



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Voidaanko jatkuvaa oppimista edistää vahvistamalla oman osaamisen kehittämistaitoja?

Tutkimusprofessori Jukka Vuori, Työterveyslaitos,
käyttäytymistieteet, työterveys, interventiotutkimus



Työterveyslaitos

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

Keinoja osaamisen kehittämistä tarvitsevien motivoimiseksi kouluttautumiseen

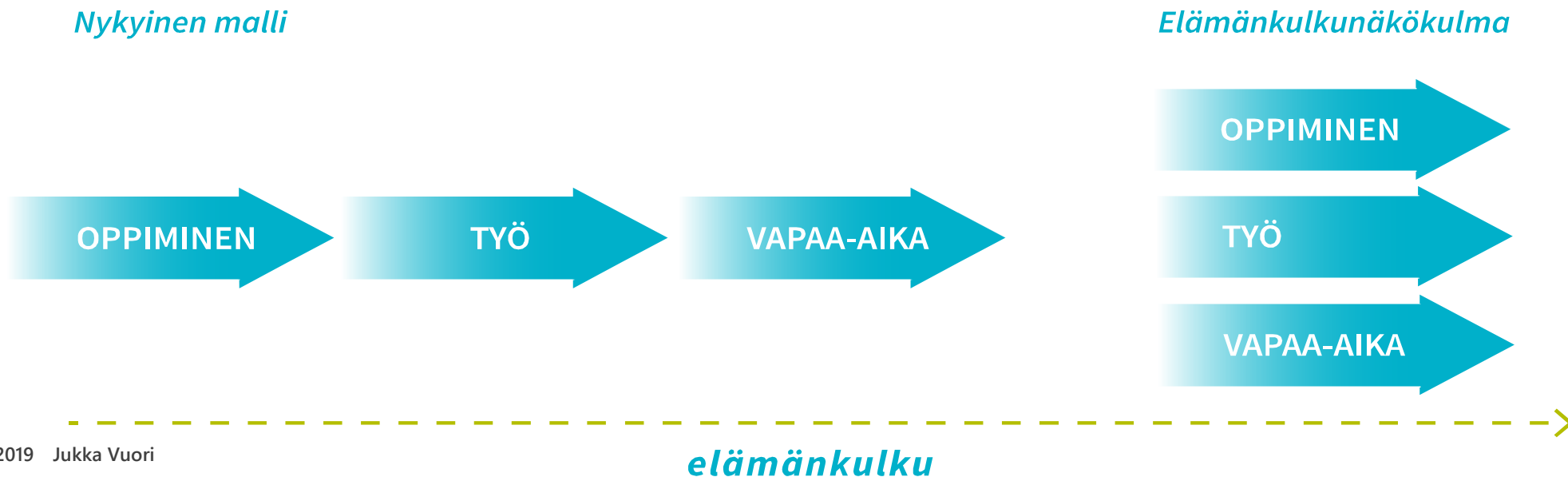
Jukka Vuori, Tutkimusprofessori

Työkyky ja työurat, TTL



Työurien kehittäminen ei toimi – tarvitaan uusia ratkaisuja

- Osaamisen kehittäminen kasautuu, työnantajat eivät panosta heikommin koulutettujen ja ikääntyvien koulutukseen eivätkä he itse hakeudu riittävästi koulutukseen.
- Ihmisten työurat ja osaaminen ovat yksilöllisiä ja tarvitaan myös omaa panosta suunnitteluun
- Miten aktivoidaan koulutusta tarvitsevat työntekijät kehittämään osaamista?



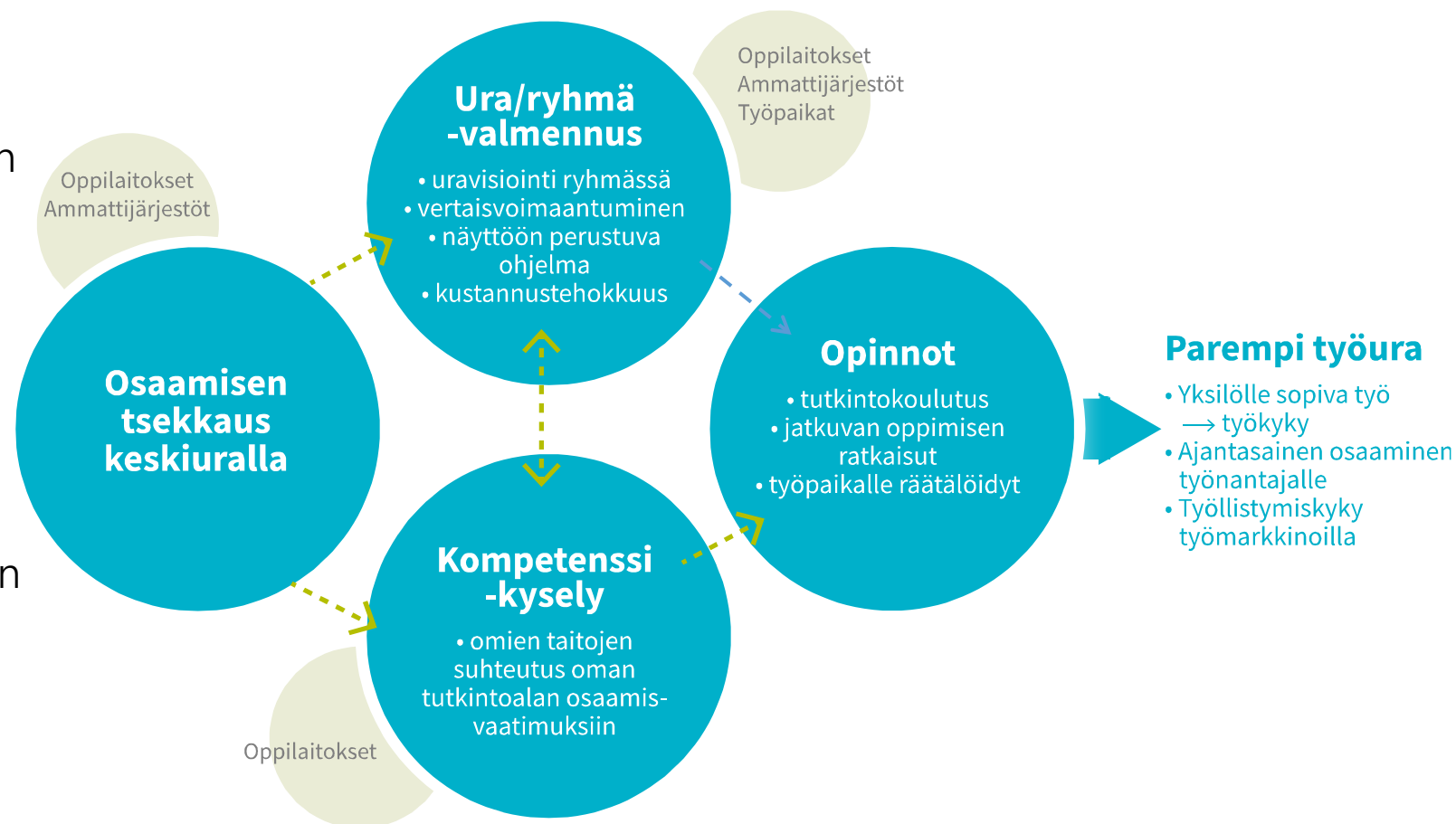
Taidot työhön –malli ja motivoiva ohjaus

(TTL ja Haaga-Helia); STN-hanke

Työntekijät joilla on heikompi kompetenssi omaksuvat koulutuksen hyödyt paremmin vertaisoppimisella (esim. Harackiewicz ym. 2015; Hulleman ym. 2010; Shin ym. 2017).

Korkean kompetenssin työntekijät omaksuvat hyödyt myös suoraan opettajalta (Duri ym., 2015).

Johtopäätös: heikommin koulutettuja, jotka osallistuvat huonosti koulutukseen motivoisi perinteistä ohjausta tehokkaammin **työntekijälähtöinen, vertaisoppimiseen perustuva valmennus.**



Taidot työhön -vertaisvalmennuksen vaikuttavuustuloksia (N=1124; RCT-asetelma)

- N=1119; RCT-asetelma
- Tradenomeja ja insinöörejä
- Keski-ikä 49 vuotta
- Naisia 62 %

Valmennuksen välittömät vaikutukset:

- Osallistujien valmius tunnistaa ja tuoda esiin omaa osaamistaan, suunnitella työuraansa sekä varautua vastoinkäymisiin vahvistui

Vaikutukset vuoden seurannassa:

- Osallistujien hakeutuminen korkeakoulutukseen lisääntyi merkittävästi.
- Erityisesti hyötyi riskiryhmä, jolla oli heikko työkyky ja jotka yleensä eivät hakeudu koulutukseen

Miten eteenpäin?

- Toimivan mallin rakentaminen, testaus ja implementointi
- Enemmän toimialoja ja koulutustasoja
 - sote-ala, tekniset alat ja/tai työn murroksen aloja
 - vähintään 2. asteen koulutuksen suorittaneita
- Mallin vaikutusten selvittäminen
 - Jatkuva oppiminen työkyvyn osatekijänä
 - Seuranta jatkuvan osaamisen hyödyistä

