

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio). Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Tihinen, M. & Mattila, O. 2020. Monialaistuva työyhteisö haastaa työn johtamista. Kaleva 15.6.2020, 32.

Monialaistuva työyhteisö haastaa työn johtamista

Työyhteisöt monialaistuvat jatkuvasti työelämän muutoksen ja työn murroksen myötä. Monialaisuudella tarkoitetaan koulutusala-rajojen ylittämistä, jolloin eri tutkinnon ja koulutuksen suorittaneet työskentelevät samassa tiimissä tai työryhmässä.

Tulevaisuuden johtamisosaaminen on kykyä johtaa monialaisesti. Hyvällä johtajalla on monialaista ymmärrystä ja kykyä, jolloin hän osaa katsoa asioita useista eri näkökulmista.

Hyvin pitkälle on kyse ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja omasta tahdosta ymmärtää ja nähdä asioita toisen alan silmin.

Erilaista työkokemusta ja koulustaustaa omaavat työntekijät voivat oman osaamisensa kautta uudistaa työyhteisöä laaja-alaisesti ja kehittää omaa asiantuntijuuttaan. Monialaisuus on työyhteisöissä rikkaus, joka tukee uusien toimintatapojen kehittämistä. Työelämässä tarvitaan kykyä soveltaa erilaista tietoa ja ratkaista ongelmia, joita nopeasti muuttuvat olosuhteet tuovat mukanaan.

Väistämättä monialaisuus haastaa työntekijöitä sietämään myös erilaisuutta ja muuttuviin työn tekemisen puitteisiin liittyvää epävarmuutta.

Osaamistarpeiden muutoksia on kartoitettu Opetushallituksen ennakointifoorumin raportissa Osaminen 2035. Raportissa nostetaan esille useita tulevaisuuteen vaikuttavia muutostekijöitä. Yksi keskei-

YLÄKERTA

MAARIT TIHINEN

OUTI MATTILA



"Väistämättä monialaisuus haastaa työntekijöitä sietämään myös erilaisuutta ja muuttuviin työn tekemisen puitteisiin liittyvää epävarmuutta."

simmistä on digitalisaatiokehitys, joka ulottuu yhteiskunnassa kaikille tasoille pakottaen organisaatioita uudistamaan vanhoja toimintamallejaan ja yksilöitä kehittämään jatkuvasti omaa osaamistaan. Digitalisaatioon liittyy myös yhä kiihtyvä muutosvauhti: se mistä puhumme tänään, toteutuu jo huomenna työelämässä.

Osaaminen 2035 -raportin mukaan johtamisessa korostuu digitalisaation myötä verkostoituvien ja virtuaalisten työyhteisöjen johtamisosaaminen. Esimiestyön luonne muuttuu hierarkkisesta johtamisesta osaamisen, motivaation ja luovuuden johtamiseen sekä valmentamisen.

Työn digitalisoituminen ja työn-

tekijöiden monialaistuminen edellyttävät myös johtamisosaamisen kehittämistä. Henkilöstöjohtamisen merkitys kasvaa; nopeasti muuttuva työ vaatii myös työntekijöiden henkilökohtaisen osaamisen kehittämistä ja johtamista, joka esimiestyössä olevien tulee mahdollistaa osana omaa työtään.

Omasta osaamisesta ja sen ajantasaisuudesta on yksilötasolla huolehdittava jatkuvalla kouluttautumisella. Myös Sanna Marinin hallitusohjelmassa on huomioitu muuttuvan työelämän vaatimuksena lisääntynyt oman osaamisen päivittämisen ja jatkuvan oppimisen tarve.

Organisaatioissa haasteena on joidenkin tehtävien osalta työvoimapula: osaajia tarvittaisiin enemmän kuin heitä on tarjolla. Kansantalouden näkökulmasta työmarkkinoiden kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa, koska toisaalta on myös paljon niitä, joille puuttuvan tai vanhentuneen osaamisen vuoksi työpaikkaa ei löydy.

Jotta osaajatarpeet ja -potentiaali kohtaisivat nykyistä paremmin, tarvitaan erilaisia koulutusratkaisuja ja -vaihtoehtoja. Tämä avaa uusia mahdollisuuksia kaikille koulutusorganisaatioille uudistaa sekä koulustarjontaansa että pedagogisia ratkaisujaan myös johtamiskoulutuksen osalta.

Tulevaisuuden työelämän tarpeita on koulutusorganisaatioissa peilattava monin eri tavoin. Yksi keino on aktiivinen työelämäyhteistyö ja tulevaisuustaitojen kehittäminen. Sitran kokoama ja julkaisema katsaus

Megatrendit 2020 luo kokonaiskuvaava siitä, mihin tulee keskittyä päätöksenteossa tulevina vuosina.

Vaade osaamisen jatkuvasta kehittämisestä ja päivittämisestä edellyttää koulutuksen järjestäjiltä nykyistä suurempaa ketteryyttä. Koulutuksen on tarjottava työelämälähtöisiä, monimuotoisia, jatkuvan oppimisen koulutuskokonaisuuksia.

Monialaiset työyhteisöt velvoittavat huomioimaan monialaisuuden myös koulutuksessa.

Ketterä väylä hankkia itselle tietoa, taitoa ja pätevyyttä johtaa on suorittaa ylempi korkeakoulututkinto ammattikorkeakoulussa (YAMK). Suomessa ammattikorkeakoulut ovat laajalti siirtyneet toteuttamaan YAMK-tutkinnot Master Schoolissa.

Lapin ammattikorkeakoulussa YAMK-koulutukset on organisoitu tästä keväästä alkaen Lapin AMK Master Schooliin. Kyse on ennen kaikkea YAMK-koulutusten kehittämisestä, jota tällä hetkellä Lapissa tukee Euroopan sosiaalirahaston rahoittama Lapin kehittäjäkoulu -hanke.

Tavoitteenamme on luoda uudenlaista, muuttuvaa monialaista työelämää palvelevaa YAMK-tutkin- tokoulutusmallia vastaamaan monialaistuvien työyhteisöjen johtamisen osaamistarpeisiin.✉

Maarit Tihinen on filosofian tohtori (FT) ja Outi Mattila terveystieteiden tohtori (TtT). He työskentelevät yliopettajina Lapin ammattikorkeakoulussa (Lapin AMK Master School).