

Tulevaisuustietoinen jatkuva oppiminen tukee työn murrosta, **mutta miten?**

Miten tukea työn murrosta tulevaisuustietoisella jatkuvalla oppimisella nopeutuvien muutosten, lisääntyvän kompleksisuuden, epävarmuuden ja monitulkintaisuuden keskellä? Miten turvata työn muuttuessa kestäväällä tavalla siirtyminen uusiin työnteon muotoihin, toimintatapoihin ja osaamiseen?

TEKSTI: MAARIT HILDÉN

TYÖN MURROKSESTA, uusista teknologioista sekä niiden vaikutuksista osaamistarpeisiin ja jatkuvaan oppimiseen on viime kuukausina ilmestynyt useita laaja-alaisia selvityksiä. Näitä ovat tulevaisuuslonteon taustaselvitys ”Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta”, Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018–2037 ja osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto ”Jatkuvan oppimisen Suomi”.

Yhteistä niille on, että ne kertovat meidän olevan keskellä pitkäaikaista, monimuotoista työn muutoksen ilmiötä, jossa tarvitaan kykyä katsoa pidemmälle, nähdä uusia vaihtoehtoisia mahdollisuuksia, kykyä tehdä konkreettisia ratkaisuja sekä jatkuvaa oppimista. *Tarvitaan ennakointi-, muutos- ja oppimiskyvykkyyttä.* Murros vaikuttaa arvonluontiverkostoihin ja toimintatapoihin sekä käynnistää toivottavasti myös keskustelun haluttavasta tulevaisuudesta niin yksilöiden, yhteisöjen kuin yhteiskunnan eri tasoilla.

Oppiminen on tulevaisuuden tärkein taito – vuorovaikutus korostuu

Osaamisen tulevaisuuspaneelin arvion mukaan jopa miljoona suomalaista tarvitsee uudelleen kouluttamista. Syntyvyys on matala ja vuoteen 2030 men-

Opittujen tietojen puoliintumisaika on viisi vuotta ja samassa tehtävässä ollaan keskimäärin 4,5 vuotta.

Voisiko töitä suunnitella enemmän oppimisen näkökulmasta ja työssä oppimisen mahdollisuuksiin huomiota kiinnittäen?

nessä lähes puolet Suomen nykyisestä työvoimasta eläköityy. World Economic Forumin raportissa (2016) arvioitiin, että melkein 65 % ala-asteen oppilaista työskentelee tulevaisuudessa ammateissa, joita ei vielä ole. Deloitteen inhimillisen pääoman trendejä kuvaavan (2017) raportin mukaan opittujen tietojen puoliintumisaika on viisi vuotta ja samassa tehtävässä ollaan keskimäärin 4,5 vuotta. Mitä nämä tarkoittavat oppimiselle ja ennakoivalle strategiselle osaamisen johtamiselle? Digitalisaation suurin muutos tapahtuu inhimillisessä vuorovaikutuksessa. Voisiko töitä ja tehtäviä suunnitella enemmän oppimisen näkökulmasta ja työssä oppimisen mahdollisuuksiin huomiota kiinnittäen?

Suomalainen kulttuuri on perinteisesti ollut asia- ja yksilökeskeistä. Tulevaisuudessa työskentely monimuotoisessa dynaamisessa ympäristössä haastaa yhä suurempaan yhteisöllisyyteen, osallistaviin työtapoihin, verkostoitumiseen ja erilaisuuden hyödyntämiseen. Uusi ymmärrys syntyy monialaista asiantunteudesta hyödyntävästä dialogista ja kyvystä ymmärtää monimuotoisia ilmiöitä. Yhteisöllinen oppiminen saattaa nousta myös uuden tiedon, luovuuden ja hyvinvoinnin lähteeksi. Kevan työelämäpalveluiden johtaja Kati Korhonen-Yrjänheikki kirjoittaa, että

tulevaisuuden asiantuntijuus edellyttää yhä enemmän uuden luomista, monialaisen asiantuntijatiimin tai verkoston jaettua asiantuntijuutta ja kykyä yhteisölliseen oppimiseen. Myös opetushallituksen pääjohtaja Olli-Pekka Heinonen näkee asiantuntijuuden entistä enemmän vuorovaikutuksessa toimimisena. Samalla joudumme asiantuntijaorganisaatioissa tekemään valintaa, arvostammeko kokemusta vai ko kykyä jatkuvaan oppimiseen nopeasti muuttuvassa ympäristössä.

Kyky hyödyntää tulevaisuutta nykyhetkessä

Miten turvata työn muuttuessa kestäväällä tavalla siirtyminen uusiin työnteon muotoihin, toimintatapoihin ja osaamiseen? Yksi mahdollinen lähestymistapa on tarkastella osaamisia ja toimintoja eri aikajäniteillä ja näin hyödyntää tulevaisuutta myös nykyhetkessä (kuva 1: aikajänne mahdollistaa valintoja).

Mitä pidemmälle ajassa mennään, sitä enemmän tieto lisääntyy, toimijoiden joukko kasvaa ja ilmiöt muuttuvat kompleksisemmiksi. Samalla kasvavat mahdollisuudet tulevaisuudesta käsin luotaviin uusiin palveluihin, tuotteisiin ja toimintatapoihin eri toimijoiden, teknologian ja uusien arvonluontiverkostojen myötä. Osaamisia ja kyvykkyyksiä voidaan tarkastella perustasolla operatiivisiin toimintoihin liittyen ja huolehtia, että olemassa olevat ydinprosessit toimivat. Tekoälyä voitaneen käyttää jatkossa apuna perusosaamisen tunnistamiseen. Kaikki työ ja toiminta ei muutu eikä työn murros tapahdu samassa tahdissa kaikilla aloilla, joten perustoimintojen ja niihin liittyen osaa-

Yhteisöllinen oppiminen saattaa nousta myös uuden tiedon, luovuuden ja hyvinvoinnin lähteeksi.

misten kehittäminen on edelleen tärkeää. Samalla on hyvä tehdä strategisia valintoja ja priorisointeja, jotka tapahtuvat vallitsevan toimintatavan ja/tai kehityksen sisällä. Mitä pidemmälle ajassa mennään ja/tai katsotaan ilmiöitä tulevaisuudesta käsin, voidaan tunnistaa uudenlaisia mahdollisuuksia.

Operatiiviset, strategiset ja uudenlaiset kyvykkyydet muodostavat syklin, jossa ne toisiaan täydentäen nivoutuvat osaksi arjen toimintoja. Eri tasoilla voi toimia eri henkilöitä vahvuksiensa mukaan. Kokonaisisuuden toimivuus edellyttää ainakin kohtalaista ymmärrystä yhteisestä suunnasta. Liikkuminen aikajäniteellä ei arvota töitä eikä tekijöitä. Mahdollisten tulevaisuuksien tarkastelu edellyttää erilaisia välineitä ja lähestymistapoja kuin operatiiviseen arkeen kuuluvien prosessien ja tehtävien hoitaminen. Näitä voivat olla esim. osallistavat tulevaisuustyöpajat tai tulevaisuustietoinen yhteiskehittäminen. Vaikka emme voi tietää tulevaisuuden ratkaisuja, voimme tunnistaa signaaleja ja ilmiöitä, käydä keskustelua mahdollisista tulevaisuuksista, tehdä kokeiluja ja poistaa esteitä. Odotuksemme tulevasta vaikuttaa toimintaamme

AIKAJÄNNE MAHDOLLISTAA UUDENLAISIA VALINTOJA



Kuva 1.

Tarvitsemme kykyä hyödyntää tulevaisuutta nykyhetkessä eli tulevaisuuslukutaitoa.

tässä hetkessä ja palautumiskykyymme muutosten keskellä. Tarvitsemme kykyä hyödyntää tulevaisuutta nykyhetkessä eli tulevaisuuslukutaitoa.

Osaamisen kehittämisestä oppimisvalmiuksiin

Osaamisen kehittämistä voi tarkastella useista tulokulmista. Mitä halutaan saada aikaan yhteiskunnan, organisaation tai yksilön näkökulmasta? Keskusteluissa nousee esiin työn tuottavuus ja/tai työn merkityksellisyys. Toisaalta voidaan tarkastella, mitkä muutosilmiöt vaikuttavat ko. organisaatioon ja mitä organisaatio palauttaa palveluina ja tuotteina takaisin yhteiskuntaan ja kiinnittää osaamiset näihin. Osaamistarpeiden sykli kiihtyy ja yksilöiden oppimis- ja työelämän polut yksilöllistyvät ja monipuolistuvat.

Olennaista on kyetä tukemaan myös yksilöiden voimavaroja ja saada mahdollisimman monet aktiivisiksi oman elämänsä toimijoiksi osaamisensa, motivaationsa ja työkykynsä huomioiden. Työn murros edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä sekä arjen vapauttamista myös luovuudelle. Tiedon jakaminen ja oppiminen kaipaavat niille allokoitua aikaa. Toimijuus jakaantuu yksilöille, organisaati-

olle ja yhteiskunnalle. Kuinka luoda nopeaan työn muutokseen vastaava oppimisen kulttuuri ja saada sekä organisaatiot että yksilöt näkemään osaaminen investointina tulevaisuuteen? Itseohjautuvuuden ja osaamisvaateiden lisääntyessä tarvitaan uudenlaisia välineitä myös jaksamisen ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. *Kaiken kaikkiaan paradigma on siirtymässä osaamisesta oppimisvalmiuksiin.*

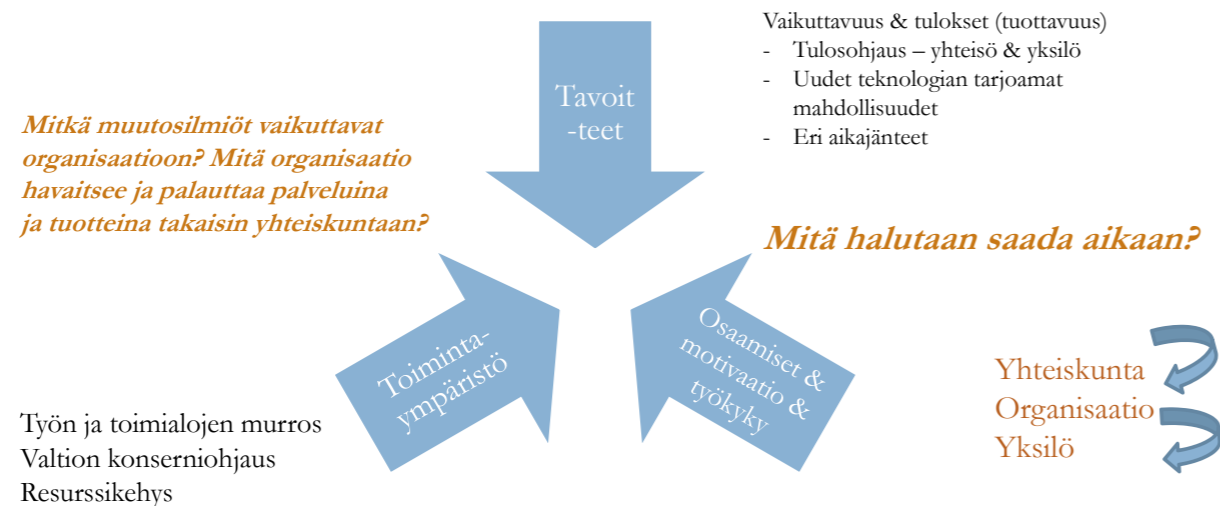
Tulevaisuustietoiseen jatkuvaan oppimiseen

Ensiarvoisen tärkeää on tukea yksilöiden, organisaatioiden ja koko yhteiskunnan jatkuvaa tulevaisuustietoista oppimista. Tätä monimuotoista kokonaisuutta voi lähestyä monin eri tavoin. Tärkeää on käydä jatkuvaa yhteistä keskustelua suunnasta ja strategisista valinnoista suhteessa tulevaisuuteen. Vuorovaikutuksen lisäksi tarvitaan avointa pääsyä tietoon ja kykyä käsitellä sitä. Valinnat on hyvä kytkeä arjen prosesseihin kuten tulohajaukseen, tulos- ja tavoitekeskusteluihin, työkykyjohtamiseen ja palautejärjestelmiin työtehtävien muutokset ja eri elämäntilanteet huomioiden.

Tehtävien valintojen tueksi on tärkeää kehittää tulevaisuuslukutaitoa, kykyä nähdä luovasti uusia

Osaamistarpeiden sykli kiihtyy ja yksilöiden oppimis- ja työelämän polut yksilöllistyvät ja monipuolistuvat.

TULOKULMIA OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN



Kuva 2.

mahdollisuuksia ja ottaa niitä huomioon tulevaisuuden osaamisia ja kyvykkyksiä kehitettäessä. Myös itse oppiminen ilmiönä on muutoksessa. Uuden työn ja oppimisen työvälineet ja käsitteet ovat kehittymässä. Erilaisten yhteisöjen ja organisaatioiden roolit kouluttajina, oppimiskulttuurin ja työssä oppimisen edistäjinä vahvistuvat ja töiden sisällöt monipuolistuvat. Digitaaliset vuorovaikutusalustat tarjoavat uudenlaisia mahdollisuuksia. Tästä erinomaisena esimerkkinä on valtion yhteinen digitaalinen oppimisympäristö eOppiva. Vertaisoppiminen ja verkostoitunut oppiminen lisääntyvät; samoin mahdollisuudet yksilölliseen oppimiseen ja yksilöllisten voimavarojen ja vahvuuksien huomioimiseen. Itse työ on yhä useammalle ja useammin uuden oppimista. Tulevaisuus tarjoaa mielenkiintoisia uusia mahdollisuuksia niin yhteisölle kuin yksilöille. Rakentakaamme yhdessä kestävä, jatkuvan oppimisen päälle rakentuvaa tulevaisuuden Suomea.

Kirjoittaja on tulevaisuuden työn, oppimisen ja kestävän hyvinvoinnin rakentaja, joka toimii tällä hetkellä Suomen Akatemian osaamisen kehittämisen asiantuntijana. Hän on toiminut tiede- ja taideyliopistoissa, valtion keskusvirastossa ja valtiokonttorissa henkilöstö- ja hallintojohdon kehittämistehtävissä sekä hankkinut tulevaisuuden työelämän osaamista tulevaisuuden tutkimuksen ja ennakoinnin, oppimismuotoilun ja systeemisen valmentavan ajattelun alueilta.



Kuva: Marjo Aaltomaa, Suomen Akatemian gruppesiivies.

Oppiminen ilmiönä on muutoksessa. Uuden työn ja oppimisen työvälineet ja käsitteet ovat kehittymässä.

LÄHTEET

Asiantuntijuuden valo ja varjo, Kolumni 6.5.2018. Länsi-Suomi. Olli-Pekka Heinonen.

<http://ls24.fi/artikkelit/asiantuntijuuden-valo-ja-varjo>

Ennakointi- ja muutuskäyvä -blogisivusto, <https://ennakointijamuutuskayva.wordpress.com/>

Deloitte. Rewriting the rules for the digital age 2017 Deloitte Global Human Capital Trends. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/hc-2017-global-human-capital-trends-us.pdf>

The Future of Jobs and Skills, World Economic Forum, 2016

<http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/chapter-1-the-future-of-jobs-and-skills/>

Jatkuvan oppimisen Suomi. Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. <http://valtioneuvosto.fi/documents/1410845/7127789/Jatkuvan+oppimisen+Suomi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannanotto/65054d4e-122e-46da-8fdf-f5795c57f188/Jatkuvan+oppimisen+Suomi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannanotto.pdf>

Mitä on tulevaisuuden asiantuntijaosaaminen? Kati Korhonen-Yrjänheikki, Uusi Suomi 17.4.2018 <https://kumppanilogit.uusisuomi.fi/tulevaisuuden-tyoelama/keva-mita-on-tulevaisuuden-asiantuntijaosaaminen>

Suomen sata vuotta mahdollisuutta 2018 – 2037, yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Risto Linturi ja Osma Kuusi. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018 https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_1%2B2018.pdf

Tulevaisuuslontoon taustaselvitys, Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Huhtikuu 2018. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. <http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=25901>

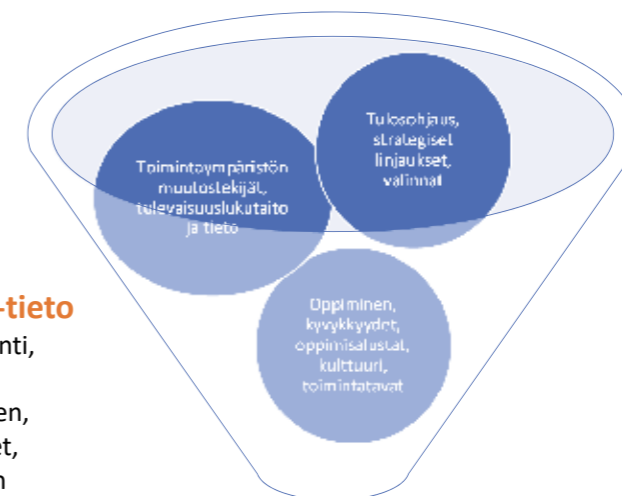
Tulevaisuustietoinen yhteissuunnittelu

<https://codesign2020.wordpress.com/2018/02/16/tulevaisuustietoinen-yhteissuunnittelu/>

TULEVAISUUSTIETOISEEN JATKUVAAN OPPIMISEEN

Tulevaisuuslukutaito ja -tieto

Muutosilmiöiden havainnointi, mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen tunnistaminen, vaikuttaminen, aikajänteet, uuden yhdessä luominen



Oppimisen uudelleen organisoituminen

Osaamiset, kulttuuri & mindset, toimintatavat ja menetelmät, toimijat, teot, resurssit, aikajänteet

Tulevaisuustietoinen oppiminen

Oppimaan oppiminen, (dynaamiset) kompetenssit ja osaamiset; Yhteisöllinen, yksilöllinen ja teknologian tukema oppiminen, arki ja verkostot

Kuva 3.