



**AMMATTIKORKEAKOULU**

*University of Applied Sciences*

LAUREA-JULKAISUT | LAUREA PUBLICATIONS | 150



Annamaija Anttila, Piia Rantanen & Annemari Kuhmonen

**Pelisilmää Z-sukupolven (peli)opiskelijoille –  
treenaa pehmeitä taitoja ja työllisty!**

**Copyright © tekijät ja  
Laurea-ammattikorkeakoulu 2020  
Tekstit ja kuvat CC BY-SA 4.0**

Taitto: Noora Montonen

Kannen kuva: fauxels on Pexels

Sivun 5 kuva: Martin Katler on Unsplash

Sivujen 7, 10, 12, 20, 30, 38 ja 46 kuvat: Piia Rantanen

Sivun 9 kuva: Fabian Albert on Unsplash

Sivun 14 kuva: Gerdt Altman on Pixabay

Sivun 15 kuvat: Robin Higgins on Pixabay

Sivun 17 kuva: ICESA on Pexels

Sivun 22 kuva: Bich Tran on Pexels

Sivun 24, 41 ja 44 kuvat: Andrea Piacquadio on Pexels

Sivun 26 kuva: Alexander Mills on Pexels

Sivun 27 kuva: Thomas Boulay on Unsplash

Sivun 29 kuva: Clay Banks on Unsplash

Sivun 31 kuva: Canva Studio on Pexels

Sivun 33 kuva: skeeze on Pixabay

Sivun 34 ja 50 kuvat: fauxels on Pexels

Sivun 37 kuva: Johan Godinez on Unsplash

Sivun 42 kuva: anapaula\_feriani on Pixabay

Sivun 48 kuva: Hien Ngyuen on Pexels

Sivun 52 kuva: cottonbro on Pexels

Sivun 53 kuva: Andrew Neel on Unsplash

Sivun 55 kuva: Joshua Golde on Unsplash

Sivun 57 kuva: Bernd Klutsch on Unsplash

ISSN-L 2242-5241

ISSN 2242-5225 (verkko)

ISBN: 978-951-799-589-4 (verkko)

Annamaija Anttila, Piia Rantanen & Annemari Kuhmonen

**Pelisilmää Z-sukupolven (peli)opiskelijoille –  
treenaa pehmeitä taitoja ja työllisty!**

## SISÄLLYSLUETTELO

Alkusanat – Pelikoulutusta muotoilemassa.....	6
Pehmeät taidot ovat kovia pelialalla .....	10
Kommunikoi itsesi työmarkkinoille.....	12
Hittipelejä ei synny ilman itseohjautuvuutta ja sen johtamista .....	20
Huipputiimissä jokaisen työpanos merkitsee yhtä paljon .....	30
Oppimista ei pääse pakoon korkeakoulun jälkeenkään .....	38
Johda itseäsi, jotta voit johtaa muita esimerkillä.....	46
Lopuksi.....	54
Liitteet .....	58



Inspiraation lähteenä tälle oppaalle toimivat Soft Skills -osaamismerkkit, joiden prototyypin Laurean opiskelijat ja ohjaajat kehittivät palvelumuotoilun prosesseja ja työkaluja hyödyntäen yhdessä koodarikuiskaaja Elisa Heikuran (<https://koodarikuiskaaja.fi/>) kanssa tulevaisuudessa korostuvien keskeisten työelämävaatimusten pohjalta. Pelialalta osaamismerkkitiimi sai sparrausta muun muassa pelikehittäjä John Rantalalta Fingersoft Oy:stä. Elisa Heikura toimi hankkeessa myös monialaisten pelikehitystiimien tiimityötaito- ja viestintävalmentajana.

Digitaaliset osaamismerkkit (Digital Open Badge) ovat visuaalisia symboleja, joita käytetään tapana tunnustaa ja tunnustaa eri tavoin hankittua osaamista. Niiden ansaitsemiseen vaadittava osaaminen voidaan todentaa esimerkiksi erilaisilla työnäytteillä. Merkkejä voidaan kerätä sähköiseen kansioon ja liittää esimerkiksi työhakemuksen liitteeksi. Hankkeessa osaamismerkkit jaettiin kolmeen eri vaikeusasteeseen, jossa pronssi symboloi perustason eli oppilaitostason osaamista (junioritaso), hopea itsenäisen ammattilaisen osaamista (senioritaso) ja kulta työpaikan gurun osaamista. (Brauer 2019; Heinonen 2020.) Osaamismerkkien prototyypit esitellään oppaan liitteessä 1.

Miksi sitten päädyttiin yhteiskehittämään Soft Skills -osaamismerkkejä? Hankkeen aikana eri menetelmin tunnistetut osaamistarpeet osoittivat, että niin sanottujen kovien taitojen (hard skills) lisäksi peliteollisuus toivoo junioriosaajilta myös tulevaisuuden työelämätaitojen hallintaa. ”Pelialalla kovia taitoja ovat esimerkiksi ohjelmointi, animointi, graafinen suunnittelu, äänisuunnittelu, kielitaito, projektihallinta, liiketoimintaosaaminen ja markkinointitaidot. Ne kaikki ovat ammatillisia taitoja, joita voi oppia kirjoista, kursseilla ja koulutuksissa ja joiden osaamista voidaan mitata tai arvioida testeillä ja kokeilla. Pehmeät taidot, kuten tiimityötaitot, puolestaan ilmenevät ihmisten käyttäytymisessä sekä vuorovaikutustilanteissa muiden ihmisten kanssa ja ovat vaikeammin todennettavissa ja mitattavissa.” (Kuhmonen, Anttila & Rantanen 2020.)

Osaamismerkkien sisältöä muotoiltiin muun muassa seuraavien opiskelijaprojektien tulosten perusteella: Liiketalouden opiskelijat perehtyivät projekteissa muun muassa pelialan osaamistarpeisiin ja digitaalisiin osaamismerkkeihin, vertailivat kansainvälisiä projektijohtamisen osaamismerkkejä ja toimivat pelituottajina luovissa, monialaisissa pelikehitystiimeissä. Palvelumuotoilun työkaluja ja prosesseja hyödyntäen opiskelijat hankkivat ymmärrystä pelialasta toimintaympäristönä, pelialan tarpeista ja opiskelijoiden osaamisesta. Tutuiksi tulivat muun muassa sidosryhmäkartta, empatiakartta, affiniteettidiagrammi, luotain ja persoonat. Työpajoissa rakennettiin legoilla ratkaisuja kriittisiin, projektityöskentelyssä havaittuihin ongelmiin, kuten viestintään ja vastuiden jakautumiseen, sekä kehitettiin ”Pelaa itsesi projektipäälliköksi” –Kahoot-peli, tuottajapelin prototyyppi sekä Game Law – Law Game -lautapeli. Kahoot-pelin ja lautapelin avulla hahmotettiin keskeisiä osaamisalueita, tuottajapelin prototyypin kehittäminen puolestaan auttoi ymmärtämään pelisuunnittelun vaiheita, rooleja ja työnjakoa.

## Alkusanat – Pelikoulutusta muotoilemassa

Osaamisen pelimerkit -hankkeen (11/2017-6/2020) tarkoituksena oli muotoilla pelikoulutusta vastaamaan peliteollisuuden tarpeita. Pää toteuttajana toimi Metropolia Ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajina Amiedu, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Hankkeen tavoitteena oli opiskelijoiden pelialan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, työelämään siirtymisen tukeminen sekä pelialan koulutuksen kehittäminen. Hankkeen rahoittaja oli Hämeen ELY-keskus (ESR), ja se oli osa 6Aika-strategiaa. (<https://pelimerkit.metropolia.fi/>.)

Laurean tehtäviksi hankkeessa muotoutuivat tiimityö- ja viestintätaitojen valmentaminen pelikehitystiimeille Capital Region Game Project -yhteisopettajuusmallissa, liiketalouden opiskelijoiden valmentaminen johtamaan luovia ja monialaisia pelikehitystiimejä pelituottajan roolissa, työelämätaitoihin keskittyvien Soft Skills -osaamismerkkien kehittäminen sekä paikallisten Bit1-pelitapahtumien (PreBit) suunnitteluun ja toteutukseen osallistuminen. ”Bit1 on kilpailu- ja verkostoitumistapahtuma, jonka yhteydessä valitaan vuoden paras opiskelijatyönä tehty peli. Tapahtuma antaa pelikehittäjille mahdollisuuden verkostoitua ja saada palautetta pelialan ammattilaisilta. Pelimerkeissä luotu konsepti siirrettiin hankkeen lopussa Helsinki Games Capitalin vastuulle.” (<https://pelimerkit.metropolia.fi/lyhyesti/>.)

Laureasta hankkeen toteutukseen osallistui yhteensä 12 liiketalouden Peer-to-Peer (P2P) -opiskelijatiimiä. Opiskelijat ja ohjaajat reflektoivat oppimiskokemuksiaan [hankkeen nettisivuilta löytyvissä blogiteksteissä ja videoblogeissa](#). Aiheesta voi lukea lisää myös artikkelista ”Oppimisen säännöllinen reflektointi tukee merkityksellisen oppimiskokemuksen syntymistä” (Kuhmonen 2020, tulossa), josta löytyy listaus kaikista hankkeessa tuotetuista yli 30 blogista ja vlogista. Lisäksi Juha Leskinen (2019) kirjoitti opinnäytetyön aiheesta ”Producer’s role in game development and how to coach students for it”.

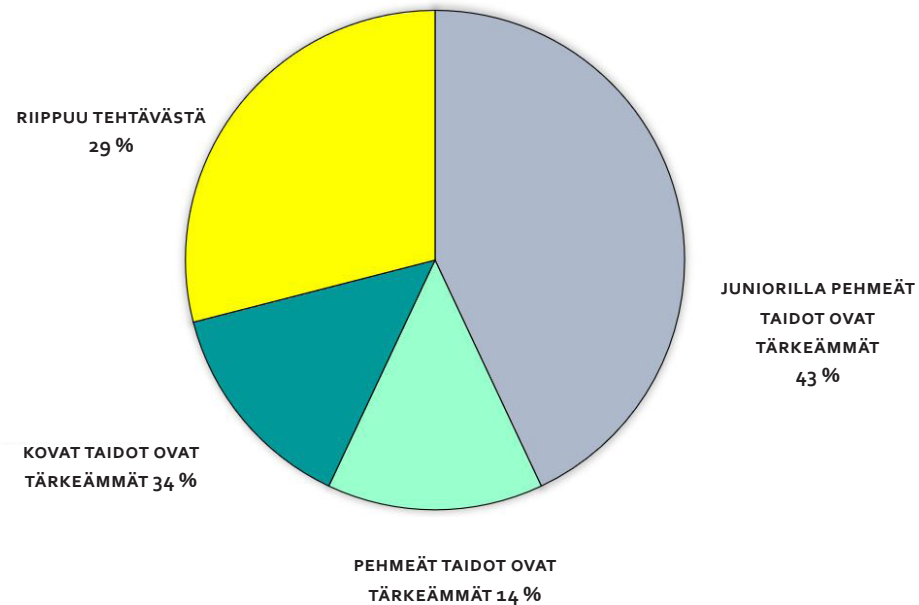


**Inspiraation lähteenä tälle oppaalle toimivat Soft Skills -osaamismerkkit**



**Kuva:** Pelilauta (Piia Rantanen 2020)

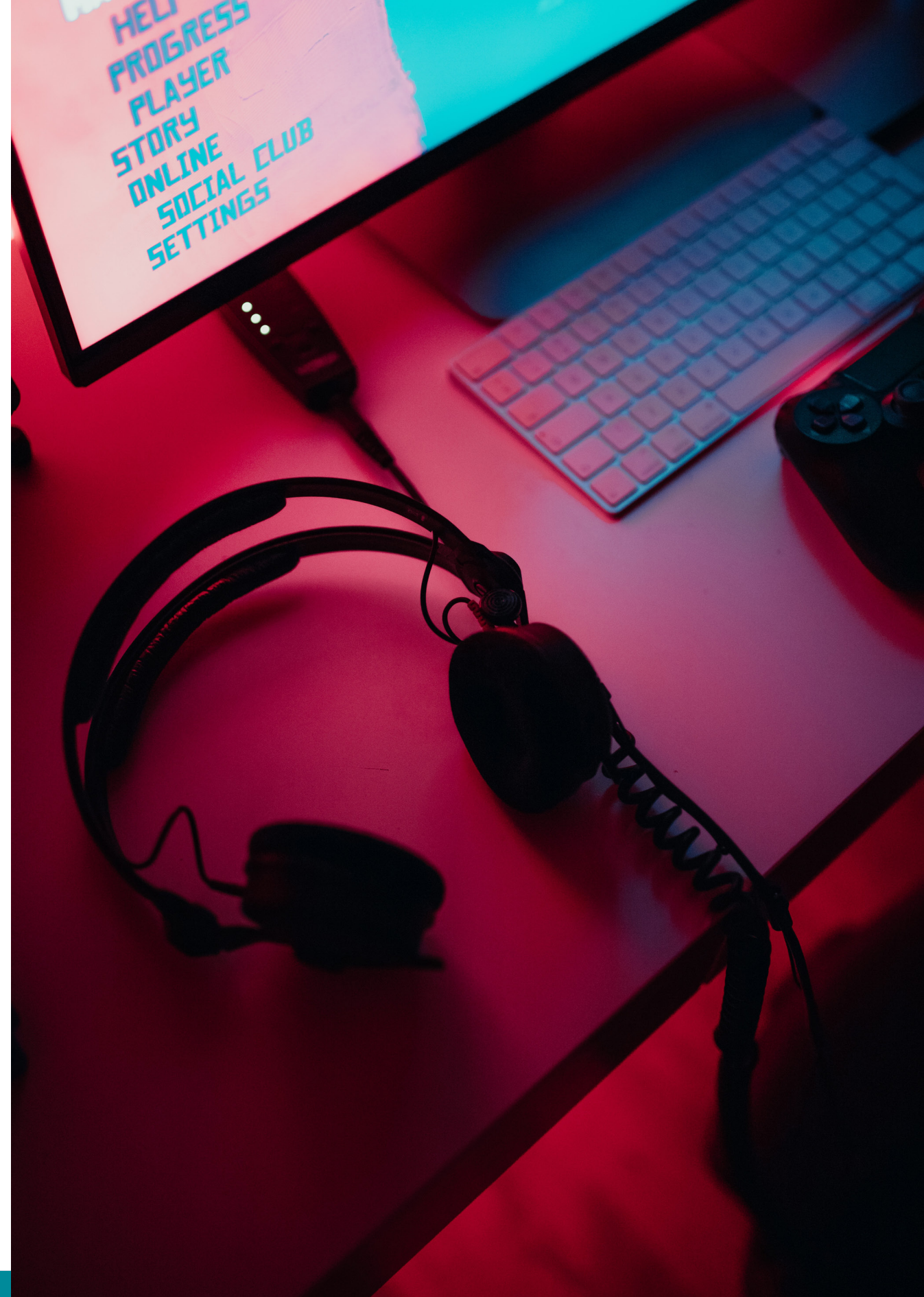
Keväällä 2020 opiskelijat selvittivät kahdeksalta rekrytoinnin ammattilaiselta, kuinka suuri painoarvo rekrytointitilanteessa on pehmeillä taidoilla suhteessa koviin taitoihin. Tuloksissa korostui, että pehmeät taidot ovat erityisen tärkeitä junioritason työnhakijoille. (Anttila & Rantanen 2020.) Lisäksi tuoreet tutkimukset, kuten LinkedIn'in 2019 Global Talent Trends ja 2019 Workplace Learning Report 2019, tukevat hankkeessa tehtyjä havaintoja siitä, että pehmeistä taidoista on tulossa kovia taitoja tärkeämpiä.



**Kuvio 1:** Rekrytoijien haastattelujen tulokset: Ovatko pehmeät vai kovat taidot tärkeämpiä ominaisuuksia työnhakijalla (Piia Rantanen 2020)

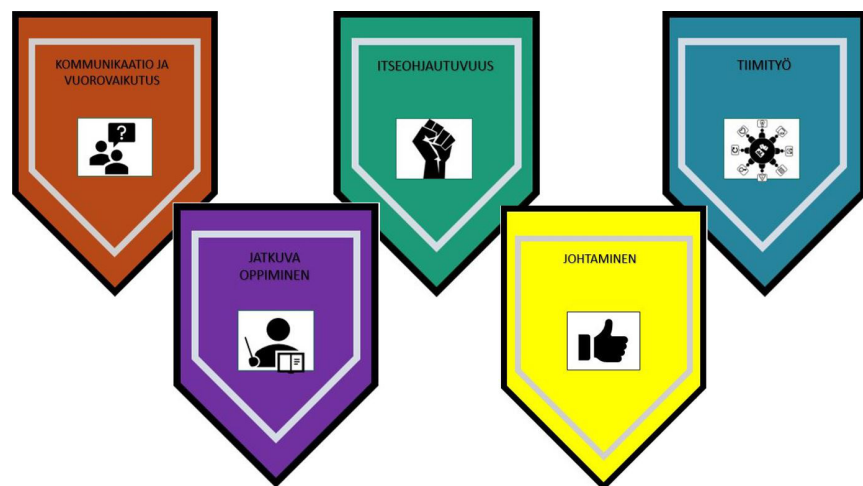
Oppaan tavoitteena on antaa vinkkejä ja neuvoja, kuinka harjoitella keskeisiä pehmeitä taitoja ja sitä kautta parantaa omia työllistymismahdollisuuksia. Laurean liiketalouden opiskelijat Annamaija Anttila ja Piia Rantanen kehittivät vinkit rekrytoijilta saamiensa vastausten sekä opinnoissa ja työpaikoilla oppimansa ja kokemansa perusteella. Osaamisen pelimerkit -hankkeessa Annamaija ja Piia saivat inspiraatiota ja ideoita muun muassa Soft Skills -osaamismerkkityöskentelystä sekä kehittäessään yhdessä Kristiina Juutin kanssa Game Law – Law Game -lautapeliä, jonka avulla opiskelija tai aloitteleva peliyrittäjä voi harjoitella juridiikkaa ja pehmeitä taitoja. Lautapelin yhteiskehittelystä julkaistiin artikkeli "Motivating Students to Learn law Through Co-Creation and Participation in Game Designing and Gameplay" (Kuhmonen, Seppälä, Anttila & Rantanen 2019). Pelin portfolio löytyy liitteestä 2. Lisäksi Annamaija toimi hankkeeseen integroidussa opiskelijaprojektissa pelituottajana, ja molemmat toimivat Annamaijan Virtual Reality -pelikehitysprojektissa liiketoiminnasta ja sosiaalisen median markkinoinnista vastaavina pelin jatkokehitysvaiheessa.

Oppaassa käsitellään viittä kriittistä työelämätaitoa: vuorovaikutus ja kommunikaatio, itseohjautuvuus, tiimityö, jatkuva oppiminen sekä johtaminen. Oppaaseen on koottu jokaisen esitellyn pehmeän taidon alle vinkkilista, jonka avulla voi opetella tuntemaan itseään ja harjoitella näitä taitoja sekä samalla testata, millä tavoin tavat toimivat itsellä parhaiten.



## Pehmeät taidot ovat kovia pelialalla

Oulun ammattikorkeakoulun peliliiketoiminnan oppaassa lehtorit Mika Määttä ja Erkki Nuottila toteavat, että kommunikaatio ja vuorovaikutus, itseohjautuvuus, tiimityö, jatkuva oppiminen ja johtaminen ovat tärkeitä taitoja pelialalla ja projektimuotoisessa työskentelyssä. Nopeasti muuttuvassa liiketoimintaympäristössä selviytyminen ja menestyminen vaatii sekä yrityksiltä että yksilöiltä kykyä jatkuvaan oppimiseen ja innovatiivisuuteen. Pelituotannon onnistuminen vaatii resursointia. Pelisuunnittelija ja pelialan läänintaiteilija Jaakko Kempainen muistuttaa kirjoittamassaan Pelisuunnittelijan peruskirjassa, että peliprojektin suunnittelussa tulee huomioida, minkä verran ja minkä tasoista osaamista kussakin projektissa tullaan tarvitsemaan. Tiimin kokoamisen lisäksi johtajalta vaaditaan taitoa edistää jokaisen yksilön luovaa ajattelua, tiimin ja yksilöiden oppimisen tukemista sekä avoimen ja luottamukseen perustuvan kulttuurin edistämistä. (Määttä & Nuottila 2016, 167, 172; Kempainen 2019, 97.)



Kuva: Badget (Piia Rantanen 2020)

Nykyisillä pelimarkkinoilla pärjäävät vain luovat huipputiimit. Pelialalla huipputiimin tunnistaa neljästä ominaisuudesta: korkeasta yhteistyökyvykkyydestä, valmiudesta rikkoa rajoja, yhteisestä tavoitteesta ja kyvystä tehdä tulosta. Jokainen tiimi koostuu kuitenkin yksilöistä. Tiimin vetäjän ja tiiminjäsenen on hyvä tiedostaa, että yksilöiden käyttäytymisen taustalla vaikuttaa useita eri tekijöitä, esimerkiksi kulttuuri, kasvatus, oma eletty elämä ja sen kautta saadut kokemukset. Ollakseen hyvä tiimityössä, on tärkeää ensin ymmärtää omaa käyttäytymistä, jonka myötä syntyy paremmat edellytykset muiden ymmärtämiselle. (Määttä & Nuottila 2016, 157, 162.)

Pelialalla suunnittelijat joutuvat usein myymään ja markkinoimaan ideoitaan tiimin sisäisesti, mahdollisille sijoittajille ja julkaisijoille sekä varsinaisille pelin pelaajille. Tällöin hyvä esiintymiskyky ja mahdollisesti kaupallinen koulutus tai kokemus markkinointialalta voi olla varsin hyödyllistä. Pelien viihteen ja juonikuvioiden pinnan alle saattaa usein olla piilotettuna erilaisia sanomia tai kannanottoja maailman menoon tai yhteiskunnan toimintaan liittyen. Pelien kautta voikin sanoa paljon erilaisia asioita ja siksi pelin tekijöiden on tärkeää ymmärtää ensin itse se, mitä sanomaa pelillä halutaan viestiä ja mitä taas ei. (Kempainen 2019, 81, 88-89.)

Kyky ottaa huomioon muiden mielipiteitä ja tehdä tarvittaessa kompromisseja on myös tärkeä taito. Tuottaja ja suunnittelija pystyvät toimivalla yhteisellä pelillä tuottamaan budjetin ja aikataulun rajoissa sekä sisällöllisesti että pelillisesti kiinnostavan tuotteen. Tämä vaatii monesti kompromisseja ja tehokasta yhteistyötä. Tällöin aikatauluttaminen ja hyvä suunnitelma, sekä sen kriittinen tarkastelu ovat erittäin tärkeä osa prosessia. Toteutuksessa pitää osata priorisoida: 1. Mitkä ovat välttämättömiä asioita; 2. Mitkä asiat tehdään, jos ehditään ja 3. Mitkä asiat sijoitetaan toivelistalle. Kompromisseja saatetaan joutua tekemään myös mahdollisten pelin rahoittajien kanssa. Raaka totuus on se, että rahoittajalla on sijoituksensa verran valtaa pelin tuotantoon. Pelien suunnittelussa on myös tärkeää ymmärtää pelaajien tarpeita ja toiveita. Tämä vaatii kykyä eläytyä toisten ihmisten rooliin. (Kempainen 2019, 86, 120-121, 123.)

Edistyneimmissä yrityksissä on jo ennen rekrytoinnin aloittamista saatettu kartoittaa tarkemmin, millaista pehmeiden taitojen osaamista tiimistä puuttuu, ja täten juuri kyseisille taidoille voidaan asettaa painoarvoa rekrytoitaessa henkilöä osaksi tiettyä tiimiä. Muista, että jos olet saanut jonkun suosittelijaksesi työnhaussa, niin myös suosittelijalta voidaan tiedustella, miten hallitset vaadittavia pehmeitä taitoja. Tulevaisuudessa rekrytointiprosesseja tullaan myös osittain automatisoimaan, ja esimerkiksi palvelualoilla voidaan kartoittaa palveluhenkisyttä digitaalisen online-kyselyn tai testin avulla, jonka perusteella tehdään hakijoista alustava karsinta.

Suosittelemme aloittamaan pehmeiden taitojen harjoittelun siitä, että suhtaudut avoimesti itseesi ja omiin tunteisiisi, ja annat myös muiden auttaa sinua olemaan parempi versio itsestäsi. Päiväkirjan kirjoittaminen tai meditoiminen ovat hyviä tapoja aloittaa itsetutkiskelu tiedostamiseen ja havaitsemiseen. Olet jo voiton puolella, kun olet silmäillyt tämän oppaan läpi, ja pystyt kertomaan, millaisia asioita pehmeillä taidoilla muun muassa tarkoitetaan.

## Kommunikoi itsesi työmarkkinoille

Kommunikointi on korkeakoulujohtamisen asiantuntijan Gloria A. Meeksin (2017) väitöskirjan mukaan uudelle työntekijälle tärkein taito, joka auttaa menestymään työelämässä, mutta joka usein kuitenkin puuttuu korkeakoulusta valmistuneilta. Hän kehottaa panostamaan kommunikointi- ja vuorovaikutustaitojen, kuten aktiivisen kuuntelun sekä palautteen antamisen ja vastaanottamisen, harjoitteluun jo opintojen aikana.

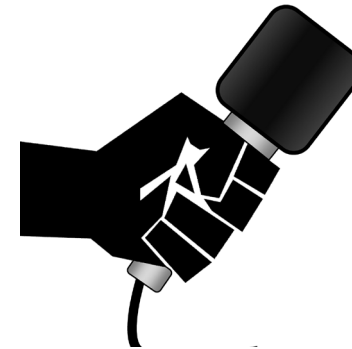


*Kuva: Kommunikaatio ja vuorovaikutus (Piia Rantanen 2020)*

Pelialalla tehdään pitkälti töitä tiimeissä ja projekteissa, jolloin yhteisen päämäärän eteen työskentelemiseen tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Jaakko Kempainen (2019, 78) nostaa teoksessaan esille, että erityisesti pelisuunnittelijalla täytyy olla vähintäänkin kohtalaiset kommunikaatiokyvyt, sillä pelin suunnitelma tulee selkeyttää tiimin jäsenille aina tarvittaessa sellaisessa muodossa kuin tiimin jäsen kulloinkin tarvitsee. Ongelmatilanteita ratkaistaan nopeaan tahtiin, ja tehdyt ratkaisut täytyy perustella selkeästi. Käsikirjoittajankin tulee tiedostaa minkälaisena ja mille kohderyhmälle peliin sisältyvät viestit kohdistetaan. Pelit tehdään ihmisiä varten, joten pelaajayhteisöjä ja vuorovaikutusta heidän kanssaan ei voi sivuuttaa. Yhteisöllisyyden rakentaminen ja kommunikaation ylläpitäminen pelin käyttäjien kanssa on tärkeää, mikäli haluaa menestyä pelimarkkinoilla.

Hyviin kommunikaatiotaitoihin kuuluu kyky viestiä tehokkaasti sekä kirjallisesti että suullisesti, samoin kuin kyky esittää uusia ideoita ja argumentoida. Kun ihmisellä on hyvät kommunikaatiotaidot, hänen on helppo osallistua uusiin keskusteluihin ennakkoluulottomasti, olla avoin ja kunnioittaa muiden erilaisia mielipiteitä. Kommunikaatiotaitoihin kuuluu myös toisten kuunteleminen ja tilan antaminen vuorovaikutustilanteissa sekä kehonkielen ja tunteiden tulkitseminen. Myös palautteen antamisen ja vastaanottamisen taidoista voidaan arvioida henkilön kommunikaatiotaitoja. (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019, 197-199, 206-213.)

## MITEN TESTATAAN REKRYTOINTITILANTEISSA?



Työhaastattelu itsessään paljastaa sinusta kommunikoijana paljon: Kuinka ymmärrettävästi ja vakuuttavasti kommunikoit? Huokuuko sinusta empaattisuus? Kuinka hyvin huomioit muut ryhmähaastattelussa? Puhutko muiden päälle? Kykenetkö kunnioittamaan toisten mielipiteitä, jotka kenties poikkeavat omista mielipiteistäsi?

Vuorovaikutustaitoja voidaan testata myös niin, että sinun tulee kyetä löytämään yhteisymmärrys jossakin skenaariossa toisen osapuolen kanssa, jolla ei ole samaa teknistä taustaa ja ammatillista osaamista kuin sinulla. Mikäli viestintä liittyy olennaisena osana työtehtävään, viestintätaitoja ja kieliopillisia taitoja voidaan arvioida lyhyellä kirjoitustehtävällä, josta voidaan suuntaa antavasti päätellä, millaiset viestintätaidot sinulla on. Kannattaa myös pohtia, kuinka vuorovaikutustaitosi ovat kehittyneet opintojen edetessä erilaisiin tiimitöihin ja projekteihin osallistuttuasi. (Anttila & Rantanen 2020.)

## ESIMERKKIKYSYMYKSIÄ HAASTATELUSSA

Esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä voidaan esittää työhaastattelussa: Pyri kuvailemaan ja havainnollistamaan tilanne mahdollisimman tarkasti, jotta kuulija pystyy ymmärtämään kokonaiskuvan.

- Kerro esimerkki tilanteesta, jossa olet joutunut välittämään epämiellyttävän viestin jollekulle, jonka kanssa olet tehnyt yhteistyötä. Kuinka hoidit tilanteen?
- Onko sinun koskaan tarvinnut myydä ideaasi jollekin tiimille tai ryhmälle? Kuinka teit sen ja millaisella menestyksellä?
- Oletko joutunut selittämään asioita omalta ammatilliselta osaamisalueeltasi sellaiselle henkilölle, jolla ei ole aiempaa tietämystä aiheesta? Miten se sujui?
- Kerro esimerkki tilanteesta, jossa kuuntelutaitosi ovat osoittautuneet erittäin hyödyllisiksi.
- Kuvaile tilanne, jossa sinusta on tuntunut, että viestintäsi oli ymmärretty väärin. Kuinka korjasit tilanteen?
- Kerro viimeisimmästä tilanteesta, jolloin olet esitellyt projektia, pitänyt puheen tai pitchannut uutta ideaa. Kuinka valmistauduit? Mitä haasteita kohtasit? Kuinka seläit haasteet?
- Anna esimerkki tilanteesta, jossa olet joutunut työskentelemään sellaisen ihmisen kanssa, jonka kanssa oli hankala tulla toimeen. Miten pärjäsit vuorovaikutustilanteessa kyseisen henkilön kanssa?
- Kerro tilanteesta, jossa olet kommunikoinut jonkun kanssa, joka ei ymmärtänyt puhettasi. Kuinka ratkaisit tilanteen?
- Kerro esimerkki tilanteesta, jossa ohjaaja tai tiimiläinen on antanut sinulle arvostelevaa tai rakentavaa palautetta työstäsi. Kuinka otit palautteen vastaan? Miten reagoit palautteeseen?

(Mukaeltu Interview Question Generator 2020.)

**VINKKI 1: VUOROVAIKUTUSTAITOJA OPPII PARHAITEN VUOROVAIKUTTAMALLA AKTIIVISESTI**

Arkipäiväisissä tilanteissa syntyy jatkuvasti vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Arkipäivän asioiteja voi hoitaa puhelimitse tai vaikka kaupassa voi harjoitella vuorovaikutustilanteita asiakaspalvelijoiden kanssa. Monissa harrastuksissakin pääsee sujuvasti harjoittelemaan näitä taitoja. Esimerkiksi improvisaatio- tai harrastajateatteri on harrastusympäristönä mainio paikka harjoitella vastaanäyttelijän impulsseihin vastaamista. Sosiaalisista tilanteista esimerkiksi IGDA Finlandin (the International Game Developers Association) vapaamuotoiset tapaamiset, Assembly-tietokonefestivaalit, Pocket Gamer Connects -konferenssit, Game Jamit ja projekteihin osallistumiset ovat omiaan vuorovaikutustaitojen harjoitteluun. Läheisiä tai tuttavuuksia voi pyytää keskustelutilanteessa antamaan palautetta vuorovaikutuksesta.

**VINKKI 2: HARJOITTELE KUUNTELUTAIDON JA LÄSNÄOLOA**

Keskusteluista saa enemmän irti, kun todella pysähtyy tilanteeseen, ja keskittyy siihen, mitä toinen ihminen sanoo. Mielenkiintoinen huomio on se, että jotkut ihmiset eivät jaksakaan millään kuunnella muita, vaan puhuvat lähinnä omista asioistaan. Sitä ei voi varsinaisesti kutsua vuorovaikutukseksi. Harjoita taitojasi keskittymällä keskusteluun. Esitä tarkentavia kysymyksiä vastapuolelle tai toista hänen kertomansa pääpointit. Tällöin saat varmuuden siitä, että ymmärsit sanoman oikein, ja kertoja voi todella kokea tulleensa kuulluksi. Keskustelun jälkeen voit myös mielessäsi käydä läpi sen, mikä olikaan keskustelun punainen lanka.

**VINKKI 3: KIINNITÄ HUOMIOTA OMAAN JA KESKUSTELUKUMPPANIN KEHONKIELEEN**

Kiinnitä keskustelutilanteissa huomiota kehonkieleesi, ja mieti, millaista kuvaa viestit itsestäsi ja oloilastasi ympäristösi. Kädet puuskassa seisominen voi esimerkiksi antaa kuvan hermostuneisuudesta tai ärtymyksestä. Mieti myös, ovatko kasvosi lihakset jännittyneet vai rennot, tai onko otsasi kurtussa? Elekielen kanssa ristiriitaiset puheet voivat aiheuttaa hämmennystä. Kun tunnistat omia tunnetilojasi sekä niiden yhteyden kehonkieleesi, voit kiinnittää huomiota samoihin asioihin keskustelukumppanissasi. Voi olla helpompi aloittaa havainnoimalla tuttujen ihmisten kehonkieltä kuin tuntemattomien.

**VINKKI 4: PALAUTETTA OPPII ANTAMAAN ANTAMALLA PALAUTETTA**

Palautteen antamista voit harjoitella jakamalla kiitoksia, kohteliaisuuksia tai rakentavaa palautetta aina tilaisuuden tullen. Kun joku onnistuu tekemään jotain hyvin, iloitse ääneen hänen puolestaan. Jos joku mokaa, sano jotain lohduttavaa, kannusta tai tsemppaa häntä. Käykää harmituksen aihe läpi, ja kerro, miten sinä yrittäisit tehdä saman asian oman kokemuksesi perusteella ja miksi.





### VINKKI 5: KIINNITÄ HUOMIOTA VIESTIESI SISÄLTÖÖN

Yritä miettiä esimerkiksi ennen sähköpostin lähettämistä, mikä on ydinasia, jonka haluat viestissä kertoa ja minkälaista toimintaa tai reagointia haluat saada viestilläsi aikaan? Lue viestisi uudelleen, ja mieti, miten vastaanottaja mahdollisesti saattaa viestin ymmärtää. Voit myös kiinnittää huomiota viestin sävyyn, onko se esimerkiksi kohtelias, tuttavallinen, neutraali, käskävä vai napakka. Jos viestiin sisältyy kysymys tai pyyntö, onko se riittävän selkeästi ilmaistu? Vai kierteletkö ja kaarteletko asian ympärillä mainiten sen ohimennen sivulauseessa? Oletatko, että lukija tietää ennalta mitä yrität sanoa?



### VINKKI 6: JOKAINEN ESIINTYMISTILAISUUS ON ASKEL ETEENPÄIN

Esitykselle voi kirjoittaa käsikirjoituksen, ja opetella sen ulkoa. Kokemuksen karttussa saattaa riittää, että kirjoitat itsellesi ylös pelkät avainsanat esityksen pääteemoista. Varmuutta esiintymiseen tuo luonnollisesti myös se, että tietää, mistä puhuu. Hyvä perehtyminen esityksen aiheeseen luo varmuutta omaa tietotaitoa kohtaan, sekä luottamusta siihen, että löydät kyllä oikeat sanat, kun esiintymisen aika koittaa. Meni esitys miten tahansa, olet sen jälkeen kuitenkin voittaja ja yhtä kokemusta rikkaampi. Seuraava kerta tulee olemaan todennäköisesti hieman helpompi. Esitys on hyvä käydä läpi vielä jälkikäteen miettien, mitkä asiat onnistuivat ja missä mahdollisesti olisi seuraavalla kerralla parantamisen varaa. Yksinkertaisimmillaan esiintymistä voi harjoitella pyytämällä esimerkiksi työpaikan tai koulun palaverissa puheenvuoroja, joissa kertoo omia mietteitänsä ryhmässä.



### VINKKI 7: PITCHAA SE, MITÄ OLET SANOMASSA

Pitchaaminen on hyödyllinen taito osata oikeastaan missä tahansa elämäntilanteessa, jossa sinun täytyy saada viestisi ymmärrettävästi kuulijoille perille. Pitchaus voi kestää vain muutaman sekunnin tai jopa tunnin. Kuvaille asia selkeästi ja mielenkiintoisesti omilla sanoillasi. Mitkä ovat asian hyödyt? Älä jaarittele mitään ylimääräistä, vaan mene suoraan asiaan, ja pyri herättämään jokin tunne kuulijassa. Ole myös tarkkana siitä, mitä olet esittelemässä. Onko tärkeintä esimerkiksi illanviettopaikka, aktiviteetit vai seura? Muista fokus.

Harjoitus: Kokeile esimerkiksi pitchata yhteinen illanvietto viikonloppuna ystävällesi. Kerro minkälainen tapaaminen olisi kyseessä, miksi teidän kannattaisi tavata ja kerro minkälaista toimintaa odostat ystävältäsi tapaamisen onnistumiseksi.





### VINKKI 8: AVOIMUUDELLA TIIMIVIESTINTÄ KUNTOON

Etätyöskentely on usein itsenäistä työskentelyä, ja joillakin tämä voi vaikuttaa motivaatioon sekä aikaansaamiseen negatiivisesti. Siksi onkin tärkeää puhua avoimesti myös omista tunnetiloistaan muulle tiimille. Avoimuus auttaa ymmärtämään ja tsemppaamaan tiimitovereita. Viestintätyyleihin kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota etätyöskentelyssä, sillä pehmentävä elekieli saattaa puuttua, etenkin, jos palavereissa ei käytetä kameraa. Tiimissä kannattaa käydä jokaisen arkiset viestintätyylit läpi, sillä muuten saattaa tapahtua turhia virhetulkintoja. Lyhyet ja puhtaan asiapitoiset, töksähtävät viestit ilman hymiöitä saatetaan tulkita negatiivisina, ja joillekin ylenpalttinen hymiöiden käyttö näyttyy pelkkinä ärsykkeinä tai tekopirteinä.



### VINKKI 9: SE PUHUKOON, JOLLA ON PUHEENVUORO. AUTA MUITA NÄKEMÄÄN ASIAT, NIIN KUIN SINÄ NE NÄET

Etäpalavereissa kannattaa jakaa osallistujille tasapuolisesti puheenvuoroja, jotta ei tapahdu päällekkäin puhumista. Ja toisaalta myös siksi, että jokainen huomioidaan ja kaikki pääsevät ääneen. Viestintää kannattaa tehostaa jakamalla palaverin esitysmateriaali näytöllä muulle tiimille. Esimerkiksi PowerPointilla voi tehdä visuaalisia esityksiä, jotka helpottavat asian ymmärrettävyyttä. Visuaalisilla esityksillä on usein myös positiivinen vaikutus mielenkiinnon ylläpitämiseen, sillä joidenkin keskittymiskyky saattaa herpaantua, jos pitää pelkästään kuunnella puhetta.



### POHDI OMIA KOMMUNIKAATIOTAITOJASI ALLA OLEVANTARKISTUSLISTAN AVULLA. MITEN SINULTA SUJUVAT SEURAAVAT ASIAT?

- Onko sinulle luontevaa antaa palautetta muille ihmisille?
- Kuinka suhtaudut muilta saamaasi palautteeseen?
- Onko sinulle luontevaa tutustua uusiin ihmisiin ja verkostoitua?
- Onko sinun helpompi ilmaista itseäsi kirjallisesti vai suullisesti?
- Onko sinun helppo mennä mukaan keskusteluihin, vai pitäytytkö tarkkailijan roolissa?
- Kykenetkö tuomaan omia ideoitasi esiin ryhmissä?
- Tunnistatko muiden ihmisten tunnetiloja?
- Tuletko toimeen erilaisten ihmisten kanssa?
- Osaatko kuunnella muita ihmisiä?
- Onko esiintyminen erilaisissa tilaisuuksissa sinulle luontevaa?



### KOODARIKUISKAAJAN SUOSITTELEMAT KIRJAVINKIT:

- Vuorovaikutustaitojen kehittäminen: Marshall B. Rosenberg – Rakentava ja myötäelävä vuorovaikutus
- Esiintymistaidot ja vuorovaikutus: Richard Newman - You Were Born to Speak
- Haavoittuvaisuus & rohkeus: Brené Brown – Uskalla haavoittua – elä rohkeasti täydellä sydämellä



### LISÄVINKIT:

- Sosiaaliset taidot: <https://www.nyty.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/treenaa-sosiaalisia-taitoja/>
- Sanojen tärkeydestä: <https://www.puheopisto.fi/kayta-sanoja-viisaasti/>
- Vuorovaikutus: <https://www.puheopisto.fi/tyoyhteison-vuorovaikutustaidot-osa-5-kuunteleminen-on-puhujan-tarkein-taito/>
- Esiintymiseen valmistautuminen: <https://www.puheopisto.fi/esiintymistaidon-osa-3-esitykseen-valmistautuminen/>
- Ilmainen pitchausopas: Walid O. El Cheikh – Pitching For Life <https://www.pitchingforlife.com/>
- Powerpoint- esityksen valmistaminen: <https://www.puheopisto.fi/power-point-paremmaksi-osa-1miten-havainnollistaa-tarkoituksenmu-kaisesti/>
- <https://www.puheopisto.fi/powerpoint-paremmaksi-osa-2-diamateriaalin-rakenne/>

## Hittipelejä ei synny ilman itseohjautuvuutta ja sen johtamista



*Kuva: Itseohjautuvuus  
(Piia Rantanen 2020)*

Aalto-yliopiston työelämäprofessorin ja Filosofian Akatemian perustajan Lauri Järvilehdon (2018) mukaan muilla aloilla kannattaisi ottaa oppia pelialasta itseohjautuvuudesta: Hittipeliin kehittäminen on "todella kurinalaista ja tarkkaa hommaa". Samalla Järvilehto muistuttaa, että vastoin joitakin käsityksiä itseohjautuvuutta tulee todellakin johtaa, ja sitä tulee johtaa ennen kaikkea siten, että jokaisen tiimiläisen psykologiset perustarpeet, kuten korkea autonomia, kompetenssi ja hyväksyntä, tyydyttyvät samalla, kun yhteinen tavoite saavutetaan. (Järvilehto 2018.) Esimerkkinä peliteollisuuden itseohjautuvista tiimeistä voidaan mainita Supercell, jossa jokainen peliä rakentava tiimi toimii ja tekee päätökset itsenäisesti.

Martelan (2017) mukaan "itseohjautuvuudessa luotetaan ihmiseen ja hänen haluunsa tehdä asiat hyvin." Hyvä itseohjautuvuus ei ole vain sitä, että pärjää hyvin koulussa tai töissä, vaan se koostuu paljon isommasta kokonaisuudesta. Mitä itseohjautuvuuteen tulee, liittyy siihen sekä ihmisen kyky ottaa vastuuta ja huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, että kyky johtaa itseään ja omaa ajanhallintaansa työssä tai koulussa. Itseohjautuva ihminen pystyy pysymään motivoituneena projektien loppuun asti ja ymmärtää oman panoksensa tärkeyden kokonais kuvassa sekä ottaa vastuun siitä.

Itseohjautuvuudesta kertoo myös kyky tehdä itsenäisesti päätöksiä, asettaa aikaan sidottuja tavoitteita itsellensä sekä priorisoinnin taito. Itseohjautuva henkilö pystyy noudattamaan ohjeita ja suunnitelmia, mutta pystyy myös tunnistamaan ne tilanteet, joissa oma osaaminen ei riitä ja pyytää silloin apua. Kuitenkin ehkä hyödyllisin taito itseohjautuvuudessa on oman stressin tunnistaminen ja sen hallinta. On tärkeää tunnistaa haitallinen stressitila ja puuttua siihen omalla toiminnallaan ennen kuin toiminta alkaa haitata elämää. (Savaspuro 2019; Martela 2017.)

## MITEN TESTATAAN REKRYTOINTITILANTEISSA?



Työhaastatteluun mennessä voidaan havainnoida esimerkiksi, että tuletko haastatteluun ajoissa ja oletko pukeutunut tilanteeseen sopivalla tavalla. Itseohjautuvuutta voidaan työhaastattelussa testata myös erilaisilla "Kuinka toimisit tällaisessa tilanteessa?" – skenaarioilla. Sinua voidaan pyytää kuvailemaan omia työskentelytapojasi ja kertomaan, millaiset ajanhallintataidot sinulla mielestäsi on. On myös hyvä selkeyttää itselle, mikä on pääasiallinen motivaation lähde itselle työelämässä. Mikä on se voima, joka saa sinut joka päivä nousemaan sängystä ylös ja selviämään työpäivästä kunnialla? (Anttila & Rantanen 2020.)

## ESIMERKKIKYSYMYKSIÄ HAASTATTELUSSA

Esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä voidaan esittää työhaastattelussa: Pyri kuvailemaan ja havainnollistamaan tilanne mahdollisimman tarkasti, jotta kuulija pystyy ymmärtämään kokonaiskuvan.

- Kerro tilanteesta, kun olet ollut osallisena monessa projektissa samaan aikaan. Kuinka onnistuit sovittamaan aikataulusi niihin? Millainen lopputulos projektilla oli?
- Kerro jostain projektista, jota olet ollut mukana suunnittelemassa. Kuinka priorisoit ja aikataulutit projektin tehtävät?
- Kuvaile tilannetta, jolloin olet ollut hyvin stressaantunut tai häkeltynyt jostain syystä. Kuinka selvisit tilanteesta?
- Millä tavoin arvioit kulloinkin sen, kuinka paljon aikaa eri tehtävien tekemiseen menee aikaa?
- Kerro vaikeimmasta päätöksestäsi, jonka olet tehnyt viimeisen puolen vuoden aikana?
- Muistele tilannetta, jolloin ohjaajasi tai esimiehesi ei ollut tavoitettavissa, kun kohtasit erityisen hankalan ongelman. Kuinka ratkaisit ongelman ja keneltä mahdollisesti pyysit neuvoa?
- Kerro jostakin tärkeästä tavoitteesta, jonka olet menneisyydessä asettanut itsellesi. Kuinka pääsit tavoitteeseen ja miksi valitsit kyseisen tavoitteen?
- Mikä on suurin saavutuksesi elämässäsi?

(Mukaeltu Interview Question Generator 2020.)

**VINKKI 1: HALLITSE OMAA AJANKÄYTTÖÄSI**

Listaa säännöllisesti asiat, jotka sinun tulee saada tehdyksi esimerkiksi viikko- tai kuukausitasolla ja mieti sitten niille tärkeysjärjestys. Aikatauluttaminen ja tehtävien kalenterointi auttaa huomattavasti, jottei sinun tarvitse jatkuvasti miettiä, mitä on mahdollisesti unohtunut tai vielä tekemättä ja miten aika niiden tekemiseen riittää. Tämä vähentää turhaa stressiä, lisää hallinnan tunnetta ja vapauttaa aivojen muistikapasiteettia. Kun sinulla on selkeä, mieluinen visualisoitu aikataulu, on siitä myös helppo tarkistaa oman työkuorman tilanne. Kun kalenteri alkaa täyttyä merkinnöistä, on se merkki siitä, että aika ei enää riitä ylimääräisiin asioihin. Tällöin on tärkeää oppia sanomaan myös ei uusille tehtäville, ennen kuin edelliset on saatettu loppuun saakka.

**VINKKI 2: OTA VASTUU ITSESTÄSI**

Yhtäkkinen liika vastuu saattaa lamaannuttaa ihmisen. Vastuunottoa kannattaa lähteä harjoittelemaan siten, että ottaa ensin vastuun itsestään ja omista teoistaan. Elämä on täynnä valintoja, joilla on seurauksensa. Harjoittele vastuunottoa niin, että seuraavan kerran, kun kohtaat vastoinkäymisen, hyväksy senhetkinen tilanne, ja mieti mitkä valintojasi johtivat siihen ja miksi. Vastoinkäymiset ovat ikäviä, mutta kaikkien niiden taustalta löytyy kuitenkin meidän omien valintojemme ketju, joka tilanteeseen johti. Kun alat ymmärtää valintojen ketjuja paremmin, alat tehdä luontevasti päämäärätietoisempia valintoja. Tapahtumien seuraukset on helpompi hyväksyä, kun tiedostaa mahdolliset skenaariot jo etukäteen. Näiden ketjujen ymmärtämisen kautta alat myös hahmottaa omaa osuuttasi ja tekojesi vaikutusta suuremmissa kokonaisuuksissa.

**VINKKI 3: PIENIN ASKELIN JA YKSI PÄÄTÖS KERRALLAAN PUNTAROIDEN**

Päätöksenteon harjoittelu kannattaa aloittaa pienistä asioista. Helpoin tapa harjoitella on aloittaa päätöksistä, jotka koskevat sinua itseäsi. Aloita pienistä päätöksistä ja siirry pikkuhiljaa suurempiin, kun huomaat päätöksenteon ja päätöksistä kiinni pitämisen alkavan sujua. Päätöksenteon tueksi voit aluksi pyytää apua muilta ihmisiltä. Aluksi kannattaa yhdessä jonkun tutun kanssa puntaroida päätöksen hyvät ja huonot puolet, minkä jälkeen päätöksen tekeminen saattaa tuntua helpommalta.

Priorisointia voi harjoitella samalla kuin päätöksen tekoa. Arvioi ja perustele jokainen päätös erikseen miettien, pitääkö tämän asian tapahtua juuri nyt heti vai voiko se tapahtua myöhemmin tai hieman pidemmällä ajanjaksolla.

Tässä pari esimerkkiä eri tasoista päätöksentekotilanteista: A) Sinä päätät, lähdetkö ensi kesänä ylipäätään lomamatkalle: kyllä vai ei? B) Sinä päätät, lähdetkö lomamatkalle Lappiin vai Kreikkaan C) Sinä päätät lomamatkan ajankohdan: toukokuu, heinäkuu tai syyskuu?

**VINKKI 4: AIKAAN SIDOTUT TAVOITTEET**

Aluksi kannattaa aloittaa kirjaamalla itselle ylös sellaisia tavoitteita, joiden saavuttaminen on suhteellisen helppoa ja todennäköistä. Jos heti asettaa riman liian korkealle, se tappaa hyvin äkkiä motivaation kyseistä asiaa kohtaan alkuinnostuksen laannuttua. Pitkän tähtäimen tavoitteet kannattaa jakaa pienempiin osakokonaisuuksiin ja nostaa rimaa hieman korkeammalle sitä mukaan kun ne alkavat sujua. Tällöin etenemisen seuraaminen on myös helpompaa.

Tärkeää on määrittää ajallisesti tai määrällisesti mitattavassa muodossa oleva tavoite, jotta tiedät saavuttaneesi sen, ja sitä kautta onnistuneesi. Esimerkiksi: Juoksen 5 km yhtäjaksoisesti seuraavaan syntymäpäivääni mennessä tai syön karkkia vain yhtenä päivänä kuukaudessa. Muista, että uuden tavan omaksumiseen sen haastavuudesta riippuen kestää 3-9 viikkoa, joten vastoinkäymisistä ei tule lannistua, vaan kannattaa jatkaa määrätietoisesti tavoitteita kohti. Mikäli et saavuta jotain osatavoitetta sille asetetussa määräajassa, korjaa suunnitelmaasi ja aseta uudet määräajat lopuille tavoitteille.



### VINKKI 5: RIITTÄVÄ PALAUTUMINEN EHKÄISEE STRESSIÄ

On olemassa sekä myönteistä, että negatiivista stressiä. Myönteinen stressi auttaa meitä yltämään huippusuorituksiin lisäämällä tarkkaavaisuuttamme sekä suorituskykyämme. Liian pitkään jatkunut tai liian suuri stressi sotkee elimistömme, estää palautumasta ja voi johtaa lopulta totaaliseen uupumukseen. Tärkeä osa itseohjautuvuutta on tunnistaa omat stressitasonsa ja -reaktionsa, sekä löytää itselleen sopivat keinot haitallisen stressin lievitykseen. Hyvä keino tunnistaa omia reaktioita ja stressin tasoja on kirjata niitä itselleen muistiin tai kysyä läheisiltä ihmisiltä heidän havaintojaan. Kun huomaat, että kierrokset kovenevat, alat stressaantua ja väsyä, on erityisen tärkeää hidastaa vauhtia. Haitallisen stressin lievitykseen kannattaa levätä mahdollisimman paljon ja palleahengityksen avulla voi nopeasti rauhoittaa sykettä ja lieventää akuuttia stressireaktiota. Myös maltillinen hyvältä tuntuva liikunta ja erityisesti joutenolo saattavat helpottaa oloa.

Stressaantuneena ei missään nimessä kannata käyttää päihteitä, sillä ne kuluttavat voimavaroja entistä enemmän. Hemmottele itseäsi ja tee itsellesi mieluisia asioita. Läheisille ihmisille tai ammattilaiselle puhuminen stressaavista asioista saattaa helpottaa oloa. Paras neuvo on kuitenkin se, että ole itsellesi armollinen. Älä vaadi itseltäsi liikoa, vaan anna itsesi palautua ja levätä. Mikäli sinulta aletaan vaatia asioita, kun olet stressaantunut, niin sano ei. Kukaan muu ei tiedä sinun olostasi paremmin kuin sinä itse. Opi tuntemaan itsesi ja omat rajasi pidä niistä kiinni.



### VINKKI 6: OMA HYVINVOINTI KUNTOON NUKKUMALLA

Unella on äärimmäisen tärkeä osuus ihmisen palautumisessa ja oman elämän hallinnassa. Väsyneenä ihmisen empatiakyky vähenee, ja kärtyisyys sekä negatiiviset ajatukset voivat nousta pintaan. Silloin myös sortuu herkemmin hetken mielitekoihin, kuten herkutteluun tai tv-maratoneja katsomaan, kun virtaa ei vain riitä. Opettele itsellesi sopiva unirytmisi ja pidä siitä kiinni, että saat riittävästi unta vuorokaudessa. Tietenkin on aikoja, jolloin nukkuu huonommin kuin yleensä, kuten esimerkiksi lomalla tai viikonloppuina toisinaan. Mutta kun olet totuttanut itsesi tiettyyn unirythmiin, on siihen satunnaisen lipsumisen jälkeen helppo palata. Riittävä uni pitää mielen virkeänä ja auttaa jaksamaan paremmin arjessa. Jos uni ei tule, niin nukahtamisvinkkeinä voit miettiä esimerkiksi: Onko huoneessa liian kylmä tai kuuma? Palelevatko varpaasi? Oletko nälkäinen tai ahkyssä? Tuuleta raitista ilmaa huoneeseen hetki ennen nukkumaanmenoa. Oletko ehtinyt rentoutua urheilu- tai työsuorituksen jälkeen ennen nukkumaanmenoa? Pienikin määrä nautittua alkoholia heikentää unen laatua ja palautumista sekä voi aiheuttaa heräilyä keskellä yötä.



### VINKKI 7: OMA HYVINVOINTI KUNTOON SYÖMÄLLÄ

Terveellinen ruokavalio auttaa jaksamaan paremmin ja antaa lisäpotkua päivään. Kiireisinä aikoina terveellisesti syöminen saattaa joskus lipsua, kun tulee valittua helpommin nopeita välipaloja tai eineksiä kuin itse tehtyä, ravinteikkaampaa ruokaa. Terveellisesti syöminen vaatii tietynlaista kurinalaisuutta ja suunnitelmallisuutta, mikä onkin tärkeä osa itseohjautuvuutta. Säännöllinen ruokailurytmi ja riittävä nesteytys ovat hyvin tärkeitä, sillä verensokerin heittelehtiminen ja nestetasapainon järkkäytyminen vaikuttaa yleiseen jaksamiseen ja sitä kautta myös mielialoihin.

Kannattaa aloittaa pienin askelin. Voit esimerkiksi suunnitella viikon syötävät pääruoat etukäteen ja laatia sen pohjata itsellesi kauppalistan. Kun sinulla on selkeä suunnitelma, ei tule niin helposti sorruttua hetken mielijohteisiin. Mikäli ajan löytyminen ruuanlaittoon on kortilla, kannattaa tehdä isompia annoksia esimerkiksi vuokaruokia kerralla, joita voi sitten syödä useampana päivänä. Kiireisten päivien varalle kannattaa myös pakastaa annoksia, joita on sitten nopea lämmittää.



### VINKKI 8: OMA HYVINVOINTI KUNTOON LIIKKUMALLA

Säännöllinen liikunta kannattaa myös ottaa osaksi elämää, sillä se auttaa irtautumaan arjen askareista tai mieltä vaivaavista murheista. Raitis ilma piristää mieltä, ja hyvä peruskunto suojaa lievemmillä sykevaihteluilla voimakkailta stressireaktioilta. Suuret sykevälien vaihtelut saattavat tuntua ikäviltä ja sitä kautta lisätä stressiä ennestään jo valmiiksi stressaavissa tilanteissa. Keho myös palautuu nopeammin stressistä, kun kunto on kohdillaan. Liikunnan harrastaminen kannattaa aloittaa pienin askelin. Jos ei pidä joukkue- tai tekniikkalajeista, voi tehdä pieniä hyötyliikunnan muodossa kävelylenkkejä, uida, käydä jumpassa tai salilla. Tärkeää on kuitenkin aloittaa ja jatkaa maltillisesti. Nyrkkisääntö on, että liikunnasta pitää tulla hyvä olo, ei uupunut, väsynyt ja ryytynyt olo. Lepopäivät on tärkeää muistaa, sillä kehon pitää saada palautua myös liikunnasta. On hyvä muistaa myös se, että todella stressaavina aikoina liikunta kannattaa jättää suosiolla hetkeksi joko täysin pois tai hieman vähemmälle, jotta ei niin sanotusti polta kynttilää kahdesta päästä. Liiku silloin, kun se tuntuu hyvältä ja siten, että se tuntuu hyvältä.

### VINKIT ITSEOHJAUTUVUUTEEN ETÄTYÖSKENTELYSÄ:



### VINKKI 9: KUN PÄIVÄN TYÖT ON TEHTY, VOI HYVILLÄ MIELIN OTTAA HIEMAN RENNOMMIN

Kannattaa määrittää jokaiselle päivälle tavoitteeksi tehtävät, jotka sinun tulee kulloisenakin päivänä saada tehdyksi. Voi olla kannattavaa tehdä työpäivän alkuvaiheilla syvää keskittymistä vaativat tehtävät pois alta. Jos on mahdollista, päivän tehtävät kannattaa määrittää niin, että niihin tulee myös hieman vaihtelua. Voi olla raskasta tehdä yhtä ja samaa asiaan koko päivän. Päivään kannattaa valita sekä sellaisia tehtäviä, jotka vaativat erityistä tarkkuutta ja keskittymistä, mutta myös hieman kevyempiä tehtäviä.



### VINKKI 10: MUISTA TAUOT! ETHÄN TYÖPAIKALLAKAAN TAUOTTA TYÖSKENTELE!

Jotta etäpäivä sujuu mukavammin, kannattaa huolehtia myös tauoista. Eihän ketään töissäkään vaadita tauotta työskentelemään. Älä pidä taukojasi tietokoneen äärellä, vaan kun olet tauolla, poistu selkeästi koneelta ja nauti tauostasi. Voit esimerkiksi avata hieman ikkunaa ja hengitellä raitista ilmaa. Myös pieni vertytteleminen tauoilla tekee hyvää. Päätä edellisenä päivänä mihin aikaan aloitat etätyöskentelyn ja milloin päätät sen. Kun päätät etukäteen työskentelyaikasi, teet selkeän eron sille, milloin työskentelet ja milloin olet vapaa-ajalla. Ei ole hyvä asia, jos työstä tai opiskelusta tulee liian iso osa elämäsi ja tuntuu, ettet muuta teekään.





### POHDI OMIA ITSEOHJAUTUVUUSTAITOJASI ALLA OLEVAN TARKISTUSLISTAN AVULLA. MITEN SINULTA SUJUVAT SEURAAVAT ASIAT?

- Onko sinun helppo hallita omaa ajankäyttöäsi?
- Osaatko ottaa vastuuta omien tehtäviesi loppuun saattamisesta vai tarvitsetko ulkopuolista kannustusta?
- Onko sinulle luontevaa tehdä itsenäisesti päätöksiä?
- Osaatko priorisoida tehtäviä?
- Onko sinun helppo pitää kiinni sovitusta aikatauluista ja suunnitelmista?
- Tunnistatko haitallisen stressin ja osaatko lievittää sitä?
- Onko sinulle luontevaa huolehtia omasta hyvinvoinnista ja terveydestäsi?



### KOODARIKUISKAAJAN SUOSITTELEMAT KIRJAVINKIT:

- Vastuunotto ja motivaatio: Christopher Avery – The Responsibility Process
- Ajan- ja tehtävienhallinta: David Allen – Getting Things Done
- Tuottavuus ja aikaansaaminen: Cal Newport – Deep Work
- Itsetuntemus ja itseluottamus: Valerie Young - The Secret Thoughts of Successful Women
- Ajan- ja tehtävienhallinta: Brian Tracy – Eat That Frog! : 21 Great Ways to Stop Procrastinating and Get More Done in Less Time
- Haavoittuvaisuus & rohkeus: Brené Brown – Uskalla haavoittua – elä rohkeasti täydellä sydämellä



### LISÄVINKIT:

- Koodarikuiskaajan blogi – Itsevastuun prosessi eli the responsibility process: <https://koodarikuiskaaja.fi/blogi/itsevastuun-prosessi-eli-the-responsibility-process/>
- Itsensä johtaminen: <https://www.ttl.fi/tyopiste/ole-itsellesi-paras-mahdollinen-pomo-seitsemän-keinoa-parantaa-itsensa-johtamisen-taitoja/>
- Unen tärkeys: Henri Tuomilehto & Jouni Vornanen – Nukkumalla menestykseen
- Vinkkejä hyvään uneen ja palautumiseen: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>
- Liikunnan ja syömisen tärkeydestä: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>
- Ajanhallinta: <https://www.ttl.fi/blogi/minulla-on-vain-aikaa-mutta-mihin/>
- Tietoisuustaidot: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/mit%C3%A4-ovat-mindfulness-tietoisuustaidot>
- Elämäntaitoja: <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/>



## Huipputiimissä jokaisen työpanos merkitsee yhtä paljon



*Kuva: Tiimityö  
(Pia Rantanen 2020)*

Viestinnän ja muutoksen ammattilainen ja strategisen viestinnän muutostoimiston Ellun Kanojen perustaja Kirsi Piha korostaa, että "yhdessä tekemisen taito on työelämän ykköstaitoja nyt ja tulevaisuudessa" (Piha 2019). Markkinoinnin ja viestinnän ammattilaiset Ida Hakola ja Ilona Hiila sekä muutosvalmentaja Maaretta Tukiainen nostavat kirjassaan esille tiimiäilyn käsitteen. Heidän mukaansa tiimiäilyllä tarkoitetaan sitä, että "ryhmä ihmisiä toimii yhdessä niin, että jokaisen koko potentiaali tukee yhteisen tavoitteen saavuttamista." Onnistuneen tiimityön hyödyiksi he mainitsevat seuraavat asiat: 1. Tiimi on enemmän kuin yksilöiden vahvuudet. 2. Tiimissä yksilö oppii enemmän. 3. Tiimi ratkaisee monimutkaisempia ongelmia kuin yksilöt. 4. Tiimi tunnistaa ongelmat nopeammin kuin yksilö. 5. Tiimi työskentelee tehokkaammin kuin yksilö. 6. Tiimityö lisää työtyytyväisyyttä. (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019, 14,67-69.)

Pelialalla tiimityötaitojen merkitys korostuu, sillä pelikehitystiimeissä tehdään työtä pelin valmistumisen, julkaisemisen ja menestymisen eteen. Omia tiimityötaitojaan voi leikkisästi arvioida vaikka miettimällä Big Brother tv-ohjelmaa: "Kyseessä on toki kilpailu, mutta vain itseään ajatteleamalla kilpailussa ei pärjää. Vaikka talon sisällä löytyisi ymmärrystä jonkun kilpailijan itsekkäälle toiminnalle, niin toimintaa ulkopuolelta tarkkailevilla katsojilla on yllättävän pitkä ja valikoiva muisti, kun pudotusäänestyksen aika koittaa. Tärkeää on löytää muista ihmisistä ne ominaisuudet, jotka tekevät tiiminjäsenistä yhdessä tähtiä, eikä itsestään sitä ominaisuutta, joka tekee itsestä sen ainokaisen ja kirkkaimman tähden tiimissä. Mikään ei nimittäin syö yhdessä tekemistä niin paljon, kuin se, että näkee muut ihmiset kilpailijoinaan." (Kuhmonen, Anttila & Rantanen 2020.)

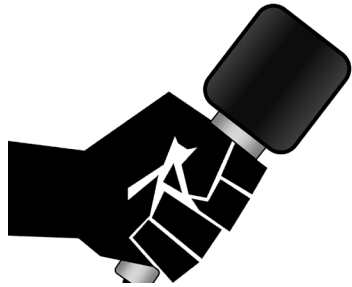


Women in Games Finlandin viestintävastaavan Jenni Ahlapuron (2019, 63) mukaan pelialalla tulee olemaan kovaa kilpailua hyvistä tekijöistä alan yhä kasvaessa tulevina vuosina. Täten myös diversiteetti eli monimuotoisuus tulee rikastuttamaan alan työkulttuuria monella tavalla. Tekijöitä rekrytoidaan jo tänä päivänä ympäri maailmaa eri kulttuuritaustoista, ja poikkeavuus suomalaisesta valtavirrasta voi ilmentyä esimerkiksi seksuaalisen suuntautumisen, etnisyyden, sosioekonomisen aseman tai toimintakyvyn muodossa. Erilaisuuden ymmärtäminen saattaa vaatia joiltakin henkilöiltä kykyä sopeutumiseen.

Tiimityö pohjautuu vahvasti vuorovaikutamiseen. Tiimeissä työskennellään fyysisissä ja virtuaalisissa ryhmissä, joiden jäsenten kanssa on tultava toimeen. Kommunikoimalla päästään yhteisymmärrykseen siitä, mitä yhdessä tavoitellaan ja jokaisen osallistuminen keskusteluun on tärkeää kokonaisuuden hahmottamiseksi. Tiimityötaitoihin lukeutuu myös, että kykenee antamaan muille tiimiläisille realistisia lupauksia omasta työpanoksestansa ja toteuttaa ne. Tai kertoo ajoissa, mikäli suunnitelmat eivät tule syystä tai toisesta toteutumaan. Tiimityössä siis sitoudutaan positiivisin mielin yhteisiin päämääriin siitakin huolimatta, että matkalle osuu haasteita. Kaiken kaikkiaan tiimityön ytimessä on yhteisymmärrys ja toisten jäsenten huomioon ottaminen.



## MITEN TESTATAAN REKRYTOINTILANTEISSA?



Rekrytoijat testaavat tiimityötaitoja esimerkiksi kyselemällä tiimityökokemuksistasi tai visiotasi unelmatiiimistä. Sinua saatetaan myös pyytää kertomaan, kuinka ratkaisisit jonkin esimerkkikonfliktitilanteen tiimissä. Sinun on myös hyvä osata arvioida omia vahvuuksiasi ja heikkouksiasi tiimityössä. (Anttila & Rantanen 2020.)

## ESIMERKKIKYSYMYKSIÄ HAASTATELUSSA

Esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä voidaan esittää työhaastattelussa: Pyri kuvailemaan ja havainnollistamaan tilanne mahdollisimman tarkasti, jotta kuulija pystyy ymmärtämään kokonais kuvan.

- Kerro mieluisin kokemuksesi tiimityöstä. Mikä sinun tehtäväsi oli tiimissä?
- Pystytkö kertomaan esimerkin tilanteesta, jossa projektin tavoite muuttui radikaalisti aivan loppusuoralla. Miten sinä ja muut tiimiläiset suhtauduitte tilanteeseen?
- Kuvaile tiimiläistäsi tai ohjaajaasi, jonka tapa johtaa on tehnyt sinuun positiivisen vaikutuksen? Miksi vaikutus oli positiivinen?
- Kerro esimerkki tilanteesta, kun olet delegoinut onnistuneesti tärkeän tehtävän jollekin henkilölle.
- Kerro esimerkki tilanteesta, jossa tärkeä projekti tai tehtävä ei sujunut suunnitelmien mukaan. Mikä oli sinun roolisi tilanteessa? Millainen lopputulos oli?
- Mikä on ollut hienoin tai erikoisin projekti missä olet ollut mukana? Miksi? Mikä sinun roolisi ja tehtäväsi oli projektissa?

(Mukaeltu Interview Question Generator 2020.)

## MITEN HARJOITELLA?



### VINKKI 1: TIIMITYÖTAIDOT PARANEVAT YKSINKERTAISESTI TIIMITYÖSSÄ

Tiimityötaitoja voi harjoitella oikeastaan missä tahansa tilanteessa, johon liittyvät yhdessä tekeminen ja yhteiset tavoitteet. Esimerkiksi joukkueharrastukset, projektit, kurssit ja kerhot ovat hyviä tiimityötaitojen harjoitteluun.



### VINKKI 2: HYVÄ YHTEISHENKI MAHDOLLISTAA HYVÄN TIIMIDYNAMIIKAN

Kannattaa harjoitella positiivista ajattelutapaa. Hyvä tapa kohottaa tiimihenkeä on keventää tunnelmaa huumorilla, auttamalla ja kannustamalla muita sekä kiittämällä ja jopa tarvittaessa pahoittelemalla. Yleiset käytöstavat ja toisen yksilön arvostus siis kunniaan. Niitä asioita on hyvä harjoittaa aivan kaikkien ihmisten kanssa ja aivan missä tahansa tilanteessa, johon liittyy vuorovaikutusta. Terveen tiimidynamiikan omaava ryhmä kykenee helpommin vastaanottamaan odottamattomia haasteita ja päätöksentekokin on avoimessa ilmapiirissä helpompaa.



### VINKKI 3: APUA TARJOAMALLA VOIT JAKAA OSAAMISTASI

Hyviin tiimityötaitoihin kuuluu muiden auttaminen ja oman osaamisen jakaminen. Mikäli sinulla ei ole itselläsi mitään tehtävää meneillään, voit aina tarjota apua muille tiimin jäsenille. Monet asiat ovat vähemmän raskaita, kun niitä pohtii ja tekee yhdessä. Jos on esimerkiksi haastava ongelma ratkaistavana, jossa ei tunnu yhtään pääsevän eteenpäin, olisi varmasti sinustakin mukavaa, jos sinulle tarjottaisiin apua. Kun useampi ihminen lyö viisaat päänsä yhteen, ratkeavat usein ongelmat helpommin. Jos sinulla on jo osaamista jostain, minkä kanssa joku toinen painii, kannattaa tätä osaamista jakaa. Silloin kertaat itse oppimaasi, ja pääset harjoittelemaan myös toisen ihmisen opastamista ja perehdyttämistä.



#### VINKKI 4: MURRA OMILLA TOIMILLASI MUUTOSVASTARINTAA

Projekteissa tulee usein vastaan muutoksia ja osa tiimin jäsenistä saattaa ottaa ne hyvinkin raskaasti. Kannattaa edistää positiivista asennetta ja ilmapiiriä sekä yrittää löytää muutoksista esiin uudet mahdollisuudet, positiiviset puolet tai edes lieventävät asiahaarat ja jakaa oivallukset muille. Tämä on hyvä keino pyrkiä ylläpitämään positiivista mielialaa ja tiimihenkeä. Tämä antaa myös sinusta miellyttävän kuvan tiimitoverina. Jos kaikki ovat pahalla päällä ja negatiivisia, ei tiimityöskentely välttämättä suju kovin mukavasti ja jouhevasti.



#### VINKKI 5: OTA VANHOISTA KOKEMUKSISTASI PARHAAT PALAT MUKAASI

Kannattaa muistella vanhoja, erityisen miellyttäviä tiimityöskentelykokemuksia ja miettiä, mikä niistä teki niin mukavia. Oliko ihmisten käytöksellä tai työskentelytavoilla vaikutusta siihen? Kirjaa ylös positiiviset vaikuttimet ja mieti, kuinka voisit viedä niitä mukana myös tuleviin tiimityöskentelytilanteisiin.



#### VINKKI 6: MONIPUOLINEN MONIOTTELIJATIIMI

Hyvä tiimipelaaja arvostaa kaikkia tasapuolisesti ja ajaa koko tiimin yhteistä etua – ei vain omaa etuaan. Tutustu tiimiläisiisi ja mahdollisuuksien mukaan heidän taustoihinsa. Monimuotoinen tiimi on rikkaus, ja yksilöiden erilaiset luonteet ja ominaisuudet kannattaa nähdä vahvuutena eikä uhkana. Luottamuksen rakentuminen tiimissä tapahtuu luontevasti, kun näkee tiimin jäsenet yksilöinä, ja heidän yksilölliset luonteensa voi ottaa siten myös huomioon.



#### VINKKI 7: YHTEISET PELISÄÄNNÖT TYÖSKENTELYN TUkena

Etätyöskentelylle kannattaa heti alussa määrittää selvät pelisäännöt. Yhteisiä pala-vereita tai työskentelyhetkiä kannattaa pitää säännöllisesti. Yhteisinä kahvihetkinä kannattaa avata linjat ja vaihtaa kuulumisia tiimiläisten kanssa aina kun mahdollista. Etänä työskennellessä on erittäin tärkeää pitää huoli siitä, että jokainen ymmärtää oman työpanoksensa merkityksen kokonaisuuden kannalta ja on valmis ottamaan vastuun siitä.



#### VINKKI 8: YHDESSÄ TIIMINÄ POSITIIVISUUDEN KAUTTA JA AVOIMIN MIELIN

Tiimiytyminen saattaa olla vaikeampaa etänä kuin kasvokkain työskennellessä, siksi siihen kannattaakin panostaa heti alussa. Tutustukaa toisiinne ennen, kuin käytte töiden kimppuun ja kertokaa myös hieman aiemmasta kokemuksestanne ja vahvuksistanne. Huumori auttaa keventämään tunnelmaa ja luomaan yhteishenkeä. Muutoinkin kannattaa pyrkiä pysymään mielentilaltaan positiivisena, sillä yhdessä tekeminen on paljon mukavampaa, kun sitä tehdään ilon kautta. Tiimissä kannattaa painottaa avointa viestintää ja kommunikaatiota. Harva meistä on ajatustenlukija, joten puhukaa, puhukaa ja puhukaa vielä lisää.





### MIETI OMIA TIIMITYÖTAITOJASI ALLA OLEVAN TARKISTUSLISTAN AVULLA. MITEN SINULTA SUJUUR SEURAAVAT ASIAT?

- Osaatko työskennellä tiimissä kasvokkain? Entä virtuaalisesti?
- Onko sinulle luontevaa luoda uusia ihmissuhteita, vai koetko sen vaikeaksi?
- Tuletko toimeen erilaisten ihmisten kanssa?
- Kuinka suhtaudut uusiin haasteisiin? Koetko ne uhkana vai mahdollisuutena?
- Miten selviät ristiriitatilanteista ja konflikteista?
- Pystytkö ottamaan vastaan itsellesi epäedullisia muutoksia tiimissä yhteisen hyvän nimissä?



### KOODARIKUISKAAJAN SUOSITTELEMAT KIRJAVINKIT:

- Palautteen vastaanottaminen: Douglas Stone & Sheila Heen - Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well
- Tiimityöskentely: Christopher Avery – Teamwork Is an Individual Skill: Getting Your Work Done When Sharing Responsibility
- Hyvän tiimin toiminta: Patrick Lencioni – The Five Dysfunctions of a Team



### LISÄVINKIT:

- Koodarikuiskaajan blogi - Palaute painelee kolmea triggeriä <https://koodarikuiskaaja.fi/blogi/palau-te-painelee-kolmea-triggeria/>
- Palautteen antaminen: Dave Bailey – How to Deliver Constructive Feedback in Difficult Situations <https://medium.com/s/please-advise/the-essential-guide-to-difficult-conversations-41f736e63ccf>
- Tiimityö: <https://www.ukko.fi/blogi/onnistuneen-yhteistyon-ainekset-nain-loistat-tiimeissa/>
- <https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/mista-on-huipputiimit-tehty/>
- <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hyva-kaytos-lisaa-tuottavuutta>



## Oppimista ei pääse pakoan korkeakoulun jälkeenkään

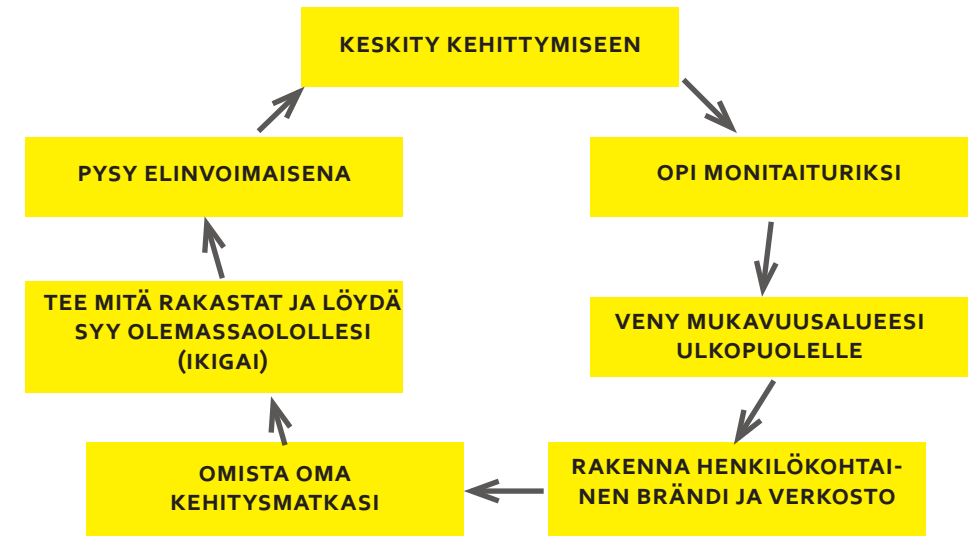


Kyky oppia uutta, oppia pois vanhasta, soveltaa opittua ja jakaa oppimaansa muille ovat erittäin tärkeitä taitoja nyt ja tulevaisuudessa. Tulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita pyritään ennakoimaan, ja Opetushallituksen (2019, 15, 37) Osaamisen ennakointifoorumi -raportista havaitaan, että esimerkiksi viihde- ja ohjelmistoaloilla tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän muun muassa ongelmanratkaisutaitoja, moniammatillista osaamista ja muutososaamista.

*Kuva: Jatkuva oppiminen  
(Pia Rantanen 2020)*

Kansainvälisesti tunnustettu ajatusjohtaja, tutkija ja yritysten oppimisen fasilitaattori, professori Nick Van Dam (2016) on määritellyt jatkuvan oppimisen ajattelutavan seitsemän oleellista elementtiä, jotka on esitetty kuviossa 2. Kasvuun keskittyvällä ajattelutavalla tarkoitetaan sitä, että yksilö uskoo omaavansa rajoittamattoman kapasiteetin oppia uutta ja näkee haasteet mahdollisuutena henkilökohtaiseen kasvuun. Van Damin mukaan työelämässä pärjäävät parhaiten ne, jotka hankkivat syvällistä osaamista muutamalta eri osa-alueelta. Lisäksi hän kehottaa myös venymään mukavuusalueen ulkopuolelle, koska vasta siellä tapahtuu oppimista. Jatkuva oppiminen ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen tarkoittaa myös henkilöbrändin rakentamista ja sen oivaltamista, että koko ajan pitää valppaasti tarkkailla, mitä taitoja tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa.

Menestyminen edellyttää myös oppimistavoitteiden asettamista, edistykseen mittamista, mentorointia, aktiivista palautteen pyytämistä sekä henkilökohtaista investointia oppimiseen. Van Dam kehottaa jokaista etsimään oman ikigain, eli syyn omalle olemassaolollensa, joka löytyy vastaamalla seuraaviin neljään kysymykseen: 1. Mitä rakastat? 2. Mitä maailma tarvitsee? 3. Mistä sinulle maksetaan? 4. Missä olet hyvä? Menestyäkseen yksilön täytyy ottaa vastuuta omasta kasvustaan ja elinvoimaisuudestaan huolehtimalla terveydestä ja hyvinvoinnista syömällä terveellisesti, nukkumalla riittävästi, rentoutumalla esimerkiksi mindfulnessin tai joogan avulla sekä noudattamalla muita hyvinvointia turvaavia tapoja.



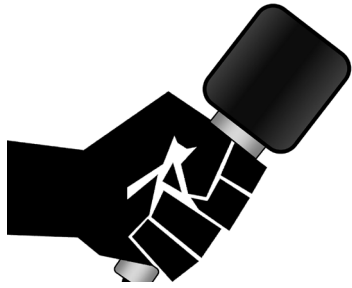
*Kuvio 2: Jatkuvan oppimisen ajattelutavan seitsemän oleellista elementtiä (van Dam 2016)*

Peliala on malliesimerkki nopeasti muuttuvasta alasta, jolla uuden jatkuvan oppimisen omaksuminen on välttämätöntä. Peliteollisuudessa tee-se-itse-mentaliteetti on hyvin tavallista, ja epämuodollista omaehtoista kouluttautumista tapahtuukin paljon teknologian kehittyessä valtavaa vauhtia.

Oppimisessa on kyse ennen kaikkea uteliaisuudesta, kyvystä ottaa vastuuta omasta oppimisestaan sekä halusta kehittää jatkuvasti itseänsä ja osaamistaan. Oppimiseen liittyy usein se, että haastaa itsensä ja siirtyy hetkellisesti oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Jatkuvaan oppimiseen liittyy ihmisen oma tahto kehittää itseään ja lisätä omaa osaamistaan ilman, että joku muu kehottaa siihen. Henkilö tunnistaa ne osaamisen alueet, joita kehittää, ja ottaa itse vastuuta tarvittavan osaamisen hankkimisesta. Oppimiseen liittyy myös taito etsiä tietoa ja suhtautua lähteisiin kriittisesti. Myös kyky oppia muilta on tärkeää.

Signaaleja tulevaisuuden trendeistä voi saada esimerkiksi kyselemällä ja osallistumalla Game Jameihin, luennoille tai alan webinaareihin. Jo hankittujen tietojen, taitojen ja kokemusten jakaminen ja opettaminen muille ihmisille vahvistaa usein oppimista. Oppimiseen liittyy myös kyky pyrkiä ensin itse ratkaisemaan ongelmatilanteet ja kysyä neuvoja vasta sen jälkeen muilta, sekä omien ratkaisujen ja valintojen reflektointi. Kuitenkin ehkä tärkein asia oppimisessa on läpikäydä ja oppia myös virheistään. Virheet eivät ole pelkkiä epäonnistumisia, ne ovat myös hienoja tilaisuuksia oppia. Positiivisen asenteen säilyttäminen uuden oppimista kohtaan ja oppimiseen liittyvien kehityskohtien tunnistaminen on tärkeää. Asenne ratkaisee, jäävätkö asiat mieleen vai eivät.

## MITEN TESTATAAN REKRYTOINTITILANTEISSA?



Oppimista voidaan arvioida rekrytointitilanteissa itsereflektion avulla. Sinulta voidaan kysyä esimerkiksi, millainen oppija olet, mitä uutta olet viime aikoina oppinut, miten suhtaudut uusien asioiden oppimiseen ja oletko halukas kehittämään itseäsi. Myös omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen suhteessa oppimiseen kertoo oppimiskyvystäsi. "Mikä on sinun oppimiskuntosi?" saattaa kysyä myös rekrytoija työhaastattelussa. (Anttila & Rantanen 2020.)

## ESIMERKKIKYSYMYKSIÄ HAASTATELUSSA

Esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä voidaan esittää työhaastattelussa: Pyri kuvailemaan tilanne ja havainnollistamaan tilanne mahdollisimman tarkasti, jotta kuulija pystyy ymmärtämään kokonaiskuvan.

- Kuvaile tilannetta, jolloin olet vapaaehtoisesti laajentanut omaa osaamistasi enemmän kuin olisi ollut annetun tehtävän kannalta tarpeellista, ilman että joku on kehottanut sinua tekemään niin.
- Kerro tilanteesta, jossa sinua on pyydetty tekemään jotain, mitä et ole koskaan aikaisemmin tehnyt. Miten reagoit? Mitä opit?
- Kuvaile tilannetta, jossa olet omaksunut uuden ohjelmiston, prosessin, tavan tai idean, jonka avulla jokin tehty asia tehtiin hyvin uudella tai poikkeavalla tavalla verrattuna entiseen.
- Kerro tilanteesta, jossa sinulle on annettu tehtävä, joka ei kuulunut sinun osaamisalueeseesi. Kuinka pärjäsit tehtävässä?
- Kerro suurimmasta oppimishaasteesta, jonka olet kohdannut. Kuinka selätit haasteen?
- Kerro esimerkki tilanteesta, jossa olet joutunut astumaan oman mukavuusalueesi ulkopuolelle. Miten pärjäsit siinä?

(Mukaeltu Interview Question Generator 2020.)



## MITEN HARJOITELLA?



### VINKKI 1: MILLAINEN OPPIJA OLET? KOKEILE ERI TYYLEJÄ VAIHDELLEN.

Oppimistavoista puhuttaessa voi kuulla puhuttavan auditiivisesta, kinesteettisestä ja visuaalisesta oppijasta. Visuaalinen omaksuja oppii parhaiten havainnoimalla ympäristöään sekä näkyvän materiaalin kautta. Auditiivinen omaksuja puolestaan omaksuu tietoa parhaiten kuulonsa avulla. Kinesteettiselle omaksujalle kokemus on tärkeä asia ja hän oppiikin asiat parhaiten itse tekemällä. Nykytutkimusten mukaan kuitenkin motivaatiolla, temperamentilla sekä tiedollisilla valmiuksilla on havaittu olevan enemmän vaikutusta oppimisen tehokkuuteen, kuin sillä että valitsee itselensä luontevimman ja mukavimman tavan opiskella. Näitä erilaisia oppimistyyliä kannattaa vaihdella tilanteen ja tarpeen mukaisesti, jottei totuta itseään vain yhteen ja tiettyyn tapaan oppia.



### VINKKI 2: ARVIOI TIEDON VALTAVÄYLÄN LUOTETTAVUUS

Lähdekritiikin harjoittelu kannattaa aloittaa jo varhaisessa vaiheessa. Kun alat etsimään tietoa, mieti aluksi, mitä tilannetta varten tietoa etsit? Jos etsit tietoa mielenkiinnonkohteistasi itseäsi tai harrastuksiasi varten, ei lähteillä ole niin suurta merkitystä. Internet on tulvillaan mielipiteisiin pohjautuvia kirjoitelmia. Jos etsit tietoa työ- tai koulutehtäviäsi varten, on lähteiden ja asiasisällön luotettavuus erittäin tärkeää. Esimerkiksi iltapäivälehtien artikkelit eivät ole kovinkaan luotettavia, sillä niissä julkaistujen lööppien ja artikkeleiden tehtävänä on myydä lehteä tai saada klikkauksia. Mieti lähteissä myös kirjoittajan taustaa ja sitä, kuinka vanha lähde on, sillä tietoa päivitetään jatkuvasti.



### VINKKI 3: ON MYÖS KÄYTÄNNÖNLÄHEISIÄ KOULUJA JA KURSSEJA

Oletko koskaan ajatellut, opitko paremmin itsekseksi tekstistä pönttämällä vai käytännön tekemisen kautta? Mikäli sinulle on helpompi oppia käytännön tekemisen kautta, niin voit hakeutua kursseille tai koulutuksiin, joissa on tällainen mahdollisuus. On olemassa esimerkiksi ammattikorkeakouluja, joissa opetusta toteutetaan P2P- eli Peer to Peer -metodilla. Opetus pohjautuu tällöin projekti- ja vertaisoppimiseen sekä esimerkiksi Laureassa LbD-toimintamalliin (Learning by Developing). Tällaiset työskentely- ja oppimismallit voivat olla erinomaisia mahdollisuuksia oppijalle, joille kirjasta pönttääminen on haastavaa.



### VINKKI 4: ONKO SINULLA ISO LUKU-URAKKA EDESSÄ?

Kannattaa pohtia ja kokeilla, miten sinun on helpompi opiskella iso määrä tietoa. Voit esimerkiksi ensin silmäillä koko opiskelualueen läpi lähinnä otsikkotasolla, jolloin saa kuvan siitä, kuinka suuri urakka on edessä. Mikäli alkaa kylmiltään pönttämään tietoa, voi syntyä informaatioahky, joka lannistaa motivaation. Toisille voi toimia se, että ensin lukee materiaalin läpi täydellä fokuksella, jonka jälkeen kerta-aiheet silmäilemällä. Kokeilemalla opit, mikä sinulle toimii parhaiten.



### VINKKI 5: PIENET PALAT JA HYVÄ SUUNNITELMA

Isot oppimiskokonaisuudet kannattaa jakaa pienempiin osatavoitteisiin ja suunnitella niiden opiskelulle realistinen aikataulu. Aikatauluun kannattaa suunnitella myös lepopäiviä, jolloin ei edes ajattele opiskelua. Aivot tarvitsevat myös joutokäyntiä, aikaa ja eritoten lepoa opittavan tiedon prosessoinnille ja mieleen painumiselle. Kun opiskelee suunnitelmallisesti itselle sopivan kokoisia osakokonaisuuksia kerrallaan, saa aikaan parempia oppimistuloksia.



### VINKKI 6: OPISKELKAA PORUKALLA!

Jos tiedät, että joku muu painii samaan aikaan saman oppimistavoitteen parissa kuin sinä, kannattaa tehdä yhteistyötä. Oppiminen yhdessä voi olla hyvin mielekästä puuhaa, kun jaatte yhteiset tavoitteet. Voitte esimerkiksi lukea oppimateriaaleja yhdessä vuoron perään ääneen, tai kumpikin lukee alueen, jonka jälkeen keskustellette siitä, mitkä olivat osallistujien mielestä tärkeimmät pointit tekstissä. Näin voitte saada uusia oivalluksia ja näkökantoja materiaaliin.



### VINKKI 7: TEE OMAA TAUSTATUTKIMUSTA

Oppimista voi tukea esimerkiksi etsimällä aiheesta erilaisia artikkeleita ja videoita. Internet on pullollaan erilaisia mikro- ja nano-opetusvideoita, joita kannattaa hyödyntää oppimisen tukena. Myös aiheeseen liittyvien artikkelien lukeminen voi auttaa perehtymään uuteen aihepiiriin ja siihen liittyviin terminologiaan, sekä ymmärtämään aihetta paremmin. Podcastit ovat myös erittäin oiva tapa opiskeluun, sillä niitä voi kuunnella myös matkustaessa paikasta toiseen tai arkisten askareiden ohessa.



### VINKKI 8: KERRO OPITU OMIN SANAIN

Opiskellun tiedon kertaamista voi kerrata esimerkiksi niin, että kertoo asiasta uudelle kohdeyleisölle. Kuinka kertoisit asiasta esimerkiksi lapselle tai työhaastattelutilanteessa? Saman asian ydinasiat voi muotoilla monella tavalla. Voit myös pelata sananselityspeliä valitsemillasi aihepiiriin liittyvillä sanoilla, ja yrittää selittää asian ytimen mahdollisimman selkeästi ja ytimekkäästi. Internetistä löytyy myös sivustoja, joissa voi tehdä itse erilaisia visailuja yksin tai ryhmässä pelattaviksi, esimerkiksi Kahoot! ja Quizlet.





## VINKIT ETÄOPPIMISEEN



### VINKKI 9: TAIDOT HALTUUN JOUHEVASTI JOUSTAVALLA OPPIMISELLÄ

Etäoppimisesta on tullut arkipäivää jokaisessa Suomen ammattikorkeakoulussa keväällä 2020. Koulutustarjonta tapahtuu verkkokurssien ja webinaarien muodossa. Aikataulutkin ovat monesti joustavammat, kun luennoista ja kursseista on tarjolla milloin tahansa katsottavia tallenteita. Pehdy siihen, miltä sivustoilta ja millaisia kursseja löydät liittyen omaan mielenkiinnon kohteisiisi. Ilmoittaudu niihin ja laita omaan kalenteriisi. Vaikka aihe ei käsittelee täysin esimerkiksi työn alla olevia koulu-tehtäviäsi, niin kertaus on aina opintojen äiti, ja lisäksi voit saada uusia perspektiivejä kiinnostuksen kohteestasi. Oppimisen tukena kannattaa hyödyntää myös erilaisia mikro- ja nanovideoita sekä äänikirjoja.



### VINKKI 10: RUTIINEILLA RYHTIÄ PÄIVÄÄN

Mielenkiinnon ylläpitäminen saattaa olla haastavaa itsenäisesti opiskellessa. Siksi kannattaakin asettaa jokaiselle päivälle oma aikataulu ja tavoitteet aloitus- ja lopetusaikoineen, sekä luoda myös erilaisia rutiineja päivän kulun tueksi. Voi myös olla hyödyllistä pitää oppimispäiväkirjaa, jotta voi seurata omaa edistymistään ja sitä, mitä päivien aikana saa todella aikaiseksi.



### VINKKI 11: OPI RAJAAMAAN TYÖ- JA VAPAA-AIKASI

Opiskelua varten kannattaa olla oma työtila. Jos opiskelet eri paikoissa pitkin asuntoa, saattaa alkaa tuntua siltä, ettet muuta teekään kuin opiskelet päivät pitkät. Kun sinulla on opiskelulle varattu tila asunnossa, auttaa se sinua myös hahmottamaan paremmin, milloin opiskelet ja milloin sinulla on vapaa-aikaa. Näin näiden kahden rajat eivät pääse hämärtymään. Taukoja kannattaa myös pitää sopivassa suhteessa opiskelupäivän pituuteen verrattuna, ja käydä välillä haukkaamassa mahdollisuuksien mukaan ulkona happea. Ethän sinä koulussakaan seitsemää tuntia putkeen opiskele, vaan käyt välillä tauoilla.



### MIETI OMIA OPPIMISTAITOJASI ALLA OLEVAN TARKISTUSLISTAN AVULLA. MITEN SINULTA SUJUU SEURAAVAT ASIAT?

- Pystytkö motivoimaan itsesi oppimaan uusia asioita?
- Onko sinun helppo etsiä uutta tietoa ja päivittää vanhaa osaamistasi?
- Pyritkö oppimaan uusia asioita uusilta ihmisiltä?
- Onko sinulle luontevaa jakaa kokemuksiasi ja oppimiasi asioita muille ihmisille?
- Kokeiletko uusia erilaisia ratkaisuja eri ongelmatilanteissa?
- Kokeiletko uusia keinoja ja menetelmiä asioiden oppimiseen, vai käyttkö aina samoja vanhoja tapoja?



### KOODARIKUISKAAJAN SUOSITTELEMAT KIRJAVINKIT:

- Mokasta oppiminen: Kirsten Hadeed – Permission to Screw Up
- Jatkuva oppiminen: Jussi Hölttä – Learn 24/7 Workbook
- Tapojen muuttaminen: James Clear – Atomic Habits



### LISÄVINKIT:

- Opas oppimisen tueksi : <https://oppimisvaikeus.fi/assets/files/2018/10/Opas-sujuvampaan-opiskeluun.pdf>
- Oppimistekniikat: <https://peda.net/kankaanp%C3%A4%C3%A4/ky/opinto-ohjaus/ojo>
- Elinikäinen oppiminen: <https://epale.ec.europa.eu/fi/blog/oppia-ika-kaikki-elinikainen-oppiminen>
- Videoita opiskelutekniikoista: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/08/20/ota-haltuun-opiskelutekniikat>

## Johda itseäsi, jotta voit johtaa muita esimerkillä



*Kuva: Johtaminen  
(Pii Rantanen 2020)*

Pelialalla oman haasteensa johtamiseen tuo luovan tiimin johtaminen. Luovassa tiimissä jäsenet ovat oman alansa erityisosaajia ja tuntevat hyvin oman arvonsa. Johtajan tulee olla arvostuksen ja kunnioituksen arvoinen. Luovan tiimin jäsenet ovat usein hyvin velvollisuuden- ja vastuuntuntoisia sekä motivoituneita. Johtamisessa korostuukin selkeiden tavoitteiden asettaminen, roolien ja vastuiden jakaminen, toiminnan suunnitelmallisuus ja tuloksellisuus, tiedottaminen sekä tiimin sitouttaminen. Johtajan tulee varmistaa, että tiimillä on työympäristö, jossa on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, mikä mahdollistaa luovien ideoiden syntymisen. (Sydänmaanlakka 2009, 127-128.)

Hyviin johtamistaitoihin kuuluu kyky suunnitella ja johtaa erilaisia projekteja. Tehtävien priorisointi ja delegointi ovat tärkeitä taitoja johtamisessa, kuten myös käytettävissä olevien resurssien tunnistaminen ja hallinta. Kuten vuorovaikutustaidoissa, myös johtamisessa, viestiminen ja informaation jakaminen ovat erittäin keskeisessä osassa. Tärkeää on myös osata soveltaa erilaisia johtamismetodeja ja vaihtaa toimintamalleja, mikäli jokin käytössä oleva tapa ei tuota toivottuja tuloksia. Erilaisten tiiminjäsenten ymmärtäminen ja motivoiminen ovat johtajan heiniä. Hyvä johtaja auttaa tiimiään oppimaan sekä kehittämään itseään. Tärkeintä kuitenkin on hyvä itsetuntemus, omien stressireaktioiden tunnistaminen ja tunteiden hallinta. (Hyppänen 2013, 38, 43.)

## MITEN TESTATAAN REKRYTOINTITILANTEISSA?



Johtamistaitoja voidaan arvioida rekrytointitilanteissa itsereflektoinnin, erilaisten skenaarioiden ja suositteijoiden avulla. Sinua voidaan pyytää haastattelussa kertomaan, mitkä ovat heikkoutesi ja vahvuutesi johtajana, millaisia johtamismetodeja käytät ja millainen on sinun mielestäsi hyvä johtaja. Rekrytoija saattaa myös ottaa yhteyttä suositteijoihisi ja kysyä heiltä tarkempia tietoja johtamistaidoistasi. (Anttila & Rantanen 2020.)

## ESIMERKKIKYSYMYKSIÄ HAASTATTELUSSA

Esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä voidaan esittää työhaastattelussa: Pyri kuvailemaan tilanne ja havainnollistamaan tilanne mahdollisimman tarkasti, jotta kuulija pystyy ymmärtämään kokonaiskuvan.

- Kerro tilanteesta, jossa todella osoitit johtamisen taitojasi?
- Oletko hoitanut joskus useampaa projektia samaan aikaan? Kuinka suunnittelit ajankäyttösi? Miten projektit sujuivat?
- Kerro projektista, jonka olet itse suunnitellut? Miten jaottelit ja aikataulutit projektin tehtävät?
- Kuinka mittaat johtamiesi henkilöiden suorituskykyä?
- Osaatko delegoida tehtäviä tehokkaasti? Tuleeko sinulle mieleen jokin esimerkkitalanne?
- Kuinka kuvailisit johtamistyyliäsi?
- Minkälaisia keinoja yleensä käytät tiimisi motivointiin?
- Mitkä arvot ovat sinulle tärkeimmät johtajana?
- Millainen tapa sinulla on käsitellä konfliktitilanteita?
- Kuinka suhtaudut itseäsi koskevaan kritiikkiin?
- Kuinka mittaat omaa suorituskykyäsi työssä?
- Kerro tilanteesta, jossa olet kokenut itsesi erityisen stressaantuneeksi? Miten pärjäsit tilanteessa?

(Mukaeltu Interview Question Generator 2020.)





#### MITEN HARJOITELLA?



#### VINKKI 1: OLE OMA ITSESI JA TUNNISTA ARVOMAAILMASI

Johtajia on kahdenlaisia. Toisia seurataan siksi, että tilanne sanelee niin ja toisia seurataan omasta tahdosta. Kumpaan joukkoon sinä haluat kuulua? On hyvä tuntea omat ajatuksensa ja arvomaailmansa liittyen johtamiseen. Kun pystyt perustelemaan kuka olet ja millaiset arvot toimintaasi ohjaavat, on sinun luontevampaa olla oma itsesi ja siten myös luoda aito yhteys tiimiisi. Aito yhteys on edellytys sille, että seuraajasi voivat tukea ja kunnioittaa sinua sinuna itsenäsi eivätkä esittämäsi roolia. Opi siis tuntemaan itsesi. Voit kirjata näitä asioita itsellesi ylös ja jopa seurata, kuinka ne muuttuvat tai tarkentuvat kokemuksen karttumisen myötä.



#### VINKKI 2: PEREHDY AIHEESEEN

Lue teoriaa erilaisista johtamistyyleistä ja metodeista ja mieti niiden toimivuutta omalla kohdallasi. Kannattaa myös kokeilla erilaisten johtamismetodien toimivuutta. Siinä missä yksi tahtoo tehdä työnsä rauhassa, toinen voi kaivata jatkuvaa tukea ja keskusteluyhteyttä. Tai joku voi kaivata tarkkoja steppejä työn etenemiselle, kun toiselle voi ilmoittaa tavoitteen päämäärän ja raamit toteuttamiselle. Erilaisiin johtamismenetelmiin perehtymällä sinun on helpompi toimia suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti.



#### VINKKI 3: SUOSIMINEN JA ERITYISKOHTELU EI KANNA PITKÄLLE

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat koko ajan tärkeämpiä arvoja työelämässä. Jo tasa-arvolaissakin on säädetty, että syrjiminen on rangaistava teko. Tiimihenkeä syö tehokkaasti tiimiläisten epätasa-arvoinen kohtelu. Tiimi seuraa yleensä tarkasti johtajan toimia, joten on turha luulla, ettei muu tiimi huomaisi jonkun saamaan erityiskohtelua. Kahdenkeskiset, säännölliset jutustelutuokiot auttavat tutustumaan tiimiläisiin. Huomioi myös hiljaisimmat ja arimmat yksilöt.



#### VINKKI 4: NÄYTÄ MALLIA

Joskus saattaa kuulla sanottavan: Sellaiset alaiset, millainen johtaja. Tässä piilee oma viisautensa, sillä johtaja on aina omanlaisensa esikuva johdettavilleen. On risti-riitaista vaatia muilta jotain, mihin ei kuitenkaan itse ole valmis sitoutumaan. Oletko valmis joustamaan ja tekemään kovasti töitä tiimin rinnalla tilanteen vaatiessa? Vai osoitatko ylhäältä päin sormella ja vaadit, että muut tekevät mitä käsketään? Koita siis johtamisessasi asettua johdettavan asemaan ja mieti, millaista kuvaa annat itsestäsi ympäristöösi. Jos teet uusia sääntöjä ja linjauksia, pidä huoli, että myös itse ensi kädessä noudatat niitä.



#### VINKKI 5: PÄÄSTÄ LANGOISTA IRTI JA USKALLA LUOTTAA

Opettele läsnäoloa ja kuuntele herkällä korvalla tiimin mielipiteitä. Kuuntelemalla oma näkemys voi myös tulla paremmaksi. Samalla johdettavien asiantuntemus ja usein innostuskin kasvavat. Vastuuta kannattaa jakaa tasaisesti tiimille, mutta jokaisen vastuunkantokyvyn mukaisesti, sillä se usein sitouttaa ihmisiä ja viestii luottamuksesta. Myös riittävään ja katkeamattomaan tiedonkulkuun ja tiedon jakamiseen kannattaa panostaa. Esimerkiksi viikko- tai päiväpalaverit, joissa tarkastellaan tehtävien etenemistä, ovat hyvä keino pitää kaikki tietoisena siitä, mitä milloinkin on, tai pitäisi olla meneillään.



#### VINKKI 6: OIKEANLAISET TEKIJÄT OIKEILLE PELIPAIKOILLE

Tutustu tiimiläisiisi ja heidän tapoihinsa toimia, ennen kuin jaat tehtäviä tiimiläisille. Siinä missä esimerkiksi hiljainen tyyppi voidaan nähdä ryhmässä passiivisena, hänen tarkkaavaisuutensa tai paineensietokykynsä voi todellisuudessa olla jopa alati äänessä olevia parempi. Joidenkin keskittymiskyky ja pitkäjänteisyys voi olla jotain toista heikommalla tasolla, mutta he voivat olla tärkeässä roolissa, jos täytyy verkostoitua ja jakaa tietoa tiimille. Tutustu Belbinin kahdeksaan eri tiimirooliin, ja yritä tunnistaa kuvauksista jokainen tiimisi jäsen. Kuvaukset ovat tietenkin suunta-antavia, eikä välttämättä jokainen väittämä osu täysin kohdalleen.



#### VINKKI 7: MOKAAMINEN

Täytyykö aina kaiken mennä niin kuin Strömsössä? Kannusta tiimiläisiäsi olemaan rohkeita, kokeilemaan uusia asioita ja yrittämään parhaansa, sekä ennen kaikkea rohkaise mokaamaan! Tassu ylös virheen merkiksi - ihmisiä tässä kaikki ollaan! Tiesitkö muuten, että Kellogg's maissihiutaleiden koostumus syntyi alun perin kiehumään unohdetuista vehnänjyvistä ja Post-it-lappujen keksijä itse asiassa yritti kehittää mahdollisimman kestävästä liimasta, mutta keksikin sekä tarttuvan, että helposti irrottettavan aineen. Moka siis, mutta ota myös opiksesi! (Kellogg Company 2020; 3M 2020.)

#### VINKIT ETÄJOHTAMISEEN



#### VINKKI 8: LUOTTAMUS RAKENTUU PALA PALALTA

Etäjohtamisessa on tärkeää panostaa luottamuksen rakentamiseen johtajan ja johdettavien välillä. Kun kasvokkain sekä arjessa tapahtuva viestintä puuttuu, voi luottamuksen rakentumisessa kestää hieman kauemmin. Kahdenkeskiset keskustelut jäävät vähemmälle, jollei johtaja hoksaa niitä varta vasten järjestää. Siksi onkin tärkeää, että luot etänä johtaessa säännöllisen keskusteluyhteyden jokaisen tiimisi jäsenen kanssa. On tärkeää pitää keskusteluyhteyttä yllä, jotta tiimille tulee tunne, että he voivat tukeutua sinuun tarvittaessa.



#### VINKKI 9: ENNEN KUIN VOIT PELASTAA MUUT, ON SINUN PELASTETTAVA ITSESI

Etätyöskentelyyn saatetaan joutua turvautumaan työn tai projektin luonteen vuoksi - tai myös poikkeustilanteessa. Poikkeustilanteessa tulee muistaa, että tärkeintä on huolehtia ensin itsestään, jotta kykenee huolehtimaan myös alaisistaan ja olla heille tukena. Ole vahva, mutta tunnista omat rajasi ja pyydä apua, jos omat voimavarasi eivät riitä. Poikkeustilannetta voi ajatella tapaturmaan joutuneen ihmiskehon kautta: Jos joutuu onnettomuuteen, niin mitä vakavammat vammat tilanteesta syntyvät, sitä useampia toimintoja keho kytkee pois toiminnasta pitääkseen vain tärkeimmät elintoiminnot käynnissä. Samoin tiimiä johdattaessa, mitä poikkeavampi tilanne, sitä enemmän saatetaan tarvita henkistä tukea ja ymmärrystä tiukkojen sääntöjen noudattamisen sijaan. Tekemisen ydintoiminnot täytyy pitää käynnissä, mutta täytyy antaa aikaa tunteille ja ajatusten käsittelemiselle.



#### VINKKI 10: NAPAKAT, TEHOKKAAT JA HYVIN SUUNNITELLUT PALAVERIT KUNNIAAN

Virtuaalipalaverit kannattaa suunnitella huolellisesti, jottei aika kulu tyystin aiheen vierestä jaaritteluun, johon osa tiimiläisistä saattaa turhautua. Etäpalaverissa kannattaa kirkastaa aina sen hetkiset tavoitteet ja prioriteetit sekä kiinnittää huomiota töiden edistymiseen. Myös avoimuus siitä, mitä kukakin milläkin hetkellä tekee, on tärkeää, sillä epä tietoisuus ja epäily kuorman tasaisesta jakautumisesta, saattavat aiheuttaa turhaa jännitettä ja kyräilyä etätyötä tekevissä tiimissä. Etäpalaverissa kannattaa myös jakaa selviä puheenvuoroja tiimiläisille, jottei synny harmittavaa päällekkäin puhumista tai sitä, että arimmat tiimiläiset vain kuuntelevat, mitä muilla on sanottavanaan eivätkä uskalla tuoda omia näkemyksiään esiin.



#### LISÄVINKIT:

- Etätyöskentely: Ulla Vilkmán - Etäjohtaminen
- Projektijohtamisesta: <https://www.agendum.com/projektinhallinta/3-johtaminen>
- <https://blog.oppia.fi/2017/10/17/miten-tehda-onnistunut-projektisuunnitelma-lue-10-vinkkia/>
- <https://psa.visma.fi/materiaalit/opas-projektinhallinta/>

#### Johtaminen:

- Tulevaisuuden trendejä johtamisessa: Jacob Morgan – 9 Skills and Mindsets to Succeed in the Next Decade
- <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/johtajat-kokosivat-vinkit-suomalaisen-johtamisen-parantamiseksi>



#### MIETI OMIA JOHTAMISTAITOJASI ALLA OLEVAN TARKISTUSLISTAN AVULLA. MITEN SINULTA SUJUUR SEURAAVAT ASIAT?

- Osaatko suunnitella ja johtaa erilaisia projekteja?
- Onko sinulle luontevaa tehtävien priorisointi ja delegoiminen?
- Osaatko motivoida muita ihmisiä ja auttaa heitä ylittämään itsensä?
- Onko sinun helppo tunnistaa muiden ihmisten heikkouksia ja vahvuuksia?
- Osaatko viestiä sekä kirjallisesti, että suullisesti ja esiintyä?
- Tunnistatko ja osaatko soveltaa erilaisia johtamismetodeja?
- Pystytkö suhtautumaan neutraalisti omiin ja toisten ihmisten negatiivisiin tunnereaktioihin?



#### KOODARIKUISKAAJAN SUOSITTELEMAT KIRJAVINKIT:

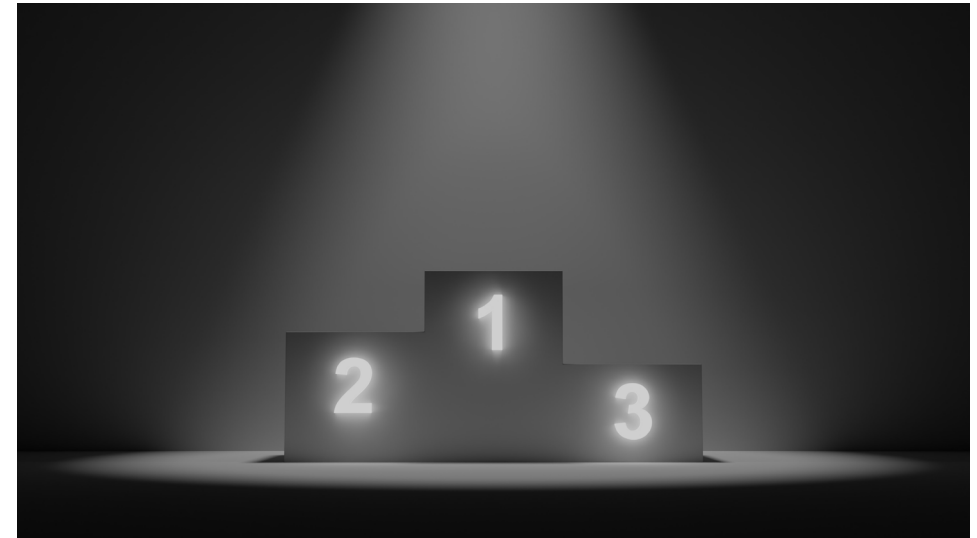
- Itsetuntemus: The Arbinger Institute – Leadership & Self-Deception
- Vaikeat keskustelut: Douglas Stone & Sheila Heen – Difficult Conversations
- Motivoiminen: Simon Sinek – Start With Why

## Lopuksi

Hankkeen tuloksena pelialan osaamistarpeet julkaistiin osaamiskarttana, jossa kuvattiin hopea- ja pronssiasteiden osaamistavoitteet ja joka toimii muun muassa oppimispolkuna alalle haluaville. Kartta julkaistiin Kumussa: <https://kumu.io/gamebadges/gamebadges/>. Aikomuksena on jatkaa osaamismerkkien kehitystyötä uudessa hankkeessa. Työn tutkijan, Esko Kilven (2018) mukaan kehitystyöstä tekee haastavaa muun muassa se, että työ on luovaa ongelmanratkaisua, mikä merkitsee, että kompetensseja on hankalaa määrittellä etukäteen ja samalla myös sitä, että ihmisten välinen vuorovaikutus määrittää osaamisen. Työn ja oppimisen tulisi hänen mukaansa olla sama asia, ja oman osaamisen ylläpitämisen tulisi olla jokaisen kansalaisvelvollisuus.

Soft Skills -osaamismerkkejä on tarkoitus testata Laurean projektijohtamisen opiskelijoilla lukuvuonna 2020 – 2021 ja kehittää saadun palautteen perusteella, jotta ne voitaisiin ottaa soveltavasti käyttöön myös liiketalouden opinnoissa.

Laurean liiketalouden opiskelijoilla on jatkossakin vuosittain syyslukukaudella mahdollisuus osallistua pelituottajan roolissa pääkaupunkiseudun yhteiseen opintojaksoon Capital Region Game Project (CRGP). Yhteistyötä koordinoivat Metropolia ja Stadin ammattiopisto. Luovan tiimin johtaminen ja moniammatillinen tiimityö tukevat työelämässä tarvittavia valmiuksia. Kilven (2018) mukaan olemme siirtymässä aikaan, jossa tiimit syntyvät yhä useammin tietyn tilanteen tai kontekstin ympärille, jolloin monen eri ihmisen eri organisaatioista pitää pystyä työskentelemään yhdessä. Myös opiskelijapelikilpailu Bit1 järjestetään jatkossakin vuosittain (<https://www.bit1.fi>).



Game Law – Law Game -lautapelin prototyyppi suomeksi ja englanniksi kehitettiin hankkeen varsinaisten tavoitteiden ulkopuolella monialaisten pelikehitystiimien työkaluksi, jonka avulla opiskelija tai aloitteleva pelialan yrittäjä oppii pelialan juridiikkaa (esimerkiksi työlainsäädäntö, immateriaalioikeudet, sopimukset) sekä tulevaisuuden pehmeitä työelämätaitoja. Kuten oppaan alussa mainittiin, työelämätaito-osuudesta saatuja oppeja hyödynnettiin myös Soft Skills -osaamismerkkien kehitystyössä. Lautapelin kehitystyötä jatketaan Laureassa lukuvuonna 2020 – 2021, ja tavoitteena on muuntaa peli digitaaliseen muotoon ja julkaista se.

Tämä opas kokoaa oivalluksia ja havaintoja tulevaisuuden työntekijöiltä vaadittavista taidoista ja osaamisista Laurean opiskelijoiden ja ohjaajien Osaamisen pelimerkit -matkan varrelta. Vaatimukset ovat kaikille aloille yhteisiä ja ammattinimikkeestä riippumattomia, joten opasta voivat hyödyntää kaikki oman osaamisen kehittämistä kiinnostuneet. Teknologisen vallankumouksen myötä pehmeistä taidoista tulee yhä tärkeämpiä. World Economic Forumin teettämän The Future of Jobs -raportin mukaan 10 tärkeintä tulevaisuuden taitoa ovat pääasiassa pehmeitä taitoja: 1. Luovuus, 2. Emotionaalinen älykkyys, 3. Analyttinen ja kriittinen ajattelukyky, 4. Jatkuva oppiminen ja kasvun asenne, 5. Päätöksentekokyky, 6. Kommunikaatiotaidot, 7. Johtamiskyky, 8. Avoimuus, 9. Tekniset taidot ja 10. Muuntautumiskyky. Oppaan tavoitteena on tuoda esille erilaisten pehmeiden taitojen olemassaolo ja sytyttää kipinä niiden jatkuvaan harjoitteluun sekä muistuttaa siitä, että oppiminen on elämänasenne ja tapa suhtautua asioihin.

## Lähteet:

### Painetut

**Ahlapuro, J. 2019.** Peliala ja pelejä meille kaikille. Pelit-lehti 6/2019, 63.

**Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. 2019.** Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Keuruu.

Kemppainen, J. 2019. Pelisuunnittelijan käsikirja. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoja.

**Hyppänen, R. 2013.** Esimiesosaaminen - Liiketoiminnan menestystekijä. Porvoo: Bookwell.

**Savaspuro, M. 2019.** Itseohjautuvuus tuli työpaikoille - mutta kukaan ei kertonut meille, miten sellainen ollaan.

**Sydänmaanlakka, P. 2009.** Jatkuva uudistuminen – Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Talentum Media.

### Sähköiset

**2019 Global Talent Trends 2019.** LinkedIn Talent Solutions. Viitattu 19.2.2020.

<https://app.box.com/s/c5scskbsz9q6lb0hqb7euqeb4fr8m0bl/file/388525098383>

**2019 Workplace Learning Report 2019.** LinkedIn Learning. Viitattu 19.2.2020.

<https://learning.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/amp/learning-solutions/images/workplace-learning-report-2019/pdf/workplace-learning-report-2019.pdf>

**3M 2020.** History Timeline: Post-it Notes. Viitattu 25.9.2020. [https://www.post-it.com/3M/en\\_US/post-it/contact-us/about-us/](https://www.post-it.com/3M/en_US/post-it/contact-us/about-us/)

**Anttila, A. & Rantanen, P. 2020.** Haastattelututkimus työelämän pehmeistä taidoista 23.1.-29.1.2020.

**Brassey, J. van Dam, N. & Coates, K. 2019.** Seven essential elements of a lifelong-learning mind-set. McKinsey & Company. Viitattu 26.9.2020. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/seven-essential-elements-of-a-lifelong-learning-mind-set>

**Internet Question Generator 2020.** LinkedIn Talent Solutions. Viitattu 6.5.2020.

<https://www.interviewquestiongenerator.com/>

**Järvilehto, L. 2018.** Mitä itseohjautuvuus oikeasti tarkoittaa? Viitattu 24.8.2020. <https://ajattelunammattilainen.fi/2018/11/28/mita-itseohjautuvuus-oikeasti-tarkoittaa/>

**Kellogg Company 2020.** Menestystarinan alku. Viitattu 25.9.2020. [https://www.kelloggs.fi/fi\\_FI/who-we-are/our-history.html](https://www.kelloggs.fi/fi_FI/who-we-are/our-history.html)

**Kuhmonen, A., Anttila, A. & Rantanen, P. 2020.** Ovatko pehmeät taidot sittenkin niitä kovimpia? Viitattu 25.9.2020. <https://pelimerkit.metropolia.fi/2020/04/06/ovatko-pehmeat-aidot-sittenkin-niita-kovimpia/>

**Kuhmonen, A., Seppälä, H., Anttila, A. & Rantanen, P.** Motivating Students to Learn law Through Co-Creation and Participation in Game Designing and Gameplay. The Proceedings of the 13th International Conference on Games Based Learning ECGBL2019, The University of Southern Denmark, Odense, Denmark 3-4 October. UK: Academic Conferences and Publishing International Limited, 423 – 431.

**Martela, F. 2017.** Itseohjautuvuus - Mistä siinä pohjimmiltaan on kyse? Viitattu 26.9.2020.

<https://filosofianakatemia.fi/blogi/itseohjautuvuus-mista-siina-pohjimmiltaan-on-kyse/>

**Meeks, G. A. 2017.** Critical Soft Skills to Achieve Success in the Workplace. Walden Dissertations and Doctoral Studies 4077. Viitattu 25.9.2020. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/4077>

**Määttä, M. & Nuottila, E. 2016.** Opas peliliiketoimintaan. Viitattu 6.9.2020.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113896/Opas\\_peliliiketoimintaan.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113896/Opas_peliliiketoimintaan.pdf)

**Opetushallitus 2019.** Osaamisen ennakkointifoorumi – osaamiskorttipakka. Viitattu 24.8.2020. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit\\_verkkoversio\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_1.pdf)

**Piha, K. 2019.** Ei riitä, että maksimoit omat taitosi: tulevaisuuden supervoima on tiimitaidot. Viitattu 26.9.2020. <https://ellunkanat.fi/nakemys/artikkelit/ei-riita-etta-maksimoit-omat-taitosi-tulevaisuuden-supervoima-on-tiimitaidot/>

**Roder, N. 2019.** Hard Skills vs. Soft Skills: What to Look for in Job Candidates. Viitattu 19.2.2020.

<https://www.zenefits.com/workest/hard-skills-vs-soft-skills-what-to-look-for-in-job-candidates/>



### Projektin tehtävänanto



**Kehittää pelijuridiikasta peli** aloitteleville pelialan yrittäjille ja opiskelijoille. Pelin toteutusta varten projektitiimille annettiin vapaat kädet.



Projektin **dokumentointi** toteutettiin kirjoittamalla pelin kehittämisen blogia Osaamisen pelimerkit -hankkeen sivuille.



**Työelämän pelisääntöihin perehtyminen** ja niiden mahdollinen sisällyttäminen peliin.



Osana pelin kehitystä oli suorittaa **pelitestauksia** sekä pelin kysymysten ja vastausten paikkansapitävyyden tarkistaminen.



Peli tuli toteuttaa niin, että pelin **asiasisältö luotiin oikeusmuotoilun keinoin**.

### Pelin idea

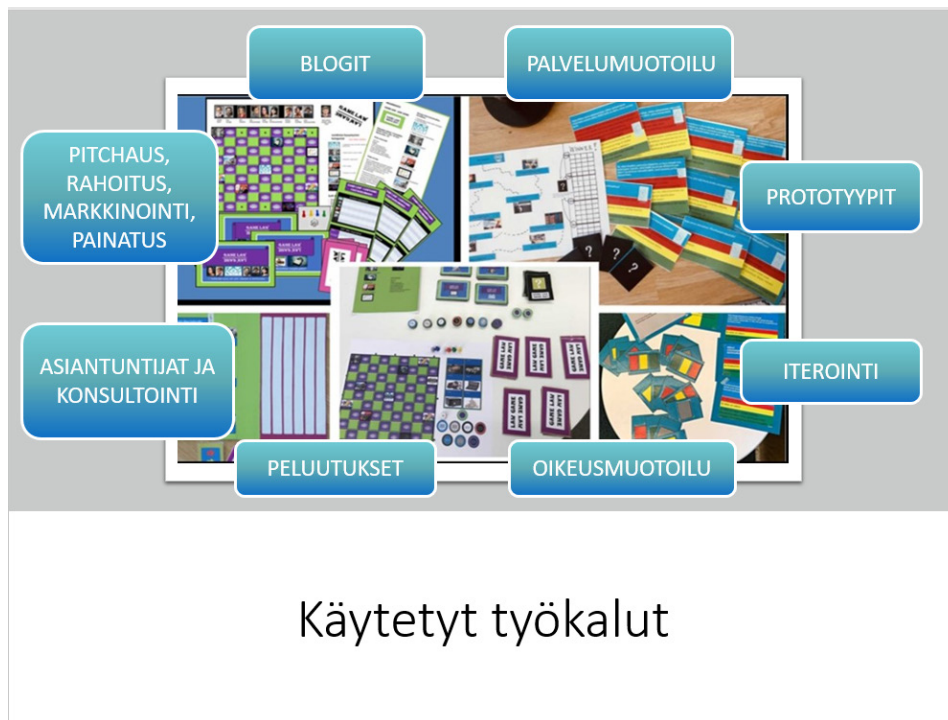
- Pelissä yhteisenä tavoitteena on saavuttaa seitsemän eri juridista kategorialla, joissa kamppaillaan keskenään siitä, kuka saa eniten pisteitä kategorioista.
- Juridisten kysymysten kategoriat käsittelevät työlaainsäädäntöä, kirjanpitoa ja dokumentointia, tietosuojalainsäädäntöä, erilaisia sopimuksia, tekijän- ja immateriaalioikeuksia, yrityksen perustamista sekä pelin julkaisemista.
- Pelaajat joutuvat ”kertausreitille” vastattuaan liian monta väärää vastausta ja sieltä on mahdollista päästä pois vain vastaamalla kysymyksiin oikein.
- Kysymyskortteista löytyy tietopaketti vastausten oikeellisuuden tarkistamiseen.

### SOFT SKILLS - TYÖELÄMÄN PEHMEÄT TAIDOT

- Pelissä on lisämausteena ja juridisten kysymysten vastapainona työelämän pehmeitä taitoja eli Soft skillsejä koskevia skenaarioita
  - Skenaarioihin hakeutuminen on pelaajan omasta tahdosta ja osittain myös sattumastakin kiinni
  - Soft skillseihin kannustetaan suuremmalla pistepotilla
- Soft skills –korttien teemoina ovat kommunikaatio, tiimityö, itseohjautuvuus ja oppiminen

### KENELLE GAME LAW – LAW GAME SOPII?

- Game Law – Law Game on suunnattu pelialan juridiikasta kiinnostuneille sekä niille henkilöille, jotka haluavat kehittää tiimityötaitojaan
- Ideaali pelaajamäärä on 3-6 pelaajaa
- Peli sopii erinomaisesti
  - pelialan juridiikkaan perehtymiselle tai kertaamiselle
  - aloitteleville juridiikan opiskelijoille
  - startup-yrityksille
  - juridiikan konkareille
- Peli sopii hyvin myös tiimihengen kohottamiseen ja toisiin pelaajiin tutustumiseen



## Käytetyt työkalut



## Pelilaudan luonnokset

## Brainstorming & inspiraation lähteet

- Pelin elementit: Trivial pursuit, Buzz, Shakki, pokeri
- Elokuva: James Bond 007 - Casino Royal
- Urheilu: ampumahiihdon sakkokierrokset
- Kuvabattlet: jokainen tiimiläinen ehdotti kuvia, tekstejä, värejä ym. Äänestämällä ratkaistiin seuraava suunta
- Pelimekaniikka ja progressio: mm. pelaajien palautteet ja toiveet, mielikuvitus
- Luonnokset: Google, mielikuvitus
- Tarinallistetut kysymykset: omakohtainen elämäkokemus, juridiikan ja pelialan asioiden ja tittleihin tutustuminen ja opiskelu, luennot



## Prototyypit

- 11.2.2019 – Prototyyppi 1  
Trivial Pursuit + paperinen Buzz-tietovisa
- 18.2.2019 – Prototyyppi 2  
+ pelilauta  
+ pisteidenlasku-osio  
+ Soft skills
- 11.3.2019 – Prototyyppi 3  
+ design  
+ taitettavat juridisten kysymysten kortit
- 8.4.2019 - Prototyyppi 4  
+ osaamisen mittaaminen & panokset ja sakkomerkit

## Prototyypit



- 15.4.2019 - Prototyyppi 5:
  - + uusi pelimekanismi
  - + pelilauta, shakkiruudukko 8x8
  - + pelimerkkipankit
  - + panokset -> "Osaamisen pelimerkit"
  - + pelin säännöt
  - sakkomerkit

- 10.6.2019 - Prototyyppi 6:
  - + vertaisarviointi
  - + design, eri "maailmojen" eroa korostettu
  - + pelilauta 8x8 -> 9x9
  - + juridisissa kysymyksissä esiintyvät persoonat kysymyskorttien kansiin

- 9.8.2019 - Prototyyppi 7:
  - + kategorioiden nimet pelilautaan
  - + juridisissa kysymyksissä esiintyvät persoonat pelilautaan
  - + laminoidut pistelaskulomakkeet
  - juridisten kysymysten persoonat pois kysymyskorttien kansista
  - vertaisarviointi
  - "Osaamisen pelimerkit"

## Prototyypit ja design – Soft Skills - kysymyskortit



- Aluksi Soft Skillseissä pisteitä ansaittiin tai niitä saattoi myös menettää. Niihin vastasi vain se pelaaja, jolle kortti määrättiin.
- Huomattuaamme, kuinka paljon Soft Skillsit "rikkoivat jäätä" pelaajien kesken ja saivat aikaan myös naurua sekä keskustelua, ne muutettiin keskustelukorteiksi, johon pelaajat saavat itse haastaa muita pelaajia.
- Soft Skillsseihin kannustetaan pelaajia siten, että niistä ansaitaan pisteitä ja haastaja saa jopa isomman pistepotin haastettuihin pelaajiin nähden.

## Prototyypit ja design - kysymyskortit

- Kysymyskorttien luonnostelu ja testaaminen
- Luntaamisen eliminoiminen
- Pelialalla työskentelee naisia ja miehiä - "sukupuolineutraali" värimaailma pelilautaan
- Inspiraationa peliala.fi

## Pisteidenlaskulomake ja pelin säännöt



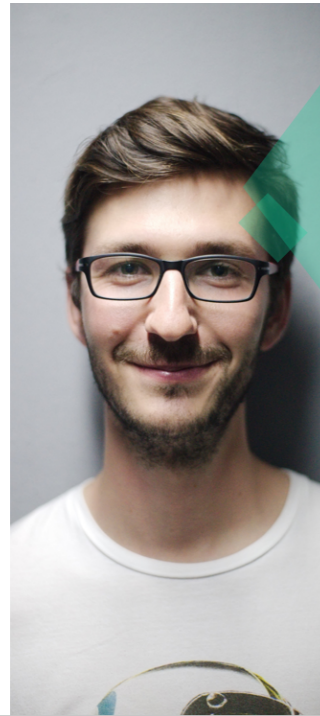
- Pisteidenlaskulomake päätettiin laminoida, jotta peliin ei tarvitse teettää monia lomakkeita vaan samoja lomakkeita voidaan uusiokäyttää – näin ollen säästyy paperia ja luonto kiittää
- Laadittiin mahdollisimman selkeitä ja ymmärrettäviä ohjeita sekä mahdollisimman vähän turhaa tekstiä ja selventäviä kuvia ohjeiden tueksi
- Ohjeiden toimivuutta testattiin moneen kertaan useilla erilaisilla testiryhmillä ja saadun palautteen perusteella tehtiin parannuksia



## Palvelumuotoilu – persoonat

- Persoonat omine luonteenpiirteinen ideoinnin tukena ja apuna tarinallistamisessa
- Tekevät juridisista kysymyksistä samaistuttavampia
- Kysymyksiin luotiin yksi tiimi, joka seikkailee juridisten kysymysten skenaarioissa
- Pelaajien helpompi luoda mielikuvia, ymmärtää ja tunnistaa, ketkä pelissä oikein seikkailevatkaan

Timon luonnesuunnittelun tukena käytettiin **Enneagrammia** ja **Belbinin tiimiroolimalleja**. Suunnittelussa huomioitiin myös millainen miellejärjestelmä hahmolla on.



## Graafinen ilme – pelin hahmo



- Hahmolle lempeä perusilme pienellä hymynkareella varustettuna, kuten esimerkkipuvan henkilöllä, mutta ei ehkä kuitenkaan niin iloista naamaa.

“Timon” luonteenpiirteet:

- luotettavuus
- kiltteys
- iloisuus
- rauhallisuus
- reiluus
- muita ihmisiä arvostava



## Peluutukset

- 11.2.2019 Laurean oikeudellisen osaamisen opiskelijat
- 2.4.2019 Metropolian opiskelijat ja Osaamisen pelimerkit –hankkeen edustajat
- 13.4.2019 ”Tavalliset tallajat”
- 17.6.2019 Games Factory
- 26.6.2019 Viestinnän asiantuntijat ja lakimiehet

## Graafinen ilme - värimaailma



- Pinterest, mood boards & kuvabattlet
- Lakimaailma mielletään usein raskaaksi, tummaksi, perinteikkääksi ja arvokkaaksi maailmaksi
- Peliin valittiin raikas ja kepeä värimaailma
- Piirretyt pelitiimin hahmot korostavat, että pelin aiheet, juridiset kysymykset ja pehmeät taidot työelämässä, on tuotu uudessa kontekstissa pelaajayleisön saataville

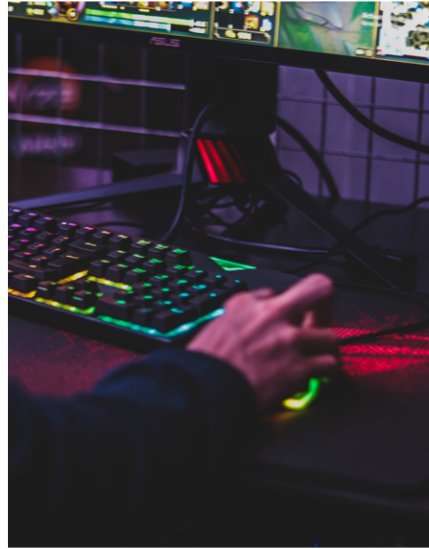
## Testimonial

“The Game Law – Law Game is a fun and multifunctional learning board game. It deals with many important themes regarding to law concerning the game industry. The game stimulates conversation among the players about the unwritten rules in the workplaces and encourages individuals to share their opinions and experiences in working life.

The game creates discussion; players can reflect their real-life experiences which makes learning fluent and fun! In the game players play as a team and at the same time also the individual accomplishments matter in the point counting.”

Founder/coordinator, Game Makers of Finland

Milla Pennanen – 10.5.2019



## Liitteiden kuva/tekijätiedot:

### **Dia: Projektin tehtävänanto**

- Annamajja Anttila, Kristiina Juuti & Piia Rantanen

### **Dia: Pelin idea**

- Annamajja Anttila, Kristiina Juuti & Piia Rantanen

### **Dia: Soft skills - työelämän pehmeät taidot**

- Annamajja Anttila, Kristiina Juuti & Piia Rantanen

### **Dia: Game Law – Law Game**

- Piia Rantanen

### **Dia: Kenelle Game Law – Law Game sopii?**

- Kristiina Juuti

### **Dia: Käytetyt työkalut**

- Annamajja Anttila, Piia Rantanen

### **Dia: Brainstorming & inspiraation lähteet**

- sk on Unsplash

- Markus Spiske on Unsplash

### **Dia: Pelilaudan luonnokset**

- Piia Rantanen, Annamajja Anttila & Emma Jukakoski

### **Dia: Prototyypit**

- Annamajja Anttila & Piia Rantanen

### **Dia: Prototyypit ja design – kysymyskortit**

- Piia Rantanen

### **Dia: Pisteidenlaskulomake ja pelin säännöt**

- Piia Rantanen

### **Dia: Peluutukset**

- Annamajja Anttila, Kristiina Juuti & Piia Rantanen

### **Dia: Palvelumuotoilu – persoonat**

- Pixabay on Pexels

### **Dia: Graafinen ilme – pelin hahmo**

- Pixabay on Pexels

- Grista Järvi

### **Dia: Graafinen ilme & värimaailma**

- Alexandr Slobodanyk on Pexels

- Pineapple supply co. on Pexels

### **Dia: Testimonial**

- Emmanuel on Unsplash



# AMMATTIKORKEAKOULU

*University of Applied Sciences*



Pelilimä Z-sukupolven (peli)opiskelijoille -oppaassa käsitellään viittä eri työelämä-taitoa: viestintä- ja kommunikaatiotaidot, itseohjautuvuus, tiimityötaidot, jatkuva oppiminen ja johtaminen. Oppaassa on konkreettisia, käytännön harjoitusvinkkejä ja pohdittavia apukysymyksiä oman osaamisen sanoittamiseksi. Lisäksi opas sisältää luku-suosituksia lukijoille, jotka haluavat perehtyä aiheisiin syvällisemmin.

Opas on syntynyt Osaamisen pelimerkit -hankkeen sivutuotteena. Laurean P2P-projektiin osallistuneet opiskelijat tutkivat ja tunnistivat hankkeen aikana pehmeitä ja kovia taitoja, joita pelialan työnantajatahot toivovat rekrytoitavilta henkilöiltä nyt ja tulevaisuudessa. Lukuisien tutkimusten mukaan pehmeät taidot ovat alariippumattomia ja tärkeässä osassa työelämän tullessa yhä monimuotoisemmaksi.

Osaamisen pelimerkit -hankkeessa kehitettiin myös prototyypit pehmeiden taitojen osaamismerkeille. Merkkejä varten haastateltiin kahdeksaa rekrytoijaa, jotka kertoivat, kuinka he selvittävät työhaastatteluissa työnhakijoiden pehmeitä taitoja.