

Sisällys

Johdanto.....	9
Ammatillinen itsetunto.....	13
OSA 1	
KUINKA HAHMOTAN OMAA OSAAMISTANI JA MIKSI SE ON NIIN VAIKEAA?	
Mitä ajattelen itsestäni?	
Reflektio osaamisen tunnistamisen keinona.....	23
Oman osaamisen aliarviointi.....	26
Oman osaamisen yliarviointi.....	40
Reflektion yleiset haasteet – miksi realistista kuvaa omasta osaamisesta on vaikea saavuttaa?.....	49
Reflektion hyödyntäminen.....	58
Mitä muut minusta sanovat?	
Palaute osaamisen tunnistamisen keinona.....	59
Mielen teoria.....	61
Muiden mielipiteeseen sopeutuminen.....	65
Palautteen painoarvo.....	68
Psykologinen turvallisuus.....	71
Muiden odotukset ja ympäristön paineet.....	76
Kontekstin vaihtaminen.....	79
Yhteenveto.....	82

OSA 2
MITÄ OLEN TEHNYT?
AMMATILLINEN OPPIMISPOLKU

Millainen on juuri minun oppimispolkuni?.....	92
Ajanjaksot.....	92
Avainhetket.....	96
Miten oppimispolkuni on muotoutunut?	
Mikä matkaani on vaikuttanut?.....	99
Aktiiviset valinnat vai ajautuminen.....	99
Vahvuuslähtöinen vai heikkouslähtöinen oppiminen.....	103
Kypsä ja kypsymässä oleva osaaminen.....	106
Osaamisen yksilöllisyys.....	110
Tarina, jota kerrot itsestäsi.....	112
Yhteenveto.....	115

OSA 3

MITÄ KAIKKEA OSAAN JA KUINKA HYVIN?

Hiljainen tieto.....	119
Mitä kaikkea osaan? Osaamisreppu.....	124
Substanssiosaaminen.....	126
Metataidot.....	132
Kontekstuaalinen osaaminen ja verkostot.....	141
Motivaatio.....	146
Persoonallisuus.....	152
Miten hyvin osaan?	
Kuinka pitkällä olen asiantuntijuuden kehittämisessä?..	155
Aloittelijan ja asiantuntijan erot.....	156
Miten aloittelijasta kehitytään asiantuntijaksi?.....	157
Riittävän hyvä osaaminen – liikennevalomalli.....	163
Yhteenveto.....	167
Lopuksi.....	169
Lähteet.....	170

Johdanto

Olen vuosien aikana ohjannut lukuisia kertoja harjoituksen, jossa osallistujat täydentävät sellaisia lauseita kuin ”Olen onnellisin, kun...” tai ”Jos saisin paljon rahaa, niin...”. Useimmat ihmiset vastaavat näihin kysymyksiin sujuvasti. Mutta kun he kohtaavat lauseet ”Asia, jonka osaan hyvin...” ja ”Yksi vahvimmista puolistani on...”, monen kynä pysähtyy.

Tämä havainto on jäänyt vaivaamaan minua. Jokaisella, jolle olen antanut tehtävän, on aivan varmasti paljon arvokkaita kokemuksia, tietoja ja taitoja. Miksi oman osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen on niin haastavaa? Miksi juuri tämä osa itsetuntemuksesta saa meidät epäröimään?

Tämä kirja on omistettu sinulle, joka haluat syventää ymmärrystäsi omasta osaamisestasi ja oppia arvostamaan sitä enemmän. Toivon sydämestäni, että kirjan luettuasi osaat vastata alussa esitettyihin kysymyksiin ja ajattelet: ”Vau, minähän osaan vaikka mitä!”

Ymmärrän hyvin, miksi tehtävä on vaikea. Se on itse asiassa paljon vaikeampi kuin saatamme aluksi kuvitella. Tämä on toinen syy kirjoittaa tämä kirja. Olen turhautunut siihen, kuinka yksinkertaisia ja naiiveja neuvoja oman osaamisen tunnistamiseen usein annetaan. Todellisuudessa se ei ole niin helppoa.

Tästä syystä haluan auttaa sinua ymmärtämään, mikä tekee oman osaamisen tunnistamisesta vaikeaa. Kerron käytännönläheisesti, kuinka ihmisen mieli sekä arkipäivän tilanteet voivat haas-

taa tätä prosessia ja kuinka nämä haasteet ylitetään. Opastan sinua askel askeleelta siinä, miten tunnistat taitosi ja mitä esteitä saatat kohdata matkalla.

Kirja valottaa esimerkiksi sitä, miksi vertaamme itseämme kollegoihin ja kuinka tämä vertailu voi vääristää käsitystämme omasta osaamisestamme. Lisäksi käyn läpi yleisiä syitä siihen, miksi saatamme aliarvioida tai yliarvioida omia taitojamme ja miksi omaa kehittymistä on vaikea havaita. Käsittelem myös sitä, miten ajattelun vinoumat vaikuttavat minäkuvaamme.

Kirjan avulla opit huomaamaan, mitä osaamista sinulla on ja miten se on muodostunut. Tämä on tärkeää, koska se edistää mielenrauhaa ja hyvinvointia. Ensisijainen toiveeni on, että ammatillinen itsetuntosi saa vahvistusta, mutta osaamisen tunnistamisesta on hyötyä myös monissa elämäntilanteissa. Jos pohdit työpaikanvaihtoa tai uusiin tehtäviin hakeutumista, on hyödyllistä kyetä sanoittamaan omaa osaamista. Kirjasta on hyötyä myös tiimillesi, kun omat oppisi ja osaamisesi pääsevät paremmin muidenkin käyttöön. Hyödyt kirjasta myös, jos edessäsi on kehityskeskustelu tai pohdit perusteita palkankorotukselle.

Kirja on kuin lämmin halaus ja hyvä, myötäelävä keskustelu työpaikan kahvipöydässä tai teekupin äärellä. Se ei ole luento, vaikka se sisältääkin runsaasti mielenkiintoista tietoa ja tehtäviä. Kirja tähtää ymmärryksen lisäämiseen myötäelämisen avulla. Siksi kirjassa ovat isossa osassa tarinat, jotka avaavat, mitä oman osaamisen tutkiminen arjessa ihmiselle merkitsee.

Pääset kirjassa tutustumaan kolmeen ihmiseen, joista jokainen ponnistelee osaamisen tunnistamisen parissa. Tarinat eivät kuvaa suoraan ketään yksittäistä henkilöä, vaan ne on koottu useista eri haastatteluista, joita olen tehnyt aiheeseen tutustuessani. Yksityiskohtia on muokattu myös tarinan eheyden ja lukukokemuksen parantamiseksi. Lämmin kiitos kaikille tarinansa jakaneille.

Seuraavaksi pääset tutustumaan kolmeen kirjan päähenkilöön – Tiinaan, Lauraan ja Mikkoon.

TIINA,

36-vuotias psykoterapeutti

Psykologian maisteri Tiina on työskennellyt terapeuttina muutamana vuotena, mutta hän kohtaa päivittäin haasteita, jotka painavat hänen ammattitaitonsa ja itseluottamuksensa koetukselle. Vaikka hän on hankkinut arvokasta kokemusta ja osaamista alaltaan, hän kamppailee edelleen sisäisten epäilystensä kanssa. Tiina työskentelee yksin, ja kollegiaalinen yhteistyö on niukkaa. Välillä Tiina huomaa ajattelevansa, että jos kollegat ja muut alan asiantuntijat näkisivät hänet työssään, he huomaisivat hänen osaamattomuutensa. Vaikka Tiina on saanut myös positiivista palautetta asiakkailtaan, eräs asiakaskohtaaminen saa Tiinan epäilemään osaamistaan erityisen syvästi.

LAURA,

39-vuotias viestintäasiantuntija

Lauralla on moninainen työhistoria viestinnän parissa. Kahden viime vuoden aikana hän on toiminut teknologiayrityksessä ja noussut hiljalleen viestintätiimin vakiokasvoksi. Hän on tottunut tukemaan muita mutta ei ole koskaan aikaisemmin asettunut etualalle. Kun Lauralle yllättäen tarjotaan mahdollisuutta sijaistaa viestintäjohtajaa, hän kokee sekä innostusta että epävarmuutta. Hän pohtii kykyään vastata uusiin odotuksiin ja johtaa tiimiä. Onko aiempi työsarka kehittänyt hänelle oikeanlaista osaamista, jonka turvin hän pystyy ottamaan tehtävän haltuun? Pystyykö hän oppimaan kaiken tarvittavan riittävän nopeasti vai epäonnistuuko hän karmeasti tartuttuaan haasteeseen?

MIKKO,

45-vuotias tutkija

Mikko on työskennellyt valtion rahoittamassa tutkimuslaitoksessa lähes koko ammatillisen uransa ajan ja keskittynyt tilastotieteen tutkimukseen. Mikon ajatuksissa on hautunut jo pitkän aikaa suunnanmuutos työuralla. Hän on viime aikoina alkanut tuntea kaipuuta vaihtelun ja uusien haasteiden pariin. Mikkoa mietityttää, millaisiin töihin hänen työkokemuksellaan on mahdollista päästä. Mikon on vaikea tunnistaa omaa osaamistaan, saati nähdä, missä muualla sitä voisi hyödyntää kuin nykyisen kaltaisessa työssä. Mikon edessä on valinta: jatkaako tutussa vai uskaltaako hypätä uuteen ja nähdä, mihin se vie?

Tervetuloa mukaan tutkimusmatkalle, joka tarjoaa sinulle välineitä omien kykyjesi tunnistamiseen ja hyödyntämiseen. Kiitos, kun olet tarttunut kirjaan. On aika aloittaa oma matkasi kohti entistä syvempää ammatillista itsetuntemusta.

Lähteet

Ammatillinen itsetunto

- Deci, E. & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits. Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. & Ryan, R. (2002). Overview of self-determination theory. An organismic dialectical perspective. Teoksessa E. Deci & R. Ryan: *Handbook of self-determination research*. University of Rochester Press.
- Pietikäinen, A. (2021). *Joustava mieli ja hyvän itsetunnon ABC*. Duodecim.

Mitä ajattelen itsestäni? Reflektio osaamisen tunnistamisen keinona

- Körkkö, M. & Ketonen, L. (2023). Itsenäinen osaamisalue vai kaikkien taitojen äiti. Reflektiivisyyden merkitys opettajan osaamiselle. *Kasvatus ja aika*, 17(1), 184–202.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass.

Schön, D. (1983). *The reflective practitioner. How professionals think in action.* Basic Books.

OMAN OSAAMISEN ALIARVIOINTI

Buunk, A. & Frederick, G. (2006). *Social comparison orientation.*

A new perspective on those who do and those who don't compare with others. Teoksessa S. Guimond (toim.) *Social comparison and social psychology. Understanding cognition, intergroup relations and culture.* Cambridge University Press, 15–32.

Clance, P. R. (1986). *The impostor phenomenon. When success makes you feel like a fake.* Bantam Books.

Ekman, T. (2017). *Huijarisyndrooma. Miksi en usko itseäni (vaikka olen oikeasti hyvä).* Minerva.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117– 140.

Grandell, R. (2018). *Irti itsekritiikistä. Löydä terve suhde itseesi.* Tammi.

Locke, K. D. (2014). *Agency and communion in social comparison.* Teoksessa Z. Krizan & F. X. Gibbons (toim.) *Communal functions of social comparison.* Cambridge University Press, 11–38.

Marila, R. (2021). *Pelkäätkö, ettet osaa tarpeeksi? Huijarisyndrooma on vaiva, josta voi opetella eroon.* *Tehy-lehti* 2.3.3021.

OMAN OSAAMISEN YLIARVIOINTI

- Dunning, D. (2011). Chapter five – The Dunning–Kruger effect. On being ignorant of one’s own ignorance. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 44. Academic Press, 247–296.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Glass, I. & Updike, N. (2005). A little bit of knowledge. Stories about the pitfalls of knowing just a little bit too little. *This American life* -podcast. 22.7.2005.
- Peura, A., Kaila, M. & Helin-Salmivaara, A. (2000). *Ammatillinen reflektio kehittää lääkärin osaamista*. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim.
- Schulz, K. (2011). *Being wrong. Adventures in the margin of error*. Ecco Press.
- Staw, B. (1976). Knee-deep in the big muddy. A study of escalating commitment to a chosen course of action. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(1), 27–44.
- Vehkoo, J. (2020). Valheenpaljastaja: Dunning-Kruger-efekti selittää netin amatööriepidemiologioiden itsevarmuutta. *Yle-artikkeli* 30.06.2020.

REFLEKTION YLEISET HAASTEET – MIKSI REALISTISTA
KUVAA OMASTA OSAAMISESTA ON VAIKEA SAAVUTTAA?

- Alho, K., Salmi, J., Degerman, A. & Rinne, T. (2006). Tarkkaavaisuus ja aivotoiminta. Teoksessa H. Hämäläinen, M. Laine, O. Aaltonen & A. Revonsuo (toim.) *Mieli ja aivot. Kognitiivisen neurotieteen oppikirja. Kognitiivisen neurotieteen tutkimuskeskus, Turun yliopisto*, 242–251.
- Chabris, C. & Simons, D. (2011). *The invisible gorilla. And other ways our intuitions deceive us.* Harmony.
- Eysenck, M. W. & Keane, M. (2020). *Cognitive psychology.* Psychology Press.
- Fischhoff, B. (1975). Hindsight ≠ foresight. The effect of outcome knowledge on judgment under uncertainty. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 1(3), 288–299.
- Hirst, W., Phelps, E. A., Meksin, R., Vaidya, C. J., Johnson, M. K., Mitchell, K. J., Buckner, R. L., Budson, A. E., Gabrieli, J. D. E., Lustig, C., Mather, M., Ochsner, K. N., Schacter, D., Simons, J. S., Lyle, K. B., Cuc, A. F. & Olsson, A. (2015). A ten-year follow-up of a study of memory for the attack of September 11, 2001: Flashbulb memories and memories for flashbulb events. *Journal of Experimental Psychology: General*, 144(3), 604–623.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking fast and slow.* Farrar, Straus and Giroux.
- Markus, G. B. (1986). Stability and change in political attitudes. Observed, recalled, and explained. *Political Behavior*, 8, 21–44.

- Neisser, U. & Harsch, N. (1992). Phantom flashbulbs. False recollections of hearing the news about Challenger. Teoksessa E. Winograd & U. Neisser (toim.) *Affect and accuracy in recall: Studies of "flashbulb" memories* (s. 9–31). Cambridge University Press
- Schulz, K. (2011). *Being wrong. Adventures in the margin of error.* Ecco Press.
- Simons, D. J. & Chabris, C. F. (1999). Gorillas in our midst. Sustained inattention blindness for dynamic events. *Perception*, 28(9), 1059–1074.

Mitä muut minusta sanovat? Palaute osaamisen tunnistamisen keinona

- Asch, S. (1951). Effects of group pressure on the modification and distortion of judgments. *Groups, Leadership and Men: Research in Human Relations.* Carnegie Press, 177–190.
- Edmondson, A. C. (1996). Learning from mistakes is easier said than done. Group and organizational influences on the detection and correction of human error. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 5–28.
- Edmondson, A. C. & Lei, Z. (2014). Psychological safety. The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.* Vol. 1.
- Edmondson, A. C. (2023). *Right kind of wrong. The science of failing well.* Atria books.

- Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) (2012). *Terveyden, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.*
- Luft, J. & Ingham, H. (1955). The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. *Proceedings of the Western Training Laboratory in Group Development. University of California, Los Angeles.*
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual. 3. painos. Consulting Psychologists Press.*
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52(1), 397–422.*
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2021). Profiling development of burnout over eight years. Relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30(5), 720–731.*
- Wimmer, H. & Perner, J. (1983). Beliefs about beliefs. Representation and constraining function of wrong beliefs in young children's understanding of deception. *Cognition, 13, 103–128.*
- Zaitchik, D. (1990). When representations conflict with reality. The preschooler's problem with false beliefs and "false" photographs. *Cognition, 35, 41–68.*

Mitä olen tehnyt? Ammatillinen oppimispolku

- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. (2004). Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet, kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. WSOY.
- Juusola, A. (2023). Taakka vai turva. Mitä kannan mukani menneiltä sukupolvilta. Kirjapaja.
- Lemmetty, S. & Collin, K. (toim.) (2022). Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylän yliopisto.
- Resnic, M. (1994). Turtles, termites and traffic jams. MIT.
- Ryky, P. M. (2022). Elinikäisen oppimisen kokeminen työuralla tarvittavan osaamisen uudistamiseen pyrkivässä ryhmäinterventiossa. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.) Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä (s. 156–192). SoPhi. No. 151. Jyväskylän yliopisto.
- Virtainlahti, S. (2009). Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Talentum.
- Vygotski, L. S. (1978). Thought and language. MIT Press.
- Wegner, D. (1998). Communities of practice. Learning, meaning and identity. Cambridge University Press.

Hiljainen tieto

- Polanyi, M. (1958). Personal knowledge. Towards a post-critical philosophy. The University of Chicago.
- Polanyi, M. (1966). The tacit dimension. Doubleday & Company.
- Virtainlahti, S. (2009). Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Talentum.

Wong, W. L. P. & Radcliffe, D. F. (2000). The tacit nature of design knowledge. *Technology Analysis & Strategic Management*, 12(4), 493–512.

Mitä kaikkea osaan? Osaamisreppu

Christopher, P. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues. A handbook and classification.* Oxford University Press.

Delamare Le Deist, F. & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27–46.

Green, P. (1999). *Building robust competencies. Linking human resource systems to organizational strategies.* Jossey-Bass.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement. A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*.

Hakanen, J. J. & Roodt G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement. Analyzing a conceptual model. *Toekessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) Work engagement. A handbook of essential theory and research (s. 85–101).* Psychology Press.

Heselberger, D., Oberheumer, P., Perez, E., Cinque, M. & Capasso, D. (2012). *Mediating soft skills at higher education institutions. Handbook of ModEs Project, Education and Culture DG Lifelong Learning Programme, European Union, Brussels.*

Metsäpelto, R. (toim.) (2015). *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet.* PS-kustannus.

- Montgomery, P. (2022). Työnhaun psykologiaa. Ymmärrä itseäsi ja työnantajaa – löydä unelmiesi työpaikka. Readme.fi.
- Otala, L. (2018). Ketterä oppiminen – keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Kauppakamari.
- Schein, E. H. & Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning.
- Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics* 45, 165–173.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. John Wiley & Sons.
- Wegner, D. (1986). Transactive memory. A contemporary analysis of the group mind. Teoksessa B. Mullen & G. R. Goethals (toim.) *Theories of group behavior*. Springer.
- Wegner, D., Giuliano, T. & Hertel, P. (1985). Cognitive interdependence in close relationships. Teoksessa W. J. Ickes (toim.) *Compatible and incompatible relationships*. Johns Hopkins University Press.
- Wegner, D. (1998). *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge University Press.

Miten hyvin osaan? Kuinka pitkällä olen asiantuntijuuden kehittämisessä?

- Dreyfus, S. E. & Dreyfus, H. L. (1980). A five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition. Operations research center. University of California.

- Dreyfus, H. L. & Dreyfus, S. E. (1986). *Mind over machine. The power of human intuition and expertise in the age of the computer.* Basil Blackwell.
- Tynjälä, P. (2016). Asiantuntijan tieto ja ajattelu. Teoksessa E. Kallio (toim.) *Ajattelun kehitys aikuisuudessa. Kohti moninäkökulmaisuuutta* (s. 227–244). Suomen kasvatustieteellinen seura. *Kasvatusalan tutkimuksia*, 71.