



UNIVERSITY
OF TURKU

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR	Heikkilä Mirva
TITLE	”Moninaisuus työyhteisöissä edistää luovuutta ja innovaatioita”
JOURNAL	Aikuiskasvatus
YEAR	2023
DOI	https://doi.org/10.33336/aik.136251
VERSION	Publisher’s pdf
CITATION	Heikkilä, M. (2023). ”Moninaisuus työyhteisöissä edistää luovuutta ja innovaatioita”. <i>Aikuiskasvatus</i> , 43(3), 218–219. https://doi.org/10.33336/aik.136251

Copyright (c) 2023 Kirjoittaja



Tämä työ on lisensoitu [Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen Julkinen -lisenssillä](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

TEKSTI: MIRVA HEIKKILÄ
 KUVA: EEMIL LEMMETTY

”Moninaisuus työyhteisöissä edistää luovuutta ja innovaatioita”

Aikuiskasvatustieteen tutkijatohtori, dosentti Soila Lemmetty, 32, selvittää, miten työpaikkoja voidaan kehittää innostaviksi oppimisympäristöiksi.

MINUSTA TULI TUTKIJA todennäköisesti siksi, että olen todella huono purematta nielemään asioita eli hyväksymään sitä, että ”joku asia vain on näin”. Ajattelen, että on oltava jokin selitys, hyvä perustelu tai mekanismi, minkä vuoksi asiat ovat kuten ne ovat. Vielä selitystäkin kiinnostavampaa on kuitenkin matka, jonka aikana se saadaan esille.

TUTKIJAN TYÖ ei ollut missään nimessä lapsuuden haaveammattini. Suoritin peruskoulun jälkeen hotelli- ja ravintola-alan ammattitutkinnon ja työllistyin ravintola- ja suurtalousalalle. Havahduin silloin toden teolla työikäisille ihmisille tuttuihin pohdintoihin, kuten toimeentulon riittävyyden, työn asetamien ehtojen ja mahdollisuuksien sekä osaamisen kehittämisen kysymyksiin. Yliopisto-opintojen kautta työelämässä kokemiini ilmiöihin hahmottui ymmärrystä. Hyvä johtajuus ei ollutkaan vain ”hyvästä tyyppistä” riippuvaista vaan myös dialogiseen johtamisotteeseen perustuvaa. Työpaikan kehnoa ilmapiiriä voivat selittää inhimilliset tunteet, rooliristiriidat tai odotusten ja mahdollisuuksien epäsuhta. Esimerkiksi koulutustilaisuus ei epäonnistunut siksi, että aihe ei ollut tärkeä vaan koska vuorovaikutukselle ei ollut tilaa tai osallistujia ei löytänyt aiheeseen omakohtaista lähestymistapaa. Gradua tehdessäni minulle kirkastui, että haluan tehdä tutkimusta työkseni.

JOS EN TUTKISI, etsisin ehkä edelleen haaveammattiani. Ravintolassa työskennellessäni hapuilin monien koulutusten ja ammattivaihtoehtojen kanssa. Lopulta aloitin kasvatustieteen perusopinnot avoimessa yliopistossa, mistä päädyin avoimen väylän kautta tutkinto-opiskelijaksi.

Oppimisyhteiskunnassamme tarvitaan moninaisia mahdollisuuksia erilaisista taustoista tuleville tehdä urasiirtymiä ja kehittää osaamistaan. Näin edistetään diversiteettiä, mikä on erinomainen lähtökohta yhteisölliselle luovuudelle ja innovaatioille niin yliopistossa kuin muissa työyhteisöissä. Koulu- ja työkokemus ammatilliselta puolelta yhdessä työelämä-tutkimukseen painottuvan aikuiskasvatustieteellisen tarkastelun kanssa ovat tarjonneet hyvän perustan tutkimustyölleni. Teen tutkimusta etnografisella otteella ja vietän paljon aikaa tutkittavissa organisaatioissa, jolloin erilaisten työpaikkojen arki pysyy jatkuvasti työssäni läsnä.

AIKUISKASVATUSTIEDETTÄ TARVITAAN kestävästä yhteiskunnan rakentamisesta, missä aikuisten osaamisen, sivistyksen ja oppimismahdollisuuksien ymmärtäminen ja puolustaminen on ensiarvoista. Organisaatioissa on yhä enemmän tarvetta aikuiskasvatustieteelliselle osaamiselle, jotta työpaikkoja voidaan kehittää myös pedagogisesti tarkoituksen-

TYÖPAIKALLA OPPIMINEN ON PARHAIMMILLAAN KOKO TYÖYHTEISÖÄ KEHITTÄVÄ JA INNOSTAVA PROSESSI.

mukaisiksi oppimisympäristöiksi. Sellaisissa oppiminen ei ole kuormittava hyvinvointiriski vaan koko työyhteisöä kehittävä ja innostava prosessi.

PARAIKAA SELVITÄN, mitä työntekijälähtöinen oppiminen ja innovaatiot tarkoittavat poliisi- ja teknologiatyössä. Syksyllä 2022 käynnistyneessä Suomen Akatemian tutkijatohtorihankkeessani minua kiinnostaa erityisesti se, millaisten roolien, käytäntöjen ja mahdollisuuksien myötä eri henkilöstöryhmiin kuuluvat osallistuvat innovointiin ja mikä on oppimisen merkitys kehittämistyössä.

ESIKUVANA PIDÄN kaikkia oman sukunsa ensimmäisen polven akateemisia tai ammatillisen taustan kautta tutkimustyöhön siirtyneitä, joihin olen saanut tutustua viime vuosina.

KOLLEGOILTANI SAAN tukea, turvaa ja inspiraatiota. Itä-Suomen yliopiston välitön ja rento ilmapiiri on henkireikä. Koen työyhteisökseeni kotiyliopistoa laajemman, niin kotimaisista kuin kansainvälisistä verkostoista muodostuvan kokonaisuuden.

KUN EN TUTKI, teen kaikkia niitä arkisia asioita, joita kouluikäisten vanhemmat tekevät. Sattuneesta syystä vastuu ruokahuollosta kallistuu usein minulle. Sen ajan, joka jää yli perheen kanssa viettämästäni ajasta, käytän hiihtoon, pyöräilyyn tai tapaan ystäviäni keikoilla, illanistujaisissa ja reissuilla. Yritän myös elvyttää soitto- ja laulutaitoani.



Kansainvälinen yhteistyö vie Soila Lemmetyn toisinaan tutkijavierailuille ulkomaille.

Klassikko, johon palaan

on Eduard Lindemanin teos *The Meaning of Adult Education* (1920/1926/1989). Lindeman on ollut inspiraation lähde andragogiikan tutkimusalueen kehityksessä, vaikka sen tekikin tunnetuksi 1970-luvulla amerikkalainen Malcolm Knowles. Minua kiinnostaa Lindemaninkin pohdinta yksilön vapauden ja ympäristön välisestä suhteesta. Olen tutkinut sitä työelämän tilanteissa esimerkiksi Knowlesin itseohjautuvan oppimisen teoriaa ja Lev Vygotskyn sosio-kulttuurista oppimisteoriaa toisiinsa peilaten.

Sarja vie aikuiskasvatuksen tutkijan arkeen ja verkostoihin. Sen tuottaa Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.