

Kauppaopettaja Handelsläraren 2/2019

Kauppa- ja kulttuuriopettajien järjestölehti





nro	materiaali viimeistään	ilmestyy
1	15.2.	maaliskuu 2020
2	15.5.	kesäkuu 2020
3	15.8.	syyskuu 2020
4	15.11.	joulukuu 2020

Sisällysluettelo



6



14

- 4 Pääkirjoitus
- 5 Ledare
- 6–7 Valtuuskunta laati strategioita ja teki linjauksia
- 8–9 Hallitus tiedottaa
- 10–11 Millaista on työskentely jatkuvassa muutoksessa?
- 12–13 Kokemuksia kielikeskusten yhdistämisestä
- 14–15 SKOlaiset innostuivat puhumaan työhyvinvoinnista

Etukansi, kuva: Ulla Kangasniemi
Takakansi, kuva: Kiia Salminen, Viking Line



16



29



22

- 16–17 Liikuntapäivä onnistui – lisää luvassa
- 18–19 Oppikirjan kirjoittaminen kehittää opettajan osaamista
- 20–21 Pelillisyyttä ja visuaalisuutta opetukseen
- 22–23 Kangas saatiin hohtamaan Jyväskylässä
- 24–25 Kielitaitoa käytännön harjoitteilla
- 26–27 Vinkkejä projektin järjestämiseen
- 28–29 SIEC Finland viettää juhluvuotta
- 30–31 SKO-päivät lähestyvät – astu laivaan!
- 32–33 Yhteistoimintaa avoimesti, suunnitelmallisesti ja säännöllisesti
- 34 Kulttuurikompetenssia Siperiasta
- 35 Lähde jäsenmatkalle Italiaan!

SKO:n toiminnan uusia tuulia syksyn aikana

Lähestyvän uuden sopimuskauden neuvottelukierros on konkreettisesti alkamassa. SKO on omalta osaltaan vienyt valtuuskunnan linjat neuvottelutavoitteet OAO:n palkkatyöryhmän ja hallituksen käsiteltäväksi. OAJ:n hallitus tekee lopulliset päätökset tavoitteista joulukuun kokouksessaan. Neuvottelukierroksesta povataan tiukkaa, ja työtaisteluvalmiutta on käsitelty muun muassa



Hallitus on tehnyt kovasti suunnittelutyötä huhtikuussa järjestettävien SKO-päivien eteen.

sa alueilla järjestetyissä OAJ:n jäsenilloissa.

Ammattikorkeakoulujen sopimustilanne näyttää siltä, että vain neljä ammattikorkeakoulua olisi jäämässä AVAINTA:n sopimukseen, muut kuuluvat jatkossa Sivistän sopimuksen piiriin. Tämä osaltaan vaikuttaa siihen, että painoarvo Sivistän sopimuksen kehittämisessä AMK:n osalta kasvaa.

SKO:n omassa järjestötoiminnassa on kuluneen syksyn aikana tapahtunut paljon. Elokuussa järjestetyillä SKO:n koulutuspäivillä pureuduttiin työhyvinvointiin ja jaettiin hyviä käytänteitä opettajan työssäjaksamiseen ja työstä palautumiseen. SKO:n ensimmäiset liikuntapäivät järjestettiin syyskuun lopussa ja palaute niistä oli todella hyvä. Flowpark, metsäjooga, chiball ja monet muut lajit liikuttivat SKO:n jäseniä Vierumäen hienossa syyssäässä. Paljon uusia kasvoja oli osallistujien joukossa, eli saimme myös muita kuin järjestöaktiivejamme liikkeelle.

Marraskuussa järjestimme yhteistyössä OAJ:n kanssa perinteiset SKO:n luottamusmiesten neuvottelupäivät. Kokeilimme suoraa Facebook-striimausta 2. asteen vuosityöajan käsitteilyn yhteydessä ja näyttää siltä, että tallennetta onkin käyty katso-massa todella paljon.

Muutakin uutta on ollut edessä: SKO:n vaalipiirit kokoontuivat ensimmäistä kertaa ja nimesivät omat edustajansa SKO-päivillä ensi keväänä nimettävään uuteen valtuuskuntaan. Lisäksi vaalipiirit asettivat omat ehdokkaansa hallituksen jäseniksi ja varajäseniksi sekä tekivät aloitteita valtuuskunnan käsiteltäväksi.

Hallitus on tehnyt kovasti suunnittelutyötä huhtikuussa järjestettävien SKO-päivien eteen. Päivien järjestäminen laivalla asettaa omat haasteensa muun muassa ohjelman osalta.

Toivon, että saamme paljon innokkaita osallistujia uudistettuun tapahtumaamme. Tarkoitus on asiapitoisen ohjelman lisäksi viettää aikaa yhdessä vähän rennommalla tyylillä kuin aiemmin. Kannattaa seurata uutiskirjeitämme ja SKO-päivien nettisivuja suunnitteluprosessin edetessä.

Itse toivoisin aina enemmän kohtaamisia jäsenistön kanssa, joko ihan kasvokkain tai eri viestintäkanavien kautta

Paljon on touhuttu syksyn aikana. Silti itse toivoisin aina enemmän kohtaamisia jäsenistön kanssa, joko ihan kasvokkain tai eri viestintäkanavien kautta. Nyt on kuitenkin aika kiittää kuluneesta vuodesta, ensimmäisestä puheenjohtajavuodestani.

Jouluna saamme taas hiljentyä ja rauhoittua, viettää aikaa läheistemme seurassa ja nauttia joulun tunnelmasta. Itse saan tehdä sen Joulupukin kotikaupungissa, Napapiirin tuntumassa valkoisesta joulusta nauttien.

Oikein hyvää joulua teistä jokaiselle ja onnea uuteen vuoteen!

Ulla Kangasniemi

Nya vindar i SKOs verksamhet under hösten

Förhandlingsrundan för den an-nalkande avtalsperioden håller konkret på att inledas. SKO har till OAOs styrelse och lönereferensgrupp fört fram delegationens riktlinjer för förhandlingsmålsättningarna, och OAJs styrelse kommer i sin tur att fatta de slutgiltiga besluten för målsättningarna i sitt sammanträde i december. Förhandlingsrundan förutspås bli tuff, och beredskapen för en eventuell arbetskonflikt har förbättrats bland annat på OAJs medlemskvällar i de olika distrikten.

Det ser ut som om det endast vore fyra yrkeshögskolor som blir kvar i AVAINTAs avtal, resten av högskolorna kommer i fortsättningen att höra till Sivistas avtal. Det här igen leder till att tyngdpunkten för att utveckla Sivistas avtal ökar.

Det har skett mycket inom SKOs egen organisationsverksamhet under den gångna hösten. På SKOs utbildningsdagar i augusti diskuterades ingående bland annat lärarnas arbets-hälsa och man delade med sig av god praxis för bättre ork och återhämtning i arbetet. SKOs första idrottsdagar anordnades i slutet av september och evenemanget fick utmärkt respons. Flowpark, skogsyoga, chiball

Styrelsen har också verkligen jobbat med planeringsarbetet inför SKO-dagarna som arrangeras i april

och många andra grenar fick SKOs medlemmar att röra på sig i Vierumä-kis underbara höstväder. Många nya ansikten fanns med bland deltagarna – vi fick alltså även andra än de organisationsaktiva att delta.

Tillsammans med OAJ arrangerade vi SKOs traditionella konferens för förtroendemän. Och då den årliga arbetstiden för andra stadiet behandla-

Är min önskan att jag i ännu högre grad kunde få träffa våra medlemmar, antingen på plats eller via olika kommunikationskanaler

des, provade vi på direkt Facebook-strömning, och det ser ut som om väldigt många varit inne och tittat på strömningen.

Även annat nytt har varit på tapeten: SKOs valdistrikt samlades på SKO-dagarna för första gången och namngav sina representanter för den nya delegationen som utses på våren. Dessutom utsåg valdistrikten sina ledamotskandidater och suppleanter för den nya styrelsen samt sammanställde motioner som kommer att behandlas av delegationen.

Styrelsen har också verkligen jobbat med planeringsarbetet inför SKO-dagarna som arrangeras i april. Att ordna dagarna ombord på båten gör arbetet lite mer utmanande bland annat med tanke på programmet. Jag hoppas vi får många ivriga deltagare till det förnyade evenemanget. Utöver det innehållsrika programmet är det meningen att få vara tillsammans på ett mera avspänt sätt än tidigare. Det lönar sig att följa med våra nyhetsbrev och också gå in på SKO-dagarnas webbsidor, det kommer information i takt med att planeringen fortskrider.

Vi har sysslat med mycket under hösten. Ändå är min önskan att jag i ännu högre grad kunde få träffa våra medlemmar, antingen på plats eller via olika kommunikationskanaler. Nu är det dock dags att tacka för det gångna året, mitt först ordförandeår.

Under julen får vi igen stanna upp och varva ner, tillbringa tid med våra nära och kära samt njuta av julstämningen. Själv får jag göra det i Jultom-tens hemstad, i närheten av polcirkeln - och även njuta av en vit jul.

Jag tillönskar er alla en riktigt god jul och mycket lycka inför det nya året!

Ulla Kangasniemi

Valtuuskunta valtuuskunnan säästolistalle

SKO:n valtuuskunta kokoon-tui marraskuussa pohtimaan SKO:n tulevaa vuotta. Valtuuskunta velvoitti hallituksen laatimaan pitemmän aikavälin toimintastrategian ja linjaamaan näin eri vaihtoehtoja SKO:n toiminnalle. Lisäksi hyväksyttiin SKO:n viestintäsuunnitelma ja tarkasteltiin ensi vuoden toimintasuunnitelmaa.

SKO joutui edellisen vuoden mukaisesti miettimään erilaisia säästökohteita järjestön kulujen pienentämiseksi, tosin valtuuskunta joutui myös nurinkurisesti toteamaan, että osa säästöistä tulee kalliiksi. Muutamisissa muissakin kohdin valtuuskunta linjasi edellyttämiensä säästöjen sijaan menoja.

Taloustoimikunta toi valtuuskunnan päätettäväksi listan mahdoli-

sia säästövaihtoehtoja. Merkittävin valtuuskunnan hyväksymä asia oli SKO:n valtuuskunnan jäsenmäärän pienentäminen. Näin ollen seuraavassa SKO:n valtuustossa istuu 25 henkilöä nykyisen 32:n sijaan. Muutos tulee voimaan vuonna 2024.

Keskustelussa muistutettiin, että valtuutettujen määrän vähentäminen voi olla haastava toteuttaa, sillä jokaisesta piiristä pitäisi olla vähintään yksi edustaja valtuuskunnassa. Tästä luvattiin huolehtia. Lisäksi vaadittiin huolehtimaan siitä, että AMK:lla ja 2. asteella on tasaveroisesti edustajia SKO:n valtuuskunnassa.

Valtuuskunta päätti myös muuttaa Kauppaopettaja-lehden sähköiseksi. Lehti jatkaa ilmestymistään digitaalisena ensi vuoden alusta. Tarkoituksena on julkaista useampi

hieman pienempi lehti. Tavoitteena on sisällön tuoreuden lisäksi kulujen pienentäminen.

SKO:n jäsenmaksu pysyy ennallaan (0,08%), mutta yhteysopettajien palkkio pienenee, SKO:n liikuntapäivään tulee pieni omavastuu, ja seniorien toiminta-avustus puoliteetaan. Talousarvion alijäämä katetaan sijoitustuotoista.

Valtuuskunnan kokouksessa vieraili myös OAJ:n neuvottelujohtaja Petri Lindroos, hän kertoi ajankohtaisista asioista edunvalvonnassa.

Teksti ja kuvat: Katja Remsu



Tuttuja nimiä SKO:n hallitukseen

Valtuuskunnassa valittiin uudet hallituksen jäsenet erovuoroisten tilalle. SKO:n hallitukseen valittiin Tapio Kattainen (Uusimaa), Sami Mäkelä (Turku-Pori) ja Ulla Virranniemi (Oulu). Kattainen työskentelee toisella asteella kaupan alalla, samoin Mäkelä. Virranniemi on töissä ammattikorkeakoulussa kaupan alalla.

Hallituksen jäsenten valintaperusteita ovat muun muassa henkilön kokemus, koulutusala ja koulutusaste se onko työnantaja kunnallinen vai yksityinen, piirin koko, aktiivisuus, sitoutuminen, motivaatio ja sukupuoli.

Hallituksessa jatkavat Atte Korte (Savo-Karjala), Teija Launiainen (Kymi) ja Konsta Ojanen (Turku-Pori). Korte ja Launiainen työskentelevät ammattikorkeakoulussa, Ojanen toisella asteella.

Teksti: Katja Remsu

Hallitus tiedottaa

Vaalipiirikokoukset on nyt pidetty ensimmäistä kertaa ja ne ovat sujuneet hyvin, jos kriteerinä pidetään sitä, että kokouksissa saatiin nimettyä valtuuskunnan jäsenet seuraavaksi neljäksi vuodeksi ja ehdokkaat SKO:n hallitukseen seuraavaksi kahdeksi vuodeksi. Ehdokkaita puheenjohtajiksi ei tällä kierroksella nimetty, sillä puheenjohtajien valinta tapahtuu vain joka neljäs vuosi.

Kokemuksia vaalipiirikokouksista käsiteltiin valtuuskunnassa marraskuussa, minkä lisäksi hallitus ottaa edelleen vastaan palautetta vaalipiirikokousten kehittämiseksi, mikäli kehittämiskohteita on kokouksissa huomattu.

Kaikkien koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalalla työskentelevien työ- ja virkaehtosopimukset ovat katkolla 31.3.2020. Jos sopimuksia ei synny, siirrytään sopimuksettomaan tilaan, jolloin palvelussuhteiden ehdot säilyvät ennallaan, mutta työrauhavelvoite päättyy.

Neuvottelutavoitteita pohtii OAJ:n Tulo- ja palkkapolitiittinen toimikunta, jonne myös SKO:n valtuuskunnan linjaamat tavoitteet päätyvät muiden ammatillisten opettajien tavoitteiden joukossa.

sa. Lopullisista tavoitteista päättää kuitenkin OAJ:n hallitus.

Ammatillisen toisen asteen vuosityöaikaan siirtymiset puhuttavat laajasti eri puolilla Suomea ja somessa, sillä oppilaitokset ovat voineet siirtyä vuosityöaikaan viime vuoden elokuusta lähtien. Siirtymiset uuteen työaikamalliin tapahtuvat OVTES- ja AVAINOTES-sopimuksissa viimeistään 1.8.2020 mennessä. Sivistan sopimuksessa olevat oppilaitokset siirtyvät vuosityöaikaan vähitellen 1.8.2019–1.8.2023 aikana työnantajien päätösten mukaisesti.

Ensimmäiset kokemukset 2. asteen vuosityöaikamallista ovat olleet ristiriitaisia. Vaikuttaa siltä, että työnantajat budjetoivat aluksi varovasti työaika ja välttävät ainakin aluksi ylitunteja. Oma vaikutuksensa on myös koulutuksen rahoitusleikkauksilla, jotka ovat vähentäneet selvästi ylituntien määrää työaikamallista riippumatta.

OAJ:n selvityksen mukaan palkka on vuosityöaikaan siirtyneillä opettajilla kehittynyt paremmin kuin aiemmassa järjestelmässä työskentelevillä. Pelkästään SKO:n jäsenten tilannetta ei kuitenkaan ole selvitetty, joten jäsenten toivotaan edelleen

antavan palautetta vuosityöajan sujumisesta SKO:lle luottamusmiesten ja yhteysopettajien välityksellä. Esiin tullessiin kysymyksiin tai ongelmiin saa apua SKO:n palvelussuhdeneuvojilta, minkä lisäksi lisätietoa uudesta työaikamallista löytyy osoitteesta oaj.fi > työelämäopas > työaika.

Neljä ammattikorkeakoulua siirtyy vuodenvaihteessa 2020 Sivistan työehtosopimuksen piiriin. Työnantajyhdistyksen valinta ei ole neuvottelukysymys, vaan työnantaja voi päättää siitä. Koska vaihdos vaikuttaa kuitenkin palvelussuhteen ehtoihin, siitä tulee käydä yhteistoimintalain velvoittama menettely.

Avaintan ja Sivistan työehtosopimuksissa on jonkin verran eroja, joita on käsitelty SKO:n luottamusmiesspäivillä marraskuussa. Lisäksi pääluottamusmiehet neuvottelevat siirtymäsopimuksesta, johon he ovat saaneet koulutusta ja ohjeita OAJ:lta.

Teksti: Susanna Hjulberg

Apurahoja SKO:n Juhlarahastolta

SKO – Suomen kauppa- ja kulttuuriohjelmat ry:n Juhlarahasto myönsi apurahoja 14 500 euron edestä. Juhlarahasto edistää liikesivistystä ja yrittäjyyttä Suomessa myöntämällä apurahoja koulutukseen ja tutkimukseen, kaupan ja kulttuurin alan opettajien ammatilliseen kehi-

tykseen sekä kansainväliseen kanssakäymiseen. SKO:n Juhlarahaston apurahan saivat Päivi Hanni-Vaara, Vesa Heikkinen, Nina Huotari, Petra Paloniemi ja Sanna-Mari Renfors.

100-vuotta täyttänyt Liikesivistysrahasto myönsi tänä syksynä

kaikkiaan viisi miljoonaa euroa kauppatieteelliseen tutkimukseen ja koulutukseen. Apurahoilla tutkitaan muun muassa työelämän tunteiden pelillistämistä, vastuullisen liiketoiminnan mittareita ja terveysinnovaatioiden syntymistä.

Teksti: Katja Remsu

Editan uutuusmateriaalit – myös itseopiskeluun!



TALOUSOSA AJA 1

Tulokellinen toiminta

Havainnollinen digikirja kannattavuuslaskennan perusteista. Toiminnallinen aineisto sisältää runsaasti tehtäviä, joista opiskelija saa palautteen välittömästi. Asioita havainnollistetaan myös esimerkkien, animaatioiden ja kuvitteellisen yrittäjän tarinan avulla.



TALOUSOSA AJA 2

Kirjanpito ja tilinpäätöskirjaukset

Monipuolinen digikirja käsittelee kirjanpitoa, arvonlisäverotusta, palkkakirjauksia, jaksotuksia ja tilinpäätöstä käytännönläheisesti. Kirja sisältää runsaasti tehtäviä, esimerkkejä, animaatioita ja opetusvideoita. Materiaaliin sisältyvää tositeaineistoa on käytetty Taitaja2019-kilpailussa taloushallinnon materiaalina.

**Tilaa digikirjoista
ilmainen koekäyttö!**

www.editapublishing.fi/koekaytto



VIESTI PERILLE!

Tuloksellista markkinointiviestintää ja sisällöntuotantoa

Markkinointiviestinnän ja sisällöntuotannon prosessit kuvataan kokonaisuutena suunnittelusta ja budjetoinnista käytännön toteutukseen sekä toimenpiteiden vaikutusten mittaamiseen – erityisesti digitaalisen markkinointiviestinnän näkökulmasta. Kirja sisältää ajatteluun aktivoivia harjoituksia ja tehtävänantoja laajempiinkin projekteihin. Digikirja soveltuu oppimateriaaliksi ammatilliselle toiselle asteelle ja ammattikorkeakouluihin sekä käsikirjaksi yrittäjille.



FAKTAA JA FIILISTÄ

tapahtumatuottajalle
Uutuusteos kuvaa tapahtumien syntymisen taustalla olevan kokonaisuuden ja yhteistyöverkoston ja antaa konkreettisia välineitä tapahtumatuottajalle. Kirja sisältää runsaasti kulttuurialan tunnettujen toimijoiden haastatteluja ja vinkkejä sekä autenttisia esimerkkejä. Digikirja sopii sekä ammattikorkeakouluihin että toiselle asteelle.

”Todella konkreettinen tietopankki työkaluineen tapahtuman tuottamiseen. Kirja antaa loistavan kokonaisvaltaisen katsauksen, mitä asioita tulee huomioida tapahtumaa suunniteltaessa. Kirja sisältää jo valmiiksi sähköisessä muodossa erittäin käytännönläheisiä työkaluja tapahtuman toteuttamiseen.”

Karoliina Kempainen, markkinoinnin lehtori, KTM,
Perho Liiketalousopisto Oy

TILAUKSET JA LISÄTIEDOT

opettajapalvelu@edita.fi
puh. 020 450 010
www.oppinet.fi

Edita Oppiminen



EDITA

Millaista on työskennellä jatkuvassa muutoksessa?

Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen opettajat työskentelevät jatkuvien muutosten keskellä. Ammattikorkeakouluja on yhdistetty ja yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat lisänneet yhteistyötä. Ammatillisen koulutuksen reformi on uudistanut koko ammatillisen koulutuksen kentän.

Opettajan työkuva on muuttunut, uusia työtehtäviä on tullut opettamisen lisäksi, verkko-opetuksen määrä on lisääntynyt ja digitaalisuus tuo uusia haasteita ja toisaalta myös mahdollisuuksia työhön. Työaikamallit ja työn seurantomallit muuttuvat ja opettajan työssä on yhä enemmän tulostavoitteita. Monissa oppilaitoksissa on käyty myös YT-neuvotteluita.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä

Jatkuvat muutokset lisäävät työn kuormitusta. Kuormitustekijöitä on kaikilla työpaikoilla. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan

niitä organisaation, työn johtamisen ja suunnittelun, työjärjestelyjen ja työympäristön, työtehtävien, työyhteisön ja vuorovaikutuksen ominaisuuksia tai piirteitä, jotka vaikuttavat ihmiseen. Ne ovat asioita, jotka kuormittavat huolimatta siitä, kuka on tekijänä.

Muutoksessa mukana pysyminen ja osaamisen päivittäminen vaativat jatkuvaa oppimista vaativan työn ja kuormittavien olosuhteiden lomassa

Opettajan työtä tehdään usein olosuhteissa, jotka lisäävät aivo-kuormaa: tietotulva, häiriöt, keskeytykset ja aikapaine syövät ihmisen kykyä selviytyä tietotyön tehtävissä. Työn muutoksessa mukana pysyminen ja osaamisen päivittäminen vaativat jatkuvaa oppimista vaativan työn ja kuormittavien olosuhteiden lomassa.

U-käyrän hallinta työelämätaimana

Aivotutkija Minna Huotilaisen mukaan aivojen U-käyrän hallinta tunnetiloissa taistelee ja pakene-tilan, uni ja torkku-tilan sekä virtaustilan välillä on nykyisessä tietotyössä uusi työelämätaito. Jatkuvat muutokset työelämässä johtavat helposti siihen, että ihminen on jatkuvasti taistelee ja pakene-tilassa. Illalla on vaikea rauhoittua ja päästä alaspäin U-käyrällä, kun kaikki työasiat vielä pyörivät mielessä.

Negatiivinen kaarre U-käyrällä syntyy, kun muutokset koetaan uhkina. Positiivisessa kaarteessa ihmisellä on hallinnan tunne eteen tulevista asioista. Muutoksista selviämiseksi palautumisen merkitys korostuu. Huotilainen korostaa liikunnan merkitystä aivojen palautumiselle. Liikunnan lisäksi hyvä yöuni on ehdottoman tärkeää aivoille.

Eri asiat koetaan eri tavoin

Kevan työelämäasiantuntijan Susanna Gardemeisterin mukaan muutok-

sessä työskentelyä voidaan katsoa eri suunnista. Hänen oma taustansa on sosiaalipsykologiassa, mikä vaikuttaa hänen näkemykseensä muutoksessa työskentelyyn. Gardemeisterin mukaan eri ihmiset kokevat asioita eri tavoin, ja elämäntilanne, osaaminen, taidot sekä työyhteisö vaikuttavat muutoksessa työskentelyn sujumiseen. Jos muutoksen tekemisen ja muutoksessa elämisen taidot ovat kunnossa, niin muutos koetaan usein vähemmän kuormittavaksi.

Muutostilanteissa ihmiset miettivät, mitä muutos tarkoittaa itselle, mikä muuttuu, mitä tapahtuu tulevaisuudessa ja miten itse pärjää

Esimiestyön oikeudenmukaisuudella ja tasapuolisuudella on myös suuri vaikutus muutosten kuormittavuuteen. Luottamus organisaatiossa työntekijöiden ja esimiesten välillä parantaa muutoksista selviytymiskykyä. Muutostilanteissa ihmiset miettivät, mitä muutos tarkoittaa itselle, mikä muuttuu, mitä tapahtuu tulevaisuudessa ja miten itse pärjää. Muutoksista pitäisi tiedottaa mahdollisimman paljon, kuten esimerkiksi isoista rakennustöistä. Hyvät rakennusprojektit onnistuvat, kun kerrotaan vaihe vaiheelta, mitä on tulossa ja pidetään ihmiset kartalla tapahtumista.

Muutokset koittelevat

Muutoksen merkitys itselle, omalle työlle ja koko organisaatiolle vaikuttaa työssä jaksamiseen. Jos muutoksen merkitys koko organisaatiolle on iso, muutokset on yleensä helpompi ymmärtää ja hyväksyä. Gardemeisterin mukaan on hyvä selvittää, mitä tiedetään, motivoiko muutos, viekö muutos haluttuun suuntaan ja onko muutos sovellettavissa arkeen. Jos ei koe mielekkääksi muutosten syitä,

niin muutokset tulevat annettuina, eivätkä motivoi työntekijää vaan alkavat kuluttaa voimavaroja. Miten voi elää sellaisen kanssa, johon ei voi itse vaikuttaa tai jota ei koe mielekkääksi? Oma osaaminen ja kokemus muutoksista on tärkeää, koska muutoksistakin voi oppia.

Muutokset koettelevat työn mielekkyyttä ja ilmapiiä työpaikalla. Kun muutos on jo meneillään, on liian myöhäistä opetella johtamaan työhyvinvointia. Muutokset haastavat koko työpaikan. Työn tekemisen pitäisi olla turvallista, eikä työ saisi aiheuttaa terveydellisiä haittoja. Työntekijöiden muutoskyvykyys pitäisi tunnustaa jo etukäteen. Työterveyden, työsuojelun ja eläkelaitosten resursseja kannattaa hyödyntää. Olennaista on se, millaiset prosessit työpaikalla on työkyvyn tukemiseen. Omat vaikutusmahdollisuudet ja voimavarat muutosten kohtaamiseen ovat keskeisiä. Työpaikan vuorovaikutussuhteiden merkitys on suuri muutostilanteissa.

Kun muutos on jo meneillään, on liian myöhäistä opetella johtamaan työhyvinvointia

Digitalisaatio on muuttanut paljon opettajan työtä. Digitalisaation tuomiin muutoksiin ihmiset suhtautuvat eri tavoin. Eri ikäiset työntekijät ovat tottuneet käyttämään eri tavalla digitaalisia välineitä. Digitalisaatio herättää työntekijöissä ja työyhteisöissä kysymyksiä. Miten hallitsen digitaalisia välineitä? Osaanko? Jos en osaa, olenko kiinnostunut oppimaan uutta? Miten organisaatio hyödyntää digitalisuutta?

Mitä muutos merkitsee sinulle?

Muutoksista selviämisessä on hyvä miettiä, mitä muutokset tarkoittavat itselle. Omat muutoksessa elämisen taidot ovat tärkeitä. Kannattaa myös miettiä, millainen muutoksenteijä

itse on ja toisaalta millainen muutoksenteijä työyhteisö on. Pitää etsiä omat myönteiset voimavarat ja tunnistaa, mikä uhkaa muutoksessa elämisen taitoja. Susanna Gardemeister korostaa organisaation roolia muutoksissa. Mikä on organisaation tapa johtaa työhyvinvointia muutostilanteissa? Mihin on varauduttu? Ovatko riskitekijät jaksamiselle tunnistettu?

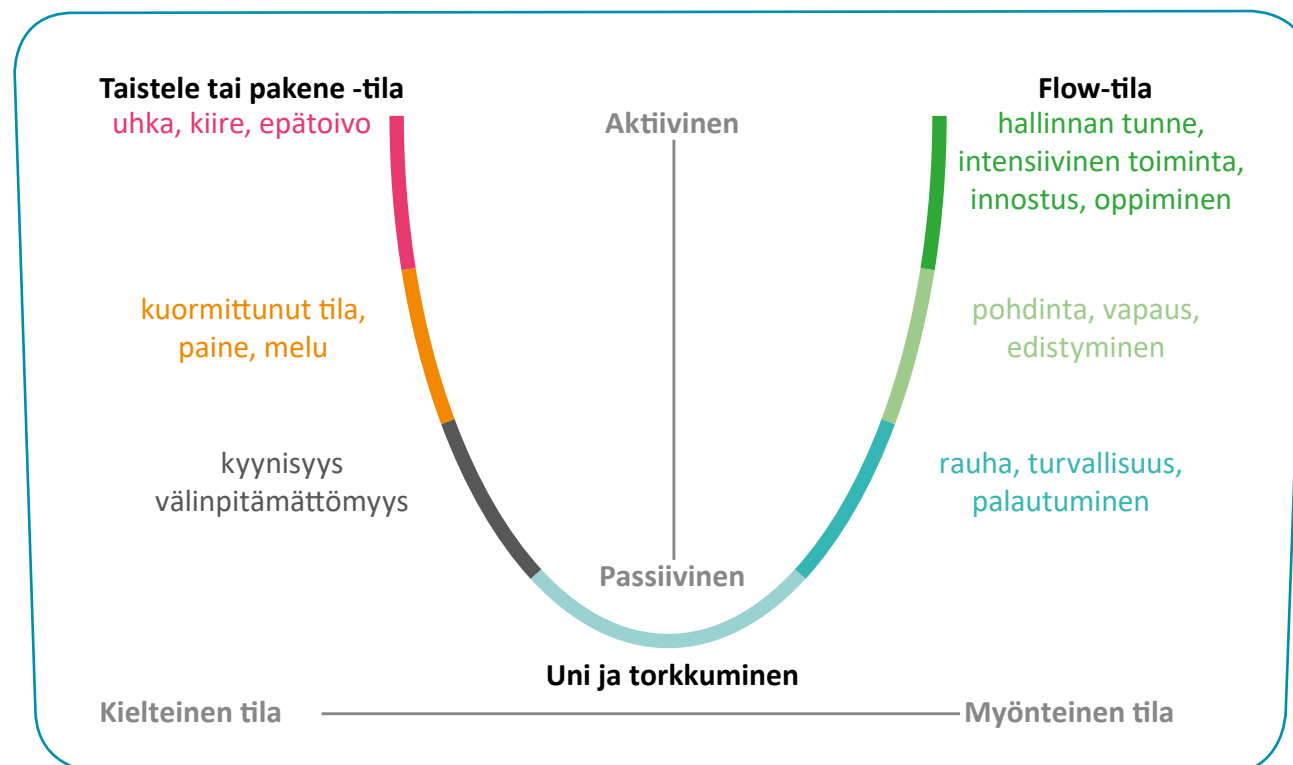
Työelämä muuttuu nopeammin kuin ennen, vaikka ihminen ei muutu yhtään entistä nopeammin. Jokainen työntekijä kokee työpaikalla tapahtuvat muutokset eri tavalla. Oma elämäntilanne ja kokemukset vaikuttavat muutosten kokemiseen. Organisaatiossa pitää kiinnittää huomiota palautumiseen sekä kognitiiviseen ja psykososiaaliseen kuormitukseen. Esimiesten on oltava mukana työkyvyn johtamisessa. Jatkuva vuoropuhelu on tärkeää, eikä työntekijöitä saa jättää yksin muutoksessa.

Teksti: Saara Heikkonen

Kaaviokuva: Leena Närhi

Lähde kaaviokuvaan: Huotilainen, M. & Peltonen, L. 2017.

Tunne aivosi. Helsinki: Otava.



Kokemuksia LUT-yliopiston ja Saimaan amk:n yhteisestä kielikeskuksesta

Lappeenrannan teknillisen yliopiston LUT:in kielikeskus siirtyi Saimaan ammattikorkeakoulun kielikeskukseen (nykyään Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto) syksyllä 2016. Yliopistoilla ja ammattikorkeakouluilla on ollut mahdollisuus hankkia tutkintoon kuuluva kieli- ja viestintäopetus toiselta korkeakoululta, kun yliopistolakia (myös ammattikorkeakoululakia) muutettiin. Siitä lähtien

”Yliopisto voi järjestää kielten ja viestinnän opetuksensa yhteistyös-

Lappeenrannassa muutos tapahtui liikkeenluovutuksessa 30.1.2017 niin, että LUT:in kielikeskuksen henkilökunta siirtyi Saimaan ammattikorkeakoulun kielikeskukseen vanhoina työntekijöinä.

Selvitystyö syksyllä 2016

LUT:in kielikeskuksen henkilökunta kutsuttiin koolle pian lakimuutoksen jälkeen, jolloin työnantaja kertoi suunnitelmista koskien kielikeskuksen jatkoa. Työnantaja selvitti hallitusten linjaamat kolme vaihtoeht-

palvelusopimuksella kielikeskukselta tarvitsemansa kielten ja viestinnän opetuksen.”

Työaika ja työaika-suunnitelmat

Työaika amk:n sopimuksessa eroaa paljon yliopistojen kokonaistyöajasta. Työaika-suunnitelma Saimaan amk:ssa on kalenterivuosi, kun se yliopistossa on lukuvuosi. Saimaan amk:ssa resursoidaan 24 tuntia/opintopiste, mikä sisältää kaikki opetukseen kuuluvan työn suunnittelusta opiskelijasuorituksien loppuarvioin-

% enemmän/lukuvuosi kuin ennen, mistä seuraa enemmän opiskelijoi- ta ja enemmän arviointityötä. Tämä lisäys koskee varsinkin niitä opettajia, joilla opetusohjelmassa on enemmän 2 op:n kursseja. Yliopistossa oli kiinteä kontaktiopetusmäärä, 396 tuntia lukuvuodessa. Suunnitelu- ja kehittämistyölle oli omat erilliset resurssit. Toisaalta vapaus päättää lähiopetuksen määrästä oli positiivinen muutos. Lisäksi amk:n puolella opettajavaihdot tuovat vaihtelua normaaliin opetustyöhön.

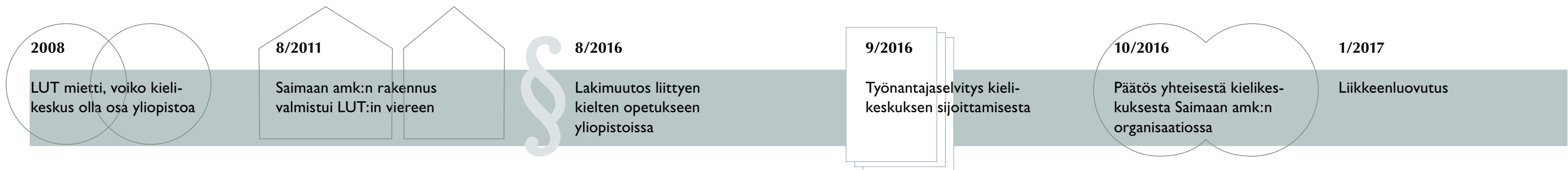
opiskelijoita molemmista oppilaitoksista. Syksystä 2018 alkaen englannin ja ruotsin kieliin sekä suomen kieleen ja viestintään perustettiin oppilaitosten yhteiset opintojaksot, ainakin otsikkotasolla.

Etenkin pakollisten kielten opintojakson opetusryhmä riippuu koulutusalasta ja osittain myös siitä, onko kyseessä LUT:n vai Saimaan amk:n ryhmä. Ammattikorkeakoulun puolella pakollisten kielten kurssit ovat valmiina opiskelijoiden lukujärjestyksessä, yliopiston opiskelijat ilmoit-

Sitten tulee LAB

1.1.2020 syntyy uusi LAB-ammattikorkeakoulu, kun Saimaan amk fuusioituu Lahden amk:hon. Tällöin syntyy suurempi kielikeskus, kun Lahden amk:n kieltenopettajat siirtyvät koulutusaloilta kielikeskukseen. Muutosvauhti on kieltämättä ollut nopea, ja kehittämistyötä tehdään koko ajan yhteisen kielikeskuksen hyväksi.

Teksti: Merja Naalisvaara-Jokinen
Kaaviokuva: Leena Närhi



sä toisen yliopiston tai ammattikorkeakoulun kanssa tai hankkia sen joltakin näistä. Yliopiston ei tarvitse koulutusvastuunsa toteuttamiseksi järjestää omaa opetusta näiltä osin.”

Jo syksyllä 2008 LUT:in YT-prosessin aikana todettiin, ettei ”opiskelijoidenkaan mielestä nykyistä laajaa kielivalikoimaa voida ylläpitää, ainakaan mikäli kielikeskus säilyy yliopiston yksikkönä. Kielikeskuksen suhteen tulisi siirtyä yhteistyöhön amk:n kanssa ja mahdollisesti ulkoistaa koko kielikeskuspalvelut.”

toa etenemiselle: kielikeskukset jatkavat toimintaansa nykymallilla tai joko Saimaan amk tai LUT ottaa vastuun yhteisestä kielikeskustoiminnasta. Päätös tehtiin 31.10.2016:

”Muodostetaan LUT:in ja Saimaan amk:n uusi kielikeskus, jossa voidaan laajemmalla resurssipohjalla kehittää koko kampuksen kurssitarjontakokonaisuutta. Siten voidaan tarjota opiskelijoille joustavampaa opetusta ja monipuolisempi kielivalikoima enintään nykyisillä kustannuksilla. Kielikeskus sijoitetaan Saimaan amk:n organisaatioon. LUT hankkii erillisellä

tiin. Uusia työaika-suunnitelmia alettiin työstää helmikuussa 2017.

Työaika-suunnitelmissa on yliopistosta siirtyneillä opettajilla myös amk:n kursseja sekä paljon muutakin kuin opintojaksojen opetusta, esimerkiksi opinnäytetöiden kieliasun ja abstraktien tarkastamista. Toisaalta myös Saimaan amk:n opettajat ottivat opetusvastuuta yliopiston kursseista.

Eroja yliopistoaikaan

LUT:sta tulleeella opettajalla on joillakin periodeilla opetusryhmiä jopa 70

Hallintotyötä on amk:in puolella yliopistoa enemmän: opintojaksokuvaukset SoleOps-järjestelmään, lukujärjestyksen pohjatietojen lisääminen, opintosuorituksien kirjaaminen, tilavarauksien tekeminen.

Mitä tapahtunut kevästä 2017 alkaen?

Vuonna 2017 opintojaksojen harmonisointia on tapahtunut alkaen kursien otsikkotasolta. Syksyllä 2017 syntyi saksan, ranskan, venäjän ja kiinan kieliin amk:n ja yliopiston yhteiset opintojaksot. Ryhmissä on

tautuvat itsenäisesti valitsemillensa opintojaksolle oman aikataulunsa mukaan.

Pakollisissa tutkintoihin kuuluvissa kielissä (suomen kieli ja viestintä, ruotsi sekä englanti) entiset Saimaan amk:n kielikeskuksen opettajat opettavat pääosin amk-opintojaksoja ja LUT:sta tulleet opettajat opettavat pääosin LUT:in opiskelijoiden opintojaksoja. LUT:sta tulleeille opettajille on tullut lisäksi Saimaan amk:n eri koulutusalojen opintojaksoja ja amk-opettajille LUT:in opintojaksoja.

Liikkeenluovutus

- YT-menettelyn kevytversio, joka on luonteeltaan enemmän tiedotustyyppinen prosessi
- Saimian kanssa uusi työsopimus
- uusi TES, Avaintyöntekijät Avainta (myöhemmin Saimaan amk siirtyi Sivistan sopimukseen)
- Saimian sähköpostit alkoivat toimia välittömästi
- LUT:in sähköpostiosoitteeseen ohjatut postit sekä vanhojen LUT:n sähköpostien arkiston siirtäminen Saimian sähköpostiin saatiin hoidettua pienen säätämisen jälkeen
- opettajien vanhat työhuoneet olivat LUT:in tiloissa aina vuoden 2018 saakka, jolloin uuden yhteisen kielikeskuksen tilat valmistuivat yli 50 opettajan maisemakonttoriin

Hyödynnä jäsenetusi ja lähde SKO:n lomakohteeseen!

Tarjolla edullisia lomia ja ilmaisia laskettelulippuja



SKO:n jäsenillä on mahdollisuus varata lomakohteita Ikaalisista, Iso-Syötteeltä, Vuokatista, Messilästä ja Himokselta. Kohteissa on 1–5 makuuhuonetta ja kaikki mukavuudet. Kohteiden hinnat vaihtelevat 20–120

euroon per vuorokausi. Lasketteluliput sisältyvät vuokriin.

Lomakohteisiin voit tutustua SKO:n sivuilla ja varauksen tehdä sivulla olevan sähköisen linkin kautta. Kohteiden varauksissa auttaa SKO:n taloussihteeri Tuija Koivu-Vajavaara.





Kuinka hiljentää työyhteisökouluttaja?

SKOlaiset innostuivat puhumaan työhyvinvoinnista

Resilienssi- ja tunneälyvalmentaja Tero Ålander haastoi skolaiset miettimään työhyvinvoinnin tärkeitä tekijöitä, muttei arvannut mitä siitä seurasi – huomattavan äänekkäällä puheenso-

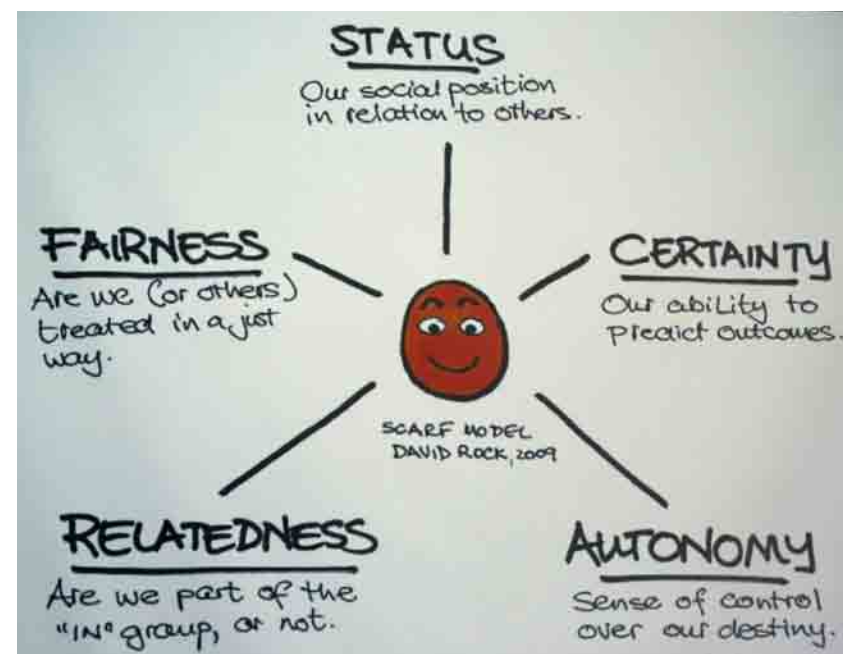
rinalla skolaiset tuottivat aiheesta niin paljon sanomista, että Ålander ei enää meinannut saada sanojaan kuuluville. Resilienssi muuten tarkoittaa selviytymis- ja sopeutumiskykyä ennakoimattomissa, yllättä-

vissä muutostilanteissa, ja tietenkin valmentaja Ålander selvisi tilanteesta hymyssä suin, tosin hiukan ääntään korottaen.

OAJ on nimennyt vuoden 2019 työhyvinvoinnin teemavuodeksi, ja myös SKO järjesti aiheesta koulutuspäivän. Ålander konkretisoi työpahoinvoinnin sammakolla paistinnalla - jos sammakko laitetaan paistinnalle kylmään veteen ja vettä lämmitetään pikkuhiljaa, sammakko ei hyppää pois, vaan tottuu yhä kuumempaan veteen, eikä karkaa. Jos sammakko laitetaan suoraan kuumaan veteen, se hyppää saman tien pannulta pois. Myös ihminen voidaan turruttaa huonoon työilmapiiriin, huonoihin johtajiin ja omaan huonoon oloon.

Muutos ja mieli

Jatkuvat muutokset ovat osa työelämää, ja Ålander väittääkin, että muutosten, tai pikemminkin työyhteisön huonon muutosviestin-



Mistä työhyvinvointi syntyy?

Skolaiset laitettiin pohtimaan työhyvinvoinnin tärkeitä tekijöitä. Niitä löytyi vaikka kuinka paljon, eivätkä ne olleet mahdolluttomia saavuttaa. Tärkeää skolaisten mielestä on tunne joukkoon kuulumisesta, se, että voi olla oma itsensä ja se, että voi luottaa toiseen. Merkittäviä ovat myös hyvä esimiestyö, hyvä työilmapiiri, positiivisten kokemusten esiin nostaminen ja varjeleminen, vaikuttamismahdollisuudet sekä työn sujuvuus.

Skolaisten mielestä turhaa byrokratiaa on syytä karsia, si-dosryhmät pitää ottaa mukaan päätöksentekoon ja pelisäännöt pitää olla kaikille selvät.

Johtajan ja esimiehen pitää olla tasapuolisia työntekijöitä kohtaan, heidän pitää myös osata tehdä päätöksiä. Ehdottoman tärkeää työhyvinvoinnin kannalta on merkityksellinen työn sisältö.

Teksti: Katja Remsu



oman työn sisältöön ja toimenkuvaan. Valtaosa suomalaisista on sitä mieltä, että jokaisen työntekijän pitää kantaa vastuuta oman työyhteisönsä hyvinvoinnista. Ollaan tiimejä, Ålander kehottaa, ollaan niin kuin Suomen jääkiekkjoukkue, kärsitään tiiminä katkerat tappiot ja nostetaan tiiminä maailmanmestaruusmalja.

Ihminen keskiössä

Kehittämistä eivät tee konsultit. Muutosten keskiössä ovat ihmiset ja he myös ovat avainasemassa muutoksen onnistumisen varmistamisessa. Pitää miettiä, mitä itse voisi tehdä, jotta sopeutuu muutokseen, tärkeää on ottaa asiat puheeksi, Ålander sanoo.

Muutoksessa mennään usein epä mukavuusalueelle, siksi muutos haastaa. Toisaalta muutoksessa päästään myös ravistelemaan toimintatapoja ja virkistämään puutuneita ajattelumalleja. Tässä mielessä muutos on myönteinen asia.

Työhyvinvointiin kuuluvat myös tunteet. Faktat ovat faktoja, toisen ihmisen mielipide on hänen mielipiteensä, ja kunkin ihmisen tunteet ovat sataprosenttisesti totta, sekin pitäisi muistaa, Ålander toteaa.

Teksti ja kuvat: Katja Remsu

nän takia muutos myllyttää mielet. Muutoksesta on tullut pelottavaa. Pelätään sitä, ettei osatakaan tai olla ainakaan tarpeeksi hyviä. Pelätään kasvojen menettämistä, epäonnistumista, sitä, ettei pystytä muutoksessa mukana.

Ålander korostaa, että jokainen pitäisi saada mukaan muutokseen, oppimaan tarvittavat asiat ja jollain tasolla jopa iloitsemaan muutoksen tuomista mahdollisuuksista. Ihmiset haluavat työstä ja työelämästä hyvin erilaisia asioita. Sekin pitäisi muutoksessa ottaa huomioon. Jos siinä onnistutaan, luultavasti työhyvinvointi paranee tai ei ainakaan notkahda.

Tavoitteet konkreettisiksi

Kun halutaan parantaa työhyvinvointia, pitäisi sille asettaa myös tavoite. Tero Ålander toppuuttelee tähtiin kurkottamista, usein hyvä viestintä sekä asiallinen ja vastuullinen työkäytös riittävät. Lisäksi olisi hyvä muistaa jokaisen henkilökohtainen rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä, sillä työhyvinvoinnin parantaminen tehdään arjessa. Toki jokaisella työpaikalla on ajoittain konflikteja, mutta ne pitää hallita.

Suomalaisen Työn Liiton tekemän tutkimuksen mukaan suomalaiset uskovat, että työhyvinvoinnin tärkeimmät tekijät ovat hyvä työilmapiiri, motivoiva työ ja mahdollisuus vaikuttaa



SKO:n liikuntapäivä sai skolaiset liikkeelle

va jäsenetu – vain matkakulut jäivät jäsenen vastuulle. Viikonlopulle varattiin 60 paikkaa, joista vain muutama jäi käyttämättä.

SKO:n liikuntaviikonloppu järjestettiin 28.-29.9. Vierumäellä. Tarjolla oli monipuolista liikuntaa, hyvää ruokaa, laadukas majoitus sekä mahtavaa seuraa, ja aurinko-

kin lämmitti osallistujia. Lauantaina tarjolla olevista metsäjoogasta, kahvakuulasta, dancemixistä, Flowparkista, curlingistä, keilauksesta tai chiballista oli mahdollisuus valita kolme vaihtoehtoa, ja sunnuntaina oli vielä tarjolla asahia, kuntonyrkkeilyä ja vesijumppaa. Vierumäen järjestelyosaaminen näkyi sekä ai-

kataulutuksessa että hyvinä ohjajina eri tapahtumissa.

Illalla saunottiin Vierumäen rantasaunoilla, ja rohkeimmat uskaltautuivat hyiseen veteen uimaan. Päivän päätti illallinen, ja osa osallistujista jatkoi vielä jatkaa liikunnista yökerhossa. Vaikka päivän antiin oltiin hyvin tyytyväisiä, niin illan



SKO on tukenut vuosittain jäsentensä eri liikuntatapahtumia. Perinteisin tapahtuma on ollut valtakunnallinen lentopalloturnaus, joka toimi aikoinaan myös hyvänä jäsenhankintatapahtumana. Myöhemmin mukaan tulivat tennis, golf ja Vuokattihihto.

Muutama vuosi sitten valtuuskunta sai Uudenmaan piiriltä aloitteen, jossa toivottiin monipuolista liikuntapäivää, joka tarjoaisi paljon erilaisia liikuntamuotoja. Valtuuskunta nimesi keskuudestaan työryhmän, joka alkoi valmistelemaan päiviä, jotka korvaavat aiemmat erilliset liikuntatapahtumat. Golf jatkui kuitenkin litissä omakustanteisena SKO:n entisen puheenjohtajan Hannu Vuorisen hoitaessa käytännön järjestelyitä.

Työryhmä teki liikuntapäivien alustavan suunnittelutyön ja lopullinen ohjelma muovautui järjestösihteerimme Elisa Ruposen ja Vierumäen toimijoiden yhteistyönä. Kesän kynnyksellä ilmoitettiin jäsenille mahdollisuudesta osallistua liikuntapäivään. Skolaiset innostuivat uudesta edusta, olihan kyseessä mahta-



osalta odotettiin yhteisöllisyyttä.

Osallistujien kasvoilta loisti tyytyväisyys päiviin ja mukana oli paljon jäseniä, jotka ensimmäistä kertaa osallistuivat SKO:n toimintaan. Osallistujille lähetettiin päivästä myös kysely. Palautteessa oli paljon uusia ideoita sekä toiveita tuleville liikuntapäiville.

Kiitos SKO:lle!

Teksti: Tuija Salminen
Kuvat: Elisa Ruponen

Liikunnallinen viikonloppu sai SKOlaisilta kiitosta

Kokonaisarviossa 69% osallistujista piti liikuntapäiviä erinomaisina, loput antoivat tapahtumalle arvosanan hyvä. Palautteissa eniten kiitosta saivat yhteisöllisyys, tuttujen tapaaminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen.

Mukavia ihmisiä, hyviä keskusteluita ja monipuolista liikunnasta. Kiitos!

Mukavan ohjelman lisäksi mahdollisuus verkostoitumiseen ja vertaistukeen! Toivottavasti toistuu uudestaan!

Ehkä olisi ollut mukavaa vähän pidempään istua saunalla naisten kesken ja verkostoitua eri koulutuksenjärjestäjien kesken.

Illalla jotakin yhteistä eli saunalla olisi voinut esim. syödä iltapalaa yhdessä.

Tarjolla olleesta toiminnasta ja liikuntavaihtoehtoista pidettiin, palautteen mukaan valitut lajit olivat erinomaisia tai hyviä.

Oli huippua saada osallistua tähän toimintaan. Antaa virtaa töihin ja muuhunkin! Toivottavasti jatkossakin tällaista!

Nyt kun SKO:n golf-kisoja ei enää järjestetä litissä, niin voisiko kisat jär-

jestää toisena päivänä halukkaille Vierumäellä?

Vierumäen palvelut ja liikunnanohjaukset priimaa, todella hyvät & monipuoliset ruokatarjoilut.

Majoitus Vierumäellä sai pääasiassa erinomaisia arvosanoja. Lähes samaan yltivät ruokatarjoilut.

Ihana irtiotto arjesta. Voisiko näitä järjestää kerran vuodessa pienellä omavastuulla esim 50€? Myös talvi ja hiihtokausi voisi olla ihana.

Voisi olla omavastuuosuus, ruokailut olisivat voineet olla kevyempiä, viinit omakustanteisia - näin olisi saatu SKOn budjettiin mahtumaan enemmän osallistujia.

Joku yhteinen maljan nosto tai pieni puhe olisi ollut kiva illallisella. Kiitos järjestäjille!

Kiva, kun tämä järjestettiin!

Toivottavasti tällainen tapahtuma uusiutuu SKOlaisille ensi vuonna! Sille on suuri tilaus!

Sopivasti urheilullista tekemistä ja aikaa myös olemiselle.

Teksti: Katja Remsu

Oppikirjan kirjoittaminen kehittää opettajan osaamista

Oppikirjan kirjoittaminen on tehokas tapa oppia ja päivittää osaamista. Työoikeuden perusteet – oppikirjan kirjoittaminen syvensi osaamista käsiteltävästä asiasta, kehitti kriittistä ajattelua sekä antoi lopulta tietämyksen siitä, mitä asioita kirjan julkaisuprosessiin liittyy.

Kirjoittaminen on oppimisprosessi

Oppimista voi tapahtua eri tavoin. Oppia voi esimerkiksi lukemalla, kirjoittamalla, kuulemalla tai näitä yhdistelemällä. Kirjoittaminen on erityisen tehokas oppisen muoto, koska siinä omia ajatuksia sekä lähteistä hankittuja tietoja yhdistellään uudeksi kokonaisuudeksi. Yhteiskirjoittaminen mahdollistaa vertaisoppimisen ja tekstien vertaisarvioinnin.

Oppikirjan kirjoittaminen ja julkaiseminen on kirjoittajalle valtava oppimisprosessi riippumatta siitä kirjoittaako ensimmäistä kirjaa vai onko takana jo useampia julkaisuja.

Kirjoittamisprosessiin liittyy erityisesti oppimisen syventäminen käsiteltävästä aiheesta. Uusin tieto on hankittava käyttäen eri tietolähteitä ja hankitun tieto pitää olla ajantasaisista, luotettavaa sekä sen sisältöä tulee arvioida kriittisesti. Tiedonhankintataitojen lisäksi kirjoittaessa harjaantuu myös kirjoittamisen taito sekä tietämys kirjan julkaisuprosessista.

Kirjoittamisprosessin vaiheet voidaan jakaa seuraavasti: materiaalin hankkiminen, kirjoittaminen, oikolukeminen ja julkaiseminen. Materiaali pitää hankkia luotettavista lähteistä. Oikeudellisessa kirjoittamisessa lähteinä käytetään erityisesti oikeusläh-

teitä, joita ovat esimerkiksi lait ja niiden esityöt. Kirjoitettua tekstiä arvioidaan kirjoittamisen aikana ja tekstiä muokataan mahdollisimman selkeään ja yksinkertaiseen muotoon. Lopuksi kirja luetaan useaan kertaan ja mahdolliset kirjoitus- ja asetteluvirheet korjataan ennen julkaisua.



Työoikeuden perusteet -oppikirja.

Kiinnostaako kirjoittaminen?

Kauppaopettaja-lehti muuttuu ensi vuonna digitaaliseksi. Lehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa, mikä mahdollistaa nykyistä tuoreemmat ja ajankohtaisemmat jutut luettavaksi.

Tavoitteena on jakaa kauppa- ja kulttuuriopettajien tietoa, hyviä käytäntöjä, uusia ideoita, kokeiluja ja kokemuksia, tutkimuksia, arjen tarinoita mielellään kuvien kera. Juttujen pituudet uudistetussa lehdessä ovat 3000 merkin molemmin puolin, lisäksi digilehteen on mahdollista lähettää kuvajuttuja ja lyhyitä videoita. Kirjoittamiseen ja juttujen koostamiseen saat tarvittaessa tukea lehden päätoimittajalta.

Mitä laajempi kirjoittajaporukka meillä on, sitä monipuolisemmin saamme edunvalvontaan ja opettajan työhön liittyviä näkökulmia luettavaksemme. Tavoitteena on, että aktiivisia kirjoittajia löytyisi eri puolilta Suomea, eri aloilta ja eri tyypisistä oppilaitoksista. Patistele myös kollegasi kirjoittamaan, jos huomaat, että hänellä olisi hyvä juttu kerrottavana!

Jos haluat kirjoittajien sähköpostilistalle, laita viestiä minulle katja.remsu@saimia.fi. Tämä ei kuitenkaan velvoita sinua kirjoittamaan.

Katja Remsu, päätoimittaja

Yhteiskirjoittaminen lisää kirjoittamisen mielekkyyttä

Yhteiskirjoittaminen lisää kirjoittamisen mielekkyyttä ja mahdollistaa vertaisoppimisen. Erityisesti keskustelut ja ajatusten vaihtaminen toisen asiantuntijan kanssa haastaa kirjoittajan omia käsityksiä käsiteltävästä olevasta aiheesta. Jokainen tarkastelee lukemaansa tekstiä aina omaan kokemukseensa, asiantuntemukseensa ja aikaisempaan tietoonsa verraten.

Yhteiskirjoittamisessa asiantuntijat automaattisesti vertaisarvioivat toisensa tekstejä. Toisen tekstin tarkastelu auttaa lisäksi arvioimaan omaa kirjoittamista. Vaikka kirjan kirjoittaisi yksin, kannattaa tekstejä luetuttaa toisella saman alan asiantuntijalla.

Oppikirjaa kirjoittaessa on tärkeää miettiä, mikä käsiteltävässä asiassa

on oleellista. Mitkä tiedot opiskelijoiden on välttämätöntä osata ja mitä voidaan pitää täydentävänä osaamisena. Oppikirjassa oleellisin tieto on avattava tekstissä ja sitä voidaan täydentää oppimistehtävien avulla. Erityisen tärkeää on miettiä, miten vaikeat oikeudelliset asiat avataan niin, että opiskelijoiden oppiminen mahdollistuu.

Työoikeuden perusteet oppikirjan kirjoittaminen

Idea Työoikeuden perusteet -oppikirjan kirjoittamisesta lähti liikkeelle ajatuksesta kahden oikeusalan opettajan opetusmateriaalien jakamisesta ja yhdistämisestä. Molemmat opettivat työoikeutta omien opintojaksojen lisäksi myös yhteisellä työoikeuden monimuoto-opintojaksolla. Tämä lisäksi kummallakin opettajalla oli aiheeseen materiaalia valmiina, jotka ajateltiin koota opiskelijoille yhdeksi tietopakettiksi. Tällöin syntyi ajatus varsinaisen kirjan kirjoittamisesta materiaalien pohjalta. Kirjoittamisprosessi kesti idean syntymisestä valmiiksi kirjaksi noin vuoden.

Suunnittelussa lähdettiin siitä, että kirjassa kerrotaan kaikki oleellinen työoikeudesta sekä tärkeimmät asiat jaetaan oppikirjan pääluvuiksi. Opetusmateriaalit koottiin yhteen ja kirjan luvut jaettiin opettajien kesken puoliksi. Lähtökohdaksi otettiin se, että oikeudelliset asiat esitetään kaikille ymmärrettävässä muodossa ja niitä havainnollistetaan mahdollisimman paljon visualisoimalla sekä käytännön esimerkeillä. Työsuhteeseen liittyvät asiat päädyttiin selkeyden vuoksi esittämään kronologisessa järjestyksessä työsuhteen alkamisesta aina sen päättymiseen. Lisäksi kirjoittamisessa pyrittiin mahdollisimman selkeään ja ymmärrettävään kielelliseen ilmaisuun.

Kirjoittamisprosessin edetessä tekstiä tarkasteltiin ja arvioitiin useaan kertaan. Arvioinnissa ja sisällön suunnittelussa huomioitiin myös työoikeuden kurssien opiskelijapalautteet. Kirjan taittaminen päädyttiin tekemään itse ja kirja julkaistiin omakustanteisena kirjana BoD kustannustoimittajan välityksellä. Lopputuloksena syntyi yli 200 sivuinen Työoikeuden perusteet -oppikirja, joka on saatavilla kaikista kirja- ja verkkokirjakaupoista. Saavuuden helpottamiseksi kirja julkaistiin myös e-kirjana.

Tärkeimmät opit kirjoittamisesta

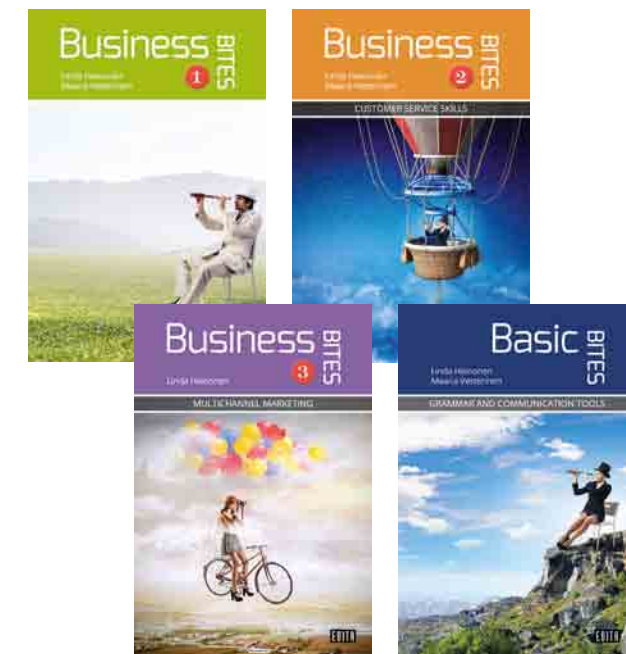
Oppikirjan kirjoittaminen on erinomainen keino oman ammattitaidon syventämiseen. Oppikirjan käyttö ei rajoitu pelkästään yksittäisille opintojaksoille materiaaliksi, vaan se on erinomainen tapa osaamisen jakamiseen laajasti kaikille asiasta kiinnostuneille. Kirjoittaminen haastaa ajattelemaan asioita tarkemmin ja prosessoimaan ajatuksia niin, että ne ovat selkeästi ymmärrettävissä asiaa opiskeleville opiskelijoille. Kirjoittamisprosessin aikana myös tiedonhankinnan taidot kehittyvät ja julkaisuprosessi tulee tutuksi.

Teksti ja kuva:
Mikko Hyttinen, lehtori,
Karelia-ammattikorkeakoulu

Digikirjoja kielten opetukseen

Opettaja, tilaa ilmainen koekäyttö!

www.editapublishing.fi/koekaytto



TILAUKSET JA LISÄTIEDOT

opettajapalvelu@edita.fi
puh. 020 450 010
www.oppinet.fi

EDITA

Uudet tarinat tulevat: livetilaa, pelillisyyttä ja visuaalisuutta opetukseen

Tekniikan mahdollisuudet ja sosiaalisen median vuorovaikutteisuus ovat muokanneet valtavasti sitä, miten tarinoita kerrotaan. Sisällölle voi löytää kanavia ja esitystapoja, jotka välittävät tarinat yleisöille paljon paremmin kuin ennen. Yhä enemmän digitaalisiksi muuttuvan tarinankerronnan muutostekijöitä ovat muun muassa mobiili, live-stream, tarinallisuus ja tarinoiden prosessointi, pelillisuus, kokemuksellisuus, visuaalisuus, vuorovaikutuksen lisääntyminen ja multimodaalisuus.

Meidän opettajien olisi syytä miettiä, miten digitaalinen kerronta muuttaa esimerkiksi opetusta, osallistamista, opiskelijoille annettavia tehtäviä sekä niiden esittämistä ja arviointia. Digitaalinen kerronta avaa meille opettajille ja meidän opiskelijoillemme aivan uusia ulottuvuuksia, kunhan me opettajat sallimme sen.

Meidän opettajien olisi syytä miettiä, miten digitaalinen kerronta muuttaa esimerkiksi opetusta, osallistamista, opiskelijoille annettavia tehtäviä sekä niiden esittämistä ja arviointia.

Mielestäni digitaalisella kerronnalla ja digitaalisilla tarinoilla on paljon annettavaa opetukseen. Digitaalinen kerronta mahdollistaa esimerkiksi yleisöjen osallistamisen, vastavuoroisuuden ja materiaalin jakamisen laajasti. Tätä voidaan hyödyntää luokkaopetuksessa, ryhmätyöskentelyssä, etäopiskelussa, arvioinnissa ja erilaisten tekniikkojen hyödyntämisessä. Tarinankerronnan muutoksen mukana myös kieli muuttuu. Digitaalinen kerronta

vaatii monipuolista kielen ja erilaisen tekstityyppien hallintaa.

Älypuhelin tehokäyttöön

Älypuhelin on varmasti opiskelijalle tutuin digitaalinen toimintaympäristö. Sen avulla kerrotaan ja jaetaan tarinoita, pidetään yhteyttä ja rakennetaan omakuvaa. Siksi opiskelijoille pitäisi mahdollistaa materiaalia ja tehtäviä siten, että niitä on helppo lukea tai selata pienellä kosketusnäytöllä. Jo tämä muuttaa tarinankerrontaa: tekstiä ei saa olla liikaa ja se on palasteltava puhelimen näyttöön sopivaksi. Näin me opettajat teemme hypyn tai loikan maailmaan, jossa opiskelijat elävät.

Digitaalisessa kerronnassa on paljon hyviä puolia. On tärkeää muokata kukin tarina sopivaan muotoon sen yleisöä ja tuon yleisön suosimaan julkaisupaikkaan. Voisiko opiskelijalta vaadittu teksti olla digitaalisesti rakennettu verkosto tai peli? Nykytarinoita kerrotaan palasissa, niitä päivitetään jatkuvasti, niihin lisätään uusia elementtejä ja niitä muokataan eri kanaviin sopiviksi. Digitaalisessa kerronnassa on harvoin alku ja loppu; uudet tarinat ovat jatkumoina, jotka loppuvat vasta, kun ne hautautuvat uusien aiheiden alle. Tämä on nuorille aikuisille, siis meidän opiskelijoillemme, uusi normaali.

Pelaa ja vaikuta

Kun suunnitellaan uudenlaisia opetuskokonaisuuksia, voidaan ottaa mallia pelien moniulotteisesta maailmasta. Pelillisuus voi tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuuksia valita reitit, joiden kautta opiskelija toteuttaa jonkin tehtävän tai kokonaisen kurssin. Kurssin tehtävät voivat seurata tarinaa, mutta pelillisuus voi tarkoittaa myös lukijan aktiivista roolia tarinassa. Toimintaa voi erinomaisesti

soveltaa niin kaupan kuin sosiaali- ja terveysalan opintokokonaisuuksiin. Tylsästi ilmaistuna tämä voi tarkoittaa myös tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa.

Pelillisuus voi tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuuksia valita reitit, joiden kautta opiskelija toteuttaa jonkin tehtävän tai kokonaisen kurssin.

Verkossa tapahtuvassa tarinallisessa kerronnassa korostuu kokemuksellisuus. Kokemuksellisuutta ja osallisuutta voidaan korostaa myös multimodaalisuudella, jossa verkkoon sopivia kerronnan keinoja, kuten ääntä, liikkuvaa kuvaa ja grafiikkaa, yhdistellään tarinan uusien ulottuvuuksien rakentamiseksi. Tarinallinen kokemuksellisuus on myös sitä, että opiskelija voi tehdä tarinassa valintoja, jotka tuovat tarinaan uusia ulottuvuuksia.

Tarinankerronta on ikäikäistä ja kulttuureista riippumatonta. Digitaalisilla alustoilla tarinankerronta on löytänyt nykyihmisen ikään kuin uudestaan. Tutkimusten mukaan tarinat ja etenkin ihmisten tarinat, kiehtovat, sitouttavat ja herättävät tunteita. Kilpailu on kuitenkin kovaa, vain koskettavimmat tarinat jaetaan. Monet niistä myös onnistuvat vaikuttamaan, esimerkiksi muokkaamaan ihmisten mielipiteitä.

Osallistu ja koe

Nykyihminen on muuttunut tarkkailijasta yhä enemmän kokijaksi, joka jakaa live-tarinoita paikanpäältä ja kertoo tuntemuksistaan. Miten opimisessa voidaan hyödyntää tätä? Kun älypuhelimet yleistyivät, digitaalinen tarinankerronta muuttui ra-

dikaalisti: kokemuksia jaetaan sanojen sijaan kuvina, ja kuvien sijaan snapchatteina ja livevideoina.

Kuvallisen ilmaisumahdollisuuden ansiosta digitaaliseen tarinankerrontaan on myös helppo osallistua. Näin synnytetään eri muotoja yhdistäviä verkkotarinoita eri kanaville ja eri yleisöille. Digitaalinen tarinankerronta on aivan uudella tapaa vuorovaikutteista. Lähes kenellä vain on mahdollisuus vaikuttaa tarinaan. Tarinan kerrontaan osallistuvat voivat luoda yhdessä jotain paljon monimuotoisempaa kuin mitä yksittäinen kokija koskaan kykenisi tuottamaan. Miten me opettajat hyödynämme näitä verkkotarinoita?

Opettajan on syytä perehtyä eri kanavien ja niiden tekstityyppien lisäksi siihen, ketkä käyttävät mitään kanavaa, sillä kieli ja sen tuottamat tarinat muuttuvat eri kohderyhmille eri kanavissa. Verkossa automaattista yleisöä on vähän, yleisö pitää entistä useammin luoda itse. Toki on syytä miettiä myös sitä, kuinka yleisöjen vahva segmentoituminen tietyille alustoille ja tietynlaisien tarinoiden äärelle vaikuttaa siihen, millaisia tarinoita kullekin yleisösegmentille tarjotaan, ja toisin päin, kuinka eri kanavien ja erilaisten tekstityyppien avulla voidaan tavoittaa erilaiset yleisöt ja sitouttaa heidät valitun kanavan ja sen tarinoiden seuraajiksi ja jakajiksi.

Miten voimme hyödyntää eri tekstityyppien ja kanavien tarjoamat mahdollisuudet osana opetusta?

Uskon, että yleisöt, oli kyse mistä tahansa, segmentoituvat yhä pienempiin osiin. Miten me opettajat huomioimme tämän viestinnän segmentoitumisen opetuksessa ja toisaalta, miten voimme hyödyntää eri tekstityyppien ja kanavien tarjoamat mahdollisuudet osana opetusta? Uskon, että opiskelijalähtöinen, digitaalisuuteen nojaava opetus on kilpailuvaltti, jolla voidaan erottua.

Teksti: Katja Remsu

Nordea

Se on sinun maapallosi

Aloita vastuullinen säästäminen jo tänään



nordea.fi/maapallopankki

Kangas hohti Valon kaupungissa

Jyväskylän kaupunki on järjestänyt suosittun Valon kaupunki -tapahtuman jo 18 kertaa. Tänä syksynä Gradian Kankaan luova kampus oli mukana kolmatta vuotta ja astetta isommin. Kankaan kampus sijaitsee keskeisellä paikalla lähellä kaupungin keskustaa Tourujoen läheisyydessä, joten kampusalue sujahtaa luontevasti osaksi koko tapahtumaa.

Hohtava Kangas -tapahtuman suunnittelu alkoi heti edellisvuotisen jälkeen, mutta syvällisemmin asiaan alettiin paneutua vasta keväällä. Tapahtumaa haluttiin kehittää edelleen ja luoda siitä koko Gradian juttu, joten tänä vuonna mukana oli Gradian muitakin aloja luovien alojen lisäksi. Suunnittelussa mukana oli parikymmentä opettajaa eri aloilta, päävastuu oli Kankaalla.

Hohtavan Kankaan synty

Idea tämänvuotiseen tapahtumaan teemaan Hohtava Kangas tuli yhteisen ideoinnin kautta. "Nimi kuulosti hyvältä, sopi Valon kaupunkiin ja lisäksi se oli myös monimerkityksellinen," taideteollisuusalan opettaja Marjo Tuhkanen valaisee tee-

man taustoja. "Meillä Kankaan kampuksen toimijoilla oli myös toinen teema eli steampunk. Se näkyi yleisessä tunnelmassa, valaistuksessa, näyttelyissä, työpajoissa ja tietenkin tekstiili- ja muotialan opiskelijoiden Steampunk-näytöksen asuissa", Tuhkanen kertoo.

Tuotteiden ideointi ja valmistus tehtiin osittain keväällä, ja esimerkiksi musiikin opiskelijat harjoittelivat jo silloin, mutta tapahtuman varsinainen toteuttaminen aloitettiin vasta elokuun puolenvälissä. Syyskuussa suunniteltiin markkinointimateriaalia, opastuskarttoja ja flyeriteitä, ja opiskelijat viimeistelivät omia tuotteitaan ja harjoittelivat esityksiään. Tapahtumaa edeltävällä viikolla rakennettiin näyttelyitä, tehtiin kampuksen sisätilajärjestelyjä ja valmisteltiin myytäviä leivonnaisia.

Päävastuu opiskelijoilla

Itse tapahtumassa opiskelijat olivat päävastuussa toiminnoista. Musiikin ja tanssin opiskelijat esiintyivät tapahtuman jokaisena kolmena iltana, elintarvikeala hoiti ruokatarjoilun ja myynnin, matkailuala vastasi opas-



tamisesta ja logistiikka kuljetuksista, artesaaniopiskelijat valmistivat tuotteita näyttelyihin.

Tekstiili- ja muotialan opiskelijat tekivät steampunk-asuja ja järjestivät näyttöksiä, joihin hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijat viimeistelivät osallistujien meikit ja kampaukset. Media-alan opiskelijat hoitivat Hohtavan kankaan valaistuksen ja tanssin opiskelijat toteuttivat Arkkilehdet-installaation kaupunginteatterin ikkunaan Jyväskylän keskustassa. Eri alat järjestivät myös yleisölle avoimia työpajoja eri puolilla kampusta.

Opintosuorituksia ja näyttöjä

Opiskelijat hyötyivät kaikesta upean kokemuksen lisäksi opintosuorituksina ja näyttöinä: esimerkiksi kauneusalan opiskelijat suorittivat näyttöjä sekä Steampunk-esityksessä että valokuvauspajan ehostuksissa, ja elintarvikealalla oli näyttöjä cateringin järjestämisessä.

Valokuvauksen opiskelijat hoitivat tapahtuman dokumentoimisen osana valokuvatuotannon kurssia ja saivat erinomaista harjoitusta asiakaslähtöisestä valokuvauksesta. Suunnittelussa mukana ollut valokuvauksen opettaja Mika Nykänen iloitsi opiskelijoiden kohtaamisesta seuranneista yhteistyökuvioista:

hänen opiskelijansa kutsuivat kauneudenhoitoalan opiskelijat yhteiseen kuvausprojektiin.

Puuartesaaniopiskelija Marikki Jaatinen kehuu tapahtumaa ja sanoo, että useiden alojen yhdistäminen tapahtuman toteutukseen oli hyvä juttu: "Nyt monen kampuksen opiskelijoiden taidot yhdistyivät ja meininki oli yhteisöllinen. Tunnelma tekijöiden kesken oli hyvä, vaikka kiirettä piisasi. Ruokaa oli tarjolla riittävästi eikä kenenkään aikataulu ollut mahdoton."

Jaatinen on tyytyväinen Kankaan kampuksen tapahtumatarjontaan, sillä pajoja ja näyttöksiä oli paljon ja monipuolisesti. "Yleisöä riitti ja palaute on ollut pelkästään positiivista", kehuu myös Nykänen. "Osa yleisöstä oli ihastunut itse kouluun ja yleiseen tunnelmaan. Koko kampuksen olemassaolo oli yllättänyt jotkut kävijät, joten vielä emme ole täydellisen tunnettuja omalla alueellamme."

Työlästä mutta antoisaa

Tapahtuman toteuttaminen oli sekä Tuhkasen että Nykäsen mielestä työlästä, mutta antoisaa. Eniten aikaa vei yhteydenpito eri toimijoiden kesken. Arkkilehdet-installaation kautta mukana oli myös Jyväskylän kaupunginteatteri ja muuhun ohjelmaan

vaikuttamassa Suomalainen Musiikkikampus.

Tuhkanen kehuu hyvin sujunutta yhteistyötä kaupungin kanssa: "Oli antoisaa ja opettavaista päästä mukaan järjestämään tällaista monialaista tapahtumaa, joka oli osa isompaa Valon kaupunkia. Hohtava Kangas muodosti kumppanuusverkostossa ennenkokemattoman laajan, innostavan ja innovatiivisen oppimisympäristön, josta karttui oppia paitsi opiskelijoille myös meille opettajille. Jos jokin asia ei kehkeytynytkaan ajatelluin kääntein, moni toteutus osoitautui arvattua paremmaksi."

Kaiken kaikkiaan Hohtava Kangas tarjosi jälleen elämyksiä niin yleisölle kuin järjestäjilleenkin. Jäämme odottamaan ensi syksyä!

Teksti: Mari Erho

Kuvat: Kiia Salminen

(ensimmäisen vuoden kuvallisen ilmaisun opiskelija)

Englannin kielen ja viestinnän opiskelua kestävän kehityksen parissa

Syksyllä 2018 Saimaan ammattikorkeakoulun ja Lappeenrantaan teknillisen yliopiston yhteinen kielikeskus tarjosi opiskelijoille uusia englannin kursseja. Saimaan amk:ssa liiketalouden opiskelijoiden ensimmäiseksi pakolliseksi englannin kurssiksi tuli English for Professional Development. Kurssin tavoitteena on, että opiskelijat harjaantuvat viestimään selkeästi ja tehokkaasti erilaisissa yleisissä ja alakohteisissa tilanteissa; etsimään, arvioimaan ja käyttämään tietoa tehokkaasti sekä toimimaan yhteistyössä kansainvälisissä työympäristöissä. Kurssi sisältää työnhakua, verkottumista, jutustelua, kokouksia, projektityöskentelyä ja liikeviestinnän perusteita.

Globaalia vastuuta

Kurssin ensimmäistä toteutusta suunniteltaessa todettiin tarpeelliseksi ottaa ohjelmaan jokin konkreettinen tapahtuma, johon kytkettäisiin suurin

osa opiskeltavia aiheita. Tällainen oli Move the date -projekti, joka päättyi kurssin lopussa yhteiseen messutapahtumaan. Projektin tavoitteena oli laatia ja esittää ratkaisu, jolla voitaisiin vaikuttaa ylikulutukseen. Messuihin valmistautuminen ja messut olivat osittain yrityspelin muotoiset: opiskelijat pääsivät investoimaan omaa pelirahaa, ansaitsemaan oman yrityksen rahoitusta sekä investoimaan muihin yrityksiin.

Projektin aihe on myös OKM:n korkeakouluille asettaman tavoitteen mukainen. Tähtäimessä on, että kansainvälisyys ja uusi tieto ovat toiminnan lähtökohtia. Kestävä kehitys ja globaali vastuu ohjaavat toimintaa. Lappeenrannan korkeakoulukeskitymä Skinnarilassa, Green campus, painottaa samoja teemoja.

Yrityspeli ja somen sovelluksia

Englannin kurssilla projektityöskentely alkoi tehtävän esittelyllä ja noin viiden opiskelijan projektiryhmien eli tiimien muodostamisella. Seuraavaksi tiimit etsivät aiheeseen liittyvää tietoa ja kehittivät omaa liikeideansa. Kurssin edetessä opiskelijaryhmien aikataulut ja työskentelytavat vaihtelivat sen mukaan, miten ohjaava opettaja sekä opiskelijat itse tekivät omia valintojaan.

Yrityspeli-idea tuli mukaan vahvistamaan tavoitetta: omasta liikeideasta viestiminen yhteistyökumppaneille mahdollisimman tuloksellisesti. Englanti on nykyisin monien yritysten työkieli, joten sen käytön harjoittelu on hyödyksi. Kurssin opiskelijat harjoittelivat viestintää eri työvälineillä ja eri tilanteissa. He käyttivät sosiaalisen median sovelluksia kuten WhatsAppia muun muassa tapaamisista sopimiseen ja ideointiin. Tiimit kehittivät liikeideoitaan ja neuvottelivat valintoista palaveris-

sa ja usein myös viestimällä verkossa tai sähköpostitse.

Sijoittajia esitysvideoiden avulla

Projektisuunnitelmat esiteltiin suullisesti luokassa, ja liikeideoita markkinoitiin videoesityksillä, joiden laatimisessa opiskelijat käyttivät eri ohjelmia (esim. Powtoon). Videot jaettiin Tricider-alustalla, jolla niistä oli helppo esittää kommentteja ja äänestämällä valita parhaat. Loppuhuipennuksena liikeideoita ”myytiin” mahdollisille sijoittajille messutapahtumassa, johon osallistui yli 80 opiskelijaa. Messutapahtumassa jäljiteltiin tilaisuutta, jossa ideavaiheessa olevat yrittäjät etsivät yhteistyökumppaneita, kuten rahoittajia.

Peli eteni vaihteittain. Jokaisella tiimillä oli käytettävissään tietty rahasumma. Tiimi sai sijoittaa sen yhteen tai useampaan liikeideaan, joista se kiinnostui esittelyvideoiden perusteella (äänestys Triciderissa). Lopuksi tiimien ansaitsemat varat laskettiin. Tämän vaiheen voittaja oli tiimi, jolla oli kassassaan eniten rahaa. Seuraavassa vaiheessa tiimit tutustuivat muiden tiimien liikeideoihin ja sijoittivat varojaan lupaavimpiin ehdokkaisiin. Tämän vaiheen voittaja oli tiimi, joka houkutteli suurimmat sijoitukset messuesitysten perusteella. Pelin kokonaisvoittaja oli tiimi, jolla oli pelin loputtua eniten varoja.

Pelin tarkoitus oli myös kehittää yhdessä toimimisen taitoja. Ajateltiin, että opiskelijat harjaantuvat tunnistamaan omia ja toisiensa vahvuuksia, jakamaan vastuuta, ratkaisemaan ongelmia ja tekemään päätöksiä yhdessä. Onnistunut viestintä on avainasemassa näiden työelämässäkin tarvittavien taitojen kehittämisessä.

Teksti: Anneli Rinnevalli, lehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu

Kielten opiskelulle: Tahdon!



Suomessa kiinnostus vapaavälinäisten vieraiden kielten opiskeluun on laskenut huomattavasti. Siihen on monenlaisia syitä, ja usein ensimmäiseksi syyksi mainitaan taloudellinen tilanne: monet koulut joutuivat säästämällä opetukseen menevät varat vähentämällä kielikurssien määrää ja nostamalla opiskelijaryhmien kokoa. Säästötoimenpiteissäkin voidaan tehdä valintoja ja näillä valinnoilla on seurauksia.

Yleensä uskotaan, että englannin kielellä pärjää, mikä on aika pitkälti totta. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että työelämässä muiden kuin englannin kielen osaaminen on eduksi. Esimerkiksi, Elinkeinoelämän keskusliiton tutkimuksen mukaan vuonna 2013 venäjän kieltä tarvitsi lähes kolmannes (29%) yrityksistä Suomessa. Siitä huolimatta Suomessa vaan 2% väestöstä puhuu venäjää vieraana kielenä, ja alle 2% opiskelee sitä koulussa tai lukiossa. Monissa kouluissa tarjotaan kielikursseja vapaaehtoisuutena, ja oppilaat valitsevat niitä entistä harvemmin.

Mikä on kielten oppimisen osalta päättäjien tahtotila ja mikä on pienen koululaisen ja hänen perheensä tahtotila? Me kaikki tahdomme tehdä oikeita asioita, joista on meille hyötyä. Miksi kielten opiskelu ja osaaminen ovat menettäneet arvoaan? Miksi kielten opiskelua ei nähdä enää hyödylliseksi, eikä siihen haluta

investoida rahaa ja käyttää aikaa? Miten kielten opiskelutahtoon voisi vaikuttaa?

Valintoihin voi vaikuttaa monin tavoin. Yksi tapa on antaa riittävästi tietoa sopivalla tavalla. Saimaan ammattikorkeakoulu yhteistyössä Lappeenrannan Lyseon ja Kimpisen lukion kanssa toteutti videohaastatteluprojektin, jossa lukion opiskelijat haastattelivat eri alojen ammattilaisia ja selvittivät, millainen merkitys vieraiden kielten osaamisella on heidän työssään.

Videolle haastateltiin toimittaja Marja Mannista, Saimaa Travelin toimitusjohtaja Kirsti Lainetta, UPM:n vientipäällikkö Kari Qvistiä, LPBM:n toimitusjohtaja Klaus Husgafveliä,

Saimaan amk:n kielikeskuksen johtaja Merja Karppista, sekä Wirman asiantuntija Sampo Vehviläistä. Ammatillaiset, jotka toimivat eri aloilla, lähettävät selkeän viestin: vieraiden kielten osaaminen on usein yhtä tärkeää kuin ammattiosaaminen. Jos halua tehdä töitä ulkomailla tai ulkomaalaisten kanssa, on opittava heidän kielensä, sillä tulkin välityksellä ymmärrys tilanteesta jää usein pinnalliseksi.

Projektissa toteutetut videohaastattelut olivat vaan pieni askel kohti isoa tavoitetta, joka on monikielisuuden arvon tunnistaminen. Jos uimataito on kansalaistaito maassa, jossa avovedessä voi uida pari kuukautta vuodessa, miksi monikielisyys ei voi olla kansalaistaito maassa, jossa asiointi ulkomaalaisten kanssa on lähes välttämätön? Se on tahdosta kiinni.

Teksti ja kuvat: Olesia Kullberg, lehtori, Saimaan ammattikorkeakoulu

Videohaastattelut ovat nähtävissä Saimaan amk:n YouTube kanavalla.



Kuvanäyte yhden projektitiimin laatimalta esittelyvideolta kertoo, mihin uusi liikeidea tähtää.

#movethedate-projektin kulku:

tiedonhankinta	Projekti numeroina:
ryhmien muodostaminen	2 opettajaa
ideamyrskypalaveri	1 kurssi
projektisuunnitelma	3 opiskelijaryhmää
2 min. videoesitys	80 opiskelijaa
messutapahtuma	4 kuukautta
	16 yritysidea
	3 voittajaa

Vinkkejä projektin järjestämiseen

Projektityöskentely ja yrityspelin muotoinen opiskelu kuulostavat houkuttelevalta ja motivoivalta ainakin teoriassa. Jotta se olisi näin myös todellisuudessa, kannattaa alussa käyttää aikaa suunnitteluun.

Kaikki alkaa projektin teeman valinnasta. Suuremmalla osalla nuoria opiskelijoita on aika selkeä halu muuttaa maailmaa – tehdä jotain hyödyllistä, luovaa, uutta. He innostuvat tehtävistä, joissa kehoitetaan etsimään ratkaisuja olemassa olevaan ongelmaan. Maailman suurin ongelma, joka vaatii nopeita ja tehokkaita toimenpiteitä, on ilmastomuutos. Näin ollen liiketalouden opiskelijat voisivat innostua projektiteemasta, joka liittyy vihreiden yritysmallien ideointiin. Ylikulutus on moniulotteinen ilmiö, jonka ratkaiseminen haastaa yritykset ajattelemaan toimintaansa uudella tavalla: miten yritysten kasvu voi kehittyä, jos asiakkaat vähentävät kulutusta?

Projektin teema ei voi kuitenkaan perustua vain mielikuvitukseen, vaan opiskelijoilla pitää olla mahdollisuus ensin tutkia ongelmaa sekä olemassa olevia ratkaisuja ja malleja. Siksi on hyvä valita teema, josta saa helposti tietoa sekä artikkelista, nettisivuilta, sosiaalisesta mediasta ja videoista.

Teeman valinnan jälkeen on aika laatia ohjeet. Ohjeiden on oltava selkeitä ja tarkkoja. Ensimmäisen vuoden opiskelijat eivät välttämättä ole heti valmiita ideoimaan uusia uljaita ratkaisuja, vaan he tarvitsevat tietoa ja esimerkkejä. Projekti kulkee saumattomasti, jos se etenee tiedon hausta itsenäisen pohdiskelun ja analysoinnin kautta ryhmäideointiin, ja kun jokainen vaihe on riittävästi ohjeistettu.

Projektiryhmien muodostamisen tapa on hyvin ratkaiseva tuloksen kannalta. Valitsevatko opiskelijat ryhmien jäsenet itse vai tekeekö opettaja valinnat? Ensimmäinen tapa



VeGreen yrityksen valmistelu messuihin

on helppo ja mieluista opiskelijoille, mutta toinen vaatii enemmän ryhmätyöskentelytaitoja, kun asioista täytyy osata sopia ja etsiä kompromisseja eri ihmisten kanssa. Kuten

tiedämme, kehitystä tapahtuu usein mukavuusalueen ulkopuolella.

Koulumaailmassa tarvitaan aina mittareita eli arviointia. Pitkän ja monivaiheisen projektin arvioin-

ti sen loppumetreillä voi olla epäoikeudenmukaista. Lopputulos on vain osa prosessia. Jatkuva arviointi, johon kuuluu opettajan ja vertaisen sekä opiskelijan itsensä tekemät ar-

vioinnit, on monipuolinen ja selkeä arviointitapa. Samalla se tukee jatkuvaa työskentelyä.

Kaikkein tärkein on opettajan intohimo, joka toimii vetovoimana

projektin suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Teksti: Olesia Kullberg, lehtori,
Saimaan ammattikorkeakoulu
Kuva: Ekaterina Törrönen

TaskuTurva – vakuutusturva aina mukanasasi



Kun lähdet matkalle, pakkaa Turva mukaan.
Ammattiliittosi tarjoama vakuutusturva ja reissujasi turvaava
matkavakuutuskortti kulkevat mukanasasi TaskuTurva-sovelluksen avulla.
Hyvää matkaa!

Lue lisää turva.fi/taskuturva

SIEC Finland – nuorekas 60-vuotias

Suomen Kaupallisen koulutuksen edistämisyhdistys SIEC Finland juhli tänä vuonna 60-vuotistai-valtaan. Ikä ei paina yhdistystä, varsinkaan, kun yhdistys on ottanut tärkeäksi teemakseen nuorten yrittäjien tukemisen ja mahdollistanut opiskelijajäsenyyden. Kiitos kuuluu yhdistyksen aktiiviselle puheenjohtajalle Business College Helsingin lehtori Taru Toivoselle, jonka sydämen asiana on kansainvälisten yhteyksien vaaliminen sekä nuorten kannustaminen.

Koko olemassa olonsa aikana SIEC Finland on tähdännyt siihen, että Suomen kaupallinen koulutus olisi kiinni kansainvälisessä toiminnassa, tunnustelisi koulutuksen uusia tuulia ja olisi jakamassa suomalaista loistavaa koulutusaamasta myös muille.

Hyvien koulutuskäytäntöjen jakamisestahan tässä maailmanlaajuisessa SIEC-ISBE (International Society for Business Education) -yhdistyksessä on kyse, ja SIEC Finland toimii osana tätä organisaatiota. SIEC-ISBE:n tärkeimpiä aktiviteetteja ovatkin kansainväliset ja akateemiset konferenssit, joihin kokoontuu koulutusalan väkeä ympäri maailmaa esittelemään kiinnostavia tutkimuksia, menetelmiä ja käytäntöjä, joita kaupallisen koulutuksen saralla on eri puolilla maailmaa syntynyt.

Viimeisin konferenssi pidettiin kesällä 2019 Kefaloniassa, jossa aiheena oli Diversity in Business Education. Siellä Suomen edustajat esittelivät ansiokkaasti yhtä keskeistä yritystoiminnan opetusvälinettä Business Model Canvasia.

Seuraavankin konferenssin aihe on huippuajankohtainen ja tärkeä Sustainability Meets Business Education. Tämä konferenssi järjestetään Triestessä, Italiassa heinäkuussa 2020. Osallistua voivat SIEC-ISBE:n jäsenet ja jäsenet voivat hakea osallistumiseen stipendiä SIEC-ISBE:n hallitukselta. Jäseneksi puolestaan voi liittyä yhdistyksen taloudenhoitajalle Tuula Janssonille (tuula.jansson@pp.inet.fi) ja maksamalla jäsenmaksun.

SIEC Finland on järjestänyt jäsenilleen monipuolista ohjelmaa, esimerkiksi viime vuonna järjestetyt vierailut eduskuntaan ja Euroopan parlamenttiin, Ateneumin museokäynti ja vierailut Fazerilaan sekä yritysvierailu Hästensiin. Yhdistyksen vuosikokous pidettiin Tallinnassa ja samalla tehtiin vierailu HUIBiin (aloittavien yritysten verkostoitumis-/toimistotilaan), joka sijaistee huikean trendikkäässä Telliskiven kaupunginosassa.



SIEC Finlandin hallitus on puolestaan vaalinut pohjoismaista yhteistyötä SIECin pohjoismaisten kokousten yhteyksissä, joissa on suunniteltu muun muassa konferensseja ja muuta kansainvälistä toimintaa ja tavattu kollegoita pohjoismaisista oppilaitoksista. SIEC Finland on myös aktiivisesti kehittänyt uusia yhteistyöhön liittyviä kumppanuuksia. Tästä esimerkkinä on Tarton yliopistoon keväällä 2018 tehty vierailu, jossa esiteltiin SIEC-ISBE:n toimintaa ja kuultiin esitys Tarton yliopiston varsin nykyaikaisesta business-koulutuksesta.

Keväällä 2019 tehtiin vierailu Tanskaan Køge Business Collegeen, jossa tervehdittiin SIEC-ISBE:n tanskalaisista edustajaa ja samalla tutustuttiin kaupallista toisen asteen koulutusta vastaavaan oppilaitokseen. Tämä oli vastavierailu kyseisen oppilaitoksen johdon tekemään Suomen vierailuun, jota lehtorit Taru Toivonen ja Pasi Jokela emännöivät ja isännöivät talvella 2018. Oli kiinnostava vaihtaa ajatuksia tanskaisten kollegoiden kanssa ja saatiin todeta, että nuorten ammatillisessa koulutuksessa ovat samat, mielenkiintoiset haasteet ja ilon aiheet maasta riippumatta.

Teksti: Heidi Havumäki
Kuvat: Heidi Havumäki,
Taru Toivonen ja Pasi Jokela



SKO-tulevaisuuden tekijät laivalla 17.4.–19.4.2020

Vuoden 2018 SKO-päiviä vietettiin Joensuussa. Tällöin jäi avoimeksi se, missä seuraavia päiviä vietetään. Kiinnostavia paikkakuntia olisi useita. Merelliset kohteet kuten Vaasa tai Rauma voisivat olla houkuttelevia. Toisaalta matka Keski-Suomeen Jyväskylään tai Lappiin Rovaniemelle voisi myös olla kiinnostava. Vuoden 2020 osalta vaihtoehtoisia SKO-päivien paikkoja oli paljon. Varmaankin juuri tästä syystä kukaan ei uskaltanut, toisen varpaille astumisen pelossa, varraamaan päiviä itselleen. Onneksi SKOn hallitus innostui ja päätti ottaa SKO-päivien suunnittelun vastuulle. Myös tämän jutun kirjoittaja pääsi näin suunnittelemaan päiviä, vaikka edellisten päivien suunnittelu-pölyt eivät vielä olleet ehtineet edes laskeutua.

Hyvä suunnittelu on onnistumisen perusta

SKO-päivien suunnittelu aloitettiin toukokuussa 2019. SKOn puheenjohtaja Ulla Kangasniemen mukaan suunnitteluhaaste on otettu vastaan hyvällä asenteella, mutta matkaan on mahtunut myös haasteita.

SKO-päivien aikataulu

17.4.

klo 9.30 valtuuskunnan kokous ja uuden järjestäytyminen Akava-talossa
klo 12 lounas laivalla SKO-päivien osallistujille
klo 13.30–16 luento ja pääjuhla
klo 17.15 laiva lähtee
Ohjelmaa laivalla

18.4.

Ohjelmaa Tukholmassa ja laivalla

19.4.

Laiva takaisin Helsingissä
SKO-päivien ohjelmaluonnos on SKO-päivien sivulla www.SKO-paivat.fi



”Järjestelytoimikunta on todella ottanut tiukan haasteen hienosti vastaan. Meillä onkin aina ennen varsinaista hallituksen kokousta SKO-päivien suunnitteluosuus, jossa työparit ovat pureutuneet muun muassa ohjelman suunnitteluun ja toteutukseen. Toki olemme myös kokousten välillä työskenteleet asioita eteenpäin. Meillä on onneksi joukossamme monta sellaista, jotka ovat olleet järjestämässä SKO-päiviä aiemminkin, joten ihan tyhjästä ei ole tarvinnut aloittaa. Suurimpana haasteena lienee, ettei suunnitteluaikaa tahdo olla riittävästi ja että vastausten saaminen esimerkiksi esiintyjiltä tuntuu välillä kestävän turhan pitkään.”

SKO-päivät merellisessä hengessä

Vuoden 2020 SKO-päivät ovat 17.-19.4. ja niitä vietetään merellisessä hengessä Viking Linen Tukholman risteilyllä. Ulla Kangasniemen mukaan laiva tarjoaa uuden ja erilaisen ympäristön SKO-päiville. ”SKO-päivät on joskus kauan sitten järjestetty laivalla. Kun järjestelytoimikunnaksi valittiin SKOn hallitus ja toimisto, valtuuskunnan puheenjohtaja mukaan luettuna, niin ajattelimme, että laiva voisi vaihteeksi olla mukava ja erilainen ympäristö päivien pitopaikaksi.”

Ilmoittautuminen SKO-päiville alkaa tammikuussa 2020 verkkosivuilla (www.sko-paivat.fi), josta löytyy myös päivien ohjelma ja aikataulu. Ulla Kangasniemen mukaan osallistajat voivat odottaa varsinaisen ohjelman osalta laadukkaiden luen-

tojen lisäksi myös jotakin uutta. ”Pyrimme järjestämään korkeatasoisia ja mielenkiintoisia asialuentoja, päivien teema toki huomioiden. Lisäksi yritämme vähän muuttaa perinteistä SKO-päivien formaattia ja viedä tunnelmaa rennompaan suuntaan. Näin verkostoituminen ja mukava yhdessäolo mahdollistuvat aiempaa paremmin. Laivalla olemme kaikki tiiviisti yhdessä ja yhteinen SKO-henki nousee varmasti pintaan. Tukholma tarjoaakin sitten omia mielenkiintoisia kohteita, mikä tuo oman lisämausteensa SKO-päiville.”

Rohkeasti risteilemään SKOlaisen kaverin kanssa

Vuoden 2020 SKO-päivät tulee olemaan monipuolinen paketti koulutusta ja virkistystä. Lisäksi merellinen

ympäristö tarjoaa hyvät mahdollisuudet myös omatoimiseen hyvinvoinnin parantamiseen sekä verkostoitumiseen. Ulla Kangasniemi toivoo päiville paljon osallistujia ja onnistumisia. ”Tietysti toivon, että kaikki sujuisi suunnitelmien mukaan ja väki viihtyisi. Toivon myös, että onnistuisimme rakentamaan SKO-päivät, joissa olisi sopivasti asiaa, mutta myös riittävästi yhdessäoloa. Rento tunnelma olisi mukavaa saada välittymään jokaiselle niin, että SKO-päiviä olisi mukava muistella kauan jälkikäteenkin ja että ne antaisivat hyvän breikin työkiireiden keskellä. Suurin toiveeni toki on, että saamme mahdollisimman paljon skolaisia mukaan!”

Teksti: Atte Korte

Kuvat: Kiia Salminen, Viking Line



Kareliassa yhteistoimintaa avoimesti, suunnitelmallisesti ja säännöllisesti

Yhteistoiminta ammattikorkeakouluissa perustuu lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Sanalla ”yhteistoiminta” on usein negatiivinen kaiku, koska neuvottelut yhdistetään yleisesti lomautuksiin ja irtisanomisiin. Yhteistoimintalain 8 luku velvoittaa työnantajan käymään henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintaneuvottelut silloin, kun tarkoituksena on lomauttaa tai irtisanoa henkilöstöä taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Näissä neuvotteluissa on tarkoituksena pyrkiä neuvotellen esimerkiksi löytämään vaihtoehtoja lomautuksille tai irtisanomisille. Tällaiset yhteistoimintaneuvottelut ovat kuitenkin vain yksi osa yhteistoimintaa ja todellisuudessa yhteistoiminta sisältää monia muitakin asioita.

Yhteistoiminnan tarkoitus ja toteuttaminen

Yhteistoiminnan tarkoituksena on yhteistoimintalain 1 §:n mukaan edistää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja lisätä henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikalla tehtäviin päätöksiin. Aidon vuorovaikutuksen ja osapuolten välisen luottamuksen katsotaan mahdollistavan asioiden kehittämisen työpaikalla.

Karelia-ammattikorkeakoulussa on yhdistetty yhteistyö- ja työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu säännöllisesti kerran kuukaudessa. Karelialla on yhteistoiminnassa kaksi keskeistä periaatetta: avoimuus ja luottamus. Ne ilmenevät esimerkiksi siten, että toimikunnan vuosittainen toimintasuunnitelma, asialistat, muistiot ja toimikunnan tekemä vuosittainen itsearviointi ovat koko henkilöstön näkyvillä Karelia-intrassa.

Toimikunnan sihteeri julkaisee asialistan materiaaleineen viikkoa ennen kokousta intrassa, jolloin toi-

mikunnan jäsenet ehtivät valmistautua käsiteltäviin asioihin hyvin ja tarvittaessa edustettavat voivat esittää toimikunnan jäsenille omia toiveitaan asian käsittelyyn liittyen.

Yhteistoimintalain mukaisia yhteistoiminta-asioita

Yhteistoimintalain 4 luvun mukaan yhteistoiminnassa tulee käsitellä työpaikan yleisiä suunnitelmia ja periaatteita. Näitä ovat muun muassa työhönotossa noudatettavat periaatteet, yrityksen tiedotustoiminnan periaatteet ja erilaiset lakisääteiset suunnitelmat, kuten tasa-arvosuunnitelma. Yksi keskeinen periaatteellinen asia on henkilöstösuunnitelman käsitteleminen. Suunnitelma sisältää esimerkiksi tavoitteet henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Myös erilaiset muutokset työnantajan toiminnassa pitää yhteistoimintalain 6 luvun mukaan käsitellä yhteistoiminnassa, jos niillä on olennaisia vaikutuksia henkilöstöön. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi muutokset yrityksen palveluvalikoimassa, uusien laitteiden hankkiminen tai toimipisteen lakkauttaminen. Myös työn järjestelyt voivat olla henkilöstöön olennaisesti vaikuttavia, jolloin niistä on neuvoteltava. Esimerkiksi henkilöstön siirtäminen työskentelemään yhteisiin tiloihin omien työhuoneiden sijasta olisi tällainen asia.

Yhteistoiminnan tarkoituksena on yhteisymmärryksen saavuttaminen, mutta lopullinen päätösvalta asioissa on liikkeenjohtovaltaa käyttävällä työnantajalla. Yhteistoimintalain lukuun 5 on tosin koottu asioita, joista on ensisijaisesti pyrittävä saamaan aikaan sopimus. Näitä asioita ovat esimerkiksi työpaikan työsäännöt ja aloitetoiminnan säännöt. Lisäksi sopimukseen pitäisi pyrkiä sosiaalityö- ja käytön sekä työ-

paikkaruokailun järjestämisen osalta. Sosiaalityö- ja työpaikkaruokailusta neuvottelu poikkeaa muista yhteistoiminta-asioista siten, että näiden osalta päätösvalta on osoitettu henkilöstön edustajille.

Yhteistoiminnan tavat ja asiat Kareliassa

Kareliassa yhteistoiminnassa käsitellään lain edellyttämät asiat, joita ovat muun muassa henkilöstön ja talouden osavuosikatsaukset, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, henkilöstöpalaute, aloitteet ja palkitsemiset. Lisäksi toimikunnassa käsitellään sellaisia organisaation sisäisiä toiminnan muutoksia, joilla on vaikutusta työntekijään. Tällä hetkellä Kareliassa ovat sellaisia kehityskeskustelui-

den ja ulkomaan työmatkakomennusten ohjeen uusiminen. Vuonna 2019 muita yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat olleet muun muassa uuden opiskelijahallintajärjestelmän käyttöönotto, yhden koulutuksen muuttaminen kampukselta toiselle sekä huomautuksen ja varoituksen periaatteet.

Hyvä esimerkki yhteistoiminnan avoimuudesta ja luottamuksesta on vuosittain kerättävän henkilöstöpalauteen käsittely. Palautteen yhteen-veto käsitellään pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun kanssa heti johtoryhmäkäsittelyn jälkeen – ennen esimiesten ja koko henkilöstön kanssa tapahtuvaa käsittelyä. Huomionarvoista on se, että avoimet palautteet koko laajuudessaan ovat vain johtoryhmän sekä pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun tiedossa.

Yhteistoiminta työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ei rajoitu kerran kuukaudessa pidettäviin yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnan kokouksiin. Kareliassa on ollut jo usean

vuoden ajan hyväksi todettuna käytänteenä aamukahvit kuukauden ensimmäinen tiistai yhdessä Karelian ylimmän johdon, henkilöstöpäällikön, luottamusmiesten ja työsuojeluhenkilöstön kesken. Aamukahvit on vapaamuotoinen tilaisuus, jossa keskustellaan ajankohtaisista Kareliaa koskettavista asioista.

Kareliassa on myös kerran kuukaudessa ajankohtaiset henkilöstöasiat –tapaaminen henkilöstöpäällikön, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Tapaamisiin ei ole asialistaa eikä niistä laadita muistioita. Henkilöstöasiat-tapaamisissa on usein esillä sellaisia asioita, jotka ovat liian yksittäisiä toimikunnan käsiteltäväksi ja liittyvät arjen toimintaan sekä operatiiviseen johtamiseen. Tänä syksynä ovat puhuttaneet esimerkiksi yhden yksikön työilmapiiri, opettajien luullisen etuilmän mahdollistaminen ruokajonoissa ja projektitehtävien kirjaamisen tarkkuustaso työajanseurannassa.

Yhteistoiminta Kareliassa on myös muuta kuin kokoukset, työryhmät ja

tapaamiset. Kareliassa luottamus- ja työsuojeluhenkilöstö osallistuu erilaisen periaatteiden, suunnitelmien, ohjelmien ja mallien laadintaan. Tällaisia ovat muun muassa palkkatyöryhmän rakentama palkkauksen arviointijärjestelmä sekä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun laatimat palkitsemisen periaatteet.

Viime vuosina OAJ:n luottamusmiehillä on ollut keskeinen rooli (rehtorin toimiston resursoimana 80-120 t./asiakirja riippuen sen laajuudesta) Karelian ikäohjelman, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä aktiivisen välittämisen mallin (ns. varhaisen tuen malli) laadinnassa yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa.

Teksti: Atte Korte, lehtori, OAJ:n pääluottamusmies, Karelian yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnan jäsen
Jaana Tolkki, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö, Karelian yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnan sihteeri
Kuvat: Eija Piiparinen



Henkilöstöpäällikkö Jaana Tolkki ja OAJ:n pääluottamusmies Atte Korte neuvottelemassa

Siperia opettaa – kulttuurikompetenssia



Elin tänä syksynä yli 10 000 kilometrin junamatkan yhdeksän aikavyöhykkeen läpi. Maisema toisti ruskasta värjäytynyttä aroa, harmaita kyliä, vinksallaan nuokkuvia taloja, kypsyviä kurpitsoja, paksuja jokia, ja asemia, joilla seiso Lenin, milloin harmaana, milloin kultamaaliin upotettuna. Junassa ajan ja paikan taju katosi muutamassa päivässä, ja oli huumaavaa huomata, ettei sillä ollut mitään merkitystä. Tuli aamu ja tuli yö. Yhtenä niistä olin hereillä ja näin taivaan, jossa tähtiä oli niin paljon, että tunsin leijuvani.

Opin käyttämään samovaaria ja valmistamaan kuivaretkimuonasta aterioita, sietämään junan käytävillä pitkään leijuvaa ruuan tuoksua, arvostamaan kaikkea, mikä on lämmintä. Sain ihmetellä kirjavia kyliä, joissa yksikään rakennus ei seiso suorassa, ihailla hehkovaa ruskaa,

niittyjä, jotka nousevat ja laskevat. Lisäksi opin valtavasti asioita, joita on vaikea konkretisoida.

Minkä määrän radanvarren elämää näimme! Huojuvia puutaloja, koiria ja vapaana löntysteleviä lemmiä raitit täynnä ja raitit ruttuisia kuin nimismiehenkiharat. Eri suuntiin vinksallaan olevia koteja, jotka on rakennettu hirsistä, tiilistä, lastulevyistä, laudoista ja aaltopelleistä. Kirjavien talojen seassa vähintään yhtä kirjavia pihoja, jotka hehkuvat syksyn kukkaloistoa, kasvoivat kurpitsoita, omenoita, peltiämpäreitä ja puolikkaita autoja, joilla vielä viedään lapsenlapset päiväkotiin ja mummot kirkkoon.

Maisemiin tottui, junan keinutukseen tottui, tottui myös siihen, että puhuu vähintään kolmea kieltä joka päivä. Oli myös asioita, joihin ei meinannut tottua. Kolmannen pe-

räkkäisen junayön alkaessa en voinut miettiä muuta kuin: huomenna pääsen suihkuun ja saan huumaantua sellaisista ylellisyyksistä kuin yksityisyys, suihku, vesivessa, pesukone, jääkaappi ja hiljaisuus. Baikalilla jäin kiinni siitä, etten osannut sanoa laskeeko vai nouseeko aurinko. Irkutskissa en enää tiennyt mikä viikonpäivä on.

Baikalin jälkeen maisema jatkui kuin ennen Baikalia, lehtensä melkein menettäneitä puskia, kitukasvuisia mäntyjä, koivujen mustavalkoisia runkoja, vaaleaa aroheinää. Välissä lähes vuoriksi kasvaneita kukkuloita. Rautatietyöläisiä oransseissa haalareissa nokipannun äärellä. Joki, leveä tai kapea. Kylä, enemmän tai vähemmän räjähtänyt. Ei katuvaloja, ei ulkovaloja, ei mainosvaloja, ei muuta kuin yksi valoisa ikkuna yhdessä kymmenistä taloista. Pilvisenä yönä pimeys on loputon, siihen ei silmä totu, vaikka sitä tuijottaisi kuinka.

Matka Irkutskista Vladivostokiin tarkoittaa kolmea yötä junassa, neljää eri pituista päivää ja kolmea aikavyöhykettä. Aikaero alkoi tuntua. Eväät alkoivat kyllästyttää. Maisema toisti itseään. Kunnes Japanin meri aukesi. Olin niin innoissani, että löin maisemaa metsästäessäni pääni ikkunaan monta kertaa.

Kun pitkä junamatka päättyy, olo on melkein haikea. Saa kastaa varpaat Japanin mereen, vesi on lämmintä. Junassa, sen asemilla ja asemilta johtavilla reiteillä sekä näiden reittien varsilla sijaitsevista paikoista sai huomata ja kokea paljon myös itsestä. Tällaisiin retkiin, fyysisisiin ja henkisiin, pitäisi olla aikaa. Pitäisi olla aikaa myös siihen, että voi ajatuksella retkeillä työelämässä, ideoida uusia opintokokonaisuuksia, kehittyä, kuunnella opiskelijaa ja auttaa kollegaa. Pitäisi olla aikaa olla itselleen lempeä ja muistaa, mitkä asiat ovat tärkeitä.

Teksti ja kuvat: Katja Remsu



Rantabulevardeja, gourmet-ruokia, viininmaistelua ja ruuanlaittoa

Lähde SKO:n jäsenmatkalle Italiaan 8.–13.6.

SKO:n ja SKO:n Seniorikerhon yhteisellä jäsenmatkalla lähdetään Italiaan Marcheeseen, Ascoli Picenoon.

Käymme San Benedetto del Tronto vilkkaassa rantakaupungissa, joka tunnetaan palmuistaan, kauniista rantakadustaan ja kalastus-tamastaan. Lisäksi vierailaan luomuviniinitalalla Ripatransonessa. Luvas-sa on myös herkullinen kalalounas



Matkan viimeisenä päivänä lähdetään Roomaan. Matkalla pysähdytään vielä oliivipuristamossa ja oliiviöljyn tuotantoalueella.

Vapaita paikkoja matkalle voi kysyä toimistosihteeri Elisa Ruposelta.

Teksti: Katja Remsu

Matkan hinta on 1590 eur/henkilö/2hh. Hintaan sisältyy:

- viiden yön majoitus kahden hengen huoneissa 4**** hotellissa (1hh lisä 250 eur)
- buffet-aamiaiset
- lennot Helsinki–Rooma–Helsinki
- kaikki ohjelmaan kuuluvat kuljetukset
- aperitiivi
- vierailu kahdella arvostetulla luomuviniinitalalla ja viinien maistelu pikkupurtavan kera
- ohjelmassa mainitut ateriat sisältäen viinit ja muut ruokajuomat
- vierailu oliivipuristamossa ja öljyn maistelu
- vierailut Ascoli Picenossa ja Offidassa
- kaikki sisäänpääsymaksut
- matkanjärjestäjän (Paolo Pellei) opastus ja tulkkaus.

Grottammaressa ja rentouttava kävely vanhassa kaupungissa.

Toisena päivänä lähdetään Torre di Palmen kylään, josta avautuvat upeat näköalat. Lisäksi käymme Sant'Agostinon kirkossa, Fermon kaupungissa, Rooman aikaisissa maanalaisissa vesisäiliöissä ja Ylä-Cupran vanhassa kaupungissa, jossa nautitaan runsas italialainen illallinen.

Seuraava päivä vietetään maaseudulla Offidan keskiaikaisessa kylässä ja luomuviniinitalalla, jossa pääsemme ruuanlaittokurssille. Sen lisäksi maistellaan viinejä ja tietenkin syödään.

Perjantaina kohteena on Sibillini-vuoriston kansallispuisto ja käyn-ti Ambron Madonnan pyhäkössä. Perjantaina käydään myös Montefortinon vuoristokaupungissa, minkä jälkeen herkutellaan. Tarjolla on gourmet-lounas vuoristossa, keskelä luontoa.

Seniorikerhon kevään ohjelmaa

Don Juan Turun Kaupunginteatteri pieni näyttämö la 8.2.2020 klo 14.00.

Lahden Kaupunginteatterissa helmi-/maaliskuussa 2020 musikaalikomedia Nunnia ja Konnia.

Helsingin kaupungin orkesteri & Mälkki, pe 20.3.2020 Musiikkitalossa.

Seniorikerhon vuosikokous SKO-päivillä pe 17.4.2020 klo 13–14.30. SKO-päivät toteutetaan risteilyllä Helsingistä Tukholmaan Viking Linella 17.–19.4.2020.

SKO:n toimisto viettää
joululomaa 23.12.–3.1.
Rauhallista joulua ja hyvää
uutta vuotta 2020 kaikille!

