

Pääkirjoitus

Työelämäosaaminen – mitä se on?

Katariina Raij

Johtaja, KT

Laurea-ammattikorkeakoulu

katariina.raij@laurea.fi

Outi Kallioinen

Rehtori, dosentti, KT

Lahden ammattikorkeakoulu

outi.kallioinen@lamk.fi

Ammattikasvatuksen aikakauskirjan vuoden 2013 viimeisen numeron teemana on työelämäosaamisen kehittäminen ja syventäminen. Työelämäosaamisen kehittämisen haaste on pitkälti ohjannut ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen kehittämistä koskevaa keskustelua. Työelämän edustajat ovat ajoittain kriittisesti arvioineet koulutuksen vastaavuutta suhteessa työelämän taitovaatimuksiin. Toisaalta koulutuksen piirissä on pyritty ennakoivaan suunnitteluun ottamalla huomioon työelämän muutokset ja tulevaisuuden asettamat haasteet. Tietyn asteinen yksimielisyys vallinnee kuitenkin siitä, että työelämän kehittäminen ja syventäminen nähdään

työelämän ja koulutuksen vuoropuheluna.

Rakentavan yhteistyön edellytyksenä on yhteisen kielen muodostuminen. Mitä tarkoitetaan työelämäosaamisella? Euroopan komission v. 2008 julkaisema Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF) vauhditti koulutuksen piirissä osaamis pohjaista keskustelua, joskin osaamis pohjaisuus oli Suomessa jo aiemmin otettu huomioon kehitettäessä korkeakoulujen opetussuunnitelmia (vrt. Tuning 2005, Karjalainen 2003, ARENE 2006, Halttunen & Pyykkö 2010).

Osaamisen käsite (englannin kielen competence-käsite) otettiin käyttöön yhdysvaltalaisessa yritys konsultoinnissa 1970-luvulla (Delamare-Le Deist &

Winterton 2005), josta se levisi strategisen johtamisen välineenä erityisesti tietointensiivisillä aloilla (Sveiby 1997). Osaamisen käsitteen käyttö on levinnyt laajalti myös työelämään mahdollistaen yhteyden rakentamisen työelämän tarpeiden ja koulutuksen tavoitteiden välille (van der Klink & Boon 2002, 6). Käsitteen määrittely on kuitenkin osoittautunut haasteelliseksi erityisesti suhteessa tietämiseen. Sveiby (1997) määrittelee osaamisen tietämisenä, joka sisältää tosiasioihin perustuvan tiedon, taidot, kokemukset, arvot ja sosiaaliset verkostot sekä kyvyn toimia tilanteessa. Rychen ja Salganic (2000) tarkastelevat osaamista kognitiivisena, eettisenä, motivoivana, sosiaalisena ja toiminnallisena osaamisena. Osaamista analysoinut Ellström (1998) esittää puolestaan, että yksilön osaamistason määrittävät koulutus, työelämän osaamisvaatimukset, suoritettut tutkinnot sekä kelpoisuusvaatimukset. Nämä lienevät merkityksellisiä myös suomalaisessa työhönottotilanteessa.

Osaamisen käsitteeseen suomalaisessa keskustelussa liittyvät tietojen ja taitojen soveltaminen sosiaalisessa kontekstissa (vrt. Raivola & Vuorensyrjä 1998), samoin myös käsitteet kompetenssi, pätevyys ja kyvykkyys erityisesti, kun puhutaan työelämäosaamisesta. Viitala (2005) on selkiyttänyt joidenkin englanninkielisten käsitteiden merkitystä kuten 'skills', 'competencies' ja 'capabilities'. 'Skills' tarkoittaa erityisesti taitoja ja erityisosaamista, joita voidaan opettaa ja joita sovelletaan jossain käytännön työtehtävissä. Kompetenssia käytetään nykyään useimmin silloin, kun on kyse työtehtävien edellyttämistä valmiuksista tai pätevydestä johonkin tehtävään. Kompetenssi käsitteenä liitetään myös ammattitaitoon, jolloin tarkoitetaan pitkälle kehittyntä alan osaajan varmaa ja tai-

tavaa työskentelyä. Rychen ja Salganic (2008) ovat samoilla linjoilla. Heidän näkemyksensä mukaan kompetenssi on käsitteenä laajempi kuin tiedot ja taidot. Se sisältää paitsi kognitiivisia, myös eettisiä, motivationaalisia, sosiaalisia ja toiminnallisia valmiuksia. 'Capabilities' yhdistetään useimmin kyvykkyteen mutta käsitelmäärittelyn näkökulmasta pätevyys ja kyvykkyys menevät usein puheessa sekaisin. (Garavan ja McGuire 2001; Viitala 2005, 113; Kallioinen 2007.)

Ruohotie (2002) on käsitellyt ammatilliselle kompetenssille annettuja merkityksiä edellä mainitun Ellströmin (2001) jäsentelyn pohjalta, jolloin se ammatillinen kompetenssi, jota yksilö voi aidosti työssään hyödyntää, saa merkityksiä neljästä hyvinkin erilaisesta näkökulmasta:

Ammatillinen kompetenssi merkitsee työmarkkinoiden, ammattijärjestöjen jne. kelpoisuus- ja ammattitaitovaatimuksia.

Ammatillinen kompetenssi merkitsee juuri niitä työpaikan vaatimuksia, joita työn menestyksellinen suorittaminen edellyttää.

Ammatillinen kompetenssi merkitsee yksilön mahdollista pätevyyttä ja jatko-opintovalmiutta, joka käy ilmi opetussuunnitelmista, tutkintovaatimuksista ja todistuksista.

Ammatillinen kompetenssi merkitsee yksilön todellista ja potentiaalista pätevyyttä eli yksilöllistä kapasiteettia. Ruohotien (2002) mukaan ammattitaitoisten ihmisten aito työelämäosaaminen ja työsuoritukset voivat suurestikin poiketa toisistaan riippuen siitä, mitä he pitävät työssään ydintaitoina tai-strategioina ja millaisen merkityssisällön he antavat eri taidoille. Myöskään taitojen siirtyminen toisiin konteksteihin ei ole

spontaania, mikä tuo erityisiä haasteita työelämäosaamisen rakentamisessa sekä uusia työntekijöitä ja asiantuntijoita perehdytettäessä. Avainkvalifikaatioiden näkökulmasta ammatillinen oppimisprosessi tulee laatia siten, että myös yleisten taitojen opettaminen ja kehittäminen on sidoksissa aitoon työelämäkontekstiin. Myös taidon määrittely tulee olla sosiaalisesti paikannettavissa. (Ruohotie 2002; 2006.). Olen-naista kuitenkin on se, että työelämäosaaminen muodostuu kokonaisuutena eikä sarjana peräkkäisiä taidonnäytteitä tai sirpalemaisista osaamisen palasista.

Työelämäosaamisen näkökulmasta tarkasteltuna näyttää kokonaisvaltainen osaamisen malli (vrt. Hodkinson & Issitt 1995; Cheetham & Chivers 1996; Raij 2000, 2003) parhaiten kuvaavan työelämän eritasoisia osaamisvaatimuksia. Hodkinson ja Issitt (1995, 149) näkevät tietämisen, ymmärtämisen, arvot ja taidot kokonaisuutena, joka näyttäytyy ammatillisessa käyttäytymisessä. Samoin myös Cheetham ja Chivers (1998) päätyivät esittämään professionaalisen kompetenssin holistisena mallina, jonka viitekehys koostuu viidestä ulottuvuudesta:

Kognitiiviset kompetenssit, joihin sisältyy ammatillisuutta tukevat teorialat ja käsitteet, kokemusten myötä karttunut hiljainen tieto sekä mitä-ja miksi -tieto.

Toiminnalliset kompetenssit, jotka sisältävät ne taidot, jotka tietysti työssä toimivalta edellytetään.

Persoonalliset kompetenssit ovat pysyväisluontoisia ja liittyvät tehokkuuteen ja erinomaiseen työssä käyttäytymiseen.

Eettiset kompetenssit tunnustetaan persoonallisina ja professioniin liittyvinä arvoina, ja kykyinä tehdä virheettömiä arviointeja työhön liittyvissä tilanteissa.

Metakompetenssit liittyvät kykyyn kohdata epävarmuus ja toisaalta oppimiseen sekä reflektioon.

Raij'n mukaan kokonaisvaltainen osaamisen malli rakentuu osaamisen komponenteista, joita ovat tietäminen, ymmärtäminen, taitaminen ja erilaisten tilanteiden hallintakyky integroituneena kokonaisuutena. Osaamisen tiedon lajeina ovat tällöin teorioissa ja malleissa oleva tieto, kyvyissä ja taidoissa oleva tieto, arvotieto ja kokemuksellinen tieto. Työelämäosaamisen kehittäminen ja syventäminen rakentuvat työntekijän osaamisen arviointiin suhteessa työelämän osaamisvaatimuksiin. Tutkiva ja kehittävä työote mahdollistaa osaamisvaatimusten tunnistamisen alati muuttuvassa työelämässä.

Mitä työntekijän ominaisuuksia työnantajat arvostavat? Selvittäessään kansainvälisyyden merkitystä muuttuvassa yhteiskunnassa ja tulevaisuuden työelämässä Demos Helsinki (2013) ja CIMO kokosivat aineistoa mm. lähettämällä kyselyn työnantajille (n= 283) heidän tarkoituksenaan rekrytointikriteereistä. Vastauksista ilmeni, että tärkeimpinä olivat luotettavuus, yhteistyökyky, kommunikointitaidot, kyky ymmärtää työnsä tarkeys, ongelmanratkaisutaidot, tilannetaju, päätöksentekokyky, kyky ottaa haltuun uusia asiakokonaisuuksia ja koulutus sopivalta alalta. Työelämän tarpeiden ja koulutuksen sisällöllisten tavoitteiden kohtaamisen merkitys painottuu nopeasti muuttuvan työn myötä. Haasteisiin vastaaminen mahdollistuu yhdessä toimien, joka johtaa uusien toi-

mintatapojen kehittymiseen. Seuraavat artikkelit tarjoavat tästä konkreetteja esimerkkejä.

Merianne Nebon ja Mervi Frimanin artikkeli 'Jalkinesuunnittelija eilen - tänään - huomenna' tarkastelee Skandinavian ainoaa jalkinemuotoilijan (amk) koulutusta, sen merkitystä ja osaamisvaatimuksia osana jalkineteollisuuden kehitystä Suomessa. Artikkelissa edetään eilisestä nykytilanteeseen, johon vaikuttavat yhteiskunnalliset rakennemuutokset sekä globaalin kehityksen tuomat haasteet ja ennakoidaan huomisen osaamisen painotuksia.

Lukijalle tarjotaan kattava kuvaus tämän päivän jalkinemuotoilijan osaamisvaatimuksista. Ammatillisten kompetenssien ja muotoilijan kompetenssien tarkastelu perustuu kirjallisuuteen. Jalkinemuotoilijan kokemuksellinen osaaminen on tunnistettu aineiston myötä, joka on koottu haastattelemalla sekä alan huippuosajiksi tunnistettuja, että vuosien työkokemusta omaavia siitä, mitä on tehdä työtä koulutusta vastaavalla alalla. Tuloksena kuvataan ensiksi osaamisalueet ja niitä vastaavat työhön liittyvät osiot. Toiseksi tarkastellaan ossamisalueita haastatteluiden pohjalta. Lopuksi pohditaan aineistoa hyödyntäen jalkinealan koulutusta ja siinä tapahtuneita muutoksia kahden vuosikymmenen aikana.

Soile Juujärven ja Kaija Pesson artikkelissa 'Ammattikorkeakoulun ja ammatillisen toisen asteen yhteistyö alueellisessa innovaatiotoiminnassa: tuloksia Koulii-hankkeesta' tarkastellaan ammatikorkeakoulun ja ammatillisen toisen asteen yhteistyötä tavoitteena alueellinen innovaatiotoiminta Koulii-hankkeessa saavutettujen tulosten myötä.

Laurea-ammattikorkeakoulun ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian yhteisessä hankkeessa tavoitteena oli kehittää toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja ammatikorkeakoulun yhteistyötä osana alueellista innovaatiojärjestelmää. Innovaatiotoiminta kohdistui Espoossa sijaitsevaan uuteen asuinalueeseen Suurpeltoon, joka toimii hankkeessa Living Lab -ympäristönä, jossa opettajat ja opiskelijat kehittivät uusia palveluja ja tuotteita yhdessä alueen asukkaiden ja muiden toimijoiden kanssa.

*Haasteisiin
vastaaminen
mahdollistuu
yhdessä toimien.*

Menetelmänä on arviointitutkimus, joka kuvaa ja arvioi hankkeen prosessia ja tuloksia. Tutkijat ovat rakentaneet kaksi ohjelmateoriaa kuvaamaan ammatikorkeakoulun ja ammatillisen toisen asteen yhteistyötä alueellisessa innovaatiotoiminnassa. Artikkelissa esittelee ensiksi ohjelmateoriat ja toiseksi kuvaa ammatikorkeakoulun ja toisen asteen yhteistyötä hankkeeseen osallistuneiden opettajien ja heidän esimiestensä haastattelujen perusteella. Tuloksena kuvataan ammatikorkeakoulun ja toisen asteen koulutuksen yhteistyötä estävät ja edistävät tekijät sekä opiskelijoiden,

opettajien ja opettajien esimiesten roolit kehittämishankkeessa. Tutkijoiden näkemysten mukaan palveluotoilu tarjoaa ammattikorkeakoulun ja ammatillisen toisen asteen opettajien yhteistyölle ja kehittämistoiminnalle selkeän viitekehysten mutta tuloksellinen yhteistyö vaatii suunnitelmallisuutta ja sitoutumista.

Susanna Niinistö-Sivurannan artikkeli 'Valmis työelämään - Osaaminen sanoiksi ammattikorkeakoulutuksessa' tarkastelee kielellisten kommunikointitaitojen merkitystä visuaalisten suunnittelualojen asiantuntijoiden ammatillisessa kasvussa: mikä merkitys oppimisympäristöllä on, millaisia osaamisvaatimuksia työelämä asettaa yksilön kommunikatiiviselle kompetenssille ja miten nämä vaatimukset näkyvät ammattikorkeakoulutuksessa. Artikkelissa pohditaan myös viestintäosaamisen merkitystä yleisenä työelämävalmiutena ja toisaalta tiettyyn alaan liittyvänä osaamisena.

Esitellyn tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena oli tarkastella kielellisten kommunikointitaitojen merkitystä visuaalisten suunnittelualojen asiantuntijoiden ammatillisessa kasvussa ammattikorkeakoulutuksessa ja toisena tavoitteena oli tarkastella, millaisia osaamisvaatimuksia työelämä asettaa yksilön kommunikatiiviselle kompetenssille ja miten nämä osaamisvaatimukset näkyvät ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Aineistona ovat muotoilun ja viestinnän ammattikorkeakouluopiskelijoiden sekä työelämässä toimivien visuaalisten suunnittelualojen ammattilaisten ja muita yhteistyöaloja edustavien haastattelut, joita täydentävät tutkijaopettajan havainnot ja koulutusohjelmien opetussuunnitelmat. Kyseessä on laadullinen tapaustutkimus.

Artikkelissa esitetään aineiston analyysin kautta syntyneet neljä ammatilliseen kasvuun liittyvää teemaa. Niiden myötä rakentuu ammatillisen kasvun kollektiivinen tarina. Tutkimustuloksia tarkastellaan aluksi oppimisympäristössä ja sen jälkeen teemojen avulla kokonaisvaltaisesti ammatillisessa kasvussa. Tutkimuksen keskeisenä päätelmänä kirjoittaja esittää, että kommunikointitaitoilla on erityinen merkitys ammatillisessa kasvussa nimenomaan urarutiinien rikkovien oppimissykliä ja kehittymisen mahdollistajana.

Erja Kuurila kuvaa artikkelissaan 'Uraohjaus ammattikorkeakoulussa' uraohjausta sekä sen tehostamisen mahdollisuuksia. Artikkelin aihe on erittäin tärkeä ja ajankohtainen, erityisesti kun tarkastellaan ammattikorkeakoulujen uutta rahoitusmallia ja siihen liittyviä indikaattoreita. Opiskelijoiden oppimisprosessin tehostaminen ja keskeyttämisen vähentäminen nousevat entistä tärkeämpään rooliin ja siksi opiskelijoiden ohjauksen kehittäminen on aivan keskiössä. Aineisto tähän tutkimukselliseen artikkeliin on kerätty 14 tutoropettajalta Satakunnan ammattikorkeakoulusta. Teoreettisina tarkastelunäkökulmina ovat uranvalinnan päätöksenteon teoria, suunnittelun sattuman teoria sekä uran rakentamisteoria. Johtopäätöksenä Kuurila esittää tutoropettajien näkemyksiä ammattikorkeakoulun uraohjauksesta, jossa keskeisimmät tulokset liittyvät tutoropettajuuden organisatorisiin reuna-ehtoihin, ohjaustilanteen yhteistyösuhteisiin, ohjauksen jatkuvuuteen sekä opiskelijoille annettuun aikaan. Tuloksissa korostuu myös ohjaajien pätevyysvaatimuksen merkitys onnistuneen uraohjauksen kannalta.

Tuija Arolan artikkelissa 'Monikulttuurinen ohjaus osana henkilökohtaistamisprosessia' tarkastellaan ammatilliselta kouluttajalta edellytettävää ohjausosaamista niissä tilanteissa, joissa näyttötutkinnon suorittajana on maahanmuuttajataustainen henkilö. Tarkastelu kohdistuu erityisesti siihen, miten monikulttuurisen ohjauksen vaatimat tiedot ja taidot näkyvät henkilökohtaistamisprosessin kolmessa eri vaiheessa: hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Artikkelissa tuodaan kiinnostavalla tavalla esiin monikulttuurisen ohjauksen keskeinen merkitys näyttötutkinnoissa ja henkilökohtaistamisessa. Monikulttuurinen ohjausosaaminen edistää keskeisellä tavalla näyttötutkintojärjestelmän toimivuutta maahanmuuttajataustaisten oppijoiden osalta ja samalla luo heille mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnalliseen elämään koulutuksen ja työelämään sijoittumisen kautta.

Ammattikasvatuksen aikakauskirjan tässä numerossa on myös emeritusrehtori **Pentti Rauhalan** haastattelu, jossa tarkastellaan Laurea-ammattikorkeakoulun pedagogisen toimintamallin yhteyttä hyviin työllistymislukuihin. Haastattelussa Rauhala ottaa näkemyksellisesti kantaa myös koulutusaikojen lyhentämiseen, lukukausimaksuihin sekä duaalimallin tulevaisuuteen.

Suomi on asettanut tavoitteekseen nousta maailman osaavimmaksi kansaksi. Aikakauskirjan sisällön välityksellä muotoutuu tuore ja varsin moniulotteinen kuva työelämäosaamisen merkityksestä yhteiskuntamme kehityksessä ja kansallisen osaamisohjelman vaalimisessa. Ammatillisen osaamisen turvaamisen,

kehittämisen ja uudistamisen varaan on hyvä rakentaa tulevaisuutta tiukoissakin yhteiskunnallisissa sekä kansainvälisissä haasteissa.

Lähteet

- ARENE (2006). Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen Eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen. Arene ry. Helsinki: Edita Prima Oy
- Cheetman, G. & Chivers, G. (1998). The reflective and competent practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonize the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European Industrial Training*, 22 (7), 267 - 276.
- Delamare La-Deist, F. & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8 (1), 27-46.
- Demos Helsinki. (2013). Piilotettu Osaaminen.
- Ellström, P.-E. (1998). The Many Meanings of Occupational Competence and Qualification. Teoksessa W.J. Nijhof & J.N. Streumer (toim.), *Key Qualifications in Work and Education*. Kluwer Academic Publishers. Dordrecht/Boston/London, 39-50.
- European Commission (2008): *European Qualification Framework (EQF)*.
- Garavan, T.N. & McGuire, D. (2001). Competencies and workplace learning: some reflections on the rhetoric and the reality. *Journal of Workplace Learning* 13:4, 144-163.
- Halttunen, T. & Pyykkö, R. (2010). Oivalla osaaminen. Turun yliopisto. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämisskeskuksen julkaisuja B:1. Turun yliopisto.
- Hodkinson, P. & Issit, M. (1995). *The Challenge of Competence*. London: Cassell Education.
- Kallioinen, O. (2007). Tulevaisuuden asiantuntijuus Laurean opetussuunnitelmassa. Teoksessa Kallioinen, O. (toim.) *Osaamisohjain opetussuunnitelma Laureassa*. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 22.
- Karjalainen, A. (toim.) (2003). *Akateeminen opetussuunnitelmatyö*. Oulun yliopisto, opetuksen kehittämissyksikkö.
- van der Klink, M. & Boon, J. (2002). The investigation of competence within professional

domains. *Human Resource Development International* 5 (4), 411 – 424.

Raij, K. (2000): *Toward A Profession. Clinical learning in a hospital environment as described by student nurses. Research Report 166.* Helsinki University: Department of Education.

Raij, K. (2003): *Osaamisen Tuottaminen Ammattikorkeakoulun Päämääränä.* In H. Kotila (toim.):

Ammattikorkeakoulupedagogiikka (42–58). Ajankohtaisia puheenvuoroja. Helsinki: Edita.

Raivola, R. & Vuorensyrjä, M. (1998). *Osaamisen tietoyhteiskunnassa.* Helsinki: Sitra.

Ruohotie, P. (2002). *Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen ammattikorkeakoulun tavoitteena.* Teoksessa Liljander, J.-P. (toim.), *Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta.* Arene. Helsinki: Edita.

Ruohotie P. (2006). *Key Qualifications in Work and Education.* Teoksessa Ruohotie, P & Maclean, R (toim.) *Communication and Learning in the Multicultural World.* Saarijärvi: Saarijärven Offset.

Rychen, D.S. and Salganik, L.H. (2000). *Definition and selection of key competences. A report to the INES General Assembly.* Switzerland: Neuchatel, OECD.

Sveiby, K.-E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets.* San Francisco (CA): Berrett Koehler.

Tuning Educational Structures in Europe. Phase 1 and 2, (2005).

Viitala, R. (2005). *Johda osaamista.* Keuruu: Otava.

