

# Tulevaisuuden koulutus valmentamaan ennakkoluulottomia kokeilijoita



7.9.2012 Luovuusleiri  
Peer Haataja  
Elinkeinoelämän keskusliitto, EK

# Menestyvien yritysten Suomi

**=hyvinvoiva Suomi**

**=osaavat ihmiset**

# Ketä EK edustaa?

EK edustaa kattavasti kaikkia yksityisiä toimialoja ja kaikenkokoisia yrityksiä.

- 27 jäsenliittoa
- Noin 16 000 jäsenyritystä, joista 96 % pk-yrityksiä
- Yli 70 % Suomen bkt:stä
- Yli 95 % maamme viennistä
- Noin 950 000 työntekijää



# Työnantajien keskusjärjestöt

950 000 palkansaajaa

570 000 palkansaajaa

Valtio,  
kunnat ja  
kirkko

Valtio	120 000
Kunnat	430 000
Kirkko	20 000

Elinkeinoelämän  
keskusliitto EK

27 jäsenliittoa  
16 000 jäsenyritystä



# EK:ssa yhteensä 27 jäsenliittoa

- Autoliikenteen Työnantajaliitto
- Elintarviketeollisuusliitto
- Energiateollisuus
- Finanssialan Keskusliitto
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto
- Kaupan Liitto
- Kemianteollisuus
- Kiinteistöpalvelut
- Kulutustavararyhmä
- Kumiteollisuus
- Logistiikkayritysten Liitto
- Lääketeollisuus
- Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa
- Metsäteollisuus
- Muoviteollisuus
- Palvelualojen työnantajat PALTA
- Puusepäteollisuus
- Rakennusteollisuus RT
- Rannikko- ja Sisävesiliikenteen Työnantajaliitto Rasila
- Satamaoperaattorit
- Sivistystyönantajat
- Sosiaalialan Työnantajat
- Teknokemian Yhdistys
- Teknologiateollisuus
- Terveyspalvelualan Liitto
- Viestinnän Keskusliitto
- Yleinen Teollisuusliitto YTL



**Alustuksessa:**



**Asetetetaan vastakkain  
Oivalletaan  
Päätellään**



# Mitä elinkeinoelämä tarvitsee?

- Oman työn arvostamista, kokonaisuuden ymmärtämistä, vastuun kantamista
- Mikä on minun panokseni tässä työyhteisössä
- Työniloa, kuulumista työyhteisöön, halua onnistumisen kokemuksiin,
- Tuntuu kuin perusasiat olisivat hukassa, (ne jotka ennen opittiin kotona ja koulussa) ja työnantajan pitäisi ne opettaa.





# Uusi sukupolvi tuo uudet arvot työelämään

## **80- luvulla syntyneet**

- he menevät ja tulevat, eivät puurra eivätkä ole lojaaleja työnantajalle
- heitä ei pompoteta; he pätkivät itse omat työnsä ja työsuhteensa; työ saa joustaa ja sopeutua omaan rytmiin
- toisaalta työltä odotetaan paljon (haasteellisuutta ja mielekkyyttä) - niin kuin elämältä isolla E:llä yleensä
- odottavat muiden tekevän työt
- kaveruussuhteet ja viihtyvyys ovat töissä tärkeitä
- deadline tarkoittaa aikaa selittää; ei valmista tulosta
- eivät usko pahan päivän koittavan
- vaurastuvat perimällä!
- eivät halua taistella parempaa elämää, vaan laadukas elämä, korkea koulutustaso ja palkka ovat itsestäänselvyyksiä - ja kaikki pitää saada heti
- raha ei kuitenkaan motivoi, siksi se ei sido epätyytyttävään työhön
- vaikka työhön ei sitouduta, siltä halutaan turvallisuutta
- ovat korostuneen tietoisia eettisistä vaatimuksista. Sovitusta ei kuitenkaan pidetä omalla kohdalla kiinni (esim. ympäristöarvoista paasataan, mutta omilla autoilla ajetaan kuin viimeistä päivää)
- uusi sukupolvi voi asenteillaan ja arvoillaan uudistaa työyhteisöä: työprosessien järjeistäminen, turhan työn vähentäminen ja tietotekniikan todellinen hyödyntäminen mikä vähentää työuupumusta.
- etätyö lyö itsensä läpi



Prof. Satu Lähteenmäen haastattelu, TEK- Tekniikan akateemiset 9/2005

# Mistä ollaan matkalla mihin?

## Weberiläinen byrokraattinen malli

- Ihmiset tekevät töitä selkeän ohjeistuksen alla
- Työntekijän valta perustuu ammattitaitoon ja asemaan, eikä ole henkilökohtainen ominaisuus
- Päätökset tehdään sääntöjen perusteella ja persoonattomasti, jotta suosimisongelmia ei esiinny
- Toimitaan rationaalisesti ja laskelmoidusti organisaation johdon asettamien tavoitteiden toteuttamiseksi

## Tulevaisuuden malli

- Uudessa työkuulttuurissa asema ja vaikutusvalta eivät perustu hierarkkiseen asemaan, vaan osaamisen ekspertiyteen ja sosiaaliseen pääomaan.
- Kyky luoda olosuhteet, jotka saavat aikaan henkilökohtaista sitoutumista
- Kyky aktivoida uuden tiedon ja uusien tulkintojen luomista
- Kyky luoda ja vahvistaa yhteistä identiteettiä, tavoitteita ja visioita.
- Kyky innostaa ja energisoida työntekijä/itsensä
- Kyky nähdä uusia mahdollisuuksia ja pukea ne sanoiksi.



# OIVALLUS



Jos maailma  
olisi valmis  
ja sen työt  
nuotillisia,  
koulutus voisi olla  
(jatkossakin) putki.

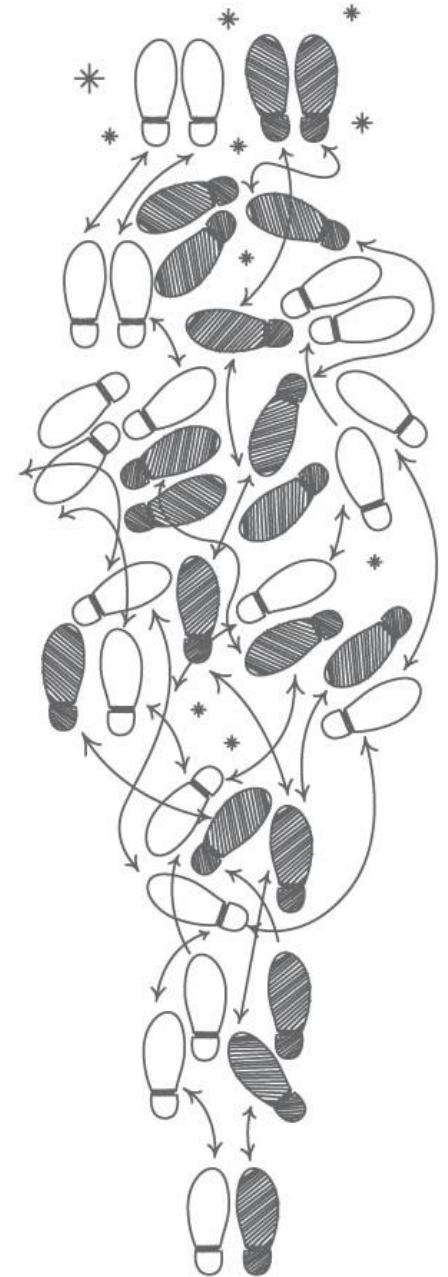
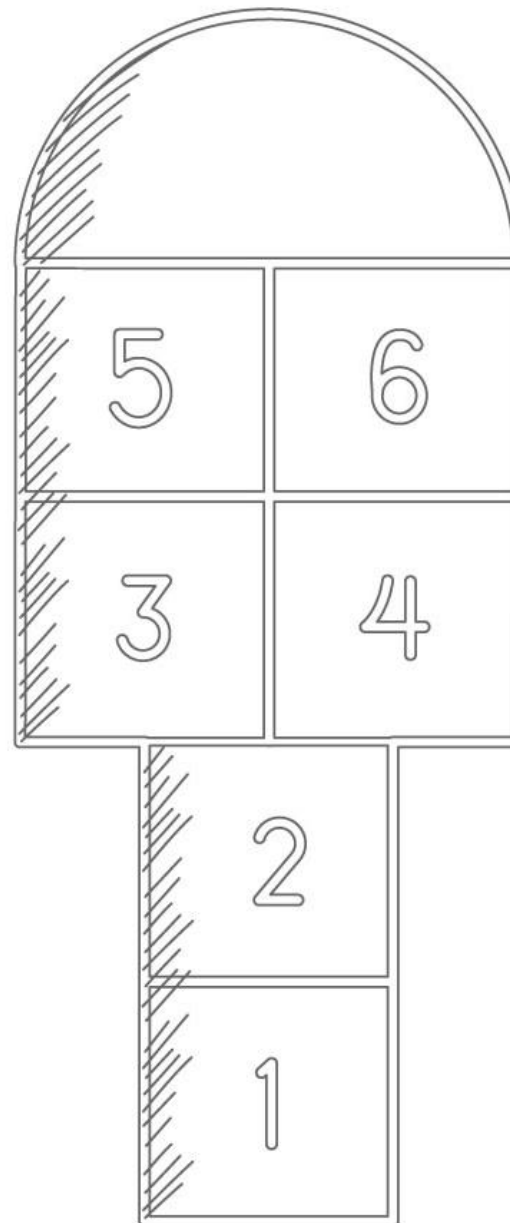
Työelämä

Korkeakoulutus

Lukio,  
Ammatillinen  
koulutus

Yläkoulu

Alakoulu



# Mikä Oivallus?

Oivallus –hanke käynnistyi keväällä 2008

MILLAISIA OSAAMISIA ELINKEINOELÄMÄSSÄ TARVITAAN  
TULEVAISUUDESSA?  
MITEN OSAAMISTA KEHITETÄÄN?

Hypoteesina on ollut, että elinkeinoelämä on 2020-luvulla yhä verkottuneempi.

Tavoitteena on viedä viestiä elinkeinoelämän tulevaisuuden osaamistarpeista koulutuspolitiikan päättäjille.



# Kaksi väliraporttia

- On pohdittu tulevaisuuden työelämää lukuisien yritysedustajien, tutkijoiden, opettajien ja muiden asiantuntijoiden kanssa.
- On tunnistettu heikkoja signaaleja sekä muodostettu tietämystä, näkemyksiä ja toiveita tulevaisuuden suunnasta.  
= asiantuntijaproseointi

Ensimmäinen väliraportti käsitteli muutostrendejä.

- Millaisia liiketoimintamahdollisuuksia kehitysaallot tuovat tullessaan?

Toisessa raportissa syvennettiin siihen, miten työn tekemisen tavat

muuttuvat?

- millaiset osaamistarpeet korostuvat tulevaisuudessa?



”Tulevaisuuden työ  
muistuttaa  
jazz-improvisaatiota.”

Lähde: Professori Kirsti Lonka, Helsingin yliopisto. Esitys Grasping the Future -seminaarissa syksyllä 2009.





# MONIOSAAJUUS SYNTYY RYHMISSÄ

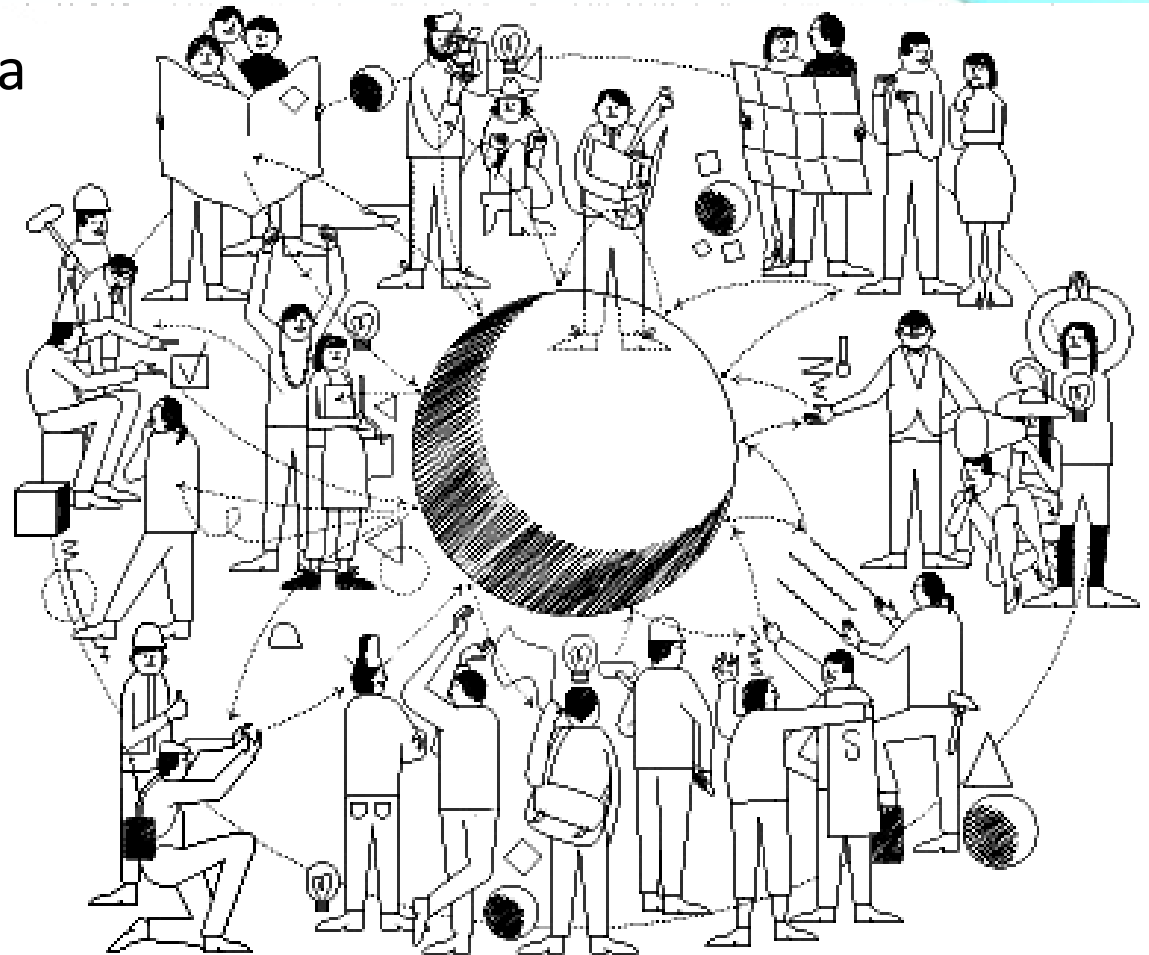
Työ irtautuu rutiineista ja  
työtehtävien vaihtelevuus kasvaa

Abstraktiotaso kasvaa.  
Työn tarkat nuotit puuttuvat

Työn sisällöt ja säännöt täytyy  
määritellä itse tai muiden kanssa

Lopputulosta kohti  
voi edetä monella tavalla

Yhä harvempia töitä tehdään yksin



# MILLAISIA TÖITÄ YRITYKSISSÄ ON 2020-LUVULLA?

# Teollisuusyhteiskunnasta tietoyhteiskuntaan

Puhutaan myös elämysyhteiskunnasta ja kokeiluyhteiskunnasta.

## YRITYSTEN ANSAINTALOGIIKKA PERUSTUU PITKÄLTI INNOVAATIOIHIN.

- Osataanko työskennellä uudella innovaatioita luovalla tavalla? Mekaaninen ajattelu "by the book" ei enää välttämättä toimikaan.

Tarvitaan uudet toimintatavat.

- Projektikokoonpanot, ei tarkkoja ohjeita, ne tarkentuvat matkan varrella, ohjeistaminen ei riitä, tarvitaan "oman pään käyttöä", työn sisällöt määritellään yhdessä muiden kanssa...

**VRT. SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ**



## Kolmen tyypistä työtehtäviä:

- Osassa töistä työn tavoite ja sen saavuttamiseen käytetyt menetelmät ovat ennalta määriteltäviä.
- Osassa töistä työn tavoite on määriteltä, mutta menetelmät ja keinot tavoitteeseen pääsemiseksi – työn tekemisen tapa – eivät ole betonoituja. Keinot voivat olla hyvinkin avoimia.
- Joissakin tapauksissa sekä työn tavoite että menetelmät ovat avoimia; tavoiteltu lopputulos tarkentuu ja määrittyy kokonaan työtä tehdessä.



# Taitojen merkitystä painotetaan



# Tulevaisuuden osaamisalueet

- Verkosto-osaaminen
- Kansainvälisyys
- Liiketoimintaosaaminen
- Teknologiaosaaminen
- Ympäristöosaaminen
- Palveluosaaminen
- Design-ajattelu



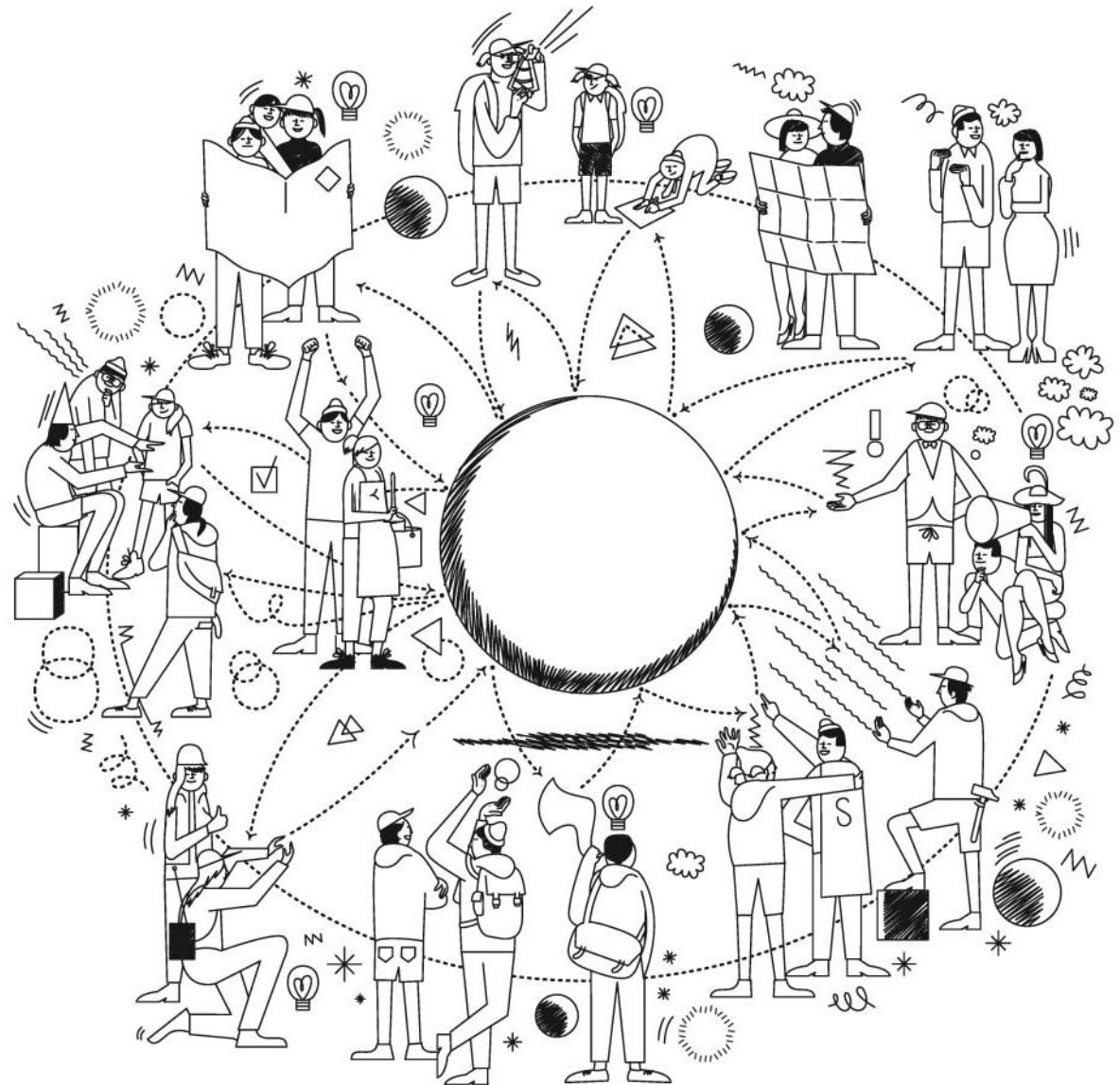
”Ei kuulu tälle tunnille!”





# LUOVUUS

Luovuuden  
edistäminen  
kaiken koulutuksen  
lähtökohdaksi!



Kirsi Juva

# Mitä on luovuus?



# Yrittäjämäistä asennetta

- Uskallusta yrittää, kokeilla ja testata.
- Mahdollisuutta osallistua, ehdottaa ja keksiä.
- Mahdollisuutta tutkia ja etsiä yhteyksiä eri asioiden välillä.
- Luomalla ilmapiiri, jossa korostuu tekemisen ilo.

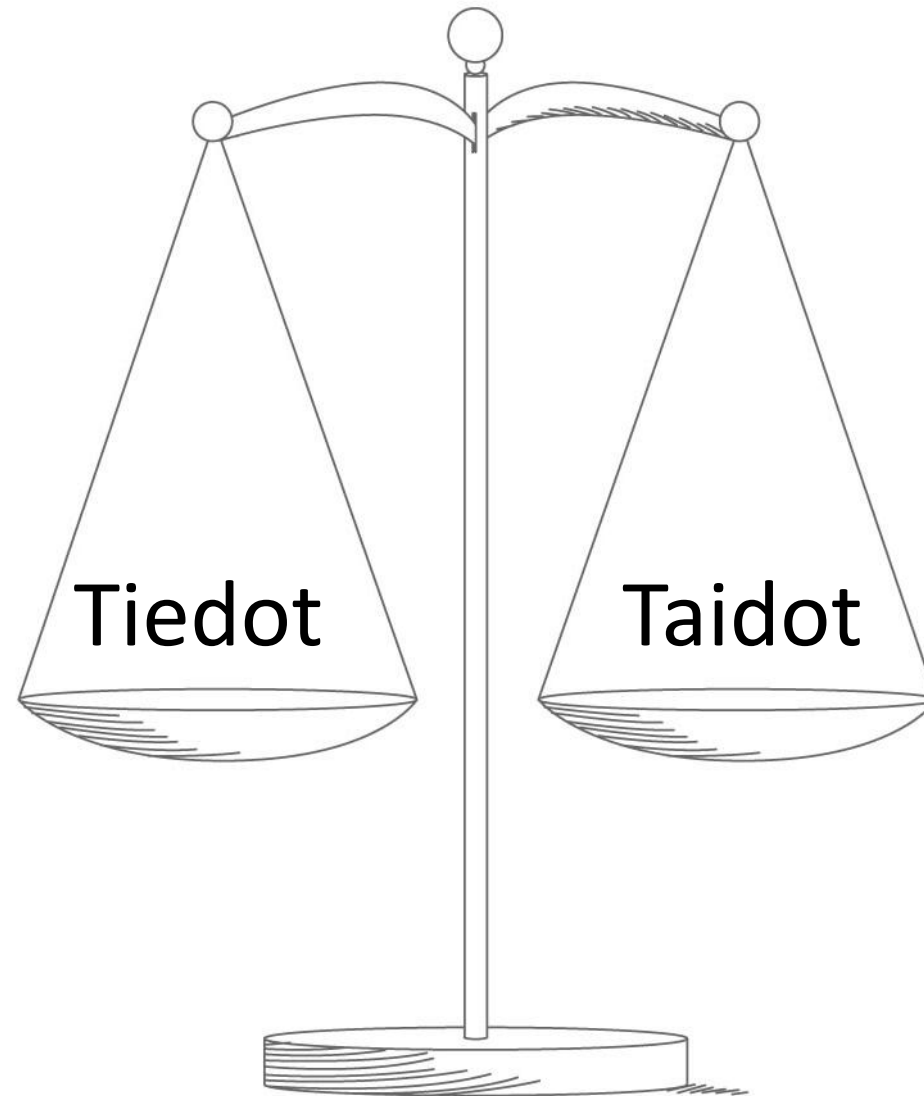


# Pehmeät taidot vs. kovat taidot

- Yrittäjämäisen asenteen kulmakivet –uskallus, kokeileminen ja luovuus sekä toisilta oppiminen ja toisten ideoiden päälle rakentaminen –ovat taitoja, pehmeää osaamista.
- Suomalainen koulujärjestelmä on vahva kovien tiedollisten valmiuksien kasvattaja. Tieto on valtaa ja tiedollinen osaaminen yksilökeskeistä.
- **Moniselitteisyyden ymmärtäminen ja intuitio** (jos tietoa on liian vähän tai liian paljon) nousevat työelämässä arvoon



Koko totuus ei synny  
pelkästä tiedosta.



Asenne, usko pystymiseen



# Pystyvyyskokemus

- Korostuu nuotittomissa töissä
- Liittyy asenteeseen. Viime kädessä ”asenne ratkaisee”.
- Ilman käsitystä omista kyvyistä ja halusta oppia, ei synny oppimista.





# Ei mitä, vaan miten?

- Ulos luokkahuoneista
- Opettajakeskeisyydestä oppijakeskeiseksi
- Suorasta ohjauksesta vuorovaikutteiseksi
- Teoria käytäntö
- Kokonaisarvio jatkuva arviointi
- Kouluoppiminen elinikäinen oppiminen.....

EDISTYKSELLISET OPETUS- JA  
OPPIMISMENETELMÄT VOIVAT  
OLLA YKSINKERTAISIA



# Koulun ovet auki ympäröivään maailmaan

- Koti
- Päiväkoti
- Kirjasto
- Urheilu
- Kulttuuri
- Harrastukset
- Palvelut
- Rakennukset
- Julkiset organisaatiot
- Työpaikat

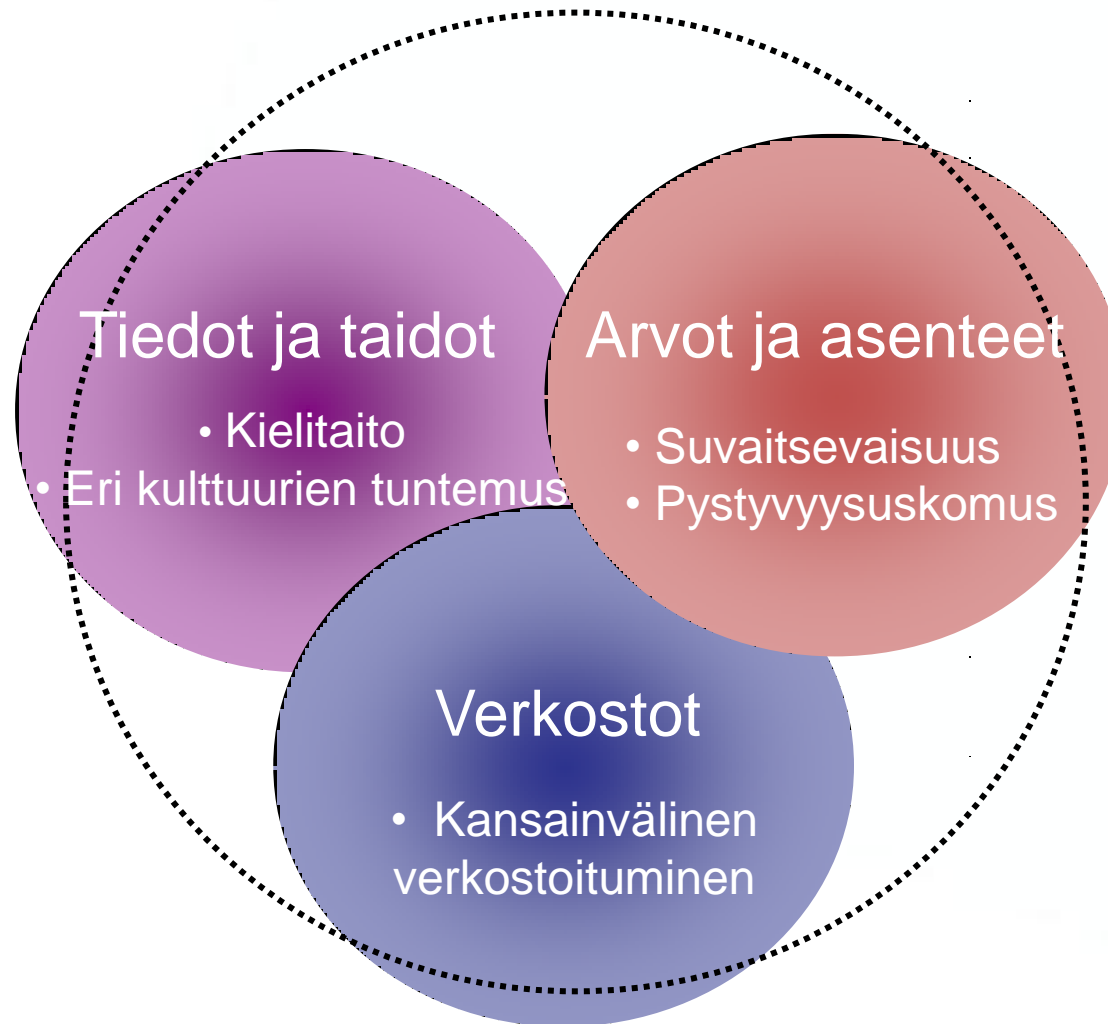


Kunnollisissa puitteissa opettaja voi olla muutoksen primus motor

- Kulttuurin muutos on viimekädessä kiinni opettajista
- Rehtorit mahdollistaa
- Päättäjät ohjaa
- Opettaja on parhaimmillaan sparraaja.



# Mistä yritysten tarvitsema osaaminen muodostuu?



# Sitä opitaan, mitä arvioidaan

- Koulussa arvostetaan oikeassa olemista, vaikka virheistä oppii parhaiten.
- Koulussa kielletty on työelämässä vaadittu. Koe ja tentti, joka tehdään yksin ilman vuorovaikutusta muuhun maailmaan (eli lunttaamalla), määrittää osaamisen.

**Opetellaan kysymään, keskustelemaan, etsimään tietoa, Sen sijaan, että päntätään ulkoa opettelemalla asioita, joita Ei myöhemmin muisteta tai osata soveltaa, yhdistää tai hyödyntää.**



## Onko EK sitä mieltä, että yritykset menestyvät, kun ihmiset sekoilevat?

Luovuudella viitataan ennakkoluulottomaan ajatteluun ja ongelmien ratkaisukykyyn, kykyyn ajatella asioita eri näkökulmista sekä kykyyn nähdä asioille vaihtoehtoisia ratkaisutapoja. Luovuus ei liity vain taideaineisiin tai luoviin aloihin.

Luovuus voi olla myös omaperäisyyttä, erilaisuutta tai yllätyksellisyyttä.



# PÄÄTELMÄT



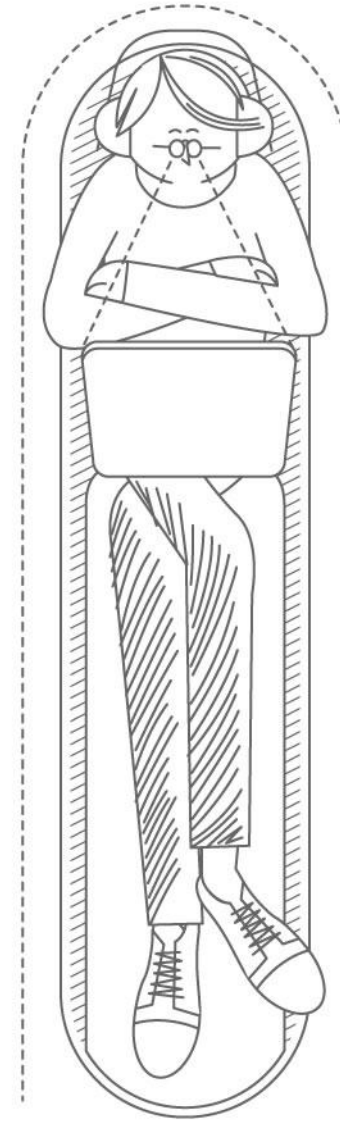
**Laadusta huolehtiminen ei tarkoita sitä, että kaikki asiat tehdään kuin ennenkin.**



”Suomalainen koulutus  
tuottaa korkeatasoisia yksilösuorittajia.”

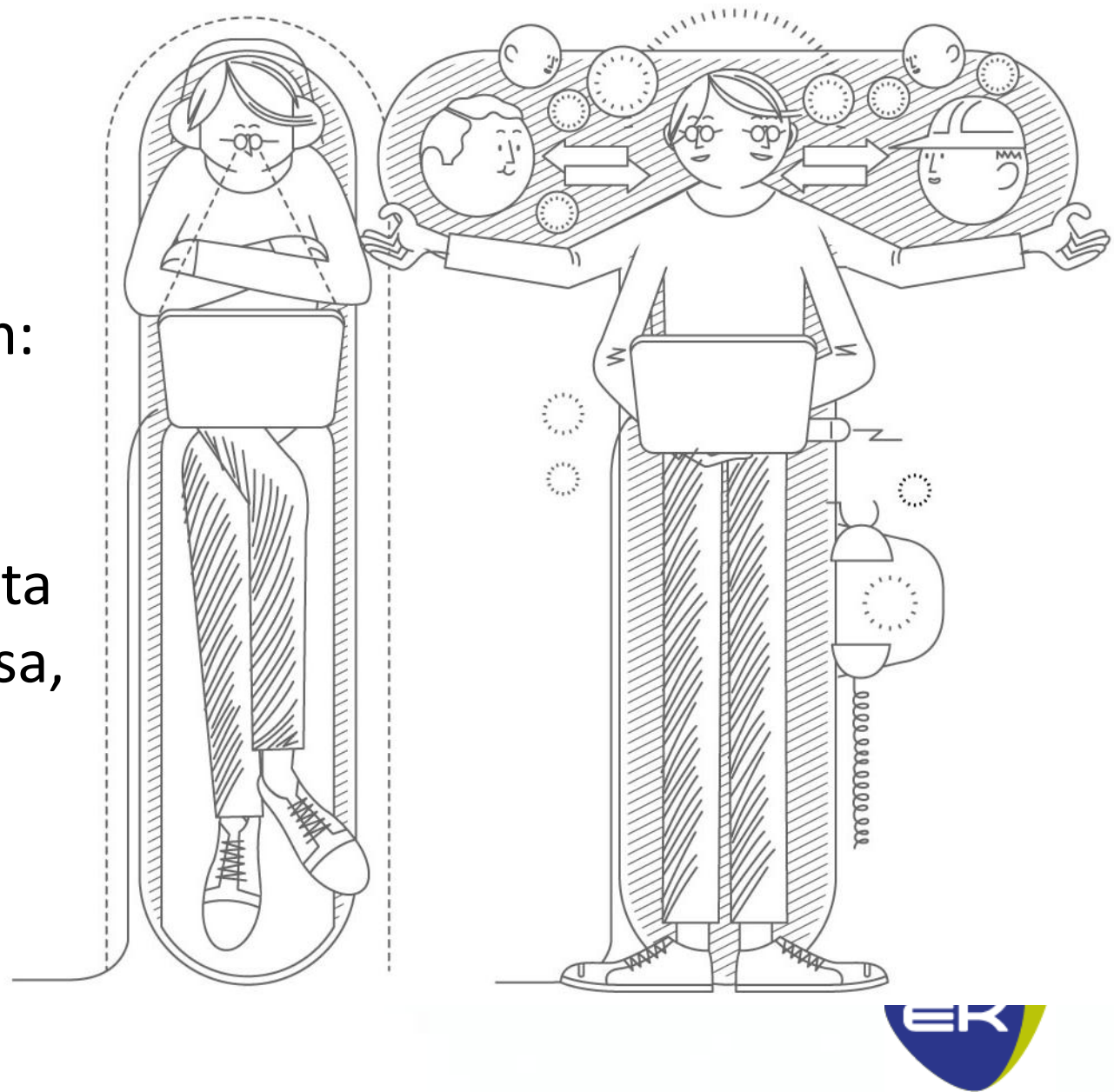
- Haastateltu henkilöstöjohtaja

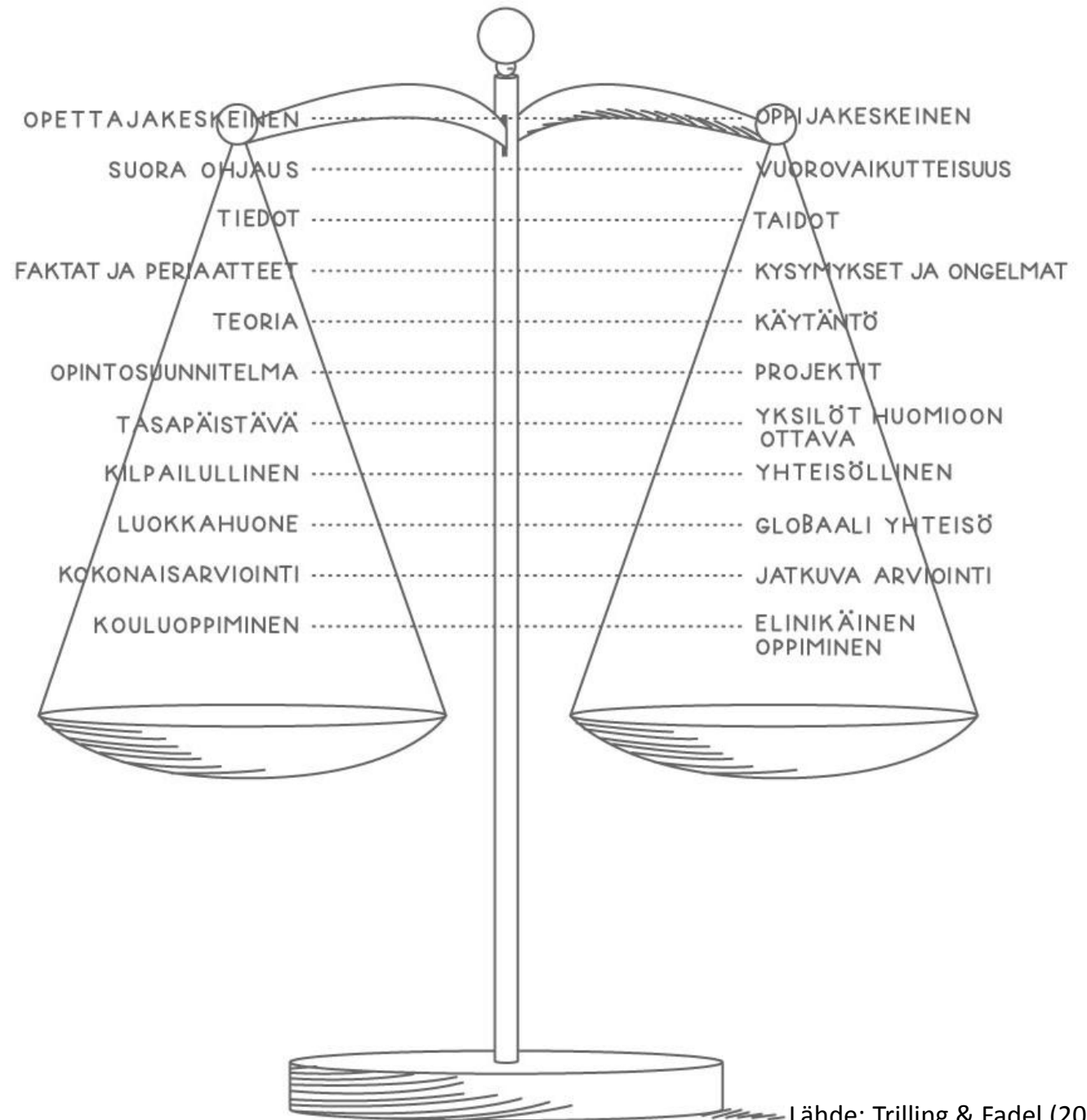
Vrt. maailman paras päivähoito, esiopetus, peruskoulu,  
sosiaalitoimi, terveydenhuolto, työhallinto, poliisi...



Tavoitteeksi tästä eteenpäin:  
T:n hatun kasvattaminen

T:n hattu muodostuu taidoista  
olla **tekemisissä** muiden kanssa,  
kyvystä ymmärtää  
muita osaamisalueita  
ja innostua niistä.





Kirsi Juva

Peer Haataja, EK

Lähde: Trilling & Fadel (2009)

# TO DO

## TO DO

### 1. OPETTAJAT:

TEHKÄÄ OPPIMISESTA YHTEINEN ASIA  
TOIMIMALLA ITSE MALLEINA YHDESSÄ  
TEKEMISELLE.

### 2. REHTORIT JA MUUT PÄÄTTÄJÄT:

TEHKÄÄ EDELLÄ SANOTTU MAHDOLLISESI!

### 3. OPPIJAT:

UNOHTAKAA MANTRA MATIKKAPÄÄSTÄ  
JA KIELIPÄÄSTÄ. PÄÄT SYNTYVÄT  
HARJOITTELEMALLA.

### 4. YRITYKSET:

MONIOSAAJUUS SYNTYI RYHMISSÄ.  
VERKOSTOITUKAA ENNAKKOLUULOTTOMASTI  
JA USKALTARAA REKRYTOIDA MYÖS  
TUTUTTUJEN KOULUTUSALOJEN ULKOPUOLELTA.

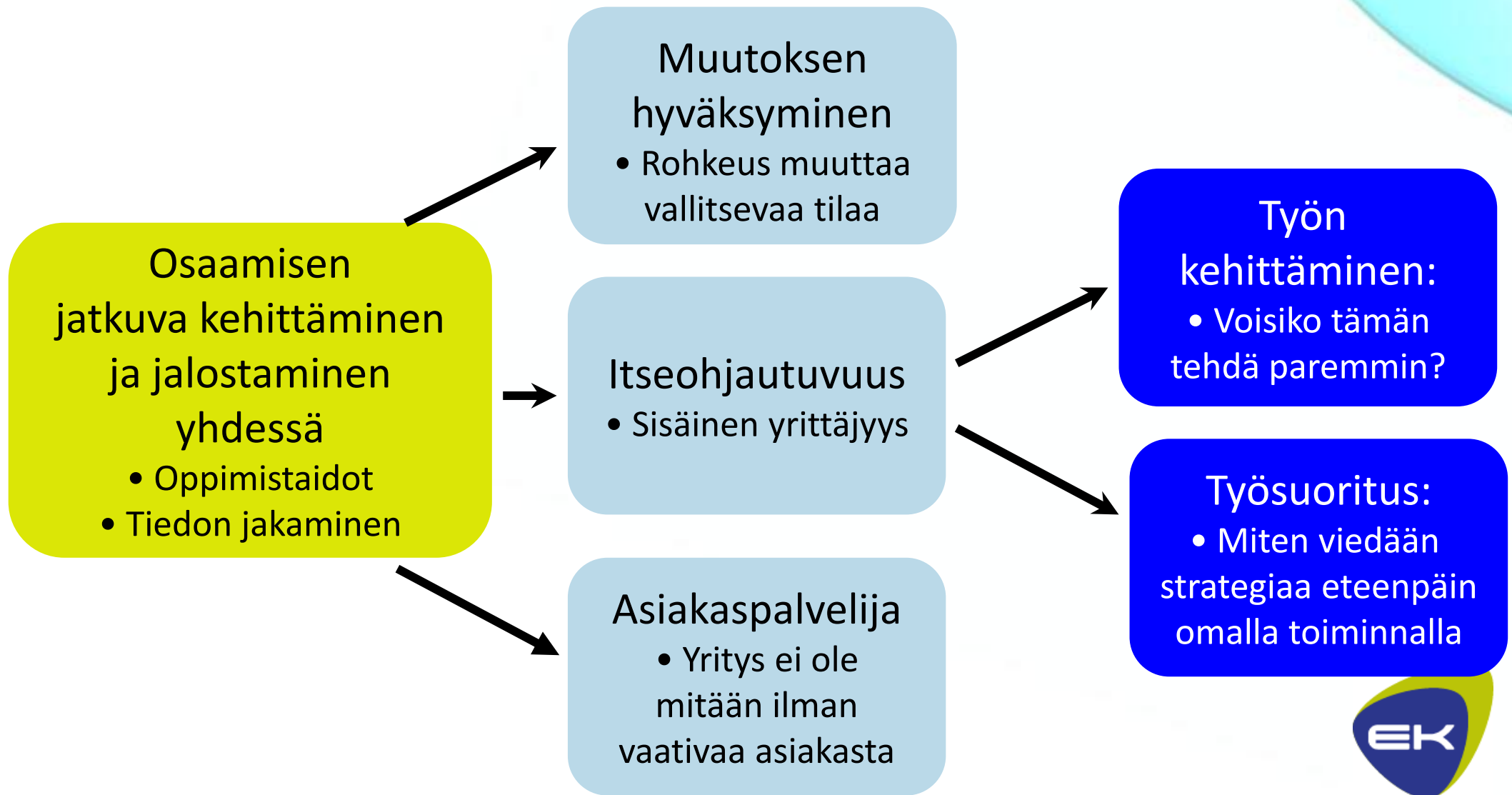
### 5. KAIKKI:

PIDETÄÄN OPPIMISEN JA OSAAMISEN  
ARVO KORKEALLA, MUTTA KAVISTEL-  
LAAN TUTKINTOUSKOVAISUUTTA.





# Asenteet työtä kohtaan + hyvä johtaminen





**Tulevaisuuden osaamistarpeet  
luovat tarpeen entistä tiiviimmälle  
oppilaitos-työelämäyhteistyölle.**



<http://www.ek.fi>

<http://www.hoc.fi>



# Kiitos

Peer Haataja

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK

040 553 5535

peer.haataja@ek.fi

