

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Anttila, A-P. (2019) Vastuun ottaminen motivoi. TAMKin johtoryhmäblogi, 22.10.2019.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkjohtoryhma/johtoryhma/vastuun-ottaminen-motivoi/>

Vastuun ottaminen motivoi

22.10.2019 — Kukka-Maaria Korko



TAMK on ottamassa isoa loikkaa toimintansa uudelleen organisoinnissa. Muuttuva maailma haastaa muuttamaan toimintatapojamme.

Yhteiskunnassa tapahtuvat nopeat muutokset haastavat ammattikorkeakouluja reagoimaan nopeasti, jolloin toiminnan organisoinninkin pitäisi tukea reagointinopeutta.

Ammattikorkeakoulujen toiminta on ollut alusta alkaen hyvin koulutusorientoitunutta ja valtionosuusrahoituksen määrään on vaikuttanut sovittu opiskelijamäärä ja suoritettut tutkinnot. Kärjistäen voikin sanoa, että ensin opettajien työaikaan on suunniteltu opetustehtävät ja sen jälkeen siihen on sisällytetty kehittäminen, TKI-hankkeet sekä myytävien palvelujen suunnittelu ja toteuttaminen.

Vuodesta 2014 alkaen rahoituksen määräytyminen on koostunut useammasta tulostittarista, jolloin mitattavia kohteita tuli lisää ja toiminnan painotuksiin piti kiinnittää huomiota entistä enemmän. Tutkintokoulutuksen osuus (valmistuneet ja vähintään 55 op. suorittaneet) rahoitusmallissa v. 2014 oli 70%, vuonna 2017 se oli 63% ja nyt 2021 versiossa enää 56%. Eli tutkintokoulutuksen osuus ammattikorkeakoulujen rahoituksessa on menettänyt koko ajan merkitystään.

Jo pelkästään rahoitusmallin muutos haastaa ammattikorkeakouluja muuttamaan toimintatapojansa. Muutokset ohjaavat ja haastavat panostamaan entistä enemmän jatkuvaan oppimiseen, TKI-toimintaan ja myytävien palvelujen kehittämiseen. Nykyinen

organisointimalli ei enää tue näitä haasteita, sillä toimintaympäristö muuttuu koko ajan kompleksisempaan suuntaan ja lähtönopeutta pitää parantaa.

TAMK on päättänyt ottaa ison askeleen eteenpäin kohti itseohjautuvia tiimejä. Toiminnan perustana on 7 osaamisyksikköä, joiden henkilöstö organisoituu osaamistiimeihin. Osaamisyksikköä johtavan johtajan alaisuuteen palkataan 2-3 kokoaikaista osaamispäällikköä, jotka toimivat oman vastuualueensa kehittämispäällikkönä.

Yksiköiden henkilöstö muodostaa yksikön osaamistiimien kokonaisuuden. Tiimit rakennetaan nykyisten ja tulevaisuuden osaamisten ympärille. Henkilöstöllä on luonnollisesti epäluuloja ja pelkojakin muutoksesta. Opettajien rooli on perinteisesti melko autonominen, mutta tiimeissä autonomia ei enää onnistu. Tai se onnistuu, mutta silloin ei tiimi toimi. TAMKin liiketoiminnan osaamisyksikössä olemme osallistanut henkilöstön alusta asti muutokseen. Olemme yhdessä pohtineet tulevaisuuden osaamisia sekä miten rakennamme tiimit onnistuneesti vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Opettajat ovat olleet aktiivisesti mukana tuomassa omia näkemyksiään perustettavista tiimeistä. Itse olen kokenut yhteiset keskustelut hyvin antoisiksi ja myös tärkeiksi hetkiksi sitouttaa henkilöstö tulevaan muutokseen.

Muutoksen tavoitteena on parantaa reagointikykyämme päivittäisiin haasteisiin entistä kompleksisemmassa maailmassa. Tavoitteena on myös tehostaa osaamisten hyödyntämistä laaja-alaisemmin TAMKissa eikä niin, miten on totuttu tekemään. Itseohjautuvien tiimien suurin hyöty on se, että tiimit saavat päätösvaltaa. Vastuun ottaminen motivoi. Tyytyväisyys ja sitoutuminen lisääntyvät, kun saa tehdä asiat omalla tavallaan ja tehdä päätökset tiimissä eikä kaikkea tarvitse kysyä esimieheltä.

Olemme suuren muutoksen edessä, mikä herättää paljon tunteita. Mieluummin valitsisimme tutun ja turvallisen, kuin lähdemme kohti tuntematonta. Nyt kaivataan uteliaisuutta.

Kirjoittaja:

Ari-Pekka Anttila, Liiketoiminta ja palvelut -koulutusyksikön johtaja