

Työelämän ja ammattikorkeakoulun kumppanuus – Toimintatutkimus Liittyvä Voima -hankkeessa

Arja Häggman-Laitila
T&K kehityspäällikkö, dosentti,

Leena Rekola
FT, yliopettaja
Metropolia



Selkeät visiot
ja yhteinen
päämäärä.

LIITTYVÄVOIMA

LIITTYVÄVOIMA


- Suomen suurin ammattikorkeakoulu
 - Hyvinvointi ja toimintakyky ja Terveys ja hoitoala
- Suomen toiseksi suurin kaupunki
 - Espoon sairaala ja rekrytointiyksikkö
- Rahoitus: ESR, Metropolia ja Espoon kaupunki
- Kokonaisbudjetti 1 229 880 €



Hankkeen tarkoituksena on tuottaa kumppanuusmalli, joka on:

- Uusiutuva ja innovatiivinen
- Perustuu toimiviin vuorovaikutussuhteisiin ja rajat ylittäviin oppimisympäristöihin
- Edistää osaamisen yhteistä tunnistamista, käyttöä ja kehittämistä
- Hyödyntää tutkittua tietoa ja hyviä käytänteitä





Espeen sairaala, 40 000 bm²
210 ss + 30 ss (esh)
Noin 35 000 asukkaan terveysasema

Elä ja asu –seniorikeskus 22 400 bm²
n. 100 asukasta
Toimintakeskus

Liittyvä Voima -hanke 2008 – 2011



LIITTYVÄ VOIMA

Espoo-Metropolia
-pilotti

Toimintatutkimus -
Kumppanuuden
mallintaminen

Hankkeen lopputulos –
Kumppanuusmalli

osaprojekti 1

osaprojekti 2

osaprojekti 3

Tutkimuskysymykset:

1. Millainen kumppanuusyhteistyö on toimivaa ja miksi?
2. Mitkä tekijät edistävät ja estävät yhteistyötä?
3. Miten yhteistä asiantuntijuutta ja osaamista tunnustetaan, käytetään ja kehitetään?
4. Millaisia vaikutuksia yhteistoiminnalla on?

1. Periaatetekijät

2. Rakennetekijät

3. Prosessitekijät

Tuloksellisuus

Reflektio-, levitys- ja juurrutusrakenne.
Opettajien valtakunnallinen täydennyskoulutus.

Kumppanuusmallin
valtakunnallinen
levitys, käyttöönotto
ja juurruttaminen



Ennakoiva
rekrytointi ja
urakehitys

Asiantuntijuus ja
osaaminen

Mentorointi
ja ohjaus

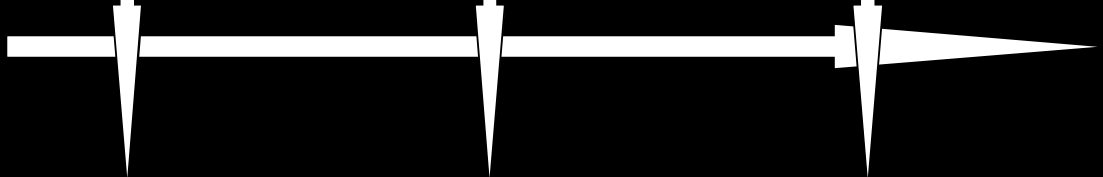
Potilasturvallisuus ja
lääkehoito



Kotiutus



Toimintakyvyn
edistäminen



- Projektipäälliköt
 - Merja Reijonen, yliopettaja, Toini Harra, yliopettaja, Sirpa Immonen, erityisasiantuntija
- Kehittäjäopettajat ja työelämän kehittäjät
- Projektityöntekijät
 - Laura Kallionpää ja Minna Marjamäki-Kekki
- Tutkimusjohtaja ja tutkija
 - Arja Häggman-Laitila ja Leena Rekola, yliopettaja
- Hankkeen johtajat
 - Johanna Holvikivi, johtaja ja Elina Eriksson, johtaja, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintatutkimuksen tarkoitus

Tuottaa kuvaus kumppanuusmallista ja sen kehittämiprosessista

Toimintatutkimuksen osuus 10 % hankkeen kokonaiskustannuksista

Toimintatutkimus lähestymistapana

- Praktinen
- Osallistava yhteistyöprosessi, joka auttaa tunnistamaan käytännön kehittämistarpeita, etenee sykleinä ja saa aikaan muutoksen
- Vastuuta jaetaan osallistujille sekä käytännön kehittämisestä että sen tutkimisesta
- Yhdistää kokemuksellista ja teoreettista tietoa
- Perustuu reflektiivisyyteen ja lisää tietoisuutta
- Korostaa tiedon kontekstuaalisuutta
- Edellyttää kehittämishalua, joustavuutta ja sitoutumista
- Askel tuntemattomaan, edellyttää epävarmuuden sietokykyä
- Pitkäaikainen prosessi
- Sovelletaan realistista arviointia, edellyttää koettelua

Tutkimusta ohjaavat pääkysymykset

- Millainen kumppanuusyhteistyö on toimivaa ja miksi?
- Mitkä tekijät estävät ja edistävät kumppanuutta?
- Miten yhteistä asiantuntijuutta ja osaamista tunnistetaan, käytetään ja kehitetään?
- Miten rekrytointia ja mentorointia kehitetään?
- Mitä vaikutuksia kumppanuudella on?

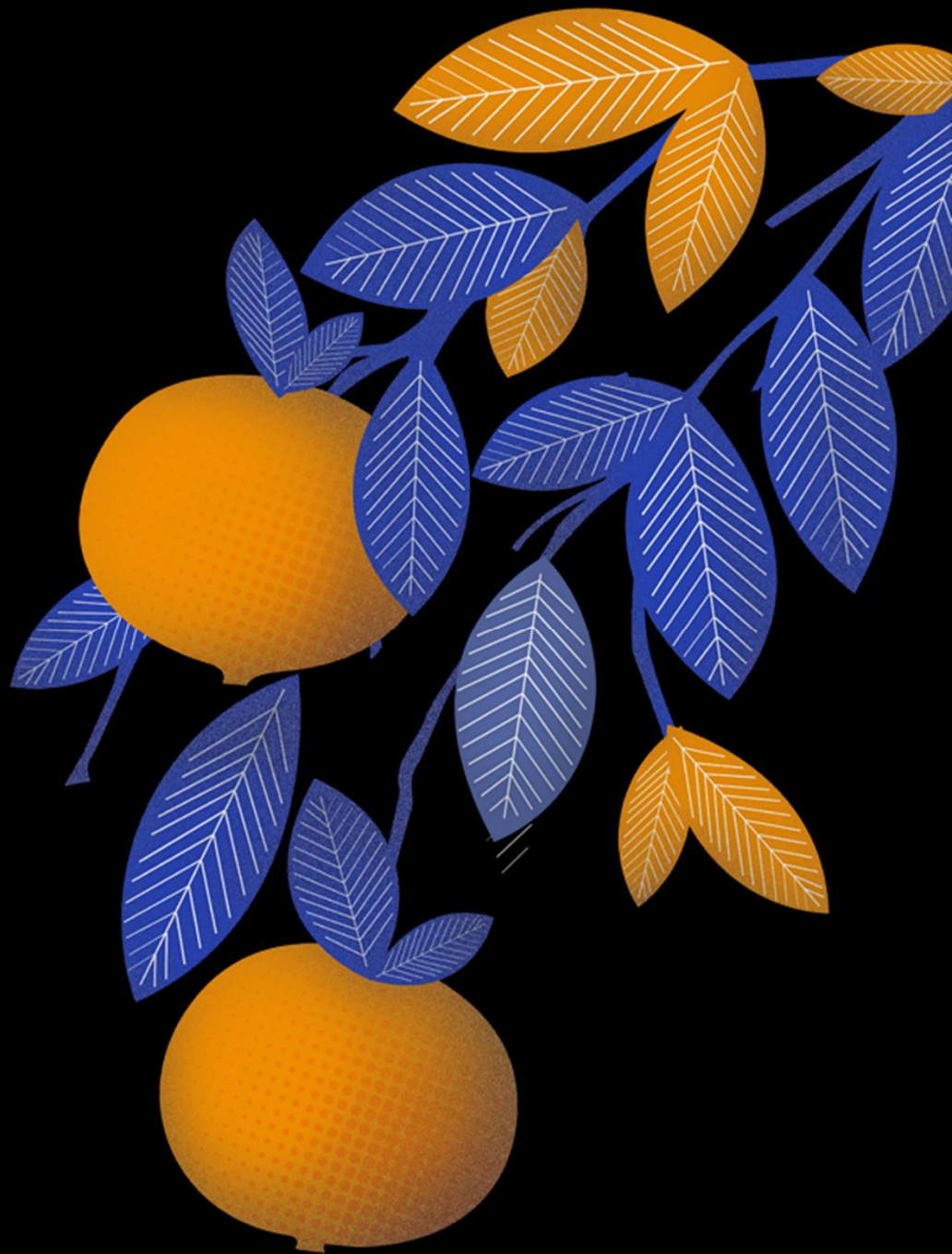
Toimintatutkimuksen toteutuksesta

Neljä vaihetta

Tutkimusote: laadullinen ja määrällinen

Osallistujat: suunnitteluun osallistuneet, projektipäälliköt, kehittäjäopettajat ja työelämän kehittäjät, kumppaniopettajakoulutukseen osallistuvat, organisaatioiden johtohenkilöt

Aineistot: systemaattinen katsaus kirjallisuuteen, focus group – haastattelut, hankeryhmän ja osaprojektien dokumentit, päiväkirjat, itse- ja vertaisarvioinnit, kyselyt



Toimintatutkimuksen tulosalueet

- Käsitteellinen malli kumppanuudesta
- Toiminnallinen malli kumppanuudesta
- Kuvaus kumppanuusmallin kehittämisestä
- Kuvaus kumppanuuden tuloksista ja hyödyistä
- Kuvaus kumppanuuden vakinnuttamistoimista

Käsitteellinen malli kumppanuudesta

- Systemoidun katsauksen tulokset (julkaistaan Työelämän tutkimus-lehdessä, tämän vuoden ensimmäinen nro)
- Focus group-haastattelut (ensimmäinen ja toinen kierros) ja kumppanuusopettajakoulutukseen osallistuvien esseet



Kumppanuutta edistävät tekijät

- Yhteistyösopimukset ja sitouttaminen
- Toimintaympäristöjen samansuuntaisuus, toimintaperiaatteet
- Osallistava muutosjohtaminen
- Viestintä

Kumppanuutta estävät tekijät

- Erot organisaatiokulttuureissa
- Organisaatiomuutosten eriaikaisuus
- Resurssien puute
- Asenteet
- Yhteisymmärryksen puute

Kumppanuuden toteutusmuodot ja -tasot

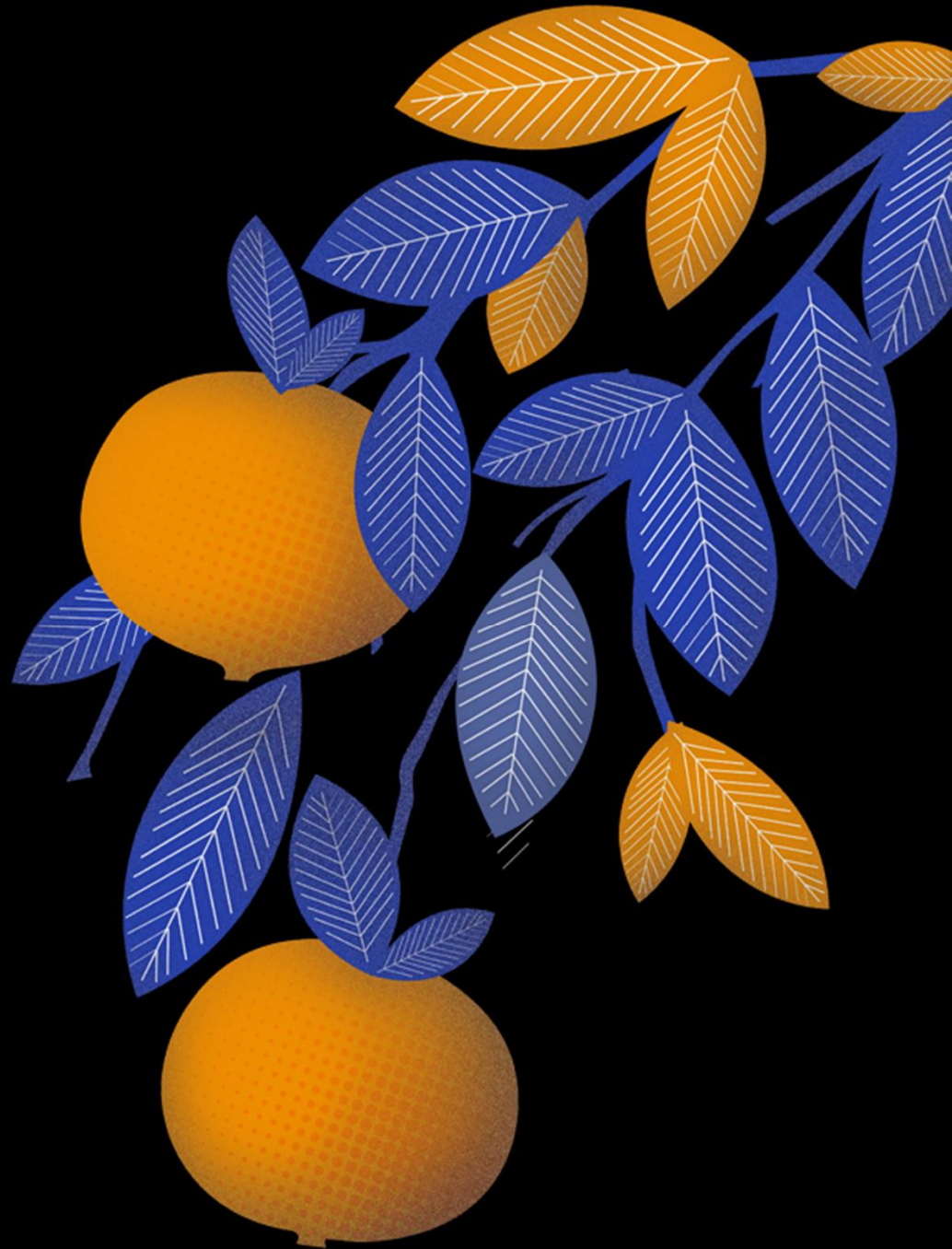
- Korkeakoulun tarjoamat oppimismahdollisuudet, yhdessä oppiminen
- Yhteiset virat, edustuksellisuus toisessa organisaatiossa, rajoja ylittävät koordinaattorit
- Yhteinen opiskelijaohjaus ja sen mallintaminen, hankeyhteistyö
- Yhteinen johtamisfilosofia ja käytännöt, rahoitusratkaisut ja sähköiset järjestelmät
- Kesäharjoittelujaksot, pätevyyksien päivityskurssit, opetusta tukevat työllisyysohjelmat, kesäakatemia

Kumppanuuden hyödyt

- Asiantuntijuuden kehittyminen ja uudet urakehitysmallit
- Työvoiman liikkuvuus
- Organisaatioista yhteinen osaamiskeskus
- Organisaatioiden vetovoiman ja imagon vahvistuminen ja rekrytoinnin tehostuminen
- Opiskelijoiden oppimisen tehostuminen
- Yhteinen poliittinen vaikuttaminen

Toimintaperiaatteet

- Joustavuus
- Pitkäjänteisyys
- Luottamus
- Turvallisuus
- Avoimuus
- Tasa-arvoisuus
- Rehellisyys
- Kunnioitus



Toiminnallinen malli kumppanuudesta

- Kohderyhmänä organisaatioiden johtohenkilöt, projektipäälliköt, projektityöntekijät, kehittäjäopettajat ja työelämänkehittäjät, osaprojektiryhmät
- Itse- ja vertaisarviointina (realistinen arviointi)
- Aineistona avoimet haastattelut, pienryhmäkeskustelujen muistiot, kirjalliset kuvaukset toimenkuvista ja toiminnasta, täydentävät haastattelut
- Reflektioarviointi kumppanuusopettajakoulutuksessa ja hankkeen seminaareissa kriteereinä mallin täydennystarpeet, toimivuus, siirrettävyys, ymmärrettävyys, kattavuus jne.



Kumppanuutta edistävät tekijät

- Yhteistyösopimukset ja sitouttaminen
- Toimintaympäristöjen samansuuntaisuus, toimintaperiaatteet
- Osallistava muutosjohtaminen
- Viestintä

Kumppanuutta estävät tekijät

- Erot organisaatiokulttuureissa
- Organisaatiomuutosten eriaikaisuus
- Resurssien puute
- Asenteet
- Yhteisymmärryksen puute

Kumppanuuden toteutusmuodot ja –tasot (kehitteillä)

Strateginen taso: Ohjausryhmä

Kehittämistyön taso: Projektipäälliköt, projektityöntekijät, kehittäjäopettajat ja työelämänkehittäjät

Operatiivinen taso: Valmentajaopettaja, muutostukiryhmät, tutkimusklubi, monialainen ohjaus jne...

Kumppanuuden hyödyt

- Hoitokäytäntöjen kehittyminen
- Asiantuntijuuden kehittyminen ja uudet urakehitysmallit
- Mentoroinnin kehittyminen
- Rekrytoinnin tehostuminen
- Opiskelijoiden oppimisen tehostuminen
- Organisaatioiden vetovoiman ja imagon vahvistuminen

Kumppanuusmallin kehittämisen prosessi

- Kehittämävaiheiden kuvaus kokousdokumenttien ja päiväkirjojen perusteella (yli 100 monisivuista dokumenttia)
- Arviointimittarin laadinta dokumenttien, käsitteellisen mallin ja focus group-haastattelujen perusteella
- Arviointitiedon keruu e-lomakkeella kaikilta hankkeessa toimineilta

Kumppanuuden tulokset ja hyödyt

- Osaprojektien kehittämistyön tulokset potilasturvallisuuden, lääkehoidon, potilaiden kotiutuksen ja palveluohjauksen näkökulmasta
- Arviointikriteereinä: uusiutuvuus, innovatiivisuus, vuorovaikutussuhteiden toimivuus, oppimisympäristöjen rajojen ylitykset, osaamisen yhteistä tunnistamista, käyttöä ja kehittämistä edistävä, tutkittua tietoa ja hyviä käytänteitä hyödyntävä
- Hyötyjen tunnistaminen käsitteellisen mallin ja focus group-haastattelujen pohjalta luotujen kriteerien avulla
- Kohderyhmänä kaikki hanketoimijat, e-lomake/strukturoidut focus group-haastattelut



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto

Kumppanuuden vakiinnuttamistoimet

Suosittelujen laadinta johtopäätöksinä edellisistä vaiheista,
ohjausryhmä



Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Kiitos mielenkiinnosta!

Lisätietoja:

Arja Häggman-Laitila

arja.haggman-laitila@metropolia.fi

Leena Rekola

leena.rekola@metropolia.fi

