



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Työyhteisö oppimisympäristönä

Yliopistonlehtori Anu Järvensivu, Jyväskylän yliopisto, työelämän
tutkimus ja kehittäminen, sosiologia, aikuiskasvatustiede

*JO:n tukeminen työyhteisöissä vaatii
työyhteisöjen kehittämisosaamisen
sekä
työuran ja osaamisen hallinnan taitojen
parantamista!*

Sosiologian dosentti, FT (aikuiskasvatus) AmO Anu Järvensivu
(anu.jarvensivu@humak.fi)

Yliopettaja, Humak humanistinen ammattikorkeakoulu

Kasvatustieteiden yliopistonlehtori, Jyväskylän yliopisto

Yliopistotutkija, Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskus

Johtamisen tutkijatohtori, Vaasan yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Systemisen tarkasteluni perusspekstit

+ Ihminen oppii jatkuvasti

- Koko työuran ajan, myös myöhäisuralla (osaamisen kiteyttämisen ja jakamisen vaihe)
- Suurin osa ihmisen oppimisesta tapahtuu **koulutuksen ulkopuolella**
 - Erilaisissa yhteisöissä; tuskin koskaan yksinäisyydessä vailla sosiaalisia sidoksia
- **Oppiminen on sosiaalista toimintaa** kognitiivisen ohella
 - Kontekstiin ja sosiaalisiin suhteisiin sidoksista (ml. työyhteisö) ja niistä riippuvaista
 - Oppimisen sosiaalinen teoria: oppiminen sosiaalisiin käytäntöihin osallistumisena

+ Oppiminen linkittyy tiiviisti ja keskinäisriippuvaisesti työn mielekkyyden, hyvinvoinnin, tuottavuuden ja innovatiivisuuden näkökulmiin

- **Työyhteisössä oppiminen on monitasoista ja tasot ovat kytkeytyneitä:**
 - *yksilön kehittyminen* (oppiminen mm. kognitiivisena prosessina, ammattilaisena)
 - *työn kehittäminen* (mm. työn ”tuunaus”, mielekkyyden parantaminen)
 - *työyhteisöjen oppiminen* (työyhteisön käytäntöihin osallistuminen, osaamisen jakaminen)
 - *yhteistoiminnallinen kehittäminen työpaikalla* (innovaatiot, luovuus, tuottavuuden paraneminen)

TAVOITTEENA SYSTEEMISET VAIKUTUKSET

- Missä ovat systeemin (ja systeemien väliset) ongelmakohdat JO:n näkökulmasta ja miten niihin voidaan tehokkaimmin vaikuttaa?
 - **Miksi** oppimisen, hyvinvoinnin ja tuottavuuden **hyvät kiertet eivät toteudu** työyhteisöissä & työpaikkojen ja koulutusjärjestelmän välillä?
 - Millä osaamisen kehittämisen toimenpiteillä on mahdollista saada aikaan myönteisiä **systemisiä vaikutuksia** laaja-alaisen jatkuvan oppimisen näkökulmasta?

Tunnistetut ongelmakohdat ja hyvät uutiset

- Työyhteisön oppimisprosessien ongelmakohdat: 1) yksilön (esim. koulutuksessa) oppiman siirtyminen yhteisön osaamiseksi ja kehittymiseksi, 2) yhteisön kehittymisen ohjaaminen, 3) työpaikalla opitun tunnistaminen (lisä)tutkinnoiksi ja 4) osaamis-/ koulutustarpeiden tunnistaminen ja ennakointi työyhteisöissä + reagointi tunnistettuihin tarpeisiin
 - Seurauksena on kokemus, että koulutus ei vastaa työelämän tarpeita
 - **Työpaikoilla on heikosti työyhteisöjen kehittämisosaamista** (pieni yrityskoko)
 - **Yksilöillä on vähäisesti työuran ja osaamisen hallintaan liittyvää osaamista**
- *Työyhteisöjen kehittämisosaaminen + työuran ja osaamisen hallinnan osaaminen ovat koulutettavissa olevaa asiantuntijuutta ja osaamista!*
 - *Työyhteisön kehittämisosaamisen koulutus on osa yksilön jatkuvaa oppimista ja samalla se parantaa systeemisesti muiden yhteisön jäsenten jatkuvaa oppimista ja sen hyödyntämistä työssä*
 - > *työpaikkatasolla tuottavuus ja työhyvinvointi paranevat*
 - *Samoin yksilön työuran ja osaamisen hallintaa voidaan kehittää (koulutuksella) ja tukea (ohjauksella)*
- Tällä hetkellä **ikästereotyytiat** estävät myöhäisuran oppimista ja koulutusta
 - Itseään toteuttava ennuste
- *Todellisuudessa myöhäisuralla tapahtuu runsaasti oppimista, kehittymistä, työn "tuunaamista" ja opitun jakamista, kun siihen on mahdollisuus*
 - *Mielikuvien muuttaminen, esim. tukemalla koulutuksella ja sertifiointilla myöhäisuran työntekijöiden kasvua työyhteisön kehittäjiksi -> työurien piteneminen*

Jatkuvaa oppimista voidaan edistää osaamista kehittämällä systeemisiä vaikutuksia hyödyntäen:

1. Parantamalla työyhteisöjen kehittämisosaamista (kehittäjäkoulutus)
 - Yhdeksi kohderyhmäksi myöhäisuran työntekijät
 2. Lisäämällä koulutusjärjestelmään systemaattisesti oman työuran ja osaamisen hallinnan taitojen kehittämistä
 - Vaikutusta odotellessa panostuksia ohjaukseen
- Samalla tullaan edistäneeksi työhyvinvointia, tuottavuutta ja innovaatioita työpaikoilla, löytäneeksi paremmin lisäkoulutustarpeita, tunnistaneeksi ja sertifioineeksi osaamista, parantaneeksi muutosvalmiuksia, pidentäneeksi työuria sekä vähentäneeksi ikäsyrrjintää kielteisiä ikästereotypioita taklaamalla 😊