

Johtamistuumailuja: Jatkuvan oppimisen mahdollistaminen (jakso 8)

Puhujat:

Ari Hyyryläinen ja Teija Felt

Tunnusmusiikki-bluesia ja mieskertojan ääni: Kuuntelet johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Tervetuloa kuulolle!

Ari: Teija, kiitos kun sinulta löytyi hetki aikaa johtamistuumailuille.

Teija: Kiitos oikein paljon.

Ari: Nyt olisi tarkoitus vähän jutella sun kanssa tästä jatkuvasta oppimisesta ja jatkuvan oppimisen mahdollistamisesta ja ehkä vähän siitä, miten johtaminen siihen liittyy. Niin kerrotko vähän ensin, että mistä sä tätä jatkuvaa oppimista oikein katsot mitä sä sen suhteen työkseksi teet?

Teija: No niin, tietysti olen täällä työ- ja elinkeinoministeriössä töissä. Ja sitten siihen tehtävänkuvaaan kuuluu osaamisen kehittäminen, osaavan työvoiman saatavuus ja myös työelämän kehittäminen. Olen ollut mukana kyllä tässä jatkuvan oppimisen uudistuksen toimeenpanossa ihan sieltä alusta lähtien. Mehän on tehty tosi tiivistä yhteistyötä OKM:n kanssa ja tietysti muidenkin ministeriöiden kanssa tämän jatkuvan oppimisen uudistamisen eteen. Eli tässä on ollut sellainen sihteeristö. Siinä on TEM edustajana ja sitten meillä on tietysti ollut se varsinainen parlamentaarinen työryhmä siinä matkassa ja vielä seurantaryhmäkin, joka sitten tätä kokonaisuutta on sitten edistänyt ja sitten me on saatu aikaiseksi toimintasuunnitelma ja nyt sitä sitten on lähdetty toteuttamaan.

Ari: No niin. Eli sillä tavalla aika ajankohtainen asia, kun ollaan marraskuussa kaksikymmentäyksi, niin tuo vaihe on käynnissä. Mitä se jatkuva oppiminen oikeastaan sitten on, niin mitä se sun mielestä tai tuon työn näkökulmasta on?

Teija: No kyllähän me on lähdetty siitä näkökulmasta tietysti, että miksi me puhutaan jatkuvasta oppimisesta, niin ehdottomasti siksi, että työmarkkinoiden pitää toimia ja ylipäättänsä meillä pitää olla sitä osaavaa työvoimaa. Mutta jatkuvaa oppimista tapahtuu joka hetki ja jatkuvasti työssä, vapaa-ajalla, vähän joka paikassa missä ihminen liikkuu ja on matkassa, mutta miten se saadaan näkyviin, on sitten toinen juttu. Kyllähän se jatkuva oppiminen tosiaan tarkoittaa sitä, että ihminen turvaa sillä, okei, työpaikkansa. Ehkä sen, että pystyy siirtymään seuraavaan mielenkiintoiseen työhön. Kun tämä maailma muuttuu niin nopeasti ja osaamisvaatimukset kasvaa, niin tietysti pysyy kärryillä paremmin ja voi myöskin sitten vastata kaikkiin uusiin haasteisiin. Eli haasteisiin, joita se työpaikka tai joku muu vastaava, missä toimii, niin pystyy niihin vastaamaan.

Ari: Mulle tulee mieleen vähän semmoinen ehkä hassu kysymys, että mihin tuommoisessa tilanteessa noissa asioissa, mitä nyt kerroit, niin mihin tarvitaan tällaista parlamentaarista työtä tai hirveätä ministeriöiden välistä sihteeristöä ja konklaavia? Mihin tällaista porukkaa tarvitaan? Mitä ne tuo tähän keskusteluun?

Teija: Tietysti kyse on sitoutumisesta siitä, että meillä ihan oikeasti tuodaan päättäjien tasolle ja näkyviin se, että miten tärkeitä on puhua jatkuvasta oppimisesta. Miten tärkeitä on, että mitä yhdessä saadaan aikaiseksi ja päätettyä ja linjattua, niin se jatkuu myös yli hallituskausien, koska jatkuvan oppimiseen ja sen edistämiseen tarvitaan tietysti myös sitten panostuksia eli määrärahaa, erilaisia toimenpiteitä, ihmisiä, resursseja ja niin edelleen. Tarvitaan koulutuksia, tarvitaan muita toimenpiteitä, jotta tämä jatkuva oppiminen erityisesti tulisi näkyväksi, osaamiskartoituksia, ohjauspalveluja, ennakoitua.

Ari: Kuinka paljon tuossa kaikessa on kysymys myöskin siitä, että kun työ ja työelämä on aika isossa murroksessa ja se on vaan kiihtynyt se muutos viime aikoina, verrattuna vaikka 20 vuotta sitten tilanteeseen, kun muutos on niin nopeaa ja muutos on joskus ennakoimatonta, niin tuohon tarvitaan tavallaan monenlaisia toimijoita mukaan.

Teija: No nimenomaan tietysti siitä on kysymys ja on myös tietysti päivän selvää sekin, että eihän se, että ihmisillä on vaikka toisen asteen tutkinto tai korkeakoulututkinto, niin eihän se voi riittää koko elämän antamaan kaikkea sitä osaamista, mitä sitten muuttuva työympäristö ja maailman tilanne ja maailman kaikki mahdolliset kasvuun, kilpailukykyyn ja vihreään talouteen liittyvät asiat tarvitaan. Ei se ole mahdollista, että yksi tutkinto riittäisi, mutta ei välttämättä tarvita 2 tutkintoa, mutta tarvitaan sitä jatko- ja täydennyskoulutusta ja osaamista.

Ari: Niin eli uutta osaamista ja osaamisen muuntamista.

Teija: Osaamista. Juuri näin.

Ari: Tässä tullaankin nyt sitten siihen näkökulmaan, miksi tämä keskustelu on tässä Johtamistuumailu-sarjassa mukana, koska mennään työelämään, mennään työpaikoille, mennään työpaikkojen sisälle, mennään sinne organisaation sisälle ja voisi kysyä näin päin, että millä tavalla siellä sitten niinku toimitaan, jos ajattelen kun sitä, että ihminen pystyisi mahdollisesti jatkuvasti oppimaan sitä työpaikalla, niin minkälaisia näkökulmia siihen sinulla olisi tai mitä se vaatii?

Teija: Niin mistä tuosta nyt sitten aloittaisi, koska asia on äärettömän laaja ja monitahoinen. Tietysti kaikkinsa se liittyy siihen, että siellä organisaatiossa ja esimiehet ja johto ymmärtävät sen, että jatkuva oppiminen on olennaista ja että siihen kannattaa panostaa tai siihen kannattaa uhrata aikaa. Että tietysti se lähtee sieltä johtamisesta. Se on ihan päivän selvä asia. Sitten se liittyy myös ihmisiin yksilöihin, työntekijöihin, työssä oleviin, että ovatko he itse motivoituneita lähtemään sitä osaamista hankkimaan. Se ei välttämättä tosiaan aina tarkoita sitä, että pitää käydä jossain koulussa, vaan että saa sen kaltaisia tehtäviä, joissa joutuu uusia asioita ja uusia haasteitakin kenties ratkaisemaan. Tekemään projektityötä, oppimaan kansainvälisissä yhteisöissä ja yhteistyössä uusia asioita.

Ari: Meinaatko, että tämmöinen, mitä mekin ollaan molemmat tehty, henkilöstökoulutus, niin sekö ei muka riitäkään nykypäivänä?

Teija: Ei se taida riittää. Vaikka se on ollut aivan mahtavaa aikaa, mutta sekään ei ole itseasiassa ollut sellaista, että on jotakin annettu niin, että muut sitten ottavat sen ja vievät mukanaan, vaan että on opittu yhdessä ja on opittu hoksaamaan.

Ari: Niin. Oon vaan miettinyt monesti sitä, että kun puhutaan johtamisesta nykypäivänä, niin aika vähän enää sellaista johtamista tarvitaan, jossa johtaja yksin tietää asioita, vaan tarvitaan nimenomaan semmoista johtamista, jossa se johtaminen mahdollistaa, että me yhdessä tiedetään asioita.

Teija: Kyllä.

Ari: Voisiko siinä olla yksi avain tälle jatkuvalla oppimiselle, että millä tavalla johtaja mahdollistaa yhdessä tekemisen, tiimityön esimerkiksi, jossa joutuu altistumaan vähän sille uudella tekemiselle ynnä muita tämänkaltaisia asioita?

Teija: Kyllä tuo on mun mielestä ihan se avainasia. Ensinnäkin tietysti, kuten mä sanoin, että se asenne on sen kaltainen, että annetaan mahdollisuus oppia. Mahdollistetaan todellakin yhdessä tekeminen ja yhdessä hoksaaminen. Sitä on tehty silloin joskus aikoinaan, mutta silloin se on tehty erikseen, irti sieltä työpaikasta. Mutta mahdollistaja, kyllä, johtajan täytyy nähdä eteenpäin ja johtajan täytyy olla se mahdollistaja ja innostaja kyllä myöskin.

Ari: Mihin mihin pitää innostaa?

Teija: Innostaa ainakin siihen, että kukaan ei yksin näpertäisi ja yrittäisi ratkoa liian isoja haasteita, vaan että yhdessä tekemällä päästään paremmin eteenpäin ja toisilta oppimalla. Ja sitä tietysti mikä on vieläkin, puhutaan hyvin paljon siitä, että jotkut panttaa tietoa, niin myös tietysti siihen innostaa, että tieto jaetaan ja opitaan yhdessä. Tieto kulkee, viestintä toimii.

Ari: Mä teen nyt semmoisen väitteen sulle. Sano mitä mietit tai mitä se sinussa herättää. Mä väitän, että nykypäivänä, kun nyt eletään tosiaan marraskuuta 2021, niin yksi työyhteisöjen suurimpia haasteita on se, että millä tavalla siitä koronasta ja koronan jälkeisestä tilanteesta löydetään semmoinen yhteinen liimapinta sinne työyhteisöihin, jossa tuo yhteinen tekeminen, yhdessä oppiminen kenties ja tiimityö mahdollistuu. Eli tavallaan on haastetta sille, koska on tavallaan huomattu, että hommathan hoituu sillä, kun mä nökötan kotona yksin ja käyn parissa palaverissa, en välttämättä edes näytä naamaani ollenkaan, vaan puhun sinne, mitä tarvitsee puhua. Ja hommat muka hoituu sillä tavalla. Niin miten saadaan käännettyä nyt se näkökulma siihen, että voitaisiin tehdä edelleen yhdessä? Onko tämmöistä näkyvissä laajemmin sun mielestä?

Teija: Ei vielä. On pakko sanoa, että nyt kyllä eletään sellaista sellaista aikaa varsinkin nyt asiantuntijatyössä, en voi sanoa muiden puolesta, mutta asiantuntijatyössä eletään sitä aikaa, että istutaan kokouksissa, eikä ole taukoja. Ja se yhdessä ajan viettäminen, jopa toisiin tutustuminen, sitä ei oikeastaan ole, ja sitä yhdessä oppimista pitää kyllä ihan oikeasti järjestää. Esimerkiksi nyt omissa tiimissä on sovittu juuri näin, kun ihmiset nyt ovat mielellään kotona, niin sitten, kun tavataan, niin meillä on joku yhteinen asia, jossa kaikki on mukana ja panostaa sen asian eteenpäin viemiseen. Eli niitä pitää niitä tilanteita järjestää.

Ari: Eikö tuo silloin myös liity siihen johtamiseen, että johtohan mahdollistaa niiden erilaisten tilanteiden järjestämisen. Sen, että ne on merkityksellisiä tilanteita ja niillä viedään yhteistä asiaa eteenpäin ja se on nimenomaan se johto, joka sitä niitä rupeaa virittelemään.

Teija: Ehdottomasti. Ja tietysti nyt kun katsoo näin ministeriöstä käsin, niin meillä on ihan valtavan suuri kattaus asioita ja tietysti ylimmän johdon, kaikkein ylimmän johdon tietysti pitäisi myöskin pystyä ja nähdä asioita, mutta kun meidän työ on aika paljon myös politiikkaa, ja poliittiset puolueet vaikuttaa siihen mitä tehdään, niin sinne todella tarvitsee sitten luoda niitä hetkiä, jolloin voitaisiin sitä yhteistä oppimista saada aikaan. Ja myös yhteisiä kokemuksia ja sellaista iloa onnistumisesta. Se on tosi tärkeitä. Mutta se on pikkuisen nyt hakusessa. Ihan pikkuisen nyt. (naurua) Ihan pikkuisen nyt ollaan putkissa.

Ari: Aivan, no kerro vielä tähän oma sellainen oppimiskokemuksesi, joku myönteinen oppimiskokemus, jonka voisit tämmöisenä jatkuvan oppimisen alla tuoda julki, että missä ja milloin Teija on oppinut jotain ihan työtä tekemällä tai työn kautta tai ikään kuin aikuisella iällä?

Teija: No kyllä se Teija on oppinut parhaiten siellä Työvoimaopistolla, jossa niitä oppimisen hetkiä oli julmetun paljon, mutta tietysti isot projektit, sellaiset kuten nyt vaikka tämä jatkuvan oppimisen kokonaisuus. Niissä oppii hyvinkin paljon siitä, että millä lailla isompia kokonaisuuksia ja päätöksiä saadaan aikaan. Se vaatii todella paljon viestintää. Se vaatii todella paljon vuorovaikutusta ja yhdessä fundeerausta. Sanoisinko niin, että lähtökohta, mistä ehkä olen hyvin iloinen, että pääsin mukaan, niin lähtökohta tälle jatkuvan oppimisen kokonaisuudelle oli siellä Sitran Osaamisen aika - keskusteluporukassa. Tällainen vuoden kestänyt keskusteluporukka, jossa luotiin tällainen, sanotaanko nyt, että elinikäisen oppimisen tahtotila. Siellä oli paikalla semmoinen 30 eri organisaation edustajaa. Myös ministeriöiden edustajat, työmarkkinajärjestöjen edustajat ja oppilaitosten edustajat. Käytimme hurjan paljon aikaa siihen, että me saatiin sanoitettua sitä tulevaisuutta ja tahtotilaa yhdessä. Käytettiin monenlaisia pieniä ryhmätöitä, mutta meillä oli erinomaiset konsultit sieltä Sitrasta myös, jotka tätä prosessia veivät eteenpäin. Lopputulema oli aivan loistava ja se me vietiin tulevalle hallitukselle, ja siitä me saatiin aikaiseksi tämä jatkuvan oppimisen parlamentaarinen työryhmä.

Ari: Jota nyt sitten on toteutettu.

Teija: Jota nyt sitten on, ja lähdetään ja viedään eteenpäin, mutta paljon työtä, paljon keskusteluja. Ihan yksittäisistä sanoista isolla porukalla, että mitä tämä tarkoittaa minulle, mitä tämä tarkoittaa sinulle? Tämä on ehkä semmoinen oppimisprosessi ollut.

Ari: Kuulen nyt sellaista, että sä puhut nyt ikään kuin semmoisesta tämän jatkuvan oppimisen systeemitasosta...

Teija: Kyllä.

Ari: Että miten esimerkiksi eri ministeriöt ja toimijatahot tekevät yhdessä tai tuossa Sitran prosessissa vaikkapa niin kuin synnyttivät yhdessä tähän aikaan liittyvää jatkuvan oppimisen puhetta.

Teija: Kyllä.

Ari: Ja sitten jos ajatellaan vaikkapa oppilaitoksia, muita organisaatioita, työpaikkoja, ne on sitten ne, joihin sitä jollain tavalla erilaisin toimenpitein erilaisin keinoin voidaan lähteä viemään eteenpäin ja toisaalta myöskin rahoituksen kautta ohjataan niitä tekemisiä.

Teija: Kyllä ja tietysti tähän täytyy nyt sitten liittää vielä, puhun nyt tietysti ministeriön näkökulmasta, mutta tähän täytyy liittää sitten vielä tämä Työ 2030 –ohjelma, johon sitten myös on saatu mukaan tämä jatkuvan oppimisen eetos, niin että siellä on oma teemaryhmänsä ja omat toimenpiteet, millä edistetään nimenomaan jatkuvaa oppimista ja miten se saadaan sinne johtajuuteen käsiksi ja kiinni ja vietyä eteenpäin.

Ari: Tätä Johtamistuumailuja-sarjaa saattaa kuunnella oppilaitoksen väkeä, ammatillisen koulutuksen väkeä, ammattikorkeakoulun väkeä, miksei yleiskoulunkin väkeä, niin jos heittäisit yhden vinkin oppilaitoksen toiminnalle, jotta ne voisivat mahdollisimman hyvin toteuttaa jatkuvan oppimisen ideaan, niin mikä se vinkki olisi?

Teija: Joo mä tämän vinkin oon sanonut monessakin eri paikassa ja se liittyy kyllä siihen tietysti oppilaitosten uudistumiseen myös, että miten oppilaitokset, opettajat uudistuu ja miten opettajat vaikka saavat kiinni itse tästä jatkuvasta oppimisesta.

Ari: Työyhteisöjä nekin.

Teija: Ne on työyhteisöjä. Okei. Mun mielestä oppilaitoksesta on hyvä lähteä ulos sinne yrityksiin tai muihin paikkoihin, työharjoitteluun, käväisemään ja katsomaan, että mitä sieltä saisi matkaansa.

Ari: Esimerkiksi näin. Hyvä. Loppuu vielä, Teija, nyt me juteltiin tässä noin 16 minuuttia sun kanssa jatkuvasta oppimisesta oppimisesta, niin mitä sinä oivalsit tässä keskustelussa?

Teija: Sen, että no kyllä, täytyypä vielä omassa organisaatiossa julistaa lisää tätä jatkuvan oppimisen ihanaa ilosanomaa.

Ari: No niin, näihin julistuksiin, paljon kiitoksia!

Teija: Kiitoksia.

Podcastin tunnusmusiikkia ja kertojan ääni: Kuuntelit Johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Kiitos kun olit mukana.

Johtamistuumailuja-podcastit: <https://blogit.jamk.fi/pedajogi/johtamistuumailuja-podcast/>