



Tampereen
ammattikorkeakoulu

14.2.2020

Teksti:

Toni Lehtimäki, lehtori, liiketoiminta

Jenni Majuri, erikoissuunnittelija, ammatillinen opettajankoulutus

Kuvat: Marja Keränen, lehtori, ammatillinen opettajankoulutus

6 Aika



Uudenmaan liitto
Nylands förbund

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto

Yritysyhteistyömahdollisuudet: Rikastava yhteistyö yritysten ja oppilaitosten välillä älykkäissä oppimisympäristöissä

Tulevaisuuden älykkäät oppimisympäristöt -hankkeen nopeat kokeilut ja työpajat ovat tarjonneet yrityksille uusia ideoita ja liiketoimintamahdollisuuksia ja mahdollisuuksia jatkokehittää omia olemassa olevia tuotteita ja palveluita. Hankkeeseen osallistuvat yritykset ovat voineet testauttaa omia laitteita tai ohjelmistoja opiskelijoilla ja saada sitten palautetta mm. käyttäjäystävällisyydestä tai käyttöliittymästä. Yrityksillä on myös mahdollisuus kehittää yhdessä oppilaitosten kanssa esimerkiksi heidän koulutus- tai valmennusympäristöjensä. Perinteisen koulutuksen tilalle voidaan suunnitella osittain tai kokonaan virtuaaliympäristössä tapahtuva koulutus, joka lisää kustannustehokkuutta ja turvallisuutta. Hankkeessa on tuotu esille myös henkinen ja fyysinen hyvinvointi, esimerkiksi hiljaisten tilojen vaikutusta opiskelutehokkuuteen on testattu ja VR:n käyttöä opiskeluympäristönä ja verkostoyhteistyössä on myös kokeiltu. Yritysyhteistyömallin osana on pohdittu rikastavaa yhteistyötä ja miten tuotteiden ja palveluiden rikastumista voitaisiin tehostaa.

Rikastava yhteistyö yritysten kanssa

Rikastavaa yhteistyötä voidaan kuvata kolmiona, jossa perustana rikastavan yhteistyön syntymiseen on keskinäinen luottamus, avoimuus ja oikeudenmukaisuus. Tärkeää on tunnistaa molempien osapuolten, yrityksen ja oppilaitoksen win-win-asetelma. Rikastavan yhteistyömallin taustalla on Pekka Himasen malli (kuva 1).

Rikastavan yhteisön malli



Kuva 1. Rikastavan yhteisön malli (mukailtu Pekka Himasen mallia).

Yritysyhteistyön rikastava yhteisö (kuva 2) syntyy, kun mahdollistetaan opiskelijoiden, opettajien, yritysten ja yritysten asiantuntijoiden kohtaaminen. Rikastava yhteisö kehittää ja innovoi joko uusia tuotteita tai palveluita, tai jatkokehittää olemassa olevia tuotteita. Yhteisössä valjastetaan omat vahvuudet käyttöön, saadaan työkaluja innovointiin, ideointiin ja oman minän johtamiseen. Yksilön oman minän johtaminen edesauttaa jaksamiseen, ajanhallintaan ja kattavaan hyvinvointiin. Hyvinvoiva työntekijä synnyttää yhdessä muiden hyvinvoivien kanssa jopa menetystarinoita ja -tuotteita.

Rikastavaan yhteisöön innostetaan jäseniä iskulauseilla: Hanki kavereita, valjasta ja löydä vahvuutesi, innostu, innosta, synnytä luottamus, tule uusimman tiedon äärelle, ihastu ongelmaan, saat iloa ja onnistumista.

Toimintamallina rikastava yhteisö - Rikastamo



Kuva: Marja Keränen

Kuva 2. Rikastava yhteisö tuottaa esim. uusia tuotteita tai palveluita. Rikastavan yhteisön löytää "yhdestä luukusta".

Rikastavan yhteisön mallia kokeiltiin ja kehitettiin Luodaan yhdessä menestystä -työpajoissa (28.11.2019 ja 3.12.2019). Rikastavan yhteisön muodostivat yritysten osallistujat, hankkeen asiantuntijat ja opiskelijat.

Työpajan hyvä palaute ja innostunut ilmapiiri vakuutti työpajan kaltaisen konseptin hyödyntämisestä hankkeen päättymisen jälkeen yhtenä yritys yhteistyömallin toteutuksista.

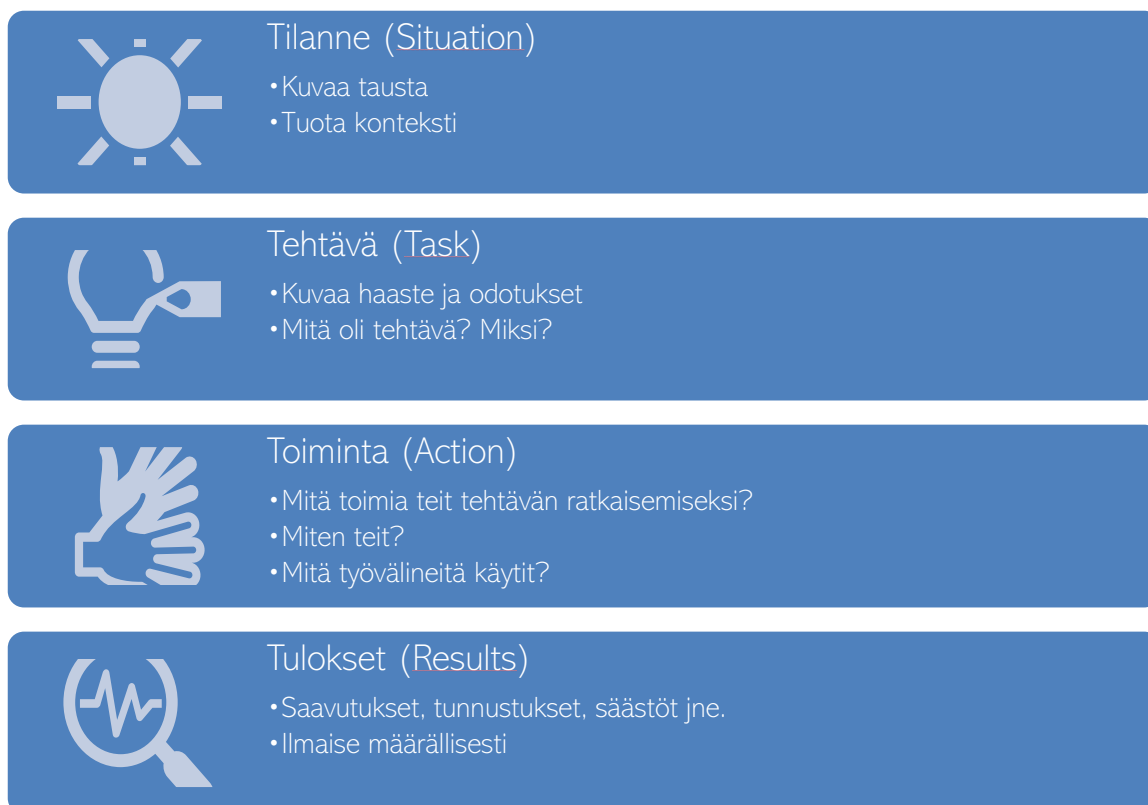
Luodaan yhdessä menestystä -työpajoissa, osallistujat tutustuivat itsensä johtamisen teoriaan, joihin oli tuotu lisänä positiivisen psykologian teorioita ja työkaluja. Näiden avulla voidaan vahvistaa oman elämän hallintaa ja parempaa itsensä johtamista. Parempi itsensä johtaminen lisää työn flow'ta, työstä innostumista, onnellisuutta ja siten luo yritykselle parempia menestymisen mahdollisuuksia.

Itsensä johtaminen Neckin ja Houhgtonin (2006) mukaan pitää sisällään käyttäytymiseen keskittyvät strategiat, luonnolliseen palkitsemiseen keskittyvät strategiat ja rakentavat ajatusmallistrategiat. Tarkemmin jaoteltuna, käyttäytymiseen keskittyvät strategiat kattavat itsensä observoinnin, tavoitteen asettamisen, palkitsemisen, palautteen antamisen, rankaisemisen ja ympäristön vihjeet. Luonnolliset palkitsemisstrategiat taas sisältävät ajatuksen siitä, että itse aktiviteetti tulisi olla mieluisa ja nautittava aktiviteetin itsensä tähden, jotta siitä tulisi sisäisesti palkitsevaa ja motivoivaa. Rakentavat ajatusmallistrategiat pitävät sisällään epäsuotuisten uskomusten ja olettamusten tunnistamisen, niiden haastamisen ja korvaamisen paremmin toimivilla uskomuksilla. Tämän lisäksi positiivinen itselle puhuminen sekä mielikuvaharjoittelu ovat osa rakentavia ajatusmallistrategioita. Seuraavassa esitellään tarkemmin työpajoissa käytettyjä malleja.

STAR approach / 4T-malli

STAR approach tai suomeksi 4T-malli tulevat sanoista tilanne, tehtävä, toiminta ja tulos (kuva 3). Sitä on käytetty ja hyödynnetty menestyksellä työhaastattelutilanteissa (kuva 4), mutta sopii erinomaisesti myös itsensä johtamisen analysoimiseen. Malli on erittäin selkeä, ja mallin rakennetta voi hyödyntää myös itsensä johtamisen analysoimisessa.

Tilanteella tarkoitetaan tilanteen taustojen ja kontekstin kuvailua. Kuvailu tehdään tarpeeksi yksityiskohtaisesti, kuvailu yleisellä tasolla ei riitä. Tehtävällä tarkoitetaan haasteen ja sen vaatiman tehtävän tai odotusten kuvailua. Toiminnalla tarkoitetaan, mitä toimia tehtiin tehtävän ratkaisemiseksi. Tuloksella tarkoitetaan, millaisia tuloksia tehtävän ratkaisemisesta tällä tavoin saatiin. Tässä yhteydessä kuvaillaan myös, mitä opittiin ja mitä saavutettiin.



Kuva 3. STAR approach tai 4T-malli (Mukaeltu lähde: <https://www.learningtoleap.co.uk/job-interviewer/>).

STAR Approach –työhaastattelun kontekstissa

Tilanne tai tehtävä	Kuvaile tilanne, missä olit tai tehtävä, joka sinun tuli tehdä. Sinun on kuvattava tarkasti menneisyyden tilanne tai tapahtuma, eikä vain yleisellä tasolla. Varmista, että annat riittävästi haastattelijalle yksityiskohtaista tietoa asian ymmärtämiseksi. Tilanne voi olla edellisestä työtehtävästä, vapaaehtoistoiminnasta tai mikä tahansa merkityksellistä tilanteesta.
Toimenpide, joka teit	Kuvaile toimenpidettä, jonka teit ja varmista, että pysyt asiassa. Vaikka kerrot ryhmän projektista tai tuotoksesta, kuvaa mitä sinä teit – ei siis ryhmän tekemisiä. Älä kerro, mitä sinun olisi pitänyt tehdä, vaan mitä sinä teit.
Tulokset ja saavutukset	Mitä tapahtui? Miten tilanne päättyi? Mitä saavutit? Mitä opit?

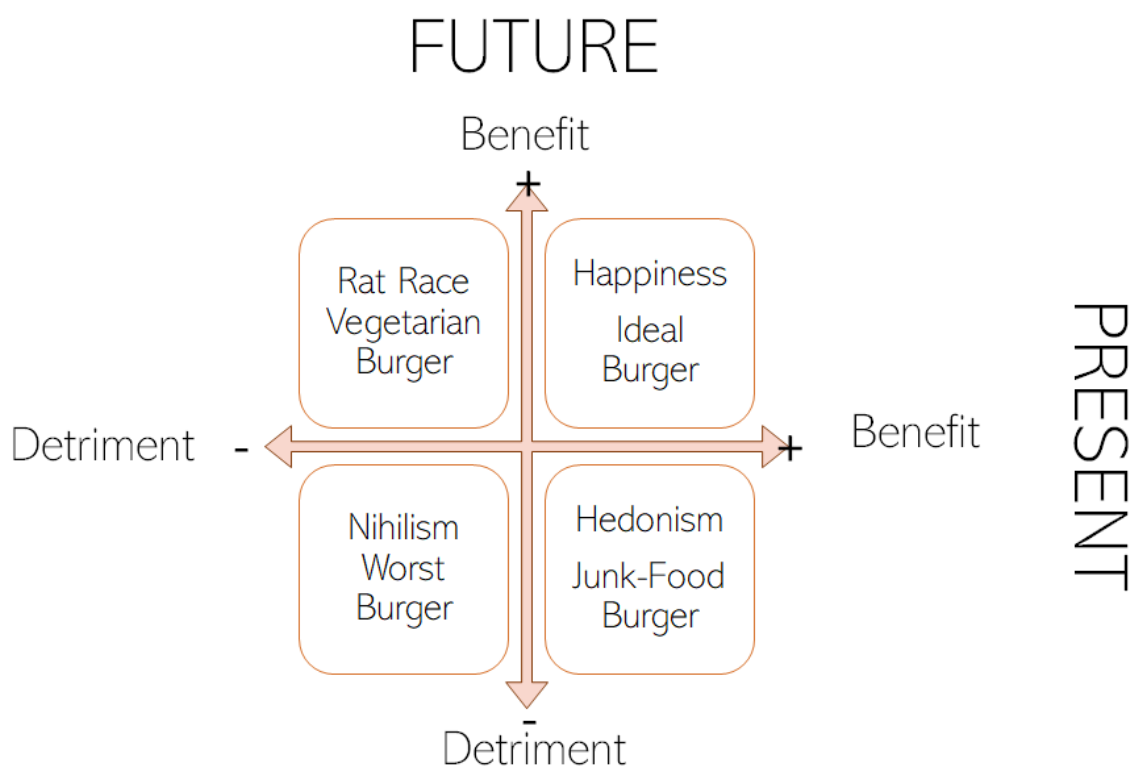
Kuva 4. STAR approach työhaastattelun kontekstissa. Haastateltava voi kuvailla mallin kautta esimerkiksi onnistumisiaan aikaisemmissa työtilanteissa.

Hampurilaismalli

Tal Ben-Shaharin hampurilaismalli (2007) tai toisin sanoen onnellisuusmalli pitää sisällään neljä eri vaihtoehtoa onnellisuuteen (kuva 4). Esimerkiksi hedonisti etsii mielihyvää ja onnea tässä ja nyt ("minulle kaikki heti") ja tämän vuoksi hän menee ja syö maukkaan, mutta epäterveellisen hampurilaisen. Hedonisti saa siis mielihyvän ja aistikkaan kokemuksen ja kokee olevansa onnellinen tässä hetkessä. Toisin sanoen hedonisti saa tämän päivän hyötyarvon. Urheilija taas lykkää hampurilaismallin mukaan tämän hetken mielihyvää, koska tavoite on

niin tärkeä. Hän "kärsii" tässä hetkessä syöden kasvishampurilaista, jota hän inhoaa, mutta tulevaisuuden hyötyarvo on niin suuri, että hän on sen valmis tekemään. Urheilijalla on siis tulevaisuuden hyötyarvo tärkeämpi kuin tämä hetki. Hän elää ns. oravanpyörässä, ja kun hän saavuttaa tavoitteen, on hän hetken onnellinen, mutta tavoitteen saavuttamisen jälkeen on hänen olonsa tyhjä, kunnes hän asettaa jälleen uuden tavoitteen, ja alkaa elää tavoitteen mukaista elämää kasvishampurilaisineen. Toisin sanoen, hän saa tulevaisuuden hyödyn mutta ei tämän päivän hyötyä. Hampurilaismallin mukaan huonoin hampurilainen syntyy silloin kun ei saa mielihyvää eikä hyötyarvoa tänään eikä ole mitään arvokasta tavoiteltavaa tulevaisuutta ajatellen. Tämä kuvaa ns. nihilismiä, ja tämä on kaikista huonoin hampurilainen. Paras hampurilainen syntyy silloin, kun pystyy yhdistämään sekä tämän hetken hyödyn että tulevaisuuden tavoitteen samaan pakettiin. Silloin ihminen on onnellinen. Hampurilaismallin mukaan tämä voisi tapahtua siten, että alkaa nauttimaan myös kasvishampurilaisesta lisäämällä sinne oikeita mausteita. Samalla kasvishampurilainen tukisi tavoitetta.

Tavoite voidaan mieltää myös matkana, josta olisi tärkeää nauttia. Tal Ben-Shaharin mukaan me emme ainoastaan saavuta tavoitetta vaan me ylitämme ne, mikäli me pystymme yhdistämään nämä kaksi asiaa toisiinsa. Toisin sanoen kestävä onni löytyy asioista, jotka tuottavat mielihyvää nyt, mutta antavat tämän lisäksi tavoitteen tulevaisuudelle, mikä lisää sisältöä ja merkityksen tunnetta myös pidemmällä aikavälillä.



Kuva 4. Hampurilaismallin neljä eri vaihtoehtoa onnellisuuteen. Tal-Ben-Shahar, "Happier" (2007), pg. 16 ja <https://www.lifemasteryquest.com/wp-content/uploads/2018/01/The-Hamburger-Model-of-Happiness.png>

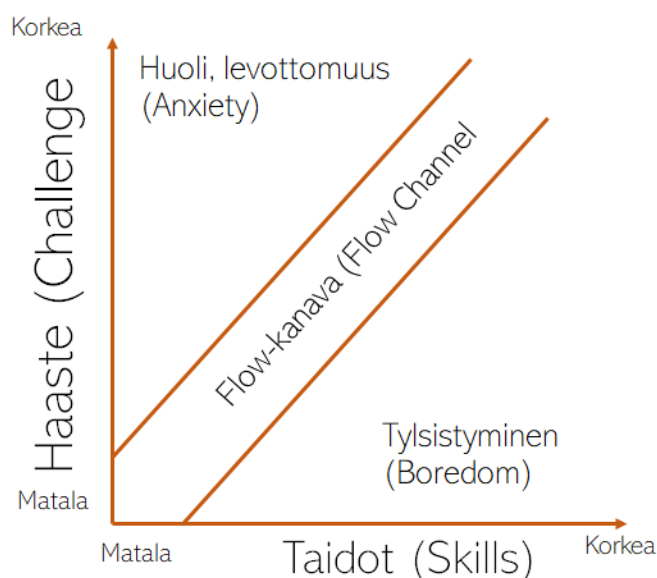
Flow-teoria

Csikszentmihalyin flow-teoria (1990), voidaan myös pitää ns. onnellisuusmallina. Csikszentmihalyin (2003) mukaan ihminen on sitä onnellisempi mitä enemmän hän kokee ns. flow-tilaa elämässään. Flow-tila on niin antoisa ja palkitseva, että ihminen tekee, toimii ja uppoutuu aktiviteettiin aktiviteetin itsensä vuoksi. Tosin sanoen hän on sisäsyntyisesti motivoitunut, ja kokee aktiviteetin arvokkaana. Jotta flow-tila voisi olla mahdollinen, neljän elementin tulisi täyttyä.

Näistä tärkein elementti on löytää optimaalinen sopusointu haasteen ja taitojen välille (kuva 5). Mikäli haasteet ovat liian suuret verrattuna taitoihin, ihminen kokee ahdistuneisuutta. Liian helppo haaste taas suhteessa taitoihin aiheuttaa tylsyyttä. Optimaalinen balanssi näiden välillä aiheuttaa toivotun flow-tilan. Tärkeää on huomata, että ihminen kasvaa ja kehittyy tässä prosessissa koko ajan, joten huomenna haaste pitää olla jo suurempi kuin tänään, jotta flow-tila on mahdollista saavuttaa. Tämä on tärkeä seikka huomata flow-tilassa, että kasvu ja kehitys ovat koko ajan läsnä. Onnellisuus vertailussa esimerkiksi edellä mainitun hampurilaismallin hedonistiseen vaihtoehtoon, jossa etsitään onnellisuutta tämän hetken mielihyvistä, suurin ero on kasvu ja kehitys. Hampurilaisen syömisestä saa mielihyvän kyllä tässä hetkessä mutta se ei vie ihmistä kasvuun ja kehitykseen paitsi sivusuunnassa. Muita elementtejä, jotka tulisi täyttyä ovat autonomia, palaute ja selkeät tavoitteet.

Flow-tila saavutetaan, kun

- saavutetaan optimaalinen balanssi haasteiden ja taitojen välillä.
- asetetaan selkeät tavoitteet.
- ihminen kokee autonomian kokemusta.
- ihminen saa palautetta toiminnasta.



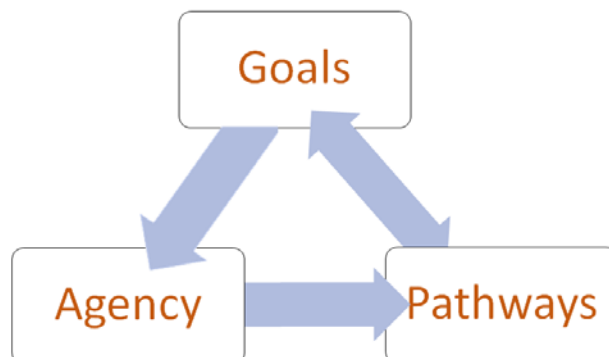
Kuva 5. Flow-kanavan malli. (mukaellen lähdettä: <https://alifeofproductivity.com/how-to-experience-flow-magical-chart/>)

Toiveikkuusteoria

Snyderin (2003) toiveikkuusteoria pitää sisällään tavoitteet, tahdonvoiman ja keinovoiman (kuva 6). Tavoite tulisi olla henkilökohtaisesti tärkeä ja merkityksellinen. Kuinka voimme lisätä omaa tahdonvoimaa kohti tavoitteita? Kuinka saamme tavoitteet itsellemme enemmän merkityksellisiksi ja tärkeiksi? Toiveikkuusteoria antaa vastauksia näihin kysymyksiin. Lisäksi toiveikkuusteoriassa on tärkeässä roolissa erilaisten reittien merkityksellisyys kohti tavoitteita. Keinovoiman toteuttaminen käytännössä on juuri erilaisten reittien pohtimista tavoitteiden kannalta. Jos valitsen reitin A, mitä esteitä ja haasteita voi muodostua tälle reitille. Mitä strategioita hyödynnän, jotta ylitän esteet, ja pääsen tavoitteeseen? Olisiko reitti B parempi kuin reitti A? Miksi? Snyderin toiveikkuusteorian (2003) mukaan näitä pohtimalla, pystymme nostamaan toiveikkuuttamme ja kehittämään sitä. Toisin sanoen tavoitteet ja niiden merkityksellisyys ja eri reittien pohtiminen kohti

tavoitteita ovat avain asemassa toiveikkuusteoriassa. Toiveikkuutta pystytään mittaamaan, johtamaan ja kehittämään.

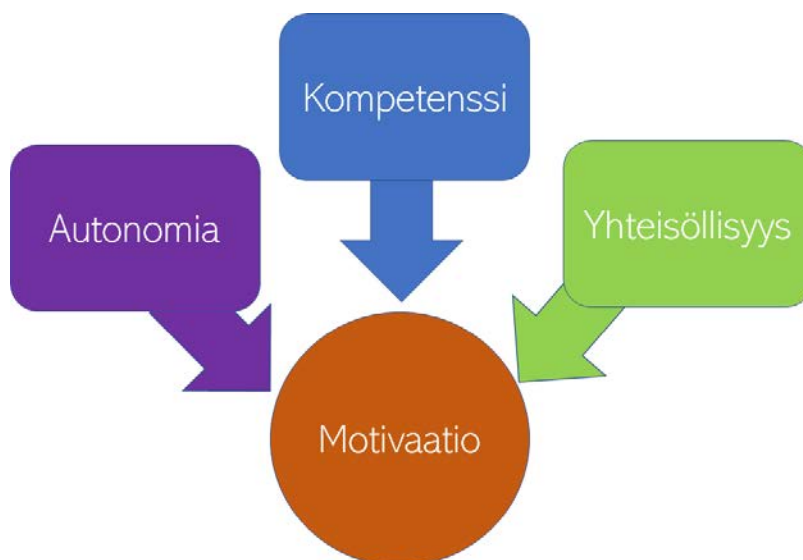
Hope Theory: Snyder Framework



Kuva 6. Snyderin toiveikkuusteoria. (mukaeltu lähde: <https://rampages.us/patelbd/2016/10/20/hope-theory-rainbows-in-the-mind/>)

Itseohjautuvuusteoria

Itseohjautuvuusteoria Decin ja Ryanin mukaan (2000) pitää sisällään kolme ihmisen psykologista perustarvetta. Nämä ovat autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Jotta ihminen on sisäsyntyisesti motivoitunut, on näiden kaikkien tarpeiden täytyttävä. Kyvykkyys on ennen kaikkea sitä, että pystyy hyödyntämään omia kykyjään ja kokee esimerkiksi työtehtävien sekä omien tietojen ja taitojen vastaavan toisiaan. Tärkeässä roolissa on myös tässä kasvu ja kehitys, eli ihminen haluaa kehittää itseään, joten hän on huomenna vielä kyvykkäämpi. Itse asiassa tämä on erittäin lähellä flow-teoriaa. Autonomia on sitä, että voi itse vaikuttaa omiin asioihinsa ja olla vastuussa itse tekemisistä. Yhteisöllisyys pitää sisällään suhteiden kehittämisen ja säilyttämisen. Ihminen kokee kuuluvansa porukkaan omiana itsenään ja saa olla juuri se kuin on. Hän kokee tulevan kuulluksi, nähdyksi ja huomatuksi omiana itsenään.



Kuva 7. Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoria. (Mukaellen lähde: <https://ela-source.com/2019/09/25/self-determination-theory-in-education/>)

Kiitollisuuspäiväkirja

Positiivisen psykologian yksi tutkituimmista aiheista on kiitollisuus. Tutkimusten mukaan erittäin yksinkertainen ja helppo tapa lisätä oman elämän laatua ja onnellisuutta on kirjoittaa ja alkaa pitää kiitollisuuspäiväkirjaa. Kiitollisuuspäiväkirjasta on monia eri muotoja, mutta hyväksi havaittu on kirjoittaa iltaisin kolme hyvää asiaa (three good things / blessings), mitä on tapahtunut kuluvan päivän aikana. Martin Seligman (2011) on vielä lisännyt tähän kysymyksen miksi. Useasti kun vastaamme kysymykseen miksi, voimme huomata, että meidän oman käyttäytymisemme ansiosta meille on tapahtunut hyviä asioita. Näin ollen huomaamme, että olemme itse vastuussa elämästämme. Kun huomaamme, että voimme vaikuttaa itse hyvien asioiden tapahtumiseen, on tällä suora yhteys meidän optimistisuuteemme.

Vahvuudet käyttöön

VIA Character Instituten mukaan käyttämällä omia vahvuksiamme enemmän pystymme lisäämään onnellisuutta, vaikuttamaan positiivisesti ihmissuhteisiin, parantamaan työn imua, hallitsemaan paremmin stressiä, löytämään syvempää merkitystä ja tarkoitusta sekä pääsemään helpommin tavoitteisiimme. Ensimmäiseksi olisi tärkeää tiedostaa omia vahvuuksia. Kun on paremmin tiedossa omia vahvuuksia, voi niitä tietoisemmin alkaa hyödyntämään itsensä johtamisessa.

Lähteitä

Via Character Institute. N.D. <https://www.viacharacter.org/>

How To Put Stars In The Eyes of A Job Interviewer. David Schidler. 5.7.2015.

<https://www.learningtoleap.co.uk/job-interviewer/>

Oxford Handbook of Positive Psychology 2009, 2011 Edited by C.R. Snyder and Shane J. Lopez.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. American Psychologist. Vol. 55, No. 1, 68-78 DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68

Snyder, C.R. 2003. Hope theory: Rainbows in the Mind. Psychological Inquiry 13. 249-275.

Tal Ben -Shahar. 2007. Happier.

Csikszentmihalyi, M. 1990. Flow.