



Pönötyskokoukset ja kaikkietävyys eivät tue innostusta, vaan nitistävät sen. Oivaltavalle oppimiselle tarvitaan nyt yrityksissä tilaa.

Nyt jos koskaan yritysten ja työyhteisöjen on elintärkeää pystyä oppimaan ja luomaan uutta nopeasti. Pelisäännöt muuttuvat koko ajan eikä vanhaan voi juuttua.

– Yrityksen kyky oppia on suoraan verrannollinen tuottavuuteen. Oppimisen ja osaamisen kehittäminen työpaikalla on nyt ytimessä, sanoo kasvatuspsykologian professori **Kirsti Lonka**.

Luova oppiminen työyhteisöissä vaatii opettelua. Monet piintyneet työelämän käytännöt eivät tue innovatiivisuutta ja innostusta, vaan tappavat ne.

Kirsti Lonka tietää, mistä puhuu. Hän on tutkinut oppimista ja oppimismenetelmiä laajasti, myös yrityksissä. Lonka on mukana muun muassa yliopisto-opetuksen uudistamisessa, hän on suosittu puhuja ja valmentaja.

– Jos ajatellaan, että yliopistosta saadaan teorian ja työpaikalla sitten luodaan käytännöt, opitaan aina tekemään se sama, mitä aikaisemminkin, Lonka toteaa.

Aikuisen ihmisen oppiminen loppuu silloin, kun hän kokee osaavansa ja tietävänsä kaiken. Silloin aletaan pihtaamaan tietoa ja kilpailemaan muiden kanssa. Käydään töissä esittämässä itseään, kuten Lonka kuvailee.

PALAUTATKO SYÖTÖN?

Eryteisesti vuorovaikutus ja tunteisiin liittyvät asiat ovat työpaikoilla vaikeita. Johtajan kuuluu hoitaa haastavia vuorovaikutustilanteita, mutta hänellä ei koulutuksensa pohjalta yleensä ole käsitystä siitä, kuinka se tapahtuu. Vaikenemisen kulttuuri kukoistaa.

– On mietittävä, kuinka hankala asia otetaan puheeksi niin, että sen jälkeen ollaan vielä parempia kavereita. Hyvää viestintää voi opetella ihan systemaattisesti, Lonka painottaa.

Haastavaa se on joskus Longalle itselleenkin.

– Rakentavan palautteen antamista pitää miettiä jokaisessa tilanteessa tarkkaan. Vaikka olen ohjannut varmaan sata gradua ja lähes parikymmentä väitöskirjaa, niin moni asia voi mennä arjessa pieleen.

Tehokkaaseen oppimiseen liittyy tunteita. Uuden oppiminen tuo mukanaan iloa, vaikka se saattaa aluksi tuntua ahdistavaltakin.

– Innostuminen saattaa kuulostaa monen korvaan hieman arveluttavalta, mutta kannattaa muistella, miltä ihan pienikin oivallus itsestä tuntuu. Oivaltaminen on maagista.

UUTISET

ILMARISEN LAHJA 100-VUOTIAALLE SUOMELLE: TUKEA YRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUKSEEN
6.9.2017 | Tiedote

MAJAKKAPIHAN YRITTÄJÄPARISKUNTA JÄTTI TYÖT MERELLÄ JA PALASI JUURILLEEN
5.9.2017 | Artikkel

UUDISTU TAI KATO - MITKÄ OVAT TULEVAISUUDEN TÄRKEIMMÄT TYÖELÄMÄTAIDOT?
4.9.2017 | Artikkel

MINUSTAKO YRITTÄJÄ?
4.9.2017 | Artikkel

PAREMPI VIRE TOI FINGRIDIIN LIIKETTÄ JA PAREMPAA TYÖKYKYÄ
31.8.2017 | Artikkel

 **Twiiittaa** **49**
Tweet  **Share**



 Lähetä sähköpostitse

Työyhteisössä innostavaa ja luovaa oppimista tapahtuu silloin, kun asioita palloitellaan yhdessä. Yksi sanoo jotain, toinen jatkaa, kolmas lisää. Jos mukana on ihmisiä, jotka torppaavat ideat ennen kuin niitä on edes palloiteltu, luovuus tyrehtyy.

Kuin vastapuolelle syötetty pallo, jota ei saa koskaan takaisin.

HYVÄ TUNNE TYHMYDESTÄ

Työyhteisössä innovatiivinen ryhmä ei synny itsestään, vaan sille pitää luoda perusta ja säännöt. Erilaisuus on valttia, eri ikäiset ja eri koulutustaustaiset oppivat toisiltaan. Erilaisuutta ei fiksuissa työpaikoissa vain "suvaita", vaan sitä hyödynnetään ja siitä innostutaan.

– Ei ole fiksuja dissata vastakkaista sukupuolta, vaan mieluummin oppia muiden vahvuuksista, vaikka ne voivat olla vähän erilaisia.

Jo nuorten keskuudessa on löydettävissä eri sukupolvia siinä, kuinka he käyttävät teknologiaa, miten kommunikoivat ja miten toteuttavat sosiaalisuutta. Vanhemmat työntekijät voivat oppia heiltä ja päinvastoin.

Virheiden pelko on usein tyhmyyden alku, mutta huippuryhmissä ollaan sinut sen kanssa, että jokainen tuntee itsensä tyhmäksi tai hämmentyneeksi, Lonka kertoo.

– Oppiessaan aikuinen joutuu aina luopumaan jostain aiemmasta uskomuksestaan. Jos mustavalkoisesti toivotetaan jotain totuutta, haetaan turvallisuutta. Se ei johda uusiin ideoihin.

Innovatiivisissa ryhmissä tutkitusti nauretaan paljon. Se ei ole suomalaisen sananlaskun mukaista tyhjännauramista, vaan nauruun tarvitaan joku oivallus.

SATTUMA POIS VÄLISTÄ

Naurua ja leppoisaa huumoria on luvassa myös Kirsti Longan vetämässä valmennuksessa "Oivaltava oppiminen työyhteisöissä". Kurssipäivässä kerrotaan, kuinka oppimisesta syntyy työyhteisön voimavara, kuinka tietoa luodaan yhdessä ja kuinka erilaisuutta voi hyödyntää.

– On hienoja hetkiä, kun vuorovaikutus ja johtaminen toimivat. Ihmiset ajattelevat silloin usein, että sattuiapa olemaan hyvä päivä. Lähdän oppimisfilosofiassani siitä, että sattumalle ei olisi sijaa, vaan työyhteisöille tulisi hyvä viikko ja hyvä kuukausi, Lonka sanoo.

Longan mukaan valmennus raottaa ovea uudenalaiseen ajatteluun ja soveltuu erityisesti heille, jotka tuumaavat, etteivät sitä tarvitse.

*PsT **Kirsti Lonka** on kasvatustieteiden professori Helsingin yliopistossa sekä vierailuva professori Etelä-Afrikassa (North-West University) ja Taiwanissa (University of Science and Technology).*

Oivaltava oppiminen työyhteisöissä

Kirsti Lonka valmentaa Ilmarisen asiakkaita otsikolla Oivaltava oppiminen työyhteisöissä. Valmennuksessa kuullaan, miten oppimisesta tulee työyhteisön voimavara. Valmennukset järjestetään Tampereella 5.9., Turussa 17.10. ja Helsingissä 26.10.

Tervetuloa Ilmarisen asiakkaille maksuttomiin valmennuksiin, joissa Suomen parhaat asiantuntijat jakavat uusia käytäntöjä ja käytännönläheisiä välineitä työyhteisön hyvinvoinnin lisäämiksi ja työelämän laadun kehittämiseksi. [Tutustu valmennuksiin ja hyödynnä asiakasetusi.](#)

Hyvästi patsastelupalaverit

Pönötyskokouksissa ei synny uutta, muistuttaa professori Kirsti Lonka. Tarvitaan innovatiivinen ryhmä, joka perustana on viisi kulmakiveä:

1. turvallinen ilmapiiri, jossa uudet ideat ovat sallittuja
2. neuvomisen sijasta tilaa ihmisten omille oivalluksille
3. ei "suoraan asiaan" -mentaliteettia vaan tilaa leikkisyydelle ja huumorille
4. kaikki sitoutuvat yhteiseen asiaan ja yhteiseen päämäärään

5. jokainen hyväksynyt itsensä ja muiden epätäydellisyyden – kriittinen ajattelu ei ole muiden ihmisten kritisoimista, vaan oman ajattelun rajoitusten tuntemista.

Teksti: Jaana Ahlblad Kuvat: Liisa Takala

AIHEPIIRI

Työhyvinvointi Yrittäjä

Työnantaja Vakuutettu

Henkilöasiakas

© Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen



OK