

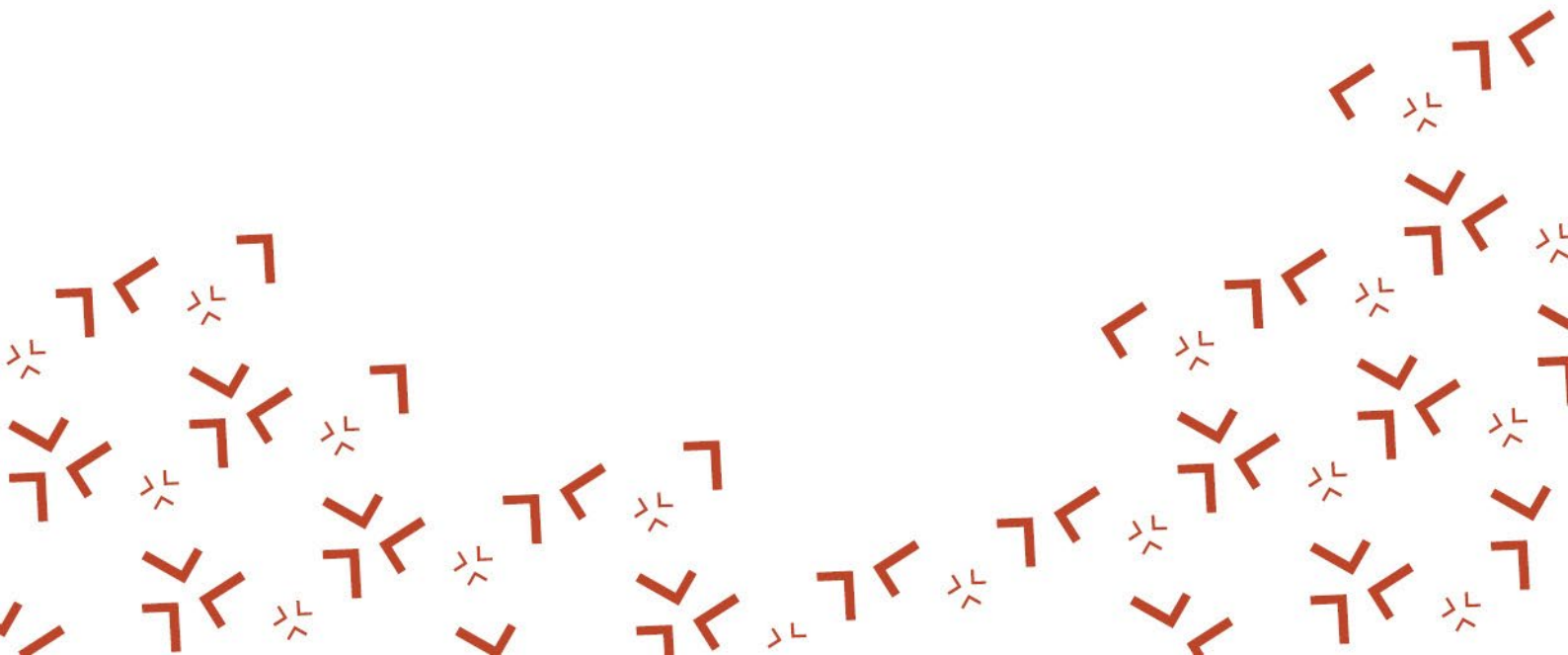
Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Saloniemi, A. & Lehtinen, S. 2022. Oman osaamisen kehittäminen elämää ja työuraa varten. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=7e336e22-45b1-4297-b122-4a5652e13801>



Oman osaamisen kehittäminen elämää ja työuraa varten

Anne Saloniemi, metsätalousinsinööri (YAMK), projektipäällikkö, Tulevaisuuden biotalous, Lapin ammattikorkeakoulu

Soili Lehtinen, restonomi (YAMK), projektipäällikkö, Seuratoiminnan työhyvinvoinnin kehittäminen, Lapin koulutuskeskus Redu / Lapin Urheiluopisto

Asiasanat: osaamisen kehittäminen, moniammatillisuus, itsensä johtaminen

Nykyajan työelämässä tarvitaan muutosvalmiutta ja psykologinen turvallisuutta, sillä globaalit uhat ovat ennakoimattomia kuten Covid-19-pandemia on osoittanut. Työhön tarvitaan ennaltaehkäisevää synkronisointia ja priorisointia, jotta elämään ei tulisi liikaa yllätyksellisiä sisältöjä. Uuden oppimiseen tarvitaan joustavia tukirakenteita ja toimintamalleja, jotta psyykinen kuormitus uuden edessä ei tulisi liian raskaaksi. Työelämän jatkuva muutos luo tarpeen päivittää osaamista. Ennakoimalla voidaan rakentaa työelämän vaihtuviin tarpeisiin joustavaa ja uudenlaista osaamista. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen toimintamallien soveltaminen on riippuvainen siitä millaisia erilaisia verkostoja sekä niistä muodostuvia sidoksia työssämme ja muussa elämässämme on. (Väänänen ym. 2020)

Työelämän muutoksiin vastataan osaamisen kehittämisellä. Puhutaan jatkuvasta oppimisesta, joka kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri ajanjaksoissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.) Yksilön työura ja siinä tapahtuvat murrokset ja teknologian kehitys vaativat työntekijältä uudenlaista ajattelumallia osaamisen hankkimiseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen. (Kangastie, Koski & Kuisma 2021).

YAMK-opiskelu työn ohessa

Yhtenä osaamisen kehittämisen toteuttamistapana on tutkintokoulutus ylemmässä ammattikorkeakoulussa (YAMK), joka lisää valmiuksia vaativiin esimies- ja asiantuntijatoihin. Osallistuimme Lapin ammattikorkeakoulussa täysin verkossa toteutettavaan

Digiajan palvelujohtamisen koulutukseen työn ohessa. Etänä opiskelu ei sido opiskelijaa tiettyyn paikkaan ja silti työelämälähtöiset opinnot ovat monialaisia ja yhteisöllisiä. Opiskelun aikana sai valmiuksia toimia tulevaisuuden verkostoituneissa työympäristöissä. Haastava, mutta antoisa opiskelu on saatu meidän osalta päätökseen. Olemme hahmottaneet opiskelujen edetessä, kuinka opintojen läpileikkaavana teemana oleva digitalisaatio on mahdollistanut kokemusten jakamisen myös verkon välityksellä. Digiaika ja sen tuomat muutokset ovat ennen kaikkea ajatustavan muutosta.

Opintoihin hakeutuessa ajatuksena oli saada opinnoista tarvittavaa lisäosaamista työelämäämme. Opiskelujen edetessä huomasimme, että johtamiseen liittyvän osaamisen lisäksi matkaan tarttui myös iso osaaminen mm. aikataulujen hallinnasta, elämän priorisoinnista, oman hiljaisen tiedon esilletuomisesta sekä muiden alojen erilaisten näkökulmien ymmärtämisestä. Toimiminen monialaisessa ryhmässä kasvatti myös omaa empatiakykyämme opintojen edetessä. Tilanteiden havainnointi toisten ihmisten näkökulmasta ja oman toiminnan sopeuttaminen kehittyivät. On ollut hyvin voimaannuttavaa huomata, kuinka paljon omasta osaamisesta on saanut arvostusta. Uusiin osaamistarpeisiin vastaaminen edellyttää mahdollisuutta päästä koulutukseen työn ohessa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021) ja molempien työnantajiemme joustavuus ja kannustus ovatkin vieneet meitä eteenpäin koko 1,5 vuoden urakan aikana.

Itsensä johtaminen vaikuttaa myös työyhteisön toimintaan

Keskitalon (2020) mukaan itsensä johtaminen ja yhteistyöosaaminen ovat nousseet tärkeäksi työelämätaidoksi substanssiosaamisen lisäksi. Itsensä johtaminen tarkoittaa yksilön kykyä ohjata ja motivoida itseään työsuoritukseen. Tarve kyetä johtaa itseään ja omaa osaamistaan on korostunut entisestään nykypäivän sirpalemaisessa työelämässä, jossa tietotulva on loppumaton. Myös muuttuvat olosuhteet niin organisaatio- kuin alakohtaisesti vaativat työntekijältä tavoitteellisuutta ja uudistumiskykyä. Itsensä johtamisen voidaan myös kevyesti viitata tarkoittavan kaikenlaista toimintaa, jolla ihminen suunnittelee omaa työntekoaan. Ajanhallinta ja itsensä johtaminen on kytköksissä yhteisöön missä toimitaan. (Keskitalo 2020.) Oma työ vaikuttaa muihin ja muiden työt vaikuttavat omaan työhön. Näin itsensä johtamiseen vaikuttaa myös yhteisön toiminta. Autonomiselle työskentelylle on annettava riittävät toimintaedellytykset kuten selkeät tavoitteet, vapaus, luottamus, turvallinen työskentelytila ja soveltuvat työvälineet.

Opiskellessamme Digiajan palvelujohtamisen koulutuksessa useimmat tehtävät perustuivat ryhmittöihin. Pelisääntöjen ja aikataulujen sopiminen sekä annettujen tehtävien selkeys edistivät ryhmätöitämme. Itseohjautuvissa ryhmätöissä johdimme omaa työskentelyämme ja olimme vastuussa annetusta tehtävästä opettajan luomien puitteiden sisällä. Pyrimme tuomaan esille jokaisen jäsenen erityisvahvuudet ja siten toimimme jokaisen oman osaamisen yhteiseen käyttöön. Ryhmässä opimme toisiltamme ja tämä motivoi meitä eteenpäin. Hyvä keskusteluyhteys ja huumorintaju lujittivat ryhmän välistä vuorovaikutussuhdetta aivan loppuun saakka.

Psykologinen turvallisuuden tunne voidaan määritellä yksilön tunteeksi, jolla hän tuntee olonsa työympäristössä turvalliseksi voidakseen kasvaa, oppia sekä toimia parhaan kykynsä mukaan (Keskitalo 2020). Opiskeluryhmässämme luottamus rakennettiin opintojen aikana ja jokainen pystyi olemaan oma itsensä. Ryhmämme avoin vuorovaikutuskulttuuri ja yhteiset pelisäännöt edistivät yhteisen tavoitteemme saavuttamista. Oman toiminnan arviointi ja sen kehittäminen kuuluivat opintoihin ja ne taidot ovat myös työelämän kannalta tärkeitä ominaisuuksia.



Kuva 1. Sanapilvi osaamisen kehittämisestä (Kuva Lehtinen & Saloniemi)

Moniammatillisella kehittämistyöllä osaamista työelämään

Opiskelumme suurin työ oli moniammatillinen kehittämistehtävä, jota tuttavallisemmin opinnäytteeksi kutsutaan. Digiajan palvelujohtamisen koulutuksessa se toteutettiin monialaisena opinnäytetyöprosessina (MONT), jonka meidän teemaryhmä rakensi palvelukonseptoinnin ympärille. Yhteiskirjoittamisen lisäksi teemaryhmän sisälle muodostettiin pienryhmiä, jotka laativat itsenäisen artikkelin. Yhteisestä tietoperustasta ja artikkeleista muodostettiin koko prosessin päätteeksi yhteisjulkaisu.

Meidän artikkelissamme tavoitteena oli selvittää, miten erilaisilla digitaalisilla verkkoalustoilla johdetaan onnistunutta asiakaskokemusta. Tutkimuksessa kartoitettiin tietoa digitaalisen alustan kriteereistä, ja tutkimuksen keinoin muodostettiin ehdotus johtamismallista. Toimeksiantajana toimivat Lapin ammattikorkeakoulu ja Lapin Koulutuskeskus REDU, joiden kahdessa hankkeessa, [W-Power](#) ja [Pohjoinen johtamisen foorumi](#), tuettiin lappilaisten yritysten ja yrittäjiksi aikovien verkostoitumista ja koulutusten kautta lisättiin yrittäjien osaamista. Vuorovaikutteisuus on tärkeässä asemassa digitaalisessa alustassa käyttäjien turvallisuuden tunteen ja luottamuksen luonnin lisäämiseksi (Lehtinen & Saloniemi 2022.)

Artikkelityömme oli työelämälähtöinen ja ajankohtainen, sillä verkkoalustat ovat työssämme jatkuvasti läsnä. Kirjallisuuslähteiden avulla saimme omaa työtämme varten paljon uusia toimintamalleja ja sovellettavia prosesseja. MONT-prosessi eteni omien töiden ohessa ja tämä oli huomioitava aikataulujen laatimisessa. Prosessin aikana sisäistimme uusia asioita asiakaskokemuksen johtamiseen liittyen ja syvensimme omaa ajattelua monilla tavoilla. Oma osaaminen kehittävään ja tutkimukselliseen työhön sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin karttuivat opintojen aikana. Opinnäytetyön käytännöllisyys ja asiakaslähtöisyys auttoivat pitämään innostusta työn loppuunsaattamiseen ohjaajamme mukaan välillä lennokkaankin teoreettisen pohdinnan keskellä. Tutkinnon suorittamisen näemme tulevaisuuden ja työn jatkuvuuden kannalta erittäin tärkeänä. Oma työmme ei voi olla vain perustehtävän suorittamista, vaan työssämme tarvitaan innovatiivisuutta, luovuutta, vapaata ajattelua ja yhteistyötä. Ryhmän tuella kehitimme näitä taitoja digiajan palvelujohtamisen opintojen aikana.

Valmiina tulevaisuuden haasteisiin

Tulevaisuuden hyvään työelämään johtavat ratkaisut syntyvät, kun yhdistetään tutkimusymmärrys ja laaja käytännön kokemus. Halua ja kykyä työn uudelleen ajattelemiseen on löydyttävä myös organisaatioiden ja työntekijöiden tasolta. Muutoshaluun on luotava kannusteita ja muutoskykyyn kehittymismahdollisuuksia. Työpaikoilta vaaditaan muuttuvassa työympäristössä ennen kaikkea resilienssiä eli kykyä selviytyä, sopeutua, oppia ja uudistaa toimintaa. (Väänänen ym. 2020.) Samanlaista resilienssiä on vaadittu meiltä opiskelujemme ajan. Olemme selviytyneet, sopeutuneet ja uudistaneet ajatteluamme sekä toimintaamme opiskelujen kautta omaan työhömmе. Omissa organisaatioissamme on luotu kannusteita opiskeluun työn ohella ja annettu mahdollisuuksia kehittyä. Olemme myös itse ennakoineet tulevaisuuden haasteita hakeutumalla koulutukseen ja olemme siten valmiimpana työelämän vaihtuviin tarpeisiin.

Lähteet

Kangastie, H., Koski, A. Kuisma, L. 2021. Pitkospuilta revontulille- Lapin jatkuvan oppimisen strategia vuosille 2021-2025. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 11.12.2021 <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=6743587a-52a4-4cf0-baf4-1f9a6ad94541>.

Keskitalo, T. 2020. Lapin ammattikorkeakoulu. Näkökulmia uuden ajan tiimityöhön. Videoluentotalenne. Viitattu 12.12.2021 <https://youtu.be/hTli2jzD2s>.

Lehtinen, S. & Saloniemi, A. 2022. Onnistuneen digitaalisen asiakaskokemuksen johtaminen -verkkoalustalla lisää asiakasarvoa. Teoksessa Alm, A-M., Inananen, M., Lahtela, R., Lehtinen, S., Niva, E., Rautiainen, N., Saloniemi, A., Suhonen, H. & Viljanen, A. 2022. Palvelukonsepti johtamisen välineenä. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Jatkuva oppiminen. Viitattu 11.12.2021 <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>.

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A.-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 12.12.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>.