



# Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Sinkkonen, M., Tapani, A. & Nevalainen, T. 2021. Näkemyksiä yhteisöllisyydestä ja yhteistyöstä Oulun korkeakoulu yhteisössä. Oamk Journal 108/2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021122363050>

# Näkemyksiä yhteisöllisyydestä ja yhteistyöstä Oulun korkeakoulu yhteisössä

23.12.2021 - Sinkkonen Merja, Tapani Annukka, Nevalainen Timo

**Tampereen ammattikorkeakoulun 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 Oulun ammattikorkeakoulun haastateltujen näkemyksiä yhteisestä identiteetistä ja yhteisöllisyydestä, arvostuksen kokemisesta sekä tarinoista yhteistyöhön liittyen.**



Tutustuminen, tuttuus, yhdessä tekeminen ja yhteiset tilat edistävät yhteisöllisyyttä (kuva: Jason Goodman/Unsplash.com)

# Korkeakouluyhteisöllisyyden edistäjät ja esteet

## Yhteinen identiteetti – mitä tarkoittaa ”me”?

Me-sanana tarkoitus vaihtelee tilanteen ja keskustelukumppanin mukaan: se voi tarkoittaa koko ammattikorkeakoulua, omaa tiimiä tai yksikköä. Korkeakoulun ulkopuolella edustetaan useampia ja esiinnyttään ammattikorkeakoululaisina. Käsitteen merkitys koettiin monitahoiseksi ja vaihtelevaksi sen mukaan, missä yhteyksissä ollaan.

”Me” kulminoituu aika usein siihen, keiden kanssa oikeasti työtä tehdään: johtoryhmä, opettajat, tiimi, koulutusosasto; päämerkitys rakentuu toiminnan tasoisuuden kautta. Se voi olla kourallinen ihmisiä, mutta se kattaa myös joitakin yliopiston työntekijöitä, joiden kanssa on päivittäin tekemisissä. Välillä ”me” voi ilmaista myös organisaation virallista mielipidettä tai sitä porukkaa, joka sattuu samaan aikaan aamukahville. ”Meihin” kuuluvat myös opiskelijat: ollaan samassa veneessä heidän kanssaan. Joskus ”me” määrittyy substanssin ympärille, jolloin siihen kuuluu myös oman korkeakouluyhteisön ulkopuolisia toimijoita.

Joko se me on se meidän johtoryhmä tai koko ammattikorkeakoulu. Riippuen vähän kenen kanssa keskustelen.

Eniten me on kuitenkin tällä hetkellä se minun oma tiimini.

Se porukka joka sattuu sillä hetkellä tulemaan siihen aamukahville.

## Yhteisöllisyyttä edistäviä tekijöitä

Yhteisöllisyyden ja meisyyden rakentumisen edellytyksiksi tunnistettiin yhteiset tilat, tutustuminen ja tuttuus, jokaisen oma vastuu päivittäisestä priorisoinnista sekä yhdessä tekeminen. Yhteisiä tiloja pidettiin tärkeinä, koska koettiin että kasvokkaiset keskustelut vievät virtuaalisia tiloja paremmin asioita eteenpäin.

Kampuksella yhtäaikainen oleminen veisi asioita eteenpäin helpommin kuin monimutkaiset sähköpostit tai palaveroinnit tai puhelinsoitot.

Yhteisten tilojen koettiin vaikuttavan merkittävästi yhteistyön tekemiseen ja informaation välittämiseen. Kahvihuonekeskusteluissa voidaan purkaa tunteja, hyvässä ja pahassa. Sisäinen yhteistyö helpottuu myös, jos on mahdollista tavata ihmisiä ja tutustua.

Tutustuminen ja tuttuus edistivätkin yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä. Yhdessä tehden aina joku tietää asioista vähän enemmän ja paremmin, samalla tutustutaan. Keskustelujen kautta todettiin syntyvän molemminpuolista arvostusta ja oppimista, mikä puolestaan on omiaan lisäämään yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteisöllisyyttä lisää myös yhteinen substanssi:

Asiat etenevät substanssin kautta hyvin.

Yhteisöllisyyden ja yhteistyön edistäminen on myös päivittäistä priorisointia:

Vaikka on pitkä lista tekemättömiä töitä niin jos se yhteistyö on oikeasti tärkeää ja sen kautta haluttaisiin mennä eteenpäin niin aika sillekin pitää löytää.

Yhdessä tekeminen on koettu myös innostavaksi:

Työryhmä on innostunut, jäsenet tuovat esiin rohkeasti omia ideoitaan. On huumoria ja naurua. Olemme myös olleet tuloksellisia ja suunnitelma on valmistunut.

## Yhteisöllisyyttä estäviä tekijöitä

Yhteisöön kuulumisen esteeksi koettiin työidentiteetin katoaminen, ammattikorkeakoulun ketteryyden menetys, asenteet ja kokemus arvostuksen puuttumisesta sekä muutoksen liiallinen korostaminen.

Yksi este yhteisöllisyyden edistymiselle on oman työidentiteetin katoaminen: esimerkiksi se, miten vastata puhelimeen. Koettiin identiteetin hakemista välimallin tilassa ja irrallisuuden kokemusta. Oma työrooli ja merkitys ovat hakemista:

Minkä keskellä ollaan, missä ollaan töissä ja mitä oikein tehdään.

Koettiin myös visiottomuutta:

Mitä kohti ollaan menossa.

Tämä heijastelee toimintaohjeiden epäselvyyteen: epätietoisuutta on siitä, kumman korkeakoulun ohjeiden mukaan toimitaan. Kuvion kirkastamista kaivattiin:

Suuntaan ja toiseen kysellään, että saadaanko tehdä tätä ja kuka hoitaa asiaa.

Ammattikorkeakoulutoimijat kokivat, että uudessa toimintamallissa oli menetetty ketteryyttä:

Pienemmällä porukalla toiminta oli tehokkaampaa ja päätöksen teko nopeampaa.

Vaikutusmahdollisuuksien puute oli yhteisöllisyyttä estävä tekijä:

Organisaatiomalli ja toimintatavat on pitkälti annettu ulkopuolelta.

Asenteet ja kokemus arvostuksen puutteesta heikentävät yhteisöllisyyttä. Asenteellinen ilmasto vaikuttaa kiinnostukseen yhteistyön tekemiseen ja yhteisöllisyyteen. Ammattikorkeakoulussa hämmennystä herättää se, jos puheluihin ja sähköposteihin ei vastata tai saadaan kommentteja siitä, että ”ammattikorkeakoulussakin on näköjään ihan osaavia ihmisiä töissä.” Sanaton viestintäkin vaikuttaa.

Yhteistyö voi pahimmillaan olla raskasta perässä vedettävää toimintaa.

Yhteistyötä ei saada aikaan millään mahtikäskyillä. Jos joku ei halua yhteistyötä, ”ihmetemput” ja käskyt ovat turhia. Rehtorien sopimukset, että tehdään jotain kivaa, eivät auta, jos tahtotilaa ei ole. Pitää löytää konkreettista yhdessä tekemistä, että yhteistyö ei jää vain puheen tasolle.

Muutoksen liiallinen korostaminen koettiin ärsyttävänä: sitä hoetaan koko ajan. Auttaako liiallinen muutoksen korostaminen henkilöstöä olemaan siihen valmis? Voisiko joskus viestiä siitä, mikä ei muutu?

Aika moni asia pysyy kuitenkin ennallaan.

Arvostuksen kokemus yhteisöllisyyden esteenä (tai edistäjänä) on oleellinen pohdinnan kohde. Ammattikorkeakoulusta kuuluu kommentteja, että ammattikorkeakoulutoimijoita ei arvosteta. Yliopisto on tästä eri mieltä ja toteaa, että tällainen ei pidä paikkaansa. Pohdinnan paikka onkin siinä,

onko ammattikorkeakoululaisilla itsellään alemmuuskompleksi ja ajattelemmeko, että yliopisto on ”parempi”. Voisiko arvostuksen kokemus johtua siitä, miten itse arvostamme omaa työtämme. Viimekädessä kuitenkin kaikkia tarvitaan.

# Tarinat yhteistyöstä

Tarinat yhteistyöstä jakautuivat Oulun ammattikorkeakoulussa selkeästi kolmeen ryhmään: tarinat sisäisestä yhteistyöstä (erityisesti uusissa yksiköissä), tarinat yhteistyöstä korkeakoulu yhteisössä ”jossain muualla” ja tarinat Oulun ammattikorkeakoulun ja Oulun yliopiston välisestä yhteistyöstä.

**”Uuteen organisaatiomalliin liittyy monenlaisia mielipiteitä”** -tarinat kuvaavat yhtäältä haasteita toteuttaa uutta, ulkopäin annettua organisaatiomallia ja toisaalta palveluprosessien onnistunutta uudistamista.

Tähän uuteen organisaatiomalliin on tosiaan liittynyt monenlaisia mielipiteitä ja... ajatuksia... kaikki on joutunut venymään vuoden aikana... organisaatiomalli ja toimintatavat on pitkälti annettu ulkopuolelta. ...Tää organisaatiomalli kuitenkin ei ole... kenenkään yksittäisen henkilön syytä... välillä aina meinaa vähän tuota eskaloitua asiat...  
...on onnistuttu. Kaikki... palvelut tuottamaan ja... prosessit hoitamaan ja onnistuttu uudistamaan ja kehittämään ja kehittämään.

Haasteita yhteistyössä oli enemmän koulutusyksiköissä kuin tukipalveluiden puolella.

Toinen esiin noussut tarinaryhmä yhteistyöstä oli **”Eräässä korkeakoulu yhteisössä”** -tarinat, joissa myös tuli esille toisaalta negatiivisia toimintatapoja, ”vältellä yhteistyöstä”, toisaalta positiivisia toimintatapoja tehdä yhteistyöstä ja sitouttaa uudet työntekijät molempiin organisaatioihin.

Kolmas tarinaryhmä kuvasi yhteistyötä korkeakoulu yhteisössä. Tässä ryhmästä voitiin erottaa kolme tarinaa, jotka nimesimme seuraavasti: ”Ollaan kilpailutilanteessa toisiimme nähden”, ”Yhteistyöhön tarkoittaa sitä, että siinä molemmilla on jonkinlainen kontribuutio” ja ”Isoveli – pikkuveli”.

**”Ollaan kilpailutilanteessa toisiimme nähden”** -tarina kuvaa tilannetta, jossa kuullaan, että joku porukka lähtenyt suunnittelemaan yhteistä koulutustarjontaa tai hanketta, mutta sillä kertaa ei päästy sitten mukaan.

Silloin kun lähdetään jotakin niinku uutta suunnittelemaan, niin ainahan sitä haluaisi olla mukana.

Olisi ehkä voinut olla annettavaa, mutta tuota sillä kertaa ei päästy sitten mukaan.

**”Yhteistyöhön tarkoittaa sitä, että siinä molemmilla on jonkinlainen kontribuutio”**

– tarina on tavallaan edellä esitetyn vastatarina, jossa hanke on jo käynnistynyt mutta toinen osapuoli ei sitoudu hankkeeseen eikä löydä siihen tekijöitä, ainakaan vakituisista työntekijöistä.

Meillä on niinku yhteinen hanke, mutta sitten tuota toinen osapuoli ei välttämättä löydäkään sitä tekijää siihen.

**”Isoveli-pikkuveli”** -tarina liittyy arvostuksen kokemukseen ja koetaan, että olla ”vain” ammattikorkeakoulu.

Kaiken kaikkiaan yhteistyö kiinnostaa ja se nähdään myös välttämättömäksi.

Tarinoiden ei koeta vaikuttavan intoon tehdä yhteistyötä – ei ainakaan negatiivisesti.

Huonot esimerkit tekee sen että... minä en ainakaan halua toimia tuolla tavalla tai... että teen kaikkeni, että meillä ei ajauduta tuommoiseen tilanteeseen, mutta... hyvät esimerkit tietenkin kannustaa siihen yhteistyöhön ja yhteistyön kehittämiseen.

## Kuulumisen tunne, hyväksytyksi tuleminen ja oman työn merkityksellisyys avaintekijöitä

Kuulumisen tunne, hyväksytyksi tuleminen kokemus ja oman työn merkityksellisyys osana kokonaisuutta olivat avaintekijöitä siinä, että yhteisön jokainen toimija voi tuntea toimivansa vahvuuksillaan ja luottamuksellisen suhteen kautta oppia ja kehittyä työssään. Tuloksena havaittiin, että yhteisöllisyyttä edistävät yhteiset tilat,



tutustuminen, tuttuus ja yhdessä tekeminen sekä jokaisen oma vastuu päivittäisestä priorisoinnista.

Yhteisöllisyyden esteiksi tunnistettiin työidentiteetin katoaminen, ammattikorkeakoulun ketteryyden menetys, asenteet ja kokemus arvostuksen puutteesta sekä muutoksen liiallinen korostaminen. Tarinat yhteistyön tekemisestä korkeakouluyhteisössä kuvasivat sekä yhteistyön haasteita että onnistumisia. Negatiiviset tarinat toimivat varoittavina esimerkkeinä ja toivat esille haasteita, jotka haluttiin voittaa. Positiivisesti tarinat taas kannustivat lisäämään yhteistyötä.

Yhteisöllisyys, mahdollisuus vaikuttaa ja kuulluksi tuleminen rakentavat myös arvokkuuden kokemusta. Se syntyy vaikuttamisen mahdollisuuksista omaan työorganisaatioon ja kyvystä auttaa toisia ja ratkaista ongelmia kokemukseen nojaamalla. Erityisen keskeiseksi työn arvokkuuden kokemuksessa nousi hyvin tehdystä työstä saatu positiivinen palaute. Myös toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen, erityisesti omanlaisen, yhdessä luodun toimintamallin kautta koettiin arvokkaana.

Sinkkonen Merja, yliopettaja, LeGit-tutkimusryhmän jäsen  
Tampereen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden  
[merja.sinkkonen@tuni.fi](mailto:merja.sinkkonen@tuni.fi)

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

Tapani Annukka, yliopettaja, LeGiT – Kasvu ja oppiminen tiimeissä -tutkimusryhmän  
vetäjä  
Tampereen ammattikorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut/Ammatillinen  
opettajakorkeakoulu  
[annukka.tapani@tuni.fi](mailto:annukka.tapani@tuni.fi)

Asiantuntijuusalueet: TKI, ammatillinen opettajuus, yhteisöllisyys,  
tutkimusperustainen kehittäminen

Nevalainen Timo, lehtori, LeGiT-tutkimusryhmän jäsen, tiimivalmentaja  
Tampereen ammattikorkeakoulu, Proakatemia, Liiketalous ja media  
[timo.nevalainen@tuni.fi](mailto:timo.nevalainen@tuni.fi)

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

## METATIEDOT

**Tyyppi:** Artikkel

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu

**Julkaisunumero:** 108/2021

**Julkaisuvuosi:** 2021

**Tekijätiedot:** Sinkkonen Merja, Tapani Annukka, Nevalainen Timo

**Oikeudet:** CC BY-SA 4.0

**Kieli:** suomi

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021122363050>

**Tiivistelmä:** Tampereen ammattikorkeakoulun tutkimusryhmä teki vuoden 2021 aikana haastatteluja neljässä korkeakouluyhteisössä (LAB, Oulu, Lappi, Tampere) yhteistyön ja identifi kaation teemoista. Tässä julkaisussa tarkastellaan Oulun ammattikorkeakoulussa saatuja näkemyksiä yhteisestä identiteetistä ja yhteisöllisyydestä, arvostuksen kokemisesta sekä tarinoista yhteistyöhön liittyen. Kuulumisen tunne ja hyväksytyksi tulemisen kokemus sekä oman työn merkityksellisyys osana kokonaisuutta olivat avaintekijöitä siihen, että yhteisön jokainen toimija voi tuntea toimivansa vahvuuksillaan ja luottamuksellisen suhteen kautta oppia ja kehittyä työssään. tarinat yhteistyön tekemisestä korkeakouluyhteisössä kuvasivat sekä yhteistyön haasteita että onnistumisia. Negatiiviset tarinat toimivat varoittavina esimerkkeinä ja toivat esille haasteita, jotka haluttiin voittaa. Positiivisesti tarinat taas kannustivat lisäämään yhteistyötä.