

# Huomisen ajattelua ja osaamista jo tänään – Osaamisvastuu on noussut keskusteluihin Laureassa

TEKSTI | Mika Launikari



Laurea-ammattikorkeakoulun strateginen ajattelu perustuu siihen, että paras tapa tuntea huomisen on luoda se itse jo tänään. Siihen, millaiseksi tulevaisuus muotoutuu, vaikutetaan valinnoilla ja päätöksillä, joita korkeakoulun arjessa tehdään päivittäin. Asiansa hallitseva johto, osaava henkilökunta ja motivoituneet opiskelijat ovat tae siitä, että Laurean toiminnan vaikutukset ja tulokset näkyvät yhteiskunnassa ja tulevaisuuden työelämässä. Siksi Laurean opetus, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa tehdään töitä asiantuntemuksen, ammattitaidon sekä osaamisen jatkuvan kehittämisen ja kerryttämisen eteen. Tämän tiimoilta Laureassa on havahduttu pohtimaan sitä, mitä ymmärrämme käsitteellä 'yksilön osaamisvastuu' (englanniksi individual responsibility for competence).



Kuva: Diva Plavalaguna / Pexels

Vastuunottaminen oman osaamisen jatkuvasta kehittämisestä perustuu yksilön toimijuuteen, toimintakykyyn, itsesääntelyyn, resilienssiin sekä siihen, että hän näkee itsensä arvokkaana, merkityksellisenä, eettisesti ja moraalisesti vastuullisena toimijana (Bandura 2009). Oikeustieteellisenä käsitteenä vastuu merkitsee erityistä velvollisuutta, joka yksilölle aiheutuu omista tekemisistään tai tekemättä jättämisistään. Yleisesti ottaen ihmiset haluavat välttää tilanteita, joissa he joutuvat vastuuseen laiminlyönneistään. Useimmiten tavoittelemme asioiden hallintaa. Haluamme olla erilaisiin tekoihin ja niistä vastuun kantamiseen kykeneviä toimijoita.

Osaamisella tarkoitetaan tietojen, taitojen, arvojen, asenteiden ja tahdon muodostamaa kokonaisuutta sekä kykyä käyttää tietoja ja taitoja tarkoituksenmukaisesti olosuhteiden edellyttämällä tavalla. Osaaminen on luonteeltaan dynaamista ja alati muuntuvaa sekä kontekstisidonnaista. Sitä syntyy käytännössä kaikkialla, erityisesti opinnoissa, työelämässä, harrastuksissa ja vapaaehtoistoiminnassa. Oman opintopolun ja työuran rakentaminen helpottuu, mikäli yksilöllä on hyvät valmiudet oman osaamisensa tunnistamiseen, sanoittamiseen ja esittämiseen. (Hienonen, Nilivaara, Saarnio & Vainikainen 2022).



*”Osaamista ei pitäisi tarkastella yksinomaan ihmisiin sijoittuneena, vaan pikemminkin ihmisen välisenä ilmiönä. Osaamisen soveltaminen, hyödyntäminen ja kehittäminen tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Yksilöllä on toki vastuu omasta osaamisestaan, mutta johtaminen on juuri sen sosiaalisen kontekstin luomista, jossa osaamisen kehittyminen lopulta on mahdollista”, pohtii **Valdemar Kallunki**, Laurean ylemmistä*

ammattikorkeakoulututkinnoista ja verkkokoulutuksista vastaava johtaja. Kallungin mukaan johtamisen tehtävä on kehittää sellaiset rakenteet, että ne tukevat koko henkilöstön osaamisen kehittymistä. Yksilön vastuulla on hyödyntää näitä rakenteita – ja määrittää omaa polkuaan myös organisaatiosta riippumatta.

## Laurean johdon näkemyksiä osaamisvastuusta

Jokaisella meistä on oppimaan oppimisen valmius, joka kehittyy ja vahvistuu silloin, kun haastamme itseämme oppijana ja seuraamme järjestelmällisesti omaa oppimistamme. Mitä enemmän opiskelomme ja kokeilemme erilaisia oppimismenetelmiä, sitä monipuolisemmin voimme uutta tietoa ja uusia taitoja omaksua ja ottaa niitä aktiivisesti hyötykäyttöön. Oppimisesta syntyy osaamista, jonka ansioista yksilö kykenee toimimaan niin, että hän saavuttaa jonkin tietyn tavoitteen. Kaikki uusi osaaminen rakentuu aiemmin hankitun osaamisen päälle. On pitkälti meidän itsemme vastuulla ylläpitää ja jatkuvasti syventää ja laajentaa osaamistamme. Se on perimmäinen ajatus yksilön osaamisvastuussa.

Työnantaja ei yksin vastaa siitä, että yrityksen tai julkishallinnon organisaation työntekijöillä on riittävät tiedot ja taidot työtehtävistään selviytymiseen. Työnantajan intresseissä on toki varmistua siitä, että henkilöstöllä on riittävät edellytykset osaamisena edelleen kehittymiseen hoitamiensa työtehtävien asettamien vaatimusten mukaisesti. Viime kädessä osaamisvastuu oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä on kuitenkin työntekijällä itsellään.

Työnantajan ja henkilöstön välisellä rakentavalla vuoropuhelulla voidaan tunnistaa nykyisiä ja tulevia osaamistarpeita sekä hyvässä yhteisymmärryksessä hakea niihin ratkaisuja, esimerkiksi (täydennys)koulutuksella, työssäoppimisella, vertaisoppimisella ja mentoroinnilla.

*”Mielestäni osaamisvastuu vertautuu virkavastuuseen. Virassa toimivan johtajan, esihenkilön tai asiantuntijan vastuuta ei vähennä se, jos hän ei tiedä tai osaa jotain. Lähtökohtaisesti virkamiehen/naisen tulee ottaa selvää asioista niin, että hän tuntee virkaansa liittyvät lait ja asetukset ja toimii niiden mukaan”,* toteaa Laurean TKI-toiminnasta vastaava vararehtori **Mari Vuolteenaho**. Virassa toimivilla on yksiselitteinen osaamisvastuu työtehtäviensä asianmukaisesta hoitamisesta. Virkavastuu perustuu ajatukseen siitä, että virkamiehet/naiset käyttävät työssään julkista valtaa (Finlex 2014).

Laurean opetus- ja TKI-toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus perustuvat henkilöstön osaamiseen ja sen edelleen kehittämiseen. Opetushenkilöstön tulee varmistua siitä, että heillä on riittävä, ajantasainen ja monipuolinen osaaminen edustamaltaan toimialalta ja oppiaineesta. Se koituu opiskelijoiden ja koko korkeakoulu yhteisön hyväksi. Laurean TKI-asiantuntijat puolestaan tekevät hankkeissa mittavaa yhteiskehittelyä yritysten johdon ja asiantuntijoiden sekä alueellisten sidosryhmien kanssa. Erityisesti prosessi- ja projektijohtamiseen, verkostoitumiseen ja vuorovaikutukseen, digitalisaatioon, vihreään siirtymään, kaupunkikehitykseen ja kansainväliseen yhteistyöhön liittyvä osaaminen on TKI-työssä 'kovaa valuuttaa' 2020–2030-luvuilla (Holmberg 2023).

*”Laureassa henkilöstön kehittäminen on aina ollut sydämenasia. Olemmekin HR-palveluissa tänä vuonna luoneet raamitukset ja periaatteet erikseen tutkijoiden ja TKI-henkilöiden urapoluiksi. Vaikkemme siinä yhteydessä olekaan puhuneet työntekijöiden osaamisvastuusta, on ajatus siitä kuitenkin implisiittisesti läsnä näissä urapolkumalleissa. Niiden tehtävänä on kannustaa Laurean asiantuntijoita järjestelmälliseen osaamisen kehittämiseen ja työuralla etenemiseen”,* kertoo **Tiina Päivärinne**, Laurean HR-johtaja. Päivärinteen mukaan yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön osaamisen kehittämisessä on kyse ennen kaikkea siitä, miten organisaation johto, esimiehet, tiiminvetäjät ja projektipäälliköt onnistuvat ihmisten johtamisessa sekä miten he kykenevät heitä motivoimaan ja tukemaan uuden oppimisessa.

Laurean opetuksesta vastaava vararehtori **Katri Ojasalo** viittaa Laurean uuteen pedagogiseen ohjelmaan (2023–2025), jonka kulmakivinä ovat opiskelija- ja oppimiskeskeisyys, osaamisperustaisuus, työelämäläheisyys, ohjaus ja joustavuus. Osaamisperustaisuudessa tärkeintä on, että opiskelijalle tavoitteeksi asetettu osaaminen tulee koulutuksen aikana hankittua. *”Pedagogisen ohjelman tarkoituksena on varmistaa se, että jokainen Laureasta valmistuva opiskelija menestyy tulevaisuuden työelämän asiantuntijatehtävissä siksi, että hänellä on edellytykset oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Se mielestäni sinetöi sen, että yksilön osaamisvastuu voi toteutua työelämässä”,* summaa Ojasalo ajatuksiaan.

**Pauliina Nurkka**, ohjauksesta ja opiskeluhyvinvoinnista vastaava johtaja Laureasta, toteaa, että opiskelijoilla on oikeus saada ohjausta oman osaamisen tunnistamiseen,

tunnustamiseen ja sanoittamiseen sekä sen havainnollistamiseen, miten he voivat hankkia osaamista vaihtoehtoisilla tavoilla. ”Olen ehdottomasti sitä mieltä, että korkeakoulussa vastuu oppimisesta ja osaamisesta kuuluu valtaosin opiskelijalle itselleen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että opiskelija jätettäisiin oman onnensa nojaan. Meillä Laureassa oppimista ja osaamisen kehittämistä tuetaan monin eri tavoin, erityisesti oikea-aikainen, tarvestaava ja oppijälähtöinen ohjaus ja neuvonta opintojen ja työuran suunnittelussa on monelle opiskelijalle todella tärkeää palvelua”, Nurkka kertoo ja muistuttaa siitä, että korkeakouluun tulevilla opiskelijoilla pitää kuitenkin olla riittävä lähtötaso ja tarvittavat valmiudet opinnoistaan suoriutumiseen. Opiskelijoiden puutteellinen lähtötaso ei saa tarkoittaa sitä, että korkeakoulu joutuisi madaltamaan oman opetuksensa tasoa vain, jotta opiskelijat saadaan ’rimaa hipoen’ kursseista läpi.

## Osaamisvastuu osaksi pedagogista ajattelua tulevaisuudessa

Osaamisvastuu on käsitteenä varsin mielenkiintoinen, sillä sitä ei tämän artikkelin kirjoittajan tietojen mukaan ole ’akateemisesti’ määritelty tähän mennessä. Joka tapauksessa osaamisvastuusta ja siitä, miten se voidaan ymmärtää, kannattaa jatkossakin käydä käsitteellistä keskustelua. Aletaanko termiä käyttää ja saako se jalansijaa Laurean pedagogisessa ajattelussa tai laajemminkin korkeakoulutuksessa, jää nähtäväksi. Osaamisvastuu-termille löytyy varmasti puoltajia, mutta mahdollisesti myös niitä, jotka suhtautuvat siihen varauksellisesti. Yhtä kaikki, Laureassa käsitteestä keskustellaan jo vilkkaasti ja innostuneesti.

### Kirjoittajatiedot:

*FT, KTM Mika Launikari toimii erityisasiantuntijana Laurea-ammattikorkeakoulussa ja vastaa eurooppalaisesta korkeakoulu yhteistyöstä sekä osallistuu opinto- ja uraohjauksen kehittämistoimintaan. Hän on tehnyt pitkän työuran osaamisen kehittämisen, uraohjauksen ja ulkomailla hankitun osaamisen kysymyksissä Suomen valtionhallinnossa ja EU-instituutioiden palveluksessa. Väitöskirjassaan hän tutki EU:n palveluksessa olevien asiantuntijoiden työuran aikaista osaamisen kehittämistä monikulttuurisessa kontekstissa.*

Artikkelissa on tukeuduttu kirjoittajan alkusyksystä 2023 käymiin keskusteluihin osaamisvastuusta Laurean vararehtoreiden Mari Vuolteenahon (TKI) ja Katri Ojasalon (opetus), henkilöstöjohtajan Tiina Päivärinteen, ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista ja verkkokoulutuksista vastaavan johtajan Valdemar Kallungin sekä ohjauksesta ja opiskeluhuvinvoinnista vastaavan johtajan Pauliina Nurkan kanssa.

### Lähteet:

- Bandura, A. 2009. Agency. Teoksessa D. Carr (toim.). Encyclopedia for the life course and human development, Vol. 2, 8-11. USA: MacMillan.
- Finlex 2014. [Lainkirjoittajan opas](#). Kansallisten säädösten valmistelua koskevat ohjeet: 12.12. Virkavastuu. Viitattu 5.9.2023.

- Hienonen, N., Nilivaara, P., Saarnio, M. & Vainikainen, M-P. 2022. Laaja-alainen osaaminen koulussa –Ajattelijana ja oppijana kehittyminen. Gaudeamus.
- Holmberg, E. 2023. Asiantuntijatyön kompetenssit vuonna 2035. Teoksessa J. Siirilä (toim.). Vihreä siirtymä ja digitalisaatio – Työkirja asiantuntijoille ja opettajille. Haaga-Helian julkaisut 7/2023.
- Laurea 2023. [Pedagoginen ohjelma](#). Viitattu 5.9.2023.

URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231002138447>



**Mika Launikari**

mika.launikari(at)laurea.fi

erityisasiantuntija

oppiminen

osaaminen

osaamisen johtaminen

osaamisvastuu