

Työelämäosaamisen koulutusta kehitettävä

Osaaminen on tietoa ja tekemisen taitoa. Henkilöstö työpaikoilla tarvitsee ammatillisen osaamisen ohella ”yleistä työpaikkaosaamista”. Kansainvälisessä viestinnässä ammatillinen osaaminen nimetään usein ”tekniseksi”. Yleistä työpaikkaosaamista taas kutsutaan ”ei-tekniseksi”. Englanniksi siitä puhutaan NTS-osaamisena (Non-Technical Skills).

Ei-teknisen osaamisen katsotaan tavallisimmin koostuvan henkilön kognitiivisista valmiuksista kuten oppimiseen, muistamiseen, innovointi- ja ongelmanratkaisutaitoihin sekä päätöksentekoon liittyvistä valmiuksista. Ei-teknisen osaamisen vaikutelma koostuu myös ”pienistä ja suurista” sosiaalisista taitotekijöistä kuten tervehtiikö työntekijä ja miten hän toimii tiimissä. Edellä sanotun mukaisesti korostamme NTS:n valivaa tiedepohjaista kytkentää ihmisen kognitiivisiin ja sosiaalisiin työpaikkavalmiuksiin ja niitä koskeviin tutkimustuloksiin.

Toki yleiset työelämätaidot - aihepiiriin usein liitetty termi - sisältävät myös hyvin monenlaisia työn arjen asioita, kuten ”itsensä johtaminen”, etiikka- ja lakiasiat sekä työehtosopimukset. Nämä työelämän tietotaidot sekä työympäristöä, työyhteisöjen organisointia ja työpaikkaroolleja koskevat tekijät, ovat valtaosin yhteisiä kaikille toimialoille.

NTS tarjoaa työntekijälle mitä olennaisimpia laadukkaan ammatillisen työnteon taustaedellytyksiä. NTS on tarpeen muun muassa oman työyhteisön toiminnan, työn su-

YLÄKERTA



HELI
KIEMA-JUNES



SEPPO VÄYRYNEN

”NTS ei ole sama asia kuin puheliaisuus tai ulospäin suuntautuneisuus. Työelämätaidot ja valmiudet kypsään ammatillisuuteen ovat eri asioita kuin ihmisen persoonallisuus.”

juvuuden ja turvallisuuden kriteerien täyttämiseksi. NTS ei ole sama asia kuin esimerkiksi puheliaisuus tai ulospäin suuntautuneisuus. Samoin työelämätaidot ja valmiudet kypsään ammatillisuuteen ovat eri asioita kuin ihmisen persoonallisuus tai sen piirteet. On tärkeää ymmärtää erilaisia näkökulmia ja ihmisten erilaisuutta, mutta nähdä erilaisuus voimavarana eikä uhkana. On viisasta korostaa juuri niitä ei-teknisiä taitoja, joita kaikki voivat harjoitella ja oppia, kuten vuorovaihtustaidot. Yhä tärkeämpi kommunikointi muun muassa niin työyhteisössä kuin asiakkaiden suuntaan tehostuu, jos ei-tekninen osaamisalue on hyvin hallinnassa. Yhä useammassa työpaikassa jokaisen

on oltava hyvä kommunikoija niin ”sisällä kuin ulospäin”.

Työ- ja elinkeinoministeriön tuore raportti toteaa, että suomalaisen johtajan asia- ja prosessiosaaminen on korkeaa luokkaa, eikä hän ”pönötä” tai korosta hierarkioita. Suomalaisjohtajan heikkoutena nähdään keho kyky innostaa ihmisiä ja tuottaa johdettaville tunnetta työn merkityksellisyydestä.

Johdon ja esimiesten NTS-tarve on ilmeinen, mutta kaikki työssä olevat ja sinne koulututtavat tarvitsevat NTS-työpaikkaosaamista. Jo opiskeluvaiheessa tarvittaisiin lisää huomiota ei-tekniseen työelämäosaamiseen. Tarve koskee kaikkia, mutta erityisesti tulevia esimiehiä ja johtajia. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden mitä keskeisimpiä osatekijöitä ovat toimiva vuorovaikutus työyhteisössä ja luottamuksellinen esimies-työntekijä -suhde.

Henkilöstön NTS-osaaminen jaetaan Iso-Britannian rautatiealan seitsemänkohtaisessa koulutusmallissa seuraavasti: tilannekuvan hallinta, tunnollisuus, kommunikointi, yhteistyökyky, päätöksenteko, työkuorman säätely ja itsensä johtaminen.

Teknologian roolin jatkuva korostuminen ei poista tarvetta kasvotusten tapahtuvalle vuorovaikutukselle työssä. Psykologisiin perustarpeisiin kuuluu sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteenkuuluvuuden tunne. Työyhteisö täyttää - tai jättää täyttämättä - tästä merkittävän osan.

Voisiko tekoälyn lisäksi työpaikoille tuoda myös ”tekotunteen”? Sellaisen roolille työyhteisöissä em-

me näe mahdollisuuksia. Emme sen kehittämissyrityksiä toivokaan. Toki ”oikean tunnemaailman” tärkeän merkityksen näemme, ja siihen liittyvän osaamisen lisätarpeen työelämässä. Tiede-lehti (9/2018) tuo laajasti esille tunteiden roolia myös työhön liittyen, muun muassa näin: ”Hyvät päätökset eivät synny ilman tunteita”, ja ”Järjen ja tunteiden vuoropuhelu on välttämätöntä, jotta voimme selvittää jokapäiväisestä elämästämme ja tulla toimeen muiden kanssa”.

Työpaikkaosaamisen opintoja olisi tarjottava niin opiskelun alku- kuin loppuvaiheessa. Tarve on suuri siksin, että oppilaitoksesta valmistuvan työelämän kaari on 40-50 vuotta. Työpaikan ja ammatin vaihtoja tuohon myös sisältynee - niissäkin NTS-osaaminen auttaa.

”Oulun kouluista” yliopisto, ammattikorkeakoulu ja ammattiopisto ovat valtakunnallisessa Valmiina työelämään! - eli VALTE-hankkeessa mukana yhdessä. Samoille työpaikoille kun kaikista eri tason kouluista mennään. Samoille työpaikoille tulevat voivat olla myös kovin erilaisen ammatillisen erikoistumisan sektoreilta tulevia. VALTE kehittää Suomeen ei-teknisten työelämäasioiden yhteistä osaamis- ja opetusvarantoa. Sen monipuolista tarjontaa voivat hyödyntää niin työpaikat kuin eri asteen oppilaitokset. ✖

Heli Kiema-Junes on yliopistopettaja kasvatustieteiden tiedekunnassa ja Seppo Väyrynen professori teknillisessä tiedekunnassa Oulun yliopistossa.