

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Juntti, M. & Riihiniemi, N. 2022. Jatkuva oppiminen vaatii yhteistyötä. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=85c80019-a257-4358-997a-fce556f10c4c>



## Jatkuva oppiminen vaatii yhteistyötä

*Mirva Juntti, KTM, palvelupäällikkö, Lapin ammattikorkeakoulu*

*Niina Riihiniemi, KM, HTM, koulutusasiantuntija, tiimivastaava, LUC Opetus- ja oppimispalvelut*

Asiasanat: Yritysyhteistyö, jatkuva oppiminen, elinikäinen oppiminen, koulutusmahdollisuudet, koulutustarjonta, ohjaus.

### Taustaa

Korkeakoulut ja opetus- ja kulttuuriministeriö ovat laatineet yhdessä korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision 2030. Vision tavoitteena on muun muassa mahdollistaa aiempaa joustavammat ja yksilöllisemmät opintopolut korkeakouluissa, helpottaa korkeakoulutukseen pääsyä, kasvattaa korkeakoulututkinnon suorittavien määrää sekä luoda jatkuvan oppimisen rakenteet. (OKM 2017; Valtioneuvosto 2021.)

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisella uudistuksella puolestaan pyritään vastaamaan erityisesti työikäisten jatkuvaan osaamisen kehittämiseen ja uudistamiseen. Uudistuksen tavoitteena on muun muassa parantaa osaavan työvoiman saatavuutta, vastata kasvavaan työelämää palvelemaan koulutuksen kysyntään sekä kehittää saavutettavat ja kattavat neuvonta- ja ohjauspalvelut. (OKM 2020.) Jatkovaa oppimista tukevien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden (TNO-palveluiden) kehittämistä on lisäksi linjattu myös Elinikäisen ohjauksen strategiassa (Valtioneuvosto 2020).

Jatkuva oppimisen uudistus haastaa korkeakoulut kehittämään joustavia, moduulimaisia, digitaalisuutta hyödyntäviä koulutusvaihtoehtoja ja digitaalisia palveluita sekä yksilöiden että yritysten/organisaatioiden näkökulma huomioiden. Jatkuvan oppimisen keskustelussa painottuu usein yksilöiden näkökulma uuden osaamisen hankkimisessa. Keskustelusta unohtuu helposti osaamistaan kehittävän organisaation/yrityksen näkemykset ja rooli osaamisen

kehittämisen tukemisessa. Kuvaamme tässä artikkelissa, mitä jatkuvan oppimisen uudistus edellyttää eri näkökulmista, jotta työelämän osaamisen kehittämisen tarpeet ja korkeakoulujen tarjonta ja palvelut kohtaavat.

## Työelämän tarpeet jatkuvalla oppimiselle

Osaamisen ja uran kehittämisen mahdollisuudet työvoiman saatavuuden, kilpailukyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi korostuvat jatkuvasti (Yli-Nissilä 2020). Paineet yritysten kehittymiselle tulee usein ulkoisista, vuorovaikutukseen liittyvistä muutoksista. Digitaalisuus haastaa yritystoimintaa monella tavalla. Niinkin yksinkertainen asia kuin maksaminen on murroksessa, yhä useampi asiakas haluaa maksaa ostoksensa esimerkiksi älylaitteella tai puettavalla laitteella. Samaan aikaan asiakkaan kanssa käytävä vuorovaikutus on pirstaloitunut. Markkinointi vaatii monia kanavia ja viestintä haastaa jokaisen työntekijän. Työntekijät tarvitsevat uusia työkaluja viestiä työstään, organisaatiostaan ja toimialastaan innostavasti.

Sääntely lisääntyy ja valtasuhteet muuttavat muotoaan. Yhä useampi ala seuraa sosiaali- ja terveysalan mallia ja asettaa muun muassa kilpailutukseen pisteytykset. Sääntelyn lisääntyminen näkyy myös passi-, lupa- ja korttikoulutusvaatimuksina. Yrityksen brändin ollessa yhä läpinäkyvämpi, myös asiakkaat ovat entistä tietoisempia yrityksen arvoista ja asettavat omat vaatimuksensa esimerkiksi kestäväälle kehitykselle.

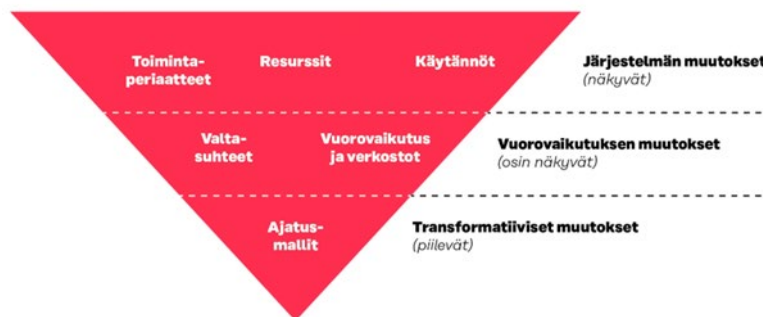
Suuremmat yritykset ovat resursoineet osaamisen johtamisen omaksi työnkuvakseen, ja esimerkiksi palkanneet oman osaamisen ohjaajan työyhteisön kehittymisen tueksi. Jatkuvan oppimisen tavoite haastaa yritysten näkyvät rakenteet, toimintaperiaatteet ja resurssit. Ylin johto on usein piilossa arjen työstä, mutta avainasemassa siinä, miten jatkuvaan oppimiseen suhtaudutaan organisaatiossa. Lähiesimiestyöhön jatkuvan oppimisen vaade vaikuttaa monella tavoin. Alaisen kannalta relevantin kehittämissuunnitelman rakentaminen tapahtuu yhä useammasta lähteestä kootuin ratkaisuin, ja koulutusjärjestelmien muutokset haastavat esimiehen kyvykkyyden pysyä ajan tasalla koulutusmahdollisuuksista.

Keskisuurten yritysten työntekijöiden kouluttaminen on usein systemaattisesti koottu osaksi ketjuliiketoimintaa (ks. esim. Annala, Heikkinen ja Toivanen 2018). Työntekijöille on rakennettu sisäisiä jatkuvan kehittämisen ohjelmia ja eri tasoja brändätty houkutteleviksi tavoitteiksi. Keskusliikkeet ja maahantuoja tarjoavat yhdenmukaisen, työn rinnalla kulkevan valmennusohjelman, mikä takaa osaamisen kehittämisen niin työntekijöille kuin johtohenkilöstöllekin. Kouluttautuminen voi olla myös velvoittavaa, jolloin jokaisen

työntekijän on kouluttauduttava, jotta esimerkiksi merkkiedustus säilyy. Ketjujen koulutuksella nähdään olevan suora yhteys laatumielikuvaan; siinä missä yritysten toimintaympäristö on monimutkaistunut, on jokaisen työntekijän kyettävä huomioimaan yhä useampi asia omassa työssään. Standardoidulla koulutuksella vastataan myös siihen, että asiakaskokemus pysyy samanlaisena kaikissa ketjuun kuuluvissa liikkeissä.

Yksinyrityksissä ja ketjuihin kuulumattomissa pk-yrityksissä osaamisen johtaminen on yleensä haastavampaa (ks. Pennanen ja Saksa 2019). Nämä yritykset joutuvat itse pohtimaan, miten rakentaa ja johtaa työntekijäkokemuksen kannalta riittävän kokonaisvaltainen (strateginen) osaamisen kehittämisen toimintamalli, mikä huomioi työntekijöiden ja organisaatioiden moninaistuvat tarpeet ja tarjoaa riittävän tuen uudistumiselle. Oppilaitoksilla onkin tässä selvä tilaus yhteistyölle; tarvittaisiin palveluita, joiden avulla yritys kykenisi kartoittamaan henkilöstön osaamisen, tunnistamaan kapeikot ja luomaan osaamisen kehittämisen suunnitelman.

Sitran [Osaamisen Aika](#) -selvitystyö tunnisti jatkuvan oppimisen muutoksessa systeemisen muutoksen piirteitä, minkä rakennetta seuraava kuva avaa (Kania, Kramer ja Senge 2018).



Kuvio 1. Systeemisen muutoksen viitekehys (Kania, Kramer ja Senge 2018).

Kuten kuvio 1 osoittaa, piilee yritysten osaamisen kehittymisen takana monimutkainen kehityspolku. Työntekijän halukkuus kouluttautua viestii kiinnostuksesta ammatilliseen kasvuun, tuottaen esimerkiksi ideoita ja työkaluja oman työn kehittämiseen. Kouluttautumishalukkuus voi myös kertoa kiinnostuksesta edetä uralla tai saada lisää vastuuta. Parhaimmillaan onnistuneet oppimiskokemukset lisäävät kyvykkyyden tunnetta. Yrityksen liiketoiminta puolestaan kehittyy vain, kun käytettävissä on tuoretta tietoa ja uudistusmyönteisiä tekijöitä. Kehittämismyönteinen organisaatio puolestaan ruokkii innostusta oppia uutta.

Mikään edellä mainitusta ei kuitenkaan ole mahdollista, mikäli työntekijät ja oman ammattinsa asiantuntijat eivät itse ole aloitteellisia osaamisensa ja uran kehittämisen suhteen. Vaikka osaamistaan päivittävä työyhteisö nähtäisiinkin työntekijäkokemuksen kannalta voimavarana, vaatii tietoperustan päivittäminen yksilöltä itseltään voimavaroja ja kiinnostusta. Osaamisen kehittämisen sovittaminen työn tekemisen rinnalle on vaativaa ja vaatii onnistuakseen oppijan, työnantajan ja koulutuksen yhteistyötä (Schoon et al. 2018).

## Jatkuvan oppimisen tarjonta

Jatkuva oppiminen edellyttää elinkeinoelämän ja oppilaitosten yhteistyötä. Vaikka ammattikorkeakoulut ovat aktiivisessa vuorovaikutuksessa työelämän kanssa, on yhteistyössä vielä kehittämistä (ks. Jääskö et al. 2018). Ennakointitietoa on paljon, mutta se on sirpaleista. Tarjonnan monimuotoisuus haastaa sopivan koulutusvaihtoehdon ja rahoituksen löytämisen.

Lapin ammattikorkeakoulussa osaamista voi kehittää tutkintoon johtavassa koulutuksessa, avoimen ammattikorkeakoulun kautta, erikoistumiskoulutuksissa ja täydennyskoulutuksessa. Työelämän muutosten ja jatkuvan oppimisen uudistuksen myötä ammattikorkeakoulun tulee palvella entistä paremmin työelämässä olevia osaamisen kehittämisessä. Tarjonnan suhteen tämä tarkoittaa, että tarvitaan lisää työelämäläheisiä koulutuskokonaisuuksia unohtamatta korkeakoulujen sisäistä ja korkeakoulujen välistä yhteistyötä (Riihiniemi 2019). Tarjontaan tarvitaan sekä pieniä että isompia osaamisen kehittämisen opintojaksoja tai -kokonaisuuksia, asiakkaan tarpeista riippuen. Työn ohessa opiskelu edellyttää joustavia ja vaihtoehtoisia pedagogisia toteutustapoja ja keinoja hyödyntää työelämää oppimisessa ja oppimisympäristönä.

Jatkuvassa oppimisessa keskeistä on henkilökohtaistaminen, jolla tuetaan yksilöllisiä ura- ja opintopolkuja. Osaaminen ja sen kehittymisen kohteet tulisi näin ollen tunnistaa etukäteen, jotta koulutustarve voidaan määritellä kohdennetusti. Korkeakoulut keskittyvät usein osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen vasta siinä vaiheessa, kun opiskelija siirtyy tutkinto-opiskelijaksi. Jatkuvan oppimisen näkökulmasta on tunnistettu tarve jo olemassa olevan formaalin, non-formaalien ja informaalin osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen osana jatkuvan oppimisen koulutuksia. Lapin ammattikorkeakoulussa on meneillään kehittämistyö osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen edistämiseksi ei-tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Lisäksi kumppanuuksien kautta on kehitetty ennakoivaa osaamisen

tunnistamista; esimerkiksi Suomen Palloliiton järjestämää koulutusta tunnistetaan ja tunnustetaan osaksi liikunnanohjaaja (AMK) koulutusta.

## Jatkuvan oppimisen palvelut

TNO-palveluiden merkitys kasvaa yhteiskunnallisten muutosten ja jatkuvan oppimisen myötä. Osaamispolkujen ja osaamisen tunnistamisen tarpeet haastavat jatkuvan oppimisen TNO-palvelut. Jatkuvan oppimisen uudistuksessa korostetaan työpaikkojen, oppilaitosten ja työelämäpalveluja tuottavien tahojen tiivistä yhteistyötä osaamistarpeisiin vastaamisessa. (Valtioneuvosto 2020.)

Jatkuvan oppimisen ohjaus- ja neuvontapalvelut tarvitsevat kehittämistä niin valtakunnallisesti kuin alueellisestikin vastatakseen entistä paremmin yksilöiden ja työelämän tarpeisiin. Teknologiaa hyödyntämällä on mahdollista luoda toimiva jatkuva oppimista palveleva ohjauksen ekosysteemi. Ekosysteemi yhdistäisi ohjauksen eri toiminnot ja edistäisi kattavien, koordinoitujen, kustannustehokkaiden ja monikanavaisten ohjauspalveluiden syntymistä. (Valtioneuvosto 2020.)

Lapin ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijoille sekä avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoille on tarjolla neuvonta- ja ohjauspalveluita. Palveluita on tarjolla yksilö- ja ryhmäohjauksena ja sitä on saatavilla sekä kasvokkain että etänä. Yrityksille on tarjolla palvelutoiminnan kautta räätälöityjä koulutusmahdollisuuksia ja ohjausta koulutuskokonaisuuden sisällön suunnitteluun ja rahoitusmahdollisuuksiin. Erityisesti pienten yritysten osalta on tunnistettu tarve pitkäjänteisemmän osaamisen kehittämisen suunnitelman palvelulle ja osaamiskartoituksille. Strategisemmän koulutussuunnitelman vaikuttavuus on tutkimusten mukaan yksittäisiä koulutuspäiviä parempi (ks. Eloranta 2016). Lisäksi laajempaan koulutuskokonaisuuteen on yrityksille tarjolla yhteiskunnallisia tukimahdollisuuksia.

TNO-palveluilla ja niiden saatavuudella on yhä merkittävämpi rooli osaamisen kehittämisen ja uudistamisen näkökulmasta. Yrityksille tulisi tarjota palvelutoimintana tukea osaamisen johtamisen ja kehittämisen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Lisäksi yritysten henkilöstöä voisi ohjata hyödyntämään olemassa olevien maksuttomia jatkuvan oppimisen TNO-palveluita esimerkiksi osaamisen kartoittamisessa ja koulutusmahdollisuuksien vertailussa. TNO-palveluiden tuottamisessa tarvitaan myös entistä tiiviimpää yhteistyötä alueen ohjaustoimijoiden kuten ELY-keskuksen, Osaamojen, Ohjaamojen, toisten

koulutusorganisaatioiden ja yksityisten toimijoiden kanssa (ks. Kangastie, Kantanen ja Saari 2017).

## Yhteenveto

Jatkuvan oppimisen nykytilan haasteena on koulutustarjonnan heikkoudet ja palveluiden sirpaleisuus (OKM 2020). Osaamisen kehittämisen tarjonta on rajallinen eivätkä olemassa olevat palvelut hahmotu riittävän selkeästi kaikille kohderyhmille, kuten työnantajille tai työssä oleville.

Kansallisena tavoitteena on paitsi yksilöiden osaamisen jatkuva kehittäminen, myös ratkaisujen löytäminen opiskelun, opintotarjonnan ja ohjaus- ja neuvontapalveluiden haasteisiin. Opintojen ja palveluiden digitaalisuuden osalta tehdään korkeakoulujen kesken myös valtakunnallista yhteiskehittämistä Korkeakoulujen yhteisen Digivisio 2030 -hankkeen avulla. (Korkeakoulujen digivisio 2030.)

Lapin korkeakoulukonsernin yhteisille Opetus- ja oppimispalveluille on annettu tehtäväksi jatkuvan oppimisen neuvonta- ja ohjauspalveluiden tuottaminen ja kehittäminen osana hakemisen palveluita. Palveluita kehitetään yhteistyössä korkeakoulujen koulutusten, tiedekuntien ja yksiköiden kanssa. Tavoitteena on kehittää asiakaslähtöiset saavutettavat jatkuvan oppimisen neuvonta- ja ohjauspalvelut yhden luukun periaatteella.

Jatkuvan oppimisen tulevaisuus edellyttää toimijoilta entistä aktiivisempaa ja suunnitelmallisempaa yhteistyötä ennakoitietoon perustuvan, työelämäläheisen koulutustarjonnan luomiseksi. Korkeakoulukonsernissa tämä edellyttää palveluiden, koulutusten, tiedekuntien ja eri yksiköiden kanssa kehitettävää yhteistä toimintamallia. Mallin avulla kootaan asiakkaiden koulutustoiveiden ja olemassa olevan ennakoitiedon pohjalta työelämän koulutustarpeet, joiden pohjalta korkeakoulut voivat tuottaa tarvetta vastaavia opintoja esimerkiksi avoimen korkeakoulun ja täydennyskoulutuksen kautta. Tarjonnan suunnittelussa on tärkeää rajat ylittävä yhteistyö korkeakoulujen, tutkintokoulutusten ja täydennyskoulutuksen välillä, jonka avulla voidaan rikastuttaa nykyistä tarjontaa ja palvella työelämää entistä monipuolisemmin (ks. Siren 2021).

Opintojen toteutusten suhteen puolestaan tarvitaan oppijalähtöisiä ratkaisuja ja joustavia, työn ohessa ja työssä suoritettavia opintokokonaisuuksia, jotka ovat saavutettavissa ajasta ja paikasta riippumatta. Oppimis- ja kehittämisskeskeinen toiminta korostaa autenttisia oppimis-

ja kehittämissympäristöjä, jossa työ tulisi nähdä osaamisen kehittämisen keskiössä. Aktiivisen työelämäyhteistyön tulisikin toteutua jatkossa yhä erilaisemmilla tavoilla ja toimintamalleilla, korkeakouluopetuksen tuottajana voi toimia kumppanuuden tai järjestämissopimuksen kautta myös jokin muu organisaatio.

## Lähteet

Annala, Karoliina, Heikkinen, Tanja ja Toivanen, Milja 2018. Optisenalan myyjien koulutustausta ja osaaminen. Kyselytutkimus optisenalan myyjille. Opinnäytetyö, Oulun AMK. Viitattu 3.1.2022. [Karoliina\\_Annala\\_Tanja\\_Heikkinen\\_Milja\\_Toivanen.pdf \(theseus.fi\)](#)

Eloranta, Jonna 2016. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi; Case LähiTapiola Itä. Opinnäytetyö, Savonia AMK. Viitattu 3.1.2022 [Eloranta\\_Jonna.pdf;jsessionid=B56482D2FA44036FC648B9D2B8B90CD8 \(theseus.fi\)](#)

Jääskö, Pekka, Korpela, Mikko, Laaksonen, Matleena, Pienonen, Toni, Davey, Todd ja Meerman, Aarno 2018. Korkeakoulujen työelämäyhteistyön tilannekuva. Viitattu 3.1.2022. [UBC-Finland-FINAL-010219 \(crazytown.fi\)](#)

Kangastie, Helena, Kantanen, Mari-Selina ja Saari, Päivi 2017. Menestyjäksi Lapissa: Maakunnallinen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen strategia vuoteen 2025. Viitattu 3.1.2022 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-176-4>

Kania, John, Kramer, Mark ja Senge, Peter 2018. The water of system change. Viitattu 3.1.2022. [The Water of Systems Change | FSG](#)

Korkeakoulujen digivisio 2030 -hanke. [www.digivisio.fi](http://www.digivisio.fi)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030. Viitattu 12.12.2021 <https://minedu.fi/korkeakoulutuksen-ja-tutkimuksen-visio-2030>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Viitattu 12.12.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5>

Pennanen, Katri ja Saksa, Emilia 2019. Henkilöstön kehittäminen – kulu vai investointi? Opinnäytetyö, Laurea AMK. Viitattu 3.1.2022 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/170470/Opinnäytetyö\\_Pennanen\\_Saksa\\_Toukokuu2019.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/170470/Opinnäytetyö_Pennanen_Saksa_Toukokuu2019.pdf?sequence=2)



Riihiniemi, Niina 2019. Avoin ammattikorkeakoulu jatkuvan oppimisen mahdollistajana. Viitattu 12.12.2021 <https://www.lapinamk.fi/fi/Esittely/Ajankohtaista/Pohjoisen-tekijat---Lapin-AMKin-blogi?ln=dottwdnc&id=79be8506-1f74-4d61-8195-0dcfb4972dee>

Schoon, Michael ja Cox, Michael E. 2018. "Collaboration, Adaptation, and Scaling: Perspectives on Environmental Governance for Sustainability" Sustainability 10, no. 3: 679. <https://doi.org/10.3390/su10030679>

Siren, Hannu 2021. Yhteistyöllä osaamista, aluekehitystä ja kansainvälisyyttä. Viitattu 3.1.2022 [https://issuu.com/hamkuas/docs/yhteistyolla\\_osaamista\\_aluekehitysta\\_kansainvalisy](https://issuu.com/hamkuas/docs/yhteistyolla_osaamista_aluekehitysta_kansainvalisy)

Valtioneuvosto 2020. Elinikäisen ohjauksen strategia 2020-2023 ELO-foorumi. Viitattu 12.12.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-536-8>

Valtioneuvosto 2021. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. Viitattu 3.1.2021 [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/VNS\\_1+2021.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/VNS_1+2021.pdf)

Yli-Nissilä, Ida-Maria 2020. Työnantajamielikuvan kehittäminen rekrytoinnin tueksi. Opinnäytetyö Turku AMK. Viitattu 3.1.2022. <https://www.theseus.fi/handle/10024/345557>