

TUUTORIEN TAIDOT NÄKYVÄKSI TYÖELÄMÄSSÄ

Juoperi Katariina

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)
Liiketalouden koulutus

2023

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Katariina Juoperi	Vuosi	2023
Ohjaaja(t)	Satu Valli		
Toimeksiantaja	Opiskelijakunta ROTKO		
Työn nimi	Tuutorien taidot näkyväksi työelämässä		
Sivumäärä	36 + 6		

Opinnäytetyön aiheena olivat työelämätaidot, joita lähestyttiin tuutortoiminnassa mukanaolevien korkeakouluopiskelijoiden taitojen kautta. Opinnäytetyössä selvitettiin, mitä työelämässä toivottuja taitoja tuutorointi kehittää. Tavoitteena oli tuoda tuutorien taidot näkyväksi työelämässä. Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli mitä työelämässä toivottuja taitoja tuutorointi kehittää. Apututkimuskysymyksenäni oli miten tuutorien taidot vastaavat tulevaisuuden työelämätaitoja.

Tietoperustan keskeisinä käsitteinä olivat tuutori, työelämätaidot ja työn murros. Aineiston hankkimisen tutkimusmenetelmänä oli yksilöhaastatteluina tehdyt teemahaastattelut. Haastattelut suoritettiin henkilöille, joilla oli vaihtelevasti kokemusta työelämästä, rekrytoinnista sekä tuutoroinnista. Sekundaariaineistona käytettiin tuutoreille tehtyä kyselyä heidän kehittämistään työelämätaidoista tuutoroinnin aikana. Haastattelujen ja kyselyn tuloksia verrattiin toisiinsa ja taitojen välille etsittiin yhteistä rajapintaa.

Aineiston analysointi tehtiin Excelillä taulukoimalla tulokset ja vertailemalla, mitkä taidot korostuivat eniten tutkittavien vastauksissa. Vertailin myös oliko tuutori- ja rekrytointitutkittavien vastauksissa huomattavia eroja tai yhtäläisyyksiä.

Opinnäytetyön tutkimuksesta nousi esille seuraavat työelämässä toivotut taidot, jotka kehittyivät tuutoreilla: kommunikaatiotaidot, itseohjautuvuus, suunnittelutaito, luotettavuus ja tietotekniset taidot. Nämä opitut taidot vastaavat enemmän kuin hyvin tulevaisuuden työelämätaidotarpeisiin. Tuloksia hyödynnettiin luotaessa opasta toimeksiantajalle tuutoroinnin aikana kehitetyistä taidoista.

Avainsanat työelämätaidot, tuutori, työ, tulevaisuus & ammattikorkeakoulu

Muita tietoja Työhön liittyy toimeksiantajan opas tuutoreiden taidoista

Business Administration
Bachelor Of Business Administration

Author	Katariina Juoperi	Year	2023
Supervisor(s)	Satu Valli		
Commissioned by	Student Association ROTKO		
Title	Tutors skills visible in working life		
Number of pages	36 + 6		

The topic of the thesis was working life skills, which were approached through the skills of university students involved in the tutoring activity. The thesis clarifies which skills tutoring develops that are desired in working life. The goal was to make the tutors' skills visible in working life. The research problem of the thesis was which skills does tutoring develop that are desired in working life. The sub-question was how tutors' skills correspond to future working life skills.

The central concepts of the information base were tutor, working life skills and work revolution. The research method for acquiring the material was thematic interviews conducted as individual interviews. The interviews were conducted with people who had varied experience in working life, recruiting, and tutoring. As secondary material, a survey was used about the working life skills developed during tutoring. The results of the interviews and survey were compared to each other and a common interface between skills was sought.

The analysis of the data was done using Excel by tabulating the results and comparing which skills were emphasized the most in the responses of the subjects. I also compared whether there were significant differences or similarities in the answers of the tutors and recruiting subjects.

The research of the thesis revealed the following skills desired in working life, which were developed by tutors: communication skills, self-guidance, planning skills, reliability and IT skills. These learned skills more than meet the needs of future working life skills. The results were used when creating a guide for the commissioner about the skills developed during tutoring.

Keywords working life skills, tutor, work, future & universities of applied sciences

Special remarks The thesis includes an information package submitted to the commissioner about tutors' skills

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄ.....	7
2.1 Työ murroksessa	7
2.1.1 Globalisaatio työelämässä	7
2.1.2 Väestörakenteen muutos	8
2.1.3 Teknologinen kehitys.....	9
2.2 Tulevaisuuden työelämätaidot	10
3 OPISKELIJAKUNTA ROTKO	12
3.1 Tuutorointi.....	12
3.2 Tuutorkoulutus	13
3.3 EtEne-hanke & VAHTO-malli.....	14
3.4 Tuutorointi ja työelämätaidot -kyselytutkimus	14
4 TULEVAISUUDEN TAITOJA TYÖELÄMÄÄN TUUTOROINNILLA	18
4.1 Tutkimuksen toteuttaminen.....	18
4.2 Tulokset	19
4.2.1 Työn murroksen asettamat osaamistarpeet	20
4.2.2 Menestykkään työnhaun resepti.....	21
4.2.3 Ihannetaidot työelämässä	23
4.2.4 Vastavalmistunut tuutori työelämässä	25
4.2.5 Tutustu tuutoriin-opas.....	26
5 POHDINTA	28
5.1 Johtopäätökset	28
5.2 Eettiset lähtökohdat ja luotettavuuden tarkastelu.....	30
5.2.1 Henkilötietojen käsittely	31
5.3 Jatkokehittämisaiheet	31
5.4 Oman oppimisen pohdinta	32
LÄHTEET	33
LIITTEET	36

1 JOHDANTO

Mitä taitoja tulevaisuuden työelämässä pitää osata, jotta tulee palkatuksi tai voi omatoimisesti alkaa menestyä? Onko taitoja, jotka ovat tarpeellisia riippumatta siitä, mitä kukin tekee työkseen. Onko taitoja, joiden avulla tämän päivän ja tulevaisuuden tuomia haasteita voidaan yrittää ratkaista? Toivottavaa olisi, että valmistuvilla opiskelijoilla olisi sekä taitoja että rohkeutta puuttua maailmanlaajuisiin ongelmiin ja ratkaista niitä yhteistyössä eri alojen asiantuntijoiden kanssa. Olisi-kin hyvä sekä työntekijän että työelämän kannalta, jos opiskelijat korkeakouluissa oppisivat koulutuksensa lisäksi työelämään tarvittavat taidot. Ammattikorkeakoululakikin (2014/932 § 4) määrää, että ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua.

Korkeakouluissa opiskelijoille annetaan mahdollisuus hakea mukaan tuutorointimintaan, jossa he tuutoroinnin kautta kehittävät työelämätaitojaan. Opinnäytetyössä lähestytään työelämätaidot-aihetta tuutoritoiminnassa mukanaolevien korkeakouluopiskelijoiden taitojen kautta ja selvitetään vastaavatko heidän taitonsa tulevaisuuden työelämätaidoja. Tavoitteena on tuoda tuutorien taidot näkyväksi työelämässä. Opinnäytetyön tutkimusongelmana on mitä työelämässä toivottuja taitoja tuutorointi kehittää. Apututkimuskysymyksenäni on miten tuutorien taidot vastaavat tulevaisuuden työelämätaidoja.

Lapin Ammattikorkeakoulun Opiskelijakunta ROTKO antoi toimeksiannon ottaa selvää mitä taitoja tuutorointi kehittää, joita työelämä toivoo. Selvittävänä oli myös miten tuutorien taidot ovat yhteneväisiä tulevaisuuden työelämätaidojen kanssa. Tutkimusmenetelmänä on yksilöhaastatteluina suoritettut teemahaastattelut henkilöille, joilla oli vaihtelevasti kokemusta työelämästä, rekrytoinnista sekä tuutoroinnista. Tehdyistä havainnoista koostetaan Tutustu tuutoriin-opas, jonka tarkoituksena on tarjota työnantajille tietoa siitä, millaisia tietoja ja taitoja voi odottaa henkilöltä, joka on toiminut opiskeluaikanaan vertaisohjaajana, eli tuutorina. Opinnäytetyö toteutetaan EtEne -etänä enemmän osallisuutta ja ohjausta -hankkeelle, jonka tavoitteena on kehittää vertaisohjausta vastaamaan digitalisoituvan toimintaympäristön tarpeisiin (ROTKO 2023b). Tämänhetkinen tilanne on, että

tuutorinnista saatavia taitoja ei tunneta tai osata huomata työelämässä. Aiheeni on koulutukseeni sopiva, koska tulevaisuuden työelämätaitojen tunteminen hyödyttää työnhakijoita riippumatta, siitä mitä kukin opiskelee.

2 TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄ

2.1 Työ murroksessa

Työ ja tapa, miten sitä tehdään, on murroksessa. Etätyö alkaa olla jo normaali käytäntö yrityksissä, kun työn tekemiseen riittää läppäri ja nettiyhteys. Vaikka työn murroksesta puhutaan juuri nyt paljon, työ on muuttunut aina (Varamäki 2019, 14). Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen mukaan työikäisen väestön tulevaisuuden osaamistarpeisiin vaikuttavia keskeisimpiä muutostekijöitä ovat globalisaatio, teknologinen muutos ja väestön ikärakenteen muutos (ELY-Keskus 2023).

Nämä muutostekijät — toiselta nimeltään megatrendit — luovat haastetta nyky- kuin tulevaisuudenkin työhön. Megatrendit muokkaavat työtä ja työn tekemisen tapoja, mutta toisaalta työelämä itsessään on keskeinen muutosvoima reilun, kestävän ja innostavan tulevaisuuden rakentamisessa. (Dufta, Solovjew-Wartiovaara & Vataja 2021.) Työelämää tarvitaan työntekijöitä, joilta löytyy osaamis- pakistaan taidot näiden ongelmien ratkaisemiseen.

2.1.1 Globalisaatio työelämässä

Globalisaatiossa maapallon eri alueet ovat yhä tiiviimmin vuorovaikutuksessa keskenään, joka ilmenee taloudellisten, kulttuurillisten, poliittisten ja ympäristövaikutusten leviämisenä yhä helpommin eri puolelle maailmaa (Tieteen termipankki 2023). Tämä vuorovaikutus eri alueiden välillä näkyy hyvin Euroopassa, koska täällä kansalaisilla on vapaus asua, opiskella ja työskennellä kaikkialla EU:ssa, jonka lisäksi EU:lla on maailman suurimmat yhtenäismarkkinat (Euroopan unioni 2023). Ihmisten ja markkinoiden liikkuvuus lisää verkostoitumista eri alueiden välillä, jonka lisäksi globalisaatio helpottaa arkea, kun kaikkea ei tarvitse tehdä itse, kun joku muu voi tehdä sen, halvemmalla ja nopeammin. Ulkomaankauppa antaa monelle suomalaiselle työpaikan: vuonna 2021 vientiteollisuus työllisti KPMG:n laatiman selvityksen mukaan suoraan sekä välillisesti 1 151 800 työntekijää, joka on noin 42 % työllisistä. Samasta selvityksestä voidaan todeta vientiteollisuuden tuovan verotuloja ja hyvinvointia, sillä se muodosti arviolta

101,5 miljardin euron eli noin 47 prosentin arvonlisäyksen Suomen bruttokansantuotteeseen. (KPMG 2022.) Vaikka Suomi on päässytkin vientiteollisuuden avulla vaurastumaan, globalisaatio ei kuitenkaan hyödytä tasapuolisesti kaikkia teollisuudessa. Esimerkiksi länsimaissa häviäjiin on viime vuosikymmeninä lukeutunut alemman koulutustason omaavat sekä tekstiili-, vaate-, jalkine-, nahka- ja metalliteollisuustyötä tekevät henkilöt, kun valmistukseen liittyviä työpaikkoja on siirtynyt alemman kustannustason maihin (Taskinen 2020; Euroopan parlamentti 2019a). Globalisaatio lisää kilpailua kansainvälisesti yritysten välillä, mikä voi johtaa konkurssseihin, ulkoistamisiin ja irtisanomisiin (Euroopan parlamentti 2019b).

2.1.2 Väestörakenteen muutos

Ihmisen elinikä on noussut nopeasti viimeisen sadan vuoden aikana. Kun suomalainen mies eli 1940-luvun alussa keskimäärin noin 55 vuotta, on miesten elinajanodote nykyään yli 79 vuotta. Naisten elinajanodote on pidentynyt lähes yhtä paljon, 61 vuodesta lähes 85 vuoteen. (Terveyskirjasto 2023.) Vaikka Suomessa eletään pitempään, ei lapsien syntyvyys ole kasvanut samassa suhteessa. Päinvastoin, elävänä syntyneiden lukumäärä vuoden 2023 alkupuoliskolla oli vuodesta 1900 alkavan mittaushistorian pienin. (Tilastokeskus 2023a.) Suomen väkiluku laskee hitaasti mutta varmasti, koska vuonna 2023 syntyneitä oli 8 570 vähemmän kuin kuolleita (Tilastokeskus 2023b).

Väestön ikääntyessä väestöllinen huoltosuhde, eli alle 15-vuotiaiden ja yli 64-vuotiaiden määräsuhde 15–64-vuotiaisiin eli perinteisesti työikäiseksi katsottuun väestöön, heikkenee (Aro, Aro & Mäkelä 2020). Tämä tarkoittaa, että koko ajan pienenevän määrän työikäisiä pitäisi pitää huolta jatkuvasti suuremmasta määrästä iäkkäitä ihmisiä. Huoltosuhteella on suora yhteys kansantalouden kehitykseen ja esimerkiksi yhteiskunnan kykyyn turvata hyvinvointipalvelut (Aro, ym 2020). Yhteiskunta voi vaikuttaa ikääntyvien kansalaistensa palvelutarpeisiin panostamalla hyvinvointia edistäviin ja ennaltaehkäiseviin toimiin, neuvontaan ja ohjaukseen sekä asuntojen ja asuinympäristön kehittämiseen (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2023). Toimimalla ennakoivasti ikääntyneiden suhteen voidaan tarvetta erikoissairaanhoidon vähentää ja jopa välttää ja heidän toimintakykyään työelämässä pidentää.

Vaikka lapsia on syntynytkin ennätysellisen vähän on Suomen väkiluku silti kasvanut maahan muuttavien ihmisten johdosta. Ulkomailta muutti Suomeen vuoden 2023 tammi–kesäkuun aikana 28 345 henkeä ja maahanmuuttoja oli 8 233 enemmän kuin edellisvuonna. (Tilastokeskus 2023b.) Maahanmuuttajat voivat tuoda talouteen piristysruiskeen, jos he työllistyvät ja maksavat veroja. Samalla maahanmuuttajat paikkaavat vähenevää työvoimaa. (Hiltunen 2019, 208.) Tästä vähenevästä osaavasta työvoimasta käydäänkin kansainvälisillä työmarkkinoilla kovaa kilpailua. Kilpailuun ottaa osaa myös Suomen hallitus erityisosajille ja kasvuyrittäjille suunnatulla pikakaistalla, joka mahdollistaa oleskeluluvan saamisen 14 vuorokaudessa osajille sekä heidän perheilleen. Pikakaistan tavoitteena on lisätä Suomen houkuttelevuutta ja helpottaa kansainvälisiä rekrytointeja. (Ulkoministeriö 2022.)

Nyt lähellä eläkeikää olevan suomalaisen kantaväestön ikääntyessä pois työelämästä ja ulkomaalaisten työllistyessä Suomen yhteiskuntaan töihin monen työpaikan työntekijöiden taustat ja osaamiset monimuotoistuvat. Monimuotoinen työyhteisö voi tuoda huomattavaa kilpailuetua, koska eritaustaiset ihmiset tuovat mukanaan uudenlaisia ajattelumalleja, näkökulmia ja osaamista. (Suomi 2023.)

2.1.3 Teknologinen kehitys

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa noin 40 prosenttia työntekijöistä teki vuonna 2022 etätöitä (Leskinen 2023). Etätöissä työn ja vapaaajan rajat hämärtyvät ja moni kokee olevansa kaiken aikaa töissä (Varamäki 2019, 15). Teknologinen kehitys on kautta ihmiskunnan historian mahdollistanut työn tuottavuuden viemisen uudelle tasolle (Varamäki 2019, 14). Tähän kehitykseen on suhtauduttu varauksella ja ajateltu, ettei ihmisille jää töitä tehtäväksi koneiden syrjäytettyä ihmiset. Teknologia kuitenkin auttaa vapauttamaan ihmisresursseja tehtävistä, jotka ovat ihmisille paitsi vaikeita myös tylsiä. Varamäen mukaan yhä useammasta työstä tulee yhä useammin ihmisen ja koneen yhteistyötä, ja uusia töitä näyttäisi syntyvän erityisesti vaativiin asiantuntijatehtäviin, joihin korkeakoulut kouluttavat opiskelijoitaan. (Varamäki 2019, 44.)

Teknologian kehitystä on vienyt harppauksittain eteenpäin varsinkin tekoälyn erilaiset sovellutukset. Yksityiskäyttöönkin tuodut OpenAI:n luomat ChatGPT ja

DALL-E hämärtävät kirjallisuudessa ja taiteessa rajoja siitä mikä on itseluotua ja missä on kopioitu toisen aikaa ja vaivaa vaatinut teos. Tekoälyn voi sanoa olevan uuden teknologisen aikakauden uranuurtaja. Tekoälystä on muutamassa vuodessa tullut kiinteä osa lähes jokaisen ihmisen elämää, työtä ja muutenkin yhteiskuntaa. Automaatio ja robotiikka ovat pitkään tehostaneet ja korvanneet suorittavan tason tehtäviä erityisesti teollisessa ympäristössä, mutta nyt sama ilmiö näkyy korkeasti koulutettujen työläisten kohdalla, kun tekoäly ja robotiikka tulevat tehdassaleista myös toimistoihin. (Varamäki 2019, 46.)

Ympäristöään tarkkailevat ja siihen oppimalla mukautuvat robotit ovat parhaimmillaan täydentäessään ihmisen puutteita, kuten voimaa ja kykyä muistaa useita asioita samanaikaisesti. Toisaalta ne tarvitsevat ihmistä rinnalleen käyttämään harkintaa, ratkomaan monimutkaisia ongelmia, opettamaan niitä ja tuomaan arkijärkeä tilanteisiin. (Varamäki 2019, 45.) Ihmisiltä ei siis lopu työt, vaikka tekoäly tuleekin avuksi työtehtävien suorittamisessa. Kun tekniikan apu tuottavuudelle on pitkälti hyödynnetty, voidaan seuraavat tuottavuushypyt saavuttaa ihmismielen ja ihmisen aivojen toiminnan paremmasta ymmärtämisestä ja ihmisten älyllisten resurssien paremmasta johtamisesta. (Ojala 2011, 4.)

2.2 Tulevaisuuden työelämätaidot

Työelämän nopeat muutokset korostavat osaamista ja nopeaa oppimista. Osaaminen on aina puutteellista ja laahaa tarpeen jäljessä. (Ojala 2011, 3.) Tulevaisuuden työelämätaidoilla tarkoitetaan kaikkia sellaisia taitoja, joita tarvitsee tulevaisuuden työelämässä pärjäämisessä ja menestymisessä (Ammattiura 2023). Työelämä on muutoksessa ja siksi on tarpeellista, että näitä taitoja kehitetään ja kartoitetaan koko työuran aikana.

Opiskelijoiden lähtiessä maailmalle lähes neljän vuoden opiskelurupeaman jälkeen, heillä on toivon mukaan kaikki tärkeimmät työkalut hallussa työelämää varten. Kun nämä oman alansa asiantuntijat sittemmin kilpailevat työmarkkinoilla toistensa ja muiden alan osaajien kanssa samoista työpaikoista, asiakkaista ja alaisista, on taitoja, jotka nousevat ylitse muiden. (Finell & Hermiö 2021.)

Mitä taitoja nämä tulevaisuuden työelämäntaidot sitten ovat? Opetushallituksen (2019, 5) Osaaminen 2035 raportin mukaan tulevaisuudessa merkitystään kasvattavat muutoksen hallintaa edistävät metataidot, kuten ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, oppimiskyky, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen, sekä digitalisaatioon liittyvät osaamiset. Metataitojen voidaan ajatella olevan taitoja, joita yksilö tarvitsee, jotta voi hyödyntää muuta osaamistaan (TEK 2022). Uutta ei voi kuitenkaan oppia, jos ei ymmärrä opittavaa asiaa. Leena Maija Ojala (2019, 30) sanoo HENRY RY:n Työn Tuuli -aikakauskirjassa kaiken oppimisen tapojen pohjana olevan toimiva vuorovaikutus. Sen oppiminen jo mahdollisimman nuorena on työelämän taidoista ehkä keskeisin. (Ojala 2019, 30.)

3 OPISKELIJAKUNTA ROTKO

Lapin ammattikorkeakoulun opiskelijakuntana on ROTKO. Ammattikorkeakoululain (2014/932 § 41) mukaan opiskelijakunnan tarkoituksena on toimia jäsentensä yhdyssiteenä ja edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan yhteiskunnassa liittyviä pyrkimyksiään. Laissa sanotaan myös, että opiskelijakunnan tehtävänä on omalta osaltaan valmistaa opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen.

ROTKOn omilla verkkosivuilla kerrotaan, että opiskelijakunnan päätehtävänä on edunvalvonta. Edunvalvonnassa opiskelijakunta valvoo paikallisesti opiskelijoiden etua opiskeluympäristössä. ROTKO on aktiivisesti yhteydessä Lapin AMKin johtoportaan keskustellakseen asioista, mitä koulussa oikeasti tapahtuu. Opiskelijakunta jalkautuu myös opiskelijoiden keskuuteen keskustelemaan, vaihtamaan mielipiteitä ja erityisesti kuuntelemaan mitä opiskelijoilla on sanottavaa. (ROTKO 2023a.) Näin opiskelijakunta varmistaa, että opiskelijoiden ääni todella kuuluu ja sitä kuunnellaan myös asioissa, jotka opiskelijoihin vaikuttavat.

Edunvalvonnan lisäksi tuutorointi ja erilaiset hankkeet ovat osa opiskelijakunnan toimintaa. Opiskelijatuutoroinnin tarkoituksena on helpottaa ja tukea uuden opiskelijan siirtymistä ja orientoitumista korkeakoulu yhteisöön ja uuteen elämäntilanteeseen. (ROTKO 2023e.) ROTKO toteuttaa ja on osatoteuttajana erilaisissa opiskelijoihin liittyvissä hankkeissa, joista aktiivisina on tällä hetkellä vain "EtEne-hanke: EtEne -etänä enemmän osallisuutta ja ohjausta" (ROTKO 2023c). Tuutoroinnista, siihen koulutuksesta ja EtEne-hankkeesta kerron enemmän luvuissa 3.2, 3.3 ja 3.4. Näiden lisäksi ROTKO kannustaa opiskelijoita mukaan kerhotoimintaan, kertoo ajankohtaisista asioista viikoittain opiskelijoille lähetettävässä viikkotiedotteessa ja tekee yhteistyötä Timetravelsin kanssa, joka suomalaisena matkanjärjestäjänä tarjoaa ryhmämatkoja vaihto-opiskelijoille ja nuorille pohjoismaihin (ROTKO 2023d; Tmetravels 2023).

3.1 Tuutorointi

Tuutorin tarkoitus ja tavoite ovat yhteneväisiä kaikkien korkeakoulujen välillä. Oman ammattikorkeakoulumme opiskelijakunnan ROTKOn mukaan tuutori toimii

vertaisohjaajana opiskelijoille sekä tukee opiskelijoiden hyvinvointia ja edistää yhteisöllisyyttä (ROTKO 2023f). Minusta Turun yliopiston ylioppilaskunnan lyhyesti TYY:n verkkosivuilla lukee tuutorin merkitys hyvin. Heidän mukaansa tuutori on uusien opiskelijoiden ensimmäinen kaveri ja tuutoroinnin tärkeimpänä tehtävänä on saattaa uudet opiskelijat lämpimästi osaksi korkeakoulu yhteisöä. (TYY 2023.) Kun fukseilla, eli aloittavilla opiskelijoilla on tuutori neuvonantajana, he voivat saada matalan kynnyksen vertaistukea arjen ongelmiin ja he pääsevät tiiviiksi osaksi kouluyhteisöä heti opiskelunsa alkutaipaleella. Tuutorit kehittävät taitojaan käytännössä ja kokemuksen kautta he tietävät mitä kannattaa tehdä.

Opiskelijatuutorointi on aktiivisinta opiskelujen alkuvaiheessa, jolloin tuutorit ovat vastaanottamassa uusia opiskelijoita heidän ensimmäisinä koulupäivinään (OSAKO 2023). Näinä ensimmäisinä päivinä tuutorit pääsevät ryhmäyttämään fukseja, esittelemään kampusta, sekä opastamaan opintojen aloitukseen kuuluvissa asioissa. On kuitenkin hyvä muistaa, ettei tuutorointi lopu ensimmäisen viikon jälkeen. Tuutorit järjestävät opiskelijoille toimintaa koko lukuvuoden aikana erilaisten tapahtumien muodossa, sekä opastavat asioissa omien kykyjensä mukaan.

3.2 Tuutorkoulutus

Saadakseen toimia virallisesti tuutorina opiskelijan pitää suorittaa "Vertaisohjaus/yhteisövaikuttaminen" opintojakso Moodlesta. Opintojakso on vapaasti valittava, jonka aikana opiskelijaa edellytetään osallistumaan tuutorkoulutukseen. Tuutorkoulutuksessa opiskelijat suorittavat erilaisia tehtäviä ja osallistuvat verkkotapaamisiin, jotka valmistavat heitä tuutorointiin. Koulutuksen käyneet opiskelijat keräävät tekemästään työstä tunteja päiväkirjaan ja saavat vapaasti valittaviin opintoihin joko 5 tai 10 opintopistettä, sen mukaan kuinka paljon he ovat tehneet tuutoritunteja (ROTKO 2023e).

Tällä hetkellä Lapin ammattikorkeakoulussa on tuutorointi jaettu neljään eri sektoriin, joita ovat kampustuutorointi, verkkotuutorointi, kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden tuutorointi ja opiskelijalähettilästyö, joka oli entiseltä nimeltään markkinointituutorointi (ROTKO 2023f). Siihen aikaan, kun itse suoritin tuutorkoulutukseni verkko- ja kampustuutorointi olivat vielä yhdessä oma kokonaisuutensa,

mutta kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden tuutorointi ja opiskelijälähettilästyö olivat jo erillään näistä. Opinnäytetyö painottuu tuutorointi näkökulman kannalta kampustuutorointiin, koska minulla ei ole tarpeeksi kokemusta muiden tuutorointien osalta kertoakseni niistä sopivan asiantuntevasti ja kattavasti.

3.3 EtEne-hanke & VAHTO-malli

ROTKOn EtEne-etänä enemmän osallisuutta ja ohjausta- hankkeen tavoitteena on kehittää vertaisohjausta vastaamaan digitalisoituvan toimintaympäristön tarpeisiin. Hankkeessa kehitetään erityisesti vertaisohjaajien digitaalisia- ja etäohjaustaitoja sekä vertaisohjauksen saavutettavuutta ja esteettömyyttä. (ROTKO 2023b.) Opinnäytetyön tulosten pohjalta EtEne-hankkeen kanssa toteutetaan tietopaketti elinkeinoelämälle vertaisohjaajien taidoista, sekä digitaalisista valmiuksista ja niiden hyödyntämisestä erilaisissa organisaatioissa (Euroopan sosiaalirahasto 2023). Tämä tietopaketti on siis Tutustu tuutoriin-opas.

Tuutorkoulutuksessa sekä tuutoritoiminnan suunnittelussa on Lapin AMK:ssa hyödynnetty Lapin korkeakoulukonsernissa kehitettyä vahvuusperustaisen ohjauksen (VAHTO) mallia. Vahvuusperustainen tulevaisuusohjaus (VAHTO) -malli pohjautuu inhimillisten vahvuuksien syvälliselle ymmärtämiselle, tunnistamiselle ja hyödyntämiselle niin, että ohjaukseen osallistuva opiskelija kykenee pohtimaan ja tekemään tulevaisuutensa kannalta myönteisiä ratkaisuja omiin lähtökohtiinsa, tarpeisiinsa ja vahvuksiinsa nojaten. (Hyvärinen ym 2021.)

3.4 Tuutorointi ja työelämätaidot -kyselytutkimus

Opinnäytetyössä hyödynnetään Webropolilla tehtyä ”Tuutorointi ja työelämätaidot” kyselytutkimusta, jonka opinnäytetyöntekijä teki ROTKOn kanssa yhteistyönä ollessaan organisaatiolle harjoittelussa. Tutkimuksessa kerättiin tietoa siitä, kuinka tuutorointi kehittää tuutorien työelämätaitoja. Kysely toimii sekundaaritutkimuksena ja sen tulokset ovat arvokasta lähdemateriaalia, siitä mitä työelämätaitoja tuutoroinnin kautta todella on opittu. Kysely laitettiin kaikille, jotka on koulutettu tuutoreiksi Lapin ammattikorkeakoulussa, sillä mitä suurempi on otos, sitä paremmin toteutunut otos edustaa perusjoukossa keskimääräistä mielipidettä,

asennetta tai kokemusta tutkittavasta asiasta. (Vilkkä 2007, 17). Kyselyssä itsessään oli viisiportainen mielipide asteikko, jossa ääripäissä pystyi olla joko täysin samaa tai eri mieltä, maltillisempina vaihtoehtoina olivat osittain samaa mieltä, tai osittain eri mieltä ja viidentenä vaihtoehtona oli En osaa sanoa. Jos vastaaja ei osaa sanoa asiasta mitään tai hänellä ei ole kantaa asiasta, häntä ei päästetä vastaamaan kysymykseen, koska vastaamaan pakottaminen johtaa aina virheellisiin tutkimustuloksiin (Kananen 2010, 88). Tuloksissa on yhdistetty täysin ja osittain samaa mieltä samaa mieltä oleviksi, jotta tulokset olisivat selkeämmin tulkittavissa.

Vastauksia kyselyyn saatiin 26 kappaletta ja vastaajia oli kaikilta Lapin AMKin kampuksilta. Eniten kyselyyn tuli vastauksia Rovaniemeltä 56 prosentilla, jonka jälkeen Kemistä vastaajien osuus oli 28 prosenttia ja vähiten vastaajia oli Tornista 16 prosentilla. Tämä jakauma johtuu todennäköisesti kampuksien koosta opiskelijoiden suhteen, joka näkyy myös tuutoriksi ryhtyvien määrissä. Eniten vastauksia koulutuksittain tuli 16 prosentilla Kemin sosionomeilta ja Rovaniemen matkailun opiskelijoilta, jonka lisäksi Rovaniemen tieto- ja viestintätekniikan tuutorit edustivat 12 prosentilla.

Aihealueita olivat itseohjautuvuus, luotettavuus ja vastuun kantokyky, vuorovaikutustaidot, oma kehittyminen, esiintymistaito, ryhmänohjaus, suunnittelutaito, kielelliset taidot, markkinointitaidot, Officen ja Googlen digitaaliset työkalut, digitaaliset alustat ja sosiaalinen media, sekä kuvankäsittelyohjelmat. Excelillä tehtiin taulukoinnit kaikista kyselytutkimuksen tuloksista. Liitteistä löytyvät sellaiset taulukot, joiden kaikkia tuloksia ei kerrota tekstissä.

Tuutorointi kehitti tuutoreiden itseohjautuvuutta runsaasti. 88,5 prosenttia kyselyyn vastanneista oli oppinut suunnittelemaan työtään etukäteen ja 80,8 prosenttia vastanneista oli oppinut hahmottamaan tilanteita, jossa tarvitsee apua. Tuutoroinnin myötä 80,5 prosenttia oli oppinut asettamaan itselleen tavoitteita ja 84,6 prosenttia vastanneista koki, että vastuun saaminen motivoi heitä työskentelemään kohti tavoitteitaan. Itseohjautuvat työntekijät ovat työmarkkinoilla haluttuja ja onkin todella hyvä, että tuutorointi on opettanut tällaista oma-aloitteisuutta.

Kyselyyn vastanneiden luotettavuus ja vastuunottokyky olivat tuutoroinnin myötä kehittyneet. Jopa 92,3 prosenttia vastanneista tunsi, että muut yhteisön ihmiset

luottavat heihin enemmän, joka voi johtua siitä, että tuutorirooli antaa yhteisössä auktoriteettia ja vaikutusvaltaa. 76 prosenttia vastanneista oli oppinut kantamaan enemmän vastuuta, vähän enemmän, 76,9 prosenttia vastanneista uskaltaa nykyään ottaa enemmän vastuuta. 76,9 prosenttia vastanneista oli oppinut luottamaan omiin taitoihinsa enemmän, eli heidän itsevarmuutensa siitä, mihin he pysyvät on kasvanut.

Tuutoroinnin myötä kyselyyn vastanneiden vuorovaikutustaidot olivat parantuneet selvästi. 96,2 prosenttia, eli lähes kaikki vastanneista olivat oppineet kannustamaan muita ja 92,3 prosenttia vastanneista oli oppinut kuuntelemaan toisia paremmin. Ei ole yllätys, että tukemisen tavat kuuntelu ja kannustus ovat kehittyneet tuutoroinnin myötä näinkin monella, koska vertaisopiskelijoiden tukeminen on yksi tuutorin tärkeimmistä tehtävistä. Työelämän haasteiden näkökulmasta on hyvä tietää, että 73,1 prosenttia oli oppinut kommunikoidaan konfliktitilanteissa paremmin. Saman verran vastanneista kertoo muille töistään, jotta muut pysyvät ajan tasalla, siitä mitä he tekevät ja 69,3 prosenttia on rohkeampi pyytämään apua, kun sitä tarvitsee. (Liite 1.)

Tuutorina toimiminen oli kehittänyt kyselyyn vastanneiden taitoja tunnistaa omia vahvuuksia ja kehityksen kohteita runsaasti. Kyselyyn vastanneista 84,6 prosenttia oli oppinut tunnistamaan vahvuuksiaan ja 86,9 prosenttia oli oppinut tunnistamaan asioita, joita haluaa itsessään kehittää. Tietoisuus omista vahvuuksista tuo itsevarmuutta näiden asioiden tekemiseen, kun taas tietoisuus omista kehityksen kohteista pitää mielen tavoitteellisena tulevaisuuden suhteen. 92,3 prosenttia vastanneista koki, että tuutorointi oli opettanut heitä näkemään asioita eri näkökulmista. (Liite 2.)

Tuutorina toimiminen oli kehittänyt kyselyyn vastanneiden ryhmänohjaustaitoja paljon, joka ei yllätä, sillä muiden ohjaus ja tukeminen on yksi tuutoroinnin ydintehtävistä. 84,6 prosenttia vastanneista koki oppineensa havaitsemaan paremmin yksilöiden tarpeita ryhmässä ja saman verran oli oppinut ohjaamaan ryhmiä kohti asetettuja tavoitteita. 88,5 prosenttia kyselyyn vastanneista koki, että heidän kykynsä reagoida nopeasti erilaisiin tilanteisiin on kehittynyt. Nopea reagointi alati muuttuviin tilanteisiin on hyvä taito osata hektisessä työelämässä. (Liite 3.)

Tuutorina toimiminen oli kehittänyt kyselyyn vastanneiden suunnittelutaitoja vaihtelevasti. Tuutoritiimissä tapahtuvien asioiden aikataulut opettavat käyttämään aikaa tehokkaammin, esimerkiksi laittamalla asioita tärkeysjärjestykseen ja jakamalla vastuuta. Eniten vastanneista, 84,6 prosenttia koki heidän ajanhallintataitojensa kehittyneen. Vastanneiden priorisointitaidot olivat kehittyneet 76,9 prosentilla ja organisointitaidot olivat kehittyneet 73,1 prosentilla. Delegointitaidot olivat kehittyneet 80,8 prosentilla vastanneista, mutta vain 48 prosentilla vastanneista tiedonhakutaidot olivat kehittyneet tuutoroinnin myötä. Tiedonhakutaitojen keskimääräinen kehitys verrattuna muihin taitoihin voi johtua siitä, että tuutorointitoiminnan tarpeisiin tehtävä tiedonhaku on vähäistä, kun yhteistiedot ja aukioloajat riittävät useimmissa tapauksissa, eikä tietoihin tarvitse jälkikäteen viitata.

Tuutorina toimiminen on kehittänyt kyselyyn vastanneiden osaamista Officen työkalujen käytössä enemmän verrattuna Googlen työkaluihin. Tämä ero osaamisessa Officen ja Googlen työkalujen käytössä voi johtua siitä, että korkeakouluopiskelijoille tarjotaan koulun puolesta opintoihin Officen ohjelmistopaketti, jonka takia niiden käyttö tuutoritoiminnassakin voi olla luontevampaa. Osaaminen oli kehittynyt Wordin käytössä 42,3 prosenttia, sekä Excelin ja Powerpointin käytössä 38,5 prosenttia. Kuitenkin kaikista Officen työkaluista eniten tuutorina toimiminen oli kehittänyt vastanneiden osaamista Outlook kalenterin käytössä 57,7 prosentilla. Outlook kalenterin käyttöä tuutoritoiminnassa suositellaan, sillä jae-tuista kalentereista voi nähdä milloin kukin on käytettävissä. Eniten Googlen työkaluista osaaminen oli kehittynyt Google Formsin käytössä 53,9 prosentilla. Tämä kehitys johtuu todennäköisesti siitä, kuinka tuutoritoiminnassa on usein tarpeellista luoda erilaisia lomakkeita järjestettäville tapahtumille. Osaaminen oli kehittynyt Googlen muissa työkaluissa alle 31 prosenttia.(Liite 4.)

4 TULEVAISUUDEN TAITOJA TYÖELÄMÄÄN TUUTOROINNILLA

4.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mitä työelämässä toivottuja taitoja tuutorointi kehittää. Tavoitteena on tuoda tuutorien taidot näkyväksi työelämässä. Tuutorien taitojen tutkiminen hyödyttää korkeakoulussa tuutoreina toimineita ja heidän palkkaamistaan mieltäviä yrityksiä. Tuutorit itse oppivat opinnäytetyön tuloksena tulevan oppaan avulla tunnistamaan itsestään nämä taidot ja sanoittamaan niitä työnhakuprosessissa yrityksille. Opiskelija voi esimerkiksi välittää tämän oppaan työnantajalle hakiessaan työpaikkaa. Kun opiskelijalla on suoritus ”Vertaisohjauksesta” niin silloin tämän oppaan perusteella työnantaja tietää, mitä opiskelijan tekemisiin on sisältynyt ja mitä taitoja hän on oppinut. Kun yritykset tietävät mitä taitoja tuutorit ovat saaneet, he voivat verrata näitä heidän organisaatiossaan tarvittaviin taitoihin ja saada syväluotaavamman kuvan työnhakijoihinsa.

Opinnäytetyössä käytetään menetelmänä laadullisen tutkimuksen menetelmää, jonka tavoitteena on tavoittaa ihmisen omat kuvaukset koetusta todellisuudesta (Vilkkä 2021, 120). Käyttämäni menetelmä ongelman ratkaisemiseen on yksilöhaastatteluina tehtävät teemahaastattelut, jotka suoritan henkilöille, joilla on vaihtelevasti kokemusta työelämästä, rekrytoinnista ja tuutoroinnista. Suorittamani tutkimukseni nimi on ”Vasta valmistuneiden tarvitsemat taidot työelämässä”. Teemahaastattelu sopii tilanteeseen, jossa ei täysin tunneta tutkimuksen kohdetta etukäteen eikä haluta liikaa ohjata vastaajia. Haastatteluteemat on suunniteltu huolellisesti etukäteen, mutta sanamuodot, sekä kysymysten järjestys ja painostukset voivat vaihdella haastattelusta toiseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 41.) Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluna, jossa keskustelunomaisesti käydään läpi ennalta valittuja teemoja. Esitetyillä kysymyksillä pyritään selvittämään, mitkä työelämätaidot tutkittavat näkevät tärkeiksi työelämässä ja miten tutkittavat kokevat tuutoroinnin vaikuttavan. Teemahaastattelu menetelmä mahdollistaa sen, että voin tutkittavan taustan mukaan kysellä vain sellaisia kysymyksiä teeman alla, jotka koskettavat häntä. Opinnäytetyön lopussa liitteissä 5 ja 6 on teemahaastattelujen runko.

Opinnäytetyön lähestymistavaksi valittiin konstrukttiivinen tutkimus, sillä siinä on tavoitteena käytännön ongelman ratkaisu luomalla uusi konstruktio eli jokin konkreettinen tuotos (Ojasalo, ym 2015, 37). Käytännön ongelmana opinnäytetyössä on tuutorien taitojen vähäinen tietoisuus työelämässä ja ratkaisuna tähän on opas näistä taidoista. Konstrukttiivinen lähestymistapa korostaa tutkimuksen hyödyntäjien ja toteuttajien välistä vuorovaikutusta ja kommunikaatiota (Ojasalo ym 2015, 65). Opinnäytetyössä ollaan vuorovaikutuksessa hyödyntäjien, eli tuutorien ja rekrytoijien kanssa, jonka lisäksi kommunikoin EtEne tiimin kanssa, joiden kanssa opas toteutetaan.

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä työelämätaitoja murroksessa oleva työelämä odottaa vasta valmistuneilta työnhakijoiltaan ja miten työelämässä koetaan tuutoroinnin vaikuttavuus. ROTKOn henkilökunta antoi listan nimiä, joihin voisi ottaa yhteyttä aiheen tiimoilta. Nämä tutkittavat ovat joko työelämässä toimivia entisiä tuutoreita tai rekrytointitehtävissä toimivia henkilöitä, joten heidän kokemuksensa työelämän eri perspektiiveistä on arvokasta tietoa. Kaikille tutkittaville soitettiin puhelu, jossa heitä pyydettiin osallistumaan tutkimukseen. Listalla nimiä oli kymmenen kappaletta, joista seitsemän suostui osallistumaan haastatteluun soitettuani heille. Tutkittaville laitettiin tutkimuksesta informointi- ja suostumuslomake. Haastattelut järjestettiin Teamsissa ja jokainen haastattelu nauhoitettiin, jotka jälkikäteen litteroitiin Wordin litteroi-toiminnolla. Aineiston analysointi hoidettiin Excelillä taulukoimalla tulokset ja vertailemalla, mitkä taidot korostuivat eniten tutkittavien vastauksissa ja oliko tuutori- ja rekrytointitutkittavien vastauksissa huomattavia eroja tai yhtäläisyyksiä.

4.2 Tulokset

Teemahaastatteluiden teemoiksi oli valittu työnhaku, tutkittavan, sekä vastavalmistuneen työelämätaidot, ihannetyöntekijä, tuutori, sekä työn murros. Tutkimuksen teemoilla yritettiin saada selville mitkä taidot heidän mielestään ovat merkityksellisiä nyt ja tulevaisuuden työelämässä, sekä miten tuutorointi vaikuttaa työelämässä. Vaikka teemoja oli useita erilaisia, niin ne kaikki antavat omaa näkökulmaansa työelämätaitoihin. Tuloksia käsitelläänkin opinnäytetyön tutkimusongelma ”Mitä työelämässä toivottuja taitoja tuutorointi kehittää?” mielessä pitäen. Apututkimuskysymyksenäni oli ”Miten tuutorien taidot vastaavat tulevaisuuden

työelämätaitoja?”. Ennen varsinaisia tutkimuksen teemoja informoin tutkittavia tutkimuksen tavoitteista ja pyysin tutkittavia esittelemään itsensä, sekä koulutus- ja työtaustansa.

4.2.1 Työn murroksen asettamat osaamistarpeet

Työn murros haastatteluteeman tavoitteena oli saada selville, mitkä työelämätaidot ovat tutkittavien mielestä tarvittavia työn murroksessa. Välttämättömät taidot ovat sellaisia, mitä ilman työntekijä ei pysty toimimaan tässä murroksessa. Kolmen tutkittavan mielestä resilienssi on se, mikä erottaa entistä enemmän tulevaisuudessa niitä ihmisiä, jotka pärjää tässä elämässä niistä, jotka ei pärjää. Yhden tutkittavan mukaan sitä voi miettiä onko näin pakko olla, että vain ne, jotka sopeutuvat ketterästi pärjäävät. Muutokseen on hyvä yrittää sopeutua, mutta siihen ketterimmin mukautuvat menestyvät juuri muutoksen takia. Tulevaisuuden työntekijän tuleekin olla sellainen, joka pystyy muuttamaan ketterästi toimintatapoja ja sopeutumaan muuttuvaan toimintaympäristöön.

Oppimiskyvyn joustavuus on kolmen tutkittavan mielestä välttämätöntä työn murroksessa, koska uusia asioita tulee koko ajan, niin olisi kehityksessä pysymisen kannalta hyvä, että jaksaisi kiinnostua uudesta ja oppia. Yhden tutkittavan mielestä tämä oppimiskyky ja ongelmanratkaisukyky ovat aivan pakollisia tässä ajan hetkessä, jotta pystyy selvittämään tai löytämään sitä tietoa edetäkseen asioissa.

Kahden tutkittavan mielestä työelämässä on hyvin tärkeää oppia kohtaamaan ihmisiä. Ongelmia kohdatessaan on parempi avata sitä suutaan ja kertoa, että tarvitsee apua, kuin yrittää yksin painia ongelman kanssa ja tuhlaa aikaa. Jos vielä työpaikalla on tiimi takana niin niitä saa hyödyntää sitten, kun on oikeasti ongelmia. Toisen tutkittavan mielestä varsinkin nykypäivän hektisessä työelämässä on tärkeää pysähtyä kuuntelemaan ja ymmärtämään vastapuolta oli se sitten asiakas tai kollega, sekä olla avoimin mielin asioista, vaikka ei ole samaa mieltä niistä.

Korostuvat taidot ovat sellaisia taitoja, joiden merkitys työelämässä tulee kasvaamaan seuraavien vuosien aikana. Viiden tutkittavan mielestä kyky ymmärtää digitaalisia ratkaisuja ja hyödyntää omia tietoteknisiä taitoja tulee korostumaan entisestään työelämässä. Ne työntekijät, jotka hallitsevat Teamsin, Googlen ja mui-

den työkalujen käytön, voivat työskennellä myös etänä, eli he voivat hakea maantieteellisesti ja työtehtävältään laajempiin työtehtäviin. Tekoäly tulee neljän tutkitavan mielestä tulevaisuudessa olemaan ehdoton työkaveri, mihin kannattaa jo nyt tutustua. Yksi tutkittava näkee, että ne työt, jotka tekoäly tulee viemään, niin ne kyllä saakin mennä, koska ne taidot mitä työntekijä omasi valttikorttinaan siihen työhön, niin sellainen osaaminen on niin hataralla pohjalla, että sietääkin mennä. Kahden tutkitavan mielestä informaation käsittely tulee olemaan yhä enemmän se juttu, mitä pidemmälle mennään eteenpäin. Kun tekoälylle voidaan syöttää omat tietotaidot, niin tiedon sovellutuksen avulla, se voi juuri tukea työntekijän työtä, eikä viedä sitä.

Yrittäjyyshenkisyyttä painotti kolme tutkittavaa. Yhden tutkitavan mielestä työelämä tukee sitä muutosta, mitä yksilöt yhteiskuntana haluaa, eli töiden tekoa freelancerina, itsensä johtamista ja oman osaamisen hinnoittelua. Moniosaaminen ja laaja kokemus tulee jatkossa tuleen toisen tutkitavan mielestä olemaan korostuvassa asemassa tulevaisuudessa. Kolmannen tutkitavan mielestä on hyvä olla valmis tekemään ihan sama mitä työtä, koska tällainen yrittäjyyshenkinen toimintatapa ja yhteistöiden teko tulee lisääntymään. Tutkitavan mukaan hallitus ja maailmanlaajuiset tilanteet vaikuttavat yksittäisten työntekijöiden työhön ja työnsaanti mahdollisuuksiin todella paljon, jonka takia ei saa olla liian tiukat seinät siinä, mitä lähtee tekemään.

4.2.2 Menestykkään työnhaun resepti

Työnhaku teeman tavoitteena oli selvittää tutkittavilta, jotka ovat rekrytoijia työnantajan näkökulmaa niistä asioista, mitkä he näkevät merkityksellisiksi työtä hakiessa ja mitkä tekijät työntekijässä heidän mielestään määrittävät sen pääseekö henkilö töihin. Tuutoritutkittavien vastaukset näyttävät ovatko molemmat osapuolet samaa mieltä olennaisista tekijöistä työnhaussa. Analysoitava kysymyksenäni oli "Mikä sinun mielestäsi on olennaista työtä hakiessa?". Kaksi tutkittavaa, mainitsi siitä, kuinka tärkeä CV:n rooli on työnhaussa. Yhden tutkitavan mielestä CV on yksi työnhaun perusasioista ja sen päivittäminen ajan tasalle on ensimmäinen suositeltava askel työnhaussa. CV antaa ensivaikutelman henkilöstä rekrytoijalle, jonka takia sen asettelusta pitäisi saada nopealla silmäykselläkin työnhakijan tausta irti. Toinen tutkittava kehotti laittamaan CV:seen tiettyä erityisosaamista,

jos on käynyt opinnoissa kursseja, jotka voi antaa lisäarvoa yritykselle ja auttaa erottumaan edukseen joukosta. Vaikka tutkittavat olivat samaa mieltä CV: tärkeystä, heidän mielipiteensä ovat täysin eriävät kun kyseessä CV:n ulkomuoto: Rekrytoija kannatti CV:n standardisoitua muotoa, josta rekrytoijan olisi äärimmäisen helppoa tsekata hakijat taustat, mutta tuutori oli visuaalisen erottuvuuden kannalla, jotta ansioluettelo jäisi työnantajan mieleen.

Kolmen tutkittavan mielestä itseohjautuvuus on olennaista, kun on tarve päästä töihin. Perusasioihin perehtymällä, oli se sitten TES, itse organisaatio tai ylityötuntien korvaamiset pystyy valmistautua työhaastatteluun ja olla enemmän perillä käytännön järjestelyistä. Näihin tutustumalla ja työhaastattelutilanteessa sen kertomalla osoittaa motivaatiota työpaikkaa kohtaan, kun rekrytoija saa tietää mitä kaikkea paikan eteen on tehnyt. Motivaatiota alaa kohtaan voi myös osoittaa, kun tekee omatoimista työskentelyä oman uran edistämiseksi mahdollisuuksien mukaan. Yksi tutkittava kehotti ottamaan organisaation yhteyttä, jotta jää sen rekrytoinnista vastaavan mieleen. Kaksi tutkittavaa kehottaa ainakin varautumaan kysymään tarkentavia kysymyksiä työhaastattelussa, koska kysymyksellä voi osoittaa motivaatiota paikkaa kohtaan. Rekrytoijalta voi kysyä mitä henkilöltä tässä roolissa odotetaan ja mitkä ovat onnistuneen työn tuntomerkit. Näillä työnhakija voi kartoittaa millaiset odotukset organisaatiolla on työntekijöistään ja mitä itse voi työltä odottaa onnistuessaan.

Kaksi tutkittavaa muistuttaa, että omaa uraa kehitystä on aina hyvä kehittää, eikä jäädä esimerkiksi sen nykyisen työnkuvansa raameihin. "Älä valitse sitä työtä, vaan valitse se kuka itsestä tulee töissä". kehottaakin yksi tutkittavista. Oman työuran voi ajatella siis jatkumona ja kehityskohteena, jossa hanttihakijat ovat välivaiheita, jotka tulevat hyödyksi, jos haluaa myöhemmin esimerkiksi johtaa omaa bisnestä tai rekrytoida henkilöitä siihen tehtävään. Työnhakijan on myös parempi hakea vaakalautatilanteissa, kuin jättää hakematta, sillä asioista voi ja kannattaa keskustella rohkeasti siihen hetkeen asti, kunnes nimet ovat pape-
rissa, muistuttaa toinen tutkittava.

4.2.3 Ihannetaidot työelämässä

Ihannetyöntekijä teeman tavoitteena oli selvittää mitä taitoja työelämä toivoo ja odottaa ihanteellisilta työntekijöiltään. Tutkittavia pyydettiin kuvailemaan ihannetyöntekijää asiantuntijatyössä, sillä se määrittää niitä taitoja, mitkä ovat tarpeellisia tällaisessa roolissa olevalle työntekijälle. Tämän lisäksi vastavalmistuneet työnhakijat korkeakouluista on koulutettu ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. Kahdella taidolla oli jaettu ykkössija, joita olivat kommunikaatiotaito ja yhteistyökyky; viisi seitsemästä tutkittavasta näki nämä taidot tarpeelliseksi. Yksi tutkittavista perusteli kommunikaatiotaidon tärkeyttä sillä, että jos työntekijä ei pysty välittämään osaamistaan eteenpäin, osaaminen jää hyödyntämättä, kun taas kommunikointitaitoinen osaa kertoa, jos on pulassa ja miten oma työ etenee. Toisen tutkittavan mielestä ihannetyöntekijä kannustaa toisia onnistumaan ja osaa hyvin kommunikoida. Kolmannen tutkittavan mielestä keskustelutaidot ja yhteistyökyky ovat kaksi tärkeintä asiaa mitä ihmisellä voi olla, sillä ei meidän edes tarvitse osata tiettyjä asioita, että päästään yhteistyökuvioon, koska riittää, että on halua auttaa ja olla mukana, sillä kun tekee sen mitä pyydetään ja on valmis olemaan työyhteisön jäsen, niin ei jää työllisesti tai sosiaalisesti sen ryhmän ulkopuolelle. Yhteistyökykyinen ihannetyöntekijä on tutkittavien kommenttien mukaan valmis joustamaan ja löytämään tapoja, mitkä toimivat, koska tiimipelaajana hän omalla toiminnallaan auttaa ylläpitämään sitä ryhmäkokonaisuutta.

Ihannetyöntekijän työelämätaitoja tutkiessa tuli huomattua mielenkiintoinen asia: pelkästään rekrytoijat olivat painottaneet ihannetyöntekijöissään työstään innostumista neljä kertaa ja motivaatiota kolme kertaa. Näillä kahdella piirteellä on yhteys, sillä innostunut ihminen on sisäisesti motivoitunut asiastaan (Terveyskirjasto 2017). Yhden tutkittavan kommentti reippaudesta voi ajatella koskevan molempia piirteitä; Työhaussa monet ilmaisevat innostusta ja motivaatiota reippasanalla, mutta olisi parempi miettiä millä tavalla itse on reipas. Onko itsellä reipas ja nopeasti asioista innostuva olemus vai onko reippaan motivoitunut tekemään töitä haasteista huolimatta.

Suunnittelutaidon sanoi neljä haastateltavaa ihannetyöntekijän taidoksi. Yhden tutkittavan mukaan suunnittelutaitoinen osaa ennakoida, ehdottaa, organisoida

sekä jatkojalostaa toisen ajatuksia omilla näkökulmillaan. Toinen tutkittava perustelelee suunnittelutaidon olevan tärkeä aloilla, joilla on hirveästi projekteja tai projektiluontoisia töitä, koska tietyt asiat tehdään tietyssä ajassa, eli projektit pitää osata aloittaa, sekä myöskin päättää. Kriittisyyden sanoi kolme tutkittavaa ihannetyöntekijänsä piirteeksi. Yhden tutkittavan mielestä organisaation menestyksen kannalta on äärimmäisen tärkeätä, että siellä on erilaisia ääniä ja ihmisiä, koska liian samanlaisissa ihmisporukoissa kriittisyys helposti häviää. Toisen tutkittavan mukaan välillä olisi hyvä kyseenalaistaa omia ja toisen ajatuksia, sekä työntekeksen tapoja ja ajankäyttöä. Refleктоimalla sitä, miten ja miksi ollaan tekemässä töitä, voi hahmottaa oman paikkansa työyhteisössä, sekä toimintatavat, jotka tarvitsevat kehitystä.

Oppimisvalmiuden mainitsi kolme tutkittavaa yhdeksi ihannetyöntekijän piirteeksi, joista kaikki olivat rekrytoijia. Tiedon omaksuminen ja sen hyödyntäminen on oppimisvalmiilla työntekijällä toivottavasti hallussa, eli opetetut asiat työelämässä omaksutaan niin hyvin, että niitä voidaan hyödyntää eri tarkoituksiin. Optimitilanteessa tällaisella työntekijällä on aikaisempaa työkokemusta, jonka hän saa hyödynnettyä ja näin menestyttyä vertaisiaan paremmin työssään. Itseohjautuvuuden sanoi kaksi tutkittavaa ihannetyöntekijän piirteeksi, jotka molemmat olivat rekrytoijia. Itseohjautuvan työntekijän nähtiin olevan itsenäinen tekevä ihminen, joka osaa niiden organisaation raamien puitteissa alkaa rakentaa sitä omaa työnkuvaansa ja kehittää sitä organisaatiota. Kiinnostuksen kehittämiseen mainitsi kaksi tutkittavaa, jotka molemmat olivat entisiä tuutoreita. Ihanteellisessa tapauksessa työntekijän halu kehittää itseä tai työpaikan toimintaa parantaa organisaatiota kokonaisvaltaisesti.

Luotettavuuden mainitsi kaksi tutkittavaa ihannetyöntekijänsä piirteeksi. Luottamus on tunne tai varmuus siitä, että johonkuhun voi luottaa, että joku ei petä toiveita tai aiheuta pettymystä (Kielitoimiston sanakirja 2023). Työelämässä työnantajan ja työntekijän keskinäinen luottamus on sitä, että jokainen tekee ja osaa hoitaa roolinsa mukaiset asiat ajoissa valmiiksi, sanoo yksi tutkittava. Vertaisohjaavuuden sanoi kaksi rekrytoijatutkittavaa ihannetyöntekijänsä piirteeksi. Vertaisohjaava työntekijä on todennäköisesti se työpaikan lähin apu, joka osaa neuvoa ja ohjeistaa muita niissä yleisimmissä ongelmakohdissa. Tällainen työntekijä pystyy omaksumaan tietoa, sekä välittämään sitä toisille selkeästi ja tiiviisti.

4.2.4 Vastavalmistunut tuutori työelämässä

Tuutori ja vastavalmistuneen työelämätaidot teemojen tarkoituksena oli selvittää, minkälainen käsitys tutkittavilla on tuutorien ja vastavalmistuneiden työelämätaidoista. Koska nämä kaksi ryhmää voivat olla myöskin päällekkäin päätettiin ne yhdistää opinnäytetyössä. Tutkittavilta kysyttiin, mitä kehitettävää he näkevät vastavalmistuneiden työelämätaidoissa. Vastauksien perusteella kehitystä kaipaasi vastavalmistuneilla vastuunkanto ja vastuuntunto, jonka oli sanonut kolme tutkittavaa kehityksen kohteeksi. Yhden tutkittavan mukaan on menty sellaiseen suuntaan yhteiskunnassa, että auktoriteetteja kunnioitetaan vähemmän johtuen muuttuneista perhekulttuurin kasvatustavoista, jonka takia osalla nykynuorista ei ole vastuunkantoa ja vastuuntuntoa edes työelämässä. Näiden nuorten pitäisi ymmärtää, että töissä myydään korvausta vastaan omaa aikaa ja panosta, niin paikalle pitää tulla ja tehdä mitä on sovittu, vaikka ei olisi kivaa. Toisen tutkittavan mielestä menemisistä ja tulemistä ilmoittaminen, sekä työprosessien etenemisistä infoaminen ovat pieniä, mutta tärkeitä vastuunottamisen ilmentymiä.

Kaksi tutkittavaa painotti, että olisi hyvä löytyä itsevarmuutta ja luottamusta omiin taitoihin, sekä koulutukseen. Yhden tutkittavan mukaan ei tarvitse pelätä, että ei olisi tarpeeksi osaamista, jonka takia ei voisi hakea tiettyyn työpaikkaan, koska usko omiin kykyihin, taitoihin ja osaamiseen on tärkeämpää työnhaussa kuin substanssiosaaminen. Perusosaamisen pystyy aina oppia ja se on lopulta se helpoin asia mikä työelämässä on. Toinen tutkittava sanookin, että vastavalmistuneen kannattaa tietoisesti miettiä, että itsellä on nimenomaan tuore koulutus, eikä se oma osaaminen alan aihealueista ole vielä ehtinyt pölyttyä. Työpaikan tehtävänä on kuitenkin perehdyttää siihen tehtävään lopulta.

Joustavuuden ja epävarmuuksien ottamisen mahdollisuuksina kehittyä mainitsi kolme tutkittavaa. Kaikki heistä muistuttivat, ettei elämä ja työpaikat ole niin käsi- kirjoitettuja, sillä vaikka tavoitteena olisi joku asia, se oma polku voi viedä muualle. Tämän takia pitää olla avoin mahdollisuuksille ja idealle siitä, että tulevaisuudessa tai nyt voi tapahtua aivan mitä vaan. Olemalla avoin erilaisille työharjoittelumahdollisuuksille jo opiskeluaikana on hyödyksi, koska siten voi jakaa osaamistaan eri organisaatioihin ja eri alan haaroihin, sekä pääsee itse jyvälle siitä, missä itse on hyvä. Myöskin tietynlaista epävarmuutta on uudella työpaikalla

aina alussa, mutta kun oppii sietämään sitä epävarmuutta, niin se on ehkä se isoin taito mitä voit työelämän alussa oppia. Ajanhallinnan sanoi kaksi tutkittavaa kehittämisen kohteeksi. Yhden tutkittavan mielestä näillä vastavalmistuneilla on aikatauluista ja sovitusta asioista kiinni pitämisessä hankaluuksia. Toinen tutkittava kehottaa vasta valmistuneita treenaamaan ajanhallintaa laittamalla kalenteriin ylös esimerkiksi päivien tavoitteita, jotka sitten rytmittävät arkea.

Tutkittavilta kysyttiin minkälaisissa työtehtävissä tuutorien taidot tulisivat parhaiten hyödynnettyä heidän mielestään. Neljä tutkittavaa sanoi tuutorien taitojen tulevan parhaiten hyödynnettyä ihmisläheisessä työssä, koska tuutorit tekevät koko ajan ihmisten kanssa töitä. Tästä syystä kaikki asiakasrajapintatyöt ovat hyviä, sillä tuutoroidessa erilaisten ihmisten kanssa tapahtuva työskentelykyky harjaantuu ja kanssakäyntitaidot kehittyvät. Kolme tutkittavaa oli sitä mieltä, että tuutorointi voisi antaa etua projektityöskentelyn aikataulujen ja suunnitelmien koordinointiin. Myös tiimityöskentelyssä tuutorien taidot tulisivat hyvin hyödynnettyä, koska kaikkeen toimivaan yhdessä työstimiseen tarvitaan sosiaalisuutta, kommunikaatiota ja joustavuutta, mutta joissain tapauksissa myöskin luovuutta ja asioiden organisointikykyä.

Kaksi tutkittavaa sanoi, että esihenkilötyössä tuutorien taidot tulisivat parhaiten hyödynnettyä, sillä tuutorttiimissäkin voi tietoisesti valita että haluaa ottaa enemmän roolia, sekä vastuuta ja kasvaa, joka on hyvää harjoittelua esihenkilötyöhön. Yksi tutkittava mietti, että ominaisuus, mitä johtajissa arvostetaan työyhteisöissä, on se, että on pelisilmää nähdä asiat, sekä ruohonjuuri- että kokonaisuustasolla, jota tuutoritkin pääsevät näkemään roolissaan organisaatiossa. Joillekin ihmiselle tuutorointi voi ollakin ensimmäinen kosketus toisten ohjaamiseen ja johtamiseen, jolloin vastuuta tulee otettua muista.

4.2.5 Tutustu tuutoriin-opas

Opinnäytetyön tulosten pohjalta luotiin ROTKOn kanssa tutustu tuutoriin-opas Canva-kuvankäsittelyohjelmalla vuoden 2023 syksyllä. Sovimme ROTKOn kanssa sellaisesta työnjaosta oppaan suhteen, että minä kerään aineistot tuutorinnin aikana kehitetyistä taidoista, joita työelämä kaipaa, joiden pohjalta

luomme pohjan oppaaseen ja he rakentavat sisällön pohjan päälle. Jaoimme taidot kolmeen alueeseen, joita olivat viestintätaidot, projektinhallinnalliset taidot ja omien vahvuuksien tunnistamisen taidot.

Oppaan haluttiin antavan nopean ja selkeän katsauksen, niistä taidoista mitä tuutorointi kehittää, jonka takia opinnäytetyn haastatteluiden tuloksia ei esitellä oppaassa. Tästä syystä opasta ei myöskään esitellä opinnäytetyössä, kun sisältö ei vastaa paljoa opinnäytetyön tuloksiin. Kyselytutkimuksen tuloksista merkityksellisimmät esitellään oppaassa sisältöä tukevana aineistona. Oppaan sähköisen version saa vapaasti ladattua ROTKOn verkkosivuilta Etene-hanke osiosta. Painetut versiot jaetaan valikoidusti eri kohderyhmille tilanteen mukaan.

5 POHDINTA

5.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä selvitettiin, mitä työelämässä toivottuja taitoja tuutorointi kehittää ja tavoitteena oli tuoda tuutorien taidot näkyväksi työelämässä. Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli mitä työelämässä toivottuja taitoja tuutorointi kehittää. Apututkimuskysymyksenäni oli miten tuutorien taidot vastaavat tulevaisuuden työelämätaitoja.

Monet työelämässä toivottavat taidot kehittyvät tuutoreillakin, voidaan tuloksista tulkita. Selkeyden vuoksi työelämässä toivottuja taitoja ovat työn murroksessa välttämättömät ja korostuvat taidot, sekä ihannetyöntekijän piirteet ja taidot. Myöskin tuutorien taidoille parhaiten sopivista työtehtävistä ja kehitystä kaipaavista vastavalmistuneiden työelämätaidoista etsitään vastaavuutta muille tuloksille. Tulevaisuuden työelämätaidotarpeet määrittää Opetushallituksen (2019) Osaaminen 2035 raportin tulokset. Näille taidoille etsitään vastaavuutta tuutorien työelämätaidot kyselystä.

Viiden tutkittavan mielestä kommunikaatiotaito on yksi heille ihanteellisista työntekijän taidoista. Onkin hyvä, että 96,2 prosenttia, eli lähes kaikki kyselyyn vastanneista oli oppinut kannustamaan muita ja 92,3 prosenttia vastanneista oli oppinut kuuntelemaan toisia paremmin. Tutkittavat näkivät tuutoreiden taitojen olevan eniten hyödyksi ihmisläheisissä töissä, koska tuutorit tekevät töitä ihmisten kanssa. Voi siis sanoa, että tässä kohtaa tuutorien ja työelämän toivomat taidot kohtaavat todella hyvin. Yhteistyökyky oli kommunikaatiotaitojen kanssa kaikkein ihanteellisin piirre. Vaikka tuutorikyselyssä ei ollut osiota yhteistyön kehittymiselle, niin mielestäni vuorovaikutus osion tietyillä kysymyksillä oli siihen hyvät vastaavuudet. Tuutoreista oli 92,3 prosenttia oppinut kuuntelemaan toisia paremmin ja kommunikointi konfliktitilanteissa oli kehittynyt 73,1 prosentilla kyselyyn vastanneista, joka osoittaa tuutoreiden oppineen ottamaan toisia huomioon ja toimimaan toisten hyväksi.

Suunnittelutaito oli neljän tutkittavan mielestä ihanteellinen työntekijän piirre. Tuutorina toimiminen oli kehittänyt kyselyyn vastanneiden suunnittelutaidoista

eniten ajanhallintataitoja 84,6 prosentilla. Ajanhallintataidoista oli kahden tutkittavan mielestä kehittämistä vastavalmistuneilla, joten on hyvä, että ainakin tuutoreilla nämä taidot ovat kehittyneet. Työelämä toivoi myös organisointitaitoa työntekijöiltään, joka oli kyselyyn vastanneista kehittynyt 73,1 prosentilla. Kolmen tutkittavan mielestä tuutorien taidot tulisivat parhaiten hyödynnettyä projektityöskentelyssä, sillä tuutoroinnista saatu kokemus voisi antaa etua projektien suunnittelun koordinointiin. Itseohjautuvuus on yksi tulevaisuudessa tarpeellisista metataidoista ja se oli kehittynytkin paljon tuutoreilla. Tuutoroinnin myötä 80,5 prosenttia oli oppinut asettamaan itselleen tavoitteita ja 84,6 prosenttia vastanneista koki, että vastuun saaminen motivoi heitä työskentelemään kohti tavoitteitaan. Ihannetyöntekijän piirteissä motivoituvuuden oli sanonut kolme tutkittavaa ja itseohjautuvuuden kaksi tutkittavaa. Korostuvissa taidoissa yrittäjyyshenkisyys kuvasi mielestäni näitä itseohjautuvuutta ja motivoituneisuutta, sillä tulevaisuudessa on hyvä olla valmis tekemään ihan sama mitä työtä.

Tuutorien vastuunkantokyky ja luotettavuus oli kehittynyt runsaasti, joka on loistavaa, sillä kolme tutkittavaa kaipasi kehitystä vastuunkantoon vastavalmistuneiden työelämätaidoissa. Noin 76 prosenttia kyselyyn vastanneista olikin oppinut kantamaan ja nykyään uskaltaa ottaa enemmän vastuuta. Kahden tutkittavan mielestä esihenkilötyöhön tuutorointi on sopivaa harjoittelua, sillä tuutortiimissäkin voi tietoisesti valita ottavansa enemmän roolia, sekä vastuuta. Kaksi tutkittavaa sanoi luotettavuuden olevan yksi ihannetyöntekijänsä piirteistä. Kaksi tutkittavaa sanoi, että vastavalmistuneiden kannattaisi luottaa niihin omiin taitoihinsa, joten on hyvä kuulla, että tuutoroinnin myötä 76,9 prosenttia vastanneista oli oppinut luottamaan niihin enemmän. Oppimiskyky ja siihen valmius on tulevaisuudessa tarpeellinen työelämätaito ja tutkittavat mainitsivatkin sen kolmesti ihannetyöntekijänsä taidoksi, jonka lisäksi se sanottiin kolmesti tulevaisuudessa välttämättömäksi taidoksi. Tuutorkyselyn positiivista tuloksista voi tulkita, että tuutorit ovat kyvykkäitä ja valmiita oppimaan useita taitoja ja asioita. Moniosaaminen ja laaja kokemus tulee jatkossa olemaan korostuvassa asemassa tulevaisuudessa, niin olisi hyvä kehityksessä pysymisen kannalta, että jaksaisi kiinnostua uudesta ja oppia.

Tuutoreilla kehittyivät varsinkin Officen työkalujen käyttö tuutoroinnin aikana, joista Wordin, Excelin, sekä Powerpointin oli kehittynyt yli 38 prosentilla kyselyyn

vastanneista. Eniten tuutorina toimiminen oli kehittänyt vastanneiden osaamista Outlook kalenterin käytössä 57,7 prosentilla ja Google Formsin käyttöä 53,9 prosentilla. On hyvä, että juuri Officen työkalujen käyttö oli kehittynyt tuutoreilla, sillä niitä käytetään yleisesti työelämässäkin. Viisi tutkittavaa painotti tietoteknisten taitojen korostuvan tässä seuraavien vuosien aikana ja he ovat asiasta aivan oikeassa, sillä tulevaisuuden metataidoista digitalisaatioon liittyvien osaamisten merkitys tulee kasvamaan.

Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen on yksi tulevaisuuden työelämätaidoista, joka kasvattaa merkitystään. Kiinnostus kehitykseen oli kahdelle tutkittavalle ihanteellinen työntekijän piirre. Siksi onkin hyvä, että 86,9 prosenttia kyselyyn vastanneista oli oppinut tunnistamaan asioita, joita haluaa itsessään kehittää. Tulevaisuuden työelämätaidoista ongelmanratkaisutaidot ovat mielestäni rinnastettavissa resilienssiin, sillä molemmissa on tavoitteena päästä eteenpäin, eikä jäädä haasteiden vangiksi. Kolme tutkittavaa sanoi resilienssin olevan välttämätön taito tässä ajan hetkessä, sillä vain ne, jotka sopeutuvat ketterästi pärjäävät. Tuutorkyselyssä resilienssiin ja muutoksiin sopeutuvuuteen viittaa se kuinka 88,5 prosenttia vastanneista koki, että heidän kykynsä reagoida nopeasti erilaisiin tilanteisiin oli kehittynyt.

Vertaisohjauksen sanoi kaksi tutkittavaa ihannetyöntekijänsä piirteeksi. Myöskin tuutoreilla muiden ohjaus ja tukeminen on kehittynyt tuutoroinnin aikana. 84,6 prosenttia vastanneista koki oppineensa havaitsemaan paremmin yksilöiden tarpeita ryhmässä, joka on hyvä monimuotoisessa työelämässä, jossa eri ihmisillä on erilaiset avun tarpeet. Useaan kertaan haastatteluiden aikana painotettiin, sitä kuinka työntekijöiden pitää uskaltaa pyytää apua, eikä jäädä yksin ongelman kanssa. Tuutoreista 80,8 prosenttia oli oppinut hahmottamaan tilanteita, jossa tarvitsee apua ja 69,3 prosenttia oli rohkeampi pyytämään apua kun sitä tarvitsee.

5.2 Eettiset lähtökohdat ja luotettavuuden tarkastelu

Haastateltavan on voitava luottaa siihen, että hänen antamiaan tietoja käsitellään luottamuksellisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 34–43). Aion hävittää

nauhoitetun ja litteroidun aineiston, kun opinnäytetyö on arvioitu. Lähdeviittausten avulla olen tukenut omia väitteitäni. Haastatteluni otanta heikentää sen luotettavuutta. ROTKOn henkilöstön ja heidän ehdottamansa työelämän edustajat mielipiteet tuutoreiden taidoista, eivät ole yleistettävissä. Tämän lisäksi luotettavuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon, että olen ollut työharjoittelussa ROTKOssa, sekä tuutorina Lapin AMKille, jonka takia minulla on käsiteltävään asiaan sellainen suhde, joka saattaa vaarantaa puolueettomuuteni. Aineistosta tehdyt omat analyysini ovat myös jossain määrin subjektiivisia, joka tarkoittaa, että muut tulkinnot aineistosta ovat täysin mahdollisia.

5.2.1 Henkilötietojen käsittely

Henkilötietoja luovuttavilta tarvittiin suostumus, jonka laitoin heille sähköpostilla sovittuani haastatteluajan heidän kanssaan puhelimesta. Suostumuksen antaakseen tutkittavan tulee saada riittävästi tietoa tutkimuksesta ja omista oikeuksistaan tutkittavana. Asiat, jotka tutkittavalle pitäisi aina kertoa ovat tutkimuksen tekijä ja taustaorganisaatio, henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ja mitä tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa konkreettisesti. (Kuula-Luumi 2023.) Sähköpostissa oli liitteenä sähköinen suostumuslomake, jolla haastateltava antoi suostumuksensa. Osa henkilötiedoista kerättiin yhteydenottoa varten ennen haastatteluja ja osa haastattelujen aikana. Aineiston tallentamiseen käytettiin Googlen digitaalisia työkaluja, kuten Docsia ja Sheetsiä. Aineiston tekninen laatu varmistettiin pitämällä päivitykset ajan tasalla työkaluissa. Henkilötiedot jäsenneltiin helposti ymmärrettävään muotoon ja niitä pidettiin kansiossa, joihin vain EtEne tiimillä on pääsy. Aineistoon sisältyvät kaikki henkilötiedot ja suostumuslomakkeet hävitetään, kun opinnäytetyö on arvioitu.

5.3 Jatkokehittämisasiheet

Työelämätaitoihin tuutoroinnin näkökulmasta perehtyvää opinnäytetyötä ja opasta voidaan käyttää tuutorien taitojen tunnettavuuden lisäämiseksi, heidän omien taitojensa tunnistamiseksi ja sanoittamiseksi sekä kun työnantajalla on tarve tietää, mitä taitoja työnhakijat, jotka ovat tuutoreita ovat oppineet. Työnhakija voi liittää digitaalisen oppaan esimerkiksi hakukirjeen liitteeksi. Opasta voisi

jatkokehittää tekemällä vastaavanlaisen oppaan, joka kertoisi sisällöltään erilaisen tuutoreiden oppimista taidoista. Esimerkiksi Lapin AMK:ssa tuutori voi olla joko kampustuutori, verkkotuutori, kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden tuutori tai opiskelijalähettilästyössä. Voisi kuvitella, että jokaisessa näistä tuutoritehtävistä korostuisi ja kehittyisi erilaiset taidot.

Opinnäytetyön tuloksia haastatteluista ja kyselytutkimuksesta voisi käyttää eri tarkoituksiin. Haastatteluiden tuloksia voisi ihan teema tasolla hyödyntää vastaavalmistuneille, tuutoreille tai yleisesti työnhakijoille ja työntekijöille suunnatuissa artikkeleissa tai ohjeistuksissa. Kyselytutkimuksen tuloksia voisi hyödyntää tuutoreita koskevissa sisällöissä, joissa heidän taitonsa ovat yksi aihepiireistä.

5.4 Oman oppimisen pohdinta

Opinnäytetyön tekeminen opetti monia niitä taitoja, mitä työssäni myös käsittelin. Opinnäytetyön tekeminen on tehnyt erilaisten digitaalisten työkalujen käytön luontevammaksi ja helpommaksi käyttää. Office:n työkalujen käyttö on ollut koko opinnäytetyöprosessin aikana runsasta. Wordin käyttö on luontevampaa ja Excelin käyttöä tuli muistuteltua taas mieleen tuloksia taulukoidessa. Käytin myös Powerpointia erilaisten esitysten esittämiseen.

Olen oppinut aikatauluttamaan tekemisiäni, asettamaan erilaisia tavoitteita ja varamaan ajatustyölle aikaa. Olen oppinut yhdistelemään erilaista tietoa ja luomaan siitä suhteellisen järkevää tekstiä. Tunnen oppineeni stressin hallintaa, kun opinnäytetyön jatkaminen on välillä tuntunut vaikealta. Olen myös oppinut hallitsemaan ajankäyttöäni asettamalla aikarajoitteita tietyn asian tekemiseen, joten en jää pohtimaan liian syvästi epäoleellisia asioita. Olen myös oppinut asioiden ajoissa aloittamisen tärkeyden ja sen, että laittamalla realistisia tavoitteita saavuttaa määränpänsä todennäköisemmin.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. Viitattu 2.6.2023
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>.

Ammattiura 2023. Työnhaku. Viitattu 28.5.2023
<https://ammattiura.fi/opiskelijalle/tyonhaku/>.

Aro, T., Aro, R. & ja Mäkelä, I. 2020. Väestöselvitys 2040. Sitra 10.6.2020. Sitran taustaraportti. Viitattu 31.7.2023 <https://www.sitra.fi/julkaisut/vaestonselvytyk-2040/>.

Dufta, M., Solovjew-Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Sitra 2.9.2021. Viitattu 28.5.2023
<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>.

Ely-Keskus 2023. Jatkuva oppiminen. Viitattu 30.5.2023 <https://www.ely-keskus.fi/jatkuva-oppiminen>.

Euroopan parlamentti 2019a. EU:n ratkaisut globalisaation hyödyntämiseksi. Euroopan parlamentti 13.9.2019. Viitattu 7.11.2023
<https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/economy/20190910STO60748/eu-n-ratkaisut-globalisaation-hyodyntamiseksi>.

Euroopan parlamentti 2019b. Globalisaation vaikutus työllisyyteen EU:ssa. Euroopan parlamentti 20.8.2019. Viitattu 30.7.2023
<https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/economy/20190712STO56968/globalisaation-vaikutus-tyollisyyteen-eu-ssa>.

Euroopan sosiaalirahasto 2023. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Viitattu 31.7.2023
<https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S22690>.

Euroopan unioni 2023. Euroopan unionin tärkeimmät saavutukset ja konkreettiset hyödyt. Viitattu 31.7.2023 https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities/achievements_fi.

Finell, N. & Hermiö, A. 2023. Viestintätaidot erottavat parhaat hyvistä. Esignals 27.12.2021. Viitattu 24.9.2023 <https://esignals.fi/kategoria/viestinta-ja-markkinointi/viestintataidot-erottavat-parhaat-hyvista/#dd10cb6d>.

Hiltunen, E. 2019. Tulossa huomenna. Miten megatrendit muokkaavat tulevaisuuttamme. Jyväskylä : Docendo.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita 15. uud. painos. Helsinki: Tammi.

Hyvärinen, S., Kangastie, H., Löf, J., Rautio, K., Riponiemi, N. & Uusiautti, S. 2021. Vahvuusperustaisen tulevaisuusohjauksen kehittämismatka ja VAHTO-malli Lapin korkeakouluissa. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Viitattu 7.11.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-294-8>.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä : Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2010.

Kielitoimiston sanakirja 2023. Luottamus. Viitattu 8.11.2023
<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/luottamus>.

KPMG 2022. Vientiteollisuuden taloudelliset vaikutukset Suomessa. KPMG 16.11.2022. Viitattu 6.11.2023
https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/inline-files/Vientiteollisuuden_taloudelliset_vaiikutukset_Suomessa.pdf.

Kuula-Luumi, A. TUTKIMUSLUPA, SUOSTUMUS, INFORMOINTI JA TIETOSUOJA. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 9.6.2023
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuslupa-suostumus-informointi-ja-tietosuoja/>.

Leskinen, T. 2023. Korona hellitti, mutta etätyötä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. Tilastokeskus 14.4.2023. Viitattu 7.11.2023
<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-ei-juuri-vahentynyt/?listing=simple>.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät : uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035 : Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 31.7.2023
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf.

OSAKO 2023. Tuutorointi. Viitattu 30.5.2023 <https://osakoweb.fi/tuutorointi/>.

Otala, L. 2011. Älyllinen kunto: Tuottavuutta työhön. Helsinki : WSOYpro Oy.

Otala, L. 2019. Ketterä oppiminen on keskeinen osa jatkuvaa oppimista. Työn tuuli, Jatkuva oppiminen ja tulevaisuuden osaamiset. Henkilöstöjohdon ryhmä – HENRY ry.

ROTKO 2023a. Edunvalvonta. Viitattu 1.8.2023
<https://lapinrotko.fi/toiminta/edunvalvonta/>.

ROTKO 2023b. EtEne-hanke. Viitattu 2.8.2023 & 21.9.2023
<https://lapinrotko.fi/toiminta/hankkeet/etene-hanke/>.

ROTKO 2023c. Hankkeet. Viitattu 2.8.2023
<https://lapinrotko.fi/toiminta/hankkeet/>.

ROTKO 2023d. Toiminta. Viitattu 2.8.2023 <https://lapinrotko.fi/toiminta/>.

ROTKO 2023e. Tuutorointi. Viitattu 28.5.2023 <https://lapinrotko.fi/tuutorointi/>.

ROTKO 2023f. Tuutorointi käytännössä. Viitattu 28.5.2023
<https://lapinrotko.fi/tuutorointi/tuutorointi-kaytannossa/>.

Suomi 2023. Monikulttuuriset työyhteisöt. Viitattu 7.11.2023
<https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoinen-tyoyhteiso/monikulttuuriset-tyoyhteisot>.

Taskinen, K. 2020. Kääntyykö globalisaatio--kehityksen suunta? Tilastokeskus 8.4.2020. Viitattu 31.7.2023
<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/kaantyyko-globalisaatiokehityksen-suunta/>.

TEK 2022. Metataidot tukevat työntekoa. TEK 23.9.2022. Viitattu 7.8.2023
<https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/metataidot-tukevat-tyontekoa>.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Muuttuvat vanhuspalvelut. Viitattu 6.8.2023 <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut>.

Terveyskirjasto 2023. Elinajanodote. Terveyskirjasto 1.11.2021. Viitattu 31.7.2023 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01025>.

Tieteen termipankki 2023. maailmanlaajuistuminen | globalisaatio. Viitattu 2.8.2023 <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:globalisaatio>.

Tilastokeskus 2023a. Syntyneitä ennätysellisen vähän alkuvuodesta 2023. Tilastokeskus 27.7.2023. Viitattu 2.8.2023 <https://www.stat.fi/uutinen/syntyneita-ennatysellisen-vahan-alkuvuodesta-2023>.

Tilastokeskus 2023b. Suomen ennakkoväkiluku oli 5 578 082 kesäkuun 2023 lopussa. Tilastokeskus 27.7.2023. Viitattu 2.8.2023
<https://www.stat.fi/julkaisu/cl7sq9bsqmwjk0bvz9nx6z580>.

Timetravels 2023. About us. Viitattu 2.8.2023
<https://www.timetravels.com/about-timetravels>.

TYT 2023. Tuutorointi. Viitattu 30.5.2023 <https://www.tyt.fi/fi/mukaan-toimintaan/tuutorointi>.

Ulkoministeriö 2022. Erityisosaajien ja kasvuyrittäjien maahanmuuttoa nopeuttava pikakaista käynnistyy. Ulkoministeriö 1.6.2022. Viitattu 6.11.2023
https://um.fi/tiedotteet/-/asset_publisher/ued5t2wDmr1C/content/erityisosaajien-ja-kasvuyrittajien-maahanmuuttoa-nopeuttava-pikakaista-kaynnistyy/35732.

Varamäki, A. 2019. Future proof : Tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja Mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi: Helsinki.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja Kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Kaavio vuorovaikutustaidoista

Liite 2. Kaavio henkilökohtaisesta kehityksestä

Liite 3. Kaavio ryhmän ohjaustaidoista

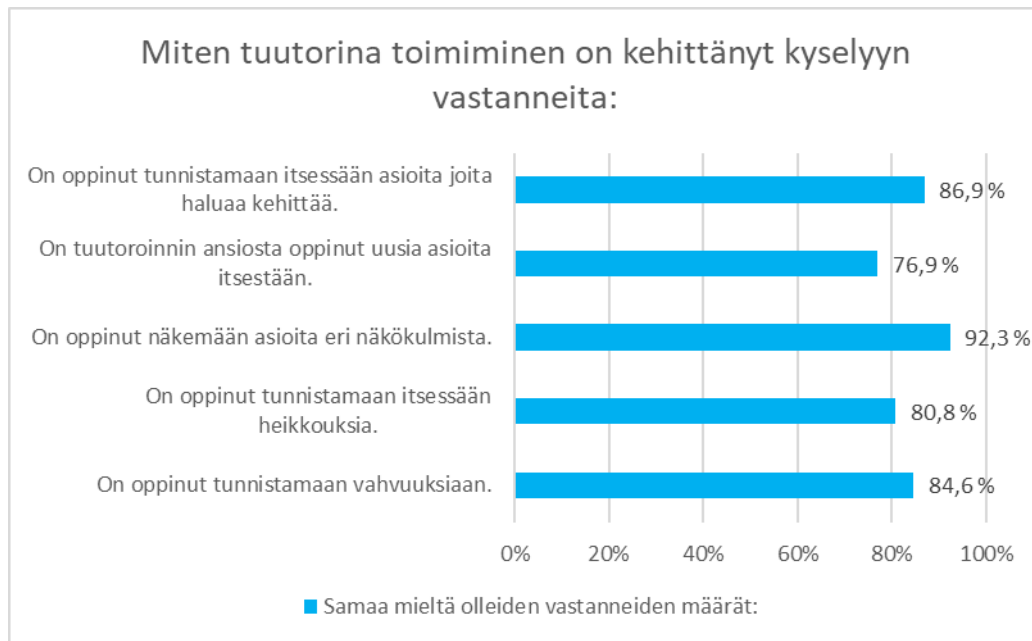
Liite 4. Kaavio Officen ja Googlen työkaluista

Liite 5. Teemahaastattelujen runko

Liite 1 1(1). Kaavio vuorovaikutustaidoista



Liite 2 1(1). Kaavio henkilökohtaisesta kehityksestä



Liite 3 1(1). Kaavio ryhmänohjaustaidoista



Liite 4 1(1). Kaavio Officen ja Googlen työkaluista



Liite 5 1(2). Teemahaastattelujen runko

Aloitutus

Tarkasta kuinka paljon aikaa on käytettävissä ja onhan tallennus päällä, ennen haastattelun aloitusta. Esittele itsesi.

Teitä on pyydetty mukaan tutkimukseen, jossa selvitetään mitä työelämä taitoja murroksessa oleva työelämä odottaa vasta valmistuneilta työnhakijoilta ja miten työelämässä koetaan tuutoroinnin vaikuttavuus. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska kaikilla tutkittavilla on vaihtelevasti kokemusta työelämästä, rekrytoinnista ja tuutoroinnista. Kerättyä informaatiota käytetään Tutustu tuutoriin- oppaan luontiin työelämään tuleville korkeakouluopiskelijoille, jotka ovat toimineet opiskeluaikanaan tuutoreina. Opinnäytetyö ja siten myös tämä tutkimus tehdään osana EtEne-hanketta, joka on toimeksiantajana olevan Opiskelijakunta ROTKO:n vetämä hanke. EtEne-hankkeen tavoitteena on kehittää vertaisohjausta vastaamaan digitalisoituvan toimintaympäristön tarpeisiin. Tutkimuksen aikana kerätyt henkilötiedot eivät ole julkisia tietoja, ja ne pysyvät opinnäytetyön tekijän hallussa tutkimuksen päättymisen asti, jonka jälkeen ne hävitetään. Tutkimuksen aikana kerätty aineisto luovutetaan EtEne-hankkeelle, jotta he voivat käyttää sitä omiin tarkoituksiinsa.

Taustatiedot

Esittele itseäsi vähän, mikä nimi? Millainen ura/ammattilinen/opiskelutausta sinulla on? Miten päädyit nykyiseen tehtävääsi? Minkä tekijän uskot erottaneen sinut muista työtä hakeneista, jonka ansiosta pääsit tehtävääsi? Jos itse joutuisit hakemaan tähän nykyiseen tehtävääsi uudestaan, tekisitkö jotain toisin? Miksi?

Työnhaku

Mikä sinun mielestäsi on olennaista työtä hakiessa? Miksi? Mikä taito teidän mielestänne on menestyksen tekijä työmarkkinoilla? Miksi? Millaisissa tilanteissa tätä taitoa voi hyödyntää? Mitkä tekijät mielestänne määrittävät sen valitaanko työnhakija tehtävään?

Tutkittavan työelämätaidot

Millaisin keinoin olet kehittänyt omia työelämätaitojasi, eli miten eroat siitä henkilöstä, joka haki ensimmäistä työpaikkaansa? Missä asioissa näet, että voit vielä parantaa?

Vastavalmistuneen työelämätaidot

Mitä kehitettävää näet vastavalmistuneen työelämätaidoissa? Miksi uskot näissä taidoissa olevan parantamisen varaa näillä ihmisillä? Mitä vastavalmistunut voisi konkreettisesti tehdä työelämätaitojensa kehittämiseksi? Miten henkilön työelämätaitojen kehitys vaikuttaisi hänen työnsä suorittamiseen?

Ihannetyöntekijä

Kuville ihannetyöntekijä (asiantuntijatyössä). Millaisia taitoja tällaisella henkilöllä on? Miksi nämä tekijät tekevät työntekijästä erinomaisen?

Tuutori

Millainen käsitys sinulla on siitä mikä tuutori on? (Miksi hait tuutoriksi?, Minkälaisia kokemuksia sait tuutoroinnista?, Miten tuutorointi vaikutti sinuun itseesi?, Mitä oppia sait tuutoroinnista elämäsi jatkokon?, Vaikuttiko tuutorointi siihen mitä työpaikkoja tavoittelit?) Mitä taitoja ja miten tuutorit kehittyvät? Mitä taitoja tuutoreilla on? Mikä näistä sanomistasi taidoistasi on tärkein työelämässä? Miksi? Miten tätä taitoa voi hyödyntää työelämässä? Minkälaisissa työtehtävissä tuutorien taidot tulisivat parhaiten hyödynnettyä mielestänne? Oletko rekrytoinut tai ollut muuten tekemisissä tuutorin kanssa työyhteisössäsi/Oletko

Liite 5 2(2). Teemahaastattelujen runko

työyhteisössäsi kertonut olevasi tuutori? (Miksi, miksi et, miten suhtauduttiin?) Oletko havainnut tuutortautalla olevan vaikutusta siihen, miten henkilö lähtee mukaan juttuihin yhteisössään?

Työn murros

Millainen käsitys sinulla on työn murroksesta? Mitkä tekijät mielestänne vaikuttavat eniten työn muuttumiseen? Miten työ on sinun urasi aikana muuttanut muotoaan? Mitkä taidot ovat välttämättömiä työn murroksessa? Mitkä taidot tulevat teidän mielestänne korostumaan seuraavien vuosien aikana? Mitkä taidot ovat tarpeettomia muutoksessa?

Kiitos, kun osallistuit tutkimukseen!