

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Henna Kallinen

Opinnäytetyö

TIEDON JAKAMINEN OPINTOVIERAILUT -OHJELMASSA

**Suomalaisten Opintovierailut -ohjelmaan osallistuneiden tiedon jakaminen ja
hyödyntäminen**

Työn ohjaaja yliopettaja, KTT Mika Boedeker
Työn tilaaja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO
Tampere 12/2010
Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä: Henna Kallinen

Työn nimi: Tiedon jakaminen opintovierailut ohjelmassa: Suomalaisten Opintovierailut -ohjelmaan osallistuneiden tiedon jakaminen ja hyödyntäminen

Sivumäärä: 72

Valmistumisaika: 12/2010

Työn ohjaaja: yliopettaja, KTT Mika Boedeker

Työn tilaaja: Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO

TIIVISTELMÄ

Opinnäytteeni tavoitteena on tutkia opintovierailuilta saadun tiedon jakamista ja hyödyntämistä organisaatioissa. Opintovierailut -ohjelma on osa EU:n elinikäisen oppimisen ohjelmaa, ja sen tavoitteena on edistää tiedonvaihtoa ja keskustelua eri maiden koulutuksen asiantuntijoiden kesken. Opintovierailulta saatujen kokemusten ja tiedon jakaminen ja hyödyntäminen on tärkeä osa koko ohjelman tavoitteiden toteutumista.

Työssä tarkastellaan opintovierailun antia, tiedon jakamisen keinoja, käytäntöjä ja jakamiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusaineisto koostuu vierailijoiden yksilöraporteista, ryhmäkeskustelutilaisuudesta ja sekä viidestä teemahaastattelusta. Empiirisen aineiston hankinta on toteutettu talvella ja keväällä 2010. Aineistoa tarkastellaan sisällönanalyysin avulla. Työn teoriaosuudessa tarkastellaan tiedon luonnetta ja tiedon jakamiseen vaikuttavia tekijöitä organisaatiokontekstissa. Tiedon jakamiseen liittyviä tekijöitä on lähestytty Wangin ja Noen (2010) muodostaman kehyksen avulla. Tiedon jakaminen ja tiedon jakamisen keinoja tarkastellaan puolestaan Hovilan ja Okkosen (2006) esittelemän nelikentän avulla.

Tiedon jakamista lähestytään tässä työssä laadullisesta näkökulmasta ja tarkoituksena on tuoda esiin tiedon jakamiseen liittyvien ilmiöiden monimuotoisuutta. Työssä todettiin, että opintovierailukokemukset ja tiedon jakamisen kontekstit ovat lähtökohtaisesti keskenään hyvin erilaisia. Tiedon jakamisen motivaatioon vaikuttavat vahvasti organisaation toimintakulttuuri sekä yksilön omat asenteet ja kokemukset. Työssä tuli myös ilmi, että yksilölläkin on mahdollisuus edistää organisaation toimintakulttuuria ja tiedon jakamisen käytäntöjä.

Avainsanat: eksplisiittinen tieto, hiljainen tieto, Opintovierailut -ohjelma, tiedon jakaminen

Writer: Henna Kallinen

Thesis: Knowledge sharing in the Study Visits programme: Knowledge sharing and utilization of Finnish specialists participated in the Study Visits programme

Pages: 72

Graduation time: 12/2010

Thesis Supervisor: Mika Boedeker

Co-operating Company: Center for international mobility CIMO

ABSTRACT

This thesis examines the knowledge sharing of education and vocational training specialists who have participated in the Study Visits programme. The study visits are part of the Life Long Learning programme in EU. The goal of the study visits programme is to promote knowledge-sharing and discussion among a wide spectrum of education and vocational training specialists and policy makers in Europe. One of the key goals of the programme is the dissemination and utilization of the experiences to wider audiences.

The main goal of this thesis is to examine the experiences of study visits and the means and practices used when sharing the experiences after the visit. The focus is also on the factors that relate to the motivation to share knowledge. The research material consists of individual reports, a group interview and five individual interviews. The empirical research material has been collected during the winter and spring of 2010. The theoretical review of this study concentrates on the nature of knowledge and the factors that have an effect on knowledge sharing in the context of an organization. Frameworks by Wang and Noe (2010) and by Hovila and Okkonen (2006) are applied in studying the means and the factors affecting knowledge sharing.

In this thesis, the approach to knowledge sharing is qualitative and the object is to highlight the diversity of the phenomenon. The experiences from the study visits and the contexts of knowledge sharing after the visits are very dissimilar. Organizational culture and the attitudes and experiences of an individual strongly influence the motivation to share knowledge. One of the finding shows that organizational culture and knowledge sharing practices can also be contributed to by individuals.

Keywords: Explicit knowledge, tacit knowledge, Study Visits programme, knowledge sharing

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto	6
1.1 Opintovierailut -ohjelman tausta ja tavoitteet.....	7
1.2 Tiedon jakaminen ja hyödyntäminen elinikäisen oppimisen ohjelmassa.....	10
1.3 Opintovierailujen kohderyhmä	10
1.4 Raportin rakenne	12
2 Tiedon jakaminen organisaatiossa	13
2.1 Tiedon määritelmiä	13
2.2 Hiljainen ja eksplisiittinen tieto	14
2.3 Tieto objektina	14
2.4 Tieto toimintana	16
2.5 Tiedon jakaminen.....	18
2.6 Tiedon jakamiseen vaikuttavia tekijöitä.....	19
2.6.1 Organisaatiokonteksti	20
2.6.2 Motivaatiotekijät	23
2.6.3 Tiedon jakamiseen liittyvät käsitykset ja käyttäytyminen.....	24
2.6.4 Yksilön ominaisuudet	25
3 Tutkimuksen toteuttaminen	27
3.1 Tutkimuskysymykset.....	28
3.2 Tutkimusmenetelmät ja aineistot	29
3.2.1 Yksilöraportit	29
3.2.2 Ryhmäkeskustelu.....	31
3.2.3 Teemahaastattelu	33
3.3 Aineiston analyysi.....	34
3.3.1 Yksilöraporttien analyysi.....	34
3.3.2 Ryhmäkeskustelun analyysi.....	35
3.3.3 Teemahaastattelujen analyysi.....	36
4 Tiedon jakaminen opintovierailut -ohjelmassa	37
4.1 Vierailulle hakeutuminen	37
4.2 Opintovierailu kokemuksena	38
4.3 Tyytyväisyys opintovierailuun.....	42
4.4 Opintovierailun anti.....	43
4.4.1 Keskustelun tulokset.....	44
4.4.2 Opintovierailulla syntyneet kontaktit	45
4.4.3 Henkilökohtainen kehittyminen	46

4.5 Tiedon jakaminen opintovierailun jälkeen	48
4.5.1 Tiedon jakamiseen liittyvä motivaatio	49
4.5.2 Tiedon jakamisen ja hyödyntämisen keinoja ja käytäntöjä	51
5 Yhteenveto.....	55
5.1 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu.....	56
5.2 Jatkotutkimusaiheita.....	58
Lähteet.....	59
Liitteet	63
Liite 1: Opintovierailun yksilöraportti	63
Liite 2: Kutsu keskustelutilaisuuteen	66
Liite 3: Ryhmäkeskustelun runko	67
Liite 4: Ryhmäkeskusteluaineiston teemoittelu.....	68
Liite 5: Kutsu tutkimushaastatteluun	71
Liite 6: Teemahaastattelun runko	72

1 JOHDANTO

Elinikäisen oppimisen ohjelman opintovierailut ovat tietyn teeman ympärille rakennettuja 3-5 päivän mittaisia vierailuja, jotka on suunnattu yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen asiantuntijoille. Opinnäytteeni tavoitteena on tutkia opintovierailuilta saadun tiedon jakamista ja hyödyntämistä organisaatioissa. Tarkastelen työssäni, millaisia tekijöitä opintovierailulta saadun tiedon jakamiseen liittyy. Tarkastelun kohteena ovat tiedon jakamisen keinot ja käytännöt sekä tekijät, jotka jollain tapaa vaikuttavat yksilöiden motivaatioon ja tapaan jakaa ja hyödyntää kokemuksiaan heidän kotiorganisaatioissaan. Työn lähtökohtana on elinikäisen oppimisen ohjelmaan kuuluville toiminnoille asetettu tavoite toimintojen tulosten levittämisestä ja hyödyntämisestä.

Tutkimusprosessin alussa sain osallistua Tampereella järjestetyille opintovierailulle. Tuolloin sain sivustatarkkailijan asemassa itse kokea opintovierailulla syntyvän monikulttuurisen ryhmän dynamiikan. Vierailijoiden innostus oli käsinkosketeltavaa. Opintovierailut -ohjelma tarjoaa koulutuksen asiantuntijoille mahdollisuutta saada aivan uudenlaista perspektiiviä omiin työtehtäviin. Opintovierailuja voisi kuvailla myös tietyn teeman ympärille rakentuvaksi tiedon vaihdon alustaksi, jonka puitteissa asiantuntijoiden on mahdollista keskustella, vaihtaa ideoita ja käytäntöjä ja rakentaa verkostoja (Cedefop 2010, 1). Vierailujen keskiössä on tiedon ja kokemusten vaihto Euroopan laajuisessa kontekstissa.

Lyhimmillään kolmen päivän mittaiset vierailut ja keskustelun ympärille muodostuva ohjelma asettaa lähtökohtaisesti haasteita tiedon ja kokemusten jakamiselle vierailijan kotiorganisaatiossa. Vaikka opintovierailut ovat luonteeltaan yksilöliikkuvuuksia, tavoitteena on, että vierailukokemuksista olisi iloa ja hyötyä myös vierailijan sidosryhmille. Useimmiten vierailukokemuksia jaetaan aivan lähimpien kollegojen tai työtiimin kanssa. Aina kokemusten jakamista ei syystä tai toisesta tapahdu edes asiantuntijaorganisaatiossa, jonka toiminnan perustana pidetään juuri tiedonvaihtoa. Tässä työssä katse kääntyy myös yksilön mahdollisuuksiin vaikuttaa oman organisaationsa tiedon vaihdon käytäntöihin.

1.1 Opintovierailut -ohjelman tausta ja tavoitteet

Elinikäisen oppimisen ohjelma 2007 - 2013 on Euroopan parlamentin ja neuvoston päätöksellä vuonna 2007 alkanut toimintaohjelma, jonka yleistavoitteena on edesauttaa eurooppalaisen yhteisön kehittymistä osaamisyhteiskuntana Lissabonin strategian mukaisesti tukemalla koulutusjärjestelmien välistä yhteistyötä, vaihtoa ja liikkuvuutta. Elinikäisen oppimisen ohjelma muodostuu neljästä alakohtaisesta ohjelmasta, Jean Monnet -ohjelmasta sekä poikittaisohjelmasta, jonka toiminnot ulottuvat kahden tai useamman alakohtaisen alaohjelman toiminta-alueelle. (Euroopan Unionin portaali 2010) Poikittaisohjelman toiminnalliset tavoitteet ovat:

- elinikäistä oppimista koskevan politiikan kehittämistä ja yhteistyötä Euroopan tasolla ottaen huomioon Lissabonin prosessi ja Koulutus 2010 -työohjelma sekä Bolognan ja Kööpenhaminan prosessit ja niiden seuraajat
- varmistaa, että saatavilla on riittävä määrä vertailukelpoisia tietoja, tilastoja ja analyyssejä, jotka tukevat elinikäistä oppimista koskevan politiikan kehittämistä
- edistää kieltenoppimista ja tukea kielellistä monimuotoisuutta jäsenvaltioissa
- tukea tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvien sisältöjen, palveluiden, pedagogisten menetelmien ja toimintatapojen kehittämistä
- varmistaa ohjelman tuloksista tiedottaminen, tulosten levitys ja huomioon ottaminen

Lähde: Euroopan unionin portaali

Opintovierailut -ohjelma on osa poikittaisohjelmaa ja se on suunnattu yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen asiantuntijoille. Opintovierailut rakentuvat tietyn teeman ympärille ja niiden pituus vaihtelee kolmesta viiteen päivään. Suomessa ohjelman hakuprosessista, apurahojen päätöksistä ja toiminnan seuraamisesta ohjelmassa vastaa Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. Euroopan tasolla ohjelmasta vastaa Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus Cedefop. Poikittaisohjelmalle asetetut strategiset tavoitteet on tiivistetty neljäksi päätehtäväksi (CIMO 2010):

- lisätä tietoisuutta yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen tilanteesta Euroopassa

- antaa koulutuksesta vastaaville asiantuntijoille ja päättäjille mahdollisuus arvioida ja kehittää työtään muiden maiden koulutusjärjestelmistä ja uudistuksista saatujen kokemusten perusteella
- antaa päättäjille korkealaatuista ja ajan tasalla olevaa tietoa koulutussektorin kehityksestä Euroopassa
- edistää koulutuksen laadun ympärillä käytävää keskustelua

Ohjelmaan voi osallistua EU -maissa sekä ETA -maissa. Käytännössä kansalliset toimistot (Suomessa CIMO) myöntävät yksilöapurahan ohjelmaan osallistumista varten henkilöille, jotka vastaavat koulutuksesta paikallisella, alueellisella tai kansallisella tasolla. Yleissivistävän koulutuksen kohderyhmään kuuluvat esimerkiksi rehtorit, koulunjohtajat, harjoittelukoulujen opettajat, apulaisrehtorit, täydennyskoulutuskouluttajat sekä sivistystoimentarkastajat. Ammatillisen koulutuksen kohderyhmänä ovat koulutuksen parissa työskentelevät työmarkkinaosapuolten ja järjestöjen edustajat sekä ammatillisen koulutuksen asiantuntijat kuten tutkijat, virkamiehet ja ammatillisen opettajakorkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen edustajat. Valinnassa huomiota kiinnitetään erityisesti siihen, että osallistujat voivat aktiivisesti levittää vierailujen tuloksia ja siten lisätä muiden tietoisuutta koulutuspoliittisista menettelytavoista muissa jäsenvaltioissa. Pääsääntöisesti kullekin vierailulle valitaan vain yksi suomalainen osallistuja. Vierailujen kuvaukset ja ajankohdat julkaistaan sähköisessä katalogissa. (CIMO 2010)

Vierailujen aikana osallistujat tutustuvat kohdemaan ja vierailijoiden kotimaiden koulutusjärjestelmiin ja keskittyvät johonkin erityisteemaan luentojen, keskustelutilaisuuksien ja vierailuiden avulla. Mahdollisuutena on osallistua joko Euroopassa järjestettävälle opintovierailulle tai opintovierailun järjestämiseen Suomessa. Vuosittain Suomessa järjestetään 5-6 opintovierailua. (CIMO 2010) Kaiken kaikkiaan opintovierailuja järjestettiin Cedefopin mukaan vuosien 2008 ja 2009 aikana 246, joista puolet liittyi perusopetukseen, noin 17 % ammatilliseen koulutukseen ja 31 % elinikäiseen oppimiseen. (Cedefop 2010, 6)

Opintovierailut kattavat laajan valikoiman erilaisia teemoja, jotka toteuttavat EU:n koulutukselle asetettuja prioriteetteja (Cedefop 2010, 4). Teemat vaihtelevat vuosittain. Esimerkiksi vuonna 2008 suomalaisten hakijoiden toteutuneet opintovierailut käsittivät 20 erilaista teemaa (taulukko 1). Näistä teemoista saa jo hyvän käsityksen siitä, millaisia

asioita vierailulla käsitellään. Jotkin teemoista ovat lähtökohtaisesti laiveita (esimerkiksi ”The school”) ja antavat mahdollisuuksia toteuttaa sisällöllisesti hyvin erilaisia vierailuja. Teema saattaa olla myös rajatumpi (esimerkiksi ”Making science education more attractive”), jolloin teema itsessään rajaa vierailun sisältöä.

Taulukko 1: Suomalaisen apurahanhakijoiden toteutuneet opintovierailujen teemat vuonna 2008.

Vierailun teema	Toteutuneet vierailut (kpl)
Presentation of national systems of education and vocational training	8
School management	8
Information and communication technologies in education and training	4
Attractiveness of vocational training	4
Strengthening intercultural education and its contribution to social integration (European Year 2008)	4
Equal opportunities for disadvantaged students in education and vocational training systems	3
Quality assurance in education and vocational training	3
The teaching profession, challenges for teachers and trainers	2
Increasing adult participation in education and training	2
Lifelong guidance and counselling	2
Developing entrepreneurship among young people and adults	2
Measures to prevent school failure and early school leaving	1
Content and language integrated learning (CLIL)	1
The school	1
Role of higher education in vocational training	1
Recognition of formal, non-formal and informal learning	1
Integrating groups with particular difficulties on the labor market	1
Making science education more attractive	1
Active citizenship through education and training	1
Language teaching and learning	1
Yhteensä	51

1.2 Tiedon jakaminen ja hyödyntäminen elinikäisen oppimisen ohjelmassa

Elinikäisen oppimisen ohjelmaan sisältyy säädös tulosten levittämisestä ja hyödyntämisestä. Systemaattisen tulosten levittämisen ja hyödyntämisen katsotaan olevan ratkaisevan tärkeää, jotta ohjelmassa toteutettujen toimintojen vaikutukset olisivat mahdollisimman laajat. Hankkeiden, liikkuvuuksien, toimintojen ja ohjelmien tuloksilla viitataan niiden tuotteisiin, työskentelytapoihin, kokemuksiin, toimintapoliittisiin menettelytapoihin (policy lessons) ja eurooppalaiseen yhteistyöhön. Monenvälisten hankkeiden hakemusvaiheeseen kuuluu yksityiskohtaisen tulosten levittämis- ja hyödyntämissuunnitelman laatiminen.

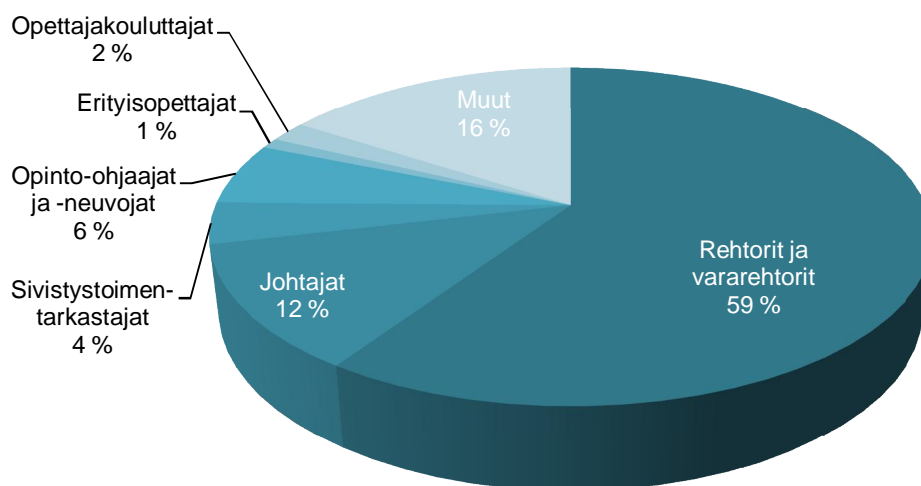
Tulosten levittämisellä tarkoitetaan suunniteltua tiedon jakamisen prosessia ohjelmien laadun, tehokkuuden ja tulosten levittämiseksi. Tulosten levittämistä tapahtuu sekä hankkeiden että ohjelmien tasolla. Tulosten hyödyntäminen koostuu ohjelmien ja toimintojen menestyksellisten tulosten suunnitelmallisesta siirtämisestä paikallisten, alueellisten, kansallisten ja EU:n tason päättäjille. Yksilötasolla tulosten levittämiseen kuuluu loppukäyttäjien vakuuttaminen tulosten omaksumisesta ja soveltamisesta. Tulosten tehokkaan hyödyntämisen avaintekijänä pidetään relevanttien tulosten tuottamisen lisäksi huolehtimista siitä, että levittämistoimilla saavutetaan oikeat kohderyhmät. Jotta kohderyhmät voivat hyötyä tuloksista, tiedon täytyy saavuttaa heidät oikeassa muodossa ja oikeaan aikaan.

1.3 Opintovierailujen kohderyhmä

Opintovierailujen kohderyhmään kuuluvat yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen asiantuntijat. Käytännössä opintovierailuihin osallistujat edustavat hyvin erilaisia organisaatioita ja toimivat hyvin erilaisissa tehtävissä. Opintovierailut -ohjelman ensimmäisten hakukierrosten 2007 ja 2008 osallistujatiedot on analysoitu yksilöraporttien osalta. Hakukierroksella tarkoitetaan ohjelmaan hakemisen ajankohtaa, eikä hakukierroksen vuosi siten välttämättä tarkoita vierailulle osallistumisvuotta. Vuonna 2007 CIMO

myönsi opintovierailuihin 49 apurahaa ja vuonna 2008 51 apurahaa. Taulukoiden tiedot perustuvat hakijoiden hakuvaiheessa antamiin esitietoihin, jotka on tallennettu CIMOn tietokantaan. Tietokannan tiedot on luokiteltu vain tätä tutkimusta varten, eivätkä luokitukset ja määrittelyt ole virallisia.

Hakijoista valtaosa toimi hakuhetkellä rehtorin tai vararehtorin tehtävissä (kuvio 1). Seuraavaksi eniten osallistujia toimi joko yrityksen tai julkisorganisaation johdossa. Näiden kahden suurimman ryhmän ohella opintovierailulle osallistujien asemat muodostavatkin hajanaisemman joukon, johon kuuluu toimijoita sivistystoimentarkastajista tutkijoihin ja erityisopettajiin. Hyvin erilaisista ammatillisista lähtökohdista opintovierailulle hakeutuvia asiantuntijoita yhdistää toimenkuvan, tehtävien tai kiinnostuksen suuntautuminen koulutukseen.



Kuvio 1. Hyväksytyjen hakijoiden asema vuosien 2007 ja 2008 hakukierroksilla.

Opintovierailulle osallistujista suurin osa toimi perusopetuksen parissa tai lukiossa (taulukko 2). Osallistujien profiilit myös vaihtelevat vuosittain suuresti. Esimerkiksi vuoden 2008 hakukierroksella yrityksestä tai yhdistyksestä hakijoita oli viisi, mutta edellisenä vuonna ei yhtään. Profiilin vaihteluun voi vaikuttaa esimerkiksi CIMOn tietyille kohde-ryhmille kohdistettu tiedotus. Yleissivistävän koulutuksen organisaatioissa työskenteli apurahan saaneista opintovierailijoista vuonna 2007 -2008 yhteensä noin puolet.

Taulukko 2: Hyväksytyt opintovierailuhakijat organisaatioittain.

	2007	2008
Peruskoulu	25	8
Lukio	4	9
Normaalikoulu	4	-
Eryityskoulu	1	1
Korkea-asteen oppilaitos	-	2
Opettajakoulutus	1	2
Ammatillinen / aikuiskoulutus	4	12
Kaupungin / kunnan opetustoimi	4	6
Työvoimatoimisto	-	1
Lääninhallitus / alueviranomaisen	2	3
Valtakunnallinen opetusviranomaisen	3	2
Yritys / yhdistys / säätiö	1	5
Yhteensä	49	51

1.4 Raportin rakenne

Tutkimusraportti etenee teorian tarkastelusta tutkimuskysymysten, -menetelmien ja -aineistojen esittelyyn. Luvussa 2 tarkastelen tiedon luonnetta ja tiedon jakamiseen liittyviä tekijöitä organisaation kontekstissa. Luvussa 3 esittelen tutkimuskysymykset, tutkimusmenetelmät sekä analysointimenetelmät. Luku 4 käsittelee aineiston analyysin tuloksia. Ensin hahmottelen, mistä tekijöistä opintovierailukokemus tyypillisesti koostuu. Sen jälkeen tarkastelen tutkimusaineiston valossa opintovierailun antia ja opintovierailulta saadun tiedon jakamiseen liittyvää motivaatiota sekä jakamisen keinoja ja käytäntöjä. Yhteenvedossa luvussa 5 käyn läpi työn tavoitetta ja sen toteutumista ja pohdin työn luotettavuutta.

2 TIEDON JAKAMINEN ORGANISAATIOSSA

2.1 Tiedon määritelmiä

Tiedon määritelmiä on esitetty kirjallisuudessa valtava määrä (Alvesson & Kärreman 2001, 997). Yksi perinteinen tapa on jäsenellä erilaista tietoa kolmen käsitteen avulla: data (data), informaatio (information) ja tieto (knowledge). Data voidaan ymmärtää irralliseksi, objektiiviseksi faktaksi tapahtumista (Davenport & Prusak 1998, 2). Datalla viitataan usein raakoihin kuviin, numeroihin, sanoihin tai ääneen (Hislop 2005, 15), ja sen käsittelyyn liittyy usein tieto- ja viestintäteknikka. Siinä missä data pitää sisällään faktoja ilman kontekstia, on informaatiolla aina jokin konteksti (Hovila & Okkonen 2006, 46), ja se on järjestetty merkitykselliseen muotoon. Datan ja informaation soveltaminen ja analysointi tuottaa tietoa, joka on perustana mielekkään toiminnan ja ajattelun ohjaamiselle (Hislop 2005, 15).

Tiedon (knowledge) määrittelemisen on datan ja informaation käsitteitä monimutkaisempaa. Tieto voidaan nähdä tulkittuna ja yksilön analysoimana datana tai informaationa, johon on liitetty yksilön tuottamia merkityksiä (Hislop 2005, 15). Tieto riippuu siten aina tietäjästä. Davenport ja Prusak (1998, 5) määrittelevät tiedon ”sekoitukseksi muotoiltuja kokemuksia, arvoja, kontekstuaalista informaatiota ja asiantuntijanäkemyksiä, joka tarjoaa kehyksen uusien kokemusten ja uuden tiedon arvioimiselle ja sisäistämiseksi”. Tässä määritelmässä tieto organisaatiossa on juurtuneena organisaation prosesseihin, menettelytapoihin, normeihin ja rutiineihin sekä dokumentteihin ja tiedostoihin. (Davenport & Prusak 1998, 5.)

Edellä esitellyt määritelmät tiedosta kattavat ehkä vain murto-osan kaikista niistä määritelmistä, joilla tietoa on yritetty kuvailla mahdollisimman kattavasti. Tutkijat ovat esittäneet niin paljon erilaisia tiedon määritelmiä, että yleisen tiedon käsitteen muodostaminen on lähes mahdotonta. Tietoon liittyvien määritelmien pitäminen mahdollisimman yksinkertaisena palvelee käsitteiden takana olevien ilmiöiden ymmärtämistä. Mitä enemmän tietoon liitetään merkityksiä, sääntöjä ja käsitteitä, sitä pienempi informaatioarvo itse sanalla on (Alvesson & Kärreman 2001, 999).

2.2 Hiljainen ja eksplisiittinen tieto

Tietoa voidaan kategorisoida erilaisiin tyyppeihin. Ensimmäinen kahtiajako liittyy alun perin Michael Polanyin vuonna 1966 esittelemiin tiedon eksplisiittisiin (explicit) ja hiljaisiin (tacit) ulottuvuuksiin (Assudani 2005, 35). Hiljainen tieto on Assudanin (2005, 36) mukaan luonteeltaan henkilökohtaista, sitä on vaikeaa muotoilla ja se on tiiviisti sitoutuneena tiettyyn kontekstiin, toimintaan, arvoihin ja tunteisiin. Käsite sisältää esimerkiksi fyysiset ja kognitiiviset taidot ja yksilön omaksuman arvojen kehyksen (Hislop 2005). Organisaation tiedosta suurin osa on juuri hiljaista tietoa. Organisaatioille tämä asettaa haasteita, sillä sen kommunikoiminen ja siirtäminen on hyvin vaikeaa (Assudani 2005, 36). Esimerkiksi kokemuspäinen tieto on luonteeltaan yleensä hiljaista ja subjektiivista. Organisaation tiedosta valtaosan katsotaankin olevan hiljaista tietoa. (Nonaka & Takeuchi 1995.)

Eksplisiittinen tieto on hiljaisen tiedon vastakohta siinä mielessä, että se on helposti koodattavissa ja ilmaistavissa erilaisin kirjallisin muodoin ja sitä voidaan prosessoida, säilyttää ja siirtää suhteellisen yksinkertaisesti (Nonaka 2001, 15). Hislopin (2005, 19) mukaan eksplisiittinen tieto on synonyymi objektiiviselle tiedolle, eikä sen siten katsota olevan riippuvainen yksilöstä tai sosiaalisesta kontekstista. Tiedon jakaminen eksplisiittiseen ja hiljaiseen ulottuvuuteen liittyy etenkin perinteiseen näkemykseen, jossa tietoa käsitellään objektina. Seuraavaksi tarkastellaan tietoa objektivistisesta näkökulmasta.

2.3 Tieto objektina

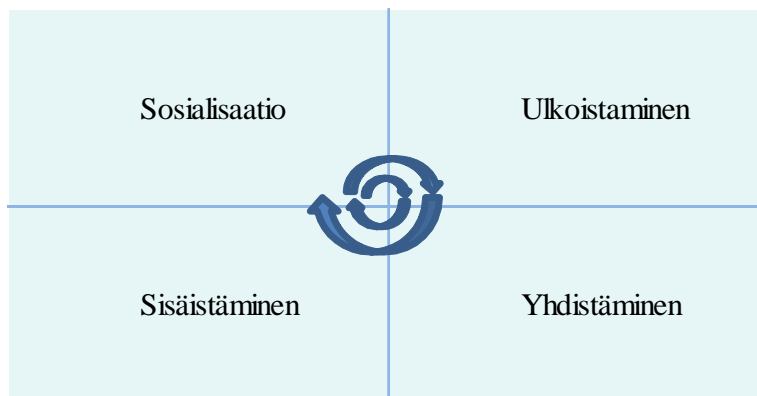
Objektivistisesta näkökulmasta tieto on hyödyke, jonka ihmiset omistavat (Cook & Brown 1999, 382). Tieto voi esiintyä myös erillään ihmisestä koodatussa muodossa, esimerkiksi dokumentteina, ja se muodostuu aina kognitiivisessa prosessissa. Tietoa on mahdollista esittää myös ilman yksilöllistä subjektiivista tulkintaa ja näkökulmia. Siten tiedon luonteen katsotaan olevan objektiivinen. (Hislop 2005.) Objektinäkökulmasta tieto on organisaation aineetonta pääomaa tai esimerkiksi uusia innovaatioita, oppimista ja ideoita, joita organisaatiossa toimivat tuottavat. Jokaisen organisaation jäsenen katso-

taan olevan tiedon lähde ja tieto nähdään organisaation omistuksessa olevana pääomana ja sen tärkeimpänä kilpailullisena tekijänä. (Assudani 2005, 34.)

Tiedon jakamiseen objektiivisesta näkökulmasta liittyy kahtiajako hiljaisen ja eksplisiittisen tiedon välillä (Markova 2005). Näiden tietotyyppien erityispiirteet pyritään ottamaan huomioon myös tiedon jakamisen malleissa käsittelemällä niitä erillisinä objekteina. Hislopin (2005) mukaan tietojohdamisen varhaisemmassa kirjallisuudessa korostuvat tiedon kodifioimista ja elektronista levittämistä tukevat menetelmät, jotka kumpuavat tyypillisesti objektiivisesta epistemologiasta. Perusolettamuksena on, että yksilö on halukas jakamaan tietoa, joten tiedon jakamisen motivaatioon liittyviin ongelmiin ei ole kiinnitetty lainkaan huomiota. Toisekseen jaettavan tiedon katsotaan olevan joko eksplisiittisessä muodossa tai se on muunnettavissa eksplisiittiseen muotoon. Tietoteknisten menetelmien katsotaan soveltuvan siten hyvin tiedon jakamiseen. Koska hiljaista tiedon jakamista pidetään vaikeana tai lähes mahdottomana, keskitytään objektivistisessä näkökulmassa eksplisiittisen tiedon jakamisen prosessiin. Tyypillisessä objektinäkökulman mallissa tiedon lähettäjä lähettää viestin (eksplisiittistä tietoa) vastaanottajalle, joka pystyy tulkitsemaan saadun viestin lähettäjän tarkoittamalla tavalla. (Hislop 2005.)

Organisaatiossa esiintyvän tiedon muuntaminen eksplisiittisestä hiljaiseen ja päinvastoin on keskeisessä asemassa esimerkiksi Nonakan ja Takeuchin esittelemässä mallissa. Tätä mallia kutsutaan tiedon luomisen prosessiksi (ns. SECI-malli), joka syntyy eksplisiittisen ja hiljaisen tiedon vuorovaikutuksessa (Nonaka & Takeuchi 1995). SECI -mallissa tiedon luominen etenee spiraalimaisesti neljän tiedon muuntumisen vaiheen kautta (kuvio 2).

Sosialisaatiossa yksilön hiljainen tieto muuntuu muiden hiljaiseksi tiedoksi yhteisen kokemuksen kautta. Ulkoistamisella tarkoitetaan prosessia, jossa hiljainen tieto ilmaistaan eksplisiittiseksi tiedoksi. Yhdistämisen prosessissa eksplisiittistä tietoa kerätään ja prosessoidaan uudeksi eksplisiittiseksi tiedoksi, jota levitetään organisaatiossa. Yhdistämisen prosessia helpottavat tieto- ja viestintäteknikka tietokantoihin ja verkostoihin. Kun yksilöt muuntavat organisaatiossa saamansa eksplisiittisen tiedon hiljaiseksi tiedokseen, on kyse sisäistämisen prosessista, joka on lähellä tekemällä oppimisen käsitettä. Omaksutun eksplisiittisen tiedon, esimerkiksi koulutuksen tai dokumenttien, katsotaan lisäävän yksilön hiljaista tietoperustaa. (Nonaka 2001, 16–17, 19.)



Kuvio 2: Tiedon luomisen spiraalimalli (Nonaka 2001, 18).

2.4 Tieto toimintana

Edellä esitetyille tiedon määritelmille yhteistä on individualistisuus, tiedon näkeminen yksilön ominaisuutena tai jopa hallittavana omaisuutena. Muun muassa Hovilan ja Okkosen (2006) sekä Hislopin (2005) mukaan objektivistinen näkökulma on saanut paljon kritiikkiä osakseen, ja tiedon toiminnallista näkökulmaa painotetaan kirjallisuudessa yhä enemmän. Tuomen (1999) mukaan tiedolle ei ole olemassa määritelmää, millä hän viittaa tiedon luonteeseen toimintana, tietämisenä. Tietämistä ei ole mielekästä erottaa muistista, havainnoista, kielestä, sosiaalisesta käytännöstä, kulttuurista, toiminnasta ja historiallisesta kontekstista. Tiedon luonne sosiaalisena toimintana vesittää siten käsitteet myös oppimisesta tiedon siirtymisenä oppijan päähän. (Tuomi 1999, 7, 8, 11.)

Toiminnallisesta näkökulmasta tiedon käsitteleminen omistettavana objektina ei selitä kaikkia niitä tiedon muotoja, jotka mahdollistavat tietämisen. Tästä näkökulmasta tieto tulee nähdä vain tietämisen välineenä, joka mahdollistaa toiminnan ja käytännön. Tietoa, tekemistä ja käytäntöjä ei siten voida erottaa toisistaan (Cook & Brown 1999, 388), sillä tieto on upotettuna käytäntöihin ja toimintaan. Käytännöllä tarkoitetaan tässä tarkoituksellista toimintaa, jonka katsotaan sisältävän sekä fyysisen että kognitiivisen ulottuvuuden (Hislop 2005).

Toiminnallisen ja objektiivisen näkökulman olettamusten perustavanlaatuisena erona on myös näkemys kielestä. Objektiivisessa näkökulmassa kieli sisältää objektiivisia merkityksiä, joten sanoilla ja niihin yhdistyvällä merkityksillä on kiinteä yhteys. Subjektiivisessä käsityksessä sanat ja niiden merkitykset eivät muodosta tällaisia kiinteitä yhteyksiä, vaan merkitysten katsotaan olevan aina monitulkintaisia. (Hislop 2005, 32.)

Toiminnallisessa näkökulmassa eksplisiittinen ja hiljainen tieto ovat erottamattomat ja ne ovat rakentuneet samalla tavalla. Tämän johdosta kaikella tiedolla on hiljainen ulottuvuutensa, eikä täysin eksplisiittistä tietoa voi olla olemassa. Kaikki tieto on siis sidoksissa ihmiseen eli subjektiin, eikä eksplisiittistä tietoa voi siten koskaan täysin erottaa alkuperäisestä lähteestään. Tästä näkökulmasta tiedon eri muotojen (objektiivinen) kategorisointi ei palvele organisaatiossa esiintyvän tiedon monimutkaisuuden ymmärtämistä, koska tieto voi olla samanaikaisesti eksplisiittistä ja hiljaista tai esimerkiksi yksilöllistä ja sosiaalista. (Hislop 2005, 30, 35.)

Toisekseen toiminnallisesta näkökulmasta tieto on aina sosiaalisesti luotua ja sidoksissa kulttuuriin. Näitä ominaisuuksia yhdistää se oletamus, että tieto ei voi olla luonteeltaan neutraalia, koska sitä ei voi erottaa tiedon tuottajan eikä toisaalta tiedon tulkitsijan kontekstista. Kirjalliseen muotoon ilmaistu tieto voi siis saada vastaanottajasta riippuen erilaisia tulkintoja. Myös kulttuurinen konteksti on aina mukana sekä tiedon lähettäjän että vastaanottajan muodostamisessa merkityksissä. Näkemys eroaa objektiivisesta lähestymistavasta siinä, että aivan kaiken tiedon katsotaan olevan kulttuurisesti upotettua. (Hislop 2005.)

Tietoa pidetään objektiivisesta näkökulmasta myös usein automaattisesti toimivana, hyödyllisenä ja yleisesti hyvänä asiana. Tiedolla saattaa luonnollisesti olla myös negatiivisia puolia. Sekoittuneena myytteihin ja vallan mahdollisuuksiin se saattaa kontrolloida subjekteja ja instituutioita yhtä paljon kuin subjektit ja instituutiot kontrolloivat sitä. (Alvesson & Kärreman 2001, 999-1000) Alvesson ja Kärreman (2001, 999-1000) huomauttavat myös, että tieto ei ole neutraali väline, jolla voi saavuttaa sosiaalisesti arvostettuja asioita, sillä tietoa ja valtaa ei voida erottaa toisistaan. Tiedon poliittista luonnetta vahvistaa se seikka, että suuressa osassa tietojohdamisen kirjallisuutta vallan näkökulmaa ei oteta lainkaan huomioon (Hislop 2005).

2.5 Tiedon jakaminen

Tässä työssä tiedon jakamisen käsitteellä tarkoitetaan yksilöiden välillä tapahtuvaa tiedon jakamista. Käsite eroaa tiedon siirtämisen ja tiedon vaihtamisen käsitteistä, joita on tyypillisesti käytetty kuvaamaan tiedon liikkumista organisaation sisällä yksiköiden tai organisaatioiden välillä. (Wang & Noe 2010, 117.) Tiedon jakamisella on myös vastavuoroinen luonne verrattuna informaation jakamiseen, joka voidaan käsittää ennemminkin yhdensuuntaisena toimintana (Connelly & Kelloway 2003, 294).

Tiedon jakamisprosessin kuvaamisen tapa riippuu siitä, kuinka tiedon käsite ymmärretään. Jos tiedon jakamista tarkastellaan objektivistisesti tiedon siirtämisen näkökulmasta, pääosaan nousevat tiedon lähettäjän ja vastaanottajan ominaisuudet ja suhteet sekä tiedon luonne. Ensinnäkin lähettäjän ja vastaanottajan motivaation katsotaan liittyvän sekä kiinteästi saatavilla oleviin kannustimiin ja palkkioihin että lähettäjän ja vastaanottajan väliseen luottamukselliseen suhteeseen. Toisekseen tärkeää on vastaanottajan kyky ottaa vastaan tietoa, huomata sen arvo, sisäistää tieto ja soveltaa sitä uudestaan. Ilman näitä ominaisuuksia vastaanottaja ei voi hyödyntää saamaansa tietoa. Kolmas tiedon siirtämistä edistävä tekijä liittyy siirtämisen tekniseen helppouteen ja tiedon saavuttamisen kustannuksiin. (Matsuo & Easterby-Smith 2008, 32.)

Hislop (2005, 38) kuvaa tiedon jakamista ja hankkimista kahdella rinnakkaisella prosessilla, jotka esiintyvät aina samanaikaisesti. Nämä prosessit ovat tiedon upottuminen käytäntöön esimerkiksi tekemällä oppimisen kautta sekä rikas sosiaalinen kanssakäyminen, jossa kanssakäymisellä kehitetään näkemystä toisten hiljaisesta tiedosta, arvoista ja olettamuksista. Tiedon jakaminen on siten ”prosessi, jossa kaksi ihmistä aktiivisesti päättelevät ja rakentavat merkityksiä”. Tällainen prosessi edellyttää, että yksilöt voivat luoda jonkinlaisen ymmärryksen niistä hiljaisista ominaisuuksista, johon muilta saatu tieto perustuu. (Hislop 2005, 37.)

Boer, van Baalen & Kumar (2002, 3) ovat kiteyttäneet tiedon jakamisen määritelmän, jossa yksilöiden katsotaan yrittävän sosiaalisessa prosessissa luoda yhteistä näkemystä todellisuudesta erilaisia merkkien yhdistelmiä ja välineitä käyttäen. Merkeillä tarkoitetaan kieltä, eleitä ja kuvia, ja välineillä viitataan esimerkiksi tietotekniikkaan. Toiminnallisessa näkökulmassa painottuvat siten tiedon symboliset ja epämääräiset ominaisuudet.

det, sosiaalinen prosessi sekä keskustelun ja tarinankerronnan tärkeys. Tässä määritelmässä korostuvat myös erityisesti tiedon riippuvuus kontekstistaan sekä jakamisen prosessissa mukana olevien yksilöiden keskinäiset riippuvuussuhteet (Boer ym. 2002, 3).

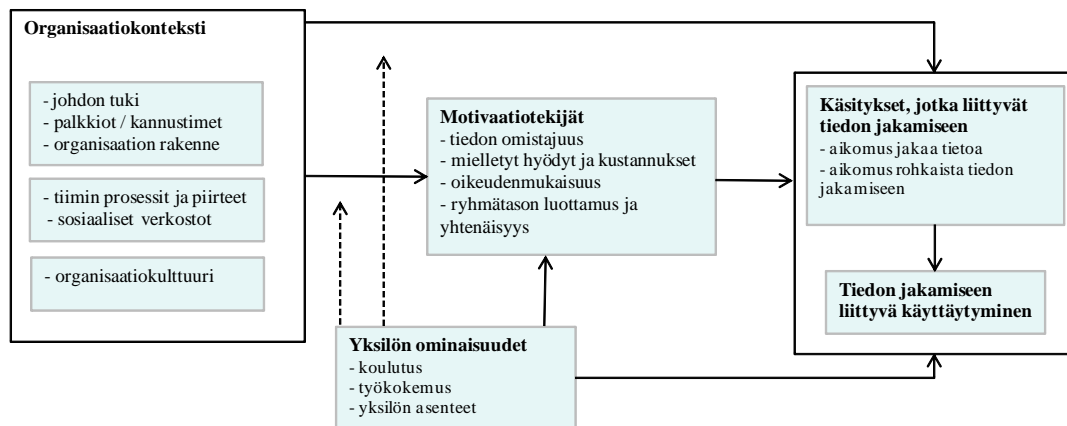
Tiedon jakamisen tutkimista empiirisenä ilmiönä hankaloittaa tiedon jakamisen määrittelyn monitahoisuus. Ensinnäkin jakaminen voidaan mieltää prosessina, jolla ei ole selkeää alkua tai loppua. Tiedon jakamisen ja siihen liittyvän vuorovaikutuksen pelkistäminen lähettäjä - vastaanottaja -malliksi jättää huomiotta tämän prosessin monimutkaisuuden, vuorovaikutteisuuden jatkuvuuden ja kontekstisidonnaisuuden. Organisaation sisällä erilaisia konteksteja on lukematon määrä, ja jokaisen kontekstin vuorovaikutusta säätelevät erilaiset kulttuuriset ja sosiaaliset normit ja käytännöt. Toisekseen suurin osa jaettavasta tiedosta on hiljaisessa muodossa, eivätkä tiedon jakamiseen liittyvät mentaaliset prosessit ole läheskään aina suoraan havaittavissa. (Boer ym. 2002, 2,3.)

Tiedon jakamista tarkastellaan tässä työssä pääosin toiminnallisesta näkökulmasta. Oletuksena on, että opintovierailulta saatava tieto on luonteeltaan hiljaista tietoa siinä mielessä, että se on sidoksissa kokemukseen, vuorovaikutukseen, kulttuuriin ja kieleen. Opintovierailulla käynyt henkilö ei voi koskaan tehdä eksplisiittiseksi kaikkia niitä oletuksia ja arvoja, joihin hänen jakamansa tieto ja kokemukset perustuvat. Organisaation muiden jäsenten on oltava suorassa vuorovaikutuksessa opintovierailulla käyneen kollegansa kanssa voidakseen ymmärtää saamansa tiedon hiljaisia puolia. Siten myös tiedon jakaminen kietoutuu vuorovaikutukseen, kieleen ja kulttuuriin.

2.6 Tiedon jakamiseen vaikuttavia tekijöitä

Vaikka tiedon jakamista pidetään innovaatioita edistävänä positiivisena voimana organisaatiossa, tiedon jakamista edistäviä organisaatioon tai yksilöön liittyviä tekijöitä ymmärretään huonosti (Connelly & Kelloway 2003, 295). Wang ja Noe (2010) ovat kartoittaneet tiedon jakamisen tutkimuksen tähänastisia painopistealueita ja koonneet kehyksen niistä alueista, joita tällä saralla on tutkittu ja toisaalta alueista, jotka kaipaavat lisää tutkimusta (kuvio 3). Kehyksen avulla kirjoittajat ovat koonneet ja yhdistelleet osa-alueita, joihin erilaisista teoreettisista lähtökohdista tehdyt tutkimukset tiedon jaka-

misesta organisaatioissa ovat viimeaikoina painottuneet. Painopistealueita ovat organisaatiokonteksti, ihmisten ja tiimin piirteet, kulttuuriset ominaisuudet, motivaatiotekijät, yksilön ominaisuudet sekä käsitykset, jotka liittyvät tiedon jakamiseen. Tiedon jakamiseen vaikuttavia osa-alueita tarkastellaan seuraavaksi mukailun jäsentelyn avulla.



Kuvio 3: Tiedon jakamiseen vaikuttavia osa-alueita (mukailtu Wang ja Noe 2010, 116).

2.6.1 Organisaatiokonteksti

Tiedon jakamista ei ole mielekästä tarkastella irrallaan siitä kulttuurisesta ja sosiaalisesta kontekstista, jossa jakaminen tapahtuu. Tiedon jakamiseen linkittyvät organisaatiokontekstiin kietoutuvat organisaation rakenne, johdon toiminnan ja tiedon jakamisen kannustimet, tiimien ja sosiaalisten verkostojen prosessit ja piirteet sekä organisaatiossa vallitseva kulttuuri.

Kulttuurin ilmenemistä organisaatiossa voidaan tarkastella monella eri tasolla. Sen perustusten voidaan katsoa muodostuvan organisaation arvoista, jotka ovat upotettuja ja hiljaisia tavoitteita siitä, mitä ja millä keinoin organisaation tulee tavoitella. Jaettujen arvojen katsotaankin olevan yksi organisaatiota koossapitävä voima (Antikainen, Rinne & Koski 2000). Arvoja on usein vaikea ilmaista ja vielä vaikeampaa muuttaa. Niiden

vaikutusta tiedon luomiseen ja käyttämiseen organisaatiossa ei kuitenkaan voi vähätellä. (De Long & Fahey 2000, 113.)

Arvot heijastuvat organisaation normeissa ja käytännöissä. Normit ovat arvoihin perustuvia virallisia tai epävirallisia sääntöjä, määräyksiä, ohjeita tai suosituksia, ja niiden avulla pyritään tuomaan organisaation arvot käytäntöön. Yksilölle asetetaan yhteisössä odotuksia, joiden mukainen käyttäytyminen on normatiivista. Käytännön toiminnasta normit eivät ole koskaan kovin kaukana. (Antikainen, Rinne ym. 2000.) Normit saattavat olla siten tiedostetumpia ja helpommin havaittavissa, mutta myös alttiimpia muuttumaan kuin arvot (De Long & Fahey 2000, 116).

Organisaatiokulttuurin näkyvimpiä symboleita ja ilmentymiä ovat normien muovaamat käytännöt. Käytännöt sisältävät esimerkiksi toistuvantyyppistä vuorovaikutusta, kuten viikkopalavereita, joissa ilmenee tunnistettavia rooleja ja sosiaalisia sääntöjä. Artikkelissaan De Long ja Fahey (2000) esittelevät neljä tapaa, joilla kulttuuri vaikuttaa tiedon jakamiseen organisaatiossa. Ensimmäinen liittyy käsityksiin tiedosta ja erilaisten tietotyyppien johtamisesta. Käsitykset siitä, millaista tietoa pidetään arvokkaana, määrittelevät sen, millaiseen tietoon organisaatiossa keskitytään. Toisekseen kulttuurilla on suuri vaikutus siihen, millaiseksi yksilön ja organisaation välinen suhde muodostuu, sillä kulttuuriin sisältyvät kaikki normit, jotka määrittelevät, kuinka tietoa jaetaan organisaatiossa ja yksilöiden välillä.

Kolmanneksi kulttuuri määrittelee, kuinka tietoa käytetään tietyissä tilanteissa määrittelemällä kontekstin kaikelle sosiaaliselle kanssakäymiselle. Tällä kontekstilla on merkittävä vaikutus tiedon luomiseen, jakamiseen ja käyttämiseen organisaatiossa. Neljäs tapaa, jolla kulttuuri on osallisena tiedon jakamiseen, on uuden tiedon luomisen, legitimoimisen ja jakamisen prosessi, joka on kulttuurin muotoilemaa. (De Long & Fahey 2000, 113.)

Organisaatiokulttuurin merkitys tiedon jakamiselle muotoutuu siis pitkälti arvojen, normien ja sosiaalisen kanssakäymisen ympärille. Positiivisen sosiaalisen kanssakäymisen kulttuurin hyödyt voivat liittyä tiedon jakamisen kannalta esimerkiksi työntekijöiden keskinäiseen luottamukseen ja kollegoiden tietämyksen tunnistamiseen. Erityisesti informaalin vuorovaikutuskulttuurin tiedetään häivyttävän statuseroja ja madaltavan kommunikaation kynnyksiä. Toisaalta organisaatiossa statuseroja voidaan myös korostaa

vähentämällä tiedon vapaata kulkua ja informaalin jakamisen mahdollisuuksia. Kaiken kaikkiaan hierarkkiset suhteet monimutkaistavat ihmisten välisiä valta- ja vuorovaikutussuhteita niin tiimien sisällä kuin koko organisaationkin tasolla. (Connelly & Kelloway 2003, 295.)

Työntekijöiden käsitykset johdon tuesta tiedon jakamiseen ja käsitykset positiivisesta vuorovaikutuskulttuurista ennustavat tiedon jakamisen kulttuuria organisaatiossa. Vaikka tiedon jakaminen on vapaaehtoista, se ei välttämättä ole spontaania, sillä useimmiten jakamisen taustalla on johdon kehotukset tai organisaation palkitsemisjärjestelmät. Lopullisen päätöksen tiedon jakamisesta tekee aina työntekijä itse, mutta johdon sitoutuminen tiedon jakamista edistäviin toimintatapoihin saattaa myötävaikuttaa tiedon käyttämiseen organisaatiossa. Toisaalta tiedon jakamisesta koitua hyöty saattaa olla epävarmaa ja vähäistä suhteessa jakamisesta koituneeseen työhön. (Connelly & Kelloway 2003, 295-296.)

Myös CIMOn tekemän selvityksen mukaan erityisen tärkeää koko koulun kansainvälisen toiminnan edistämiseksi on koulutoimen johdon tuki. Selvityksen mukaan valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että osallistuminen kansainväliseen toimintaan on kiinni asenteista ja käytettävissä olevista resursseista. Kun taloudelliset, henkilöstö- ja aikaresurssit ovat tiukalla, saattaa panostus kansainväliseen toimintaan koitua vain ylimääräiseksi taa-kaksi. (Korkala 2009.) Tarkastelun kohteena CIMOn selvityksessä olivat perus- ja lukioasteen oppilaitokset, jotka kattavat opintovierailujen kohderyhmästä vain osan. Selvityksen tulokset saattavat kuitenkin heijastella kansainväliseen toimintaan osallistumisen reunaehtoja myös muissa julkisissa organisaatioissa.

Myös organisaation luomilla verkostoilla voi olla yhteys yksilöiden aktiivisuuden lähteä mukaan kansainväliseen toimintaan. Toisessa CIMOn tekemässä tutkimuksessa verkostoista ammatillisissa koulutuksessa kävi ilmi, että ammatillisten oppilaitosten osallistuminen verkostoihin heijastelee myös oppilaitoksen kansainvälisten liikkuvuuksien määrää. Mitä useammassa verkostossa oppilaitos on aktiivinen, sitä enemmän oppilaitoksessa on myös opettajien ja oppilaiden liikkuvuuksia. (Korkala 2010.)

2.6.2 Motivaatiotekijät

Tiedon jakamiseen vaikuttavat motivaatiotekijät eivät ole erillisiä tekijöitä esimerkiksi organisaatiokontekstiin nähden. Organisaatiokulttuuri, johdon tuki ja tiimin piirteet voivat osaltaan vaikuttaa yksilön motivaatioon jakaa tietoa. Esimerkiksi organisaation ja työntekijän ristiriitaiset päämäärät voivat saada organisaatiossa aikaan huomattavan konfliktin, jolla puolestaan voi olla merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden halukkuuteen jakaa ja käyttää tietoa organisaation hyväksi (Hislop 2005). Motivaatiotekijät punoutuvat organisaatiokontekstin lisäksi yksilön ominaisuuksiin kuten työkokemukseen ja asenteisiin.

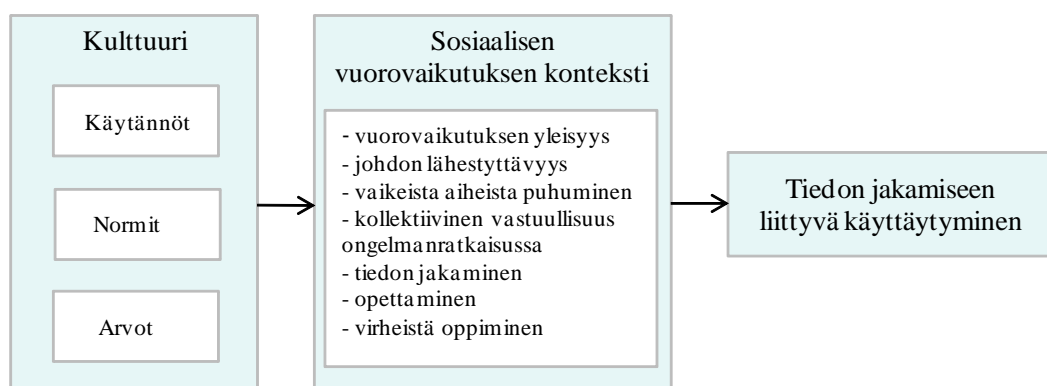
Järvenpää ja Staples (2001) tarkastelevat tiedon omistajuuden ja tiedon jakamisen välistä yhteyttä. Perinteisen käsityksen mukaan tieto on organisaation tärkein pääoma, ja oikeus sen omistamiseen ja johtamiseen kuuluu organisaatiolle. Tieto voidaan nähdä myös organisaation ja työntekijän jaettuna hyvänä. Tällainen jaettu omistajuus on Järvenpään ja Staplesin (2001, 154) mukaan hedelmällinen perusta luottamukselle ja tiedon jakamiselle. Tiedon yhteisomistajuus voidaan yhdistää myös organisaation solidarisuuteen ja sitoumukseen organisaation tavoitteisiin ja arvoihin. (Järvenpää & Staples 2001, 154.)

Tiedon omistajuutta voidaan tarkastella myös vain organisaatiossa työskentelevien ihmisten omaisuutena, jolloin työntekijät voivat käyttää ja jakaa tietoa organisaation hyväksi niin halutessaan. Näkökulma perustuu käsitykseen organisaatiossa esiintyvistä tiedosta hiljaisena ja yksilöihin upotettuna. Sen jakaminen on mahdollista vain yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa ja kommunikaatiossa. Yksilön motivaatio ja siihen liittyvät tekijät muodostuvat siten ratkaisevan tärkeiksi tekijöiksi tiedon jakamisen prosesseissa. Tiedon jakaminen riippuu täysin yksilöiden halukkuudesta osallistua vuorovaikutukseen ja tiedon jakamisen prosessiin, eikä työntekijöiden halukkuutta jakaa ja käyttää tietoa organisaatiossa voida pitää itsestäänselvytenä. (Hislop 2005.)

2.6.3 Tiedon jakamiseen liittyvät käsitykset ja käyttäytyminen

Connelly ja Kelloway (2003) osoittavat artikkelissaan, että käsitykset johdon tuesta tiedon jakamiseen ja positiiviseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen ennustavat käsitystä tiedon jakamisen kulttuurista. Käsitykset tiedon jakamisen kulttuurista ovat yhteydessä organisaatiossa vallitsevaan normistoon. Esimerkiksi sosiaaliset normit, jotka määrittelevät yksilöiden välisen vuorovaikutussuhteen luonnetta joko tukevat tai vähentävät tiedon luomisen ja vaihtamisen ylläpitävää käyttäytymistä. Mikäli normit eivät tue tiedon jakamista, työntekijä voi uskoa tiedon jakamisen johtavan henkilökohtaisiin riskeihin ja heikentävän asemaa organisaatiossa. (De Long & Fahey 2000, 115.)

Organisaatiossa vallitseva kulttuuri on perustana myös tiedon jakamiseen liittyvälle käyttäytymiselle (kuvio 3). Arvoista, normeista ja käytännöistä muotoutuva organisaatiokulttuuri ja sen ominaispiirteet luovat kontekstin kaikelle sosiaaliselle kanssakäymiselle organisaatiossa (De Long & Fahey 2000, 122). Sosiaalisessa kontekstissa toimivat yksilöt tulkitsevat organisaation normeista ja käytännöistä välittyviä arvoja ja toimivat aina vuorovaikutuksessa suhteessa kontekstiin. Samassakin kontekstissa toimivat tulkitsevat vuorovaikutustilanteita aina eri tavoin, mikä osaltaan selittää lukuisten erilaisten käyttäytymismallien esiintymistä samassa organisaatiokontekstissa. Se, millaiseksi tiedon jakamiseen liittyvä käyttäytyminen muodostuu, riippuu myös yksilöllisistä ominaisuuksista sekä motivaatiotekijöistä (kuvio 4).



Kuvio 4. Organisaatiokulttuuri ja tiedon jakamiseen liittyvä käyttäytyminen (mukailtu De Long & Fahey 2000, 122).

Tiedon jakamiseen liittyvää käyttäytymistä on tutkittu myös suhteessa aikomukseen jakaa tietoa. Reychav'n ja Weisberg'n (2010, 9) mukaan henkilön aikomukset jakaa tietoa niin eksplisiittistä kuin hiljaistakin tietoa heijastavat vahvasti myös käyttäytymisen toteutumista. Aikomus jakaa tietoa on siis positiivisesti yhteydessä tiedon jakamiseen liittyvään käyttäytymiseen. (Reychav & Weisberg 2010, 9.)

2.6.4 Yksilön ominaisuudet

Tiedon jakamisen ja yksilön ominaisuuksien välistä suhdetta on tutkittu vain vähän. Yksilön ominaisuuksista erityisesti koulutuksen, työkokemuksen ja persoonallisuuden on todettu vaikuttavan tavalla tai toisella tiedon jakamiseen liittyvään käyttäytymiseen. Asiantuntijuuden tason yhteydestä tiedon jakamisen halukkuuteen on saatu ristiriitaisia tuloksia (Wang & Noe 2010, 120). Sen sijaan ihmisten väliset koulutustason sekä kokemuksen erot selittävät osaltaan tiedon jakamiseen liittyviä hankaluuksia (Riege 2005, 23).

Tiedon jakamisen perusedellytyksenä ovat kommunikaatiotaidot. Niin verbaalisista kuin kirjallisista kommunikaatioaidoista on hyötyä erityisesti silloin, kun käytettävissä on vain rajallisesti aikaa. Lisäksi luottamuksen puute ja statuserojen korostuminen toimivat tiedon jakamisen esteinä. (Riege 2005.) Statuseroja tuo esille esimerkiksi kieli. Koivuahan (2005, 52) mukaan tietointensiivisen organisaation tiedonkulussa ja vuorovaikutuksessa esiintyy tiettyjä rajoituksia. Kielenkäytön tavat ja tiedolliset rakenteet rajoittavat eritaustaisten henkilöiden välistä viestintää, jolloin tiedonkulun esteenä ovat ammatilliset, kielelliset tai muodolliset rajat. Muodollisilla rajoilla Koivuaho tarkoittaa organisaatiossa esiintyvän kommunikaatioverkoston rakennetta. (Koivuaho 2005.)

Tiedon jakaminen voidaan kokea erityisen haasteelliseksi kiireisessä työympäristössä. Tärkeää olisikin, että kollegat olisivat tietoisia toisten tiedon tarpeista ja siitä, kuinka arvokasta ja hyödyllistä jokin tieto kollegoille olisi. Joskus eksplisiittistä tietoa jaetaan innokkaasti hiljaisen tiedon kustannuksella, jolloin tietotaidon ja kokemusten välittämi-

nen unohtuvat. Tehokkaan tiedon jakamisen yksi edellytys etenkin hiljaisen tiedon kannalta onkin, että kasvokkaiseen vuorovaikutukseen käytetään riittävästi aikaa. (Riege 2005.)

Se, kuinka laajalti yksilö pystyy jakamaan tietoa, riippuu hänen kyvystään muodostaa sosiaalisia verkostoja (Riege 2005). Sosiaalisten verkostojen laajuudesta on hyötyä erityisesti silloin, kun tietoa on tarkoitus hyödyntää mahdollisimman laajasti ja mahdollisesti myös oman työyhteisön ulkopuolella. Opintovierailulta saadun tiedon katsotaan olevan mahdollisimman hyödyllistä vasta silloin, kun osallistuja pystyy levittämään vierailulta saatua tietoa mahdollisimman laajalti omalle yhteistyöverkostolle.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni alkuperäinen toimeksianto liittyi opintovierailujen vaikuttavuuteen. Opintovierailujen vaikuttavuus oli mielenkiintoinen tutkimuskohde, sillä aikaisempaa tutkimusta ei aiheesta vielä alkuvuodesta 2010 ollut tehty. Muutaman kuukauden aikana kävin läpi vaikuttavuuteen liittyvää kirjallisuutta sekä vierailujen yksilöraportteja ja yritin muotoilla tutkimuskysymyksiä ja työni näkökulmaa. Vaikuttavuuden arviointi osoittautui kirjallisuuden perusteella hyvin vaativaksi tehtäväksi. Avuksi työni päämäärän ja vierailuun liittyvien ominaispiirteiden selvittelyssä päätin järjestää ryhmäkeskustelutilaisuuden, jossa voisin saada lisätietoa opintovierailukokemuksista.

Juuri ennen ryhmäkeskustelutilaisuutta sain kuitenkin tietää, että Euroopan laajuisesti Opintovierailut -ohjelmaa koordinoiva Cedefop oli suunnitellut kattavaa vaikuttavuuskyselyä, joka olisi tarkoitus toteuttaa kaikissa opintovierailuihin osallistuvissa maissa. Punnitsin käytössäni olevien resurssien ja osaamisen olevan ehkäpä riittämätöntä sellaisen vaikuttavuuden arvioinnin suorittamiseksi, josta koituisi lisäarvoa suhteessa Cedefopin tutkimukseen. Tätä kirjoittaessani opintovierailujen vaikuttavuusarvioinnista ei vielä ole julkaistu tuloksia. Ryhmäkeskustelun jälkeen päätin keskittyä työssäni Elinikäisen oppimisen ohjelmalle asetettujen tavoitteiden ydinalueeseen, tulosten jakamiseen ja hyödyntämiseen. Toiminnalle asetetut tavoitteet muodostavat usein vaikuttavuuden arvioinnin lähtökohdan. Tulosten levittäminen oli keskeinen osa myös Cedefopin vaikuttavuuskyselyn suunnitelmaa.

Lopullisia tutkimuskysymyksiä ja työn tavoitetta suunnitellessani päätin irrottautua kokonaan vaikuttavuuden näkökulmasta. Sen sijaan päätin keskittyä tulosten jakamiseen ja hyödyntämiseen hyödyllisinä ja ohjelman tavoitteen mukaisina käytäntöinä. Opintovierailulta saadun tiedon jakamiseen ja hyödyntämiseen liittyvien keinojen ja käytäntöjen näkyväksi tuominen muodosti lopulta lähtökohdan tälle tutkimukselle. Vaikuttavuuden arvioinnista valitsemani näkökulma eroaa monessakin suhteessa. Yksi oleellisimmista erottavista tekijöistä on valitsemani näkökulman sijoittuminen ennemminkin laadullisen kuin määrällisen tutkimuksen piiriin. Tavoitteenani ei siten ole selvittää, kuinka hyvin opintovierailulle osallistuneet henkilöt ovat onnistuneet tiedon jakamisessa ja hyödyntämisessä. Sen sijaan mielenkiintoni kohteena on tiedon jakamiseen liittyvien tekijöiden monimuotoisuus ja kontekstisidonnaisuus.

3.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytteeni tavoitteena on tutkia opintovierailuilta saadun tiedon jakamista ja hyödyntämistä organisaatioissa. Tarkoitukseni on kartoittaa tiedon jakamisen keinoja ja käytäntöjä sekä tekijöitä, jotka vaikuttavat tiedon jakamiseen organisaatioissa. Tavoitteeseen sisältyy oletamus siitä, että opintovierailulta saatu tieto on osin kokemukseräistä, eikä siten välttämättä täysin eksplikoitavissa. Tarkastelen myös kysymystä siitä, missä määrin opintovierailulta saatua tietoa on mahdollista levittää ja hyödyntää organisaatiossa. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Millaisia keinoja ja käytäntöjä opintovierailulta saadun tiedon jakamiseksi ja hyödyntämiseksi esiintyy vierailijoiden keskuudessa?

Kokemuksia ja tietoa voi jakaa organisaatiossa monin eri keinoin. Tiedon jakamisen käytännöillä tarkoitetaan tässä vakiintuneita toimintatapoja, joiden mukaan organisaatiossa toimitaan, kun tarkoituksena on jakaa tietoa. Tarkoitukseni on kuvailla, millaisia keinoja opintovierailulta saadun tiedon jakamiseksi on käytetty. Tarkastelen tiedon jakamisen keinoja myös tiedon laadun näkökulmasta sekä sitä, millaisen tiedon jakamisen nämä keinot mahdollistavat. Kuinka levittää kokemukseräistä tietoa työyhteisössä tai omissa verkostoissa? Millaisia asioita vierailijan on otettava huomioon kokemusten levittämisessä? Haastatteluaineiston perusteella pyrin selvittämään, millaisia käytäntöjä tiedon jakamiseen haastateltavien organisaatioissa liittyy ja millaiset kontekstit nähdään tiedon levittämisen foorumeina organisaatiossa.

2. Mitkä tekijät vaikuttavat tiedon jakamiseen organisaatioissa?

Tarkoitukseni on selvittää, miten erilaiset tekijät organisaatiokontekstissa vaikuttavat opintovierailulta saadun tiedon jakamiseen kohderyhmässä.

3.2 Tutkimusmenetelmät ja aineistot

Vierailuihin osallistuvat asiantuntijat muodostavat ammatillisilta taustoiltaan, kotiorganisaatioiltaan, kokemukseltaan ja kiinnostuksen kohteiltaan hyvin heterogeenisen joukon. Kullekin opintovierailulle valitaan pääsääntöisesti vain yksi vierailija kustakin osallistujamaasta, joten lähes jokainen opintovierailija on osallistunut vierailulle, jolle kukaan muu suomalainen ei ole osallistunut. Siten sekä opintovierailukokemukset että tiedon jakamisen kontekstit ovat lähtökohtaisesti hyvin monimuotoisia. Tarkoitukseni on tarkastella opintovierailuihin liittyvää tiedon jakamista laadullisesta näkökulmasta, tuoda esiin jakamisen prosessiin vaikuttavia tekijöitä ja prosessissa esiintyviä ja siihen vaikuttavia suhteita. Tarkastelun päämääränä ei ole niinkään tuottaa yleistyksiä, vaan mahdollisimman rikas kuvaus opintovierailukokemusten ja tiedon jakamisesta käytettävissä olevan aineiston avulla.

Tarkastelun kohteena ja tavoitteena oleva monimuotoisuus asetti tutkimusmenetelmien valinnalle joitakin raameja. Tutkimusaineiston ja menetelmien valinnassa päädyin lopulta menetelmien yhdistelyyn, triangulaatioon. Tällaisessa metodisessa triangulaatiossa tarkoituksena on tarkastella samaa ilmiötä erilaisin metodein tai tutkimusstrategioin (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 142). Monipuolisen tutkimusaineiston avulla tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista muodostaa tarkempi kuvaus kuin yhden aineiston avulla olisi mahdollista. Kolmen erilaisen tutkimusmetodin valintaan vaikutti myös muun muassa aineistojen saatavuus. Metodien valintaan, aineistonkeruuseen ja analysointimenetelmiin liittyvistä seikoista kerrotaan seuraavaksi.

3.2.1 Yksilöraportit

Yksilöraportti on dokumentti, jonka avulla opintovierailulla käynyt raportoi CIMOLle vierailuun liittyvistä asioista. Apurahan saajan on toimitettava vierailun yksilöraportti (liite 1) CIMOon kuukauden kuluessa opintovierailun päättymisestä. Raportin täyttäjää ohjeistetaan seuraavasti (liite 1):

”Opintovierailun yksilöraportin tarkoituksena on kertoa vierailun annista ja sen vaikutuksista henkilökohtaisen kehittymisen, oman työn ja/tai organisaation kannalta. Raportissa on tarkoitus kertoa vapaamuotoisesti mm. vierailun aikana tehdyistä omista havainnoista ja opittujen asioiden käyttökelpoisuudesta sekä mahdollisista haasteista ja ongelmista vierailun aikana. Raportteja käytetään ohjelman kehittämiseen ja vuosittaisen EU:n komissioon tehtävän raportoinnin tukena.”

Raportin ensimmäisessä ja neljännessä osassa selvitetään apurahan saajan tyytyväisyyttä vierailun kokonaisuuteen, keston ja sisältöön sekä vierailun järjestelyjen sujuvuuteen ja toimivuuteen. Toisessa osassa vierailijan on arvioitava vierailun sisältöä, ammatillista hyötyä, opittuja asioita ja niiden käyttökelpoisuutta omassa työympäristössä. Kolmas osa koskee verkostoitumista ja tiedon levittämistä. Tässä osassa apurahan saaja kertoo vierailulla syntyneistä kontakteista tai mahdollisista yhteistyösuunnitelmista, sekä suunnitelmistaan vierailun annin levittämiseksi. Viidennessä osassa apurahan saajan on mahdollista kertoa vierailuun liittyvistä ongelmista. Viimeinen osa koostuu strukturoiduista kysymyksistä, joissa tiedustellaan muun muassa vierailijan suositteluhalukkuutta, kiinnostusta toimia vierailuisäntänä Suomessa tai levittää kokemuksia vierailusta CIMOn tilaisuuksissa tai lehtiartikkelin avulla.

Yksilöraporttien valitseminen tutkimusaineistoksi ei ollut itsestään selvää, sillä raporttien käyttämistä tutkimusaineistona rajoittaa ainakin kolme tekijää. Ensinnäkin raportti on luonteeltaan vapaamuotoinen, ja suurin osa kysymyksistä on tyypiltään avoimia kysymyksiä. Avoin kysymys mahdollistaa toisaalta vapaamuotoisen kuvauksen, jota strukturoidulla kyselylomakkeella olisi vaikea tavoittaa. Toisaalta avoimet kysymykset tuottavat kuitenkin hyvin erilaisia vastauksia riippuen siitä, kuinka raportin täyttäjällä on ymmärtänyt kysymyksen. Toisekseen raportti on palautettava CIMOon kuukauden kuluessa vierailun päättymisestä. Raportissa kuvatut tulosten jakamiseen liittyvät keinot ovatkin usein luonteeltaan aikomuksia, eivätkä ne välttämättä kerro missä kaikissa yhteyksissä ja millä tavoin vierailija lopulta jakaa kokemuksiaan. Kolmanneksi yksilöraporttien tehtävänä on toimia seurannan apuvälineenä CIMOlle, eikä niinkään palvella tätä tutkimusta. Tutkimuksen tekijän on tyydyttävä valittuihin kysymyksiin ja kysymyksenasetteluihin, jotka eivät välttämättä palvele parhaalla mahdollisella tavalla tälle työlle asetettuja tavoitteita.

Yksilöraporttiin liittyvistä rajoittavista tekijöistä huolimatta päätin kuitenkin hyödyntää raportteja siinä määrin, kun se edellä kuvailtujen rajoitusten puitteissa on mahdollista. Sain luvan kopioida yksilöraportit tutkimusta varten CIMOssa. Tutkimuksen jälkeen kopioidut raportit hävitetään asianmukaisella tavalla CIMOssa. Vuoden 2007 hakukierroksen yksilöraportteja oli 49 kappaletta ja vuoden 2008 raportteja 51 kappaletta. Vuoden 2009 hakukierroksen raporteista oli palautunut kopioimishetkellä (vuoden 2010 alussa) vain 11 kappaletta, jotka päätin ottaa mukaan tutkimukseen. Yksilöraportteja oli yhteensä siis 111 kappaletta. Muutamaa vuoden 2007 raporteista oli tosin hankala hyödyntää, sillä standardoitu raporttimalli tuli käyttöön vasta 2007 hakukierroksen aikana. Pieni osa hakukierroksen 2007 raporteista oli vapaamuotoisesti kirjoitettuja.

Yksilöraportteja oli mahdollista hyödyntää jo ennen varsinaista analyysia. Raportteja läpi käymällä pystyin muodostamaan jonkinlaisen kuvan opintovierailujen luonteesta ja erityispiirteistä. Raporteista on myös luettavissa laaja kirjo erilaisia kuvauksia siitä, millaista tietämystä opintovierailulla käyneet ovat kokeneet saaneensa vierailusta. Pohjatiedosta oli apua myös tutkimuskysymysten hahmottelemisessa.

Tutkimusaineistoksi olisi ollut saatavilla myös ryhmäraportteja. Opintovierailijaryhmä kokoaa yhdessä ryhmäraporttiin kokemuksia koulutuksen käytännöistä eri maissa sekä pohdintoja ja keskustelun tuloksia vierailuteemaan liittyen. Koska ryhmäraportin koostaminen on koko opintovierailuryhmän tehtävä, ei yksittäisten vierailijoiden osuutta raportin sisältöön pystytä siten jälkeenpäin arvioimaan. Tässä työssä tarkoituksena on tutkia tiedon levittämistä suomalaisten vierailijoiden ja organisaatioiden näkökulmasta, minkä vuoksi en valinnut ryhmäraportteja tutkimusaineistoksi.

3.2.2 Ryhmäkeskustelu

Tutkimusprosessin alussa jäsentelin ja selvitin, minkälaisista tekijöistä opintovierailukokemus muodostuu. Tutkimuskysymysten muotoilemiseksi oli mielestäni tärkeää ymmärtää paremmin, millaisia kokemuksia opintovierailut tarjoaa ja millaiseksi vierailun tärkein anti mielletään. Päätin järjestää yhdessä CIMOn yhteyshenkilöiden Tiina Karron ja Ulla Tissarin kanssa ryhmäkeskustelutilaisuuden. Tilaisuuden tarkoituksena keskus-

tella oli opinnäytetyöhöni liittyvien teemoista sekä antaa keskustelijoille mahdollisuus antaa palautetta ja kehittämisideoita opintovierailut -ohjelman tiedottamiseen liittyen. Tilaisuuteen kutsuttiin opintovierailulle viimeisen vuoden aikana osallistuneita pääkaupunkiseudulla asuvia henkilöitä. Keskustelutilaisuus järjestettiin CIMOssa Helsingissä, minkä vuoksi kutsu lähetettiin vain pääkaupunkiseudulla asuville tai työskenteleville osallistujille.

Kutsun lähettämisen aikaan työni tavoitteena oli vielä pureutua opintovierailujen vaikutavuuteen, mikä näkyy myös keskustelukutsussa (liite 2). Ryhmäkeskustelun järjestämishetkellä olin jäsentänyt tutkimuksen yhdeksi tärkeäksi osa-alueeksi opintovierailulta saadun tiedon jakamisen ja hyödyntämisen. Koko tutkimustyöni tavoite ja tutkimuskysymykset tarkentuivat lopullisesti vasta keskustelutilaisuuden jälkeen. Tilaisuutta varten valmistelin melko lyhyen keskustelua ohjaavan rungon (liite 3). Ryhmäkeskustelun rungon avulla tarkoitukseni oli ohjailta keskustelua vierailulle lähtemiseen liittyviin motivaatiotekijöihin, vierailukokemuksiin sekä tiedon levittämiseen ja hyödyntämiseen vierailun jälkeen. Keskustelun tavoitteena oli tuoda esiin opintovierailujen piirteitä, joita ei ollut suoraan luettavissa yksilöraporteista tai opintovierailuja koskevista kuvauksista. Ajatukseni oli, että väljä runko antaisi tilaa keskustelulle, sillä tarkoitukseni ei ollut haastatella ihmisiä ryhmässä. Strukturoitu keskustelurunko olisi saattanut tuottaa pikemminkin haastattelutilanteen kuin keskustelun, mikä ei ollut tavoitteenani.

Ryhmäkeskustelutilaisuus järjestettiin CIMOssa 16.2.2010 ja siihen osallistui Tiina Karron, Ulla Tissarin sekä CIMOssa tutkijana toimivan Siru Korkalan lisäksi neljä opintovierailulle osallistunutta henkilöä. Keskustelun aluksi pyysin vierailijoita kertomaan milloin ja missä he olivat vierailleet ja mikä oli ollut vierailun teema. Seuraavaksi vierailijat kertoivat motiiveistaan hakeutua vierailulle. Keskustelu vierailun tärkeimmästä polveili välillä siihen, miten vierailulle hakeutumiseen oli vierailijoiden omissa organisaatioissa suhtauduttu. Välillä vierailijat kertoivat myös tyytyväisyydestään vierailuun, vierailun sisällöstä ja esimerkiksi kielitaitoon liittyvistä seikoista. Keskustelu kesti kaikkiaan noin puolitoista tuntia ja se nauhoitettiin kaikkien osallistujien suostumukselta.

3.2.3 Teemahaastattelu

Ryhmäkeskustelun analysoinnin ja yksilöraporttien tarkastelun myötä myös tutkimuskysymykset tarkentuivat lopulliseen muotoonsa. Näiden kahden aineiston lisäksi päätin haastatella muutamia opintovierailulla käyneitä lopullisten tutkimuskysymysteni tiimoilta. Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun. Siinä ennalta valittuja, tässä tapauksessa yksilöraporttien ja ryhmäkeskustelun analyysistä nousseita teemoja oli mahdollista käydä läpi lomakehaastattelua vapaammin. Teemahaastattelussa pyritään antamaan haastateltavan puheelle tilaa ja huomio kiinnittyy erityisesti tulkintoihin ja merkityksenantoihin (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006). Teemahaastattelun hyötyinä näin tässä tutkimuksessa haastattelun suoman mahdollisuuden olla haastateltavan kanssa suorassa vuorovaikutuksessa, joka mahdollistaa vastausten selventämisen, syventämisen ja taustalla olevien motiivien selvittämisen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 34, 35).

Haastattelukutsun (liite 5) lähetin sähköpostitse yhdeksälle Opintovierailut -ohjelmaan viimeisen vuoden aikana osallistuneelle henkilölle. Vuoden aikajänteellä oli tarkoitus helpottaa haastateltavien osuutta, sillä vierailuun liittyvät tapahtumat ovat tuolloin olettavasti vielä melko tuoreessa muistissa. Haastattelut halusin toteuttaa kasvotusten, minkä vuoksi haastateltavien olinpaikka eteläisessä Suomessa kohtuullisten kulkuyhteyksien ulottuvilla oli myös tärkeää haastateltavien valinnassa. Kutsun saaneista viisi vastasi sähköpostikutsuun myöntävästi, kolmea en tavoittanut edes puhelimitse ja yhden kanssa emme saaneet sovitettua aikataulumme yhteen. Kaikki viisi haastattelua toteutettiin haastateltavien työpaikoilla 31.5 – 4.6.2010 (taulukko 3).

Taulukko 3: Teemahaastatteluun osallistuneiden haastateltavien taustatietoa.

	Haastateltavan organisaatio	Haastatteluajankohta	Viittaus tekstissä
Haastateltava 1	Opettajankoulutus	31.5.2010	H 1
Haastateltava 2	Kaupungin opetustoimi	4.6.2010	H 2
Haastateltava 3	Järjestö/yhdistys	4.6.2010	H 3
Haastateltava 4	Järjestö/yhdistys	4.6.2010	H 4
Haastateltava 5	Valtakunnallinen opetusviranomaisen	4.6.2010	H 5

Teemahaastattelut etenivät osittain ennalta suunnitellun haastattelurungon (liite 6) mukaisesti ja osittain haastateltavan tarinan ohjaamana. Painopisteenä keskustelussa olivat organisaation tiedon jakamiseen liittyvät käytännöt ja tiedon jakaminen ja hyödyntäminen. Haastattelurunko muodostui siten, että keskustelunavaajina olivat vierailun liittyvät taustatiedot kuten ajankohta, pituus, teeman sopivuus vierailijalle ja opintovierailuryhmän koko. Näiden kysymysten tarkoituksena oli johdattaa haastateltava muistelemaan vierailuaan ennemminkin kuin kerätä haastateltavan vierailuun liittyvää tausta-aineistoa. Lyhyin haastattelu kesti hieman yli 15 minuuttia ja pisin lähes puolitoista tuntia. Kaikki haastateltavat antoivat suostumuksensa haastattelujen nauhoittamiseen.

3.3 Aineiston analyysi

3.3.1 Yksilöraporttien analyysi

Yksilöraporttien analyysissä tavoitteena oli vastata ensimmäiseen tutkimuskysymyksen selvittämällä erilaisia keinoja, joiden avulla vierailijat levittävät tai suunnittelevat levittävänsä vierailulta saamaansa tietoa. Toisekseen analysoin yksilöraporteista opintovierailun kontekstiin liittyviä tekijöitä ja hahmottelen, millaisen kontekstin opintovierailut yleensä muodostavat ja mitä erityispiirteitä vierailuun liittyy.

Analyysiyksikköjen valinnassa käytin apuna tutkimuskysymyksiä ja tehtävänasettelua. Tiedon jakamisen keinojen kohdalla analyysiyksikkönä oli jakamista ilmaiseva sana tai konteksti, jossa tietoa jaetaan.

Ennen varsinaista analyysia luin raportteja läpi ja keräsin tutkimuskysymysten kannalta oleelliset vastausten sisällöt Excel -taulukkoon. Olennaisimpia olivat raportin kysymykset 5-10 (liite 1). Tässä vaiheessa taulukon aineisto oli vielä ryhmiteltyä raportin kysymyksien mukaan. Sisällöt kirjoitin sanatarkasti siinä muodossa, kun ne raportissakin esiintyivät. Etenin analyysissä teorian ohjaamana luokitellen vastauksia teoriakehyksen mukaan.

Analyysissa tarkastelen raportteja kvalitatiivisesta näkökulmasta keskittyen tiedon jakamisen keinojen ja kontekstien kirjoon. Yksilöraporttien analyysissa tavoitteena ei ollut saada selville kvantitatiivista tietoa opintovierailulta saadun tiedon jakamisesta, kuten erilaisten tiedon jakamisen keinojen jakaumaa. Kvantitatiivisen tiedon kerääminen raportin avoimista vastauksista saattaisi olla ongelmallista, sillä vierailuun osallistuja on hyvinkin saattanut käyttää esimerkiksi jotakin tiedon jakamisen muotoa, mutta ei ole syystä tai toisesta sisällyttänyt sitä avoimeen vastaukseensa. Luotettavan tiedon kerääminen esimerkiksi kokemusten jakamiseen käytettävien keinojen jakaumasta saattaisi olla avoimia kysymyksiä analysoimalla miltei mahdotonta saada.

3.3.2 Ryhmäkeskustelun analyysi

Nauhoitetun ryhmäkeskusteluaineiston litteroin valikoiden niiden keskusteluaiheiden osalta, jotka koskivat jollain tapaa tutkimusaiheittani. Käytännössä litteroimatta jäi vain joitakin katkelmia, joissa keskustelu liittyi opintovierailujen tiedottamiseen. Näistä aihealueista toimitin yhteenvedon CIMOn yhteyshenkilöilleni. Litteroidun aineiston analyysin lähtökohtana oli lähinnä aineistolähtöisyys, koska tarkoituksena oli erottaa aineistosta tutkimuksen kannalta kiinnostavia asioita ilman taustalla ohjaavaa teoriaa. Toisaalta hahmottelemani keskustelurungon pohja, johon liittyi joitakin teoreettisia oletuksia, vaikutti analyysiin.

Jäsentelin litteroitua aineistoa keskusteluaiheiden mukaan ja muodostin useita keskustelun sisältöä kuvaavia luokkia. Näitä luokkia yhdistelemällä jäsentelin keskustelun aiheet pääteemoiksi ja alateemoiksi. Analyysin tuloksena syntynyt luokittelu on kuvattu liitteessä 4. Keskustelun sisältöä on kuvattu lyhyesti kunkin teeman yhteydessä. Ryhmäkeskustelua on käytetty apuna teemahaastattelun runkoa suunniteltaessa sekä muun aineiston jäsentelyssä ja analysoinnissa.

3.3.3 Teemahaastattelujen analyysi

Purin ja litteroin haastattelutallenteet analyysia varten. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 24 sivua (Times New Roman, 12). Tämän jälkeen järjestelin litteroitua aineistoa teemoihin, jotka mukailivat osittain haastattelurungon osia. Tässä vaiheessa kokosin teema-alueiden alle haastatteluista kuhunkin teemaan liittyvät kohdat. Aineiston analyysi eteni siten aluksi aineistolähtöisesti. Analyysin edetessä otin mukaan teoriakehyksen (Wang & Noe 2010, 116) tiedon jakamiseen liittyvistä osa-alueista. Tätä kehystä esitellään luvussa 4.1.

Kvalitatiivisesti suuntautuneessa tutkimuksessa esiintyy moninkertaisia tulkintoja. Onnistuneet tulkinnat etenkin kvalitatiivisessa analyysissä ovat tärkeässä osassa tutkijan pyrkimyksiä (Hirsjärvi & Hurme 2010, 151). Haastatteluaineistoa litteroidessani, luokittelessani ja analysoidessani koetin pitää mielessä vaihtoehtoisten tulkintojen mahdollisuuden. Moninkertaisten tulkintojen mahdollisuus kannattaa ehkä pitää mielessä myös tutkimusaineiston analyysia tarkasteltaessa.

Luokittelu oli tärkeä osa kaikkien tutkimusaineistojeni analyysia. Luokat toimivat jäsentelyn apuna ja auttoivat asettamaan tutkimusaineistoa myös keskenään vertailukelpoiseksi. Luokkien avulla tutkimusaineistosta oli mahdollista nimetä keskeiset piirteet (Hirsjärvi & Hurme 2010, 147). Haastatteluaineiston luokittelu oli monivaiheinen prosessi, sillä kerran määritellyt luokat vaativat usein uudelleenjärjestelyä sen jälkeen, kun olin tarkastellut luokkia esimerkiksi teoreettisesta näkökulmasta. Aineiston analyysi eteni siten spiraalimaisesti luokittelusta teoriaohjaavaan analyysiin ja tarvittaessa takaisin aineistoon ja jo muodostettuihin luokkiin.

4 TIEDON JAKAMINEN OPINTOVIERAILUT -OHJELMASSA

Seuraavaksi tarkastelen opintovierailulta saadun tiedon jakamista alkaen vierailulle hakeutumisesta ja kokonaisuudesta, josta opintovierailukokemus koostuu. Vierailulle hakeutumisen motiivit, vierailukokemus sekä vierailun anti vaikuttavat siihen, millaiseksi tiedon jakamiseen liittyvä käyttäytyminen vierailun jälkeen muodostuu. Tämän jälkeen tarkastelen tiedon jakamiseen vaikuttavia motivaatiotekijöitä sekä tiedon jakamisen keinoja ja konteksteja. Tiedon jakamisen keinojen tarkastelussa hyödynnän Hovilan ja Okosen (2006) esittämää nelikenttää.

4.1 Vierailulle hakeutuminen

Opintovierailulle hakeutuva joutuu perustelevaan vierailuteeman sopivuuden toimenkuvaansa apurahahakemuksessa. Tavoitteena luonnollisesti on, että vierailu liittyisi hakijan työtehtäviin mahdollisimman saumattomasti, mikä hyödyttää paitsi vierailijaa, myös koko opintovierailuryhmää. Opintovierailun valintaan vaikuttavat myös vierailun ajankohta ja teema. Ihanteellista olisi, että vierailija ottaisi huomioon myös ammatillisten suhteiden ja omien verkostojen hyödynnettävyyden vierailua valitessaan.

Opintovierailulle haetaan niin omien työtehtävien innoittamina kuin henkilökohtaista kehittymistä silmälläpitäen. Opintovierailu nähdään tapana suhteuttaa omia tietoja Euroopan laajuiseen kontekstiin. Tällainen näkemys vierailusta heijastelee poikittaisohjelmalle asetettua tavoitetta mahdollisuutena arvioida ja kehittää työtään muissa maissa koulutusjärjestelmistä saatujen kokemusten avulla.

”Oman itsen kehittäminen, kun tekee koulutuspolitiikan kanssa täällä Suomessa töitä, niin vähän laajentaa sitä spektriä et osaa suhteuttaa meidän tilannetta muihin maihin - ja kyllähän se siinä avartui.” (Haastateltava 4)

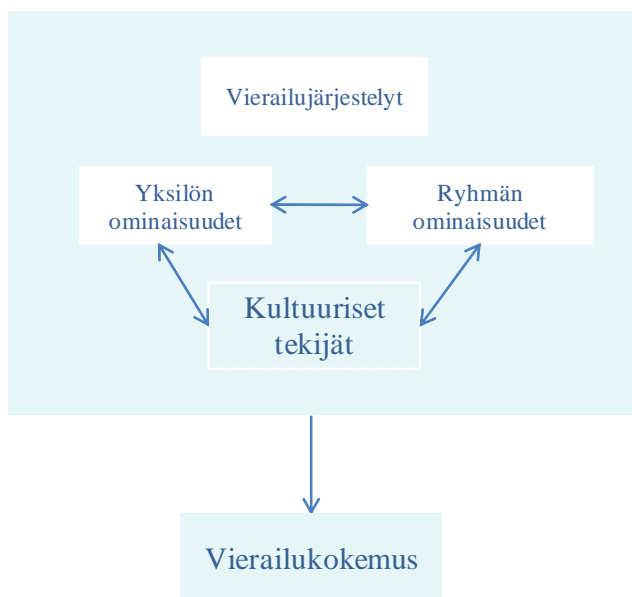
Vierailijan päätökseen hakea apurahaa voivat osaltaan vaikuttaa työyhteisön ja johdon asenteet ja kannustaminen vapaaehtoiseen kansainväliseen toimintaan. Erityisesti esi-

miehen kannustava asenne voi olla hyvin tärkeää vierailulle hakeutumisessa. Kannustavassa ja kansainvälistä toimintaa tukevassa työyhteisössä vierailulle lähtemisen perusteleminen voi olla helpompaa kuin työyhteisössä, jossa kansainvälisyyteen ja vapaaehtoiseen osallistumiseen ei kannusteta. Työyhteisön ilmapiiri ja suhtautuminen vierailulle lähtemiseen saattaa osaltaan vaikuttaa myös siihen, jaskaako vierailija opintovierailun jälkeen kokemuksiin työyhteisössä vai hyödyntääkö hän niitä vain omassa työssään ja päätöksenteossaan. Kansainvälistä toimintaa organisaatiossa tai kunnassa saatetaan myös ohjailta erillisellä kansainvälisen toiminnan strategialla, mikä saattaa mahdollistaa myös yksittäisen opintovierailun sitomisen kansainvälistä toimintaa koskeviin organisaatiotason tavoitteisiin.

4.2 Opintovierailu kokemuksena

Opintovierailu kokoaa yhteen tietyn teeman ympärille koulutuksen asiantuntijoita ympäri Eurooppaa 3 - 5 päivän ajaksi. Vierailun tyypilliseen sisältöön kuuluvat esimerkiksi teemaan liittyvät luennot, vierailut paikallisissa oppilaitoksissa tai muissa kohteissa sekä keskustelut teeman ympärillä. Lisäksi vierailuisäntä saattaa järjestää ryhmälle myös vapaa-ajan ohjelmaa. Kukin opintovierailija esittelee oman maansa koulutusjärjestelmää vierailun aikana. Vierailun aikana tai sen jälkeen ryhmä kokoaa ryhmäraportin, jonka on tarkoituksena tiivistää vierailun antia yksilöraporttia laajemmin, monipuolisemmin ja sisältökeskeisemmin. Ryhmäraporttiin voidaan sisällyttää keskustelun tuloksia tai esimerkiksi hyviä käytäntöjä.

Opintovierailulle ominaiset tekijät vaikuttavat osaltaan esimerkiksi siihen, millaista tietoa vierailulta saadaan ja kuinka sitä voidaan käyttää hyväksi vierailun jälkeen. Vaikka jokainen vierailukokemus on yksilöllinen, yksilöraporttien, ryhmäkeskustelu- sekä teemahaastatteluaineistojen tarkastelussa nousi esille myös kaikille vierailulle ominaisia piirteitä. Aineiston analyysin perusteella vierailukokemukseen vaikuttavat yksilön ja ryhmän ominaisuudet, vierailujärjestelyt sekä kulttuuriset tekijät (kuvio 5). Seuraavan tarkastelun tarkoituksena on kuvata näitä vierailukontekstin ominaispiirteitä tutkimusaineiston avulla tarkemmin.



Kuvio 5: Opintovierailukokemuksen osa-alueet.

Vierailujärjestelyihin sisältyvät vierailun ulkoiset puitteet, kuten majoitus ja ruokailu sekä toimintatapoihin liittyvät seikat, kuten aikataulu, teeman käsittelytapa, vierailukohteet ja esimerkiksi keskusteluille varattu aika. Opintovierailuun sisältyy sekä virallisia osuuksia sekä vapaampaa keskustelua. Vierailun järjestäjät joutuvat usein tasapainoilemaan teeman perusteellisen käsittelyn ja sopivan aikataulun välillä. Vierailujen tiukka aikataulu tulikin esille useasti niin temahaastatteluissa kuin yksilöraporteissa. Toisaalta teeman käsittelytavalla ja näkökulmilla oli kaikkien haastateltavien mukaan merkitystä sen suhteen, mitä haastateltava koki saaneensa irti opintovierailustaan. Sopivasta teemasta huolimatta vierailun sisältö saattoi osoittautua vierailijalle epärelevantiksi näkökulmaeron vuoksi. Sopiva teema, näkökulma ja aiheen käsittelytapa yhdessä voivat muodostaa erittäin onnistuneen vierailun.

Yksilön ominaisuudet kuten ammatillinen tausta, aiemmat kokemukset vierailuista tai muusta kansainvälisestä toiminnasta, kielitaito ja sosiaaliset taidot vaikuttavat siihen, millaiseksi yksilön kokemus vierailusta muodostuu ja mitä hän kokee saaneensa vierailusta irti. Vierailulle lähtemisen motiivit ja ennakko-odotukset muovaavat osaltaan vierailukokemusta ja voivat vaikuttaa vierailijan aktiivisuuteen ja osallistumiseen ryhmässä. Yksilön kyky yhdistää opintovierailun teema osaksi omaa työtä tai meneillään olevaa projektia saattaa tuottaa erittäin onnistuneen vierailukokemuksen.

Ryhmän ominaisuuksiin kytkeytyvät ryhmän koko, osallistujien taustat ja ominaisuudet sekä kulttuuriset tekijät. Kansalaisuuksien kirjon vuoksi opintovierailuryhmä on lähtökohtaisesti hyvin heterogeeninen. Opintovierailun tarkoituksena on toimia eurooppalaisten kansalaisuuksien ja kulttuurien kohtaupaikkana, jossa ryhmän jäsenet voivat jakaa kokemuksiaan ja suhteuttaa oman maansa tilannetta eurooppalaiseen kontekstiin. Opintovierailuryhmän sisäinen kulttuurien kirjo on siten parhaimmillaan rikastuttavaa, avartavaa ja se palvelee opintovierailuille asetettuja tavoitteita.

Opintovierailuryhmän konteksti muistuttaa Adenfeltin (2010) kuvaamaa ylikansallisten projektien ominaistekijöitä. Muiden projektien tavoin ylikansallinen projektiryhmä kokoaa työskentelemään yhteen eritaustaisia ihmisiä tietyn tavoitteen saavuttamiseksi tietyn ajanjakson aikana. Opintovierailuryhmä työskentelee fyysisesti samassa paikassa, mutta ryhmän jäsenet ovat useimmiten toisilleen entuudestaan tuntemattomia. Ryhmän ammatilliset ja kulttuuriset taustat ovat moninaiset ja työhön, kommunikaatioon ja päätöksentekoon liittyvät odotukset ja normit saattavat olla hyvin erilaisia. (Adenfelt 2010, 529.)

Osallistujien taustat ja yksilölliset ominaisuudet, kuten kielitaito, määrittelevät osaltaan ryhmässä syntyvän dynamiikan. Yksittäisten osallistujien aktiivisuus, samoin kuin ryhmän jäsenen jääminen keskustelun ulkopuolelle esimerkiksi heikon kielitaidon vuoksi, vaikuttaa koko ryhmän toimintaan. Eräs haastateltavista (H 1) kuvasi opintovierailumatkaa ryhmäytymisen prosessina, jossa jokaisen ryhmän jäsenen on löydettävä paikkansa ja tultava osaksi sitä. Tässä prosessissa erilaisista ammatillisista ja kulttuurisista lähtökohdista tulevat ihmiset tulevat vuorovaikutuksessa osaksi opintovierailuryhmää. Ryhmän jäsenten omaksumista työskentelytavoista ja ryhmälle asetetuista odotuksista ja normeista muotoutuu vuorovaikutuksen tuloksena vierailun tärkein toiminnan konteksti.

Opintovierailun kontekstin ja toimintatapojen piirteet voivat olla ominaisia vain opintovierailuille tai niillä voi olla yhdistäviä tekijöitä minkä tahansa kansainvälisen kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen kanssa. Sekä kansainvälisen kanssakäymisen kontekstiin että opintovierailujen kontekstiin liittyvä osa-alue on kielitaito, jonka ilmenemistä ja seurauksia puitiin myös ryhmäkeskustelussa. Kielitaito tai -taidottomuus saattaa vaikuttaa dramaattisesti ryhmän dynamiikkaan tai jopa jakaa ryhmän kahtia, mutta se ei itsessään määrää sosiaalisen kanssakäymisen luonnetta. Heikko kielitaito osoittautuu ongel-

malliseksi vasta kun vierailija ei osoittanut halukkuuttaan osallistua keskusteluun ja vetäytyi syrjään. Tällaisesta tilanteesta kertoi yksi haastateltavista:

”-- näille ihmisille jotka ei osannu sitä kieltä hyvin niin ne ei rohjennu tulla keskusteluun mukaan vaan monesti oiottiin sitte. Ja sitte heiltä kysyttiin jotain spesifejä kysymyksiä -- . Et ois pitäny olla kärsivällisyyttä ja antaa aikaa sille että toinenki saa kerrottua.” (Haastateltava 1)

Hyväkään kielitaito ei kuitenkaan välttämättä ole keskusteluun ja ryhmän toimintaan osallistumisen tae. Yksilön aktiivisuuteen vaikuttavat vierailijan henkilökohtaiset piirteet, aiheen relevanttius vierailijalle, vierailun konteksti sekä vierailijan aiemmat kokemukset vastaavista vuorovaikutustilanteista. Kulttuurisesti rikkaassa ryhmässä yksilön sosiaalisten kompetenssien merkitys korostuu. Ryhmässä, jossa muiden arvot ja toimintatavat eroavat totutusta merkittävästi, on toimivien toimintatapojen löytämiseksi etsittävä kompromisseja.

Vierailujärjestelyihin sekä yksilön ja ryhmän ominaisuuksiin vaikuttaa opintovierailukontekstissa korostuneesti kulttuuristen tekijöiden monimuotoisuus. Kulttuuriset tekijät eivät rajoitu opintovierailujen tapauksessa vain kansallisten kulttuurien ja kielten eroavaisuuksiin. Yksilöiden ja ryhmien toiminnassa ilmenee myös jokaisen vierailijan kotiorganisaation kulttuuripiirteitä, jotka vaikuttavat osaltaan vierailijan käyttäytymiseen ryhmässä. Toisaalta ryhmän sosialisatiossa jäsenet saattavat omaksua myös yhteisiä toimintatapoja ja luoda siten toiminnan kontekstin, jossa kulttuuristen erojen merkitys vuorovaikutuksessa ei ole kovin suuri.

Opintovierailu on konteksti, johon kytkeytyy tiettyjä toiminnan mahdollisuuksia ja toimintatapoja, jotka eivät välttämättä ole vierailijalle ennestään tuttuja. Näitä mahdollisuuksia tuodaan eksplisiittiseksi esimerkiksi vierailuun liittyvän ohjeistuksen avulla. Kontekstin mahdollisuuksiin ja toimintatapoihin liittyy mitä ilmeisimmin myös hiljaisia piirteitä, sillä muutoin etukäteisohjeistuksen pitäisi mahdollistaa vierailuun liittyvien mahdollisuuksien täysimittainen hyödyntäminen jo ensimmäisellä vierailukerralla. Jos opintovierailun toimintatavat ovat jo entuudestaan tuttuja, voi vierailun aikana keskittyä heti itse teeman käsittelyyn.

4.3 Tyytyväisyys opintovierailuun

Kokonaistyytyväisyyttä opintovierailuun kysytään CIMOon toimitettavissa yksilöraporteissa. Tässä tarkastelussa tavoitteena on kokonaistyytyväisyyden sijaan selvittää tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ja sitä, kuinka nämä tekijät voivat olla yhteydessä opintovierailulta saadun tiedon jakamiseen. Vierailun onnistuminen ei ole haastattelujen perusteella aina kovin yksiselitteistä. Siihen vaikuttavat esimerkiksi vierailijan työtilanne, vierailijan motivaatio, aiemmat kokemukset, järjestelyt kohdemaassa, ryhmän koostumus sekä teeman osuvuus ja sen käsittelytavat.

Opintovierailulle lähtemisen motiivit vaihtelivat haastateltavien taustasta ja työtilanteesta riippuen. Esimerkiksi eräs asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevä vierailija (H 3) oli valittu vierailulle, jonka teema liittyi hyvin läheisesti hänen senhetkiseen työtehtäväänsä. Näin opintovierailu voi parhaimmillaan tulla osaksi vierailijan työnkuvaa ja tuoda siihen uudenlaisia näkökulmia. Tässä tapauksessa juuri teeman osuvuus ja sen monipuolinen käsittely osoittautuivat vierailijan mukaan vierailun parhaaksi anniksi. Lisäksi saman teeman ympärillä kokoontunut kattava joukko vierailijoita eri maista oli haastateltavan mukaan antoisaa. Haastateltava arvioi, että vierailuilta saadut kokemukset ovat arvokkaita, ja että hän voi käyttää näitä kokemuksia suoraan hyväksi meneillään olevissa työtehtävissään. Kun vierailija pystyy hyödyntämään opintovierailun antia suoraan päätöksenteon tukena omassa työssään, voi vierailija kokea vierailun hyödyn erittäin merkittäväksi. Kokemusten relevanttius ja hyödyntäminen vierailijan omassa työssään eivät kuitenkaan välttämättä merkitse sitä, että vierailija jakaisi kokemuksia myös työyhteisössään.

Toisessa tapauksessa vierailijan (H 2) motiivina oli juuri uusien näkökulmien hakeminen meneillä olevaa projektia silmälläpitäen, mutta kolmannen, toteutuneen hakutoiveen vierailu ei vastannutkaan hakijan mielikuvaa teeman käsittelystä. Vaikka aihe sinänsä oli relevantti, teeman käsittely eri näkökulmasta ei tarjonnut vierailijalle yhtymäkohtia hänen omaan työhönsä. Ryhmän koostumus oli heterogeeninen, joten vierailijoilla oli hyvin erilaiset kiinnostuksen kohteet, vaikka ne sivusivat samaa aihetta. Siten vierailulta saatu hyöty keskittyi haastateltavan mukaan kokemusten vaihtamiseen sekä henkilökohtaisten kokemusten kartuttamiseen. Vierailulta saatujen kokemusten hyödynnettävyyttä

vähensi haastateltavan mukaan myös se, että kohdemaassa esitellyt uudistukset on jo toteutettu Suomessa.

Edellisen kaltaiseen tilanteeseen oli törmännyt myös kolmas vierailija (H 4), jonka mukaan hän oli suomalaisena edustanut vierailulla ”kehittyneempää” osapuolta. Uusia ideoita tai ”kättä pidempää” oman työnkuvan suhteen haastateltava ei vierailulta siten kokenut saavansa. Haastateltavan motiivina oli alun perin itsensä kehittäminen, oman spektrin laajentaminen ja Suomen tilanteen suhteuttaminen muihin maihin. Vaikka vierailu ei vastannutkaan haastateltavan ennakko-odotuksia, hän kuvaili vierailun parhaaksi anniksi ”skaalan suhteuttamista”, toimintatapojen vertailua ja tutustumista paikalliseen systeemiin.

Haastateltavan (H 2) tyytyväisyys vierailuun oli huomattavasti vähäisempi kuin edellä mainitun vierailijan tapauksessa (H 3). Silti tiedon jakamiseen liittyvä käyttäytyminen ei haastateltavien (H 2 ja H 3) tapauksissa välttämättä eronnut toisistaan. Vaikka kokonaistyytyväisyys opintovierailuun saattaa vaikuttaa merkittävästi vierailijan halukkuuteen jakaa tietoa, ei vaikutus ole tutkimusaineiston valossa suoraviivainen.

4.4 Opintovierailun anti

Opintovierailuun osallistuja palaa vierailun jälkeen Suomeen mukanaan uusia kokemuksia, muistoja, ideoita ja materiaaleja. Vierailun aikana on syntynyt uusia tuttavuuksia tai jopa verkosto. Tämä kaikki on antia, jota vierailija kotiin palattuaan jakaa enemmän tai vähemmän erilaisissa formaaleissa ja epäformaaleissa tilanteissa. Vierailun anti painottuu usein juuri sellaisiin kokemuksiin, tietoon ja näkemyksiin, jonka hyödyntämisestä on mahdotonta mitata. Tähän viittaavat monet vierailun annin hyödyntämiseen liittyvät kommentit vierailijoiden yksilöraporteissa. Toisaalta vierailulta saadaan myös konkreettisia ideoita tai käytännönläheisiä sovelluksia, joita vierailija pystyy hyödyntämään työympäristössään ja verkostoissaan.

Ryhmäkeskustelussa pohdittiin vierailun tärkeintä antia kunkin osallistujan kohdalla. Vaikka vierailuun liittyvää konkreettista hyötyä tuntui olevan hankalaa eksplikoida,

erottui ryhmäkeskustelusta analyysissa kolme opintovierailun annin osa-aluetta: keskustelun tulokset, vierailulla syntyneet kontaktit sekä henkilökohtainen kehittyminen ja kielitaito.

4.4.1 Keskustelun tulokset

Niin yksilöraporteissa, ryhmäkeskustelussa kuin teemahaastatteluissakin vierailulla käytävä keskustelu ja keskustelun tulokset tulivat usein esiin vierailun tärkeimpänä antina. Vierailulla käytävän keskustelun voi karkeasti jakaa viralliseen ja epäviralliseen keskusteluun. Keskustelu on ilmeisen tärkeä osa opintovierailujen sisältöä, mutta kunkin osallistujan odotukset keskustelun laadusta ja sisällöstä vaihtelevat. Siinä missä osallistujan tavoitteena saattaa olla systemaattisen ammatillisen keskustelun käyminen, saattaa juuri epävirallinen keskustelu olla antoisampaa toiselle osallistujalle. Keskustelussa jaetaan mielipiteitä ja kokemuksia, jotka voivat tuoda uusia näkökulmia omaan työhön. Toisaalta itse vierailu voi toimia kontekstina, jolle keskustelua voi rakentaa muussa yhteydessä tai kontekstina, johon vierailija voi asettaa suomalaista ja eurooppalaista keskustelua.

Keskustelun tuomiin mahdollisuuksiin kiteytyy oikeastaan koko opintovierailujen idea ja tavoite; tiedonvaihto. Kun ihmiset kohtaavat kasvokkain, ja keskustelu keskittyy yhden teeman ympärille, on vuorovaikutukselle luotu raamit, jossa suhteellisen lyhyessä ajassa voidaan saavuttaa paljon rikasta ajatustenvaihtoa.

”Eurooppalainen tiedon yhdistäminen on se juttu, ei niinkään se, että siellä opittaisiin valtavasti uutta jotakin erityisen tieteellistä tai sen tyyppistä.” (Haastateltava 3)

Keskustelun kautta vierailun teema saattaa avautua osallistujalle uudesta näkökulmasta ja laajempaan kontekstiin liitettynä. Teema-aiheeseen liittyvien ongelmien ja haasteiden jakaminen muiden vierailijoiden kanssa saattaa myös tuoda aivan uudenlaista merkitystä omaan työhön. Tällainen kokemus on mahdollinen, vaikka vierailija kokisi, että Suomessa ollaan teema-alueen suhteen edelläkävijöitä muihin Euroopan maihin nähden.

4.4.2 Opintovierailulla syntyneet kontaktit

Vierailu saattaa myös olla keino lisätä omaan työhön kansainvälinen ulottuvuus ja kansainvälisiä kontakteja. Verkostoituminen liitetään usein kansainvälisten aktiviteettien kulmakiviin, mutta opintovierailujen luonne ei tue verkostojen syntymistä pitkien vaihto-ohjelmien tavoin. Verkostojen luominen tai kontaktien solmiminen saattaa kuitenkin olla merkittävä osa vierailijan opintovierailulle asettamia henkilökohtaisia tavoitteita.

”Koen ammatillisesti erittäin tärkeänä opintovierailun antina oman eurooppalaisen asiantuntijaverkostoni vahvistamisen.” (Yksilöraportti 2007¹)

Verkostoitumisen mahdollisuudelle opintovierailulla saatetaan asettaa suuriakin odotuksia. Eräs haastateltavista (H 1) piti verkostojen luomisen mahdollisuutta hyvin tärkeänä osana vierailua. Verkoston luomiselle ei haastateltavan mukaan kuitenkaan jäänyt vierailulla tiiviin aikataulun ja lyhyen vierailun vuoksi aikaa ja muodostuneet kontaktit jäivät kovin pinnallisiksi. Vierailu ei myöskään anna mahdollisuutta jatkaa yhteistyötä pidempien ja vastavuoroisten vaihto-ohjelmien tavoin.

”No kyllä jäi pysyvät verkostot, mutta eihän ne mitään syvällisiä ole.”(Haastateltava 1)

”Nii kyl täytyy verkostossa olla molemmin puolin jotain annettavaa ja myös mahdollisuus jatkaa yhteistyötä. Et jos esimerkiksi haluaisin tavata nää tyypit jossain ni miten tää mahdollistaa sen? Tää ehkä jossain määrin jää niinku yleiselle tasolle.” (Haastateltava 1)

Haastateltavan tapauksessa kyseessä oli lyhyt, kolme päivää kestänyt vierailu, jonka aikataulu oli ollut tiivistähtinen. Tutustumisaikaa oli siten kertynyt melko niukalti. Verkoston luominen ja ylläpitäminen opintovierailun jälkeen vaatii kuitenkin myös pidempien vierailujen jälkeen osallistujien omaa aktiivisuutta ja tahtoa tehdä yhteistyötä. Verkostosuhteen ja vuorovaikutuksen syventämiseen ei edes viiden päivän vierailu takaa välttämättä riittävästi aikaa.

¹ Yksilöraportti on vuoden 2007 hakukierrokselta. Opintovierailulle osallistuminen voi ajoittua myös vuoden 2008 puolelle.

Ryhmäkeskustelutilaisuudessa esille nousivat kuitenkin myös löyhien verkostojen hyödyt. Vaikka vierailulla syntyvien verkostojen todettiin lähtökohtaisestikin olevan pinnallisia, niistä katsottiin kuitenkin olevan mahdollisesti hyötyä tulevaisuudessa. Kontaktien luominen ja keskustelun ylläpitäminen vierailun jälkeen voi myöhemmin helpottaa yhteyden ottamista ammatillisessa asiassa. Tuttua kontaktihenkilöä on tarpeen tullen helpompi lähestyä kuin täysin tuntematonta henkilöä, vaikka verkoston jäsenet eivät pitäisi tiiviisti yhteyttä vierailun jälkeen.

”Kyllä siinä verkosto syntyi. Jos mä nyt tarviin tietoa miten joku asia on, niin mulla on nyt kontakti näissä maissa keneltä mä voin kysästä - aina joku jonka tuntee on helpompi lähestyä ja silloin on suurempi todennäköisyys saada vastaus kuin joltakin anonyymiltä taholta” (Haastateltava 5)

Opintovierailun konteksti luo otolliset puitteet todennäköisesti juuri löyhien verkostojen syntymiselle, jotka myöhemmin saattavat mahdollistaa tiedonvaihdon tai jopa uusien hankkeiden syntymisen Euroopan tasolla. Aina vierailulla syntyneet kontaktit eivät palvele vain vierailijaa itseään, vaan hän saattaa toimia linkkihenkilönä suomalaisen ja ulkomaalaisen osapuolen välillä. Vierailijan oma verkosto mahdollisti kahden sopivaa yhteistyökumppania etsivän koulutusorganisaation yhteistyön ja mahdollisen hankkeen syntymisen. Vierailun välilliset hyödyt etenkin verkostojen luomisessa voivat olla merkittävät.

4.4.3 Henkilökohtainen kehittyminen

Henkilökohtaisen kehittymisen alue vierailun annissa on monitahoinen ja määritelmältään laava. Vuorovaikutustaitojen ja kielitaidon kohentuminen sekä ammatillisen näkökulman laajentuminen ovat vain esimerkkejä osa-alueista, joiden kehittämiseen opintovierailu antaa mahdollisuuden. Henkilökohtaisen kehittymisen osuus vierailun annista on hyvin vähäisessä määrin eksplikoitavissa. Esimerkiksi innostuminen uudesta ideasta tai oman työn sijoittaminen Euroopan-laajuiseen perspektiiviin saattaa olla vierailijalle hyvin merkityksellinen ja tärkeä kokemus, vaikka sen ilmaiseminen vierailulta saatuna

antina esimerkiksi työyhteisössä voi olla vaikeaa. Vierailun vaikeimmin ilmaistava anti voi muodostua esimerkiksi tärkeäksi osaksi vierailijan asiantuntijuuden kehittymistä.

”Ammatillinen kehittyminen oli vierailun tärkein anti: saada nähdä, kokea ja jakaa osaamistaan toisten eurooppalaisten kanssa”(Yksilöraportti 2007²)

Opintovierailu perustuu vuorovaikutukseen, joka suomalaisten ja lähes kaikkien muiden eurooppalaisten tapauksessa tapahtuu pääosin vieraalla kielellä. Kielitaidon ja etenkin vierailun teemaan liittyvän sanaston kartuttaminen on siten luonnollinen osa vierailun antia. Vierailun aikana teemaan liittyvä sanasto toistuu useaan kertaan keskusteluiden ja esitelmien yhteydessä. Ryhmäkeskustelussa vierailua luonnehdittiin myös ”kielikylvyksi”. Kielitaidon merkitys opintovierailun antina ja motiivina lähteä vierailulle vaikuttaa olevan sitä suurempi, mitä vähemmän vierailija on päässyt käyttämään kieltä esimerkiksi työympäristössään.

”Ammatillisesti hyöty on moninainen: jäsensin omaa kuvaani Suomen koulutusjärjestelmästä laaja-alaisesti ennen opintovierailua, englannin kielen ammattisanasto kehittyi.”(Yksilöraportti 2007³)

Vierailuun valmistautumiseen kuuluu esityksen laatiminen oman maan koulutusjärjestelmästä, mikä osaltaan valmistaa vierailijoita näkemään oman järjestelmämme suhteessa muihin eurooppalaisiin järjestelmiin. Kun vierailun antiin kuuluu henkilökohtaisen perspektiivin aktiivinen rakentaminen, suhteuttaminen ja laajentaminen vuorovaikutuksessa muiden eurooppalaisten kanssa, on vierailulla saavutettu opintovierailuille asetettujen tavoitteiden ydin.

², ³ Yksilöraportti on vuoden 2007 hakukierrokselta. Opintovierailulle osallistuminen voi ajoittua myös vuoden 2008 puolelle.

4.5 Tiedon jakaminen opintovierailun jälkeen

Opintovierailulta saadun tiedon jakamista jäsenellään seuraavaksi käyttämällä hyväksi Wangin ja Noen (2010, 116) kehystä tiedon jakamiseen vaikuttavista tekijöistä (kuvio 3). Opintovierailuihin osallistuvia henkilöitä yhdistää usein työnkuva koulutuksen asiantuntijoina. Asiantuntijuuden kehys on kuitenkin melko väljä, sillä opintovierailulle osallistuneiden ammatilliset taustat ovat vaihtelevia. Teemahaastattelussa kaikki haastateltavat pitivät tiedon jakamista tärkeänä. Etenkin asiantuntijaorganisaation nähtiin perustuvan jatkuvalla tiedon jakamiselle. Haastateltavat olivat kuitenkin jakaneet tietoa vaihtelevin keinoin. Yksilön ominaisuuksista koulutus ja asenteet vaikuttavat siihen, millaisiksi tiedon jakamiseen liittyvät käsitykset, motivaatio ja käyttäytyminen lopulta muodostuvat.

Opintovierailukokemuksen ja vierailun annin ominaispiirteet rajaavat ja määrittelevät osaltaan tiedon jakamiseen liittyvää käyttäytymistä. Yksilöraporttien, ryhmäkeskustelun ja teemahaastattelujen analysoinnissa vahvistui käsitys opintovierailulta saatavasta tiedosta hyvin kokemuseräisenä ja joskus vaikeasti määriteltävänä. Yksilöraporteissa kuvattiin paljon ideoita ja käytäntöjä vierailuteemaan liittyen. Esille tuli kuitenkin myös menetelmiä, toimintatapoja ja sovelluksia, joita vierailija on pystynyt hyödyntämään työssään hyvinkin suoraviivaisesti.

Opintovierailijoiden kotiorganisaatiot muodostavat hyvin heterogeenisen joukon erilaisia tiedon jakamisen konteksteja. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun avulla haastateltavien organisaatiokonteksteista oli mahdollista saada selville vain joitakin vihjeitä. Haastattelussa organisaatiokontekstista voi tulla esille vain joitakin eksplisiittisiä ominaispiirteitä, mutta tiedon jakamiseen eniten vaikuttavat asenteet ja käytännöt jäävät ulkopuoliselta piiloon. Yksittäisten organisaatiokontekstien kuvaamisen sijaan tutkimusaineistosta on pyritty löytämään joitakin tiedon jakamiseen liittyviä organisaatiokontekstien piirteitä, jotka heijastelevat tiedon jakamiseen liittyvään käyttäytymiseen myös yksilötasolla.

Oma organisaatio on usein opintovierailijalle ensisijainen konteksti jakaa opintovierailulta saatua tietoa. Tämä näkyi etenkin yksilöraporteissa, joissa oma organisaatio ja työyhteisö mainittiin useimmiten tiedon jakamisen ensisijaisina foorumeina. Tietojen ja

kokemusten levittämiseen muihin konteksteihin vaikuttaa vierailijan olemassa olevat sosiaaliset verkostot. Toisaalta myös verkostoon kuuluvien henkilöiden ennakkokäsitykset, asenteet, motivaatio sekä organisaatiossa vallitseva kulttuuri ja ilmapiiri vaikuttavat siihen, millaisiksi vierailun jälkeinen keskustelu ja mahdolliset jatkotoimet näillä foorumeilla muodostuvat.

4.5.1 Tiedon jakamiseen liittyvä motivaatio

Wangin ja Noen (2010, 116) mallin mukaan tiedon jakamisen motivaatio on tulosta organisaatiokulttuurista, sosiaalisista verkostoista, tiimin piirteistä, johdon tuesta ja yksilön ominaisuuksista. Motivaatioon vaikuttavia muuttujia on paljon, eikä yksittäisiä muuttujia tarkastelemalla ole mahdollista päätellä, millaiseksi yksilön motivaatio lopulta muodostuu. Seuraavassa tarkastelussa motivaatiota lähestytään teemahaastattelussa esiin tulleen tapausesimerkin (H 4) avulla. Esimerkissä korostuu etenkin vierailijan kotiorganisaation kulttuurin vaikutus tiedon jakamiseen. On silti hyvä muistaa, että haastattelussa esiin tulleet seikat eivät kerro välttämättä koko totuutta haastateltavan motivaatioon vaikuttavista tekijöistä.

Organisaatiokontekstin vaikutus yksilölliseen tiedon jakamisen motivaatioon ei ole suoraviivainen. Ratkaisevaa näyttää olevan se, kuinka yksilö tulkitsee erilaisissa vuorovaikutustilanteissa viestittyjä organisaation arvoja ja normeja ja reagoi niihin. Tapausesimerkissä haastateltava kuvasi organisaation toimintatapojen vähentävän hänen henkilökohtaista motivaatiotaan jakaa vierailulta saamaansa tietoa kollegoilleen. Organisaatiossa sisäiset rajapinnat, tässä tapauksessa asiantuntijaryhmät, ovat omaksuneet toimintatavan, jossa omasta reviiristä ollaan tarkkoja eikä tiedon jakaminen ryhmien välillä ole osa jokapäiväistä toimintaa.

”Täällä on hyvin tarkat ryhmät jotka hoitaa omat hommansa - se on haaste tässä ja ylipäänsä asiantuntijaorganisaatiossa saada tietoo kulkemaan.” (Haastateltava 4)

Organisaation arvot välittyvät työntekijöille normien ja toimintakulttuurin kautta. Välittyneisiin arvoihin sisältyy aina yksilön tulkintaa ja yksilön antamia merkityksiä. Yksilön

tulkintaan arvoista sekoittuvat siten hänen omat kokemuksensa, käsityksensä ja arvonsa. Siten organisaation arvot saavat aina erilaisia merkityksiä, ja niiden tulkinnat voivat johtaa erilaisiin tiedon jakamiseen liittyvään käyttäytymisen malleihin. Jos opintovierailulta saatu tieto on pääasiassa kokemuksia, näkemyksiä ja ideoita, saattaa formaalissa toimintakulttuurissa yksilön näkökulmasta tiedon jakamiselle olla hyvin vähän tilaa.

"-- jos on hyvin formaali organisaatiokulttuuri, että keskustelemme täällä työehtosopimuksen pykälästä 35, niin se tarkoittaa mulle henkilökohtaisesti sitä, että kukaan ei ole myöskään kiinnostunut kuulemaan kokemuksistani." (Haastateltava 4)

Organisaation toimintakulttuurissa ja käytännöissä viestitään myös siitä, millaista tietoa arvostetaan ja millainen tieto on organisaatiolle vähemmän tärkeää. Formaali toimintakulttuuri yhdistyi haastateltavan mielestä organisaatiossa arvoihin, joissa yksilöiden kokemukset edustavat vähemmän arvostettua tiedon muotoa. Huomion arvoista on, että organisaation julkilausutut tai viralliset arvot ja kulttuuri voivat saada yhtä monta erilaista tulkintaa kuin organisaatiossa on jäseniä.

Organisaatiokulttuuri ei kuitenkaan ole muuttumaton elementti, vaan sitä muokkaavat jatkuvasti myös yksilöiden toiminta. Haastateltavan kollegan uudenlainen toiminta, kokemusten kertominen blogissa kertoo organisaation toimintakulttuurin uudistumiskyvystä ja muokkautumisesta. Blogi saattaa olla keino ylittää formaaleja käytäntöjä ja sen avulla tietoa voi jakaa myös ryhmien rajojen ulkopuolelle huolimatta siitä, että organisaatiossa tällaista tiedon jakamista ajatellen ei ole fyysisiä tiloja. Se antaa mahdollisuuden myös nonformaaliin vuorovaikutukseen ja vapaamuotoisuuteen, joka voi soveltua kokemuksista, tuntemuksista ja ideoista kertomiseen paremmin kuin formaalit tilanteet.

"Tänään huomasin ilokseni että eräs kollegani oli ollu konferenssissa, josta hän oli kirjottanu blogia jossa hän jakaa kokemuksia - et on meillä kehittymässä tämä homma." (Haastateltava 4)

Yksilö joutuu myös punnitsemaan tiedon jakamiseen liittyviä hyötyjä ja kustannuksia etenkin, jos organisaatiossa ei ole vakiintuneita tiedon jakamisen käytäntöjä tai foorumeita, jotka tekisivät tiedon jakamisesta rutiininomaista. Hyödyn ja kustannusten suhdetta yksilö voi joutua pohtimaan sekä oman että kollegojen kannalta.

”Mietin, että mitä annettavaa mulla sitte on kiireisille kollegoille joilla on miljoona rautaa tulessa ja tuhat asiaa mietittävänä, et siin pitää olla sit joku lisäarvo.” (Haastateltava 4)

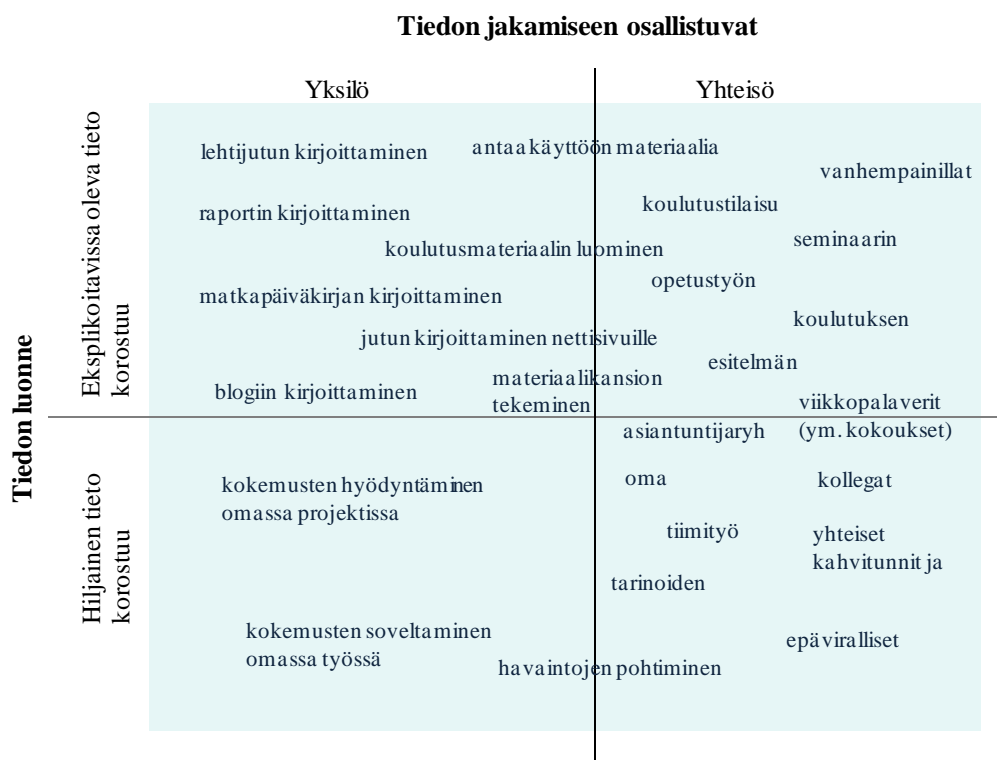
Haastateltavan itselleen asettama vaatimus jaettavan tiedon lisäarvosta saattaa esimerkiksi tapauksessa viestiä suuresta kynnyksestä jakaa omia kokemuksia ja ilmentää yksilön tulkintaa organisaatiokulttuurista ja toivotuista käytännöistä. Organisaation toimintakulttuuri näyttää siten uusintavan itseään siihen sisältyvien sosiaalisten normien kautta. Hyötyjä ja kustannuksia vertaillessaan yksilöt eivät kuitenkaan voi olla täysin tietoisia kollegoidensa mielenkiinnon kohteista ja siitä, millaista lisäarvoa kukin kokee jaetusta tiedosta saavansa. Tällainen näkökulma puoltaa tiedon jakamista myös silloin, kun yksilö on epävarma siitä, onko hänen jakamansa tieto vastaanottajalle relevanttia.

4.5.2 Tiedon jakamisen ja hyödyntämisen keinoja ja käytäntöjä

Opintovierailulta saadun tiedon jakamisen keinojen tarkastelulla on tarkoitus tuoda esille näitä keinoja mahdollisimman laajalti kolmen aineiston pohjalta ja vastata siten ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Tiedon jakamisen keinojen tarkastelemiseksi tutkimusaineistoja on tarkasteltu ensin aineistolähtöisen analyysin avulla. Tässä ensimmäisessä analyysissä tutkimusaineistosta etsittiin tiedon jakamisen keinoja ilman analyysia ohjaavaa teoriaa. Aineistosta kerättyjä tiedon jakamisen keinoja lähestytään tämän jälkeen kahdesta näkökulmasta. Toisaalta analyysissä tarkastellaan tiedon jakamisen keinoja sen kontekstin yhteydessä, jossa jakaminen tapahtuu. Toisaalta tarkastellaan sitä, millaista tietoa erilaisissa tiedon jakamisen tilanteissa oikeastaan jaetaan.

Analyysissä aineistoista esiin nousevat tiedon jakamista kuvaavat ilmaisut on pelkistetty lyhyiksi toimintaa tai tiedon jakamisen kontekstia kuvaaviksi ilmaisuiksi, jotka on sijoitettu nelikenttään (kuvio 6). Kontekstia kuvaavien ilmaisujen on tarkoitus kuvata kyseisessä kontekstissa tapahtuvaa tiedon jakamista yhtä määrittelemättömänä, kuin se on noussut aineistosta esille. Esimerkiksi ilmaisun ”vanhempainillat” on tarkoitus kuvata vanhempainilloissa tapahtuvaa vuorovaikutusta, joka voi sisältää keskustelua, esitel-

möintiä tai vaikkapa diaesityksiä. Ilmaisujen sijainti nelikentässä ei siten ole yksioikoista.



Kuvio 6: Tiedon jakamisen ja hyödyntämisen keinoja suhteessa tiedon luonteeseen ja tiedon jakamiseen osallistuviin tahoihin (mukailtu Hovila & Okkonen 2006).

Kuvion kehys on mukailtu teoksesta Kokemus organisaation voimavaraksi (Hovila & Okkonen 2006). Nelikentän vaaka-akselilla kuvataan tiedon jakamiseen osallistuvia tahoja ja pystyakselilla jaettavan tiedon eksplisiittistä tai hiljaista luonnetta. Kehyksen alkuperäiseen tulkintaan sisältyy oletus siitä, että eksplisiittinen ja hiljainen tieto ovat erotettavissa toisistaan. Tässä suhteessa kehystä on pyritty tulkitsemaan varovasti, sillä toimintaa ja vuorovaikutusta painottavassa näkemyksessä tiedon eksplisiittisten ja hiljaisten puolten katsotaan olevan erottamattomia. Kehystä on tulkittu tässä analyysissä siten, että pystyakselilla esitetystä kahtiajaossa on kysymys pikemminkin eksplisiittisen ja hiljaisen tiedon suhteesta kuin tiukasta jaottelusta ääripäiden välillä. Oletuksena on, että kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus voi antaa enemmän mahdollisuuksia tiedon hiljaisten puolten viestimiseen kuin esimerkiksi raportin muodossa tapahtuva täysin kirjallinen viestiminen.

Lehtijutun tai raportin kirjoittaminen ovat esimerkkejä tiedon jakamisen keinoista, joissa jakamisprosessissa ei ilmene kasvokkaista vuorovaikutusta. Tällaisessa kirjallisten keinojen avulla välittyvässä tiedossa korostuvat eksplisiittiset piirteet. Kun eksplisiittisen tiedon välityksessä on mukana myös vuorovaikutusta, on kysymys usein esimerkiksi koulutuksesta, kokemusten jakamisesta opetustyön yhteydessä tai esitelmän pitämisestä. Vuorovaikutus tapahtuu esimerkiksi ryhmässä, jonka toiminta ei ole toistuvaa ja rutinoitunutta. Tällaisia tilaisuuksia ovat esimerkiksi koulutukset tai vanhempainillat.

Kun tiedon jakamiseen sisältyy kasvokkaista vuorovaikutusta, voivat viestijät jossain määrin saada selville tiedon jakamiseen liittyviä hiljaisia tekijöitä. Esimerkiksi tiimityöskentely antaa ryhmän jäsenille mahdollisuuden tulla syvällisesti tietoiseksi toisten arvoista ja oletuksista, joita välitettyyn tietoon välttämättä sisältyy, sillä vuorovaikutuksen toistuvuus auttaa hiljaisten olettamuksien selvittämisessä. Informaalit tiedon jakamisen tilaisuudet, kuten kahvihetket, ovat tärkeitä tiedon jakamisen foorumeita, sillä epävirallisissa yhteyksissä tiedon hiljaiset osa-alueet voivat välittyä formaaleja tilanteita helpommin. Tiedon hiljaisten ominaisuuksien välittämiseen vaikuttavat myös kielen ja statusten erot. Kollegojenkin välillä voi esiintyä kielen ja statusten synnyttämiä rajoja, jotka estävät etenkin tiedon hiljaisten piirteiden jakamista myös työyhteisössä. Hiljaisen tiedon välittyminen kollegoiden välisessä vuorovaikutuksessa ei ole siten aina itsestään selvää tai suoraviivaista.

Kuviossa 6 alhaalla vasemmalla olevat tiedon jakamisen keinot kuvaavat ennemminkin tiedon hyödyntämistä. Tämänkaltaisia keinoja on usein raportoitu tiedon jakamisen tapoina yksilöraporteissa etenkin silloin, kun vierailija ei ole kokenut saaneensa konkreettista hyötyä vierailusta. Kun yksilö käyttää hyväkseen vierailulta saamiaan kokemuksia, on useimmiten kyse juuri tiedon hiljaisimpien piirteiden hyödyntämisestä omassa työssä tai projektissa. Vaikka tiedon hyödyntäminen omassa työssä ei varsinaisesti kuulu jakamisen keinoihin, omaa työtä varten prosessoitu kokemus voi välittyä muissa yhteyksissä myös esimerkiksi kollegoille.

Tiedon jakamisen keinojen tarkasteleminen oheisen nelikentän avulla jättää huomiotta sekä vuorovaikutuksen että jaetun tiedon laadun. Nelikentässä mainittuihin jakamisen keinoihin voi sisältyä hyvin monenlaista vuorovaikutusta, jolloin jaettava tieto voi olla luonteeltaan syvällistä tai hyvinkin pintapuolista. Tiedon laatu tai relevanttius vastaan-

ottajan kannalta ei ole kiinni tiedon jakamisen keinoista, eikä tietty tiedon jakamisen keino takaa tiedon vuorovaikutuksen syvällisyyttä.

Se, millaisia keinoja vierailija valitsee opintovierailulta saadun tiedon jakamiseksi, voidaan katsoa kietoutuvan tiedon jakamiseen vaikuttaviin tekijöihin kuten organisaatiokontekstiin, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, motivaatiotekijöihin ja käsityksiin tiedon jakamisesta. Organisaatiokontekstissa työntekijöillä on käytettävissään tiettyjä tiedon jakamisen mahdollistavia välineitä, tiloja ja foorumeita. Se, millaiseksi tiedon jakamiseen liittyvät käytännöt organisaatiossa muovautuvat riippuu organisaation kulttuurista. Tiedon jakamisen käytännöillä tarkoitetaan tässä vakiintuneita toimintatapoja, joiden mukaan organisaatiossa toimitaan tietyissä tilanteissa. Tiedon jakaminen voi olla esimerkiksi hyvin luonnollinen osa työyhteisön arkea. Asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevä haastateltava (H 1) kuvaili työyhteisössä tapahtuvan tiedon jakamisen tärkeäksi osaksi asiantuntijatiimin työskentelyä. Rutiininomainen tiedon jakaminen on kiinteästi osana kuukausikokouksia, yhteisiä lounashetkiä ja tiimissä tapahtuvaa työskentelyä.

Käytännöt ja toimintakulttuuri saattavat kuitenkin myös estää tiedon liikkumista organisaatiossa. Edellä tapausesimerkkinä ollut haastateltava (H 4) kuvasi oman organisaation kulttuuria sellaiseksi, jossa omien kokemusten esiintuomiseksi ei ole minkäänlaisia soveltuvia käytäntöjä. Kokemusten jakaminen organisaatiossa on haastateltavan kuvauksen mukaan hyvin vähäistä. Omien kokemusten esiintuomista ei estetäkään, mutta tiedon jakamiseen liittyvät käytännöt voisivat haastateltavan mielestä tukea tiedon jakamista luonnollisena osana työyhteisön toimintaa.

Käytännöt tarjoavat suurimman vivun, jota tarvitaan tiedon luomisen, jakamisen ja käyttämisen tukemiseksi (De Long & Fahey 2000, 115). Kun vakiintuneet käytännöt puuttuvat, aktiivisuus tiedon jakamisessa on entistä enemmän kiinni yksilön motivaatiosta ja omasta panostuksesta. Haastateltavan (H 4) organisaatiossa yksilön aktiivisuudesta kokemusten jakamisessa oli jo saatu positiivisia kokemuksia. Vaikka yksilö ei yksin pystykään muuttamaan koko organisaatiokulttuuria, voi yksilön aktiivisuus toimia innostavana esimerkkinä ja kannustimena.

5 YHTEENVETO

Tässä työssä on tarkasteltu opintovierailuilta saadun tiedon jakamista ja hyödyntämistä kolmen erilaisen aineiston valossa. Tarkastelun taustalla on käsitys tiedon rakentumisesta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Opintovierailukokemus keskittyy vuorovaikutukseen, jonka laatuun vaikuttavat niin ryhmän ominaisuudet ja dynamiikka kuin vierailijan henkilökohtaisen ominaisuudet. Opintovierailun aikana tiedon jakaminen on hyvin sosiaalinen prosessi, mutta kotiorganisaatiossa kokemusten jakamisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi raportointia, johon vuorovaikutusta sisältyy hyvin vähän.

Tiedon jakamisen keinojen kartoittamisessa tavoitteena oli eritellä jakamisen keinoihin liittyviä eroavaisuuksia tiedon ominaistekijöiden ja toisaalta vuorovaikutustilanteeseen osallistuvien kannalta. Tiedon jakamisen keinojen tarkastelussa ei otettu kantaa siihen, mitkä keinot ovat hyviä tai huonoja kokemusten jakamiseksi mahdollisimman tehokkaasti. Lähtökohtaisesti erilaisten tiedon jakamisen keinojen arvottaminen ei ole tarpeellista, sillä tiedon jakamisen tehokkuus ja hyödyllisyys muodostuvat kussakin kontekstissa ja vuorovaikutustilanteessa eri tavalla. Tulosten jakamiselle asetetuissa virallisissa tavoitteissa olennaista on, että jaettaville kokemuksille ja tiedolle löytyvät oikeat kohde-ryhmät, jotka hyötyvät tiedon jakamisesta kaikkein eniten.

Tiedon jakamisen tapaan ja motivaatioon vaikuttavat sekä organisaation toimintakulttuuri että toisaalta yksilön ominaisuudet ja käsitykset tiedon jakamiseen liittyen. Organisaation toimintakulttuurissa, käytännöissä ja johdon asenteissa heijastuvat ne asiat, joita organisaatiossa pidetään tärkeinä. Arvoista ja asenteista viestitään usein hyvin epäsuorasti, mikä antaa tilaa monenlaisille tulkinnoille. Luvussa 5.4.1 esitellyn tapausesimerkin valossa tiedon jakamisen motivaatio on tulosta organisaation toimintakulttuurin ja yksilön tulkintojen suhteesta, ei niinkään kummastakaan yksittäisestä tekijästä. Esimerkki osoitti myös, että organisaation toimintakulttuurin muotoutuminen on vuorovaikutteinen prosessi ja sen muutos on mahdollinen aktiivisten yksilöiden toiminnan kautta. Tapausesimerkissä vierailijan kollega jakoi omia kokemuksiaan blogin avulla organisaatiossa, jonka tiedon jakamisen käytännöt eivät haastateltavan mielestä palvelleet asiantuntijaorganisaation tarpeita. Blogin pitäminen on yksi esimerkki keinoista, joilla luoda organisaatioon epäformaalia toimintakulttuuria edustava foorumi, jossa asiantuntijat voivat olla vuorovaikutuksessa yksiköiden välisistä raja-aidoista huolimatta.

Tapausesimerkki tiedon jakamiseen vaikuttavista motivaatiotekijöistä toi esiin tärkeän seikan tutkimustulosten analyysistä. Kuten tutkimustulosten kuvauksessa todettiin, haastattelun perusteella ei voi vetää johtopäätöksiä siitä, millaisena organisaatiokulttuuri esiintyy haastateltavan organisaatiossa kokonaisuudessaan. Analyysissä esiin tuodut tapausesimerkit ovat yksilöiden tulkintoja tietyssä organisaatiossa vallitsevasta kulttuurista. Juuri nämä tulkinnat ovat kuitenkin merkityksellisiä ja vaikuttavat osaltaan siihen, millaiseksi yksilön ja koko organisaation toimintakulttuuri muodostuu.

Tulkintaa sisältyy myös korostuneesti teemahaastatteluun ja sen analysointiin. Ajatuksena on, että myös tutkimusaineiston analysoija tekee aineistoa koskevat päätelmät ja tulkinnat omasta lähtökohdastaan, jolloin tulkintaan sisältyy analysoijan tiedot, taidot, uskomukset ja taustaoletukset, joista analysoija itseään ei aina ole täysin tietoinen. Esimerkiksi tiedon jakamisen on tässä työssä oletettu lähtökohtaisesti olevan positiivinen asia ja mielenkiinto on kohdistunut tekijöihin, jotka voivat edistää tiedon jakamista ja hyödyntämistä. Tiedon jakamista estäviä tekijöitä tarkastellaan erityisesti näkökulmasta, jonka mukaan tietoisuus näistä tekijöistä voi auttaa yksilöitä ja organisaatioita muuttamaan vallitsevia käytäntöjä. Tällaiset taustaoletukset kumpuavat osittain opintovierailuille asetetuista tulosten jakamisen ja hyödyntämisen tavoitteista ja osin työssä käytetystä viitekehyksestä, jossa tiedon jakaminen nähdään organisaatiolle lisäarvoa tuottavana toimintatapana.

5.1 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu

Reliaabeliuden ja validiuden käsitteet sopivat kvalitatiiviseen tutkimukseen sellaisenaan huonosti, sillä ne on kehitetty palvelemaan kvantitatiivisten tutkimusten luotettavuuden arviointia ja liittyvät usein mittaamiseen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 185). Siksi luotettavuutta arvioidaan tässä luvussa soveltaen näitä käsitteitä paremmin kvalitatiiviselle tutkimukselle sopiviksi. Reliaabelius kvalitatiivisessa analyysissä tarkoittaa pikemminkin tutkijan analyysin luotettavuutta kuin tutkittavien vastauksia. Vaikka analyysi perustuu aina tutkijan tulkintaan aiheesta, on hyvin olennaista, että tuloksista olisi luettavissa tutkittavien todellinen ajatusmaailma. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 189) Analyysin luotet-

tavuuteen pyrin litteroimalla aineiston huolellisesti ja säilyttämällä alkuperäiset ilmaukset ja lausemuodot analyysissa.

Haastatteluaineiston todellinen luotettavuus on riippuvainen siitä, kuinka laadukas haastattelu todella on. Haastattelun laaduntarkkailussa tärkeässä osassa ovat niin aineiston keruuseen kuin aineiston analyysiin liittyvät seikat. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 184 -189) Tutkimusmenetelmää valitessani otin huomioon vähäisen kokemukseni haastattelijana toimimisesta. Huolellisesta valmistautumisesta huolimatta haastattelutilanteissa esiintyneet hankaluudet tulivat eteen yllätyksinä. Välillä keskustelu tuntui tyrehtyvän jo muutamien kysymyksen jälkeen, enkä saanut haastateltavaa innostumaan ja kertomaan kokemuksistaan tiedon jakamiseen liittyen. Haastateltavan mielestä saatoinkin kysyä epäolennaisia kysymyksiä tai käyttää sellaisia käsitteitä, jotka lukitsivat tiedon jakamiseen liittyvien kokemusten ja käytäntöjen kuvausta.

Toisaalta osassa haastattelutilanteista haastateltava intoutui muistelemaan vierailuaan ja refleктоimaan omaa toimintaansa vierailun yhteydessä ja vierailun jälkeen. Yhdessä haastattelussa haastateltava pohti oman organisaationsa tiedonkulkua ja käytäntöjä kriittisestikin, mutta huomasi samalla myös mahdollisuuksia vaikuttaa omalta osaltaan organisaation kulttuuriin ja tiedon vaihtoon. Haastattelutilanteesta voi muodostua myös haastateltavalle hyödyllinen tilaisuus katsoa omaa toimintaa ja omaa organisaatiota uusista näkökulmista. Kokemukseni mukaan tällainen haastattelutilanne on myös haastattelijalle hedelmällinen ja innostava.

Tutkimusaineisto koostuu kolmesta erityyppisestä aineistosta, joita analysoimalla ja yhdistelemällä tarkoitukseni oli tuoda tarkasteluun erilaisia näkökulmia. Tällaista tutkimusmenetelmien yhteiskäyttöä kutsutaan myös triangulaatioksi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 140). Triangulaation voidaan myös katsoa lisäävän tutkimuksen validiutta (Hirsjärvi & Hurme 2006, 189). Puusniekka ja Saaranen-Kauppinen (2006) viittaavat laadullisen tutkimuksen validiudella tutkimuksen uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi. Vaikka tässä tutkimuksessa tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman rikas kuvaus opintovierailuihin liittyvästä tiedon jakamisesta, voidaan tutkimuksella aina korkeintaan raapaista tutkittavan ilmiön pintaa (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006).

5.2 Jatkotutkimusaiheita

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu Opintovierailut -ohjelmaan liittyvää tiedon jakamista melko suppean aineiston avulla. Organisaatiossa tapahtuvaan tiedon jakamiseen liittyvien tekijöiden tutkiminen esimerkiksi osallistuvan havainnoinnin avulla saattaisi tuottaa tietoa, jota voitaisiin hyödyntää esimerkiksi tiedon jakamiseen liittyvien hyvien käytäntöjen yhteydessä. Tiedon jakamiseen liittyvät hyvät käytännöt voisivat ohjata opintovierailuille osallistuvia asiantuntijoita huomioimaan tiedon jakamisen entistä paremmin. Niiden avulla voitaisiin myös rohkaista yksittäisiä työntekijöitä uudistamaan organisaation sisäistä toimintakulttuuria ja esimerkiksi luomaan uusia tiedon jakamisen foorumeita ja käytäntöjä.

LÄHTEET

- Adenfelt, Maria 2010. Exploring the performance of transnational projects: Shared knowledge, coordination and communication. *International Journal of Project Management* 28, 529-538. [online][viitattu 28.10.2010]
<http://www.sciencedirect.com.elib.tamk.fi/...>
- Alvesson, Mats & Kärreman, Dan 2001. Odd Couple: Making Sense of the Curious Concept of Knowledge Management. *Journal of Management Studies* 38 (7), 995-1017.
 [online][viitattu 25.3.2010]. <http://web.ebschost.com.elib.tamk.fi/...>
- Antikainen, Ari, Rinne, Risto & Koski, Leena 2000. *Kasvatussosiologia*. WSOY, Juva 2000.
- Assudani, Rashmi H. 2005. Catching the chameleon: understanding the elusive term “knowledge”. *Journal of knowledge management* 9 (2), 31-44. [online][viitattu 16.4.2010].
<http://www.emeraldinsight.com.elib.tamk.fi/...>
- Boer, Niels-Ingvar, van Baalen, Peter J, Kumar, Kuldeep 2002. An Activity Theory Approach for Studying the Situatedness of Knowledge Sharing. *Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences*. [online][viitattu 25.3.2010]
- Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. [www-sivu][viitattu 30.07.2010]. Saatavissa:
<http://www.cimo.fi/ohjelmat/poikittaisohjelma/opintovierailut>
- Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training 2010. *Better competences through better teaching and leading. Findings from study visits 2008/09*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Connelly, Catherine E & Kelloway, Kevin E 2003. Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal* 24 (5), 294-301. [online][viitattu 13.9.2010]
<http://proquest.umi.com.elib.tamk.fi/...>
- Cook, Scott D. N. & Brown John Seely 1999. Bridging Epistemologies: The Generative Dance Between Organizational Knowledge and Organizational Knowing. *Organization Science* 10 (4), 381-400. [online][viitattu 16.4.2010]
<http://web.ebscohost.com.elib.tamk.fi/...>
- Davenport, Thomas H. & Prusak Laurence 1998. *Working Knowledge*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- De Long David & Fahey, Liam 2000. Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *The Academy of Management Executive* 14 (4), 113-127. [online][viitattu 28.4.2010]
<http://web.ebscohost.com.elib.tamk.fi/...>
- Euroopan unionin portaali. [www-sivu][viitattu 30.07.2010]. Saatavissa:
http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/c11082_fi.htm
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hislop, Donald 2005. *Knowledge management in organizations*. Oxford University Press, New York.
- Hovila, Hanna & Okkonen, Jussi 2006. *Kokemus organisaation voimavaraksi*. Tampere University of Technology & University of Tampere. Tampere.
- Järvenpää, Sirkka L & Staples, Sandy D 2001. Exploring Perceptions of Organizational Ownership of Information and Expertise. *Journal of Management Information Systems* 18 (1), 151-183. [online][viitattu 18.4.2010]
<http://web.ebscohost.com.elib.tamk.fi/...>

- Koivuaho, Matti 2005. Lineaarinen ja epälineaarinen viestintänäkemys tietointensiivisen palveluorganisaation sisäisessä kommunikaatiossa. e-Business Research Center. Research Reports 15. Tampereen teknillinen yliopisto & Tampereen yliopisto: Tampere.
- Korkala, Siru 2009. Teemaviikoista kehittämishankkeisiin. Selvitys koulujen kansainvälisestä toiminnasta. Tietoa ja tilastoja -raportti 4/2009. [online][viitattu 28.10.2010].
http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15455_teemaviikoista_faktaa.pdf
- Korkala, Siru 2010. Verkostot ammatillisen koulutuksen kansainvälistäjänä. Tietoa ja tilastoja -raportti 1/2010. [online][viitattu 28.10.2010].
[http://www.cimo.fi-
a.innofactor.com/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/17899_verkostotammatillisen_koulutuksen_kansainvalistajana.pdf](http://www.cimo.fi-
a.innofactor.com/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/17899_verkostotammatillisen_koulutuksen_kansainvalistajana.pdf)
- Markova, Maiju 2005. Tiedon merkitys organisaation muuttumiselle ja uudistumiselle. Research Reports 27. Tampere University of Technology and University of Tampere. Tampere.
- Matsuo, Makoto & Easterby-Smith, Mark 2008. Beyond the knowledge sharing dilemma: the role of customization. Journal of Knowledge Management 12 (4), 30-43. [online][viitattu 13.9.2010]
<http://search.proquest.com.elib.tamk.fi/...>
- Nonaka, Ikujiro 2001. Managing industrial knowledge. Teoksessa Nonaka, Ikujiro & Teece, David (toim.) Knowledge, creation and leadership. Sage Publications.
- Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka 1995. The Knowledge Creating Company. Oxford University Press, New York.

- Puusniekka, Anna & Saaranen-Kauppinen Anita 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. [viitattu 25.10.2010]
- Reychav, Iris & Weisberg, Jacob 2010. Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management* 14 (2) 285-300. [online][viitattu 5.8.2010]
<http://search.proquest.com.elib.tamk.fi/...>
- Riege, Andreas 2005. Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management* 9 (3), 18-35. [online][viitattu 28.10.2010]
<http://search.proquest.com.elib.tamk.fi/...>
- Study Visits for Education and Vocational Training Specialists and Decision Makers. Programme Announcement for Study Visits in the 2010 - 2011 Academic Year. Brussels, 2010.
- Tuomi, Ilkka 1999. Tieto ja oppiminen organisaatiossa. Tiedepolitiikka: Edistyksellinen tiedeliitto ry:n julkaisu 24 (3), 7-12. [online][viitattu 13.9.2010]
<https://www.doria.fi.elib.tamk.fi/handle/10024/17210>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Jyväskylä.
- Wang, Sheng & Noe, Raymond A. 2010. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review* 20, 115-131. [online][viitattu 18.6.2010]
<http://www.sciencedirect.com/elib.tamk.fi/...>

LIITTEET

Liite 1: Opintovierailun yksilöraportti



Koulutuksen ja kulttuurin PO

Elinikäisen oppimisen toimintaohjelma



OPINTOVIERAILUN YKSILÖRAPORTTI

Osallistuja:

Vierailun nimi:

Vierailun numero:

Ajankohta:

Maa:

Hyvä Osallistuja,

Opintovierailun yksilöraportin tarkoituksena on kertoa vierailun annista ja sen vaikutuksista henkilökohtaisen kehittymisen, oman työn ja/tai organisaation kannalta. Raportissa on tarkoitus kertoa vapaamuotoisesti mm. vierailun aikana tehdyistä omista havainnoista ja opittujen asioiden käyttökelpoisuudesta sekä mahdollisista haasteista ja ongelmista vierailun aikana. Raportteja käytetään ohjelman kehittämiseen ja vuosittaisen EU:n komissioon tehtävän raportoinnin tukena. Lähetä loppuraportti kansalliseen toimistoon CIMOon postitse JA sähköisesti kuukauden kuluessa vierailun päättymisestä.

Huom. Jos osallistuja on ryhmäraportin kokoaja, hänen ei tarvitse erikseen kirjoittaa henkilökohtaista raporttia

Opintovierailut-ohjelman tiimi, CIMO

Yleisvaikutelma vierailusta

1. Merkitse asteikolla 1-5 (*rasti ruutuun*), kuinka tyytyväinen olet vierailuusi kokonaisuutena?

1 Erittäin tyytymätön 2 Tyytymätön 3 Melko tyytyväinen 4 Tyytyväinen 5 Erittäin tyytyväinen

2. Oliko vierailun kesto/päivien pituus sopiva?
3. Kerro, missä määrin vierailun viikko-ohjelma vastasi odotuksiasi ja katalogin kuvasta?
4. Saitko luentojen ja vierailujen kautta selkeän kuvan siitä, miten teemaa käsitellään vierailun kohdemaassa? Kuvaile, miten?

Vierailun sisältö

5. Vastasiko vierailun sisältö odotuksiasi? Oliko jotain mitä jäi puuttumaan?
6. Mitä tietoja ja taitoja opit vierailun aikana?
7. Voiko oppimiasi asioita soveltaa työhösi/työympäristöösi ja löysitkö/havainnoitko uudenlaisia hyviä käytäntöjä vierailun aikana? Kerro esimerkkejä.
8. Miten vierailu hyödytti sinua ammatillisesti, saitko mahdollisuuden esitellä Suomen koulutusjärjestelmää ja/tai osallistua aktiivisesti ryhmän toimintaan?

Verkostoituminen ja levitys

9. Mitä mahdollisia jatkotoimia olet suunnitellut vierailun tiimoilta (esim. syntyikö kontakteja ja yhteistyösuunnitelmia osallistua muihin Elinikäisen oppimisen ohjelman toimintoihin)? Pitääkö ryhmä yhteyttä jatkossa?
10. Miten ja missä aiot levittää ja jakaa vierailulta saamaasi tietotaitoa ja kokemuksia?

Järjestelyt

11. Miten hyvin vierailun käytännön järjestelyt toimivat?
12. Saitko kurssin järjestäjältä riittävästi tietoa ennen vierailua?
13. Oliko ryhmän koko ja profiili mielestäsi sopiva?
14. Oliko keskusteluille ryhmässä varattu riittävästi aikaa?

Haasteet ja ongelmat

15. Mitä mahdollisia haasteita tai ongelmia kohtasit vierailun aikana (kielitaito, apurahan riittävyys, muutokset ohjelmassa tms.)?

Lisätietoja

16. Haluaisitko kertoa vierailustasi CIMOn tilaisuuksissa tai kirjoittaa lehtiartikkelin kokemuksistasi?

Kyllä En osaa sanoa En

17. Oletko mahdollisesti kiinnostunut toimimaan vierailuisäntänä Suomessa?

Kyllä En osaa sanoa En

18. Suositteisitko opintovierailulle osallistumista kollegoillesi?

Kyllä En osaa sanoa En

19. Mistä sait tiedon ohjelmasta?

CIMON

verkkopalvelusta sähköpostilistoilta esitteistä muu ilmoittelu, mikä _____

Kollegalta Muu, mikä _____

20. Muita kommentteja ja lisätietoja vierailusta/kohdemaasta?

21. Palautetta ja kehittämissuhteita kansalliselle toimistolle CIMOLle (esim. neuvonta ja koulutus ennen vierailua, verkkosivut, Opintovierailut-ohjelma yleensä)?

Aika ja paikka

Allekirjoitus

Liite 2: Kutsu keskustelutilaisuuteen

Tervetuloa Opintovierailut-ohjelman keskustelutilaisuuteen tiistaina 16.2.2010 klo 14.00 - 16:00.

Paikka: CIMO, Hakaniemenranta 6, Helsinki.

Kutsumme teidät keskustelemaan kokemuksistanne Opintovierailut-ohjelmaan osallistumisesta. Pienryhmässä toteutettavan keskustelutilaisuuden tarkoituksena on keskustella opintovierailuihin osallistuneiden kokemuksista ja mielipiteistä vierailujen vaikuttavuudesta ja kokemusten jakamisesta omassa työyhteisössä sekä antaa palautetta ja kehittämisideoita Opintovierailut-ohjelman tiedottamisesta.

Keskustelutilaisuus liittyy valmisteilla olevaan opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on selvittää opintovierailujen vaikuttavuutta työyhteisön ja yksittäisten osallistujien ammatillisen kehittymisen kannalta.

Ilmoittautumiset tilaisuuteen 1.2.2010 mennessä osoitteeseen studyvisits@cimo.fi
Tilaisuuden aikana tarjotaan kahvit, joten ilmoitathan erityisruokavaliosta ilmoittautumisen yhteydessä.

Lisätietoja tilaisuudesta:

Tiina Karro

Ohjelma-asiantuntija

CIMO

Yleissivistävän koulutuksen yksikkö

Ulla Tissari

Ohjelma-asiantuntija

CIMO

Ammatillisen koulutuksen yksikkö

Henna Kallinen

Tampereen ammattikorkeakoulu / liiketalous

Liite 3: Ryhmäkeskustelun runko

Ryhmäkeskustelutilaisuus CIMO:ssa 16.2.2010 klo 14:00.

Osallistujat:

CIMO: Tiina Karro, Ulla Tissari, Siru Korkala

4 opintovierailulle 2009-2010 aikana osallistunutta

Keskustelun avaaminen ja pohjustus

- Opinnäytetyön taustat

Vierailijoiden esittäytyminen ja lämmittelykysymykset

- Milloin/missä olet ollut opintovierailulla?

- Vierailun teema?

Keskusteluosuus (apukysymyksiä)

- Miksi hakeuduit vierailulle?

- Miten työyhteisössä suhtauduttiin vierailulle hakeutumiseen?

- Mikä oli vierailulla parasta?

- Mikä haittasi tiedonvaihtoa?

- Kuinka levitit tietoa omassa työyhteisössä?

- Levititkö tietoa myös oman työyhteisön ulkopuolella?

- Mikä vaikuttaa tiedon jakamiseen opintovierailun jälkeen?

- Oletko päässyt hyödyntämään vierailun antia omassa työssäsi?

Tiinan ja Ullan osuus opintovierailujen tiedottamisesta

Liite 4: Ryhmäkeskusteluaineiston teemoittelu

Vierailulle hakeutuminen

Tietoa vierailusta on ollut pitkään

Epävarmuus kuulumisesta vierailun kohderyhmään pohditutti ennen hakemista

Vierailu mielletään vain opettajille tarjotetuksi

Esimiehen kannustus vaikutti vierailulle hakemiseen

Kollega rohkaisi hakemaan vierailulle

Hakemuksen tekeminen on aika yksinkertaista

Vierailun valintaan vaikuttavat ajankohta, teema sekä ammatillisten suhteiden hyödynnettävyys vierailun jälkeen

Vierailun anti

Konkreettista hyötyä on hankala erotella

Vierailulla ei varsinaisesti työtapoihin liittyviä konkreettisia esimerkkejä

Tiedonvaihdosta ei konkreettista, vaan ”ajatuksellista” hyötyä

Keskustelu

Systemaattinen ammatillinen keskustelu oli liian vähäistä

Keskusteluille oli järjestetty liian vähän aikaa

Loppuraporttia tehdessä innostuttiin keskustelemaan

Aikaa keskustelulle oli mahdotonta ottaa tiukasta ohjelmasta

Epävirallinen keskustelu oli mielenkiintoisempaa kuin kalvosulkeiset

Vapaassa keskustelussa puhuttiin esimerkiksi poliittisesta ulottuvuudesta ja ruokakulttuurista

Hyvää mielipiteenvaihtoa

Hyvää kokemusten vaihtoa siitä, miten asioita voidaan järjestää

Antoi perspektiiviä omaan työhön

Avarsi näkökulmaa

Tiedonvaihto on antoisaa, kun omassa työssä on vähän kv-kontakteja

Konteksti, jolle rakentaa keskustelua jossain toisessa yhteydessä

Asetti kontekstiin suomalaista ja eurooppalaista keskustelua

Teema kirkastui Euroopan tasolla

Oli mukava jakaa teemaan liittyviä haasteita ja ilmiöitä

Se, että ei olla yksin näiden asioiden kanssa

Vierailulla huomasi, että samojen teemojen kanssa työskennellään

Olimme enemmän antavana osapuolena

Kaupunginjohtajan tapaaminen oli antoisaa, puhuttiin ihan konkreettisista asioista

Vierailulla syntyneet kontaktit

Ammatillisten suhteiden rakentaminen on hyvin tärkeää

Yhteydenpitoa ja pientä keskustelua vierailun jälkeen sähköpostitse ja Facebookissa

Ammatillisessa asiassa on helpompi olla yhteyksissä jos pientä keskustelun tasoa voi pitää yllä

Linkkihenkilönä toimiminen kv-osapuolen ja suomalaisen koulun välillä

Kielitaito ja henkilökohtainen kehittyminen

Kielitaito kasvoi viikon aikana

Teeman vuoksi sanasto toistuu

Itsetunto kasvoi vierailulla

Identiteetti eurooppalaisena vahvistui

Tulosten levittäminen ja jatkotoimet

Olemassa oleva verkosto vaikuttaa siihen, miten toimii vierailun jälkeen

Ohjeistusta ennen vierailua oli riittävästi

Keskustelua on käyty omassa työyhteisössä sekä laajemminkin omassa organisaatiossa

Vierailun suosittelu erityisesti tässä tematikassa kollegoille

Puhuminen / esitelmöinti Suomessa tehtävissä vierailuissa

Sähköisen letterin kirjoittaminen

Esimies ei ollut kiinnostunut vierailun raportista

Työyhteisössä on innostuttu hakemaan vierailulle

Kollegat kokevat vierailulle lähtemisen rasisitteena

Opettajayhteisössä kansainvälisyys tuntuu olevan vaatimus ennemmin kuin mahdollisuus

Opettajat eivät ymmärtäneet vierailun konseptia (vierailu ei vaadi suuria ennakkovalmisteluja)

Innostuminen tulevaisuuden visiosta vierailun järjestämiseksi

Vierailun järjestämisen pitäisi linkittyä tulevien vuosien suunnitelmiin

Työvoiman vähyys saattaa vaikuttaa vierailun järjestämisinnokkuuteen

Hankkeiden suunnittelut voivat olla pitkiä prosesseja

Vierailun järjestäminen suunniteltiin, mutta osa porukasta vaihtoi työpaikkaa

Esimies suhtautui myönteisesti vierailun järjestämiseen

Kun on kerran käynyt vierailulla, se vasta avaa sen matkan mahdollisuudet

Kun on kerran käynyt niin ymmärtäisi heti solmia ammatillisia kontakteja

Toinen vaihto-ohjelma alkoi kiinnostaa vierailun aikana, mutta teemaa tai kontaktia ei löytynyt

Kielitaidon merkitys vierailulla

Ryhmä jakautui kielitaidon mukaan kahtia

Kielitaitoasia ei tullut esille meidän ryhmässä

Kielitaidottomuus vaikutti ryhmän dynamiikkaan

Kielitaidottomuus vaikutti sosiaalisesti

Liite 5: Kutsu tutkimushaastatteluun

Hei,

Olen kolmannen vuoden liiketalouden opiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta ja valmistelen parhaillaan opinnäytetyötä, jota varten etsin opintovierailulle vuoden 2009 tai 2010 aikana osallistuneita henkilöitä haastateltaviksi.

Opinnäytteeni tavoitteena on selvittää, millaisia keinoja ja käytäntöjä liittyy opintovierailuilta saadun tiedon jakamiseen organisaatioissa ja mitkä tekijät tiedon jakamiseen vaikuttavat. Opinnäytteen toimeksiantaja on Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO.

Aineistonkeruumenetelmänä käyttämäni teemahaastattelu on noin tunnin kestävä, melko vapaamuotoinen haastattelu. Haastatteluaineisto kerätään luottamuksellisesti ja sinulla on mahdollisuus tutustua tutkimusraporttiin sen valmistuttua. Haastattelu ei vaadi taholtasi etukäteisvalmisteluja.

Sopivan haastatteluajan ja -paikan voimme sopia puhelimitse tai sähköpostitse. Tulen haastattelemaan sinua mielelläni kotipaikkakunnallesi. Toivon, että sinulle sopiva tapaamisaika löytyisi viikoilta 21-23, mutta tarvittaessa muukin ajankohta on sovittavissa.

Tervetuloa haastatteluun!

Liite 6: Teemahaastattelun runko

Vierailijan ja vierailun taustat

- Ammattinimike?
- Milloin ollut vierailulla? Mikä oli vierailun teema? Miksi lähdit vierailulle? Asetitko vierailulle jotain tiettyä tavoitetta?

Tiedon jakamisen keinot

- Miten jaoit tietoa vierailun jälkeen?
- Missä yhteyksissä jaoit tietoa?
- Huomasitko jonkin olevan parempi keino kuin toisen?
- Mikä keino tai kanava mielestäsi toimi hyvin kokemusten jakamisessa?

Käytännöt

- Millä tavoin organisaatiossanne levitetään tietoa ja kokemuksia?
- Onko käytössä muovautuneita kanavia tai käytäntöjä?

Tiedon jakamien

- Mikä oli mielestäsi vierailun paras anti?
 - Oliko tiedon jakaminen mielestäsi tärkeää?
 - Onko tietoa helppoa jakaa?
 - Mikä motivoi jakamaan tietoa / Mikä vähensi motivaatiota?
 - Oliko organisaation tiedon jakamisen käytännöistä hyötyä?
 - Saitko palautetta keskusteluista/artikkelista ym.?
-
- Voitko arvioida, miten jakamaasi tietoa on hyödynnetty organisaatiossa?
 - Onko vierailuun liittyvät asiat tulleet vastaan jossain yhteydessä myöhemmin?