

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Tapani, A., Sinkkonen, M. & Nevalainen, T. (2021) Korkeakoulu yhteisöllisyyden edistäjät ja esteet TAMKilaisten silmin. TAMKjournal, 10.11.2021.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/kulttuuri/korkeakoulu yhteisöllisyyden-edistajat-ja-esteet-tamkilaisten-silmin-annukka-tapani-merja-sinkkonen-ja-timo-nevalainen/>

Korkeakouluyhteisöllisyyden edistäjät ja esteet TAMKilaisten silmin | Annukka Tapani, Merja Sinkkonen ja Timo Nevalainen

10.11.2021



Artikkelissa tarkastellaan LeGIT-tutkimusryhmän haastatteleminen TAMKilaisten näkökulmia keskittyen yhteiseen identiteettiin ja sen rakentumiseen. Kuulumisen tunne ja hyväksytyksi tuleminen kokemus ovat avaintekijöitä siihen, että yhteisön jokainen toimija voi tuntea toimivansa vahvuuksillaan ja luottamuksellisen suhteen kautta oppia ja kehittyä työssään. Haastatteluissa havaittiin, että yhteisöllisyyttä voidaan edistää tai estää tilaratkaisuin. Edistäviä tekijöitä ovat myös yhteiset huolet, onnistumistarinat ja oma toiminta. Estäviä tekijöitä ovat molemminpuolisen kunnioituksen, arvostuksen ja luottamuksen puute sekä erilaiset toimintakulttuurit.

Yhteinen identiteetti teorian valossa

Tampereen korkeakouluyhteisö on toiminut yhdessä nyt liki kolme vuotta, mutta jokaisella jäsenyhteisöllä on oma historiallisesti muotoutunut toimintakulttuuri ja perinteet. Yhteisön identiteetin tarkastelun tärkeyttä voi perustella sillä, että jos työntekijä identifioituu vahvasti organisaatioonsa, sillä on havaittu olevan vaikutusta työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja -

motivaatioon (van Dick 2001; Ullrich, Wieseke & van Dick 2005). Uudistuvissa yhteisöissä keskiössä on kuulumisen tunne ja sitä kautta mahdollisesti syntyvä yhteinen identiteetti, jonka sanotaan olevan osa ryhmän sosiaalista järjestelmää. Sitä rakennetaan osin myyttien, osin historian ja menneisyyden varaan. (Aarnio 1999.) Yhteinen identiteetti rakentuu symbolisten koodien avulla: niistä voidaan tunnistaa ryhmiä ja yhteisöjä, ja ne kuvastavat yhteisöllisiä, sosiaalisesti jaettuja tapoja (Kaunismaa 1997; Aarnio 1999).

Yhteinen identiteetti perustuu ryhmän jäsenten kykyyn nähdä symbolisessa ja kielellisessä ilmaisussa jotain omaa itseä koskevaa (Kaunismaa 1997; Aarnio 1999). Kuitenkin identifikaatioprosessit, joilla liitymme mukaan erilaisiin kulttuurisiin identiteetteihin, ovat aiempaa avoimempia ja moninaisempia: sisällämme on ristiriitaisia ja tempoilevia identiteettejä, ja tämän vuoksi identifikaatiomme vaihtelevat jatkuvasti (Hall 1999). Aiemmin työhön liittyvät identiteetit olivat selvärajaisempia ja vähemmän sirpaleisia, kun ne nyt muodostavat yksilöllisen identiteettien ja kuulumisten kirjon. Organisaatiouudistuksissa pohdintaa aiheuttaa usein se, mihin minä työntekijänä kuulun: erilaisten toimintakulttuurien yhdistyessä joudutaan pohtimaan, kenen identiteetti jää vallitsevaksi (van Knippenberg ym. 2002).

Kollektiivin olemassaolo on yhteiskunnallinen kysymys: ”me” toiminnan subjektina on aikaan ja paikkaan liittyvä kokonaisuus (Giddens 1984). Yhä enemmän tarvitaan, ja syntyy, tilanne- ja tapauskohtaisia vuorovaikutussuhteita (Jokivuori 2004). Identiteetti on aina liikkeessä, se on kuin ”liikkuva juhla” (Hall 1999). Nyt ei puhuta identiteetistä vaan identiteeteistä, jotka ovat joskus ristiriidassa tai jopa yhteensopimattomia toisiinsa nähden. Ne eivät ole yhtenäisiä vaan muodostuvat aina moninaisesti erilaisista, myös risteävistä ja vastakkaisista diskursseista ja käytännöistä. (Hall 1999.)

Uudistuvassa yhteisössä voisi hyvin hyödyntää Hallin (1999) ajatusta siitä, että identiteettikeskustelussa ei ole niinkään kyse siitä, keitä me olemme kuin keitä meistä voi tulla ja kuinka esitämme itsemme. Identiteetit muodostuvat esittämisen eli representaation sisällä. Identiteetit voidaan tulkita myös positioiksi, jotka yksilön on pakko omaksua. Hall käyttää tästä positioista nimitystä kohtauspaikka, johon subjektia kutsutaan ja johon hän myös itse panostaa. (Hall 1999.)

Yhteisön yksi tunnuspiirre on se, että siitä puhutaan ”me”-muodossa. ”Me” edustaa paikkaa, johon minä kuulun ja aina palaan huojentuneena; se on paikka, jossa on kodikas ja turvallinen olo. Voidaankin erottaa yhteisöt, joihin kuulumme ”koko sydämeistämme”, ja ne yhteisöt, joihin kuulumme rooleista muodostuvan toimintatavan vuoksi. (Bauman 1997.) Asiantuntijatyötä länsimaisissa organisaatioissa tekevillä on usein verrattain paljon valinnanvaraa sen suhteen, millaisiin ryhmiin he kiinnittyvät ja siten ohjaavat identiteettien kirjoaan. Baumanin (2000) mukaan keskeinen ”likvidin” modernin piirre on yksilöiden kesken epätasaisesti jakautuneet mahdollisuudet vaihtaa yhteisöä ja siihen liittyviä identiteettejä nopeasti ja ilman sitoutumisia.

Identifikaatiota voidaan määritellä joko arkikielen tapaan ”luonnollisena” yhteenkuuluvuuden tunteena, joka rakentuu yhteiselle havainnolle tai yhteiselle piirteelle, tai diskursiivisesti prosessina, joka ei koskaan sulkeudu, vaan on aina liikkeessä. Se voidaan menettää tai voittaa, sitä voidaan ylläpitää tai se voidaan hylätä. Identifikaatio on ehdollista ja perustuu sattumanvaraisuuteen – identifikaatio edellyttää sitä, mikä jää sen ulkopuolelle. (Hall 1999.) Erottautuminen kytkeytyy myös yhteisen identiteetin rakentumiseen: yhteisen identiteetin merkitysmalleihin konstruoituu myös tapoja osoittaa muista erottavia rajoja (Aarnio 1999;

Kaunismaa 1997), ja yhteisöllisyyden etsinnässä tapahtuvat pahimmat eksklusion tapaukset (Bauman 2001; Day 2006).

Tiivistäen voidaan todeta, että yhteinen identiteetti rakentuu jaettujen symbolisten koodien varaan, mutta toisaalta nykymaailmassa identiteetti ja identifikaatio ovat jatkuvassa liikkeessä. Uusia kohtaamispaikkoja syntyy ja niitä haetaan. Työhyvinvoinnillisesti kuulumisen tunne on tärkeä: tieto siitä, mikä on minulle ”me” tuo tekemiseen kodikkuutta ja turvallisuutta. Identiteettikeskustelussa oleellinen kysymys on keitä meistä voi tulla. Tässä artikkelissa yhteisen identiteetin tarkastelua aineistosta tehtiin etsimällä avainsanoja, lauseita tai lauseenosia (Patton 2002), joissa käytetään sanaa ”me” tai joissa kuvataan yhteisöllisyyttä rakentavia tai sitä estäviä tekijöitä. Analyysimenetelmä on teoriaohjaava sisällönanalyysi (Mayring 2002)

Yhteinen identiteetti aineiston valossa

TAMK:n LeGiT – Kasvu ja oppiminen tiimeissä -tutkimusryhmä teki vuoden 2021 aikana haastatteluja neljässä korkeakoulu yhteisössä (LAB, Oulu, Lappi, Tampere) yhteistyön ja identifikaation teemoista. Haastatteluun kutsuttiin rehtorien kautta kymmenen avainhenkilöä jokaisesta korkeakoulu yhteisöstä. Tässä artikkelissa tarkastellaan TAMKilaisten haastateltujen näkökulmia keskittyen yhteiseen identiteettiin ja sen rakentumiseen.

Aineistosta voitiin tunnistaa sanan ”me” määritelmiä sekä yhteisöllisyyttä edistäviä ja estäviä tekijöitä.

Teema 1: ”Me”

”Me” saa aineistossa monenlaisia määritelmiä. Huomionarvoista on, että vain osalle vastaajista se tarkoittaa automaattisesti koko korkeakoulu yhteisöä, sen henkilöstöä ja opiskelijoita. Osalle se on taas yhtä automaattisesti TAMK. Kontekstilla ja tilanteella, jossa puhutaan, on suuri merkitys ”meisyyden” sisällölle.

Mulle automaattisesti kyllä niinku korkeakoulu yhteisö, sen henkilöstö ja opiskelijat.

Kun ulospäin puhutaan niin kyllä se aina on TAMK.

”Me” saa merkityksensä myös ydintiimien tai lähityöskentely-yhteisön, välillä myös yksikön tai oman substanssialan, kautta.

Se tarkoittaa arkipuheessa mulle sitä ydintiimiä.

Se on se lähin työskentely-yhteisö.

Tässä koettiin myös pettymystä, koska ”meisyys” puheen ja toiminnan tasolla ei ollut laajentunut:

Odotusarvo on yhteisön syntyvuodesta alkaen ollut, että me puhe olisi ollut ja olisi jo nyt enemmän korkeakoulu yhteisöpuhetta.

Teema 2: Yhteisöllisyyttä edistäviä tekijöitä

Yhteisöllisyyttä edistäviä asioita olivat yhteiset tilat, yhteiset huolet, onnistumistarinoiden jakaminen ja oma toiminta asian hyväksi.

Yhteiset tilat:

Tarvitsemme enemmän olohuonetiloja – olohuoneessa ihmiset kohtaavat, tieto kulkee ja vaihtuu.

Opiskelijat kokevat, että on hienoa, kun on mahdollista käyttää tiloja ja on omat tilat, joissa kohtaa omia kavereita ja omaa yhteisöä.

Yhteinen huoli tai ongelma:

Molemmissa taloissa oli samanaikaisesti ongelma, johon oli pakko löytää nopea ratkaisu.

Yhteistyötä edistää win-win-tilanteet.

Onnistumistarinat:

Pitää tuoda esiin, mitä osaamme ja kertoa onnistumistarinoita.

Esimerkiksi hyvät kokemukset yhteisopettajuudesta ja siitä, millainen merkitys yhdessä tekemisellä on vaikkapa korona-aikana ollut niin opettajille kuin opiskelijoillekin.

Oma toiminta:

Jokaisella on vastuu yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä edistävästä ilmapiiristä.

Minulla on itselläni paitsi vastuu vaikuttaa hyvää ilmapiiriin myös valta olla menemättä mukaan ankeisiin porukoihin.

Teema 3: Yhteisöllisyyttä estäviä tekijöitä

Yhteisöllisyyden esteiksi tunnistettiin molemminpuolisen kunnioituksen, arvostuksen ja luottamuksen puute, erilaiset toimintakulttuurit sekä tilat.

Molemminpuolinen kunnioitus, arvostus ja luottamus:

Se, että kunnioitettaisiin puolin ja toisin toisiamme, niin se ei ole ihan onnistunut vielä.

Joissain tilanteissa on sovittu, että esiinnyttäen korkeakouluyhteisönä, mutta kaikki kalvopohjat ovatkin yliopiston.

Itsenäiset toimijat, joiden ei ole ”pakko” tehdä yhteistyötä.

Erilainen toimintakulttuuri:

Jos toisella puolella (ylioppilaskunnassa) ei sallita jotain, niin se on evätty myös toiselta opiskelijakunnalta, perusteena, että ”koska heilläkään ei ole oikeutta tehdä näin, ei täälläkään sitten enää”.

Täällä on kuitenkin jalat maassa ja maalaisjärjellä hyvin pitkälle päästään.

Tilat:

Ollaan eri kampuksilla niin se tekee haastavaksi joitain asioita, esimerkiksi yhteisen opetuksen.

Yhteiset tilat kuvastavat työn ja yksilön merkityksellisyyttä. Fyysiset työtilat ovat olemassaolon heijastumia. Niillä voidaan välttää irrallisuuden tunnetta. Oma tila ja paikka tuovat mukanaan kuulumisen tunnetta, omien paikkojen häviäminen edesauttaa irrallisuuden tunnetta. Irrallisuuden tunne aiheuttaa tyytymättömyyttä ja alentaa sitoutumista, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin. Jos sitten työhyvinvointi on alentunut, se vaikuttaa kiinnostukseen yhteistyön tekemiseen ja muiden kanssa toimimiseen. Eli yhteisillä tiloilla on iso merkitys kokonaisvaltaisesti.

Summa summarum: case TAMK – matkalla, mutta mihin?

Yhteiselle identiteetille keskeistä ovat yhteiset, jaetut koodit. Niitä oli aineistosta hankala tunnistaa. Symbolisia koodeja, esimerkiksi yhteisiä logoja, ei aina sovituisissa materiaaleissa esiintynyt. ”Me” määritellään paikaksi, johon on kotoisa palata. Tätä tunnetta tuotti lähityöyhteisö ja ydintiimit, osalle toki koko korkeakoulu yhteisökin. Se, kuinka esitämme itsemme ja millaiseen esittämiseen meitä kutsutaan, näyttäytyy aineiston perusteella lähityöyhteisön kautta rakentuvaksi. Tiloilla ja yhdessä olemisella nähtiin iso merkitys, ja tilat näyttäytyivätkin niin yhteisöllisyyden edistäjinä kuin estäjinä. Tuttuuden tunne olisi omiaan lisäämään kuulumisen ja arvostuksen tunnetta, kun sen sijaan alati vaihtuva oman paikan etsintä heikentää kotoisuuden ja turvallisuuden tuntua.

Oma tila ja paikka tuovat mukanaan kuulumisen tunnetta, omien paikkojen häviäminen edesauttaa irrallisuuden tunnetta.

Identiteetti ”liikkuvana juhlanä” (Hall 1999) tai moderni ”likvidi” liikkuvine mahdollisuuksineen (Baumann 2000) eivät aineistossa erotu. Sen sijaan näyttää siltä, että ihmisillä on pyrkimys kiinnittyä olemassaoleviin ja pyrkiä löytämään niistä tuttuutta ja turvaa. Yhteisöllisyyskeskustelun nostaa uudelle tasolle ajatus siitä, keitä ”meistä” voi (si) tulla ja miksi. Edistäjät ja esteet antavat tähän viitteitä. Lisää yhteisöllistä keskustelua tarvitaan juuri yhdessä tekemisen mahdollisuuksista kohti kukoistavaa korkeakoulu yhteisöä. Käsi sydämelle, haluammeko ottaa kutsun vastaan?

Lähteet

Aarnio, A. 1999. Identiteettiä etsimässä. Pirkanmaan kulttuuriselvitys. Pirkanmaan liitto, sarja B, julkaisu nro 50.

Bauman, Z. 1997. Sosiologinen ajattelu. Tampere: Vastapaino.

Bauman, Z. 2000. Liquid modernity. Polity Press; Blackwell.

Bauman, Z. 2001. *Community: Seeking Safety in an Insecure World*. Cambridge: Polity Press.

Day, G. 2006. *Community and Everyday Life*. London: Routledge.

van Dick, R. 2001. Identification and Self-Categorization processes in organizational context: linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews* 3(4), 265–283.

Giddens, A. 1984. Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analyysissä. Keuruu: Kustannusyhtiö Otava.

Hall, S. 1999. *Identiteetti*. Tampere: Vastapaino.

Jokivuori, P. 2004. Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus* 24(4), 284–294.

Kaunismaa, P. 1997. Keitä me olemme? Kollektiivisen identiteetin käsitteellisistä lähtökohdista. *Sosiologia* 34(3), 220–229.

van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Monden, L. & de Lima, F. 2002. Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology* 41(2), 233–252.

Mayring, P. 2002. Qualitative content analysis – Research instrument or mode of interpretation? Teoksessa Kiegelmann, M. (toim.), *The role of the researcher in qualitative psychology*. Tübingen: Ingeborg Huber, 139–148.

Patton, M. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. 3rd edition. London: Sage.

Ullrich, J., Wieseke, J. & van Dick, R. 2005. Continuity and Change in Mergers and Acquisitions: A Social Identity Case Study of a German Industrial Merger. *Journal of Management Studies* 42(8), 1549–1569.

Kirjoittajat

Annukka Tapani

Yliopettaja, LeGiT – Kasvu ja oppiminen tiimeissä -tutkimusryhmän vetäjä
Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri, TAMK
annukka.tapani@tuni.fi

Asiantuntijuusalueet: TKI, ammatillinen opettajuus, yhteisöllisyys, tutkimusperustainen kehittäminen

Merja Sinkkonen

Yliopettaja, LeGit-tutkimusryhmän jäsen
Sosiaali- ja terveystieteiden laitos
merja.sinkkonen@tuni.fi

Asiantuntijuusalueet: johtaminen sosiaalialalla, eettinen ja valmentava johtaminen, itseohjautuvuus, sosiaalinen pääoma

Timo Nevalainen

Lehtori, LeGiT-tutkimusryhmän jäsen, tiimivalmentaja

TAMK Proakatemia, Liiketalous ja media, TAMK

timo.nevalainen@tuni.fi

Asiantuntijuusalueet: yrittäjyys ja tiimijohtaminen, TKI, valmentava pedagogiikka ja johtaminen, dialogi, ammattikasvatuksen teoria

Kuvituskuva: Dimitra Panopoulou-Huovila/TAMK