

Äänitiedosto

[podcast1-esv2-90p-bg-10p.mp3](#)

Tallenne

Tervetuloa osaamisen aallot podcast sarjaan yhteisössä business center Pohjois savon ja itä suomen yliopiston jatkuvan oppimisen keskuksen kanssa. Minä olen matti laitinen business center Pohjois savon tiimin jäsen. Missiona auttaa ihmisiä yrityksiä. Liikeideasta kasvaviin yrityksiin ja tänään pureudumme aiheeseen, joka erittäin hyödyllinen, ajankohtainen eli aikuinen oppija. Työn murroksessa sosiaali ja terveysalalla meillä on vieraana 2 asiantuntijaa itä suomen yliopiston jatkuvaa oppimisen keskuksesta. Koulutuspäällikkö anna mari lastunen ja jatkuvan oppimisen asiantuntija riitta sutinen, mutta lähdetäänpä liikkeelle tota keitä te ootte ja mitä teette?

Joo sutisen riittää ja tuota mun tehtäväkuviin kuuluu koulutustarpeiden kartoittaminen ja koulutusten suunnittelu ja toteutus. Yksi kohderyhmän yritysten ja organisaatioiden kanssa. Ja oikeastaan toi yritys yhteistyö myös on koko ajan. Kuulunut tähän omaan omaan taustaan. Tossa tajusin, että jo kun farmasian puolelta tulen niin omaan provisorin pro gradu työnkin tein tilaus tutkimuksessa ja väitöskirjan sitten tommoisessa tekes. Tekes hankkeessa ja sieltä lähtien on sitten tää yritys yhteistyö ollut omissa kuvioissa vastuuna. Mulla on ollut alusta toi lääkekehitysyrietykset ja nyt sitten entistä enemmän tullut. Ehkä myös tää terveysteknologia tähän kuvioihin ja. 99 aloin jo näissä ammatillisen osaamisen kehittämisen hommissa, niin tuota siellä on tullut tehtyä paljon paljon erilaista, että kun on koordinoanut muun muassa tälle sote alalle, niin tutkimushoitaja ja koordinaattoreiden pätevyitysmiskoulutusta aikanaan osastomarmaisia erityispätevyyttä. Ja mikä ehkä kaikista eniten on oma sydäntä. Lähelläni on kaikki tämmöinen laatuun liittyvät koulutukset, kliiniset tutkimukset ja nyt entistä enemmän tuommoisen vastuullisuus ja kestävä kehitys, että hyvin monipuolinen työkuva on siellä meidän organisaatiossa.

Mikä se on motivoi?

No mä oon motivoi kyllä ihan oikeastaan se, että jokainen päivä on niinku erilainen siellä siellä työ töissä ja ja tuota saa haastaa itsensä ja ja tietyllä lailla se on oikeastaan semmoista vähän jatkuvaa. Niin kun ongelmanratkaisua että. Vaatii semmoista luovuutta, että sitten siitä ideasta mikä sieltä kohderyhmältä on tullut, niin saadaan sitten semmoinen tuote joka kiinnostaa sitten sitä sitä asiakasta ja ennen kaikkea se että pystyy niinku näkemään sen että. Se asiakas ja se organisaatio niinku ja heidän osaamisensa niinku kehittyä, että me voidaan olla itse voi olla jo oma organisaatio. Voi olla siinä niinku avuksi.

Kyllä, eli hyvin semmoista oppivaa oppivaa tämäkin tämäkin työ.

Joo ja anna mari lastunen tosiaan toimin koulutuspäällikkönä. Meillä jatkuva oppimisen keskuksesta ja vastaan sitten meidän sosiaali ja terveysalan tän meidän ryhmän toiminnasta siitä, että että se toimii ja että meillä meillä liittyy hyvin paljon siihen avoimen yliopiston. Opetusta meillä on liiketoimintaa, täydennyskoulutuksia ja ja myöskin sitten hankkeita. Täällä me puhutaan palvelualueista. Elikä tällä sote palvelualueella. Ja ja tuota tähän erilaiset tehtävät liittyen liittyen sitten näihin koulutuksiin, mutta myöskin henkilöstöön henkilöstöjohtamiseen esihenkilötyöhön tän tyyppisiin asioihin. Päivät on hyvin erilaisia ja ja tota joka tapauksessa jos ajattelee koko omaa työuraansa niin se on lähtenyt tuolta kliinisestä laboratoriotyöstä aikanaan ja oon sitä kautta sitten lähtenyt. Yliopistoon opiskelemaan. Oon aikanaan tuolta terveystieteiden opettajakoulutuksesta, hoitotieteestä valmistunut ja sitten myöskin tehnyt väitöskirjani

sinne osana sitten tämmöistä terveyden edistämisen tutkimusryhmää. Ja sitä kautta sitten tullut aikanaan aikanaan sitten yliopistoon ensin tuonne laitokselle ja sitten tänne jatkuva oppimisen keskukseseen.

OK kuulostaa mikä? Mikä sua motivoi ja onko löytynyt semmoisia? Keskeisiä motivaattoreita.

No joo tuota riittä tuossa jo sanoi tuota tuosta päivien erilaisuudesta, niin kyllähän se on ihan ihan tosi asia, että että päivät ovat erilaisia. Johtuen tietysti siitä, että meidän asiakaskunta on laaja. Eli silloin myöskin se ne asiakkaat tuovat siihen sen. Oman twistinsä ja rytminsä ja on on niin kuin etuoikeus päästä tekemään erilaisten organisaatioiden ja yritysten kanssa sitä yhteistyötä ja ja sitten. Luomaan heille niitä ratkaisuja sitten niihin heidän osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Tai sitten jos siellä on jotain erityisiä haasteita mitä siellä siellä tuota yrityksissä on. On myöskin aikanaan käynyt sitten tämmöisen pitkän prosessikoulutuksen työnohjaajaksi. Mikä on sitten tuonut semmoisen ihan oman erityispiirteensä siihen, että myöskin sen kautta on päässyt. Päässyt vähän sukeltamaan sinne organisaatioiden pinnan alle, eli että mitä mitä siellä tapahtuu, minkälaisia ilmiöitä ja asioita siellä on työyhteisöissä. Mitä siellä ehkä tapahtuu johtoryhmissä? Mitä tapahtuu johtamisessa? Ja se on kyllä tuonut paljon osaamista myöskin sitten tähän omaan esihenkilötyöhön ja sitten tähän niin kuin tiimin kanssa toimimiseen ja ja etenkin vielä vielä se mikä on. Oikein motivoinnin on tietysti tää meidän henkilöstö ja mikä on osaavaa luovaa ja ja heidän kanssa se yhteistyö on on kyllä sujuvaa päästään ratkomaan erilaisia asioita. Ja toki täytyy sanoa, että onhan meillä myöskin työnantaja joka on panostanut paljon tähän jatkuvaan oppimiseen.

Kyllä kuulostaa tosi tosi hienolta, sillä ei ole inspiroivalta että on niinku semmoinen laaja osaamiskattaus siellä omassa organisaatiossa ja vähän tuntuu siltä että niinku. Siinä omassa työssäkin että saa saa niinku jatkuvasti oppia ja kehittyä ja myös siellä niinku asiakkaiden kanssa. Miten niinku jatkuvan oppimisen keskuksena niin mitä mitä teette, mitä palveluita? Tarjoatte ja miten te erottelette itsenne muista toimijoista?

Joo tuossa kerroin jo pikkuisen tuota, että meillä se ehkä mitä mitä niin kun yleisö tai asiakkaat näkee laajasti, niin meillä se avoimen yliopiston opetus on yksi iso. Iso toimiala mikä näkyy ehkä herkimmin, mutta sitten että tämmöisessä niin kun yritysyhteistyössä, niin kyllähän ne on ne räätälöidyt tilauskoulutukset. Ehkä jotkut meidän valmiit tuotteet, mutta että kyllä me niinku entistä enemmän panostetaan siihen, että me lähdetään yritysten kanssa yksi. Öö tekemään heille sopivaa palvelua ja heidän tarpeisiin ja osaamisen kehittämiseen sopivaa palvelua ja ja sitten sitä kautta viemään niitä asioita eteenpäin. Myöskin meidän hankkeet on hyvin laajasti, tehdään eri toimijoiden organisaatioiden kuntien kaupunkien kanssa yhteistyössä. Eli eli enemmän ja enemmän ollaan menty ja ja se tarkoitus on myöskin edelleen jatkaa sitä, että toimitaan laajoissa verkostoissa ja tehdään asiakkaiden kanssa yksi niitä asioita. Silloin me myöskin saadaan se osaaminen sinne työpaikoille ja tulee myöskin sitä oppimista siellä missä se työ tehdään eli hyvinkin tämmöistä.

Lähellä.

Lähellä lähellä ihmistä ja ja ehkä tässä vielä päästään siihen, että että tietysti sekin tuottaa sitä motivaatiota myöskin siihen omaan työhön. Että että. Koska me tehdään työtä ihmisten kanssa niin niin sehän siinä se suola.

Kyllä.

Mä voisin tohon ehkä täydentää, että mulla on sitten ollut onni ehkä olla kaikissa näissä jutuissa mukana, että oon tehnyt hankkeita. Oon tehnyt avointa yliopistoa ja sitten tätä ammatillista. Täydennyskoulutusta ja tilauskoulutuksia, että se tuo niinku itsellekin sitä semmoista monipuolisuutta sitten siihen työhön ja ja sitten toisaalta niin kun pystyy ehkä niinku yrityksiäkin auttamaan sitten, että hei että teille saattaisi löytyä

jotakin täältä meidän avoimen yliopiston puolelta ja. No tämäpä nyt sitten ratkaistaan tällä lailla ja tätä voi voi sitten sitten meiltä ihan tilata sitten vaikka räätälöitynä tilauskoulutuksena.

Ja sitten ehkä tuohon matin kysymykseen, että mikä meiltä erottaa muista toimijoista, niin niin itse olen jotenkin ajatellut sen asian sillä tavalla, että me ollaan suomen monialaisin. Tiedeyliopisto ja se on meidän vahvuus. Elikkä minä näen sen ihan ennen kaikkea meidän vahvuutena. Elikkä me pystytään. Meillä on ihminen tavattavissa, elikkä me ollaan pyritty siihen, että meiltä saadaan ihan oikean henkilön kiinni. Totta kai me ollaan otettu teknologiaa myöskin apua monessa asiassa. Mutta että, että kun on se ihminen tavattavissa ja lähdetään sitä kautta sitten sitten tekemään niitä asioita, niin se yleensä tuottaa sitä sellaista osaamispääomaa sinne yrityksille, että hän niinku yksi luukun periaatteella tekemistä.

Kyllä ja ja jotenkin tota. Tuntuikin jo siltä, että että tietyllä tavalla just se laaja laaja osaaminen että te pystytte. No en mä tiedä onko haarukoimaa hyvä sana, mutta niinku löytämään ja ja linkittämään sen sen niin kun osaamisen ja ja potentiaalin. Mikä mikä teillä myös on on sitten. Miten sitten esimerkiksi tämä soteala näyttäytyy teille niin kun asiakaskunnan näkökulmasta?

No joo tuota sote ala on laaja. Sehän on ihan selvä ja siellä ne haasteet on on tietenkin aika moninaisia että mutta ehkä niinku niitä haasteitakin voidaan lähteä, katsoo aina mahdollisuuksien kautta. Eli eli tota kun kun se työ muuttuu, työn tekeminen muuttuu että mikä just siinä hetkessä siinä ajassa ja tulevaisuudessa on sitä, että millaista osaamista siellä. Siellä sotessa esimerkiksi niinku tarvitaan yksi hyvä esimerkki. Mun mielestä on tällä hetkellä hyvinvointialueella aika laajasti. Öh, tehdään tätä väliportaan. Johtajien ja esihenkilöiden vähentämistä, mikä on ihan selvä. Tämmöinen rakenteellinen muutos ja ja sehän muuttaa sitä toimintaa, että siellä tulee sitten miten nää sijoittuu. Nää ihmiset, jotka eivät enää esimerkiksi tee sitä esihenkilötyötä, mutta toisaalta myöskin he sitten haastaa ne jäljelle jäävät esiin. Henkilöt ja johtajat elikkä, että miten heidän tulee uudella tavalla sitten tehdä sitä työtä ja tää on ehkä semmoinen niinku koko meidän niinku suomen läpileikkaava ilmiö. Mikä minun mielestä on nyt hyvinkin ajankohtainen, että että mitä tapahtuu organisaatiossa kun johtamisjärjestelmää muutetaan? Kovin laajasti ja meillähän muutoinkin mikä mikä itse asiassa tekee tästä. Minun mielestä sote alan jatkuvan oppimisesta, niin mielenkiintoista on se, että sote alalla läpileikkaa oikeastaan aika monet eri asiat siellä on tää johtamisen lisäksi. Siellähän tulee meidän. Öö työvoimaan liittyvät kysymykset. Sitten siellä tulee meidän maahanmuuttajien kielikysymykset. Siellä tulee yritysten ja organisaatioiden vastuullisuuskysymykset ja sitten tämmöiset kestävän kehityksen toiminnot ja ja sitten kaikki tähän tietenkin tähän osaamiseen liittyvät asiat.

No mulla tulee tuossa kanssa mieleen, että meillä on niin kuin se koko repertuaari sieltä niinku ehkä jos ajatellaan niin sieltä tuotekehityksestä sitten sinne valmiiksi tuotteeksi sinne kuluttajalle asti ja että että se tarkoittaa sitä, että esimerkiksi tuolla yrityspuolella jos puhutaan vaikka terveysteknologiasta tai lääkkeistä. Niin on tärkeitä, että että tuota se koko repertuaari tai ne kaikki toimijat on mukana. Sitten yksi miettimässä näitä haasteita ja ainakin itselläni sitten tuota niissä hankkeissa mitä mäkin oon vetänyt tai koulutuksissa niin. Niin koko toi kohderyhmä otetaan aina sitten siihen mukaan, että se on tietyllä lailla haastavaa mutta mutta tuota hyvin mielenkiintoista ja ehkä yksi minkä nostan tässä myös esille on se, että tää alahan on hyvin säänneltyä ja se tuo niinku periaatteessa omat koulutus. Koulutustarpeet sitten sinne, että koulutus tai koskaan ehkä sillä alalla on niinku sitten taas liian vähän että.

Kyllä ja se nimenomaan tuolla farnasiassa ja terveysteknologiassa korostuu sitten tää.

Regulaatio.

Regulaatiot kyllä joo. Ja sitten mä niinku ehkä nostan tietysti kun itse tulen sieltä farmasian puolelta niin että usein unohdetaan sitten ehkä ne apteekit myös, että kyllä he kuuluu tähän sote kenttään, että kaikkia niitä toimijoita tarvitaan ja ja myös sitä tutkimus ja koulutusorganisaatioita. Sitten siihen hyvinvointialueitten kaikki niin kun yksi että se. Se tuota saadaan se paras tulos.

Kyllä ja oikeastaan tässä tulee toisaalta se tulevaisuus katsaus minkälaisia niin kuin miten tämä SUOMI ja maailma muuttuu muuttuu ja erityisesti esimerkiksi tuolla sotesektorilla. Ja on vähän tämmöistä niin kun toi toisaalta murrosvaihettakin ja tota se tommoinen mielenkiintoinen kysymys ja teema oikeastaan että mitä mitä teille niinku työn murros tarkoittaa ja ja tota miten se näkyy tässä ajassa ja. Onko tähän liittyen nyt mainitittekin tossa vähän noita osa alueita esimerkiksi tuota maahanmuuton suhteen monia muita tämmöisiä teema teemoja. Mutta onko minkälaisia niinku osaamistarpeina? Nää muutokset näkyy ja ja erityisesti kun tuosta mainitsittekin, että myös. Yritys ja tuota asiakkaiden kanssa teette. Teette lähellä tätä työtä niin.

No jos ajatellaan sitä, että mitä mitä se työn murros on, niin sehän on työn muutosta kohti uudenlaista työtä tai sitä tapaa tehdä työtä. Ja silloinhan me päästään hyvinkin tähän osaamiseen ja. Siihen liittyviin liittyviin asioihin, että millä tavalla sitä työtä tehdään siinä uudessa tilanteessa uuden uudelleen tai uudella tavalla ja ja tota jos niinku sotea ajattelee, niin siellä nyt varmasti semmoinen. Tai oikeastaan niinku meidän koko yhteiskuntaa ajatellaan, niin siellähän on isoja asioita. On väestön ikääntyminen ja siihen esimerkiksi liittyvät tää digitalisaatio, digitalisaation tekoälyn tää tyypisten niinku palvelujen käyttöönotto. Mikä haastaa. Nyt meidän ei tarvitse kun kuunnella meidän hallituksen ja. Ja eduskunnan välistä keskustelua ja meidän sosiaali ja terveysministerin puhetta siitä digitaal digitaalisten palveluiden välttämättömyydestä ottaa käyttöön ikääntyvien ihmisten esimerkiksi siellä kotihoidossa ja ja jos sitä keskustelua kuuntelee, niin se on. Aika polarisoitunutta tällä hetkellä elikkä elikkä mun mielestä niinku tässäkin sitä yhteistä jotenkin jaettua osaamista rakentamaan siihen suuntaan, että silloin kun me puhutaan terveydestä ja ja. Jotenkin sitten sitä tasa arvosta terveyden tasa arvosta niin mitä se on, niin se ei ole sitä että se on kaikille samaa ja kaikille kaikkea vaan että meidän pitäisi niinku jollain tavalla tässäkin ikääntyvät nähdä hyvin. Joukkona hyvin erilaisia ihmisiä, hyvin erilaisia tarpeita ja silloinhan se voi tarkoittaa eri ihmisille tai eri kohderyhmille eri asioita, että että jotenkin niin kun mä en tiedä että onko tässä niinku millä tavalla olisi otettavissa tai jotenkin osaamisen keh. Osaamisen kehittyminen, mutta myöskin ehkä tällainen ihan niin kuin yhteiskunnallinen. Jotenkin dialogi siitä, että että että mihin me halutaan viedä tätä yhteiskuntaa mihin me halutaan kehittää. Tätä meidän osaamista, jotta me päästään niinku. Tämän kysymyksen äärelle, että että emme me voi tarjota kaikille samaa, että emme me voi tehdä joko tai, vaan meidän täytyy tehdä sekä että, koska nämä nämä kysymykset mitä meillä on tässä yhteiskunnassa ja sote alalla ja ja mikä on farmasiassa varmasti myöskin ja terveysteknologiassa. Niin ne ei ole helppoja asioita ja silloin siihen tarvitaan monia toimijoita. Siihen tarvitaan niinku yhteistä jaettua osaamista ja yhteistä ajattelua yhteistä keskustelua. Jotta me päästään siihen, että me päästään oikeasti tekemään niitä asioita toisella.

Tavalla.

Kyllä ehkä ehkä tuohon. Teidän teidän näkökulmasta ja näen että vaatisiko se jotain vasilitointia. Mietin myös tätä että että vaatisiko se tämmöistä tämmöistä niinku yhteistä oppimispolkujen hahmottamista? Minkälaisia tämmöisiä konkreettisia? Juttuja, että te näette niinku.

Kyllä kyllä ehdottomasti ja tuota ehkä sitten myös semmoinen näkökulma kanta mikä on tullut tuossa nyt vuosien varrelta niin. Puhutaan aina semmoisesta. Toisaalta niin kuin substanssiosaamisesta ja toisaalta geneerisestä osaamisesta ja sitä substanssiosaamistahan edelleen niin kuin tarvitaan, mutta jotenkin tuntuu, että se geneerinen osaaminen se myös niin kuin korostuu ja että että ihminen osaa ottaa itselleen niin kuin niin kuin vastuuta siitä omasta oppimisesta ajankäytön hallinnasta ja semmoiset niin kuin. Jatkuva oppimiseen liittyvät taidot kyky pohtia ja ja ottaa vastuuta siitä omasta kehittämisestä niin korostuu jatkossa ja ja myös ehkä sitten siellä yritysten puolella, että niitä asioita niin kun mietittäisi yksi, että se lähtee sieltä yksilöstä menemään sitten sinne yritykseen ja sitten se menee sinne koko. Yhteiskuntaan.

Ja eikö tää niinku ehkä itsekin kun kun yritys kentällä paljon toimii ja ja on on pienempien yritysten kanssa, mutta suurempienkin julkisten organisaatioiden. Yritysten kanssa niin ehkä yksi ihan semmoinen

konkreettinen aina siinä oppimispolun muotoilussa ja näin että OK mistä se aika riittää ja miten minä muotoilen tämän niinku opiskelun niin se on aika nää on tämmöisiä yleisiä.

Kyllä ja ja tuota ja nykyäänhän puhutaan paljon siitä resursseista, että olkoon siellä sitten resursseina. Tarkoitetaanko me aikaa? Tarkoiton, tarkoitetaanko me rahaa, tarkoitetaanko me henkilöstön riittävyyttä, että että mikä siinä, että mä niinku itse ajattelisin sen kanssa että. Se on toisaalta myöskin mahdollisuus, että se sekin pakottaa meidät ajattelemaan asioita uudella tavalla ja tekemään niitä asioita toisin. Eli eli ehkä niin kuin sillä tavalla, että mitä aikaisemmin ajatellaan oppimisesta se, että se on jotain sellaista formaalia, mitä me tehdään jossain toisessa tilassa jossain toisessa. Ajassa jossain toisessa paikassa ja ja kun meidän pitäisi enemmän ja enemmän niin kuin mennä myöskin siihen työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen ja että miten me voidaan siellä kehittää sitä osaamista ja silloinhan se tuota laittaa meidät myöskin yliopistollisena toimijoina tekemään jatkuvaa oppimista toisin. Eli. Elikkä me meidän me tullaan sinne työpaikoille. Me ollaan hyvinkin tiiviissä yhteistyössä siinä asiakkaan rajapinnassa tekemässä niitä asioita ja ja tuota ei ole ollenkaan. Se on meille taitaa olla jopa enemmän normaalia nykyään, että me menemme. Työpaikoille kun että että ihmiset tulisivat jotenkin meille opiskelemaan.

Kyllä ja hyödynnetään nimenomaan entistä enemmän, että niitä tehdään niitä kehittämistehtäviä projekteja sitten siellä töissä, että vaikka kuinka pieni koulutus niin että jos sinne saa niinku istutettua sen ajatuksen että sä et tule tänne niinku vaan oppimaan itse. Vaan että sä teet samalla vaikka jonkun kehittämistehtävän ihan vaikka pienen niin sinne työpaikalle, jolloinka se koko organisaatio niin kun oppii ja ja ehkä se myös sitten että että ihmisten on pakko ehkä ruveta miettimään myös niin kun toivoisin että he miettivätkin niitä. Pien niin kuin vaikka tulisi webinaari niin sitä omaa osaamista niin kuin sitä tavoitetta, että mitä mä täältä niin kuin haluan, että se olisi se oppiminen semmoista myös tietyllä tavoitteellista ja sitten sen oppimisen jälkeen niinku pohtisi, että no sainko minä tästä nyt sitten sen mitä mä etsin elikkä semmoista vähän niinku pohdintaa ja reflektointia että. Se tuntuu olevan tässä maailmanajassa aika.

Haastavaa.

Ja.

Kyllä, mutta tää haastaa myöskin organisaatioiden johtamista. Mun me niinku tietyllä tavalla, että että silloinhan siitä jotenkin pitää tulla systemaattista, että sitä osaamista johdetaan myöskin sieltä työpaikoilta käsin, jotta me päästään tuohon tilaan. Tilanteeseen mitä riittä kuvaa elikkä jotenkin mä ajattelisin niitä, että se ei ole pelkästään meidän öö niin kuin tehtävä kuvata, että me tuki voidaan niin kuin kuvata tämmöisiä ohjaavia oppimispolkuja, että että kun kuljettamaan polun läpi niin päädyt tänne, mutta että se ei sen täytyy myöskin olla sillä tavalla joustavaa, että sen täytyy. Täytyy sopia myöskin sinne työyhteisöön ja työpaikalle ja jotenkin mä itse ajattelisin sen niin päin, että että se oppimispolku räätälöidään. Myöskin yksi niitten yritysten kanssa, mikä on teille sopiva oppimispolku mikä sopii just nyt teille tähän hetkeen tai teidän tulevaisuuteen. Ja ja mitä se tuottaa teille plus sitten että siellä on myöskin tuki sille johdolle esihenkilölle, jotta se sitten myöskin toteutuu. Käytännössä se oppiminen siellä ja ja että sitä oppimista taas jaetaan siellä työpaikalla. Että jotenkin tällä tavalla mä näen hyvin niinku laajana tämmöisenä jopa niinku systeemisestä ilmiönä tän tän osaamisen kehittämisen siellä siellä työpaikoilla hyvin tiiviissä yhteistyössä, meidän yliopistollisen jatkuvan oppimisen kanssa.

Niin tosta tuleekin. Niillä ei. Jos jos sitten ajatellaan että tulee tulee vaikka uusia henkilöitä työpaikalle ja näin niin on on perehdytystä että että tuleeko esille vaikka tämmöiset asiat? Että hei näin meillä sitten myös tämän jatkuvan oppimisen osalta toimitaan. Voi olla että ei. Ainakaan kovin monessa paikassa aina välttämättä ole, mutta tuota mielenkiintoinen ajatus, että tämmöiset niinku olisi huomioitu ja ja just tähän niinku murrokseen ja tähän maailman muutoksen suhteen, että siitä tehtäisiin tämmöinen asia. Mutta toisaalta toi varmasti totta, että se vaatii kyllä vähän semmoista yhteistä. Pohtimista ihan varmaan vähän semmoista strategistakin ajattelua, että että sitten nähdä semmoisena pitkän aikavälin kyky nähdä.

Kyllä eli eli varmasti niinku hyvin laajasti. Mä niinku jotenkin tän osaamisen kehittämisen näen myöskin hyvin vahvasti link niinku linkittyvän paitsi siihen jotenkin työn imuun. Myöskin siihen hyvinvointiin siellä työyhteisössä eli eli silloin kun ihmiset jotenkin pääsee kehittymään työssä ja tekevät niinku sitä osaamistaan vastaavaa työtä, niin se. Tutkimusten mukaan näyttäisi siltä, että se työhyvinvointi ja jotenkin semmoinen työn mielekkyys ja motivaatio on sitten suoraan yhteydessä myöskin sitten sinne viivan alle ja sen sen tota yrityksen tuottavuuteen. Eli kyllä mä niinku näkisin, että hän tähän niinku osaamisen kehittämiseen. Kannattaisi yritystenkin laittaa laittaa tällöistä niin kuin strategista suunnittelua, että se kulkee osana siellä ihan niin kuin joku työturvallisuus työterveys, tämän tyyppiset asiat plus sitten tietenkin se itse toiminta.

Voisiko ajatella, että yrityksellä pitäisi olla tällöinen jatkuvan oppimisen strategia ja jokaisella työntekijällä pitäisi olla henkilökohtainen jatkuva oppimisen strategia, koska. Ei tulevaisuudessa enää välttämättä ole se tilanne, että voit olla yksi työpaikassa monta 10 vuotta, että sun pitää aika lailla muuttaa ja olla valmis niinku muuttamaan niitä.

Ja varmaan tän tyyppisiä on niinku mentäväkin ainakin että jos niinku tätä hetkeä katsoo että missä meillä niinku julkisissa organisaatioissa varsinkin niinku väkeä vähennetään ja meillä on tiukat taloudellinen aika ja tilanne menossa niin varmaan tän tyyppinen täytyykin olla yksi yksi niin kun ratkaisu siinä että. Että siitä osaamisen kehittämisestä tulee hyvinkin pitkäjänteistä toimintaa, että että se ei enää riitä, että ehkä käydään pari päivää vuodessa jossain tietyssä koulutuksessa talon ulkopuolella, vaan että sen täytyy olla jotain mitä tapahtuu joka päivä. Sun osana sinun omaa työtä.

Kyllä erinomainen, erinomainen pointti. Jotenkin ehkä mentiin. Mentiin tässä niin kuin semmoiseen ytimeen, että tarpeeseenkin kun tulevaisuutta ja nykyhetkikin katsoo miten tuosta niin kuin mainitsittekin aika paljon tästä niin kuin yhteiskehittämisestä ja tästä. Asiakaslähtöisyydestä myös, että paljon haluatte kuulla ja tehdä, tehdä muotoilla yksi tätä, mutta miten te näette sen tuottavan yhteistyön? Onko teillä jotain esimerkkiä? Esimerkkiä, josta onnistuneesta yhteistyöprojektista, että tuota mikä olisi niinku mikä olisi tuottava tapa?

Mm no mulle tulee itse asiassa mieleen viime vuonna toteutunut erään meidän aika ison yritysasiakkaan kanssa tehty koulutus, jota me lähdettiin tuottamaan sillä tavalla, että me teetettiin. Yrityksen henkilöstölle tällöinen osaamistarvekartoitus tästä aiheesta ja ja tota tän tarvekartoituksen sisältö sitten analysoitiin ja käytiin läpi. Meillä ja ja tota katsottiin että mitä sieltä nousee ja sen jälkeen käytiin taas tilaajan kanssa. Sitä keskustelua siitä, että mitkä aiheet sieltä tulee. Tavallaan niin kuin sitten rikastettiin sitä aineistoa ja saatiin saatiin siitä sitten koottua heidän tarpeisiin. Sopiva koulutuskokonaisuus. Sen kesto oli puoli vuotta ja ja tuota sitä lähdettiin viemään eteenpäin ja siinä jokaisen tapaamiskerran koulutuskerran jälkeen kerättiin palautetta ja se palaute käytiin läpi asiakkaan kanssa ja sitten jossain vaiheessa noin puolessa välissä me huomattiin, että tämä ei ehkä ihan. Tää on nyt osuu maaliin jo ja me tehtiin siinä vähän isompi suunnitelman muutos sitten ja ja millä vietiin sitten se koulutus loppuun ja me päästiin niihin tavoitteisiin siitä, että mitkä me oltiin siellä alussa asetettu. Eli eli tämä vaati sen puolen vuoden hyvin tiiviin yhteistyö asiakkaan kanssa ja ja sen jatkuvan arvioinnin siinä, että mihin suuntaan siinä osaamisen kehittämisessä oppimisessa ollaan menossa. Sitten sitten tässä koulutusprosessissa, että tää nyt on tällöinen. Ehkä tuorein esimerkki siitä, että että miten? Tää tää prosessi vietiin läpi ja tottakai kun koulutus loppuu niin meille on äärimmäisen tärkeää sitten myöskin että se asiakassuhde jatkuu. Eli elikkä me ei niinkään nykyään enää rakenneta yksittäisiä koulutuksia vaan kyllä me niinku rakennetaan kestäviä asiakassuhteita ja ja sitä meidän verkossa. Siihen siihen tota, että missä me toimitaan.

Kyllä ja tossakin taas se että että viedään se jatkuva oppiminen oppiminen sitten sinne niin kun uusille henkilöille ja tota ketkä on siellä töissä että. Toi on hyvä. Hyvä pointti, että että siinä on semmoista jatkumoa alusta lähtien. Mä.

Voisin kertoa sitten ehkä mulla on loppu just tällöinen rekuva eli regulaatio osa ja vastuullisuusosaamista, terveys ja hyvinvointialalle. Hanke tässä kuun vaihteessa ja tuota me tehtiin sitä oikeastaan ihan samalla lailla että. Että otettiin sinne semmoinen ohjausryhmä, joka koko sitä kohderyhmää edusti. Heidän kanssa käytiin hyvin tiivistä keskustelua, tehtiin koulutustarvekartoituksia ja sen hankkeen aikana sitten kerättiin tietysti kaikista. Koulutustapahtumista palaute palautetta ja muutettiin vähän sitä profiilia. Esimerkiksi tuli esille, että tarvitaan paljon enemmän englanninkielistä englanninkielisestä toteutettua koulutusta ja ja ja tuota tän tyyppisiä. Asioita ja nyt itse asiassa tällä viikolla on ollut sitten yhteyksissä näihin yhteistyötahoihin ja jutellut 4 5 eri organisaation kanssa mietitty, että no mikä on sitten ne jatkuvat jatkossa sitten ne kehittämis kehittämistarpeet ja että sieltä nyt sitten. Ehkä myös muistutuvat, että meidän tehtiin tosi paljon niinku verkkokoulutuksia esimerkiksi tän hankkeen aikana, jotka jatkuu sitten meillä joko meidän 24 7 verkkokoulutuksena tai avoimen yliopiston tarjontana tai sitten ihan täydennyskoulutuksena muuten tai. Tilauskoulutuksina, että.

Joo eli me ollaan riittä viittaa. Me ollaan lanseerattu tällöinen 24 7 verkkokoulutuskonsepti ja joka joka siis on saatavilla tällöisiä pieniä. Yksi– 2 opintopisteen, vaikka ne eivät ole opintopisteytettyä, niin niin tällöisiä koulutuskokonaisuuksia, että johonka voimme. Mennä jotain tiettyjä täsmäaiheita opiskelemaan ihan oman aikataulun sopivasti.

Onko tässä tässä se niinku tulevaisuus, niin miten te näät?

No on ja ei niinku hyvässä ja pahassa. On tässä käynyt jo mielessä sekin, että ollaanko me menossa entistä enemmän nyt jotenkin niinku vähän ikävä sanoa että vähän niinku taantumassa, mutta mutta tuota että menossa takaisin vähän tällöiseen behavioristiseen suuntaan. Eli kun meillä yhteiskunta vähän kiihtyneissä kiihtyneessä tilassa ja ja me halutaan kaikki aika nopeasti. Ja helposti niin sitten niinku tän tyyppistä että halutaanko me olla se tieto kaadetaan meidän päähän ja me halutaan lähteä eteenpäin, että me varmasti tarvitaan myöskin sen tyyppistä tietoa, koska tilanteet muuttuu niin nopeasti. Mutta sitten jos ajatellaan asiantuntijuuden kehittymistä niin sehän vaatii aikaa ja sitten että jos sä lähdet sitä asiaa. Tuntijuutta kehittämään niin niin se vaan niinku mä en niinku usko siinä ehkä tällöisiin pikakaistoihin että tässäkin että semmoista niinku että sekä että että se voi siinä asiantuntijuuden kehittymisessä olla osana nää nopeat koulutukset jossa otetaan nopeasti se uusi tieto haltuun. Meidän täytyy myöskin pystyä niin kuin mukauttamaan se sitä meidän asiantuntijuutta ja sitä uutta toimintaa. Eli eli mä niin kuin ennemmin näkisin ja tällöisinä. Pieninä täsmäasioina sen kaiken muun lisäksi, että jos niinku aattelee myöskin sitä, että miten meidän asiantuntijuus kehittyy nykypäivänä, että en mä niinku sitäkään oikeastaan näe enää niin suoraviivaisena että. Sä lähdet jossakin tietyssä asiassa novisista ja sitten sä kehityt asiantuntijaksi. Olisikin hyvin mielenkiintoista piirtää, että miten se nykyään tällöisessä tällöisessä nopeassa yhteiskunnassa, että minkälaisen pyörylän siitä asiantuntijuuden kehittymisestä saisi vaikka piirrettyä, että mitkä kaikki siellä sitten on, koska siellä on ne substanssitaidot. Siellä oli myöskin sitten hyvin vahvasti ne geneeriset taidot, joita me tarvitaan liittyen itse ja yhteisöohjautuvuuksiin ja ja tuota sen uuden tiedon haltuunottoon ja ja tuota uuden tiedon tai nykyisen olemassa olevan tiedon soveltamista täysin uusissa. Uusissa työtehtävissä tai tai tilanteissa.

On ihan samaa mieltä samaa mieltä ja tosiaan ne verkkokoulutukset käy semmoisiin perusasioihin ja semmoisiin mitä voi niinku opiskella siellä aikailla niinku yksikseen ja sitten webinaarejahan on tosi paljon. Niillä on oma roolinsa varmaan tällöisessä niinku ajankohtaisen informaation tuota jakajana, mutta kyllä mä niin kun kaipaen niitä vanhoja hyviä aikoja kun aikaa oli kouluttautua ja prosessi oli vaikka sillä lailla että siellä tehtiin vuosi yksi töitä vaikka tutkimus ja. Tutkimuspuolella tutkimushoitajat ja koordinaattorit ja siellä muodostui semmoinen ammatillinen verkosto jo siinä yhteydessä, kun me oltiin kaikki siellä paikan päällä päällä ja tuota ne kestää niinku ne verkostot sitten tosi. Pitkään ja ehkä niin kun ei välttämättä uusi toimi joka tulee alalle niin ymmärrän niiden verkostojen merkitystä, että en mä ainakaan olisi tässä pestissä. Näin pitkään ollut, jos mulla jos on hyviä verkostoja tai mua aktiivisesti rakentanut.

Kyllä ja verkostot on todella tärkeitä ja ja sitten jotenkin tässä ajat vähän niinku siinä terveyden tasa arvossakin niinku tässäkin et meidän täytyy niinku tunnistaa ne paikat et mihinkä mihinkä osaamistarpeeseen tällöinen. Verkkokurssi tai webinaari tai että mihin se on riittävä ja mihin se on oikea ja ja sitten meidän täytyy tunnistaa ne tarpeet, että missä me tarvitaan jotain muuta.

Kyllä todella mielenkiintoista ja tästä ihmisen ihmisen roolista. Ehkä organisaatioiden muutoksista että. Itsellä tulee ehkä tähän niinku loppukaneetti niin miten te näette justinsa kuitenkin sen yksilön vähän niin kuin itsensä johtamisen ja tämän roolin tässä, että itse mitä mietin paljon just tuossa polussa, että haluan kyllä itsessään olla pitkäjänteinen esimerkiksi, mutta sitten. Tunne on toiselta ja näin, että no teknologista ja muutenkin asiat muuttuu niin nopeasti. Niin pitääkö mun jatkuvasti ottaa jotain että tää on? Tää on minustakin se välimuoto niinku missä eletään, mutta jotenkin se viesti myös että hei että nyt panostetaan myös pitkäjänteisesti tai ehkä palauten tuohon niin kun. Kun muotoillaan vaikka yrityksen tai julkisenkin toimijan kanssa sitä jatkuvaa oppimista ja on joku tällöinen vähän niin kun pitkän ajan strategisempi näkymä. Se viesti olisi myös siinä, että että heitähän panostetaan ja ja tota niin. Minusta tää oli niinku mielenkiintoinen ajatus.

Kyllä ja sitten täytyy muistaa aina se, että että tota näähän ovat nää investointeja. Nämähän on niinku voi olla rahallisesti isoja investointeja työnantajalle, mutta että onhan se myöskin se aikakin on rahaa siellä että että tota että senkin takia jotenkin. Ajattelisin, että kun siitä tulisi jotenkin systemaattisempaa, että me onnistuttaisiin yksi asiakkaideni kanssa ja toisaalta, että siellä yrityksissä olisi myöskin osaamista siihen, että että hekin tunnistaisivat, että millaista koulutusta ja osaamista tarvitaan mihinkin tilanteeseen. Että jotenkin ajattelisi, että kyllä se niinku on on kaikkien etu ja kun yksi yksi tätä tehdään ja ja tuota kaikkien ei tarvitse osata kaikesta kaikkea että riittää kun kun tota yksi osataan.

Ja tietää kuka tietää tosta ja keneltä voin kysyä ja.

Juuri näin, että että kyllä että että tota. Jotenkin semmoinen niinku että ehkä niinku tähän aikaan ja tähän jotenkin työn murrokseen missä me olemme menossa, niin haluaisin että että jotenkin palattaisiin entistä enemmän siihen, että tehtäisi asioita. Yksi, että vaikka niitä tehtäisiin sitten etänä yksi, mutta että että se niin kun. Yhteinen kumuloituva ajattelu vie meitä eteenpäin, että sieltä ne innovaatiot syntyy ja itse asiassa riittahan tuossa. Hetki sitten heitti sellaisen ajatuksen, että meidänhän pitäisi tämä meidän TKI kirjoittaa nykyään, että tk IO elikkä liittää se osaaminen sinne viimeiseksi, että että sitten siitähän on puhuttu paljon. Ja kyllä kyllä mä olisin tämän kannalla, että se kannattaisi meidän koko koko kirjanjyhennelmä uusia.

Erittäin hyvä konkreettinen. Tuommoinen viesti jo tulevaisuuteen, että että tuota mistä palveluista saa lisätietoa kuinka lähestyä.

No mehän luvattiin tuossa, että meillä on ihminen tavattavissa ja kyllähän meidän yhteystiedot löytyy verkkosivuilta, mutta varmaan kaikkein nopeiten linkedinistä elikkä linkkarissa ja siellä sitten kun riittä sutinen tai anna mari lastunen niin siinä pitäisi heti kun profiili avautuu niin näkyy profiilikuvan vieressä yhteystiedot.

Erittäin hyvä siinä on niinku selkeä selkeä suora, mutta kiitos anna mari laastinen ja riitta sutinen osallistumisesta ja erittäin arvokkaista näkökulmista. Semmoisesta ovat vielä semmoinen tulevaisuus. Toivokin tästä, että miten oppimista. Kehitetään ja ja kiitos kuuntelijalle olit mukana. Muista seurata meitä. Olkaa myös linkkari linkkarin kautta tuota kuulolla ja tervetuloa seuraaviin jaksoihin kuullaan taas ensi kerralla. Kiitoksia.

Kiitos ja kiitos, että saatiin kutsu tänne.

