien palveluiden ja tuotteiden kehittämiseen. Toimintamallissa tuotetaan uusia ideoita ja innovaatioita heterogeenisellä joukolla. Jokainen osallistuja tuo oman näkökulmansa ja kokemuksensa esiin ja yhteiseen käyttöön. (Rosberg & Laakso 2012, 10–11.)

Jauhin-toimintamalli koostuu **Orientaatio-**, **Karkea Jauhin-** ja **Hieno Jauhin – vaiheista**. Orientaatio-vaiheessa tunnistetaan ja analysoidaan tuotekehitykseen ja liiketoimintaan vaikuttavia tulevaisuuden muutostekijöitä SWOT-analyysin avulla. Karkea Jauhin – vaiheessa herätellään osallistujien tulevaisuusajattelua. Hieno Jauhin – vaiheessa tuodaan esille ennakoititieto täsmennyksessä muodossa. (Rosberg & Laakso 2012, 8, 11.)

Orientaatio – vaiheen aikana toimintamallin toteuttaja sitoutuu toimintamallin läpiviemiseen ja prosessin aikaansaamiin muutoksiin omassa toiminnassaan. Orientaatio-vaiheessa analysoidaan liiketoiminnan nykytilaa ja ennakoitaan tulevaisuuden mahdollisuuksia, esimerkiksi SWOT- ja

PESTE-analyysien avulla, sekä luodaan tavoite Jauhin-toimintamallilla toteutettavalle innovaatioprosessille. Tavoitteen asettamisen, analysoinnin ja tulevaisuuden ennakkoinnin avulla muodostuu joukko toimenpiteitä ja tekijöitä, joista Karkea Jauhin – vaiheen tavoite muodostuu. Orientaatiovaiheen aikana määrittyvät myös mahdollisesti tarvittavat kumppanit ja poikkitoimialaiset verkostot, joiden avulla toteutetaan innovaatioprosessia ja siitä seuraavaa liiketoimintaa. Orientaatiovaiheen loppuun laaditaan suunnitelma Karkea Jauhin – vaiheen toteuttamiseksi. (Rosberg & Laakso 2012, 13, 15.)

Orientaatio-vaiheen yhteenvetona asetetaan Karkea Jauhin – vaiheen tavoite, johon haetaan ratkaisua. Tavoite voi olla mikä tahansa tärkeäksi koettu tekijä tai toimenpide. Ennen Karkea Jauhin – vaiheeseen siirtymistä laaditaan alustava suunnitelma tämän vaiheen toteuttamiseksi. Suunnitelma sisältää tavoitteen ja ratkaistavan ongelman, toteuttajat ja osallistujat, tarvittavat resurssit ja ajankohdat sekä suunnitelman siitä, miten Karkea Jauhin – vaihe arvioidaan ja dokumentoidaan. (Rosberg & Laakso 2012, 17–19.)

Karkea Jauhin – vaiheeseen kuuluu olennaisena osana yhteistoiminnallisuus. Karkea Jauhin – vaiheessa ideoiden tuottaminen on olennaista ja tarkoituksena on myös saada ratkaisuja Orientaatio-vaiheessa esitettyihin tavoitteisiin. Uusia ideoita tulee tässä vaiheessa myös arvioida ja kehittää. Arvioiduista ideoista yksi valitaan jatkokehitettäväksi seuraavaan vaiheeseen. Karkea Jauhin – vaihe kestää yhden kokonaisen työpäivän. (Rosberg & Laakso 2012, 21.)

Toteuttajaryitys päättää ajankohdan ja paikan Karkea Jauhin – vaiheelle ja kutsuu osallistujat paikalle sekä toimittaa ideointityöskentelyä varten osallistujille ennakkoaineiston. Karkea Jauhin – vaiheen sopiva osallistujamäärä on 8-20 henkilöä. Tällä tavoin saadaan tarpeeksi laaja kokemus- ja näkemyspohja ideointityöskentelylle. Ideointi toteutetaan päivän aikana sopivaksi katsotulla menetelmällä ja lopuksi arvioidaan tilaisuuden onnistumista sekä tehdään suunnitelma seuraavan vaiheen toteuttamiseksi. (Rosberg & Laakso 2012, 21–22.)

Selkeä tavoitteen asettelu on edellytyksenä ideoinnin onnistumiselle. Asetettu tavoite pilkotaan ongelmiksi, jotka on hyvä muotoilla tarpeeksi väljiksi, jotta ideointi tuottaa mahdollisimman paljon erilaisia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. (Rosberg & Laakso 2012, 22.)

Karkea Jauhin – vaiheen toteutusta varten laaditaan ohjelma sekä tarvittava ennakkoaineisto. Ohjelma sisältää esittelyn toteuttajaryityksestä, työskentelyn tavoitteen ja alustukset, ohjaajat ja

aikataulut. Ennakoaineisto tukee tässä vaiheessa tapahtuvaa ideointia ja se sisältää Orientaatio-vaiheessa esiin tulleita tulevaisuuden odotuksia ja näkymiä. (Rosberg & Laakso 2012, 23.)

Karkea Jauhin – vaiheen alussa kerrotaan osallistujille työskentelyn tavoitteita ja niihin liittyviä tulevaisuuden näkymiä ja mahdollisuuksia. Toteuttajaryitys esittelee liiketoimintansa ja sen tulevaisuuden tavoitteet sekä odotukset ideointityöskentelylle. Alun alustuksen jälkeen alkaa yhteistoiminnallinen ideoiden kehittäminen. Karkea Jauhin – vaiheen menetelmäksi valitaan yhteistoiminnallinen menetelmä, joka aktivoi kaikkia osallistujia. Menetelmän tulee sisältää ideoiden kehittämistä ja jalostamista, esimerkiksi aivoriihi tai tulevaisuusverstas. Kaikki ryhmäideointimenetelmät sopivat tämän vaiheen ideointimenetelmäksi. Ideoiden tuottamisen, jalostamisen ja kehittämisen jälkeen ideoita arvioidaan ja valitaan seuraavaa vaihetta varten. Ideoiden arvioinnissa voi nousta esiin vaihtoehtoisia tapoja, joilla ideoita voidaan toteuttaa. (Rosberg & Laakso 2012, 23–25.)

Karkea Jauhin – vaiheen lopuksi suunnitellaan Hieno Jauhin – vaihe. Tämän suunnittelun pääta-voite on löytää sopivimmat keinot ja tarvittavat tahot valitun idean toteuttamiseksi. Lopuksi sovi-taan myös Hieno Jauhin – vaiheen ajankohta sekä määritellään ja sovitaan tahot, joiden kanssa ideaa lähdetään jalostamaan ja kehittämään liiketoiminnaksi. Hieno Jauhin – vaiheen suunnitte-lun lisäksi arvioidaan myös Karkea Jauhin – vaiheen ideoinnin onnistumista ja tuloksia suhteessa tavoitteisiin. Arviointi voidaan käydä vapaasti keskustellen tai osallistujilta voidaan kerätä kirjalli-nen palaute. (Rosberg & Laakso 2012, 25–26.)

Hieno Jauhin – vaiheessa jalostetaan edellisessä vaiheessa valittu idea tuotteeksi ja tuotteesta laaditaan tuotekuvaus. Tarkastelemalla ideaa eri näkökulmista ja määrittelemällä sen kaikki omi-naisuudet, ideaa jalostetaan ja näin muodostuu uuden tuotteen tuotekuvaus. Idean jalostaminen tapahtuu yhteistyössä toteuttajaryityksen ja niiden toimijoiden kanssa, joilla on asiantuntemusta ja osaamista idean monipuoliseen kehittämiseen ja jalostamiseen. Hieno Jauhin – vaiheessa ideaa jalostetaan vapaasti keskustellen, kuitenkin tavoitteellisesti idean kehittämiseksi ja jalostamiseksi. (Rosberg & Laakso 2012, 27, 29.)

Jotta ideaa saadaan nopeasti eteenpäin ja sen uutuusarvo hyödynnettyä, Hieno Jauhin – vaihe järjestetään 2-3 viikon kuluttua edellisen vaiheen päättymisestä. Hieno Jauhin – vaiheen toteutus kestää noin 3-4 tuntia ja sisältää alustuksen, idean jalostamisen tuotekuvaukseksi ja jatkotoimen-piteiden suunnittelun sekä tämän vaiheen arvioinnin. Jos Hieno Jauhin – vaiheen kokoontumisia

tarvitaan useampia, ne on hyvä järjestää mahdollisimman tiiviissä aikataulussa. (Rosberg & Laakso 2012, 28.)

Karkea Jauhin – vaiheen päätteeksi Hieno Jauhin – vaiheeseen valittu idea on täsmennetty ja toteuttajayritys jatkaakin idean täsmentämistä ennen Hieno Jauhin – vaiheen tilaisuutta, idealle annetaan nimi ja sen tiedossa olevat ominaisuudet määritellään. Näin muodostuu idean kuvaus. Hieno Jauhin – vaiheeseen osallistuvat saavat etukäteen idean kuvauksen ja tavoitteet koko Jauhin-toimintamallilla toteutettavalle prosessille. (Rosberg & Laakso 2012, 28.)

Hieno Jauhin – vaiheen päätteeksi arvioidaan toiminta ja tulokset. Idean jalostamis- ja kehittämistyöskentelyn onnistuneisuutta ja tavoitteiden saavuttamista analysoidaan. Kuten Hieno Jauhin – vaihe, myös arviointi suoritetaan keskustellen. Hieno Jauhin – vaiheen jälkeen toteuttajayritys etenee haluamallaan tavalla tuotekehitysprosessiin ja tuotteen liikesuunnitelmanlaadintaan. (Rosberg & Laakso 2012, 31.)

Aineiston keruu tilaisuus järjestettiin päiväkodilla 6.5.2014. Pidimme tämän alustuksen heti tilaisuuden alussa, jotta päiväkodin työntekijät saivat tarvitsemansa tiedon ja ohjeistuksen järjestämisestämme tilaisuudesta.

Hei!

Olemme Jenni Lehtola ja Anna Käsmä. Opiskelemme sosionomeiksi Oulun seudun ammattikorkeakoulussa ja teemme opinnäytetyötä aiheesta ”Innovatiivisuus päiväkodissa”. Tarkoituksenaamme on tutkia innovatiivisuutta päiväkodissa työntekijöiden näkökulmasta ja saada ideoita innovatiivisuuden kehittämiseen päiväkodissa. Tutkimukseemme osallistuminen on vapaaehtoista ja nimetöntä, kenenkään nimiä ei tulla julkaisemaan missään eikä tutkimuksemme aikana kirjoitettaviin papereihin tarvitse kirjoittaa omaa nimeään.

Tutkimusmenetelmänämme on yhteistoiminnallinen Jauhin-toimintamalli, joka on tarkoitettu muun muassa palveluiden kehittämiseen. Tämä toimintamalli on kolmi-vaiheinen, mutta emme toteuta kanssanne viimeistä vaihetta vaan voitte halutessanne toteuttaa sen itse. Tämän tilaisuuden edetessä annamme teille toimintaohjeita. Tässä tilaisuudessa tulette saamaan kaksi kysymystä joihin vastataan kirjallisesti, toinen koskee teidän kokemuksianne innovatiivisuudesta päiväkodissa ja toinen kehittämisideoita. Kehittämisideoista tullaan käymään myös ryhmäkeskustelu. Tulemme keräämään vastauspaperit ja äänitämme ryhmäkeskustelun tutkimuksemme aineistoksi. Emme tule luovuttamaan tätä aineistoa kenellekään ulkopuoliselle vaan käytämme sitä ainoastaan tähän tutkimukseen.

Kiitämme teitä jo etukäteen osallistumisestanne!

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
<p>"Ideoita lapsilta lapsille -> Lapsetkin saavat osallistua suunnittelutyöhön, muutenkin kuin toiveiden osalta."</p> <p>"Tartumme arjessa lasten ideoihin ja arkisiin keskusteluihin. Toteutamme niitä yhdessä lasten kanssa."</p> <p>"Olemme ottaneen lasten kanssa pieniä projekteja, joihin lapset ovat osallistuneet oman innostuksen mukaan."</p> <p>"Ideoita napataan paljon myös lapsilta ja ne sovelletaan käytäntöön"</p>	<p>Ideoita lapsilta lapsille</p> <p>Lasten ideoihin tarttuminen</p> <p>Lasten osallistuminen projekteihin</p> <p>Lasten ideoiden soveltaminen käytäntöön</p>	<p>Lapsilähtöisyys</p>	<p>Yhteistoiminnallisuus asiakkaiden kanssa</p>	<p>Yhteistoiminnallisuus</p>
<p>"Perheet mukaan!"</p>	<p>Perheiden mukaan ottaminen</p>	<p>Perhelähtöisyys</p>		
<p>"Korostamme yhdessä tekemisen/keksimisen riemua."</p>	<p>Yhdessä tekemisen/keksiminen</p>	<p>Yhdessä tekeminen</p>	<p>Yhteistoiminnallisuus työkavereiden kanssa</p>	



OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖSOPIMUS

I Toimijat		
Tekijä I (Opiskelija)	Etinimi Jenni	Sukunimi Lehtola
	Osoite [REDACTED]	Sähköpostiosoite [REDACTED]
	Puhelinnumero [REDACTED]	Koulutusohjelma
Tekijä II (Opiskelija)	Etinimi Anna	Sukunimi Käsmä
	Osoite [REDACTED]	Sähköpostiosoite [REDACTED]
	Puhelinnumero [REDACTED]	Koulutusohjelma
Tekijä III (Opiskelija)	Etinimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Tekijä IV (Opiskelija)	Etinimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Toimeksi- antaja I	Organisaation nimi [REDACTED]	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö [REDACTED]	Osoite [REDACTED]
	Puhelin [REDACTED]	Sähköposti [REDACTED]
Toimeksi- antaja II	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti

Toimeksiantaja III	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Oulun ammattikorkeakoulu I	Yksikön nimi Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö	
	Ohjaava opettaja Riikka Huttunen	Osoite
	Puhelin	Sähköposti [REDACTED]
Oulun ammattikorkeakoulu II	Yksikön nimi Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö	
	Ohjaava opettaja Pirkko Pietilä	Osoite
	Puhelin	Sähköposti [REDACTED]
Oulun ammattikorkeakoulu III	Yksikön nimi	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu	Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on Tekijällä. Ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön tavanomaiseen ohjaukseen. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan Tekijän käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat julkiset tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Jos opinnäytetyön tekeminen edellyttää salassa pidettävien tietojen tarkastelemista, laaditaan siitä tarvittaessa erillinen salassapitosopimus.	
Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus	Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa salassa pidettäviksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö raportoidaan ammattikorkeakoulujen julkaisuarkistoon Theseukseen (http://www.theseus.fi) tai Oulun ammattikorkeakoulun Intraan. Opinnäytetyötoimijat päättävät raportointitavan opinnäytetyön valmistuttua. Tekijä, Toimeksiantaja ja Ohjaava opettaja sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.	
II Suunnitelma		
Opinnäytetyö	Aihe/työnimi Innovatiivisuus päiväkodissa	
	Kehittämisen/tutkimustehtävän tavoite ja tulos Kuvaila innovatiivisuutta päiväkodissa ja saada kehitysideoita, joita voidaan hyödyntää innovatiivisuuden kehittämiseen päiväkodissa.	

Keskeiset menetelmät Yhteistoiminnallinen työelämän kehittämisen menetelmä: Jauhin-toimintamalli	
Toimeksiantaja maksaa opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle työn tekemisestä	<input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
Opinnäytetyölle on nimetty ohjaajaksi työelämän edustaja	<input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
Toimeksiantaja hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Tarkempi selvitys opinnäytetyösuunnitelmassa _____, 20____	
Allekirjoitus Hyväksyn opinnäytetyön toteutuksen ja ohjauksen Toimijat ja Suunnitelma –kohdissa esitetyllä tavalla.	
Päivämäärä 24.3.2014	Ohjaavan opettajan I allekirjoitus Riikka Piipponen / RIIKKA PIETILÄ
Päivämäärä 24.3.2014	Ohjaavan opettajan II allekirjoitus Riikka Piipponen / Riikka Huttunen
Päivämäärä _____, 20____	Ohjaavan opettajan III allekirjoitus
III Sopimusehdot	
Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja sovelluksiin	Valitaan A, B, C tai D. A <input checked="" type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (ei muunteluoikeutta) Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Tekijälle (Opiskelijalle). Tekijä myöntää Toimeksiantajalle rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä tehtyjä kappaleita. Toimeksiantajalla ei ole oikeutta muuttaa opinnäytetyötä ilman Tekijän lupaa. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti. Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukaista käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa _____, 20____ saakka. Tekijä luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan. B <input type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (sisältää muunteluoikeuden) Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Tekijälle (Opiskelijalle). Tekijä myöntää Toimeksiantajalle rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä tehtyjä kappaleita sekä tehdä siihen levittämisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti. Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukaista käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa _____, 20____ saakka. Tekijä luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan. C <input type="checkbox"/> Taloudelliset tekijänoikeudet luovutetaan kokonaan toimeksiantajalle Tekijä (Opiskelijalle) luovuttaa Toimeksiantajalle kaikki opinnäytetyöhön ja sen tuloksiin liittyvät taloudelliset tekijänoikeudet. Toimeksiantajalla on oikeus luovuttaa tämän sopimuksen mukaiset oikeudet edelleen kolmannelle osapuolelle Tekijää kuulematta ja tehdä levittämisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset. Oikeuksien siirtoon sisältyy, mutta ei rajoitu, kaikki oikeudet muuntaa, välittää, esittää julkisesti ja levittää tallennetta, siirtää se toiselle medialle ja valmistaa kopioita (myös otteita) esittämistä, myyntiä, vuokraamista tai muuta levittämistä varten hyödyntämällä sähköistä, analogista- tai digitaalitekniikkaa, cd- ja dvd-formaatteja, multimediaa, printtimediaa, tietoverkkoja ja videovuokrausjärjestelmiä ja muita vastaavia teknologisia ratkaisuja jakelutavasta riippumatta. Tekijä vakuuttaa, että hänellä on oikeus luovuttaa kaikki edellä mainitut oikeudet, ja että kyseiset oikeudet eivät Tekijän parhaan tiedon mukaan loukkaa kolmannen osapuolen oikeuksia. Toimeksiantaja luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan. D <input type="checkbox"/> Tekijänoikeuksista sovitaan erikseen Tekijä ja Toimeksiantaja ovat sopineet opinnäytetyön ja sen tulosten tekijänoikeuksista luovuttamisesta seuraavaa:



Korvaukset	Valitaan E, F tai G. E <input type="checkbox"/> Korvauksena tehdystä työstä jäteti tekijänoikeuksien luovuttamisesta Toimeksiantaja maksaa Tekijälle _____ € korvauksen _____,20 _____ mennessä. F <input type="checkbox"/> Korvauksesta on sovittu erikseen. G <input type="checkbox"/> Tekijälle ei makseta korvauksia tehdystä työstä eikä tekijänoikeuksien luovuttamisesta. Työsuhde Mahdollisesta työsuhhteesta Toimeksiantaja ja Tekijä sopivat erikseen. Opinnäytetyötä tekevät opiskelijat ovat Oulun ammattikorkeakoulun tapaturmavakuutuksen piirissä, mikäli heillä ei ole työsuhdetta opinnäytetyön Toimeksiantajaan.	
Opinnäytetyön kustannukset	Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (aineistojen hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat Toimeksiantaja ja Tekijä keskenään. Ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.	
Allekirjoitukset	Olemme sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta tässä sopimuksessa sovitulla tavalla. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika on <u>12</u> 20 <u>14</u> .	
	Päivämäärä _____,20____	Tekijän I (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä _____,20____	Tekijän II (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä _____,20____	Tekijän III (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä _____,20____	Tekijän IV (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä <u>6</u> <u>5</u> 20 <u>14</u>	Toimeksiantajan I allekirjoitus [Redacted signature]
	Päivämäärä _____,20____	Toimeksiantajan II allekirjoitus
	Päivämäärä _____,20____	Toimeksiantajan III allekirjoitus

Opiskelijapalvelut
Kotkantien kampus
Kotkantie 1, 90250 Oulu
010 272 1152
opiskelijapalvelut.kotkantie@oamk.fi

Opiskelijapalvelut
Teuvo Pakkalan kadun kampus
Teuvo Pakkalan katu 19, 90130 Oulu
010 272 1154
opiskelijapalvelut.teuvo@oamk.fi

Opiskelijapalvelut
Professorintien kampus
Kiviharjuntie 8, 90220 Oulu
010 272 1156
opiskelijapalvelut.prof@oamk.fi