

Työterveyslaitos Työtäpäivää-podcast tekstivastine

Jakso 9: Jatkuva oppiminen tekstivastine

Työterveyslaitos Työtäpäivää-podcast tekstivastine

Jakso 9: Jatkuva oppiminen

Juha Hietanen (JH):

Tavaratavaratavaa, tevere...Hei, kuuntelet Työterveyslaitoksen Työtäpäivää-podcastia. Minä olen Juha Hietanen, lyhyesti Hietsu.

Työtäpäivää on ehittänyt yhdeksänteen jaksoonsa, ja tällä kertaa korviin osui kiinnostavia näkemyksiä osaamisen kehittämisestä työpaikoilla.

Laura Damski (LD):

Meillä on ollut tällaisia osaamistyöpajoja, me ollaan otettu käyttöön tällainen osaamisalusta, jossa työntekijät tekee näkyväksi sitä omaa osaamista, mut sen lisäksi myös sitä motivaatiota ja kiinnostusta. Eli se on ehkä se paras lähtökohta oppia uutta et sitä innostusta ja paloo on siellä taustalla.

JH:

Hän on Järvenpään kaupungin kehittämispäällikkö Laura Dansk. Järvenpään kaupunki on hyvä esimerkki organisaatiosta, jossa on kunnianhimoisia tavoitteita kehittää osaamista ja oppimista. Saman aiheen parissa työtään tekee Työterveyslaitoksen ohjelmajohtaja Sanna Kulmala, joka luotsaa hallitusohjelmaan lukeutuvaa Työ2030-ohjelmaa.

Kummallakin on raikkaita näkemyksiä eväistä, jollaisia koko työelämä kaipaa, kun tuottavuutta pyritään parantamaan uusille tasoille.

Eiköhän siirrytä työelämän selikentälle!

Hei. Tervetuloa työterveyslaitoksen Topeliuksenkadun studioon. Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen. Työtäpäivään tämänkertainen jakso pureutuu osaamiseen ja oppimiseen. Tervetuloa Työtäpäivään Järvenpään kaupungin kehittämispäällikkö Laura Damski.

LD:

Kiitos. Tervehdys.

JH:

Mikä on innostanut Järvenpäättä tähän osaamisen kehittämiseen, kaikkiaan?

LD:

No, kyllä mä ehkä näkisin sen niin, että meidän kaupungin koko toiminta perustuu siihen että me pyritään tuottamaan meidän asukkaille laadukkaita ja hyviä palveluita ja keskeisin osa-alue siinä on nimenomaan osaava ja kehittävä henkilöstö, eli se on meidän ehdottomasti tärkein voimavara.

JH:

Sanna Kulmala, sinä johdat Työ 2030 -ohjelmaa ja sehän on osa hallitusohjelmaa. Vetovastuu on sosiaali- ja terveysministeriöllä ja sitten tämä operatiivinen käytännön vastuu Työterveyslaitoksella. Minkä takia osaaminen ja oppiminen ovat nousseet nykyään niin keskeisiksi ja ratkaisevan tärkeiksi puheenaiheiksi työelämässä?

Sanna Kulmala (SK):

Joo, kiitos Hietsu ja hei vaan Työ 2030 -ohjelmasta. No, meidän semmonen menestys ja isosti myös pitkä, pitkä perinne koulutusjärjestelmän laadustahan on iso osa siis suomalaisuutta ja Suomen brändiä ja meidän työpaikat rakentuu, niinkun Laurakin hyvin tossa kuvas, että millä arvoa tuotetaan, niin se on isosti siellä

osaamispääomassa. Nyt tää käynnissä oleva murros, erityisesti digiin liittyvät asiat, tää väestörakenteen kehitys ja sitten tietenkin nyt ilmastokriisi isosti, niin ne haastaa tätä osaamista ja tässä tarvitaan poikkeuksellisen paljon yhtäaikaista ja laajaa uudistuskykyä ja se tarvii... Se niinkun edellyttää meiltä uuden osaamisen kehittämistä ja sen takia, et se on kytenyt siellä jo pitkään, mut et nyt se on niinkun isosti tässä kaiken ytimessä.

JH:

Ja kun työelämä kehitty nopeesti ja tulee uusia tarpeita sille osaamiselle, niin aika paljon nykyään kuultu termi on tää jatkuva oppiminen. Minkälaisia ajatuksia teillä on siitä jatkuvasta oppimisesta?

LD:

No, niinkun Sanna tossa just totes, niin kyllä niinkun maailma ja työ muuttuu niin nopeeta tahtia et se oppiminen nimenomaan osana työtä on se mitä se jatkuva oppiminen siinä työn kontekstissa tarkoittaa. Se ei oo sitä et me suoritetaan joku tutkinto ja siirrytään työelämään, vaan se et me päivitetään sitä osaamista ja opitaan konkreettisesti joka päivä jotain uutta osana työtä, niin se on ehkä se miten sen itse hahmottaa.

SK:

Joo, mä aattelen et tähän niinkun määritelmällisesti... Me puhutaan nyt niin paljon siitä jatkuvasta oppimisesta, et se voi olla ihan hyvä ottaa sille semmonen perusmääritelmä ja se on juurikin tää työuralla, työpaikoilla tapahtuva jatkuva oppiminen, eli se liittyy siihen uudistumiseen työelämän eri vaiheissa. Ja sit semmonen toinen paljon käytettävä termi tähän rinnalle on ihan siis meidän perustuslaillinen oikeus, eli perustuslakiin kirjattu oikeus elinikäisestä oppimisesta, joka on sitten vauvasta vaariin. Eli nää on sillai luonteeltaan... Kulkevat luontevasti käsi kädessä, mutta niillä on tämmönen määritelmällinen ero, että... Et ehkä jatkuvaa oppimista, niin aattelin et se on sitä osaamisesta parasta muutosturvaa työelämässä.

JH:

Miten sitten yksittäisellä työpaikalla vaikkapa Järvenpään kaupungin kokoisessa organisaatiossa, niin kenen vastuulla se on sitten vastata siitä että sitä riittävää oppimista ja osaamista sitten, että sitä kehkeytyy?

LD:

No, ehkä niin että tokihan siinä yksilö on vastuussa itsestään ja toisaalta niinkun sitä kautta, että sitä oppimista ei tapahdu ellei oo motivaatiota ja paloa ja innostusta siihen oppimiseen, mut sitten toisaalta taas se että työnantajana nimenomaan halutaan rohkaista ja mahdollistaa se oppiminen ensinnäkin niin et meillä on sellanen organisaatiokulttuuri joka mahdollistaa sen oppimisen, ja toisaalta sit myös niin että meillä on tiettyjä rakenteita ja käytänteitä jotka sitä oppimista siinä työn arjessa tukee.

JH:

Laura Damski, miten voi oppimista tukea ihan konkreettisesti?

LD:

Valmentava johtaminen on nimenomaan sellaista tavoite- ja voimavarakeskeistä vuorovaikutusta jonka avulla pyritään mahdollistamaan se onnistuminen ja oppiminen siinä työssä, ja näkisin että tämmöinen valmentava opiskeluote auttaa meitä oppimaan uutta nimenomaan sen osallistavan otteen kautta ja sitä kautta että pyritään ruokkimaan tällaista positiivista uteliaisuutta ja tukemaan siinä vahvuuksien hyödyntämisessä ja tunnistamisessa. Järvenpäässä meillä on työstetty tällainen valmentavan johtamisen työkirja, josta löytyy apuvälineitä meidän esihenkilöille muun muassa näihin teemoihin liittyen. Niin että lähdetään miettimään sellaista onnistunutta työpäiväkokemusta tai sellaista mikä on ollut tähtihetki työssä, jota kautta pystytt myös lähestymään ja sanoittamaan sitä millaista osaamista onnistumistilanteessa on hyödynnetty.

JH:

Sanna Kulmala, kun olet Työ 2030 -ohjelman ohjelmajohtaja, niin varmaan usein tulee se tarve saada lisää nykyisestä porukasta tehoa, oli organisaatio mikä tahansa. Kuinka helppoa on tätä osaamisen kehittämistä saada nivottua erilaisissa organisaatioissa tavoitteisiin ja strategioihin?

SK:

Mä sanoisin näin, että se on siis yllättävän haastavaa ja se ei ole siis moite, vaan se on ihan aidosti.

Olen itse sitä soppaa kyllä osani ollut keittämässä ja se... Se

on siis... Maailma on niin nopeesti muuttuva ja osaaminen tänä päivänä, kun siinä on paljon erilaisia metataitoja ja niinkun ta... Niinkun pelkästään jo se, että miten me osataan oppia on jo iso taito ja osaaminen ja ne osaamiset on usein aika irrallaan semmosista selkeistä substanssikategorioista, niin se että siinä pysytään rullaavasti niiden valintojen ja sen toimintaympäristön muutoksen mukana, niin se on niinkun jokapäiväistä tekemistä. Eli

se ei ole enää asia mitä voidaan päivittää viiden vuoden välein osana strategiatyötä, vaan se on tullut osaksi sitä arjen kulttuuria, oppimisen kulttuuria, ja sen rakentaminen ottaa siis aikaa.

JH:

Osaaminen on aika usein aika semmonen abstrakti käsite. Voi olla vaikea hahmottaa sitä, että minkälaista osaamista kulloinkin ja minkälaisissa tehtävissä tarvittaisiin. Miten tätä lähestytään Järvenpäässä? Millä tavoin opitaan tuntemaan sitä, että mitä osaamista tarvitaan missäkin yksikössä?

LD:

No, tunnistan ehdottomasti ton myös itsessä, että aina sen oman osaamisen sanoittaminenkaan ei oo kaikkein helpointa ja yksinkertaisinta, vaikka näiden asioiden parissa päivittäin työskentelee. Et ehdottomasti se et me tuetaan työntekijöitä siinä että miten sitä omaa osaamista tehdään näkyväks, miten sitä sanoitetaan ja miten sitä tunnistetaan. Meillä on ollut tällasia osaamistyöpajoja, me ollaan otettu käyttöön tällanen osaamisalusta jossa työntekijät tekee näkyväks sitä omaa osaamista, mut et sen lisäksi myös sitä motivaatiota ja kiinnostusta, eli se on ehkä se paras lähtökohta oppia uutta, et sitä innostusta ja paloa on siellä taustalla. Ja toisaalta sitten myös se, et se yhteisö on siinä tukena ja toisaalta sparraamassa sitten myöskin, että mitä kukin osaa. Mut et tokihan se kytkeytyy myös sit siihen strategiatyöhön ja siihen, et katsotaan sinne tulevaisuuteen ja arvioidaan sitä et millasta osaamista me tarvitaan jotta me pystytään niitä laadukkaita palveluita jatkossakin tuottamaan.

JH:

No, jos ollaan nimenomaan siellä vaikkapa työpajassa, niin kuinka auliita ihmiset ovat ihan avoimesti kertomaan sen, että mitä minä osaan, mitä en osaa?

LD:

No, se vaihtelee hirveesti tietenkin työyksiköittäin, mutta et tietenkin siinä tavallaan tukena usein on kollega, et se on helpompi tässä niinkun, kun ollaan työpajassa, niin sanottaa esimerkiksi sitä että mitä se työkaveri osaa ja missä hän on hyvä ja missä hän onnistuu ja millasta osaamista hänellä on, kun sitten taas ehkä se, että lähtee sitä omaa osaamista rummuttamaan. Et ehkä siinäkin on sit sellasta suomalaista vaatimattomuutta, että vaikka sitä osaamista on valtavasti, niin siitä ei haluta välttämättä tehdä sit hirveen isoa numeroa.

SK:

Vaatimattomuus kaunistaa. Näin on. Joo, mä oisin ehkä tohon vielä sanonut Hietsu kun kysyit siitä osaamisen kytkemisestä sinne tavoitteisiin, niin yks semmonen hyvä happotesti jollain tavalla työpaikoille vois aina olla se että miten se oma strategia kuvattaisiin osaamisina. Eli jos strategia pitäisi kertoa osaamisina, niin minkälainen tarina siitä tulisi? Et se on musta hyvä semmonen yks arjen happotesti tälle.

JH:

Jos ajattelee nykyaikaista suomalaista yritystä, niin onks tämmösiä ehkä tehtykin jossain?

SK:

No, kyl mä sanoisin et niitä on ja mä luulen että Järvenpää itse asiassa on myös sillä matkalla. Että se miten asukkaita voidaan auttaa, niinkun Lauraa kuuntelee, niin tulee semmonen fiilis että sieltä se nimenomaan ammentaa, eli mitä sillä osaamisella pystytään lisäarvoa tuottamaan.

LD:

Joo. Me ollaan nimenomaan Järvenpäässä laadittu strategian tueksi strateginen osaamissuunnitelma, jossa ollaan nimenomaan sanoitettu sitä että mitä se tarkoittaa sen osaamisen kannalta, jotta me pystytään pääsemään niihin tavoitteisiin, mut et tietenkin tavallaan se nopee muutos on läsnä koko ajan, et se ei oo mikään paperi joka ollaan laadittu ja joka on staattinen, vaan totta kai muuttuu jatkuvasti.

SK:

Niinpä, mut toi on itse asiassa just... Se on hirveen hyvä tapa nimenomaan sanottaa myös sitä muutosta hirveen inhimillisellä tavalla, että... Et kun me saatetaan sit aina välillä niitä toimintaympäristön muutoksia vähän maalailta semmosina että nyt kaikki automatisoituu, tai nyt tapahtuu sitä ja tätä, ne vaan jotenkin vyöryy meidän päälle, mut sitten kun me mennäänkin siihen arjen ja sen inhimillisen pääoman tasolle, niin siitä tuleekin käsin kosketeltavaa, et me päästään sinne palveluihin ja asiakaskohtaamisiin, ja sit me sanotaankin että kun ennen me tehtiin näin, niin jatkossa meidän ois hyvä osata tehdä näin, ja se tekeekin sitä muutosta itse asiassa todeks, et se on sillai hirveen tehokas niinkun muutoksenteke, myöskin apuväline.

JH:

Miten helppoa sitten on semmosessa käytännön tilanteessa hoksata niitä semmosia uusia osaamisen tarpeita, että nyt ne vanhat opit eivät enää riitäkään, vaan nyt tarvitaan jotain aivan uutta?

LD:

No, tietenkin se poisoppiminen on ehkä kaikkein haastavinta oppimista, mut et tietenkin tavallaan niiden kokeilujen kautta on mahdollista edetä ja myös tunnistaa sitä että voidaanko edetä ja millasta osaamista missäkin tehtävässä tai työssä tarvitaan. Mut ei se helppoa oo.

SK:

Ei oo ja usein sit siinä kohtaa kun niitä jollain tavalla ehkä niitä gapeja tunnistetaan, niin sit ollaan kyllä jo ehkä vähän myöhässä, että... Et ehkä toivois sitten et me löydetään senkaltaisia, niinkun... Sellasta kulttuuria, missä esimerkiksi se oppiminen siinä osana sitä työn tekemistä, niin alkaa olemaankin selkeesti niinkun työtehtävä, et me ajatellaankin sitä jo niin että osa meidän työtehtäväpaketista on itse asiassa siis uuden oppimista ja osaamisen jakamista isosti.

JH:

Toi oli erittäin mielenkiintosta, mitä Laura Damski, siis kehittämisspäällikkö Järvenpään kaupungista nosti esiin, et tää niinkun poisoppimisen tarve - sellaista voi olla työelämässä. Tuleeks mieleen mitään esimerkkejä, että mistä pitäis päästä tietyllä tavalla jossain tietyssä tilanteessa eroon?

LD:

Ei ehkä nyt mitään äkkiseltään mitään konkreettista esimerkkiä tuu, mutta et toisaalta sit se, että jos me halutaan tehdä asioita uudella tavalla, niin meidän pitää myös raivata tilaa sille uudelle ja toisaalta niinkun rohkeesti myös luopua sitten niistä toimintavoista mitä aiemmin on ollut, jos halutaan lähteä kokeilemaan jotain uutta.

SK:

Niin. Mä mietin, et just varmaan semmonen tietty 2000-luvun klassikko on ollut vaikkapa nää erilaiset kommunikointivälineet työpaikoilla, että kuinka monta niitä voi siis olla ja kannattaa olla, että... Et kun siirrytään vaikkapa tämmösiin yhteisöllisiin, vaikka Slack-tyyppisiin viestintäkanaviin, tai otetaan jotain Yammeria ja muuta, niin sitten tarvitaanko vielä sähköpostia vaikka sisäisesti, vai ylläpidetäänkö monia systeemejä. Se nyt on yhdenlaista välineosaamista, mut siinä on ehkä se niinkun aina luopumisen tuska, että mitä jätetään pois.

JH:

Kuinka moneen viestintävälineeseen samanaikaisesti teillä riittää kapasiteettia? Mulla ei kovin moneen.

SK:

Tai hermoa. Joo, ei, tota... Silleen, et pitäis riittää nää omat sormet kyllä, niinkun. Mielellään vaan toisesta kädestä vielä, jos mahdollista.

JH:

Mites Laura? Otetaanko varpaat avuksi, vai?

LD:

Ei, kyllä mä haluaisin ajatella et muutama viestintäväline on ihan maksimi, et ei se kenenkään aivoterveydelle oo hyvä asia, et jos niitä viestejä ja signaaleja pompsahtelee eri kanavista jatkuvasti. Et tavallaan siinä ehkä just se runsaus ja innokkuus ottaa niitä eri välineitä käyttöön on ollut vallallaan, et nyt pitäis vaan karsia pikemminkin.

JH:

Kyllä ja yks iso osa sitä haastetta on varmaan just se, että sitten kun pitää etsiä niitä tietoja, dokumentteja, joihin näissä eri viestintävälineissä sikin sokin viitataan, niin mistäpä ne sitten löytyvät.

SK:

Kyllä. Tää on varmaan osa tätä... Me ollaan paljon puhuttu näistä muutosvoimista, niin tätä ylikuumenemisen tematiikkaa, et tämmönen priorisointi ja synkronointi kyllä on ehdottomasti niitä yksiä menestymisen avaimia meidän hyvinvoinnin tukena myöskin, tulevaisuudessa.

JH:

No, oli kyse minkälaisesta työorganisaatiosta, työyhteisöstä tahansa, niin ihmisten kyvyt omaksua uutta, ne totta kai vaihtelevat suuresti. Sitäkin pitää varmaan siellä johtoportaassa aina tarkkaan miettiä. Mites Sanna luonnehtisit sitä, että minkälaisia erilaisia tapoja näillä ihmisillä on oppia uusia asioita?

SK:

No, tässä meillä on ollut nyt tämmönen oppimisen korkeakoulu, tää pandemia-aika, eli me toisaalta käytiin tämmönen ennennäkemätön, kollektiivinen oppimiskokemus tässä siirtymässä, mutta toisaalta tää on tuonut kyllä hienosti myös esille juurikin niitä eroja, että miten toinen oppii sillä enemmän vertaiskeskustelulla, toinen haluaa tankata sen kirjallisessa muodossa, kolmas kuuntelee podcasteja vaikkapa ja sit on kaikkea siltä väliltä. Et kyllä jollain tavalla tää varmaan niinkun, miten me sovitetaan sitä yhteisöllistä voimaa siinä oppimisessa, huomioiden kuitenkin ne yksilölliset erot, niin tää mun mielestä koskee sekä työpaikkoja että ihan meidän koulutusjärjestelmää myöskin, et me pystyttäis rätätelöimään jokaiselle sopivia, että on se sitten mikä aisti tahansa mikä parhaiten tarttuu.

JH:

Näkyys teillä Laura käytännön työssä, arjessa, se oppimistapojen aika iso kirjo, ja pystytäänkö sitä jollain tavalla ottaa huomioon?

LD:

No, kyllähän se ehdottomasti pitää ottaa huomioon jos me halutaan et se oppiminen on tuloksellista. Et tavallaan just toi mitä Sanna niistä eri tavoista kuvas, niin pitää hyvin paikkaansa, mut et kyl mä nimenomaan näkisin et me halutaan organisaationa panostaa nimenomaan siihen yhteisölliseen oppimiseen ja sen osaamisen ja tiedon jakamiseen. Tietenkin niin, että meillä on erilaisia oppijoita. Jokaiselle varmaan tekee ihan hyvää pohtia, myös aikuiselle, sitä että miten me opitaan ja miten me omaksutaan asioita, mutta toisaalta sitten just se että ei me yksin työskennellä, et kyl me ollaan nimenomaan yhdessä. Yhdessä pyritään edistämään niitä tavoitteita ja tuottamaan niitä laadukkaita palveluita.

SK:

Nyhdän tässä on ollut tässä etäajassa tähän oppimiseen tosi... Jotenkin nyt jatkanakin kannalta se haaste ja mahdollisuus, niin sit se, että... Et siinä meidän pitää sitä yhteisöllistä, vähän niinkun arjessa tapahtuvaa oppimista, niin meidän pitää paljon enemmän erikseen järjestää, että se semmonen sermien yli huutelut tai siinä ideapajassa jotenkin heittely ja muu, niin meillä ei oo sitä samalla tavalla välttämättä käytettävissä, että se on sillai mahtavaa et se just noin pidetään lähtökohtana, mutta sit se että tuodaan siihen koriin erilaisia työvälineitä ja tapoja tehdä sitä, koska sitä erikseen todella pitää puskea eri tavalla.

JH:

Niin ja yks asia varmaan mikä liittyy tähän on se yhdessä tekeminen, yhdessä oppiminen, että ei riitä varmaankaan se että ihmiset erikseen oppivat erilaisia taitoja, vaan pitää saada yhdessä tiimissä aikaan asioita.

SK:

Se on just näin ja sit varsinkin kun me aatellaan, että meiltä koko ajan myös totta kai toisesta päästä meiltä poistuu työntekijöitä ja se kaikki osaamispääoma sitten pahimmillaan hiipii, yrittää siitä ovesta päästä ulos, että... Et sillaikin se just se jakaminen ja semmonen vertaisoppiminen ja sen hiljasen tiedon siirtäminen, niin ne on tosi kriittisiä kysymyksiä meille nytten.

LD:

Ja niinkun tavallaan ne käytänteet voi lähteä ihan semmosista pienistä arjen teoista, et tiimipalavereissa vaikka varataan aikaa siihen että joku tiimistä jakaa omaa osaamistaan, tai niinkun paneudutaan yhdessä johonkin asiaan. Et jotenkin tavallaan ehkä toivois et päästäis nimenomaan siitä sellasesta kauheen koulutuskeskeisestä osaamisen kehittämisestä nimenomaan siihen, että puhutaan siitä oppimisesta osana työtä. Et totta kai ehdottomasti koulutus on myöskin tärkeätä, mut et sit jos nimenomaan puhutaan siitä aikuisten työhön kiinnittyvästä oppimisesta, niin sehän lähtee just siitä että työssä kohtaa jonkun tilanteen tai asian mikä pitää ratkaista ja sit lähdetään miettimään että okei, tiedänks mä tästä jotain. Mitä mä tiedän tästä? Kysynks mä kollegalta? Otanks mä selvää? Ja siinä prosessissa tapahtuu sitä oppimista.

SK:

Saanks mäkin kysyä? Toi on niin mielenkiintosta, niin täytyy kysyä että ootteks te jotenkin tietosesti raivannut tälle aikaa vaikka sieltä tiimipalaverista. Koska aika on usein se pahin tietyllä tavalla niinkun este sitten kuitenkin arjen oppimiselle, niin miten te ootte sitä lähestynyt.

LD:

Kyllä se musta ehdottomasti vaatii sen että sille raivataan aikaa. Toki pakko myöntää, et sithän se on usein just se asia joka sieltä sitten putoaa pois kun muut kiireelliset asiat painaa päälle, mutta että kyllähän se este usein mitä ihmiset kokee sille oppimiselle on just se ajan puute, et tavallaan sitä aikaa ei oo. Mut ehkä just ton äskeisen esimerkin kautta just halusin nostaa sitä esille, et se oppiminen ei oo erillinen osa työtä, vaan nimenomaan olennaista myös sen työntekemisen kannalta.

JH:

Kyllä ja toi on hieno asia minkä Sanna nosti esiin, nimenomaan se et tää pandemia toimi tämmösenä korkeakouluna, mut sitten sen pandemian aikana on totta kai tehty monia asioita, näitä koulutushaasteitakin toteutettu silleen niinkun improvisoiden, käytännön sanelemana pakkona, mutta että osataanko niistä ottaa niitä käytänteitä sitten vähän semmoseen niinkun rauhallisempaan, seesteiseen aikaan myös käyttöön?

SK:

Se on varmaan se edellytys, että tässä tämmönen nousujohteisuus säilyy. Varmaan se semmonen ylipäättään tän oppimisen menestystä jollain tavalla leimaa sen reflektoinnin tärkeys,

niin mä luulen että meillä on tässä korona-ajan opeissa ja oivalluksissa tärkeä semmonen reflektoinnin paikka, joka sitä nousujohteisuutta sitä varmistaa.

JH:

Te ootte kumpikin hyvin... Suhtaudutte hyvin myönteisesti totta kai jo työnne puolesta kaikkeen oppimisen ja osaamisen kehittämiseen ja edesauttamiseen, edistämiseen, mutta näätteks te semmosia jotain tiettyjä isompia möykkyjä, esteitä joita pitäis päästä selättämään tai ylittämään, että päästään yhä hurjempaan laukkaan työelämässä?

LD:

No, kyl mä ehkä näkisin että yks semmonen iso este on se, että miten se osaaminen ja oppiminen ja koulutus jollain tavalla jakautuis tasaisemmin väestössä. Tuntuu, et kuitenkin tällä hetkellä se kertyy sille porukalle joka on jo valmiiks koulutautunut. Et jotenkin se, että me huomioitais se et meillä on erilaisia oppijoita ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja työntekijöitä ja pyrittäis nimenomaan mahdollistamaan se et se oppimisen ilo olis läsnä kaikissa töissä.

SK:

Niin, mehän ollaan kuitenkin lajina siis oppimisesta innostuvia ja sitten jos siellä niitä esteitä on, niin toi aika on niinkun selkeä semmonen ja mimmoset ne puitteet on ja taloudelliset mahdollisuudet ja miten sitä toisaalta tuetaan, et niinkun Järvenpäässäkin te tarjoatte sparrausta siihen, ohjausta avuksi siihen vahvuuksien sanottamiseen, mikä on hirveen tärkeä.

Jos ihmisen päähän on iskostunut sieltä peruskoulusta vaikka se että mä en oo hyvä numeroitten kanssa, mikä on semmonen hyvin klassinen meitä seuraava ilmiö, niin kyllä se vaatii muutaman tämmösen jotenkin pallotteluseinä-keskustelun,

et sieltä löytää tien sitten kuitenkin ehkä uuden oppimisen äärelle ja niinkun vapautuu tietyllä tavalla näistä itseään koskevista ehkä uskomuksista, myöskin.

LD:

Joo ja mä näkisin sen, että on ehdottoman ihanaa ollut huomata se, et miten just positiivinen pedagogiikka ja vahvuuslähtöinen ajattelu on vallannut meidän koulutusjärjestelmän, mut et toisaalta sitten se että sit jos mietitään aikuisia ja meilläkin suurimmat työntekijäryhmät on nimenomaan siellä opetuksen ja kasvatuksen puolella, niin sit toisaalta peräänkuuluttaisin sitä et meillä olis sellasia organisaatioita ja sellasta työskentelykulttuuria joka olis nimenomaan vahvuuslähtöistä ja siltä osin tavallaan tukis ja kannustais siinä et jokainen vois hyödyntää niitä omia vahvuuksiaan siinä työssään.

SK:

Sepä, ja et sitä osaamista tulee niin monista eri lähteistä. Et sekin, et me helposti ajatellaan et se on pitänyt tulla sieltä koulutuksesta tai tietynlaisesta CV:stä jotta se osaaminen löytyy, mutta kyllähän se osaaminen, se voi... Se tulee meille harrastuksista, se tulee meille ystävyysuhteista, kaikista minkä äärellä me tietyllä tavalla ollaan. Et sit ehkä näihin esteisiin myös se, että millä me mahdollistetaan sit ihan käytännössä siellä työpaikalla sen oman osaamisen kuvaaminen ja jakaminen muille, et siihenhän on nykyään ihan superhyviä tullut, siis niinkun ihan ratkaisuja, siis järjestelmäratkaisuja, jotka jo tarjoaa sitten sun mielenkiinnon kohteiden mukaan sulle ikään kuin koulutus- ja oppimismahdollisuuksia.

JH:

Resursoida sitä täytyy totta kai sitä, että niinkun varataan riittävästi aikaa ja voimavaroja siihen nimenomaan et koulutetaan omaa porukkaa mahdollisimman hyvin ja niinkun just niihin haasteisiin joita siellä kulman takana näkyy. Sanna Kulmala, sinä Työ 2030 -ohjelmassa pääset kurkistamaan hyvin monenlaisiin organisaatioihin, niin onks tätä riittävästi oivallettu suomalaisessa työelämässä.

SK:

Joo. Tää resursointi on tosi tärkeä ja ytimessä oleva kysymys ja se liittyy paljon ajankäyttöön. Me tehtiin yks tosi kiinnostava havainto tässä ohjelman puitteissa. Meillä oli tämmönen fast expert teams -kokeilu, jossa me tuotiin... Siis se oli upeeta, 80 eri alojen asiantuntijaa tuli siis pro-bonona ratkomaan työelämän kysymyksiä. He konseptoi muun muassa hybridityötä. Siinä on ajatus siis se, että ne tekee neljän viikon kehityssprintin ja tulee hyvin poikkisektoreista, niinkun eri aloilta ja julkkari ja yksityiseltä ja... Ja ajatus oli se, että se kokeilu on nimenomaan sitä sektorirajojen ylittämistä ja sen ongelman faktista ratkaisua, ja sit lopputulos olikin se et me huomattiin et se olikin siis oppimista. Eli kun katsottiin mitä tästä syntyi, mitä ne 80 ihmistä koki, niin olikin se oppiminen. Ja siinä tehtiin sit semmonen havainto, että esimerkiksi tässä, niin se että me ollaan nykyään tosi monissa erilaisissa verkostoissa työmme puitteissa, mut me ei välttämättä sitä hoksata resursoida. Se on mun mielestä yks esimerkki ja sit on monta toki muuta, niinkun liittyy ohjaamiseen ja coachaamiseen ja vaikka mihin, niinkun ajankäyttöön, mut et jollain tavalla meillä on tämmösiä uusia oppimisen muotoja joita me ei välttämättä osata, et ne tulee kaikki siihen till, siihen sun päivään, joka tekee siitä yhtäkkiä aika kuormittavaa.

JH:

Kuinka paljon vaikkapa Järvenpään kaupungissa kiinnitetään tähän verkostoitumisen hyödyllisyyteen huomiota?

LD:

No, totta kai näkisin et se on ihan olennaista ja toisaalta ollaan pyritty myös panostamaan siihen et me verkostoiduttais myös kaupungin sisäisesti. Meillä on kuitenkin 1500 työntekijää ja työskennellään hirveen erityyppisissä tehtävissä ja toisaalta sitä osaamista on ihan valtavasti, nini ollaan nimenomaan panostettu siihen et meidän osaamisalustan kautta olis mahdollista löytää sitä osaamista ja sparrausta myös meidän organisaation sisällä. Ja toisaalta sitten ehkä tohon, että sit jos ei ajatella sitä oppimista ja osaamista sen koulutuksen kautta, niin tietenkäin kaikenlaiset erilaiset ratkaisut jotka liittyy vaikka työkiertoon ja työvaihtoon tai sisäiseen rekrytointiin, niin näkisin että näähän on myös ihan valtavia mahdollisuuksia uuden oppimiselle niin sen työyhteisön kuin sitten sen työntekijänkin kannalta.

JH:

Oppimisesta puhutaan silloin tällöin myös vähän sillä tavalla ehkä jollain tavoin negatiivisessa sävyssä. Mitä asioita ennen kaikkea tässä oppimisessa kannattaa korostaa?

SK:

Mä oikeestaan haluaisin korostaa jotenkin tässä myös sitä oppimisen iloa ja sitä positiivisuutta. Mun ehkä huoli on se, että me leimataan tää jatkuva oppiminen semmoseksi pakkopullaksi ja semmosksi, joka me... Niinkun nyt se on meille uusi vaatimus kaiken tämän lisäksi mitä me nyt teemme, niin nyt kaikille tulee uus vaatimus tästä jatkuvasta oppimisesta, että... Et jollain tavalla ajateltais että ihminen on halukas ja kyvykäs oppimaan ja kyse on siitä että miten tästä tulee meille innostava, uteliaisuutta ruokkiva ympäristö, joka sit mahdollistaa tätä uudistumista niinkun osaamisen, oppimisen keinoin. Ehkä peräänkuulutan tätä positiivisuutta.

JH:

Aivan ja varmaan on ihan kiistatta selvää, että sehän... Sen tiedetään lisäävän työhyvinvointia että saa töissään aikaan positiivisia asioita ja oppiminen on yks asia niistä, varmaan.

SK:

Ihan, siis... Ihan se on siellä ykkösessä, että pitkään on ollut jo niin, että erityisesti siis nuorilla jotka pohtivat että minkälaiseen työpaikkaan haluaisivat mennä, ja just tää vetovoima mitä Laurakin puhuu, että... Niin se on ihan siellä ollut prio kolmosessa monta vuotta, että onko kokemus siitä että menemällä tähän työpaikkaan osaamisestani huolehditaan ja saan oppimis... Uuden oppimis niinkun mahdollisuuksia, et...

LD:

Täysin samaa mieltä kyllä tosta, et kyllä se just se työn merkityksellisyys ja toisaalta sitten mahdollisuus itse kehittyä ja toisaalta kehittää sitä omaa työtään, niin on ehdottomasti semmosia asioita mitä me ainakin työnantajana halutaan työntekijöille tarjota.

JH:

Kyllä ja tää elinikäinen oppiminen, sehän on totta kai niinkun nuorille työntekijöille, se on väylä siihen kanssa että vain taivas on rajana, että mihin sitten siellä työelämässä tulee myöhemmin päätymään ja pysyviä loppusijoituspaikkoja ei nykyajan työelämässä taida enää olla.

SK:

Ei. Nykyinen työelämä on jännittävä seikkailu. Kyllä.

JH:

Työtäpäivää-podcastit, ne ovat kuunneltavissa lukuisilla alustoilla.

Keskustelua näistä aiheista käydään Twitterilla hashtagilla Työtäpäivää. Kehittämispäällikkö Laura Damski Järv enpään kaupungista, kannattaako osaamisesta ja oppimisesta keskustella?

LD:

Ehdottomasti!

JH:

Olen aivan samaa mieltä. Osallistukaa keskusteluun. Osaamista Suomi tarvitsee.

Kiitos paljon vierailusta Laura Damski ja kiitos Työ 2030 -ohjelman ohjelmajohtaja Sanna Kulmala Työterveyslaitoksesta.

SK:

Kiitos kovasti.

JH:

Minä olen erityisasiantuntija Juha Hietanen. Tavataan verkossa.