

Minna Moilanen

TYÖN IMUA JA YHTEISÖLLISTÄ OPPIMISTA

Hyvät käytänteet kulttuurialan avoimessa ammattikorkeakoulussa

TYÖN IMUA JA YHTEISÖLLISTÄ OPPIMISTA

Hyvät käytänteet kulttuurialan avoimessa ammattikorkeakoulussa

Minna Moilanen
Opinnäytetyö
Kevät 2016
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen
tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen tutkinto-ohjelma

Tekijä: Minna Moilanen

Opinnäytetyön nimi: Työn imua ja yhteisöllistä oppimista. Hyvät käytänteet kulttuurialan avoimessa ammattikorkeakoulussa.

Työn ohjaaja: Jaana Kuusipalo

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Kevät 2016

Sivumäärä: 57 + 2 liitettä

Tutkimuksen tilasi Oulun ammattikorkeakoulu, joka halusi selvittää hyviä käytäntöjä kulttuurialan avoimessa ammattikorkeakoulutoiminnassa sekä keinoja levittää näitä käytäntöjä myös Oulun ammattikorkeakoulun muiden alojen käyttöön. Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusstrategia oli tapaus-tutkimus ja metodologiana oli hermeneuttinen tutkimusote. Tutkijan tutkimusfilosofia oli konstruktivistinen. Tutkimusmateriaali kerättiin teemahaastattelemalla neljää kulttuurialan opettajaa ja neljää kulttuurialan avoimia ammattikorkeakouluopintoja Oulun ammattikorkeakoulussa suorittanutta opiskelijaa. Haastattelussa sovellettiin Appreciative Inquiry –haastattelumenetelmää.

Alkuperäisen hypoteesin mukaan hyviä käytänteitä kulttuurialan avoimessa ammattikorkeakoulutoiminnassa olivat LAB-toiminta, itseopiskeluaineistoon perustuvat virtuaaliopintojaksot, yhteistyösopimukset muiden oppilaitosten kanssa, polkuopinnot ja opintokokonaisuudet, markkinointi ja opiskelijoiden ohjaus. Tutkimuksessa osoittautui, että osin alkuperäisestä hypoteesista poiketen kulttuurialan hyviä tuloksia avoimessa ammattikorkeakoulutoiminnassa selittävätkin osallistujien kokemat intohimo ja työn imu, yhteisöllinen oppiminen, yksilöllinen ohjaus sekä joustavuus. Resurssien niukkenemisen koettiin uhkaavan edellä mainittuja hyviä käytäntöjä. Keinoina hyvien käytäntöjen levittämiseen muiden osastojen käyttöön nähtiin tiedottaminen ja tiedon jakaminen, yhteistyö yli osastorajojen sekä intohimoisen asenteen omaksuminen. Motivaatioteoriat ja yhteisöllisen oppimisen pedagoginen malli tukevat tutkimustulosta.

Avoin ammattikorkeakoulutoiminta on osa Opetus- ja kulttuuriministeriön ammattikorkeakouluilta edellyttämää tutkinnon jälkeistä koulutusta, joka tukee työelämän uusiutumista, toimialojen muutosta ja korkeakoulutettujen erikoistumista sekä osaamisen laajentamista. Avoimen ammattikorkeakoulun taloudellinen painoarvo ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa on kasvussa. Avoin ammattikorkeakoulutoiminta on nähtävä kiinteänä osana korkeakoulun päivittäistä toimintaa, ja sille on myös annettava riittävästi resursseja toimia.

Asiasanat: avoin ammattikorkeakoulu, hyvät käytännöt, kulttuuriala, LAB-toiminta, työn imu, yhteisöllinen oppiminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Author: Minna Moilanen

Title of thesis: Eudemonism and Collaborative Learning. The good practices in open university in the culture sector.

Supervisor: Jaana Kuusipalo

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2016

Number of pages: 57

The research was ordered by Oulu University of Applied Sciences to find out good practices at Open University in the culture sector, and the means to apply these practices also to the other sectors of Oulu University of Applied Sciences. The research strategy of this qualitative research was a case study and the methodology was hermeneutic. The researcher had constructive philosophy. The research material was collected by interviewing four lecturers and four Open University students in the culture sector. The surveys were conducted with questions according to Appreciating Inquiry method.

The original hypothesis suggested that the good practices at Open University in the culture sector are LAB activities, virtual courses based on self-study material, cooperation with other academies, study paths and tailored study modules, marketing and student guidance. The research demonstrated the original hypothesis to be only partially reliable. The good results at Open University in the culture sector arise from the passion and eudemonism the participants are sharing, collaborative learning, individual guidance and resiliency. The constantly reducing resources were considered to threaten these above-mentioned good practices. The means to apply these good practices to other sectors were considered to be informing and sharing information, cooperation with the other sectors and adopting a passionate attitude. The results of the study are supported by motivation theories and the pedagogical model of collaborative learning.

The Open University is part of the post-degree education the Ministry of Education and Culture is requiring the universities of applied sciences to provide. The post-degree studies are expected to support the reforming of working life, the change of industry, the specialization of people graduated from institutes of higher education and broaden competencies. The financial relevance of Open University is rising in the funding of the universities of applied sciences. The Open University has to be seen as an integral part of the daily work in the universities of applied sciences and it has to be given adequate resources to function properly.

Keywords: open university, good practices, culture sector, LAB activities, eudemonism, collaborative learning

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	AVOIN AMMATTIKORKEAKOULU	8
2.1	Oulun ammattikorkeakoulu	8
2.1.1	Kulttuurialan osasto	9
2.2	Avoin ammattikorkeakoulu	9
2.3	Aiemmat tutkimukset	11
3	TUTKIMUSONGELMAT JA TYÖHYPOTEEESIT	12
3.1	Living Lab	12
3.2	Itseopiskeluaineisto ja yhteistyösopimukset	14
3.3	Polkuopinnot, markkinointi ja ohjaus	14
4	TUTKIMUSMENETELMÄ	16
4.1	Haastattelut	16
4.2	Tapaustutkimus	17
4.3	Appreciative Inquiry	18
4.4	Tutkimusprosessi ja luotettavuus	20
5	TULOSTEN ANALYYSI JA TULKINTA	24
5.1	Intohimo, työn imu ja eudaimonia	24
5.2	Yhteisöllinen oppiminen	27
5.3	Yksilöllinen ohjaus	29
5.4	Joustavuus versus systemaattisuus	32
5.5	Resurssit	35
5.6	Hyvien käytänteiden levittäminen muiden osastojen käyttöön	38
5.6.1	Kulttuuristrategia	38
5.6.2	Intohimoa hyötynäkökulman oheen	39
5.6.3	Tiedon jakamiseen	41
5.6.4	Osastorajat ylittävään yhteistyöhön	42
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	49
7	POHDINTA	51
	LÄHTEET	54
	LIITTEET	58

1 JOHDANTO

Opintoihin hakeutuessani esimieheni ehdottivat minulle tutkimusongelmia ”Mitä ovat hyvät käytänteet Oulun ammattikorkeakoulun kulttuurialan yksikön avoimessa ammattikorkeakoulutoiminnassa?” ja ”Kuinka hyvät käytänteet ovat siirrettävissä muiden yksiköiden käyttöön?” Kulttuurialan yksikkö oli opiskelijamäärällä mitattuna Oulun ammattikorkeakoulun toiseksi pienin yksikkö, mutta se oli tuottanut eniten hyväksytysti suoritettuja avoimen ammattikorkeakoulun opintopisteitä vuonna 2013, kun keväällä 2014 pohdin opintojeni aloittamista.

Olin työskennellyt kulttuurialan avoimen ammattikorkeakoulutoiminnan parissa liki viisitoista vuotta. Kuvittelin jo tietäväni asiasta kaiken tarpeellisen, ja epäilin, voisinko tutkimuksellani todellakin löytää jotakin uutta vaiko vain saada vahvistusta omille ennakkokäsityksilleni. Tutkija saa sellaisia vastauksia joita hän kysyy. Cooperriderin kehittämä Appreciative Inquiry eli arvostava haastattelumenetelmä antoi minulle välineet lähestyä tutkimusongelmia uudesta näkökulmasta, ja haastattelut herättivätkin uusia ajatuksia. Haastattelemini henkilöiden ääni kuuluu tämän työn analyysi- ja tulkintaosiossa. Opiskeluaikani yksiköt ovat muuttuneet osastoiksi, ja muutkin Oulun ammattikorkeakoulun osastot ovat parantaneet omia avoimien opintojen pistesaldojaan.

Tutkimusstrategianani oli tapaustutkimus ja metodologiana tulkinnallinen eli hermeneuttinen tutkimusote. Tutkimusfilosofiani on sosiaalinen konstruktionismi, jolle Eriksson ja Kovalainen (2008, 20), jotka viittaavat Burriin (1995), määrittävät tunnusomaiseksi neljä tekijää. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan maailma ei näyttäydy tarkkailijalle objektiivisesti, vaan havainto siivilöityy inhimillisten kokemusten läpi ja se välitetään kielen kautta. Toiseksi, käytetyt kielen kategoriat joilla ilmiöitä käsitellään, tuotetaan sosiaalisessa kanssakäymisessä tietyn ihmisryhmän kesken tietynä aikana ja tietyssä paikassa. Kolmanneksi, tietoa ylläpidetään sosiaalisilla prosesseilla ja viestinnällisillä käytänteillä. Neljänneksi, tieto ja sosiaalinen toiminta kuuluvat yhteen. Näin todellisuus rakentuu sosiaalisesti toisiinsa lomittuvien viestintäkuvioiden avulla, eikä sitä voi määrittellä yksittäisillä teoilla vaan useilla, monimutkaisilla ja alati jatkuvilla toimilla.

Myös Van der Haar ja Hosking (2004) esittävät, että tietyssä paikalliskulttuurisessa ja paikallishistoriallisessa hetkessä vallitsee samanaikaisesti monilukuinen määrä todellisuuskäsityksiä. Ei ole yhtä ainoaa ja kiinteää todellisuutta, vaan useita sosiaalisissa yhteyksissä kehittyviä paikallisia käsityksiä siitä. Nämä monet, samanaikaiset ja jatkuvat ajatusprosessit on mahdollista selvittää

arvostavan haastattelumenetelmän keinoin. Toisin kuin useat muut menetelmät, se päästää äänen moninaiset paikalliskulttuuriset todellisuuskäsitteet, eikä luota vain muutamien avainhenkilöiden tai asiantuntijoiden käsityksiin tutkittavasta asiasta.

Arvostavaa haastattelua tekevä tutkija on osa arvostavaa prosessia ja hän antaa oman asiantuntemuksensa yhdeksi näkemykseksi muiden joukkoon. Se, kuinka tutkija osaa ottaa huomioon oman vaikutuksensa tutkimuksen tuloksiin, on osa arvostavan menetelmän laatua. Tätä on seurattava koko ajan tutkimuksen kuluessa. (Van der Haar ym. 2004.)

Konstruktivistisesti suuntautunut tutkija saa tietoa todellisuudesta olemalla aktiivisesti yhteydessä tutkittaviensa kanssa. Tutkimuksen löydökset muodostuvat siitä, mitä tutkija tulkitsee tutkimuksensa kohteesta. Laadullisen tutkimuksen tutkimusote on induktiivinen, eli se päättyy tutkijan yksittäisistä havainnoista yleisiin merkityksiin.

Tutkimustyössäni olen kokenut, että uuden oppiminen on etuoikeus ja ilo. Aluksi työni lähti rönsumään, sillä kaikki uudet näkökulmat tuntuivat kiehtoilta – tätä raporttia onkin rajattu reilulla kädellä. Perehdyn aihepiiriin syvemmin mielelläni myös tämän tutkimuksen päätyttyä.

Hyvät käytännöt sujuvoittavat avoimia ammattikorkeakouluopintoja ja koko korkeakoulun toimintaa, mutta niillä on myös taloudellista merkitystä. Avoimessa ammattikorkeakoulussa hyväksytysti suoritettavat opintopisteet tuovat ammattikorkeakoulun kassaan neljä prosenttia sen kokonaisrahoituksesta. 1.1.2017 avoimen ammattikorkeakoulun painoarvo kasvaa, ja se tuottaa jo viisi prosenttia ammattikorkeakoulun kokonaisrahoituksesta. Valtakunnallinen kilpailu avoimen ammattikorkeakoulun rahoituksesta kiihtyy vuosi vuodelta – vaikka parannamme omaa toimintaamme, muut ammattikorkeakoulut tekevät samoin. Hyviä käytäntöjä tulisi siis koota ja jakaa entistäkin tarmokkaammin.

2 AVOIN AMMATTIKORKEAKOULU

2.1 Oulun ammattikorkeakoulu

Oulun seudun ammattikorkeakoulu aloitti toimintansa 1990-luvun puolivälissä osana Oulun seudun koulutuskuntayhtymää. 1.1.2014 Oulun ammattikorkeakoulu muuttui osakeyhtiöksi ja organisatiomuutoksessa 1.8.2015 yksiköt muuttuivat osastoiksi. Opetusta tarjotaan tekniikan, liiketalouden, sosiaali- ja terveyden, luonnonvaran ja kulttuurin aloilta. Kirjoitushetkellä Oulun ammattikorkeakoulu työllistää 606 henkilöä ja opiskelijoita on yhteensä noin 8500. (Oulun ammattikorkeakoulu, esittelykalvot.)

Oulun ammattikorkeakoulun liikevaihto on 60 miljoonaa ja tuotekehitysvolyymi seitsemän miljoonaa euroa. Ammattikorkeakoululla on noin 1800 aloituspaikkaa vuodessa, ja sieltä valmistuu noin 1400 tutkintoa vuodessa. Ammattikorkeakoulututkinnon voi suorittaa 28 eri tutkinto-ohjelmassa, joista kolme on englanninkielisiä, sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon viidessä tutkinto-ohjelmassa. (Oulun ammattikorkeakoulu, esittelykalvot.)

Oulun ammattikorkeakoulun hallituksen 10.2.2016 kokouksessaan hyväksymän Oulun ammattikorkeakoulun strategian 2017 – 2020 *Elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen* visio on ”Pohjoisen Suomen johtava, monialainen ja kansainvälinen korkeakoulu”. Kevään 2016 yhteishaussa Oulun ammattikorkeakoulu oli Pohjois-Suomen suosituin korkeakoulu hakijamäärällä per aloituspaikka mitattuna, mutta sen on pyrittävä myös sisällölliseen johtajuuteen. Pohjoinen sijainti vaatii monialaisuutta. Kansainvälistymiselle asettaa haasteensa esimerkiksi syksyllä 2017 kaikissa Suomen korkeakouluissa käyttöön otettava lukuvuosimaksu EU- ja ETA-alueiden ulkopuolelta tuleville opiskelijoille. Strategiassa sitoudutaan tarjoamaan riittävästi englanninkielistä opetusta.

Oulun ammattikorkeakoulun arvot ovat yhteisöllisyys, työelämäkumppanuus, kehittymishalukkuus ja tuloksellisuus. Oulun ammattikorkeakoulun tehtävä on palvella työ- ja elinkeinoelämän kehittämisen ja uudistamisen tarpeita ja vahvistaa alueen elinvoimaisuutta sekä vastata Pohjois-Suomen ammattikorkeakoulutuksen monimuotoisuudesta. Oulun ammattikorkeakoulu keskittyy toiminnassaan erityisesti seuraaviin painoaloihin: terveyttä ja hyvinvointia edistävät palvelut ja teknologia,

energiätehokas rakentaminen pohjosiin olosuhteisiin, monialaiset liiketoiminta- ja yrittäjyysvalmiudet sekä uudistuva ammattikorkeakoulun opettajuus ja opettajankoulutus. (Oulun ammattikorkeakoulun strategia 2017 – 2020.)

2.1.1 Kulttuurialan osasto

Kulttuurialan osasto on nuorekas, näkyvä ja kuuluva osa Oulun ammattikorkeakoulua. Osasto aloitti toimintansa vuonna 1999. Tutkintoon johtavassa koulutuksessa on vuosittain 95 aloituspaikkaa, joista noin 50 % viestinnän, 35 % musiikin ja 15 % tanssinopettajan koulutuksissa. Keväällä 2016 läsnä olevia opiskelijoita on noin 500. Opetus- ja projektihenkilöitä osastolla on noin 50, sillä kaikki tukipalveluhenkilöt siirtyivät organisaatiomuutoksessa palveluosastoihin.

Kulttuurialan osastolla on alueellisesti tärkeä koulutustehtävä, sillä ainoana korkeakouluna Pohjois-Suomessa se kouluttaa musiikkipedagogeja ja kirkkomuusikoita. Tanssinopettajan tutkinto-ohjelma kouluttaa ainoana Suomessa kansantanssin, paritanssin ja showtanssin opettajia. Lisäksi voi opiskella baletin opettajaksi. Viestinnän koulutuksesta valmistuu journalismin ja visuaalisen suunnittelun asiantuntijoita Pohjois-Suomen elinkeinoelämän palvelukseen. Viestinnän osaston koulutus on keskeinen osa Oulun sisältö- ja media-alaa. Keväällä 2016 on yhteishaussa ensimmäistä kertaa tarjolla kulttuurituottamisen ja luovan talouden ylemmät ammattikorkeakouluopinnot.

Kulttuurialan osasto järjestää konsertteja, tanssinäytöksiä ja viestinnän Showtime-tapahtumia, jotka ovat näkyvä osa Oulun alueen kulttuuritarjontaa. Kulttuurialan opiskelijat osallistuvat muun muassa Oulun kaupunginteatterin ja Oulun Musiikkiviikkojen produktioihin ja paikallisten festivaalien järjestämiseen. Osasto järjestää vuosittain Arktiset Askeleet –tanssikatselmuksen ja joka kolmas vuosi toteutuvan Leevi Madetoja –pianokilpailun musiikkioppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa opiskeleville nuorille pianisteille. Oulun ammattikorkeakoulun ensimmäinen patentti saatiin tanssinopettajaopiskelijoiden ja tanssinopettajien yhdessä kehittämälle FolkJam-tanssiliikunta-muodolle.

2.2 Avoin ammattikorkeakoulu

Avoimen ammattikorkeakoulun toimintaa säädellään Ammattikorkeakoululailla 932/2014. Opetus- ja kulttuuriministeriö edellyttää korkeakoulujen kehittävän tutkinnon jälkeistä koulutustaan siten,

että se tukee työelämän uusiutumista, toimialojen muutosta ja korkeakoulutettujen erikoistumista sekä osaamisen laajentamista. Koulutus on suunniteltava siten, että tutkintoon johtava ja muu koulutus muodostavat työelämän tarpeisiin vastaavan, yhtenäisen elinikäistä oppimista tukevan kokonaisuuden. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013.)

Avoimia ammattikorkeakouluopintoja voi suorittaa iästä ja pohjakoulutuksesta riippumatta. Avoimessa ammattikorkeakoulussa voi suorittaa ammattikorkeakoulu- ja ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opintoja lukuun ottamatta harjoittelua, opinnäytetyötä, pedagogisia opintoja ja musiikin instrumenttiopintoja. Avoimessa ammattikorkeakoulussa voi opiskella tutkinnon opintoja etukäteen tai laajentaa ja ylläpitää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. Avoimessa ammattikorkeakoulussa ei voi suorittaa tutkintoa.

Avoimen ammattikorkeakoulun opintojaksot ovat samoja opintojaksoja kuin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Keväällä 2016 yksi opintopiste maksaa 15 euroa. Oulun ammattikorkeakoulussa koko lukuvuoden opinnot maksavat yhteensä enintään 300 euroa. Avoimen ammattikorkeakoulun opinnot eivät oikeuta Kelan opintotukeen.

Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelija voi hakeutua tutkinto-opiskelijaksi ilman normaaliin valintamenettelyyn osallistumista ammattikorkeakoulun ilmoittaman aikataulun mukaan. Tällöin ammattikorkeakoulututkintoon hakeutuvalla on oltava suoritettuna tutkintoon kuuluvia opintoja vähintään 55 opintopistettä. 60 opintopisteen laajuisiin ylempiin ammattikorkeakoulututkintoihin tarvitaan vähintään 20 opintopistettä ja 90 opintopisteen laajuisiin 25 opintopistettä. (Oulun ammattikorkeakoulu, avoimen ammattikorkeakoulun www-sivut.)

Ammattikorkeakoulututkintoon hakevalla avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijalla ei tarvitse olla ammattikorkeakoululaissa 932/2014 määriteltyä hakukelpoisuutta. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon hakevan on täytettävä pohjakoulutusvaatimus. Lisäksi hakijan on suoriuduttava hyväksytysti mahdollisesta haastattelusta tai valintakokeesta tai hänellä on oltava riittävä opintomenestys. Sosiaali- ja terveysalan hakijoiden osalta huomioidaan sosiaali- ja terveysalan terveydelliset vaatimukset. Oulun ammattikorkeakoulu voi ottaa uusia opiskelijoita tämän menettelyn kautta, jos se on resurssien ja opetustarjonnan huomioon ottaen mahdollista. (Oulun ammattikorkeakoulu, avoimen ammattikorkeakoulun www-sivut.)

Avoin ammattikorkeakoulutoiminta on osa korkeakoulujen tekemää aluekehitystyötä, ja se on myös aikuiskoulutusta. Rinne & Vanttaja (1999, 139) viittaavat Kauko Hämäläiseen, joka totesi jo 1990-luvun puolessa välissä, että lähes kaikkea aikuiskoulutusta ohjaavat kovat arvot. Koulutusta myydään työllisyyden lisäämiseksi, työn tuloksellisuuden parantamiseksi ja kansainvälisen kilpailukyvyyn lisäämiseksi. Kaiken taustalla vaikuttaa olevan kilpailukyvyyn ja taloudellisen kasvun ideologia. Opetusviranomaiset kannustavat innokkaasti oppilaitoksia kovaan kilpailuun, ja arvioinnissa kiinnitetään huomiota lähinnä määrällisiin tuloksiin, kuten opintosuoritusten määrään ja keston. Oppilaitoksia vertaillaan keskenään ja ne ovat erilaisten ranking-listojen materiaalia. Tällaisessa tilanteessa olemme edelleen.

2.3 Aiemmat tutkimukset

Ammattikorkeakoulua on tutkittu useasta näkökulmasta 1990-luvun lopulta lähtien, kun ammattikorkeakoulut alkoivat vankistaa asemaansa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Tutkimuksen kohteena ovat usein olleet ammattikorkeakoulu itsessään, avoin ammattikorkeakoulu tai hyvät käytänteet, mutta hyviä käytänteitä avoimessa ammattikorkeakoulussa ei juurikaan ole tutkittu.

Hyviä käytänteitä avoimessa ammattikorkeakoulussa on aiemmin sivunnut vain Pulkan & Valkosen liiketalouden alan opinnäytetyö ”Polkuopintojen nykytilan selvitys opiskelijoilta ja toimijoilta saadun palautteen avulla” Mikkelin ammattikorkeakouluun vuonna 2010. Vaikka Pulkan ym. kvantitatiivinen tutkimus on toteutettu toisesta näkökulmasta kuin oma tutkimukseni, kiinnostavaa on havaita heidän lähteneen liikkeelle samoista ajatuksista kuin itsekin alun perin suunnittelin aloittavani. Suuri osa heidän käsittelemistään aiheista rajautui oman tutkimukseni ulkopuolelle. Pulkan ym. tutkimustuloksissa nousee kuitenkin esiin samoja kehittämiskohteita kuin omassa tutkimuksessani, ja heidän tekstissään pilkistävät myös ne asiat, joihin pääsin arvostavan haastattelun keinoin kaivautumaan syvemmälle.

3 TUTKIMUSONGELMAT JA TYÖHYPOTEESIT

Tutkimusongelmani ovat ”Mitä ovat hyvät käytänteet Oulun ammattikorkeakoulun kulttuurialan yksikön avoimessa ammattikorkeakoulutoiminnassa” ja ”Kuinka hyvät käytänteet ovat siirrettävissä muiden yksiköiden käyttöön”. Työkokemukseni perusteella esitän työhypoteesin, että hyviä käytänteitä kulttuurialan avoimessa ammattikorkeakoulutoiminnassa ovat LAB-toiminta, itseopiskeluaineistoon perustuvat virtuaaliopintojaksot, yhteistyösopimukset muilla paikkakunnilla toimivien opintojen kanssa, polkuopinnot ja opintokokonaisuudet, markkinointi ja opiskelijoiden ohjaus. Kuvaan näitä käytänteitä seuraavissa kappaleissa.

3.1 Living Lab

Living Lab –käsitteelle ja sen soveltamiselle ei ole yhtä, kaikkien toimijoiden tunnustamaa määritelmää. Käsitettä voi käyttää kuka tahansa ja missä yhteydessä tahansa. Koska Living Lab –käsitteen alla toimii hyvinkin erilaisia toimijoita ja toteutetaan hyvin erilaisia toimintamalleja ja käytäntöjä, käyttötarkoituksia tulee koko ajan lisää. (Heikkanen, Österberg, Heikkinen, Jussila & Sipola 2012, 9.)

Ammattikorkeakouluille Living Lab –toiminta on tehokas tapa yhdistää ammattikorkeakoulujen perustehtävät opetus, tutkimus ja aluekehitys. Ammattikorkeakoulujen neloskierre –hanke määritteli Living Labin käyttäjälähtöiseksi tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnaksi, jota toteutetaan yhdessä loppukäyttäjien ja muiden asiantuntijoiden kanssa tosielämän ympäristöissä avoimen innovaation periaatteita soveltaen. (Heikkanen ym. 2012, 9.)

Heikkasen ym. (2012, 11 – 14) mukaan Living Lab –toiminta voidaan tiivistää neljään ydinkäsitteeseen: käyttäjälähtöisyyteen, avoimeen innovaatioon, tosielämän ympäristöön ja ekosysteemiin.

Käyttäjälähtöinen suunnittelu tuo käyttäjät mukaan prosessiin aktiivisiksi toimijoiksi, joiden toivotaan tuovan esiin käytön aikana havaittuja ongelmia tai ideoita. Käyttäjät toimivat tuotteen tai palvelun käytön asiantuntijoina, jotka esittävät epäkohtia ja kehittävät niihin ratkaisuja.

Living Labin avoimuus kokoaa yhteen alan erilaiset toimijat yrityksen sisä- ja ulkopuolelta, ja tämä mahdollistaa monitieteellisen ja monialaisen toiminnan. Tällä osaamisen yhdistämisellä tavoitellaan kilpailukykyisempiä tuotteita ja palveluita, jotka tuottavat asiakkaalle enemmän arvoa ja parempaa asiakastytyvyyttä.

Living Labin tuote- ja palvelunkehitys viedään sinne, missä käyttäjä toimii ja elää elämäänsä. Oikea käyttöympäristö nostaa paremmin esille piileviä toiveita ja tarpeita, joita usein on vaikea esittää sanallisesti. Käyttäjää voidaan havainnoida tai osallistaa muutoin luovilla ja tekemistä painottavilla menetelmillä (luotaimet, prototyypit, etnografia, pelit, tulevaisuusverstas, skenaariotyöskentely).

Heikkanen ym. (2012, 15) jaottelevat Living Labin ekosysteemin käyttäjiin, hyödyntäjiin, kehittäjiin, mahdollistajiin ja operaattoritimiin. Roolit, jotka esittelen seuraavassa taulukossa, voivat vaihtua casen edetessä.

TAULUKKO 1. Living Lab –ekosysteemin toimijat Heikkasen ym. (2012, 15) mukaan.

<p>Käyttäjä käyttää tuotetta tai palvelua omassa arjessaan. Hänen tulee olla avoin, rehellinen ja valmis tuomaan rohkeasti esille omia ideoita. Käyttäjä voi olla esimerkiksi asukas, kansalainen, työntekijä, opiskelija, vierailija tai turisti.</p>	<p>Hyödyntäjä on yritys tai julkinen toimija, joka hyödyntää Living Labia oman tuotteensa tai palvelunsa tutkimuksessa tai innovoinnissa. Hyödyntäjä voi joko määritellä pelkän toimeksiannon tai osallistua aktiivisesti casen käytännön toteutukseen.</p>
<p>Kehittäjä, joka voi olla oppilaitos, tutkimuslaitos tai yritys, tarjoaa casen toteuttamiseen menetelmiään, työkalujaan ja resurssejaan. Yksittäistä casea johtaa projektipäällikkö, joka on useimmiten kehittäjäorganisaation edustaja.</p>	<p>Mahdollistaja voi olla kaupunki, kunta tai muu julkinen toimija. Se ei osallistu varsinaiseen toimintaan, mutta tukee omalla toiminnallaan muiden ekosysteemin toimijoiden toimintaedellytyksiä. Mahdollistajan rooli on suuri erityisesti toiminnan alussa rahoittajan ominaisuudessa.</p>
<p>Operaattoritimi on monialainen tiimi, joka hallitsee koko ekosysteemiä, luo sen toiminnalle pelisäännöt ja luo ja ylläpitää yhteyksiä kaikkiin osapuoliin. Operaattorit hankkivat caseja ja vastaavat sopimuksista. He hallinnoivat caseja kokoamalla niihin kehittäjät ja vastaavat siten ope- tuksen integraatiosta.</p>	

Living Labia voidaan käyttää ammattikorkeakoulun strategisten tavoitteiden määrittelyn tukena ja ennakointityökaluna, jonka avulla voidaan huomioida yhteiskunnan tulevia tarpeita ja haasteita. Näiden heikkojen signaalien havaitseminen vaatii herkkyyttä. Living Lab mahdollistaa tiiviin yhteistyön ympäröivän yhteiskunnan eri toimijoiden ja kansalaisten kanssa, joka taas tarjoaa mahdollisuuden kehittää ammattikorkeakoulujen toimintaa. (Heikkanen ym. 2012, 17.)

Living Lab tarjoaa ammattikorkeakoulujen opiskelijoille mahdollisuuden parantaa osallistavan suunnittelun ja kehittämisen taitojaan. Tiivis työelämäyhteistyö luo opiskelijoille kontakteja yritysmaailmaan ja avaa mahdollisuuksia valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen. Myös yritysideoita voi herätä. (Heikkanen ym. 2012, 18.)

3.2 Itseopiskeluaineisto ja yhteistyösopimukset

Kulttuurialan osaston viestinnän tiimi tarjoaa Avoimessa ammattikorkeakoulussa syys-, kevät- ja kesälukukausilla yli kymmentä journalismin opintojaksoa, jotka eivät sisällä lainkaan luentoja tai muuta lähiopetusta. Tämä mahdollistaa opintojen suorittamisen omaan tahtiin missä paikassa tahansa.

Kulttuurialan osaston tanssinopettajatiimi on jo useiden vuosien ajan tehnyt sopimuksia yhteistyökumppaneiden kanssa, joita ovat olleet mm. Haapaveden Opisto ja Länsi-Suomen Opisto. Yhteistyöoppilaitokset tarjoavat opiskelijoilleen ammattikorkeakoulutasoista tanssinopetusta, jonka laatua tanssinopettajatiimi tarkkailee. Yhteistyökumppani maksaa opiskelijoidensa lukukausimaksut Avoimelle ammattikorkeakoululle, ja Avoin ammattikorkeakoulu antaa opiskelijoille todistuksen hyväksytysti suoritetuista opinnoista. Sopimukset päättyivät vuoden 2016 loppuun, eikä uusia sopimuksia enää tehdä.

3.3 Polkuopinnot, markkinointi ja ohjaus

Avoimen ammattikorkeakoulun erillistarjonnassa painotetaan opintokokonaisuuksia ja opintopolkuja yksittäisten opintojaksojen sijaan. Opintokokonaisuudet ja opintopolut voivat toimia väylänä

tutkintoon johtavaan koulutukseen, mutta tämän lisäksi niiden tavoitteena on vastata täydennyskoulutuksen tarpeisiin sekä toimia osaamisen päivittämisen väylänä työttömille ja työttömyysuhan alaisille. (Avoimen ammattikorkeakouluopetuksen toimintasuunnitelma 2014, 2.)

Avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaa markkinoidaan nettisivuilla, sosiaalisessa mediassa ja sähköpostilistoilla. Lehti-ilmoittelua ei juuri ole. Valintakokeisiin osallistuville on jaettu avoimen ammattikorkeakoulun esitettä ja vinkkejä syksyllä alkavista avoimista opinnoista. Avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaa laitetaan ensimmäistä kertaa esille valtakunnalliseen Opintopolku-portaaliin syyslukukaudelle 2016.

Keväällä 2015 toteutetussa avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijakyselyssä suurin osa vastaajista oli saanut herätteen ilmoittautua avoimen ammattikorkeakoulun opintoihin Oulun ammattikorkeakoulun www-sivuilta tai ystävilta ja tuttavilta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Oulun ammattikorkeakoulun välisessä sopimuksessa vuosille 2013 – 2016 ohjeistetaan:

Korkeakoulut kehittävät ohjausprosesseja ja opiskelijapalveluita, aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista sekä luovat kannusteita niin, että opetusjärjestelyt ja -sisällöt tukevat tutkintojen suorittamista ja sitouttavat opiskelijat opintoihin.

Vuoden 2014 keskeinen kehittämiskohde Oulun ammattikorkeakoulun Avoimessa ammattikorkeakoulussa oli Avoimen ammattikorkeakouluopiskelijan ohjauksen kehittäminen. Ohjausmateriaalia on uudistettu ja suunnitteilla on kampuskohtaiset ohjausmallit Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoille. (Avoimen ammattikorkeakouluopetuksen toimintasuunnitelma 2014, 3.)

4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Toivoin voivani lähteä laadulliseen tutkimukseen ilman valmista työhypoteesiä. Tätä alitajuista hypoteesin muodostusta oli kuitenkin vaikea välttää, koska olen työskennellyt aihepiirin ympärillä liki viisitoista vuotta. Onneksi Eskola ym. (2001, 20) mukailevat Kaplanin (1964) ideaa, jonka mukaan aineistojen tehtävänä ei ole hypoteesien todistaminen, vaan hypoteesien keksiminen. Aineistot siis antavat vauhtia tutkijan ajatuksille, eivätkä latista sitä. Aineistojen avulla tutkija voi löytää uusia näkökulmia, eikä vain todentaa ennestään epäilemäänsä.

Koska tarkasti strukturoitu määrällinen tutkimus kyselylomakkeineen olisi kenties liikaa korostanut tutkijan omaa ennakkokäsitystä kysymysten asettelun muodossa, päädyin tekemään laadullisen tutkimuksen haastattelumenetelmällä. Haastattelussa haastateltavalla on mahdollisuus kertoa jotakin sellaista, mitä tutkija ei olisi edes osannut kysyä.

4.1 Haastattelut

Keräsin tutkimusmateriaalini puolistrukturoitujen eli teemahaastattelujen keinoin. Kaikki haastattelut olivat yksilöhaastatteluja, sillä asiaa harkittuani totesin ryhmähaastattelun dokumentoinnin liian vaativaksi. Sovelsin haastattelukysymysten laatimiseen Appreciative Inquiry –menetelmää. Testasin kysymyksiäni yhden kerran testihaastattelulla, jonka perusteella muokkasin kysymyksiä edelleen.

Puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteisiin, joissa vastaajia ei haluta ohjailta liikaa. Sanamuotoja ja kysymysten järjestystä ja painotuksia voidaan vaihdella haastattelusta toiseen. Arvostava haastattelu -menetelmä korostaa menneitä ja nykyisiä huippuhetkiä, eikä paneudu ongelmiin. Positiivinen ajattelutapa sopi mainiosti hyvien käytänteiden selvittämistä ja levittämistä koskevaan tutkimukseeni.

Haastattelin neljää kulttuurialan opettajaa (haastateltavat A, B, C ja D) ja kolmea kulttuurialan Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijaa (haastateltavat E, F ja G) kesäkuun ja marraskuun 2015 välisenä aikana. Haastattelumateriaalia kertyi yhteensä kaksi tuntia ja 21 minuuttia. Lähetin yhden

haastattelulomakkeen itseopiskeluaineistoon perustuvia opintoja suorittaneelle Avoimen opiskelijalle (haastateltava H), mutta totesin että kysymykset eivät toimi hyvin lomakekyselynä. Tämä yksi lomakehaastattelu ei ole mukana tutkimusmateriaalissani. Henkilökunnan haastattelukysymykset ovat tämän raportin liitteessä 1 ja opiskelijoiden haastattelukysymykset liitteessä 2.

Valitsin haastateltavat opettajat sillä perusteella, että heillä oli eniten kokemusta avoimen ammattikorkeakoulun toiminnasta tutkinto-ohjelmissaan. Kaksi haastateltavaa opiskelijaa tuli minulle lumipallo-otannalla, eli edellä mainittujen opettajien suosittelemina. Yhden opiskelijan valitsin itse hänen laajojen opintojensa perusteella.

Huomasin, että haastattelemisen ei ole helppoa. Haastateltavaa ei saa ohjata liikaa, ja ajatuksille pitää antaa aikaa kehittyä, mutta asiassa olisi hyvä pysyä. Haastattelussa päästiin syvemmälle ja vastaukset olivat antoisampia, jos haastateltava oli oikeasti tutustunut kysymyksiin ja pohtinut niitä ennakolta. Olisin kenties voinut ohjata haastateltaviani hieman tiukemmin.

4.2 Tapaustutkimus

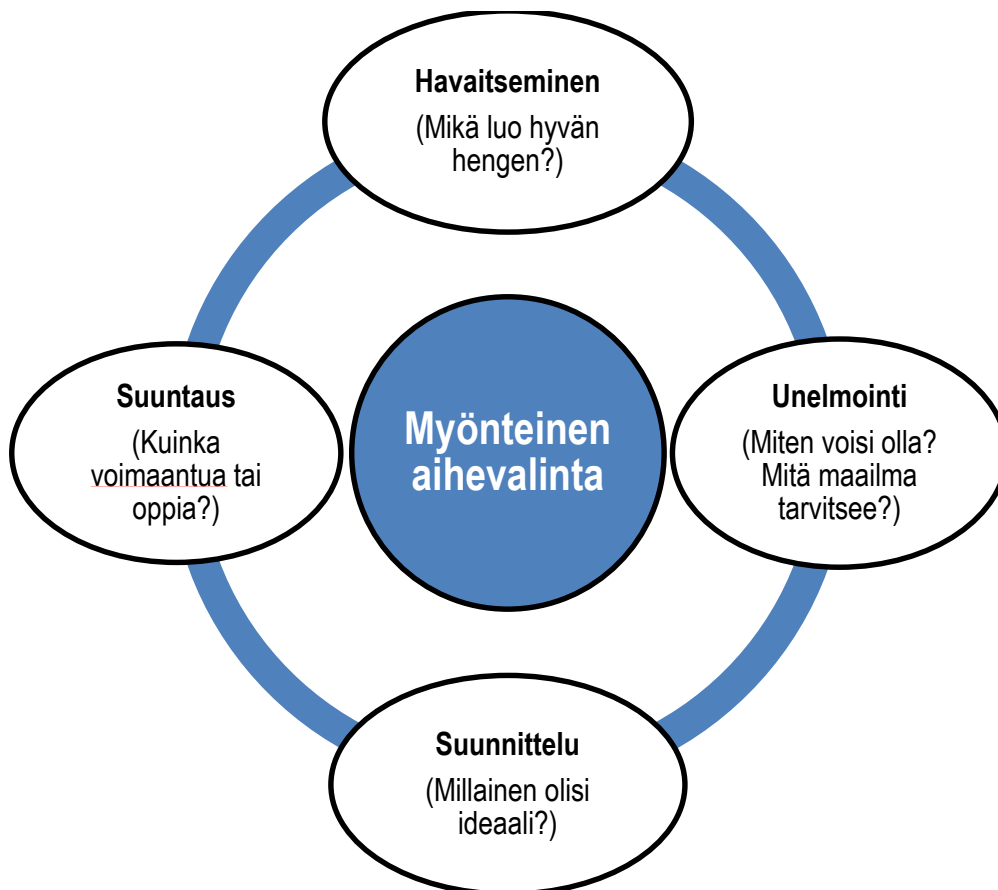
Yinin (2003, 13-14) mukaan tapaustutkimus on empiiristä tutkimusta, joka tutkii nykyhetken ilmiötä sen oikeassa toimintaympäristössä, erityisesti silloin kun ilmiön ja sen toimintaympäristön rajat eivät ole selvästi havaittavissa. Muihin tutkimusmenetelmiin verrattuna tapaustutkimus selviää myös alan eritystilanteista, joissa on usein enemmän kiinnostavia muuttujia kuin pelkät datakohdat. Näin tutkijan käytettävissä on useita tiedonlähteitä triangulaatiota varten. Avoin ammattikorkeakoulutoiminta on tällainen ilmiö, jonka muodostavat sen toimijat, opiskelijat, opettajat ja hallintohenkilöstö, tiettyä aikana tietyssä ympäristössä tiettyjen lakien ja säädösten puitteissa.

Tapaustutkimusta voidaan pitää keskeisenä kvalitatiivisen metodologian tiedonhankinnan strategiana, koska lähes kaikki strategiat käyttävät sitä lähestymistapanaan. Erilaisten kvalitatiivisten tiedonhankintastrategioiden erot ilmenevät siinä, miten tieto hankitaan ja mikä on tutkimuksen kohde. (Metsämuuronen, 2008, 18.)

4.3 Appreciative Inquiry

Valitsin tutkimushaastatteluihini Appreciative Inquiry –haastattelumenetelmän. Arvostava haastattelu keskittyy olemassa olevaan tai aiemmin olleeseen hyvään, ja suunnittelee kuinka vastaavaan tilaan päästäisiin myös tulevaisuudessa. Haastattelussa ei juututa ongelmallisiin asioihin, vaan suunnataan ajatukset myönteiseen tulevaisuuteen.

Arvostavan haastattelun runko, 4D-kehä, jonka esittelen seuraavassa kuviossa, muodostuu havaitsemisesta (Discovering/ appreciating), unelmoinnista (Dream/ envisioning results), suunnittelusta (Design/ co-constructing) ja suuntauksesta (Destiny/ sustaining). Nämä asiat keskittyvät myönteisen aihevalinnan (affirmative topic choice) ympärille. (Cooperrider & Whitney, 2005, 16.)



KUVIO 1. Arvostavan haastattelun 4D-kehä. (Cooperriderin ja Whitneyin mukaan, 2005, 16.)

Arvostava haastattelu ei ole metodi, joka lanseerataan ja jätetään sitten niille sijoilleen. Se on jatkuva prosessi, eikä jotakin sellaista mitä voitaisiin mitata aloituksen ja lopetuksen välillä tai tutkimuksen päätyttyä. Arvostava haastattelu perustuu oletukseen, että organisaatiot, kuten mitkä tahansa muutkin sosiaaliset prosessit, kasvavat ja kehittyvät siihen suuntaan johon ne kiinnittävät huomionsa. Myönteinen haastatteluaihe on näin perusteltu valinta. (Van der Haar ym. 2004.)

Arvostavan haastattelun tarkoitus on herättää positiivisia ajatuksia jotka johtavat positiivisiin tekoihin. Tämän vuoksi jokaisen kysymyksen on alettava positiivisella alustuksella, ja jokaisessa kysymyksessä on kaksi osaa. Ensimmäinen osa herättää mieleen henkilökohtaisen kokemuksen ja kertomuksen joka auttaa ottamaan oppia menneestä. Toinen osa antaa haastattelijan siirtyä menneen kokemuksen yli mahdollisesti parempaan tulevaisuuteen. (Cooperrider 2005, 103 – 107.)

Haastattelu koostuu kolmesta osasta:

- Avauskysymyksillä pyydetään kuvaamaan jokin mennyt huippukokemus ja asioita joita haastateltava arvostaa itsessään, työssään tai organisaatiossaan.
- Keskivaiheen kysymykset liittyvät valittuun myönteiseen aihealueeseen.
- Yhteenvetokysymyksillä selvitetään, mitkä tekijät saavat haastateltavan tai hänen organisaationsa ”tikittämään”, ja missä haastateltava näkee organisaationsa olevan viiden vuoden kuluttua. Tässä vaiheessa haastateltava voisi myös esittää kolme toivetta organisaationsa elinvoiman tai terveydentilan parantamiseksi. (Cooperrider 2005, 107 – 110.)

Haastattelijan on kerrottava haastateltavalle arvostavan haastattelun menetelmästä, kunnioitettava haastateltavan toivetta anonymiteetistä ja käsiteltävä negatiiviset näkökulmat joko lykkäämällä, kuuntelemalla tai ohjaamalla ajatus eri suuntaan. Negatiiviseen asiaan voi tiedustella positiivisen vaihtoehdon. Kun haastateltava kertoo huippukertomustaan, sitä kuunnellaan kuin ystävä, ja pyydetään aidosti kertomaan lisää: ”Mitä sitten tapahtui?” tai ”Miltä silloin tuntui?” Tämän jälkeen etsitään kertomuksen eloa antavat voimat ja yleistetään ne nykytilanteeseen. Haastattelijan on pidettävä silmällä ajankulua, ja mukailtava kysymyksiään käytettävissä olevan ajan mukaan. Koko ajan on muistettava olla oma itsensä ja pitää hauskaa – arvostava haastatteluhan on keskustelu. (Cooperrider 2005, 113 – 116.)

Van der Haar ym. (2004) huomauttavat, että jos arvostavassa haastattelussa todellakin halutaan pitää mahdollisuudet avoimina, myös negatiivisista asioista on voitava puhua. Negatiivisten näkemysten julki tuomisella voi olla hyvinkin positiivinen vaikutus kertomuksen jatkumiseen. Negatiivisten asioiden torjuminen häiritsee prosessin avoimuutta ja vääristää haastateltavan kertomusta.

Arvostavan haastattelun tulokset voidaan käsitellä ja esittää usealla tavalla aina narratiivisesta analyysistä diagrammeihin, taulukoihin, kuvallisiin esityksiin, tarinakirjoihin tai uutiskirjeisiin asti. Tärkeintä on etsiä yhteisiä ja eroavia näkemyksiä, kuten esimerkiksi esiin nousseita parhaita käytäntöjä tai toivomuksia. Arvostava haastattelu pyrkii löytämään ”parhaan mitä on” tutkittavassa organisaatiossa tai ihmisjoukossa. Tutkijan tulee pyrkiä ymmärtämään milloin ja miksi organisaatiot toimivat parhaiten ja mikä on se ydinkyvykkyys joka mahdollistaa organisaation parhaan toiminnan. Tämä ydinkyvykkyys tulee pyrkiä muuttamaan uudeksi visioksi tai uudeksi toiminnaksi. (Cooperrider 2005, 116 – 117.) Van der Haarin ym. (2004) mukaan yhteinen toiminta on mahdollista ilman konsensustakin, joka on ei-toivottua myös jos sen saavuttamiseksi eroavaisuuksiin ei kiinnitetä huomiota tai joitakin puheenvuoroja jätetään huomioon ottamatta.

4.4 Tutkimusprosessi ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiviteetti ja sen myöntäminen, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa merkittävin luotettavuuden kriteeri on tutkija itse, ja näin luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Toiminnan kehittäminen voi olla tutkimuksen luotettavuuden koetin. (Eskola ym. 2000, 210, 224.)

Kehittämistoiminnassa luotettavuus on yhtä kuin käyttökelpoisuus, eli sen lisäksi että kehittämistoiminnan myötä syntyvän tiedon on oltava totta, sen on oltava myös hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009, 121 – 122.) On kuitenkin myös huomattava, miksi tutkimusta tehdään. Tutkimus ei pyri pelkkään virheettömyyteen, vaan sen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 253.)

Kuten Van der Haar ym. (2004) kirjoittavat, arvostavaa haastattelua tekevä tutkija on osa arvostavaa prosessia ja hänen oma asiantuntemuksensa on yksi näkemys muiden joukossa. Tutkija on tilanteessa yhdessä haastateltaviensa kanssa, ei heitä vastaan eikä heidän ulkopuolellaan. Se,

kuinka tutkija osaa ottaa huomioon oman vaikutuksensa tutkimuksen kulkuun ja tuloksiin, on osa arvostavan menetelmän laatua. Tähän asiaan on kiinnitettävä huomiota jatkuvasti tutkimuksen kuluessa.

Tiedän olevani olennainen osa kulttuurialan avointa ammattikorkeakoulutoimintaa Oulun ammattikorkeakoulussa, koska olen työskennellyt avoimen ammattikorkeakoulun asioiden parissa jo viidentoista vuoden ajan. Aloitusvaiheen haasteena tutkimuksessani olikin oma epäilykseni, voisinko löytää jotakin uutta läpeensä tutusta asiasta. Itse asiassa tutkimusaihe tuntui minusta jopa hieman hankalalta, sillä arvelin, että voisi olla antoisampaa tutkia jotakin itselleni aivan uutta tai vierasta asiaa.

Se, että master-opintoihin hakevalla henkilöllä tulee olla tutkimusaihe jo hakuvaiheessa, nopeuttaa varmasti opintojen kulkua. Tästä on myös hyötyä opiskelutehtävien suorittamisessa, koska niitä voi ajatella oman tutkimusaiheen näkökulmasta. Toisaalta opintojen myötä avartuvat ajatukset ja uudet, kiinnostavat asiat saavat oman tutun aiheen tuntumaan hieman nukkavierulta – mitä kaikkia mahdollisuuksia olisikaan olemassa! Osa opintojen valmiiksi saattamista on kuitenkin valituissa asioissa pitäytymistä. Mielen muuttaminen on varmin tapa venyttää opiskeluaikaa. Joten joulukuussa 2014 aloin perehtyä teorioihin, joiden arvelin selittävän työhypoteesini.

Ensimmäisessä seminaarissa tammikuussa 2015 sain ohjeen unohtaa toistaiseksi kaiken, ja aloittaa työn tyhjältä pöydältä ilman ennakoajatuksia. Haastattelujen jälkeen sopiva teoria kyllä löytyisi. Erikssonin ym. (2008, 42) mukaan laadullisen tutkimuksen teoria nouseekin usein esiin induktion kautta tutkimusmateriaalin keruun, analyysin ja kirjoittamisen myötä.

Kevättalvi oli piinallinen – pyörittelin mielessäni erilaisia vaihtoehtoja haastattelukysymyksiksi ja olo oli epävarma. Osaisinko kysyä oikeita asioita? Mitä jos haastattelujen äänittäminen epäonnistuisi? Saisinko edes ketään suostumaan haastateltavaksi? Epäkelvoilla kysymyksillä tutkimus voisi lähteä väärille raiteille heti alkuun. Välillä ennätin jo hylätä ajatuksen arvostavan haastattelumenetelmän käyttämisestä.

Pohdinnoissani päädyin vapauttavaan tulokseen: ymmärsin, että minun ei tarvitsekaan tietää ja hallita kaikkea. Laadin vain kysymykset, joihin ei voi vastata yhdellä sanalla. Haastateltavani kertovat minulle vastaukset tutkimusongelmiini, ja minun tehtäväni on kuunnella ja analysoida vasta

sen jälkeen. Kysymysten muotoilu arvostavaan henkeen onnistui lopulta. Tein yhden testihaastattelun, josta saamani palautteen nojalla syvensin kysymyksiäni edelleen. Toukokuussa lähetin lopulliset kysymykset yhdelle runsaasti virtuaaliopintoja suorittaneelle opiskelijalle, vaikka tämä ei alun perin kuulunutkaan tutkimussuunnitelmaani. Saamani vastaus varmisti käsitykseni, että arvostavan haastattelun kysymykset eivät sovi kirjallisesti vastattaviksi, vaan parempia tuloksia saadaan kasvokkaisessa vuorovaikutustilanteessa.

Haastattelin ja litteroin tuotokset kesäkuun ja marraskuun välisenä aikana. Vaikka tutkija ei saa yllättyä mistään, myönnän, että saamani vastaukset hämmästyttivät ja innostivat minua. Jos haastateltava oli todellakin tutustunut ennakkoon hänelle lähettämiini kysymyksiin, sain perusteltuja ja syvällisiä vastauksia. Ehkä olisinkin voinut kysyä heti kärkeen, lämmittelykysymyksenä, elämän tarkoitusta – rajasin tämän arvostavan haastattelun alkuun kuuluvan kysymyksen pois liian tunkeilevana. Haastattelujen tuloksena ymmärsin, että tutkimusaiheeni ei olekaan mitään pipertelyä, vaan nyt puhutaan isoista asioista. Tutkimukseni teoriaosuus antoi minulle kielen ja käsitteet työstää asiaa, jota olin uumoillut jo opinnäytetyön aloituspalaverissa ohjaavan opettajani kanssa. Mitä onkaan se, että opettajat tykkäävät alastaan niin paljon, että haluavat jakaa sitä hyvää kaikille muillekin?

Luin litteroituja haastatteluja uudelleen ja uudelleen. Sosiaalisen konstruktionismin hengessä kirjoitin muistiin sanoja ja ajatuksia, jotka esiintyivät useammassa kuin yhdessä haastattelussa, ja ryhmittelin niitä suuremmiksi joukoiksi. Ajatusten hakiessa paikkaansa kokosin raporttiani kuin palapeliä. Pohdin, kuinka käsitteisin positiivisia kommentteja omasta toiminnastani. Päätin rajata itseäni koskevat maininnat pois kirjallisesta raportista. Kirjoitin tekstiäni uusiksi moneen kertaan, viestintävälineistä bongasin vähän väliä asiaan liittyviä uusia vinkkejä ja faktoja. Aihe oli mielessäni jatkuvasti: miten kuvaisin kirjallisessa muodossa asioita, jotka liittyvät yhteen ja limittyvät usein. Prosessi on lopetettava joskus, ja kevät 2016 alkoi kuulostaa realistiselta tavoitteelta.

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan puhua ”tutkimuksen laadusta” ja ajatella, että tutkimuksessa on jatkuvasti harrastettava systemaattista laaduntarkkailua. Validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitäkään ei voi unohtaa, sillä niille ei laadullisen tutkimuksen kirjallisuudessa ole esitetty yleisesti hyväksytyjä vaihtoehtoja. Näitä käsitteitä ei kuitenkaan saa painottaa liikaa, sillä periaatteet ovat konservatiivisia ja ne voivat johtaa riskien välttämiseen. Lisäksi nämä käsitteet sopivat huonosti laadulliseen tutkimukseen. (Koskinen ym. 2005, 254, 255, 257.)

Kohdallani jatkuvalla laaduntarkkailulle asetti haasteensa myös alkuperäisen tutkimusaikataulun venähtäminen ainakin puolella vuodella. Aliarvioin tutkimustyön vaativuuden ja siihen tarvittavan ajan. Työn ohessa suoritettavat master-opinnot ja opinnäytetyön työstäminen eivät kohdallani onnistuneet samaan aikaan kuten alun perin kuvittelin. Opinnäytetyöhön ja tutkimukseen olisi voitava varata oma aikansa ilman muita velvoitteita.

5 TULOSTEN ANALYYSI JA TULKINTA

Kappaleessa kolme esittämäni hypoteesi, jonka mukaan hyviä käytänteitä kulttuurialan avoimessa ammattikorkeakoulussa ovat LAB-toiminta, itseopiskeluaineistoon perustuvat virtuaaliopintojaksot, yhteistyösopimukset muilla paikkakunnilla toimivien opistojen kanssa, polkuopinnot ja opintokokonaisuuudet, opiskelijoiden ohjaus ja markkinointi, osoittautui haastattelujen perusteella liian suppeaksi näkemykseksi. Edellä mainitut toimintatavat ovat vain rakenteita ja käytäntöjä, joiden puitteissa toimitaan. Haastatteluissa näistä toimintatavoista erityisesti LAB-toiminta ja yksilöllinen ohjaus saivat kiitosta.

Haastattelemani opettajat A, B, C ja D sekä avoimen ammattikorkeakoulun opintoja suorittaneet opiskelijat E, F ja G toivat esiin kulttuurialalla työskentelevien ja sitä opiskelevien erityislaatuisen suhteen omaan alaansa. Arvostavan haastattelumenetelmän avulla kuulin, mikä saa kulttuurialan väen, niin opettajat kuin opiskelijatkin, ”tikittämään”. Mutta voisiko tätä löytöä hyödyntää muillakin aloilla?

5.1 Intohimo, työn imu ja eudaimonia

Haastateltavat kertoivat tehneensä tietoisin päätöksen oman alansa töihin hakeutumisesta, tai siten kysymyksessä oli lapsuudesta asti harrastetun asian kypsymisestä ammattilaisuuteen asti. Haastateltavat eivät ujostelleet myöntää, että nyt oltiin suurten tunteiden äärellä: puhuttiin intohimosta ja kutsumuksesta.

Haastateltava B muisti tarkasti, milloin päätös syntyi: ” - - ja 12.1.1996 minun päähän iski salama, että ei hitsi, tätähän mun pitää tehdä työkseni.” Haastateltava D kertoi: ” - - jossakin vaiheessa elämää päätin, että mä teen vaan oman alan töitä. Ja mä olin silloin pitkään tehnyt musiikkihommia, ja se oli mulle kutsumus - - ”.

Haastateltava D kertoi lapsesta asti halunneensa olla opettaja, ja haastateltava C kertoi ”Ja sitten opokshan minä oon halunnu ihan ite, että se on ollu sisäsyntystä - -”. Haastateltava A:lle alalle ryhtyminen ” - - oli vaan semmonen jatkumo sille mitä oli lapsesta asti tehnyt - -”. Haastateltava E

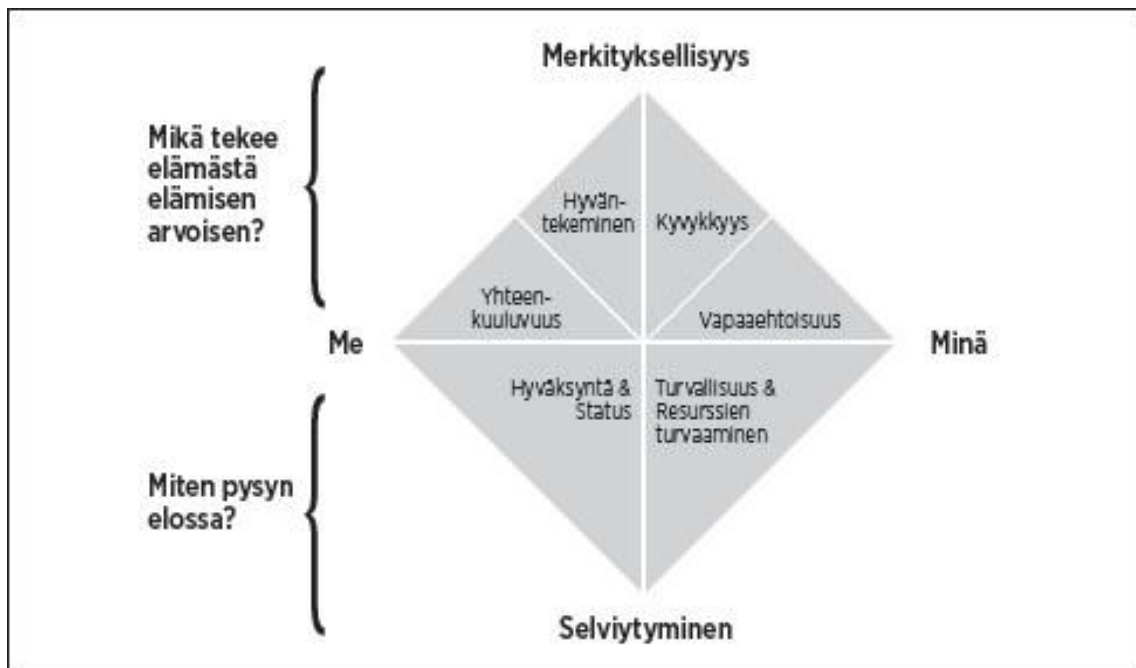
”- - on ehkä jollaki tavalla ajautunu - -” koska koki, että hänen alkuperäinen koulutuksensa ja työnsä ei enää kiinnostanut.

Haastateltava A näki, että ”- - avoimen opiskelijat on yleensä tekemisissä semmosten asioiden kanssa jotka on heille, ei pelkkä kiinnostuksen kohde, vaan yleensä intohimo tai elämäntapa.” Intohimosta puhuu myös haastateltava E: ”Että se opettajan oma into sitä kohtaan mitä tekee on käsin kosketeltavaa, ja se opetus on tietyllä tapaa vapaata, mutta kuitenkin vie sitä porukkaa tosi vahvasti sillä omalla ammattitaidollaan eteenpäin.”

Juutin (2001, 384 - 385) mukaan työhön tulisi suhtautua kuin taiteilija. Kaikki taiteilijat ovat erilaisia, mutta he elävät intensiivisesti omissa maailmoissaan ja toimivat ilman valvontaa, koska heidän sisäinen intohimonsa ajaa heitä eteenpäin. Juutin mukaan organisaatioiden tulisi luoda puitteet, joissa ihmisten oma intohimo ajaa heitä suorituksiin. Tällaista väkeä näyttää haastattelujen perusteella työskentelevän ja opiskelevan Oulun ammattikorkeakoulun kulttuurialan osastolla. Kulttuurialan ammattiteissa voi kehittyä loputtomasti, eikä koskaan voi sanoa olevansa ”valmis” – aina voi oppia uutta. Arvostavan haastattelumenetelmän avulla selvisi, että kulttuurialan osaston ydinkyvykyys on intohimo, ja osasto toimii parhaiten kun sen annetaan toimia intohimonsa mukaan. Haastateltavani kokivat ja näkivät ympärillään työn imua.

Hakanen (2011, 6 – 7) määrittelee työn imun tarmokkuudeksi, omistautumiseksi ja nautinnoksi työhön uppoutumisesta. Siihen sisältyvä energisyyden ja omistautumisen kokemus tuottavat hyvinvointia ja onnellisuutta työntekijälle sekä samalla aloitteellisuutta ja parempia tuloksia töissä. Virtaharjun ym. (2011, 94) mukaan työhönsä intohimoisesti suhtautuvat ihmiset helposti uppoutuvat täysin työhönsä eli saavuttavat flow-tilan ja kokevat työn imua. Työn imun vuoksi työssä viihtyy, vaikka työ olisi vaativaakin.

Martela & Jarenko (2015, 55) kuvaavat neljää psykologista perustarvetta, vapaaehtoisuutta, kyvykkyyttä, yhteenkuulumista ja hyväntekemistä, jotka ovat olennaisia sekä ihmisen hyvinvoinnin ja merkityksellisyyden kokemuksessa että sisäisen motivaation ja työn imun kannalta Motivaatiomantissa, jonka esitän kuviossa 2. Psykologinen perustarve tarkoittaa sellaista kokemusta, joka on ihmisen hyvälle elämälle välttämätön. Tekijät jakautuvat yhteisöllisiin ja henkilökohtaisiin kokemuksiin.



KUVIO 2. Motivaatiotimantti. (Martela & Jarenko, 2015, 55.)

Hakasen (2005, 18 -19) mukaan tämän päivän työhyvinvointimalleissa näkyy antiikin filosofi Aristippoksen hedonistinen näkökulma, jonka mukaan korkein hyvä elämässä on mielihyvän tavoittaminen ja mielihyvän, esimerkiksi kivun, välttäminen. Hyvinvoinnin käsitteenä hedonismi on ollut historian aikana vallalla useissa eri muodoissa aina fyysisistä nautinnoista oman edun tavoitteluun asti (Ryan, Deci, 2001). Hakasen mukaan tulisi siirtyä Aristoteleen eudaimoniseen näkökulmaan, jonka mukaan parasta hyvinvointia tuottaa se, että ihminen voi elämässään toteuttaa omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä, mitä on arvokasta ja hyveellistä tehdä. Aristoteles piti hedonistista onnea vulgaarina ideana, joka vain orjuuttaa ihmisen seuraamaan mielitekojaan (Ryan, ym. 2001.) Työn imu on eudaimonista hyvinvointia työssä – vaikka töissä ei ole aina kivaa, palkitseva tunne voi syntyä ponnistelun ja onnistumisen seurauksena.

Ryan ym. (2001) viittaavat Watermaniin (1993) jonka mukaan onnellisuus on hedonisesti määriteltä, mutta eudaimoninen konsepti hyvinvoinnista vaatii ihmistä elämään sopusoinnussa sisäisen äänensä ja todellisen itsensä kanssa. Watermanin mukaan eudaimoniaa ilmenee, kun ihmisen aktiviteetit ovat yhteneväiset tai ainakin koskettavat hänen syvimpiä arvojaan, jotka ovat täysillä mukana toiminnassa. Näissä olosuhteissa ihminen tuntee olevansa intensiivisesti elossa ja aito, todellinen itsensä. Eudaimonia luo henkilökohtaista kasvua ja kehitystä, vaikka siihen liittyy haasteita ja vaivannäköä. Virtaharjun & Vuoren (2011, 93) mukaan intohimo rakentaa ihmisen identiteettiä

eli minäkuva. Intohimon kohteen kautta ihminen määrittelee itseään sekä itselleen että muille. Intohimo ja siihen liittyvät toiminnot ovat olennainen osa kyseistä henkilöä. Ryan ym. (2001) viittaavat myös Ryffiin ja Singeriin (1998), jotka ovat hyvinvointitutkimuksissaan osoittaneet jopa, että eudaimoninen elämä parantaa ihmisen immunologian toimintaa ja edistää siten terveyttä.

Aristoteleen eudaimonisen ajatuksen osoittaa todeksi myös Herzbergin (1966, 75) motivaatio-hygienia-teoria, jossa työtytyymättömyys johtuu tarpeesta välttää epämiellyttäviä asioita, kun taas työtyytyväisyys johtuu tarpeesta kasvaa tai toteuttaa itseään. Herzbergin (1966, 73, 77 ja 2003, 90) hygieniatekijöitä, jotka hyvin ollessaan eivät nosta työmotivaatiota mutta jotka huonosti hoidettuina laskevat sitä, ovat esimerkiksi yrityksen johto ja hallinto, palkkaus, työolot, asema, turvallisuus ja suhteet työkavereihin ja esimiehiin. Työmotivaatiota kohottavia motivaatiotekijöitä taas ovat saavutukset ja saatu tunnustus, työ itsessään, vastuu, oppiminen, kasvu ja uramahdollisuudet.

Markkula & Suurla (1997, 47) näkevät, että intohimoisilla, kutsumuksensa löytäneillä ihmisillä on luonnostaan elinikäisen oppimisen orientaatio ja oppiva asenne. Nämä panostavat oppimiseen koko elämänsä ajan, sillä he tietävät mikä heille on arvokasta. He ovat myös valmiita tekemään kaikkensa tämän arvokkaan päämäärän saavuttamiseksi.

5.2 Yhteisöllinen oppiminen

Vuopalan (2010, 45) mukaan oppimisen tutkimus on osoittanut yksilöiden oppivan paremmin ollessaan vuorovaikutuksessa keskenään kuin yksin työskennellessään. Yhteisöllisesti oppiessa rakennetaan jaettuun merkityksiä, muodostetaan yhteinen ymmärrys ja luodaan uutta tietoa yhdessä toisten oppijoiden kanssa. Yhteisöllinen oppiminen edellyttää muun muassa syvällisiä keskusteluja ja oppijoiden tasaveroista osallistumista työskentelyyn - oppijoiden on sitouduttava yhteisiin tavoitteisiin ja jaettuun toimintaan. ”Paras anti on just siinä, että se ei oo aina se opettaja, joka ammentaa sitä oppia, vaan niinku syntyy siinä hetkessä, yhteistyössä, eri ihmisiltä tulee erilaisia ideoita ja niistä yhdistyy jotakin uutta ja mielenkiintosta”, kuvasi tätä ilmiötä haastateltava F. Lisäksi hän kertoi: ”Se on hyvin tiivistä yhteistyötä niitten muitten opiskelijoiden kesken. Ja yleensä niitä oivalluksia tulee siitä yhteistyöstä: erilaisia ryhmätöitä pienryhmissä tai pareittain. Niin yleensä sillai se oppimiskokemus jää myös vahvimmin mieleen, kun on tehty yhdessä töitä.”

Jotta yhteisöllinen oppiminen on mahdollista, oppijoiden on ymmärrettävä käytetyt sanat, käsitteet ja kieli, mutta heillä on myös oltava erilaisia perspektiivejä joista tarkastella käsiteltäviä asioita. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijat voivat tuoda tutkinto-opiskelijoiden ryhmiin näitä perspektiivejä. Haastateltava C kertoi: ”Oon kuullu hyviä palautteita, että ihana, kun joku avoimen vanaampi opiskelija on tullu ryhmään, niin hän on ollu hirveen sosiaalinen ja kertonut sitten myös sitä omaa osaamistaan näille nuoremmille ja myös päinvastoin. Niin se ryhmädynamiikka, on joskus myös loistavata, kun tulloo joku joka sekottaa sen.” Haastateltava A kuvasi painokkaasti Oamkin kamarikuoroa sanoilla ”Se on nimenomaan yhteisö eikä opintojakso.” Hänen mukaansa ” - - monesti just ne talon ulkopuolelta, ihan samalla tavalla kun muista yksiköistä tai osastoista tulevat opiskelijat ja vaihto-opiskelijat, tuo siihen kuoroon semmosta ihanaa kirjoa ja monipuolisuutta.”

Ryhmän sosiaalisesta järjestyksestä on voitava neuvotella ja sitä on voitava joustavasti muuttaa. Vuopala viittaa Arvajaan (2005) jonka mukaan yhteisöllisyyden välttämätön edellytys on, että yhteisön jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään, he ovat sitoutuneet samaan yhteiseen tavoitteeseen ja osallistuvat tasapuolisesti yhteiseen tiedonrakenteluun. Haastateltava E totesi: ”Mää en ite sillainää hirveesti erua tuossa omassa opiskelussa, että olinko mää avoimen puolella vai tutkinto-opiskelijana.” Haastateltava F:llä on samanlainen kokemus: ”Mä en koskaan ehkä ajatellu sen vuoden aikana sillain, että mä oisin niinku erillinen opiskelija niistä muista. Että tavallaanhan siellä mentiin niitten varsinaisten opiskelijoitten mukana ihan samalla tavalla.”

Vuopalan (2010, 46) mukaan opettaja voi tukea ja edistää yhteisöllistä oppimista valmistelemalla oppijoita yhteisölliseen työskentelyyn, auttamalla ryhmien muodostamisessa, vaihteistamalla ryhmän työskentelyä ja sitouttamalla oppijat tiettytyyppiseen keskusteluun. Työskentelyä voidaan tukea erilaisilla pedagogisilla malleilla. Oppijan on myös itse osattava säädellä toimintaansa esimerkiksi valitsemalla tarkoituksenmukainen opiskelustrategia ja ylläpitämällä motivaatiota oppia ja työskennellä yhdessä muiden ryhmän jäsenten kanssa.

Haastateltava B ihasteli asiaa joka vaikuttaa omaankin kokemukseeni työni merkityksellisyydestä: ”Opiskelija tulee kouluun hyvin epävarmana omasta asiastaan ja miksi on täällä, ja sitten tämän koulutuksen aikana saa olla seuraamassa sitä kasvua, kun se opiskelija kasvaa ammattilaiseksi, ja se ammatti-identiteetti kehittyy siinä.”

Oulun ammattikorkeakoulun kulttuurialalla ei ole omia ryhmiä avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoille, vaan heidät on integroitu tutkinto-opiskelijoiden ryhmiin. Avoimen ammattikorkeakoulun

opiskelijoiden oma ryhmä ajatuksena kuitenkin kiinnostaa. ”Varsinkin kun vois tehdä sen ryhmän Optimaan tai tämmöseen sähköiseen ympäristöön, niin varmaan auttas että siellä olis jotain tämmösiä usein kysytyjä kysymyksiä”, kertoi haastateltava C, mutta näki kuitenkin ryhmäytymisen suoraan tutkinto-opiskelijoiden ryhmään parempana vaihtoehtona: ”Meillähän on semmosia jotka on tehny vaikka 60 opintopistettä vuojen aikana. Niin se onki ryhmäytyny sitte näitten meijän, vaikka visuaalisen suunnittelun jonkun tietyn vuoskurssin ryhmän kanssa. Se on vielä parempi minun mielestä.” Haastateltava B kertoo myös lukuvuosiopiskelijoiden ryhmäytymisestä: ”Nämä ihmiset kyllä on jo osa sitä ryhmää, ja he ryhmäytyvät siihen ryhmään jos he pääsee alottamaan alusta.”

Kulttuurialan osastolla opiskelevat ja työskentelevät jakavat samat innostuksen kohteet. Tämä luo turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin, joka sallii oma-aloitteisuuden ja kokeilut. Kokeilemalla voi löytää oman oppimistyylinsä. Haastateltava E:n mielestä: ”Sitä pitäs ehkä vielä vähä enempien korostaa, tuommosta kokeilemista ja ’roiskimista’ niin sanotusti täällä, että ihmiset niinkö löytäs sen oman jutun.” Haastateltava B kertoi omasta kokemuksestaan: ”- - tajusin että enhän minä ookaan tyhmä, minä oon kuvitellu että ihmisen täytyy oppia ja opiskella tietyllä tavalla.”

Haastateltava C kuvasi: ”Jotenki tuntuu että miespuolisille opiskelijoille on sopinu tuo Game Labbi loistavasti” ja kertoi kuinka epämotivoitunut ja opintojen keskeyttämistä pohtinut tutkinto-opiskelija löysi oman oppimistyylinsä Oulu Game LABissa ”Nyt on tilanne se että kaveri on täysin muuttunu. Game Labbi imas hänet ihan mukkaasa, ja opinnot on edenny, on tehnyt paljo opintoja, ylimääräsiäki opintoja sitä kautta.” Haastateltava D piti tärkeänä, että TE-toimistossa ”pitäisi ymmärtää meijän (Oulu Game LABin) valintakriteerit ja meijän opiskelutyli että he osaisivat kertoa siitä halukaille opiskelijoille.”

5.3 Yksilöllinen ohjaus

Haastateltavat mainitsivat kulttuurialan hyvänä käytäntönä mahdollisuuden ohjata myös avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita yksilöllisesti ja henkilökohtaisesti. Tämä ohjaustyyli saa opiskelijat suorittamaan aloittamansa opinnot loppuun asti, kuten seuraavasta taulukosta ilmenee. Taulukko on esitelty 18.2.2016 Kotkantien opintokollegion kokouksessa, ja sen tiedot koskevat Oulun ammattikorkeakoulun avoimen ammattikorkeakoulun läpäisyastetta osastoittain vuonna 2015.

TAULUKKO 2. Opintojen läpäisy Oamkin avoimessa ammattikorkeakoulussa 2015.

Osasto	Opiskelijat (lkm)	Ilmoittautu- miset (op)	Suoritukset (op)	Läpäisy
Tekniikan ja liikenteen ala	119	2134	1325	62 %
Luonnonvara- ja ympäristöala	14	373	199	53 %
Kulttuuriala	159	3076	2887	94 %
Sosiaali-, terveys- ja liikunta- ala	225	3651	3076	84 %
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala + luonnontieteiden ala	178	1582	1089	69 %
Yhteensä	695	10816	8576	79 %

Avoimen ammattikorkeakoulun opintojen hyvä läpäisy kulttuurialalla johtuu osittain siitä, että avoimen opiskelijat haastatellaan ja/ tai testataan ennen opiskelijaksi ottamista, jotta varmasti saadaan motivoituneita opiskelijoita jotka selviytyvät opinnoistaan. Lisäksi läpäisyä parantaa opettajien ja opiskelijoiden intohimoinen suhtautuminen omia alojaan kohtaan. Markkulan ym. (1997, 47 - 48) mukaan oppimisen ilo ylläpitää intohimon liekkiä. Intohimo tarkoittaa valppautta ja läsnäoloa oppimisessa, todellista välittämistä ja tarkoituksen löytämistä. Intohimoisen oppimisen synergia – jakamisen ja saamisen riemu – on kulttuurialan osaston opettajille ja opiskelijoille yhteinen.

Haastateltava A kertoi, että henkilökohtainen ohjaus varmistaa myös Oulun ammattikorkeakoulun edun, kun rekrytoidaan sopivia avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita: ”- pystytään käsittelemään niitä opiskelijoita sitte yksittäinkin ja vähän ohjaamaan niitä, niin kun henkilökohtasesti otamaan ihan yhteyksiä suoraan opiskelijaan, käsittelemään, ohjaamaan ja niin edespäin et se on varmasti se mejän etu sillä tavalla - -”, sillä avoimen ammattikorkeakoulun opiskelija ei saa jarruttaa tutkinto-opiskelijaryhmän työskentelyä. Haastateltava A jatkoi: ”Siinä tullaan just näihin ohjauskysymyksiin, niitten opiskelijoiden valintakysymyksiin. Me tarvitaan ehottomasti melkein kaikille opintojaksoille tasokoe ennen ko voidaan ottaa avoimen opiskelijaksi.”

Samasta asiasta puhui haastateltava C: ”Mun mielestä ohjaus toimii sillä tavalla hyvin, että jos joku ottaa yhteyttä vaikka minnuun, ja sanoo, että hän haluais nyt tehdä avoimessa vaikka 60 pistettä

tai isomman pompsin, niin mää piän alkuhaastattelun. Koska se on musta tärkeä, että se kykenee niitten muitten opiskelijoitten mukana mänemään.” Ja jatkaa: ”Ja sitte ylleesä ku tässä tutustutaan siinä alkuhaastattelussa - - niin sittehän se ohjaus toimii kun tuloo tähän ovelle ja sannoo, että mitä minä nyt sitte tekisin.”

Haastateltava D näki tarvetta vielä laajemmalle henkilökohtaiselle ohjaukselle: ”Kaikessa opetuksessa mun mielestä se semmonen henkilökohtainen ohjaus ois tosi tärkeätä, että ei ohjata vaan luokkia vaan annetaan myös aikaa opiskelijoille, jotka tarvii apua - - nykypäivänä varsinki nuoret ihmiset, opiskelijat, kokee semmosta että he kouluttautuvat tietyn systeemin järjestelmän mukaan mutta harvoin saavat siihen elämään ja oikeisiin asioihin tukea - -.”

Haastateltava E myönsi opiskelijan oman vastuun asiassa: ”No oon kyllä saanu kaiken tuen mitä oon tarvinnu, ja ehkä vähä enemmänki. Välillä oon siirtäny sitä vastuuta sillä tavalla että, no esimerkiksi, onkohan mää kahesti käyny koulun postin kahtomassa.” Hänen mukaansa koulun sähköposti on hankala ja vanhanaikainen väline, ja helpompaa on kysyä asiaa suoraan opettajalta tai avoimen ammattikorkeakoulun yhteyshenkilöltä.

Hyvin sujunut ohjaustapahtuma tarjoaa onnistumisen kokemuksia sekä opettajalle että opiskelijalle. Haastateltava B kertoi: ”Ja sit se opiskelija oli tosi tyytyväisen ja helpottuneen olonen – asiat oli selkeytyny sen mejän puolentoista tunnin keskustelun aikana. Sillon tulee se huikea kokemus itelle siitä, että jotaki osaa tehdä niin että se opiskelija voimaantuu siinä tilanteessa.”

Kahnin (1990) mukaan psykologisesti turvallisissa oloissa ihmisen on mahdollista näyttää ja käyttää todellista minäänsä ilman pelkoa, että sillä olisi negatiivisia seurauksia hänen minäkuvalleen, statukselleen tai uralleen. Psykologista turvallisuutta edistävät henkilöiden väliset suhteet, ryhmä ja sen dynamiikka, johtamistyyli ja prosessi sekä organisaation normit. Normilla tarkoitetaan järjestelmän jäsenten yhteisiä käsityksiä siitä, miten heidän tulee käyttäytyä.

Pienessä, tiiviissä tiimissä opiskelu on monitahoinen asia, kuten haastateltava F kertoi: ”Siinon hyvät ja huonot puolensa, niin että kaikki tuntee toisensa, ja jotenki sillain mutkatonta se kommunikaatio henkilökunnan ja opiskelijoiden kesken. Ja mun mielestä se sillain toimii ihan hyvin. Mutta toisaalta siinä sitten on taas ne huonotkin puolensa.”

Laine (2010, 12, 16) huomauttaa, että toimivien luottamussuhteiden arvo on ihmisten silmissä noussut. Kun ympäristö koetaan turbulenttina ja heikosti ennakoitavana, ovat toimivat luottamussuhteet esimerkiksi työelämän yhteistyökumppaneihin suuressa arvossa. Työpaikalla ja koulussa vietetään usein enemmän valvellaoloaikaa kuin kotona, joten on syytä huomioida, minkälainen luottamuksen ilmapiiri siellä vallitsee.

Yhteishaun valintakokeiden yhteydessä ohjataan hakijoita myös avoimen ammattikorkeakoulun piiriin. Erityisesti tanssin tiimissä on aktiivisesti kerrottu hakijoille, jotka ovat saaneet hyväksytyt pistemäärän valintakokeessa, mutta joille paikkoja ei riittänyt, että ”He voivat ihan suoraan alottaa opinnot heti syksyllä aloittavien ykkösten kanssa. Ja he voivat sen koko vuoden opiskella heidän kanssa yhdessä ryhmässä ja sitten he voi tulla uelleen sinne yhteishakuun. Mutta nyt on parempi, että he voi hakeutua suoraan avoimen väylää pitkin.” (Haastateltava B.)

Avoimen ammattikorkeakoulun edulliset hinnat ovat oiva vetonaula muita vaihtoehtoja pohtivalle. Haastateltava B kertoi: ”Hakijoille voidaan tarjota siinä hakuvaiheessa tätä avoimen ammattikorkeakoulun mahdollisuutta yhtenä vaihtoehtona, koska meillä näky sitä, että opiskelijat harkitsi et lähtiski kansanopistoon. Mut sitte ku minä sanoin, että no aatelkaapa, että ammattikorkeakoulussa on avoin ammattikorkeakoulu jossa voi opiskella murto-osalla taloudellisesti siitä kansanopiston määrästä rahaa, niin se heti oli kiinnostava.”

”Mää hain ihan viralliseksi opiskelijaksi. Jäin silloin varasijalle ensimmäisessä haussa. Mutta kun siinä oli hakuvaiheessa, tuli pieniä väärinkäsityksiä, niin sitten sovimme tällaisesta käytännöstä että opiskelen eka vuoden avoimessa ja haen sitte uuestaan.”, vahvisti haastateltava F. Haastateltava E oli myös nähnyt mahdollisuuden päästä tutkinto-opiskelijaksi avoimen ammattikorkeakoulun kautta.

5.4 Joustavuus versus systemaattisuus

Liki yksimielisesti haastateltavat totesivat, että ’joustavuus’ oli sana joka tuli mieleen, kun heiltä tiedusteltiin hyviä käytäntöjä kulttuurialan avoimessa ammattikorkeakoulutoiminnassa.

”Ainaki meillä musiikin puolella on semmonen tietynlainen joustavuus ja yksilöllisyys myös avoimen osalta, koska meillä on niin pieni osasto ja toisaalta meillä on niin joustava henkilökunta käsittelemässä niitä opiskelijoita jotka sitte myös joustaa.”, näki haastateltava A. Haastateltava C sanoi: ”Minä oon kirjottanu tähän jo että ’joustavuus’. Että meillä kyllä lennosta otetaan, jos tuntuu siltä että nyt tämä on hyvä opiskelija ja on suunniteltu esimerkiks vaikka opintopolokua justiisa. Että tekköö 60 pistettä ja hakkoo sitte meille tutkinto-opiskelijaks, niin tuota mehän napsautetaan se tuonne jonneki.”

Myös haastateltava D sanoi: ”Ehkä yksittäinen tärkein juttu on mun mielestä joustavuus.” Hän myös ennakoii opetuksen digitalisoitumisen tulevaisuudessa tarjoavan opiskelijoille entistä joustavampia mahdollisuuksia järjestää elämäänsä opiskelujen yhteydessä. Digitalisaation edistäminen ja hyödyntäminen uudistuvan ammattikorkeakoulun opettajuuden kehittämisessä sekä koulutuksen toteutustavoissa onkin kirjattu Oulun ammattikorkeakoulun strategiaan 2017 – 2020. Tavoitteena on, että strategiakauden lopussa kaikissa tutkinto-ohjelmissa vähintään puolet kaikista opinnoista toteutetaan monimuoto-opintoina.

Vaikka joustavuus on kulttuurialalle luonteenomainen vahvuus, haastateltavat kaipasivat kuitenkin systemaattisempaa prosessia. Jatkuva joustaminen on raskasta, ja selkeämpää prosessia toivottiin.

”No siihen (ohjaamiseen) myös meidän olis tarpeen kehittää paremmin toimiva prosessi, tai työnjako lähinnä että kuka ohjaa ja miten se tapahtuu. - - ehkä osastolta tarvittaessa selkeemmin vielä joku yks henkilö joka sitte vastaa joko kaikista avoimen opiskelijoista tai sitten jotenkin sen suuntautumisen tai pääaineen mukaisesti sitte niistä opiskelijoista jotka siihen sitte osuu.”, esitti haastateltava A.

”Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijalle, kö hän tulee tänne kouluun, pitäis määrätä tai sopia joku mentori, jonka kanssa hän sitte pystys sitä asiaa koko ajan käyä läpi, että nyt mulla on tämän tilanne ja nyt ollaan menty näin, ja näin minä aion edetä ja tämmöset suunnitelmat.”, ehdotti haastateltava B.

”Tietysti tämä vois olla jotenki järjestelmällistä.”, sanoi haastateltava C. Hän toivoi, että tulevaisuudessa ”Jokaisessa tutkinto-ohjelmassa on resurssoitu yhteyshenkilöön vielä sinne tutkinto-ohjelman sisälle. Ja sitten tämä henkilö huolehtii tarjonnasta sillä tavalla, että ne okeesti on niinkun

realistisesti se opintopolkuajattelu huomioitu. - - Ja tosiaan siihen tarvitaan mun mielestä semmonen vastuuhenkilö, muuten se ei tule onnistumaan.”

Haastateltava F näki asian opiskelijan näkökulmasta: ”Siinois vielä vähän selkeyttämisen varaa, että kuka aina vastaa mistäkin ja kuka tietää jostaki asiasta, ja semmosia pieniä, yksittäisiä asioita. - - Sillon alkuun tais olla vähän epäselvää kaikkien tunnusten ja muitten kanssa, että mihin ne käy ja millon ne käy ja koska me ne saadaan. Että siinä oli jotaki härde... mä en nyt ihan tarkalleen muista miten se meni, mutta että jotaki sotkua siinä oli vähä niitten kanssa sillon alussa.” Haastateltava F myös toivoo: ”Tavallaan, että roolijako ois niinku työntekijöillä selvä.”

Joustavuus tiettyyn rajaan asti on hyväksi, sillä Aula (2014) esittää, että yrityksen on jopa välttämätöntä olla kaaoksen reunalla. Jähmeän yrityksen muutoskyky on rajallinen, koska se pitää järjestystä taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen ehtona ja koska sitä johdetaan tiukasti ylhäältä alas –kontrollilla. Jähmeässä yrityksessä kukaan ei kyseenalaista johdon viisautta, koska väärät äänet koetaan veneen keikuttamisena. Jähmeys voi tappa yrityksen. Toisaalta yritys voi olla myös niin epävakaa, että se ei voi toimia tehokkaasti. Vahingollista epävakautta aiheuttavat esimerkiksi liian nopeat ja huonosti suunnitellut muutosohjelmat - jos vasen käsi ei tiedä mitä oikea tekee, on seurauksena sekasorto. Yrityksen on siis vältettävä jähmeys sortumatta totaaliseen sekasortoon.

Yritys on sitä kompleksisempi, mitä enemmän sillä on eri tekijöiden välisiä aktiivisia vuorovaikutussuhteita. Aula (2014) viittaa Tetenbaumiin (1998), jonka mukaan johtajan on osattava käyttää hyväkseen kompleksisuutta hyödyntävät olosuhteet. Nämä olosuhteet syntyvät

- tiedon rajattomasta jakamisesta, joka johtaa yrityksen kollektiiviseen viisauteen
- luovuuden generoinnista, eli rohkaisemisesta kokeiluihin ja riskeihin sekä epäonnistumisten palkitsemisesta
- vapaasta ja avoimesta vuorovaikutuksesta: on parempi jakaa uusia ideoita kuin kierrättää vanhoja
- kulttuurisesta monimuotoisuudesta

Konemaiset yritykset, jotka korostavat kontrollia, järjestystä ja ennustettavuutta, eivät ole enää ajanmukaisia. Aikamme organisaatiot ovat eläviä. Kaaos, kehittyminen ja oppiminen ovat kaikkien organisaatioiden luontaisia elämänmuotoja. Kaaoksen reunalla yrityksen käyttäytyminen on moninaista, innovatiivista ja luovaa. Kompleksisuuden idean täysin omaksunut täysverinen yritys antaa

ihmisilleen muitakin syitä sitoutua työhönsä kuin pelkkä rahan ansaitseminen. Täysverisellä yrityksellä on selkeä tehtävä ja ihanne, joka on niin voimakas ja vetovoimainen, että ihmiset asettavat sen omien yksilöllisten tavoitteidensa edelle. (Aula, 2014.) Rossi (2015, 94) kehottaa johtoa myös keskustelemaan työntekijöidensä kanssa näiden omista unelmista, ja rakentamaan sitten yrityksen sisällä kehityspolkuja, jotka auttavat ihmisiä kasvamaan kohti unelmiaan. Tämä innostaa työntekijää ja edistää myös yrityksen unelman toteutumista.

Kulttuurialan osastolla vallitsevien joustavien käytäntöjen ja systemaattisuuden kaipuun selittää tapahtunut kehityskulku, jota Florida (2005, 161) kuvaa: ”Uudet pienet yritykset ovat luonnostaan vähemmän jäsenneiltyjä tai hierarkkisia – ihmiset voivat muovata yrityksen rakennetta vähitellen. Mutta kun yritys kasvaa, työnjako täsmentyy ja ihmiset lokeroidaan tehtäviinsä täsmällisesti. Yritys alkaa väajäämättä jäsentyä tarkemmin.”

Kulttuurialan osaston perustamisvaiheessa henkilökuntaa oli vähän, ja tehtäviä jaettiin sülle–mulle–periaatteella, ja jokaisella oli mahdollisuus kehittää omaa rooliaan. Ensimmäisen varsinaisen yksikönjohtajan kanta oli, että pienessä yksikössä kaikkien pitää tehdä kaikkea. Nyt kulttuurialan osastonkin toiminta on vakiintunutta ja täyteen kokoonsa kasvanutta. Oulun ammattikorkeakoulun ylläpitäjä on vaihtunut, organisaatiota on muutettu ja henkilöiden työnkuvat määritelty uudestaan – käytännön toiminta olisi vielä mukautettava uusiin työnkuviin.

Osaston perustamisvuosista saakka mukana olleiden henkilöiden, siis myös tutkijan, mielissä siintää vielä kulta-aika - ennen vanhaan kun kaikki oli paremmin. Organisaatioissakin ovat tunnistettavissa vanhat klassiset myytit, joista eräs on kulta-aika. Kulta-aika on yleensä jossakin menneisyydessä, ja siellä on vallinnut onni, rauha, oikeudenmukaisuus ja yltäkylläisyys. Menneet, vähäpätöisetkin asiat ovat voineet saada myyttiset ja tarunhoitoiset mittasuhteet. Lisäksi kulta-ajan muistelu voi myös sisältää alitajuista tai tarkoituksellista kritiikkiä nykyjärjestelmää kohtaan. Huomattava on myös, että usein organisaation kulta-aika yhdistyy muistelijan mielessä tämän omiin parhaisiin vuosiin. (Paavola 2010, 77 – 80.) Vakiintuneet mielikuvat eivät muutu ilman tietoista päätöstä.

5.5 Resurssit

Kulttuurialan toimijat näkevät toimintaansa ja hyviä käytänteitä uhkaavana ja rajaavana mörkönä ”resurssit”. Vielä alle kymmenen vuotta sitten tuo sana oli henkilökunnan huolena, eikä sitä saanut

välittää eteenpäin opiskelijoille, joiden tehtävä oli opiskella eikä huolehtia muusta. Sittemmin sana näyttää tulleen myös opiskelijoiden kielenkäyttöön.

Vaikka arvostava haastattelumenetelmä pyrkii kaivamaan esiin positiivisia huippukokemuksia, resurssiasia nousi spontaanisti esiin lähes kaikissa haastatteluissa. On ikävää, jos intohimo hiipuu resurssien puutteeseen tai niistä kilpailemiseen, tai jos idea latistuu jo alkuunsa, kuten haastateltava F osoitti: ”Jos mä sanon että monipuolisesti kontaktiopetusta, niin se ei resurssien puolesta kuitenkaan ole käytännössä mahdollista. Tiiän sen.”

Haastateltava E kuvasi tilannetta: ”Ko oli oma kalusto käytössä, niin periaatteessa kaikille kursseille mahtu. Että ainut oli, että konepaikat rajotti joitaki töitä, mutta ku omalla koneella teki jossaki nurkassa, niin se oli aina se paikka kuitenkin siellä, että sen pysty suorittamaan.”

Sopii todellakin toivoa, että nykyiset korkeakoulurahoituksen leikkaukset ja yleisesti tiukkeneva talous eivät aseta turhia rajoja kulttuurialan toimijoiden työlle ja ajatuksille. Jos talouskasvua tavoitellaan pelkillä leikkauksilla, sahataan omaa oksaa. Sillä kuten Seeck (2012, 262), joka viittaa Floridaan, toteaa: ”Taloudellinen kasvu perustuu kykyyn houkutella luova luokka tietyille alueille ja hyödyntää sen tuoma etu muun muassa uusien ideoiden synnyttämisessä ja korkean teknologian liiketoiminnoissa.” Oulun ammattikorkeakoulun strategiassa 2017 – 2020 todetaan olosuhteet seuraavasti: ”Talouden tiukkeneminen, yhä niukkeneva julkinen rahoitus sekä paine korkeakoulujen välisen työnjaon selkeyttämiseen ja yhteistyön tiivistämiseen edellyttää toimintatapojen uusimista.”

Kulttuurialan osaston innovaatiotoiminnasta on hyvänä esimerkkinä FolkJam, tanssinopettajaopiskelijoiden ja tanssinopettajien yhdessä kehittämä suomalainen tanssiliikuntamuoto. FolkJamin suunnittelu, valmistelu ja testaus alkoi vuonna 2007 opiskelijoiden ja opettajien yhteisestä ideasta, ja nykyisin sitä voi harrastaa ympäri Suomea. Tuoteperheeseen kuuluvat tällä hetkellä KouluFolkJam kouluryhmille, EloFolkJam varttuneelle väelle, FolkJam Taukojamit seminaareihin ja tapahtumiin sekä SampoFolkJam –pelikirja ja cd-levy. FolkJam on Oulun ammattikorkeakoulun ensimmäinen patentoitu tuote. (FolkJam-www-sivut.)

Haastateltava A pohtii musiikin instrumenttiopetuksen yksityisopetusluonnetta resurssinäkökulmasta: ”Tullaan sitten näihin kustannuskysymyksiin, että onko meillä varaa tarjota avoimessa ammattikorkeakoulussa tän tyyppistä opetusta joka kuitenkin on kustannuksiltaan loppupeleissä kallista verrattuna vaikka ryhmäopetukseen.”

Haastateltava B kokee henkilöstön toimivan jo äärirajalla: ”Kulttuurialan yksikössä ei minun mielestä tarpeeksi pystytä huomioimaan sitä työaikaresursseissa, että avoimen ammattikorkeakoulun opiskelija voi tulla missä tahansa vaiheessa lukukautta opiskelijaksi meille.” Opettajan työaikaa kuluu enenevässä määrin tietojen syöttämisessä erilaisiin tietokantoihin ja uusien tietojärjestelmien omaksumiseen, sillä aiemmin niin sanotun tukipalveluhenkilöstön hoitamia tehtäviä on siirretty opettajien itsensä hoidettavaksi.

Haastateltava D oli auttanut avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijaa työllistymään: ”Se oli mulle tosi iso juttu, se tuntu siltä että mun työllä oli kerranki jotaki merkitystä”, mutta koki ristiriitaisia tunteita: ”Ja vaikka siinä on semmonen pieni ristiriita, että kun me ammattikorkeakouluna saahaan rahaa siitä, että meidän opiskelijat tekee niitä opintopisteitä, niin mää ajattelin, että se oli aivan mielettömän tärkeä juttu silti.”

Kelan ateriatukikorvauksella olisi suuri merkitys polkuopintoja suorittavalle opiskelijalle ja haastateltava G moittiikin avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijan asemaa verrattuna tutkinto-opiskelijoihin: ”Tässä on opiskelijaruokala, tässä vieressä, niin meidän tiimiläisille jotka on avoimen kautta, ja niillä ei oo opiskelijakorttia, niin se ruoka on melkein neljä kertaa kalliimpaa. Ja ei välttämättä halua käyä sitte siellä syömässä. Tuommonen joku yksinkertainen ruokailutapahtuma voi olla ihan hyvä ja lepposa tiimihengen luojaki - -.” Avoimen ammattikorkeakouluopiskelijan lounaan hinta on erikseen neuvoteltava asia korkeakoulun ja ravintolapalvelujen tarjoajan välillä.

Haastateltava B toivoi avoimen ammattikorkeakoulun rahoitukseen tasaisuutta: ”Se on vähän hankala, että jos jonaki vuonna ei tuu kauheesti niitä pisteitä, ja sitte seuraavana vuonna oliski tulossa ja sit rahaa ei oookkaan tullu niinku ekstra. Että ehkä ois hyvä että siinä resurssoinnissa olis joku semmonen tietty pompsi, vaikka semmonen vara, että jos tulee, niin sitte käytetään.”

Järvilehto (2013, 26 – 27) viittaa Seligmaniin, jonka mukaan kutsumusta kannattelevat toiminnan vapaus, toiminnan palkitsevuus ja toiminnan merkityksellisyys. Nämä eivät yksin riitä: jos resursseja ei ole tarpeeksi, kutsumuksellinenkin toiminta on vaikeaa.

5.6 Hyvien käytänteiden levittäminen muiden osastojen käyttöön

Haastateltavani ehdottivat kolmenlaisia keinoja hyvien käytänteiden levittämiseksi muidenkin Oulun ammattikorkeakoulun osastojen käyttöön. Vastaukset jakautuivat: henkilökunta luottaisi tietoon ja tiedottamiseen, opiskelijat taas tekisivät yhteistyötä yli osastorajojen. Yksi ehdotus toivoi asennemuutosta hyötynäkökulmasta intohimoon.

Laadullisen tutkimuksen tutkimusote on induktiivinen, joten minäkin yleistän yksittäiset havaintoni yleisiksi merkityksiksi. Tarkastelen ehdotusten toteutusta osin Rossin (2012, 2015) kulttuuristrategian ja Giftwork™ -kulttuurin näkökulmista. Giftwork™-kulttuurille ominainen positiivinen viestintä on kehitystyökalu, jolla toivottua yrityskulttuuria rakennetaan, ja sen positiivinen ajattelutapa tukee hyvin arvostavan haastattelumenetelmän tavoitteita.

5.6.1 Kulttuuristrategia

Rossin (2012, 29 - 36) mukaan johtaminen on perinteisesti nähty johtajahenkilön ominaisuutena, mutta kulttuuristrategia ei riipu johtajan persoonasta tai johtamistyylistä. Parhailla työpaikoilla keskitytään taantumavuosinakin johtamiseen, ja johto varaa kalenteriinsa runsaasti aikaa kohtaamisille, keskusteluille ja yhdessä tekemiselle. Parhaita yrityksiä johdetaan luottamukselle perustuvan yrityskulttuurin kautta, ja näin parhaat työpaikat rakentavat vahvan ja yhtenäisen kuvan yrityksen sisältä ulospäin. Parhaat yritykset rakentavat yhteyksiä ja vahvistavat suhteita. Ne tunnistavat vahvuutensa ja ovat tietoisia yrityskulttuurin mahdollisuuksista.

Myös Juuti (2005, 19) näkee johtamisen ihmisten välisenä rakennelmana. Se, millä tasolla työyhteisön jäsenten väliset suhteet ovat, osoittaa johtajuuden tason. Kun johtaminen paranee, paranee myös ihmisten tapa ymmärtää ja tulkita maailmaa sekä olla vuorovaikutuksessa keskenään. Lepänen ja Rauhala (2012, 182) taas viittaavat Cavanaghiin, jonka mukaan ”Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen laatu ratkaisee ihmissuhteiden laadun organisaatiossa. Ihmissuhteiden laatu puolestaan ratkaisee organisaation kilpailukyyn ja menestyksen.”

Rossin (2015, 30 - 37) mukaan kaupankäyntikulttuurissa, joka on Giftwork™-kulttuurin vastakohta, vuorovaikutusta asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa luonnehtivat transaktiot: ihmisiin investoi-

daan minimi, ja heitä kohdellaan persoonattomasti tapauksina, tiketteinä tai resursseina. Giftwork™-kulttuurissa vuorovaikutus asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa ylittää tavanomaisesti asetetut odotukset, ja ihmistä kohdellaan henkilökohtaisesti yksilönä. Parhaat yrityskulttuurit ovat Giftwork™-kulttuureja. Giftworkiä tapahtuu, kun joku panostaa odotuksia enemmän aikaa, vaivaa, energiaa, huomiota toiseen ihmiseen tai tuntee tästä huolta. Positiivinen kehä pyörii ja tuottaa yhä uusia onnistumisia.

Kulttuurijohtaminen voidaan jakaa yhdeksään osa-alueeseen, jotka ovat valitseminen, innostaminen, viestiminen, kuunteleminen, kiittäminen, kehittyminen, välittäminen, juhlistaminen ja jakaminen. Yrityskulttuuri heijastuu yrityksen sisältä asiakkaalle asti. Kulttuuristrategian kautta johdetuille yrityksille on merkitystä sillä *miten* asiat tehdään. (Rossi, 2015, 30 – 37.)

5.6.2 Intohimoa hyötynäkökulman oheen

Aalto-Setälä & Saarinen (2014, 16) ehdottavat innostumista uudeksi kansalaistaidoksi kyräily, laistamisen ja tukahduttamisen sijaan. Tätä vaativat niin kansanterveys kuin taloudellinen tilannekin. Jos ihminen itse ei ohjaa innostumistaan, sen tekee joku muu markkinoinnin ja manipuloinnin keinoin.

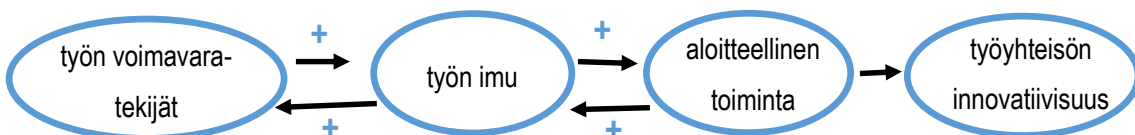
Haastateltava A toivoikin omistautumista ja intoa: ”Että jollainlailla se sama into, mikä osottautuu meillä vaikka intohimona kuorolaulamiseen tai intohimona rumpujen soittoon, niin se vois näyttäytyä jollain lailla ehkä muissakin yksiköissä. Se on tietysti vaikeampaa, koska puhutaan ihan erilaisista aloista ja erilaisista kiinnostuksen kohteista, mut et jotain sen tyyppistä omistautumista niille opinnoille soisin näkeväni ehkä muuallakin. Et niihin opintoihin suhtaudutaan jollain muulla tavalla kuin että ’no niistä on mulle hyötyä’ tai ne edesauttaa jotain asiaa - -”

Olen varma, että muillakin osastoilla ainakin opettajat ovat innostuneita omasta oppiaineestaan. Jokin on alun perin motivoinut heidät ja heidän opiskelijansa alalle ryhtymään. Kuinka tämä vanha into saadaan heräteltyä taas käyttöön? Sillä kuten Rossi (2012, 22) toteaa: ”Työnteon alimman minimivaatimuksen, *työkyvyn*, omaava työläinen on yhteiskunnallisena tavoitteena varsinainen ankeutus verrattuna 2010-luvun yrittäjähenkiseen, itseään toteuttavaan, innostuneeseen ja uutta luovaan ammattilaiseen”.

Kahnin (1990) mukaan työntekijällä on kaksi roolia: työrooli ja todellinen minä. Mitä enemmän ihminen voi työssään siirtyä työroolista todellisen minänsä alueelle, sitä sitoutuneempi hän on työhönsä. Henkilön sitoutumista eli työn imua edistää todellisen minän ilmentäminen tehtävissä jotka edistävät hänen suhdettaan työhön ja muihin osallistujiin, tietoinen läsnäolo (fyysinen, kognitiivinen ja emotionaalinen) sekä aktiivinen, täysi suoritus. Rossin (2015, 87 – 88) mukaan innostavan yrityskulttuurin toimintatavat saavat työntekijän ottamaan käyttöön suuremman osan potentiaalistaan. Innostuneet työntekijät yltyvät huippusuorituksiin ja kehittävät yritystä oma-aloitteisesti eteenpäin. Ilman innostusta suuretkaan panokset huippuosaajiin tai innovaatioihin eivät kannata, jos henkilöstö 'käy vain töissä täällä'.

Innostavan kulttuurin tuloksena työntekijä haluaa omasta tahdostaan sitoutua yrityksen unelmaan ja tehdä sen vuoksi parhaansa. Innostamisen välttämätön edellytys on, että johto luottaa työntekijöihinsä. Johdon on autettava työntekijöitä löytämään oma potentiaalinsa ja annettava myös mahdollisuus käyttää sitä. Jos luottamusta työntekijän osaamiseen ja työn laatuun ei ole, tai tämän henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita ei tunneta, ei ole mahdollista nähdä tämän kasvumahdollisuusakaan. Tämän vuoksi johto ei voi innostaa työntekijöitään ilman luottamusta. Jos työntekijöitä johdetaan sääntökirja kädessä, vuorovaikutus rakentuu lähtökohtaisesti epäluottamukselle, mutta jos taas toiminta perustuu arvoille ja periaatteille, jotka ohjaavat työntekijän valintoja ja toimintaa, ne vahvistavat innovointia ja luovuutta. (Rossi, 2015, 89 – 91.)

Hakanen (2011, 124 – 128) antaa neuvoja koko työyhteisön työn imun ja innostuksen kasvattamiseen. Hän kuvaa voimavarakaravaania, jossa työn ja työyhteisön voimavarat lisäävät työntekijän tai tiimin työn imua, joka taas vaikuttaa myönteisesti työtä koskeviin asenteisiin. Työn voimavartekijät ja työn imu vahvistavat toinen toisiaan ja muodostavat myönteisiä työhyvinvoinnin ja voimavarojen spiraaleja. Aloitteellinen toimintatapa on mielekäs ja innostava ja saattaa siten vahvistaa työn imua. Ajatus on kuvattu kuviossa 3.



KUVIO 3. Työn voimavarojen, työn imun, henkilökohtaisen aloitteellisen toiminnan ja työyhteisön innovatiivisuuden väliset yhteydet (Hakanen, 2011, 125).

Jokaiselle tekisi hyvää pohtia, mikä minua motivoi ja millaisia voimavaratekijöitä työstäni tai työpaikaltani löytyy. Mikä on minulle arvokasta, ja ovatko arvoni sopusoinnussa työni kanssa? Kuinka voisin toimia niin, että todellinen minäni olisi useammin täysillä mukana myös työssäni? Millaisia ovat työtehtävät, joihin voin uppoutua täysin ja joissa voin toteuttaa itseäni? Voisinko siirtää tämän saman asenteen vähitellen myös muihin työtehtäviini? Voinko luottaa siihen, että työnantaja käsittelee tekemäni aloitteet asianmukaisesti?

5.6.3 Tiedon jakamiseen

Haastateltavat opettajat B, C ja D luottavat tiedon jakamiseen. Haastateltava B haluaisi ”- - lisätä tietoisuutta siitä, että millä tavalla se eri yksiköissä, se avoimen ammattikorkeakoulun opintojen tarjoaminen, ja sitte se resurssointi ja se avoimen väylän käyttäminen toimii. - - Et ihan samallailla ko meillon vaikka jotakin opetussuunnitelman kehittämistyöryhmiä, niin jollain tavalla sitä pystys avoimeen ammattikorkeakouluunki.” Ja lisää: ”- - että nyt on avoimen ammattikorkeakoulun kehittämispäivät. Ja sitte siellä vaikka päivä mietitään niitä, että mitä niille vois tehdä - - ei niin, että vaan avoimen yhteyshenkilöt tapaavat toisensa, vaan että myös tutkinto-ohjelmissa käsiteltäs niitä avoimen opintoja koko ammattikorkeakoulun laajusesti.”

Haastateltava C ehdottaa julkaisutoimintaa: ”Esimerkiks erilaisilla tutkimuksilla ja ePooki-artikkeleilla - - esimerkiks tuosta Lab-toiminnasta kannattas jonkun tehdä vaikka opinnäytetyö. - - Et pitäs yhittää vaikka avoimen amkin ja Lab-mallin ajattelu - -.”

Rossin (2015, 119 - 121) mukaan viestintää ovat kaikki yrityksen valitsemat tavat toimia, eivätkä pelkät sisältö- tai viestintäkanavavalinnat - viestinnän mahdollisuudet ovat siis rajattomat. Rossin mukaan viestintä voidaan jakaa kolmeen tasoon, jotka esitän taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Viestinnän tasot Rossin (2015, 119) mukaan.

I Puhuminen	
Käytäntö	Tiedon jakaminen
Tulos	Tietoisuus asiasta
II Kuunteleminen	
Käytäntö	Kasvokkainen keskustelu yhdessä ja henkilöstön kysymyksiin vastaaminen
Tulos	Asian merkitys omalle työlle ja sen käytännön vaikutukset
III Osallistuminen	
Käytäntö	Henkilöstön ideoiden ja ehdotusten tavoittelu ja palautteenanto henkilöstölle
Tulos	Osallistuminen ja sitoutuminen

Pelkkä osastorajat ylittävä tiedon jakaminen avoimesta ammattikorkeakoulutoiminnasta on siis vasta ensimmäisen tason viestintää. Tämän lisäksi johdon tulisi järjestää aikaa ja tilaisuuksia keskustella asiasta koko henkilökunnan kanssa, jotta voidaan saavuttaa molemminpuolinen ymmärrys asiasta. Koko henkilökunnan sitoutuminen ja osallistuminen avoimeen ammattikorkeakoulutoimintaan toteutuu parhaiten kun henkilöstöllä on tilaisuus esittää ideoitaan ja saada niistä palautetta. Tällainen toiminta ei kehity itsekseen, vaan se vaatii johdolta aktiivista otetta ja vähintään resursien antamista sekä keskusteluaikataulun laatimista.

Asiaan kuuluu käynnistysvaiheessa aikaa, mutta toistojen myötä käytäntö muuttuu osaksi yrityskulttuuria. Kuten Rossi (2015, 12), joka viittaa Druckeriin, toteaa: ”Yrityskulttuuri syö strategian lounaaksi.” Yrityskulttuuri tarkoittaa tapaa, jolla yritys toimii ja asiat hoidetaan. Jos yrityskulttuuri on ristiriidassa yrityksen strategian kanssa, yrityskulttuuri vie voiton.

5.6.4 Osastorajat ylittävään yhteistyöhön

Haastateltava F ehdottaa: ”Enemmänki vois olla alojen välistä vuorovaikutusta, että tehdään vaikka yhteistyöprojekteja, muusikot ja tanssijat yhdessä. - - Ehkä sitä vois muillaki aloilla monipuolistaa sitä sellasta verkostoitumista vähän - - ettei kuppikuntauduttas niihin omiin poteroihin.”

Haastateltava B toivoo tutkintovastaavien huomaavan tilaisuuden osastorajat ylittävään yhteistyöhön: ”Se on kuitenkin se porukka joka vaikuttaa suoraan niihin opintoihin - - ja pystyy ehkä ajattelemaan, että hei, tässön muuten semmonen mitä vois tarjota koko amkillekki. Tai esimerkiksi kulttuurialan yksiköllä vois olla hyvinki paljon enemmän yhteistyötä vaikka Soten kanssa.”

Hyvät käytännöt tarttuvat esimerkin kautta ja yhdessä tekemällä, mutta yli 8000 opiskelijan korkeakoulussa yhteistyömahdollisuuksien luominen vaatii hyvää etukäteissuunnittelua. Yksikkörakenne on jo poistettu, ja lähivuosina tullaan siirtymään kahden kampuksen malliin jolloin luentojen fyysiset välimatkat pienenevät. Lukuvuoden jaksotus ja luentojen aikataulut on yhtenäistetty ja kesäopintoina on tarjottu osastorajat ylittäviä virtuaaliopintopaketteja. Opiskelijaintra Oivasta on poistumassa vanha yksikkörakenne ja jäljelle jää vain yksi yhteinen Oiva.

Oulun ammattikorkeakoulussa käytössä oleva opiskelijahallinto-ohjelma Asio on poistumassa elokuussa 2017, ja jo ennen sitä, lukuvuonna 2016 – 2017, lukujärjestykset toteutetaan uudella lukujärjestysohjelmalla. Lukujärjestysohjelma on osa uutta Perusrekisteriä, jonne tutkintovastaavan on aikataulutettava tulevan lukuvuoden opetus jo edellisenä keväänä, samoin kuin tiiminvetäjän on resurssoitava tulevan lukuvuoden opettajien työpanos. Tämä asettaa haasteita kulttuurialan joustaville toimintatavoille – perinteisesti kulttuurialan lukujärjestykset ovat kehittyneet pitkin lukuvuotta, ja vierailevien luennoitsijoiden aikataulut ovat varmistuneet, muuttuneet tai peruuntuneet vielä viime hetkilläkin. Soisin tutkintovastaaville ja muille asian tiimoilla toimiville resurssoitavan riittävästi työaikaa uusiin toimintatapoihin perehtymiseksi. Muutoin lukujärjestys jää vain ohjeelliseksi suunnitelmaksi, ja oikeaa elämää ohjaa jokin rinnakkaisjärjestelmä.

Pelkkä lukujärjestysten ja ilmoittautumisjärjestelmien yhtenäistäminen ei riitä, ellei koko opintosuunnitelmaa aleta katsoa uudella tavalla. Tällä hetkellä tutkinto-opiskelija voi suorittaa muiden osastojen tarjoamia opintopaketteja vain vapaavalintaisiin opintoihinsa, joiden laajuus vaihtelee viidestä viiteentoista opintopisteeseen. Tästäkin mahdollisuudesta hänen on sovittava oman tutkintovastaavansa kanssa etukäteen. Jos todellinen yhteistyö ja valinnanvapaus olisivat voimassa, opiskelija voisi rakentaa oman näköisensä tutkinnon, ja hankkia niitä valmiuksia joita arvioi työelämässä tarvitsevansa – tai minne hänen intohimonsa hänet ohjaakaan.

Tällä hetkellä todellinen yhteistyö on mahdollista LAB-toiminnassa, jonka haastateltava D uskoo myös levittävän hyviä käytänteitä: ”Pystytään luomaan laaja-alaisempia osaajia, eikä yhden alan

täsmäosaajia. Vaan se, että opitaan toimimaan tiimissä, ja kaikki tämä, niin mää luulen että kun huomataan kuinka tärkeää se on ja miten opiskelijat ja yritykset ja kaikki reagoi siihen. Niin mää uskon että se tulee leviämään automaattisesti. Sitä pitäisi levittää jakamalla tietoa. Meillä on aika paljon opettajia, jotka käyvät täällä vierailulla ja tutustumassa meidän tapoihin tehdä asioita. Ja sitten tärkeintä on, että minä tai muut meidän valmentajat on siinä innostuneina kertomassa omia kokemuksia, koska mulle se on ollu myös hyvin motivoivaa työskennellä näin.”

Haastateltava G säestää: ”- - tässä Game LAB –mallissa ja uskoisin että myös muissa LAB-malleissa on käyttöä varmasti myös muitten amkin koulutusalojen ihmisille. - - jonku näkönen LAB-jakso tai joku vastaava heillekin.”

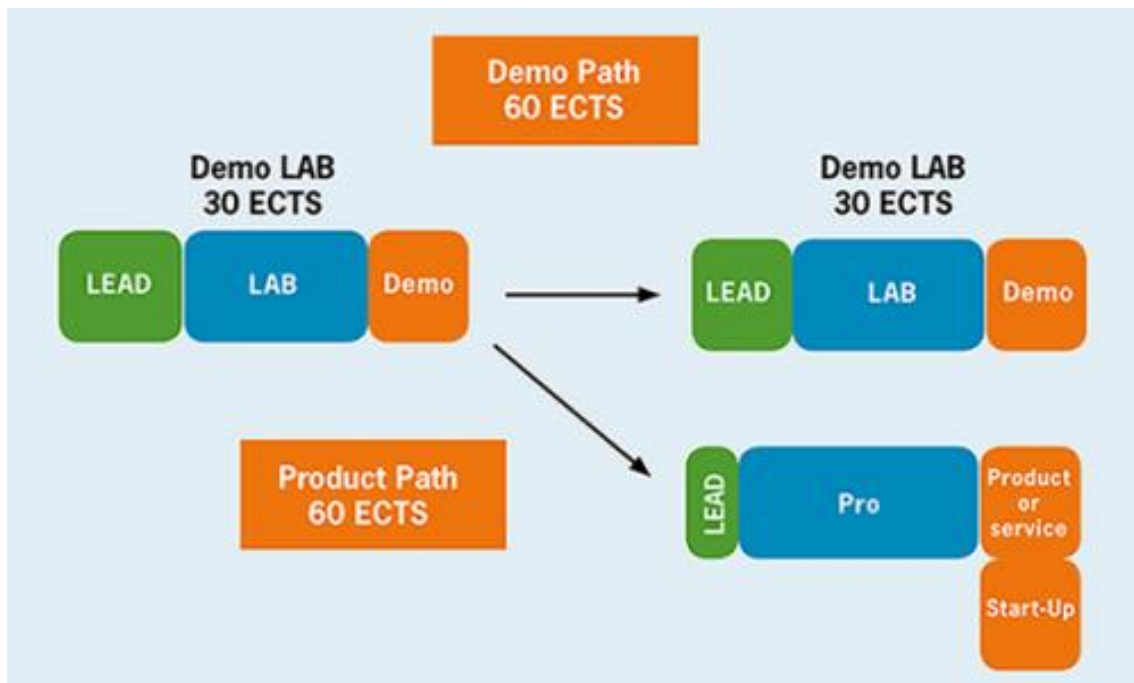
Oulun ammattikorkeakoulussa kehitetyssä LAB-mallissa LAB tarkoittaa monialaista ja monikokeus pohjaista projektipohjaista oppimismallia tai oppimisympäristöä. LAB-oppimismallin tavoitteena on työllistyminen ja uusien yritysten perustaminen toimialalle, ja oppiminen tapahtuu näiden tavoitteiden ja käytännön tulosten kautta. Yhteistä perustetuille LABeille tulee olla yrittäjämäinen ajattelu ja asenne, tekemällä oppiminen, tiimityöskentely, johtaminen ja luova, monialainen ratkaisujen kehittäminen. (Heikkinen, 2014, 5.) Oulun mallissa ei siis kainosti odotella (vrt. Heikkinen ym., 2012) yritysideoiden heräilemistä, vaan toiminnan lähtökohtana on yrittäjämäinen asenne ja tavoitteena on uusien yritysten perustaminen.

Oulun ammattikorkeakoulun LAB-malliin on kehitetty kaksi oppimispolkua, Demopolku ja Tuotepolku, joiden yhteislaajuus on 60 opintopistettä. Demopolulta opiskelija voi edetä toiselle Demopolulle tai Tuotepolulle. Kaikille osallistujille annetaan kokonaiskuva LAB-mallin mahdollisuuksista heti opintojen alussa. Opiskelijoiden motivaation on todettu kasvavan välittömästi heidän ymmärrettyään mahdollisuutensa parantaa asemaansa työmarkkinoilla tai perustaa oma yritys. Opintojen edetessä opiskelija tuntee tiimityön mahdollisuudet ja haasteet, ja osaa ottaa vahvemman rooliin ja kantaa enemmän vastuuta tiiminsä tuloksista. (Heikkinen 2014, 9.)

Demopolku koostuu kahdesta opintokokonaisuudesta, Demo LABista, joiden laajuus on 30 tai 15 opintopistettä. Demopolun tavoitteena on antaa osallistujalle syvempi ymmärrys luovan ratkaisunkehityksen vaiheista, syventää ammatillista osaamista mestari-kisälli-mallilla ja antaa kokemusta kahdesta erilaisesta projektista. (Heikkinen 2014, 9.)

Tuotepolku muodostuu kahdesta osasta, Demo LABista ja Product LABista. Tuotepolku alkaa kaikille opiskelijoille tarjottavalla Demo LAB –kokonaisuudella, joka on joko 30 tai 15 opintopisteen laajuinen. Product LAB on 30 tai 15 opintopisteen laajuinen kokonaisuus, jossa tiimit jatkavat Demo LABissa kehittämiensä demojen viemistä valmiiksi tuotteiksi, palveluiksi tai toimintamalleiksi. Tuotepolun tavoitteena on julkaistun tuotteen, palvelun tai menetelmän lisäksi omaan liiketoimintaan tähtäävä start-up-yritys. (Heikkinen 2014, 10 – 11.)

Kuviossa 4 (Heikkinen 2014) esitetään LAB-toiminnan perusmoduulit. Konseptikehitysvaihetta kutsutaan nimellä LEAD. Se kestää noin kuukauden ajan. LAB-vaihe kestää kuukaudesta kolmeen. PRO-vaiheessa oppiminen tapahtuu tekemisen ja valmentamisen kautta, ja tiimi työskentelee yritysmäisesti ja ammattimaisesti. (Heikkinen 2014, 11.)



KUVIO 4 LAB-mallin demo- ja tuotepolut (Demo and Product Paths) (Heikkinen 2014.)

LAB-oppimisympäristö on monialainen, sillä sen osallistujat tulevat useista eri lähteistä. Ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijoiden lisäksi siihen osallistuu kansainvälisiä vaihto-opiskelijoita sekä Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Avoin ammattikorkeakoulu mahdollistaa työttömien ammattilaisten, alasta kiinnostuneiden työttömien, muiden oppilaitosten opiskelijoiden sekä yrityksissä työskentelevien henkilöiden osallistumisen oppimiseen. Ammattilaisten tuoma työelämäko-

kemus, hiljainen tieto, on tarpeen nuorille ammattikorkeakoululaisille täydentämään käytännön tekemisen oppeja. Monialaisesta osallistujapohjasta, ammattilaisista ja muista innostuneista, kootaan tiimejä, joiden toiminnassa perinteiset opettajan ja opiskelijan käsitteet eivät enää toimi. Siksi puhutaankin vain osallistujista. (Heikkinen 2014, 13 -14.)

Osallistujien lisäksi LAB-toimijoita ovat LAB-mestari ja LAB-valmentaja. LAB-mestari vastaa LABin toiminnasta ja toimii kontaktihenkilönä yhteistyökumppaneille. Uutta LABia perustettaessa tähän rooliin tulisi nimetä kaksi henkilöä, sillä harvassa ihmisessä henkilöityvät kaikki LAB-mestarilta vaadittavat ominaisuudet. LAB-valmentaja osallistuu oman ammattilaisuutensa ja kontaktiensa kautta sekä opettamaan että valmentamaan tiimejä. Verkostoitumalla hän hankkii projektiaihioita ja edistää työllistymistä. LAB-alumniksi kutsutaan LAB-opinnot suorittanutta henkilöä. (Heikkinen 2014, 4, 18.)

Oulun ammattikorkeakoulussa LAB-mallia on kehitetty pilotoimalla pelialan koulutusta Oulu Game Labissa ja ohjelmistoliiketoiminta-alan koulutusta Oulu Cloud Labissa. Kolmen vuoden toiminnan aikana Oulu Game LAB-koulutus on tuottanut 12 uutta start-up-yritystä, 43 tuotedemoa, 115 tuotekonseptia, 300 uutta pelialan ammattilaista ja yli 7500 suoritettua opintopistettä. (Oulun ammattikorkeakoulu, OamkLABien www-sivut.)

Kaikille LABeille yhteistä ovat yrittäjämäinen ajattelu ja asenne, tiimityöskentely, johtaminen sekä luova monialainen ratkaisujen kehittäminen. Monimuotoinen osallistujajoukko asettaa haasteensa toiminnalle. Kokemuksen mukaan eri-ikäisiä, eri kansallisuuksista tulevia, eri kieliä puhuvia aikuisia ammattilaisia ja nuoria opiskelijoita yhdistää rakkaus toimialaa kohtaan, eli Oulu Game Labin tapauksessa pelit. Tämä tulee ottaa huomioon uusia LABeja perustettaessa, sillä samaan asiaan uskovat kokoontuvat yhteen myös vapaa-ajallaan. (Heikkinen 2014, 16 – 17.)

Myös toimintaympäristö on mietittävä tarkkaan, sillä tilalla on tutkitusti merkitystä luovuuden ja aktiivisuuden herättämisessä. Vähimmäisvaatimus lienee ”oma tupa, oma lupa ja lähellä LAB-alumnit”. Lupa saada muokata tiloja projektien tilanteiden ja lukumäärien mukaan on tärkeä elementti motivaation luomisessa. Lisäksi kulunvalvonta tulisi järjestää siten, että se mahdollistaa myös ilta- ja viikonlopputyöskentelyn. (Heikkinen 2014, 18.) Vuonna 2016 Oulu Game LAB muuttaa peliyhtiö Fingersoftin perustamalle pelikampukselle Oulun keskustaan, entisiin Oulun yliopiston arkkitehtiosaston tiloihin. Näin saadaan synergiaetua, ja pelikampuksen tavoite onkin tulla kansainväliseksi pelialan keskuksesi.

Keväällä 2016 Oulun ammattikorkeakoulussa toimii Oulu Game LABin lisäksi EduLAB ja DevLAB. LABien toimintaan ottavat osaa vierailevat opettajat ja yksityiset yritykset. Osallistujat LABeihin tulevat Oulun ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijoiden, vaihto-opiskelijoiden, ammattilaisten ja avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden lisäksi Oulun yliopistosta.

Yhteistyön raja-aidat vaikuttaisivat olevan enemmänkin henkilökunnan ajatuksissa kuin opiskelijoiden asenteissa. LAB-malli on nykyaikainen ja tehokas tapa järjestää korkeakoulun toimintaa, joka täyttää Aulan (2014) ja Tetenbaumin (1998) kuvaamat kompleksisuuden vaatimukset ja täysverisyyden idean, mutta se vaatii organisaatiolta joustavuutta ja altistumista kaaoksen mahdollisuudelle.

Oulun ammattikorkeakoulun strategiassa 2017 – 2020 tavoitellaan hallittua joustavuutta ja yhteistyötä:

Eri koulutusalojen ja koulutusasteiden osaajia yhdistävillä toimilla, kuten opetussuunnitelmien yhtenäistämällä ja organisaatorajan ylittävällä yhteistyöllä sekä eri koulutusasteiden yhteisillä oppimisympäristöillä, edistetään monialaisten ja moniammatillisten ryhmien ja kehityshankkeiden syntymistä. Tavoitteena on kouluttaa ammattilaisia, joilla on tulevaisuuden työtaidot.

Oulun ammattikorkeakoulun LABeissa tuotetaan jo tulevaisuuden työtaidoilla varustettuja ammattilaisia, kun Massachusetts Institute of Technologyn professori Christine Ortiz on vasta suunnittelemassa vastaavaa toimintaa. Tammikuussa 2016 hän luopui professuuristaan vuoden ajaksi luodakseen uudenlaisen, voittoa tavoittelemattoman tutkimusyliopiston. Hän aikoo laittaa koko sanaston uusiksi, sillä Ortizin yliopistosta tulevat puuttumaan luennot, luentosalit ja vuosikurssit, ja kaiken tasoiset opiskelijat tulevat ja menevät sitä mukaa kuin heidän projektinsa etenevät tai start-up-yrityksensä käynnistyvät. (Navarre, 2016.) Voidaan siis päätellä, että OamkLABit ovat oikealla tiellä, sillä innovatiivinen MIT, jolla on 85 Nobel-voittajaa henkilökunnassaan ja alumneissaan, on oiva esikuva.

Koska kuten haastateltava E sanoo, Suomi nousee taloudellisesta taantumasta vain tekemällä yhteistyötä: ”Että musta tuntuu että, ko on puhuttu tästä että onko se suomalainen koulutus ennää niin huippua ko se oli joskus aikanaan ollu. Niin varmaan suurin ongelma nyky maailmassa on se, että ei osata pyytää apua siltä toiselta. - - Muutenki ehkä korkiammalla tasolla yhittää, tai ainaki kommunikoija oppilaille sitä, että oikeesti me ollaan niinkö yhtenä Oamkina tekemässä näitä asioita

ja projekteja. - - Että se justiin, että ois siistiä, jos kaikki olis, vaikka jokainen opiskelee eri alaa, tai moni opiskelee eri alaa, niin kuitenkin koettas enempi olevan yks koulu ja ymmärrettäs se, että sitte tulevaisuudessa se on pakko ottaa kaikki mukaan että saahaan sitä kansainvälistä pisnestä tehtyä.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Avoim ammattikorkeakoulutoiminta on ilmiö, jota säädellään ammattikorkeakoululilla ja Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Oulun ammattikorkeakoulun välisillä sopimuksilla. Kulttuurialan osaston avoin ammattikorkeakoulutoiminta heijastaa osaston henkeä, ja siihen vaikuttavat osastolla työskentelevien opettajien ja opiskelijoiden persoonat.

Haastattelemi opettajat ja opiskelijat kertoivat kutsumuksesta ja intohimosta omaa alaansa kohtaan. Tämän tutkimuksen mukaan kulttuurialan osaston ydinkyvyykyys onkin intohimo, ja se toimii parhaiten kun sen annetaan toimia sen mukaisesti. Intohimoisesti työhönsä suhtautuvat ihmiset tuntevat työn imua, ja työ antaa heille voimaa ja onnistumisen kokemuksia. Sisäinen palo ajaa heitä eteenpäin. Lisäksi asenteissa kuului Aristoteleen eudaimonian aate, eli sen lisäksi, että ihmiselle on hyväksi tehdä töitä, jotka ovat hänen sisimpien arvojensa mukaisia, työn on tuotettava hyvää myös muille ihmisille.

Kulttuurialan osasto on yhteisö, joka näkee muiden osastojen opiskelijat ja avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijat monimuotoisuutta tuovana rikkautena. Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijat jakavat samat innostuksen kohteet kuin osaston oma väki, ja he ryhmäytyvät helposti osaksi osaston toimintaa. Suurentuneet tutkinto-opiskelijoiden ryhmäkoot tosin rajoittavat avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden rekrytointia. Oppiminen on yhteisöllistä.

Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita ohjataan yksilöllisesti kuten tutkinto-opiskelijoitakin. Vaikka ohjaaminen vie aikaa ja vaatii joustavuutta, joka on toinen osaston ydinkyvyykyksistä, se nähdään kuitenkin koko korkeakoulun etuna. Alkuhaastattelun tai tasokokeiden perusteella voidaan varmistua siitä, että joukkoon rekrytoidaan varmasti sellaisia avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita, jotka selviytyvät opinnoistaan eivätkä jarruta muun yhteisön toimintaa. Avoimen opintojen läpäisy onkin kulttuurialan osastolla yli 90 prosenttia.

Jatkuva joustaminen on raskasta, ja esiin nousikin toive saada tutkinto-ohjelmien sisälle substanssista tietävä vastuullinen yhdyshenkilö tai mentori. Tämä vaatisi lisää resursseja, joiden väheneminen nähtiin synkkenevänä uhkapilvenä toiminnan yllä.

Opettajat ehdottivat edellä mainittujen hyvien käytänteiden levittämiseen muiden osastojen käyttöön tiedottamista ja tiedon jakamista sekä intohimoisen asenteen omaksumista, kun taas opiskelijat uskoivat osastorajat ylittävään yhteistyöhön.

Sitoutumista ammattikorkeakoulutoimintaan saadaan aikaan varaamalla henkilökunnalle aikaa ja tilaisuuksia puhua, kuunnella ja osallistua, tehdä ehdotuksia ja saada palautetta. Aloite yhteisten, osastorajat ylittävien tilaisuuksien järjestämiseksi on tullut korkeakoulun johdolta. Tietoisuutta avoimesta ammattikorkeakoulutoiminnasta voidaan levittää kirjoittamalla ePooki-artikkeleita tai opinnäytetöitä.

Intohimoa omaan työhön voi tuoda pohtimalla yhteisesti, mitkä ovat oman työyhteisön voimavara-tekijät. Kun ne selviävät, työn imu paranee ja luo siten uusia voimavara-tekijöitä. Tämä aiheuttaa aloitteellista toimintaa ja lisää työyhteisön innovatiivisuutta. Ihmisellä on töissään mukana työrooli ja oma itse. Mitä enemmän hän voi työtehtävissään toimia oman itsensä alueella, sitä paremmin hän voi ja sitoutuu työhönsä.

Käytännöllinen ja ajankohtainen keino osastorajat ylittävään yhteistyöhön on LAB-toiminta. LAB-toiminta täyttää Aulan (2014) kompleksisuuden vaatimukset ja täysverisyyden idean, mutta se vaatii organisaatiolta joustavuutta ja altistumista kaaoksen mahdollisuudelle.

7 POHDINTA

Uusien asioiden oppiminen on suuri ilo, ja avoin ammattikorkeakoulu mahdollistaa sen kenelle tahansa ikään ja pohjakoulutukseen katsomatta. Aina kun avaa kirjan, oppii jotakin uutta, asiat yhdistyvät aiemmin tiedettyyn, ja maailma on taas sen verran avarampi. Omakohtainen oppimiskäsitkseni on konstruktivistinen, mieleni on verkko, johon uudet asiat joko tarttuvat tai sitten eivät. Mielenkiintoni herättäneitä johtolankoja olen valmis seuraamaan kuin vihikoira, jolla siinä nuuskiessa jää kenties jokin asiaan liittyvä tekijä vielä huomaamatta. Mutta kun annan ajan kulua, jonakin ajatuksettomana hetkenä idea pulpahtaakin pintaan ja yhdistyy verkkoon. Henkinen vihikoirani lähtee innoissaan uudelle kierrokselle.

Minua kiehtoo ihmisten ja organisaatioiden toiminta. Miksi ne toimivat kuten toimivat? Olen valmis tarkastelemaan asioita monelta suunnalta, ja tämä prosessointi vie aikaa – asiat eivät mielestäni koskaan ole joko-tai vaan sekä-että. Tätä maailmankuvaa Van der Haar & Hosking (2004) kutsuvat suhteelliseksi konstruktionistiseksi perspektiiviksi. Opiskeluuni tämä pohdiskelu ja vihikoiran juokuttaminen vaikuttaa siten, että ilman sovittuja määräaikoja mielenkiintoinen tuotos ei kai koskaan valmistuisi, se vain jäisi jatkuvasti uudistumaan. Olen oppinut suhtautumaan opintotehtäviin kuten valokuviin, ne kuvaavat sen hetkistä tilannetta ja tiedon tasoa. Asenne ei oikein helpota elämää nykymedian pikaklikkausten kanssa.

Asenteisiin liittyy myös Appreciative Inquiry –haastattelumenetelmä. Se olisi mahtava työkalu muutostojohtamiseen ja suuren joukon mielipiteiden muokkaamiseen. Opinnäytetyöni laajuus ja yhden hengen työpanokseni ei kuitenkaan olisi riittänyt koko prosessin läpikäymiseen, joten tyydyin käyttämään sitä soveltuvin osin, lähinnä kysymysten asettelussa. Menetelmä on amerikkalaisen positiivinen ja innostava, ja sopi siten myönteiseen aihevalintaani. Oikeista asioista innostumiselle olisikin valtakunnallista tilausta nykyisessä lääninläänissä, apaattisessa ja jopa ummehtuneessa ilmapiirissä.

Sinä aikana, kun olen tutkimusongelmiani pohtinut ja työstänyt, tutkimustyöni arvo on mielessäni noussut. Kaiken rahapuheen keskellä on hyvä muistaa, miksi ammattikorkeakoulut ovat olemassa, ja minkälaisen luottamuksenosoituksen koulu saa yhteishaussa jokaisen ensisijaisen hakijan antaessa tulevaisuutensa korkeakoulun käsiin. Kuinka korkeakoulun työntekijöinä voisimme parhaalla

mahdollisella tavalla olla tämän luottamuksen arvoisia? On sekä opiskelijoiden, niin tutkintoon johdettavassa koulutuksessa kuin avoimessa ammattikorkeakoulussakin, etu, että Oulun ammattikorkeakoulun etu, että toiminta on jouhevaa eikä opiskelijan polkua suotta jarrutella.

Oulun ammattikorkeakoulun on tietoisesti kehitettävä sellainen organisaatiokulttuuri, jossa avoimen ammattikorkeakoulun hyvät käytänteet ovat koko korkeakoulun hyviä käytänteitä, ja päinvastoin. Toimintakulttuurissa on pyrittävä yhtenäisyyteen mutta annettava myös mahdollisuus tutkinto-ohjelmille luonteenomaiseen toimintaan. Keinotekoiset rajat toiminnan ja asenteiden osalta on tietoisesti poistettava.

Tutkimuksessa esiin nousseet kulttuurialan hyvät käytänteet avoimessa ammattikorkeakoulutoiminnassa ovat yleistettävissä koko korkeakoulun toimintaan: ei pelätä hetkellistä kaaosta, vaan suhtaudutaan joustavasti, tehdään yhteistyötä, jaetaan tietoa eikä pantata sitä ja annetaan työssä näkyä oma persoonamme ja intohimomme sitä kohtaan. Ollaan avoimia uusille ideoille ja mahdollisuuksille. Näin olemmekin Oulun ammattikorkeakoulun strategian 2017 – 2020 arvojen mukaisesti yhteisöllisiä ja kehittymishaluisia ja siten myös tuloksellisia.

Yhä turbulentimmassa toimintaympäristössä ja tiukentuvassa talouspuristuksessa toimivien ammattikorkeakoulujen on omaksuttava avoin ammattikorkeakoulu kiinteäksi osaksi omaa toimintaansa. Vuonna 2017 avoimen ammattikorkeakoulun taloudellinen painoarvo nousee neljästä viiteen prosenttiin ammattikorkeakoulun kokonaisrahoituksesta. Valtakunnallinen kilpailu avoimen ammattikorkeakoulutoiminnan kautta tulevasta rahasta kuitenkin kiihtyy vuosittain – vaikka parannamme omaa tulostamme, vertailu-ammattikorkeakoulut tekevät myös näin.

Tavoitteellisesti opintoja suorittavat avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijat kokevat olevansa osa opiskelijaryhmää, ja he enenevässä määrin hakeutuvat myös tutkinto-opintoihin. Tällainen opiskelija onkin taloudellisesta näkökulmasta loistovalinta: hän tuntee jo talon tavat, ja koska hän on suorittanut aimo määrän opintopisteitä ennakkoon, hän myös valmistuu nopeasti. Avoin ammattikorkeakoulu siis ansaitsee saada riittävästi resursseja kunnollisesti toimiakseen.

Luvun alussa mainittu vihikoirani teki kattavat kierrokset työelämän muuttumisessa ja elämänikäisessä oppimisessa. Nämä asiat rajautuivat sittemmin avointa ammattikorkeakoulua koskevan työni ulkopuolelle, mutta niitä olisi kuitenkin kiehtovaa tutkia edelleen korkeakoulutettujen ihmisten näkökulmasta, sillä löytämäni materiaali keskittyi enemmänkin teollisuustyöntekijöiden tilanteeseen.

Ymmärsin myös, että ammattikorkeakoulujen perustaminen olikin aikanaan työvoimapolitiittinen toimenpide. Nyt yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen fuusioituessa Lapissa, Lappeenrannassa ja Tampereella voisi tutkia, onko ammattikorkeakoululaitos tulossa tiensä päähän. Mitä tapahtui duaali-mallille, mikä on muuttunut? Tutkimuksen arvoisia olisivat ehdottomasti myös LAB-toiminta ja se, kuinka henkilöstö ja opiskelijat kokevat Oulun ammattikorkeakoulun organisaation, tilojen ja tietojärjestelmien samanaikaiset muutokset.

LÄHTEET

Aalto-Setälä, P. & Saarinen, M. 2014. Innostus. Myötämanipuloinnin aakkoset. Helsinki: Talentum.

Aula, P. 2014. Miten opin olemaan ilman kontrollia ja rakastamaan kaaosta. Viitattu 7.3.2015. <http://johtaminen.kauppalehti.fi/book/tieto-ja-osaaminen-kilpailuetuna/organisaatiot-muutoksesssa/monimutkaisuuden-johtaminen>

Cooperrider, D. & Whitney, D. 2005. Appreciative Inquiry. A Positive Revolution in Change. San Francisco, CA: Berret-Koehler Publishers, Inc.

Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008. Qualitative Methods in Business Research. London: Sage Publications Ltd.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Florida, R. 2005. Luovan luokan esiinmarssi. Helsinki: Talentum.

FolkJam. 2016. Viitattu 12.4.2016, <http://www.folkjam.fi/>.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkinen, S., Österberg, M., Heikkinen, M., Jussila, M., Sipola, T., HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu & Pasila Living Lab. 2012. Living Lab ammattikorkeakoulussa. Helsinki: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Heikkinen, K-P. 2014. LAB-oppimismallin käsikirja. Oulun ammattikorkeakoulu. <https://heimo.oamk.fi/utills/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT0xNDMwNzc0NDI0>

Heikkinen, K-P. 2014. Perusteet LAB-oppimismallista. LAB-oppimismallin lyhyt kuvaus. Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.1.2015, <http://www.oamk.fi/epooki/index.php?cid=548>.

Herzberg. F. 1966. Work and the Nature of Man. New York: Thomas Y. Crowell Company.

Herzberg, F. 2003. One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review Jan2003, Vol.81 Issue 1, 87 - 96.

Juuti, P. 2001. Johtamispuhe. Aavaranta-sarja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Juuti, P. 2005. Toivon johtaminen. Aavaranta-sarja. Helsinki: Otava.

Järvilehto, L. 2013. Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kahn, W. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal Dec 1990, Vol.33(4).

Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

Laine, N. 2010. Luja luottamus: miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Tampere: Taurus Media.

Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum.

Markkula, M. & Suurla, R. 1997. Elinikäisen oppimisen hyvät käytännöt: intohimo oppia. Helsinki: International Association for Continuing Engineering Education. Elinikäisen oppimisen komitean mietinnön (1997:14) liite.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Talentum-verkkokirjahylly. Viitattu 14.5.2016, <http://verkkokirjahylly.talentum.fi/teos/BAIBHXGUG>.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: International Methelp Ky.

Navarre, W. 2016. Dean for graduate education to take leave, start new university. The Tech Online Edition Vol. 135, Issue 38: 28.1.2016. Viitattu 12.4.2016, <http://tech.mit.edu/V135/N38/ortiz.html>.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2016. Avoimen ammattikorkeakoulun www-sivut. Viitattu 7.2.2016, <http://www.oamk.fi/fi/koulutus/avoin-amk/>.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2014. Avoimen ammattikorkeakouluopetuksen toimintasuunnitelma 2014.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2016. Oamkin esittelykalvot. Viitattu 7.2.2016, <http://www.oamk.fi/fi/tieto-oamkista/viestinta/esittelymateriaalit/>.

Oulun ammattikorkeakoulu. Avoimen ammattikorkeakoulun läpäisy. Sisäinen lähde. Viitattu 27.3.2016, https://heimo.oamk.fi/tyoryhmat/index.php?tyoryhma_id=1756.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2016. OamkLABs. Viitattu 7.4.2016, <http://www.oamklabs.fi/oulugamelab>.

Oulun ammattikorkeakoulu. 2016. Elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen. Oulun ammattikorkeakoulun strategia 2017 – 2020. Sisäinen lähde. Viitattu 26.4.2016, https://heimo.oamk.fi/materiaalit/toiminnan_ohjaus/oy-hallitus/poytakirjat/.

Opetus- ja kulttuuriministeriön, Oulun seudun koulutuskuntayhtymän ja Oulun seudun ammattikorkeakoulun välinen sopimus kaudelle 2013 - 2016. 2013. Viitattu 17.1.2015, http://www.okm.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoitus/tavoitesopimukset/Sopimukset_2013_-_2016/OAMK_sopimus_2013-2016.pdf.

Paavola, V. 2010. Työpaikan ikuiset myytit. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pulkka, O. & Valkonen, M. 2010. Polkuopintojen nykytilan selvitys opiskelijoilta ja toimijoilta saadun palautteen avulla. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.3.2016, <http://www.theseus.fi/handle/10024/26157>.

Rinne, R., Vanttaja, M. 1999. Suomalaista aikuiskoulutuspolitiikkaa. Muutoksia ja jännitteitä 1980- ja 1990-luvuilla. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 67.

Rossi, A. 2012. Kulttuuristrategia: Rakenna yrityskulttuuri, jota työntekijät, asiakkaat ja omistajat rakastavat. Helsinki: Kauppakamari.

Rossi, A. 2015. Kulttuuristrategia 2: Kohti Euroopan parasta työelämää. Helsinki: Kauppakamari.

Ryan, R. M. & Deci, E.L. 2001. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology* 2001, Vol.52, 141 – 166.

Seeck, H. 2012. Johtamisopit Suomessa: taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki: Gaudemus Helsinki University Press.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Van der Haar, D. & Hosking D. M. 2004. Evaluating appreciative inquiry: A relational constructionist perspective. *Human Relations* 2004, Vol. 57(8), 1017 – 1036.

Virtaharju, J. & Vuori, T. 2011. Intohimosta strategiaan. Teoksessa Mantere, S., Suominen, K. & Vaara E. (toim.) Toisinajattelua strategisesta johtamisesta. Helsinki: WSOYPro Oy, 90 - 102.

Vuopala, E. 2010. Yhteisöllistä oppimista edistävät ja vaikeuttavat tekijät verkkokurssilla. Teoksessa Viteli, J. & Östman, A. (toim.) Tuovi 8: Interaktiivinen tekniikka koulutuksessa 2010 –konferenssin tutkijatapaamisen artikkelit. 2010. Department of Information Studies and Interactive Media, University of Tampere, 45 – 50.

Yin, R. K. 2003. *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks (Calif.): Sage Publications

LIITTEET

Henkilökunnan haastattelukysymykset

Liite 1

Opiskelijoiden haastattelukysymykset

Liite 2

HENKILÖKUNTA



David Cooperriderin kehittämä Appreciative Inquiry -haastattelumenetelmä keskittyy olemassa olevaan tai aiemmin olleeseen hyvään, ja suunnittelee kuinka vastaavaan tilaan päästäisiin myös tulevaisuudessa. Kertomukset ja tarinat ovat tärkeä osa menetelmää. Tämä haastattelu mukailee AI-menetelmän ensimmäistä, Discovery/ Appreciating -vaihetta. Ole hyvä ja vastaa vapaasti. Kiitos.



Mitä teet nyt työksesi?

Mikä sai sinut ryhtymään nykyiseen työhösi?

Oletko itse joskus aiemmin suorittanut Avoimen ammattikorkeakoulun opintoja?



Ihmiset oppivat erilaisilla tavoilla ja kokevat oppimisen iloa erilaisissa tilanteissa, luokissa ja niiden ulkopuolella.



Kuvaile opettamis- tai mentorointikokemus joka oli sinulle erityisen merkityksellinen.

TAI Kuvaile oppimis- tai mentorointikokemus joka oli sinulle erityisen merkityksellinen.

Milloin ja missä se tapahtui?

Ketkä olivat osallisia tapahtumassa?

Miksi tämä kokemus oli niin vaikuttava ja ikimuistoinen?

Voisiko jotakin seikkaa kokemuksestasi hyödyntää Avoimen amkin toiminnan suunnittelussa?

Mitkä ovat kokemuksesi mukaan Kulttuurialan yksikön parhaat työkalut tai käytännöt

Avoimen ammattikorkeakoulun

- opetuksen järjestämisessä?
- tarjonnan kokoamisessa?
- tiedottamisessa?
- opiskelijoiden ohjauksessa?
- muissa Avoimeen liittyvissä asioissa?

Kuinka kehittäisit Avoimen ammattikorkeakoulun toimintaa edelleen?



Nyt tehdään aikamatka. Ajatellaanpa, että on kulunut viisi vuotta ja nyt on vuosi 2020. Palvelemme nyt Kulttuurialan yksikössä Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita parhaalla mahdollisella tavalla.



Eli millä tavalla? Kuinka Avoin ammattikorkeakoulu toimii vuonna 2020 Kulttuurialan yksikössä?

Kuinka nämä hyvät käytännöt saataisiin levitettyä koko Oulun ammattikorkeakoulun käyttöön?

OPISKELIJAT



David Cooperriderin kehittämä Appreciative Inquiry -haastattelumenetelmä keskittyy olemassa olevaan tai aiemmin olleeseen hyvään, ja suunnittelee kuinka vastaavaan tilaan päästäisiin myös tulevaisuudessa. Tämä haastattelu mukailee AI-menetelmän ensimmäistä, Discovery/ Appreciating -vaihetta.

Ole hyvä ja vastaa vapaasti. Kiitos.



Mitä teet nyt työksesi?

Mikä sai sinut ryhtymään nykyiseen työhösi?

Mitä opiskelet nyt tai opiskelit aiemmin Avoimessa ammattikorkeakoulussa?

Mikä sai sinut ryhtymään Avoimen amkin opiskelijaksi?



Ihmiset oppivat erilaisilla tavoilla ja kokevat oppimisen iloa erilaisissa tilanteissa, luokissa ja niiden ulkopuolella.



Kuvaile oppimis- tai mentorointikokemus joka oli sinulle erityisen merkityksellinen.

Milloin ja missä se tapahtui?

Ketkä olivat osallisia tapahtumassa?

Miksi tämä kokemus oli niin vaikuttava ja ikimuistoinen?

Voisiko jotakin seikkaa kokemuksestasi hyödyntää Avoimen amkin toiminnan suunnittelussa?

Mitkä ovat kokemuksesi mukaan Kulttuurialan yksikön parhaat työkalut tai käytännöt Avoimen ammattikorkeakoulun

- opetuksen järjestämisessä?
- tarjonnan kokoamisessa?
- tiedottamisessa?
- opiskelijoiden ohjauksessa?
- muissa Avoimeen liittyvissä asioissa?

Kuinka kehittäisit Avoimen ammattikorkeakoulun toimintaa edelleen



Nyt tehdään aikamatka. Ajatellaanpa, että on kulunut viisi vuotta ja nyt on vuosi 2020. Palvelemme nyt Kulttuurialan yksikössä Avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita parhaalla mahdollisella tavalla.



Eli millä tavalla? Kuinka Avoin ammattikorkeakoulu toimii vuonna 2020 Kulttuurialan yksikössä?

Kuinka nämä hyvät käytännöt saataisiin levitettyä koko Oulun ammattikorkeakoulun käyttöön?