

Tutkittua tietoa oppivasta työelämästä - Mitä tiedämme työssä oppimisesta?

26.5.2020 13-15 #osaamisen aika #työssäoppiminen



Tervetuloa!

Ohjelma alkaa 13.05

- Kirjoita koko nimesi profiiliisi
- Virittäydy pohtimalla: Mikä sinua kiinnostaa aiheessa erityisesti tänään?

SITRA

OHJELMA

- 13.05 **Miten Zoom toimii?**
Tervetuloa
Helena Mustikainen, projektijohtaja, Sitra
Tuula Haatainen, työministeri
Digitalisoituva työ ja kompetenssin kehittyminen
Matti Vartiainen, Senior Advisor, professori (emer.), Aalto-yliopisto
Miten rakennetaan oppimista tukevaa organisaatiokulttuuria, miten johdetaan osaamista?
Tiina Takala, Osaamisen ja kehittymisen johtaja, Kone Oyj
Miten saadaan oppiminen ja osaaminen näkyväksi?
Elina Iloranta, lehtori, opintokoordinaattori, Haaga-Helia
Itsensä työllistäjien ja monista lähteistä ansaintaa koostavien korkeakoulutettujen työssä oppiminen ja jatkuva kouluttautuminen
Anu Järvensivu, yliopettaja, Humak; yliopistotutkija, Tampereen yliopisto
- 14.20 **Keskustelu**
Osallistujien oivallukset
Yhteenveto
- 15.00 **Tilaisuus päättyy**

ÄÄNESSÄ TÄNÄÄN



Matti Vartiainen

senior advisor, professori (emer.),
Aalto-yliopisto



Tiina Takala

osaamisen ja kehittymisen johtaja,
Kone Oyj



Elina Iloranta

lehtori, opintokoordinaattori,
Haaga-Helia



Anu Järvensivu

yliopettaja, Humak
yliopistotutkija, Tampereen yliopisto



Tuula Haatainen

työministeri



Teija Felt

työmarkkinaneuvos,
työ- ja elinkeinoministeriö



Sinimaaria Ranki

johtava asiantuntija
Sitra



Helena Mustikainen

projektijohtaja
Sitra

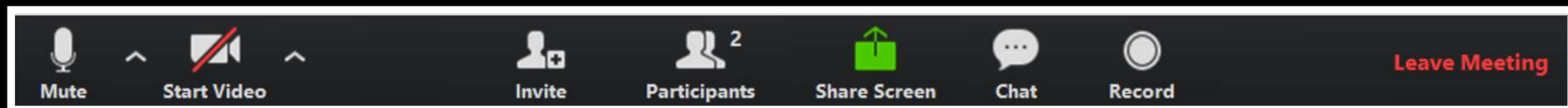


Maikki Siuko

verkostokoordinaattori
Sitra

SITRA

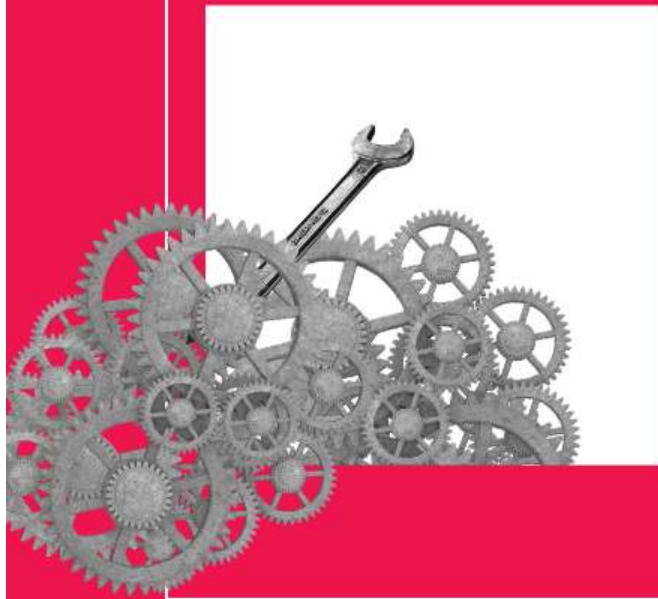
Miten Zoom toimii?



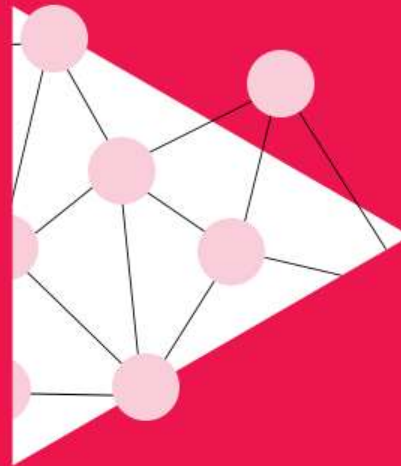
Pidä mikrofoni pois päältä

Avaa chat tästä

**HAASTEET
MUUTOKSELLE**



**UUSI
OSAAMIS-
JÄRJESTELMÄ**

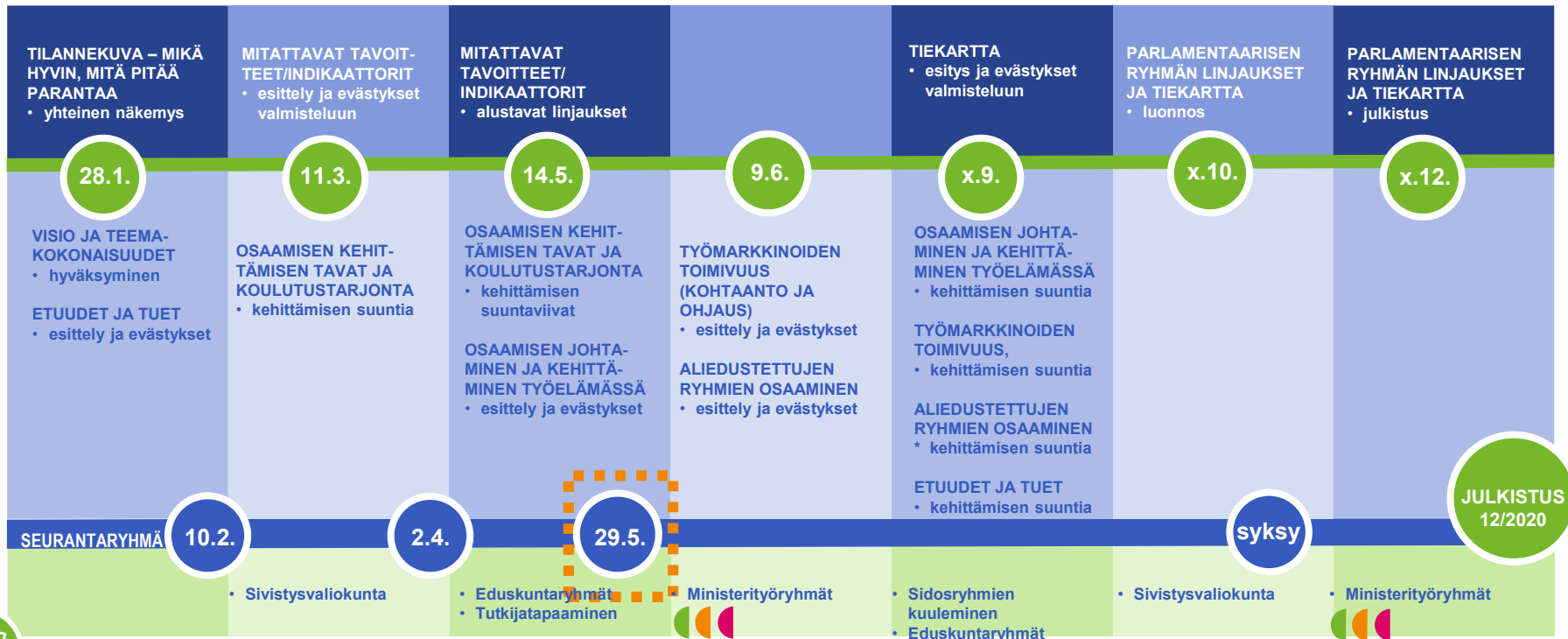


**ELINIKÄISEN
OPPIMISEN
TAHTOTILA**



**TOIMINTAYMPÄRISTÖN
YMMÄRTÄMINEN**

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjausten ja tiekartan valmistelu 2020



- Työllisyyden ministerityöryhmä alaryhmineen
- Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma
- Sosiaaliturvauudistus

Organisaatiot oppijoina – Miten työssä oppiminen tapahtuu?

Sinimaaria Ranki
johtava asiantuntija, Sitra



SITRA

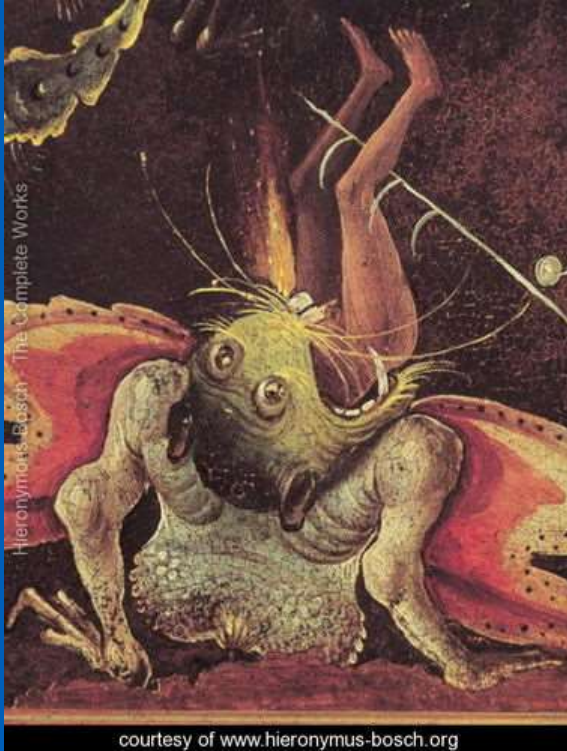


SITRA Webinar

26th May, 2020, Zoom, Finland

Digital Work and Competence Development

Senior advisor, professor (emer) Matti Vartiainen, Aalto University School of Science, Department of Industrial Engineering and Management, Work and Organizational Psychology



courtesy of www.hieronymus-bosch.org

Digitalization transform work processes and shapes tasks and jobs

Example 1: A service robot

IV Nearly 1 in 10 American workers are employed in the restaurant business numbering 14.7 million employees (National Restaurant Association 2017)

I 'Gordon', a robot parista, makes a cafe latte in a minute, price less than in Starbucks.

- 'Toro' makes Sgt. Pepperoni and Pineapple Express pies at Mountainview's Zume. Delivers more that 2000 pizzas a week.
- 'Sally' a salad making robot – five different salads. Chowbotics leases Sally to companies for \$500 to \$700 a month.



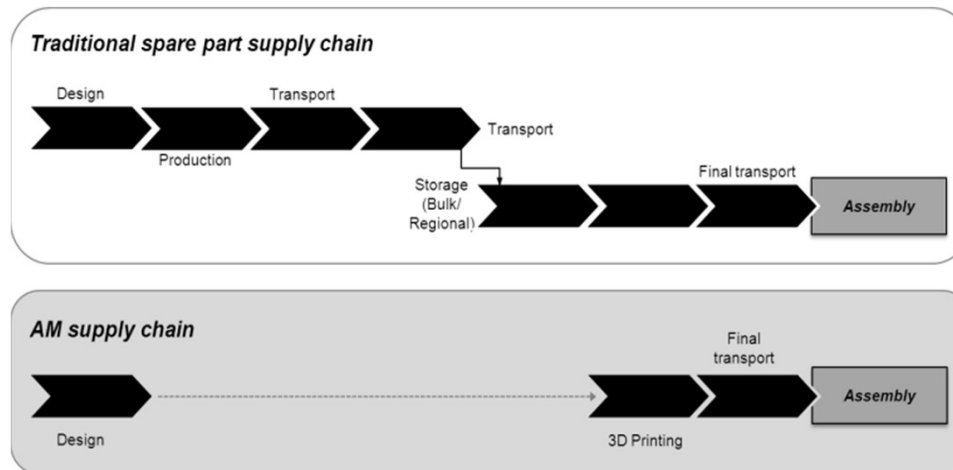
III Peoples role with Gordon:
- cleaning,
- chopping the ingredients,
- maintaining

II The process: Orders through iPad →
Pays by credit card → picks up the quinoa bowl
at a cubby that lights up with a customer's name on.



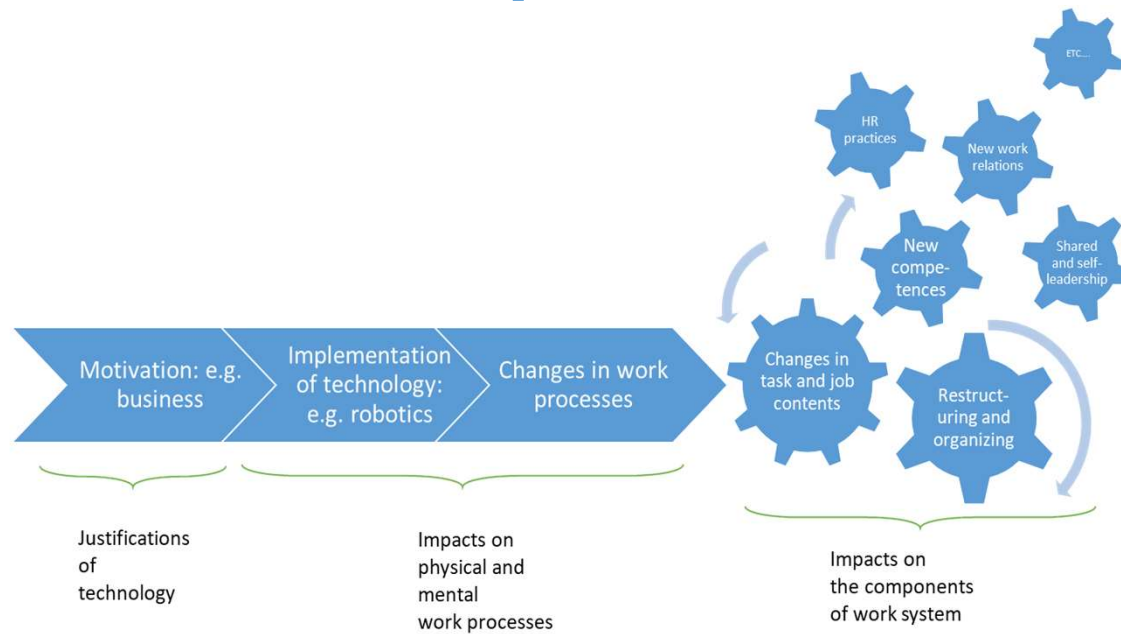
Zume Pizza is using speedy robots to help reduce labor costs, speed up production and improve food safety.
Average cost/robot: \$100 000.
Photo: Zume Pizza

Example 2: Producing spare parts by 3D printing



Source: The new software-defined supply chain. IBM Institute for Business Value. 2013, 15 p.

Sociomaterial logic of technology impacts



Replacing, hybridizing and creating new task and jobs

Digitalization initiated by humans can:

- **Replace and destroy tasks** and jobs by removing human labour in work processes, e.g., robotics and 3D printing replace some phases and human operations in manufacturing processes or algorithms replace some cognitive functions □ old competences are not needed as tasks disappear, the expected societal outcomes are unemployment or “old” workforce with new competencies working in another job.
- **Hybridize tasks and jobs** by adding new features and demands to them, e.g., medical diagnosis with the help of AI, leading to enriched and hybrid jobs, “cobotization” □ partly new competencies, new constituents in competencies, renewed job descriptions, e.g., digital marketer, re-education of employees for keeping the jobs.
- **Create new tasks and jobs** by adding fully new job demands and reallocating jobs, e.g., work in social media, advisors in virtual worlds □ completely new competencies, new job descriptions, e.g., platform engineer, new jobs are created, workforce is needed.

Different technologies, digital working platforms and digitalization of work have specific impacts!

What kinds of competencies are needed in digital work?



Company level example: Competencies needed for 3D printing of spare parts

3D printing as a process

- General know-how of the 3D printing as a technology
- Understanding the features of a spare part to be 3D printed
 - Designing skills
- Skill to manage data and information security
- Knowledge on materials and material optimizing
 - 3D printing skills
 - Processing and machining skills
- Quality checking skills

Commercial and business skills

- Project management skills
- Logistics skills
 - Managing delivery times
- General know-how on law (particularly NDAs)
- Marketing as well as
- Pricing skills

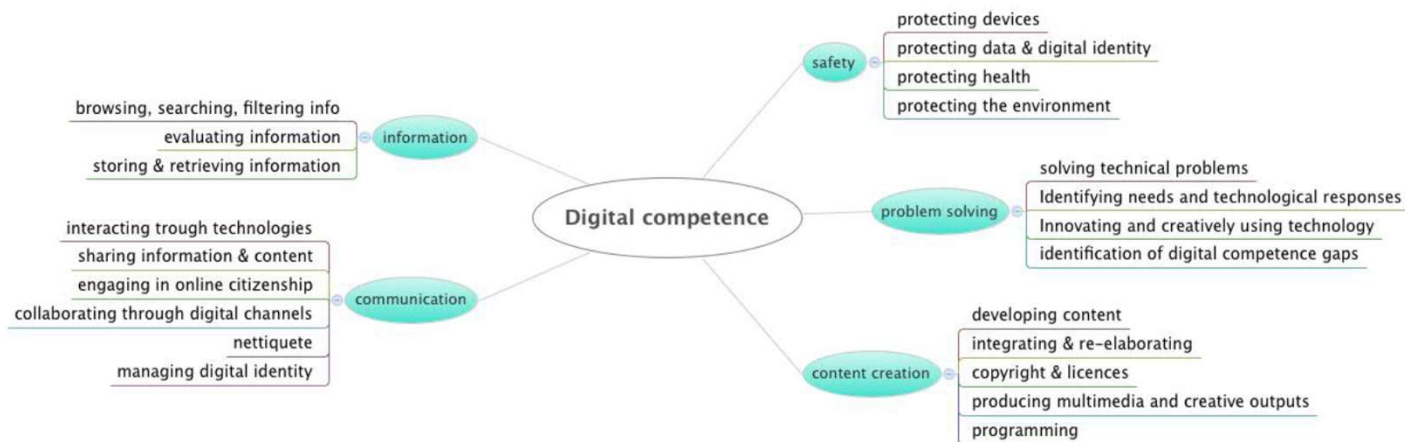
People skills

- Collaboration and communication skills (both intra- and inter-organizational)
- Self-leadership skills
- Ability to think creatively and with logical reasoning

Society level example: Key competence for lifelong learning

- 1- **Literacy**. Strengthening literacy as a basis for further learning and communication in different societal and cultural contexts.
- 2 - **Languages**. Enhancing the ability to use a variety of languages to be active and better cope with the challenges of today's multilingual and diverse societies.
- 3 - **Science, technology, engineering and mathematics (STEM)**. Focusing on improving acquisition of these competences to nurture scientific understanding
- 4 - **Digital**. Strengthening the confident and critical use of digital technology , including coding and programming, safety and citizenship related aspects
- 5 - **Personal, social and learning**. Improving the skills necessary to participate in an active social life.
- 6 - **Civic**. Stressing the importance of democratic participation, European values, sustainable development and media literacy.
- 7 - **Entrepreneurship**. Enhancing entrepreneurial attitudes to unlock personal potential, creativity and self-initiative.
- 8 - **Cultural awareness and expression**. Increasing intercultural skills and the ability to express ideas in a variety of ways and contexts

Deep diving: Digital competence areas and identified competences



Ferrari et al., 2014

Voit jakaa
ajatuksiasi chatiin:



Mitä
mahdollisuuksia
näet näissä
kehityskuluissa?

SITRA

The background of the slide is a photograph of a city skyline at dusk. The sky is a mix of light blue and orange, indicating the time is either early morning or late evening. The buildings are illuminated with warm lights, and their reflections are visible in the water in the foreground. The overall scene is a vibrant and modern urban landscape.

Esimiestyö oppimiskulttuurin synnyttäjänä

TIINA TAKALA, HEAD OF LEARNING AND DEVELOPMENT, KONE
14.2.2020

MEGATRENDS

URBANIZATION

TECHNOLOGICAL
DISRUPTION

OUR MISSION
IS TO IMPROVE
THE FLOW OF
URBAN LIFE

VISION

KONE DELIVERS THE BEST
PEOPLE FLOW® EXPERIENCE

STRATEGIC TARGETS

- Most loyal customers
- Great place to work
- Faster than market growth
- Best financial development
- Leader in sustainability

WAYS TO WIN

WINNING WITH CUSTOMERS

Collaborative innovation
and new competencies

Customer-centric
solutions and services

True service
mindset

Fast and smart
execution

KONE
WAY

CULTURE

SAFETY

QUALITY

VALUES

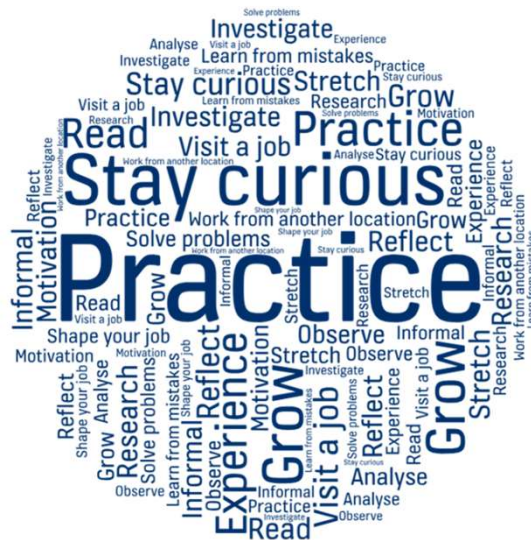
Delighting the
customer

Energy for
renewal

Passion for
performance

Winning
together

Muutoskyky edellyttää 70-20-10 oppimista



70 EXPERIENCE
Kokemus



20 SOCIAL
Sosiaalinen



10 FORMAL
Muodollinen

Miten oletuksemme tästä tilanteesta vaikuttavat kykyymme oppia ja uudistua?



*Positiivinen:
kiitollisuus, ilo, helpotus*

**Kokemus yrityksen /
yhteisön toiminnasta**

*Negatiivinen:
Katkeruus, tyrmistys, suru*

*Yksittäinen
kriisi*

“Paluu normaaliin”

Pyritään palaamaan mahdollisimman nopeasti toimimaan kuten ennenkin. Keskiössä muutoshallinta, toivon ylläpitäminen.

“Kriisi”

Vahva keskitetty kriisin hallinta, kehittämiseen palataan myöhemmin.

**Ajattelutapa
Koronatilanteesta**

*Yksi monista
mahdollisista
kriiseistä*

“Ajattelutavan muutos”

Mahdollisuuksien tunnistaminen, ketteryyden lisääminen. Mitä voimme oppia, miten tulemme ulos vahvempina?

“Huoli, turhautuminen”

Miten voimme toimia epävarmassa ympäristössä? Onko meillä menestyksen edellytyksiä?

Miten tukea oppimista nyt – esimerkkejä esimiehiltä



Myötätunto, aito kuuleminen tässä ja nyt

- Läsnäolo, palautteen kuunteleminen, avoin keskustelu
- Coaching tuki – yksilöt, ryhmät
- Virtuaalinen osallistaminen: ongelmanratkaisu, ideoiden hakeminen
- Toisen näkökulman kuuleminen, esim. toinen tiimi/yksikkö, asiakas, yritys
- Resurssien jakaminen uudella tavalla, työkuorman tasaaminen - yksi parhaista oppimisen tavoista

Usko tulevaisuuteen

- Vahva kommunikointi, mitä osaamista tarvitsemme jatkossa, katse eteenpäin!
- Kehityskeskustelut nyt erityisen tärkeitä, yksilöt hyvin eri tilanteissa
- Omaehtoisen opiskelun tukeminen: online kirjastot, webinarit, artikkelit jne
- Esimerkkien ja roolimallien jakaminen läheltä ihmisten arkea, esim. virtuaalinen myynti
- Innovointiin rohkaiseminen

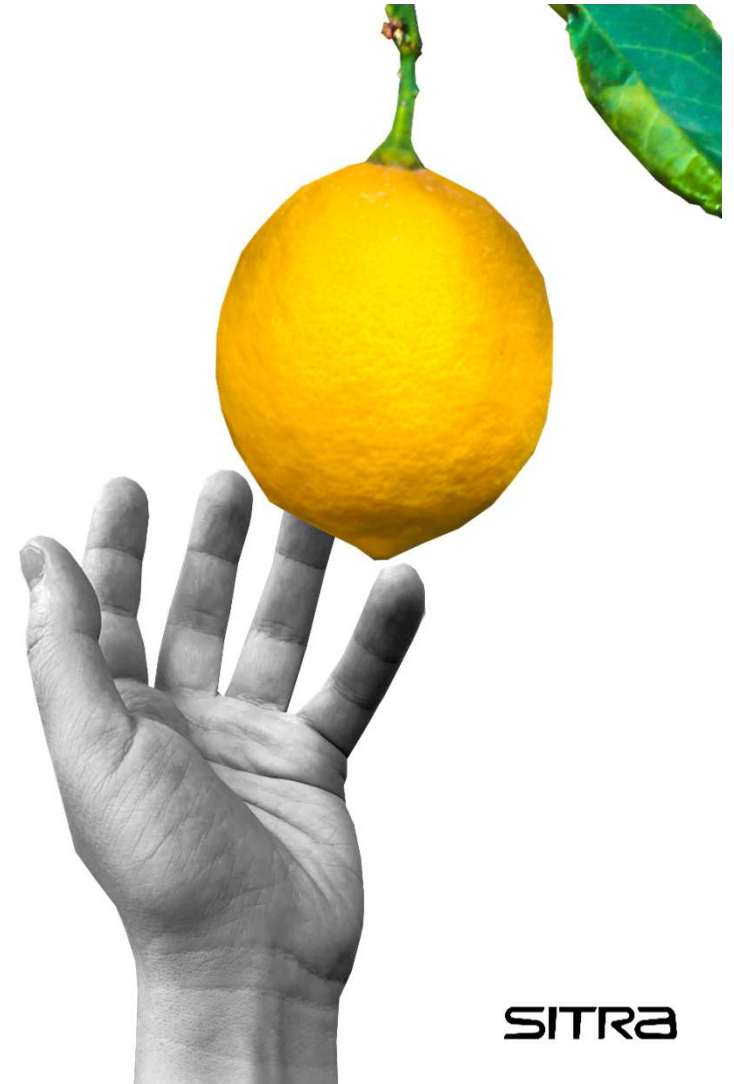


Emme ole ensimmäistä
kertaa uuden edessä



Voit jakaa
ajatuksiasi chatiin:

**Minkä ajatuksen
haluaisit ottaa
mukaasi?**



SITRA

Miten oppiminen ja osaaminen saadaan näkyväksi?

Elina Iloranta, Haaga-Helia amk

26.5.2020

Osaamisen tunnistamisen kolme tapaa

A
H
O
T

Hyväksiluku

Opiskelijalla on **aiempia korkeakoulutasoisia opintoja**, jotka hän haluaa sisällyttää opinto-ohjelmaansa kokonaan tai osittain.

Osaamisen näyttö

Opiskelijalla on **osaamista, joka ei perustu korkeakouluopintoihin**. (Esim. työkokemuksen, ammatillisten opintojen tai harrastustoiminnan kautta)

Opinnollistaminen

Opiskelija työskentelee tai tekee jotain muuta **joka kasvattaa opintosuunnitelman mukaista osaamista**.

Työn opinnollistamisen eri lähtökohdat

Korkeakoululähtöinen



Opiskelijalähtöinen



Yrityslähtöinen



Mitä onnistunut opinnollistaminen vaatii oppilaitokselta?

- Aidosti osaamisperustainen opetussuunnitelma
- Mahdollisuus opintopolkujen räätälöinnin
- Työelämänäkökulman huomioimista
- Voimakasta panostusta opiskelijoiden ohjaamiseen



Mitä onnistunut opinnollistaminen vaatii opiskelijalta?

- Kykyä tunnistaa oman osaamisensa
- Kykyä sanoittaa omaa osaamistaan
- Itseohjautuvuutta



Mitä onnistunut opinnollistaminen vaatii työelämältä?

- Työssä oppimisen ja sen validoinnin mahdollistamista
- Vuoropuhelua työntekijän ja oppilaitoksen kanssa
- Ajattelutavan muutosta
→ Alaan liittyvät opinnot eivät ole pois työstä!



Kiitos!

Elina Iloranta
040-4887022
elina.iloranta@haaga-helia.fi

Voit jakaa ajatuksiasi
chatiin:



**Mihin hyvin
osaamisen
tunnistamisen
käytäntöihin olet
itse törmännyt?**

SITRA

Itsensätyöllistäjien ja monista lähteistä ansaintaa koostavien korkeakoulutettujen työssä oppiminen ja jatkuva kouluttautuminen

”Sä joudut koko aika vähän sillai haistamaan, et mitä sun pitää tietää ens vuonna.”

Anu Järvensivu (anu.jarvensivu@humak.fi)

Yliopettaja, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Yliopistotutkija, Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus



Esityksen taustapaperi osoitteessa: <https://www.humak.fi/blogit/itsensatyollistajat-ja-usean-tyon-tekijat-yhteiskunnan-turvaverkkojen-valeista-luiskahtelevia-ihanneoppijoita-ja-ideaalityontekijoita/>

Monimuotoinen ansiotyö: <https://projects.tuni.fi/monimuotoansiotyo/esittely/>

- Tampereen yliopiston työelämäntutkimuskeskus: Anu Järvensivu, Arja Haapakorpi, Harri Melin ja Jouko Nätti; Palkansaajien tutkimuslaitos: Merja Kauhanen
- Rahoittajat: Työsuojelurahasto + kumppanit
- Kohderyhmän määrittelyn vaikeus
 - Monenlaisia kombinaatioita: yrittäjyyksiä, palkkatöitä, itsensätyöllistäjyyttä
 - Aikaväli: useita töitä päivässä, viikossa vai vuodessa?
 - Erilaisia monimuotoisen ansiotyön malleja
 - Tunnistaa itse – jopa omanlaisensa monimuotoisen työn tekijän identiteetti?
- Kokoluokkaa edellisestä johtuen vaikea arvioida
 - 7 % -> ennakoitu kasvavan
- Tutkimus kohdistettu korkeakoulutettuihin:
 - kauppatieteet, yhteiskuntatieteet, kasvatustieteet, viestintä- ja media, tekniset alat
- Tilastokeskuksen aineistot, 45 teemahaastattelua sekä Tutkijabotti Tolkkusen keräämä aineisto (n. 60 kpl)

Lähteet: Järvensivu, A. (2020) Työn merkityksellisyyden kaipuu johtaa korkeakoulutettuja yhdistämään useita töitä. Työn tuuli. Henry ry, 60-70. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2020/tyon-tuuli-12020.html>; Järvensivu, A. (2020, hyväksytty julkaistavaksi) Mikä järki on kärsiä työssä? Teoksessa Houni, P.; Jakonen, M.; Mutanen, A. & Halonen, I. (toim.) Työ ja järki. ; Järvensivu, A., Haapakorpi, A. & Kauhanen, M. (2020) Ei yhden työn varassa. Ensimmäisiä havaintoja useista lähteistä ansaintaansa yhdistävistä. <https://projects.tuni.fi/monimuotoansiotyo/uutiset/tutkimusprojektin-valiraportti-7-2-2020/>

Syitä ja motiiveja ansainnan yhdistelylle

1. Yhdellä työllä ei pärjää eikä ansiotason nosto siinä ole mahdollista; pakko
 2. Lisärahan tarve yleisemmin; elintason nosto, erityinen hankinta
 3. Vaihtelun tai monipuolisuuden tavoittelu; työt tasapainottavat tai täydentävät toisiaan
 4. Työmarkkinariskeiltä suojautuminen; ”ei yhden työn varassa”
 - Tehdään useita töitä työmarkkina-aseman parantamiseksi
 - Psykologinen (turvallisuuden tunne), sosiaalinen (verkostot), taloudellinen turva
 - Osaamiseen perustuva turva (laaja osaaminen, useita ammatteja)
 5. Halu tehdä merkityksellistä työtä
 - Palkkatyöpaikkojen ”organisatorisen tahman” kritiikki: ajan hukkaamisen välttely
 - Merkityksellinen työ = itse tärkeäksi koettu, tarkoituksellinen laajemman yhteisön kannalta, mahdollistaa itsensä toteuttamisen ja kehittämisen
- Usein eri syyt ja motiivit yhdistyvät ja kietoutuvat toisiinsa.
 - Työssä oppimisen näkökulmasta usean työn tekeminen on yksilön keino saada aikaan tarpeelliseksi enakoimaansa työssä oppimista

Ihanneoppija ja pakko-oppija samassa paketissa

Jatkuvan oppijan ideaalihahmo	Ahtaassa tilassa, hankalassa työmarkkina-asemassa
Tarkkailee jatkuvasti ympäristöään ja sen muutoksia	Töiden jatkuvuuden epävarmuus
On aktiivinen ja proaktiivinen työuransa rakentaja ja hallitsija sekä tilaisuuksiin tarttuja	Kova kilpailu töistä ja joillain aloilla laskevat ansiot (esim. media)
Ennakoi, analysoi, reflektoi: oppii työssä ja koulutuksissa	Osaamisen jatkuva kehittyminen kriittistä työllisyyden turvaamiseksi
Ohjautuu työn merkityksellisyydellä: edistää tärkeitä asioita ja kokee työn imua	Kustantaa itse kalliitkin koulutukset
On tuottava, hyvinvoiva ja jatkuvasti osaamistaan kasvattava työtä tekevä; "tulevaisuuteen tietä toisille auraava lumikola"	Ei profiloitu riskiryhmäksi osaamisen kehittämisen ja koulutuksen osalta, vaikka jatkuva kouluttautuminen konkreettisesti työllisenä pysymisen ehto
Verkostoituu ja hallitsee verkostojaan aktiivisesti (verkostot työllisyysturva osaamisen ohella)	Heikko institutionaalinen turva ja tunnustus (kysymykset itsensätyöllistäjien turvasta)

Uudenlaisia ajatuksia jatkuvasta ja työssä oppimisesta

- Työssä oppiminen on ajateltu yhdessä työssä ja yhdellä työpaikalla kerrallaan tapahtuvaksi
 - > tarvitaan **laajempaa työuralla oppimisen** näkökulmaa
 - > tarvitaan **verkostomaisesti kehkeytyvän** oppimisen näkökulmaa
- Työssä oppiminen on ajateltu sen hetkistä työtä varten tapahtuvaksi
 - > tarvitaan **tulevaisuussuuntaunutta** ymmärrystä työssä oppimisesta (oppiminen ja kouluttautuminen kietoutuvat)
- Jatkuvaa oppimista ja lisäkoulutuksia työllisyyden näkökulmasta kriittisesti tarvitsevista on ajateltu liian yksinkertaisesti
 - > tarvitaan **parempaa ymmärrystä riskiryhmistä**
 - esim. korkeakoulutettu nainen voi tarvita osaamisen lisäämistä työllisenä pysyäkseen yhtä kriittisesti kuin toisella asteella kouluttautunut mies; tilanne ei vain tule näkyviin tilastotarkasteluissa
 - Proaktiivisen työvoimapolitiikan ajatus: **opitaan, ENNEN KUIN pudotaan** (Järvensivu, A. & Valkama, P. (2005) *Proaktiivisen työvoimapolitiikan rajoja ja mahdollisuuksia. Työpoliittinen tutkimus 268. Helsinki: Työministeriö.*)

Voit jakaa ajatuksiasi chatiin:

**Mitä toivoisit,
että kaikki
tietäisivät
tästä
aiheesta?**



SITRA



Matti Vartiainen

Senior Advisor, professori (emer.), Aalto-yliopisto

Tiina Takala

Osaamisen ja kehittymisen johtaja, Kone Oyj

Elina Iloranta

Lehtori, opintokoordinaattori, Haaga-Helia

Anu Järvensivu

Yliopettaja, Humak/yliopistotutkija, Tampereen yliopisto



Siirry menti.com
Käytä koodia **57 99 31**

**Mikä on sinulle keskeisin
oivallus tänään?**

**Mistä tarvittaisiin vielä lisää
ymmärrystä?**



SITRA

Tutkittua tietoa oppivasta työelämästä - Osaaminen tuottavuuden lähteenä

27.5.2020 8.30-10.30 #osaamisen aika #työssäoppiminen

8.30

Tilaisuuden avauspuheenvuoro

Jyrki Katainen, yliasiamies, Sitra

Oppiminen strategisena kyvykkyytenä

Taina Tukiainen, työelämäprofessori, Aalto-yliopisto

Pauliina Heiskanen, HR-partneri, Varma

Riikka Ristola, HR Country Lead, Danske Bank

Osaaminen ja työmarkkinoiden toiminta

Antti Kauhanen, tutkimusjohtaja, Etlä

10.20

Tilaisuuden päätöspuheenvuoro

Li Andersson, opetusministeri

10.30

Tilaisuus päättyy



SITRA