



PÄÄKIRJOITUS

MITÄ SANOTTAVAA AIKUISKASVATUKSELLA ON TUOTTAVUUSKEHITYKSESTÄ?

Keskustelu Suomen kansantalouden tilasta on saavuttanut pisteen, jossa on myönnetty, ettei leikkauksilla ja säästöillä päästä tavoitteisiin. On lisätävä tuottavuutta.

Se on kuitenkin vaikeaa, koska tuottavuus syntyy monimutkaisilla ja epälineaarilla tavoilla. Pieneläkin panostuksella voi olla suuret vaikutukset, tai mittavien investointien vaikutukset saattavat jäädä vähäisiksi. Lopputuloksen kannalta on ratkaisevaa, mitä välissä tapahtuu.

Tässä kuvaan ilmestyvät työpaikat, yksilön, yhteisöjen ja verkostojen oppiminen, ammatillinen ja muu toimijuus, kestävät työurat ja työorganisaatiot sekä työssään hyvinvoivat työntekijät. Nämä muodostavat tuottavuuskehityksen kovan ytimen ja *Aikuiskasvatuksen* keskeisen keskustelunaiheen.

ON VAIKEA LASKEA koulutusinvestointien vaikutusta yrityksen tuottavuuteen tai kansantalouteen. Keskeisempää on ymmärtää yhä syvällisemmin ja laajemmin koulutuksen ja osaamisen kehittymisen edellytyksiä, esteitä ja mekanismeja sekä muita merkityksiä.

Oma lukunsa on hahmottaa elämänlaajuisen oppimisen ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen merkitystä kansakunnan kestäväälle hyvinvoinnille. Näistä

mutkikkaista asioista aikuiskasvatustieteilijöillä on erinomainen ymmärrys.

Tuottavuuteen vaikuttaa kehittyvän osaamisen ohella ja siihen tiiviisti linkittyen työhyvinvointi. On päivänselvää, että hyvinvoiva työntekijä suoriutuu työstä, yhteistyöstä ja oppimisesta pahoinvoivaa paremmin.

Työhyvinvoinnin euromääräistä vaikutusta yritystalouteen, saati kansantalouteen, on niinkään mahdollon laskea. Laskeminen on myös turhaa, koska jokainen yhteiskuntavastuunsa kantava ja menestystä tavoitteleva työnantaja haluaa kehittää työhyvinvointia. Aikuiskasvatustieteellä on paljon annettavaa siihen, miten työhyvinvointia ja työssä oppimisen edellytyksiä parannetaan, kuten tämäkin *Aikuiskasvatuksen* numero osoittaa.

KÄSITYKSENI ON, että suomalaisen työn tuottavuutta syö nykyisin erityisesti se, että olemme lakanneet luotamasta ammattimaiseen ja sivistyneeseen käyttäytymiseen. Olemme rakentaneet uskomattoman määrän työpaikalta toiselle ulottuvia kontrolliketjuja ja hankaliin tilanteisiin varautumisen käytäntöjä.

Liian monilla työpaikoilla puhutaan ja kirjoitetaan enemmän työn tekemisestä kuin tehdään työtä. Ennen työntekoa esitämme työskentelyaikeitamme, kirjoitamme tarjouksia, varmistelemme taustojamme sopimuk-

MITÄ PAREMMALTA TYÖ DOKUMENTTIEN YKSITYISKOHDISSA NÄYTTÄÄ, SITÄ HUONOMMIN SE KOKONAISUUDESSA TODELLISUUDESSA SUJUU.

sin ja pyydämme lupia ja lausuntoja. Työnteon jälkeen raportoimme, kirjaamme ja arvioimme. Samalla varsinaiselle työn tekemiselle jää niukasti aikaa.

Painokkaimmin problematiikkaa ovat tuoneet julkisuuteen lääkärit, mutta ilmiö on paljon laajempi. Pahimmillaan työssä hosutaan, jotta puhe työstä ehditään muotoilla vakuuttavaksi. Samalla viedään tila ajattelulta ja oppimiselta, toisin sanoen innovaatioiden mahdollisuuksilta.

TEHOKKUUSILLUUSIO ja sen synnyttämä tuottavuusparadoksi ohjaavat arkisia ratkaisujamme ja vaikuttavat esimerkiksi tuottavuuteen. Tehokkuusillusio syntyy, kun raportit näyttävät johdolle ja asiakkaille hyviltä. Samanaikaisesti ammattilaisten työhyvinvointia kuluttaa tunne, että varsinaista ydintyötä ei ehdi tehdä kunnolla. Tuottavuusparadoksissa työstä kertovaa puhetta, tekstiä ja järjestelmien täytettä syntyy sitä enemmän, mitä vähemmän aikaa jää työnteolle ja oppimiselle. Kariikoiden: mitä paremmalta dokumenttien yksityiskohdissa näyttää, sitä huonommin kokonaisuuden tasolla todellisuudessa menee.

Esitän tilanteen muuttamiseksi kolme pointtia, joista voisimme yhteiskuntana sopia.

Ensinnäkin pelitermein ilmaistuna: lakataan puristamasta mailaa. On vaikea luopua hallinnan ja suunnittelun ideaaleista. Mutta juuri kontrollista pitää uskaltaa irrottaa, jotta saamme aikaan innovaatioita ja tuottavuuskasvua epälineaarisesti järjestävässä yhteiskunnassa. Parhaat tulokset eivät synny uupu-

neena otsa rypyssä. Annetaan ammattilaisten hoitaa työnsä ja luotetaan, että he tekevät vastaan tulevissa tilanteissa viisaita ratkaisuja, sillä siihen heidät on koulutettu. Kansantalous ei kirjaamalla kohene.

Toiseksi: palautetaan koulutuksen kadotettu arvostus. Jos haluamme nostaa koulutustasoa yhteiskunnassa, on rakennettava uudelleen koulutusmyönteinen kulttuuri. Luotetaan, että koulutuksessa kehittyvä osaaminen ja sivistys ovat monin tavoin tärkeitä muuttuvassa yhteiskunnassa, kriiseissä ja työpaikkojen menetyksessä. Työnantajan on kannustettava työntekijöitä lisäkoulutukseen ja palkittava osaamistaan kehittäneitä, myös taloudellisesti. Kouluttautumisen merkityksestä työnantajaorganisaation tuottavuudelle emme saa aukotonta dataa. Onneksi voimme luottaa siihen, että osaamisen kehittämisen ammattilaiset tietävät, mitä tekevät, samoin lisäkoulutusta hankkineet.

Kolmanneksi: eletään todeksi työelämän arkisivistystä. Sen ensimmäinen merkki on, että työhyvinvointia pidetään itseisarvona. Sivistisyhteiskunnassa halutaan huolehtia työhyvinvoinnista sen itsensä vuoksi, ei vain siksi, että se myös nostaa tuottavuutta.

Alkaneella *Aikuiskasvatuksen* päätoimittajakaudella ni toivon näkeväni yhä useammin aikuiskasvatustieteilijöitä keskustelemassa rohkeasti sellaisistakin teemoista, joihin yleensä odotetaan kommentointia toisten tieteenalojen edustajilta. Yksi tällainen tematiikka on Suomen tuottavuuskehitys. Keksitte varmasti muitakin.

ANU JÄRVENSIVU