

Ikonen-Varila, Merja, Myyry, Liisa, Salojärvi Sari & Tynjälä Päivi (2009).

Onko metodilla väliä? – Kokemuksia organisaation kehittämisen arvioinnista

Tässä artikkelissa tarkastellaan työministeriön alaisen TYKES-ohjelman Osaamisen johtamisen oppimisverkosto-hankkeen TOIVO:n (= Työelämän osaamisen ja ihmisten oppimisverkosto) vaikutuksia kolmessa hankkeeseen osallistuneessa työorganisaatiossa. Kussakin työorganisaatiossa toteutettiin työyhteisön kehittämisprosessi, jossa tavoitteena oli kehittää yhteistyötä, yhteisön vuorovaikutusta sekä osaamisen jakamista. Vaikutuksia arvioitiin kolmella eri tavalla. Ensiksi seurattiin työyhteisöjen sosiaalisen vuorovaikutuksen muutosta prosessin alusta loppuun työntekijöille suunnatulla itsearviointikyselyllä. Toiseksi kehittämisprosessien lopussa työyhteisöjen henkilöstö vastasi loppuarviointikyselyyn, joka sisälsi sekä numeerisen että sanallisen osuuden. Kolmanneksi haastateltiin projektin konsulttia ja kunkin organisaation avainhenkilöitä kokemuksista ja kehittämistuloksista. Aineistoa tarkasteltiin sekä kvantitatiivisesti että kvalitatiivisesti. Tutkimus osoittaa, että vaikutusten arvioimisessa eri menetöt tuottavat erilaisia, jopa keskenään ristiriitaisia tuloksia. Artikkelissa arvioidaan näiden metodien eroavaisuuksia sekä pohditaan syitä erilaisiin tuloksiin. Johtopäätöksissä todetaan, että yhdistämällä erilaisia kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia vaikutusten arviointitapoja saadaan mahdollisimman monipuolista tietoa, koska eri menetöt arvioivat vaikutusten eri ulottuvuuksia.

Avainsanat: osaamisen johtaminen, oppiminen, työyhteisön kehittäminen, vaikuttavuus ja vaikuttavuuden arviointi

Merja Ikonen-Varila, Merja, Myyry, Liisa, Salojärvi Sari & Tynjälä Päivi (2009).

Does the Method Matter? Experiences of Evaluating Organisational Development

This article examines the effects on three participating organisations of TOIVO, a Learning Network of Knowledge Management within the Finnish Workplace Development Programme (TYKES) under the Ministry of Labour. Each of the workplace organisations implemented a development process with an aim to develop cooperation, interaction within the organisation and sharing of professional knowledge. The effects were evaluated in three different ways. First, changes in the social interaction of the organisations were monitored throughout the process by means of self-evaluation questionnaires. Secondly, at the end of the process, the personnel of the organisations completed a questionnaire with both a numeric and verbal section. Thirdly, the consultant and the key persons of each of the organisations were interviewed about their experiences and the development results. The data were analysed both quantitatively and qualitatively. The study showed that in the evaluation of the effects the different methods produced different, even contradictory results. This article examines the differences between the methods and reasons for the different results. The conclusions state that by combining different quantitative and qualitative methods for evaluating effects it is possible to obtain maximally comprehensive information, because different methods evaluate different dimensions of effects.

Keywords: knowledge management, learning, human resource management, workplace development, effectiveness and impact evaluation