

Humakin uusi rehtori Eeva-Liisa Antikainen:

# ”Ammattikorkeakouluista on tullut tärkeitä alueellisia toimijoita ja välittäjäorganisaatioita”

---

*Humanistisen ammattikorkeakoulun uuden rehtorin Eeva-Liisa Antikaisen mielestä ammattikorkeakoulut ovat onnistuneet hyvin erityisesti alueellisen kehittämisen tehtävässään. Niistä on tullut tärkeitä alueellisia toimijoita ja jopa kehityksen moottoreita.*

**A**ntikainen on ollut ammattikorkeakoulu-uudistuksessa mukana ihan alusta asti. Hän aloitti Tikkurilan ammattioppilaitoksessa liikunnanopettajana, mutta toimi siellä myöhemmin apulaisrehtorin tehtävissä kahdeksan vuoden ajan.

– Siellä lähdettiin viemään yhtä opistoasteen linjaa ammattikorkeakouluun 1990-luvun taitteessa. Olin mukana suunnittelemassa sitä ja laatimassa kokeilulupaa, Antikainen muistelee.

Kun Vantaan ammattikorkeakoulu sai kokeiluluvan, uusi rehtori pyysi Antikaista sinne projektipäälliköksi. Oppilaitos laajeni Espoon-Vantaan ammattikorkeakouluksi, jonka nimi muutettiin myöhemmin Laureaksi. Siellä Antikainen nimitettiin ensin kehittämisspälliköksi ja sitten kehittämisjohtajaksi.

Ammattikorkeakoulun tehtävä on kuluneiden vuosien aikana muuttunut lainsäädännöllisestikin. Alun perinhän kyseessä oli työelämälähtöinen koulutuksen kehittämisorganisaatio, joka tuotti kehitystyöhön kykeneviä asiantuntijoita työelämään.



Eeva-Liisa Antikainen aloitti Humanistisen ammattikorkeakoulun rehtorina viime vuoden joulukuussa. Verkostomainen toiminta vaatii kehittämistä jo senkin takia, että Humak on hajautunut 12 yksikköön eri puolille Suomea. – Haasteellista on, että meillä on perinteestämme johtuen valtakunnallinen tehtävä humanistisella ja kasvatusalalla sekä kulttuurituotannon alalla.

– Se on tietenkin se pääfokus edelleen. Samoin kansainvälisyys on säilynyt tärkeänä aspektina. Mutta nykyisen lainsäädännön mukaan ammattikorkeakoulun tehtävänä on myös aluekehitystyö ja tutkimus- ja kehittämistoiminta.

– Ammattikorkeakoulujen tulee toimia yhä enemmän välittäjäorganisaationa erilaisissa innovaatioverkostoissa. Niiden pitäisi olla tavallaan alueellisen kehittämisen moottoreita, mikä asettaa tutkimuksellekin melkoisen haasteen.

– Traditionaalisen pedagogiikan sijaan pitäisi löytää uudenlaisia toimintamuotoja, joiden avulla sekä opiskelijat että opettajat pääsevät mukaan tutkimushankkeisiin yhdessä työelämän kans-

sa. Kehitystehtävässä onnistuminen näkyy yhä enemmän verkostojen hallitsemisena.

Antikainen toimii toista vuotta myös Ammattikoulutuksen tutkimusseuran (OTTU) puheenjohtajana. Sen päätarkoitus on edistää ammatillista koulutusta ja tutkimusta. Toisaalta se haluaa ylläpitää keskustelua tutkijayhteisön ja ammatillisen koulutuksen välillä.

OTTU:n tarkoitus on tukea myös toisen asteen ammatillista koulutusta ja tutkimusta. Antikaisen mukaan jäsenistöönkin pyritään saamaan enemmän toisen asteen edustajia. Tärkeä seuran toimintamuoto on ammatikasvatuksen tutkimuspäivien järjestäminen. Amma-

tillisen ja amk-koulutuksen tutkimuspäivät järjestetään Helsingissä 12.–13. 10.2005 ammattikorkeakoulu Stadiassa yhteistyössä ammattikorkeakoulujen tutkijaverkoston (KeVer) kanssa.

### **Johtamiseen toivotaan vuorovaikutteisuutta**

**E**eva-Liisa Antikaisen väitöskirja Tampereen yliopistolle liittyy ammattikorkeakoulun johtamisjärjestelmään. Viimeistään syksyllä hän väittelee aiheesta *Henkilöstön kasvun mahdollistaminen esimiestyön haasteena*. Tapaus-tutkimus toteutettiin Laurea-ammattikorkeakoulun henkilöstölle osoitetun kyselyn ja sen pohjalta suoritettujen teemahaastattelujen avulla vuosina 2001–2002.

– Pysin vastaamaan kysymykseen, miten johtamisella ja esimiestoiminnalla voidaan mahdollistaa henkilöstön ammatillista kasvua ja voimaantumista, kertoo Antikainen.

Tutkimuksessa tuotettiin uudistavan johtamisen käsite, jonka elementtejä ovat strateginen ja kannustava johtaminen sekä osaamisen palkitseminen.

Asiantuntijaorganisaation henkilöstölle on tärkeää pystyä kehittämään työtään ja omaa osaamistaan.

– Työn kannustearvo oli tärkein työhön sitoutumista selittävä tekijä. Esimiehellä on merkittävä rooli sisäistä voimaantumista mahdollistavien edellytysten luomisessa.

Antikaisen tutkimustuloksessa oleellisin oli henkilöstön toivomus vuorovaikutteisesta johtamisesta ja avoimesta dialogista. Vuorovaikutuksen mahdollisuuksia haluttiin parantaa esimiesten ja henkilöstön välillä, mutta myös henkilöstön omassa keskuudessa.

– Strategista johtamista kohtaan esitettiin kritiikkiä. Tavoitteisiin, arvoihin ja päämääriin kaivattiin selkeyttä. Työnjakoon ja henkilöstöön kohdistuviin odotuksiin haluttiin enemmän täsmällisyyttä.

Antikaisen mielestä toivomukset näyttävät hieman kaksijakoisina, kun muistetaan, että toisaalta asiantuntija haluaa tehdä omat ratkaisunsa itse. – Hän ei ole tyytyväinen siihen, jos työ on pakattu liian valmiiseen muottiin. Työhön kaivataan kuitenkin haasteita.

Haastatteluissa mainittiin henkilöstön keskustelevan paljon työssä jaksamisesta. Ammattikorkeakoulussa työskentelemiseen liittyvä dynaamisuus ja jatkuvan muutoksen tila aiheuttaa myös väsymistä, vaikka nämä piirteet nähdään usein nimenomaan myönteisinä ja kannustavina.

*Markku Tasala*

– Lakia ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista käsitellään parhaillaan eduskunnassa. Tutkinnot vakinaistetaan syksyllä 2005. Se on meille tärkeä täysivaltaisuuden osoitus, painottaa Eeva-Liisa Antikainen.

