

Työyhteisöjen kehittäjä -koulutus Humanistisessa ammattikorkeakoulussa

Anu Järvensivu & Reijo Viitanen

Nykyajalle tyypillisissä dynaamisissa toimintaympäristöissä organisaatioiden on menestyäkseen tietoisesti kehitettävä työyhteisönsä toimintaa ja osaamista sekä uudistettava organisaatiokulttuurejaan. Useiden samanaikaisten muutostrendien ja nopeiden muutosten vaikutus aiheuttaa yritystasolla tilanteita, joissa tarvitaan laaja-alaista analyttistä ymmärrystä sekä vuorovaikutus- ja kehittämisosaamista.

Lisätäkseen edellä mainittuihin tilanteisiin erikoistuneiden ammattilaisten määrää valtakunnallinen Suomen humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) aloitti vuonna 2017 työyhteisöjen kehittäjien koulutuksen (tykekoulutus) osana yhteisöpedagogien koulutusta. Työyhteisöjen kehittäjäkoulutus perustuu Humakin yhteisöpedagogikoulutuksessa rakennettuihin lähestymistapoihin, joita on kehitetty pitkään järjestö- ja nuorisotyön toimintaympäristöissä tapahtuvaa yhteisöjen kehittämistyötä varten. Yhteisöpedagogeja on työllistynyt jo aiemmin monenlaisiin kehittämis-tehtäviin työyhteisöissä, joten tältä pohjalta koulutuksen laajentaminen työyhteisöjen kehittämiseen oli luontevaa. Humakin yhteisöpedagogin ammattikorkeakoulututkinnossa (AMK) voi työyhteisöjen kehittämisen ohella erikoistua järjestötyön, nuorisotyön tai englanninkielisen Adventure and Outdoor Education (seikkailukasvatus) -koulutuksen osajaksiksi. Lisäksi samoilla painotuksilla voi opiskella ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK).

Työyhteisöjen kehittäjä -koulutusta ei tois-taiseksi ole tarjolla muissa korkeakouluissa. Humakin strategisena tavoitteena onkin nousta Suomen johtavaksi työyhteisöjen kehittä-misen kouluttajaksi ja yhteisöllisten menetelmi-en kehittäjäksi. Työyhteisöjen kehittäjäkoulu-tus on varsin suosittu, ja sen sisäänottomääriä kasvatetaan jatkuvasti. Vuodesta 2017 alkaen ensisijaisia hakijoita on ollut nelin- viisin-kertainen määrä yhtä aloituspaikkaa kohden. Koulutukseen on otettu vuosittain noin 30 uut-ta opiskelijaa, ja vuodesta 2020 eteenpäin opiskelijamäärää kasvatetaan siten, että tule-vina vuosina voidaan ottaa noin 50 uutta opis-kelijaa. Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi muka-na opintojaksoilla on vuosittain joitakin kym-meniä avoimen ammattikorkeakoulun opis-kelijoita, joista merkittävä osa hakeutuu avoi-men väylän kautta varsinaisiksi opiskelijoiksi.

Koulutukseen pääsryn valintakriteereissä on edellytetty motivoituneisuuden ohella vä-hintään viiden vuoden työkokemusta. Tyke-opiskelijat ovatkin taustoiltaan jo kannuksia hankkineita työelämän ammattilaisia, kuten johtamis- ja kehittämistehtävissä toimivia, ei-vätkä tässä mielessä edusta ehkä kaikkein ta-vanomaisimpia AMK-tutkinnon suorittajia. Sen sijaan työyhteisöjen kehittämisen opis-kelijat edustavat laajasti suomalaisen työelä-män eri sektoreita ja ammatteja HR-ammatt-ilaisista luottamus- ja esihenkilöihin. Opiske-lijapalautteessa korostuukin opiskelijayhteis-ön monipuolisuuden merkitys oppimisym-

päristönä. Opinnoista suurin osa toteutetaan verkossa, joten esimerkiksi korona-pandemia ei ole aiheuttanut toimintaan suuria muutoksia. Jatkossa verkko-opintoja kehitetään entistä monipuolisemmiksi, jotta opintojen saatavuus voidaan turvata erilaisissa tilanteissa.

Keväästä 2021 lähtien tyke-opiskelijat valitaan valintakurssilta ja väyläopintojen mahdollisuutta vahvistetaan entisestään, mikä samalla lisää myös mahdollisuuksia opiskella työyhteisön kehittämistä erillisinä, tiettyihin teemoihin keskittyvinä moduuleina. Tällä hetkellä avoimen AMK:n opetustarjonnassa olevat moduulit ovat:

- Työyhteisön kehittäminen ja muuttuva työelämä (30 op)
- HR-toiminta: hyvä hallinnointi ja työhyvinvointi (30 op)
- Työyhteisön toimiva vuorovaikutus (20 op)

Tyke-opinnoilla opiskelija kehittää laaja-alaisen, analyyttisen ymmärryksen nykytyöelämän tilanteista, joissa työyhteisöjen arkeen vaikuttavat monenlaiset samanaikaiset muutostrendit. Opintojen avulla opiskelija vahvistaa tällaisissa tilanteissa tarpeellista vuorovaikutus- ja kehittämisaikansaamistaan. Työelämän kompleksisia ilmiöitä tarkastellaan sosiaalisen, käytäntö- ja kokemusperustaisen sekä konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisesti soveltaen monipuolisia pedagogisia menetelmiä sekä erilaisia tutkimuksellisia lähestymistapoja.

Yhteisöpedagogin ammatillisuus perustuu yhteiskunta-, sosiaali- ja kasvatustieteisiin. Työyhteisöjen kehittäjäkoulutuksessa perustana on ensisijaisesti monitieteinen työelämän tutkimus, jolloin edellä mainittujen ohella tietoperustaa ammennetaan myös johtamistieteistä. Opinnoissa korostetaan arvostavaa kohtaamista, yhteisöjen monimuotoisuutta ja monikulttuurisuutta sekä yhteisöpedagogin identiteettiä vastuullisena ja yhteisöllisenä toimijana, joka kehittää toimintaympäristöissään erilaisia verkostoitumisen muotoja ja vaikuttami-

sen kanavia. Yhteisöpedagogi tuntee yksilön kasvuun, kehitykseen ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät sekä ehkäisevän työn merkityksen erilaisilla elämän ja yhteiskunnan osa-alueilla. Työyhteisöjen kehittämisen strategiset painopisteet Humakissa ovat 1) tuottavuuden ja organisaatiokulttuurien kehittäminen, 2) työyhteisöjen monimuotoisuus ja työurien pidentäminen sekä 3) eettinen vastuu ja yhteisöllisyyden uudet muodot työelämässä.

Työyhteisön kehittäjä -koulutuksen parissa työskentelee Humakissa päätoimisesti neljä lehtoria ja yksi yliopettaja. Myös yhteisöpedagogiopintojen koulutuspäällikkö Reijo Viitasella on vahva osaaminen ja tausta työyhteisöjen kehittäjä -koulutuksessa, jonka rakentamisessa hänellä on ollut merkittävä rooli. Osana tehtäväkuvaansa työyhteisön kehittäjien opetukseen sekä alan tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan osallistuu kuitenkin huomattavasti laajempi joukko Humakin asiantuntijoita. TKI-toiminnalla on tärkeä rooli opetuksen tukena ja uuden kehittämisessä. Tällä hetkellä hankerahoituksen pääkanavat ovat Työsuojelurahasto ja Euroopan sosiaalirahasto. Lisäksi yhdessä yritys- ja organisaatiokumppaneiden kanssa toteutetaan räätälöityjä liiketoimintakoulutuksia.

Työyhteisön kehittäjä -koulutuksen strategisia kumppanuuksia on rakennettu työelämän ja työhyvinvoinnin tutkimusta ja kehittämistä edistävien yliopistojen ja korkeakoulujen kanssa. Samoin yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin organisaatiot ovat tärkeitä yhteistyötahoja. Työmarkkinaosapuolet ovat keskeisiä yhteistyökumppaneita erityisesti koulutusten kehittämistyössä. Lähivuosien tavoitteena on lisätä ja vahvistaa TKI-yhteistyötä edelleen ja kasvattaa hankekantaa. Tämä mahdollistaa myös aktiivisen ja korkeatasoisen julkaisu toiminnan.

Tähän mennessä vuonna 2017 alkaneesta työyhteisön kehittäjä -koulutuksesta on valmistunut noin 30 opiskelijaa. Valtaosalla valmistuneista on ollut työpaikka opiskelujen aikana, koska opinnot on suunnattu työelämässä oleville henkilöille. Monille jo valmistuneil-

le kyse on ollut ensimmäisen korkeakoulututkinnon suorittamisesta. Näillä valmistuneilla tutkinto on auttanut etenemään uralla uusiin tehtäviin. Tällä hetkellä opintoja suorittaa myös maisteritaustaisia henkilöitä ja onpa mukana ollut tutkimustehtävissä toimineitakin. Systemaattista uraseurantaa valmistuneista ei ole vielä tehty, mutta muutamien opiskelijoiden tiedetään työllistyneen uusiin tehtäviin myös työyhteisön kehittäjän ammatinimikkeellä. Kuten muutkin yhteisöpedagogikoulutukset, myös työyhteisöjen kehittäjäkoulutus on kuitenkin luonteeltaan yleinen kehittäjäkoulutus, eikä se tähtää tiettyyn ammat-

tiin. Yleiset yhteisöjen kehittämisvalmiudet ja -taidot ovat koulutusten kovinta ydintä ja profiloivat Humakin tyke-koulutusta esimerkiksi suhteessa ensisijaisesti kauppa- ja liiketaloustieteisiin pohjaaviin koulutuksiin.

Kirjoittajat

Anu Järvensivu, FT, dos., yliopettaja,
sähköposti: anu.jarvensivu@humak.fi

Reijo Viitanen, YTM, koulutuspäällikkö,
sähköposti: reijo.viitanen@humak.fi