

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Finnilä, K., Kaitala, T., Lehtonen, T., Lyly, P., Nippala, E. & Vainio, J-P. (2021) RAKAS mukana kehittämässä opiskelijoiden työelämätaitoja. TAMK-konferenssi – TAMK Conference 2021. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Erillisjulkaisuja, s. 9-16.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-55-7>

Katja Finnilä, lehtori (RAKAS-hanke projektipäällikkö), Tampereen ammattikorkeakoulu
Tytti Kaitala, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu
Tommi Lehtonen, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu
Petri Lyly, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu
Eero Nippala, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu
Juha-Pekka Vainio, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu

HANKKEEN NIMI: RAKAS – RAKENNUSALAN ASEENTEIDEN, YHTEISTYÖOSAAMISEN JA TYÖELÄMÄVALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN

Hankkeen rahoittaa Euroopan Unionin Sosiaalirahasto, ESR ja Hämeen ELY.

RAKAS MUKANA KEHITTÄMÄSSÄ OPISKELIJOIDEN TYÖELÄMÄTAITOJA

Asiasanat: rakennusala, metataidot, työelämävalmiudet

Metataidot, itseohjautuvuus ja kyky oppia uutta ovat tulevaisuuden työn avaintekijöitä. RAKAS – Rakennusalan asenteiden, yhteistyöosaamisen ja työelämävalmiuksien kehittäminen -hankkeessa kartoitetaan ja analysoidaan rakennustyömaan työnjohtajien ja työntekijöiden koulutustarpeita, erityisesti ns. metataitojen eli työelämätaitojen osalta. Opetustarjontaa kehitetään niiden osalta tarpeita vastaavaksi. (Työtehoseura 2020)

Tässä artikkelissa perehdytään millaisia metataitoja opiskelijat tarvitsevat työelämässä ja miten niiden kehittymisen tukeminen tulisi ottaa huomioon ammattikorkeakouluopetuksessa. Artikkelissa esitellään seuraavat metataidot ja keinoja niiden hallintaan; digitaaliset työkalut – muutos, tuntemus ja kehitys, uuden oppimisen taito, yhteistyökyky, itsensä johtaminen ja kiireen/aikataulujen hallinta, asiakkaan kohtaaminen – helpot ja vaikeat asiakkaat, oma asenne työhön ja omien tunteiden hallinta. Metataidot ovat osin sisäsyntyisiä, mutta niiden hallintaa ja omaksumista voidaan tukea pedagogisin keinoin.

Digitaaliset työkalut – muutos, tuntemus, kehitys

Rakentaminen kuuluu perinteisimpiin käsityöaloihin, mikä osaltaan lienee hidastanut rakennustyömaiden digitalisoitumista. Digitalisaatio on ollut ja on nopeaa, mikä vaatii eri osapuolilta ajan hermolla pysymistä nyt ja tulevaisuudessa. Ei ainoastaan opiskelijoiden kiinnostus digiajan mahdollisuuksiin, vaan myös opettajien kouluttaminen ja oman substanssialan ylläpito varmistavat laadukkaan opetuksen. Rakentamisen aikataulut ovat aina tiukat, mikä myös vaatii rohkeutta lähteä hakemaan uusia tapoja tehdä asioita. Digitaalisen työn tekeminen itsenäisesti haastaa aloitteellisuutta ja organisointikykyä. Ennakkoluulottomuus lienee avain digitalisaation tuomaan muutokseen ja haasteeseen.

Opiskelijoiden tulee omaksua uusien laitteiden, välineiden ja ohjelmistojen käyttö nopeasti. Opiskelijoiden ajantasainen opetus ja työssä olevien kouluttautuminen ovat edellytyksiä, jotta innovaatioista saadaan tarkoituksenmukainen hyöty järkevästi irti. Kouluttautumalla luodaan riittävä luottamus uusiin työtä tehostaviin ja toteutusta varmistaviin digityökaluihin. Teknisten ongelmien hallinta, työtehon ja tarkkuuden säilyttäminen sekä omaan osaamiseen luottaminen ovat tärkeimpiä metataito-ominaisuuksia.

Kuinka pitkälle kehitys voi kehittyä? Miten paljon digitalisaatio voi korvata käsillä, työkaluilla ja koneilla tehtävää työtä? Digitalisaation tavoitteena on saada mm. rakentamisen tuottavuus huippuunsa ja aikataulua vaarantavat virheet minimiin. Rakennusalan ammattilaisen tulee oppia jo opiskelun aikana erilaisten järjestelmien käyttöä harjoitustöiden tuottamiseen sovitussa aikataulussa. Oppimistilanteissa tulisi hyödyntää uusimpia oppimisen digityökaluja, jotta opetus pysyy mukana työelämän kehityksessä ja näyttää esimerkkiä opiskelijoille opettajankin ennakkoluulottomasta asenteesta sekä rohkeudesta. Oppiminen ja kehitys loppuvat, jos ollaan tyytyväisiä sen hetkiseen tilanteeseen.

Uuden oppimisen taito ja itseohjautuvuus

Opiskelijoiden itseohjautuvuus, vastuunotto oppimisesta ja uuden oppimisen taito ovat tärkeitä metataitoja, joita jatkossa tarvitaan myös työelämässä. Oppimista voi opettaa, harjoitella ja tukea (Seppänen 2020). Heikkisen (2019) mukaan nykyopiskelija ei pärjää sillä, että hän istuu luokassa hiljaa ja tekee annetut tehtävät. Ammattikorkeakoulussa ei tänä päivänä ole tarkoitus opetella pelkästään tietoja, vaan harjoitella oppimista, tavoitteiden asettamista ja ongelmanratkaisua. Opitut metataidot ovat avain työelämässä pärjäämiseen. Ihmiselle oppiminen on elinikäistä. Yksilö on vastuussa omasta osaamisestaan ja keskeinen työelämätaito tulevaisuudessa on oppimaan oppiminen. Suurin osa ammattialoista muuttuu ja päivittyy nopeasti. Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja, avointa suhtautumista uuteen ja kykyä kohdata muutokset sekä halu kehittää itseään. Nämä ovat avainasemassa työssä menestymisen kannalta. (Priimalaskenta 2018)

Uuden oppimisen esteenä voi olla epäonnistumisen pelko, opiskelijan käsitys siitä, ettei osaa kuitenkaan, voi rajoittaa oppimista. Opiskelijaa kannattaa kannustaa rohkeasti kokeilemaan uutta ja olemaan utelias sekä ajattelemaan itsenäisesti. Oppimisen tulee olla mieluisaa ja halun oppia sisäsyntyistä. Oppijoita on erilaisia; joku oppii kuuntelemalla, toinen katselemalla, kolmas itse tekemällä jne. Taitava opettaja osaa ottaa erilaiset oppijat huomioon opetusta suunniteltaessa. Oppiminen on myös sosiaalinen tapahtuma; kun yhdessä tehdään, ihmissuhteet lujittuvat ja vuorovaikutustaidot kehittyvät.

Positiivisen palautteen antaminen ja saaminen on tärkeää opettajan ja opiskelijan vuorovaikutuksessa. Opettajan ei tulisi antaa palautetta vain onnistuneista suorituksista, vaan myös yrittämi-

sestä ja vaikeuksista selviytymisestä. Uutta opittua tietoa tai taitoa kannattaa heti mahdollisuuksien mukaan soveltaa käytännössä, näin sen hallinta vahvistuu. Tätä voi tukea harjoitus- tai projektitöin ja erilaisilla työelämäjaksoilla. Ulkoa opiskelu ei koskaan ole oppimista parhaimmillaan. Ymmärtäminen mihin tietoa tai taitoa tarvitaan, sen sijaan on. Leikki on yksi tehokkaimmista oppimisen keinoista. Leikkisyyttä voi käyttää myös ammattikorkeakouluopetuksessa. Yksilöllä on oltava kyky myös kyseenalaistaa asioita. Vanhojen toimintamallien haastaminen on osa kehitystä. Arvostelukykyä tarvitaan päätöksiä tehdessä.

Yhteistyökyky

Olemmeko menettäneet aidon yhteistyökyvyn, kun nykymaailmassa yksilön arvot ja oikeudet menevät kaiken edelle ja saavat kaiken huomion. Meidän opettajien ja opiskelijoiden tulee kehittää yhteistyökykyjämme, jotka meillä luonnostaan ovat. Työelämässä joudumme jatkuvasti uusiin tilanteisiin eri ihmisten kanssa eikä kukaan meistä pärjää yksin. Tänään istumme pöydän samalla puolella ja huomenna eri puolilla pöytää seuraavassa urakassa.

Meidän pitää oppia vahvistamaan hyviä puoliaamme ja keskittymään vähemmän itsekkääseen toimintaan.

Itsensä johtaminen sekä kiireen- ja aikataulukonhallinta

Itsensä johtamisen merkitys, työelämän alati kasvavan hektisyyden ja vaativuuden johdosta, lisääntyy jatkuvasti. Etenkin asiantuntija- ja esimiestehtävissä toimivilta odotetaan hyviä itsensä johtamisen taitoja, muun ammatillisen osaamisen lisäksi. Salmimies ja Ruutu (2014) määrittelevät itsensä johtamisen perustan olevan itsensä tuntemuksessa ja sen lisääntymisessä. Heikkalan (2009) mukaan itsensä johtamisella työelämässä tarkoitetaan henkilön pohdintaa ja käsitystä omasta tekemisestään, motivaatiosta omaa

työtään kohtaan sekä omista voimavaroista, osaamisista ja kehitystarpeista. Myös omasta työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen kuuluu työntekijän vastuisiin, jolloin nekin voidaan nähdä osana itsensä johtamista.

Vaikka kannustavalla aikataulupaineella onkin todettu olevan positiivisia vaikutuksia työtehoon hetkellisesti, aiheuttaa kiire jatkuessaan stressiä ja heikentää työhyvinvointia. Kiireen taustatekijöiksi nostetaan useasti liian tiukat aikataulut, niukat resurssit sekä huonosti organisoidut työtehtävät. Kiireen vähentämiseksi työyhteisössä, onkin nostettu esille joitain kysymyksiä, joiden kautta työyhteisön tilaa voidaan tarkastella ja lähteä kehittämään. (TTL 2018)

- Onko kaikkien työtehtävät määritelty selkeästi?
- Onko työtehtävien tärkeysjärjestys kaikille selvä?
- Kannustetaanko työntekijöitä ilmoittamaan häiriötä aiheuttavista ongelmista?
- Ratkotaanko ongelmia yhdessä?

Työterveyslaitoksen vuonna 2018 julkaiseman ”Fokus kateissa, aika palasina?” -oppaan mukaan jo töiden hyvällä organisoinnilla voidaan vähentää kiireen ja stressin kokemusta työyhteisössä merkittävästi.

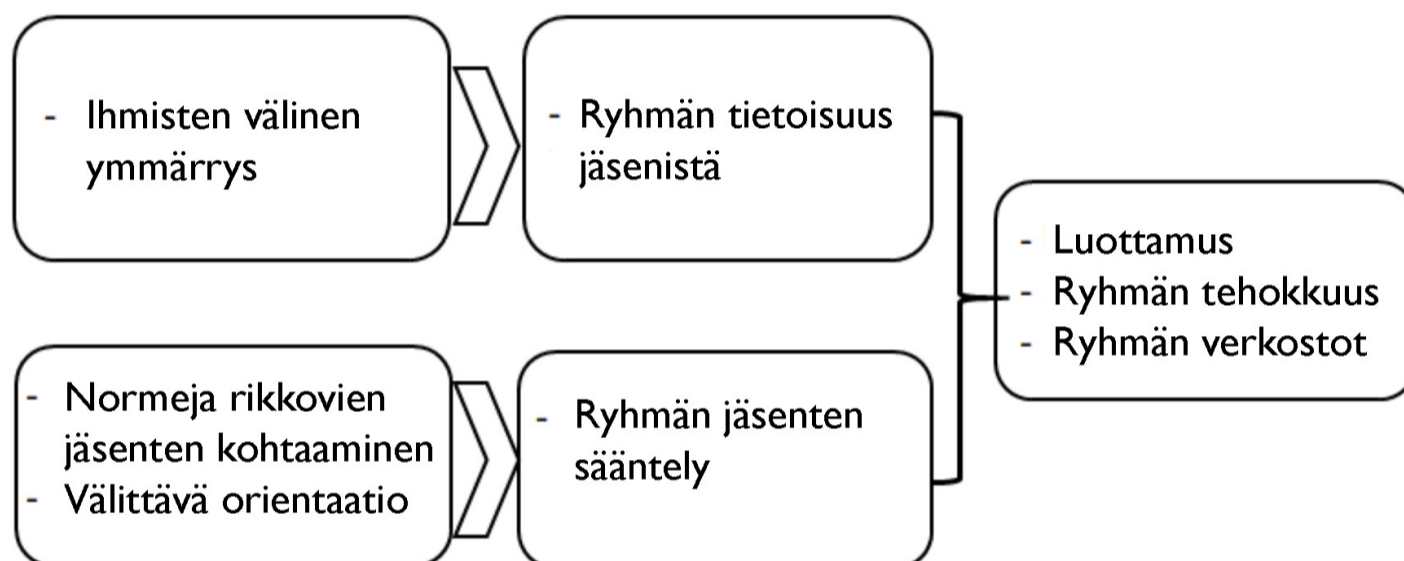
Asiakkaan kohtaaminen – helpot ja vaikeat asiakkaat

Säännöllisesti urakoissa tulee konflikteja ja osapuolet riitaantuvat keskenään. Meidän tulee harjoitella erilaisia tilanteita varten ja oppia tunnistamaan eri tilanteita. Pyrimme opettamaan opiskelijoille miten he tunnistavat tilanteen ja miten se ratkaistaan. Yhteistyökyky on yksi metataidoista. Hyvällä yhteistyöllä vaikeatkin haasteet on helpompi ratkaista.

Omien tunteiden hallinta – tunneäly

Miksi tunneälyä tarvitaan ja sitä kannattaa kehittää työelämässä – Golemanin tutkimus (1998) todistaa, että tunneälykkäistä jäsenistä muodostuvat organisaatiot ovat usein menestyneempiä muihin organisaatioihin verrattuna. Samaan lopputulokseen ovat päässeet myös useat muut tutkijat, jotka ovat löytäneet positiivisen ja suoran yhteyden tunneälyn ja työpaikan suoriutumisen välillä (Starczewski, 2016).

Emotionaalinen kyvykkyys – yksilötaso



Emotionaalisen kyvykkyuden dimensiot, Wolff et.al 2006, s235

Goleman selittää (1998) esimiesten ja johtajien korkeaa tunneälykkyyttä kolmella eri syyllä: 1) he esittelevät yrityksen yleisölle, 2) he toimivat vastavuoroisesti suurimman ihmismäärän kanssa niin yrityksen sisä- kuin ulkopuolella ja 3) heidän mukaansa määräytyy yrityksen moraalinen ilmapiiri.

Golemanin (1998) mukaan ei kuitenkaan riitä, että vain esimiehet ja johtajat ovat tunneälykkäitä vaan myös muissa tehtävissä toimivat tarvitsevat tunneälyä, koska he toimivat niin ikään yrityksen edustajina suurelle yleisölle.

Lopesin, Côtén ja Saloveyn (2006) mukaan organisaation kannattaa panostaa työntekijöidensä tunneällyn harjoittamiseen, sillä organisaatio voi hyötyä tunneälykkäistä työntekijöistä paremman stressinsietokyvyn ja tehokkaamman vuorovaikutuksen kautta.

Tunneälykkään tiimin hyvää suoriutumista voidaan selittää sillä, että tunneälykkäät tiimin jäsenet pystyvät parempaan tiimin sisäiseen koordinointiin ja kommunikointiin. Tiimin sisäisen keskimääräisen tunneällyn ollessa korkea, vaikuttaa se myös tiimin jäsenten väliseen luottamukseen sitä kasvattavasti, mikä puolestaan vaikuttaa välillisesti parantaen tiimin suoritusta (Starczewski, 2016).

Lähteet

Goleman, D. 1998. Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.

Heikkala, J. 2009. Työhyvinvoinnin käsikirja järjestöille. Suomen liikunta ja urheilu. Raportti.

Heikkinen, A. 2019. "Nyky maailmassa ei pärjää sillä, että istuu hiljaa ja tekee annetut tehtävät" – Oululaisopettajan luokassa jo ekaluokkalaiset ottavat vastuuta oppimisestaan 28.3.2019. Luettu 27.11.2020. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/03/28/nyky maailmassa-ei-parjaa-silla-etta-istuu-hiljaa-ja-tekee-annetut-tehtavat>

Lopes, P., Côté, S. & Salovey, P. 2006. An Ability Model of Emotional Intelligence: Implications for Assessment and Training. Teoksessa V. U. Druskat, F. Sala & G. Mount (toim.) Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 53–80.

Priimalaskenta, 2018. Uuden oppiminen on tärkeä työelämätaito 9.7.2018. Luettu 26.11.2020. <https://www.priimalaskenta.fi/laskenta-blog/tyoelamataito-tarkeaa-on-uuden-oppiminen>

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2015. Itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media.

Seppänen, V. 2020. Apua oppimiseen. Open digi. Luettu 3.11.2020. <https://opendigi.fi/2020/03/23/apua-oppimiseen>

Starczewski, H. 2016. Tunneäly yksilön ominaisuutena työelämässä – Rekrytoijien näkökulma. Johtamisen laitos. Aalto-yliopisto, Kauppakorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma.

Työtehoseura 2020. Rakas-hanke. Luettu 14.12.2020. https://www.tts.fi/tutkimus_ja_kehitys/hankkeet/rakentaminen/rakas

Wolff, S. B., Druskat, V. U., Koman, E. S. & Messer, T. E. 2006. The Link Between Group Emotional Competence and Group Effectiveness. Teoksessa Linking Emotional Intelligence and Performance at work, toim. Druskat, V. U.; Sala, F. & Mount, G. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., New Jersey. 223–242.