

Teknologiaa ja tunteita

– epämääräisestä osaamispuheesta ennakoivaan tietojohdamiseen*

Hokemat ja tyhjät lauseet työelämän muutoksesta ja jatkuvasta oppimisesta eivät enää auta meitä. Tarvitsemme täsmällisempää tietoa osaamisesta ja osaamistarpeista sekä kunnianhimoista aikuisten oppimisen uudistusta. Tulevalla hallituskaudella on toteutettava hyvin resurssoitujen ja huolella tutkittavien kekeilujen sarja. Toimien tulee kattaa sekä rahoitusjärjestelmät että palvelujen sisällöt – hallinnonalarajat ylittäen.

Yksilöiden uudistumistarpeet ovat niin valtavia, että keskustelu on vähällä tukehtua alkuunsa. Osaamispuheen aukeista lähtevä analyysi jumiutuu herkästi varhaiskasvatuksen tai peruskoulun kehittämistarpeisiin. Työuraan kohdistuva analyysi taas on pitkälti vääntöä muodollisen koulutuksen ja työssä tapahtuvan oppimisen suhteista, yksilön motivaation merkityksestä ja kustannusten jakamisesta. Emme ratkaise tilannetta ilman uusia rahoituksen virtoja ja toimimisen tapoja.

OSAAMISVAATEET KASVAVAT HUIMAA VAUHTIA

Osaamisen ennakkointifoorumin tuottamien alustavien ennakkointitietojen mukaan uusien työpaikkojen osaamisvaateet poikkeavat rajusti nykyisistä. Avautuvat

työpaikat edellyttävät aiempaa korkeampaa osaamista; uusista syntyvistä työpaikoista 80 prosenttia edellyttää korkeastetasoista osaamista.

Kyse ei kuitenkaan ole vain korkeakoulutettujen määrästä. Myös tutkintojen sisältöä on uudistettava rohkeasti. Tämä vaatii luotettavaa ja hienojakoista tietoa osaamistarpeista, niiden muutostahdistusta ja asiantuntijuuden kehittymisestä. Alat ja tehtävät eroavat toisistaan. Digitalisaation ja tekoälyn odotetaan parantavan ennakkoinnin osumatarkkuutta huomattavasti. Tämä ei kuitenkaan tapahdu itsestään vaan edellyttää määrätietoisia toimia.

On myös aiheellista arvioida, kuinka hyvin yhteen tieteen- tai koulutusalaan nojautuvat korkeakoulututkinnot istuvat nykymaailmaan. Valmistuvalla on oikeus odottaa, että hänen tutkintonsa ja työelämän osaamistarpeet kohtaavat riittävästi. Tarvitsemme luotettavaa, työelämän analyysiin perustuvaa ennakkointitietoa esimerkiksi siitä, palvelisivatko hyvin suunnitellut koulutus- ja tieteenalojen rajat ylittävät tutkinnot jo työelämään tulotutkintoina nykyisiä paremmin.

Ennakkointitiedon valossa työelämän uudet tarpeet ovat ainakin kahtalaisia: meiltä *kaikilta* odotetaan yhtäältä teknologiaosaamista ja toisaalta erinomaisia vuorovaikutus- ja tunnetaitoja. Nämä

vaatimukset kohdistavat uudistamispaikneet erityisesti opetussuunnitelmien ja pedagogiikan kehittämiseen.

On myös muistettava, että osaamistason nosto ei aina edellytä koulutustason nostoa. Työntekijöiden osaamisen päivittäminen korkeakoulutusoiseksi voi tapahtua tutkinnolla, mutta myös muutoin. Tutkinnot perustuvat usein enemmän tai vähemmän tiettyyn tieteen- tai koulutusalaan sekä ensimmäistä tutkintoaan suorittavien nuorten tarpeisiin. Meidän on tunnistettava nykyistä paremmin, miten relevantti osaamisen päivittäminen kannattaa kulloinkin tehdä.

KAIKKIEŃ OSAAMISTA ON KEHITETTÄVÄ

Heikommin koulutettujen asema korostuu nyt ymmärrettävästi osaamiskeskustelussa. OECD:n selvitysten valossa koulutuksen tasa-arvossa onkin Suomessa hurjasti kehitettävää. Juuri nyt meidän on kuitenkin luotava rakenteet kaikkien suomalaisten jatkuvalle osaamisen kehittämislle.

Myös akavalaisista reilu kolmasosa jää vaille työnantajan tarjoamia koulutus-päiviä. Vaihtelevat työtehtävät takaavat monen kehittymisen, mutta tilanne riippuu liikaa asiantuntijoiden omasta aktiivisuudesta ja työnantajan käytännöistä.

Kaikkia koskevat ja vahvasti työpaikoille ja työntekoon nivelyvät käytänteet auttaisivat parhaiten ja kustannustehokkaimmin myös niitä, jotka nyt jäävät osattomiksi osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista.

Hyvä osaamisen kehittämisen järjestelmä ennakoii mahdollisimman paljon ja reagoi nopeasti vähemmän. Juuri nyt esimerkiksi koodarien ja it-alan ammattilaisten osaamiselle on kysyntää. Kukaan ei ole tällä hetkellä huolissaan heidän osaamisestaan, onhan heidän osaamiselleen kysyntää.

Nykypäivän koodari voi kuitenkin olla huomispäivän metsuri. Eli yksi teknologinen innovaatio voi viedä ja muuttaa tuhansien työn kuten metsureilla kävi metsäkoneiden tullessa. Huippuosaajien perustaidotkin vaativat päivitystä – ne muuntuvat ja vanhenevat myös työuralaan hyvin edenneillä korkeakoulutetuilla. Tunnemme tätä kokonaisuutta toistaiseksi liian vähän.

OSAAMINEN ON TYÖKYVYN PILARI – TARVITSEMME UUSIA PALVELUJA

Sana ”työkyky” ei ole kuulunut osaamispuheeseen vaan pikemminkin työterveyshuoltoon. Myös osaamista tulisi kuitenkin ajatella työkyvyn näkökulmas-

ta. Pitkä työura edellyttää uusiutumista ja oppimista. Yhä useampi ottaa – omasta halustaan tai pakon edessä – työuralla myös uuden suunnan. Työuria tulisikin huoltaa säännöllisesti.

Akava onkin ehdottanut uran keski-vaiheilla oleville urakatsauksia. Niiden ydintä olisi yksilön osaamisen huolellinen analyysi. Lisäksi tehtäisiin suunnitelma työuran toivottujen ja epätoivottujen muutosten varalta, niin osaamisen kuin työkyvynkin näkökulmasta. Huoltojaksot olisi hyvä sitoa työpaikan henkilöstö- ja

koulutussuunnitelmaan, jotta ne tukisivat työpaikkojen strategista kehittämistä. Tämänkaltaisesta mallista on saatu vastikään lupaavia tuloksia Työterveyslaitoksen ja Haaga-Helian interventiotutkimuksesta. ■

Viite

* Kirjoittaja oli Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittaman ”Taidot työhön”-hankkeen ohjausryhmän jäsen.

