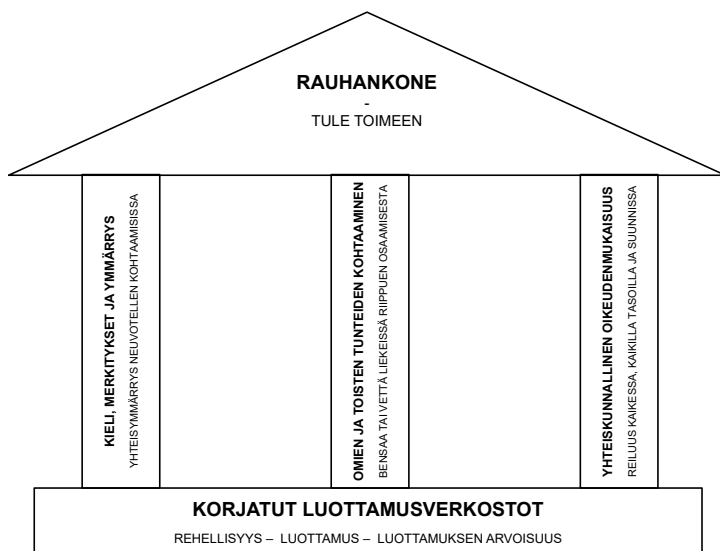


Rauhankone on ratkaisu

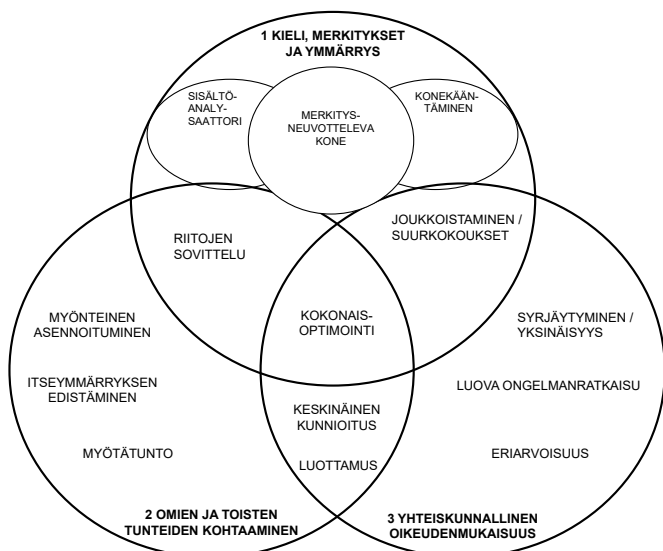
Timo Honkelan kirja ilmestyi 2017. Ajatus oli kehkeytynyt liki puoli vuosisataa. Tutustuin Timoon ja muihin aktiiveihin tuolloin. Yhteistoiminnastamme syntyi konkretian alkupiste, kolmisen vuotta kestäneen, viikoittaisen, intensiivisimmillään päivittäisen, fokusoidun yhteisen työn tuloksena.

TEKSTI: JARI SORMUNEN

Yhdistys perustettiin 19.9.2018. Toiminnan tarkoitus on ”kehittää tekoälyyn, koneoppimiseen ja muihin kehitettäviin teknologisiin menetelmiin perustuvia toimintamalleja, joilla lisätään ihmisten välistä ymmärrystä ja luottamusta, taltutetaan tunnemyrskyjä yhteisöissä sekä edistetään oikeudenmukaisuutta tavoitteena luoda rauhanomaista maailmaa” (2§).



Kuva 1. Timo Honkela, Jari Sormunen, Jouko Hahkio ja Lauri Isotalo.



Kuva 2. Jari Sormunen.

Metatasolla lähdemme humanismista, rationaalista ajattelusta sekä vapauden, rohkeuden ja rauhanomaisuuden kulttuureista.

Keskeisten asioiden pohjalta edistimme ydinsisältöjä avaindynamiikkoineen (kuvat 1 ja 2).

Missä mennään nyt

Aloitimme Rauhankoneena yhdessä suunnitellen ja monipuolisesti keskustellen, yhteistoiminnan yleisluonteen mukaisesti. Vuosi 2019 oli syntyvaihetta. Tuolloin valmisteltiin tulevia ja aloitettiin konkretiaa. Alkanut tuotannollinen vaihe tulee sisältämään monia kasvu- ja kypsyysvaiheita.

Lukuisissa työpajoissa, hackathoneissa ja muissa olemme yhdessä tuottaneet noin 100 edistysvaiheista aihiota, joista noin 10 on suoraan tuotantovalmista, noin 60 on lähes sellaista (hieman TKI-työtä) ja noin 20 on ideatasolla.

Yleistilanne on evolutiivinen. Avainsanoja ovat muiden muassa kokonaiσοptimoivuus, kehkeytyminen (emergenssi), monimuotoisuus, keskusjohtoisuuden välttäminen, tilanteenmukaisuus ja myönteinen vaikuttavuus. Kaiken kivijalkoja ovat yleishyödyllisyys, sitoutumattomuus ja riippumattomuus. Metatasolla lähdemme muiden muassa humanismista, rationaalista ajattelusta sekä vapauden, rohkeuden ja rauhanomaisuuden kulttuureista.

Mitä tuleman pitää

Edistyskaari: 1600-luku oli tieteen, 1700-luku valistuksen, 1800-luku itsevaltiuden ja 1900-luku demokratian aikaa. Demokratia ja vastaavat välilliset hallintomallit ovat laajoissa ja vakavissa vaikeuksissa. Glo-baaleissa, alueellisissa ja paikallisissa keskusteluissa kysytäänkin yhä voimistuvasti: Mikä on 2000-luvun juttu? Rauhankone on kokonaiσοptimaalinen vastaus.

JATKUU SIVULLA 11 >>

Kaiken kivijalkoja ovat yleishyödyllisyys, sitoutumattomuus ja riippumattomuus.

Mikä edistää työuran aikaista osaamisen kehittämistä?

Työssä tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen vaikuttavat sekä yksilön että työyhteisön ominaisuudet ja halu oppia. Osaamisen kehittämiseen tarvitaan oppimista tukevaa vuorovaikutusta. Alla olevaan kuvaan on koottu eri tieteenalojen tutkimustuloksia työssä tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen vaikuttavista tekijöistä. Seuraavassa esitän tiiviisti näiden tekijöiden välisiä kytkentöjä.

TEKSTI: SINIMAARIA RANKI

Työssä tapahtuvan osaamisen kehittämisen lähtökoh-
ta on yksilön omat edellytykset uuden oppimiseen.

Koulutustason yhteys oppimiskykyyn on näistä
ensimmäinen: mitä korkeampi koulutus ihmisellä on,
sitä paremmat valmiudet hänellä on oppia uutta.

Vertaistuki lisää motivaatiota osaamisen kehittämiseen

Joskus oman osaamisen kehittämisen äärelle lähtemi-
nen voi vaatia kannustusta ja rohkaisua. Tehokkaim-
maksi on osoittautunut **sosiaalisten verkostojen**
vaikutus: oman kaveripiirin positiivinen asenne
oppimista kohtaan saa aikaan innostusta, jota yksin
ollessa ei niin heräisi. Siksi työyhteisössä saatu ver-

**Työyhteisössä saatu vertaistuki on
tehokas keino lisätä motivaatiota
oman osaamisen kehittämiseen.**

taistuki on tehokas keino lisätä **motivaatiota** oman
osaamisen kehittämiseen.

Työyhteisössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen
vaikutetaan **johtamisella** ja ennen kaikkea lähijohta-
jan työllä. Keskinäisen arvostuksen ja luottamuksen
ilmapiirissä ihmiset uskaltavat olla uteliaita uutta
kohtaan ja puhua työn ja työprosessien sekä oman
osaamisen kehittämisen kohteista. Kun osaaminen
on yhä vahvemmin kilpailukyvyyn lähde, kilpailuedus-
taan huolehtiva yritys antaa paljon tilaa työyhteisön
osaamisen ja työn tekemisen kehittämislle.

Mitä tiedämme osaamisen kehittämisen edellytyksistä?

Ihmisen omat edellytykset

- Koulutustaso
- Sosiaaliset verkostot
- Motivaatio
- Aikuisena opiskelu*

*Edistää työuraa, mutta ei näy palkassa

► Osa jää
marginaaliin
(iäkkäät, määrä-
aikaiset,
matalasti
koulutetut)



Työnantajasta riippuvaiset edellytykset

- Työtehtävien luonne
- Työyhteisö, vertaistuki
- Työnantajan maksama koulutus
- Aika, raha
- Johtaminen
- Oppimista
tukevat
rakenteet



SITRA

Kuva: Anu Paajanen / Sitra.

Oppimisen ja osaamisen kehittämiseen työssä kannattaa panostaa

Työtehtävien luonne määrittää, missä määrin osaamista voi työtä tehdessään hyödyntää ja kehittää omaa työtä. Kovin yksinkertainen, mekaaninen työ ei useinkaan tarjoa kehittämisen kohteita, vaikka uusia taitoja hankkisikin. Monimutkaista ongelmanratkaisukykyä vaativissa asiantuntijatehtävissä mahdollisuudet kehittää työtä ja hyödyntää osaamista ovat rajattomat.

Tavoitteellinen osaamisen kehittäminen työyhteisöissä tarvitsee myös **oppimista tukevia rakenteita**. Tällaisia ovat esimerkiksi järjestelmällinen perehdytys tai osaamiseen perustuva urasuunnittelu ja palkkaus.

Osaamisen kehittämiseen kannattaa panostaa.

Työnantaja saa suurimman tuottavuushyödyn sellaisesta osaamisen kehittämisestä, jonka **kustannuksiin se osallistuu**. Oppimisen tavoitteista ja kytkeytymisestä työhön on silloin sovittu yhdessä. Työnantajan tekemä panostus myös motivoi työntekijää pääsemään tavoitteisiin. Uuden osaamisen myötä saavutettava tuottavuuskasvu siirtyy usein korkeamman palkan muodossa osin myös työntekijän taloudelliseksi hyödyksi.

Sen sijaan muu työuran aikainen osaamisen kehittämisen taloudellinen tuotto tulee yksilölle viiveellä. Uusi osaaminen **edistää työuraa**, jolloin aiempaa vaativampiin tehtäviin eteneminen näkyy aikanaan myös palkassa.

Työuran aikaisen osaamisen kehittämisen vaikutuksia arvioidaan usein talouden näkökulmasta. Panostukset osaamisen kehittämiseen ovat investointi, jonka kannattavuutta täytyykin arvioida. Kaikkia sen tuottoja ei kuitenkaan voi mitata rahassa. Osaamisen kehittäminen vaikuttaa positiivisen monipuolisesti yksilön hyvinvointiin ja kokemukseen yhteisöön kuu-

Keskinäisen arvostuksen ja luottamuksen ilmapiirissä ihmiset uskaltavat olla uteliaita uutta kohtaan ja puhua työn ja työprosessien sekä oman osaamisen kehittämisen kohteista.

lumisesta, työyhteisöjen kykyyn uudistua ja yhteiskunnan talouden kestävyYTEEN. Näiden vaikutusten vuoksi investointi osaamiseen on yksilölle, työyhteisölle ja yhteiskunnalle aina kannattavampi kuin taloudellinen laskelma pystyy osoittamaan. ■

Kirjoittaja Sinimaaria Ranki (KTT) on johtava asiantuntija Sitran Osaamisen aika -avainalueella. Ekonomistina hän avaa erityisesti elinikäisen oppimisen rahoituksen kysymyksiä osaamisperustaisen talouskasvun maailmassa. Auttaakseen kokonais kuvan muodostumista elinikäistä oppimista edistävästä tekijöistä hän tuo keskusteluun monipuolisesti tutkimustietoa ja eri toimijoiden näkökulmia.



Kuva: Miikka Pinnen

Kirjoitus perustuu 30 yhteiskunnallisen toimijan elinikäisen oppimisen tahtotilatyyöhön, jota Sitra on fasilitoinut. Työssä koottiin laajalti tutkimustietoa erityisesti työuran aikaisen osaamisen kehittämisen rahoituksellisista kysymyksistä. Yhteistyössä jatkuvan oppimisen parlamentaarisen ryhmän kanssa järjestettiin tutkijatapaamisia, joissa myös yritysten edustajat jakoivat kokemuksiaan työssä oppimisen edistämisestä.

LISÄLUKEMISTA

Perttu Jämsén & Sinimaaria Ranki (toim.) (2021). Millä hinnalla? Osaamisen kehittämisen vaihtoehtokustannukset. Sitran selvityksiä 186. Sitra. Saatavilla <https://www.sitra.fi/julkaisut/milla-hinnalla/>

Sitra (2019). Kohti elinikäistä oppimista - Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutosaasteet Sitran selvityksiä 150. Sitra. Saatavilla <https://www.sitra.fi/julkaisut/kohti-elinikaista-oppimista/> OKM-tutkijatapaamiset jatkuvasta oppimisesta: <https://minedu.fi/tutkijatapaaminen>

>> JATKOA SIVULTA 9

Konkretia edellyttää vielä paljon: kasvua, luottamusverkostojen korjaamista, keskustelua, yhteisymmärryksen rakentamista, omien ja toisten tunteiden kohtaamista, oikeudenmukaisuuden varmistamista ja paljon muuta. Mutta antaa monin verroin enemmän.

Rauhankoneen toimintamallit vaikuttavat kaikilla aloilla, tasoilla ja paikoissa, missä ihmisiä toimii. Asiat rakentuvat alhaalta ylös -suuntiin jatkossa. Tarkoitus on auttaa ihmisiä tulemaan paremmin toimeen keskenään. Trendi on analoginen johtamisen avainedistyssuunnan eli kokonaisoptimaalisen yhteisöohjautuvuuden kanssa.

Rauhankone auttaa ja tukee selkeästi ja osuvasti sekä suunnatusti ja vaikuttavasti ihmisten sydäntarpeita. Kaikilla tasoilla, suunnissa ja paikoissa. Muiden muassa, TP Niinistö korosti viime suurlähettiläspäivillään ”Maailman olevan asennossa, jossa tarvitaan Helsingin henkeä”. Se on rauhan henki.

Rauhankoneen virtaus edistää erinomaisesti tulevaisuuden tarpeita. Pinnan alla tapahtuu jatkuvasti. Se näkyy selkenevästi ja voimistuvasti tulevaisuudessa.

Miten sinä haluat olla mukana?

Jäseneksi? www.rauhankone.fi

Mukaan toimintaan? Yhteys toiseen ihmiseen, kuka jo on mukana.

Kirjoittaja Jari Sormusella on monipuolinen kokemus useilta toimialoilta, tekijätehtävistä aina strategisille tasoille. Monesta kiinnostuneena ja ketteränä alanvaihtajana hän keskittyy parhaillaan digitalisaation toimintapojen, työelämän kokonaisoptimoinnin ja Rauhankoneen mahdollisuuksien yhdistelyyn, erityisesti TKI-työn kautta.

Demokratia ja vastaavat välilliset hallintomallit ovat laajoissa ja vakavissa vaikeuksissa.