



## RAKENNUSTIETO >

# Rakennusalan täyden palvelun tietotalo

Rakennustieto Oy edistää hyvää rakennustapaa ja tuottaa rakentamisesta luotettavaa tietoa. Puolueettoman ja asiakaslähtöisen Rakennustieto Oy:n tuotteet kattavat rakentamisen koko elinkaaren suunnittelusta ylläpitoon. Yhtiön omistaa Rakennustietosäätiö RTS.

Tutustu palveluihimme

> [rakennustieto.fi/rk/palvelut](https://rakennustieto.fi/rk/palvelut)

### Rakentajain kalenterin artikkelit

Tämä artikkeli on julkaistu alun perin Rakentajain kalenterissa, jota ovat julkaisseet Rakennustietosäätiö RTS sr ja Rakennusmestarit ja -insinöörit AMK RKL ry.

Julkaisu oli rakennusalan ammattilaisten ja opiskelijoiden käsikirja, joka yhdisteli teoriaa ja käytäntöä sekä kannusti hyvään rakentamiseen. Artikkelin vasemmassa reunassa olevasta vesileimasta näkee ko. Rakentajain kalenterin vuosikerran.

> [Artikkeliarkisto, kokoelma vuosien 1997–2018 Rakentajain kalenterissa julkaistuista artikkeleista](#)

# Ammattiylpeys – katoavaa kansanperinnettä?

Anssi Koskenvesa, diplomi-insinööri  
Mittaviiva Oy  
www.mittaviiva.fi

Rakentajain kalenterin päätoimittajana olen halunnut kirjoittaa yllä olevalla otsikolla, sillä huoli alamme toimintatavoista on suuri. Tämä artikkeli ei juurikaan sisällä faktoja, numeroita ja ohjeita, vaan se koostuu esimerkkitapauksista ja subjektiiivisista näkemyksistäni alastamme, sen tapahtumista ja alalla toimivista henkilöistä.

Pohdin ammattiylpeyttä kolmesta näkökulmasta – ”Niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan”  
– ”Työ tehrään niinko palkkaa vasten ja työ-mies on palkkansa ansainnut”  
– ”Erinomaisuus ei ole teko vaan tapa”.

## Niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan

Ei kukaan halua tehdä asioita huonosti tai jättää jälkeensä huonoa työtä. Näin uskon ja näin haluan uskoa. Jos olettamus pitää paikkaansa, on outoa, että niinkin paljon virheitä ja huonoa jälkeä kuitenkin syntyy rakentamisen parissa. Voisiko syynä olla, ettei edes tiedosteta mitä hyvä työ on. Tiedetäänkö rakentamisen eri vaiheissa ne odotukset, joita työlle on asetettu, käydäänkö ne läpi yhdessä ennen työn aloittamista, varmistutaanko siitä, että asiat on ymmärretty...

Miten on mahdollista, että jopa maamme johtavat asunnontuottajat teettävät kuvien 1 ja 2 mukaisia ulkoseiniä, joita he sitten takuutyönä joutuvat kalliilla korjauttamaan. Kenelläkään ei uskoisi olevan tuollaiseen varaa.

Miten on mahdollista, että pienen konsultti-toimiston valvoja saa asiat siihen malliin, että korjaava työryhmä tekee kuvan 2 mukaista seinää samaan kohteeseen. Kuka tahansa näkee mikä on hyvin tehty ja minkä tekemisessä on ammattiylpeys ollut mukana.

Huonon jäljen tekeminen on ollut mahdollista, koska kukaan ei ole ollut riittävän kiinnostunut pysähtyäkseen miettimään seinän rakennetta. Ei työntekijä, työnjohto, valvoja, suunnittelijat, työpäällikkö eikä sen kummemmin kyseisiä asunto- ja tuottavan yrityksen johtokaan. Liian usein törmätään tilanteeseen, että oleellimmaksi asiaksi nousee tiukka rakennusaika ja maksimaalinen tuotto, eikä suinkaan pyrkimys hyvään lopputu-

lokseen. Pahimassa tapauksessa kyseistä laatua toteuttavan yrityksen johto saattaa kertoa julkisuudessa kehittämistään innovatiivisista ratkaisuista, mutta kaiken innovoinnin keskellä aika ei ole riittänyt olennaisimpaan, laadukkaan rakentamisen toteuttamiseen.

Upeasti villoitettu seinä syntyi, kun tekemiseen liittyvät asiat käytiin ensin pihamaalla valvojan ja työryhmän kesken läpi. Ryhmä aloitti työnsä ja valvoja seurasi työn alkua ja puuttui tekemiseen. Kyse on ns. ensimmäisestä mestasta, jonka tekemisen ohjaamisen kautta löydetään yhteinen sävel. Niin se löytyi nytkin. Valvoja haki villaleikkurin autonsa peräkontista, antoi sen ryhmälle ja opasti käyttämään sitä. Valvoja keräsi villaveitset pois ja sanoi, että tehkää leikkurilla, tulee suorat saumat. Valvoja lupasi jättää lainaan leikkurinsa, kunnes ryhmä hankkii oman. Työ tekijäänsä opettaa sanotaan, mutta nyt opetti valvoja tekijää löytämään sen hyvän tavan toimia. Tuskin tekijätäkään ottivat itseensä, kun asia tehtiin



Kuva 1. Vajaaksi jäänyt eristys aiheutti vilun tunnetta ja sai aikaan lämpövuotoa. Korjaustoi-  
miin ryhdyttiin lämpökamerakuvaustulosten  
selvityttyä.



Kuva 2. Jos tekijällä on aikaa kiertää eriste saadakseen se jäämään liian leveään väliin, luulisi hänellä yhtä hyvin olevan aikaa tehdä työ kunolla.

hyvässä hengessä ja yhteisymmärryksessä. Uskoin, että he jakavat hyvää tapaa edelleen uusissa kohteissaan työskennellessään.

Voi se asia mennä myös toisin, kuten seuraava ote Kauppalehden blogista 31.10.2007 asian ilmaisee...

*”Monessa pöydässä yleisenä mielipiteenä esitetään että suomalaiset eivät osaa rakentaa. Katot sortuvat ja talot homehtuvat. Valvoja on tärkein sijoitus. Hän maksaa palkkansa takaisin parempina taloina, mainostetaan joka ainoassa remonttilehdessä. Rakentajien palkka kannattaa kilpailuttaa, koska ala on huijareita täysi. He eivät tule töihin eivätkä osaa rakentaa.*

*Ole siinä sitten ylpeä työstäsi kun ainoaa omakotitaloaan rakennuttava toimisto – elämäntyöstään vapaata ottanut noviisi kulkee työmaalla epäillen kaikkea mitä sanot tai teet. Kun olisi syyllistynyt takuuvarmasti jonkinlaiseen rikokseen jo työmaalle tullessaan.*

*Huippu Arvostettu Valvoja tulee käymään ainoan kerran kun työ on jo tehty, lainaa rakentajalta vatupassin, mitan ja mahdolliset muut työkalut (ilmeisesti niin huono palkka ettei ole varaa omiin työkaluihin?) ja varmisteele selustansa määrätien vielä pari varmistusnaulaa lisää johonkin, että asiakas olisi tyytyväinen. Hyvä kun valvottiin, ettei sortunut! Ammattilypeus karisee varmasti.*

*Kalle Päätalon nuoruudesta kertovassa elokuvassa muurarin ammattilypeys on toista luokkaa, suositelen noviisirakennuttajille elokuvan katsomista. Rakentaja tekee hyvän työn kun hä-*

*nen ammattitaitoaan ei jatkuvasti kyseenalaisista. Ei haittaa yhtään jos puhutellaan mestariksi ja keitetään kahvit urakojalle. Saa hyvän mielen eikä välttämättä rankaise sitten niin isolla laskulla.”*

...niinpä niin. Olisiko ammattilypeys ainakin osaksi vastakaikua siihen miten meitä itse kutakin arvostetaan omissa osassamme tätä rakentamisen ketjua. Toisen työtä ja rooliakin pitää arvostaa sen verran, että on kiinnostunut luomaan toiselle edellytykset onnistua. ”Ei oo meidän homma, on aluuraikoitsijan” sanoi eräskin päätoimittajan vastaava työnjohtaja oman kohteensa töistä. Ei päätoteuttajan työmaahan johto voi ajatella noin ilman, että ajatusmalli tarttuu kaikkiin. Ei ole kumma, että meillä on paljon ”ei kuulu mulle hommaa”.

Eivät ongelmat ole pelkästään työmaiden omaisuutta. Rakennushankkeessa työmaalle syydetään suunnitelmia, joita ei kukaan kaikista hienoista toimintajärjestelmistä, niiden prosessikuvauksista, määräyksistä, pätevyyksistä ja tehtävänimikkeistä huolimatta ole yhteensovittanut, puhumattakaan että niiden toteuttamisesta olisi käyty keskusteluja työmaan kanssa. Pitäisiköhän hankkeissa ottaa käyttöön yhteinen ”ekan mestan” menettely. Katsotaan yhdessä työmaan kanssa miten homma saadaan tehdyillä suunnitelmilla toteutumaan. Voisi olla opettavainen kokemus monelle suunnittelijallekin.

Toisten antama arvostus omalle työlle parantaa kunkin oman työn ja itsensä arvostamista. Professori Juha Varila on mainiosti määritellyt: Ammattilypeus on osaamisensa ja etiikkansa arvostamista. Se näkyy maltillisena ja kypsänä harkintana, rauhallisena ja huolellisena työnteona pikemmin kuin työn sankaruutena ja huipputulosten janoamisena, odotusten ylittämisenä. Se on kykyä ja tahtoa noudattaa yhdessä sovittuja työelämän pelisääntöjä.

Arvostakaa itseänne ja muita niin, että voitte tehdä työnne ammatistanne ylpeänä.

## ”Työ tehrään niinko palkkaa vasten ja työmies on palkkansa ansainnut”

Joissakin tapauksissa suhtautuminen työhön saattaa olla seuraavanlainen: Kun minulle maksetaan peruspalkkaa, menen työmaalle. Kun saan sen kaksinkertaisena, asennan elementtejä ja kun saan peruspalkan kolminkertaisena, asennan elementtejä hyvin! Mahdollistaako puute ammattityövoimasta pahimmillaan sen, että kyseiselläkin asenteella pääsee rakentamaan. Pitkätunteista hyvää suoritusta ei saada aikaiseksi rahalla, siihen tarvitaan ammattilypeyttä.

Hyvän työn ja työuran keskeisiä tekijöitä ovat ammattitaito, hyvä porukka ja kyky nähdä koko-

naisuuksia. Työssä jaksamisen kannalta pelkkä tekemisen taito ei riitä – on myös hallittava oman ammattialueen tietämys. On kyettävä olemaan ylpeä kuulumisesta kollektiiviseen ammattiyhteisöön, osattava nauttia porukkaan kuulumisesta sekä kyettävä arvostamaan omaa taitoaan.

Työhön käytetty aika ja sen merkityksen ymmärtäminen on osa ammattitaitoa. Minulla on ollut mahdollisuus tutustua työni puolesta melko laajasti rakentamisen menetelmiin ja työmenekkeihin sekä viime aikoina myös työurakkahinnoitteluun. Kahdenkymmenen vuoden aikana koottujen kokemusten valossa voi todeta, että työlle ei ole olemassa oikeaa työmenekkiä tai oikeaa kustannusta. Oikea hinta löytyy siinä vaiheessa, kun joku suostuu maksamaan toiselle tietyn hinnan työstä – sehän on oikea, siis todellinen hinta, koska se on sovittu. Onko se sopiva hinta työstä on sitten jo ihan toinen juttu.

Työsaavutus eri ihmisillä ja eri työryhmillä vaihtelee huomattavasti. Joku ei saa juuri mitään aikaiseksi ja toinen tekee lähes menetelmän optimivaihdulla. Jonkun mielestä 800 kiveä päivässä muuraava ei voi tehdä töitä hyvin ja toinen todistaa omalla ammattitaidollaan tuon väitteen tyystin vääräksi.

Akateemikko Oiva Ketonen totesi eräässä tutkimuksessaan: ”Ammattilaisen tuote on olemassa tiettyä tarkoitusta varten. Se on kokonaisuus, jolla on tietty mieli. Hän vastaa siitä, että hänen tuotteensa kelpaa tarkoitukseensa, jonka määrittelee pikemminkin se maailma, jossa hän elää kuin hän itse. Hän ei pääse vastuusta selittelemällä. Ehkä silloin kun ei tarvitse selittää tekosiaan, voi olla ammattilypeä teoistaan – teki työt sitten nopeasti tai vähän hitaammin.”

Eestiläiset keittiöasentajat – isä ja poika – olivat saamassa ison perheen ison keittiön asennustyötään valmiiksi. Poika kiinnitti integroidun jääkaapin ovilevyä ja otti vahingossa yhden liian pitkän ruuvin, jolla asensi ovilevyä kaappiin. Ruuvi ei läpäissyt levyä, mutta tarkkaan katsottuna pinnassa saattoi erottaa pienen kohouman. Mitä teki isä? Sanoi pojalleen, että kerrot asiasta itse isäntäperheelle. Näin poika hieinan arastellen ja ehkä jopa peloissaan teki. Isäntä sanoi, että eihän tuo edes näy. Ei kai sitä levyä tarvitse vaihtaa. Tuolloin asentajaisi puuttui puheeseen ja sanoi, että levy vaihdetaan ehdottomasti ja heidän laskuunsa. Ei puhuttakaan muusta. Monenlaista asiaa taisi tuossa pienessä hetkessä tulla opituksi. Minulle se kertoo huihasta vastuunkannosta ja ylpeydestä omasta työstään – ei haluta jättää jälkeen muuta kuin hyvää työn jälkeä.

Toisenlaisesta vastuunkannosta kielii seuraava talotekniikkaprojektipäällikön toteamus: ”En kai minä voi lähteä töitä suunnittelemaan. Minulla on seitsemän projektia vastuullani. Ei siinä ehdi suunnitella.” Tällaisestakin palvelus-



*Kuva 3. Ennakoiva laadunvarmistus on mm. vaativimusten ja työtapojen läpikäyntiä etukäteen sekä ensimmäisen työsurituksen tarkistamista, jotta oikeasta tavasta toimia varmistutaan. Kuva kertoo, että tapa on löytynyt.*

ta, rakennuttajat, pääurakoitsijat sekä asiakkaat joutuvat maksamaan. Eikä kukaan osapuolista voine kehua ammattilypeydellään, ovathan vähintäänkin projektipäällikön työmäärätavoitteet epärealistiset. Myös ostaja lienee ollut epärealistisen hyväuskoinen kumppaneitaan valitessa.

Ammattilypeys kohenee vastakaikuna. Puhe, sanat ja tekstit ovat ihmisten tapoja välittää viestejä yksilöltä toiselle, yksilöltä ryhmälle ja ryhmien välillä. Sanallisten viestien rinnalla vuoro-vaikutukseen kuuluu myös paljon erilaista sanantonta viestintää.

Vuosien jälkeen kohdatessaan uudelleen erään valvojan kirvesmiesyrittäjä muisteli yhteistä työmaata käymyksen vuoden takaa. Valvoja oli kuulemma aina työmaalle tullessaan kysynyt, että mitäs täällä on sellaista mitä minun ei pitäisi tietää. Kirvesmies kertoi, että kysymyksenasettelu vapautti tilanteen niin, että oli helppo puhua niistä vaikeuksista ja ongelmakohtista, joita oli ollut edellisen valvojan käynnin jälkeen. Pieneistä se on välillä kiinni.

Kommunikaation laatu ja viestin sisältö vaikuttavat saamaamme kuvaan. Vaikka välillä tämä kuva saattaa pettää, useimmiten se paljastaa osaamis- ja huolehtimistason. Esimerkistä käy hyvin seuraava kertomus.

Kelohuvilan vesikatko oli korjauksen tarpeessa. Huvilan omisti useampi perhe yhdessä, joten päätös korjaustoimiin lähtemisestä ei syntynyt ihan käden käänteessä. Kun projektiin ryhdyttiin, kysyttiin ensin apua paikalliselta insinööri-toimistolta. Puhelimessa luvattiin vastata lähetettävään sähköpostiin, vaan toisin kävi. Ei saatu apua konsultilta, joka ei vaivautunut tarjoamaan rakennuttamistehdävien hoitoa tai edes avustamaan urakoitsijoiden löytämisessä. Hyvää ja rehtiä kommunikointia, palvelua ja alan imagoa kohottavaa, olisi ollut esittää edes kohtelias kiel-



täytyminen toimeksiannosta. Onneksi kiinteistöyhtiön käyttämä meritoitunut arkkitehti vihjasi urakoitsijasta, jota kehuivat myös alueen kiinteistöistä vastaavat huoltomiehet.

Huvilaväen edustaja, joka itse toimi rakennusalalla, soitti urakoitsijalle. Jo puhelu kertoi osaamisesta, kokemuksesta samanlaisista töistä, halusta rakentaa hyvin ja vastuullisesti. Puhelun jälkeen urakoitsija lähetti työselostuksella varustetun tarjouksen katon korjaamisesta. Selostus oli yksityiskohtainen ja kieli edelleen osaamisesta. Pienten tarkennusten jälkeen päädyttiin sopimukseen. Kaikki tämä näkemättä toisiaan – osapuolet olivat lähes 900 km etäisyydellä toisistaan. Melkoista luottamusta. Mitä tuollaisesta seuraa?

Siitä seurasi, että työt aloitettiin aikataulussa, huonekalut suojattiin, sääsuojusta huolehdittiin ja mm. hormin ympärille asennettiin uudet palovillat, vaikkei sitä selostuksessa ollutkaan mainittu. Kun huvilaväen edustaja kävi kohteessa, hän sai osakseen sen huomion, minkä asiakkaan kuuluukin. Hänelle näytettiin työ eri vaiheissa, käytiin läpi esiin tulleita rakennusvirheitä ja niiden korjausratkaisuja. Asioita ei peitelty, eikä niihin suhtauduttu välinpitämättömästi. Ei ollut välinpitämättömiä asiakkaankaan toiminta. Lento päiväksi pohjoiseen katsomaan kuinka työt edistyvät. Tekijöiden huomioonotto, kiinnostus ja kiitos hyvässä vauhdissa olleesta työstä.

Pari vuotta sitten keskusteltiin puolaisten putkiasentajien palkoista eräässä suuressa liikerakennushankkeessa television tutkivissa ajankohtaisohjelmissa, päivälehdissä ja rakennusalan omissa lehdissä. Harmaa talous ja alipalkkaus olivat tapetilla. Nuo asiat pitää olla kunnossa. Tilaaajien ja teettäjien pitää olla ammattilypeitä paitsi itse tuotteesta, jota ollaan tekemässä, myös siitä, että heidän projekteissaan ei tällaisia palkkauksellisia epäkohtia sallita. Yllättävää tuossa palkkausasiassa oli, että itse keskustelun kohteet, puolalaiset putkiasentajat, olivat varsin tyytyväisiä ja ennen kaikkea ammatistaan ylpeitä huolehtien kaikesta tekemisestään mallikkaasti kuten kuva 4 osoittaa.

Ammattilypeys ei ole mikään vakiotuote. Jokainen rakentaa itse arvoasteikkonsa. Aikatauluissa pysymisestä on tullut yhä tärkeämpi osaamisen alue. Hyvin usein kiireestä selvityminen vähäisin naarmuin antaa jo suurta tyydytystä. Nykyrakentamisen ammattilypeudessa on roima annos aikataulun hallintaa, mutta silti asiat pitää aina tehdä myös hyvin. Aikataulussa pysymisen takia ei tingitä laadusta, ja toisinpäin: pysyttään aikataulussa, jotta kiire ei sotke laatu.

Ammattilypeyttä osoittaa, että tehdään laatu aikataulussa halliten kustannukset. Jollekin jo pelkkä tilipäivä on riittävä osoitus arvostuksesta ja jollekin toiselle ammattilypeys löytyy osamisasteikon yläpäästä. Pääasia on, että työskennellessämme pysymme aina oikealla tiellä, sillä



Kuva 4. Ulkolainen työvoima voi olla myös mahdollisuus, kuten näiden puolaisten putkimiesten työpiste osoittaa. Siisti työmaa on turvallinen ja tuottava työmaa.

mitä hyödyttää juosta, jos ei juokse oikealla tiellä ja oikeaan suuntaan.

Ihmiset toivovat toisilleen toisinaan työn iloa. Huipputekijöillä on työhönsä juuri tällainen suhde. He eivät tee työtä pelkästään eläkkeeseen tai velvollisuudesta. Tällainen työntekijä nauttii työstä ja tekee sitä myös ilokseen, koska onnistuminen ja uuden luominen tuo hänelle henkilökohtaista tyydytystä. Palkan ohella olenaisista on oman työyhteisön ja ammattipiirien antama arvostus.

## Erinomaisuus ei ole teko vaan tapa

Ihminen olettaa melko automaattisesti, että toiset ihmiset toimivat samoin kuin hän itse elämän erilaisissa tilanteissa. Yhteistä työtä tehtäessä voi joskus tulla yllätyksenä se, miten eri tavoin saman asian voi ymmärtää ja miten eri tavoin eri ihmiset reagoivat samaan tilanteeseen. Ihmisten erilaisuudella on monta syytä: temperamentit, opitut toimintatavat ja kulttuuriset käytännöt eroavat, tilannetekijät vaikuttavat, ihmisen henkilöhistorialla ja persoonallisuudella on vaikutusta.

Useimmiten työssä opitaan, miten asiat ”todellisuudessa tehdään”. Muutamat edellä esitetyistä kertomuksista kuitenkin osoittavat, että kaikki työssä oppiminen ei aina ole hyväksi. Jos organisaation toimintatavat ovat väärää ja nuoren tai muuten uuden työntekijän odotetaan niihin sopeutuvan, millaiseen todellisuuteen me heitä kasvatamme? Miten voimme kasvattaa työssä oppijan – uuden tai muualta työpaikkaamme siirtyneen – oman ammattinsa arvostamiseen? Kuinka käy sille nuorelle, joka menee suunnittelutoimistoon töihin ja saakin sen kuvan, että sillä rahalla, jonka tilaaja suunnittelusta maksaa, ei parempia suunnitelmia tai enempiä palvelua tai vastuunkantoa saa? Entä mitä oppii se hankintoja harjoit-

televa, joka kuulee perusteeksi, että halvin on aina kyllin hyvä. Kuinka käy sen nuoren työnjohtajan, jolta karisee hyvät opit nopeasti, kun työmaan arvomaailma edustaa enemmän linjaa: ”Kiireessä kelpaa kehnompikin.” Nykyisessä kiireessä olemme käytännössä luopuneet eri vaiheissa hanketta kisällä ja mestari työpareista, joissa vanha konkari opastaa niin työssä kuin asennoitumisessakin nuorempaa tulokasta – siis opettaa ammattilypeyttä.

Jos kielteistä työssä oppimista ei avata, se muuttuu mustaksi aukoksi, joka syö ammattilypeyden ja kalvaa mieltä sekä tuhoaa työuraa. Yritysten johdon ja koko alan pitäisi olla kiinnostunut siitä miten me opetamme toisiamme toimimaan projekteissa, joilla tuotamme kansallista omaisuuttamme.

”Erinomaisuus ei ole teko vaan tapa” väitetään Aristoteleen aikoinaan sanoneen. Milloin yritys, organisaatio tai projekti siis on erinomainen tai toimii erinomaisesti? Silloin kun siellä toimitaan hyväksi koettujen, kirjattujen, yhteisten ja sisäistettyjen tapojen mukaan. Tapa toimia syntyy tiedoista, taidoista ja tahdosta. Viisi timpuria tekee toimeksiannolla ”tee sauna” oleettavasti viisi jollain tavoin toisistaan erilaista saunaa. Saadaksemme aikaiseksi juuri sellaisen saunan kuin haluamme on meidän tarkennettava spesifikaatioita eli määrittelyä. Kun saunan suunnitelmat ovat olemassa ja kaikilla samanlaisina, alkavat tuotteet eli saunat myös muistuttaa toisiaan yhä enemmän.

Tie ammattilypeyteen vaihtelee. Voi olla, että tämän päivän rakentamisessa kaikki eivät pääse kokemaan tuota ihmeellistä tunnetta ja osaamisen astetta omassa ammatissaan. Ammattilypeys on hieno asia, mutta siinä on myös riskinsä. Liiallisena se voi kääntyä myös vahingolliseksi ylimielisyydeksi, suuntautuessaan vain menestymisen sekä näyttämisen haluksi se on loppuun palamisen kiihdyttäjä. Muistetaan kuitenkin, että aina enemmän se voi olla työhyvinvointia tuottava laadunvarmistuksen, aikatauluissa pysymisen, kustannusten hallinnan, työ- ja ympäristöturvallisuuden sekä hyvän rakennustavan edistäjä.

Tiellä kohti ammattilypeyttä tarvitaan ”herätys”: tätä minä haluan. Kipinän syyttyä alkaa oppiminen. Kun oikein on kipinää, ei oppiminen ole väkinäistä, sitä vain edistyy. Uudet eteen tulevat asiat ja ongelmat kohdataan haasteina, joiden edessä kääritään hihat ja pannaan aivot rakentamaan. Kysytään arastelematta ja kavereiltakin opitaan. Vaikka paljon opitaan, aina jää opittavaa. Osaamisessa ei koskaan tule valmiiksi, sillä totuttu tilannekin on ratkaistava joko ensiin tai uusin tavoin.

Ihminen sovittaa omaa toimintaansa ympäristöön. Jatkuva informaatiovirta ohjaa meitä. Ihminen valikoi jatkuvasti huomaamattaan ympäristöstään vain oleellisen informaation tietoiseen tarkasteluun. Havainnointi on sitä tarkem-

paa, mitä vankempi aiempi tietämys asiasta on. Toisaalta tiettyyn asiaan totuttuminen saattaa myös luoda rutineja, jotka suuntaavat tarkkaavaisuutta jo tunnetuihin kohteisiin ja ennakkomatoman muutos jää havaitsematta.

Eräässä isossa konsulttitoimistossa kehitettiin toimintatapoja ja niitä kuvaavaa järjestelmää. Asiaa ei haluttu jättää vain paperien ja kalvojen varaan. Ne haluttiin muuttaa käytännöksi. Muutos lähti liikkeelle toimitusjohtajasta, rakennusneuvoksesta, joka halusi itse kouluttautua heidän projektitoimintatavan osaajaksi ja kouluttajaksi. Toimitusjohtajan rinnalla konsulttien kanssa uuteen projekti johtamistapaan ja sen jalkauttamiseen koulututtui kymmenkunta ”opetuslasta”. Tämä ryhmä lähti jalkauttamaan toimintatapaa edelleen ja seuraava porras taas eteenpäin. Näin oli saatu ketju liikkeelle ja vähitellen koko henkilöstö koulutettua yrityksen omaan tapaan toimia projekteissaan.

Liian usein suomalaisessa rakentamisessa mennään kuitenkin ilman yhteistä tapaa. Toki löytyy järjestelmiä, mutta kuvataanko niissä se todellinen tapa toimia vai jotakin muuta. Hyvän tavan sijaan esimerkiksi työmailla mennään jokaisen vastaavan työnjohtajan määrittelemällä tavalla. Nämä yksilölliset tavat voivat olla hyviä tai huonoja. Nuo tavat vahvistuvat ja heikkenevät sen mukaan mitä arvostetaan. Siis arvostetaan – se tarkoittaa mitkä ovat yrityksessä sen todelliset arvot – ei sanahelinää vaan todelliset käytännöt. Arvot ja siten myös tapa toimia välittyvät pienissä hetkissä.

Mikä tuottaa paremmin ammattilypeyden tunteen kuin saatu arvostus? Aito kiitos on iso asia, uskomattoman iso kannustaja eteenpäin. Mutta nimenomaan aito kiitos, ei mikään tällainen tavallinen: ”Kiva kun sait valmiiksi, tässä on seuraava homma, toivottavasti teet sen yhtä tarkasti ja kiireesti!” Toki sekin riittää pitkälle, kun tietää itse tekevänsä työnsä hyvin. Silti harvalla riittää intoa toimia koneiston osana yhä tyllymäksi käyvässä työyhteiskunnassa, ellei koskaan kukaan sano vilpittömästi, että ”hei, tosi hyvin hoidettu homma”. Vaikka tietäisi olevansa kuinka loistava ihminen juuri siihen työhön, mitä tekee, saattaa väsyä, jollei kukaan koskaan kiitä tehdyistä töistä.

## Osoitetaan ylpeyttä tekemisistämme

Lähtekäämme osoittamaan ylpeyttä tekemisistämme. Oli roolimme rakentamisessa mikä tahansa voimme arvostaa toisten työtä, maksaa työstä tehtävien mukaan sekä kehittää ja jalkauttaa tapaa toimia. Nostetaan ammattilypeys sille kuuluvaan kunnia-asemaan. Tehdään kerralla kunnolla, pidetään mitä luvataan ja kehitetään sekä kehitytään.