

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2021

Kia Airola, Saara Huovinen, Katariina Iso-Lauri, Karita Palm

OPISKELIJAKUNNAT OSANA YHTEISKEHITTÄMISTÄ OTE- HANKKEESSA

Kia Airola, Saara Huovinen, Katariina Iso-Lauri, Karita Palm

OPISKELIJAKUNNAT OSANA YHTEISKEHITTÄMISTÄ OTE-HANKKEESSA

Opinnäytetyö tehtiin Turun ammattikorkeakoululle ja sen tarkoitus on mallintaa OTE- hankkeessa tapahtuvaa opiskelijakuntien välistä yhteiskehittämistä. Opinnäytetyössä tuodaan ilmi hankkeessa esiin tulleiden haasteiden kehittämissuhteita opiskelijakuntien väliseen yhteiskehittämiseen.

Työn tavoitteena oli tehdä opiskelijakuntien käyttöön jäävä visuaalinen tuotos, joka sisältää ohjeita ja vinkkejä opiskelijakuntien välisessä yhteiskehittämishankkeessa toimimiseen. Saadun materiaalin pohjalta koottiin tuotos (Liite 3.), jonka sisältämillä konkreettisilla neuvoilla ja ohjeilla opiskelijakuntien on jatkossa helpompi ottaa huomioon sujuvaan yhteiskehittämiseen tarpeellisia vaiheita ja lähteä sujuvammin osaksi yhteiskehittämishankkeita.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehityksenä ovat opiskelijakunnat, yhteiskehittäminen, osallistaminen sekä fasilitointi. Työssä käydään läpi opiskelijakuntien roolia ammattikorkeakouluissa sekä heitä ohjaavia lakimääritteisiä tehtäviä ja tarkoitusta. Yhteiskehittämistä käsitellään, sen tuoman hyödyn ja käytännön näkökulmasta. Osallistamisen näkökulmasta pohditaan, mitkä asiat helpottavat osallistamista sekä sitouttamista. Fasilitointi avataan menetelmänä ja lisäksi avataan Edward De Bonon kuuden ajatteluhatun menetelmää, jota hyödynsimme työpajoissa.

Opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmät olivat laadullisia eli kvalitatiivisia. Tiedonkeruumenetelminä hyödynnettiin kyselyä, haastattelua ja havainnointia. Kysely (Liite 1.) antoi selkeän pohjan ryhmähaastatteluihin. Haastattelut toteutimme kahdessa työpajassa. Ensimmäisessä työpajassa käsiteltiin kyselyn kautta esiin tulleita haasteita ja toisessa työpajassa, jatkettiin ensimmäisessä työpajassa esiin tulleiden asioiden työstämistä. Molemmissa työpajoissa oli mukana opiskelijakuntien edustajia, opiskelijoita sekä hankehenkilöstöä.

Käytetyt moninaiset materiaalinkeruumenetelmät ja niiden tuottama materiaali toivat johdonmukaisesti ilmi, että opiskelijat kaipaavat lisää vastuuta, osallisuutta ja mahdollisuutta päästä vaikuttamaan hankkeeseen, jotta aito yhteiskehittäminen onnistuisi eikä jäisi vain pintapuoliseksi mukanaoloksi.

Opinnäytetyön tuotos (Liite 3.) toimii jatkossa niin opiskelijakuntien kuin hankehenkilöstönkin tukena yhteiskehittämishankkeissa ja on sisältämiensä konkreettisten vinkkien vuoksi hyödyllinen monenlaisille hankkeille ammattikorkeakouluissa.

ASIASANAT:

Opiskelijakunnat, yhteiskehittäminen, hanketyöskentely, osallistaminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of social services

2021 | 45 pages, 9 pages in appendices

Kia Airola, Saara Huovinen, Katariina Iso-Lauri, Karita Palm

STUDENT UNIONS TAKING PART IN CO-DEVELOPMENT IN OTE-PROJECT

This thesis project was done for Turku University of Applied Sciences and its purpose is to model the co-development between student unions in the OTE project. OTE is a project of students promoting employment opportunities with the staff of six different Universities of Applied Sciences. The thesis presents development proposals for the challenges identified in the project for co-development between student unions.

The goal of this thesis project was to create a visual product (Appendix 3.) that would contain instructions and tips for working in a co-development project between student unions and that student unions could use in the future. The production was assembled based on the material obtained during the thesis project and it contains concrete advice and instructions with which student unions can more easily deal with the necessary stages for co-development and more fluently/smoothly take part in co-development projects in the future.

The theoretical framework of this thesis consists of student associations, co-development, inclusion and facilitation. The thesis reviews the role of student unions in universities of applied sciences and the statutory tasks and purpose that guides the unions. The concept of co-development is addressed from the perspective of its benefits and practice. The concept of inclusion is addressed from the perspective of what all could make inclusion and commitment easier. Facilitation and the six thinking hats by Edward De Bono that both were methods used in this thesis project in the form of workshops.

The data collection methods used in this thesis were qualitative and the methods used were a questionnaire (Appendix 1.), interviews and observation. The questionnaire provided basis for group interviews that were held in two different workshops. The first workshop addressed the challenges identified by the questionnaire and in the second workshop the discussions started in the first one were continued. Both workshops were attended by representatives of student unions, students, and OTE project staff.

The results from the diverse data collection methods used consistently revealed that students wanted more responsibility, involvement, and opportunities to have influence in the project for genuine co-development to succeed and for the student involvement to not remain superficial.

In the future the product (Appendix 3.) of this thesis project will work as a support for both student unions and project staff members in the co-development projects. Thanks to the concrete advice and tips the work will also be useful for many kinds of projects in universities of applied sciences.

KEYWORDS:

Student unions, co-development, project work, inclusion

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET JA SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 OPISKELIJAKUNTIEN ROOLI AMMATTIKORKEAKOULUSSA	8
2.1 Opiskelijakuntien lakimääritteiset tehtävät ja tavoitteet	8
2.2 Opiskelijakuntien säännöt ja tavoitteet	9
2.3 Opiskelijakunnat osallistamisen apuna	9
3 YHTEISKEHITTÄMINEN	11
3.1 Yhteiskehittämisen hyödyt ja haasteet	11
3.2 Yhteiskehittäminen käytännössä	12
4 OSALLISTAMINEN JA OSALLISTAMISEN MENETELMIÄ	15
4.1 Osallistaminen ja sitouttaminen hankkeissa	15
4.2 Fasilitointi työpajatyöskentelyn menetelmänä	17
4.3 Edward De Bonon kuusi ajatteluhattua suunnittelun tukena	18
5 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	21
5.1 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävä	21
5.2 Kehittämisympäristö	22
5.3 Kehittämistyössä käytetyt menetelmät	23
6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	25
6.1 Kehittämistyön aloitus ja suunnitteluvaihe	25
6.2 Kehittämistyön toteutusvaihe	26
6.3 Prosessin kronologinen kulku	27
7 KEHITTÄMISTYÖN TOIMINNALLINEN OSUUS	31
7.1 Työpajojen suunnittelu	31
7.2 Ensimmäisen työpajan toteutus ja arviointi	34
7.3 Toisen työpajan toteutus ja arviointi	37
7.4 Kaavio opiskelijakuntien yhteiskehittämisen tueksi	38
8 POHDINTA JA ARVIOINTI	41
8.1 Kehittämistyön prosessin ja tuotoksen arviointi sekä työn luotettavuus	41

8.2 Ammatillinen kasvu

43

LÄHTEET

45

LIITTEET

Liite 1. OTE-hankkeen yhteiskehittämistyö -kysely.

Liite 2. Kyselyn suljettujen kysymysten vastausten osuudet.

Liite 3. Opinnäytetyön tuotos.

KÄYTETYT LYHENTEET JA SANASTO

Diak	Diakonia-ammattikorkeakoulu
LAB	LAB-ammattikorkeakoulu
OAMK	Oulun ammattikorkeakoulu
O'Diako	Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta
OTE	Opiskelijat työllistymistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulujen henkilöstön rinnalle
SAMOK	Suomen opiskelijakuntien liitto
Savonia	Kuopion ammattikorkeakoulu
TUO	Turun ammattikorkeakoulun opiskelijakunta
Turun AMK	Turun ammattikorkeakoulu

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö tehtiin toiminnallisena kehittämistyönä osaksi OTE-hanketta, joka on vuonna 2019 alkanut viiden ammattikorkeakoulun yhteishanke. Hankkeen tavoitteena on edistää opiskelijoiden työllistymistä opiskelijakuntien ja ammattikorkeakoulujen yhteistyönä. Opinnäytetyö sijoittui Turun Ammattikorkeakoulun koordinoimaan työpakettiin, jossa kehitetään opiskelijakuntien sekä ammattikorkeakoulujen välistä yhteistyötä. Työn tarkoitus oli opiskelijoiden sekä opiskelijakuntien yhteiskehittämistä mallintamalla luoda kaavio (Liite 3.) joka toimisi opiskelijakuntien tukena tulevaisuuden yhteiskehittämishankkeissa.

Aihe on tärkeä, sillä hanketyöskentely ja erityisesti yhdessä kehittäminen yleistyy jatkuvasti. Yhteiskehittämishankkeissa toimiminen ei kuitenkaan ole aina mutkatonta, eikä opiskelijakunnille ollut vielä olemassa mallia yhteiskehittämishankkeissa toimimisen sujuvoittamiseksi. Hanketyöskentelyssä sekä yhteiskehittämisessä on erityisen tärkeää, että jokainen osapuoli kokee olevansa merkityksellinen sekä kykenee tuomaan oman panoksensa työhön. Rakentamamme malli antaa konkreettisia neuvoja ja toimintavaihtoehtoja yhteiskehittämisen ja hanketyöskentelyn eri vaiheisiin. Näin työskentely on tulevaisuudessa rakentavampaa ja myös opiskelijakuntia hyödyttävämpää.

Osallistamisen ja osallisuuden teema on opinnäytetyössä jatkuvasti läsnä. Työssä käsitellään opiskelijakuntien roolia niin lain kuin niiden itsehallinto-oikeuden puitteissa, minkä on tarkoitus avata opiskelijakuntien roolin tärkeyttä ja siten korostaa opiskelijakuntien osallisuuden tärkeyttä myös hankemaailmassa. Yhteiskehittämisen merkitys, hyödyt sekä haasteet tuovat esille yhteiskehittämisen ajankohtaisuuden yhteiskunnassamme sekä siten sen sujuvuuden tärkeyden. Osallistaminen on tärkeä teema opinnäytetyön kannalta ja sen merkitys hankkeissa ja siten yhteiskehittämisessä on omana osanaan opinnäytetyötä ja lisäksi työssä esitellään kaksi työn toiminnallisessa osuudessa käytettyä osallistavaa menetelmää.

Tietoperustan jälkeen opinnäytetyötä käsitellään tarkentamalla työn aihe ja tarkoitus, kuvailemalla kehittämissympäristöä, jossa työ toteutettiin ja avaamalla kehittämistyössä käytetyt menetelmät. Tästä siirrytään kuvailemaan kehittämistyön toteutusta kronologisesti sen eri vaiheissa. Erillisenä osiona on opinnäytetyön toiminnallinen osuus, joka muodostui oleelliseksi osaksi koko työtä. Lopuksi työtä ja sen luotettavuutta arvioidaan sekä pohditaan työssä tapahtunutta ammatillista kasvua.

2 OPISKELIJAKUNTIEN ROOLI AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Tässä luvussa käsitellään ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntia sekä niiden lakimääritteisiä tehtäviä. Lisäksi luvussa avataan opiskelijakuntien itsehallinnollista tarkoitusta ja keinoja tukea opiskelijoiden kiinnittymistä opintoihin. Opiskelijakuntien itse asettamien tehtävien, tavoitteiden ja sääntöjen tarkastelussa esimerkkinä käytetään Turun ammattikorkeakoulun opiskelijakuntaa TUO:a sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun O'diakoa selkeyden ja konkretian vuoksi. Näiden opiskelijakuntien määrittelemien tavoitteiden lisäksi on opinnäytetyömme tuonut ilmi opiskelijakuntien roolin tärkeyden myös opiskelijoiden osallistamisessa ja sitouttamisessa niin opintoihin kuin hankkeisiin. Koska negatiiviset kokemukset ammattikorkeakouluista opiskeluympäristönä vaikeuttaa opiskeluihin sitoutumista, olisi opiskelijakunnilla hyvä asema tuoda opiskelun positiivisia puolia esille, samalla osallistaen opiskelijat kannustavamman opiskeluympäristön luomiseen. (Kukkonen 2018, 32.)

2.1 Opiskelijakuntien lakimääritteiset tehtävät ja tavoitteet

Opiskelijakunnat ovat julkisoikeudellisia yhdistyksiä ja niillä on merkittävä rooli ammattikorkeakouluissa. Opiskelijakuntien tehtävät sekä hallinnon yleiset periaatteet ovat määriteltä Ammattikorkeakoululaissa (Ammattikorkeakoululaki 932/2014). Opiskelijakuntiin voivat kuulua oppilaitoksen opiskelijat, jotka ovat tutkintoon johtavassa koulutuksessa, mutta opiskelijakuntien jäseniksi voidaan hyväksyä myös muita ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Opiskelijakuntiin kuuluminen on kuitenkin vapaaehtoista (Ammattikorkeakoululaki 932/2014).

Ammattikorkeakoululaki määrittää opiskelijakuntien tarkoitukseksi opiskelijoiden osallisuuden vahvistamisen yhteiskunnassa edistämällä heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä pyrkimyksiään. Lisäksi laissa opiskelijakuntien tehtäväksi määritellään opiskelijoiden valmistamisen aktiiviseen, valvutuneeseen sekä kriittiseen kansalaisuuteen. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014.)

Ammattikorkeakoululain lisäksi opiskelijakuntien hallintoa määrittelee yhdistyslaki, hallintolaki ja hallintolainkäyttölaki (Viskari 2016, 9). Tieto ei ole täysin ajantasainen, sillä

hallintolainkäyttölain on kumonnut Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa (Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioista 808/2019). Opiskelijakuntien hallinnollinen tehtävä on nimetä opiskelijoiden edustajat ammattikorkeakoulun hallitukseen ja tutkintolautakuntaan sekä tarvittaessa terveydenhuoltolain ja korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollosta annetussa laissa säädettyjen opiskeluterveydenhuoltoa koskevien tehtävien toteuttamiseen (Ammattikorkeakoululaki 932/2014).

2.2 Opiskelijakuntien säännöt ja tavoitteet

Opiskelijakunnilla on itsehallinto-oikeus, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että opiskelijakunnat järjestävät hallintonsa itse ja ovat itsenäisiä ammattikorkeakoulun hallinnosta. Itsehallinto-oikeuden ainoana rajoituksena on se, että ammattikorkeakoulun rehtorin tulee vahvistaa opiskelijakunnan säännöt. Tyypillisesti opiskelijakunnan säännöt sisältävät mahdollisia muita kuin lakimääritteisiä tehtäviä, joita voivat olla esimerkiksi opiskelijoiden edunvalvontaa koskevat asiat sekä harrastus-, kulttuuri- ja liikuntatoiminnan järjestäminen. (Viskari 2016, 10-11.)

Laissa määriteltyjen tavoitteiden ja tehtävien lisäksi opiskelijakunnat laativat omat sääntönsä ja tavoitteensa. Esimerkiksi TUO (Turun ammattikorkeakoulun opiskelijakunta) on määritellyt Poliittisessa ohjelmassaan (2019.) tavoitteekseen muun muassa koulutuksen tasa-arvo ohjelman käynnistämisen, Kelan pop up toimiston laajemman toimimisen kampuksella sekä useita poliittisia tavoitteita, joihin opiskelijakunta yrittää vaikuttaa. O´Diako (Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta) määrittelee tavoitteikseen toimintasuunnitelmassaan (2021.) muun muassa sen, että opiskelijakunnan jäsenyydestä olisi opiskelijoille lisähyötyä, että opiskelijakunnan ajamat asiat vastaisivat jäsenistön mielipiteitä ja että tutorointi olisi laadukasta kampuksesta ja koulutusohjelmasta riippumatta.

2.3 Opiskelijakunnat osallistamisen apuna

Lakimääritteisten tavoitteiden lisäksi opiskelijakuntien liitto SAMOK määrittelee opiskelijakuntien tehtäväksi edunvalvonnan ammattikorkeakoulujen sisällä ja ulkopuolella sekä vapaa-ajan toiminnan järjestämisen opiskelijoille (SAMOK 2020). Opintoihin kiinnittymistä vahvistaa kuulumisen tunne, joten opiskelijakuntien rooli vertaisina toisille opiskelijoille on hyvä keino tukea tätä tunnetta. Kuulumisen tunne on yksilöllistä, mutta sen vahvistamisessa on opiskelijan sosiaalisella ympäristöllä iso vaikutus. Kun opiskelija

pystyy samaistumaan ympärillään olevaan yhteisöön, on hänen helpompi tuntea itsensä osaksi sitä ja näin osallisuuden tunnekin vahvistuu. Opiskeluihin kiinnittymiseen vaikuttaa myös oppimisidentiteetti, joka muotoutuu, kun opiskelija toimii osana ympärillään olevia yhteisöjä sekä tasapainottaa omaa toimijuuttaan ja ympäristön odotuksia. Jos opiskelija ei saa ympäriltään positiivista palautetta, saattaa negatiivisuuden kierre johtaa opintojen ongelmiin tai jopa lopettamiseen. Kun opiskelija on osana yhteisöä, jossa hän saa onnistumisen kokemuksia ja hyvää palautetta on hänen oppimisidentiteettinsä rakentuminenkin positiivisempaa ja näin sitouttavampaa. (Mäkinen ym. 2012, 21-23.)

Opiskelijakunnat tukevat uusien opiskelijoiden tutustumista ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämistä mm. järjestämällä opiskelujen alkaessa tutustumisiltoja, kuten Study in Turku-messut tai Déjá-vu -Fuksiaiset. Näiden tapahtumien tarkoituksena on tuoda toisilleen vieraat opiskelijat yhteen ja tutustuttaa heitä toisiinsa sekä lisätä tuntemusta mahdollisesti uudesta opiskelukaupungista, jotta opintojen aloittaminen sujuisi mahdollisimman jouhevasti. (TUO 2020, O´Diako Helsinki 2021.) Opiskelijakunnat tarjoavat myös mm. vertaistutorointia, SYKETTÄ - liikuntapalvelukokonaisuutta ja kahvilabaari toimintaa, joiden kautta uusien opiskelijoiden on helpompi löytää muita kaltaisiaan ja saada tukea opinnoilleen. Tuutoreiden tarkoitus on olla helposti lähestyttäviä vertaistukia, he ovat uusien opiskelijoiden tukena koko ensimmäisen lukuvuoden ja heidän tehtäväänään on mm. ryhmäyttää ja sitouttaa uudet opiskelijat opintoihinsa. SYKETTÄ-liikuntapalvelukokonaisuudella halutaan mahdollistaa sopivia, helposti osallistuttavissa olevia liikunta- muotoja mahdollisimman monelle ja samalla luoda tilaisuuksia tutustua niin uusiin opiskelukavereihin kuin koulun henkilöstöönkin. Kahvilabaarissa voi pitää pienen tauon opiskelujen lomassa ja jutustella uusienkin tuttavuuksien kanssa tai vaikka jäädä pidemmäksi aikaa tekemään kouluhommia muiden opiskelijoiden seuraan. (OSAKO 2021; SAVOTTA 2021; KOE 2021.) Yhteisöllisyyden on todettu edesauttavan opiskeluyhteisöön ja opiskelualaan kiinnittymistä. Lisäksi yhteisöllisyys vahvistaa opiskelijoiden opiskelukykä sekä opintojen suorittamista ajallaan parantamalla opiskelijoiden stressinsietokykyä. (Kirveskoski 2020, 50.)

3 YHTEISKEHITTÄMINEN

Lyhyesti tiivistettynä yhteiskehittämisellä tarkoitetaan eri toimijoiden ja ihmisten välistä tavoitteellista yhteistyötä, jonka tarkoituksena on kehittää yhdessä jotakin. Kehittämisen kohteena voi kuitenkin olla toisistaan todella erilaisia asioita, esimerkiksi tuote, strategia, palvelu, tilaratkaisu tai toimintatapa. Yhteiskehittämisellä onkin monenlaisia vaatimuksia, jotta yhteiskehittäminen toimii kaikkia osapuolia palvelevalla tavalla. Yhtenä merkittävänä osana on osallistujien tasavertaisuus ja kaikkien tavoitteiden ymmärtäminen ja niiden kautta yhteisen tavoitteen löytäminen. Tärkeänä osana yhteiskehittämistä on myös se, että jokainen kehittämistyöhön osallistuva pääsee osallistumaan aktiivisesti työskentelyyn. Yhteiskehittämisessä on tärkeää kokeilla uusia asioita, mahdollisesti epäonnistua ja yrittää uudelleen. Yhteiskehittämisessä on myös tärkeää löytää ja valita sopivat työmenetelmät ja sopia kaikkia osapuolia tukevat aikataulut. (Aaltonen ym. 2016.) Parhaimmillaan yhteiskehittäminen onkin asiakaslähtöistä tavoitteellista toimintaa, jolla saavutetaan uusi työskentelymalleja, jotka hyödyntävät kaikkia yhteiskehittämiseen osallistuneita tasapuolisesti. (Hietala 2016).

3.1 Yhteiskehittämisen hyödyt ja haasteet

Yhteiskehittäminen ei ole suoranaisesti mikään virallinen toimintamalli, jonka mukaan toimitaan, vaan kyseessä on kaikkia osapuolia hyödyntävä ja samalla opettava toimintatapa. Yhteiskehittämistä ei kuitenkaan tarvitse tehdä koko kehittämisprosessin ajan, vaan yhteiskehittäminen voi keskittyä kehittämisen yhteen tai muutamaaan osa-alueeseen. Yhteiskehittämiseen osallistuvat kaikki kehittämishankkeessa mukana olevat osapuolet, mukaan lukien asiakkaat. (Haltia-Nurmi ym. 2020, 8)

Vaikka yhteiskehittämistä on hyvinkin monenlaista ja tekijänsä näköistä työtä, alkaa prosessi aina samalla tavalla. Määrittelemällä yksi yhteinen selkeä tavoite, joka vastaa kehittämistarpeeseen ja hyödyttää kaikkia osapuolia. On kuitenkin tärkeä muistaa, että yhteiskehittämisellä ei kannata keskittyä markkinointiin, myyntiin taikka uuteen tuotteeseen, vaan juurikin yhdessä kehittämiseen. (Haltia-Nurmi ym. 2020, 8.) Yhteiskehittämisellä pyritään vastaamaan erityisesti palvelun käyttäjän tarpeeseen, joten onkin erityisen tärkeää, että myös käyttäjiä, asiakkaita tai muita asianomaisia kuullaan yhteiskehittämisessä. (Hietala, 2016.)

Valitettavan usein kehittämistyötä lähdetään tekemään pelkästään ”ylhäältä” päin. Työntekijöitä ei välttämättä juurikaan kuulla ja usein myös asiakkaiden mielipiteet jäävät valitettavan vähälle. Kun kaikki yhteisön jäsenet saaneet vaikuttaa kehittämistyöhön, ovat he motivoituneempia kehittämiseen ja myös mahdolliseen muutokseen työyhteisössä. Kun kehittämistyötä tekevät yhdessä päättävät kehittämistyön prosessin menetelmät ja tavoitteet, on jokaisen helpompi sitoutua niihin, niin yksilö kuin yhteisötasollakin. Parhaimmillaan yhteiskehittäminen tuottaa yhteistä ymmärrystä ja luo omaa kieltään eri ammattiryhmien välille. Yhdessä sovitut tavoitteet ja uusi yhteinen kieli helpottavat myös ongelmien esille tuomista ja rohkeutta kokeilla uusia asioita käytännössä. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 17-18.)

Yhteiskehittämisen vahvuudet ovat samalla myös yhteiskehittämisen haasteita, jotka voivat hankaloittaa työskentelyä. Kaikkien osapuolien tulisi hyötyä yhteiskehittämisen prosessista ja jos näin ei tapahdu voidaan katsoa yhteiskehittämisen menneen pieleen. Jos osallistujat eivät koe hyötyvänsä tarpeeksi hankkeesta, eivät he myöskään ole valmiita panostamaan tai kokeilemaan uusia ideoita, jotka voivat olla myös riskejä. Toisena merkittävänä haasteena on osallistujien sitouttaminen ja osallistaminen, joka toimii myös avainasemassa. Tämän ongelman välttämiseksi, tulisi projektivastaavien huolehtia riittävästä kannustamisesta, jonka tarkoituksena on luoda luottamuksellinen innovoiva ympäristö. Uusien ideoiden luova ja avoin kokeileminen luovat myös avointa, osallistavaa ilmapiiriä, jossa jokainen osallistuja kokee saavansa vaikuttaa asioihin. (Hirvikoski ym. 2018, 12-14.)

3.2 Yhteiskehittäminen käytännössä

Yhteiskehittäminen alkaa ideasta, tavoitteesta taikka tarpeesta. Aloitus voi tapahtua itse yrityksen tai muun organisaation johdosta, mutta se voi tulla myös asiakkailta taikka yhteistyökumppaneilta. (Haltia-Nurmi ym. 2020.) Pää tavoitteena voidaan pitää ongelmaan tai tarpeeseen vastaavaa ratkaisua, joka kehitetään yhdessä kaikkien osallisten kesken. Yhteiskehittämisessä osallistujat voivat olla ammattilaisia, kokemusasiantuntijoita, asiakkaita, omaisia, esimiehiä, johtajia tai päättäjiä. Jokaisen mielipide ja anti aina yhtä arvokas osa kehittämistyötä. Yhteiskehittämisen alussa on hyvä käydä yhdessä läpi kysymykset; *Miksi tätä tehdään? Mikä on tämän tarkoitus? Missä tätä tehdään? ja Miten tätä tehdään?* Näihin kysymyksiin tulee myös palata yhteiskehittämistyön eri vaiheissa, jotta

työsketelyä voidaan seurata tehokkaasti ja huolehtia kaikkien hyötyvän yhteiskehittämisen tuotoksesta. (Hietala 2016.)

Myös kehittämistyössä voidaan ajatella olevan neljä pääkysymystä, joiden pohjalta kehittämistyötä ja kehittämisotetta lähdetään rakentamaan ja analysoimaan tarkemmin. *1. Miksi kehitetään tietyllä tavalla ja tiettyyn suuntaan? 2. Kuka kehittää, kenelle ja keiden kanssa? 3. Miten kehitetään? 4. Mitä kehitetään?* (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 12.) Samalla periaatteella toimii siis myös yhteiskehittäminen, mutta yhteiskehittäminen eroaa muista kehittämistyön malleista siten, että siinä pyritään saamaan jokaisen osallisen näkökannat esille ja annetaan niiden myös vaikuttaa lopulliseen tulokseen.

Erityisen tärkeää yhteiskehittämisen kannalta on se, että lähtökohtana on aina ”puhdas pöytä”, josta aloittaa työskentely. Ketään ei määrittele yhteiskehittämisen tavoitetta etukäteen, vaan tavoitteen määrittely on osa prosessia. Tapaamisten tulisi myös olla mahdollisimman rentoja, jotta vapaalle ideoinnille ja keskustelulle jää runsaasti tilaa. Keskustelun olisi hyvä olla mahdollisimman dialogista ja jokaista osallistujaa tulisi kuulla tasapuolisesti, erityisesti tilanteissa, joissa kehitetään jotakin asiakkaalle. Yksikään mielipide ei yhteiskehittämisessä ole väärä tai huono, vaan jokaisen kokemukset, tulkinnat ja havainnot ovat yhtä arvokkaita ja ne tulisi kuulla ja tämän jälkeen keskustella niistä yhdessä verraten niitä muiden kokemuksiin. Yhteiskehittäminen poistaa parhaimmillaan kompetenssierot ja jakaa vastuuta tasapuolisesti kaikille. Sitoutuminen yhteiskehittämiseen saattaa myös usein olla usealle kehittäjälle vapaaehtoista, joka aiheuttaa yhteiskehittämisessä myös omat haasteensa. (Hietala 2016.)

Yhteiskehittämisen tärkeänä pohjana toimii osallistujien keskinäinen luottamus ja avoimuus. Kun kaikki osallistajat puhuvat avoimesti keskenään on tuloksena kaikkia osallisia tukeva ratkaisu. Avoimuus myös lähentää eri osallistujia ja avaa uusia mahdollisuuksia myös jatkoa ajatellen. Mitä paremmin osallistujat toisiinsa tutustuvat, sitä parempaa on sitoutuminen, osallisuus ja luottamus ja näitä kautta myös itse kehittämistyön tulos. (Hietala 2016.) Kehittämistyössä puhutaan usein demokraattisuudesta, joka tukee yhteiskehittämisen ajatusta siitä, että jokaisen ääni on yhtä tärkeä. Voidaan myös puhua moniäänisestä keskustelusta. On tärkeää, että kaikki osallistujat puhuvat keskenään, eikä keskustelua käydä vain tiettyjen ryhmien sisällä ja tuoda myöhemmin asioita muiden osallisten tietoon. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 24–25.) Vaikka yhteiskehittämistä tehdään yhdessä kaikkien osallistujien kesken, tulee yhteiskehittämisessä olla projekti-päällikkö, joka vastaa asioiden lopullisista koordinoineista ja päätöksistä (Hirvikoski ym. 2018, 12).

Yhteiskehittäminen siis vaatii osallistujilta avointa ja innostunutta työtettä, jotta yhteiskehittämisen hyödyt saavutettaisiin. Osallistujien tulisi olla kiinnostuneita kuulemaan mitä muilla on sanottavana ja yrittää nähdä asiat muiden näkökannalta. Tapaamisissa ei kannata käyttää turhaa aikaa asioiden syväanalysointiin vaan antaa jokaisen sanoa sanottavansa ja pohdiskella asioita vasta myöhemmin. Kehittäjien olisi myös hyvä oppia tunnistamaan kenellä osallistujilla on eniten tietoa esillä olevasta aiheesta ja kenen kommentteihin tulee kiinnittää erityistä huomiota. (Haltia-Nurmi ym. 2020, 14.) Yhteiskehittämisessä annetaan osallistujille mahdollisimman paljon vapautta ja kannustetaan heitä itseohjautuvuuteen, projektipäälliköt toimivat pääasiassa fasilitaattoreina ja koordinaattoreina, jotka huolehtivat asioiden sujumisesta. (Hirvikoski ym. 2018, 12).

4 OSALLISTAMINEN JA OSALLISTAMISEN MENETELMIÄ

Tässä luvussa tarkastellaan vapaaehtoisten, eli OTE-hankkeessa opiskelijoiden ja opiskelijakuntien, osallistamista ja sen merkitystä projektien sujuvuudelle. Etenkin OTE-hankkeen tyylisissä projekteissa, joissa on erillisiä alaprojekteja, voidaan todeta osallistamisen olevan yksi merkityksellisimmistä työyhteisöä eteenpäin tavoitteessaan vieviä tekijöitä. Lisäksi haemme keinoja sitouttaa, osallistaa ja vakiinnuttaa opiskelijoiden roolia hankkeissa vapaaehtoisten osallistamisen teoriasta. Luvussa käymme läpi käyttämiämme osallistamisen menetelmiä eli fasilitointia sekä Edward De Bonon Kuuden hantun menetelmää.

4.1 Osallistaminen ja sitouttaminen hankkeissa

Vapaaehtoisten mukana olo hankkeissa vaatii mukaan tulevien sitouttamista, osallistamista ja toimintaan kiinnittymistä. Usein syy toimintaan osallistumiseen on halu auttaa ja tehdä jotakin hyödyllistä, mutta myös tuen ilmaisu ja mahdollisuus vaikuttaa johonkin itselle merkitykselliseen ovat syitä osallistua ja sitoutua toimintaan. Tämä pätee lähes kaikkeen vapaaehtoistoimintaan, koska toiminnan motiivina on halu lähteä kehittämään ja toteuttamaan itselle merkityksellistä toimintaa, jonka hyödyistä pääsee itsekkin osalliseksi. Tämän vuoksi olisi jo toimintaan rekrytoidessa huomioitava erityisesti siihen mukaan liitettävien ihmisten erilaiset motivaatiot. Kun mukana on ihmisiä, jotka ovat motivoituneita ja innostuneita osallistumaan, ovat he myös sitoutuneita olemaan mukana pidempään, jolloin molemmat osapuolet hyötyvät ja toimintaan kiinnittyminen on helpompaa. Toiminnassa mukana olevilta vapaaehtoisilta olisikin hyvä kysyä heidän kiinnostuksistaan ja siitä mikä heitä motivoi, koska sitä kautta on helpompi selvittää minkälaisia odotuksia ja syitä heillä on lähteä mukaan toimintaan. Syitä mukana ololle voivat olla uuden oppiminen, sosialisoituminen, oman osaamisen hyödyntäminen sekä hyödylliseksi itsensä tunteminen. (Karreinen ym. 2017, 34-35.)

Mukaan motivoiminen ei kuitenkaan yksinään riitä, myös ihmisten kohtaamisilla on suuri merkitys toimintaan sitoutumisen kannalta. On tärkeää varmistaa, että heti ensimmäisestä osallistumisesta alkaen mukana olijoilla on tervetullut olo, he löytävät helposti mukaan toimintaan ja saavat nopeasti jotakin mielekästä tekemistä. Motivaatio lähtee

helposti laskuun rekrytoinnin jälkeen, joten on pidettävä huolta siitä, että osallistujille tarjotaan myös jatkuvasti uusia haasteita tai tehtäviä hoidettavaksi, ja että heidän mielipidettään ja osaamistaan arvostetaan. Jokaista vapaaehtoista tulee motivoida hänelle ominaisella tavalla. Toiminnan ihmiselle voi delegoida esimerkiksi mainoksien suunnittelua ja kuvien käsittelyä, josta saa välitöntä kiitosta, kun taas pohdiskelijalle on tärkeää saada tunnustusta hyvistä ja omaperäisistä ideoistaan pysyäkseen motivoituneena. (Karreinen ym. 2017, 40-41.)

Osallistaessa ja sitouttaessa tulisi myös muistaa, että toiminta ja tekeminen ovat eri asia. Kun tekemisen kohde (esimerkiksi hankkeen jokin osio) on suoritettu, loppuu myös mielenkiinto. Tekeminen johtaa vain jonkin tehtävän suorittamiseen ja sen jälkeen osallisuus ikään kuin loppuu. Siksi tulisikin jo vapaaehtoisia mukaan ottaessa miettiä millä tavalla heidät saa mukaan toiminnan prosessiin, joka sisältää ajatusten eteenpäin kulkua, sitä kun yksi ajatus johtaa toisen ja se taas seuraavaan, herättää halun kehittää jotakin. Jokaista toiminnassa mukana olevaa tulisi kohdella toimijana, jolloin hän tekee itse valintoja ja kantaa niistä vastuun. Jos yksilö jää ilman omaa roolia, on osallistumisen halua uusiin haasteisiin ryhtymiseen vaikea löytää. (Nylund & Yeung 2005, 282-283.) Toimintaa määrittelee sisäinen palo, ihmisen oma tahto osallistua, toimijuus ja vaikuttamisen mahdollisuus sekä vaikuttamiskokemukset. Ilman näitä ihminen vain osallistuu oman tehtävänsä tekemisensä verran. (Nylund & Yeung 2005, 285.)

Jotta hankkeessa mukana olo olisi vapaaehtoisille mieluista tulisi hankkeen sisällä tehdä selkeää työnjakoa, jonka tekeminen vaatii yhteistä oivaltamista. Hankkeen sisäistä työnjakoa voidaan ajatella useasta näkökulmasta, joita ovat esimerkiksi paikan, ajoituksen ja rytmin sekä etenemisen tahdin näkökulmat. Kun näistä tunnistetaan se, joka on käyttökelpoisin ja toimivin vallalla olevaan tilanteeseen, saadaan aikaan kaikkien kannalta hyödyllinen työnjako, joka osaltaan edistää projektin sujuvaa etenemistä. (Roos & Mönkkönen 2015, 20.) Yhteisen oivaltamisen prosessia rakennetaan useiden ohjauksen mallien mukaan kolmella tasolla. Ensimmäisessä vaiheessa rakennetaan yhteistä luottamusta, jonka kehittyminen vaatii kaikille tilan antamista ja mahdollisuuksia tuoda esiin omia kokemuksiaan asiasta. Toisessa vaiheessa luottamuksen löydyttyä, päästään viemään keskustelu uudelle tasolle ja voidaan haastaa mukana olijoita poiketen totutuista näkemyksistä. Kolmannessa vaiheessa päästään dialogiseen kohtaamiseen, joka mahdollistaa uusien ideoiden syntymistä kannustamalla kaikkia astumaan itselle vieraalle alueelle. Yhteinen oivaltaminen ei kuitenkaan vaadi täydellistä yksimielisyyttä, vaan yhteinen ymmärrys projektin suunnasta riittää. Jotta saadaan aikaan haluttuja muutoksia, on

viestittävä tehokkaasti ja dialogisesti. Näin päästään hyödyntämään mukana olijoiden omia kokemuksia ja tarinoita sekä herättämään kysymyksiä, jotka osaltaan auttavat huomaamaan miten jatkossa voidaan edetä. (Roos & Mönkkönen 2015, 137–139.)

4.2 Fasilitointi työpajatyöskentelyn menetelmänä

Projektissa työskentely on pitkälti ryhmätyöskentelyä monien tahojen ja henkilöiden kanssa. Ryhmätyöskentelyn helpottamiseksi voidaan käyttää menetelmänä fasilitointia. Fasilitointi tulee latinan kielen sanasta *facil*, joka tarkoittaa helppoa – fasilitointi on siis ryhmäprosessien helpottamista (Kantojärvi 2012, 8).

Fasilitoinnissa ryhmää ohjaa fasilitaattori. Fasilitaattori on henkilö, joka ei ota lainkaan kantaa ryhmäprosessin (esimerkiksi työpajan) sisältöön, vaan keskittyy puhtaasti prosessiin. Erityisen tärkeää fasilitaattorina on kyetä luomaan sellaiset puitteet, että osallistujat antavat toivotun panoksen ja että tuotetut hyvät ideat konkretisoituvat. Lisäksi fasilitaattorin on kyettävä itse olemaan neutraali, vaikka aihe koskettaisi häntäkin. Fasilitaattori ei voi mennä aiheeseen mukaan keskustelemaan ja ideoimaan, sillä silloin käy helposti niin, että ryhmäläiset odottavat ratkaisuja fasilitaattorilta ja tuottavuus laskee. Asenteista on oltava tietoinen, sillä ne paistavat läpi ja saattavat myös vaikuttaa tuottavuuteen. (Kantojärvi 2012, 36-39.) Kantojärvi listaa kirjassaan (2012) hyvän fasilitaattorin ominaisuuksiksi mm. läpinäkyvyyden, puolueettomuuden sekä neutraaliuden sisällön suhteen. Lisäksi hyvä fasilitaattori on Kantojärven mukaan aktiivinen kuuntelija sekä joustava keskustelun ohjaaja, joka kykenee auttamaan päätöksenteossa. Hyvä fasilitaattori pystyy käyttämään tehokkaita ryhmätyömenetelmiä ja suunnittelemaan prosessin, jonka avulla päästään tavoitteisiin käytettävien resurssien puitteissa. (Kantojärvi 2012, 40.)

Fasilitointiin eli työpajan pitämiseen on hyvä valmistautua ajoissa. Onnistuneessa fasilitoinnissa olennaista on ymmärtää työpajan tarkoitus ja tavoite. Osallistujien motivoiminen on haastavaa, jos he eivät tiedä, mitä varten työpaja pidetään tai mitä hyötyä siitä on. Sitoutuminen ja osallistuminen jäävät tällöin vähäiseksi. (Kantojärvi 2012, 42.) Ennen fasilitointia on hyvä perehtyä muun muassa seuraaviin kysymyksiin: *Mikä on työpajan todellinen tarkoitus? Mitkä ovat konkreettiset tavoitteet? Paljonko aikaa on käytettävissä? Mikä on kokonaisprosessi? Mitä on jo tehty aiemmin? Keitä osallistujat ovat?* Lisäksi käytännön järjestelyjä on tärkeä pohtia hyvissä ajoin ennen työpajaa. Esimerkiksi

työpajan fyysinen sijainti, tilajärjestelyt, mahdolliset ennakkotehtävät sekä ennakkotiedot, tarjoilut ja matkajärjestelyt on hyvä olla tiedossa. (Kantojärvi 2012, 45-47.)

Oleellista fasilitoinnissa on työpajassa nousseiden ideoiden vieminen käytäntöön. Tämä ei kuitenkaan toimi, mikäli osallistujat eivät ole sitoutuneita työskentelyyn. Sitoutuminen alkaa jo työpajan alusta, joten aiemmin mainitut valmistautumiskeinot ovat erittäin tärkeitä. Osallistujan sitoutumiseen liittyy tämän oma kiinnostus aiheeseen ja aito mahdollisuus vaikuttaa. Fasilitaattori voi vaikuttaa innostumiseen ja siten sitoutumiseen valitsemalla sopivia työskentelymenetelmiä sekä kiinnittämällä huomiota kielenkäyttöön – ryhmää ohjataan ikään kuin ryhmän alapuolelta. Kun osallistujat kokevat asian omakseen, ideat siirtyvät käytäntöön helpommin. (Kantojärvi 2012, 212-213.) Fasilitaattori voi auttaa ideoiden konkretisoimista muun muassa hyödyntämällä eri suunnittelumenetelmiä. Tarvittavat toimenpiteet voidaan kirjata ylös ja siten suunnitella kuka tekee mitäkin ja millä aikajaksolla. Vastuu kyseisten toimenpiteiden realistisuudesta, riittävydestä ja yksityiskohtaisuudesta on kuitenkin osallistujilla. (Kantojärvi 2012, 215-216.)

4.3 Edward De Bonon kuusi ajatteluhattua suunnittelun tukena

Kuusi ajatteluhattua on Edward De Bonon kehittämä menetelmä, jota voi hyödyntää esimerkiksi työpajan suunnittelun tukena. Menetelmä perustuu määrättyjen roolien esittämiseen. De Bono perustelee tämän sillä, että ajattelun suurin rajoitus on oman egon puolustaminen. Menetelmän vahvuuksiksi De Bono luokittelee esimerkiksi määriteltyjen roolien esittämisen, huomion suuntaamisen, mukavuuden sekä pelisääntöjen määrittämisen. (De Bono 1990, 25.)

Menetelmässä on käytössä kuusi kuvitteellista hattua, joilla jokaisella on oma värinsä: valkoinen, punainen, musta, keltainen, vihreä sekä sininen. Värit vastaavat tehtäviä tai teemoja, joihin puitteissa ajatustyöskentelyä tehdään. Oleellista menetelmässä on se, että hattuihin viitataan aina niiden värin, eikä tehtävän mukaan, sillä tällöin termit pysyvät neutraaleina ja ihmisten on helpompi antaa tehtävää vastaava vastaus. (De Bono 1990, 26-27.)

Hatuista ensimmäinen on valkoinen hatu, joka on neutraali, objektiivinen ja liittyy nimenomaan objektiivisiin tosiasioihin ja numeroihin. Valkoisen hatun ajattelussa ei tule olla omia tulkintoja lainkaan, vaan tarkoituksena on listata tiedossa olevat faktat. Kuitenkin

on mahdollista puhua todennäköisyyksistä, joille on olemassa perustelut. (De Bono 1990, 26-46.)

Punainen hattu liittyy tunteisiin ja se antaa luvan ilmaista tunteita, jotka voivat olla vaitonvaraisia tunteita, joiden ei tarvitse olla loogisia. Tunteet vaikuttavat ajatteluun kolmella eri tasolla. Ensimmäisellä tasolla voimakkaat tunteet kuten viha, pelko tai rakkaus voivat rajoittaa tai värittää havaintoja. Toisella tasolla ensivaikutelmat jostain asiasta tai asioista saattavat jättää tunteen, joka myöhemmin värittää ajattelua kyseisiä asioita kohtaan. Kolmannella tasolla tunteet tulevat mukaan, kun on laadittu esimerkiksi toimintasuunnitelma tai -kartta ja valitaan parasta toimintavaihtoehtoa. Punainen hattu tuo tunteet esiin niin, että ne saadaan osaksi ajatuskarttaa ja että ne muodostavat osan arvojärjestelmää kyseisessä kartassa. Tärkeää punaisessa hatussa on muistaa, että tunteita ei koskaan saisi yrittää perustella tai löytää tunteille loogista pohjaa. (De Bono 1990, 47-66.)

Musta hattu on looginen, mutta kielteinen. Hatun ajatteluun eivät kuulu tunteet, vaan ajatuksille täytyy antaa loogiset ja relevantit syyt. Mustassa hatussa voidaan pohtia esimerkiksi kysymystä *Miksi jokin ei toimi?* Huomioitavaa on, että mustan hatun tarkoitus ei ole luoda väittelyä vaan nimenomaan keskittyä loogisesti perusteltavissa oleviin negatiivisiin seikkoihin. Musta hattu voi esimerkiksi kyseenalaistaa valkoisen hatun esiin tuomia faktoja, kuten raportteja ja lukuja. Lisäksi mustan hatun tehtävä on tuoda esiin mahdolliset riskit, vaarat, puutteet ja ongelmat, jotka voivat tulla esiin toiminnan aikana. (De Bono 1990, 67-88.)

Keltainen hattu on mustan hatun vastakohta ja hatun ajattelu on spekulatiivis-positiivista eli tulevaisuuden tarkastelua positiivisten seikkojen puitteissa. Kuten mustassa hatussa, on myös keltaisessa hatussa tarkoitus esittää ajatuksia, jotka ovat loogisesti perusteltavissa ja jotka eivät ole tunteiden (eli punaisen hatun) värittämiä. Hattu sisältää niin sanotusti positiivisen arvion tulevasta ja se sallii myös visiot ja unelmat (De Bono 1990, 89-108.)

Vihreä hattu on ajattelultaan luovaa ja pyrkii löytämään uusia ideoita. On tärkeää muistaa, että vihreän hatun ajattelussa ei vaadita tulosta, vaan puhdasta ideointia ja sen yrittämistä. Ketään ei voi määrätä keksimään uutta ideaa, mutta sen yrittämiseen voidaan määrätä aikaa. Yhtenä keinona luovuuteen voi käyttää provosointia esimerkiksi käyttämällä sanaa ”po”. Sanan avulla voidaan esittää aivan umpimähkäisiä ajatuksia, jotka voivat johtaa uudenlaiseen ajatteluun tai ratkaisuun. Esimerkiksi voidaan sano kaupassa

normaalin asioimisen sijaan ”po, myymälä maksaa asiakkaille asiainnista” ja löytää siten idea esimerkiksi ostohyvitykselle. (De Bono 1990, 109-134.)

Viimeinen hattu eli sininen hattu kontrolloi ja organisoii ajatteluprosessia eli toimii muiden hattujen yläpuolella. Yksi tärkein tehtävä sinisellä hatulla on suunnata huomiota eri asioihin ja hattu onkin usein automaattisesti kokouksen johtajan (esimerkiksi fasilitaattorin) hattu. Sinistä hattua käytetään yhteenvetojen tekemiseen, yleiskatsauksiin ja johtopäätöksiin. (De Bono 1990, 110-154.)

5 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Kehittämistyönä toteutetun opinnäytetyön aiheena oli opiskelijakuntien välisen yhteiskehittämistyön mallintaminen OTE-hankkeessa. Matkan varrella aiheeseen tehtiin kuitenkin yhdessä toimeksiantajan kanssa pieniä muutoksia. Muutokset johtuivat kyselyyn (Liite 1.) vastanneiden osuuksista, opiskelijakuntien edustajien vastausten määrä (Liite 2.) jäi kovin alhaiseksi, joten liittämällä mukaan kaikkien opiskelijoiden vastaukset pystyimme jatkamaan työtämme. Opinnäytetyö mallintaa siis edelleen OTE-hankkeessa tapahtuvaa opiskelijakuntien välistä yhteiskehittämistä, mutta kohderyhmä on avattu koskemaan kaikkia siinä mukana olevia opiskelijoita ja osittain myös hankehenkilöstöä, sillä he ovat olleet osana työpajoissa tapahtuneita haastatteluja sekä vastanneet kyselyyn ja yhteiskehittämisen haasteita on käsitelty myös heidän läsnä ollessaan.

5.1 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävä

Opinnäytetyön alkuperäisenä tavoitteena oli opiskelijakuntien yhteiskehittämistyön kirjallisen mallintamisen lisäksi selkeä kaavio (Liite 3.) opiskelijakunnille, jonka avulla ammatikorkeakoulujen yhteiskehittämishankkeet opiskelijakuntien kanssa olisivat entistä sujuvampia ja tehokkaampia. Kaavion tarkoituksena olisi saada kirjallinen työ helposti käyttöön otettavaan ja tulkittavissa olevaan muotoon sekä näyttää konkreettisesti OTE-hankkeessa mukana olevilta opiskelijakunnilta ja opiskelijoilta kerätyn materiaalin esiintuomat keinot yhteiskehittämistyön tehostamiseksi. Kaavion piti pohjautua vain opiskelijakunnilta tulleeseen tietoon, mutta sen jäädessä kovin vähäiseksi muuttui lopputuotos yhdessä toimeksiantajan kanssa sovittuna kaavioksi, joka tuo näkyväksi kaikkien hankkeessa mukana olleiden opiskelijoiden mielipiteitä ja ajatuksia yhteiskehittämisestä. Lopullinen kaavio kuvaa opiskelijakuntien välisen toimivan yhteiskehittämisen vaatimia käytänteitä sekä antaa vinkkejä mukaan hanketoimintaan houkuttelevan ilmapiirin luomiseen osallisuuden lisäämiseksi ja toimii opiskelijakuntien tukena uusien hankkeiden aloittamisessa.

Kehittämistehtävänä oli luoda entistä toimivampia käytäntöjä opiskelijakuntien väliseen yhteiskehittämiseen. Kehittämistyön aikana kävi ilmi, että haasteita oli myös opiskelijakuntien ja hankehenkilöstön välisessä yhteistyössä, joten kehittämistyö koski osittain myös koko hankkeen sisäistä yhteiskehittämistä. Kehittämistehtävän mukaisesti

muotoiltaisiin opiskelijakuntien käyttöön kaavio (Liite 3.), joka toisi näkyväksi yhteiskehittämiseen tarvittavia konkreettisia muutoksia ja niiden toteuttamiseen tarvittavia toimenpiteitä.

5.2 Kehittämissympäristö

Kehittämistyö toteutettiin Turun ammattikorkeakoulun OTE-hankkeessa. OTE-hanke on vuonna 2019 alkanut yhteiskehittämishanke, jonka tarkoituksena on edistää korkeakoulujen opiskelijoiden työllistymistä. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun kanssa ja hankkeen yhteyshenkilö Laura Närvi toimii Turun ammattikorkeakoulussa lehtorina. Turun ammattikorkeakoulun lisäksi hankkeessa ovat mukana neljä muuta korkeakoulua, Diakonia ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Savonia ammattikorkeakoulu sekä LAB ammattikorkeakoulu. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto. (Turun ammattikorkeakoulu, 2020.) Projektipäällikkö Laura Närvi (19.4.2021) kertoo hankkeessa työskentelevän yhteensä 12 henkilöä ja heidän lisäksi yksi osa-aikainen opiskelija-assistentti.

OTE-hankkeen nimi juontaa juurensa hankkeen fundamentaalisesta ajatuksesta, *opiskelijat työllistymistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulujen henkilöstön rinnalle*. OTE-hankkeen tavoitteena on kehittää keinoja, joilla opiskelijat työllistyivät helpommin valmistumisensa jälkeen. Kaikki kehittämistoiminta toteutetaan yhdessä hankehenkilöstön ja opiskelijakuntien kanssa. Hankkeessa on yhteensä neljä kehittämiskohdetta: *osaamismerkki, työllistämisen tuki ja yrittäjyys, monikanavainen työnhaku ja yhteiskehittäminen*. (OTE-hanke 2021.)

Alkuperäisesti OTE-hankkeessa oli tarkoitus järjestää säännöllisiä tapaamisia kasvotusten, mutta COVID-19 pandemian vuoksi melkein kaikki tapaamiset on järjestetty verkossa Teamsin välityksellä. Opinnäytetyö on siis toteutettu melkein kokonaan etänä, lukuun ottamatta syksyllä järjestettyä tapaamista projektipäällikön kanssa. Opinnäytetyötiimi ei ole myöskään kyennyt juurikaan tapaamaan kasvokkain, vaan myös keskinäinen työskentely on tapahtunut etänä. Etätyöskentely aiheuttaa aina omat haasteensa, mutta pääosin kaikki tapaamiset sujuivat ilman suurempia ongelmia.

5.3 Kehittämistyössä käytetyt menetelmät

Kehittämistyössä käytetyt aineistonkeruumenetelmät olivat laadullisia eli kvalitatiivisia. Menetelminä käytettiin osallistavia menetelmiä, joista käyttöön valittiin kyselyt, haastattelu ja havainnointi. Näitä menetelmiä käytettiin lähes kaikille OTE-hankkeessa mukana olleille, keskitetympin kuitenkin opiskelijoille ja opiskelijakunnille. Toimeksiantajan toivomaa kaaviota muotoiltaessa käytettiin kehittämismenetelmänä palvelumuotoilua. (Ojasalo ym. 2014, 106-107, 114, 128-129.)

Palvelumuotoilun keskeinen ominaisuus on kokemuksellinen suunnittelu, jota hyödynnettiin visualisoinnin kannalta. Kyselyistä ja haastatteluista syntyneiden ajatusten pohjalta tehtiin kaavio, jolla pyrittiin konkreettisesti visualisoimaan yhteiskehittämiseen tarvittavia muutoksia ja hyviä käytänteitä. (Ojasalo ym. 2014, 72.) Palvelumuotoilun keskiössä opinnäytetyössä oli OTE-hankkeessa tapahtuneen opiskelijakuntien välisen kommunikoinnin mallintaminen kaavioksi, jonka avulla tulevissa yhteiskehittämishankkeissa viestintä ja muu kommunikointi olisi sujuvaa. Palvelumuotoilu aloitettiin kartoittamalla kommunikaatiossa ilmenneet haasteet ja onnistumiset kaaviota varten kyselyillä ja haastatteluilla, jonka jälkeen monenlaista lähdekirjallisuutta käyttäen lisättiin siihen toimivia keinoja sitouttamiseen ja osallistamiseen.

Havainnointia tehtiin OTE-hankkeen seminaareissa, yhteiskehittämispäivissä sekä työpajoissa. Opinnäytetyötiimi pääsi mukaan myös hankepalavereihin, joissa pystyttiin kysymään ja havainnoimaan mitä on jo tehty, mitä vielä tehdään ja sitä, mikä toimii ja mikä ei. Havainnointia pystyttiin tekemään erityisen hyvin työpajoissa, joissa työskentely tapahtui pienryhmissä, jolloin jokaisen kuuleminen ja näkeminen oli helpompaa. Havainnot kirjattiin ylös ja liitettiin osaksi opinnäytetyön materiaalia.

Aineiston analyysimenetelminä käytettiin kyselyiden ja haastatteluiden muistiinpanojen läpikäymistä useampaan kertaan ja niiden ryhmittelyä teema-alueittain. Teemat jaettiin vastaajaryhmittäin ja vastauksista poimittiin erityisesti opiskelijoiden ja opiskelijakuntien edustajien vastaukset, jotta pystyttiin mahdollisimman hyvin vastaamaan toimeksiantajan antamaan opinnäytetyön aiheeseen. Aineistosta poimittiin säännönmukaisuuksia, joiden yhteyksiä tarkasteltiin opinnäytetyön teemojen sekä kehittämistehtävän kannalta tärkeiden tosiasioiden mukaisesti. (Ojasalo ym. 2014, 110-111.)

Työpajojen valmistelussa käytettiin Edward De Bonon kehittämää menetelmää nimeltä Kuusi hattua. Menetelmää hyödynnettiin suunnittelun tukena, jotta pajoja pystyttiin

suunnittelemaan neutraalisti, mutta kuitenkin huomioiden mahdolliset esiin tulevat ongelmat. Työpajoissa ohjaamisen menetelmänä käytettiin fasilitointia, joka vastaa hyvin pajan vetäjien roolia. Fasilitaattoreiden tarkoituksena oli ohjata keskustelua puuttumatta sen sisältöön ja saada kerättyä mahdollisimman laaja aineisto yhteiskehittämisen sujumisesta osallistujien omin sanoin.

6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön prosessin aikataulu eteni hyvin opinnäytetyösuunnitelman mukaisesti. Prosessiin tuli lisäyksiä, kun päädyttiin yksittäisten haastattelujen sijaan pitämään, osittain toimeksiantajan toiveestakin, kaksi työpajaa, joissa käsiteltiin OTE-hankkeessa mukana olevien kanssa heiltä itseltään kyselyn (Liite 1.) kautta esiin nousseita yhteiskehittämisessä olleita haasteita ja mietimme keinoja, joilla välttää vastaava jatkossa. Alkuun opinnäytetyön toiminnallisen osuuden piti olla vain palvelumuotoiltu lopputuotos, kaavio, mutta lopulta järjestettiin myös kaksi työpajaa, joita opinnäytetyön tiimi ohjasi ja joista kerätty materiaali otettiin soveltuvilta osin osaksi opinnäytetyötä. Toiminnallisuus näkyi myös haastatteluja ja työpajoja suunnitellessa. Pajoihin haluttiin valita mahdollisimman osallistavia ja keskustelua herättäviä menetelmiä, jotta materiaali vastaisi mahdollisen hyvin toimeksiantajan toivetta opiskelijoiden näkökulmasta.

6.1 Kehittämistyön aloitus ja suunnitteluvaihe

Opinnäytetyön ja työpajojen materiaalin pohjana toimineet kyselyt laadittiin Microsoft Forms pohjaan ja vastauskutsut lähetettiin kaikille OTE-hankkeessa mukana olleille sähköpostitse. Kyselyn etu materiaalinhankintamenetelmänä on se, että saadaan kerättyä nopeasti materiaalia suureltakin ihmisjoukolta ja se soveltuu hyvin tilanteeseen, jossa voidaan tehdä selkeitä kysymyksiä jostakin jo olemassa olevasta aiheesta. (Ojasalo ym. 2014, 121-122.) Vastaukset (Liite 2.) käytiin läpi kaikkien vastanneiden osalta, mutta vastauksista poimittiin erityisesti opiskelijakuntien edustajien sekä opiskelijoiden vastauksia, jotta opinnäytetyön tuottama materiaali vastaisi mahdollisimman hyvin toimeksiantajan toiveita.

Kyselyyn (Liite 1) valikoitui kysymyksiä, jotka vastaavat siihen mikä OTE-hankkeessa on toiminut ja mikä ei, mitä tulisi vielä kehittää. Osa kysymyksistä oli valmiina vaihtoehtoina, mutta kehittämistä koskevat kysymykset toteutettiin vapaina tekstiruutuina. Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä, jotta vastaukset saatiin sisällöltään mahdollisimman todenmukaisiksi ja näin varmistettiin myös, että osallistajat tuottaisivat itse sisältöä hankkeen kehittämiseksi.

Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluna työpajoissa käyttäen fokusryhmämenetelmää, jonka osana sovellettiin teemahaastattelua materiaalinhankintamenetelmää.

Teemahaastattelussa on ennakkoon sovittu aihepiiri, mutta se antaa myös mahdollisuuden keskustelulle, jossa pyritään vuorovaikutuksessa osallistujien kanssa saamaan selville heidän mielipiteitään halutusta asiasta. (Aaltola & Valli 2007, 25.) Fokusryhmähaastattelussa on alkuun määritelty mistä halutaan tietoa ja keitä haastatteluun osallistuu. Etukäteen oltiin rajattu haastattelun aiheet ja haastattelut toteutettiin sekaryhmänä, jossa oli mukana niin hankkeen henkilöstöä kuin siinä mukana olevia vapaaehtoisiaakin. Haastattelun avulla saatiin tietoa ja kokemuksia hankkeessa tehdyn yhteistyön edistymisestä ja taantumisistakin. Näiden vastausten avulla pystyttiin muotoilemaan opiskelijakuntien yhteiskehittämistyölle tehokkaammin osallistavaa ja sitouttavaa toimintatapaa. (Ojasalo ym. 2014, 111-112.)

6.2 Kehittämistyön toteutusvaihe

Kehittämistyö toteutettiin Oulun yhteiskehittämisspäivillä, joka oli kaksi päiväinen tapahtuma. Ensimmäinen kehittämisspäivä käsitteli kevytyrittäjyyttä ja opiskelijaosuuskuntien yrittäjyyden tukemista. Oulun yhteiskehittämisspäivien toisena kehittämisspäivänä mukana oli OTE- hankkeen työntekijöitä, opiskelijoita sekä oppilaskunnan edustajia. Ennen työpaja työskentelyn alkua opinnäytetyötiimi esitteli itsensä ja kertoi opinnäytetyön sisällöstä sekä esitti PowerPoint-koonnin kyselyn vastauksista (Liite 2.) Esityksen jälkeen osallistujat jaettiin neljään ryhmään niin, että jokaisessa ryhmässä oli mukana opiskelijoita sekä hankehenkilöstöä. Ryhmien koot vaihtelivat 4-6 henkilön välillä ja jokaista ryhmää fasilitoi yksi opinnäytetyötiimin jäsen. Lopuksi ryhmissä koottiin käytyjen keskustelujen sisällöt yhteen ja ne käytiin läpi kaikkien osallistujien läsnä ollessa. Ryhmissä kysymysten pohjalta ilmi tulleet haasteet yhteiskehittämisessä poikivat runsaasti keskustelua ja jälkikäteen toimeksiantajalta tuli pyyntö toteuttaa myös toinen työpaja jatkojalostusta varten.

Toisen työpajan kehittämistyö pohjautui ensimmäisestä työpajasta saatuun materiaaliin, jonka pohjalta uusiin työpajoihin kehitettiin sisältöä. Kehittämistyökaluna toisessa pajassa käytettiin Toimenpidemarkkiisia, johon esitättettiin jo ilmi tulleet yhteiskehittämisessä esiintyneet haasteet ja niiden korjaamisen mahdollistavat toimenpiteet. Työpajojen tuoma uusi materiaali yhdessä ensimmäisen työpajan materiaalien kanssa muotoiltiin opiskelijakuntien käyttöön tulevaan kaavioon (Liite 3.), joka sisältää käytännön keinoja toimivaan yhteiskehittämiseen. Tämä kaavio esiteltiin hankkeessa mukana oleville Savonian yhteiskehittämisspäivillä ja sitä muokattiin esittelyn yhteydessä saatujen

kommenttien pohjalta vastaamaan toimeksiantajan toiveita ennen sen liittämistä osaksi opinnäytetyötä.

6.3 Prosessin kronologinen kulku

Opinnäytetyön prosessi alkoi jo hieman ennen kuin virallinen toimeksianto oli saatu. Syyskuussa 2020 aukesi Turun AMK:n opinnäytetöiden aihepankki, jonne jokainen opinnäytetyötä aloittava sosionomiopiskelija sai kirjata toiveensa. Opinnäytetyön tiimistä yksi oli toivonut aihetta itselleen ja aiheen kiinnostaessa kahta muutakin päätettiin muodostaa kolmen henkilön tiimi. Tiimin neljäs jäsen liittyi mukaan muutamaa viikkoa myöhemmin hänen innostuessaan aiheesta tutustuessaan tiimiimme harjoittelujakson puitteissa. Aiheet jaettiin virallisesti 1.10.2020, mutta tiimi oli jo saanut toimeksiantajalta toiveen perehtyä OTE-hankkeeseen Lappeenrannan yhteiskehittämispäivillä, jotka järjestettiin verkon välityksellä 1.-2.10.2020. Aiheeseen tutustuminen aloitettiin siis jo ennen virallista aiheiden jakoa. Lappeenrannan yhteiskehittämispäivillä käsiteltiin OTE-hankkeen yhdessä työpaketissa työn alla olevia osaamismerkkejä, mikä ei sinänsä tähän opinnäytetyöhön, mutta opinnäytetyötiimi pääsi yhteiskehittämispäivillä tutustumaan OTE-hankkeeseen, hankehenkilöstöön ja muihin hankkeessa mukana oleviin, sekä keräämään alustavasti yhteystietoja työskentelyprosessia varten. Aihe jaettiin virallisesti tiimille 1.10.2020.

Työskentely aloitettiin opinnäytetyösuunnitelman laatimisella, joka saatiin valmiiksi joulukuussa 2020. Suunnittelun tekoa varten järjestettiin yhteinen palaveri toimeksiantajan kanssa 22.10.2020, jossa käytiin keskustelua toimeksiantajan toiveista muun muassa tietoperustaa koskien sekä tarkennettiin jo aiemmin saatua toimeksiantoa. Toimeksiantajalle oli eriarvoisen tärkeää korostaa opinnäytetyössä opiskelijakuntien roolia ja hän pyysi, että yksi tietoperustan osio olisi nimenomaan opiskelijakunnista ja heidän roolistaan opiskelijakunnissa. Samassa palaverissa työstettiin myös sitä, miten tiimin neljäs jäsen, joka opiskelee Diakissa, saadaan virallisesti tiimin jäseneksi ja miten yhteistyö Turun ammattikorkeakoulun ja Diakin välillä tulisi toimimaan.

Heti suunnitelman palautuksen ja hyväksymisen jälkeen jatkettiin tiiviistä työskentelyä opiskelijakunnille ja hankehenkilöstölle suunnatun kyselyn parissa. Kyselyiden tarkoituksena oli kerätä tarvittavaa tietoa opinnäytetyömme kehittämistehtävää varten, mutta toimeksiantajan kanssa oli lisäksi sovittu, että vastauksista (Liite 2.) saatu materiaali esiteltäisiin Oulun yhteiskehittämispäivillä 11.1.2021. Kyselyt lähetettiin ensimmäisen kerran

11.1.2021 ja vaikka pääkohderyhmänä olivatkin opiskelijakunnat, kysely lähetettiin kaikille hankkeessa toimiville henkilöille. 15.1.2021 aloitettiin Oulun yhteiskehittämispäivien suunnittelun yhdessä hankehenkilöstön kanssa, jonne myös opinnäytetyön osuus mahdollitettiin. Suunnittelua jatkettiin vielä 22.1.2021, jolloin opinnäytetyön tarkempi ajankohta selkiytyi.

Opinnäytetyön osuuden oli alun tarkoitus perustua kyselystä saamiimme vastauksiin. Kyselyyn ei kuitenkaan saatu juurikaan vastauksia ja siten opinnäytetyön osuuden toteuttaminen Oulun yhteiskehittämispäivillä alkoi vaikuttaa haastavalta. Suunnittelupalaverissa 15.1. keskusteltiin aiheesta ja siten kyselyjen vastausaikaa pidennettiin ja ne lähetettiin vielä uudestaan. Vastauksia saatiin muutama lisää, mutta ei vielä kukaan riittävästi, jotta kyselystä saatua materiaali voitaisiin pitää validina. Tästä johtuen kyselylomake avattiin kehittämispäivillä vielä uudestaan ja opinnäytetyön osuuteen lisättiin kyselyn täyttämiseen vaadittu aika. Osuus pohjasi siihen mennessä saatuun materiaaliin, mutta opinnäytetyön lopullista tuotosta nähdessä oli hyvä, että kehittämispäivillä saatiin vielä lisää vastauksia kyselyyn. Vastauksista ei kuitenkaan ollut moni opiskelijakuntien edustajilta (Liite 2.), jolloin iso osa vastauksista ei ollut tuotosta nähdessä käyttökelpoisia. Asiasta ilmoitettiin toimeksiantajalle ja toimeksiantaja itse lähetti kyselylinkin vielä muutama otteeseen kohderyhmälle. Vastauksien ja materiaalin keruu oli yllättävänkin haastava osa prosessia.

Oulun kehittämispäivät olivat kahden päivän mittaiset, mutta opinnäytetyötiimi osallistui vain toiseen päivään, sillä tiimiläisten aikatauluihin ei Oulun kehittämispäivien ensimmäinen päivä sopinut käynnissä olevien harjoittelujaksojen vuoksi. Ensimmäisen päivän aiheet eivät myöskään olleet oleellisia opinnäytetyön kannalta. Oulun yhteiskehittämispäivien toisena päivänä pidettiin opinnäytetyömme osuus työpajamuotoisesti hyödyntäen fasilitointia osallistamisen näkökulmasta. Työpajat oli suunniteltu huolellisesti etukäteen ja jokainen tiimiläinen tunsikin ja tiesi oman vastualueensa. Osuus oli etenkin hankkeen kannalta hyvin antoisa ja työpajoissa oli paljon hyvää ja rakentavaa keskustelua. Työpajat olivat niin pidettyjä, että tiimiä pyydettiin pitämään vielä toinen työpaja myöhemmin opinnäytetyöprosessin aikana. Pajoista saatiin myös materiaalia opinnäytetyön tuotosta varten.

Toinen työpaja, joka tiimiltä erikseen pyydettiin, järjestettiin 8.4. 2021. Tätä työpajaa varten oli toimeksiantaja luonut oman palaverinsa, johon oli pyrkimyksenä saada pääasiassa opiskelijoita ja opiskelijakuntien edustajia. Työpajan alkuperäinen ajatus oli saadun sähköpostin mukaan jalostaa ensimmäisessä työpajassa esiin nousseita hankkeen

haavoittuvuuksia sekä jatkaa niistä keskustelua. Samalla viikolla muutamaa päivää ennen työpajaa toimeksiantaja lähetti sähköpostin, jossa toisen työpajan aihe muuttui. Aikaisemman työpajan aiheiden jatkojalostamisen sijaan käsiteltäisiin opiskelijakuntien kanssa sitä, mitä he voisivat tehdä selkeyttääkseen rooliaan OTE-hankkeessa. Tässä tapahtui siis pienimuotoinen informaatiokatkos, jossa molemmat osapuolet ajattelivat työpajan eri lailla. Työpajan suunnitelmaa jouduttiin siis muuttamaan nopealla aikataululla.

Työpajaan osallistui opiskelijoiden ja opiskelijakuntien edustajien lisäksi muutama hankehenkilöstön jäsen. Paja toteutettiin siten, että tiimistä kaksi otti hankehenkilöstön omaan ryhmäänsä keskustelemaan ja toiset kaksi vetivät samoihin teemoihin perustuvaa työpajaa opiskelijoille. Lopuksi koko joukko koottiin yhteen ja keskustelua käytiin erityisesti opiskelijoiden näkökulmasta. Myös tämä työpaja oli erittäin antoisa etenkin OTE-hankkeelle, mutta myös opinnäytetyön tuotosta ajatellen saatiin taas paljon arvokasta materiaalia.

Tavalliseen opinnäytetyöprosessiin poiketen, opinnäytetyön tiimi osallistui julkistamisseminaariin vielä keskeneräisellä työllä, sillä tiimiä pyydettiin osallistumaan Diakin julkistamisseminaariin Turun AMK:n julkistamisseminaarin sijaan. Tämä johtui siitä, että yksi tiimin jäsenistä on Diakin opiskelija ja aikaisempi julkistamisseminaari sopi paremmin molempien koulujen aikatauluun. Seminaarissa esiteltiin opinnäytetyön prosessia sekä painotettiin pidettyjä työpajoja, sillä ne ovat hyvin oleellinen osa tätä opinnäytetyötä. Seminaarissa opponoina toimi muutama Diakin opiskelija sekä Turun AMK -opiskelijoiden ohjaava opettaja ja Diakin opiskelijan ohjaava opettaja.

Viimeistelty kaavio esiteltiin toimeksiantajalle 4.5.2021 OTE-hankkeen Savonian yhteiskehittämisspäivillä, johon osallistui OTE-hankkeen henkilöstöä ja opiskelijakuntien jäseniä. Viimeistelty kaavio antoi opiskelijakunnille sekä hankehenkilöstölle konkreettisia vinkkejä tulevaisuuden yhteiskehittämissä varten. Kaavio tulitaisiin jakamaan kaikille osallistujille myös Teamsin kautta, jotta se tavoittaisi mahdollisimman monta asianomaista. Kaavio sai osallistujilta hyvän vastaanoton ja saadun palautteen mukaan siinä nousseet asiat olivatkin hyvin keskeisiä hankkeen kannalta. Opinnäytetyö palautettiin 7.5.2021 ohjaaville opettajille sekä toimeksiantajalle.

Tämän lisäksi prosessiin ovat kuuluneet viikoittaiset palaverit tiimin kesken sekä lukuisat tapaamiset toimeksiantajan kanssa, sekä ohjaamistapaamiset opettajien kanssa. Viikokopalavereissa tiimi kävi läpi mitä viikon aikana saavutettu ja mikä olisi seuraavan viikon

työnjako. Toimeksiantajan kanssa palaverit ovat aina käsitelleet opinnäytetyöprosessissa esiinnousseita haasteita. Tällä tavoiteltiin sitä, että tiedonkulku tiimin sekä toimeksiantajan välillä olisi mutkatonta eikä siihen syntyisi liian pitkiä katkoksia.

7 KEHITTÄMISTYÖN TOIMINNALLINEN OSUUS

Opinnäytetyön toiminalliseksi osuudeksi muodostui ehkä hieman yllättäenkin kaksi työpajaa. Ensimmäisen työpajan toteutettiin Oulun yhteiskehittämispäivillä ja sen tarkoituksena oli kerätä materiaalia opinnäytetyöhön ryhmähaastattelujen muodossa. Toinen työpaja järjestettiin toimeksiantajan pyynnöstä ja siinä jatko käsiteltiin ensimmäisessä työpajassa esiin tulleita aiheita. Tätä työpajaa varten toimeksiantaja kokosi ylimääräiseen tapaamiseen hankkeessa olevaa henkilöstöä ja opiskelijoita painottaen kuitenkin opiskelijakuntien osallistumista. Tässä luvussa kuvataan kummakin työpajan suunnittelua ja toteutusta. Toiminallinen osuus kuvataan erikseen siksi, että työpajat muodostuivat suureksi osaksi opinnäytetyön toiminnallista puolta. Kussakin alaluvussa on kirjoitettu kronologisesti ensin ensimmäisen työpajan aiheista ja asioista ja sen perään avataan samat asiat toisesta työpajasta.

7.1 Työpajojen suunnittelu

Kuten johdannossa mainitaan, opinnäytetyön toiminnallisena osana toteutettiin kaksi työpajaa OTE-hankkeelle, joissa käsiteltiin OTE-hankkeen yhteiskehittämisen haavoittuvuuksia sekä sitä, miten niitä voitaisiin välttää tulevaisuudessa. Kumpaakin työpajaa suunnitellessa pidettiin tärkeänä sitä, että työpajoissa toteutuu hankkeessa tärkeänä pidetty yhteiskehittämisen teema eli pajatoiminnan tulisi olla avointa ja kaikkia osallistavaa. Toisena lähtökohtana tärkeäksi koettiin jokaisen yksilön oman osaamisen esilletuomisen ryhmämuotoisessa toiminnassa.

Työpajat ja niiden suunnittelu pohjasivat laaditun kyselyn vastauksiin. Vastauksien perusteella selvisi neljä pää teemaa, joiden perusteella työpajat valmisteltiin. Nämä neljä teema olivat viestintä (sisäinen ja ulkoinen), opiskelijat ja oppilaskunnat, hankkeen konkretia sekä yhteisöllisyys. Opinnäytetyötiimin jäsenten tarkoitus oli toimia yhteiskehittämispäivillä kysymyksiä käsittelevien keskusteluryhmien fasilitaattoreina. Ennen itse työpajaa tiedossa ei ollut työpajojen tarkka osallistujia määrä, mikä teki suunnittelusta haasteellista. Tiedossa oli kuitenkin se, että mukana olisi hankkeen henkilöstöä, opiskelijoita sekä opiskelijakunnan jäseniä.

Keskusteluryhmien fasilitoinnin edistämiseksi suunniteltiin jokaista työpajan keskusteluryhmää varten apukysymyksiä, joidenka avulla keskustelua lähdettäisiin johdattamaan.

Viestintä työpajassa mietittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Miten hyödyntää alustoja paremmin? Kuinka päällekkäistä työtä vähennetään? Opiskelija työpajassa kysymykset olivat: Miten saada opiskelijoita enemmän mukaan? Miten saada opiskelijat kiinnostumaan sekä sitoutumaan? Konkretia työpajassa kysymykset olivat: Miten ideoista käytäntöön? Miten konkretisoida tavoitteet? Yhteisöllisyyden työpajassa kysymykset olivat: Miten luoda yhteisöllisyyttä opiskelijoiden, opiskelijakuntien ja henkilöstön välille? Miten vahvistaa opiskelijakuntien roolia yhteiskehittämisessä?

Kuten mainittu, oli työpajan tarkka suunnittelu haasteellista puuttuvien esitietojen, kuten osallistujamäärän, johdosta. Suunnittelun tukena päätettiin käyttää osallistavaa Edward de Bonon kehittämää kuuden ajatteluhatun menetelmää, jossa pohdittiin eri kysymyksiä tiiminä. Tiimi kokoontui verkossa suunnittelemaan työpajaa kuuden ajatteluhatun menetelmää hyödyntäen, mikä helpotti suunnittelua ja valmistautumista. Sininen hattu, jonka tarkoituksena on ohjata hattua ajattelun kulkua, jäi pois pohdinnasta sillä jokainen tiimiläinen toimi osaltaan suunnittelun ohjaajana.

Valkoista hattua käytettiin työpajojen kontekstin kokoamiseen. Valkoisen hatun pohdinta aloitettiin listaamalla tietoja, joita työpajasta oli jo tarjolla. Työpajasta tiedettiin etukäteen aika, jolloin työpaja pidettäisiin, ympäristö sekä osallistujien tausta. Osallistujien taustalla tarkoitetaan sitä, että jokainen osallistuja oli tavalla tai toisella osana OTE-hanketta. Näiden tietojen kautta pystyttiin ensinnäkin rajaamaan aloitukseen, keskusteluryhmiin sekä purkuun käytettävän aika. Paikaksi oltiin määritelty virtuaalinen ympäristö, Microsoft Teams, joten työpaja valmistauduttiin pitämään etänä käyttäen menetelmiä, jotka toimivat ruudunkin välityksellä. Osallistujien kaikkien ollessa OTE-hankkeessa mukana olevia henkilöitä pystyttiin luottamaan siihen, että jokaisella osallistujalla olisi tietoa ja mahdollisesti siten myös ajatuksia työpajan keskusteluryhmien teemoista.

Punainen hattu tuotti tiimissä paljon keskustelua, sillä opinnäytetyö on monenlaisia tunteita herättävä projekti. Punainen hattu käytiin läpi niin, että jokainen sai vuorollaan ilmaista työpajaan liittyvät tunteet ja niistä sekä niiden mahdollisesta vaikutuksesta itse työpajan pitämiseen keskusteltiin lyhyesti. Päälimmäisenä tunteena oli huoli ja epävarmuus, mutta esille nousi myös positiivista jännittämistä sekä intoa. Huolen ja epävarmuuden taltuttamiseksi luotiin yhteiset pelisäännöt työpajaa varten, jotta yksikään ei koki olevansa ilman muiden tukea.

Mustan hatun ajattelu toteutettiin niin, että kaikkien esille kirjoitettiin kysymys ”Miksi jokin ei toimisi?” ja sen alle kirjoitettiin mieleen tulevia, loogisesti perusteltavissa olevia

ajatuksia. Tämän hatun avulla luotiin varasuunnitelmat sen varalta, että verkkoyhteys pettää, joku ei pääse kokoukseen sisälle tai keskustelua ei synny. Varasuunnitelmana jokainen tiimiläinen sai roolin, joka otettaisiin käyttöön mikäli ongelmia ilmenisi.

Keltainen eli loogis-positiivinen hattu tuli käyttöön mustan hatun jälkeen ja osoittautui hyödylliseksi etenkin varmuuden ja itseluottamuksen kohottajana. Toimivaksi ajateltiin osallistujien jakamisen ryhmiin sekä sen, että tiimiläiset toimisivat työpajojen fasilitaattoreina. Parhaaksi lopputulokseksi ajateltiin se, että työpajat avaisivat keskustelua opiskelijakuntien ja hankehenkilöstön välillä ja kummankin osapuolen toiveet ja tavoitteet tulisivat kuulluksi.

Vihreän hatun ajattelu eli luova ideointi koettiin haasteelliseksi siksi, että osallistujamäärä ei ollut tiedossa ja paikkana oli virtuaaliympäristö. Lisäksi aikaa oli niukasti ja siksi päädyttiin pysymään hyvin tavallisessa työpajamallissa lähtemättä sen enempää ideoimaan uutta.

Myös toista työpajaa lähdettiin rakentamaan Edward De Bonon ajatteluhattuja hyödyntäen. Ensimmäisen työpajan ajatteluhattujen ajatukset pätivät myös toiseen työpajaan, ainoana muutoksena se, että osallistujat olivat paremmin tuttuja kuin ensimmäisessä työpajassa. Tämä muutos helpotti suunnittelua ja tunnelma oli huomattavasti ensimmäistä työpajaa rennompia.

Toisen työpajan tarkoituksena oli käsitellä ensimmäisessä työpajassa esiin tulleita asioita ja kehitellä yhdessä ratkaisuja esille nousseisiin haasteisiin yhteiskehittämistyössä. Tällä kertaa haluttiin kuitenkin tehdä selvä ero opiskelijoiden ja opettajien välille, joten osallistujat jaettiin kahteen eri ryhmään, joissa toisessa oli vain opettajia ja toisessa opiskelijoita. Erityistä huomiota päätettiin kiinnittää opiskelijoiden vastauksiin ja opettajien pääasiassa annettiin kommentoida esiin tulleita ajatuksia.

Työpajatyöskentelyn tueksi valittiin menetelmäksi Toimenpidematriisi, joka jaettaisiin myös OTE-hankkeen käyttöön ja sitä kautta myös opiskelijakunnille. Toimenpidematriisin tarkoituksena on konkretisoida tarvittavia toimenpiteitä ja keinoja joilla niihin päästään. Käytännössä Toimenpidematriisi on taulukko, johon määritellään tarvittava toimenpide, ketä sen tekee, milloin, millä resursseilla ja miten asiaa seurataan. Toimenpidematriisi on loistava projektityökalu, mutta sen käyttöön liittyy myös omat haasteensa. Monta asiaa käsittelevän matriisin tekeminen voi olla raskas ja pitkä prosessi, joka vaatii osallistujilta aikaa ja kärsivällisyyttä. Tämän takia on erityisen tärkeää pitää ryhmä

virkeänä ja huolehtia että matriisissa esitetyt asiat ovat tarpeeksi selkeitä. (Kantojärvi 2012, 122.)

Toimenpidematriisin nostettiin valmiiksi muutamia ensimmäisessä työpajassa opiskelijakunnilta tulleita toimenpiteitä, mutta matriisin haluttiin olevan pääasiassa tyhjä, jotta osallistujien olisi helpompi sitä käyttää ja jotta asioita voitaisiin lisäillä sinne niiden noustessa esiin. Esiin nostettuja asioita olivat muun muassa hankealumnirekisteriin liittyminen, nettisivujen päivittäminen ja WhatsApp-ryhmän perustaminen. Näiden teemojen lisäksi työpajassa käsiteltäisiin ensimmäisessä työpajassa esiin nousseita aiheita ja niiden pohjalta luotuja kysymyksiä, jotka käsittelevät opiskelijakuntien osallisuutta ja roolia OTE-hankkeessa.

7.2 Ensimmäisen työpajan toteutus ja arviointi

Ensimmäisen työpaja toteutettiin Oulun yhteiskehittämispäivillä ja sen tarkoituksena oli purkaa kyselystä (Liite 1.) esiin tulleita asioita ja miettiä yhdessä osallistujien kesken, miten asiat voisivat toimia paremmin. Osallistujat jaettiin neljään eri pienryhmään ja jokaiseen ryhmään osallistuisi yksi opinnäytetyöntiimin jäsen fasilitaattorin roolissa. Fasilitaattoreilla oli valmiina kysymykset, jotka esitettiin ryhmälle ja joiden pohjalta keskustelua käytäisiin. Jokaiseen työpajaan osallistui niin opiskelijoita kuin hankehenkilöstöäkin.

Viestintää käsittelevässä pajassa käsiteltiin kysymyksiä: Miten hyödyntää alustoja paremmin? ja Miten edistää viestintää eri tahojen välillä? Ennen yhteistä pohdintaa fasilitaattori jakoi roolit osallistujien kesken ja kuten tiimin kanssa oli jo sovittu, fasilitaattori otti myös kirjurin roolin, jotta osallistujilla olisi mahdollisimman paljon aikaa työskentelyyn. Keskustelu työpajassa ei meinannut alkuun käynnistyä, mutta yhden vastauksen jälkeen keskustelu kävi kiivaaksi. Osallistujat kommentoivat muun muassa eri alustojen käytön haasteita sekä pohtivat esimerkiksi sitä, miten OTE-hankkeen Teams-alustalla viestit saisivat enemmän huomiota. Keinoiksi mietittiin esimerkiksi ilmoitusta WhatsAppin kautta, sillä sähköposti-ilmoitukset usein katoavat kaiken muun sekaan. Idea kuitenkin hylättiin, sillä osallistujat kokivat, että turhia ryhmiä on jo olemassa liikaa. Pajassa nousi lisäksi idea perehdytyskansioista, johon hankkeen aikana kerättäisiin kaikki oleellinen tieto sellaiseen muotoon, että hankkeeseen uutena tulevien olisi helpompi päästä työskentelyyn mukaan.

Opiskelija -työpajassa kysymykset olivat: Miten saada opiskelijoita enemmän mukaan? Miten saada opiskelijat kiinnostumaan sekä sitoutumaan? Ennen työskentelyn aloittamista ryhmässä sovittiin, että ryhmän fasilitaattori kirjaa ylös puhutut asiat ja yksi osallistujista sitten purkaa muistiinpanot yhteisessä lopetuksessa. Kysymyksiä alettiin käymään läpi järjestyksessä ja keskustelu pysyi hyvin kasassa. Konkreettisiksi keinoiksi saada lisää opiskelijoita mukaan hankkeeseen pohdittiin tehokkaampaa mainostamista. Mainostusta tulisi tehdä enemmän sosiaalisessa mediassa, hankkeen tulisi näkyä koulun käytävillä (televisioruuduilla, ilmoitustauluilla) ja lisäksi aiheeseen liittyvillä kursseilla voisi käydä hankkeen edustaja kertomassa mistä on kyse ja miten pääsee osaksi hankkeen yhteiskehittämistä. Hankkeeseen liittyvien osaamismerkkien todettiin myös kaipaavan lisää mainostusta, sillä niistä ei nykytilanteessa tiedetä eikä niitä osata hakea. Yhdessä keinoksi mietittiin merkin liittämistä myös osaksi jonkin kurssin sisältöä. Seuraavaksi pohdittiin opiskelijoiden kiinnostumisen ja sitoutumisen lisäämistä. Melko yksimielisesti todettiin, että opiskelijoita tulisi osallistaa enemmän antamalla omia vastuualueita, jotka olisivat osana hanketta sen loppuun asti. Kun opiskelijan vastuulla on jokin osalualue olisi hänen hyvä saada myös itse hoitaa sen esittelyä, markkinointia ja testausta. Esimerkkinä mainittiin Mentoroinnin vinkki -vihkon koonti, jonka tehnyt opiskelija oli päässyt osallistumaan vain sen kokoamiseen, mutta ei enää sen jatkokehittämiseen tai sen käyttöönottoon. Keskustelussa kävi hyvin ilmi opiskelijoiden halu saada hoitaa itse tekemänsä osio loppuun asti. He kokivat, että vain yhden osan hoitaminen ei millään tavoin motivoi pysymään mukana hankkeessa osan valmistumisen jälkeen. Lopuksi esitettiin keinoja saada opiskelijat osaksi hanketta vielä valmistumisen jälkeenkin, tähän keinoksi pohdittiin mahdollisuutta olla hankealumni tai duunituutori sekä selkeitä ohjeita sellaiseksi pääsemistä. Opiskelijoiden puolelta toivottiin myös, että hankkeen henkilöstö keräisi yhteystietoja ylös, jotta sieltä päin voitaisiin kysellä valmistuneilta mahdollisuutta tulla takaisin kertomaan kokemuksistaan ja motivoimaan muitakin opiskelijoita mukaan hankkeisiin, koska tällä hetkellä tietoisuus hankkeisiin osallistumisesta opiskelijan roolissa on melko vähäistä.

Konkretia työpajan tarkoituksena oli lähteä selvittämään, miten tavoitteita voitaisiin konkretisoida ja millä tavoin hyvät ideat saataisiin hankkeessa käytäntöön. Esitetyt kysymykset olivat Miten ideoista käytäntöön? ja Miten konkretisoida tavoitteet? Myös tämän ryhmän alussa fasilitaattori ohjeisti ryhmää valitsemaan puheenjohtajan, joka esittäisi esille tulleet ajatukset muille ryhmille koonnin aikana. Ryhmässä sovittiin, että fasilitaattori hoitaa kirjaamisen ja tukee puheenjohtajaa tarvittaessa koonnin aikana. Keskustelu lähti hyvin käyntiin ja jokaisella ryhmään osallistujalla oli hyvin ideoita ja ajatuksia aiheeseen.

Ensimmäisenä esille nousivat resurssit ja niiden selvittäminen heti uuden ideoiden nousussa esiin. Ryhmä esitti, että ideat kirjattaisiin aina selkeästi ylös ja samalla selvitettäisiin, onko idea toteuttavissa, kuka hoitaa ja riittävätkö resurssit varmasti. Ryhmässä pohdittiin myös mahdollisuutta opiskelijoiden hyödyntämistä uusien ideoiden toteuttamisessa. Tämän jälkeen keskustelu siirtyi yhteisten intressien ja tavoitteiden selvittämiseen. Opiskelijat nostivat esille, että heistä ei aina tunnu, että heitä kuullaan ja että he eivät tiedä mitä hankkeessa ollaan tekemässä ja minkä takia. Opiskelijat kokivat, että myös heidän tulisi saada vaikuttaa enemmän tavoitteisiin ja niiden toteuttamiseen. Tämä herätti paljon ajatuksia ryhmäläisissä ja ryhmä lähti pohtimaan viestintää ja sen parantamista. Opiskelijakunnat eivät aina ole selvillä siitä, mitä muissa oppilaitoksissa tehdään ja voisiko asioita kehittää yhdessä kaikille sopivalla tavalla. Lopuksi pohdittiin hankkeen perehdytyksen vahvistamista ja sitä, kuinka jokainen hankkeeseen tulija saataisiin perehdytettyä samalla tavoin. Opiskelijoita liittyy mukaan hankkeeseen ripotellen ja toisinaan opiskelijat kokevat uuteen hankkeeseen liittymisen hieman työläänä. Kaiken kaikkiaan keskustelua syntyi paljon ja vaikka se ajautuikin välillä hieman sivuraiteille, vaatien fasilitaattorilta takaisin palauttamista, niin keskustelu oli antoisaa ja kaikkia osapuolia tukevaa. Ryhmässä tuli hyvin esille opiskelijakuntien ajatuksia asioihin ja myös hankehenkilöstö sai kerrottua näkemyksiään. Pääosin ajatukset olivat samankaltaisia ja kaikki ryhmäläiset tunnustivat esille tuodut haasteet.

Yhteisöllisyyden työpajassa kysymykset, joita ryhmässä lähdettiin pohtimaan olivat: Miten luoda yhteisöllisyyttä opiskelijakuntien, hankehenkilöstön sekä opiskelijoiden välille? Miten vahvistaa opiskelijakuntien roolia yhteiskehittämisessä? Fasilitaattorin ohjeistuksella ryhmä valitsi puheenjohtajan, joka koonnin aikana kertoisi esiin tulleita ajatuksia, ideoita ja ehdotuksia. Myös tässä ryhmässä fasilitaattorin tehtävä oli kirjata esiin tulevat asiat sekä tukea koonnin aikana puheenjohtajaa tarvittaessa. Keskustelu ja pohdinta lähti hyvin käyntiin. Hankeen tavoitteisiin ja yhteiseen päämäärään koettiin tarvittavan selkeyttä, jotta tarvittava motivaatio syntyisi. Säännöllinen vuorovaikutus koettiin erittäin tärkeäksi sekä suhteiden luomisen, jotta yhteistyö helpottuu. Aikaa tutustumiselle kaivattiin ja ideana syntyi yhteiset kahvihetket opiskelijoiden, opiskelijakuntien sekä hankehenkilöstön välille virtuaalisesti. Myös viestinnän merkitys tuli esille, jotteivat opiskelijakunnat jäisi hankkeen ulkopuolelle. Heidän mielestään viestinnän ongelmaa helpottaisi, jos hankehenkilöstön ja opiskelijakuntien välissään toimisi vastuuhenkilö, joka huolehtisi tiedottamisesta. Esille tuli myös, että mukana oleville opiskelijakunnille ja opiskelijoille kaipaavat palkkiota tai jotain muuta hyötyä osallistumisesta, esimerkiksi opintopisteitä. Pajassa todettiin, että vastuullisuus ja vastikkellisuus takaa sitoutumisen. Tämä tarkoittaisi sitä,

että jo hankehakemuksen kirjoittamiseen täytyisi ottaa opiskelijakunnat ja opiskelijat mukaan.

Työpajojen aikana keskustelu ajautui hetkellisesti määriteltyjen aiheiden ulkopuolelle, kun sivuttiin toisten työpajojen aiheita ja yhteisessä lopetuksessa voitiin todeta, että kaikissa pajoissa oltiin oltu hyvin samoilla linjoilla. Keskustelua herätti myös kysymysten ulkopuoliset huomiot hankkeen kulusta ja niiden vuoksi hankkeessa mukana olijat toivoivat aiheiden jatkokäsittelyä, joka johti toisen työpajan suunnitteluun ja järjestämiseen. Työpajat otettiin kuitenkin hyvin vastaan ja osallistujat olivat tyytyväisiä pajojen kulkuun. Fasilitointi sujui hyvin alun epävarmuudesta huolimatta. Työpajat antoivat myös paljon materiaalia opinnäytetyön tuotukseen ja selkeytti myös tiimille sitä, mitä työssä kannattaa lähteä tarkastelemaan.

7.3 Toisen työpajan toteutus ja arviointi

Toinen työpaja toteutettiin toimeksiantajan pyynnöstä, sillä ensimmäinen työpaja oli koettu hankkeessa erityisen hyödylliseksi. Työpaja järjestettiin hankkeen yhteiskehittämisen ja suunnittelupalaverien ulkopuolella ja toimeksiantaja kokosi palaveriin hankehenkilöstöä sekä opiskelijoita ja opiskelijakunnan jäseniä painottaen kuitenkin opiskelijoiden osallistumista. Toisessa työpajassa hankkeessa mukana olijat oli jaettu kahtia, toisessa ryhmässä olivat opiskelijakuntien edustajat ja hankkeessa mukana olevat opiskelijat, toisessa hankehenkilöstö.

Opiskelijoiden työpajan alussa tarkoituksena oli täyttää Toimenpidematriisia ja keskustella sen jälkeen lisää aiemmassa työpajassa esiin tulleista aiheista. Opiskelijat kokivat, että heidän oli vaikea vastata esitettyihin kysymyksiin, koska heillä ei ollut toimivaltaa niiden ratkaisuun tarvittaviin toimenpiteisiin. Myös opinnäytetyötiimi koki ilmapiirin olevan vaivaantunut. Matriisista siirryttiin suhteellisen nopeasti avoimiin kysymyksiin. Fasilitaattori esitteli ensin kaikki kysymykset osallistujille, jonka jälkeen jokainen kysymys käytiin yksi kerrallaan keskustellen. Keskustelu lähti sujumaan hyvin ja esille tulleet asiat kirjattiin ylös, yhteistä purkua varten. Opiskelijakunnat kokivat, ettei heillä ole paljon toimivaltaa hankkeessa, koska heille ei oltu määritelty resursseja, joita tarvittaisiin aktiivisempaan osallistumiseen. Keskustelua syntyi paljon myös opiskelijoiden perehdyttämisestä, joka oli vaihtelevaa koulusta ja opiskelijakunnasta riippuen. Osa opiskelijoista koko perehdytyksen olleen riittämätöntä, mutta myös positiivisia kokemuksia löytyi. Vaihtuvuus opiskelijakunnissa koettiin haasteeksi hankkeessa toimimista ajatellen.

Suunnitelmallisuutta toivottiin lisää ja konkreettisenä ehdotuksena opiskelijoiden työpajassa nousi esille selkeä viestintäsuunnitelma. Opiskelijoiden mielestä viestintään ei ollut tarpeeksi resursseja eikä panostus viestintään siten ollut näkyvä. Viestintään liittyen opiskelijat pohtivat, voisiko esimerkiksi sosiaalisessa mediassa julkaistavia materiaaleja saada valmiiksi jokaisen käyttöön. Tällöin opiskelijakunnilta vaadittu resurssi mainostamiseen olisi huomattavasti pienempi ja viestintä olisi toimivampaa.

Hankehenkilöstön työpajassa käsiteltiin samoja aiheita kuin opiskelijoidenkin kesken, mutta henkilöstökin mietti aiheita opiskelijoiden ja opiskelijakuntien kantilta. Henkilöstön kesken pohdittiin miten opiskelijakunnat voisivat paremmin toimia hankkeen edustajina, missä hanketta tulisi mainostaa ja miten opiskelijat voisivat sen tehdä. Myös hankkeen yhteisöllisyyttä mietittiin opiskelijoiden silmin, miten heidät saisi paremmin sitoutumaan ja osallistumaan hankkeen kehittämiseen, mikä houkuttaisi osallistumaan enemmän. Lopuksi kerättiin kasaan konkreettisia ajatuksia opiskelijakunnan roolin vahvistamiseksi, olisiko tarpeen palkata opiskelijakuntien edustajia hankkeeseen, olisiko jokin muu palkkio hyvä kannustin vai olisiko paras keino antaa selkeästi jokin hankkeen osa-alue opiskelijoiden vastuulle, jolloin mukana olo liittyisi selkeästi jaettuun vastuualueeseen.

Päivän päättyessä yhteisen purun merkeissä selvisi, että opiskelijakuntien ja hankehenkilöstön työpajoissa tekemät havainnot tukivat vahvasti toisiaan. Henkilöstön ajatukset osallistumisen vähäisyyden syistä kohtasivat hyvin opiskelijoiden kokemukset asiasta, yhteinen päätelmä oli se, että vastuun jaot tulisi olla selkeämmät ja palkkio opiskelijoiden vapaa-ajan käyttämisestä olisi toimiva kannustin, joka auttaisi osallistamaan ja sitouttamaan uusiakin opiskelijoita hankkeisiin. Työpajassa saatu materiaali vastasi hyvin opinäytetyön tuotokseksi tulevan kaavion kokoamiseen vaadittavia haasteita, joihin kaavion konkreettisten toimien avulla vastataan. Vaikka jaetut ryhmät olivat hyvin erilaisia, oli hienoa huomata kuinka samoilla linjoilla opiskelijat ja opettajat olivat.

7.4 Kaavio opiskelijakuntien yhteiskehittämisen tueksi

Kaavion (Liite 3) muotoilu pohjaa työpajoista saadun materiaalin sisältöön. Haasteita ja kehittämistarpeita löytyi viestinnästä, yhteisöllisyyden tunteesta sekä hankkeen vaiheiden ja sisällön konkretisoimisesta. Kaaviossa vastataan näihin haasteisiin konkreettisilla toimilla. Haasteet on jaoteltu haasteen aloittamisen, työnjaon, toteutuksen ja hankkeessa lopettamisen osioihin. Jokaisessa osiossa juuri sitä hankkeen vaihetta koskevat haasteet on kirjoitettu auki ja niihin annetaan kehittämiskeinoja kohta kerrallaan.

Yksi merkittävimmistä asioista hankkeen toimimisen kannalta on viestinnän sujuminen. Alkuun tehdyn kyselyn ja työpajoista saadun materiaalin perusteella vastauksista nousi selkeästi ilmi, että OTE-hankkeessa viestintä koetaan ajoittain haasteellisena. Osa mukana olevista opiskelijoista, ei tiennyt kaikkea mitä hankkeessa tapahtuu eikä uusia tietoja aina ole kaikkien saatavilla. Myös koulujen välinen viestintä kaipasi tehostamista, jotta kaikki osapuolet tietäisivät mitä muualla tehdään ja on tehty. Saatujen vastauksien kautta tuli myös ilmi, etteivät kaikki mukana olijat edes ole täysin varmoja mitä OTE-hankkeessa tehdään ja mitä on tarkoitus kehittää. Ratkaisuna viestinnän haasteisiin ehdotettiin erilaisia sosiaalisen median kanavia, joissa pieninistäkin asioista tiedotettaisiin. Opinnäytetyömme kaaviossa panostimme siis erityisesti viestinnän ja raportoinnin osioihin, sillä näillä toimilla ratkaistaisiin viestinnässä tapahtuvat katkokset ja huolehdittaisiin siitä, että kaikki osallistujat ovat tietoisia siitä missä mennään.

Yhteisöllisyyden työpajoissa ilmeni, ettei yhteiselle keskustelulle ja tutustumiselle ole jäänyt tarpeeksi aikaa. Luottamuksellisen ilmapiirin muodostuminen koettiin vaikeaksi, koska yhteistä aikaa ja ymmärrystä hankkeen tarkoituksesta ja tavoitteista ei oltu saavutettu tarvittavissa määrin. Työpajoissa yhteisöllisyyden tunteen kehittämiseksi ehdotettiin yhteisiä kahvihetkiä, jotta tutustuminen helpottuisi ja luottamusta voisi syntyä. Tätä peilaten lisättiin kaavion yhdeksi kehittämistoimenpiteeksi hankepalaverien ulkopuoliset, vapaamuotoiset tapaamiset, jotka mahdollistavat tasavertaisen tutustumisen. Kun tullaan tutuiksi, on helpompi ottaa yhteyttä ja toimia yhdessä sekä luoda yhteisöllisyyttä, jota yhteiskehittäminen vaatii toimiakseen.

Haasteiden ja ongelmien lisäksi työpajojen ja kyselyn kautta nousi esille myös useita konkreettisia keinoja, joilla yhteiskehittämistyötä voitaisiin helpottaa. Opiskelijakunnat nostivat esille sen, että usein yhteiskehittämisessä nousee esiin ideoita, joihin kukaan ei tartu. Tämän ajatuksen myötä hankkeelle tarjottiin Toimenpidematriisia, jonka avulla voitaisiin konkretisoida toimenpiteitä ja vastualueita, sekä mitata niiden onnistumista. Toimi, joka helpottaisi työskentelyä olisi opiskelijakuntien väliset työparit, samoin selkeät roolit ja tehtävänjaot. Esiin nousi myös ajatus kansioista, johon kerättäisiin kaikki tarvittava tieto ja joka olisi kaikille saatavilla. Työparit, roolitus ja kansio listattiin myös opiskelijakunnille jaettavaan kaavioon (Liite 3.), sillä ne ovat helppoja konkreettisia keinoja yhteiskehittämistyön helpottamiseksi.

Konkretian puuttuminen nostettiin vahvasti esille myös työpajoissa. Ilmeni, että paljon hyviä ideoita ja ehdotuksia jäi pelkäksi puheeksi. Kukaan ei ota asiasta vastuuta tai lähde selvittämään onko idea kehityskelpoinen tai toteutuskelpoinen. Tarvitaankin nimetä

vastuut, kuka hoitaa, miten ja milloin. Tavoitteiden mittaaminen yhdessä on tärkeää, koska kyseessä on yhteiskehittämishanke, on tärkeää miettiä yhteiset intressit, mitä tehdään, mitä lähdetään toteuttamaan ja onko tarvetta toteuttaa muissakin ammattikorkeakouluissa. Toimintasuunnitelman tekeminen helpottaisi kokonais kuvan hahmottamista.

Opinnäytetyön esille tuomat kehittämistarpeet toimeksiantajalle muodostuvat viestinnän ja yhteisöllisyyden haasteista. Haasteisiin vastaamiseen opinnäytetyö antaa konkreettisia keinoja. Näiden konkreettisten muutosten avulla yhteiskehittäminen opiskelijakuntien välillä sekä yleisesti hankkeiden sisällä tulee näkyvämmäksi, opinnäytetyön tuotos antaa käytännön keinoja estää kommunikaatiokatkoksia ja yhteisöllisyyden puutetta. Jatkossa ammattikorkeakoulujen henkilöstön on helpompi vastata opiskelijoiden toivomiin yhteiskehittämisen käytäntöihin ja näin mahdollistaa sujuva, kaikkia osapuolia tukeva kehittämistyönprosessi.

8 POHDINTA JA ARVIOINTI

Tässä luvussa pohditaan ja arvioidaan sitä, miten kehittämistyön prosessi lähti liikkeelle ja mitkä asiat nousivat esille prosessin kulussa. Lisäksi pohdimme koko opinnäytetyön uskottavuutta sekä luotettavuutta. Ammatillinen kasvu on iso osa opinnäytetyö prosessia, tätä pohditaan, miten opinnäytetyötiimi on kasvanut ammatillisesti prosessin aikana.

8.1 Kehittämistyön prosessin ja tuotoksen arviointi sekä työn luotettavuus

Kyselyn (Liite 1.) arviointi pohjattiin Tuomen ja Sarajärven kirjassaan Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (2009, 140-141) mallintamaan tapaan. Alkuun mietittiin mitä on tarkoitus saada selville ja miksi, toimeksiantajan toive oli hyvin selvä ja siksi lähdettiin heti miettimään kysymyksiä, jotka vastaavat OTE-hankkeen yhteiskehittämisen sujumisen haasteellisiin ja huonoihin puoliin. Toiveena oli selvittää asiaa nimenomaan opiskelijakuntien ja opiskelijoiden näkökulmasta, joten etenkin heidän vastauksensa olivat kiinnostuksen kohteena. Kysymyksiä tehdessä peilattiin myös opinnäytetyön tiimin sitoutumista aiheeseen, miten opiskelijat haluaisivat kyselyn olevan muotoiltu, olisiko siinä hyvä olla vapaakenttiä vai enemmän valmiita vastauksia. Aiheen kannalta tärkeintä olisi saada vastauksia mukana olleiden opiskelijoiden omin sanoin, jotta kerätty materiaali vastaisi parhaiten toimeksiantajan toiveita ja vastaukset vastaisivat opinnäytetyön alussa pohdituihin kysymyksiin siitä, miten ja miksi hankkeiden yhteiskehittämistä opiskelijoiden kesken tulisi kehittää. Aineiston keruu tavaksi valittiin kyselyt, haastattelut ja havainnointi. Kyselyt toimivat pohjana ryhmähaastatteluun tuleviin kysymyksiin ja ryhmähaastattelujen sekä kehittämispäivien aikana tapahtuva havainnointi tuki tehtyjä päätelmiä. Ottamalla kyselystä saatu materiaali osaksi ryhmähaastatteluja varmistettiin myös se, että kyselyssä kerätty aineisto oli kaikkien vastaajien nähtävissä ja kommentoitavissa. Haastattelujen toteutus OTE-hankkeen kehittämispäivässä mahdollisti myös aineiston analysoinnin yhdessä vastaajien kanssa, jolloin sen luotettavuus varmistettiin mahdollisimman hyvin antamalla osallistujille vielä mahdollisuus muokata antamiaan vastauksia, jotta ne varmasti vastaisivat heidän kertomaansa. Alkuun aineiston keruu oli anonyymiä (kysely), näin saatiin vaikeitakin aiheita sanottua ääneen, mutta materiaalin tarkentaminen ja jatkokesittely tehtiin koko hankkeen osallistujien kesken ryhmähaastatteluina ja -purkuina, jolloin samat aiheet puhuttivat koko OTE-hankkeen henkilöstöä ja muita mukana olevia.

Kyselyä (Liite 1.) tehdessä pohdittiin sitä, kuinka hyvin kysymykset vastasivat toimeksiantajan tarpeeseen. Kyselyssä pyrittiin selvittämään erityisesti opiskelijakuntien kokemusta yhteiskehittämistyöstä ja siitä, miten työskentely olisi tulevaisuudessa sujuvampaa. Kysymykset pidettiin lyhyinä ja helposti vastattavina, tämän avulla pyrittiin välttämään, sitä että vastaajat jättävät vastaamatta kyselyyn sen haasteellisuuden vuoksi. Kysely sisälsi avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä niiden välimuotoja, joiden tarkoituksena oli saada selville tietoa, jota ei etukäteen saatujen tietojen valossa oltu osattu kysyä. Kysymykset vastasivat hyvin toimeksiantajan tarpeeseen saada tietoa opiskelijakuntien välisestä yhteiskehittämisestä, sillä myöhemmissä työpajahaastattelussa saatiin hyvää keskustelua aikaan kyselyssä esiin tulleista asioista.

Kyselystä pyrittiin tekemään tiiviis ja helposti vastattava. Aikaa kysymykseen täyttämiseen kului osallistujilta keskimäärin kahdeksan minuuttia, joka vastasi hyvin alkuperäistä toivetta nopeasti täytettävästä kyselystä. Kysely lähetettiin liki 50:lle OTE-hankkeessa mukana olijalle suoraan sähköpostiin ja tämän lisäksi kyselylinkki jaettiin OTE-hankkeen Teams alustalle, vastauksia tuli kuitenkin vain 21. Kysely lähetettiin vastaajille uudestaan useamman kerran, mutta valitettavasti vastausprosentti pysyi silti alhaisena.

Kyselyjen pohjalta rakennettiin haastattelut, jotka tehtiin pienryhmähaastatteluina Teams:in välityksellä. Ryhmähaastattelun etuna yksilöhaastatteluun verrattuna on tilanteen vapautuneisuus, jota on ajoittain hankala saavuttaa yksilöhaastattelussa. Ryhmähaastattelu poistaa usein myös tilanteesta aiheutuvaa jännitystä, jolloin haastateltavat ovat rennompia. Ryhmähaastattelun vahvuutena on myös väärinymmärrysten korjaaminen ja muistinvaraisiin asioihin vastaaminen. Toisaalta taas ryhmähaastattelut voivat estää ryhmän kannalta negatiivisten asioiden esiintuomisen, jolloin haastattelija ei saa tietoa kaikista ryhmän asioista. Toisena merkittävänä haasteena ryhmähaastattelussa ovat vahvat persoonat, jotka määrittävät keskustelun luonteen ja suunnan. (Hirsjärvi ym. 2009, 210-211).

Yksi luotettavuuteen vaikuttava tekijä on tutkimuksen toistettavuudessa, mutta on kuitenkin muistettava, että käytännössä laadullista tutkimusta ei koskaan voida toistaa sellaisenaan. Jokainen laadullisilla menetelmillä tehty tutkimus on omanlaisensa, sen toistaminen samoin tuloksin on mahdotonta, koska jo pelkästään aineiston tulkinnassa tapahtuu muutoksia, kun sen läpikäyvät vaihtuvat tai miettivät asiaa eri lähtökohdista. Aineiston analysoijan omat arvot, tietämys ja näkemys asiasta vaikuttavat materiaalin tulkintaan, kerätyn materiaalin tulisi kuitenkin olla tulkittavassa samansuuntaisesti samoja tulkintasääntöjä käytettäessä. (Vilka 2015, 197.) Opinnäytetyöhön kerättyssä

materiaalissa on vain vähän tulkinnanvaraa, vastaukset ovat suoria ja yksiselitteisiä, toki ne eri ajankohtaan tehdyssä kyselyssä voisivat muuttua, etenkin jos kysely toistettaisiin tähän opinnäytetyöhön kerätyn aineiston julkistamisen jälkeen.

Koko opinnäytetyötä voidaan pitää luotettavana ja uskottavana, sillä kyselyjen vastaukset tukivat vahvasti työpajoissa esiinnoussutta keskustelua aiheesta. Opiskelijakuntien jäsenet ja hankehenkilöstö tunnistivat hyvin esille nousseet haasteet ja pitivät myös kehittämäämme kaaviota hyvänä tukena tulevaisuuden hankkeita ja projekteja ajatellen. Näkemystä luotettavuudesta vahvistaa erityisesti OTE-hankkeen Savonian kehittämispäivillä (4.5.2021) esitetty opiskelijakuntienpaneeli, jossa opiskelijakunnat kertoivat tarpeistaan ja haasteista, joita hankkeen aikana on noussut esiin. Esiin nousseet asiat olivat hyvinkin pitkälle samoja, joihin opinnäytetyö pyrkii vastaamaan.

Vaikka työtä voidaankin pitää uskottavana ja luotettavana, tulee muistaa, että työssä on mukana vain yksi hanke, jossa opinnäytetyötiimimme oli mukana kahdeksan kuukauden ajan. Parantaaksemme työn tuloksia ja luotettavuutta, tulisi opiskelijakuntien yhteiskehittämistyötä tarkastella useamman hankkeen näkökulmasta ja pitemmällä aikavälillä, jolloin kehitetty tuotos vastaisi laajempaan tarpeeseen, kattaisi suuremman määrän henkilöitä sekä antaisi paremman kuvan ammattikorkeakoulujen yhteiskehittämistyöstä ja sen haasteista.

8.2 Ammatillinen kasvu

Tätä opinnäytetyötä tehdessämme perehdyimme hankemaailmaan, opiskelijakuntien väliseen yhteiskehittämiseen sekä osallisuuden lisäämisen keinoihin. Saamamme tieto ja kokemus antavat meille huomattavan hyödyn siirtyessämme työelämään. Nykyisin työnantajat odottavat kehitysmyönteistä ja innovatiivista työtettä sekä hyviä yhteiskehittämistaitoja, opinnäytetyöprosessin aikana osaamisemme yhteiskehittämisen alalla vahvistui huomattavasti. Opimme paljon myös hankemaailmasta, sen toimivista käytännöistä ja mahdollisuuksista. Hankkeet työllistävät nykyään paljon sosionomeja, joten kehittämistyömme ympäristö tuki hyvin ammatillisuuttamme jatkoa ajatellen.

Koska työskentelymme eteni vaihe vaiheelta jatkuvasti etenevänä prosessina eikä lopputulos ollut selvillä vielä alusta alkaen, oli stressinsietokykymme kovilla. Tämän kokemuksen myötä paineensietokykymme onkin vahvistunut ja olemme saaneet uusia keinoja käsitellä stressiä ja jäsentää asioita. Vaikka olimme jo työelämässä tottuneet

ennakoimaan ja aikatauluttamaan omaa työskentelyämme, oli hyvää harjoitusta joutua sopeutumaan äkillisestikin muuttuviin asioihin ja tilanteisiin uudessa ympäristössä. Tämä vahvisti meidän ammatillista kasvuamme tulevana sosionomeina uudenaikaisessa roolissa, uudenlaisten haasteiden edessä.

Stressinsietokyvyn lisäksi epävarmuus ja vaihe vaiheelta eteneminen vahvisti ratkaisukeskeisyyttä, joka on tärkeä taito ja ominaisuus sosionomille. Opinnäytetyöprosessin aikana kohtasimme monta haastetta ja jouduimme hylkäämään monia työstettyjä ideoita ja ajatuksia sekä löytämään hylättyjen ajatusten tilalle uusia ratkaisuja. Ratkaisuja haettiin niin ryhmässä tiimin kesken kuin myös yhdessä toimeksiantajan sekä opinnäytetyön ohjaajien kanssa.

Opinnäytetyötä tehdessämme näimme yhteiskehittämisessä haasteen valta-asemien välillä, hankehenkilöstön ja opiskelijoiden välillä oli hierarkiaa, joka ajoittain esti todellista yhteiskehittämistä. Opinnäytetyömme antoi meille ymmärrystä siitä, että aina ei ole helppo luopua ns. asiantuntijan roolista ja heittäytyä tasavertaiseksi yhteiskehittäjäksi. Jatkossa haluammekin tulevana sosiaalialan ammattilaisina unohtaa asiantuntija roolimme ja asettua asiakkaan asemaan. Näin toimimme aidosti asiakkaan antautua yhteiskehittämisen ja osallistamisen mahdollisuuksiin, jossa hyödynnetään asiakkaiden, kokemus-asiiantuntijoiden ja ei-ammattilaisten tietämystä ja kokemusta.

Toimiminen neljän hengen ryhmässä ja etäyhteyksillä ei ollut ihan helppoa, tuli väärinkäsityksiä ja turhaakin työtä tehtiin, kun asioita ei aina muistettu tarkistaa. Tämä onkin muistuttanut meitä siitä, että tutussakaan porukassa ei voi pitää asioita itsestään selvyyksinä, ryhmätyöskentely vaatii jatkuvaa kommunikointia, asioiden varmistamista ja yhteistä aikaa. Ryhmätyöskentely hajallaan vaati meiltä uusia tapoja tehdä yhdessä, tuuksi on tullut Google Driven, Teamsin, Zoomin ja muutaman muunkin pohjan käyttö ja tämä varmasti tukee osaamistamme tulevaisuuden tiimityöskentelyssä.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä; PS-Kustannus
- Aaltonen, H.; Hytti, U.; Lepistö, T. & Mäkitalo-Keinonen, T. 2016. Yhteiskehittäminen -kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistuu? Agile-hanke. Turku. Turun yliopisto. Viitattu 25.01.2021 <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>
- Ammattikorkeakoululaki. 14.11.2014/932. Annettu Helsingissä 14.11.2014. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>
- De Bono, E. 1990. Kuusi ajatteluhattua. Loimaa: Loimaan kirjapaino OY
- Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta. Toimintasuunnitelma 2021. Viitattu 24.2.2021 https://asiakas.kotisivukone.com/files/brandnewodiako.kotisivukone.com/ODiakon_toimintasuunnitelma_2021.pdf
- Haltia-Nurmi, M.; Vainio, M. & Keränen, K. 2020. Yhteiskehittämisen ABC Askeleet yhteiskehittämiseen Espoon oppimisympäristöissä. Espoo: Espoon kaupunki Viitattu 1.2.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/353589/Haltia-Nurmi_Vainio_Keranen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hietala, O. 2016. Mitä yhteiskehittäminen tarkoittaa? Kuntoutussäätiö. STT. Järvenpää.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hirvikoski, T.; Äyväri, A.; Hagman, K. & Wollstén, Piia. 2018. Yhteiskehittämisen käsikirja. Espoon kaupunki.
- Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Liettua: BALTO print.
- Karreinen, L.; Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.) 2017. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. PINKO – oppimateriaalit. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.
- Kirveskoski, H. 2020. Yhteisöllisempi korkeakoulu. SAMOK ry. Viitattu: 7.5.2021. Saatavilla verkossa: https://samok.fi/wp-content/uploads/2020/12/samok_fi_web-joka.pdf
- Kirveskoski, H. 2020. Yhteisöllisyyden merkitys korkeakouluyhteisössä. Yhteisöllisempi korkeakoulu -julkaisu. SAMOK. Viitattu 7.5.2021. https://samok.fi/wp-content/uploads/2020/12/samok_fi_web-joka.pdf
- KOE. LAB-Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta; Uudelle opiskelijalle. Viitattu 5.5.2021. <https://koeopiskelijakunta.fi/uudelle-opiskelijalle/>
- Kukkonen, H. 2018. Tarinat kertovat – opintoihin kiinnittymisen lähteet ammattikorkeakouluissa. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 27. Tampere.

Lab-ammattikorkeakoulu. OTE - Opiskelijat työllistymistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulujen henkilöstön rinnalle. Julkaisuaika tuntematon. Viitattu 24.2.2021. <https://lab.fi/fi/projekti/ote-opiskelijat-tyollistymista-edistavien-toimintatapojen-kehittajiksi>

Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa 5.7.2019/808. Annettu Helsingissä 5.7.2019. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190808>

Mäkinen, M.; Annala, J.; Korhonen, V.; Vehviläinen, S.; Norrgrann, A.; Kalli, P. & Svärd, P. (toim.) 2012. Osallistava korkeakoulutus. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere: Juvenes Print

Nylund, M. & Yeung A. B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

O`Diako Helsinki. Facebook sivut; tapahtumat. Viitattu 5.5.2021. https://www.facebook.com/odiako.helsinki/events/?ref=page_internal

Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät - uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro.

OSAKO. Tuutorointi. Viitattu 5.5.2021. <http://osakoweb.fi/tuutorointi/>

OTE-hanke. 2021. OTE – Opiskelijat työllistymistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulujen henkilöstön rinnalle <https://ote.turkuamk.fi/>

Roos, S. & Mönkkönen, K. 2015. Ihmisiksi työssä – työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. (Tallinna): UNIPress.

SAMOK. Opiskelijakunnat. Viitattu 24.2.2021. <https://samok.fi/opiskelijalle/opiskelijakunnat/>

SAVOTTA. Palvelut; SYKETTÄ. Viitattu 5.5.2021. <https://opiskelijakuntasavotta.fi/palvelut/syketta/>

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille: kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

TUO. Tapahtuma arkisto. 2020. Viitattu 5.5.2021. <https://opiskelijakunta.net/events/page/3/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu painos. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Turun ammattikorkeakoulu. 2020. OTE – Opiskelijat työllistymistä edistävien toimintatapojen kehittäjiksi ammattikorkeakoulujen henkilöstön rinnalle. Viitattu 24.2.2021. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hae-projekteja/ote-opiskelijat-tyollistymista-edistavien-toiminta/>

Turun ammattikorkeakoulun opiskelijakunta. 2019. Turun ammattikorkeakoulun opiskelijakunta TUOn poliittinen ohjelma 2019–2023. Viitattu 24.2.2021. <https://opiskelijakunta.net/wp-content/uploads/2019/02/tuon-poliittinen-ohjelma-20192023.pdf>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus

Viskari, T. 2016. Opiskelijakuntien hallinto-opas – Eli kuinka tehdä kaikki oikein. Viitattu 24.2.2021 https://samok.fi/wp-content/uploads/2017/08/samok_opas_b5_verkko.pdf

OTE-hankkeen yhteiskehittäminen

Opinnäytetyömme aiheena on opiskelijakuntien välinen yhteiskehittäminen OTE-hankkeessa. Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää miten yhteiskehittäminen toteutuu OTE-hankkeessa ja mitä parannettavaa siinä vielä olisi. Käsittelemme vastauksenne anonymisti ja käytämme niitä opinnäytetyössämme "Opiskelijakuntien välinen yhteiskehittäminen OTE-hankkeessa". Vastausten käsittelyn jälkeen kerätyt vastaukset hävitetään.

Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan eri toimijoiden ja ihmisten välistä tavoitteellista yhteistyötä, jonka tarkoituksena on kehittää yhdessä jotakin.

* Pakollinen

1. Olen hankkeessa mukana *

Opiskelijana

Opettajana

Osana hankehenkilöstöä

Oppilaskunnan edustajana

Muu

2.Mitä koulua edustat? *

- Turun ammattikorkeakoulu
- Diakonia -ammattikorkeakoulu
- Savonia -ammattikorkeakoulu
- LAB -ammattikorkeakoulu
- Oulun ammattikorkeakoulu

3.Miksi liityit OTE-hankkeeseen?

4.Mikä on roolisi OTE-hankkeessa?

5.Oliko OTE-hankkeeseen liittyminen helppoa?

- Kyllä,
- Ei

6.Mikä hankkeen yhteiskehittämistyössä mielestäsi toimii? Esimerkkejä? *

7.Mitä hankkeen yhteiskehittämistyössä mielestäsi voisi tehdä toisin? Mikä ei toimi? Esimerkkejä? *

..

8.Koetko saaneesi vaikuttaa hankkeen kehittämiseen?

- Kyllä
- Jonkin verran osaa
- En osaa sanoa
- Vähän
- En juuri lainkaan

9.Oletko päässyt tekemään yhteistyötä muiden koulujen edustajien kanssa?

- Koko hankkeen ajan
- Useita kertoja
- Vain muutaman kerran
- En kertaakaan

10.Miten yhteiskehittämistyö muiden kanssa on mielestäsi sujunut?

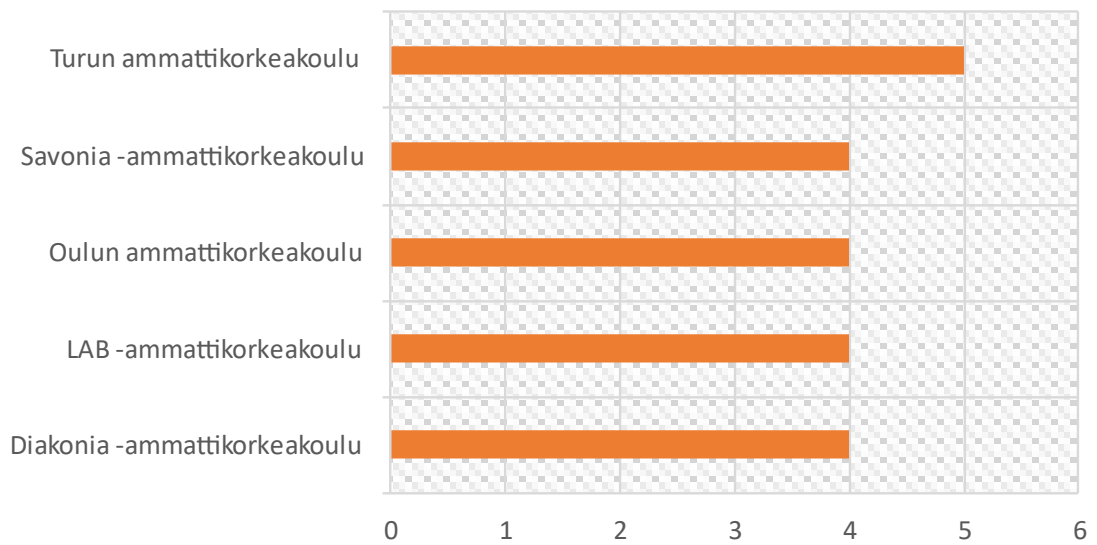
11.Mitkä yhteiskehittämisen toimet olet kokenut toimiviksi? Mikä mielestäsi edistäisi toimivuutta vielä enemmän?

12.Onko yhteiskehittäminen OTE-hankkeessa vastannut toiveitasi?

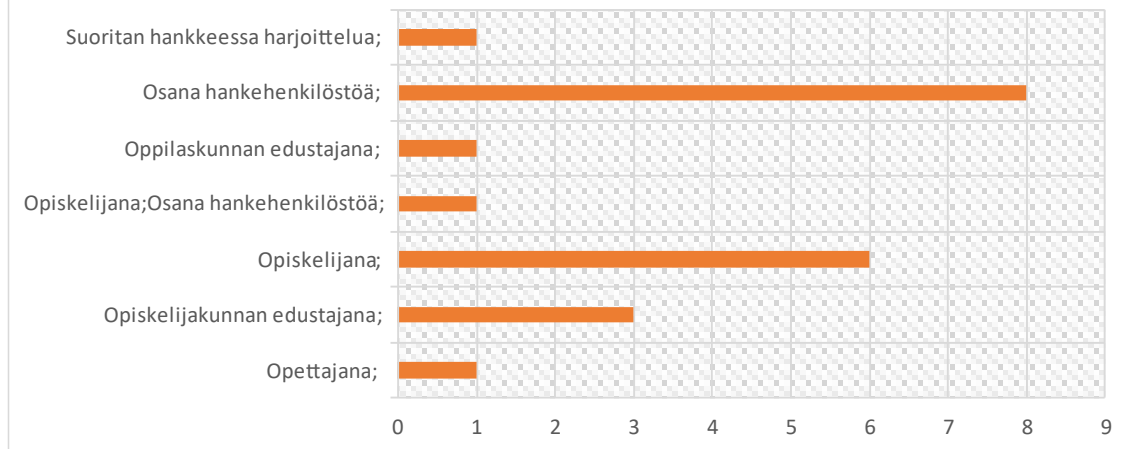
13.Kiitos vastauksistasi!

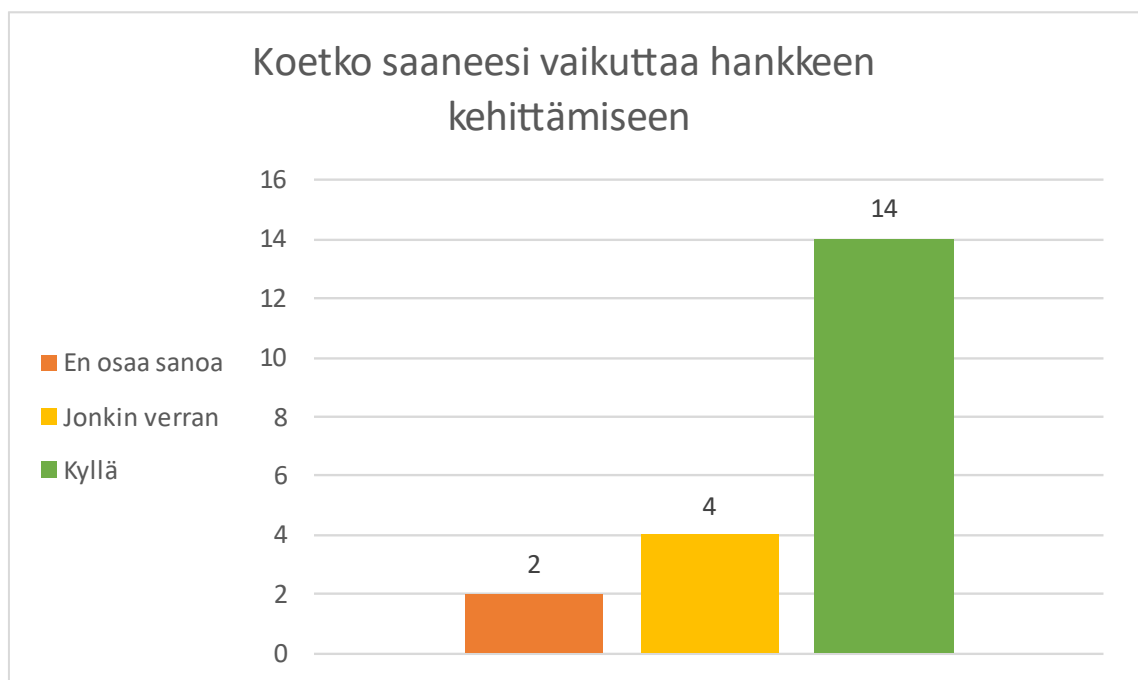
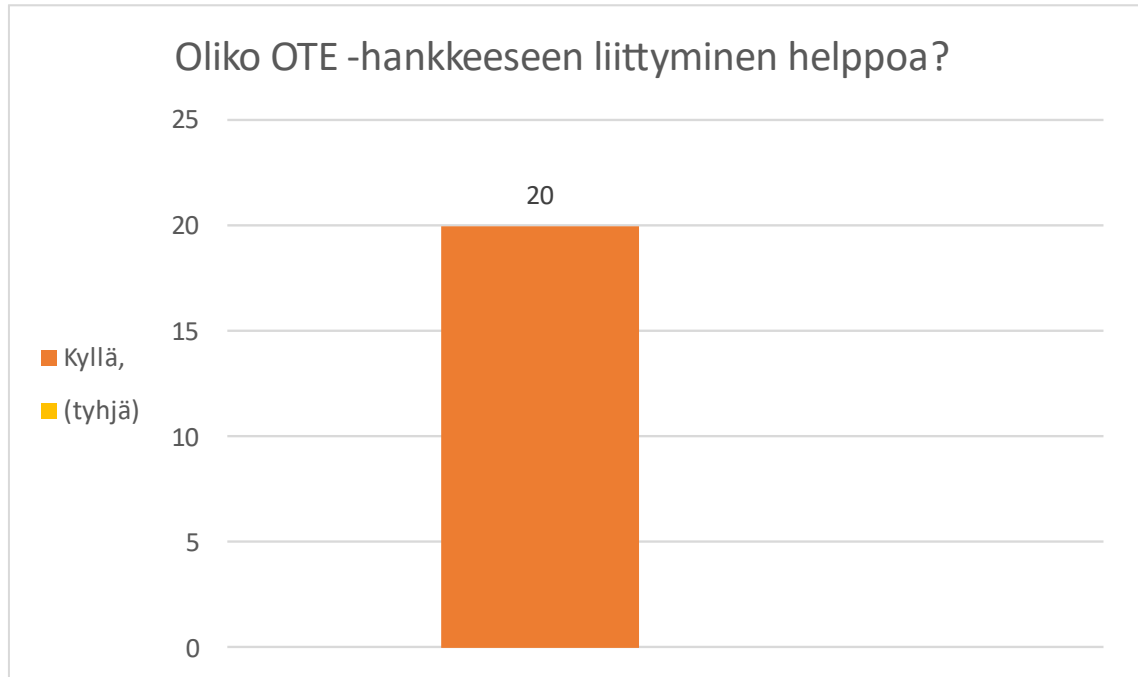
Voimmeko olla tarvittaessa yhteydessä lisäkysymyksillä OTE-hankkeen yhteiskehittämiseen liittyen? Jos voimme, jätähän sähköpostisi tähän :)

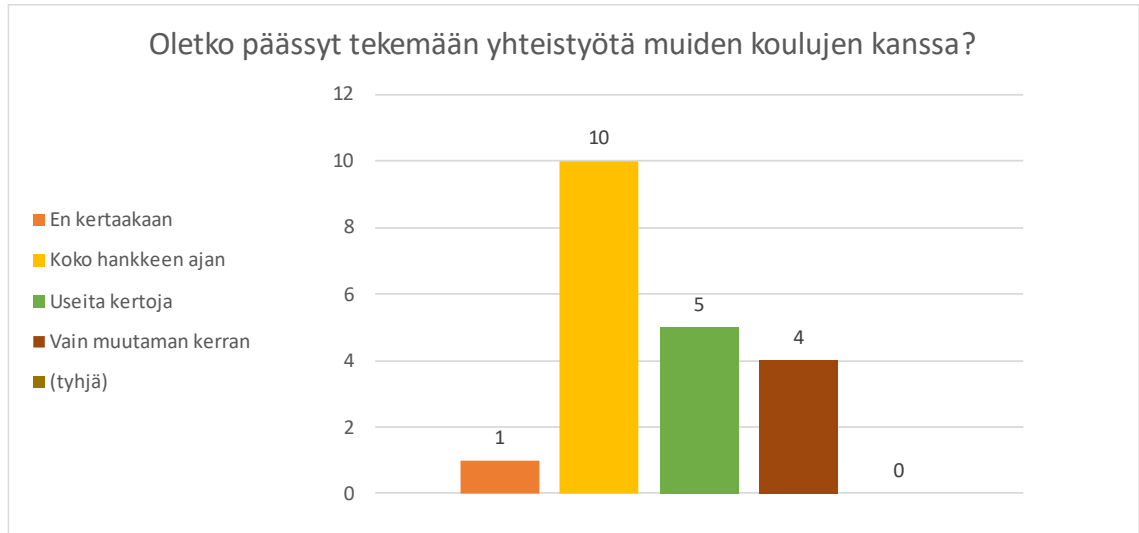
Mitä koulua edustat?



Olen hankkeessa mukana







Mukana yhteiskehittämishankkeessa - ohjeita opiskelijakunnille

Hei!

Olemme koonneet tämän kaavion tukemaan opiskelijakuntien mukana oloa yhteiskehittämishankkeissa. Kaaviossa on tietoa siitä mitä kannattaa muistaa hankkeeseen liittyessä, mitä ottaa huomioon työnjaossa ja itse toteuttamisessa sekä mitä tulee huomioida hankkeesta poistuttaessa. Tiedot kaavion tekemiseen on saatu OTE-hankkeeseen (2019-2021) tehdystä opinnäytetyöstä.

Terkuin

Kia, Saara, Katariina ja Karita

Aloitus



Työnjako



Toteutus



Lopetus

Mukana yhteiskehittämishankkeessa - ohjeita opiskelijakunnille

Hei!

Olemme koonneet tämän kaavion tukemaan opiskelijakuntien mukana oloa yhteiskehittämishankkeissa. Kaaviossa on tietoa siitä mitä kannattaa muistaa hankkeeseen liittyessä, mitä ottaa huomioon työnjaossa ja itse toteuttamisessa sekä mitä tulee huomioida hankkeesta poistuttaessa. Tiedot kaavion tekemiseen on saatu OTE-hankkeeseen (2019-2021) tehdystä opinnäytetyöstä.

Terkuin

Kia, Saara, Katariina ja Karita

Aloitus



Työnjako



Toteutus



Lopetus

Työnjako		
Tehtävien jakaminen opiskelijakunnan sisällä	Opiskelijakuntien roolien jakaminen	Vastuuhenkilöiden nimeäminen
Kuka ollut opiskelijakunnassa pisimpään?	Roolien näkyvyys: listaus, listan päivittäminen koko hankkeen ajan.	Työparit eri opiskelijakuntien välillä.
Kuka pystyy sitoutumaan hankkeeseen?		Työparien kommunikointi myös virallisten hankepalaverien ulkopuolella.
Kenellä paras tietotaito?		

Opiskelijakunnan liittyessä mihin tahansa hankkeeseen on hyvä ottaa huomioon opiskelijakuntien sisällä tapahtuva vaihtuvuus ja siten tehtävien jakaminen opiskelijakuntien sisällä. Esimerkiksi voidaan miettiä, olisiko hyvä ottaa hankkeeseen mukaan pitkään opiskelijakunnassa toimintu, jolla on paljon osaamista ja lisäksi vasta aloittanut, joka todennäköisesti voi olla hankkeessa mukana pidempään.

Toteutus		
Tiedottaminen & päivittäminen	Ajan tasalla pysyminen	Tiedon kulku
Yhteystietolista kaikkien saatavilla.	Tapaamiset hankkeen ulkopuolella, tutustuminen:	Kansion kokoaminen: tärkeät tiedostot ja tiedot
Jatkuvasti päivittyvä listaus hankkeen vaiheista ja etenemisestä.	Kun tullaan tutuksi, on yhteydenpito helpompaa.	Alustojen hyödyntäminen: Teams, WhatsApp
Some-sisällöt jakoon kaikille.	Kysy vastuuhenkilöiltä, työparilta	

Kun ollaan mukana yhteiskehittämishankkeessa, olisi hyvä tutustua muihin mukana oleviin myös vapaammin hankepalaverien lisäksi, jotta yhdessä tekeminen olisi rennompaa ja näin sujuvampaa sekä luontevampaa.

Lopetus		
Dokumentointi	Yhteystietojen päivittäminen listoihin	Tiedon siirtäminen
Lopettaessasi varmista, että tekemäsi työ näkyy "paperilla", siirtyy seuraavan vastuulle	Varmista, että yhteystietosi on vastuulistasta poistettu.	Siirrä saamasi dokumentit yms. kansioon, huomioi tietoturva
Jos mahdollista, tulosta dokumentit kansioon, jolloin sen voi antaa seuraavalle.	Varmista myös, että seuraavan tiedot ovat listalla.	Jos käytössä esim. Drive-kansiot, niin siirrä kaikki sinne, älä jätä omalle koneelle.
		Kerro myös kirjoittamaton tieto eteenpäin

On tärkeää, että seuraava vastuutehtävän saava tietää mitä olet jo tehnyt ja pääsee näin helpommin ajan tasalle ja kiinni tehtäviinsä.