

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Harmaala, M., Lassila, S. & Sukanen, M. (22.09.2022). Mikrokoulutukset ovat avain nopeaan itsensä kehittämiseen. eSignals PRO. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022092259856>

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Harmaala, M., Lassila, S. & Sukanen, M. (22.09.2022). Mikrokoulutukset ovat avain nopeaan itsensä kehittämiseen. eSignals PRO. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022092259856>



**Copyright:** © 2022 by the authors and Haaga-Helia University of Applied Sciences. Licensed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

# Mikrokoulutukset ovat avain nopeaan itsensä kehittämiseen

*Kirjoittajat: Minna-Maari Harmaala, Sirpa Lassila, Mimosa Sukanen*

Yleistä muutosvauhtia on vaikea yliarvioida. Lähes yhtä vauhdikkaasti muuttuvat sekä työelämä että työelämän vaatimukset. Ketterät, muuntautumiskykyiset ja oppivat organisaatiot tuntuvat selviytyvän erilaisista kriiseistä ja mullistuksista voittajina, oli kyseessä sitten minkälainen toimiala tai murrosvaihe tahansa.

Organisaatioiden taas tulisi koostua asiantuntevista, motivoituneista ja eteenpäin katsovista työntekijöistä. Ilman oman osaamisen jatkuvaa ja proaktiivista kehittämistä tällaisen joukkion syntyminen ei onnistu. Miten kehittää osaamista systemaattisesti?

Yhä useamman työnkuva sisältää tietotyötä. Automaatio ja robotiikka ovat jo syrjäyttäneet mekaanisia tehtäviä työelämästä. Tässä tietotyön tulvassa yksilön osaaminen onkin tärkein ja uniikein resurssi, joka lisää haluttavuutta työmarkkinoilla. Tutkinnotkaan eivät enää itsessään riitä, vaan oma osaaminen täytyy tunnistaa, sanoittaa ja osoittaa.

Osaamisen kehittäminen ei kuitenkaan ole edes henkilöstöhallinnon ammattilaisille selkeää. Annina Eklund toteaa [blogissaan](#), että jopa 61 prosenttia Deloitteen vuoden 2020 [Global Human Capital Trends](#) -tutkimukseen vastanneista suomalaisista HR- ja liiketoimintajohtajista on epätietoisia siitä, kuinka henkilöstöä tulisi kehittää, vaikka pitävätkin osaamisen kehittämistä yrityksen menestyksen kannalta olennaisena. Suomen Ekonomien vuonna 2021 tekemän [tutkimuksen](#) mukaan vain puolet vastaajista tiesi kertoa, että omalla työpaikalla on osaamisen kehittämisen suunnitelma.

Vaikka oman työpaikan osaamisen kehittäminen olisi vielä savuverhon peitossa tai lapsenkengissä, voi jokainen kuitenkin nyt myös suhteellisen vaivattomasti ottaa oman osaamisen kehittämisen ohjat käsiinsä. Verkossa on tarjolla huomattava määrä erilaisia lyhyempiä ja pidempiä koulutuksia oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Esimerkki huippusuositusta täydennyskurssista on Helsingin yliopiston Reaktorin kanssa lanseeraama Elements of AI -verkkokurssi, jonka on maailmanlaajuisesti jo vuoteen 2019 mennessä suorittanut yli 100 000 henkilöä. Suosionsa ansiosta se on myös [käännetty](#) kaikille Euroopan unionin virallisille kielille.

Futuristi Perttu Pölönen on kirjassaan Tulevaisuuden lukujärjestys korostanut tarvetta oppia monia sellaisia taitoja, jotka itse asiassa auttavat meitä oppimaan ja omaksumaan uutta. Näitä ovat muun muassa mielikuvitus, luovuus, empatia ja uteliaisuus. Hän pitää näitä taitoja kriittisinä menestystekijöinä tulevaisuuden työelämässä. Näiden tulevaisuuden taitojen avulla työntekijä voi rakentaa itselleen kyvykkyyttä reagoida uusiin tilanteisiin ja oppia uutta.

# Nopeat ja ketterät mikrokoulutukset

Nykyinen ja tuleva työelämä tukee mikro-kouluttautumista sekä kyvykkyyttä nopeasti ja ketterästi omaksua uusia taitoja esimerkiksi verkko-oppimisen avulla. Uusia osaamistarpeita voi ilmetä töissä tiheästi eikä välttämättä työpaikalla ole ketään, joka joutuisi jonkin uuden asian. Mikro-oppimisen taidot ja hyödyt voi viedä heti oikeassa ympäristössä käytäntöön, mikä paitsi auttaa ongelman ratkaisussa myös tehostaa oppimista.

Selvitimme osana [Digisti Live](#) -hanketta työelämässä olevien asiantuntijoiden näkemyksiä ja kokemuksia erityisesti fasilitointitaitojen ja palvelumuotoilun opiskelusta verkkoympäristössä pandemian aikana. Taustalla oli hankkeeseen osallistuvan Ikitäival Oy:n perustajan **Mimosa Sukasen** ajatus rakentaa oman osaamisensa pohjalle uusia verkkokursseja. ”Nykyinen ja tuleva työelämä tukee mikrokouluttautumista, koska oppimisen hyödyt voi viedä heti käytäntöön ja ympäristö muuttuu nopeasti”, pohti Mimosa omia kursseja suunnitellessaan.

Tekemissämme haastatteluissa vastaajat toivoivat, että verkkokurssit olisivat lyhyehköjä ja selkeitä sekä tarjoaisivat tiettyyn osaamiseen tarkasti liittyviä ja konkreettisia neuvoja, työkaluja ja oppeja. Hyvä verkkokurssi myös mahdollistaa suoran soveltamisen omaan työhön. Konkreettinen todistus suorituksesta sen sijaan ei juurikaan ollut vastaajille tärkeä. Hyvän verkkokurssin piirteissä korostuivat erityisesti myös kouluttajan rooli sekä hänen persoonansa.

## Hybridimallin testausta: Case Porvoon Nuorkauppakamari

Hankkeen aikana testattiin uudenlaista hybridimallista palvelumuotoilun koulutusta. Pilottikoulutus järjestettiin Porvoon nuorkauppakamarilaisille, ja koulutuksen sisältö rakennettiin tukemaan heidän tilannettaan, jolloin työpajan löydökset auttaisivat heitä arkipäivän toiminnassa.

Palvelumuotoilulähtöisen kehittämisen etu on siinä, että todennettua toimintamallia hyödyntämällä epämääräinenkin ja kompleksinen ongelma tai toive saadaan kirkastettua. Tässä usein auttaa, että työpajassa on ulkopuolinen fasilitaattori, joka ei ota kantaa suoraan sisältöön vaan auttaa osallistujia keskustelemaan ja arvioimaan tilannetta eri näkökulmista. Tällöin loppupäätelmiin saadaan kaikkien ääni kuuluviin, kun erilaiset persoonat, henkilökohtaiset agendat sekä live- että etäosallistujat otetaan huomioon tasapuolisesti.

Yksinkertaiset työkalut, kuten sidosryhmäkartta, voi avata silmiä siihen, miten yhteisö toimii ja ketä kaikkia osapuolia tulisi osallistaa toiminnan rakentamiseen. Minkään organisaation haasteita ei kuitenkaan ratkota yhdessä työpajassa, vaan kehitystyö vaatii yhteisöltä jatkuvaa toiminnan kehittämistä, joka on palvelumuotoilulähtöisen kehittämisen keskiössä.

Meidän kaikkien arki taitaa olla hektistä, arvaamatonta ja joustamatonta. Suoritamme sekä työelämässä että vapaa-ajalla, ja jo oman osaamisen kehittämisen ajattelu voi tuntua utopistiselta suoritteelta. Erilaiset verkkokurssit ja mikro-oppiminen tarjoavat kuitenkin ennennäkemätöntä joustoa opiskeluun ja uuden omaksumiseen. Kun mikään muu elämässä ei joustaa tai joustaa vain huonosti, verkkokurssi voi olla se kaveri, joka tulee vastaan. Uusia taitoja voi opetella koiralenkilillä, bussissa, lentokoneessa tai jos hermot kestää niin vaikkapa hammaslääkärissä.

Minkä oppimiseen sinä haluaisit käyttää seuraavan pienen sopivan hetken?

*Digisti Live – tapahtumien uusi aikakausi -hanketta rahoittaa Uudenmaan liitto, EAKR 2014-2020, REACT-EU osana Euroopan unionin covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.*