

18. Työssä oppiminen ja ohjaus – kuvaus päivitetty 19.6.2019

1. Kuopio 2017: Kehittämisyhmät kokoamassa ja jakamassa tietoa

Tupa oli täynnä kerran kuussa, kun työntekijöistä koottu kehittämissyhmä kertoi toisille kotihoidon työntekijöille uusinta tietoa omalta kehittämisalueeltaan, esimerkiksi muistisairaahan kotihoidosta, diabetespotilaan hoidosta tai kotihoidon asiakkaan toimintakyvyn edistämisestä.

Vapaaehtoisista koottujen kehittämissyhmien avulla ratkottiin jatkuvasti uusiutuvan hoitotyön ammatillisen tietotaidon kokoamisen, tärkeiden kehittämisalueiden osaamistarpeiden arvioinnin, osaamisen kehittämisen, systemaattisen tiedon jakamisen ja hyvien käytäntöjen yhtenäistämisen haasteita tavalla, joka nykyisin istuisi monelle isommalle organisaatiolle.

Kuopiossa jokaiselle kymmenestä kehittämissyhmästä oli valittu oma kuukausi, jolloin he erityisesti järjestivät tietoiskuja ja koulutuksia koko kotihoidon henkilöstölle. Osallistuminen tietoiskuihin on ollut hyvää, samoin palaute niistä. Arvokkaana on pidetty oman työn ja ammattitaidon kehittämistä, jota johto tukee ja kannustaa. Myös kehittämissyhmien vetäjät ovat olleet innostuneita ja aktiivisia.

Kehry-toiminnan myötä kotihoidon henkilöstön osaaminen on kehittynyt ja palvelujen laatu on parantunut. Myös työajan kohdentaminen asiakastyöhön on tehostunut.

Lisätietoa: <https://www.kunteko.fi/katso/361>

Nykyisin vastaavia kehittämissyhmäitä voidaan koota alustojen kautta samasta asiasta kiinnostuneiden parveksi, jossa jaetaan ja välitetään tietoa aiheesta, pohditaan ja kehitetään.

Työn murroksen haasteista yksi suurimmista – ellei suurin – on juuri uusien toimintatapojen ja uuden teknologian hyödyntämiseksi tarvittavan osaamisen kehittäminen. Siksi puhutaan niin paljon jatkuvasta ja elinikäisestä oppimisesta. Osaaminen ei tarkoita vain yksilön osaamisen kehittämistä vaan se on myös yhteisöllistä, koko työyhteisöä, verkostoa tai ekosysteemiä palvelevaa.

Työssä oppimisen merkityksen on työn murroksen myötä arveltu kasvavan. Koulutusjärjestelmän voi olla vaikea ehtiä mukaan kaikkeen siihen, mitä uusi teknologia, uudet toimintatavat, toimintaympäristön ja toiminnan kehittäminen tuovat tullessaan. Myös oppimistavat muuttuvat ja monimuotoistuvat.

Ketterästä oppimisesta kirjan kirjoittaneen Leena-Maija Otalan mukaan työssä oppiminen

- Tapahtuu nykyisin usein pyrähdyksittäin pienissä erissä, jolloin oppimisen suuntaa voidaan muuttaa tavoitteen tai olosuhteiden muuttuessa
- Lähtee käytännön ongelmasta ja tarpeesta, jota varten ryhdytään keräämään tietoa
- Usein oppiminen on myös sosiaalista ja yhteisöllistä¹.

2. Mitä on työssä oppiminen?

Ammatillisessa koulutuksessa työssäoppimisella tarkoitetaan tutkintoon kuuluvaa ohjattua opiskelua työpaikoilla. Tässä kuvauksessa työssä oppiminen tarkoittaa myös laajemmin työssä tarvittavan osaamisen kehittämistä, joka koskee kaikkia työyhteisöjä, ja ei rajoitu vain tutkintoja suorittaviin.

¹ Leena-Maija Ojala (2019). Ketterä oppiminen on keskeinen osa jatkuvaa oppimista. Artikkelit Työn Tuulussa 1/2019.

3. Mikä saa aikaan muutosta työssä oppimisessa ja ohjauksessa?

- Työn murrosta vauhdittavat uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien ja tekoälyn hyödyntäminen sekä toimintatapojen kehittäminen ja uudistaminen työyhteisöissä. Ne muuttavat töiden sisältöjä ja osaamistarpeita.
- Perinteisestä tutkinto ja sitten työ -mallista siirrytään vähitellen kohti elinikäisen tai jatkuvan oppimisen malleja, jotka tutkintojen jälkeen yhdistelevät työntekoa ja erilaisia osaamisen kehittämisen tapoja.
- Jatkuvan oppimisen tarve ja osaamistarpeiden nopeat muutokset voivat lisätä eripituisia ja eri tavoin toteutettavia opiskelujaksoja työn lomaan.
- Erilaisten verkkokurssien ja digitaalisten oppimisympäristöjen ja -aineistojen käyttö yleistyy osaamisen kehittämisessä, jolloin opettamisen ja oppimisen paikkariippuvuus vähenee.
- Työssä oppimisen merkitys korostuu silloin, kun koulutustarjonta ei pysty tai ei ole vielä ehtinyt vastaamaan organisaatioiden muuttuviin ja eriytyviin tarpeisiin.
- Henkilöstöjohtamisessa yleistyneet 70-20-10-tapaiset ajatusmallit ilmentävät työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitystä: Ajatuksena on, että 70 % oppimisesta tapahtuu itse työtä tekemällä, haasteisiin tarttumalla ja ottamalla vastuuta, 20 %, kun henkilö saa toisilta palautetta, jakaa näiden kanssa kokemuksia tai seuraa kokeneiden työtovereiden työskentelyä, ja 10 % muodollisessa koulutuksessa, kuten valmennuksissa tai seminaareissa.

Miten opitaan työssä?	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Kvartaaleittain	Vuosittain
Itseohjautuen	Verkkohaku Vuorovaikutus kollegoiden kanssa	Videotutoriaalit Artikkelit ja blogijutut Ammattimediat Sosiaalisen median verkostot	Kirjat Sovellukset: äänikirjat yms. Podcastit Henkilökoh- tainen vuoro- vaikutus uusien ihmisten kanssa	Webinaarit	Vapaan sivistystyön tms. vapaa- ajan kurssit
HR-vetoisesti / Johdetusti		Kuratoituidut oppimissisällöt	Valmennus, mentorointi Yhdessä oppiminen, osaamisen jakamisen tapahtumat	Kehitys- keskustelut Webinaarit Koulutukset ja seminaarit	Verkkokurssit Konferenssit ja messut Oppimissopi- mukset yms. suunnitelmat

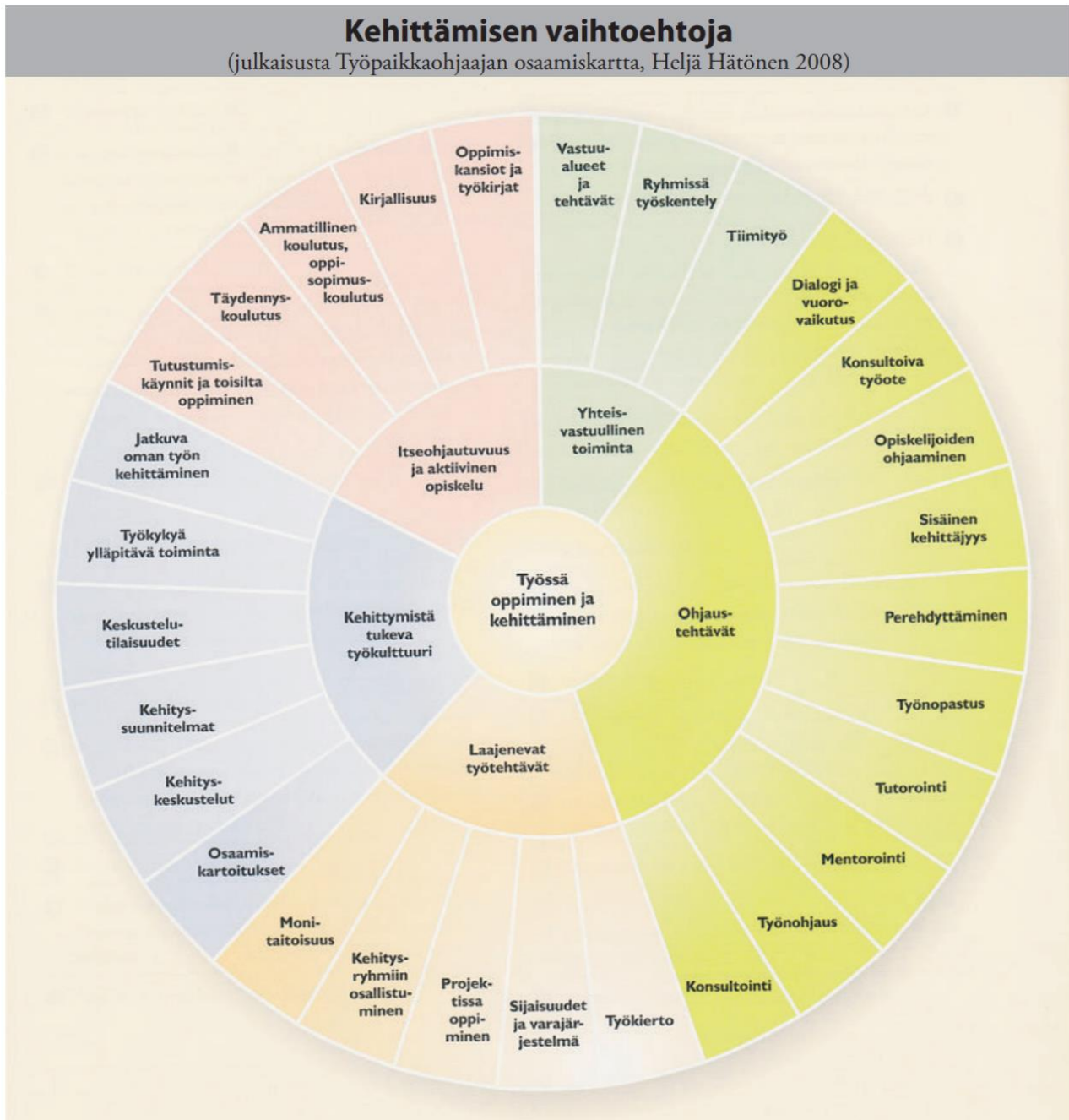
Kuva 1. Esimerkkejä työssä oppimisesta. Lähde: Akseli Huhtanen (2019). Miten oppimista tuetaan 2020-luvun työpaikalla? Työn tuuli 1, 28, s. 43. Henkilöstöjohton ryhmä – HENRY ry.²

- Ammatillisen koulutuksen reformi on lisännyt työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisten oppimispolkujen suunnittelua. Se muuttaa myös opettajien ja ohjaajien rooleja.
- Ohjaamisen, perehdyttämisen ja kouluttamisen tarve työyhteisöissä kasvaa. Myös henkilökohtaisiin kehityssuunnitelmiin saatetaan kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Työpaikkojen valmiudet vastata työpaikalla tarvittavan osaamisen kehittämiseen kuitenkin vaihtelevat.
- Yksilön näkökulmasta tehokasta osaamisen kehittämistä on edelleen uusien tehtävien ja vastuiden ottaminen, työskentely kokeneen työparin tai mentorin kanssa, erilaisiin kehittämisryhmiin ja verkostoihin osallistuminen, sekä työskentely useammassa yksikössä

² Hyvin kuratoitu oppimissisältö vastaa kysymyksiin "miten tätä sisältöä voi käyttää" ja "mikä tässä sisällössä on tärkeintä".

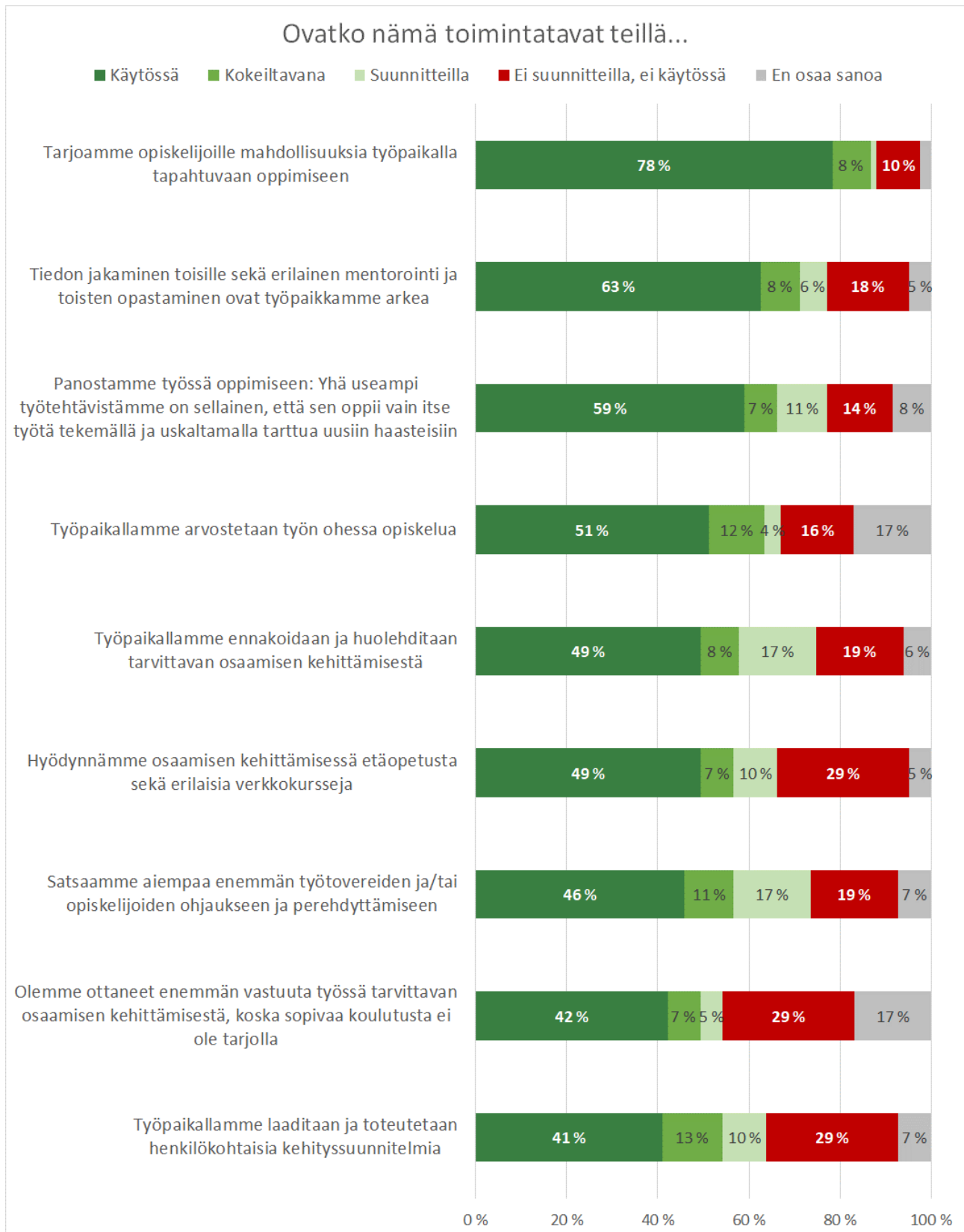
(työkierto, uralla eteneminen) tai useampien työnantajien palveluksessa (työpaikan vaihto tai työskentely useammalle työnantajalle).

- Myös opettaminen uudistuu, kun otetaan käyttöön erilaisia opettamisen innovaatioita. Niitä on koonnut esimerkiksi Mari Virtanen väitöskirjaansa digitalisuudesta opetustyössä (<https://www oulu.fi/yliopisto/node/52153>).
- Uusi tekniikka tarjoaa myös mahdollisuuden poistaa joitakin osaamisvaatimuksia työtehtävistä ja tutkinnoista. Työntekijälle uusi tekniikka, esimerkiksi tekoäly (tukiäly) voi mahdollistaa vaativampien tehtävien hoitamisen ja ohjata osaltaan tarvittavan osaamisen kehittämistä.



Kuva 2. Osaamisen kehittämisen vaihtoehtoja julkaisusta Laura Kaartinen (2011). Osaamista kehittämään! – periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. KT Kuntatyönantajat. Oppaan laatimista ohjasi kunta-alan pääsopijajärjestöjen asettama työryhmä. <https://www.kt.fi/publications/2011-004>

4. Esimerkkejä uudenaikaisista toimintatavoista ja arvioita niiden yleisyydestä ja merkityksestä



Top 6 -kyselyvastaukset: Mitä nostaisit merkittävimäksi uudeksi asiaksi työssä oppimisessa?

- Tiedon jakaminen toisille sekä erilainen mentorointi ja toisten opastaminen
- Satsaamme aiempaa enemmän työtovereiden ja/tai opiskelijoiden ohjaukseen ja perehdyttämiseen
- Työpaikallamme ennakoidaan ja huolehditaan tarvittavan osaamisen kehittämisestä
- Työpaikallamme arvostetaan työn ohessa opiskelua
- Panostamme työssä oppimiseen ja yhdessä kehittämiseen: Yhä useampi työtehtävistämme on sellainen, että sen oppii vain itse työtä tekemällä ja uskaltamalla tarttua uusiin haasteisiin
- Hyödynnämme osaamisen kehittämisessä etäopetusta sekä erilaisia verkkokursseja

Näistä eniten pohdintaa herätti opiskelijoiden ohjaus ja perehdyttäminen:

- Opiskelijoiden, työharjoittelijoiden ym. ohjaus ja perehdyttäminen tärkeää, jotta taattaisiin tarvittava työntekijämäärä alalla
- Opiskelijoiden mahdollisuus työpaikalla oppimiseen on henkilöstön saatavuuden kannalta erittäin merkittävä. Samoin työntekijöiden ja opiskelijoiden ohjaus ja perehdyttäminen sekä uralla liikkumisen ja kehittymisen tukeminen, jotta saamme hyvät työntekijät pidettyä palveluksessa
- Työpaikallamme ei tueta eikä huomioida riittävästi esim. työvuorosuunnittelussa, että työntekijällä on opetettava tai perehdytettävä. Näihin kuluu aikaa eikä hyvää ohjausta pysty tekemään kiireessä
- Perustyön ohessa tapahtuva opiskelijan ohjaus ei ole yhtä syvää kuin koulussa tapahtuva opiskelu opettajan ohjauksessa. Saadaanko laadukkaita ammattilaisia näin?
- Pitäisi olla aikaa tutustua opetettavaan ja hänen oppimistapaansa ja tavoitteeseensa
- Työssäoppimista pitäisi olla tarpeeksi, mutta toisaalta oppilaitoksissa tapahtuvaa opetusta pitäisi kehittää siihen suuntaan, että valmiudet työssä oppimiseen olisivat parempia, koska resurssit työpaikoilla eivät ole lisääntyneet sen enempää kuin oppilaitoksissikaan.

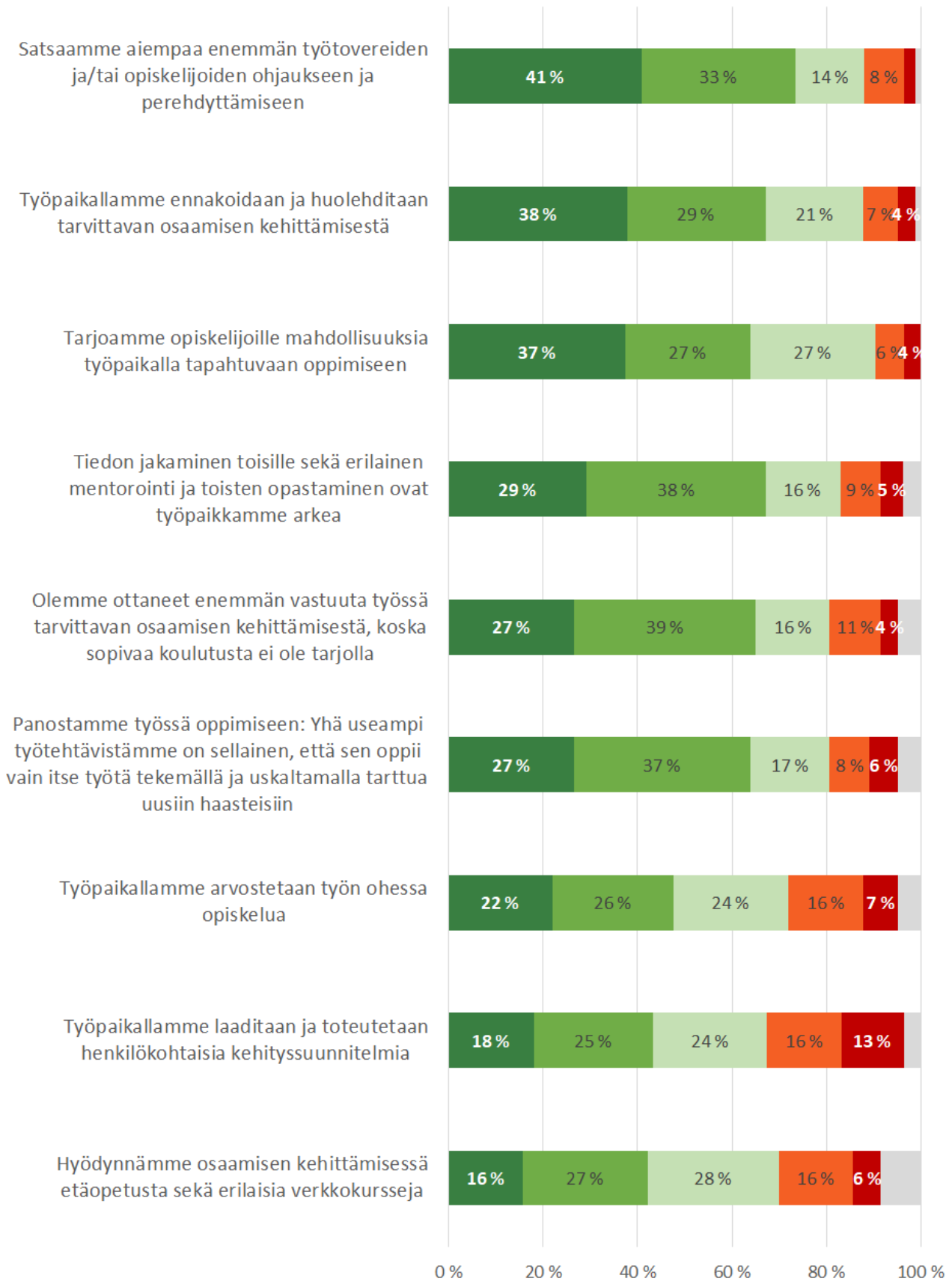
Arvio toimintatavan leviämisenopeudesta kuntakentässä

■ Hyvin suuri ■ Suuri ■ Kohtalainen ■ Pieni ■ Hyvin pieni ■ On jo laajasti levinnyt ■ En osaa sanoa



Merkitys asiakkaalle ja kuntalaiselle toteutuessaan

■ Erittäin suuri ■ Suuri ■ Kohtalainen ■ Pieni ■ Ei merkitystä ■ En osaa sanoa



Merkitys henkilöstölle toteutuessaan

■ Erittäin suuri ■ Suuri ■ Kohtalainen ■ Pieni ■ Ei merkitystä ■ En osaa sanoa



5. Nousevia ammatteja ja osaamistarpeita

- (Verkko-)opintojen ohjaaja, opetushoitajia, koulutussuunnittelijoita
- Yhteisöllinen oppiminen ja tiedon jakamisen kehittäminen
- Ohjausosaaminen, tutkintojen vaatimukset ja työpaikan ohjaus-/valmennusosaaminen saatava kohtaamaan
- Työelämäosaaminen ja -kumppanuus oppilaitoksissa ja korkeakouluissa
- Kaikenlainen vuorovaikutusosaaminen ihmisten kesken on entistä tärkeämpää, kun kohtaamisia on vähemmän ja ne saattavat tapahtua teknisin välinein
- Digiosaaminen ja erilaisten koulutusvälineiden osaaminen
- Teknisten välineiden käytön opastus, neuvonta ja kehittäminen vaativat sekä ammatin hallintaa, että teknisiä taitoja
- Kyky tunnistaa ongelmia, ajatella ratkaisukeskeisesti, tuottaa ratkaisuja ja viedä niitä käytäntöön tarvitaan lähes kaikissa palveluissa ja ammateissa
- Kyky sietää ristiriitaisia odotuksia ja oman työn johtamisen taitoja
- Itseohjautuvuuden ja oman työn kehittämisen taidot
- Eri kulttuurien tuntemus
- Kyky hyödyntää työssä ajantasaista tieteellistä tietoa
- Eri ammateissa on erilaisia nousevia osaamistarpeita, jotka usein liittyvät moniosaamiseen ja -taitoisuuteen, esimerkiksi digihoitaja - etähoitaja, hoitologiikan osaajat, uuden hyvinvointi- ja terveysteknologian osaaminen

6. Miten työssä oppimista ja ohjausta kannattaa seurata?

- Työmarkkinaosapuolten työssä oppimisen työryhmä seuraa
- Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen työpaikalla oppijoiden määrän seuranta
- Koulutuksen arviointineuvoston selvitykset
- Hyödynnetään aiheeseen liittyvien tutkimus- ja kehityshankkeiden tuloksia
- Seurataan muiden toimialojen ja kunta-alan ratkaisuja (myös ulkomailla)
- Tuodaan kiinnostavat ratkaisut ja kehittämisteot näkyville Tekojen torille

7. Mitä on tarpeen tehdä, jotta kunta-ala onnistuu työn murroksessa?

- Uskaltaa toteuttaa muutosta ja uudistuksia, mutta huomioida samalla niihin tarvittava aika, ihmiset työpaikalla ja myös asiakkaiden tarpeet
- Otetaan käsijarru pois päältä ja panostetaan kehittämiseen: Julkisten palvelujen tulee voittaa yksityiset toimijat laadulla ja vaikuttavuudella
- Panostetaan halukkaiden työyhteisöjen itseohjautuvuuteen
- Kehitetään kuntatyöpaikoista myös hyviä ja yhä parempia oppimisen paikkoja
- Tehdään hyvä kuntatyö näkyväksi
- Nostetaan henkilöstön monimuotoinen ja -kanavainen osaamisen kehittäminen yhdeksi organisaation keskeisistä tehtäväalueista. Otetaan se huomioon myös talouden suunnittelussa
- Painotetaan työyhteisöllistä oppimista ja yhdessä kehittämistä, ei vain yksilöllisistä tarpeista ja toiveista lähtevää koulutusta
- Hyödynnetään työssä enemmän ihmisten kiinnostuksen kohteita ja erityistaitoja
- Huolehditaan työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen kehittämisestä, ja edellytetään sitä myös heitä itseltään esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Työssä oppiminen nostetaan jokaisen työhön kuuluvaksi tehtäväksi
- Ollaan valmiita ja hakeudutaan yhteistyöhön yli yksikkö- ja organisaatorajojen
- Satsataan erityisesti henkilöstön saatavuuteen ja kuntatyöpaikkojen vetovoimaisuuteen, jotta kunta-alalle saadaan tekijöitä myös jatkossa. Aktiivinen vaikuttaminen myös koulutuspaikkamääriin ja tutkintojen sisältöön on tärkeää. Tarjotaan eri ikäryhmille sosiaalisia verkostoja sekä työ- että vapaa-ajalla

- Lisätään yhteistyötä yksiköiden ja oppilaitosten välillä. Hyödynnetään joissain organisaatioissa jo käytössä olevia järjestelmiä, jotka helpottavat käytännön harjoittelujaksoilla olevien opiskelijoiden harjoittelujen ja käyttöoikeuksien hallintaa. Koulutetaan opiskelijoita ohjaavat
- Tehdään yhteistyötä ja tarjotaan vertaistukea. Yhteistyön tarve korostuu entisestään silloin, kun omat resurssit ovat pienet tai kehitetään yhdessä
- Suunnitellaan ja toteutetaan työpaikalla kunnollinen satsaus hyvään perehdytykseen, ohjaamiseen, mentorointiin ja/tai kokeneen työntekijän tukeen myös perehdytysajan jälkeen. Silti kaikki alkaa hyvästä perehdytyksestä!
- Panostetaan työn muutostekijöiden tunnistamiseen ja niistä keskustelemiseen henkilöstön kanssa kaikilla organisaation tasoilla. Otetaan henkilöstö mukaan miettimään, miten muutoksista selvittää, ideoimaan ratkaisuja ja tekemään kokeiluja
- Panostetaan organisaation tavoitteita tukevien palkitsemisjärjestelmien ja palkitsemisen kokonaisuuksien kehittämiseen
- Ihmisten pitää saada innostua työstään

8. Mitä tai miten tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?

- Jatkamalla vanhaan malliin
- Jätetään työntekijät yksin huolehtimaan oman osaamisensa kehittämisestä ja työmarkkinakelpoisuudestaan
- Uuden oppimista ei suunnitella, tueta eikä siihen anneta aikaa
- Unohdetaan yhteistyö oppilaitosten kanssa ja ennakoiva rekrytointi
- Opiskelijoiden ohjauksen kiinnostavuus romahtaa => ei saada enää työntekijöitä
- Ei tehdä yhteistyötä henkilöstön kanssa työn muutosten hallitsemiseksi
- Jätetään vaille huomiota nuorten työntekijöiden erilaiset odotukset, ajatukset ja tarpeet
- Ulkoistetaan kaikki

9. Mahdollisia seurauksia ja kytkeä työmarrkina- ja kehittämistoimintaan

- Pohdittavaksi työssä oppimisen työryhmässä
- Työpaikoilla tapahtuvan osaamisen kehittämisen seuranta ja siihen kannustaminen