

SKOOTTERI ^{4/2020}



12



Sisällysluettelo

- 3 Pääkirjoitus, Ledare
- 4–5 Valtuuskunta kokoontui hybridinä
- 6 SKO sai uudet säännöt
- 7 Haaga-Helian opettajat virkistyivät Valossa
- 8–9 Koukkaajien 1000:s reitti käveltiin syksyllä
- 10–11 Etätyöskentely rasittaa kehoa
- 12–13 Tunnistatko tekemisen rajat
- 14 Juutilaisesta SKOn kunniajäsen
- 14 KV-opiskelijoille kontakteja
- 16–17 Mentorointi rikastuttaa puolin ja toisin
- 18 Oppimisympäristöt uusiksi
- 19 Kiertotalousaineistoja jakoon



7

Etukannen ja takakannen kuvat: Katja Remsu

SKOOTTERI

SKO ry:n järjestölehti
Aikakauslehtien Liiton jäsen
www.oaj.fi/sko

Toimisto
Rautatietäisenkatu 6
00520 HELSINKI

Puheenjohtaja
Ulla Kangasniemi
Puh. 040512 4914
ulla.kangasniemi@lapinamk.fi

Taloussihteeri, ilmoitusmyynti
Tuija Koivu-Vajavaara
puh. 0400 901 012
tuija.koivu-vajavaara@outlook.com

Järjestösihteeri
Elisa Ruponen
puh. 040 752 9173
elisa.ruponen@outlook.com

Päätoimittaja
Katja Remsu
puh. 040 515 5807
katja.remsu@lab.fi

Ulkoasu ja taitto
Leena Närhi

Ilmoitushinnat

2/1 s.	1925,-	1/3 s.	660,-
1/1 s.	1265,-	1/5 s.	330,-
1/2 s.	935,-		

Skooteri ilmestyy digitaalisena neljä kertaa vuodessa.

nro	materiaali viimeistään	ilmestyy
1	15.2.	maaliskuu 2021
2	15.5.	kesäkuu 2021
3	15.8.	syyskuu 2021
4	15.11.	joulukuu 2021

ISSN 0786-9118

Uudesta normaalista perinteiseen joulun

Kulunut syksy on mennyt uskomattoman nopeasti. Iso osa meistä on jatkanut opetustaan hybridimallilla tai kokonaan etänä. Opettajista on tullut melkoisia diginikkareita ja useampi etäsovellus on tullut turhankin tutuksi. Moni kaipaisi jo tapaamisia ja juttutuokioita kollegoiden kanssa, lähiopetusta ja miksei vaikka oppilaitoslounaita. Virtuaalikalvat ja virtuaaliset jumppatuokiot alkavat nekin jo vähän maistua puolta.

SKOn valtuuskunta piti ensimmäisen kokouksensa marraskuun puolivälissä. Keskustelu oli aktiivista ja asioiden käsittely jouhevaa. Valtuuskunta pureutui strategiatyöhön ja asetti hallituksen valmistelutyön pohjalta SKOn ensi vuoden toiminnalle ja taloudelle raamit. Oli mukava huomata, miten sitoutunutta ja innostunutta väkeä valtuuskunnassa jälleen on. Joku kertoi palautteessaan, ettei ollut edes tiennyt, miten paljon erilaisia asioita valtuuskunnan kokouksissa käsitellään ja mihin kaikkeen pääsee vaikuttamaan. Ole yhteydessä oman vaalipiirisi valtuutettuihin, ellet vielä ole saanut heiltä valtuuskuntakuulumisia.

Ammatillista koulutusta koskevan koulutuspolitiikan saralla tapahtuu paljon. Maan hallituksen odotetaan alkuvuodesta julkistavan koulutuspoliittisen selontekonsa, joka on viivästynyt korona-aasteiden vuoksi. OAJ pyrkii vaikuttamaan oppivollisuuden laajentamisen linjauksiin, jatkuvan oppimisen kysymyksiin ja ammatillisen koulutuksen lainsäädäntövalmisteluun. Myös järjestöpolitiikassa on odotettavissa muutoksia; OAJ:n valtuusto antoi hallitukselle valmiudet alkaa valmistella OAJ:n järjestörakenteen kehittämistä, millä varmasti on vaikutusta myös SKOn toimintaan jatkossa.

Itse toivon, että ensi vuonna pääsen vielä lähemmäksi jäseniämme, keskustelemaan, kuuntelemaan ja osallistumaan kentän toimintaan. SKOn liikuntapäivät järjestetään loppukeväästä, ellei korona pääse sotkemaan suunnitelmiamme. Muutakin on suunnitelmassa, mutta kaikkea en vielä paljasta. Muistathan edelleen seurata meitä somessa ja lukea sähköpostiisi tipahtavan uutiskirjeen.

Kohta on taas joulun mukana tulee ansaittu lepotaiko. Vaikka tänä jouluna ei olisikaan mahdollista koontua koko suvun kesken tai reissata etelän lämpöön pakkasia pakoon, on hyvä kuitenkin hengähtää ja nauttia joulun tuomasta rauhasta. Haluan toivottaa Sinulle, hyvä SKOn jäsen, piparintuoksuista joulunaikaa ja leppoisia hetkiä vaikka sen mukavan lahjakirjan parissa.

Ulla Kangasniemi

Från det nya normala till en traditionell jul

Den gångna hösten har gått otroligt fort. De flesta av oss har fortsatt att undervisa enligt hybridmodellen eller helt på distans. Lärarna har utvecklats till verkliga digitala hantverkare och flera olika fjärrprogram har till och med blivit för bekanta. Många saknar redan klassrumsundervisningen, sina kolleger och gemensamma pratstunder, och varför inte också skolluncherna. De virtuella fika- och gympapauserna börjar redan bli tråkiga.

SKO:s delegation höll sitt första möte i mitten av november. Diskussionen var aktiv och behandlingen av ärendena smidig. Delegationen satte igång med strategiarbetet och på basis av styrelsens förberedande arbete fastställdes ramarna för SKO:s verksamhet och ekonomi för nästa år.

Det var trevligt att märka hur delegationen igen består av engagerade och ivriga medlemmar.

Någon berättade i sin respons att hen inte visste att så många olika ärenden behandlades på delegationsmötena och att hen verkligen själv kan vara med och påverka. Om du inte ännu fått några delegationsnyheter, kontakta ledamöterna i ditt valdistrikt.

Det sker mycket inom den yrkesinriktade utbildningspolitiken. Landets regering förväntas delge en utbildningspolitisk rapport i början av året, rapporten är försenad på grund av utmaningarna med coronaviruset. OAJ strävar efter att kunna påverka i frågor som gäller riktlinjerna för utvidgningen av läroplikten, det livslånga lärandet och det lagstiftande förberedelsearbetet inom den yrkesinriktade utbildningen. Inom organisationspolitiken kommer det också att ske förändringar; OAJ:s fullmäktige gav styrelsen beredskap att börja förbereda utvecklingen av OAJ:s organisationsstruktur, och det kommer säkert också att påverka SKO:s verksamhet i fortsättningen.

Nästa år önskar jag komma våra medlemmar ännu närmare för att kunna diskutera, lyssna och delta i verksamheten på fältet. SKO:s idrottsdagar arrangeras i slutet av våren, om inte coronaviruset förstör våra planer. Vi har också planerat annat, men allt avslöjar jag inte ännu. Du kommer väl ihåg att följa oss på sociala medier och att läsa nyhetsbrevet som du får till din e-post.

Snart är det jul igen och vi får en välförtjänt vilopaus. Trots att vi antagligen inte kan samlas hela slakten eller resa till värmen i söder för att fly kylan, är det ändå bra att andas ut och njuta av lugnet under julen. Jag tillönskar dig, bästa SKO-medlem, en pepparkaksdoftande julhelg och sköna stunder till exempel med en trevlig bokklapp.

Ulla Kangasniemi



Hjulberg otti valtuuskunnan haltuun



SKOn uusi valtuuskunta kokoontui samaan aikaan kun Uudellamaalla tiukennettiin rajoituksia ja kansalaisia kehoitettiin maskien käyttöön. Valtuuskunnan uusi puheenjohtaja Susanna Hjulberg avasikin kokouksen hybridiversiona, jossa osa osallistui verkossa ja osa paikan päällä.

Käytännön ohjeita noudatettiin esimerkiksi – kasvusoajaimia käytettiin valtuuskuntasalissa, turvaväleistä huolehdittiin ja käsiä desifioitiin. Haasteen kokoontumiselle toi tekniikka, yhteydet olivat välillä kateissa ja silloin tällöin kaiku ja humina täyttivät etäosallistujien kuulokkeet ja salin. Onneksi näidenkin asioiden korjaamiseen löytyy skolaisilta osaamista.

SKOn hallitukseen uusia nimiä

SKOn hallituksen jäsenet vaihtuvat joka toinen vuosi. Hallituksessa on kuusi jä-

sentä, joista erovuorossa ovat aina puolet. Kaikilla jäsenillä on henkilökohtainen varahenkilö. Tavoitteena on, että hallituksessa on edustettuna sekä AMK-opettaja

että 2. asteen opettajia, lisäksi mukana pitäisi olla edustajia suurimmista vaali-piireistä. Ennen valintoja käytiin läpi ehdokkaiden esittelytekstit ja valintakritee-





rit. Erovuorossa olivat Atte Korte (varalla Terhi Kaunismäki), Teija Launiainen (varalla Keijo Koskenmäki) ja Konsta Ojanen (varalla Jarmo Pösö).

Monipolvisen keskustelun jälkeen päätökset tehtiin vaalitoimikunnan esitysten mukaisesti. Vuosille 2021-22 uusiksi hallituksen jäseniksi valittiin Atte Korte (varalla Terhi Kaunismäki), Teija Launiainen (varalla Jarmo Pösö) ja Konsta Ojanen (varalla Timo Sirviö). Hallituksessa jatkavat Tapio Kattainen (varalla Teija Punkki), Sami Mäkelä (varalla Jarmo Rusi) ja Ulla Virranniemi (varalla Päivi Käri-Zein).

SKOn sijoituspolitiikka ja lomakohteet puhuttivat

Kuten aina ennenkin valtuuskuntaa puhutti raha. Valtuuskunnassa keskusteltiin sijoituksista, jotka SKOn osalta ovat kesäteen hyvin haastavat ajat. Valtuuskunta päätti perustaa uuden sijoitusryhmän, jonka jäseniksi valittiin Susanna Hjulberg, Ulla Kangasniemi, Susanne Hyttinen ja Jarmo Pösö. Ryhmä seuraa sijoituksia ja osallistuu keskusteluun.

SKOn lomakohteista on keskusteltu monta vuotta ja aiheesta keskusteltiin taas vilkkaasti. Käyttöaste on pysynyt vuodesta toiseen aika lailla samana, mutta korona poisti mökit käytöstä jokikin aikaa. Valtuuskunta antoi hallitukselle tehtäväksi ryhtyä tekemään lomakohteiden riskikartoitusta ja miettimään jonkin kohteen mahdollista myyntiä.

Koulutuspolitiikkaa ja etäopetusta
Valtuuskuntaa puhuttivat muun muassa jatkuvan oppimisen uudistaminen, oppi-



velvollisuuden laajentaminen ja laadukas peruskoulutus, yhtä lailla kuin opettajien tekijänoikeudet, osaamisen ennakointi, koronan vaikutukset, etäopetuksen laatu-kriteerit, ohjauksen selkeys ja opettajan työskentelyn puitteet.

OAJ onkin jo kokoamassa etäopetuksen laatukriteereitä. Valtuuskunta osoitti huolensa 2. asteen koulutuksen laadusta ja siitä, että miten koulutuksen rahoitusmallia muutetaan. On aika esittää malleja, joissa opetuksen laatu vähintäänkin säilyy. Työryhmä totesikin, että "mikä tuottaa laatua" -pohdintaa olisi syytä käydä.

SKOn strategia 2024

Valtuuskunta pohti myös SKOn strategiaa vuoteen 2024. Tavoitteena on pitää SKO itsenäisenä ja toimintakuntoisena toimijana muiden kanssa, ja alan toimijoille hy-

vänä vaihtoehtona. Keskustelussa korostui uusien opettajien värvääminen SKOn jäseneksi. Todettiin, että jäsenhankintaan pitää panostaa nykyistäkin enemmän ja miettiä lista asioista, miksi SKOhon kannattaa liittyä. Konkreettisenä esimerkkinä esiin nostettiin verkossa järjestettävä koulutus yhteysopettajille.

Valtuuskunnassa pohdittiin myös yleisesti ammatillisten opettajien tulevaisuutta ja uutta näkökulmaa koko kenttään. SKOn näkökulmasta mietittiin yhteistyötä muiden pienempien toimijoiden kanssa, mutta tärkeänä pidettiin skolaisen identiteetin säilyttämistä. Toisaalta monialaisuus todettiin rikkaudeksi. Tärkeää on olla mukana päätöksenteossa tai ainakin olla vaikuttamassa päätöksentekoon.

Teksti ja kuvat: Katja Remsu

Säännöillä yhdistysasiat järjestykseen

Yhdistyksien toiminnan keskeisimmät perusteet pohjautuvat yhdistyslakiin (503/1989). Laisissa on muun muassa määritelty, miten päätöksenteko yhdistyksissä tulee järjestää ja mitkä ovat toiminnan reunaehdot. Käytännön yhdistystoiminnassa lain kanssa vähintään yhtä tärkeänä voidaan pitää yhdistyksen sääntöjä. Säännöissä muun muassa määritellään yhdistyksen toiminnan tarkoitus ja hallinnon ja päätöksenteon yksityiskohdat.

SKOn valtuuskunta päätti syksyllä 2019 tehdä liiton sääntöihin perusteellisia muutoksia ja nämä muutokset on rekisteröity Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) ylläpitämään yhdistysrekisteriin 11.3.2020. Kaikkein näkyvin muutos on se, että liiton nimi ei ole enää Suomen kauppa- ja kulttuuriopettajat ry, vaan yksinkertaisesti SKO ry. Nimen lisäksi muutettiin myös liiton tarkoitusta, josta poistettiin jäsenyyttä aiemmin rajoittaneet koulutusalat. Jatkossa SKOn jäseneksi voi siis liittyä kuka tahansa ammatillisella toisella asteella tai korkea-asteella toimiva henkilö.

Jäsenyhdistyksien sääntömuutokset
Liiton sääntöjen muuttuminen tarkoittaa sitä, että myös jäsenyhdistyksien on syytä päivittää omia sääntöjään vuoden 2021 aikana. SKOn hallitus hyväksyi suunnitte-

Jatkossa SKOn jäseneksi voi siis liittyä kuka tahansa ammatillisella toisella asteella tai korkea-asteella toimiva henkilö.

lukokouksessaan heinä-elokuussa jäsenyhdistyksille uudet mallisäännöt. Mallisääntöihin on tehty liiton sääntöjen muutoksista johtuvat välttämättömät muutokset muun muassa jäsenyhdistyksen tarkoitusta ja jäsenkelpoisuutta määrittävään sääntökohtaan. Lisäksi mallisään-

töihin lisättiin kohta, joka mahdollistaa jatkossa jäsenyhdistyksille etäyhteyden käyttämisen vuosikokouksissa.

Uudistus alkaa suunnittelulla

Jäsenyhdistyksen hallituksen kannattaa aloittaa sääntöjen päivitysprosessi hyvissä ajoin, mutta kuitenkin aikaisintaan vuoden 2021 alussa. Ensimmäinen ja vaikein uudistukseen liittyvä tehtävä

Käytännön yhdistystoiminnassa lain kanssa vähintään yhtä tärkeänä voidaan pitää yhdistyksen sääntöjä.

on uuden nimen tai nimivaihtoehtojen miettiminen yhdistykselle. Kun emoliiton nimessä ei enää esiinny sanat ”kauppa ja kulttuuri”, niin kannattaako niitä pitää jäsenyhdistyksenkään nimessä? Esimerkiksi Joensuun kauppa- ja kulttuuriopettajat on päättänyt muuttaa nimensä ja uusi nimi on Karelian ja Riverian SKO ry.

Uusien nimivaihtoehtojen miettimisen jälkeen hallituksen tulee valmistella uudet säännöt yhdistyksen vuosikokoukselle. Prosessi lähtee liikkeelle siten, että hallitus pyytää ajantasaisia mallisääntöjä SKOn toimistolta. Tämän jälkeen hallitus täydentää mallisääntöihin puuttuvat tiedot: yhdistyksen nimi, kotipaikka, toimialue, kieli ja hallituksen jäsenten määrä.

Sääntömuutos yhdistyksen vuosikokouksessa

Sääntöjen muuttamista on käsiteltävä yhdistyksen vuosikokouksessa siten, että sääntömuutos on esityslistalla omana kohtanaan. Lisäksi kokouskutsussa on mainittava, että kokouksessa käsitellään sääntömuutosta. Hallituksen esitys uudistetuiksi säännöiksi lähetetään esityslistan liitteenä, jotta jäsenillä on mahdollisuus tutustua niihin ennakkoon. Vuosikokouksessa uudet säännöt hyväksytään siten,

että vähintään 2/3 paikalla olevista jäsenistä tulee kannattaa sääntömuutosta.

Uusien sääntöjen rekisteröinti

Vuosikokouksen päätöksen jälkeen yhdistyksen puheenjohtaja rekisteröi uudet säännöt PRH:n yhdistysrekisteriin. Kyseessä on ennakkotarkastettujen liiton mallisääntöjen mukaisten sääntöjen rekisteröinti. Muutos tehdään paperilomakkeella (Y4a), jonka saa ladattua PRH:n internetsivuilta. Lomakkeen lisätietoihin tulee kirjata, että kyseessä on liiton ennakkotarkastettujen mallisääntöjen mukaisten sääntöjen rekisteröinti. Ennen lomakkeen postittamista on maksettava muutosmaksu, joka on 50 euroa. Tämän jälkeen täytetty lomake, kuitti maksetusta maksusta

Sääntöjen uudistamisen muistilista

- Prosessin voi aloittaa aikaisintaan vuoden 2021 alussa
- Puheenjohtaja pyytää mallisäännöt SKOn toimistolta
- Hallitus valmistele sääntömuutoksen vuosikokoukselle
- Uudet säännöt hyväksytään vuosikokouksessa
- Puheenjohtaja rekisteröi uudet säännöt yhdistysrekisteriin

ja kopio uusista säännöistä postitetaan PRH:lle. Tarkempia ohjeita voi ja kannattaa kysyä yhdistysrekisterin asiakaspalvelusta (neuvonta.yhdistysasiat@prh.fi). Muutoksen käsittely PRH:ssa kestää noin kaksi kuukautta.

Teksti: Atte Korte



Haaga-Helian opettajat ry vierailulla VALO Hotel Helsingissä

Perjantai 13.11.2020 toi toivottua VALOa ja piristystä Haaga-Helian opettajat ry:n syyslukukauteen. Pitkän etäopetuspainotteisen jakson ja yhteisöllisten tapahtumien peruuntumisten jälkeen pääsimme kahdessa 10 hengen opettajan ryhmässä tutustumaan uuteen Helsingin Mannerheimintielle avattuun VALO Hotel & Work -hotelliin. Hotellissa yhdistyvät innovatiivisesti majoitus-, toimisto- ja kokoustilat.

Myyntipäälliköt Laura Jokinen ja Matti Rautakoski vastaanottivat ryhmämme hotellin valopihalla kuohuviinien kera. Harmonista, avaraa tilaa ihastellessamme saimme tietää, että hotellin tilasuunnittelusta ja konseptin designista on vastannut sisustusarkkitehti Minna Hurme. VALOn visuaalisessa ilmeessä hän on painottanut ennen kaikkea pohjoismaisia materiaaleja, vastuullisia valintoja, luontoa ja selkeää tilakokemusta.

Yllättävää oli, että valopihan viihtyisille työpisteille voi kuka tahansa mennä työskentelemään. Työpisteiden lisäksi

vieras voi viettää aikaa viihtyisillä designsohvilla ja loungeuoleissa, jotka on sijoitettu niin, että sekä turvavälit että oma työrauha ovat taatut. Tervetullutta vaihtelua kotikonttorille siis! Valopihalta siirryimme luontohenkisiin kokoustiloihin ja coworking space -tiloihin. Näissä tiloissa asiakas voi työskennellä yhteisöllisemmin ja valita joko hiljaisen avokonttorin tai rennomman huoneen, jossa voi esimerkiksi työskennellä säkkituolissa.

Kaikkia VALO-hotellin huoneita voidaan käyttää sekä majoitus- että toimistotiloina. Uuden kaksoiskonseptin ansiosta kokonaisuus on perinteisiin hotelleihin verrattuna ekologisempi ja taloudellisempi, koska useat hotellit ovat päivisin vajaakäytöllä ja toimistotilat öisin kiinni. Esimerkiksi liikematkustajat voivat yöpyä ja tavata asiakkaitaan ja yhteistyökumppaneitaan omassa hotellihuoneessaan. Huoneen sängyt voidaan nostaa päiväksi seinälle tai taittaa sohvaksi. Jopa valaistus on muunneltavissa huoneen käyttötarkoituksen mukaisesti.

Majoitus- ja työskentelytilojen lisäksi hotellissa on huomioitu ravintolatarjontaa sekä afterwork. Seitsemännen kerroksen wellness-tiloissa, joista osa on sijoitettu hotellin kattoterassille, on majoittuvien asiakkaiden käytettävissä muun muassa kuntosali, kaksi hirsisaunaa, pore- ja uima-allas. Baareja on kaksi: yksi kattoterassilla ja Lounge & Bar pohjakerroksessa.

Kollegoiden tapaaminen ja kuulumisten vaihtaminen pitkästä ajasta muun kuin ruudun välityksellä oli todella tervetullutta ja antoi varmasti kaikille jäsenillemme uutta energiaa loppulukukaudelle. Jälkiruuan yhteydessä kiitimme vielä lämpimästi pitkäaikaisia aktiivijäseniämme Liisa Aarniota ja Seppo Kinkkiä heidän upeasta työstään SKO ry:ssä ja HHO ry:ssä. Laseja kilistellen ja menneitä vuosia lämmöllä muistellen toivotimme heille antoisia eläkevuosia.

Teksti: Ria-Marika Heiska



Kelpo joukko kauppaopettajia juhli 1000. kävelyn saavuttamista sateisessa säässä 22.10.2020. KOUK-lipun äärellä reitille lähdössä Jouni Järvinen, Kalervo Rekola, Eija Hirvimäki, Antti Isoviita, Heikki Hannula, Liisa Henttonen, Martti Holopainen ja Raija Partio, Anitta Kautio-Toikka, Varpu Palhamo, Anja Ahtiainen, Vuokko Vainio, Anne Mäntysaari, Eeva Liisa Glöersen, Leila Hiisa ja Liisa Sjöblom.

Kauppaopettajien torstaisten kävelyjen 1000. reitti patikoitiin Valkeakoskella

Peräti yli puolen vuosisadan ovat Valkeakosken Seudun Koulutus-
kuntayhtymän kauppaopettajat kävelleet yhdessä 10 kilometrin reitin opetuspäivän päätteeksi. Reitti on kävelty joka toinen torstai, vuodesta 1966. Opettajat kävelevät yhä, vaikka virkavuodet ovat tulleet useimmilla täyteen, eikä heidän tarvitse pitää oppitunteja. Edelleen toiminnassa noudatetaan aloitusvuonna asetettuja sääntöjä, arvoja ja filosofisia periaatteita.

Tuhannes reitti patikoitiin sateessa Viikon 43 torstaina KOUKin, Kauppaoppilaitoksen Opettajien Ulkoilukerhon jäsenet kävelivät Valkeakoskella 1000. reitinsä. Satoi jatkuvasti mutta ei rankasti, lämpötila oli yhdeksän astetta. Kuusitoista kauppaopettajaa osallistui kävelyyhin ja ulkona pidettyyn afteriin.

Koska covid-19 vaikutti yhä lähitienoilla, pidettiin after paikallisen grillin ulkoterassilla. Terassille ripustettiin KOUK

1000-lippu, ja kerhon fanihuiveihin sonnustautunut joukko lähti innokkaasti kävelemään sateeseen. Reitien jälkeen nostettiin kuohuva malja saavutukselle, kuultiin innoittava juhlapuhe, nautittiin kahvia ja kerhotunnuksin koristettua juhkakakkua, kuultiin muualla olleiden jäsenten lähettämät onnitteluterveiset ja seurusteltiin pimenevässä illassa musiikin soivissa.

Hyvinvoinnin ja yhteistyön tueksi

Kerho syntyi aikanaan opettajakunnan omasta oivalluksesta, ja opiston rehtori Pentti Mustonen kannusti ja vahvisti toimintaa omalla aktiivisella osallistumisellaan. Perustajajäseniä oli kymmenkunta, heistä ydinfilosofina matematiikan opettaja Kustavi Hirvimies.

Hirvimiehen alkuperäinen idea oli ulkoilu ja yhdessäolo koulumiljöön ulkopuolella, luonnon keskellä liikkuminen ja vapaa keskustelu. Tavoitteena oli työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen

ja ylläpito, hyvä mieli ja yhteistyön luojittaminen.

Opettajiensa ansiosta kauppaoppilaitos oli siten edelläkävijä tyky- ja tyhytoiminnoissa, joita on pyritty tuomaan oppilaitoksiin viime vuosikymmeninä. Kerho sai alkuvuosinaan tunnustusta ammattikasvatushallitukselta opetukseen edistävästi vaikuttavasta toiminnastaan, ja sille myönnettiin myöhemmin myös Kauppaopetuksen 150-vuotisjuhlamitali.

Arvofilosofia toiminnan perustana

”Kuntourheilusta ei milloinkaan ole ollut kyse, vaikka alkuaan reitit olivat pitempiäkin kuin 10 km, ja vaativia juoksu- tai pyöräilylenkkejä”, toteaa Anitta Kautio-Toikka. Reittejä on lyhennetty, etenkin kun suuri osa osallistujista on eläkeläisiä.

”Tavallisesti kävellään, mutta vuosien mittaan on liikuttu myös muuten: juostu, pyöräilty, hiihdetty, luisteltu, käyty vesijuoksemassa, uitu, sauvakävelty, treenat-

tu ulkokuntoilulaitteilla, keilattu ja jopa soudettu. Reitin jälkeen on vaihtelevissa paikoissa yhteinen after, johon kuuluu saunominen ja iltapalan nauttiminen. Sää ei ole milloinkaan estänyt reitille lähtemistä, eivätkä hirvikärpäset.”

Kerhon jäsenet eivät ole kilpailleet fyysisestä kunnosta, mutta perustajien keksimä kannustus pisteistä on tarjonnut hupaisaa kisailua arvonimien ja arvomerkkien saavuttamisessa.

Huumori ja kannustus pitävät perinteen vahvana

Kerhon alulle pannut opettajajoukko kehitti kerholle säännöt, organisaation ja kannustimet sekä taloustoimet. Hauskuus ja hilpeys motivoivat kekseliäitä tekijöitään. Luotiin KOUK-manifesti, jonka allekirjoittamalla jokainen opettaja sitoutui noudattamaan KOUKin perustuslakia, jonka ydin on ”Viisas ei lähde retkelle ilman toveria”.

Reitillä on oltava vähintään kaksi patikoijaa, jotta reitti hyväksytään suorituk-



seksi. Osallistumisesta saa pisteen, kun reittimaksu on maksettu. Kauden aikana eniten pisteitä kerännyt kärkikolmikko saa KOUK-neuvoksen arvonimet ja kädädyt, ja neuvosto saa käyttää kerhossa rajatonta valtaa, eikä sen päätöksistä voi valittaa.

Jokainen jäsen on vuorollaan KOUK-mestari, päättää reitin, tiedottaa siitä, antaa reitille lähtökäskyn ja johdattaa patikoijia reitillä. Mestari järjestää halutessaan afterin. ”Pistekertymän mukaan annetaan jäsenille arvonimiä ja

arvomerkkejä. Aktiivisissa koukkaajissa on mukana mm. varavisiiri, yliviisiiri, varamoguli, suurmoguli, contratapiiri, KOUK-marsalkka ja ylimiraakkeli”, kertoo Liisa Sjöblom.

Voimme kuvitella, kuinka hauskaa ensimmäisillä kerholaisilla on ollut arvonimiä miettiessään. Arvonimiä on keksitty lisää tarpeen mukaan ja arvomerkit jaetaan ansioituneille juhlallisissa seremonioissa aftereissa, puheiden, kuohujuoman ja ruusujen kera. Uusimmat arvomerkit ovat ns. upseerin mansikkakokardit, joita saavat KOUK-marsalkat seuraavassa jubileumissa.

KOUKissa syntynyt kielenparsi on sekin yhteisöä yhdistävä ja vahvistava seikka. Perustajissa oli huumorintajuinen suomen kielen lehtori Eeva Löthman, joka kokosi koukkaajien käyttämää humoristista kielenpartta, kuvailuja, nimityksiä ja sanastoa kirjaseksi asti.

Tilastot kertovat

”Tällä hetkellä Maailman Eniten Koukannut Mies (MEKM) on Martti Holopainen, MH, pisteet 795, arvonimi ylimiraakkeli”, kertoo tilastoista Anitta Kautio-Toikka.

”KOUK-neuvosto myöntää arvonimiä ja arvomerkkejä myös muista ansioista kuin pistesaavutuksista. Esimerkiksi MH on myös taloustirehtööri, joka valvoo ja ohjaa kerhon taloutta.

Virasta eläkkeelle siirtyneet ovat kunniamuomioita, ja Tutankhamonin arvonimiä kunniakirjoineen on myönnetty kymmenen vuotta eläkkeellä olleille koukkaajille. Tilastojen mukaan ulkoilukerhon jäseniä on kaikkiaan 115. KOUKhenki on yhä vahva ja väkevä. Ensi vuonna juhlimme kerhon 55-vuotista taivalta.

Teksti: Raija Partio

Kuva: Salla Pajunen



Etätyöskentely ja ihmisen fysiikka

Fyysisten oireiden syntymiseen ja paranemiseen voi vaikuttaa

”Kotikonttorin ergonomia on usein läppäri keittiön pöydällä”, toteaa LAB-ammattikorkeakoulussa työskentelevä fysioterapian yliopettaja, dosentti Kari Kauranen. Ongelmia tällaisessa kotikonttorissa on vaikka kuinka, lähes jokainen koronantakia etätyöläiseksi muuttunut opettaja on saanut tuta kotikonttorin jos toisenkin.

”Opettajan kotikonttorissa on harvoin läppärillä työskentelyyn sopivia tuoleja tai pöytätasoja, ja vaikka olisikin, niin harvoin tuolien ja pöytien asetukset ovat kunnossa”, Kauranen toteaa. ”Lisäksi etätyössä istutaan ihan liikaa.”

”Niska-hartiaseutu jää jännitykseen, jos pöytää ja tuolia ei ole asennettu tietokoneella työskentelyyn. Huonossa asennossa hartiat kääntyvät eteenpäin ja ylävartaloon muodostuu korostunut kumara-asento eteenpäin eli kyttyräselkä. Se on varmasti yleisin yläraajaongelma etätyössä. Kyseinen rangan asento aiheuttaa ongelmia myös yläraajoihin.”

”Pitkät istuma-ajat heikentävät aineenvaihduntaa yleensä kaikkialla kehossa, tämä aiheuttaa patologisia prosesseja, joiden kautta syntyy kipua. Varsinkin kotona tehtävässä etätyöskentelyssä vapaa-aika ja työaika sekoittuvat helposti, työssä pitää muistaa hyvä työergonomia, siihen pitäisi olla mahdollisuus kaikilla työpaikoilla, myös opettajan kotikonttorissa. Vapaa-ajalla voi sitten välillä rönnöttääkin”, Kauranen lupaa armeliaasti.

Muutoksen keinot

Kaurasen antamat muutoksen keinot kuulostavat yksinkertaisilta, mutta ne on jostain syystä helppo ohittaa: vaihtaa hiiren kättä, pitää mikrotaukoja, venytellä vähän, edes kyljet, hartiat, niska ja kaula. Verenkierron kannalta pitäisi muistaa myös isoja lihaksia ja tehdä vaikka muu-



Perinteinen hiiri ja ergonominen hiiri (Kuva: e-ville.com)



Somekyttyrä syntyy salakavalasti (Kuva: Miska Keränen)

tama kyykky. Pieniin venyttelyhetkiin ja porraskävelyyn voi haastaa vieressä istuvan kollegan.

Tietotyöläisen pitäisi myös panostaa lemmikkiin. Perinteinen hiiri aiheuttaa kiristymistä rannekanavassa, jolloin ranteen medianus-hermo puuttuu tai alkaa särkeä. Kipu voi säteillä kyynärvarteen saakka. Ergonominen hiiri pitää käden

luonnollisessa asennossa, mikä estää kyynärvarren taittumisen ja kipeytymisen. Myös näppäimistön etuosaan upotettu rullahiiri on ergonomisuutta ajatellen mainio. Tällöin kyynärvarsi, ranteen koukistaja- ja ojentajalihas pysyvät rennompina.

Hyvä istuma-asento vaatii selkänöjälisen ja istujan pituuteen sopivan tuolin.



Pienet venytykset tekevät ihmeitä (Kuva: etlehti.fi)

Jos käsiinjat puuttuvat, ylävartaloa on vaikea rentouttaa. Istuttaessa 90 asteen kulma on lonkkanivelille huono, jos ristiselän tuki puuttuu.

Toki pelkkä näppäimistön naputteluakin rasittaa, etenkin ranteita. Kari Kaurasen ohje hiirikäden taukojumppaan on yksinkertainen: painetaan kämmentä ylös ja alas 90 asteen kulmaan saakka ja pidetään jännitettä jonkin aikaa. Se parantaa verenkiertoa. Jos verenkierto heikkenee, myös aineenvaihdunta huononee. Tästä voi muodostua melkoinen noidankehä.

Kauranen muistuttaa, että kipuun ei pidä tottua. Jatkuva kipu aiheuttaa pysyviä hermostomuutoksia. ”Kipu on merkki, jota ei pitäisi ohittaa. Kivun kroonistuminen tapahtuu, kun kipukiputilla jatkuu pitkään ja kehon palautuminen venyy ja lopulta unohtuu.” Omaa kehoa pitää kuunnella etätyössäkin.

Pitkät istumisajat pannaan

Useimmiten etätyön ensimmäiset oireet huomataan ero niskahartiaseudulla. Rintalihakset alkavat kiristää ja lihaskireydet vetävät ylävartaloa suppuun, mikä vaikuttaa yläraajoihin asti. Niskan osalta puhutaan tecnecistä eli tuttavallisemmin somekyttristä, joka syntyy pikkuhiljaa lapaluiden väliin ja yläselkään, jolloin niskahartiarengas alkaa asettua väärään asentoon.

Lähiopetuksessa opettaja luennoi seisten, mutta etätyössä koneen äärelä istuen. Kauranen laittaisikin pannaan pitkät istumisajat, kotona ja monella työpaikalla on mahdollisuus patkittaa istumisaikoja. Kukin meistä voi laittaa kännykän kellon muistuttamaan tauoista. Hyvässä mirkotauossa on aktivoivia liikkeitä etenkin olkapäille, selälle ja istumalihaksille. Lihaksen aineenvaihdunta paranee jo pienillä teoilla.

Kauranen nostaa itse kunkin tarkasteltavaksi myös nukkumisergonomian, työenergiasta puhutaan paljon, mutta nukkumiseen käytetään aika paljon aikaa, joten myös nukkumisen ergono-

Kaurasen jumppavinkit:

Venytä kyynärvarsia, taita ranne 90 asteen kulmaan

Pyöritä hartioita rauhallisesti, tee mahdollisimman laajaa pyöritystä

Rentouta hartiat, jännitä ja rentouta, nosta olkapäät korviin

Venytä rintalihaksia, purista selkäpuolella lapaluut yhteen ja vastaliikkeenä halaa itseäsi

Asiantuntijana: Fysioterapian yliopettaja ja dosentti Kari Kauranen

Huomioi kotityöpisteellä:

Jos seisot, ota hyvä haara-asento ja pidä paino tasaisesti molemmilla jaloilla.

Jos istut, istu tuolin perällä ja tue selkä tukevasti selkänojaa vasten.

Säädä pöydän korkeus 1-2cm korkeammalle kuin kyynärpään alareuna.

Tue kyynärvarret pöytään tai tuolin käsiin.

Säädä näytön yläreuna nenän korkeudelle, jolloin katse tulee hieman alaviistoon.

Pidä näppäimistö ja hiiri vartalon edessä keskilinjassa

Käytä tyynyjä tukemaan alaselkää.

Pidä taukoja puolentunnin välein.

Lähde: Heltti.fi

miaan pitäisi kiinnittää huomioita. Hyvä uniergonomia mahdollistaa sen, että lihakset pääsevät rentoutumaan ja palautumaan päivystä. Uniergonomiassa kannattaa kiinnittää huomiota tyynyihin ja patjaan.

Passiivisuus ja ruokavalion muutos

Passiivisuus on jo iso ongelma länsimaisissa yhteiskunnissa, eikä etätyöskentely sitä vähennä, esimerkiksi kahden tunnin luennointi verkossa on huomattavasti passiivisempaa kuin luennointi luokassa. Lisäksi luurit päässä ei oikein pääse jalloittelemaan. Myös näytön tuijottaminen on rasite monelle kehon osalle.

Kiireen, passiivisuuden ja liikkumattomuuden lisäksi etätyöskentelevää kehoa kuormittaa ruokavalion muutos, johon vaikuttavat muun muassa kiire ja se, ettei ruokailla säännöllisesti. Monesti työpaikkaruokaloissa saa monipuoliset ruoka-annokset säännölliseen aikaan, kotikonttorissa usein napostellaan tai unohdetaan syöminen kokonaan. Ruokailu on myös hyvä tauko aivotyölle ja keholle.

Teksti: Katja Remsu, lehtori, LAB-ammattikorkeakoulu

Etätyöskentely haastaa tekemisen rajat ja yhteisöllisyyden

Koronan mukanaan tuoma kotityöskentely haastaa meidät uusilla tavoilla, myös psyykkisesti. ”Työyhteisön kollektiivisuus katoaa pikkuhiljaa, vaikka epidemian alussa oltiin hyvinkin samassa veneessä. Ihan huomaamatta tapahtuu eriytymistä, ns. ryhmästä putoamista, yhteinen muisti katoaa,” kertoo työterveyspsykologi, organisaatio-konsultti Maija Vattulainen.

”Yhteisöllisyyden tuottama myönteinen arkinen vuorovaikutus on ihmisille tärkeää: spontaani vuorovaikutus ja juttelu ohimennen porraskäytävässä, kuulumisten vaihto työhuoneessa tai lounaalla. Sen korvaamiseen eivät virtuaalikalorit riitä. Myös nonverbaalinen viestintä supistuu valtavasti”, Vattulainen muistuttaa.

Kotityöskentely vaatii organisointia ja joustavuutta

Korona on tuonut opettajienkin työt koteihin, mikä on haastanut meidät kaikki. Omien töiden lisäksi samassa työtilassa ja -ajassa on usein myös muita etätyöskentelijöitä. Työnteon ohella valmistetaan lounaita, pidetään kuria, autetaan lapsia koulutehtävissä ja kuullaan väkisin puolison puhelu esimiehelle. Lisäksi ylläpidetään työrauhaa.

”Kyllä tässä on ihan tarpeeksi haastetta, ei ihmisen tarvitsisi asettaa itselleen yhtään enempää vaatimuksia, etenkin sellaisia, jotka on vaikeita toteuttaa tässä tilanteessa. On syytä miettiä, mistä voisi joustaa. Tällainen pohdiskelu voi myös tuottaa uusia ideoita ja tarjota uusia taitoja koronan jälkeiseen aikaan, joka on nykyistä normaalimpi”, Vattulainen toteaa.

THL:n (2020) selvityksen mukaan etätyöskentely koetaan työpaikalla tehtyä työtä tehokkaammaksi: työn keskeytyminen yleensä vähenee, toisaalta keskeyttämättömyys voi saada aikaan liiallisen uppoutumisen riskin. Omat rutiinit, kuten lounastauot, onkin hyvä säilyttää.

Etätyössä aikataulutuksen merkitys kasvaa.

”Muun elämän kielteisen läikkymisen työhön ja toisin päin tiedetään heikentävän työhyvinvointia erityisesti heillä, jotka kaipaavat selkeää muun elämän ja työelämän erottamista toistaan”, kertoo Vattulainen. THL:n (2020) selvityksen mukaan joka kolmas perheellisistä etätyöntekijöistä koki henkilökohtaisen tai

perhe-elämän häirinnän kotona tehtävää työtä toistuvasti.

Itsensä johtaminen korostuu

Koronakeväänä aiempaa enemmän etätyötä tehneet kertoivat oppineensa parempia työskentelytapoja. Moni koki myös tehneensä päätöksiä työssään aiempaa itsenäisemmin. Työhyvinvoinnin riskitekijä etätyössä oli vähäisempi esimiehiltä ja kollegoilta saatu tuki (THL 2020). Esimerkiksi opettajat saavat lähiopetuksessa työskennellessä luontevasti apua ja tukea muilta kollegoilta, lähityöskentelyssä myös ideointi on luovempaa.

THL:n (2020) tutkimusten mukaan etätöihin siirtyminen paransi työn imua ja vähensi kroonista työväsäytymistä, mutta toisaalta tylsistyminen kasvoi ja sosiaalinen kanssakäyminen väheni. Plussaa on ollut itsenäisempi päätöksenteko ja uusien, aikaisempaa parempien työtapojen oppiminen. Selkeä riskitekijä on vähäisempi työyhteisöltä saatu tuki, mikä puolestaan vähentää yhteisöllisyyden ja reilun kohtelun kokemuksia. Monella etätöihin siirtyneellä työnkuva on saattanut kaventua, mikä myös voi lisätä työssä tylsistymistä.

Suomessa joustavien työaikojen järjestelmät ovat varsin yleisiä esimerkiksi opetustyössä. Asiantuntijatyössä työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy helposti, jolloin kuormitus saattaa kasvaa hallitsemattomaksi. Työ jatkuu helposti varsinaisen työajan jälkeen älypuhelimien avulla. Itsensä johtamisella ja rajan vetämisellä esimerkiksi opettajan työn ja vapaa-ajan välille onkin suuri merkitys. (THL 2020.)

Eristäytyminen ja epävarmuuden sieto

Koronan aiheuttama tilanne kuormittaa myös siksi, että joudumme sietämään epävarmuutta ja sitä, ettei vaihtoehtoja oikein ole. Tilanteen haasteiksi Vattulainen mainitsee esimerkiksi eristäytymisen

Etätyön hyötyjä työntekijälle

- + Työajan joustavuus ja rytmittäminen
- + Lisääntynyt työrauha ja keskittyminen
- + Työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen
- + Ajan ja rahan säästöt työmatkoissa
- + Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- + Asuinpaikan voi valita muun kuin työn sijainnin perusteella

Etätyön riskejä ja heikkouksia

- Työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- Vaikeudet irrottautua työstä, liiallinen kuormittuminen
- Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä
- Sopimattomat tilat kotona työskentelylle
- Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset
- Huoli urakehityksestä ja asemasta
- Etäjohtamisen haasteet

Lähde: TTL 2020. Joustava työaika. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaja/joustava-tyoaja> Viitattu 13.11.2020



ja sosiaalisen kanssakäymisen rajoittamisen. Usein puhutaan tilapäisistä asioista, etenkin kun asia ei ole kovin miellyttävä. Koronan osalta kuormittavuutta lisää se, että emme tiedä, kuinka kauan tilanne kestää.

”On vaikea hyväksyä se, ettei kukaan tiedä, koska koronan aiheuttama tilanne, eristäytyminen loppuu ja etätyö vähenee. Tilanne vaatii epävarmuuden sietoa. Sekin on poikkeuksellista, ettei ei oikein ole ketään ketä tästä tilanteesta syyttää”, Vattulainen toteaa.

”Kaikkivoipaisuusharha on koronan aikana rikkoutunut. Tiede ja teknologia eivät pystykään suojaamaan meitä niin kuin kuvittelemme, ratkaisu ei ole kädenulottuvissa. On hyvä muistaa, että aina on ollut asioita, jotka eivät ole olleet ihmisen kontrollissa. Eikä tämä ole ensimmäinen kerta, kun kohdataan pandemia, on ollut rutto ja espanjantauti ja sars”, Vattulainen muistuttaa.

Vattulaisen mukaan on myös pieni joukko ihmisiä ja ihmisryhmiä, joille etätyöskentely sopii hyvin: kun hektisyys vähenee, eikä olla suurissa porukoissa, osa introverteista voi paremmin. Ryhmät ja piirit pienenevät, aikataulut ovat väljempinä ja itse hallittavissa. ”Aika on venyvämpää, on siis lupa toteuttaa myös rauhallisempaa sosiaalisuutta”, Vattulainen kuvailee.

Olemme oppineet paljon

Vattulainen muistuttaa, että olemme etätyöskentelyssä myös oppineet pal-

jon. Olemme oppineet käyttämään uusia digivälineitä ja ohjelmia sekä kokonaan tai osin uudenlaisia tapoja työskennellä. Olemme myös oppineet aikatauluttamaan ja rytmittämään työtä, jakamaan ja arvostamaan yhteisöllisyyttä. Lisäksi olemme vahvistaneet ja kehittäneet ns. vanhoja, hyviksi todettuja työtapoja, sekä olemaan itselle armollisia.

”Kekkulointi kipeänä on varmasti vähentynyt. Ymmärrämme paremmin virusten leviämistä ja olemme oppineet

ottamaan vastuuta siitä, ettei tartuteta muita, puolikuntoisena ei mennä mihinkään”, Vattulainen summaa.

Vielä pitäisi oppia se, että työpäivä aloitetaan ja päätetään sovittuina aikoina, ruokatauko pidetään ja päivään sisälletään vähintään yksi muukin tauko, jonka aikana otetaan etäisyyttä työpiteeseen. Päivän päätteeksi työvälineet pakataan pois näkyviltä, jotta niihin palaaminen ei houkuta. Kännykällä ja läppärillä kannattaa työhön liittyvät sovellukset siirtää pois päänäytöltä, ettei niitä vahingossakaan näe vapaa-ajalla. Tässä on haastetta opettajille.

”Niin sanottu presentismi työpaikoilla on vähentynyt, luottamus on kasvanut ja moni on huomannut etätyöskentelyn hyvät puolet. Myös hyvästä perushygienistä on tullut uusi normaali, enää ei pidetä niuhoina niitä, joilla on perushygienia hallussa. Siitäkin voimme kiittää korona.”

Teksti ja kuva: Katja Remsu, lehtori, LAB-ammattikorkeakoulu

Lähde: THL 2020. Ajankohtaista koronavirusesta. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankoh- taista/ajankohtaista-koronavirusesta-covid-19> Viitattu 14.11.2020

Apurahoja SKOn juhlarahastosta

SKOn juhlarahasto jakoi tänä vuonna 11 000 euron edestä apurahoja. Apurahoja myönnettiin neljälle, apurahan saajat ovat:

Restonomi YAMK Heidi Kaihua: Johtaminen matkailualan organisaatioissa

YTM Kati Koivunen: Understanding digital personal branding in career transitions: professional social media presence as a competitive advantage

KTT Minttu Lampinen: Osallistuminen kansainväliseen konferenssiin International Scientific Conference of Management and Engineering 2021

Restonomi YAMK Minna Sipponen: Lähiruoka matkailussa - tulevaisuuskestävämpi ympäristö

SKOn jäsenet voivat hakea apurahoja liikesivistystä edistävään tutkimukseen tai kansainväliseen yhteistyöhön. Juhlarahaston apurahat on tarkoitettu sekä toisen asteen että ammattikorkeakoulun kaupan ja kulttuurin alan opettajille.

Lisätiedot: www.lsr.fi



Hannu Juutilaisesta SKO ry:n kunniajäsen

Hannu Juutilaiselle on myönnetty SKOn kunniajäsenyys, jonka perusteeksi todettiin pääasiassa pitkäaikainen vaikuttaminen ja työ ensin Käsi- ja taideteollisuusopettajat ry:ssä ja yhdistymisen jälkeen SKOssa. Juutilaisen päivälleen 40-vuotinen opettajaura alkoi toiselta asteelta ja päättyi ammattikorkeakouluun. Työpaikka pysyi samana, mutta oppilaitoksen nimi ehti muuttua neljä kertaa.

Juutilainen on nauttinut eläkkeestä. Sitä ennen hän toimi SKOn valtuuskunnan pitkäaikaisena jäsenenä sekä luottamusmiehenä että taloudenhoitajana. SKO-vuosista jäi mukavat muistot erityisesti valtuuskunnasta sekä luottamusmies- ja yhteysopettajapäiviltä. Päivien keskusteluissa sai hyviä vinkkejä. Uusia ystäviäkin tuli, muutamien kanssa pidetään yhteyttä edelleen.

Vapaa-aikana Juutilainen viihtyy vesillä. Purjehtimisharrastus on eläkeaikana laajentunut niin, että veneessä yöpymisiä tuli tänä kesänä 63. Vuosien varrella Juutilainen on kierrellyt Kuopion ja Saimaan vesiä, Ahvenanmaata. Leningradissa ja Tallinnassa on käyty.

”Tapailen muutamia entisiä työkavereita, etenkin muikulla. Ajattelin, että lähden SKO-päivillekin vielä, mutta ne sitten peruttiin, se vähän harmitti.” Juutilaisella on SKO-vuosista paljon hyvää sanottavaa, muistot ovat positiivisia.

Teksti: Katja Remsu

Kuva: Raili Mähönen

Työelämäyhteyksiä kansainvälisille opiskelijoille

Kun suomalainen korkeakouluopiskelija valmistuu opinahjostaan, hänellä on usein jo kontakteja työelämään sekä oman alan työkokemusta. Kontaktit ovat syntyneet esimerkiksi harjoittelujen ja yrityksille tehtävien opinäytetöiden aikana. Lisäksi suomalainen opiskelija tuntee yleensä hyvin työelämän säännöt ja toimintatavat. Kun Suomessa tutkintonsa suorittava kansainvälinen opiskelija valmistuu, hänen tilanteensa on toinen: oman alan työkokemusta ei ole ehkä lainkaan eikä myöskään työelämäkontakteja. Tämä kävi ilmi kyselyssä, jonka Tekniikan akateemiset teki vuonna 2019 valmistuneille diplomi-insinööreille ja arkkitehteille.

Kansainväliset tutkinto-opiskelijat tarvitsevat suomalaisten opiskelijoiden tavoin harjoittelupaikkoja ja mahdollisuuksia opinäytetöiden tekemiseen maakunnan yrityksille tai muille organisaatioille. Myös kv-opiskelijoiden on tärkeä saada opiskeluaikana jalka oven väliin työelämässä ja oppia tuntemaan työelämän pelisääntöjä. Kun pääsee tutustumaan suomalaiseen työelämään ja saa mahdollisuuden luoda verkostoja sekä kartuttaa kielitaitoa käytännössä, on työllistyminen valmistumisen jälkeen helpompaa.

Kielitaito mainitaan usein esteeksi työnsaannille. On paljon työtehtäviä, joissa suomen kielen osaaminen on keskeinen taito. Esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä ja hoitoalalla on erittäin tärkeä ymmärtää asiakkaita sekä heidän toiveitaan ja pystyä reagoimaan niihin. Moni opiskelija, joka on onnistunut saamaan harjoittelupaikan esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä, on saanut huomata, miten nopeasti kielitaito kehittyy, kun kieltä käyttää päivittäin – olipa kyseessä sitten suomen kieli tai vieras kieli. Tällaiset kokemukset työelämässä vahvistavat oppimismotivaatiota.

Haastattelimme Etelä-Karjalassa toimivien yritysten sekä muiden organisaatioiden edustajia, joilla oli kokemusta kansainvälisten osaajien kanssa toimimisesta. Asiakaspalvelutehtävissä ja hoitoalalla suomen kielen taidon merki-

tys korostui jonkin verran enemmän kuin asiantuntijatehtävissä. Kaikilla aloilla kielitaitoa pidetään tärkeänä työyhteisöön integroitumisen kannalta. Haastateltavat toivoivat, että jo opiskeluaikana syntyisi ymmärrys suomen kielen taidon tarpeellisuudesta sekä kipinä kielen oppimiseen.

Haastatteluissa kävi ilmi, että suomalaisen työelämän pelisääntöjä ei aina tunneta riittävän hyvin. Esimerkiksi suomalainen täsmällisyys, nainen esimiehenä ja sääntöjen noudattamisen tärkeys voivat aiheuttaa hämmennystä ja väärinymmärryksiä. Olisikin hyvä, että kansainväliset opiskelijat perehtyisivät suomalaisen työelämän sääntöihin ja toimintatapoihin jo opiskeluaikana. Työharjoittelu sekä muut lyhyet tutustumisjaksot työelämään antaisivat erinomaiset mahdollisuudet havainnoida ja harjoitella työelämätaitoja käytännössä. Lisäksi ne antaisivat toivottua kipinää suomen kielen opiskeluun.

Monet LUT-yliopiston sekä LAB-ammattikorkeakoulun kansainväliset opiskelijat haluaisivat jäädä työhön Etelä-Karjalan alueelle. Kynnys kansainvälisen opiskelijan vastaanottamiseen voi kuitenkin olla yrityksissä joskus korkea. TalentHUB Etelä-Karjala -hanke haluaa madaltaa tätä kynnystä ja auttaa yrityksiä ja kansainvälisiä opiskelijoita kohtaamaan. Tavoitteena on tuoda esiin sitä osaamista, jota kansainvälisillä osaajilla on ja josta voi olla hyötyä yrityksen liiketoiminnan kehittämisessä.

Osana TalentHUB Etelä-Karjala -hanketta luodaan kansainvälisille opiskelijoille suunnattu toiminnallinen tehtäväkonaisuus, jonka avulla opiskelijat voivat kehittää työelämässä tarvittavaa kielitaitoa sekä työelämän pelisääntöjen tuntemusta. Tehtäviin sisältyy myös mahdollinen työharjoittelu tai työn varjostaminen paikallisessa yrityksessä. Toiminnallisten tehtävien ja harjoittelun avulla kansainvälinen opiskelija saa arvokkaita työelämäkontakteja, joiden kautta saattaa löytyä vakituinen työpaikka.

Teksti: Tarja Kovalev & Pirjo Rantonen

Etä- tai lähiopetukseen Editan digimateriaaleilla

Tilaa opettajan ilmainen
koekäyttö ja testaa!
shop.edita.fi/koekaytto



TALOUSHALLINTO



ASIAKASPALVELU, TAPAHTUMATUOTANTO, MARKKINOINTI JA VIESTINTÄ



KIELET



TILAUKSET JA LISÄTIEDOT
opettajapalvelu@edita.fi
puh. 020 450 010
shop.edita.fi/oppiminen

Edita Oppiminen



EDITA

Mentorointi on rikastuttavaa ja tarjoaa ihania kohtaamisia

Kajaanin kaupungin uusille esimiehille on järjestetty useiden vuosien ajan valmennusta esimiestehtäviin. Koulutuskokonaisuus on toteutettu yhteistyössä Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Aikuis- ja täydennyskoulutuspalvelut AIKOPAn kanssa. Valmennus sisältää mentorointiosion, jota osallistujat ovat pitäneet yhtenä parhaimmista kokemuksista vuoden kestävästä kehittämispolun aikana.

Osaamisen jakamista

Mentoroinnilla on perinteisesti tarkoitettu tavoitteellista ja sovittuja periaatteita noudattavaa vuorovaikutussuhdetta, jossa mentori ja mentoroitava eli aktori työskentelevät yhdessä ke-

hittääkseen mentoroitavan osaamista (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 15). Toisaalta tänä päivänä nousee esille myös se, että mentoroinnissa molemmat osapuolet – niin aktori kuin men-

Vaikka mentoroinnissa on kyse tuhansia vuosia vanhasta toimintatavasta, se sopii hyvin tämän päivän osaamisen kehittämiseen

torikin – jakavat osaamistaan ja oppivat yhdessä (Leskelä 2005, 189-190). Kram ja Ragins (2007, 665) käyttävät termiä joustava asiantuntijuus (fluid expertise). Mentoroinnin periaatteita ovat mo-

lemminpuolinen avoimuus, luottamus ja sitoutuneisuus sekä vapaaehtoisuus.

Vaikka mentoroinnissa on kyse tuhansia vuosia vanhasta toimintatavasta, se sopii hyvin tämän päivän osaamisen kehittämiseen. Työelämä muuttuu nopeasti, emme voi tarkasti ennakoita, mitä tulevaisuudessa tulisi osata. Tämän vuoksi jatkuvaan oppimiseen työpaikoilla tarvitaan joustavia ja nopeasti reagoivia ratkaisuja.

Mentorointiin valmistautuminen

Esimiesvalmennukseen osallistui 20 henkilöä Kajaanin kaupunkikonsernin toimialoilta. Valmennuksen mentorointiosio käynnistettiin keskustelutilaisuudella, jossa käsiteltiin mento-



roinnin perustietoja, sen eri muotoja, kuten pari- ja ryhmämentorointia sekä mentorointiprosessia.

Pääsääntöisesti mentorointi toteutettiin perinteisenä parimentorointina, jossa parin muodostivat yksi aktori ja yksi mentori. Osa toteutti ryhmämentorointia, jolloin yhdellä mentorilla oli kaksi aktoria. Osa nyt mukana olleista 15 mentorista oli mentoroinut jo aiemmissa valmennuksissa. Mentoreiden löytäminen Kajaanin kaupunkiorganisaatiosta oli helppoa. Myös mentori-aktori-parit löysivät toisensa vaivattomasti. Koska mentoroinnissa on kyse aktorikeskeisestä toiminnasta, pääsivät mentorit valitsemaan itselleen mentorin listalta tai listan ulkopuolelta.

Esimiesten keskinäinen sparraus ja mentorointi ovat vahva kehittämisen työkalu

Mentoroinnissa tärkeää on tavoitteiden asettaminen. Sekä aktorit että mentorit täyttivät taustatietolomakkeen, jossa he toivat esille muun muassa omia tavoitteitaan. Tämän lisäksi parit/ryhmät laativat ensimmäisellä tapaamiskerralla mentorointisopimuksen, jossa osapuolet yhdessä sitoutuivat tavoitteisiin ja pelisääntöihin sekä siihen, miten arvioivat mentorointiprosessiaan. Parin/ryhmän keskinäisen arvioinnin lisäksi osapuolilta pyydettiin prosessista palautetta. Palautekyselyyn saatiin 29 vastausta, joista aktoreilta 17 ja mentoreilta 12.

Mentorointiprosessin arviointia

Mentorointitapaamisia oli vähintään kolme, ja parit/ryhmät toteuttivat niitä vaihtelevasti etävälinein ja kasvokkain. Käytetyimpiä etävälineitä olivat Teams, Skype ja puhelinyhteys. Pääsääntöisesti vastaajat olivat tyytyväisiä siihen, miten mentorointi onnistui etävälineiden avulla. Tosin ongelmiakin esiintyi: esimerkiksi palomuri saattoi estää yhteyden. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että kasvokkainen keskustelu olisi luontevampaa ja sopisi mentorointiin paremmin kuin etävälinein toteutettu.

Vastaajat arvioivat mentorointiprosessin eri osa-alueiden toimivuutta asteikolla 1–4. Aktori-mentori-parien

muodostaminen, aikataulujen järjestäminen sekä mentoroinnin kesto saivat keskiarvon 3,7–3,8. Osa pareista/ryhmistä olisi toivonut lisää tapaamiskertoja, ja osa heistä myös jatkoi mentorointia vaaditun kolmen tapaamiskerran jälkeen. ”Jatkamme mentorointitapaamisia myöhemminkin, sillä molemmat koimme prosessin jäävän vielä vähän kesken.”

Tavoitteiden asettaminen (ka 3,4) ja mentoroinnin arviointi yhdessä parin kanssa (ka 3,6) saivat hieman heikommien arvosanojen. Vastauksissa korostettiin sitä, että alussa olisi hyvä asettaa selkeät tavoitteet ja siten myös rajata keskusteluja. ”Omalla kohdallani rajaminen oli vähän vaikeaa. Vaikka meillä oli selkeä teema, minulla ”suksi lipsui” usein vähän muihinkin aiheisiin. Holistinen ihminen näkee kokonaisuuksia, ja se oli myös mentorini hieno piirre!”

Vastaajat olivat sitä mieltä, että vuorovaikutus aktorin ja mentorin välillä toimi erinomaisesti (ka 4). Myös avoimissa vastauksissa vuorovaikutus tuli esille. ”Parasta mentoroinnissa oli kärsivällinen aktorin tarpeista lähtenyt tuki.” Myös sitä, että aktori ja mentori olivat usein eri toimialoilta, pidettiin hyvänä. Sen koettiin tuovan uusia näkökulmia mutta toisaalta yhdistävän eri alojen esimiehiä, koska esimiestyön haasteet ovat usein riippumattomia toimialasta. Vuorovaikutukseen liittyvät myös luottamuksellisuus ja avoimuus. ”Parasta oli luottamuksellinen keskustelu, jossa sai tuulettaa omia ajatuksia ja purkaa sydäntään...”

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että kasvokkainen keskustelu olisi luontevampaa ja sopisi mentorointiin paremmin kuin etävälinein toteutettu

Vaikka kyseessä on aktorikeskeinen toiminta, myös mentorit hyötyvät prosessista. Mentorin mukaan ”työskentely oli molemmille hyväksi, omien esimerkkien pohtiminen haastaa myös pohtimaan omia ratkaisuja, jotta ne osaa perustella mentoroitavalle”. Toisaalta mentorille antaa paljon myös tieto siitä, että hän voi jakaa omaa, pitkään kartunutta kokemustaan ja osaamistaan.

Lopuksi

Kyselyyn vastanneista suurin osa (72 %) haluaisi jatkossakin toteuttaa mentorointia työssään. Noin neljäsosa (24 %) ottaa sen mahdollisesti käyttöönsä jatkossa ja 4 % oli sitä mieltä, ettei haluaisi mentorointia omassa työssään toteuttaa. Kajaanin kaupungin kehityspäällikkö Tuula Rompasen mukaan kaupunkiorganisaatiossa mentorointia toteutetaan nimenomaan osana esimiesvalmennusta. Tällä hetkellä kaupungilla ei ole muita systemaattisia mentorointikäytänteitä.

Mentorointi sopii julkishallinnon osaamisen kehittämiseen. Esimiesten keskinäinen sparraus ja mentorointi ovat vahva kehittämisen työkalu ja lisä teoreettiseen jatko- ja täydennyskoulutukseen (Järvinen 2011, 60). Johtamista ja esimiestyötä pidetään kontekstuaalisena ja jaettuna toimintana, mikä tukee sitä, että kehittämismenetelmät ovat ongelma- ja oppijakeskeisiä, kuten mentorointi tai coaching. (Juuti 2011, 81).

Teksti: Tuula Rajander

Kuva: Jaana Tolonen

Lähteet:

Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. (2000). Mentoroinnin monet kasvot.

Yrityskirjat.

Juuti, P. (2011). Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen. Teoksessa T. Syvänen & K. Mikkonen (toim.). Julkinen johtajuus barometritutkimus. Johdon ja esimiesten näkemys johtamisen tilasta julkishallinnossa. Sitran selvityksiä 65, 80-83.

Järvinen, P. (2011). Esimiesvalmiudet ja henkilöjohtaminen. Teoksessa T. Syvänen & K. Mikkonen (toim.). Julkinen johtajuus barometritutkimus. Johdon ja esimiesten näkemys johtamisen tilasta julkishallinnossa. Sitran selvityksiä 65, 58-60.

Kram, K. E. & Ragins, B. R. (2007). The Landscape of Mentoring in the 21st Century. Teoksessa Ragins, B. R. & Kram, K. E. (Eds.) The Handbook of Mentoring at Work. Thousand Oaks: Sage. 659-687.

Leskelä, J. (2005). Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Oppimisympäristöjen kehittämistä Karelia-ammattikorkeakoulussa

Työntekeeminen muuttuu kovaa vauhtia yhä monimuotoisemmaksi. Työpaikkoja häviää teknologian kehittymisen myötä ja rutiinomaiset työt automatisoidaan ja hoidetaan tekoälyn avustuksella. Robotit palvelevat asiakkaita, ostoksia tehdään virtuaali-maailmoissa ja kokouksissa esiinnyttään hologrammeina. Etätöiden tekeminen lisääntyy ja laajennetun todellisuuden (XR, Extended Reality) teknologiat ovat osa jokapäiväistä työn tekemistä.



kehittäminen Tulevaisuuden työ -hankkeessa. Hanke kestää kolme vuotta ja sen tarkoituksena on kehittää oppimisympäristöjen lisäksi opettajien pedagogista osaamista vastaamaan tulevaisuuden työn vaatimuksia. Hanke on suuri kokonaisuus, jota rahoittavat Karelia-ammattikorkeakoulun lisäksi ESR/Etelä-Savon ELY-keskus ja EAKR/Pohjois-Karjalan maakuntaliitto.

Hanke pitää sisällään niin fyysisten tilojen kuin opetukseen liittyvän peda-

gogisen osaamisen kehittämisen. Oppimisympäristön tarpeita on selvitetty eri alojen opettajilta sekä benchmarkkaamalla kansallisia sekä kansainvälisiä oppimisympäristöjä. Uudet oppimisympäristöt pyritään rakentamaan niin, että ne huomioivat mahdolli-

luliiketoiminnassakin. Opetuksen järjestämistä helpotetaan muun muassa liikkeen tunnistavilla robottikameroilla. Opetuksen monipuolistamiseen tarjotaan XR teknologiaa, simulaatiotiloja sekä muita osallistavan vuorovaikutuksen mahdollistavia tiloja. Suunnitteilla on esimerkiksi Canvas-yhteissuunnitteluseiniä ja MLCR -luokkia (Multilocation Classroom).

Kehittäjäopettaja-ohjelma

Uudet oppimisympäristöt ja teknologiat vaativat myös opetusmenetelmien kehittämistä. Oppimisympäristöt ovat jokaisen opettajan käytettävissä, mutta opettajien pedagogisten taitojen kehittämistä ja oppimisympäristöjen hyödyntämistä opetuksessa tuetaan lisäksi erillisen Kehittäjäopettaja -ohjelman avulla. Opettajat voivat hakea hankkeeseen mukaan kehittäjäopettajaksi kehittämään omaa opetustaan työelämälaheisissa projekteissa. Hanke tarjoaa opettajille resurssit

Ammattikorkeakouluissa opetusta annetaan etä-, lähi- ja hybridiopetuksena. Lisäksi opinnoissa tehdään käytännönläheisiä projekteja työelämän toimeksiantoina yhteistyössä yritysten kanssa. Työnteon ja opetuksen monimuotoistuminen luo tarpeita ajantasaisen oppimisympäristön kehittämiseksi ja käyttöönnotolle.

Oppimisympäristöjen tulisi palvella laajasti erilaisia pedagogisia ratkaisuja ja tarjota ratkaisuja niin yleisiin pedagogisten haasteisiin kuin ainekohtaisiin haasteisiin. Hyvin suunnitellut tilat ja uudet teknologiset ratkaisut mahdollistavat oppimisympäristöjen ja opetusmenetelmien monipuolistamisen tarjoten samalla opiskelijoille syvempiä ja aidompia oppimiskokemuksia oppimisen kohteena olevasta ilmiöstä.

Tulevaisuuden työ -hanke

Karelia-ammattikorkeakoulussa aloitettiin syksyllä 2020 oppimisympäristöjen



simman laajasti erilaiset tulevaisuuden työn sekä eri alojen vaatimukset. Lisäksi opetuksen kehittämiseen tarjotaan opettajille yhteissuunnittelutiloja sekä opetusmateriaalin tuotantotiloja.

Oppimisympäristöihin integroidaan uusinta opetusteknologiaa ja niitä on tarkoitus hyödyntää laajasti niin opetuksessa, TKI toiminnassa kuin palve-

seksi oppimisympäristöt opetuksen kehittämiseen. Kehittäjäopettajat sitoutuvat hankkeessa kehittämään opetustaan ja jakamaan osaamistaan myös muille opettajille.

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

Avoimia kiertotalousaineistoja liiketalouden koulutukseen

Ilmastonmuutos, luonnonvarojen ylikulutus, monimuotoisuuden köyhtyminen ja sosiaalinen eriarvoisuus tunnistetaan yhteiskunnallisessa ja taloudellisessa keskustelussa paremmin kuin koskaan aikaisemmin. Kiertotalous nähdään keinona ratkaista näitä ongelmia, ja Eurooppa ja Suomi rakentavatkin kiertotaloudesta talouden uutta perustaa.

Ammattikorkeakoulujen rehtori-neuvosto Arene ry. julkaisi 24.11.2020 ammattikorkeakoulujen kestävä kehityksen ohjelman, jossa luvataan kehittää ammattikorkeakoulujen koulutusta siten, että ”jokaisella valmistuneella opiskelijalla on kyky edistää kestävä kehitystä ja torjua ilmastonmuutoksen kielteisiä vaikutuksia yhteiskunnassa. Kestävyys ja vastuullisuus huomioidaan kaikessa TKI-toiminnassa ja sitä suunnataan tuottamaan ratkaisuja kestävyysasteisiin, edistämään kestävä kehitystä ja vähentämään ilmastonmuutoksen vaikutuksia.”

Koulutuksen kiertotaloustransformaation edistämiseksi on Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntänyt kärkihankerahoitusta kolmevuotiselle Kiertotalousosaamista ammattikorkeakouluihin –hankkeelle, joka päättyy tämän vuoden lopussa. Hankkeessa 19 ammattikorkeakoulua on yhdessä muun muassa tuottanut kiertotalouden osaamisperustaisia opintosisältöjä ammattikorkeakoulujen eri tutkintoihin yhteensä yli 270 op edestä. Puolet aineistosta on englanninkielistä ja muutamia ruotsinkielisiäkin sisältöjä löytyy.

Kiertotalouden liiketoiminta-teeman alla opintosisältöjä on tuotettu 50 op verran, kuuteen eri alateemaan, jotka ovat

1. Design Driven Innovation
2. Jakamistalous
3. Liiketoimintamallit
4. Logistiikka ja kuljetukset
5. Palvelumuotoilu
6. Vastuullisuus.

Liiketoimintamallit -osion yhteydessä on bonuksena tuotettu kiertotalouden taloushallintoon ja rahoitukseen liittyviä sisältöjä. Alateemojen opintosisältöjen esittelyt löytyvät lokakuussa toteutetun Miten kiertotalousosaamista integroidaan liiketoimintaosaamiseen ja -opetukseen? –webinaarin materiaaleista.

Aineistot ovat monimuotoisia, muun muassa 10 opintopisteen kokonaisista opintojaksoitoteutuksista pieniin, jo olemassa oleviin opintojaksoihin helposti integroitaviin osioihin, yksittäisiin tehtäviin tai videoihin. Aineistoissa on myös linkkejä ajankohtaisiin tietolähteisiin.

Kaikki Kiertotalousosaamista ammattikorkeakouluihin –hankkeessa tuotetut opintosisällöt on avoimesti jaettu Creative Commons -lisenssillä ja ne löytyvät Avointen oppimateriaalien kirjastosta eli aoe.fi –portaalista. KiertotalousAMK –hankkeen aineistot tunnistat yhtenäisestä kuvakkeesta (Kuva 1).

Aoe.fi -portaalissa voi haluttuja sisältöjä hakea hakusanoilla, koulutusasteen, oppiaineen tai tieteenalan tai materiaalityypin mukaan. Osa englanninkielisistä aineistoista löytyy suomenkielilläkin hakusanoilla, mutta kannattaa kirjoittaa hakusanat myös englanniksi tai ruotsiksi, jos haluaa sisällyttää hakuun eri kielillä tuotetut aineistot.

Kiertotalouden liiketoiminta-teeman opintosisältöjen lisäksi kannattaa tutustua muihinkin itselle mielenkiintoisiin teemakokonaisuuksiin. Ainakin seuraavat teemasisällöt voivat olla kiinnostavia myös liiketalouden opettajille:

- Teollisuus 4.0 ja yhteiskunta 5.0
- Väestö, kulutus, ympäristö, megatrendit
- Kestävä yhdyskunta
- Sosiaaliset innovaatiot ja globaali oikeudenmukaisuus
- Ympäristöpolitiikka, -johtaminen ja –lainsäädäntö
- Muotoilu ja 3D suunnittelu
- Pakkausmuotoilu.

Opintosisältöjen tuottamisen lisäksi Kiertotalousosaamista ammattikorkeakouluihin -hankkeessa on muun muassa kehitetty opetusmenetelmiä kiertotalouden integroimiseksi opetukseen, oppimisympäristöjä tukemaan opiskelijoita tulevaisuuden kiertotalousasian tuntijaksi kasvamisessa, sekä yritysyritystyötä kiertotalouden opetuksen tueksi. Opettajaksi opiskeleville on hankkeessa lisäksi tuotettu 5 opintopisteen laajuinen Kiertotalouskoulu opettajalle – opintojakso.



Kiertotalousosaamista ammattikorkeakouluihin -hankkeessa tuotetut aineistot tunnistaa aoe.fi -portaalissa tästä kuvakkeesta

Toivottavasti Kiertotalousosaamista ammattikorkeakouluihin -hankkeessa tuotetut aineistot innostavat ja auttavat meitä uudistamaan opetusta ja kouluttamaan opiskelijoita toimimaan ja kehittämään toimintaa tulevaisuuden kiertotalousyhteiskunnassa.

Teksti: Ritva Jäättelä, Laurea-ammattikorkeakoulu

Nyt jos koskaan tarvitaan taitavia esihenkilöitä

Kaikenlaiset kriisit tuhoavat tai vähintään ravisuttelevat rutiineja ja sitä kautta myös työyhteisöjä. Ihminen on melkoinen sopeutuja, mutta sopeutumisen edellytyksenä ovat usein juuri rutiinit, ilman niitä katoaa myös turvallisuudentunne.

Ihmisten heikkoudet ja vahvuudet nousevat usein esiin poikkeusolosuhteissa, silloin työpaikoilla katseet suuntautuvat esihenkilöihin. Poikkeusolosuhteissa korostuu relevantin ja oikean tiedon merkitys, ja johtamisessa rauhallisuus, selkeys, päätöksentekokyky ja riittävä avoimuus. Avokonttorissa ja opettajainhuoneessa pitäisi välttää kaikenlaista kuohuntaa, oli kyse sitten verkko- tai lähikohtamisesta.

Esihenkilö voi johtamisellaan tukea mielen hyvinvointia työpaikalla, se edellyttää, että esihenkilö löytää itselleen sopivan tavan olla läsnä, etänäkin. On tutkittu juttu, että etätyöskentely kuluttaa voimia eri tavalla kuin fyysiset kohtaamiset. Opettajille tämä tarkoittaa usein esimerkiksi sitä, että spontaani kollegan ja työyhteisön tuki jää saamatta. Siksi esihenkilön antaman läsnäolon merkitys korostuu.

Kriisissä tiedon prosessointi on tavallista hitaampaa, siksi sanomisia on helppo tulkita väärin. Esihenkilön täytyisikin löytää itselle sopivat ja työyhteisöön asettuvat tavat olla läsnä ja antaa erityishuomiota omille työntekijöilleen. Pitäisi muistaa puhua nimillä ja huolehtia siitä, että kaikki pääsevät osallistumaan ja jaksavat kiinnostua.

Kotona karanteenissa tai etätyössä oleminen provosoi ahdistusta ja masennusta. Esihenkilön olisi hyvä keskustella alaisten kanssa, mitä haasteita ja ajatuksia poikkeustilanne herättää. Kokemus läsnä olevasta esihenkilöstä vahvistaa työntekijöiden kokemusta tuen saamisesta. Etäjohtaminenkin voi olla hyvää, kunhan johtamista tapahtuu.

Työkykyjohtaminen on välittämistä, eikä sitä voi ulkoistaa. Tutkimusten mukaan kokemus läsnä olevasta esihenkilöstä vahvistaa työntekijöiden arvostuksen, työn merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hyvä esihenkilö on tekemisissä työntekijöiden kanssa ja heidän käytettävissään, myös etätyöskentelyssä. Välittämisen ilmapiiri lisää vastuun ottamista omasta työstä.

Työntekijöiltä odotetaan jatkuvaa kehitystä ja uuden oppimista, uusia toimintatapoja, järjestelmiä ja tehokkuutta. Mitä esihenkilöltä saa odottaa? Työhyvinvoinnissa keskeistä on, että työ on turvallista ja sitä tehdään hyvin johdetussa, ammattitaitoisessa organisaatiossa. Esihenkilön tapa kommunikoida vaikuttaa tiimin tai organisaation viihtyvyyteen.

Työntekijät eivät välttämättä kohtaa esihenkilöitään säännöllisesti, kun työnteon ajattomuus ja paikattomuus yleistyvät. Siitä huolimatta esihenkilön työssä on huomioitava tuki, läsnäolo ja saatavuus. Tutkimusten mukaan nimenomaan esihenkilön tuella on huomattava vaikutus työhyvinvointiin. Esihenkilöltä saadulla tuella, läsnäololla ja vuorovaikutuksella voidaan huolehtia työssä viihtymisestä ja tehokkaasta työskentelystä etätyössäkin.

Teksti: Katja Remsu, lehtori, LAB-ammattikorkeakoulu

Lähteet:

Markko, S. 2017. Esimiehen tuen ja läsnäolon vaikutus työhyvinvointiin. Opinnäytetyö.

Sarkkinen, M. 2020. Näin esimies on läsnä työntekijöilleen. TTL.

Sarkkinen, M. 2020. Työkykyjohtaminen on välittämistä, eikä sitä voi ulkoistaa. TTL