

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

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Pihlajarinne, H. & Kylmälä, S. (2021) Yhdessä enemmän. TAMK-blogi, 22.3.2021.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/teema2/yhdessa-enemman/>

Yhdessä enemmän

22.3.2021 — Arja Hautala



TAMK siirtyi uuteen organisaatiomalliin viime vuoden alussa. Liiketoiminta-osaamisyksikkömme lähti tällöin rakentumaan vanhan organisaatiomallin muodostamista neljästä erilaisesta tutkinto-ohjelmien ympärille muodostuneista työyhteisöstä, joilla oli keskenään hyvin erilaisia kulttuureja. Kaikilla oli oma historiansa, oma hiljainen tietonsa ja oma tapansa toimia. Esimerkiksi opettajien kontaktit, esimies ja vuosisuunnittelu, tapa toimia, palaverit ja viestintä olivat hyvin tutkinto-ohjelmakohtaisia. Uudessa organisaatiossa katsomme asioita koko yksikön näkökulmasta. Aloimme purkaa näkymättömiä seiniä tutkinto-ohjelmien ympäriltä, mutta miten?

Opettajat rekrytoidaan yksikköön

Lähdimme rakentamaan ajatusta siitä, että olemme kaikki yhdessä yksikössä, emme tiettyssä tutkinto-ohjelmassa. Esimerkiksi lähdimme rekrytoimaan uusia opettajia yksikköön, ei tiettyyn tutkinto-ohjelmaan. Näin pystymme paitsi tarjoamaan henkilöstölle monipuolisen työnkuvan mahdollistamalla keskittymistä omiin mielenkiinnon kohteisiin, saamme myös joustavammin ja paremmin hyödynnettyä osaamista kaikkien opiskelijoiden hyväksi eri osa-alueilla. Erityisesti tämä näkyy myös TKI-hankkeissa. Kun kaikki yksikön osaaminen ja sen mahdollisuudet yhdistetään, lopputulos on enemmän kuin osien summa.

Keskiviikkoamussa yhteistä aikaa

Pandemian tuomat poikkeusolot olivat uuden toimintamallimme ensimmäinen haaste. Kriisitilanteessa vuosi sitten otimme heti käyttöön koko yksikön yhteisen viikottaisen keskustelutilaisuuden. Näissä tilaisuuksissa käsitellään hyvin vapaamuotoisesti kulloinkin mielen päällä olevia asioita. Ratkomme keskusteluissa yhteisiä haasteita ja jaamme parhaita käytäntöjä. Viime kevään aikana keskustelut koskivat pääosin rajoituksia ja niiden vaikutuksia sekä kokemusten jakoa etäopetuksesta. Kollegoiden jakamat vinkit hyväksi kokemistaan työkaluista olivat kullan arvoisia, kun etäopetukseen siirryttiin nopeasti ja oltiin päivittäisessä ”selviytymismoodissa”. Isosta yksiköstä löytyy aina joku, joka on jo samanlaista ongelmaa ratkaissut. Keskustelutilaisuudet jatkuvat ja olemme ottaneet vakituisesti osaksi keskustelutilaisuutta myös digimentorin digivinkit.

Kehittämistiimeissä jäsenet kaikista yksikön tutkinto-ohjelmista

Kehitämme toimintaa yksikkötasoisilla kehittämistiimeillä, joissa ovat mukana kaikki tutkinto-ohjelmat. Kehittämistiimit määrittelevät itse toimenpiteet, joilla pääsemme yksikön TASO-tavoitteisiin. Opiskelijoiden määrääjassa valmistuminen, opinnäytetyöprosessin kehittäminen, uusien isompien hankkeiden kotiuttaminen sekä jatkuvan oppimisen ratkaisut ovat asioita, jotka koskettavat kaikkia ja joiden kehittämisessä yhteistyö tuo voimaa. Tutkinto-ohjelmien vanhat työyhteisöt jatkavat toiminnallisina tiimeinä tutkinto-ohjelmakohtaisten asioiden parissa.

Yksikön jory jakaa ajatuksia ja kokemuksia päivittäin

Teemme tiimityötä tiiviisti myös yksikön johtoryhmässä päivittäin. Johtajan, erikoissuunnittelijan ja meidän kahden osaamispäällikön muodostama tiimi ratkoo päivittäin hyvin moninaisia asioita. Jaamme ilot ja murheet, saamme vertaistukea toisiltamme, ratkomme ongelmat yhdessä ja jaamme kokemuksiamme. Päivittäisten pienten ratkaisujen kautta madallamme siiloja jatkuvasti. Olemme erilaisista taustoista ja persoonista koostuva tiimi, joka mahdollistaa jatkuvan oppimisen toinen toisiltamme.

Korona ja poikkeustila tulivat meille kaikille yllätyksenä juuri uuden toimintamallin alkumetreille. Nyt voimme todeta: yhdessä saimme aikaan enemmän. Yhdessä taklasimme tilanteen paremmin kuin mitä olisimme siiloissa tehneet. Tästä on hyvä jatkaa!

Teksti: Osaamispäälliköt Hanna Pihlajarinne ja Satu Kylmälä, TAMK Liiketoiminta
Kuva: Unsplash