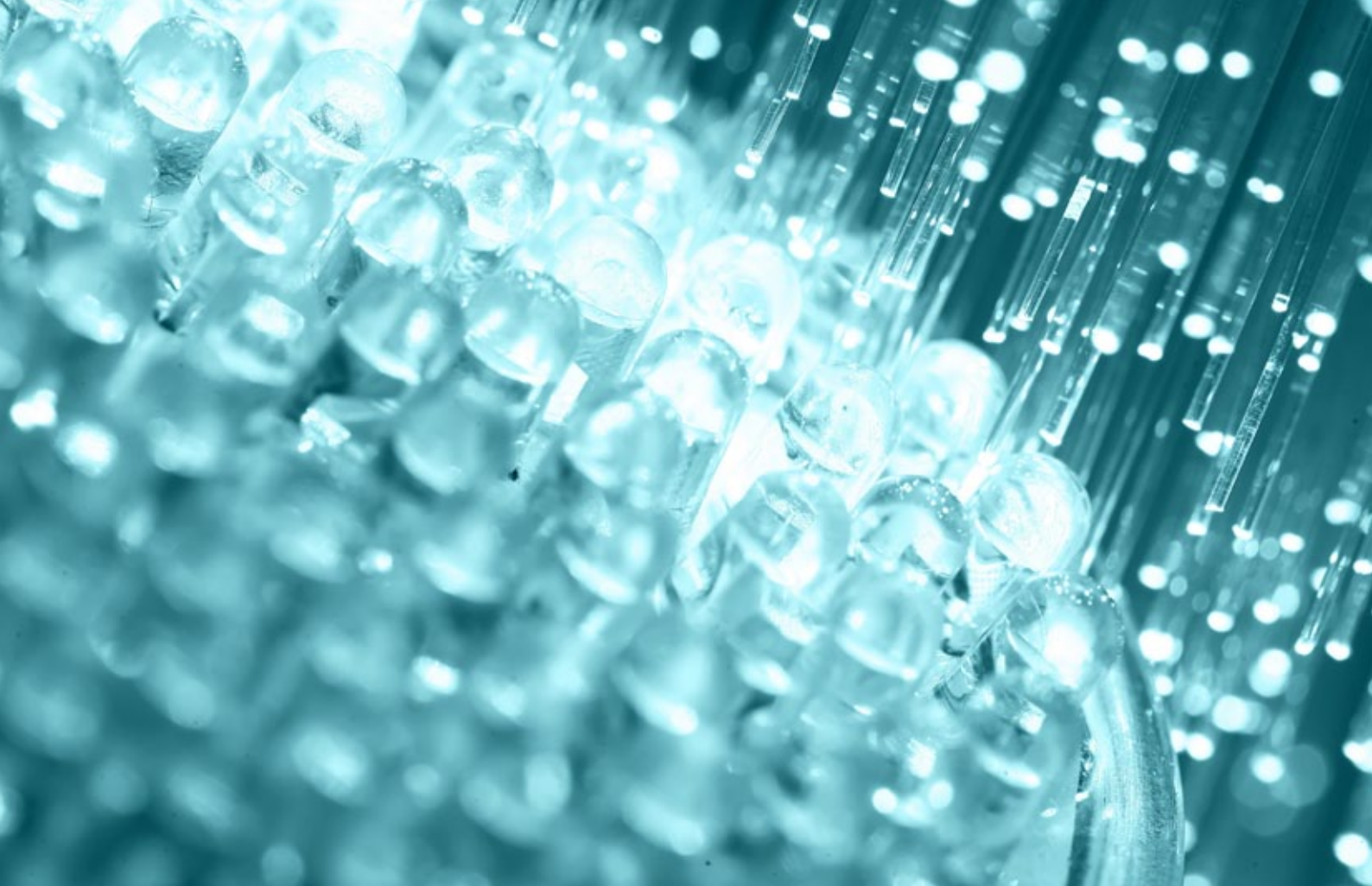




Ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja innovaatio-osaaminen

Hilkka Honkanen

TtT, yliopettaja

JOHDANTO

Kehittäminen on avainsana kaikkialla työelämässä. Työelämän nopea muutos edellyttää jatkuvaa valveilla oloa. Työyhteisöissä kuulee usein sanottavan ”saisimmepa olla jonkin aikaa rauhassa, saisimmepa tehdä perustyötämme”. Tämä on tuskin mahdollista enää missään johtuen yhteiskunnan globaaleista muutoksista. Päätöksiä ei tehdä enää vain kansallisella tasolla, vaan yhä useampi toiminta määräytyy Euroopan tasolta. Tieto siirtyy nopeasti paikasta toiseen maailmanlaajuisesti.

Muutoksen vastustamisen sijasta tulisi keskittyä kehittämään toimintatapoja, jotka mahdollistavat aktiivisen muutoksessa mukana olemisen kaikille toimijoille ja kehittämisen liittämistä osaksi arjen työtä. Tämä on suuri haaste muutosprosesseja johtaville tahoille. Onko työyhteisöissä riittävää osaamista organisoida ja hallita arjessa tapahtuvaa kehittämistyötä? Kehittämisen organisointi ja hallinta voi teknisesti onnistua, mutta onko työyhteisöissä innovaatio-osaamista?

Käsittelen tässä artikkelissa arjessa tapahtuvan osallistavan innovaatiotoiminnan haasteita ja mahdollisuuksia ja sitä tuottaako ylempi ammattikorkeakoulututkinto sellaista osaamista, mitä työyhteisöjen ja -organisaatioiden innovaatiotoiminta edellyttää?

Lähestyn aihetta teesien avulla. Nämä teesit pohjautuvat pitkään kokemukseeni ja omaan toimintaani yamk-tutkinnon kouluttajana, siksi uskallan olla myös provosoiva. Toivon artikkelini herättävän keskustelua yamk-toimijoiden keskuudessa lähinnä siitä, miten kouluttajina pedagogisilla valinnoillamme voimme edistää innovaatio-osaamisen kehittymistä yamk-koulutuksessa.

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on toisella vuosikymmenellä. Se aloitettiin kokeiluna vuonna 2002 ja vakiintui vuonna 2005. Oulun seudun ammattikorkeakoulussa tutkintoa on aktiivisesti kehitetty omaleimaiseksi, selkeästi yliopiston maisteritutkinnosta erottuvaksi, vahvaa työelämän kehittämisosaamista tuottavaksi ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi. Siitä kiitos kuuluu vuosina 2002–2012 yliopettajana ja koulutusohjelmavastaavana toimineelle, TtT Lea Rissaselle, jonka pitkäjänteisen työn ansiosta meillä on maan monipuolisin koulutusohjelmatarjonta. Vaikka olemme syksystä 2013 alkaen palaamassa yhden koulutusohjelman tarjontaan, on viiden koulutusohjelman useamman vuoden toteuttaminen tuottanut meille opettajille monipuolista osaamista ja yhteistyöverkostoja työelämän kanssa.

MIKSI INNOVAATIO-OSAAMISTA TARVITAAN SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA?

Kunta- ja palvelurakenteessa on menossa lähihistorian suurin uudistus. Uudistus koskettaa erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoa, joka on kuntien laajin toimiala. Uudistamisen tavoitteena on saattaa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenne vastaamaan tulevaisuuden tarpeita, huomioiden erityisesti väestön muuttuvat palvelutarpeet, julkisen talouden kestävyys sekä tulevaisuuden kuntarakenne. Väestön ikääntyminen kasvattaa lähitulevaisuudessa huomattavasti sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttöä ja siten myös palvelujen järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia. Palvelun järjestäjien on pystyttävä samanaikaisesti vastaamaan palveluiden kasvavaan kysyntään sekä nostamaan palveluiden laatua ja yksilöllisyyttä. Julkisten palveluiden on uudistuttava kansalaisten muuttuvien tarpeiden mukana. Tämä edellyttää uusia innovaatioita ja toimintamuotoja, joissa kuntalaiset ohjaavat valinnoillaan palveluita ja joissa kuntalaiset otetaan mukaan suunnittelemaan julkisia palveluita. Terveys, toimintakyky ja hyvinvoinnin edistäminen, sosiaalisten ongelmien ehkäisy sekä kuntalaisten osallisuuden vahvistaminen ovat tärkeimpiä näkökulmia, kun pyritään väestön yleisen hyvinvoinnin parantamiseen ja sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutarpeen ja kustannusten kasvun hallintaan. (Kuntaliitto 2012; STM 2012.)

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen tarve liittyy meneillään olevaan laajempaan yhteiskunnalliseen murrokseen, jotka liittyvät työvoimaan, työkuultuuriin ja työtehtäviin. Työvoiman määrä supistuu ja rakenne muuttuu. Entistä suurempi osa työvoimasta työskentelee palveluiden ja kaupan aloilla. Myös työprosessit ja -tehtävät muuttuvat jatkuvasti. Yksi syy tähän on nopeasti kehittyvät tieto- ja viestintäteknologiat, jotka mahdollistavat tiedon ja osaamisen nopean siirtymisen ja jakamisen organisaatioiden ja verkostojen kesken kansallisesti ja kansainvälisesti. Globaalissa taloudessa entistä tärkeämmiksi kilpailuedun lähteiksi yrityksille nousevat asiakasjoustavuus, nopeus, ketteruus sekä organisaatioiden uudistumis- ja innovaatiokyky. Nopeimmin kehittyvillä aloilla kyvystä tuottaa innovaatioita on tullut uusi merkittävä kilpailuedun lähde. (Alasoini 2011, 141.)

Mikä on innovaatio sosiaali- ja terveysalalla? Tilastokeskuksen (2011) määritelmän mukaan innovaatio on ”yrityksen markkinoille tuoma uusi tai olennaisesti parannettu tuote (tavara tai palvelu), yrityksen käyttöön ottama uusi tai olennaisesti parannettu prosessi, yrityksen käyttöön ottama uusi markkinointimenetelmä tai yrityksen käyttöön ottama uusi organisatorinen menetelmä liiketoimintakäytännöissä, työorganisaatiossa tai ulkoisissa suhteissa”.

Innovaatiotoiminnassa tuotteiden rinnalle nousevat vahvasti palvelut ja prosessit. Hautamäen (2008, 43) mukaan yritysten menestys ei useinkaan perustu niiden tuotteisiin, vaan niihin liittyviin palveluihin ja yrityksen liiketoimintamalliin. Tärkeimmäksi elementiksi nousee yrityksen kyky vastata asiakkaiden tarpeisiin. Sosiaali- ja terveysalan innovaatiot ovat tyypillisesti uudenlaisia palveluita, toimintamalleja ja työn organisointitapoja. OKM ja TEM (2012, 14) korostavat yritysten innovaatiotoiminnan ja kilpailuedun tulevaisuudessa muodostuvan yhä enenevässä määrin aineettoman pääoman varaan. Tällöin myös palvelut kytkeytyvät yhä enemmän osaksi yritysten aineettomia

investointeja ja aineetonta pääomaa, jotka koostuvat muun muassa muotoilusta, brändeistä, organisaatioiden kyvykkyyksistä, aineettomista oikeuksista ja verkostoista. Rajanveto palvelujen ja muiden aineettomien tekijöiden välillä muuttuu tällöin häilyvämmäksi.

Opetushallituksen (2010, 10) mukaan innovaation ei tarvitse olla kaikille uusi, riittää kun se on yksilölle, toiselle yksikölle tai organisaatiolle uusi. Kyse on tässä tapauksessa innovatiivisten hyvien käytäntöjen siirtämisestä. Hyvien käytäntöjen siirto on aina oppimisprosessi. Käyttäjälähtöinen innovaation siirtoprosessi edellyttää prosessista hyötyvien tahojen ottamista mukaan alusta alkaen siirtoprosessin eri vaiheisiin sekä sellaisten tukipalvelujen suunnittelua, jota tarvitaan varmistamaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyvän käytännön onnistunutta siirtoa. Käyttäjälähtöinen innovaation siirtoprosessi perustuu prosessiin osallistuvien ja siitä hyötyvien tahojen vuorovaikutukseen.

Käyttäjälähtöisessä innovaatiopolitiikassa painottuvat käyttäjien tarpeista lähtevien palvelujen ja tuotteiden kehittäminen, käyttäjien ja käyttäjäyhteisöjen osallistuminen kehittämistyöhön sekä käyttäjien omien innovaatioiden entistä tehokkaampi hyödyntäminen (TEM 2010, 13). Myös Alasoinin (2011, 141) mukaan innovaatioilla kilpailevissa organisaatioissa innovaation tuottamisen prosesseihin osallistuu jatkossa yhä suurempi osa henkilöstöstä, mutta myös asiakkaat ja käyttäjät. Samalla myös itse tapa tuottaa innovaatioita muuttuu. Innovaatioprosessien uusia korostuvia piirteitä ovat interaktiivisuus, nopeus, avoimuus ja integroituneisuus. Innovaatioiden tuottamisen tulisi kietoutua entistä tiukemmin yhteen organisatorisen oppimisen kanssa osaksi yhteistä uuden tiedon tuottamisen prosessia. Tämän myötä innovaatiot arkipäiväistyvät.

Millaista osaamista sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa tarvitaan, jotta henkilöstö ja asiakkaat saadaan mukaan innovoimaan uusia palveluja ja toimintakäytäntöjen muutoksia? Onko innovaatio-osaamista mahdollista tuottaa koulutuksen avulla? Se ei todennäköisesti ole sellainen osaamisen laji, jota opitaan kirjoista lukemalla. Innovaatiotoiminnassa on keskeistä vuorovaikutus ja osallisuuden kokeminen, siksi se vaatii erilaisten dialogia edistävien menetelmien hallintaa.

Innovaatio-osaamisen kehittämisen tulisi alkaa sosiaali- ja terveysalan perustutkintokoulutuksessa ja siihen tulisi erityisesti panostaa yamk-koulutuksessa. Sitä voidaan edistää koulutuksen toteutuksen pedagogisilla valinnoilla. Seuraavana tarkastelen omiin kokemuksiini pohjaten mahdollisuuksia ja haasteita yamk-tutkinnoissa edistää innovaatio-osaamisen kehittymistä koulutuksen aikana.

TEESI 1. TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYS TOTEUTUU OPINNÄYTETÖISSÄ HYVIN, MUTTA INNOVAATIO-OSAAMINEN ON VIELÄ VÄHÄISTÄ

Yamk-tutkinnon opinnäytetyöt ovat kehittämistehtäviä, joita tehdään joko omiin organisaatioihin tai alueen hankkeisiin. Työelämälähtöisyys on toteutunut hyvin koko koulutuksen ajan. Opinnäytetyöprosessit ovat pitkiä, kestäen noin vuoden ajan. Siitä varsinainen kehittäminen prosessi yhteisöissä vie minimissään puoli vuotta. Prosessin aikana opiskelijat oppivat suunnittelemaan, organisoimaan ja

arvioimaan kehittämistoimintaa organisaatioiden arjessa. Lisäksi he kehittävät valmiuksiaan toteuttaa työyhteisöissä kehittämisprosesseja erilaisilla osallistavilla menetelmillä. Opiskelijoiden valitsemat menetelmät ovat vielä toistaiseksi olleet perinteisiä ja opiskelijalle turvallisista. Uusien innovatiivisten käyttäjälähtöisten menetelmien käyttö on ollut vielä vähäistä.

Alasoinin (2011, 142) mukaan osallistava innovaatiotoiminta korostaa aloitteellisuuden, luovuuden ja intohimaisen sitoutumisen merkitystä kriittisinä ominaisuuksina, joiden avulla ihmiset luovat arvoa organisaatioille. Sosiaali- ja terveysalan organisaatioille ei ole tyypillistä ruokkia mitään näistä ominaisuuksista ainakaan perustyöntekijöiden työssä. Siksi uskallan väittää, että emme ole vielä kyenneet koulutuksessakaan murtamaan sosiaali- ja terveysalan jäykkyyttä ja järjestelmäkeskeisyyttä, jossa selvitysten mukaan (esim. Kaseva 2011, 45; Mattila 2011, 326) asiakkaan asema on heikko. Olemme kuitenkin enenevässä määrin kehittäneet opiskelijälähtöisiä menetelmiä, jotka opiskelija omassa toiminnassaan voi siirtää myös asiakastyön menetelmiksi.

Olemme kehittäneet koulutuksen pedagogisia toteutustapoja, jossa opiskelijat voivat kokeilla rohkeasti uusia tapoja innovoida kehittämistoimintaa turvallisesti ensin omassa opiskelijaryhmässä. Tämä on edellyttänyt koulutuksen toteutukseen uudenlaisia rakenteita. Lähipäivistä olemme rakentaneet toiminnallisia ja opiskelijakeskeisiä. Luento-tyyppisestä opetuksesta olemme vähitellen luopuneet kokonaan ja antaneet opiskelijoille lähipäivien materiaalin tutustuttavaksi ennakkoon, jotta yhteisölliselle työskentelylle ja vuorovaikutukselle on lähipäivinä jäänyt aikaa. Olemme vastuuttaneet opiskelijat itse suunnittelemaan ja organisoimaan lähipäivien toimintaa ja rohkaissheet heitä käyttämään erilaisia ja uusia toiminnallisia ja osallistavia työtapoja. Rautajoen (2009, 265) mukaan opettaja voi järjestää mielekkäitä oppimistilanteita ja opiskelijan vastuullisuuden kasvaessa ja asiantuntijuuden kehittyessä opettaja voi siirtää valtaa opiskelijalle.

TEESI 2. KOULUTUS RAKENTUU TIETÄMISEN KULTTUURIIN, INNOVAATIOTOIMINNALLE VÄLTÄMÄTÖN KOKEILUKULTTUURI ON VÄHÄISTÄ

Sosiaali- ja terveysalalle on leimallista "oikea tieto", joka on välttämätöntä hoidettaessa sairaita. Suurin osa meistä yamk-tutkinnon kouluttajista on toiminut myös perustutkintokoulutuksessa ja sisäistänyt velvollisuuden olla oikean tiedon vartija. "Hoitovirheiden pelko" voi siirtyä mukana myös yamk-tutkintokoulutukseen. Velvollisuudentuntoisina opettajina etsimme suurimman osan tiedosta ja määrittelimme, mitä tietoa mihinkin opintoihin sisällytetään. Kuitenkin ihmettelimme viimeistään opinnäytetöiden yhteydessä sitä, miksi opiskelijoidemme tiedonhaun taidot ovat heikot, eikä opiskelijoiden työelämätaitoihin kuulu aktiivinen uuden tiedon etsiminen.

Väitän, että tällä oikean tiedon vartioimisella viemme opiskelijoilta löytämisen ilon. Löytäminen on osa innovointia. Tiedon etsiminen, löytäminen ja luova käyttö osana innovointiprosessia on osaamisen laji, johon yamk-koulutuksessa tulisi panostaa. Uusin tieto on helpos-ti kaikkien saatavilla tänä päivänä. Peruskysymys on, haluammeko kouluttaa tietäviä yksilöitä vai älykkäitä yksilöitä?

Koivisto (2011, 23) pohtii julkaisussaan Tieto, tietäminen, innovaatio ja innovointikyky tietävien ja älykkäiden järjestelmien eroja. Tietäville järjestelmille on tyypillistä, että ne tietävät jotakin. Älykkäille järjestelmille on tyypillistä puolestaan se, että ne tietävät jotakin sekä sen, että myös tämän tietämisen ulkopuolella on jotain. Älykkäät järjestelmät kykenevät oppimaan virheistään ja kysymään neuvoa muilta tietäviltä ja älykkäiltä järjestelmiltä.

Innovaatiotoiminnan yhteydessä puhutaan paljon tänä päivänä kokeilukulttuurista. Tuulenmäen (2010, 169; myös OKM & TEM 2012, 11; Sitra 2013) mukaan kokeilukulttuuri haastaa nostamaan ideoiden laatua ja ajattelemaan isosti. Toimialarajoja ei pidä kumartaa ja "näin on aina tehty" asenteen voi unohtaa. Kun ideaa testataan toiminnan tasolla niiden kanssa, joita se eniten koskee, on uskallettava lähteä ulos. Mitä ainutlaatuisempaa asiaa tavoitellaan, sen enemmän on kestättävä epävarmuutta, oltava valmis tekemään virheitä ja oppimaan niistä.

Yksi innovaatioprosessien piirteistä on se, että innovaatiotoiminta ja epävarmuus (tiedon puute) kytkeytyvät erottamattomasti toisiinsa. Innovaatioprosessi on uudenlaisten yhdistelmien tuottamisen prosessi. Se mitä haetaan, ei ole ennalta tiedossa. Jos ratkaisu on ennalta tiedossa, kyseessä ei ole innovaatioprosessi, vaan olemassa olevan tiedon hyväksikäyttöprosessi. Uudenlainen ratkaisu kehittyy prosessin ja toiminnan aikana ja osana toimintaa. Innovaatiokyky näkyy siinä, että osaa ja kykenee tekemään havaintoja ja kehittämään ratkaisuja, jotka ovat myös kehittäjän itsensä kannalta yllättäviä. Riskinotto ja täysin uudenlaisten ratkaisuiden syntyminen on epätodennäköisempää ennalta suunnitellussa toimintatavassa. Olennaista muutoksiin vastaamisessa on mahdollistaa kokeilevuus, erilaiset joustavat tavat mukauttaa toiminnan sisältöjä, epäjatkuvuus-kohdissa ja ennalta arvaamattomissa tilanteissa. Kun sekä ongelmat että ratkaisut ovat tuntemattomia, on luotava edellytyksiä radikaaleja innovaatioita synnyttävälle kokeilutoiminnalle. (OKM & TEM 2012, 11; Koivisto 2011, 23.)

Väitän, että emme uskalla kouluttajina heittäytyä "virran vietäviksi", pois mukavuusalueeltamme. Olemmeko aikaisempien kokemus-temme vankeja, sillä meistä suurin osa on myös itse sosiaali- ja terveysalan koulutuksen käyneitä. Koulutus ei omien kokemusteni mukaan ole koskaan eikä millään tasolla antanut tilaa luovuudelle ja innovatiivisuudelle. Koulutus ei ole myöskään antanut lupaa olla epävarma ja osaamaton. Pyrimme suunnittelemaan koulutuksen sisällöt ja toteutustavat mahdollisimman valmiiksi, mutta ei ihme, sillä opettajakoulutuksessa meitä ohjeistettiin tekemään tuntisuunnitelmat minuutin tarkkuudella. Jos heittäydymme tuntemattomaan, pelkäämmekö menettävämme auktoriteettiaseman suhteessa opiskelijoihin? Pelkäämmekö paljastavamme tietämättömyytemme ja osaamattomuutemme? Tosiasia on kuitenkin, että myös me kouluttajat (ainakin minä) olemme innovaatio-osaamisen suhteen lähes samalla viivalla opiskelijoidemme kanssa, johtuen alamme pitkästä historiasta vartioida "oikeaa tietoa" sekä vahvasta työelämän hierarkia- ja järjestelmäkeskeisyydestä. Miksi emme voisi kehittyä yhdessä opiskelijoidemme kanssa rohkeammiksi ja luovemmiksi.

TEESI 3. HALUAMME OPISKELIJOIDEMME EDUSTAVAN UUTTA ASiantuntijuutta, MUTTA TOIMIMME EDISTÄEN VANHAA ASiantuntijuutta

Keskustelemme paljon uudesta asiantuntijuudesta, mitä työelämässä tarvitaan. Silti pidämme tiukasti kiinni substanssiosaamisesta. Sosiaali- ja terveysalan yamk-tutkinnon suorittaneen tulee sijoittua monenlaisiin asiantuntijatehtäviin sosiaali- ja terveysalalla. Yamk-tutkinnon nimikin on sosiaali- ja terveysalan ylempi korkeakoulututkinto. Keskittymällä liikaa substanssiosaamiseen saatamme sulkea pois opiskelijoitamme monia urakehitysmahdollisuuksia tulevaisuudessa. Lupaamme yamk-tutkinnon tuottavan osaamista (Valtioneuvoston asetus 423/2005, 6§) vaativiin asiantuntijatehtäviin. Mitä ovat tämän päivän vaativat asiantuntijatehtävät sosiaali- ja terveysalalla? Mitä yleensäkin on tämän päivän asiantuntijuus?

Rautajoen (2009, 15) mukaan asiantuntijatyön muutos kontekstoituu yhteiskunnalliseen muutokseen. Ammattikunnat joutuvat sovitamaan asiantuntemuksensa monimutkaistuvaan asiantuntijuuksien ja työnjaon kokonaisuuteen. Nykyisen professionaalisen asiantuntijuuden on katsottu tulleen päätepisteeseen. Yhteiskunnan muutosten seurauksena on tullut tilaus monenlaisille asiantuntijoille ja tiedolle. Tieteelliseen tietoon ja professioihin tai tiettyyn institutionaaliseen asemaan perustuvien asiantuntijuuksien rinnalla on alettu puhua käytännöllisestä eksperttiydestä tai avoimesta asiantuntijuudesta. Myös Alasoinin (2011, 142) mukaan työelämän kehittämisessä substanssiosaamista tärkeämpää on kehittämisosaaminen, jossa tärkeintä on se, miten osallisuutta edistetään kehittämisprosesseissa. Tämä on myös työhyvinvoinnin ydintekijöitä.

Samassa merkityksessä puhutaan myös kollektiivisesta asiantuntijuudesta (esim. Boreham 2005, 5; Koivunen 2005, 32; Parviainen 2006, 155) tai kollektiivisesta älykkyydestä (Hakkarainen ym. 2012). Kollektiivisella asiantuntijuudella tarkoitetaan osaamista yhdessä. Se tarkoittaa tiedon muodostamista, jakamista, käsittelemistä ja yhdistämistä toisen tai useamman ihmisen kanssa siten, että yksittäiset osaamisalueet ovat enemmän kuin osiensa summa. Vaikka kyseessä olisi kuinka pätevä asiantuntija, hän ei voi hankkia kaikkea sitä tietoa, jota asiantuntijat yhdessä omaavat. Kollektiivinen asiantuntijuus on tulos, joka saavutetaan ryhmän vuorovaikutuksessa.

Rantasen ja Toikon (2006) sekä Hakkaraisen (2005) mukaan kysymys tiedontuotannon tavoista ja malleista liittyy tiiviisti asiantuntijuuteen. Jos tieto tuotetaan sovelluskohteissaan, niin se myös haastaa perinteisen käsityksen asiantuntijuudesta. Tieteellinen tieto ei ole enää vain professioiden edustajien hallussa, vaan raja-aita asiakkaan ja asiantuntijan välillä on hämärtynyt.

Helakorven (2010, 26) mukaan nykyinen työelämä ja käsitys sen ammattitaitovaatimuksista ovat muuttuneet. Vuosisadan vaihteen kapeanlaisesta, yksilöllisestä asiantuntijuudesta on siirrytty monipuoliseen jatkuvaan oppimiseen, ammattitaidon ja pätevyyden ylläpitämiseen sekä itsensä kehittämiseen. Asiantuntijuus ja ymmärrys siitä ovat muuttuneet uuteen työkuultuuriin sopivaksi. (Taulukko 1.)

VANHA ASiantuntijuus

Ammattikohtaisuus

Yksinoikeus työtehtäviin

Autonomisuus

Objektiivinen tieteen ihanne

Hierarkia

Stabiluus

Kaavamaiset ratkaisumallit

Kohteena asiakas

UUSI ASiantuntijuus

Rajat ylittävä laaja-alaisuus

Useita asiantuntijuuksia ongelma-alueella

Tiimityö ja verkostoituminen

Koulutuksen ja kokemuksen kautta tulkitseminen

Tasavertaisuus maallikoiden ja asiantuntijoiden välillä

Dynaamisuus, uusiutuminen, kehittyminen

Tilannekohtaisuus

Luovat ratkaisut

Tutkiva ja kehittävä ote

Kumppanuus ja yhteistyö asiakkaan kanssa

Taulukko 1. Vanha vs. uusi asiantuntijuus (Helakorpi 2010, 26)

Kaikkien edellä kuvattujen asiantuntijuusmäärittelyjen perusteella tiukka substanssiosaamisen vartiointi ei edistä opiskelijoidemme työllistymistä asiantuntijatehtäviin tämän päivän hybridiyhteiskunnassa. Uskon niin kuin Alasoinin (2011), että substanssiasiantuntijuu- ta tärkeämpää on se, millaista kehittämis- ja innovaatio-osaamista henkilö osoittaa hallitsevansa työnhakutilanteissa.

LOPUKSI

Käynnissä olevan ammattikorkeakoulu-uudistuksen tavoitteena on lainsäädännöllisin muutoksin ja toimilupien uudistamisella vahvistaa ammattikorkeakoulujen roolia entistä itsenäisempinä ja vastuullisempina osaajien kouluttajana, työelämän uudistajana ja alueiden kilpailukyyn rakentajina. Ammattikorkeakoulujen roolia alueiden elinvoimaisuuden ja kilpailukyyn vahvistamisessa tuetaan ja niiden työelämäyhteistyötä vahvistetaan, TKI-toimintaa kehitetään erityisesti tuotanto- ja palvelusektorin sekä hyvinvointipalvelujen kehittämisessä. (OKM & TEM 2012, 6.)

Organisaatioiden uudistumiskykyä, kykyä tehdä innovaatioita ja joustavuutta pidetään yleisesti avainasiana pyrittäessä säilyttämään kilpailukyky yhä epävarmemmassa ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Erityisesti innovaatioiden ja uuden osaamisen tuot-

tamisen tarve ovat merkittävä haaste myös ammattikorkeakoulujen uudistamiselle. Uuden osaamisen merkitys alueiden, työyhteisöjen ja työntekijöiden oman työn kehittämisessä korostuvat. Suomen innovaatiojärjestelmässä on tunnistettu tarve ammattikorkeakouluille, erityisesti alueellisella tasolla. (OPM 2010, 18). Ammattikorkeakoulujen strategioissa otetaan entistä paremmin huomioon tki-toiminnan ja opetuksen integrointi ja työelämäyhteyksien vahvistaminen, oppimisympäristöjen ja -menetelmien kehittäminen sekä opetussuunnitelmien kehittäminen integrointia tukeviksi. (OPM 2010, 23.)

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on ammattikorkeakoulututkinnon jälkeinen jatkokoulutusväylä, jossa voidaan erityisesti panostaa innovaatio-osaamisen kehittämiseen. Koulutuksessa ei tarvitse panostaa samalla tavalla ammattikohtaiseen spesifiin osaamiseen kuin ammattikorkeakoulututkinnoissa. Siksi koulutuksessa voidaan reagoida nopeasti alueen ja työelämän tarpeisiin edistää ammattikorkeakoulun strategisten päämäärien saavuttamista (esim. Oamk 2010. Osaamisella hyvinvointiin). Opetussuunnitelman tulee olla riittävän väljä mahdollistamaan nopea reagointi ja pedagogisen

toteutuksen joustava, luovuutta ja innovatiivisuutta ruokkiva. Oamkin pedagogiset linjaukset (Oamk 2011. Oppimisen tueksi) kannustavat tutkivaan ja kehittävään yhteistoiminnalliseen oppimiseen, jossa paisti opiskelijat oppivat yhdessä myös opettajat oppivat yhdessä toistensa ja opiskelijoiden kanssa. Opettajilta vaaditaan rohkeutta hypätä tuntemattomaan, pois mukavuusalueelta, tietämisen järjestelmästä älykkääseen järjestelmään, sillä Koiviston (2011, 23) mukaan älykkäät järjestelmät kykenevät oppimaan virheistään ja kysymään neuvoa muilta tietäviltä ja älykkäiltä järjestelmiltä. Tämä on ainoa tapa selvittää jatkuvista muutoksista työelämässä niin, että säilytetään työn hallinta ja mielekkyys.

Päätän artikkelini Kososen ja Dozin (2008) sanoin

"Organisaatiot eivät suinkaan kuole siihen, että tekevät väärä asioita, vaan siihen, että ne jatkavat aikanaan oikeiden asioiden tekemistä liian pitkään."

LÄHTEET

Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykes. Raportteja 76. Helsinki.

Boreham, N. 2004. A theory of collective competence: challenging the neo-liberal individualisation of performance at work. *British Journal of Educational Studies* 52 (1), 5-17.

Hakkarainen, K. 2005. Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä - psykologisia näkökulmia. Puheenvuoro Osaaminen murroksessa. Työelämälähtöisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen seminaarissa 12.4.2005 Helsinki. Hakupäivä 1.2.2012. <http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf>

Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. 2012. Asiantuntijuus, kollektiivinen luovuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32, 246-256. Hakupäivä 26.4.2013.

http://www.academia.edu/594796/Hakkarainen_K_Lallimo_J_and_Toikka_S_2012_Asiantuntijuus_kollektiivinen_luovuus_ja_jaetut_tietokaytannot_Aikuiskasvatus_32_246-256

Hautamäki, A. 2008. Kestävä innovointi. Innovaatiopolitiikka uusien haasteiden edessä. Sitra. Helsinki.

Helakorpi, S. 2010. Yhteiskunta ja työ. Teoksessa S. Helakorpi, H. Aarnio & M. Majuri (toim.) *Ammattipedagogiikka uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja* 1, 19-29.

Kaseva, K. 2011. Asiakkaan asema, itsemäärääminen ja vaikutusmahdollisuudet sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisessä. *Integroitu kirjallisuuskatsaus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita* 16. Hakupäivä 12.4.2013, http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-16805.pdf

Koivisto, T. 2011. Tieto, tietäminen, innovaatio ja innovointikyky. Teoksessa T. Koivisto, T. Mikkonen, T. Vaden, K. Valkokari, M. Ahonen & N. Vainio (toim.) *Rajoja ylittävä innovointi. Liiketaloustiede. Tampereen yliopisto. Tampere University Press*, 12-30. Hakupäivä 22.4.2013, http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66193/tieto_tietaminen_innovaatio_ja_innovointikyky_2011.pdf?sequence=1

Koivunen, N. 2005. Miten kollektiivinen asiantuntijuus organisoituu? *Hallinnon tutkimus* 24 (3), 32-45.

Kosonen, M. & Doz, Y. 2008. *Nopea strategia*. Talentum Oy.

Kuntaliitto 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenneuudistus. Hakupäivä 15.4.2013, <http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntauudistus/Sivut/sote-palvelurakenneuudistus.aspx>

Mattila, Y. 2011. Suuria käännekohtia vai tasaista kehitystä? *Tutkimus Suomen terveydenhuollon suuntaviivoista. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 116. Helsinki. Hakupäivä 20.5.2013, <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26343/Tutkimuksia116.pdf?sequence=1>

Oamk 2010. Osaamisella hyvinvointiin. Oulun seudun ammattikorkeakoulun strategia 2015.

Oamk 2012. Oppimisen tueksi. Oulun seudun ammattikorkeakoulun pedagogiset linjaukset.

Opetushallitus 2010. Käsikirja työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyvien käytäntöjen siirtoon. *Lifelong Learning Programme*.

OKM & TEM 2012. Suomi osaamispoljaiseen nousuun. *Tutkimus ja innovaatiopolitiikan toimintaohjelma*. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö. Hakupäivä 21.4.2013. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/tiedepolitiikka/liitteet/Tutkimus_ja_innovaatiopolitiikan_toimintaohjelma_12_12_2012.pdf

OPM 2010. Ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta innovaatiojärjestelmässä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 8. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

Parviainen, J. 2006. Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa J. Parviainen (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino, 155-187

Rautajoki, A. 2009. Asiantuntijuutta vakuuttamassa. Opettajien työelämäsuhteen asiantuntijuuspuhe sosiaalialan ammattikorkeakouluverkoston työelämäprojekteissa. *Acta Electronica Universitatis Lapponiensis* 47. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Sitra 2013. Uusi työ ja tulevaisuuden trendit. Kiiski-Kataja, E. Vekarasta vaariin -seminaari Joensuussa. Hakupäivä 15.4.2013. http://www.poketti.fi/c/document_library/get_file?uuid=8cec6b3e-af6e-45e1-aceb-0ae2bf0fca70&groupId=11562

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Kunta- ja palvelurakenneuudistus. Hakupäivä 15.4.2013, http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/palvelurakenneuudistus/paras

TEM 2010. Kysyntä- ja käyttäjälähtöinen innovaatiopolitiikka. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 47. Jäsentely (osa I) toimenpideohjelma (osa II). Hakupäivä 6.4.2013. http://www.tem.fi/files/27546/Jasentely_ja_toimenpideohjelma.pdf

TEM 2012. Luovuudesta kasvua ja uudistumista. Luovaa taloutta edistävät toimet ja kehittämislinjaukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja *Innovaatio* 40. Hakupäivä 22.4.2013. http://www.tem.fi/files/34626/TEM-jul_40_2012_web.pdf

Tilastokeskus 2011. Käsitteet ja määritelmät. *Innovaatio*. Hakupäivä 13.4.2013. <http://www.stat.fi/til/inn/kas.html>

Tuulenmäki, A. 2010. *Lupa toimia eri tavalla*. Porvoo: Bookwell Oy.

Valtioneuvoston asetus 423/2005. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta. *Luettu* 20.4.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050423>