

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Vilppola, J. & Tapani, A. (2024) Kohti joustavaa ja työelämälähtöistä jatkuvaa oppimista 2034. AMK-lehti / UAS Journal, 2024:2.

URL: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024042320912>

[2/2024](#)

Kohti joustavaa ja työelämälähtöistä jatkuvaa oppimista 2034



Kuva: Dall-e 2 / Jiri Vilppola.

Jiri Vilppola & Annukka Tapani

20.05.2024

Työelämä pirstaloituu ja intensivistyy (Minkkinen ym. 2020). Tilanne haastaa niin organisaatiot kuin työntekijät: muutoksessa pitäisi pysyä mukana, oppia ja kehittyä ja samalla hoitaa meneillään olevat työtehtävät sekä huomioida laadukkaasti talouden reunaehdot. Työntekijätasolla usein entiset vaihtelua merkinneet koulutuspäivät vaativat tällä hetkellä lisäjärjestelyjä, jonka jälkeen tekemättä jääneet työt pitää kiireellä kursia kasaan (Juntti & Uusihanni 2022).

Tässä artikkelissa tarkastelemme, millaisena eri alojen työpaikkojen edustajat näkevät alansa tulevaisuuden 5–10 vuoden kuluessa ja millaisia osaamisen kehittämisen tapoja he kokevat mielekkäiksi.

Jatkuva oppiminen ammattikorkeakoulujen toimintakentässä

Jatkuvaa oppimista voidaan määritellä poliittisesti (työuran aikaisen oppimisen tukeminen yhteiskunnan tasolla), kasvatustieteellisesti (oppimistilanteiden keskinäinen suhde) ja organisaatiokäytäntöjen (organisaatioiden oppiminen, johtaminen) näkökulmasta (Lemmetty & Collin 2022). Opetus- ja kulttuuriministeriö kuvaa jatkuvaa oppimista vastauksena tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa (OKM n.d.). ELY-

keskus määrittelee sen koko elämänkaaren aikaiseksi, eri elämänalueille ulottuvaksi oppimiseksi (ELY-keskus 2024).

Jatkuvan oppimisen uudistuksen parlamentaarinen ryhmä linjasi loppuvuodesta 2020 vision ja tavoitteet vuoteen 2030 sekä toimenpiteitä tavoitteisiin pääsemiseksi. Keskiössä on erityisesti työikäisten mahdollisuudet kehittää osaamistaan. Visiona ja tavoitteina on osaamistason nousu ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrän kasvu (OKM n.d.).

Ammattikorkeakouluilla on merkittävä mahdollisuus palvella yrityksiä ja julkista sektoria tuottamalla niille tulevaisuuden osaajia sekä työelämäläheistä tutkimus- ja kehittämistyötä. Arene toteaaakin, että koulutustasomme ei nouse ilman ammattikorkeakouluja (Arene 2024). Myös korkeakoulujen yhteinen Digivisio 2030 linjaa, että vuonna 2030 jatkuva oppiminen ja osaamisen täydentäminen ovat luonteva osa yhteiskuntaa (Digivisio n.d.).

Jatkuva oppiminen voidaan tunnistaa myös asenteeksi: se tarkoittaa yhtäläisiä jatkuvia mahdollisuuksia kokea, oivaltaa ja oppia, työskenteleä henkilö missä tahansa (Juntti & Uusihanni 2022). Sosiokulttuurisen oppimiskäsityksen mukaisesti oppimista tapahtuu, kun ihminen osallistuu yhteisiin toimintoihin.

Näin ajatellen keskeistä on kiinnittää huomiota yksilön lisäksi myös tätä ympäröiviin tekijöihin: yhteisöihin, ympäristöihin ja yhteiskuntiin (Lemmetty & Collin 2022). Jatkuva oppiminen voidaan tunnistaa myös lupaukseksi ”paremmasta”: osaamista päivittämällä voi pärjätä paremmin taloudellisessa kilpailussa, saavuttaa jotain entistä parempaa (Isopahkala-Bouret 2022).

Selvittääksemme tulevaisuuden toimintaympäristöä jatkuvan oppimisen näkökulmasta Tampereen ammattikorkeakouluista jalkautui haastattelijoita oman alansa yrityksiin ja/tai organisaatioihin. Tavoitteena oli selvittää, millaisena työpaikkojen edustajat näkevät alallaan tapahtuvat muutokset ja osaamistarpeet 5–10 vuoden kuluessa. Lisäksi meitä kiinnosti, millaiset jatkuvan oppimisen käytännöt työpaikkojen edustajat kokevat mielekkäiksi tulevaisuudessa ja mikä on ammattikorkeakoulujen merkitys osaamisen kehittämisessä.

Jalkautumista kentälle

Aineistomme muodostui 80 haastattelusta, jotka Tampereen ammattikorkeakoulun henkilöstön edustajat toteuttivat valiten itse omalle alalleen merkitykselliset työpaikat. Mukana aloista olivat liiketalous ja media (n = 22), teollisuusteknologia (n = 22) sosiaali- ja terveysala (n = 13) musiikki (n = 9), rakennettu ympäristö ja biotalous (n = 7) sekä opetusala (n = 7).

Haastattelumenetelmänä oli puolistrukturoitu haastattelu. Haastattelurunko oli kaikille aloille ja työpaikoille sama. Haastattelurunko sisälsi luvan vastausten anonyymin hyödyntämisen tutkimuskäyttöön.

Analyysi oli kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa haastattelulitteroinnit analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä (Alasuutari 2007; Schreier 2012) hyödyntäen, jonka tuloksena syntyivät alakohtaiset yhteenvedot. Toisessa vaiheessa vertailtiin samaa menetelmää hyödyntäen alakohtaisia yhteenvetoja erojen ja yhtäläisyyksien havaitsemiseksi.

Alakohtaisia ja aloille yhteisiä osaamisia

Alakohtaiset erot kohdistuivat työspesifeihin osaamisiin ja näissä tapahtuviin muutoksiin. Keskitymme tulosten raportoinnissa enemmän kaikille aloille yhteisiin teemoihin. Kysyttäessä 5–10 vuoden sisällä tapahtuvista muutoksista toimintaympäristöissä työpaikkojen edustajat alasta riippumatta ennakoivat seuraavat tulevaisuusnäkökulmat:

1. Edelleen digitalisoituva ja teknologisoituva toimintaympäristö
2. Globalisaation ja kansainvälistyminen vaikutukset
3. Inhimillisen kohtaamisosaamisen ja vuorovaikutuksen tärkeys.

Digitalisoituva ja teknologisoituva toimintaympäristö esiintyi kaikkien kuuden alan tulevaisuuden näkymänä. Erityisesti tekoälyn rooli mietitytti vastaajia, kuten myös robotiikan ja etäteknologian edelleen yleistymisen ja vahvistumisen. Tämä teema heijastui sekä alan toimintaympäristöön että alalla tarvittaviin yleisiin ja työspesifeihin osaamisiin.

Toinen kaikkien alojen yhteinen tulevaisuusnäkökulma oli *globalisoituva, kansainvälistyvä ja moninaistuva toimintaympäristö*, hieman eri painoituksin. Esimerkiksi teollisuudessa asiaa tarkasteltiin globaalien yritysten ja kansainvälisten asiakas- ja kolleganäkökulmien kautta, kun opetuslalla pohdittiin monikulttuurista ja moninaiset oppijat (ja kollegat) huomioivaa työtöetta.

Kolmas yhteinen tulevaisuusnäkökulma oli *inhimillinen kohtaamisosaaminen ja vuorovaikutus*, sekin hieman eri painoituksin. Sote- ja opetuslalla sekä musiikissa tuotiin esille, että ihmillisen vuorovaikutuksen ja kohtaamisen peruslähtökohdat eivät ole katoamassa, vaikka työelämä teknologisoituu ja digitalisoituu. Liiketalouden ja teollisuuden näkökulmasta teema näyttöytyi hyvinä vuorovaikutustaitoina ja tiimityötöitoina sekä asiakasrajapinnassa että kollegiaalisissa verkostoissa. Tarvetta ennakoitiin olevan jatkossakin yksilöllisiin ja toista ihmistä huomioiviin työprosesseihin, on kyse sitten opetus-, myynti- tai hoitotyöstä.

Tulevaisuudessa tarvittavat osaamiset olivat linjassa edellä kuvattuihin näkökulmiin. Digitalisaatioon ja teknologiaan tarvitaan sekä yleistä että alan erityisyydet huomioivaa osaamista (mm. chatbotit, hologrammit, koodaus, robotit, datan hallinta, tietöjärjestelmät, etäteknologia). Näiden oheen tarvitaan ihmillisen kohtaamisen osaamista, tiimityötöitöitä ja vuorovaikutustöitöitä kaikilla mukana olleilla aloilla.

Resilienssiä, muutoksessa toimimisen osaamisia, oman työn johtamista ja oman osaamisen kehittämisen hallintaa tuotiin esille viiden alan yhteenvedoissa. Yleiset työelämätaidot, ajan hallinta ja laajemmin elämänhallinta ovat tulevaisuudessa suuressa merkityksessä – etenkin etätöökulttuurissa.

Kaikilla aloilla tuotiin esille kunkin alan työspesifin perustietömyksen ja -osaamisen merkitystä. Eroavaisuuksina alojen näkemyksissä tulevaisuuden toimintaympäristöissä näyttöytyivät suuruuden ekonomia (mm. globaalit suuryritykset ja yritysintegraatiot, sote-alueet), ja toisaalta tuotiin esiin tarve paikallisiin asiantuntijapalveluihin ja räätälöityyn työtöteeseen lähipalveluna. Väestön rakennemuutos ja huoli työvoiman saatavuudesta, osaamisesta ja sitoutumisesta nousi esiin erityisesti sote-alalla ja liiketalouden alalla.

Tarkastelimme myös, millaisia jatkuvan oppimisen toimintatapoja työpaikkojen edustajat kokevat mielekkäiksi tulevaisuudessa, ja mikä on ammattikorkeakoulujen merkitys osaamisen kehittämisessä. Tässä aineistossa esiin tuotuja toimivia osaamisen kehittämisen tapoja voisi kuvailla termeillä tehokkuus, tiiviys ja intensiivisyys. Vastauksista oli nähtävissä hankaluus yhteensovittaa työpaikan hektistä arkea ja jatkuvan oppimisen ja kehittymisen vaadetta.

Toimivista jatkuvan oppimisen muodoista nostettiin esille erityisesti lyhyet seminaarit ja 1–2 päivän intensiivikoulutukset sekä lyhyet webinaarit ja videot, jotka mahdollistavat myös aikaan sitomattoman itseopiskelun. Kaikilla aloilla tuotiin esiin se, että organisaatiot ja yritykset rakentavat, kehittävät ja ylläpitävät omia osaamisen kehittämisen järjestelmiään ja koulutuskalentereitaan. Näissä hyödynnetään sekä sisäisiä kouluttajia että ulkopuolisia kouluttajia ostopalveluna.

Ristiriitaista aineistossa oli se, että toisaalta todettiin pitkien tutkintokoulutusten (mm. AT, EAT, YAMK) hieman menettävän merkitystään, mutta toisaalta oltiin huolissaan alalla tarvittavasta syvällisestä osaamisesta ja sen muodostumisesta. Myös itseopiskelun tehokkuudesta oltiin huolissaan – sen tueksi tarvitaan myös kontrollia ja struktuuria unohtamatta yhteistoiminnallista ja aktiivista yhdessä oppimista.

Ammattikorkeakoulut tulevaisuuden osaamisen tuottajina

Aineistomme kuvaa digitalisoituvaa ja kansainvälistyvää työelämää, jossa pitkäkestoiset perinteiset täydennyskoulutukset menettävät merkitystään, vaikkakin syväosaamista pitäisi pystyä hankkimaan. Tilausta näyttää olevan tehokkaille, intensiivisille ja lyhytkestoisille osaamiskokonaisuuksille, itseopiskelumateriaalit mukaan lukien.

Ammattikorkeakoulujen näkökulmasta keskeistä on yhteistyö työpaikkojen omien sisäisten osaamisen kehittämisen järjestelmien kanssa. Ammattikorkeakoulu integroituu yritysten ja organisaatioiden omien osaamisen kehittämisen järjestelmien kanssa yhdessä kartoittaen, suunnitellen, toteuttaen ja kehittäen räätälöityjä palveluja.

Jatkossa on tarpeen tarkastella jatkuvaa oppimista eritellen yksilöiden ja työpaikkojen näkökulmia: mitä tarkoittaa jatkuvan oppimisen lupaus ”paremmasta” ja kenen näkökulmasta (ks. Isopahkala-Bouret 2022). Tulevaisuudessa on tärkeää tutkia myös työhyvinvoinnin ja jatkuvan oppimisen yhteyksiä mosaiikkimaisessa ja intensiivisessä työelämässä (Minkkinen ym. 2019; Tapani & Salonen 2019). Mikä on laadukasta työtä (ks. Stefana ym. 2021), ja mikä on riittävän hyvää ja tarpeellista osaamista yhteisön ja yksilön näkökulmista? Voisivatko ammattikorkeakoulut monialaisina toimijoina olla edistämässä jatkuvaa oppimista, jossa arvokkuuden kokemus (ks. Mönkkönen ym. 2023), hyvinvointi sekä yksilön että organisaation tarpeet tulisivat kuulluksi ja yhteensovitetuiksi?

Kirjoittajat

Jiri Vilppola, KT, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri, jiri.vilppola(at)tuni.fi.

Annukka Tapani, VTT, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri; dosentti, Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta, annukka.tapani(at)tuni.fi.

Lähteet

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Vastapaino.

Arene. 2024. [Osaajapula ja yritysten kasvu tarvitsee nyt ammattikorkeakouluja](#). – Arene. Luettu 12.2.2024.

Digivisio. n.d. [Oppimisen tulevaisuus](#). Digivisio2030. Luettu 12.2.2024.

ELY-keskus. 2024. Jatkuva oppiminen. <https://www.ely-keskus.fi/jatkuva-oppiminen>. Luettu 12.2.2024.

Isopahkala-Bouret, U. 2022. Jatkuva oppiminen on lupaus paremmasta tulevaisuudesta. Aikuiskasvatus, 42(4), 268–269. <https://doi.org/10.33336/aik.125282>.

Juntti, M. & Uusihanni, M. 2022. Ammattikorkeakoulut ja rahoittajat yrityksen jatkuvan oppimisen tukena. Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2022/04/28/ammattikorkeakoulut-ja-rahoittajat-yrityksen-jatkuvan-oppimisen-tukena/>. Luettu 12.2.2024.

Lemmetty, S. & Collin, K. 2020. Throwaway knowledge, useful skills or a source for wellbeing? Outlining sustainability of workplace learning situations. International Journal of Lifelong Education, 39(5–6), 478–494.

Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E., & Huhtala, M. 2019. Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia?: intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. Psykologia, 54(4), 255–273.

Mönkkönen, K., Tapani, A., & Kokkonen, T. 2023. Arvoa ja arvottomuutta. Arvokkuuden ja merkityksellisyyden kokemukset hyvän elämän perustana. Helsinki: Gaudeamus.

OKM. n.d. [Jatkuva oppiminen](#). Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettu 12.2.2024.

Schreier, M. 2012. Qualitative content analysis in practice. Sage Publications.

Stefana, E.; Marciano, F.; Rossi, D.; Cocca, P. & Tomasoni, G. 2021. Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review. Soc Indic Res 157, 1047–1078. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6>.

Tapani, A. & Salonen, A. 2019. Identifying teachers' competencies in vocational education in Finland. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 6(3), 243–260. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.6.3.3>. <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/369>.

Flexible and Work-Life-Oriented Continuous Learning in 2034

The study examines how representatives from workplaces perceive the necessary skills in their field and work environments 5–10 years from now. Additionally, it explores meaningful ways of competence development and the role of universities of applied sciences in enhancing competencies. The qualitative research data consists of 80 semi-structured workplace interviews. The study includes business and media (n = 22), industrial technology (n = 22), social and health care (n = 13), music (n = 9), built environment and bioeconomy (n = 7), and education (n = 7). The qualitative content analysis was done in two phases.

While there were field-specific variations, the data reflects a digitalising and globalising work environment where traditional long-term additional training loses significance. There is a demand for efficient, intensive, and short-term competency packages, including self-study materials. From the perspective of universities of applied sciences, it is crucial to collaborate with workplaces' internal competency development systems. As work-based learning increases, this alignment becomes even more essential.