



Osaamista ja oivallusta

tulevaisuuden tekemiseen

Ammattikorkeakoulut myllerryksessä Case Metropolia

Kaija Kivikoski
11.3.2013



Sisältö

- Metropolia lyhyesti
- Matkalla neljään kampukseen
- Kirjasto –asiantuntija – kehittäjä – yhdistäjä
 - Kampuskirjastot ja matkalla neljään kampukseen
 - Toiminta ja kehittäminen
 - Pelisäännöt
 - palvelulupaukset
 - Näkemyksiä toiminnan ja palvelujen kehittämiseen
 - Uudelleenajattelua
 - Mitä voisimme tehdä toisin?
 - Näkökulmia työssä jaksamiseen



Metropolia lyhyesti



Osaamista ja oivallusta
tulevaisuuden tekemiseen

Yhteisö, uudistaja ja kumppani

- Metropolia on pääkaupunkiseudulla toimiva ammattikorkeakoulu, joka kouluttaa kulttuurin, liiketalouden, sosiaali- ja terveysalan sekä tekniikan asiantuntijoita ja kehittäjiä.
- Metropolia muodostaa yhteisön, jossa erilaiset ihmiset ja maailmat kohtaavat ja joka synnyttää oivalluksia ja osaamista työhön ja hyvinvointia elämään.
- Se on vastuullinen kumppani ja korkeakoulutuksen uudistaja, joka yhteistyössä löytää uusia ratkaisuja ja rakentaa parempaa tulevaisuutta.

<http://www.metropolia.fi/tietoa-metropoliasta/>



Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

- Monialainen ammattikorkeakoulu
- Toimipaikat sijaitsevat Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla
- Neljä koulutusala:
 - kulttuuri
 - liiketalous
 - sosiaali- ja terveysala
 - tekniikka ja liikenne
- Opiskelijoita 16 700
- 2012 ammattikorkeakoulututkinnosta valmistui 2290 ja ylemmästä AMK-tutkinnosta 210 opiskelijaa
- Henkilökuntaa 1200

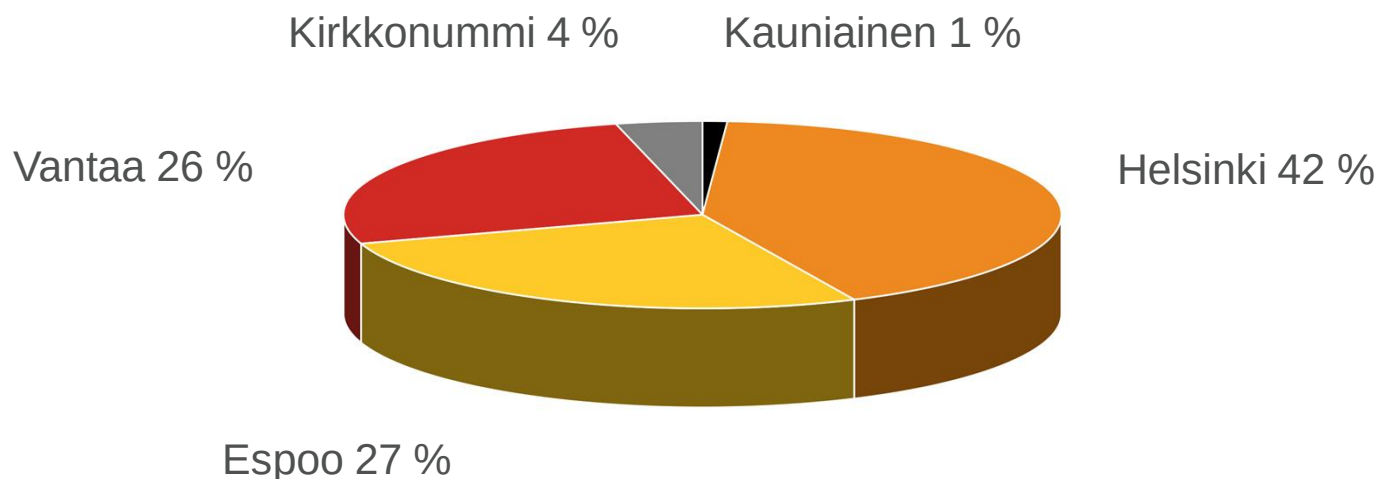


KKK
Auditoitu

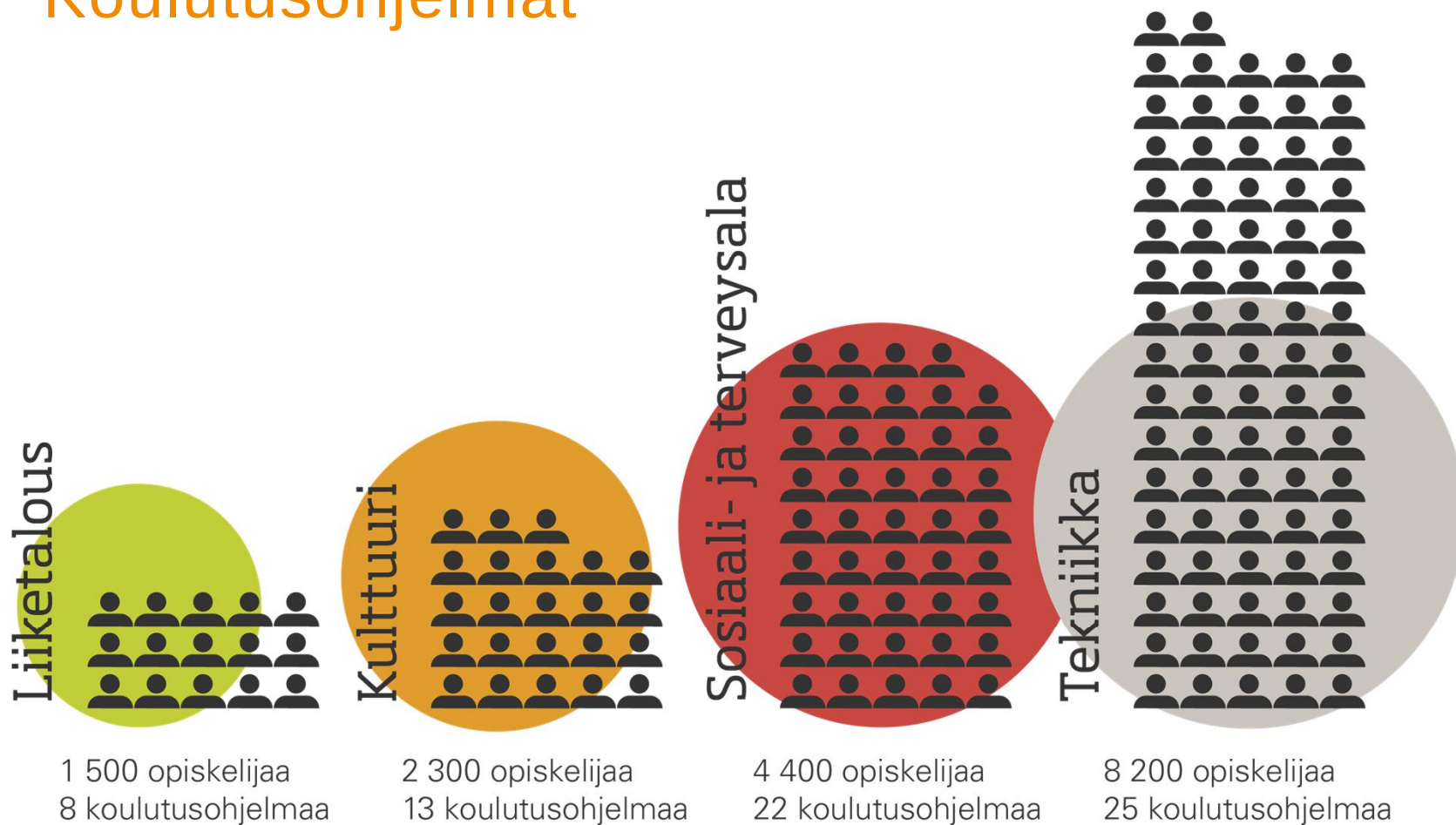


Yhdistyminen ja omistus

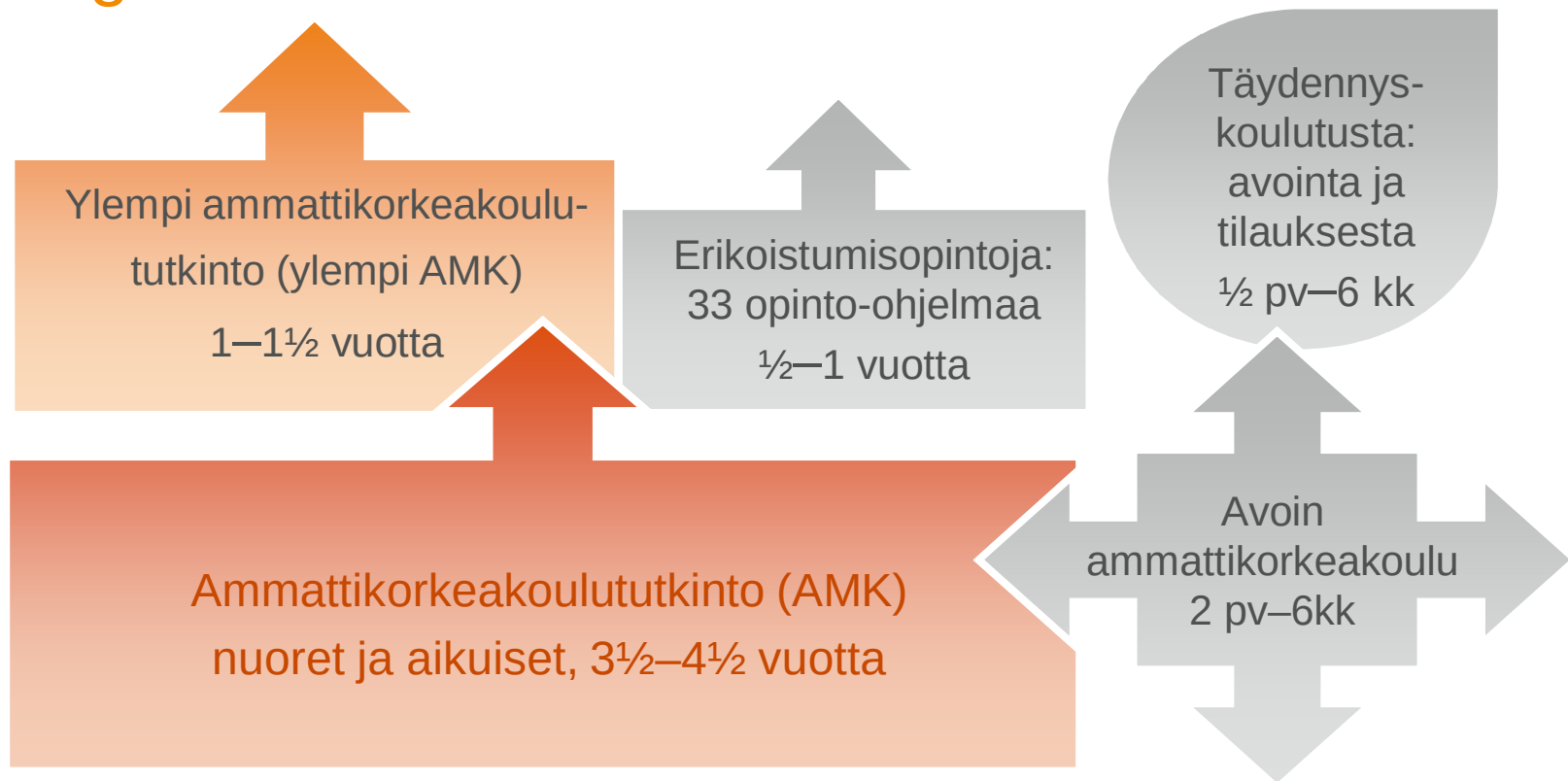
- Evtek ja Stadia yhdistyivät Metropoliksi 1.8.2008
- Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy:n omistavat:



Koulutusohjelmat



Koulutus: 68 koulutusohjelmaa joista 15 englanninkielisiä



Tahtotila 2016

Metropolia on Suomen arvostetuin ammattikorkeakoulu ja uudistumiskykyisin oppimisyhteisö.

Profiili

- Korkeakouluyhteisön osaajien ja metropolialueen työelämän verkottaja
- Yhteiskunnallisen dialogin aktivoija

Päämäärät

- Korkealaatuinen, luova ja kansainvälinen oppimisyhteisö
- Elinvoimainen metropolialue
- Hyvinvoiva ja uudistuva korkeakouluyhteisö
- Taloudellinen tehokkuus toiminnan mahdollistajana

Kirjasto- ja tietopalvelut vastaa näihin päämäärähaasteisiin asettamalla painopistealueiksi:

- Työroolit ja työn uudelleen organisoinnin
- Verkko- ja mobiilipalvelujen kehittämisen
- Tilojen ja palvelujen kehittämisen
- Palveluiden ja osaamisen markkinoinnin

Päämäärät (jatkoa)

- Metropolia satsaa koulutusalojen välisen, monialaisen oppimisen ja valinnaisuuden kehittämiseen.
- Metropolian strategiassa kaudelle 2013 – 2016 on kuvattu millaisena Metropolia näyttäytyy vuonna 2016, jos saavutamme asetetut tavoitteet opiskelumahdollisuuksien ja opetuksen laadun, henkilöstön työhyvinvoinnin, kehittämis-, innovaatio- ja tutkimustoiminnan, oppimisympäristöjen sekä kansainvälistymisen suhteen

Haasteita

- Maailmassa ainoa vakio tulee olemaan muutos. Metropoliassa halutaan ottaa muutokset mahdollisuuksina, kannustaa henkilöstöä osallistumaan Metropolian tulevaisuuden tekemiseen ja mahdollisuuksien mukaan tukea osaamisen ylläpitämistä ja kehittymistä.
- Vuoden 2014 alusta sekä uusi AMK-laki että uusi rahoituslaki.
- Metropolia Ammattikorkeakoululla on merkittävä vastuu metropolialueen kouluttajana ja osaamisen kehittäjänä.

Metropolian arvot



Korkea laatu



Yhteisöllisyys



Avoimuus



Asiantuntijuus

Menestyksen eväät

Metropolia:

- Erottautuu uudennlaisilla toimintakonsepteilla korkeakoulusektorilla
- Kouluttaa laaja-alaisesti elämänlaajuisen oppimisen kaarella
- Kilpailee laatuun pohjautuvalla asiakaskokemuksella

Menestyksen aakkoset

- **M** otivaatio
- **E** delläkävijyys
- **T** iimityöskentely
- **R** eiluus
- **O** saaminen
- **P** eräänantamattomuus
- **O** nnistuminen
- **L** uottamus
- **I** tseohjaustuvuus
- **A** siantuntijuus

Strategiakauden 2013-2016 painoalat

- Ihmisläheinen metropolielämä
- Ubiikki hyvinvointi
- Kestävä innovointi
- Kilpailukykyiset toimintakonseptit

Meininkiä Metropoliaan – näin toimimme yhdessä

- Metropolian meininki tiivistää yhteiset tapamme toimia. Se tuo arvojamme arkeen, henkilöstön ja opiskelijoiden jokapäiväiseen työskentelyyn.
- Metropoliaassa opiskelija- ja työhyvinvointia rakennetaan strategialähtöisesti.
- Sääntöjen sijasta haluamme puhua tavastamme toimia korkeakouluyhteisössä – metropolialaisesta meiningistä.
- **Metropolian meiningillä** luodaan metropolialaisten yhteistä toimintatapaa, jolla yhdessä toteutamme Metropolian arvoja arjessa.

Hyvän johtamisen malli Metropoliasa

- Metropolian tavoitteena on olla hyvinvoiva ja uudistuva korkeakouluyhteisö, jossa on avoin, energisoiva ja yhteisöllinen ilmapiiri. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää vahvaa panostusta johtajuus- ja työyhteisökulttuuriin, joka tukee hyvinvointia ja jatkuvaa uudistumista.
- Hyvän johtajuuden ja työntekijän työyhteisötaitojen malleja käsitellään Metropoliasa keskustelufoorumeilla tulosalueittain.
- Keskustelua käydään myös yleisesti johtamisesta ja työyhteisökulttuurin rakentamisesta.

Metropolia akatemit

- Järjestelmällisen johtamisen kehittämistyön tuloksena on syntynyt **Metropolia Akatemia**: koko organisaatiolle tarkoitettu sisäinen valmennus- ja kehittämisohjelmakokonaisuus, johon osallistuvat kaikki metropolialaiset henkilöstöstä ja opettajista esimiehiin ja johtoon.
- Syksystä 2012 alkaen Metropolia Akatemian rooli osana Metropolian strategista johtamisjärjestelmää on entisestään vahvistunut, kun sitä on laajennettu **esimiesten ja johdon Metropolia Akatemia** -foorumilla, **Metropolia Areenalla** sekä **Metropolia Akatemia** -työpajoilla.

Metropolia Areena

- Metropolian henkilöstölle, johdolle, esimiehille, opiskelijoille, alumneille ja keskeisille yhteistyökumppaneille tarkoitettu **dialoginen foorumi**, joka keskittyy toimintaympäristön kannalta keskeisiin ja ajankohtaisiin muutoksiin sekä haasteisiin.
- Myös Metropolia Areena on tiiviisti kytketty Metropolian strategiatyön vuosirytmiiin. Metropolia Areena järjestetään vuosittain tammikuun lopussa.

Metropolia Akatemia -työpajat

- Metropolian moninaista toiminnallista uudistumista tukevia työpajoja
- avoimia koko Metropolian henkilöstölle
- työpajoissa työstetään Metropolian uudistumisen kannalta keskeisiä teemoja.
- työpajojen alustajina ja fasilitaattoreina toimivat teeman mukaisesti nimetyt vastuuhenkilöt tai tiimit.
- hyvä johtajuus ja työyhteisön kulttuuri tarvitsevat tuekseen uudenlaisia johtamisen rakenteita ja toimintatapoja.
- Monia aiempia johtamiseen liittyviä vallitsevia ajattelu- ja toimintatapoja on uskallettava rohkeasti kyseenalaistaa.



Matkalla neljään kampukseen

4 kampusen malli

- **Arabianranta** (Helsinki): metropolialueen kulttuurialan keskittymä
- **Leppävaara** (Espoo): Espoon toinen suuri kampus Otaniemen (Aalto yliopisto) lisäksi. Metropolian roolina siellä on ennen kaikkea tieto- ja viestintäteknologia.
- **Myllypuro** (Helsinki): sosiaali- ja terveys- sekä rakennus- ja kiinteistöalan koti
- **Myyrmäki** (Vantaa): liiketalouden sekä teollisen tuotannon osaamiskiteymä



Kirjasto – asiantuntija – kehittäjä – yhdistäjä

Organisaatio

Oppiminen ja kehitys-, innovaatio- ja tutkimustoiminta

Rakennus- ja kiinteistöala
Teollinen tuotanto
Tieto- ja viestintäteknologia
Kulttuuri- ja luova-ala
Terveys- ja hoitoala
Hyvinvointi ja toimintakyky
Liiketoimintaosaaminen

Korkeakoulupalvelut

Kansainvälisten asioiden palvelut
Kehitys-, innovaatio- ja tutkimus-
sekä kumppanuuspalvelut
- Työelämäpalvelut

Kirjasto- ja tietopalvelut

Koulutuksen kehittämispalvelut
- Laadunvarmistus
Opintoasiainpalvelut
Opiskeluhyvinvointitoiminta

Yhteiset toiminnot

Talous ja hallinto
Henkilöstö
Tietohallinto
Strategia ja viestintä

Vararehtori

Toimitusjohtaja, rehtori

AMK hallitus

Oy hallitus

Metropolian kirjasto

Nykytila:

- 9 omaa kampuskirjastoa
- 3 yhteistyökirjastoa
- vakituista henkilökuntaa 36



Matkalla neljään kampukseen:

- **Leppävaara**, **Myyrmäki** ja **Arabianranta** säilyvät kampuskirjastoina, joskin lisärakentamista tarvitaan
- **Myllypuroon** tulee uusi kampus ja sen myötä kampuskirjasto

Toiminta ja kehittäminen



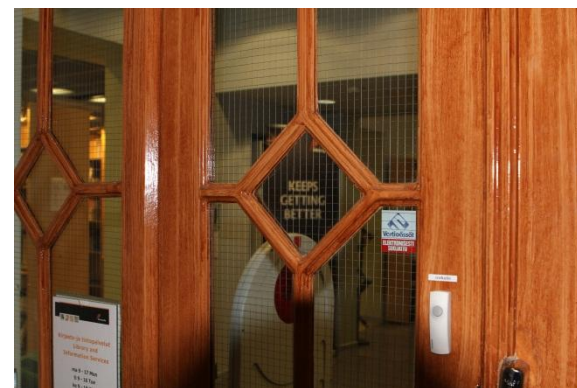
- **Tiimit**
 - 4 yksikkötiimiä
 - Kehittämistiimit: aineisto-, asiakaspalvelu-, e-aineisto-, järjestelmä-, tiedonhankinnan opetus-, viestintätiimit
- **Tiimikokoukset:** esimiehillä ja kehittämistiimien vetäjillä omat kokoukset. Lisäksi yhteisiä kokouksia
- Kirjaston kehittämispäivät 2 kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä
- Vararehtorin vastuualueen kehittämispäivät 2 kertaa vuodessa

Metropolian kirjaston pelisäännöt

- arvostan työkavereitani
- vuorovaikutukseni on avointa ja keskustelevaa. Pysyn asiassa ja kritiikkini on rakentavaa
- hoidan työtehtäviäni vastuullisesti ja luotan siihen, että työkaverini tekevät samoin
- palvelen asiakaskeskeisesti ja tasapuolisesti sekä noudatan yhteisiä sääntöjä
- suhtaudun muutoksiin avoimin mielin ja olen armollinen itselleni ja muille
- jaan ja vastaanotan tietoa selkeästi ja vastuullisesti

Kirjaston palvelulupaukset

- Tarjoamme monipuolisen oppimisympäristön
- Toimintamme on laadukasta ja asiantuntevaa
- Palvelumme ja aineistomme ovat ajantasaisia ja vastaavat asiakkaiden tarpeita
- Tiedonhankinnan ja -arvioinnin opetus on kattavaa ja opintoihin integroitua



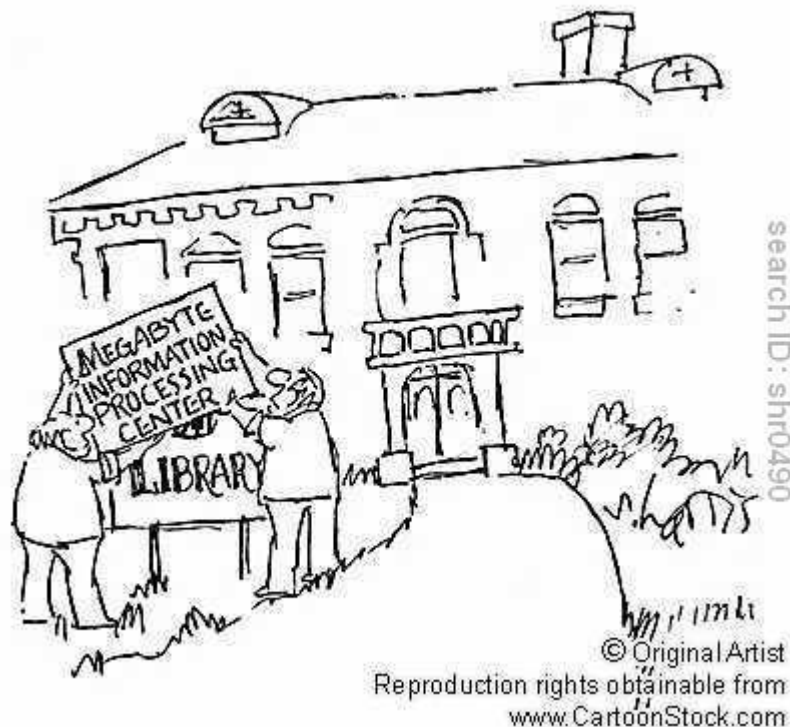
Näkemyksiä toiminnan ja palvelujen kehittämiseen

- Asiakeskeisyydestä asiakaskeskeisyyteen
- Työroolit ja työn uudelleen organisointi
- Verkko- ja mobiilipalvelujen kehittäminen
- Tilojen kehittäminen
- Palvelujen kehittäminen ja tuotteistaminen
- Viestinnän ja markkinoinnin kehittäminen



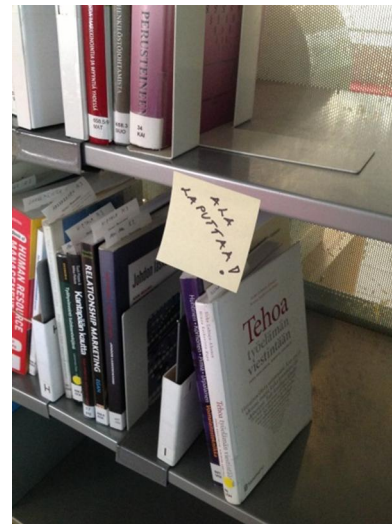
Kirjaston tulevaisuus?

Tarvitaanko
kirjastoja vielä?
Mitä palveluita
niiden pitäisi tarjota,
jotta ne olisivat
tarpeellisia
tulevaisuudessakin?



Uudelleenajattelua...

- Asiakaslähtöisyys:
 - Asiakasprofiilit?
 - Laputus ja havainnointipäivät kirjastossa
 - Yhteistyö opiskelijoiden kanssa – erilaiset projektit: esim. kirjasto 24/7 video
<http://vimeo.com/55422477>
 - E-kirjojen hankinta: esim. PDA-malli
 - Taskukirjasto Helmet-kirjastojen malliin
 - Käyttäjäkeskeinen suunnittelu



Uudelleenajattelua (jatkuu)

- RFID – mahdollistaako esim. kirjaston itsepalvelukäytön varsinaisten aukioloaikojen ulkopuolella?
- Ideointia tulevien kampuskirjastojen suunnitteluun, opiskelijat ja henkilökunta mukaan suunnitteluun (mm. Smart Campus -projekti)
- Painettujen kirjojen kokoelmakarttamyös e-kirjat?
- Painettu kirja vs. ekirja



Mitä voisimme tehdä toisin?

- Toimintatapojen ja prosessien uudelleen arviointi työhyvinvointinäkökulmasta
 - Mitä voimme jättää vähemmälle tai tekemättä?
 - Mitkä työt on ehdottomasti tehtävä?
 - Mitä uutta voisimme tarjota?

Näkökulmia työssä jaksamiseen

- Selkeät toiminnan suuntaviivat
- Proaktiivinen ja selkeä viestintä
- Vaikuttamismahdollisuus
- Hyvä työilmapiiri
- Yhteisöllisyys
- Hyvät esimies- ja työyhteisötaidot
- Palkitseminen

Viestintä on tärkeää, mutta välineitä on monia

Lync-kahvitilaisuudet

Wiki Blogi

Sähköposti Lync
Kotisivut

ACP Tuubi

Yammer
Facebook-sivusto





Osaamista ja oivallusta

tulevaisuuden tekemiseen

KIITOS!

www.metropolia.fi/palvelut/kirjasto
kaija.kivikoski@metropolia.fi