



Osaamista ja oivallusta

tulevaisuuden tekemiseen

Yhteiskehittelyllä hyvinvointia



Sisällys

Saatteeksi	3
Yhteiskehittely vastaa monimutkaisiin tarpeisiin	4
Yhteiskehittelyn prosessiperiaatteet	
Win-win-periaate	6
Yhteiskehittelyn käyttö ja leviäminen	
Yhteiskehittelyn hyöty	
Yhteiskehittelyn lisäarvo	
Matalan kynnyksen osallistuminen – korkea sitoutuminen	9
Yhteiskehittelyn arvot	
Yhteiskehittelyn edellytykset	
Yhteiskehittelyn hyvä ilmapiiri	
Paradigman venytys ja rajojen ylitys	11
Yhteiskehittely kolmen K:n periaatteella	
Rajapintojen ylityksiä ja yhteyksiä	
Yhteisvastuu ja johtaminen	
Yhteiskehittelyn onnistumisen arviointi	16
Hyvinvoiva yhteiskehittely	18
Yhteiskehittelykoulutukseen osallistuneet syksyllä 2011 ja 2012	

Saatteeksi

Etsitkö vaihtoehtoa yksin tekemiselle? Kaipaanko, haluatko, uskallatko?

Tässä mikrokirjassa esitellään yhteiskehittelyn konsepti, joka on luotu Metropolia Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla, Hyvinvointi ja toimintakyky -yksikössä (Hyto). Yhteiskehittely on hytolainen ajattelu- ja toimintatapa.

Mihin yhteiskehittelyä voi käyttää? Miten? Kuka? Koska? Missä? Mitä hyötyä yhteiskehittelystä voi olla? Mitä se vaatii? Tästä julkaisusta löydät vastauksia näihin kysymyksiin.

Julkaisussa esiteltävä konsepti perustuu kahden yhteiskehittelykoulutuksen tuottamiin tuloksiin, käsikirjoituksen kommentointiin blogialustalla sekä opettajille ja työelämäkumppaneille suunnattuun kyselyyn.

Konseptointia luotsanneet Toini Harra, Elisa Mäkinen ja Salla Sipari kiittävät kaikkia yhteiskehittelyyn osallistuneita (kts sivu 19).

Yhteiskehittely vastaa monimutkaisiin tarpeisiin

Tämän päivän monimutkaisten ongelmien ratkominen ja tulevaisuuteen suuntautuvat innovaatiot vaativat onnistuakseen laajaa, monen toimijan yhdessä luomaa näkökulmaa ja kokonaisuuksien rakentamista.

Talouden kiristyminen ja organisaatioiden kilpailu pakottavat työelämän etsimään uusia tapoja toimia. Työelämän muutoshasteet ovat niin monimuotoisia, ettei yksi ihminen pysty vastaamaan niihin. Tarvitaan suuntautumista yhteiseen päämäärään, joka aktivoi tarkastelemaan toiminnan nykyvaihetta ja tulevaisuutta sekä etsimään aiempaa parempia ratkaisuja.

Yhteiskehittelyssä muutos tehdään yhdessä kaikkien toimijoiden kesken. Asiat kiteytyvät tutkivan asenteen ja yhteisen pohdinnan kautta. Yhteiskehittelyn tarkoituksena on aktiivinen kehittäminen siten, että yhdessä luodut ratkaisut ja uudet oivallukset ovat aiempaa parempia ja että niiden hyödyt näkyvät välittömästi käytännössä.

Kehittäminen, joka toteutuu irrallaan käyttöympäristöstään ja yhden kehittäjätahon voimin, ilmentää tyypillisesti tiedon siirtämistä ja uusintamista. Siinä korostuvat yksittäisten toimijoiden erikoisosaaminen ja erityisasiantuntemus sekä kehittämistulosten tuottamis- ja juurrutusprosessien erilisyys. Tällaisessa uusintavassa kehittämisessä tuloksien saavuttamisen aikataulu määritellään jo ennalta, ja aikataulu on tyypillisesti tiukka. Tulos ohjaa menetelmävalintoja, ja huolellisen suunnittelun sekä riskianalyysin avulla välttytään yllätyksiltä.

Yhteiskehittely puolestaan perustuu kehittämisotteeseen, jossa ennalta-arvaamattomuus nähdään rikkautena. Erilaiset toimijat oivaltavat ja oppivat yhteisöllisesti, luoden uutta. Yhteiskehittely toteutuu käyttöympäristössään, ja hyödyt saadaan heti käyttöön.

YKSIN KEHITTELY

Syvä erikoisosaaminen

Tiedon siirto

Tulosten juuruttamisen tarve

Ei yllätyksiä

Tulostavoite

Lyhyt aikajänne

YHTEISKEHITTELY

Yhteisöllinen osaaminen

Aktiivinen tiedon tuottaminen

Erillistä juurutusta ei tarvita

Luovaa

Uusia oivalluksia

Jatkuvaa

Asioiden kiteytyminen prosessin vaiheissa

Hyöty heti näkyväksi

Kehittääkö erikseen vai yhdessä?

Yhteiskehittelyn prosessiperiaatteet

- Matala kynnys osallistumiseen
- Oma maailma mukaan
- Paradigmaa venyttävä ideointi
- Rönsyistä kiteytykseen
- Mielipiteistä perusteluiksi
- Eteenpäin edellisen kehittämisvaiheen tuuppaamana
- Peilinä itselle ja muille, ennen kaikkea näkökulmille



Win – win-periaate

Yhteiskehittelyn käyttö ja leviäminen

Opettajat sekä työelämän asiantuntijat ja kehittäjät ovat käyttäneet yhteiskehittelyä erilaisiin tarpeisiin monin eri tavoin. Alla olevaan taulukkoon on tiivistetty esimerkkejä yhteistoiminnan käyttöyhteyksistä ja -tavoista.

Käyttötarkoitus	Käyttötapa
Ennakointityö	• Osaamisen ennakointi • Strategioiden ja tavoiteohjelmien rakentaminen • Opiskelu- ja työhyvinvoinnin edistäminen
Kehittämistoiminta	• Työyhteisön toiminnan kehittäminen • Työelämäorganisaatioiden välinen yhteistyö • Työelämän ja koulutuksen yhteinen työmenetelmien kehittäminen • Opiskelijoiden kehittämistehtävien suunnittelu
Neuvottelu- ja kokoustilanteet	• Jaetun ymmärryksen rakentaminen • Ristiriitojen selvittäminen
Verkostotoiminta	• Osallistujien mielipiteiden, näkemysten ja käsitysten kuuleminen yhteisen tiedon ja ymmärryksen tuottamiseksi
Tunnelman luominen	• Uuden toiminnan/ajattelutavan herätteleväminen, tunnelman keventäminen tai osallistujien aktivointi

Esimerkit edellä osoittavat, että kyseessä ei ole pelkkään taitoon ja tekniikkaan perustuva tekeminen, vaan itsessään merkityksellinen toiminta. Tämän pohjalta voidaan todeta, että yhteiskehittely ei ole vain menetelmä tai keino haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi, vaan se on myös itsessään arvokasta toimintaa, joka on toimijoille miellyttävää ja lisää heidän hyvinvointiaan. Siten yhteiskehittely voidaan nähdä päämääräsuuntautuneena yhteistoimintana. Se mahdollistaa kohteen tarkastelun monesta näkökulmasta ja yhteisen tiedon ja ymmärryksen rakentamisen tavalla, joka on osallistujille merkityksellistä.

Yhteiskehittelyn hyöty

Yhteiskehittelyprosessissa tuloksellisuus ilmenee kaikkien osapuolien hyötymisenä win-win-periaatteella. Parhaimmillaan syntyy synergiaetua, jonka avulla säästetään aikaa ja rahaa. Paradoksaalisesti yhteiskehittelyn nähdään myös vaativan paljon aikaa. Yhteiskehittelyn hyödyt konkretisoituvan kolmella tavalla: tiedon tuottaminen syvenee, kehittämistoiminnan laatu paranee ja hyvinvointi vahvistuu.

Yhteisen tiedon tuottamisessa korostuvat osallistujien aktiivinen ja sitoutunut toiminta, jossa myös hiljainen tieto tulee kuuluvaksi. Näin rakentuu uudenlaista, jalostunutta tiedon tuottamista. Kyse on myös osaamisen laajentumisesta samalla kun ymmärrys toisten osaamisesta kasvaa.

Kehittämisen laatu paranee. Tämä tarkoittaa kehitystoiminnan tehostumista, mikä ilmenee analysointitaitojen kehittymisenä, käsitteellistämisen vahvistumisena ja tulosten juurtumisena käytäntöön kehittämistoiminnan aikana. Hyvinvointia vahvistavat vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen, yhteistyön vahvistuminen ja työhyvinvoinnin paraneminen. Myös johtamiskäytännöt kehittyvät.

Yhteiskehittelyn lisäarvo

Yhteiskehittelyprosessissa rakennettu, uusi hyvä käytäntö muodostuu uuden tiedon tuottamisen, uusien toimintatapojen kehittämisen ja oivaltavan oppimisen systeeminä kokonaisuutena. Prosessi sitouttaa toimijat jakamaan



Hyvinvoinnin kokemusikkuna

kokemuksiaan ja osaamistaan. Tällainen prosessiasetelma itsessään tuottaa lisäarvoa osallistujille.

Prosessi synnyttää sekä yksilöllistä että yhteisöllistä hyvinvointia. Hyvinvointia voidaan kuvata kokemus- ja kehityssikkunoiden avulla. Yksilöllinen hyvinvointi perustuu ihmisen kokemusmaailmaan. Yhteiskehittelyssä keskeisiä, osallistujien esille tuomia kokemuksia ovat oman osaamisen syveneminen ja laajeneminen, yksilön ideoiden ja ajatusten esille tuominen sekä niiden käyttö. Yksin tekeminen koetaan kuormittavaksi, yhdessä tekemisessä sen sijaan saadaan tukea ja vahvistusta toisilta. Tällä on koettua hyvinvointia lisäävä vaikutus.

Yhteisöllinen hyvinvointi perustuu yhdessä toimimiseen ja kehittämiseen. Sille on ominaista yhteisöllinen oppiminen ja kollektiivisen viisauden rakentuminen. Kumppanuus ja toisten auttaminen ovat myös keskeisiä ulottuvuuksia. Oleellista ovat lisäksi yhteisesti jaettu ymmärrys kehitysmotoiminnan visioista, tavoitteista ja menetelmistä sekä

yhdessä rakentuvat käsitteet. Näiden avulla syntyy jaettua ymmärrystä käytännön kehittämisestä ja sen kehittämiseen. Pirstaleisten tulosten sijaan muodostuu toimivia kokonaisuuksia.

Kaikki edellä kuvatut asiat liittyvät myös työhyvinvointia tukevan työn kehittämiseen. Näin toteutuva työhyvinvoinnin kehittäminen on osoittautunut myös kestäväksi.



Hyvinvoinnin lisäarvo yhteiskehittelyssä.

Matalan kynnyksen osallistuminen – korkea sitoutuminen

Oma maailma mukaan yhteiskehittelyyn

Yhteiskehittely ja yhteistoiminta eivät välttämättä ole mahdollisia tai tarkoituksenmukaisia kaikissa tilanteissa ja kaikkien kanssa. Yhteistoiminta ja yhteiskehittely ovat lähestymistapoja, joiden avulla kaikki toimijat saavat mahdollisuuden osallistua tekemiseen tasa-arvoisesti riippumatta esimerkiksi siitä, missä roolissa tai asemassa he työskentelevät tai perustuvatko heidän ajatuksensa tutkittuun tietoon vai käytännön kokemukseen.

Yhdessä toimimisen mieli on siinä, että eri toimijoilla on erilaisia näkemyksiä. Erilaisia näkemyksiä tarvitaan monialaisten, laajojen ja realististen näkökulmien luomiseksi. Yhdessä toimiminen edellyttää jokaiselta osallistujalta sitoutumista, luottamusta, toisen kunnioittamista, kriittistä asioiden tarkastelua sekä sallivaa ja kaikkien toimijoiden osallistumisen mahdollistavaa vuorovaikutusta.

Toimijoiden kokemustieto ja yhdessä tuotettu uusi tieto vievät kohti yhteistä päämäärää. Kokemustieto sisältää

teoreettisen ymmärryksen ja tieteellisten tutkimusten tulosten soveltamisen käytännössä. Siten rakentuu ymmärrys tiedon hyödyllisyydestä ja käyttökelpoisuudesta erilaisissa tilanteissa.

Yhteiskehittelyn arvot

Yhteistoiminta edellyttää yhteistä ennakointia, vastavuoroisuutta ja hyvän tahtomista toiselle. Yhteistoiminnan onnistuminen edellyttää käytännöllistä järkeä ja oikeudenmukaisuutta. Käytännöllinen toiminta on aina alttiina sattumanvaraisuudelle, ja siksi siinä voi tapahtua ennakoimattomia muutoksia, virheitä ja epäonnistumisia. Niissä tilanteissa tarvitaan joustavuutta ja armollisuutta.

Yhteiskehittelyn edellytykset

- Avoimuus: tahto sosiaaliseen jakamiseen
- Ennakkoluultomuus asioita, ihmisiä ja odotettua tulosta kohtaan
- Joustavuus: hallittu ameebamaisuus

- Sallivuus: ymmärretään organisaatioiden erilaiset toimintatavat ja ihmisten erilaisuus
- Epävarmuuden sieto: avoin päämäärä ja menetelmällinnat
- Yhteensovittaminen: osaamisen yhdistelytahto ja -taito
- Sitoutuminen: yhteisesti määritellyt arvot ja kaikkia motivoiva päämäärä
- Johtaminen: suunnitelmallisuudella kokonaisuuden hallintaa ja toimeenpanokykyä

Yhteiskehittelyn hyvä ilmapiiri

Yhteiskehittelyssä toteutuva vuorovaikutus on rikastuttavaa ja vie ajatuksia eteenpäin. Onnistuneessa yhteiskehittelyssä on ”hyvä fiilis”, joka voimaannuttaa ja tuo onnistumisen kokemuksia. Tahto ja tunne yhdistyvät yhteiskehittelyn ilmapiirissä vahvistaen toinen toisiaan.



Yhteiskehittelyn ilmapiiri on ”hyvä fiilis”

Paradigman venytys ja rajojen ylitys

Yhteiskehittely kolmen K:n periaatteella

Yhteiskehittelyn tarkoituksena on vastata toimintaympäristön konkreettisiin muutostarpeisiin. Muutostarve ja kehittämisen päämäärä määritellään yhdessä, mikä edellyttää onnistuakseen realistista ymmärrystä toimintaympäristöstä. Yhteiskehittely voi sijoittua konkreettisen yhteisen tilan lisäksi tai sen sijasta erilaisiin verkostoihin ja esimerkiksi sosiaaliseen mediaan.

Yhteiskehittelyn menetelmät mahdollistavat monimutkaisten asioiden käsittelyn, joihin ei ole olemassa oikeaa tai väärää ratkaisua. Yhteiskehittelyllä ei haeta kompromissia tai konsensusta vaan moniäänisyyttä ja jaettua ymmärrystä. Se antaa tilaa argumentoinnille, kriittisyydelle ja analyttiselle pohdinnalle. Yhteiskehittelyn menetelmät tekevät näkyväksi asioiden samankaltaisuuksia ja eroja, keskinäisiä suhteita, hyötyjä ja haittoja sekä mahdollisuuksia ja esteitä.

Yhteiskehittelyn kriteerit kiteytyvät kolmeen ulottuvuuteen:

- Yhteiskehittely on konkreettista: tarve-, käyttäjä- ja toimijalähtöistä kehittämistä käyttöympäristössä.
- Yhteiskehittely on konstruktivistista: vuorovaikutteista reflektiota ja argumentaatiota.
- Yhteiskehittely on kumulatiivista: se sisältää adaptiivisia kehittämissyklejä.

Yhteiskehittelyprosessi edellyttää ideoiden lisäksi toimeenpanokykyä. Lähtökohtien, reunaehtojen ja strategioiden yhteinen käsittely mahdollistaa prosessin realistisen etenemisen. Yhteiskehittelyn menetelmävalintoja ohjaavat yhdessä muodostettu päämäärä sekä täsmentyneet tavoitteet. Vaiheittain rakentuvassa prosessissa edellisen vaiheen tuotokset vaikuttavat myös seuraavan vaiheen menetelmäratkaisuihin.

Yhteiskehittelyn menetelmät voivat kehittyä sovellusten myötä. Esimerkiksi Learning cafe -menetelmä sai yhteiskehittelyn menetelmäkoulutuksessa uudistuneen muodon Uutishuoneena. Menetelmän uudistunut nimi sekä uutisankkurin ja toimittajan roolit ohjasivat osallistujia etsimään kehitettävistä asioista uutisarvoa. Uutistoimittajat muodostivat kolme toimitusryhmää. He keskustelivat uutishuoneessa kolmesta aiheesta, jotka olivat:

- yhteiskehittelyyn liittyvät ennakoitavat tekijät
- onnistumisen kokemukset
- menetelmien sovellutusten kuvaukset.

Toimitusryhmät määrittivät itse keskeisten asioiden priorisoinnin kriteerit eli sen, millä menetelmällä uutinen kiteytetään. Toimitusryhmät laativat uutisen omasta aiheestaan ja ideoivat yhdessä, millä tavalla se esitetään.

Rajapintojen ylityksiä ja yhteyksiä

Yhteiskehittely voi toimia silloitusvälineenä rajapintojen ylityksissä. Yleisesti ajatellaan, että rajapinnat ovat organisaatioiden välisiä, mutta ne voivat olla myös

- asiakkaan ja ammattilaisten välisiä
- työntekijöiden ja johdon välisiä
- organisaatioiden välisiä
- yksiköiden välisiä
- tiimien välisiä
- ammattiryhmien välisiä
- alojen välisiä
- asiakasryhmien välisiä
- verkostojen välisiä.

Yhteisvastuu ja johtaminen

Yhteisvastuu tarkoittaa kokonaisvaltaista vastuun ottamista asioista. Siihen kuuluu sitoutumisen lisäksi sopiminen.

Yhteiskehittelyssä toimijoille ei jaeta ns. ”omia ruutuja, jotka hoidetaan”. Kaikki toimijat kantavat vastuuta yhteisestä prosessista. Toimijoiden roolit määrittyvät yhteiskehittelyssä

käytettävien menetelmien ja keinojen kautta tilannekohtaisesti. Rooleja ei jaeta ammattikunnan, organisaation tai aseman kautta. Tasa-arvo on keskinäisen kanssakäymisen perusta. Toisen kunnioittava kohtaaminen vertaisena kehittäjänä rakentaa dialogia.

Yhteiskehittely vaatii vetäjän tai vetäjät (esimerkiksi koordinaattorin, fasilitaattorin tai valmentajan). On huolehdittava, että yhteiskehittelyn prosessin punainen lanka pysyy käsissä, eli varmistettava, että prosessi etenee loogisesti. Myös yhteiskehittelyn menetelmien ja keinojen käyttö vaatii konkreettisia valmisteluja. Tällaisia ovat mm. paikkojen järjestäminen ryhmätyöskent-

telymuotoa tukeväksi eli ryhmittäytymisen ja asettuminen tilaan. Yhteiskehittelytilanteissa vetäjän on huolehdittava selkeästä aloituksesta ja asiaan orientoitumisesta sekä

Y - YHTEINEN PÄÄMÄÄRÄ / TAVOITE

VÄLINEET:

Esim. sosiaalinen media, yhteinen kieli, käsitteet

MIKSI:

Pystytään vastaamaan yhteiskunnan ja asiakkaiden tarpeisiin

MIKSI:

Kaikkia osapuolia hyödyttävä toiminta

YHTEISÖLLISYYS:

Inhimillistä, tunteet

ARVOT:

Arvostus, avoimuus, luottamus vastuu, tasa-arvo

Yhteiskehittelyn orientaatiokuvio.

aikataulutuksesta. Vetäjällä on vastuu siitä, että yhteiskehittelyn tulokset kootaan napakasti kaikkien nähtäväksi ja dokumentoitavaksi. Alla on esimerkki tulosten koonnista, joka on tehty orientaatiokuvioksi.

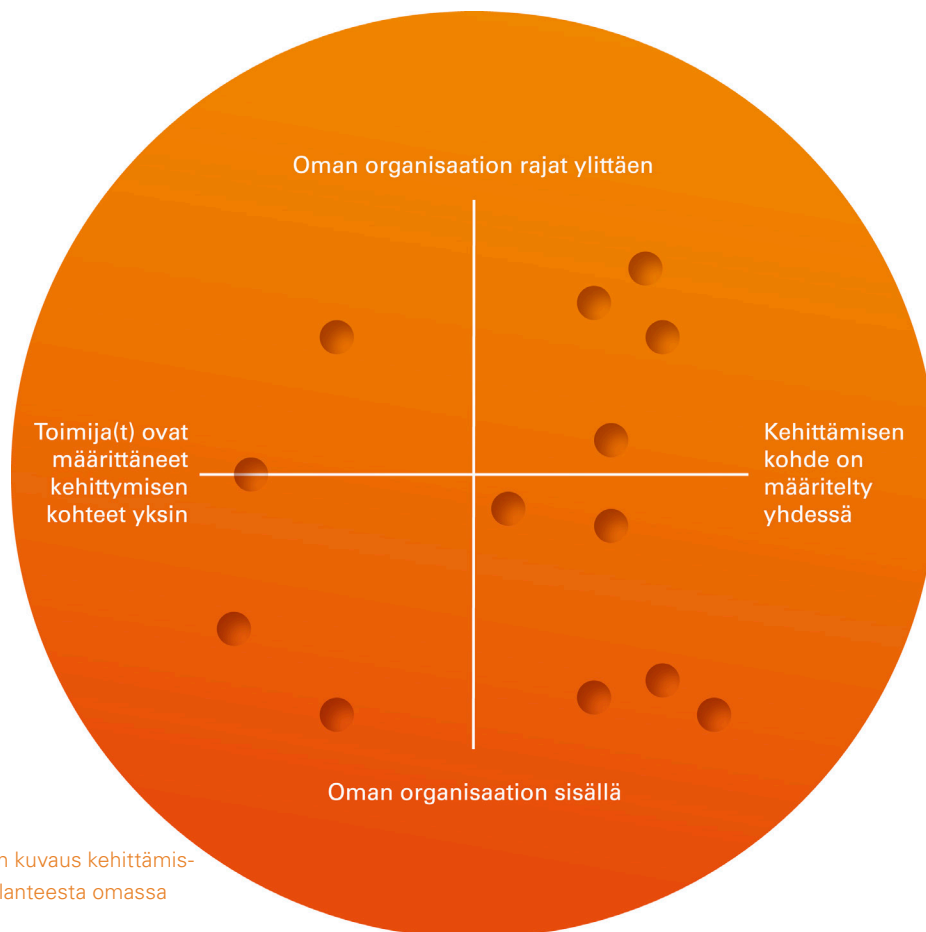
Orientaatiokuvio ilmentää jäsenettyä ja jaettua ymmärrystä yhdessä työstetystä ja kehitetystä aiheesta. Kuvio on rakentunut siten, että yhteiskehittelyn vetäjä on kirjannut osallistujien keskustelun kulun aiheesta "Mitä on yhteiskehittely?" Tämä jälkeen vetäjä on tiivistänyt ja jäsentänyt ydinkohdat kuvioksi. Osallistujien kollektiivinen tehtävä on hyväksyä sekä edelleen kehitellä kuviota. Kuvio ohjaa jatkossa yhteistä ajattelua toimien viitekehyksenä.

Yhteiskehittelyn toteutuksessa on varauduttava esimerkiksi seuraaviin haasteisiin:

1. Oikeat osallistujat oikeassa paikassa: kasvokkain keskustelu on antoisinta, miten saada osallistujat innostumaan mukaan (rekrytointi, kun ei vielä tiedä mistä on kyse), resurssit (tila, aika)

2. Mielenpisteistä perusteluiksi: menetelmien käyttöä tulee ohjata siten, että osallistujat esittävät perusteet tuloksille
3. Vaativa prosessin hallinta: sykleineen aikaa vievää, kokonaisuuden hahmotus ja tulosten konstruointi edellyttää monimutkaisten asioiden jäsentelyä, käsitteellistämistä ja yhdistelyä
4. Kuilut: organisaatiot ja toimijat voivat olla erilaisissa toiminnan sekä kehittämisen vaiheissa ja suosia erilaisia toimintatapoja, jolloin yhteiskehittelyn rakentamisessa tulee huomioida erilaiset valmiudet

Yhteiskehittelyn menetelmäkoulutuksen osallistujat kuvasivat nelikentän avulla yhteiskehittelyn lähtötilannetta omassa työssään. Osallistujat analysoivat, toteutuuko kehittäminen oman organisaation sisällä vai yhteisesti muiden tahojen kanssa ja onko kehittämisen kohde määritelty erikseen vai yhdessä. Kuvion pisteet ovat osallistujien organisaatioiden kehittämistöitä, jotka on analyysin perusteella asemoitu nelikenttään. Analyysi voi auttaa kehittämistoiminnan suuntaamisessa.



Osallistujien kuvaus kehittämis-
työn lähtötilanteesta omassa
työssään

Yhteiskehittelyn onnistumisen arviointi

Yhteiskehittelyn onnistumisen tekijöitä voi arvioida seuraavan testin avulla:

Yhteiskehittelyn arviointi	Kyllä	Osittain	Ei
Yhteiskehittelyn hyöty			
Tulokset ovat olleet heti havaittavissa			
Saavutettiin aiempaa parempia ratkaisuja prosessin vaiheissa			
Yhteiskehittely tuotti uutta tietoa			
Kaikki osapuolet hyötivät			
Kehittäminen ilmenee arjen käytännöissä			
Yhdessä toimiminen			
Ilmapiiri oli voimaannuttava			
Ilmapiiri loi onnistumisen kokemuksia			
Vuorovaikutus oli tasavertaista ja kunnioittavaa			
Vuorovaikutus oli dialogista			
Yhteiset lähtökohdat määriteltiin			
Yhteiset pelisäännöt määriteltiin			
Yhteinen päämäärä luotiin			
Kaikki osallistuivat tasaveroisesti			
Osallistujat sitoutuivat yhteiseen prosessiin			
Yhteiskehittelyn menetelmät			
Menetelmiä käytettiin luovasti			
Menetelmät valittiin päämääräsuuntautuneesti			
Menetelmät valittiin edellisen vaiheen mukaan			
Tuloksena oli uusia konsepteja, malleja, työvälineitä tai työtapoja			
Yhteiskehittely on jatkuvaa			
Toiminta oli yhteisvastuullista			
Toimijoiden roolit määrittyivät menetelmän mukaan			

Yhteiskehittelyn arviointi	Kyllä	Osittain	Ei
<i>Yhteiskehittelyn johtaminen</i>			
Paikat (tilat, verkko ja verkostot) tukivat yhteiskehittelyä			
Ennakkovalmistelut olivat onnistuneet			
Yhteiskehittely vedettiin tarkoituksenmukaisesti			
Yhteiskehittelyn vetäminen oli demokraattista			
<i>Yhteiskehittelyn tuoma lisäarvo</i>			
Osaaminen syveni/laajeni yhteiskehittelyprosessin aikana			
Yhteiskehittely vahvisti yhteisöllistä oppimista			
Luovuus ja innovointi vahvistuivat yhteiskehittelyprosessin aikana			
Jaettu ymmärrys tavoitteista ja käsitteistä vahvistui			
Osallistujien kokemukset hyödynnettiin			
”Piilossa” olevat asiat saatiin näkyviksi			
Olennaiset asiat tulivat näkyviksi			
Asiat priorisoituivat			
Prosessissa luotiin uusia kumppanuuksia			
Prosessissa tunnistettiin kehittämisen paikkoja			
Yhteiskehittelyprosessi vahvisti toimijoiden hyvinvointia			

Testiä voidaan käyttää monella tavalla, esimerkiksi 1. Nykytilan arviointiin (kokonaisprofiili), 2. Ohjaamaan yhteiskehittelyn suuntaa (kokonaisprofiili) ja 3. Kehittämistoiminnan seurantaan (testi-indeksi).

Yhteiskehittelyn onnistumista voidaan kuvata indeksin avulla. Indeksien laskukaava on:

$$\frac{\text{Kyllä-vastausten lukumäärä}}{\text{Kyllä + Osittain + Ei -vastausten summa}} \times 100 = \text{ } \%$$

Hyvinvoiva yhteiskehittely

Kirjallisuudessa yhteiskehittelylle ei ole olemassa yhtä ja kaiken kattavaa määritelmää. Metropolia Ammattikorkeakoulun Hyvinvointi ja toimintakyky -yksikössä yhteiskehittely ymmärretään seuraavasti:

- Toimijoiden aktiivinen ja tasavertainen osallistuminen
- Asiakas/palvelun käyttäjä on mukana
- Arvoperusta ja päämäärä rakennetaan yhdessä
- Vaiheittain rakentuva prosessi
- Kaikkia toimijoita hyödyttävä ja uutta luova tulos

Yhteiskehittelykoulutukseen osallistuneet syksyllä 2011 ja 2012

Pekka Anttila, Metropolia, jalkaterapia

Ritva Aunola-Eräkorpi, Metropolia, fysioterapia

Satu Autio, Metropolia, optometria

Päivi Eskelinen-Roos, Metropolia, sosiaaliala

Päivi Eskola, Metropolia, hoitotyö

Irma Gerstenmaier, Metropolia, hyvinvointi ja toimintakyky

Mari Heitto, Metropolia, vanhustyö

Noora Jakomäki, optikko

Tiina Karihtala, Metropolia, fysioterapia

Riitta Keponen, Metropolia, toimintaterapia

Satu Kontiainen, Vantaan kaupunki

Kuusela Merja, Instru optiikka Oy

Kirsi Lautala, Metropolia, sosiaaliala

Teija-Marita Leminen, Metropolia, Positia

Tomi Nurminen, Metropolia, apuvälinetekniikka

Pekka Paalasmaa, Metropolia, hyvinvointi ja toimintakyky

Leena Paukkunen, Vantaan kaupunki

Hanna Pohjonen, Vantaan kaupunki

Emmi Rossi, Instru optiikka Oy

Leila Saarela, Betesda-säätiö

Ulla Saukkonen, Metropolia, sosiaaliala

Eeva Seppälä, Vajaaliikkeisten kunto

Hanna Sinkkanen, Metropolia, sosiaaliala

Anne Talvenheimo-Pesu, Metropolia, toimintaterapia

Tuula Uutela, Metropolia, toimintaterapia

Virpi Vepsäläinen, Omaishoitajat ja Läheiset -Liitto ry

Aulikki Viippola, Kuntoutuksen edistämisyhdistys

Koulutuksen fasilitoijat:

Toini Harra, Eliisa Mäkinen ja Salla Sipari, Metropolia, hyvinvointi ja toimintakyky

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Bulevardi 31 (PL 4000)
00180 Helsinki (00079 Metropolia)
Puhelin 020 783 5000
Fax 020 783 5005

www.metropolia.fi

www.facebook.com/MetropoliaAMK

Kulttuuri
Liiketalous
Sosiaali- ja terveysala
Tekniikka ja liikenne

