

SARI HAATAJA, MIRA LEHTI, LEENA METSÄVUORI,  
TAINA POUTANEN, JUHA-MATTI RITVANEN &  
SARI VIITANIEMI (TOIM.)

# TULEVAISUUDEN URAPOLUT

KORKEAKOULUTETTUIJEN OHJAUS  
MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ

SARI HAATAJA, MIRA LEHTI, LEENA METSÄVUORI,  
TAINA POUTANEN, JUHA-MATTI RITVANEN &  
SARI VIITANIEMI (TOIM.)

# TULEVAISUUDEN URAPOLUT

KORKEAKOULUTETTUIJEN OHJAUS  
MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ



Turun yliopisto  
University of Turku

**HAMK**  
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



TAMPEREEN  
YLIOPISTO



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2007–2013



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Vipua ja vetoa töihin! -projekti

Toteutusaika: 1.1.2012-30.6.2014

Koordinaattori: Turun ammattikorkeakoulu

Osatoteuttajat: HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu,  
Tampereen yliopisto ja Turun yliopisto

Projekti on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen osarahoittama. Projekti kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnalliseen ESR-kehittämishjelmaan "Osaajana työmarkkinoille".

Projektin internetsivut: <http://vipuajavetoa.turkuamk.fi/>

TURUN AMMATTIKORKEAKOULUN OPPIMATERIAALEJA 88

Turun ammattikorkeakoulu

Turku 2014

Ulkoasun suunnittelu ja taitto: Tiina Vaahtera

Valokuvat: Terhi Hytönen & Mika Arvola

ISBN 978-952-216-447-6 (painettu)

ISSN 1457-7933 (painettu)

Painopaikka: Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi 2014

ISBN 978-952-216-448-3 (pdf)

ISSN 1796-9972 (elektroninen)

Jakelu: loki.turkuamk.fi

# SISÄLLYS

<b>ESIPUHE</b>	5
<b>OSA I KORKEAKOULUTETUN URA MURROKSESSA</b>	
Työuran näkymiä historiasta tulevaisuuteen	10
Monimuotoistuvat urapolut	13
<b>OSA II KORKEAKOULUTETUN OSAAMINEN NÄKYVIIN</b>	
Näkökulmia erilaisiin osaamiskäsityksiin	20
Suorituksista osaamisen tunnistamiseen	26
<i>Vipukortti: Osaamisen osa-alueet</i>	30
<i>Vipukortti: Osaamisen tunnistamiseen liittyviä harjoituksia</i>	31
<i>Vipukortti: Taitokäsi</i>	32
Epävarmuus romukoppaan ja osaaminen esille! Opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden kokema tuen tarve työhaussa	33
Työnantajan puheenvuoro: Näin tunnistan asiantuntijan osaamisen rekrytointitilanteessa	36
<i>Vipukortti: Osaamisen tunnistamiseen liittyviä verkkopalveluja</i>	39
Itsetuntemuksen merkitys urasuunnittelussa	41
Oman toimintatavan tunnistaminen urasuunnittelun osana	47
<b>OSA III OHJAAJAN ROOLI KORKEAKOULUTETUN URASUUNNITTELUSSA</b>	
Muuttuva ohjauskäsitys ja uraohjaus	52
Selviytymiskeinoja haastaviin ohjaustilanteisiin	59
<i>Vipukortti: Dialogiset menetelmäkortit</i>	64
<i>Vipukortti: Keskustelun elementtejä</i>	65
Päätöksenteko uravalinnassa ja ohjauksen tarpeiden arviointi	67
<i>Vipukortti: KOUKKU – koulutusvalinnat kuntoon</i>	73
Vertaistuella parempaan osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen	74
<i>Vipukortti: Valtti - Valmis tutkinto työelämävalttina</i>	78
<i>Vipukortti: Tunnista oma osaamisesi -harjoitus, yksilötyö ja ryhmäkeskustelu</i>	80



Korkeakoulutettujen osaamistarpeet kansainvälisessä tarkastelussa	81
Valmistuneilta kerättävän työllistymistiedon hyödyntäminen ohjaajan työssä	86
<i>Vipukortti: Sijoittumis- ja uraseurantakyselyt</i>	89
<i>Vipukortti: Töissä.fi</i>	91
<i>Vipukortti: Korkeakoulusta.fi</i>	93
Ennakointitiedon hyödyntäminen ohjaustyössä	94
<i>Vipukortti: Ennakointitiedon ja uuden ajan uraohjauksen lähteitä</i>	97
<i>Vipukortti: ForeAmmatti</i>	98
Työelämäorientaation tukeminen korkeakouluopinnoissa	99
<i>Vipukortti: Toimintamalleja työelämäyhteistyön tukemiseen</i>	105

## **OSA IV MONIPUOLISET PALVELUT URAVALINTOJEN TUKENA**

Verkostot ohjaajan työvälineenä	110
TE-toimisto korkeakoulutettujen työllistymisen edistäjänä	116
<i>Vipukortti: TE-toimiston palvelut</i>	120
Luova talous työhallinnon näkökulmasta - case Luovamo	121
Liittojen urapalvelut korkeasti koulutetuille	124
<i>Vipukortti: Ammattiliittojen tietolähteitä</i>	128
Korkeakoulujen opetustarjonta osaamisen täydentäjille	129
Sosiaalinen media työnhaussa	132
Yrittäjyysvalmiuksia edistämässä - case Yrittäjyystarinoita-kurssi	135
Akateeminen yrittäjyys - case Tribeflame	140
<i>Vipukortti: Yrityshautomot</i>	143

## **OSA V TULEVAISUUDEN TEKIJÄT**

Tiirailua tulevaisuuden työelämään ja osaamisiin	146
<i>Vipukortti: Get a Life</i>	149
<i>Vipukortti: Oivallus</i>	150
Voimavaroja muuttuville työmarkkinoille	151

# ESIPUHE

MIRA LEHTI

PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ

VIPUA JA VETOA TÖIHIN! -PROJEKTI

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

## OHJAUSTA TULEVAISUUDEN URAPOLUILLE

Tänä päivänä työelämään siirtyvät nuoret tulevat kokemaan hyvin erilaisia työuria kuin edelliset sukupolvet. Vakaiden työsuhteiden sijaan työntekijän aktiivinen työura rakentuu todennäköisemmin vaihtelevasta työrupeamien ja projektien ketjusta. Urapolulla vuorottelevat erilaiset työtehtävät ja työntöön muodot sekä samalla myös oman osaamisen päivittäminen ja uusi suuntautuminen. Työuran aikana ei ole myöskään tavatonta kouluttautua kokonaan toiselle alalle.

Opiskelijasta edessä hämmöttävä työelämä voi vaikuttaa vaatimuksineen kohtuuttomalta. Työntekijältä odotetaan moniosaajuutta ja joustavuutta, mutta samalla työn ja toimeentulon jatkuvuus on epävarmaa. Moni ohjaaja taas on varmasti pohtinut, miten opiskelijaa tulisi tällaisille uusille urille ohjata ja millaisia valmiuksia korkeakoulu pystyy opiskelijalle antamaan työelämän haasteiden varalle.

Korkeakoulussa voidaan rakentaa vankka perusta tukemalla opiskelijaa rakentamaan urasuunnitelmiaan itsetuntemuksen, oman osaamisen ja työelämästä saatujen kokemusten varaan. Myös työelämässä olevat tar-

vitsevat ohjauspalveluita työuran muutostilanteissa, ja elinikäisen ohjauksen tarve on tullut jäädäkseen.

Korkeasti koulutettujen palvelut -työryhmä pohti muutamia vuosia sitten ohjauspalveluiden kehittämistarpeita. Työryhmän loppuraportissa todetaan osuvasti seuraavalla tavalla:

*Työnhaun ja urasuunnittelun tekniikkaa voidaan opettaa, mutta sisällön urasuunnitelmille tuottaa ja uravalinnat tekee korkeasti koulutettu itse. Ohjaus- ja neuvontatyön tekemisen keskeinen tehtävä on voimaannuttaa korkeasti koulutettu asiakas niin, että tämä voi rakentaa positiivisella tavalla omaa tulevaisuuttaan ja kykenee tekemään tilanteensa vaatimia valintoja.<sup>1</sup>*

Vipua ja vetoa töihin! -projektin yhtenä kantavana ajatuksena on ollut se, että uraohjaus kuuluu kaikille. Uraohjauksella voidaan tukea yksilön urasuunnittelua ja työllistymisvalmiuksien kehittymistä, eli laajasti ajateltuna kyse on koko elämän suunnittelusta. Esimerkiksi korkeakouluissa uraohjaus ja työllistymisen tukeminen tulisi nähdä ohjausjärjestelmään integroituna ajattelutapana ja opetussuunnitelmiin sisältyvinä toimina – eikä yksin spesialistien, vaan kaikkien asiana.

<sup>1</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.

## YHTEISTYÖVERKOSTOJA RAKENTAMASSA

Elinikäiseen oppimiseen liittyvällä ohjauksella viitataan erilaisiin tieto-, ohjaus- ja neuvontapalveluihin, joiden avulla eri-ikäisiä ihmisiä tuetaan koulutukseen, oppimiseen ja työhön liittyvissä valinta- ja päätöksentekotilanteissa. Tietoa, ohjausta ja neuvontaa on tarjolla korkeakouluissa, TE-toimistoissa ja ammattiliitoissa, ja nykyään myös uravalmennusta ja coaching-palveluita tarjoavissa yksityisissä yrityksissä.

Tämä julkaisu on tuotettu Vipua ja vetoa töihin! -projektissa, jonka tavoitteena on kehittää korkeakoulutettujen ohjausta urapolkujen eri vaiheissa ja siten edistää korkeakoulutettujen työllistymistä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Julkaisussa on pyritty koostamaan yhteen ajankohtaisia näkökulmia korkeakoulutettujen ohjauksesta, urasuunnittelusta ja työnhausta sekä työmarkkinoiden muutoksesta.

Vipua ja vetoa töihin! -projektin alkaessa todettiin, että korkeakoulutettujen uraohjauksen kentällä tarvitaan yhteen nivomista ja hajanaisen tiedon kokoamista. Ohjaukseen ja työelämäyhteistyöhön liittyvää kehittämistyötä on tehty kuluneella ESR-hankekaudella useissa hankkeissa eri puolilla Suomea. Tahtoa yhteistyöhön, verkostoitumiseen ja tietojen vaihtoon löytyy, mutta niukoilla olevan ajan ja resurssien puitteissa ei ole aina mahdollista perehtyä kollegoiden toisaalla tekemään työhön. Vipua ja vetoa töihin! -projektin tavoitteena on ollut saada ohjausta antavia asiantuntijoita yhteen ja tarjota heille tilaisuuksia jakaa osaamistaan, kokemuksiaan ja hyviä käytäntöjään.

Projektissa toteutetun Tulevaisuuden urapolut -valmennuksen tavoitteena oli lisätä ohjausjärjestelmän ja ohjauspalveluiden tuntemusta ja tukea ohjaajien välistä alueellista ja valtakunnallista verkostoitumista. Lähtökohdiana oli, että kohtaamisten kautta rakentuu yhteistyön pohja ja yhteinen ymmärrys korkeasti koulutettujen työmarkkinoista ja työelämäkysymyksistä. Samat lähtökohdat ovat olleet punaisena lankana myös tämän julkaisun kokoamisessa.

Yhtenä Vipua ja vetoa töihin! -projektin tavoitteena on levittää hankkeissa tuotettuja, hyviksi havaittuja toimintatapoja ja käytänteitä eteenpäin. Käsillä oleva julkaisu päätettiin laatia tämän tavoitteen toteuttamiseksi.

## JULKAISUN RAKENNE

Tässä julkaisussa puhutaan korkeakoulutetuista, opintojen aikaisesta urapohdinnasta ja työelämään ohjaamisesta. Artikkelit tarjoavat näkökulmia ohjaustyön eri osa-alueiden tarkasteluun ja niiden yhteydessä esitellään vinkkejä aiheeseen liittyvistä työkaluista, toimintatavoista tai hyödyllisistä tietolähteistä. Julkaisu on suunnattu ensisijaisesti korkeakoulutettuja ohjaaville asiantuntijoille korkeakouluissa ja TE-toimistoissa tai ammattiliitoissa ohjaus- ja neuvontatyötä tekeville. Julkaisu voi palvella myös korkeakouluopiskelijaa opintoja ja uraa koskevien valintojen pohtimisessa ja työnhaussa.

Julkaisu rakentuu eri asiantuntijoiden kirjoittamista itsenäisistä artikkeleista, jotka on jaettu temaattisesti viiteen osaan. Ajatuksena on, että lukija voi edetä kronologisesti alusta loppuun tai poimia julkaisun sisällysluettelosta kiinnostavat artikkelit itselleen mielek-

käistä aiheista. Julkaisussa on esitelty ohjauksen tukena toimivia erilaisia harjoituksia, menetelmiä, tietolähteitä ja toimintatapoja artikkeleiden lisäksi myös erillisillä vipukorttipohjilla, jotka tunnistaa niiden keltaharmaasta väriytyksestä. Kortteihin on koottu perustietojen lisäksi myös käyttäjien arvioita ja vinkkejä. Arviointitietoa ovat tuottaneet Vipua ja vetoa töihin! -projektin asiantuntijat, Tulevaisuuden urapolut -valmennuksen osallistujat sekä Turun ammattikorkeakoulun ja Turun yliopiston opiskelijaryhmät.

Julkaisun ensimmäinen osa toimii johdantona korkeakoulutettujen uraa ja työmarkkinoiden muutosta koskeviin kysymyksiin. Erityisenä huolenaiheena vuoden 2013 aikana julkaisua koottaessa on ollut korkeakoulutettujen kasvava työttömyys. Johdanto-osassa on haluttu luoda katsaus korkeakoulutettujen työllistymiseen ja yksilöiden urapolkuihin hieman pidemmältä aikaväliltä.

Toisessa osassa tarkastellaan korkeakoulututkinnon tuottamaa osaamista ja keinoja tukea sen tunnistamista. Samalla saadaan näkökulmia myös osaamisen markkinointiin työnhakutilanteessa.

Kolmannessa osassa keskitytään ohjaajan työhön. Artikkeleiden kautta rakentuu monipuolinen kuva ohjaajan erilaisista mahdollisuuksista tukea korkeakoulutetun urasuunnittelua, vahvistaa opiskelijan itsetuntemusta ja valmentaa kohti työelämää.

Neljännessä osassa luodaan katsaus ohjauksen yhteistyöverkostoihin ja tarkastellaan eri tahoilla tuotettuja palveluita, joita on tarjolla opinto- ja uravalintojen tueksi urapolun eri vaiheissa. Artikkeleissa käsitellään myös yrittäjyyttä yhtenä uravaihtoehtona ja keinoa mielekkääseen työllistymiseen.

Julkaisu päättyy tulevaisuudenkuvia käsittelevään viidenteen osaan, jossa pohditaan, miltä tulevaisuuden työelämä näyttää ja miten avoimeen tulevaisuuteen ja työelämän muutoksiin voisi valmistautua.

Julkaisun kirjoittajat toimivat erilaisissa rooleissa korkeakoulutettujen ohjauksen, työnhaun neuvonnan tai rekrytoinnin parissa, ja heistä kukin tarkastelee uraohjausta ja työllistymistä omasta näkökulmastaan. Artikkeleiden sisältö kumpuaa kirjoittajien asiantuntemuksesta ja heidän vankasta kokemuksestaan, mikä toivottavasti välittyy myös lukijalle innostavana lukukokemuksena.

## LÄHTEET

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Korkeasti koulutettujen palvelut -työryhmän loppuraportti. Viitattu 23.1.2014 [http://www.akava.fi/files/6640/Korkeasti\\_koulutettujen\\_palvelut\\_tyoryhman\\_loppuraportti\\_012012.pdf](http://www.akava.fi/files/6640/Korkeasti_koulutettujen_palvelut_tyoryhman_loppuraportti_012012.pdf).





# OSA I

KORKEAKOULUTETUN URA  
MURROKSESSA



# TYÖURAN NÄKYMÄÄ HISTORIASTA TULEVAISUUTEEN

TAINA POUTANEN

LEHTORI

HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

PROJEKTIVASTAAVA

VIPUA JA VETOA TÖIHIN! -PROJEKTI

*Ura*-käsite herättää monenlaisia mielikuvia ja sille voidaan antaa erilaisia merkityksiä riippuen siitä, millaista näkökulmaa painotetaan. Monen eurooppalaisen kielen *ura*-sanana on peräisin latinankielisestä *carraria*-sanasta, joka merkitsee vaunutietä. Englannin kielessä alun perin *ura* merkitsevä sana

on tarkoittanut polkua tai suuntaa elämässä. Se kuvaa selvärajaisista ja viitoitettua elämäntulkua sekä viittaa jatkuvuuteen ja mielekkääseen työelämän kokonaisuuteen. Se, miten työ, *ura* ja työura määritellään, heijastaa vallitsevan yhteiskunnan ja kulttuurin luonteenomaisia piirteitä.

## SUOMESSA 1920-LUVULLA AKSEL ROSENQVIST KUVASI TYÖURAN MERKITYSTÄ SEURAAVALLA TAVALLA:

*Todellinen työharrastus, oikea elämänura tuo mukanaan tyyntä rauhallisuutta ja tyytyväisyyttä, se tuottaa onnettomuuksien ja surujen kohdatessa viihdytystä, herättää puhtaita ja jaloja ajatuksia, todellisen elämänarvon tuntemusta. Kaukana ovat silloin työhön ikävystyminen, elämään-kyllästyminen ja intohimojen orjuuttava valta. Mutta elämänuran valitseminen on paitsi yksilölle samalla tärkeä myöskin kansalle ja yhteiskunnalle kokonaisuudessaan, sillä niidenkin menestyminen riippuu kunkin yksilön suorittaman työn kunnollisuudesta kulttuuriyhteiskuntamme olemassaololle tarpeellisilla toiminnanaloilla samoin kuin myöskin yksilöllisestä työnilosta ja tyytyväisyydestä.<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Rosenqvist 1920, Onnismaan 2007, 79–81 mukaan.

On sekä yksilöiden että koko yhteiskunnan hyvinvoinnin ja edistyksen etu, että jokainen löytäisi oman paikkansa työelämässä. Nykymaailmassa kysymys on pohjimmiltaan sama, mutta elämänpiiri ja sen ulottuvuudet ja haasteet ovat toiset kuin Rosenqvistin aikaan.

Käsitykset urasta muuttuivat 1980–1990-luvuilla niin perusteellisesti, että ura-sana alkoi vaikuttaa vanhentuneelta. Onnismaa tarkastelee urakäsityksen muuttumista nimeten toisen maailmansodan jälkeisen ajan ”kulta-ajaksi” ja nykyajan ”rauta-ajaksi” palkansaajalle. ”Kulta-aikana” byrokraattinen organisaatio tarjosi työntekijälle yhtenäisen ja ennustettavan elämänuran. Nykyinen ”rauta-aika” on tuonut työntekijöille ennustamattomuuden ja epätietoisuuden.<sup>2</sup>

Uralla on aiemmin tarkoitettu lineaarisesti etenevää ja ennakoitavaa asteittaista edistymistä yhdessä tai useammassa organisaatiossa. Ura on edennyt työpaikkojen tai toimien ketjuna organisaatioiden viitoittamaa tietä. Nykyisessä yksilöllisyyttä korostavassa ja talousajattelun hallitsemassa maailmassa yksilön odotetaan itse ratkaisevan tiensä ulkopuolisten voimien ristiriitaisissa paineissa.

Tutkijat<sup>3</sup> tarkastelevat ilmiötä refleksiivisen työmarkkinaelämäkerran käsitteellä, jolla tarkoitetaan sitä, että joukkotyöttömyyttä tai työelämän muutoksia ei mielletä yhteiskunnallisina ja poliittisina kysymyksinä, vaan työuran käännteet ja vastoinkäymiset riippuvat yksilön valinnoista. Yksin pärjäämistä korostavassa kulttuurissa ihminen

päätyy vastoinkäymisten kohdatessa määrittelemään itsensä kelpaamattomaksi. Työttömyys esitetään oman yrittämisen ja elämänhallinnan kysymyksenä, ja epäonnistumisen riskit ja vastoinkäymiset työelämässä yksilö kantaa yksin ja ne ovat hänen vastuullaan.

Työelämän konteksti, jossa yksilön tulisi uutta uljasta uraansa rakentaa, ei kaikkinen piirteineen vaikuta houkuttelevalta eikä ainakaan helpolta. Onnismaa<sup>4</sup> kuvaa osuvasti, kuinka työntekijä tai -hakija on kuin Liisa Ihmemaassa, jolla on suurentava taika-aine toisessa ja pienentävä taika-aine toisessa kädessä. Taika-aineilla hän voi muuttaa itsensä sen kokoiseksi kuin työelämä milloinkin vaatii; hän on joko ristiriitaisissa paineissa näkymättömien voimien vallassa mukautuva alamainen tai riippumaton, itseohjautuva, kaikki vaihtoehdot hallitseva oman elämäntarinansa superyksilö.

Työelämän asettamat paineet ovat ristiriitaisia ja alistavia. Usein ne puetaan muotoon, joilla viestitään, että menestys on kiinni yksilöstä itsestään ja hänen kyvyistään, ominaisuuksistaan ja tahdostaan kukoistaa itse raivaamallaan urapolulla. Muodikkaan yrityskulttuurin nimissä työntekijöille asetetaan yhä uusia vaatimuksia. Samanaikaisesti työntekijäpuolelta ja työolobarometreista raportoidaan tehottomuutta aiheuttavista työoloista. Tällaisia ovat puuttumattomuus henkilöstön ristiriitoihin, asiakkaiden huono kohtelu ja resurssien ja osaamisen tuhlaukset. Osaamaton johtaminen, valtapeliin perustuvat päätökset, toimimattomat rakenteet ja muodolliset standardit aiheuttavat raskassoutuista tehottomuutta.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Onnismaa 2007, 79–81.

<sup>3</sup> Beck 1993; Bauman 2002; Edwards & Payne 1997; Siltala 1994; ks. Onnismaa 2004, 276.

<sup>4</sup> Onnismaa 2007, 76.

<sup>5</sup> Onnismaa 2007, 74–75.

Yksilön näkökulmasta tulkittuna ura on läpi elämän jatkuva vaihteleva ja monisuuntainen oppimisen ja ammatillisen identiteetin kehittymisen prosessi. Tässä pohdinnan vaiheessa voimme kiteyttää ura-termin määrit-

telyn tavalla, joka haasteellisesta aikakaudestaamme huolimatta on avoin oppimiselle ja kehitymiselle ja houkuttelee kasvattamaan omia voimavaroja ja etsimään uusia mahdollisuuksia:

Ura on subjektiivinen rakennelma, joka hyödyntää henkilökohtaisia merkityksiä, muistoja, nykyisiä kokemuksia ja tulevaisuuden toiveita kutomalla ne työelämä mallintavaksi elämän teemaksi ja sitä kuvaavaksi tarinaksi. Ura etenee prosessina ympäristön muutoksiin reagoimisen joustavuudella ja mukautumisella ja pitää sisällään siirtymiä. (Penttinen ym. 2011.)

Vipua ja vetoa töihin! -projektissa on käytetty käsitettä urapolku kuvamaan työurien vaihtelevuutta, mutkittelevuutta ja yksilöllisyyttä. Nykyaikana ihmisten urat eivät ole suoraviivaisia ja saumattomasti jatkuvia, vaan urapoluilla on erilaisia vaiheita. Olosuhteet voivat olla yllätyksellisiä ja haastavia, risteyskohtia on entistä enemmän ja ratkaisuja on etsittävä mutkien takaa. Uraohjauksen tehtävä on auttaa, tukea ja opastaa ihmisiä löytämään oman paikkansa muuttuvassa ja epävarmassa maailmassa. Urakäsityksen muuttumisessa voidaan nähdä myös uudenlaiset mahdollisuudet rakentaa yksilöllisiä urapolkuja.

## LÄHTEET

- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Gummerus.
- Onnismaa, J. 2004. Vanha ja uusi ura. Teoksessa Onnismaa, J.; Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Osa III. Ohjauksen välineet, 275–285. Juva: PS-kustannus.
- Penttinen, L.; Skaniakos, T.; Lairio, M. & Ukkonen, J. 2011. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti. Aikuiskasvatus (2), 99–110.
- Rosenqvist, A. 1920. Elämänuran valinta ja kokeellinen ammatti-sielutiede. Helsinki: WSOY.

# MONIMUOTOISTUVAT URAPOLUT

ANNE ROUHELO

SUUNNITTELIJA  
KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS BRAHEA  
TURUN YLIOPISTO

PROJEKTIVASTAAVA  
VIPUA JA VETOA TÖIHIN! -PROJEKTI

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja muutoksen vauhti tuntuu vain kiihtyvän. Muutosten taustalla vaikuttavat monet tekijät, joista suurimpina nostetaan usein esiin globalisaatio sekä tieto- ja viestintätekniikan kehitys. Muutokset vaikuttavat mm. työllistymiseen, ammatteihin, osaamisvaatimuksiin, työn tekemisen tapoihin ja yksilöiden urapolkuihin. Globaalin talouden vaikutukset heijastuvat yksittäisiin maihin, ja heikko taloustilanne näkyy mm. lomautuksina ja irtisanomisina.

Ammattirakenteissa tapahtuu muutoksia, kun vanhoja ammatteja vähenee tai katoaa ja uusia ammatteja syntyy, tai jotkin alat kasvavat ennakoitua nopeammin. Pysyvätkään ammatit eivät aikojen kuluessa pysy muuttumattomina. Uusien ammattien syntyyn vaikuttavat monet niin globaalit kuin paikallisetkin tekijät, joita voidaan tarkastella neljän eri näkökulman kautta.

Uusien ammattien syntyyn vaikuttavat poliittiset päätökset ja lainsäädännölliset uudistukset, monialaisuuden ja monitieteisyyden vaatimukset, tiedon lisääntyminen ja sitä myötäilevä erikoistumiskehitys sekä teknologian kehitys ja uudet innovaatiot. Näistä eri näkökulmista katsottuna uusia ammat-

teja ovat esimerkiksi energiatehokkuusasiantuntija, velkaneuvoja, geriatrian hoitaja ja nanoteknologian asiantuntija. Monet uudet ammatit vaativat perinteisten ammattialojen yli menevää osaamista ja uusia ammatteja näyttää syntyvän etenkin eri tieteenalojen välisille rajapinnoille.<sup>1</sup>

Kirjoittaessani tätä artikkelia Yle uutisoi, että seuraavan 20 vuoden aikana lähes puolet työpaikoista voidaan Yhdysvalloissa korvata roboteilla ja keinoälyllä, ja että sama kehitys on nähtävillä Suomessa sekä muissa teollistuneissa maissa<sup>2</sup>. Uutisessa viitataan Oxfordin yliopiston tutkijoiden<sup>3</sup> tuoreeseen tutkimukseen, jossa on selvitetty 702 eri ammatin alttiutta tietokoneistumiselle. Suurin tietokoneistumisen riski on kuljetuksen ja logistiikan tehtävissä, tuotannollisessa työssä sekä hallinnon tukitehtävissä.

Myös monet palveluammatit ovat vaarassa tietokoneistua, ja ihmisten tilalle voivat tulevaisuudessa tulla erilaiset palvelurobotit. Sen sijaan tehtävät, joissa tarvitaan luovuutta ja sosiaalisia taitoja, pysyvät edelleen

<sup>1</sup> Palonen ym. 2013.

<sup>2</sup> YLE:n aamu-tv 11.10.2013.

<sup>3</sup> Frey & Osborne 2013.

ihmisten käsissä. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi liikunta- tai taideterapeutin tehtävät, asentamisen ja korjauksen johtotehtävät sekä mielenterveys- ja päihdetyössä toimivien sosiaalityöntekijöiden tehtävät. Mikäli tutkimuksen tulokset realisoituvat, tulee tietokoneistuminen muuttamaan työelämää ja ammatteja varsin laajalti ja varsin nopeassa aikataulussa.

Aiemmin on ajateltu, että mitä korkeampi koulutus, sen paremmat työllistymisen ja urakehityksen mahdollisuudet ja sen parempi suojatulevaisuuden epävarmuutta vastaan. Tämä ajattelutapa on saanut kolauksen, sillä korkeakaan koulutus ei ole lunastanut lupauksiaan hyvästä työllistymisestä ja urakehityksestä enää moniin vuosiin. Lisäksi korkeakoulutettujen työllisyystilanne on viimeisten vuosien aikana heikentynyt ja työttömyys kasvanut. Korkeakoulutettujen työurat ovat myös muuttuneet aiempaa monimuotoisemmiksi. Jos aiemmin yhtenä korkeakoulutuksen lupauksena on nähty pysyvä työ ja vakaata urakehitystä, ei tämä lupaus enää ole korkeakoulutettujen enemmistölle todellisuutta.

## TYÖURIEN ALKUVAIHEEN TARKASTELUA

Tutkiessani vuosina 1985 ja 1995 valmistuneiden akateemisesti koulutettujen generalistien työuria totesin 80-luvulla valmistuneiden työllistyneen vakaammille urille, kun taas 90-luvulla valmistuneet työllistyivät monimuotoisemmille ja epävakaammille urille<sup>4</sup>. Generalisteilla tarkoitan sellaisil-

ta aloilta valmistuneita, joiden opinnot eivät tuota tiettyä ammattipätevyyttä, vaan tarjoavat ennemminkin yleisiä valmiuksia työelämään. Väitöstutkimukseni kohdistui Turun yliopistosta valmistuneisiin humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalisteihin, vaikka generalisteja löytyy myös muilta aloilta.

Tyypittelin tutkimuksessani generalistien työurat työllisyyden, työttömyyden, työ-

voiman ulkopuolelle siirtymisen sekä työsuhteiden laadun (koulutusta vastaava/vastaamaton, pysyvä, määräaikainen, osa-aikainen, freelance, tehtävien samankaltaisuus/erilaisuus) perusteella viiteen tyyppiin: vakaa työura, liikkuva työura, epävakaata työura, nousujohteinen työura ja poikkeava työura.

Vakaalla työuralla työskenneltiin pääasiassa yhdellä työnantajalla samassa tehtävässä ja pysyvässä työsuhteessa. Vakaalla työuralalla ei ollut työttömyyttä eikä työskentelyä koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä. Liikkuvaa työuraa kulkeneet työskentelivät useammassa työsuhteessa työuransa aikana. Työtehtävät olivat useimmiten samantyyppisiä koko uran ajan, ja työsuhteet olivat joko määräaikaisia tai pysyviä. Osalla oli uran alussa sijoittumiskitkaa eli työttömyyttä tai koulutustasoa alhaisempia tehtäviä.

Epävakaata työurille aiheuttavat epätyypilliset työsuhteet, työttömyys ja työskentely koulutustasoa vastaamattomissa tehtävissä. Epävakaalle työuralle luokitellut työskentelivät pääosin määräaikaisissa työsuhteissa. Työttömyyttä, työllistämistöitä tai -koulutusta oli joka toisella ja koulutusta vastaa-

Korkeakoulutettujen työurat ovat myös muuttuneet aiempaa monimuotoisemmiksi.

<sup>4</sup> Rouhelo 2008.

mattomia tehtäviä yli puolella epävakaa uran kulkijoista. Nousujohteisella uralla liikutettiin tehtävistä toisiin ja edettiin esimiesasemaan tai organisaation ylimpään johtoon joko saman organisaation sisällä tai työnantajan vaihtaen. Työttömyys tällä urapolulla oli vähäistä.

Poikkeava työura eroaa muista uratyypeistä siinä, että se sisältää erilaisia uria. Tämän urapolun kulkijoilla oli joko useampia lyhyitä tai pidempiä työttömyyskausia tai toisaalta he olivat muusta syystä suuren osan valmistumisensa jälkeisestä elämästä työvoiman ulkopuolella. Syitä työmarkkinoiden ulkopuolella oloon olivat pitkät perhevapaat, ulkomailla oleskelu tai opiskelu.<sup>5</sup>

Vuonna 1985 valmistuneilla generalisteilla liikkuva, vakaa ja epävakaa työura olivat yleisimmät uratyypit. Heillä urapolku vakiintui muutaman vuoden kuluttua valmistumisesta mahdollisen alkuvaiheen työllistymiskitkan jälkeen. Monet työllistyivät melko pian valmistumisesta pysyvään työsuhteeseen, koulutusta vastaavaan työhön ja työttömyyttä oli lähinnä vain työuran alussa. Vuonna 1985 valmistuneet toimivat uransa aikana usein samantyyppisissä työtehtävissä ja työpaikoissa.

Laman pahimman aallonpohjan jälkimainingeissa vuonna 1995 valmistuneilla kaikkein yleisin uratyyppi oli epävakaa työura, mikä selittyi pitkälti määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisellä ja heikolla suhdanetilanteella. Vuonna 1995 valmistuneilla kiinnittyminen työmarkkinoille oli haastavampaa kuin aiemmin valmistuneilla, sillä useammat olivat uransa alussa työttöminä tai koulutustaan vastaamattomissa tehtävis-

sä. Tilanne kuitenkin parani uran edetessä. He liikkuiivat samantyyppisistä työtehtävistä ja työpaikoista toisiin sekä etenivät esimiesasemaan hieman aiemmin valmistuneita nopeammin. He olivat myös useammin nousujohteisella työuralla. Työurien vakiintumattomuus liittyi lähinnä työsuhteiden määrän kasvuun eikä niinkään työttömyyteen tai koulutusta vastaamattomiin tehtäviin, vaikka ne vaikeuttivatkin työmarkkinoille kiinnittymistä enemmän kuin 1985 valmistuneilla.<sup>6</sup>

Henna Kyhä<sup>7</sup> on tutkinut korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurien alkuvaiheita. Tutkimuksessaan hän tyypitteli urat koulutusta vastaavaan, koulutusta osittain vastaavaan ja koulutusta vastaamattomaan uraan.

Kaikissa näissä uratyypeissä oli alatyyppejä seuraavasti: koulutusta vastaava a) vakaa ura ja b) vakiintuva ura; koulutusta osittain vastaava a) sekaura ja b) laskeva ura sekä koulutusta vastaamaton a) sisääntuloura ja b) työttömän ura. Koulutusvastaavuuden lisäksi uratyypittelyjen kriteereinä oli työsuhteiden laatu, työttömyys ja lähtömaassa hankittun tutkinnon rinnastaminen.

Tutkituista maahanmuuttajista kolmannes oli työuralla, jossa työt pääsääntöisesti vastasivat hankittua korkeakoulututkintoa, vaikka uran alussa olisi ollut työllistymiskitkaa. Osa maahanmuuttajista oli omaa korkeakoulututkintoaan vastaamattomalla uralla. Joillakin kaikki työt Suomessa olivat oikealta alalta, mutta koulutukseen verrattuna tasoltaan selvästi alhaisempia. Kaikkein heikoin tilanne oli työttömän uralla. Tällä uralla olleet

<sup>5</sup> Rouhelo 2008.

<sup>6</sup> Rouhelo 2008.

<sup>7</sup> Kyhä 2011.



olivat asuneet Suomessa muita lyhyemmän aikaa, mikä osittain selitti sitä, että he eivät olleet vielä kiinnittyneet työmarkkinoille.

Kyhän<sup>8</sup> uratyyppien tarkastelusta näkyy, että korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurien alut voivat Suomessa olla hyvin erilaisia. Yhteisenä piirteenä kaikilla urilla, myös koulutusta vastaavalla uralla, oli työttömyydestä aiheutuva työllistymisen epävakaus sekä työuran pätkittäisyys. Katkonaisuutta työurille aiheuttivat runsaat työttömyysjaksot, lyhyet ja määräaikaiset työsuhteet, työharjoittelujaksot sekä koulutusjaksot. Täysin ongelmatonta uran alkua ei ollut kenelläkään. Koulutusta vastaavan työuran alkuun pääsemiseen vaikuttivat Suomessa rinnastettu tutkinto ja Suomessa asuttu aika. Mitä pidempään maassa oli ehditty asua, sen todennäköisemmin tutkinto oli ehditty rinnastaa ja sitä kautta oli päästy kiinni oman alan töihin.

On sitten kyseessä maahanmuuttaja tai Suomessa koko ikänsä asunut korkeakoulutettu, uskon, että joka tapauksessa työurien monimuotoistuminen ja epävakautuminen on tätä päivää ja tulevaisuutta. Lisääntymässä ovat myös erilaiset urapoluilla tapahtuvat siirtymät asemasta toiseen. Näitä ovat esimerkiksi siirtymä koulutuksesta töihin, töistä koulutukseen, töistä tai koulutuksesta työttömyyteen, siirtymä työttömyydestä töihin tai koulutukseen, siirtymä palkkatyöstä yrittäjyyteen ja päinvastoin. Siirtymiä tapahtuu myös lyhytaikaisesta tai osa-aikaisesta työstä kokoaikaiseen työhön ja päinvastoin, työstä perhevapaalle tai päinvastoin, työstä eläkkeelle tai osa-aika-eläkkeelle jne.

<sup>8</sup> Kyhä 2011.

Erilaisia mahdollisia siirtymiä urapoluilla voi siis olla vaikka kuinka paljon. Olennaista siirtymissä lienee se, miten tietoisia ja hallittuja ne ovat. Urapoluilla tapahtuviin siirtymiin voivat vaikuttaa usein ulkoiset seikat, kuten huono työmarkkinatilanne, toimintojen supistaminen, koneistaminen ja irtisanominen. Toisaalta urapoluilla tehdään tietoisia valintoja, esimerkiksi haetaan uusiin tehtäviin, hakeudutaan koulutukseen, vaihdetaan kokonaan alaa tai ryhdytään yrittäjäksi.

Erilaisissa urapolun siirtymävaiheissa ja niihin varautumisessa yksilöt voivat kaivata uraohjausta. Esimerkiksi generalistialojen opiskelijat miettivät opintojensa aikana potentiaalisia työllistymismahdollisuuksia ja etsivät vastauksia oppiaineensa sijoittumiselvityksistä sekä kysyvät neuvoa yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluista. Ammattiliittoihin kuuluvat voivat hakea siirtymätilanteissa tukea omasta liitostaan. Tutkintopohjaisten liittojen vahvuus on siinä, että liitto tuntee jäsenensä, alan ammattien erityispiirteet ja haasteet sekä kei-

not haasteista selviytymiseen. Liitot voivat olla jäsentensä tukena opiskeluajoista eläkeikään asti kaikissa työelämän muutosvaiheissa tarjoten monia erilaisia uraa tukevia palveluja.

Silloin kun halutaan muuttaa opintojen suuntaa tai kun työelämässä vaaditaan osaamisen päivittämistä ja uudistamista tai kun suuntaudutaan kokonaan toiselle alalle, on tarpeen saada tietoa ja ohjausta erilaisista koulutusmahdollisuuksista. Mahdollisuuksia on monia, kuten maisteriopintoja, tutkintojen täydentämistä, jatkotutkintoja, avointa korkeakouluopetusta, erillisiä opintoja, täy-

Täysin ongelmatonta uran alkua ei ollut kenelläkään.

dennyskoulutusta sekä työvoimakoulutusta. Koska yhteiskunta ja työelämä muuttuvat jatkuvasti, elinikäinen oppiminen kytkeytyy pakostakin yksilöiden urapolkuihin. Vaikka koulutusta olisi kertaalleen hankittu kuin-ka paljon tahansa, se ei tulevaisuutta silmällä pitäen välttämättä riitä.

Viime aikoina valtakunnallista keskustelua on herättänyt suunnitelma korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutuksista, joista opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmä julkaisi kesäkuussa raporttinsa ja ehdotukset lainsäädännöllisistä muutoksista<sup>9</sup>. Raportissa työryhmä esittää uuden korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksen luomista, joka korvaa ammattikorkeakoulujen ammatilliset erikoistumisopinnot ja yliopistojen järjestämän erikoistumiskoulutuksen ja erikoistumisopinnot. Erikoistumiskoulutukset on tarkoitettu korkeakoulututkinnon suorittaneille jo työelämässä toimiville asiantuntijoille. Koulutusten on tarkoitus rakentua työelämälähtöisyyden sekä korkeakoulujen tutkimus- ja kehittämisosaamisen perustalle ja vastata työelämän ja työelämässä toimivien asiantuntijoiden tarpeisiin. Uudistuksen on ehdotettu tulevan voimaan 1.1.2015.

Työryhmän raportti on nyt ollut lausuntokierroksella ja nähtäväksi jää, miten asia etenee ja muotoutuuko uusista erikoistumiskoulutuksista uusi palanen Suomen koulutusjärjestelmään. Mikäli erikoistumiskoulutukset tulevat voimaan, ne voivat olla hyvä keino vastata työelämän muutoksiin. Yhteiskunta muuttuu usein koulutusjärjestelmää nopeammin. Siksi esimerkiksi uusien ammattien osajia onkin usein koulutettu muunto- ja täydennyskoulutuksen keinoin<sup>10</sup>. Ehkä tulevaisuudessa uutta

suuntaa urapolulle voi hakea erikoistumiskoulutuksen kautta.

## LÄHTEET

Frey, C. B. & Osborne, M. A. 2013. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? September 17, 2013. Viitattu 22.1.2014 [http://www.futuretech.ox.ac.uk/sites/futuretech.ox.ac.uk/files/The\\_Future\\_of\\_Employment\\_OMS\\_Working\\_Paper\\_1.pdf](http://www.futuretech.ox.ac.uk/sites/futuretech.ox.ac.uk/files/The_Future_of_Employment_OMS_Working_Paper_1.pdf).

Frilander, J. 2013. Lähes puolet työpaikoista on vaarassa kadota. Yle Uutiset 11.10.2013. Viitattu 23.1.2014 [http://yle.fi/uutiset/lahes\\_puolet\\_tyopaikoista\\_on\\_vaarassa\\_kadota/6872845](http://yle.fi/uutiset/lahes_puolet_tyopaikoista_on_vaarassa_kadota/6872845).

Kyhä, H. 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja C 321 Turku: Turun yliopisto.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Asiantuntijuus edellä. Korkeakoulujen uusi erikoistumiskoulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:7. Viitattu 23.1.2013 [http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2013/Korkeakoulujen\\_uusi\\_erikoistumiskoulutus.html?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2013/Korkeakoulujen_uusi_erikoistumiskoulutus.html?lang=fi).

Palonen, T.; Boshuizen, H. P. A.; Hytönen, K.; Hakkarainen, K. & Lehtinen, E. 2013. Nousevat ja nopeasti muuttuvat asiantuntijuuskäytännöt ja niihin kouluttautuminen. Teoksessa Rouhelo, A. & Trapp, H. (toim.) Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. FUTUREX – Future Experts -hanke. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämisskeskus Brahean julkaisuja B:1. Viitattu 22.1.2014 [http://futurex.utu.fi/julkaisut\\_Tulevaisuuden%20asiantuntijuutta%20rakentamassa.pdf](http://futurex.utu.fi/julkaisut_Tulevaisuuden%20asiantuntijuutta%20rakentamassa.pdf).

Rouhelo, A. 2008. Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. Turun yliopiston julkaisuja C 277. Turku: Turun yliopisto.

<sup>9</sup> OPM 2013, 7.

<sup>10</sup> Palonen ym. 2013.





## OSA II

KORKEAKOULUTETUN  
OSAAMINEN NÄKYVIIN

# NÄKÖKULMIA ERILAISIIIN OSAAMISKÄSITYKSIIN

TAINA POUTANEN

LEHTORI

HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

PROJEKTIVASTAAVA

VIPUA JA VETOA TÖIHIN! -PROJEKTI

Tarina kertoo korjaajasta, joka kutsuttiin tutkimaan höyrylaivan jumiin mennyttä höyryputkistoa. Korjaaja tutki pannuja ja putkia, kolkutteli pienellä vasaralla, kuunteli ääniä ja mietti hetkisen. Sitten hän valitsi toisen vasaran ja paukautti sillä lujaa tarkasti valitsemaansa kohtaan. Koko koneisto lähti liikkeelle – korjausoperaatio oli onnistunut.

Myöhemmin mies lähetti 1 500 euron laskun työstään. Höyrylaivan omistaja piti laskua liian suurena – miehän oli vain koputellut ja sitten pamauttanut kerran – ja halusi saada laskun pienemmäksi. Hän pyysi laskun tarkasti eriteltynä. Uusi lasku tuli pian. Siinä luki:

Höyrylaivan putkiston korjaus

Vasaran kopautus 30,-

Tietäminen, mihin kopauttaa 1 470,-

---

Yhteensä 1 500,-

Laivan omistaja maksoi laskun.<sup>1</sup>

Mitä paremmin osaa jonkin asian, sitä vaikeampi osaamista on selittää. Osaamisen käsite on noussut tärkeäksi yhteiskunnan, työelämän, koulutuksen ja yksilön näkökul-

masta. Sen määrittäminen on osoittautunut monimutkaiseksi tehtäväksi – ehkä siksi, että näkökulmia on useita ja siksi että osaamisen ydintä on vaikea tavoittaa, koska se muotoutuu aina osajaan persoonan, asia-

<sup>1</sup> Toivonen & Asikainen 2004, 5.

yhteyden ja ympäristötekijöiden mukaan. Sitä on vaikea pilkkoa palasiksi, koska se on monen tekijän yhteen sulautuma; enemmän kuin osiensa summa. Se näkyy yksilön toiminnassa, jossa hän käyttää tietojaan, taitojaan ja jossa ilmenee hänen asenteensa ja suhtautumisensa.

Osaamista on kyky suoriutua tehtävistä niin, että lopputulokset ovat toivotunlaisia. Osaamisessa tiedot ja taidot muotoutuvat yksilön persoonallisuuden mukaiseksi kokonaisuudeksi, joka muovautuu jatkuvasti ihmisen kokemuksen myötä. Koska yksiselitteistä vastausta ei ole tarjolla, joudutaan osaamisen ymmärrystä rakentamaan yhä uudelleen. Osaamisen määrittelyä tarvitaan monesta eri näkökulmasta. Globaalin koulutuspolitiikan tasolla osaaminen on nostettu avainsanaksi ihmiskunnan yhdenvertaisuuden, kestävän kehityksen ja globaalin talouskasvun ongelmien ratkaisemisessa. Kysymykset tiedon si-

sällöistä ja oppimisen rakentumisesta ovat kompleksisempia kuin mennessä maailmassa. Tavoitteiksi ovat nousseet jatkuvasti muuttuvan tiedon ymmärtäminen, hallinta, kriittinen soveltaminen, uudistaminen ja kansainvälinen verkottuneisuus. Muutoksen avainsanaksi on nostettu osaaminen.

Osaamisen käsitteen määrittelyt, joita on tehty 1980-luvulta alkaen, perustuvat ammatillisen koulutuksen ja ammattikasvatuksen jäsenyyksiin sekä työelämän määrittelemiin kvalifikaatiovaatimuksiin. Osaamista määritellään ammattitaidon käsitteen kautta, jolloin sillä tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista työtehtäviin. Ammattitaitoa tarkastellaan työn vaatimuksina, työntekijän osaamisena tai pätevyysvaatimuksina.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Mukailtu Ruohotie 2002.

### **TYÖN NÄKÖKULMA (KVALIFIKAATIO)**

Työtehtävien edellyttämä osaaminen

Vaatimukset, jotka ovat välttämättömiä työtehtävien hoitamisessa

Mitä osaamista työntekijältä odotetaan?

### **TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMA (AMMATTITAITO, KOMPETENSSI, KAPASITEETTI)**

Työntekijän osaaminen ja työtehtävien hallinta

Kyvyt, tiedot ja taidot tehdä työtä

Mitä työntekijä osaa? Mitkä työtehtävät hän hallitsee?

### **PÄTEVYYSVAATIMUKSET (KOMPETENSSI)**

Muodollinen ja virallinen kelpoisuus

Käytännön pätevyys

Mitä koulutusta, tutkintoja ja dokumentoitua osaamista työntekijällä on?



Suomessa ammattikorkeakoulujen syntyminen myötä 1990-luvulla osaamisen tuottaminen on nähty erityisesti ammattikorkeakoulun tehtäväksi. Korkeakouluopetuksessa perinteisen tieteenalan ja oppiainejaottelun sijaan osaamista tehdään näkyväksi osaamisperustaisen opetussuunnitelman avulla. Osaaminen kuvataan oppimistuloksina, joiden osatekijöitä ovat tiedot, taidot ja pätevyys. Osaamisperustaisuusajattelun taustalla on Bolognan prosessin mukainen eurooppalainen tutkintojen ja osaamisen viitekehys (EQF – European Qualification Framework). Bolognan prosessin myötä osaamisen korostaminen laajentui koskemaan myös tiedekorkeakouluja.<sup>3</sup>

Kun tavoitellaan osaamisen ydintä – tietojen, taitojen, ymmärryksen ja kykyjen muodostamaa ammattiosaamista – käytetään käsitettä *ydinosaaminen* tai *substanssiosaaminen*. Substanssiosaamisia ovat esimerkiksi kirjanpito- ja anatomian tuntemus tai lakien hallitseminen. Asiasisältöihin ja alaan sidottu osaaminen kytkeytyy yksilön yleisiin työelämätaitoihin. Nykyisillä työmarkkinoilla tietyn sisältöasian tai työtehtävän osaami-

sen rinnalla yhtä tärkeinä pidetään kykyjä ja asenteita, jotka liittyvät elinikäiseen oppimiseen, sinnikkyyteen, kriittisyyteen, eettisyyteen, yhteisöllisyyteen ja luovuuteen.

Osaamista määritellään asiantuntijuuden käsitteen kautta. Asiantuntijuudessa yhdistyvät ammattispesifinen tietämys, taito soveltaa asiantuntemusta käytännön ongelmien ratkaisuun sekä metakognitiiviset ja korkean asteen ajattelun taidot. Tietämyksessä yhdistyy tietorakenteiden hallinta ja ymmärryksen syvyys. Ajattelun taitoihin kuuluu kriittinen tiedon analysointi, luovuus sekä ennakoiva ja proaktiivinen näkemys tulevaisuuden haasteisiin. Metakognitiivisilla taidoilla tarkoitetaan oppimisen, motiivien, tavoitteiden, uskomusten ja tunteiden itse säätelytaitoja.<sup>4</sup>

Työelämätaitojen tarkastelussa löytyy lukuisia käsitteitä, joita ovat esimerkiksi *generic skills*, *generic attributes*, *generic competences*, *generic capabilities*, *transferable skills*, *key skills*, *core skills* ja *core competences*. Työelämätaitoja määritellään esimerkiksi seuraavasti:

### AMMATTIKORKEAKOULUN YLEISET KOMPETENSSIT<sup>5</sup>

Itsensä kehittäminen (Learning competence)

Eettinen osaaminen (Ethical competence)

Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen (Communication and social competence)

Kehittämistoiminnan osaaminen (Development competence)

Organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen (Organizational and societal competence)

Kansainvälisyysosaaminen (International competence)

<sup>3</sup>Mäkinen & Annala 2010, 41.

<sup>4</sup>Ruohotie 2008, 106–107.

<sup>5</sup>Arene 2010.

## TYÖELÄMÄTAIDOT KORKEAKOULUOPINNOISSA<sup>6</sup>

### 1) AKATEEMISET JA TIETEELLISEN AJATTELUN TAIDOT

Tieto alan perusteorioista  
Teoreettinen ja kriittinen ajattelu  
Tutkimusperustainen orientaatio tietoon

### 2) TIEDON YHDISTÄMISEN TAIDOT

Teoreettisen ja käytännöllisen tiedon yhdistämisen taito  
Ymmärrys relevanttien teoreettisten käsitteiden käytöstä  
kontekstin mukaan  
Kyky laajentaa teoreettista tietoa  
Kyky käyttää tieteellisiä metodeja  
Monitieteinen työskentely, kyky erottaa yhteyksiä omaan  
tieteenalan ja toisten alojen välillä

### 3) SOSIAALISET TAIDOT

Yhteistyötaidot  
Viestintätaidot  
Palautteen antamisen ja vastaanottamisen taito

### 4) ITSESÄÄTELYTAIDOT

Elinikäisen oppimisen taidot  
Mielekäs käyttäytyminen ja toiminta erilaisissa tilanteissa ja  
konteksteissa, joustavuus  
Epävarmuuden ja monitulkintaisuuden sieto  
Kyky toimia paineisissa tilanteissa ja kriiseissä  
Oman toiminnan ja tilanteiden reflektoinnin taito  
Mielekäs toiminta elämän- ja opintopolun siirtymissä

### 5) JOHTAMIS- JA VERKOSTOTAIDOT

Projektityön ja -johtamisen taidot  
Henkilöstön, asioiden ja itsensä johtamisen taidot  
Alaistaidot  
Verkostotyön taidot

<sup>6</sup> Nykänen & Tynjälä 2012.

Yksilöltä kysytään ja häntä pyydetään määrittelemään omaa osaamistaan useissa eri tilanteissa. Opintouralla tarvitaan oman osaamisen tunnistamista. Opiskelijan odotetaan osaavan jäsentää ja kuvailla omaa osaamistaan opintojen eri vaiheissa.

Korkeakoulussa opiskelijan odotetaan hoksaavan ja oivaltaavan oma-aloitteisesti käynnistää AHOT (aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen) -prosessin oman osaamisensa tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi, jotta hän voisi edetä opinnoissaan mielekkäällä tavalla.

Osaamisen määrittely on olennainen rakennusaine urasuunnittelussa ja sen ohjaamisessa.

Työhaussa ja rekrytointitilanteissa työnhakijalta kysytään oman osaamisen analysointia: missä olet hyvä, missä olet onnistunut, mikä on paras saavutuksesi, missä tarvitset oppimista ja kehittymistä, mikä on paras ja huonoin puolesi, miksi juuri sinut pitäisi valita hakijoiden joukosta? Oman osaamisen kehittäminen jatkuu edelleen, kun on onnistunut saamaan työpaikan. Työpaikalla kartoitetaan henkilöstön osaamista ja rakennetaan osaamisen kehittämisen ohjelmia. Jokaisen on kyettävä osoittamaan oma osaamisensa yhä uudelleen.

Osaamisen näkyväksi tekeminen on työkalu työelämän ja koulutuksen yhteistyön sujuvoittamiseksi, kun yhteisen päämäärän tulisi olla tulevaisuuden osaamistarpeiden haltuun ottaminen. Tulevaisuuden osaamisen aivo-riihi kiteyttää osaamisen määrittelyn haasteen seuraavasti: Tarvitaan osaamiskäsitteen ymmärtämystä ja selkeästi määriteltyä yhteistä käsitteistöä, jotta voidaan keskustel-

la siitä, millaista osaamista tulee kehittää ja miten se tapahtuu. Yhteinen osaamisen määritelmä ja selkeästi rajatut osaamisalueet helpottavat opitun tunnustamis- ja sertifiointijärjestelmien suunnittelua. Sekä elinkeinoelämän että koulutuksen tarjoajien tulee oppia ymmärtämään paremmin osaamisen eri ulottuvuuksia. Tämä edellyttää työpaikkojen, koulutuksen järjestäjien ja viranomaisen monialaista yhteistyötä.<sup>7</sup>

Osaamisen määrittely on olennainen rakennusaine urasuunnittelussa ja sen ohjaamisessa.

Omaa urapolkuaan suunnittelevat korkeakouluopiskelijat ja korkeakouluopettajat tarvitsevat uraohjauksen tarjoamia menetelmiä, kun heiltä kysytään oman osaamisensa kuvaamista ja sanoittamista koulutuksen ja työuran eri vaiheissa.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2010. Koulutusohjelmaprojekti 2009–2010. Ammattikorkeakoulutuksen tulevaisuutta kartoittamassa. Viitattu 23.1.2014 [http://www.arene.fi/data/dokumentit/04443e8d-1dd4-4d21-9448-802b9100f023\\_LOPPURAPORTTI.pdf](http://www.arene.fi/data/dokumentit/04443e8d-1dd4-4d21-9448-802b9100f023_LOPPURAPORTTI.pdf).

Auvinen, P. 2006. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen. Projektin tilannekatsaus. Joensuu 19.6.2006. Viitattu 23.1.2014 [http://www.arene.fi/data/dokumentit/20070912T132849\\_68807.pdf](http://www.arene.fi/data/dokumentit/20070912T132849_68807.pdf).

<sup>7</sup> Tulevaisuuden osaaminen 2006.

- Mäkinen, M. & Annala, J. 2010. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman monet merkitykset korkeakoulutuksessa. *Kasvatus & Aika* 4 (4), 41–61.
- Mäkinen, M. & Annala, J. 2012. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman kahdet kasvot. Teoksessa Mäkinen, M.; Annala, J.; Korhonen, V.; Vehviläinen, S.; Norrgrann, A.-M.; Kalli, P. & Svärd, P. (toim.) *Osallistava korkeakoulutus*, 125–151. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. Viitattu 23.1.2014 [http://www.campusconexus.fi/Portals/conexus/dokumentit/Osallistava%20korkeakoulutus\\_ISBN\\_978-951-44-8947-1\\_20121030.pdf](http://www.campusconexus.fi/Portals/conexus/dokumentit/Osallistava%20korkeakoulutus_ISBN_978-951-44-8947-1_20121030.pdf).
- Nykanen, S. & Tynjälä, P. 2012. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. *Aikuiskasvatus* (1), 17–28.
- Palonen, T.; Lehtinen, E. & Gruber, H. 2009. Asiantuntijuuden verkostot. Teoksessa Eteläpelto, A.; Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2002. Mitä työelämä meiltä vaatii? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 4 (1), 4–13.
- Ruohotie, P. 2008. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Toivonen, V.-M. & Asikainen, R. 2004. Yrityksen hiljainen osaaminen. Kehittämisen uusi taso. Porvoo: Mielikirjat.
- Tulevaisuuden osaaminen 2006. Tulevaisuuden osaamisen aivoriihi. Tiivistelmä. Pohjoismainen aikuisen oppimisen verkosto. Viitattu 23.1.2014. [http://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/tutkimus/hankearkisto/koulutushankkeet/Documents/NTT\\_raportti.pdf](http://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/tutkimus/hankearkisto/koulutushankkeet/Documents/NTT_raportti.pdf).

# SUORITUKSISTA OSAAMISEN TUNNISTAMISEEN

TERHI ERKKILÄ

TYÖELÄMÄASIAANTUNTIJA  
URA- JA REKRYTOINTIPALVELUT  
TAMPEREEN YLIOPISTO

Työpaikkailmoituksissa edellytetään usein vastavalmistuneiden hakijoiden päänvaivaksi sekä alan kokemusta että valmista osaamista tehtävään, kun taas akateemiset opinnot painottavat kriittistä kokonaisuuksien haltuun ottamista ja vaikutussuhteiden ymmärtämistä. Tämä koskee etenkin opintoja, jotka eivät ole suoraan ammattiin suuntaavia, vaan yleisempiä eli generalistisia esimerkiksi monien yhteiskuntatieteiden tavoin. Miten hakijoiden taidot ja työnantajien vaatimukset siis kohtaavat korkeasti koulutettujen rekrytoinnissa? Vastauksia haetaan osaamisen tunnistamisen ja viestinnän kysymyksistä.

Osaamisen rakentaminen on tunnetusti koulutuksen keskeinen sisällöllinen tavoite. Harva opinnoissaan pidemmällä oleva korkea-asteen opiskelija perustelee alavaltansa pelkästään tutkinnon suorittamisen näkökulmasta. Henkilökohtainen kiinnostus ja näkyvä toivotusta tulevaisuudesta ovat vahvasti mukana perusteluissa ja opiskelumotivaation pohjana. Koulutuksen antama laajempi hyöty yksilön kannalta, henkinen pääoma, on merkittävä siitäkkin syystä, että korkeakaan koulutus ei tänä päivänä

automaattisesti takaa pääsyä juuri halutuille työmarkkinoille. Yliopistoissa on viime vuosina korostettu aiemmin opitun tunnistamisen, osaamisperustaisuuden sekä opinnoissa kehittyvien työelämätaitojen merkitystä. Opintojen edetessä harjoittelu- ja kesätyöpaikan haussa sekä ”valmistumisvaiheessa työelämään” siirryttäessä taito viestii omasta osaamisesta korostuu. Lähtökohtana on opiskelijan ja valmistuvan itsetuntemus – on

ensin tunnettava omat vahvuutensa ja kiinnostuksensa, jotta voi vakuuttaa myös työnantajan.

Osaamisen rakentaminen näkyy opiskelijoiden pienissä päivittäisissä valinnoissa, ja niillä voi olla hyvinkin merkittävä vaikutus tulevaan urapolkuun.

Osallistuako tapahtuman järjestämiseen, josta saa uudenlaista kokemusta ja kosketuksen järjestötoimintaan? Lähtekö kurssille itselle yllättävältä alalta, vaikeiksi olisikaan pakollinen? Vastuullisen verkostoitujan valinta voi olla vapaaehtoistyö tärkeäksi koetun asian edistämiseksi.

Kiinnostus omaan alaan on tärkeä lähtökohta opinnoille, mutta voisiko opiskelija ottaa

Osaamisen rakentaminen on tunnetusti koulutuksen keskeinen sisällöllinen tavoite.

lisäksi muita askeleita helpottamaan tulevaa työelämään siirtymistään? Akateemisen vartin käyttäminen ajoittain oman osaamisen systemaattiseen tunnistamiseen voi olla ratkaisevan tärkeää oman polun löytymisessä. Vahvistavatko valittujen opintojen opetusmenetelmät vaikkapa tiimityöskentelytaidoja, mistä opinnoista voisi saada esiintymiskokemusta tai mitä muita taitoja opiskelija haluaa kerryttää opintojen aikana? Tietoiset ja analyyttiset valinnat auttavat suuntaamaan kohti toivottua tullevaisuutta.

Mitä yliopistosta valmistuvien osaaminen pitää sisällään? Varmasti niin sanottuja yleisiä työelämätaitoja, kuten viestintätaitoja, kriittisen ajattelun taitoa, ongelmanratkaisu- ja päätelytaitoja sekä tietoteknisiä valmiuksia. Työelämäosaamisena nähdään vaikkapa työyhteisössä toimimisen pelisääntöjen tunteminen, velvollisuudet ja oikeudet. Osaamista on myös tilanne-, tehtävä-, organisaatio- ja alakohtaista – tietty toimintamalli vie asiaa tehokkaasti eteenpäin yhdessä organisaatiossa, kun taas toisenlaisessa ympäristössä se ei välttämättä toimi lainkaan. Niinpä osaamisessa on olennaista myös kyky tunnistaa tilanteita sekä yhteyteen sopivia toimintatapoja ja rooleja.

Ajatellaan, että kaksi hakijaa samalla koulutustaustalla hakee luovan alan työtehtävää. Toinen hakija lähettää ilmoituksessa vaaditun hakemuksen ja ansioluettelon, toinen on lisäksi konkretisoinut osaamistaan portfoliossa kirjoitus- ja kuvanäyttein. Kummalla on paremmat mahdollisuudet päästä haas-

tatteluun? Näyttöjen voimaa ja työnhaun räätälöintiä haettavalle alalle ja työtehtävään ei ole varaa jättää huomiotta.

Työnantajat kertovat, että kun hakijoita on useita satoja, eivät valitsematta jääneiden hakijoiden opintotaustat ole välttämättä yhtään sen heikompia kuin haastatteluun valittujen, ne ovat usein jopa hyvin samankaltaisia. Työnantajan ei vain ole ajallisesti mahdollista tehdä syvällistä erottelua lukuisten tasavertaisten hyvien hakijoiden ja tutkintojen välillä ennen haastattelua. Niinpä tutkintoa keskeisemmäksi nousee erottautuminen: Ottaako hakija yhteyttä jo ennen kuin haku avataan julkisesti? Entä mitä hakija on tehnyt opintojen ohessa – löytyykö osa-aikatoivia, kesätoivia, pitkäjänteisiä harrastuksia

tai yhdistystoimintaa? Millainen hakija on työntekijänä – yhtenevätkö keskeiset arvot työnantajan kanssa? Osaako hakija jonkun erityistaidon, josta voisi olla tehtävässä tai organisaatiossa hyötyä?

Keskeiseksi tekijäksi työnsaannille voi nousta myös hakijan kyky oivaltaa, minkälaisissa ympäristöissä ja organisaatioissa omaa osaamistaan voisi soveltaa. Monesti sekä hakijoiden että työnantajien kaavamainen ajattelu eri alojen sijoittumismahdollisuuksista luo turhia esteitä työmarkkinoille. Kasvatustieteilijä kriisiviestinnässä, tilastotieteilijä vakuutusosalalla ja sosiologi yhteiskunnallisen yrityksen markkinoinnissa saattaa ensin yllättää, mutta voivatkin osoittautua erittäin perustelluiksi valinnoiksi. Yrittäjämäisestä asenteesta puhuttaessa tarkoitetaan usein,

Näyttöjen voimaa ja työnhaun räätälöintiä haettavalle alalle ja työtehtävään ei ole varaa jättää huomiotta.



etteivät asiantuntijatehtävät ole tänä päivänä välttämättä valmiina odottamassa hakijaa. Sen sijaan hakijan suoran yhteydenoton lähikohhtana voi olla työnantajan tarpeen tunnistaminen, johon hakija tarjoaa ratkaisua tavoitteenaan työllistyminen tai toimeksianto.

Moni työnantaja kertoo tavoitteenaan olevan rekrytoida itseään viisaampia tekijöitä eli asiantuntijoita eri aloille. Näiltä koulu-etuilta työntekijöiltä työnantaja toivoo organisaation luonteen ja toiminnan pulma-kohtien tunnistamista ja esiin nostamista, ja samalla analyttisiä ratkaisuehdotuksia toiminnan kehittämiseksi ja ongelmakohtien hoitamiseksi.

Akateeminen koulutus vahvistaa ja harjaanuttaa opiskeltavasta alasta riippumatta prosessimaiseen ajattelutapaan; tiedonhankintaan sekä useiden lähestymistapojen ja näkökulmien tunnistamiseen, jolloin analyysin pohjalta haetaan parhaita ratkaisuja tilanteeseen. Pro gradu -tutkielma on hyvä esimerkki projektimaisesta ongelmanratkaisusta, joka tehdään systemaattisesti kuvatulla metodilla ja perustelluin valinnoin, ja jonka vaiheet kuvataan opinnäytetyössä. Kielitieteilijät tekevät tämän lopputyön vieläpä opiskelemallaan kielellä.

Korkeasti koulutetuilta odotetaan siis analyttisyyttä, kuten median ja tilastojen kriittistä lukutaitoa tiedon tarjoajan motiiveja tunnistuen. Kannattaa kysyä vaikkapa historiotsijalta näkemystä lähdekritiikin merkityksestä, sosiaalieteilijältä toimenpiteen yhteiskunnallisesta vaikutuksesta tai vies-

tinnän opiskelijalta sanoman suuntaamisesta kohderyhmälle. Alaan liittyvällä tietopohjalla eli substanssiosaamisella on tärkeä paikkansa silloinkin, kun haetun tehtävän sisällöstä vain osa on suoraan oman alan työksi yleensä miellettyjä tehtäviä.

Yhtenä käytännön työskentelykeinona osaamisen tunnistamiseksi yliopiston uraohjaajat ovat organisoineet valmistumisvaiheeseen pienryhmiä, joihin osallistuu eri alojen opiskelijoita. Eri alojen opiskelijoiden vuorovaikutuksella on tärkeä merkitys uusien näkökulmien löytämiseksi omaan tilanteeseen, koska osaaminen todentuu suhteessa toisiin ja ryhmässä saatuun palautteeseen. Opiskelijan käsitys mahdollisuuksista ja osaamisesta laajenee, kun erilaisia peilausmahdollisuuksia on tarjolla monialaisissa pienryhmissä tai opettajien ja ohjaajien kanssa käytävissä keskusteluissa.

Onneksi yleiset akateemiset valmiudet ovat sovellettavia ja sitä kautta aikaa kestäviä.

Osaamisen tunnistamista voi jäsentää pilkkomalla koulutusta, työkokemusta, luottamustehtäviä sekä muiden asioiden tuottamaa tietoa ja taitoa osaluiksi. Yliopisto-opiskelun

aikana mukana kulkeva systemaattinen oppimisen, kokemusten ja valintojen arviointi antaa tähän parhaan pohjan. Työmarkkinat ja rekrytointitilanteet muuttuvat ajassa ennakoimista välittämättä. Onneksi yleiset akateemiset valmiudet ovat kuitenkin sovellettavia ja sitä kautta aikaa kestäviä. Koska osaamista lähestytään tänä päivänä laajasti eri elämänalueilta kertyneestä tietotaidosta (knowhow) aina tulevaan potentiaaliin saakka, osaamisen jäsentäminen on kokonaisvaltaista ja vaatii paneutumista. Merkittäväm-

pää on saavutettu tieto ja taito, ei niinkään se, mitä menetelmiä käyttäen osaaminen on rakentunut, sillä ovathan myös tapamme oppia erilaisia.

Eteneminen opinnoissa, työuralla ja elämässä vaatii epävarmuuden ja rajallisuuden sietämistä, koska ihminen osaamisineen ei ole koskaan täysin valmis muuttuvassa yhteiskunnassa. Alumnit kertovatkin usein, että käsitys omasta osaamisesta on jäsentynyt vasta valmistumisen jälkeen, kun kokemusta on jo ehtinyt kertyä. Tilanteen tunnistaa vaikkapa seuraavista huomioista:

*Tämän osaan hyvin tai toisia paremmin, näinhän tehtävän voi hoitaa laadukkaammin.*

*Kaikkia keskeisiä näkökulmia ei ole selvästi-kään otettu huomioon aiemmassa tarkastelussa.*

*Tämän prosessin hallintaan minulla on taitoa ohjata myös toisia.”*

Osaamisen tunnistamisen ytimessä on, kun huomaa hallitsevansa tehtävän vaatimia tietoja ja taitoja sillä tasolla, että niiden pohjalta voi sekä perehdyttää toisia että kehittää omaa työtään ja työympäristöään. Juuri näitä analyttisiä kehittäjiä ja alan tulevia osaajia työnantajat etsivät kasvamaan työyhteisöihin ja organisaatioihin. Näin korkeasti koulutettujen osaaminen vastaa työnantajien kontekstin ja toimintaympäristön mukaan muuttuviin vaatimuksiin.



# OSAAMISEN OSA-ALUEET

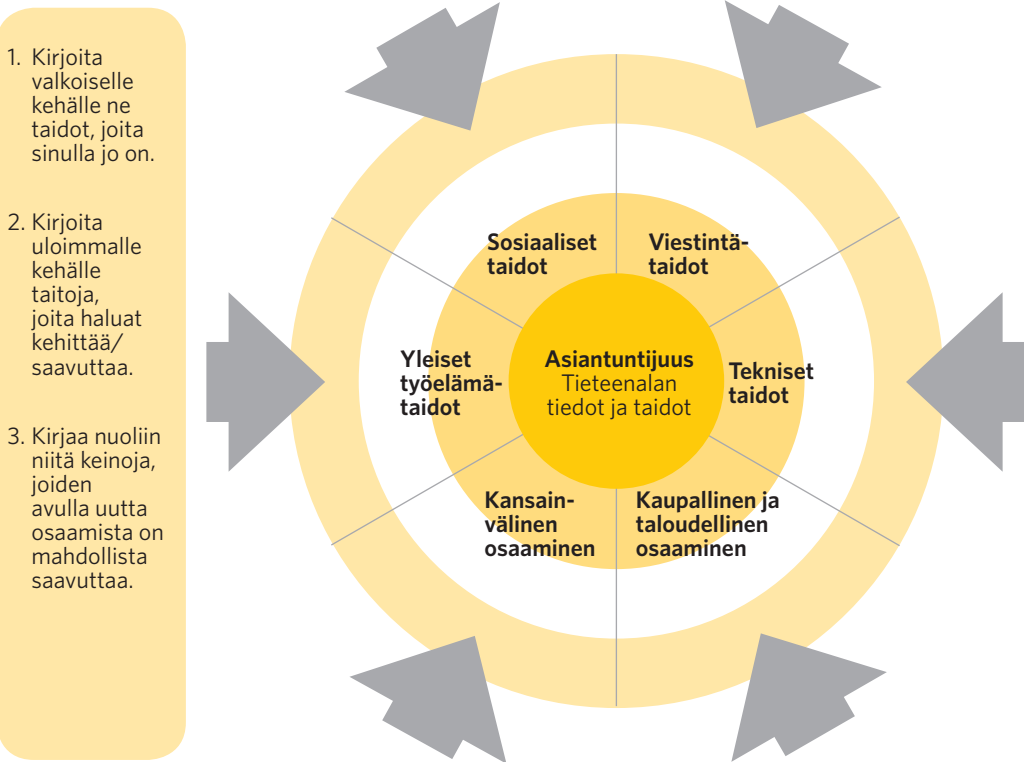
Valtti - Valmis tutkinto työelämävalttina -hanke

[www.valmistu.net/uramatka](http://www.valmistu.net/uramatka) → Ura-Opiskelija → 3. Itsetuntemus ja osaaminen

→ Tehtävä: Täytä osaamisen osa-alueet -kuvio

Asiantuntijuutesi koostuu oman alasi tiedoista ja taidoista, teorioista ja käsitteistä. Siihen kuuluvat myös esimerkiksi lähdekirjittainen osaaminen ja tiedonhankintataidot. Näiden taitojen lisäksi sinulla voi olla myös muita taitoja, esimerkiksi yleisiä työelämä-taitoja, joita ovat muun muassa ongelmanratkaisu- tai projektihallintataidot.

Tutustu osaamisen osa-alueet -kuviioon ja katso, miten siinä on jaoteltu osaamista.



*Muokattu lähteistä Eric Carver: Humanisti valmis työelämään - oppiaineiden ja työnantajien näkökulmia työelämävalmiuksien kehittämiseen humanistisessa reaaliainekoulutuksessa; Arja Haapakorpi: Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen - akateemiset urat ja toimenkuvat.*

Tehtävän avulla saat hahmotettua, mitä tietoja ja taitoja sinulla on oman alasi asiantuntijana. Sen avulla saat kartoitettua myös muita yleisiä työelämätaitoja, joita sinulla jo on tai joissa haluat kehittyä, sekä erilaisia keinoja, joilla uutta osaamista on mahdollista saavuttaa.



# OSAAMISEN TUNNISTAMISEEN LIITTYVIÄ HARJOITUKSIA

**OSAAMISYMPYRÄ** auttaa hahmottamaan osaamisen tason eri tieto- ja taitoalueilla.  
<http://peda.net/veraja/tuvako/> → Hankekokonaisuus → TL2 projektit → Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella → julkaisut → Valmistumisen tukeminen korkeakouluopinnoissa -julkaisu → Valmistuminen projektina -artikkeli

**SATEENVARJOMALLIN** avulla voidaan nähdä ja arvioida tämän hetkistä tilannetta ja kar-  
toittaa kehittämisalueita. Tehtävää voidaan hyödyntää esimerkiksi itsearviointiin ja  
työnhakutaitojen arviointiin. GetSet-työkirja Koulutus ja työnhaku.  
[www.getset.fi/](http://www.getset.fi/) → Lataa työkirjat → Koulutus ja työnhaku → Ammatillisen uran suun-  
nittelu → Itsearviointiin yhteenveto sateenvarjomallin avulla

**OMIEN VAHVUUKSIEN JA TAITOJEN TUNNISTAMINEN -HARJOITUKSEN** tavoitteena on  
tunnistaa henkilökohtaisia taitoja ja vahvuuksia erityisesti työnantajan näkökulmasta.  
Nykänen, M., Klemola, S., Koivisto, P., Koski, M., Larvi, T., Silvonon, J. & Vuori, J. 2012.  
Koulutuksesta työhön Työkirja. Työterveyslaitos.

**VOIMAVARA-AURINKO-TEHTÄVÄN** tavoitteena on tiedostaa omat vahvuudet, löytää voi-  
mavarat ja nähdä myös haittatekijät voimavarana.  
Furman, B. ja Ahola, B. 1999. Ratkaisukeskeinen itsensä kehittäminen. Löydettävissä myös:  
[http://elearn.ncp.fi/materiaali/kukkasniemis/pofoon/ratsu\\_voimavara-aurinko.pdf](http://elearn.ncp.fi/materiaali/kukkasniemis/pofoon/ratsu_voimavara-aurinko.pdf)

**TAITOJEN, ARVOJEN JA VAHVUUKSIEN TUNNISTAMINEN -HARJOITUKSESSA** pysähdytään  
miettimään, mitkä ovat henkilön arvot, kiinnostuksen kohteet, osaaminen eli tiedot ja  
taidot sekä millainen henkilö on persoonaltaan.  
Aikkola. 2012. Valttityönhakutaidot - Työkirja opiskelijoille.  
[www.valmistu.net](http://www.valmistu.net) → Opiskelijalle → Työkirjat opinnäytetyön ja urasuunnittelun  
apuna → Valttityönhakutaidot

**TUNNISTA OMA OSAAMISESI -HARJOITUS** auttaa henkilö hahmottamaan omaa osaamis-  
taan ryhmäkeskustelun avulla. Lisätietoja tästä harjoituksesta voit katsoa julkaisun kol-  
mannesta osasta löytyvästä vipukortista.



# TAITOKÄSI

Developing Teacher's Evaluation and Assessment Skills -hanke

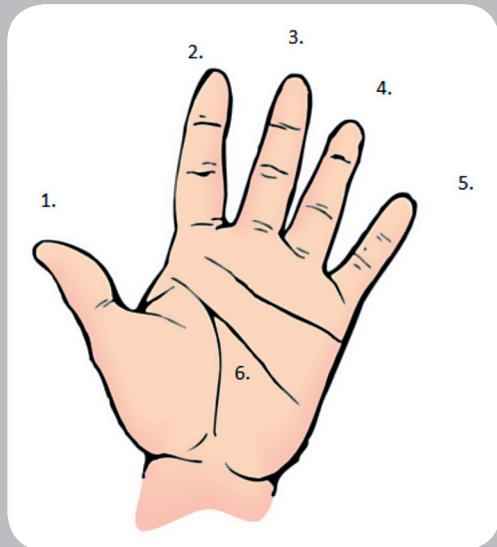
Mukaihtu: [http://salpro.salpaus.fi/tes/CD-rom/pdf/Tyokalun-nimi\\_Taitokasi.pdf](http://salpro.salpaus.fi/tes/CD-rom/pdf/Tyokalun-nimi_Taitokasi.pdf)

Taitokättä voidaan käyttää opiskelijoiden osaamisen arviointiin, perehdytykseen esim. harjoittelussa, kehityskeskustelun tueksi ja sitä voidaan soveltaa yleisesti aiemmin opitun tunnistamisen menetelmänä.

Kun taitokättä käytetään, tarvitaan paperi, johon käsi on piirretty ja johon yhdessä opiskelijan kanssa kartoitetaan hänen osaamisensa ja suunnitellaan oppimistavoitteet.

## TAITOKÄSI

1. Tiedot  
- esim. asiantiedot, teoreettiset lähtökohdat
2. Taidot  
- esim. kyky käyttää tietoa
3. Toimintaympäristö  
- esim. työyhteisön sääntöjen tuntemus
4. Verkostot  
- esim. työyhteisön sääntöjen tuntemus
5. Asenne  
- esim. omatoimisuus, luotettavuus
6. Energia  
- esim. kiinnostus, aktiivisuus



Käsi rakentuu siis kuudesta eri osa-alueesta ja näitä voidaan hyödyntää vielä väreillä (vihreällä hallitut alueet ja punaisella vielä ne hallitsemattomat alueet, jotka on tavoitteena hallita myöhemmin). Näin esimerkiksi työharjoittelun loppuksi sekä ohjaajan että opiskelijan on helppo nähdä, onko tavoitteeseen päästy.

## ARVIOITA

*Kädelle annetut eri osa-alueet kattoivat hyvin työharjoittelussa opittavat asiat. Otsikoiden avulla pystyi miettimään myös oman sosiaalialan harjoittelun tavoitteita.*  
(Opiskelija)

*Työvälineessä oli hyvää pirteä ulkoasu, selkeästi otsikoidut ohjeet ja uudenlainen lähestyminen tavoitteiden miettimiseen*  
(Opiskelija)

# EPÄVARMUUS ROMUKOPPAAN JA OSAAMINEN ESILLE!

## OPISELIJOIDEN JA VASTAVALMISTUNEIDEN KOKEMA TUEN TARVE TYÖNHAUSSA

MARIA VESANEN

TUTKIJA

T-MEDIA OY

**Mitä minä muka osaan? Millaisia työtehtäviä voisin edes hakea?  
Onkohan minusta nyt tähän hommaan?**

Tämän kaltaisia kysymyksiä pyörittelee päässään yllättävän moni korkeakouluopiskelija valmistumisen kynnyksellä. Oman alan töitä pitäisi löytää, mutta kilpailu vapaista työpaikoista on kovaa. Oloa ei helpota median uutisointi taantumasta, yt-neuvotteiluista ja Akavan työttömyystilastojen ylöspäin hilautuvista luvuista. Nuorisotakuun toimeenpanokin takkuua. Synkistely ei kuitenkaan auta, vaan tarvitsemme ripauksen yhteishenkeä, kourallisen positiivisuutta ja roppakaupalla rehellisiä käytännön toimia, jotta pitkän opintopolun käyneet nuoremme saadaan koulutusta vastaaviin töihin.

*Opinnoissa pitäisi olla enemmän yhteistyötä työelämän kanssa. Eikä mitään hällävöäliä projekteja.* (Mies, AMK, Valmistu töihin! -Kuopio)

T-Media selvitti vuonna 2012 Taloudellisen tiedotustoimiston ja Elinkeinoelämän

keskusliiton toimeksiannosta useilla eri kyselyillä opiskelijoiden näkemyksiä valmistumisen jälkeisestä työelämästä Valmistu töihin! -hankkeessa. Korkeakouluopiskelijat kokivat, että työllistymisen haasteina ovat erityisesti oman osaamisen esille tuomisen vaikeus, oma epävarmuus ja työkokemuksen puute. Kysyimme myös, millaista tukea opiskelijat kaipaisivat työllistymisensä tueksi.

Esille tuli hyvin yksinkertaisia asioita: opiskelijat toivoivat tietoa oman alan töistä, yhteisprojekteja työnantajien kanssa, yritysvierailuja, kontakteja yrityksiin, lisää työharjoittelujaksoja ja vinkkejä erottuvan ansioluettelon ja työhakemuksen tekemiseen. Julkiselta sektorilta odotetaan monipuolisemmin erilaisia työharjoittelumahdollisuuksia ja yrityksille suunnattuja pörkkanoita nuorten palkkaamisen helpottamiseksi. Moni kaipaa myös tsemppausta; mitä minä osaan ja miten pystyn luottamaan itseeni

enemmän? Epävarmuus on erityisesti nuoria naisia piinaava ongelma, jonka kitkemiseksi tarvitaan toimia jo opintojen aikana.

## MONIPUOLISTA TYÖELÄMÄPÖHINÄÄ OPISKELUIHIN

*Kannustusta ja tsemppausta, että työelämä tarvitsee ja haluaa minut juuri tällaisena. Että valmistumisen jälkeen työelämään siirtyessä ei tarvitsekaan vielä olla superammattilainen, vaan riittää että on hyvät valmiudet (ja ne on saatu koulusta/barjoittelusta), loput oppii työssä. Tärkeintä on itseluottamus. (Nainen, yliopisto, Valmistu töihin! -Helsinki)*

Oppilaitoksilla on suuri rooli opiskelijoiden valmistumisen jälkeisen työllistymisen kannalta. Paljon voidaan saada aikaan jo pienillä toimilla. Työelämä pitäisi tuoda jollakin tavalla lähelle jo opintojen alkupuolella. Tämä on erityisen kriittistä niin sanotuilla generalisti-aloilla, joilta voi valmistua hyvinkin erilaisiin työtehtäviin.

Oman alan tehtävien kirjoja pitäisi esitellä viimeistään siinä vaiheessa, kun opiskelijat tekevät sivuaine- ja suuntautumisvalintojaan. Pakollinen työelämään liittyvä kurssi olisi tuskin haitaksi kenellekään. Myös erilaiset projektit ja workshopit yhteistyössä työnantajien kanssa toimisivat hyvänä väylänä kontaktien ja kokemuksen saamiseksi. Todennäköisesti moni opiskelija olisi itsenkin kiinnostunut ideoimaan, kuinka tällaisia projekteja voitaisiin toteuttaa.

Moni kaipaa myös tsemppausta; mitä minä osaan ja miten pystyn luottamaan itseeni enemmän?

Oman alan työkokemuksen hankkiminen jo opintojen aikana edesauttaa tunnetusti valmistumisen jälkeistä sijoittumista työelämään. Laadukkaat ja pakolliset työharjoittelut auttavat asiaa, mutta oman alan töitä pitäisi kannustaa hakemaan muutoinkin opintojen ohelle. Oppilaitosten toisinaan nuiva suhtautuminen opiskelijoiden työntekoon ei palvele ketään. Työkokemus auttaa opiskelijoita suuntaamaan opintojaan ja parhaassa tapauksessa ymmärtämään opetettavien asioiden merkitystä syvällisemmin työelämän kannalta. Monessa oppilaitoksessa rekrytointisivustot toimivatkin jo mainiosti.

Oma tärkeä ryhmänsä ovat myös vastavalmistuneet – erityisesti ne, jotka eivät ole vielä onnistuneet saamaan jalkaansa oven väliin työelämässä. Vaikka tutkinto olisi valmis, tämän ei tulisi tarkoittaa sitä, että ovet vanhaan opinahjohon sulkeutuvat täysin. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rekrytointi- ja urapalveluista tai alumni-verkostoista pitäisi saada tukea ja apua työhaussa myös valmistumisen jälkeen. Harva ehtii loppu-työtä kirjoittaessaan etsimään aktiivisesti töitä, ja kun työ on valmis ja paperit kädessä, palvelut eivät ole enää käytettävissä. Ymmärrettävästi oppilaitosten resurssit ovat rajallisia, mutta palvelujen tarjoaminen vastavalmistuneille esimerkiksi vielä vuoden ajan valmistumisen jälkeen ei pitäisi olla liian mahdoton panostus. Siinä vaiheessahan urapalveluita usein kipeimmin tarvitaan.



## INNOSTUKSELLE JA AKTIIVISUUDELLE POTKUA TYÖNHAKUUN

Entä mitä työnhakija voi itse tehdä? Nuoria työnhakijoita on hyvä muistuttaa myös siitä, että avainasemassa ovat he itse; omalla asenteella ja aktiivisuudella pääsee usein pitkälle. Työnhakuprosessissa plussaa saavat useimmiten ne hakijat, jotka soittavat perään ja kysyvät auki olevasta paikasta lisää. On myös luonnollista, että oman jutun ja sopivan paikan löytämisessä kestää hetki, tästä ei saa lannistua!

*Konkreettisia neuvoja, hyviä harjoittelupaikkoja, luottamusta ja uskoa, positiivista palautetta.* (Nainen, AMK, Valmistu töihin! –Kuopio)

Innostava opettaja tai ohjaaja tartuttaa innon työtä etsivään noviisiin ja auttaa häntä oivaltamaan omat vahvuutensa ja pukemaan osaamisensa sanoiksi. Osaamisesta voi teh-

dä vaikkapa listan: mitä konkreettista opintojen aikana on opittu, millaista osaamista harjoittelusta tai aikaisemmista työpätkistä on kertynyt. Nykyinen työelämä vaatii myös monenlaisia sosiaalisia ja viestinnällisiä taitoja, joten näitäkin kannattaa tuoda esille. Epävarmuutta voi helpottaa jo pelkkä tsemppaus ja positiivisuus, hyvä ohjaaja on aidosti kiinnostunut auttamaan nuorta työnhakijaa. Myös innostavia esimerkkejä kannattaa hyödyntää; minne muut valmistuneet ovat sijoittuneet, mikä auttoi heitä työllistymään ja millaisia vinkkejä heillä on jaettavanaan? Koskaan ei voi kannustaa liikaa, itseluottamuksen ja innostuksen kipinän löytänyt nuori löytää varmasti paikkansa työmarkkinoilta – enemmän tai myöhemmin.

## LÄHTEET

Taloudellinen tiedotustoimisto TAT. 2012. Valmistu töihin! -hanke. Viitattu 22.1.2014 <http://www.tat.fi/tutkimukset/valmistu-toihin/>

# TYÖNANTAJAN PUHEENVUORO:

## NÄIN TUNNISTAN ASIAANTUNTIJAN OSAAMISEN REKRYTOINTITILANTEESSA

KATI KERONEN

SISÄLTÖSTRATEGI  
DIFFERO OY

**Substanssiosaamisen taso suhteessa haettuun tehtävään on itselleni ensimmäinen kriteeri siihen, onko hakija potentiaalinen tekijä vai ei. Kun hakijan osaaminen on riittävää asetettuihin kriteereihin nähden, huomaan tekeväni lopullisen valinnan sen perusteella, millainen työntekijäpersoonana hän on. Tässä artikkelissa avaan niitä tapoja, joilla itse pyrin tunnistamaan osaajan, jota joukkueeni tarvitsee.**

Kun laitan työpaikan auki, kirjaan tehtävän hoitamiseen tarvittavan substanssiosaamisen ja toivotun tavan tehdä työtä jo työpaikkailmoitukseen. Onnistuneen hakuprosessin kannalta avainsanat ovat ilmoituksessa. Työnantajana toivon, että hakija osoittaa papereissaan ymmärtäneensä millaiseen tehtävään hakee ja kertovansa, miksi juuri hän on tehtävään oikea henkilö.

Yleensä tehtävän vaativuustason ja profiilin väärin tulkinnut (tai siitä piittaamaton) henkilö painottaa papereissaan tehtävän kannalta epäolennaisia osaamista. Esimerkiksi asiantuntijatehtävään hakevan ei kannata painottaa liikaa johtamiskokemustaan, vaan avata kokemuksiaan ja näkemyksiään asiantuntija-alasta ja tehtävän menestyksellisestä hoidosta.

Henkilön oma perustelu sopivuudestaan tehtävään kertoo työnantajalle paljon henkilön motivaatiosta.

Omista tarpeista lähtevä perustelu *Tarvitsen työkokemusta omalta alaltani* tai omaa osaamista suitsuttava *Koska olen oman alan huippuosaaja* ovat molemmat tyyppiesimerkkejä virheistä, joita hakemuksissa näkyy tämän tästä. Yritys ei ole sosiaalitoimisto, jonka tehtävä on kartuttaa hakijan kokemusta, eikä hakija voi olettaa, ettei yrityksessä jo olisi liuta asiantuntijoita. Yritys on kiinnostunut palkkaamaan henkilön, joka *täydentää* nykyisen työyhteisön osaamista.

Edellä mainittuja asioita arvioin itse 4–5 vaiheisen prosessin avulla riippuen siitä, toteutetaanko rekrytointi kokonaan omin voimin, yrityksen oman HR:n kanssa tai yhteistyössä ulkoistetun kumppanin kanssa. Jokaisessa vaiheessa osa hakijoista tippuu Ei-laariin, osa Ehkä-laariin ja osa Kyllä-laariin.

### 1) ”Esihaastattelu”

Hakemuspaperit pyydän aina lähettämään verkkolomakkeen liitteenä. Lomakkeella kysytään vähintään kaksi itselleni olennaisinta kysymystä, joihin pyydetään vapaamuotoisia vastauksia. Kysymykset ovat seuraavanlaiset: *miten oma osaamisesi auttaa haettavan tehtävän hoidossa sekä kuvaa omin sanoin tai kollegoiltasi kuultuna omaa tapaa tehdä työtä?* Vastausten perusteella muodostan peruskäsityksen hakijan osaamisesta, hänen hakumotivaatiostaan ja persoonastaan sekä siitä, miten hän on tehtävän vaatavuustason ja toimintaympäristön ymmärtänyt. Ja kyllä, jo tässä vaiheessa osa hakemuksista saa Ei-leiman päälleen.

### 2) Substanssiosaamisen haarukointi

Seuraavaksi tutustun aina kiinnostavien kandidaattien ansioluetteloihin. Peilaan työhistoriaa siihen, millaisten tehtävien oletan antavan valmiudet haettavan tehtävän hoitoon. Jos etsin konsulttia kansainvälisiin tehtäviin, etsin henkilöä, jolla on kansainvälistä kokemusta vastaavan alan konsultoinnista tai vähintään huippuosaaminen alalta ja riittävä kielitaito. Hyvää tyyppiä en voi palkata vaativaan tehtävään opettelemaan, tätä varten yrityksessä on omat positionsa.

### 3) Persoonaan tutustuminen

Tässä vaiheessa mukana olevien hakijoiden hakemuksista etsin lähinnä vahvistusta esahaastattelun ja CV:n antamalle kuvalle hakijan osaamisesta ja työntekijäpersoonasta. Etsin signaaleja muun muassa siitä, sietääkö hakija epävarmuutta, onko hän kehittäjä vai toteuttaja, onko hänellä riittävät sosiaaliset taidot ja onko hän riittävän huolellinen, mutta kuitenkin kyvykäs tuloksentekijä. Näitä asioita etsin pystyäkseni hahmottamaan, sopiiko henkilö osaksi joukkuettani ja mitä uutta hän siihen mahdollisesti toisi.

### 4) Kahdenvälinen neuvottelu

Asiantuntijaa palkatessani suhtaudun haastatteluun lähinnä keskustelutilanteena, jossa molempien osapuolten on saatava riittävä kuva toisistaan muodostaakseen käsityksen siitä, sopivatko he yhteen. Tästä syystä kuvaan vastuualueet hakijalle mahdollisimman tarkkaan epämukavuusalueineen ja pyydän hakijaa kertomaan omista toiveistaan ja tarpeistaan.

5) Jos käytän henkilöarviointia ulkopuoliselta kumppanilta, pyydän heitä ennen kaikkea arvioimaan henkilön johtavuutta vs. johdettavuutta sekä kykyä vastaanottaa kritiikkiä omaa työtään koskien. Hyvä asiantuntija pystyy johtamaan asioita (ja myös ihmisiä), mutta hänen tulee olla myös johdettavissa ja hänen tulee kuunnella muiden ideoita. Liika omanarvontunto ei ole hyväksi tasa-arvoiselle työyhteisölle.

Summa summarum, onnistunut rekrytointiprosessi ei ole sattumaa. Molemmiin puolin palkitseva työsuhde on hyvin todennäköinen silloin, kun substanssiosaaminen tehtä-

vään nähden on tasapainossa suhteessa persoonan sopivuuteen työtehtävän hoitoon ja muuhun tiimiin (ks. kuva alla).



Tehtävän  
edellyttämä  
substanssi-  
osaaminen



Persoonan,  
työskentelytavan ja  
osaamisen sopivuus  
työyhteisöön



Molempia osapuolia  
palkitseva, pitkäaikainen  
työsuhde



Kuva 1. Onnistuneen rekrytointin laskukaava.



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# OSAAMISEN TUNNISTAMISEEN LIITTYVIÄ VERKKOPALVELUJA

Osaamisen tunnistamista helpottamaan löytyy verkosta monia harjoituksia ja palveluja. Voit suositella ohjattavaasi tutustumaan esimerkiksi seuraaviin ennen tapaamistanne, ohjauskeskustelun pohjaksi.

Aarresaari-verkoston (akateemiset rekryointipalvelut) verkkosivuilta löytyy urasuunnittelussa hyödynnettäviä harjoituksia, esimerkiksi:

**TAITOINVENTAARI** auttaa ohjattavaa hahmottamaan, millaisiin tehtäviin hänelle ominaiset ja tärkeät taidot soveltuvat.

<http://www.aarresaari.net/taitoinventaari.htm>

**RESURSSIANALYYSISSÄ** tunnistetaan omia osaamis- ja vahvuusalueita sekä persoonallisia ominaisuuksia ja toimintatapoja sekä pohditaan niiden arvoa oppimisen ja ammatillisen kehittymisen näkökulmasta.

[www.aarresaari.net/resurssianalyysi.htm](http://www.aarresaari.net/resurssianalyysi.htm)

**A-URA** on työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä verkkopalvelu urasuunnittelun tueksi. Verkkopalvelun avulla voi hakea tietoja työstä, ammateista ja koulutuksesta, pohdiskella omaa tilannetta ja vaihtoehtoja sekä tehdä erilaisia tehtäviä, jotka voivat olla avuksi urasuunnittelussa.

[www.avosto.net/a-ura/](http://www.avosto.net/a-ura/)

**OMA URA -PORTFOLIO** -verkkosivu on Laurea-ammattikorkeakoulun ylläpitämä, ja se pitää sisällään paljon tehtäviä urasuunnittelun tueksi, jotka liittyvät mm. itsetuntemukseen, työn sisältöön sekä verkostoihin.

[www.laurea.fi/fi/leppavaara](http://www.laurea.fi/fi/leppavaara) → Opiskelijalle → Ohjaus- ja neuvontapalvelut → Oma Ura -portfolio

AIVO (Aikuisopiskelun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut) -projektin sivuilta löytyvä **TUNNISTA OSAAMISESI - TIEDOSTA TAITOSI -HARJOITUS** auttaa kokonaisvaltaisen (sekä näkyvän että näkymättömän) osaamisen tunnistamisessa.

[www.aikuiskoulutuksenvoima.fi/](http://www.aikuiskoulutuksenvoima.fi/) → Palvelut → Kartoita osaamisesi → Osaamisen kartoitus



## VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

**NÄKÖALOJA-PALVELU** on työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä verkkosivusto, joka on tarkoitettu työssä käyville ihmisille tiedon ja avun lähteeksi erilaisiin työuran muutostilanteisiin. Sivuston tarkoituksena on tukea työssä käyvien ihmisten urasuunnittelua sekä työssä viihtymistä ja jaksamista.

[www.avosto.net/nakoaloja](http://www.avosto.net/nakoaloja)

Laurea-ammattikorkeakoulun **URAPOLKU-TESTIN** avulla voi vertailla omia käsityksiä työelämästä eri alojen asiantuntijoiden ajatuksiin ja tutustua heidän uratarinoihinsa.

[www.laurea.fi/fi/leppavaara](http://www.laurea.fi/fi/leppavaara) → Opiskelijalle → Ohjaus- ja neuvontapalvelut → Urapolku -testi

Tieto Virtaa -hankkeen kehittämä **TAVOITEPELI** on kehitetty tukemaan tavoitteen asetteluun ja oppimisprosessia korkeakoulutettujen harjoittelussa.

[www.helsinki.fi/urapalvelut/](http://www.helsinki.fi/urapalvelut/) → Opiskelijoille ja alumnelle → Materiaalit ja oppaat → Harjoittelun tavoitepeli

**URAOHJAUS.NET-PALVELU** auttaa arvioimaan omaa itseä ja osaamista. Palvelun Taitouralla hahmotellaan persoonallisuuden piireitä, tietoja sekä taitoja ja Aika-uran avulla tunnistetaan vahvuuksia ja kehittämiskohteita ajankäytössä.

[www.uraohjaus.net](http://www.uraohjaus.net)

# ITSETUNTEMUKSEN MERKITYS URASUUNNITTELUSSA

TAINA POUTANEN

LEHTORI

HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

PROJEKTIVASTAAVA

VIPUA JA VETOA TÖIHIN! -PROJEKTI

Itsetuntemusta on käsitys omista hallitsevista persoonallisuuden ja luonteenpiirteistä, taipumuksista ja toimintatavoista. Itsetuntemusta on sen hahmottaminen, millaisiin rooleihin toisten ihmisten parissa luontaisesti hakeutuu ja miten yleensä toimii ihmisten parissa. Itsetuntemus on tietoisuutta siitä, miten oppii parhaiten, mitkä ovat omat arvot, tavoitteet, toiveet ja motiivit, vahvuudet ja heikkoudet. Itsetuntemuksessa yhdistyvät minuus, minäkäsitys ja omat toimintamallit.<sup>1</sup>

Hyvä itsetuntemus on urasuunnittelun perusta. Saadakseen omat voimavaransa käyttöön niin, että tuntee omat alavalintansa, opiskelunsa, työnsä ja tulevaisuuden suuntansa todella omakseen, on tunnettava itsensä hyvin. Millainen ihminen oikeasti olen? Mitä aidosti haluan? Mistä olen valmis tinkimään? Miten löydän oman tieni? Itsetuntemus antaa varmuutta epävarmassa maailmassa, ja auttaa selviytymään opiskelu- ja työelämän pulmatilanteista. Itsetuntemuksen kautta voi ohjata itseään ja hallita tunteitaan sekä suunnata energiansa mielekkääseen suuntaan ja kehittää toimintatapojaan.

Itsetuntemuksen määrittelemine ja tutkimine perustuu ihmisen toimintaa tutkiviin

tieteisiin, kuten psykologiaan, sosiaalipsykologiaan, kasvatustieteeseen ja antropologiaan. Itsetuntemuksen tarkasteluun ja harjoittamiseen löytyy useita perusteluja ja katsantokantoja. Se on perusta itsesäätelytaitojen ja itsensä johtamiselle, joita tarvitaan esimerkiksi osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisessä. Itsetuntemus on voimavara, jonka avulla yksilö selviytyy eteenpäin haastavissa tilanteissa. Se lisää hyvinvointia, parantaa ihmisuhteita ja yhteistyötaitoja.

Itsetuntemuksen kehittäminen nähdään myös laajasti yhteisöllisyyden, johtamisen ja ihmislajin selviytymisen kysymyksenä. Åhman<sup>2</sup> toteaa, että itsetuntemukseen perustuva oman mielen johtaminen on suu-

<sup>1</sup> Mukailtu: Mulari, 2013; Valtti-hanke 2013.

<sup>2</sup> Åhman 2003, 58.



rin pedagoginen haaste, jonka edessä olemme koskaan olleet. Siinä ei ole kysymys itsekkästä omien tarpeiden tyydyttämisestä muista välittämättä. Tietoisuuden lisääminen omasta itsestä vapauttaa yksilön arvostamaan muita ihmisiä ja rakentamaan laajempaa maailmankuvaa.

Itsetuntemukseen liittyvä pohdinta on hyödyllistä erityisesti elämän murrosvaiheissa ja tulevaisuutta koskevissa valinnoissa. Ammatinvalinnassa

itsetuntemuksen kehittäminen on perustava tekijä. Itsetuntemus auttaa hahmottamaan, mihin ammattiin haluaisi ja mitä työtä tahdoti tehdä. Ammatinvalinnan kannalta keskeistä on tunnistaa omat vahvuudet, taidot, valmiudet, heikkoudet ja osaamisen vajeet. Omien tavoitteiden ja suunnitelmien kannalta on merkityksellistä tiedostaa missä on hyvä, mitä osaa, mitä osaamisaluetta haluaa itsessään kehittää ja mihin haluaa suunnata voimavaransa.<sup>3</sup>

Urakehityksen ja työllistyvyyden kannalta yksilön ammattispesifi osaaminen ja itsesääätelytaidot muodostavat erottamattoman kokonaisuuden, sillä objektiivista osaamista ei ole olemassa, vaan yksilö tuottaa osaamisensa aina oman persoonansa kautta. Nykyajan työelämässä, jossa yksilöltä kysytään ennen näkemätöntä joustoa, venymistä ja ongelmanratkaisukykyä, korostuu kyky pitää huolta itsestään ja samalla tulla toimeen toisten kanssa. Siksi itsesäätely-, vuorovaikeutus- ja yhteistyötaidot nostetaan samalle tasolle oman alan ydinosaamisen kanssa.

Erityisesti tarvitaan kykyä pelata yhteen niiden kanssa, joiden ajatusmaailma, näkökulma ja toimintatavat ovat itselle vieraita. Tässäkin suhteessa hyvä itsetuntemus palvelee yksilön

omaa hyvinvointia mutta kehittää samalla myös yhteisöllisyyden taitoja. Epävarmoilla ja epäoikeudenmukaisilla työmarkkinoilla, kovassa kilpailussa ja taloudellisen tuloksen ehdoilla toteutuvan johtamisen alaisena selviytymisessä ja omien ratkaisujen rohkeassa etsimisessä hyvät ihmissuhde-

taidot ovat hyväksi ihmiselle itselleen – sekä hänen lähiympäristölleen.

Oman mielen johtaminen tarkoittaa ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamista oman potentiaalın toteuttamiseksi ja elämän tasapainon löytämiseksi. Postmodernissa yhteiskunnassa, jota leimaa muutos, myllerrys, epävarmuus ja kaiken kyseenalaistaminen, ihmisyksilöltä vaaditaan vahvaa identiteettiä. Ilman sitä yksilö voi tuntea itsensä riittämättömäksi, tyhjäksi ja kykenemättömäksi mielekkääseen elämään. Yksilön identiteetti muotoutuu siitä tietämyksestä, missä asioissa on hyvä, mitä kykenee oppimaan sekä mitkä ovat omat arvot, tavoitteet ja merkitys yhteisössä.<sup>4</sup>

Itsetuntemusta vahvistaa oman elämänhistorian tarkastelu ja omien juurien tuntemus. Suomalaisen temperamenttitutkimuksen uranuurtaja ja psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvinen<sup>5</sup> toteaa, että omien juurien tuntemus on pitkälle sama kuin itsetuntemus. Äärimmäisyyteen viedyssä yksi-

Itsetuntemusta vahvistaa oman elämänhistorian tarkastelu ja omien juurien tuntemus.

<sup>3</sup> Mulari 2013, 102–103.

<sup>4</sup> Ähman 2003, 56–60, 135, 225.

<sup>5</sup> Keltikangas-Järvinen 2000.

öllisyydessä unohdetaan usein, että ihminen kehittyi omaksi itsekseen muiden avulla. Itse asiassa ihminen ei edes kehity ihmiseksi ilman toisia ihmisiä eli lajitovereitaan. Ihminen kantaa henkilöhistoriassaan myös kulttuuriperimää. Kulttuuriperimän tunteminen auttaa ymmärtämään ympärillä olevia ihmisiä ja lisää elämänhallinnan tunnetta, jolloin maailma ei tunnu kaoottiselta, vaan tapahtumat ovat ymmärrettävissä, ennakoitavissa ja hallittavissa. Ihminen, joka ei tunne itseään eikä juuriaan, on kuin lastu laineilla, ulkopuolisten muotivirtausten johdateltavissa ja avuton omissa ratkaisuisaan. Hänen miinensä on jatkuvasti uhattuna.<sup>6</sup>

Kulttuurilla ja siihen sidoksissa olevilla arvoilla on paljon merkitystä, koska yksilö ilmentää oman kulttuurinsa arvoja usein tunnistamatta niitä itsekään. Mulari<sup>7</sup> toteaa, että oman yhteisön arvoja ei kannata pae-ta tai väheksyä. Yksilö on sitä vapaampi valitsemaan, mitä tarkemmin hän tunnistaa ja tiedostaa, miten arvot ilmenevät hänen elämässään. Jos yksilö ei riittävästi tiedosta omia arvojaan, ne voivat rajoittaa hänen mahdollisuuksiaan ja tukahduttaa esimerkiksi ammatillisia toiveita. Ympäröivän arvotodellisuuden hahmottaminen on osa omaksi itseksi kasvamista.

Persoonallisuuden merkitystä työelämässä ryhdyttiin korostamaan runsas parikymmentä vuotta sitten. Ihmisluonnetta määritellään piirteiden ja ominaisuuksien avulla. Persoonallisuustyyppejä ja niihin liittyviä käyttäytymismalleja tutkitaan erilaisilla testeillä ja henkilöarvioinnin menetelmillä. Niitä käytetään esimerkiksi rekrytoinnissa,

soveltuvuustestauksessa ja uravalmennuksessa. Tyyppikategorioiden pohjalta tutkitaan erilaisille persoonallisuustyypeille luontaisia oppimistyytlejä ja niihin soveltuvia opetusmenetelmiä. Testimenetelmien käyttökelpoisuudesta ja niiden soveltamisesta on ristiriitaisia käsityksiä. Henkilö- ja soveltuvuusarviointien tekeminen on laissa säädeltyä toimintaa. Testejä käytettäessä on varmistettava, että käytetään vain luotettavia testausmenetelmiä, että testien käyttäjät ovat asiantuntevia ja että testauksella saata-vat tiedot ovat virheettömiä huomioon ottaen testausmenetelmän luonne. Testaaja on velvollinen antamaan testattavalle kirjallisen arvioinnin testituloksesta myös silloin, kun tulos on annettu suullisesti.

Uravalmentajat Carlsson ja Järvinen<sup>8</sup> tähdentävät persoonallisuusarvioiden ja käyttäytymisanalyysojen hyötyä yksilölle itselleen. Niiden ainoa tehtävä on tarjota työkaluja itsetuntemukseen. Ihminen voi kokea onnellisuutta työssä vain silloin, jos hän toteuttaa siinä omia vahvuuksiaan. Ollakseen tyytyväinen työhönsä on tarkoituksenmukaista pyrkiä toimimaan omaa persoonallisuuttaan kunnioittaen. Uravalmentajien mielestä huomio on kiinnitettävä vahvuuksiin ja niiden kehittämiseen. On oman ajan ja resursien tuhlausta toimia itselle vieraalla tavalla tai tehdä työtä, josta ei voi nauttia. Persoonallisuusarvioiden tarkoitus ei ole luokitella yksilöiden kelpaamista ja kelpaamattomuutta, paljastaa heidän puutteitaan tai muuttaa heitä toisenlaiseksi. Arviot ovat väline oman ainutlaatuisuuden löytämisessä.

Persoonallisuusarviot eivät koskaan tavoita sitä, kuka ihminen pohjimmiltaan on. Ar-

<sup>6</sup> Keltikangas-Järvinen 2000, 16.

<sup>7</sup> Mulari 2013, 51.

<sup>8</sup> Carlsson & Järvinen 2012.

viinnit voivat antaa hyödyllistä tietoa yksilön toimintatavoista ja lisätä ymmärrystä omasta itsestä. Oman persoonallisuuden ymmärtäminen auttaa toimimaan omalla vahvuusalueella. Vahvuuksien käyttämisen tunne on mieluisa, kevyt ja helppo. Vahvuudet voivat olla luontaisia tai opittuja. Vahvuuksia kehitetään määrätietoista ja mielekkäällä harjoittelulla. Olennaista on tuntee omat vahvuutensa ja tiedostaa, mistä aidosti nauttii ja mitkä omista vahvuuksista ovat sellaisia, joihin kannattaa panostaa.<sup>9</sup>

Kysymys siitä, mihin persoonallisuus todella vaikuttaa, on tärkeä tutkimuksen kohde ja edelleen avoin kysymys. Nykyinen länsimainen postmoderni yhteiskunta ja kulttuuri ovat haalistanee ihmiskäsityksen yksioikaisen materialistiseksi ja teknokraattiseksi. Nykyinen elämänmeno ja työmarkkinat suosivat usein kapeakataiseesti vain tietentyypistä ihmistä. Keltikangas-Järvisen mukaan persoonallisuuden piirteitä tulkitaan suorastaan väärin. Hän kritisoi testien käyttämistä henkilövalintoihin. Testien luotettavuus on näennäinen, ja ne perustuvat enemmän mystiikalle kuin tieteelliselle mittaukselle. Testien avulla ihmisestä etsitään kulttuurin ja yhteiskunnan arvojen mukaisia piirteitä. Esimerkiksi ulospäin suuntautuneisuuden, eloisuuden ja aktiivisuuden yksioikoinen korostaminen ei kerro siitä, millaista aktiivisuutta missäkin kontekstissa tarvitaan, ketkä siitä hyötyvät ja mihin se johtaa tai mitä osa-alueita suljetaan pois, kun peräänkuulutetaan pelkää valovoimaista näkyvyyttä. Persoonallisuuteen kohdistuu työelämässä virheellisiä odotuksia.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Carlsson & Järvinen 2012, 61–68.

<sup>10</sup> Keltikangas-Järvinen 2000, 128–129; 2008, 229, 230–231, 234–235.

Mulari<sup>11</sup> opastaa tunnistamaan omia temperamentti- ja luonteenpiirteitä, kun pohdii omaa soveltuvuuttaan eri ammattialoille. Käytännöllisintä on aloittaa muistelemalla, missä asioissa on mielestään ollut vahvimillaan tähän saakka ja mistä ominaisuuksista ja vahvuuksista on saanut positiivista palautetta. Omasta mielestä keskeisistä piirteistä, ominaisuuksista ja vahvuuksista voi tehdä kartoituksen laatimalla luettelon ja sen jälkeen pyytää luotettavaa henkilöä kertomaan, millaisia luonteenpiirteitä hänen mielestään kysyjällä on. Vastausten vertailu ja keskustelu voivat selkeyttää minäkuvaa.<sup>12</sup>

Tony Dunderfelt kuvaa itsetuntemuksen harjoittamista psykojumpaksi. Samalla tavoin kuin ihmiselle on tärkeää pitää huolta fyysisestä kunnostaan, kehittää ja ylläpitää sitä, olisi tärkeää huolehtia oman mielensä sisällöstä ja nähdä vaivaa omien tunteiden, ajattelun ja tahdon toimintojen kehittämisessä.<sup>13</sup>

Itsetuntemusta harjoitellaan ajattelun, tunteen ja tahdon alueilla. Kuten kaikessa oppimisessa myös itsetuntemuksen kehittämisessä perustan luovat asenne, ymmärtäminen ja harjoittelu. Ihmisen tulee itse haluta oppia tuntemaan itsensä paremmin, eikä ketään pidä pakottaa siihen. Ymmärtäminen on ihmisen psyykkisten toimintojen ymmärtämistä, oman psyyken havainnointia ja elämän monipuolista elämistä. Vasta harjoittelu tekee itsetuntemuksesta todellista. Se voi tuntua välillä epämuikavalta, vaikealta tai tylsältä, mutta ilman uskallusta ja antautumista epämuikavuusalueelle ei edistystä voi tapahtua.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Mulari 2013.

<sup>12</sup> Mulari 2013, 113.

<sup>13</sup> Dunderfelt 2006, 9, 25–26.

<sup>14</sup> Dunderfelt 2006, 185–187.

## ITSETUNTEMUKSEN HARJOITTAMISEN LÄHTÖKOHDAT OVAT<sup>15</sup>

- Omat tavoitteet  
Ketään ei voi pakottaa itsetuntemukseen. On tärkeätä, että ihminen itse aidosti tahtoo tuntea itseään paremmin, ja että hän päättää itse tavoitteistaan.
- Täydellisyys on saavuttamattomissa  
Itsetuntemuksen kehittäminen on elämän mittainen matka. Täydellisuuden tavoittelu on harhaa.
- Pienin askelin  
Ihminen kehittyy hitaassa prosessissa. Kuitenkin pienetkin sisäiset muutokset vapauttavat paljon energiaa ja tuntuvat suurilta voitoilta.
- Kokeilumielellä  
Harjoittelussa on tärkeätä vaihtaa näkökulmaa, kokeilla erilaisia menetelmiä ja korjata suuntaa.
- Ilo  
Itsetuntemus on hyvin henkilökohtaista. Siihen suhtaudutaan helposti liian juhlallisesti, vakavasti tai ankarasti. Painostava, syyllisyydestä tai pelosta kumpuava itsensä kehittäminen tuskin tuottaa toivottua tulosta.

Dunderfelt<sup>16</sup> muistuttaa, että oman itsen tutkminen voi myös johtaa liialliseen itse-tarkkailuun ja pohtimiseen. Tällöin voi käydä yhtä köpelösti kuin tuhatjalkaiselle, joka alkoi miettiä, miten ihmeessä sen monet jalat pystyvät toimimaan niin sulavasti yhdessä. Ihmettelystä se jäähmettyi liikkumattomaksi eikä päässytäkään enää eteenpäin. Pohtiminen on siis hyvä suhteuttaa arjen elämään ja aktiivisiin toimintoihin muiden ihmisten kanssa.

Tuhatjalkaisella on kuitenkin askeleet luonnostaan täsmälleen sujuvassa järjestyksessä. Ihmisen osa ei ole niin yksinkertainen. Meillä on laajemmat ulottuvuudet. Luke-mattomat väliin tulevat muuttajat ovat voineet eksyttää askelemme. Itsetuntemuksen työtä tekemällä avautuu valoisampia polkuja tai kokonaan uusia maisemia.

<sup>15</sup> Dunderfelt 2006, 55–56.

<sup>16</sup> Dunderfelt 2006.

## LÄHTEET

Dunderfelt, T. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Helsinki: Gummerus.

Keltikangas-Järvinen, L. 2000. Tunne itsesi, suomalainen. Helsinki: WSOY.

Mulari, M. 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Keuruu: Atena.

Åhman, H. 2003. Oman mielen johtaminen. Näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Helsinki University of Technology. Department of Industrial Engineering and Management. Dissertation Series No 12. Espoo: Monikko Oy.

Valtti – Valmis tutkinto työelämävalttina. Valtakunnallinen kehittämisohjelma 2009–2011. Euroopan sosiaalirahasto. Oulun Lääninhallituksen sivistysosasto. Oulun yliopisto. Viitattu 23.1.2014. [http://www.valmistu.net/uramatka/1\\_2.html](http://www.valmistu.net/uramatka/1_2.html).

Henkilöarviointien taustoihin voit halutessasi tutustua tarkemmin esimerkiksi seuraavien lähteiden avulla:

Honkanen, H. & Nyman, K. (toim.). 2001. Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Suomen psykologiliitto ry:n sivut aiheeseen liittyen: [http://www.psyli.fi/tietoa\\_psykologeista/henkiloarviointi](http://www.psyli.fi/tietoa_psykologeista/henkiloarviointi).

# OMAN TOIMINTATAVAN TUNNISTAMINEN URASUUNNITELUN OSANA

MIKKO NISKANEN

LEHTORI

URA- JA REKRYTOINTIPALVELUT  
TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Urasuunnittelu on, tai ainakin sen soisi olevan, osa jokaisen korkeakouluopiskelijan opintojen suunnittelua. Eri korkeakouluissa asiaan on paneuduttu hyvin erilaisin tavoin ja painotuksin, ja monissa on synnytetty erinomaisia malleja ja toimintatapoja opiskelijan tueksi. Opintotavoitteiden muokkaaminen osaamis pohjaisiksi ja työelämän osaamistarpeiden ottaminen suunnittelun lähtökohdaksi auttavat opiskelijaa hänen pohtiessaan omaan tulevaisuuteensa vaikuttavia valintojaan.

Opintokokonaisuuksien ja -sisältöjen suunnittelussa on kuitenkin harvoin otettu huomioon opiskelijan omaa, luontaista tapaa toimia. Jokainen meistä tiedostaa pitävänsä yhdenlaisesta työstä enemmän kuin toisesta. Jos työ pääosin tuntuu mukavalta, meidän on helpompi olla motivoituneita ja positiivisia sekä saavuttaa tuloksia. Kestämme myös jokaiseen työhön väistämättä liittyvät, meitä vähemmän kiinnostavat asiat paremmin, jos tiedämme pääsevämme jatkossa jälleen

Jos työ pääosin tuntuu mukavalta, meidän on helpompi olla motivoituneita ja positiivisia sekä saavuttaa tuloksia.

käsiksi juuri niihin töihin, joita oikeasti haluamme tehdä.

Nuorelle korkeakouluopiskelijalle, jolla ei vielä ole mittavaa kokemusta oman alan tehtävistä, työnantajista ja organisaatiokulttuureista, voi olla todella vaikea hahmottaa, onko hän valmistautumassa uralle, jolla hänen ominaisuutensa tukevat hänen tavoitteitaan, vai peräti väärälle alalle. Uraohjaaja, joka koettaa pohtia hänen kanssaan näitä kysymyksiä, kohtaa saman ongelman toisesta näkökulmasta: mihin perustaa ohjattavan ominaisuuksien arviointi, kun käytettävissä on 45 minuuttia, ja miten kertoa kannustavasti ja rehellisesti mahdollisista vaihtoehtoista?

Alun perin lähinnä rekrytointitarkoituksiin kehitetyt, ohjattavan itsearviointiin perustuvat analyysit tarjoavat työkalun, jolla voidaan merkittävästi tehostaa ohjausprosessia. Käytettävissä olevassa ajassa päästään nopeammin keskustelemaan olennaisista asioista, kun

pohjana on ennakkoon täytetty analyysi. Lisäksi ohjaaja voi sovittaa omaa tyyliään ennakolta ohjattavan tyyliin. Ohjaaja pystyy myös helpommin hahmottamaan mahdollisia vaihtoehtoja ohjattavalle perustamalla näkemyksensä hänen analyysituloksiinsa.

Itse olen käyttänyt korkeakouluopiskelijoiden ohjauksessa Thomas-analyysinä tunnettua, SLG Thomas Internationalin kehittämää menetelmää pitkälti toistakymmentä vuotta. Sitä ennen rekrytointiyrityksessä työskennellessäni käytin erästä toista, samantapaista analyysiä. Olen saanut Thomas-analyysistä voittopuolisesti positiivista palautetta, ja kokenut sen auttavan nimenomaan niiden opiskelijoiden kohdalla, jotka joko aikovat vaihtaa opintosuuntaansa tai jotka eivät osaa valita eri vaihtoehtojen väliltä.

Markkinoilla on tarjolla runsaasti erilaisia ja erihintaisia vaihtoehtoja. Thomaksen ”lähisukulaisiin” kuuluu mm. DISC, toinen Turun ammattikorkeakoulussa käytössä oleva analyysi. Yrityksmaailmassa käytetään runsaasti myös PAPI:na tunnettua, PA Consulting Groupin analyysiä. Opiskelijakäyttöön menetelmää valittaessa kannattaa kiinnittää huomiota ainakin alla lueteltuihin seikkoihin. On hyvä muistaa, että kerran valittuun järjestelmään tulee sitoutuneeksi pitkäksi aikaa: vaihdosta aiheutuu aina kustannuksia, ja itse järjestelmän käytön oppii vain ajan kanssa, joten valinta kannattaa tehdä huolella.

- Järjestelmällä tulee olla tieteellinen perusta ja mielellään myös ulkopuolisten antamia lausuntoja tai validointeja.

- Mikäli järjestelmää tullaan käyttämään muiden kuin psykologikoulutuksen saaneiden ohjaajien toimesta, on varmistuttava sekä menetelmäkoulutuksen että käyttö- ja tulkintatuen riittävydestä ja kustannustasosta pitkällä aikavälillä. Tämä on yksi suurimmista esteistä ilmaisten nettitestien käytölle. Alan koulutuksen saanut henkilö kykenee paremmin arvioimaan niiden tuloksia, mutta maallikon täytyy turvautua tuotteistettuun osaamiseen. Toisaalta tämä mahdollistaa analyysien hyödyntämisen laajemmassa kontekstissa kuin olisi mahdollista, jos pitäydettäisiin vain psykologisen koulutuksen saaneissa tulkitsijoissa.
- Järjestelmätoimittajan toiminnan jatkuvuudesta olisi hyvä olla jonkinlainen varmuus. Yhden miehen yritykset sisältävät tässä suhteessa aina suuremman riskin kuin suuremmat toimittajat.
- Analyysiin tulisi aina vastata omalla äidinkiellällä, jos suinkin mahdollista, ja perinteinen suomen, ruotsin ja englannin kielen valikoima loppuu kesken yllättävän nopeasti. Itse tarvitsen vuosittain näiden lisäksi ainakin viron-, venäjän-, ranskan- ja saksankielisiä analyysijä, usein myös puolaa ja kiinaa, toisinaan muitakin kieliä. Toisaalta usein joudutaan käyttämään jotain muuta kuin äidinkieltä, ja huolellisen palautekeskustelun turvin näissäkin on yleensä onnistuttu.
- Raporttien laatuun on kiinnitettävä huomiota. Joidenkin analyysien raportin teksti ei sovellu opiskelijan itsensä luettavaksi (liiallinen ammattiterminologia tai huolimaton, loukkaava sanavalinta) – kannattaa



siis pyytää nähtäväksi malliraportteja erilaisista tuloksista. Ongelma korostuu, jos analyysin tuloksia ei keskustella läpi ohjaajan kanssa (ks. seuraava kohta).

- Palautekeskustelun tulee olla aina mukana prosessissa. Kaikkiin analyysihin sisältyy riskejä mm. siksi, että käyttäjä ymmärtää ohjeet tai palautetekstin väärin. Siksi puhtaasti ”täytä netissä ja lue millainen olet” -tyyppinen vaihtoehto ei ole suositeltava, vaikka se säästääkin ohjaajan aikaa. Tällaisia on myös saatavana ilmaiseksi, ja niitä voi toki käyttää myös ohjauskeskustelun pohjana. Esimerkkinä voi mainita Oikotien testit. Ongelmana on monesti käyttäjätuen ja -koulutuksen puute, kuten aiemmin mainitsin. Maksullinen, kotimainen vaihtoehto on Mind Resources OY:n YTK-analyysi. Maksullisuus tuo mahdollisuuden käyttäjätukeen ja -koulutukseen.
- Hinnoittelukin tulee huomioida: Kannattaa tinkiä ennen hankintapäätöstä, sen jälkeen se on vaikeaa.

Omassa käytössäni tarjoan analyysin 1. tai 2. vuosikurssin opiskelijoille niissä koulutusohjelmissa, jotka haluavat sen sisällyttää ohjaukseensa. Analyysi tehdään ennen kuin opiskelijat laativat varsinaisen henkilökohdaisen opiskelusuunnitelmansa. Analyysiä edeltää kahden tunnin luento, jolla opiskelijoille kerrotaan yleistietoa henkilöarviointimenetelmistä sekä erityisesti käytettävään analyysiin liittyvää käsitteistöä. Halukkaat saavat varata ajan 1/2–1 tunnin palautekeskusteluun uraohjaajan kanssa. Niiden, joita analyysi ei kiinnosta, ei tarvitse osallistua siihen. Keskimäärin puolet koulutusohjelman

opiskelijoista haluaa osallistua, parhaimmillaan kaikki.

Opiskelijoille analyysistä ja niiden tunteuksesta on hyötyä myös työnhaussa ja myöhemmin työelämässä, kun he itse rekrytoivat uusia työntekijöitä. Parhaimman hyödyn opiskelijat saavat, mikäli he suhteellisen nopeasti tämän jälkeen kirjoittavat urasuunnitelmansa ja käsittelevät sen oman opettajatuutorinsa kanssa kehityskeskustelussa. Tästä syystä myös tuutorit on syytä perehdyttää käytettävään analyysiin, vaikka varsinaista tulkintakoulutusta heille ei annetaisikaan. He ovat yleisesti myös kokeneet analyysin hyväksi.

Opinto-ohjaajamme liiketalouden koulutusohjelmasta kommentoi analyysiä seuraavasti:

*Itse näkisin tärkeänä, että opiskelijat pysähtyvät testin myötä itsetuntemusasiaan ylipäättään ja saavat testin kautta mahdollisuuden nähdä erilaisia puolia itsestään, mitä eivät ehkä ole niin tunnistaneeetkaan. Toiseksi pidän tärkeänä, että he saavat mahdollisuuden osallistua testiin, koska työnhakuvaiheessa he todennäköisesti törmäävät erilaisiin testauksiin. Siis saavat valmennusta testeihin. Ja mikä meillä on ollut tavoitteena, että opiskelijat saisivat itselleen vahvistusta suuntautumista valitessaan. Toki kaikki opiskelijakommentit ei oikein tue tätä, mutta tavallaan kuitenkin, koska palautekeskustelun kautta he ovat joutuneet itselleen perustelevaan oman valintansa.*





## OSA III

OHJAAJAN ROOLI  
KORKEAKOULUTETUN  
URASUUNNITTELUSSA

# MUUTTAVA OHJAUSKÄSITYS JA URAOHJAUS

TAINA POUTANEN

LEHTORI

HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

PROJEKTIVASTAAVA

VIPUA JA VETOA TÖIHIN! -PROJEKTI

Tässä artikkelissa tarkastellaan uraohjausta historian esimerkkien ja nykyaikaisen ohjauskäsityksen valossa. Uraohjaus on muotoutunut perinteisestä ammatinvalinnanohjauksesta vuorovaikutukselliseen ohjausprosessiin, kokonaisvaltaiseen elämänsuunnitteluun, itsetuntemuksen kehittämiseen sekä ohjattuun päätöksentekoon ja urasuunnitteluun. Tar-

kastelulle luodaan taustaa ohjausnäkemysten ja käsitteiden määrittelyn avulla. Sen jälkeen asiantuntijat tarkastelevat artikkeleissaan ohjauksen eri näkökulmia: päätöksentekoprosessia ammatinvalinnassa ja uraohjauksessa, ohjausprosessia ja ohjauksellista vuorovaikutusta.

Uraohjaus (engl. *career counselling*) on ohjattavan ja uraohjaajan välinen ohjattavan uran ja työelämän suunnitteluun liittyvä yhteistyöprosessi, joka perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. Uraohjaus tukee ohjattavan itsetuntemuksen kehittymistä, uratoiveiden ja -mahdollisuuksien kartoitusta ja sanoittamista sekä uravaihtoehtojen ja työtulevaisuuden suunnittelua ja uraan liittyvää päätöksentekoa. Uraohjaus sisältää keskustelun lisäksi erilaisia menetelmiä ja tekniikoita, joilla pyritään edistämään ohjattavan urahallintataitoja. Uraohjauksen perimmäisenä tavoitteena on tukea ohjattavaa hänelle itselleen merkityksellisen ja mielekkään uran rakentamisessa.

Uraohjaaja (engl. *career counselor*) auttaa ohjattavaa kartoittamaan urasuunnittelun vaihtoehtoja ja edistämään uraan liittyvien tavoitteiden asettamista ja saavuttamista. Uraohjaajan nimikettä ei ole Suomessa sidottu mihinkään tiettyyn koulutukseen tai tutkintoon. Monissa maissa uraohjaajana toimiminen edellyttää tietyn uraohjaajakoulutuksen tai yliopistotason uraohjaajan tutkinnon suorittamista.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Uraohjauksen sanakirja 2014.

Uraohjauksen viitekehyksessä on ollut monia vaiheita ennen kuin on päädytty edellä olevaan Euroopan unionin elinikäisen oppimisen koulutuspolitiikan mukaiseen määritelmään, joka on vuodelta 2012<sup>2</sup>.

Uraohjauksen perimmäistä tavoitetta on pohdittu kautta aikojen. Se on katsottu merkitykselliseksi sekä yksilön elämänhallinnan että yhteiskunnan toiminnan kannalta. Jo Platon (427–347 eaa.) esitti Valtio-teoksessaan, että ihannevaltiossa oikea mies tulisi saada oikealle paikalle.

1900-luvun historiassa ammatinvalinnanohjauksen toimintoja olivat Müncheniin vuonna 1902 perustettu työvoimatoimiston ammatinvalinta-ohjausyksikkö ja vuonna 1908 Bostoniin perustettu ammatinvalintatoimisto. Bostonin toimiston perustaja professori Frank Parsons uskoi, että ohjauksen tuli olla systemaattista ja tieteellistä. Hänen filantrooppisen näkemyksensä mukaan oli mahdollista luoda yhteiskunta, jossa jokaisen kyvyt voisivat kehittyä täyteen mittaansa.

Suomessa 1920-luvulla Aksel Rosenqvist toi esiin uraohjauksen ja -neuvonnan merkityksen: ”Elämänuran neuvonnasta on tullut sellainen tehtävä, joka välttämättä täytyy tulla ratkaistuksi ainakin kaikissa sivistysvaltioissa.”<sup>3</sup> Onnistunut uranvalinta oli hänen mielestään tärkeätä sekä yksilön itsetunnon että yhteiskunnan kannalta. Suomessa julkinen työnvälitys aloitettiin 1900-luvun alussa. Ammatinvalinnanohjauksen järjestämisestä esitettiin vuonna 1919.

<sup>2</sup> Uraohjauksen sanakirja 2014.

<sup>3</sup> Rosenqvist 1928, ks. Onnismaa 2007, 13.

Ensimmäinen kykyjä mittaava laboratorio perustettiin 1920-luvulla. Ensimmäinen ammatinvalinnanohjauksen virka perustettiin vuonna 1939. Toiminta vakiintui toisen maailmansodan jälkeen.<sup>4</sup>

Perinteisessä ammatinvalinnan ohjauksessa on kartoitettu yksilön piirteitä ja vahvuuksia ja etsitty hänen luonteelleen ja taidoilleen sopivaa ammattialaa (*matching*). Näkemys, joka perustuu differentiaalipsykologiseen ihmisten luokitteluun ja Platonin oikea mies oikealle paikalle -ajatukseen, säilyi 1960-luvulle asti. Yksilön kykyjä ja työn vaatimuksia tarkasteltiin muuttumattomina rakenteina, jotka olisi mahdollista testauksen avulla sovittaa toisiinsa.<sup>5</sup> Nykyisissä työelämän rakenteiden ja työn sisällön muutoksissa yksilön ominaisuuksien ja ammattien vertaaminen ei ole riittävä perusta urapolun suunnittelulle ja rakentamiselle.

Ohjaus on ollut ihmislajin toiminta- ja käyttäytymistapa koko ihmiskunnan historian ajan. Ihminen on aina opastanut, neuvonut, auttanut ja ohjannut lajitovereitaan – enemmän tai vähemmän tietoisesti. Arkipäivän ohjaus on usein tiedostamatonta ja suunnittelematonta. Ammattimaisessa ohjauksessa ohjattavaa kuunnellaan tietoisemmin ja tavoitteellisemmin kuin arkipäivän keskustelussa. Ammattimaiseen ohjaukseen kuuluu suunnitelmallisuus ja tavoitteiden asettaminen. Ohjaus jäsennetään määriteltyihin vaiheisiin: aloitus, työskentely, lopetus ja arviointi.

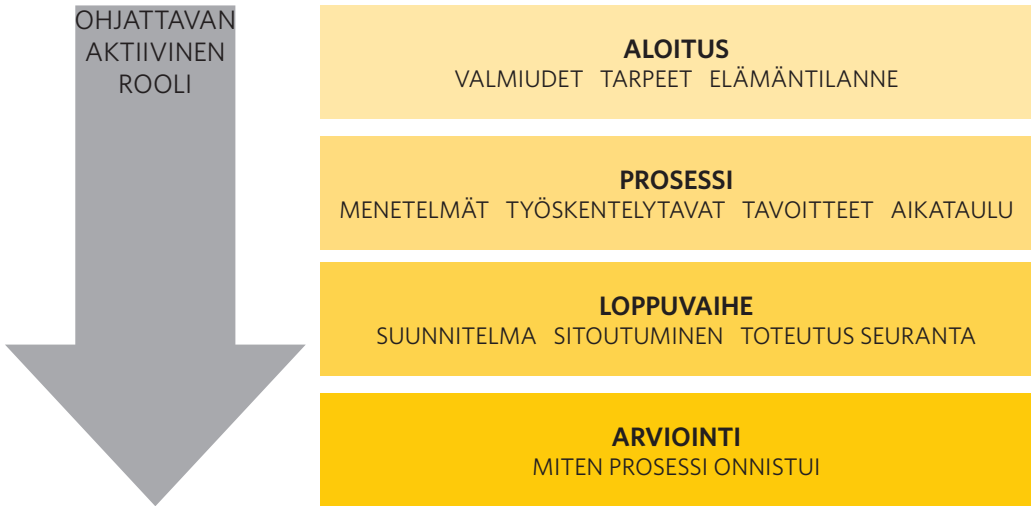
Ohjaus on ollut ihmislajin toiminta- ja käyttäytymistapa koko ihmiskunnan historian ajan. Ihminen on aina opastanut, neuvonut, auttanut ja ohjannut lajitovereitaan – enemmän tai vähemmän tietoisesti. Arkipäivän ohjaus on usein tiedostamatonta ja suunnittelematonta. Ammattimaisessa ohjauksessa ohjattavaa kuunnellaan tietoisemmin ja tavoitteellisemmin kuin arkipäivän keskustelussa. Ammattimaiseen ohjaukseen kuuluu suunnitelmallisuus ja tavoitteiden asettaminen. Ohjaus jäsennetään määriteltyihin vaiheisiin: aloitus, työskentely, lopetus ja arviointi.

<sup>4</sup> Onnismaa 2007, 13–14.

<sup>5</sup> Onnismaa 2007, 14; Vesikukka 2001, 60–61.

Ensimmäinen ammatinvalinnanohjauksen virka perustettiin vuonna 1939.





Kuva 1. Ohjausprosessin vaiheet.<sup>6</sup>

Ohjauksikäsitteksen taustalla vaikuttavia ulottuvuuksia ovat maailmankatsomus, tiedonkäsitys ja ihmiskäsitys. Ohjaus on monitieteinen tutkimusalue, jonka taustatieteitä ovat psykologia ja kasvatustiede. Ohjauksikäsitteykset ovat muotoutuneet yhteiskunnan ja kulttuurin historiallisessa kehityksessä. Eri-laisia ohjausteorioita on olemassa useita satoja. Seuraavat teoriat ovat erilaisten lähestymistapojen pääsuuntauksia.

**Psykodynaaminen suuntaus** perustuu Sigmund Freudin psykoanalyttiseen teoriaan, joka korostaa yksilön tiedostamattoman sisäisen maailman energiaa ja vaikutusta yksilön motivaatioon, toimintamalleihin ja käyttäytymiseen. Yksilön elämänsisällön kokemukset ovat perusta hänen nykyiselle käsitykselle omasta itsestään, ihmissuhteistaan ja elämästään. Ohjauksen tavoitteena on, että oman kokemusmaailman tiedos-

tamisen kautta ohjattavalle avautuu uusia mahdollisuuksia rakentaa omaa elämäänsä. Ohjaajan rooli on ymmärtävä ja kuunteleva. Psykodynaamisessa ajattelutavassa tarkastellaan ihmisen käsityksiä ja uskomuksia omasta itsestään ja maailmasta. Tavoitteena on löytää perusteet syvälliselle muutokselle ja kehittymiselle.

**Kognitiivinen suuntaus** perustuu kognitiiviseen psykologiaan, jossa tutkitaan havaitsemista, tarkkaavaisuutta, kieltä, muistia ja ajattelua tiedonkäsittelyprosesseina. Kognitiivisessa suuntauksessa ihmistä tarkastellaan aktiivisena ja tavoitteellisena tiedonkäsittelijänä. Ohjauksessa on keskeistä, että ohjattava itse havainnoi, tarkastelee, jäsentää, ymmärtää ja arvioi omaan toimintaansa ja ratkaisuihinsa vaikuttavia tekijöitä. Ohjaaja tukee ohjattavaa tiedollisten ristiriitosten käsittelyssä ja ratkaisujen löytämisessä.

<sup>6</sup> Kasurinen 2013, 73.

**Systemisen suuntauksen** perusta on luonnontieteissä ja systeemiteoriassa. Systemisessä tarkastelussa tapahtumat liitetään siihen yhteyteen, missä ne tapahtuvat. Esimerkiksi ihminen, työyhteisö, perhe, suku, koulu tai maa muodostavat systeemin, jonka kaikki osat vaikuttavat toisiinsa. Tarkastelun kohteena ovat osien väliset suhteet ja erilaisten systeemien näkökulmat. Ohjaus toimii vuorovaikutuksessa, jolle on sovittu roolit ja työnjaot. Systemistä suuntausta edustaa esimerkiksi ratkaisukeskeinen ohjaus, joka perustuu Kurt Lewinin 1950-luvulla kehittämään teoriaan<sup>7</sup>. Ratkaisukeskeinen ohjaus korostaa onnistunutta ongelmanratkaisua. Ohjauksen lähtökohtana ovat ohjattavan omat näkemykset ja tavoitteet, ja siinä kiinnitetään huomio nykyhetkeen ja ohjattavan voimavaroihin ongelman käsittelyssä ja ratkaisemisessa.

**Konstruktivistinen suuntaus** on nousut yhdeksi keskeiseksi ajattelumalliksi ohjauksen kehittämisessä. Konstruktivistisen suuntauksen mukaan ihminen rakentaa yksilöllisesti oman tietorakenteensa sosiaalisessa ympäristössä. Kukin yksilö havainnoi,

muokkaa ja tulkitsee tietoa suhteessa aikaisempaan tietoonsa ja kokemusmaailmaansa. Konstruktivistisen näkemyksen mukaan puhdasta, objektiivista todellisuutta on mahdotonta tavoittaa, koska ei ole mahdollista olla ilman mitään näkökulmaa kaiken ulkopuolella. Muuttunut käsitys kielen ja todellisuuden suhteesta on muuttanut käsityksiä ura- ja elämänsuunnittelusta, ammatillisesta kehitymisestä ja ohjauksen asiantuntijuudesta.

Kanadalainen R. Vance Peavy loi vuosituhaten vaihteessa konstruktivismiin perustu-

van **sosiodynaamisen ohjaussuuntauksen**. Peavy<sup>8</sup> näkee ohjauksen menetelmänä suunnitella elämää ja rakentaa kulttuurisia polkuja. Hänen näkemyksessään huomioidaan myös kulttuurien välinen ja monikulttuurinen ohjaus. Erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisen ohjaaminen edellyttää kulttuurien tuntemusta ja kulttuurista empatiaa. Konstruktivistiseen ohjausnäemykseen kuuluu aitouden, vastuuntunnon ja huolenpidon etiikka. Eettinen tarkastelu korostuu, kun ohjauksen konteksti on monikulttuurinen.<sup>9</sup>

Ohjaus toimii vuorovaikutuksessa, jolle on sovittu roolit ja työnjaot.

<sup>7</sup> Helander 2000, 17.

<sup>8</sup> Peavy 1999, 156.

<sup>9</sup> Peavy 1999, 199–201.



**Asiakaslähtöisen lähestymistavan** kehittäjä Carl Rogers määritteli 1950-luvulla ohjaussuhteen perusedellytykset<sup>10</sup>, jotka pätevät yhtä hyvin 2000-luvulla:

### AITOUS OHJAUSSUHTEESSA

Aitoudella tarkoitetaan toisen ihmisen kohtaamista läpinäkyvästi ja rehellisesti ilman kätkeytyjä merkityksiä. Aitous tuo mukanaan epätäydellisyys hyväksymisen. Myös ohjaaja on erehtyväinen ihminen, joka voi myöntää erehdyksensä.

### ASIAKKAAN EHDOTON ARVOSTAMINEN

Arvostaminen liittyy kunnioittamiseen, hyväksymiseen ja välittämiseen. Ohjaaja voi hyväksyä asiakkaansa ainutlaatuisen ja arvokkaana ihmisenä, vaikka hän ei hyväksyisi kaikkea asiakkaan käyttäytymistä.

### EMPAATTINEN YMMÄRTÄMINEN

Ohjaustyön tekijät tarvitsevat kykyä havainnoida tarkasti asiakkaan kokemusmaailmaa tunteiden, ajatusten ja ei-kielellisen käyttäytymisen kautta sekä kykyä ilmaista omia tunteitaan.

### JOUSTAVUUS

Muuttuvilla työmarkkinoilla ja muuttuvien yhteiskunnallisten olojen maailmassa joustavuus on nostettu 2000-luvun ohjaajan olennaiseksi ominaisuudeksi edellisten lisäksi. Joustavuudella tarkoitetaan mielikuvitusta, luovuutta ja avoimuutta uusissa tilanteissa.

Perinteisessä ohjausnäkemyksessä ohjaus on asiantuntijuutta, jossa ohjaaja ratkaisee ohjattavan ongelmat. Ohjaajalla on ratkaisuun tarvittavat tiedot ja hän käyttää täsmällisiä, ennalta suunniteltuja toimintamalleja. Nykykäsityksen mukaan ohjaus on neuvottelua ja yhteistyötä, jossa ohjaaja ja ohjattava ovat tasa-arvoisessa suhteessa. Ohjattava on oman elämänsä asiantuntija ja ohjaaja on ohjausprosessin ja metodien asiantuntija. Ohjauksen keskeinen tehtävä on auttaa oh-

jattavaa tunnistamaan itsensä, ajatuksensa ja tunteensa sekä arvioimaan ja tulkitsemaan omia näkemyksiä uudelleen.<sup>11</sup>

Neuvottelu on keskustelua, jossa vaihdetaan ideoita ja näkökulmia sekä haetaan ratkaisuvaihtoehtoja työmarkkinoiden tilanteesta, ohjattavan sosiaalisesta tilanteesta ja mah-

<sup>10</sup> Ks. Amundson 2005, 20 2120–21.

<sup>11</sup> Onnismaa 2007, 6; Vehviläinen 2003, 13; ks. Öystilä; Vesikukka 2011, 61–63.

dollisuuksista. Tavoitteena on löytää näkökulma siihen, miten ohjattava haluaa jatkaa elämäänsä. Ohjauksessa etsitään toimintaja osallistumismahdollisuuksia, joiden kautta ohjattava voi muodostaa uusia vaihtoehtoja tarkastella ja kokea ympäristöään. Ne voivat olla työ- ja koulutuselämän sosiaalisia tilanteita, kontakteja työmarkkinoihin tai koulutusinstituutioihin tai tilanteen ja päätösten reflektiivistä analysointia ohjaajan kanssa. Ohjaustilanteita ei voida ennakoida, vaan mahdollisuudet nousevat esiin vuorovaikutuksen aikana.<sup>12</sup>

Ohjaajaa tarvitaan, kun ohjattavalla ei ole riittävästi välineitä urasuunnittelun toteuttamiseen. Uraohjauksessa pyritään muutoksen aikaansaamiseen erilaisten tehtävien ja harjoitusten avulla. Niillä kartoitetaan ohjattavan taustoja ja käsityksiä omasta itsestään, ohjataan häntä huomaamaan omia ennako-olettamuksiaan ja pohtimaan ratkaisuvaihtoehtoja omaan tilanteeseensa. Tehtäväksi voidaan esimerkiksi sopia, että ohjattava pohtii mielessään häntä askarruttavia kysymyksiä ennen seuraavaa tapaamista. Harjoitukset voivat olla omien tunteiden ja ajatusten kuvaamista ja tiedostamista piirustuksilla ja päiväkirjoilla.

Harjoitukset ovat myös käytännön kokeiluja ja esimerkiksi työpaikalla tai oppilaitoksessa. Ne ovat ohjauksessa hahmoteltuja sosiaalisia toimintapaikkoja, joissa ohjattava liikkuu hakiessaan tietoa, peilattaessaan omia kykyjään ja hahmottaessaan suhdettaan työelämään. Näin ohjaaja ja ohjattava luovat työn uutta paikkaa ohjattavan elämässä. Ohjattava löytää itselleen uusia mahdollisuuksia ja

toimintatapoja ja antaa uusia merkityksiä omaan elämäänsä.<sup>13</sup>

Uraohjauksen kannalta urasuunnitteluun pätee sama kuin kaikkeen muuhunkin oppimisen ohjaamiseen. Ohjaaja voi tukea, opastaa, kannustaa, valmentaa tietojen ja taitojen hankkimisessa ja päätöksenteossa, mutta mitään ei voi tehdä ohjattavan puolesta. Urasuunnittelussa yksilöllä itsellään on vastuu ja kasvun mahdollisuudet. Hänen on itse nähtävä vaivaa oman tilanteensa ratkaisemiseksi. Oman tilanteen pohtiminen vaatii sen näkemistä monesta eri näkökulmasta, eri vaihtoehtojen ja omien kykyjen vertailua ja omien näkemysten tiedostamista ja kriittistä pohdintaa. Kriittisen reflektion avulla voi lähteä liikkeelle muutos, joka näkyy toimintasuunnitelman eli urasuunnitelman tekemisenä ja toteuttamisena.<sup>14</sup> Vain ihminen itse voi tuntea ja tietää, kuka hän aidosti on ja millaiset urapolun askeleet hänellä on.

Urasuunnittelun kulmakivet ovat seuraavanlaiset: tunne itsesi, tutki mitä maailmalla on sinulle tarjota ja sovita nämä ulottuvuudet yhteen. Lopputuloksen ei ole tarkoitus olla valmis yhtälön ratkaisu tai sattumanvarainen tulos. Tavoitteena on, että ihminen lähtee luomaan ainutlaatuista oman näköistään työuraa. Jatkuvan muutoksen ja epävarmuuden haasteissa urasuunnittelu ja uraohjaus voidaankin nähdä voimauttavana prosessina, joka avaa uudet mahdollisuudet yksilöllisille urapoluille.

<sup>12</sup> Onnismaa 2007, 67; Vesikukka 2001, 61–63.

<sup>13</sup> Onnismaa 2007, 67; Vesikukka 2001, 61–63.

<sup>14</sup> Onnismaa 2007, 67; Vesikukka 2001, 61–63.

## LÄHTEET

- Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Suom. Auvinen, P. Helsinki: WS Bookwell Oy.
- Helander, J. 2000. Oppiminen ratkaisusuunnituneessa terapiassa ja ohjauksessa. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 169. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Kasurinen, H. 2013. Ohjaus työllistyvyyden tukena. Teoksessa Niemi-Pynttari, M. & Ryhänen, A. (toim.) Yhteisellä matkalla. Aikuisten ohjauksen vaikuttavuutta etsimässä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 142. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Gummerus.
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Suom. Auvinen, P. Helsinki: Työministeriö.
- Uraohjauksen sanakirja 2014. <http://uraohjauksen-sanakirja.purot.net/>
- Vesikukka, M. 2001. Urasuunnittelu ja sen ohjaus opintojen suunnittelun tukena. Polkuja tulevaisuuteen -projekti. Oulu. Oulun yliopiston opetus- ja opiskelijapalveluiden julkaisuja. Sarja A Nro 17. Oulun yliopisto.
- Öystilä, S. Ohjausprosessi ja ohjaustyylit. Opetusmoniste. Tampereen yliopisto. Educa-instituutti.

# SELVIYTYMISKEINOJA HAASTAVIIN OHJAUSTILANTEISIIN

SATU SALMI

OPINTOPSYKOLOGI

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Haastavat ja ongelmalliselta tuntuvat ohjaustilanteet ovat ohjaustyötä tekeväälle loistavia paikkoja tutkia omaa toimintaa ja kehittää omaa ammattitaitoa. Oman toiminnan tutkiminen eli meta-ajattelu on taito, jota voi ja usein myös pitää harjoitella, sillä tämännäköinen ajattelu ei ole myötäsnyntistä. Haastavat tilanteet voivat toimia ohjaajan työssä kipinäinä ja virikkeenä, mutta yhtä lailla ne voivat myös kuormittaa ja syödä työmotivaatiota.

Oman toiminnan tutkiminen ja reflektointi yksin, yhdessä kollegoiden kanssa tai työn ohjauksessa, on merkittävä työuupumuksesta ja kynnisytyksestä suojaava tekijä. Oman toiminnan tutkiminen ohjausvuorovaikutuksessa auttaa ammattilaista myös ohjauksen rajojen määrittelyssä; mitä siihen kuuluu ja mitä ei sekä missä määrin ohjaaja toimii omalla persoonallisella tavallaan. Ohjaajan on hyvä tutkia ja pohtia, minkälaisiin asioihin ja miten hänen ammattitaitonsa ja persoonansa ohjauksessa ulottuu.

Usein opiskelun etenemisen haasteisiin liittyy muitakin elämänongelmia, joita on tärkeä tunnistaa ja kuulla ohjaustilanteessa, mikäli ohjattava tuo näitä esiin. Vahva tutkiva ote oman työskentelyyn auttaa ohjaajaa

tunnistamaan, mihin omat rahkeet riittävät ja milloin on tarpeen ja hyödyllistä lähettää ohjattava toisen ohjaustahon luo. Ohjaaja tarvitsee lähes aina verkostoa.

## TUNNISTAMATTOMAT TUNTEET ONGELMAN LÄHTEINÄ OHJAUSTILANTEISSA

Mistä tulee ohjaustilanteiden haastavuus? Ohjaajan lähtökohdat ja suhtautumistapa vaikuttavat tilanteeseen: onko tilanne ohjaajan mielestä ensisijaisesti informaation välittämistä (neuvojen antamista), vai onko tarkoitus, että ohjaustilanteessa tutkitaan ja määritellään yhdessä ohjattavan kanssa, mikä on ongelma ja millaisia erilaisia ratkaisuja ongelmaan voisi löytää?

Onko haastavuus yhteisymmärryksen puutetta, kontaktin puuttumista tai katkeamista, tilanteen jumittumista vai kenties ohjaajassa tai ohjattavassa heräviä hankalia tunteita, kuten avuttomuutta, kärsimättömyyttä, huolta, kiukkua tai toivottomuutta? Ohjaustilanne ei ole pelkästään rationaalisen tason asioiden työstämistä, vaan mitä suurimmassa määrin emotionaalista vuorovaikutusta. Tämä näkökulma voi tuntua vieraalta, kun

konteksti on korkeakoulumaailma ja ohjauksessa ollaan tekemisissä opiskelun ympärillä.

Jokainen ihminen kokee asian omasta näkökulmastaan. Voidaan karkeistaen sanoa, että jokaisella on oma totuutensa. Tämä liittyy ihmisen tiedonkäsittelyyn: Etsimme ja valikoimme ympäristöstämme informaatiota omien käsitystemme pohjalta ja samalla jätämme huomioimatta informaatiota, johon meillä ei ole tarttumapintaa. Näin vahvistamme olemassa olevia käsityksiämme, joiden pohjalta taas valikoimme uutta informaatiota. Ilman oman ajattelun tietoista tutkimista, metakognitiota, ”pyörimme” omassa havaintokehäsämme, ja meidän on vaikea vuorovaikutuksessa ymmärtää toisen ihmisen tulokulmaa ja kokemusta, jos se on kovin erilainen kuin omamme.

Omiin käsityksiimme liittyy sekä tietoon, rationaaliseen ajatteluun että tunteisiin kytkeytyviä elementtejä. Tunnetekijät ovat voimakkaasti läsnä kaikessa vuorovaikutuksessa, vaikka niistä ei itse olisi kovin tietoinenkaan. Ihmisten välillä tapahtuu paljon kommunikaatiota ei-tiedollisella tasolla. Ohjaaja voi harjoitella sitä, että hän tulee tietoisemmaksi vuorovaikutustilanteen tunneinformaatiosta, joka ei heti luonnostaan jäsenny tietoisiksi ajatuksiksi.

Tunneinformaatiolle herkistyminen on ohjaustilanteessa tärkeää, koska tunteet tarttuvat. Vaikka ohjaaja itse olisi lähtökohtaisesti neutraali, voi ohjaustilanteessa virrata ja viritä yllättävän nopeastikin monenlaisia tunteita, joista kumpikaan osapuoli ei vält-

tämättä tule ilman ponnistelua tietoisiksi. Mitä vähemmän tuntemuksia tiedostetaan, sitä haitallisempaa niiden vaikutus voi olla, jos tuntemukset ovat yhteistyötä hankaloitavia. Ohjaajaa auttaa, jos hän pystyy tietoisesti panemaan merkille esim. opiskelijan viihaisuuden, vaativuuden ja tarvitsevuuden ja samalla ymmärtämään, mitä tunteita tämä itsessään herättää.

Tunteiden kanssa voi olla, voi tietoisesti hengittelä ja todeta mielessään, että tässä ilmenee tällaisia tunteita, mutta antaa niiden olla. Tunteita ei tarvitse kieltää tai torjua, vaan pyrkiä hyväksymään ne. Ei siis tarvitse välttämättä ryhtyä tekemään tunteelle jotain tai aktiivisesti poistamaan tai lieventämään niitä, sillä monesti tunteet laimentuvat itsestään, kun niille annetaan tilaa. Tunteiden kokemisella on aina fysiologinen vaste, kehossa viriää erilaisia reaktioita. Tämä fysiologinen viriäminen laantuu luonnostaan, kun tunteen vaan antaa hetken olla – tunteet tulevat ja menevät. Tämä tieto voi olla hyödyllinen ja helpottava ohjaustilanteessa, jossa jommallekummalle osapuolelle tulee voimakkaita negatiivisia tunteita.

Ohjaaja voi valita miten hän reagoi, kunhan hän tunnistaa itsessään heräävät ajatukset ja tunteet.

Ohjaaja voi valita miten hän reagoi, kunhan hän tunnistaa itsessään heräävät ajatukset ja tunteet. Ohjaaja on ohjaustilanteessa vuorovaikutusammattilaisen roolissa, ja hänen ammattitaitonsa ja ammatillinen asenteensa takaavat sen, että perustehtävä eli ohjaus toteutuu. Ilman tällaista orientaatiota voi hankalassa tilanteessa herätä automaattinen reaktio ohjaajan aiempien elämänkokemusten pohjalta. Tällöin esim. kiukkuun reagoidaan puolustuksella, hyökkäyksellä tai

vetäytymällä. Kun tunnetekijöiden kanssa pärjätään, löytyvät keinot ja välineet ratkoa hankaliakin ohjaukseen liittyviä ongelmia ja käytännön kysymyksiä.

## VALIDOINTI VUOROVAIKUTUKSESSA VÄLINEENÄ YHTEISYMMÄRRYKSEEN JA YHTEISTYÖHÖN

Ohjaajan ammattirooliin kuuluu opiskelijan kannattelu ja yhteistyön edellytysten rakentaminen. Vuorovaikutustilanteessa olevien tunteiden tunnistaminen, sietäminen ja sen viestiminen, että ohjaaja on tunnistanut opiskelijan tunteita, luo edellytykset hyvälle yhteistyösuhteelle. Ohjaajan on tärkeä osoittaa, että hän todella kuuntelee ohjattavan asian sekä näkee ja ymmärtää opiskelijan tilanteen ja kokemuksen; toisin sanoen validoi sen, mitä opiskelija ilmaisee.

Validointi tarkoittaa, että suhtautuu toiseen ihmiseen vakavasti, huomaa hänet, kohdistaa häneen huomiota, kuuntelee aktiivisesti, tekee yhteenvetoja, heijastaa takaisin, on samaa mieltä, hyväksyy, vahvistaa vastapuolen kokemuksen, tukee, suhtautuu suopeasti, näkee asioita toisen ihmisen kannalta, kuuntelee sanattomia viestejä, ilmaisee pitävänsä toisen tekoja ymmärrettävänä sekä menneisyyden että nykyisten olosuhteiden perusteella – kun on oikeutettua ja tarkoituksenmukaista toimia näin.<sup>1</sup>

Validointi on keino rakentaa yhteistyösuhde ja ylläpitää sitä. Tämä tapahtuu sanoitamalla asioita, joita herkkä ja opiskelijan

kokemukseen tarkkaavaisuutensa kohdistava ohjaaja todennäköisesti joka tapauksessa havaitsee ja tunnistaa: ”Ymmärrän, että olet turhautunut ja väsynyt tässä tilanteessa.” ”Minusta näyttää, että olet nyt kuormittunut ja kiukkuinen, näenkö oikein?” ”Kun nyt kuulen kokemuksistasi, minusta on ymmärrettävää, että tunnet itsesi keinottomaksi.” Kaikki ihmiset haluavat tulla nähdyksi ja ymmärretyksi ja validointi on keino viestiä tätä. Validoiduksi tullut henkilö on yleensä valmis tarkastelemaan tulkintojaan asioista ja tutkimaan tilannetta. Sen sijaan vähäteltyksi tullut, sivuutettu tai mitätöity ihminen ei ole halukas tai kyvykäs tällaiseen. Varma keino jumittaa ja hankaloittaa vuorovaikutusta tai jopa rikkoa yhteys kokonaan on sivuuttaa toisen osapuolen kokemukset ja tunteet.

## KOMMUNIKAATIOTA HELPOTTAVIA KEINOJA

Jo aiemmin esille tullutta näkökulmaa ei voine liikaa korostaa: Metakognitiiviset taidot, eli kyky tunnistaa ja tutkia omia ajattelun ja tunne-elämän ilmiöitä ohjausvuorovaikutuksessa, ovat ohjaajan ammattitaidon ydin. Ne eivät ole myötäsyttyisiä taitoja, eli niitä voi ja kannattaa kehittää. Suuresta ja laajasta tietämyksestä ja kokemuksesta ei ole kuitenkaan ohjaajalle hyötyä ohjaustilanteessa, jos hän ei pysty luomaan olosuhteita, joissa yhteispeli on mahdollista.

Tilanteen muuttuessa hankalaksi ohjaaja voi muuttaa omaa toimintatapaansa tai ottaa puheeksi ilmapiirin muutoksen tai konfliktin. Opiskelukontekstissa ohjaaja mallintaa tällä tavoin myös sitä, miten työelämässä voi toimia, kun tilanne ei suju odotusten mukai-

<sup>1</sup> Käver & Nilsonne 2004, 265.

sesti. Tämän takia hankaluuksien puheeksi ottaminen on tärkeää, kuten myös muikin ohjaustilannetta jäsentävä metapuhe.

Ohjaustilanne on monisyinen ja siihen vaikuttavat monet tekijät. Seuraavaa jäsenystä voi käyttää apuna tilanteessa kuin tilanteessa, oli se helpon tuntuinen tai haastava. Erityisesti haastavissa tilanteissa avaimet ovat ammattilaisella ja hänen kyvyssään rakentaa vuorovaikutusta. Ohjaustilanteessa kannattaa tehdä kirjallisia muistiinpanoja, sillä niiden avulla voi jäsentää ja selkiyttää ohjaustilannetta, ja ne toimivat myös dokumentoinnin välineenä. Ajatuskartat ja aikajanat voivat olla käyttökelpoisia tässä.

Opiskelija tulee tilanteeseen hakemaan jotakin, joka voi olla paljon muutakin kuin suoria neuvoja. Ohjaajan herkkyyks ja valmius kuunnella sekä taito tehdä kysymyksiä ovat tilanteen sujumista määritteleviä avaintekijöitä. Jonkinlaisissa ongelmissa ollaan todennäköisesti heti, jos ohjaaja ei malta kuunnella ja luoda edellytyksiä tutkivalle yhteistyösuhteelle. Ohjattavan kannalta tilanne on aina hedelmällisempi, jos hän kokee omaa toimijuutta ja aktiivisuutta – ohjattavalle tulee tuntemus, että hän voi itse vaikuttaa asioihinsa, toimia oman tilanteensa ongelmanratkaisijana. Avoimet kysymykset kutsuvat ohjattavaa itse pohtimaan ja ratkaisemaan tilannettaan. Ohjaajan taito tehdä hyviä kysymyksiä on usein hedelmällisempää ohjattavan ajattelun ja ongelmanratkaisukykyjen kehittymisen kannalta kuin suorat neuvot. Suljetut ja johdattelevat kysymykset, joihin voi vastata kyllä tai ei, eivät ole yhtä hyödyllisiä.

Avoimet kysymykset voivat olla esimerkiksi: Kerrotko tilanteestasi omin sanoin? Mikä

on saanut sinut tulemaan tänne? Mistä asioista olet huolissasi? Mihin koet tarvitsevasi apua? Mitä olet ajatellut tehdä? Mitä vaihtoehtoja olet kokeillut? Miten luulet tilanteesi kehittyvän? Aktiivinen kuuntelija tekee myös tarkentavia kysymyksiä, kuten: Mitä tarkoittit tuolla, mitä äsken sanoit? Miksi ajattelet asiasta näin? Tarkentavien kysymysten avulla voi myös selvittää, keskustellaanko samasta asiasta tai oikeasta asiasta.

Keskustelun kuluessa ohjaaja voi herkistyä kuuntelemaan myös sitä, mitä ei suoraan sanota. Mitä asioita ohjattava painottaa ja miten, millaisia sanavalintoja hän käyttää, millaisia taukoja puheessa on ja miten puhe muutoin rytmittyy, millainen on ylipäättänsä ohjattavan tapa kertoa ja puhua, mistä hän kertoo, mistä vaikenee. Tällaista metatietoa tilanteesta ja toisesta ihmisestä voi opetella tietoisesti havaitsemaan ja hyödyntämään vuorovaikutuksessa.

Ohjaustilanteen edetessä voi olla tarpeellista tarkentaa, kohdentaa ja fokusoida keskustelun tavoitteita: Mikä oli tapaamisen tarkoitus alun perin tai keskustelun kuluessa selkeytyvä fokus, mihin nyt keskitytään – tämän ääneen sanominen, tästä yhteisymmärrykseen päätyminen on tärkeää ohjaustilannetta jäsentävää metapuhetta. Tämä tarkoittaa käytännössä palaamista taaksepäin, tavoitteiden kannalta olennaisen hakemista ja tämän sanoittamista esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Kertomassasi tuli nyt esiin monenlaista asiaa, mutta se missä minä osaan sinua auttaa, on tämä opintorekisteriasia, puhutaanko ensin siitä ja sitten voidaan yhdessä miettiä, mistä saisit vastauksia noihin muihin esittämiisi kysymyksiisi. Onko tämä ok sinulle?

Vuorovaikutuksessa aktiivista kuuntelua voi tehostaa heijastamalla eli tuomalla esiin synonyymillä tai toistamalla kuulemansa lauseen sisältämän tarkoituksen, tavoitteen, merkityksen ja/tai tunnesisällön: *Kuulostaa siltä, että... siltä, että.. Sinusta tuntuu siis... Vaikuttaa siltä, että sinä...*

Heijastamisessa tärkeää on osoittaa, että reagoidaan toisen tunteeseen, mutta ei itse upota siihen. Heijastamisen tehtävä on rohkaista toista puhumaan, helpottaa ilmaisua ja viestiä empatiaa sekä validoida toisen kokemusta. Heijastamisella voi vaikuttaa keskustelun tunneilmapiiriin. Heijastaminen viestii läsnäoloa ja kiireettömyyttä. Epämielittäviä tunteita tai asioita ei ohiteta, mutta toisaalta ei avata asioita, jotka eivät kuulu ohjaustilanteeseen, joihin ei ole aikaa tai joihin ei halua omassa ohjaajan roolissa käsitellä.

Konfrontoiminen eli ristiriitojen nostaminen avoimesti esiin on toisinaan tarpeellista, jos se on ohjaustilanteen tavoitteiden kannalta tärkeää. Olennaista konfrontoitaessa ovat selkeät, mielellään mahdollisimman konkreettiset, faktoihin perustuvat, asialliset perustelut, esim. opiskelijan ajattelun, toiminnan ja kertomusten väliset ristiriidat. Tunteet saattavat kuohahtaa tilanteessa, jossa konfrontaatio on paikallaan, mutta ohjaajan olisi tärkeä pidättäytyä syyttelystä ja moralisoinnista. Konfrontointi on toimivampi tapa, kun tapaamisia on ollut useampia ja keskustelua käyty enemmän. Tällöin suhde kestää konfrontoinnin ja lienee olemassa myös enemmän faktaa, jonka pohjalta ohjaaja voi konfrontoida. Ohjausyhdistyötä ei kannata aloittaa konfrontaatiolla.

Konfrontaatio sopii paremmin kahdenkeskisiin tilanteisiin, ryhmäohjaustilanteissa sen suhteen on oltava huomattavasti varovaisempi, sillä konfrontaatioon liittyy vaara, että sen tuloksena ohjattavalle tulee tunne kasvojen menettämisestä vertaisryhmänsä edessä. Sosiaalipsykologien mukaan tällainen kokemus vertaisryhmässä häpeäntunteineen on melkein pahimpien joukossa. Tästä on monella kenties omakohtaista kokemustakin eri elämän osa-alueilta.

Ohjaustilanteessa saatetaan käydä läpi hyvin paljon erilaisia asioita. Tämän takia aiheiden vaihtuessa ja tapaamisten lopussa on tärkeää, että ohjaaja vetää yhteen ja sulkee asian käsittelyn: käydään läpi pääkohdat, sovitaan etenemisestä ja arvioidaan, päästiinkö siihen, mitä tapaamisen alussa sovittiin.

## LÄHTEET

Käver, A. & Nilsonne, Å. 2004. Dialektinen käyttäytymisterapia tunne-elämältään epävakkaan persoonan hoidossa. Helsinki: Edita.

## KIRJALLISUUTTA

Vilén, M.; Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.





VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# DIALOGISET MENETELMÄKORTIT

[www3.hamk.fi/dialogi/diale/menetelmat/](http://www3.hamk.fi/dialogi/diale/menetelmat/)

Dialogiset menetelmäkortit ovat työkaluja dialogiosaamisen kehittämiseen, dialogiseen oppimiseen ja tiedon luomiseen. Menetelmäkortteja voidaan käyttää monin tavoin erilaisissa tilanteissa ja yhteyksissä, joissa ollaan keskustelemassa, oppimassa tai luomassa tietoa yhdessä. Menetelmien avulla yhdessä ajatteleva ja tekeminen saadaan onnistumaan entistä paremmin.

Menetelmäkortit on kehitetty kansainvälisessä DIALE-projektissa (2010-2012). Projektia koordinoi HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Rahoituksesta vastasi osittain LLP/Leonardo da Vinci -ohjelma.



Copyright © 2012 Helena Aarnio



# KESKUSTELUN ELEMENTTEJÄ

## KUUNTELEMINEN

Kuunteleminen sisältää kolme osatekijää: Keskittyneen kuuntelemisen, aidon kiinnostuksen osoittamisen ja ymmärtämisen viestimisen. Kuunteleminen on aktiivista toimintaa, vaikka se ei ulospäin juuri näy tai kuulu.

## HEIJASTAMINEN

Ohjaaja antaa omilla väitteillään ja lausahduksillaan palautetta ohjattavan omista ilmaisuista ja kokemuksista. Samalla ohjattavalla on mahdollisuus korjata mahdolliset väärinkäsitykset. Ohjaaja voi toistaa tai selvittää ohjattavan ilmaisuja.

## JOHDATTELUTEKNIIKAT

Ohjaaja tuo aktiivisesti esille omia ideoitaan ja ottaa enemmän vastuuta keskustelun suunnasta. Suorat kysymykset ovat yleisimpiä johdattelutekniikoita. Jos ohjaaja osaa kysyä tilanteessa "oikeita" ja olennaisia kysymyksiä, ohjausprosessi etenee suotuisaan suuntaan. Suunnan määrittelyssä on kuitenkin syytä olla varovainen - on tiedostettava, kenen tai minkä kannalta suunta on suotuisa.

## TULKINTA

Tulkinnan tavoitteena on esittää ohjattavalle keskustelun kohteena olevia asioita vaihtoehtoisista näkökulmista. Tulkinnat voivat osoittaa sellaisia yhteyksiä, joita ohjattava ei ole aikaisemmin huomannut. Ohjattavan käyttäytymisen, ajatusten ja tunteiden tulkinta on ohjaustekniikoista vaikein ja vaativin. Tulkintoja ei välttämättä pidä tehdä, eikä niitä saa esittää, jos ohjattavalla ei ole valmiuksia ottaa niitä vastaan ja käyttää niitä hyväkseen. Tulkintoihin perustuva ohjaus edellyttää pitempiaikaista ohjaussuhdetta ja ohjaajalta vankkaa psyykkisten prosessien tuntemusta ja ihmistuntemusta yleensäkin. Nyrkkisääntönä voisi olla, että tulkintojen tekemistä kannattaa ohjaustilanteessa välttää.

## OHJEIDEN ANTAMINEN

Kun tavoitteena on tukea ohjattavien oman aktiivisen oppijan roolin kehittymistä, ei suorien ohjeiden antamista suositella. Kuitenkin ohjaaja tulkitsee tilanteet kokonaisvaltaisesti, ja joskus ohjeiden antaminen voi olla perusteltua.

## HILJAISUUS

Yksi ohjaustilanteen yleisimmistä virheistä on se, että ohjaaja itse puhuu liian paljon. Ohjattava aktivoituu paremmin, mitä enemmän hänelle annetaan mahdollisuus ja tilaisuus puhua. Puhumisen lisäksi ohjauksessa tarvitaan ajattelua, joten ajattelulle on annettava aikaa. Hiljaisuuden ei pidä antaa ahdistaa eikä siitä pidä päästä eroon, niin kuin arkipäivän keskusteluissa usein tapahtuu, vaan se pitäisi kohdata luonnollisena osana keskustelua. Hiljaisuus voi viedä ohjausprosessia eteenpäin.

Lähteenä Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen tekemä Verkko-tutorisivusto: <http://www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/ohjkesk.htm>.

## **ERILAISET KYSYMYSTYYPIT JA -STRATEGIAT OHJAUKSESSA**

Ohjauksessa voidaan hyödyntää erilaisia kysymystyyppisiä, joilla tuetaan keskustelun dialogisuutta. Mahdollisuuksia korostavien kysymysstrategioiden avulla edistetään voimavarojen tunnistamista, korostetaan tapahtuneita myönteisiä muutoksia ja pyritään saamaan esiin mahdollisia ratkaisuja.

Esimerkkejä erilaisista kysymystyypeistä ja -strategioista voit lukea esimerkiksi seuraavista julkaisuista.

Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Helsinki: Psykologien kustannus.

Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. 2003. Ratkaisun taito. Helsinki: Tammi.

Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Helsinki: Psykologien kustannus.

Peavy, R. V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus.

# PÄÄTÖKSENTEKO URAVALINNASSA JA OHJAUKSEN TARPEIDEN ARVIOINTI

JUKKA LERKKANEN

OPETTAJANKOULUTUSPÄÄLLIKKÖ  
JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Korkeakouluopintojen tavoitteena on aktiivinen, itsenäinen ja kriittisen ajattelukyvyn omaava kansalainen, joka kehittää ammatitilaansa ja osaamistaan opintojen jälkeenkin. Korkeakoulujen ohjauksen tavoitteena on tukea näiden tavoitteiden saavuttamista. Ohjaus-käsite voidaan määritellä siten, että ohjauksessa opiskelija jäsentää itsenäisesti, ryhmässä tai ohjaajan tuella todellisuuttaan ja tavoitteitaan siten, että opiskelijan kyky muodostaa ja toteuttaa elämänsuunnitelmiaan kasvaa. Todellisuuden jäsentäminen tarkoittaa, että opiskelija kartoittaa realistisesti elämäntilannettaan ja hahmottaa valitsevia mahdollisuuksiaan. Tulevaisuuden jäsentäminen on tavoitteiden määrittelyä ja välitavoitteiden asettamista. Kootusti voidaan sanoa, että ohjauksessa korostuu opiskelijan omien suunnitelmien ja valintojen, vastuullisuuden sekä itsenäisyyden kehittyminen päätöksentekoprosessin avulla.

Tämän artikkelin keskeiset käsitteet ovat *uravalintaan liittyvä päätöksenteko* ja *ohjauksen tarpeiden arviointi*. Opiskelijoiden päätöksentekoprosessia mallinnetaan tekstissä hyödyntäen Silta-mallia. Se pohjautuu

yhdysvaltalaiseen CIP-teoriaan (*Cognitive Information Processing*) ja siihen sisältyvään päätöksentekokehään (CASVE). Sekä CIP-teoriassa että Silta-mallissa kyky koulutus- ja uravalintaa koskevaan päätöksentekoon nähdään tuloksena oppimisprosessista. Sen vuoksi tässä artikkelissa esitellään käytännöllisenä näkökulmana päätöksenteon oppimisprosessiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun *Osaajana kehittyminen* -opintojaksoa. Sen jälkeen tarkastellaan ohjauksen tarpeiden arvioinnin merkitystä onnistuneelle ohjaukselle.

## PÄÄTÖKSENTEKO SILTA-MALLIN AVULLA

Silta-mallissa kuvattu päätöksentekoprosessin *tietämisen ulottuvuus* jakautuu itsetuntemukseen ja tietoisuuteen mahdollisuuksista. *Itsetuntemus* on realistinen käsitys ominaisuuksista, luonteenpiirteistä, taidoista sekä asioista, jotka koetaan arvokkaina. Itsetuntemus rakentuu kokemuksista ja niihin liittyvistä tunteista ja muistoista. Näistä rakentuu henkilökohtainen identiteetti, joka laajana sisäisenä mallina sisältää sen, kuka ja

millainen olen. Henkilökohtaisen identiteetin muodostumisessa tarvitaan itsearviointia ja reflektointia. Osaajana kehittyminen -opintojakso alkaa *orientaatiotehtävällä*, jonka opiskelijaa saa hyväksymiskirjeensä yhteydessä. Orientaatiotehtävässä opiskelija kuvaa osaamistaan ja motivaatiotaan suhteessa hakemaansa alaan. Orientaatiotehtävän avulla aloitetaan *urusuunnitelman* laadinta.

Tietoisuus mahdollisuuksista tarkoittaa koulutus- ja ammattitietämystä, jota tarvitaan päätöksenteon perustaksi. Tänä päivänä on tietoa koulutuksista ja ammateista tarjolla runsaasti. Se on toisaalta mahdollistanut opiskelijoiden itsenäisen tiedonhaun. Toisaalta ongelmaksi ovat muodostuneet tiedon jäsentymättömyys ja kyky arvioida tietojen oikeellisuutta. Osaajana kehittyminen -opintojaksossa opintoihin kiinnittymistä tuetaan orientaatiotehtävään sisältyvällä aiemmin hankitun osaamisen (AHOT) informaatiolla. Sen avulla opiskelijalle selkiytyy käsitys, miten hän ryhtyy rakentamaan osaamistaan ammattikorkeakoulussa jo hankitun osaamisensa pohjalta.

Silta-mallin toinen ulottuvuus on *päätöksenteke*, johon kuuluu viisi vaihetta: oivaltaminen, jäsentäminen, laajentaminen ja kiteyttäminen, valitseminen sekä toteuttaminen. Oivaltaminen tarkoittaa, että opiskelija ymmärtää olevansa elämäntilanteessa, jossa hänen tulee tehdä elämäänsä koskevia valintoja. Oivaltamisen vaiheessa ohjauksella tuetaan muutoshalua. Se tapahtuu tunnistamalla syyt, jotka ovat synnyttäneet opiskelijan pyrkimyksen muutokseen. Syyt

voivat olla ulkoisia (esim. alan työllisyystilanne) tai sisäisiä (esim. halu vaihtaa koulutusala). Toiseksi ohjauksessa tuetaan opiskelijaa tunnistamaan tavoitteitansa sekä sitä eroa, joka on hänen vallitsevan tilanteensa ja tavoitetilanteensa välillä. Kolmanneksi ohjauksessa käsitellään tunteita, joita opiskelijalla on liittynyt hänen aikaisempiin valintatilanteisiinsa.

Tietoisuus mahdollisuuksista tarkoittaa koulutus- ja ammattitietämystä, jota tarvitaan päätöksenteon perustaksi.

*Tietojen jäsentämisen* vaiheessa yhdistetään itsetuntemus, tietoisuus mahdollisuuksista ja tavoitteet siten, että käytettävissä oleva informaatio muuttuu opiskelijalle merkitykselliseksi. Merkityksellisyys syntyy, kun ohjauksessa käytetään sellaista

informaatiota ja keskitytään sellaisiin kohteisiin, jotka ovat opiskelijalle ajankohtaisia ja relevantteja. Lisäksi tietojen jäsentämisen vaiheessa käsitellään, millä tavoin henkilö on aikaisemmin tehnyt tärkeitä päätöksiään.

Osaajana kehittyminen -opintojaksossa opiskelija määrittelee urasuunnitelmaansa oppimisen ja opiskelunsa tavoitteet. Hän tarkastelee ja jäsentää työ- ja koulutusmahdollisuuksiansa ja tekee opintokokonaisuuksia koskevat valintansa. Lisäksi opiskelija tekee *ohjaustarvearvion* osana urasuunnitelmaansa. Opiskelijan laatima urasuunnitelma ja ohjaustarvearvion tulos käsitellään opettajatutorin kanssa käytävässä HOPS (henkilökohtainen opiskelusuunnitelma) -keskustelussa.

Päätöksenteossa saatetaan törmätä tilanteeseen, jossa opiskelijalla on vain vähän valinnan vaihtoehtoja. Silloin ohjauksessa *laajennetaan* vaihtoehtojen määrää. Toisaalta

voidaan tarvita *kiteyttämisestä*, kun opiskelijalla on liian monta vaihtoehtoa valittavanaan. Kiteyttämisessä karsitaan toisilleen lähellä olevia vaihtoehtoja muutamaan todennäköiseen vaihtoehtoon. Kiteyttäminen on välttämätön edellytys seuraavan vaiheen eli valinnan onnistumiselle. Valinta kymmenestä vaihtoehdosta on mahdotonta; sen sijaan kolme vaihtoehtoa on määrä, joka mahdollistaa valintaan liittyvän perusteellisen pohdinnan.

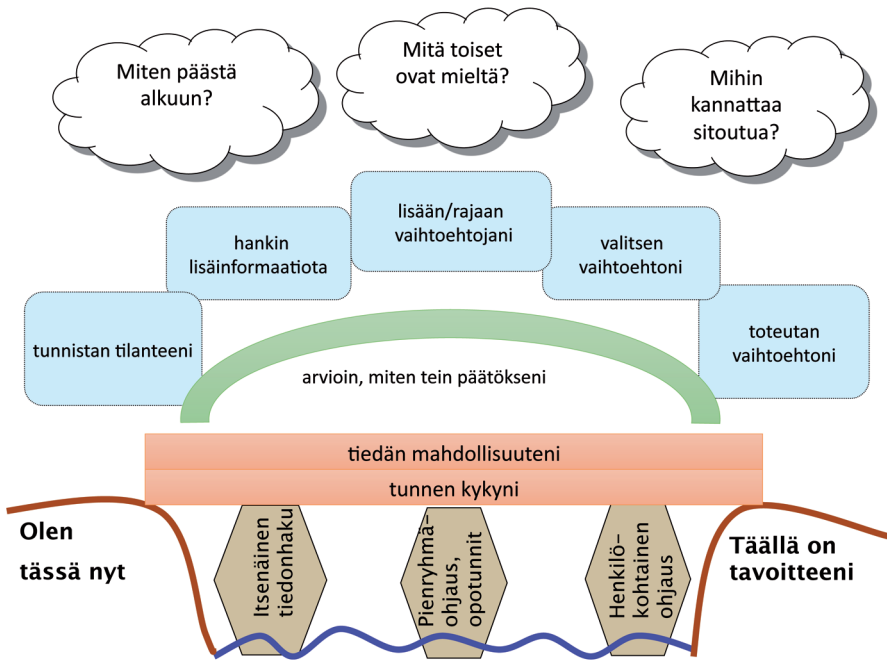
*Valitsemisessa* tehdään vertailua vaihtoehtojen välillä ja laitetaan niitä paremmuusjärjestykseen. Valitsemisen vaiheessa arvioidaan, kuinka kukin vaihtoehto mahdollistaa tavoitteiden saavuttamisen. Samalla ohjauksessa arvioidaan, mitä hyötyjä ja haittoja valinnoista voi koitua opiskelijalle, hänen läheisilleen ja yhteiskunnalle. Valintavaiheessa arvioidaan vaihtoehtojen etuja ja lopuksi asetetaan vaihtoehdot priorisointijärjestykseen toteuttamista varten. Osaajana kehittyminen -opintojaksossa opiskelija kirjaa opintojaksovalintansa henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaansa (HOPS), joka tarkentuu vuosittain urasuunnitelman pohjalta.

*Toteuttamisvaiheessa* tehdään suunnitelma, kuinka valinnat viedään käytäntöön. Opiskelijaa tuetaan tarvittavan informaation hankinnassa ja suunnitelmaansa sitoutumisessa. Osaajana kehittyminen -opintojaksossa opiskelija laatii opintojen loppuunsaattamissuunnitelman puoli vuotta ennen opiskelun ohjeajan päättymistä. *Opintojen loppuunsaattamissuunnitelmassa* kuvataan, mitä opintosuorituksia vielä puuttuu, millä aikataululla ne on mahdollista toteuttaa ja millaista tukea tai ohjausta opintojen loppuunsaattamisessa mahdollisesti tarvitaan.

Silta-mallin kolmas ulottuvuus on *arviointi*, joka koostuu kahdesta osasta. Ensiksi, ohjausprosessin aikana tehdään jatkuvaa arviointia siitä, millä tavoin opiskelijan *sisäinen puhe, itsetietoisuus* sekä *tarkkailu ja kontrolli* ovat yhteydessä päätöksentekoon. Esimerkiksi kielteisellä sisäisellä puheella, kuten ”Luulenpa, että uravalintani ei onnistu koskaan”, on heikentävä yhteys uratavoitteiden saavuttamiselle. Ajatellaanpa, millainen vaikutus vastaavanlaisella kielteisellä ajattelulla olisi olympiafinalistin menestymiseen kauden päätapahtumassa.

Toiseksi, refleктоivaa arviointia tehdään koko päätöksentekoprosessin aikana. Silloin käsitellään vaiheittain, millä tavoin opiskelijan valintakysymys on ratkennut. Samalla pohditaan, millä tavoin opiskelijan päätöksentekovalmiudet ja -taidot ovat kehittyneet. Arviointivaihe on merkittävä, koska tässä yhteydessä opitut päätöksentekotaidot ovat siirrettävissä myös muihin päätöksentekotilanteisiin.

Arvioinnin työvälineenä opintojaksossa käytetään portfoliota. Portfolion avulla opiskelija todentaa ja näyttää osaamisensa. Opintojen alussa opiskelija laatii portfolioonsa ([www.kyvyt.fi](http://www.kyvyt.fi)) kuvauksen ennen opintoja hankkimasta osaamisestaan. Tehdyn koonnin perusteella opiskelija tunnistaa ammatti-identiteettinsä kehittämistarpeet. Seuraavina opintovuosina opiskelija tekee väliportfolion siihenastisesta opinnoista saavutetusta osaamisestaan. Opintojen päättövaiheessa opiskelija tekee näyteportfolion, jota hän voi hyödyntää hakiessaan työ- tai jatko-opiskelupaikkaa. Hän sisällyttää siihen myös työssä, harrastuksissa ja muissa opinnoissa saavuttamansa osaamisen.



Kuva 1. Silta-mallin opiskelijaversio. Päätöksenteon ulottuvuudet, sen vaiheet, tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset ja opiskelijan ohjauspalvelut.

## OHJAUSTARPEIDEN ARVIOINTI ON OSA PÄÄTÖKSENTEKOTAITOJEN KEHITTÄMISTÄ

Edellä kuvattu päätöksentekotaitojen oppiminen on hyvin yksilöllistä. Ohjauksen tarvelähtöisyys pohjautuu ajatukseen, jonka mukaan ohjauksen tarpeet ovat myös yksilölliset ja erilaiset opiskelupolun ja elämän eri vaiheissa. Ohjauksen tarpeeseen ovat yhteydessä a) opiskelijan kognitiivinen valmius päätöksentekoon liittyvän informaation käsittelyyn, b) hänen aikaisemmat valintakokemuksensa ja c) valintatilanteeseen liit-

tyvät tunteensa, d) mahdolliset oppimiseen liittyvät vaikeudet sekä e) hänen nykyisen elämäntilanteensa suotuisuus tai haastavuus valinnalle. Koska kyse on varsin moniulotteisesta oppimisesta, tarvitaan prosessin alussa ohjauksen tarpeiden arviointia.

Ohjauksen tarpeiden arviointi voi tapahtua monella eri tavoin. Sitä voidaan tehdä esimerkiksi ohjauskeskustelulla, tulohaastattelulla, niveltiedon siirtämisellä, oppimisvalmiutta mittaavilla testeillä. Kaikkien ohjauksen tarpeiden arvioinnin menetelmien tavoitteena on kohdistaa ohjaus vastaamaan opiskelijoiden ohjauksen tarvetta ja kysyntää. Tämä tavoite tuntuu itsestäänselvyysel-



tä, mutta näyttää siltä, että ohjauspalveluja käyttävät eniten opiskelijat, joiden valmiudet esimerkiksi uravalintaan ovat jo ennestään hyvät. Sen sijaan opiskelijat, jotka ovat valinnoissaan vaikeuksissa, hakeutuvat ohjauspalveluihin vähemmän, vaikka heidän ohjauksen tarpeensa on suurempi kuin ohjauspalveluihin hakeutuneilla.

Ohjaustarpeiden arviointi tarjoaa siis mahdollisuuden löytää opiskelijat, jotka kipeimmin tarvitsevat ohjausta. Tämä parantaa ohjauksen kustannustehokkuutta ja saa niukat ohjausresurssit kohdentumaan hyvin. Ohjaustarpeiden arvioinnissa nostaisin keskeisimmiksi näkökulmiksi, kuinka selkeät ovat opiskelijan ammatilliset tavoitteet, mikä on hänen itsensä arvioima kykynsä ratkaista kysymystään, millaisia ovat opiskelijan esittämät kysymykset ja millainen on hänen tuloksensa *Ohjaustarvearviossa* ([www.ohjaustarvearvio.fi](http://www.ohjaustarvearvio.fi)). Ohjaustarvearvio on työkalu, jota opiskelija ja hänen ohjaajansa voivat hyödyntää uraohjauksen tarpeiden kartoittamisessa.

Tämän artikkelin lopuksi käytetään käytännöllisinä esimerkkeinä ohjauksen tarpeiden arvioinnista opiskelijoiden esittämiä kysymyksiä ja Ohjaustarvearvion käyttöä. Opiskelijan esittämien kysymysten kuunteleminen on tärkeää. Mikäli opiskelijan esittämät kysymykset ovat hyvin tarkkoja ja jäsenyneitä, ne ilmentävät hänen korkeaa valmiuttaan selvittää kysymyksiään. Silloin ohjauksessa tulee rohkaista häntä edelleen itsenäiseen työskentelyyn ja omaehtoisten tieto-, neu-

vonta- ja ohjauspalvelujen käyttöön. Sitä vastoin, jos opiskelijan esittämät kysymykset ovat kovin jäsentymättömiä, ne ilmentävät suurempaa tuen tarvetta. Ylipäätään ohjaajan sensitiivisellä kuuntelemisen taidolla on merkittävä yhteys ohjauksen onnistumiseen.

Ohjaustarvearviota voidaan hyödyntää seulonnan työvälineenä, jolloin sen avulla tunnistetaan opiskelijat, jotka tarvitsevat eniten tukea koulutus- ja uravalintaan liittyvässä päätöksenteossa. Lisäksi Ohjaustarvearvion avulla opiskelija saa tietoa päätöksenteon vaiheistaan ja siitä, millaiset ohjauspalvelut voivat parhaiten tukea häntä valinnoissaan. Ohjaustarvearviossa selvitetään tavoitteen saavuttamista haittaavia ajatuksia. Ne ovat irrationaalisia ja dysfunktionaalisia ajatuksia, joita voidaan hyödyntää ohjauksen tarpeen indikaattoreina. Tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset on luokiteltu kolmeen ryhmään: päätöksenteon vaikeuteen, ulkoiseen vaikeuteen ja sitoutumisen vaikeuteen.

Ohjaustarvearvio on työkalu, jota opiskelija ja hänen ohjaajansa voivat hyödyntää uraohjauksen tarpeiden kartoittamisessa.

Päätöksenteon vaikeudessa on tyypillistä, että opiskelijan on vaikea päästä valinnassaan alkua pidemmälle, koska hän kokee valintatilanteen itselleen liian monimutkaisena ja ahdistavana tai hänen on vaikeaa hahmottaa mahdolli-

suuksiaan. Lisäksi saattaa olla niin, että hän ei ole tässä vaiheessa erityisen kiinnostunutkaan selvittämään mahdollisuuksiaan. Ulkoisessa vaikeudessa valinta on ongelmallista siksi, että se on riippuvainen opiskelijan läheisten mielipiteistä tai muista ulkoisista tekijöistä. Näitä ovat esimerkiksi taloudelliset, terveydelliset ja sosiaaliset tekijät. Sitou-

tumisen vaikeudessa on tyypillistä, että opiskelijalla on lukuisia hyviä mahdollisuuksia valittavanaan. Hänellä voi olla ”monta rautaa tulesa” ja monien valintavaihtoehtojen vuoksi hänellä on vaikeuksia tehdä päätöksiä.

Lisäksi Ohjaustarvearvion aluksi opiskelija määrittää, mikä on hänen ammatillinen tavoitteensa ja millaisia askelia hän on jo ottanut saavuttaakseen tavoitteensa.

Opiskelijoiden koulutus- ja uravalintaa koskevien päätöksentekotaitojen kehittäminen on kohde, jolla voidaan parantaa korkeakouluopiskelijoiden opintojen etenemistä ja tutkintojen valmistumista. Samalla se on ohjauksen sisältö, joka on jäsennettävissä opintojaksoksi ja ohjauksen toiminnoiksi. Merkittävää on, että korkeakouluopiskelijoiden ohjaus ei ole korjaavia ja irrallisia toimintoja, vaan se on linkitetty osaksi opintoja. Silloin ohjauksen rooli on ennalta ehkäisevä ja opiskelijan toimijuutta ja autonomiaa edistävä.

## KIRJALLISUUTTA

Lerkkanen, J. & Ikonen, H. (toim.) 2014. JAMK Ohjaus 2013. Ohjausjärjestelmä Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 165..

Lerkkanen, J. 2011. Nuorten ohjaustarpeiden arviointi. Kasurinen, H.; Merimaa, E. & Pirttiniemi, J. (toim.). OPO. Ohjaajan käsikirja. Helsinki: Opetushallitus.

Lerkkanen, J. 2011. Siltamalli koulutus- ja uravalinnan tukena. H. Kasurinen, E. Merimaa & J. Pirttiniemi (toim.). OPO. Ohjaajan käsikirja. Helsinki: Opetushallitus.

Lerkkanen, J.; Sampson, J. P.; Peterson, G. W. & Konttinen, R. 2012. Measuring Readiness for Career Decision-Making with the Career Thoughts Inventory in Finland: Adaptation or Adoption. The Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development. Florida State University. Technical Report 54.

Sampson, J. P. Jr.; Reardon, R. C.; Peterson, G. W. & Lenz, J. G. 2004. Career Counseling & Services. A Cognitive Information Processing Approach. Pacific Grove, CA: Wadsworth-Brooks/Cole



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# KOUKKU – KOULUTUSVALINNAT KUNTOON

[www.koukkuun.fi](http://www.koukkuun.fi)

KOUKKU-hankkeessa on tutkittu nuorten koulutusvalintoihin vaikuttavia tekijöitä ja kehitetty työkaluja valinnan tekemisen tueksi. Työkaluissa on yhdistetty tulevaisuuden tutkimuksen ja ryhmäohjauksen menetelmiä. Hankkeessa kehitetyt työkalut ovat

- Pienet suuret valinnat -korttipeli
- Seikkailu sumussa - toiminnallinen rastirata
- HUPS - henkilökohtaisia urapolkuja suuntimassa tulevaisuusprosessi.

Työkaluja voi tilata hankkeen verkkosivuilta. Lisäksi verkkosivuilta löytyy mm. tutkimustietoa koulutusvalinnoista ja video koulutusvalinnan ongelmista.

Työkalujen ja prosessien tavoitteena on edistää tulevaisuuteen suuntautumista sekä henkilökohtaisten merkitysten löytämistä koulutusvalinnoille. Materiaalia ja työkaluja voi hyödyntää ohjauksessa ja opetuksessa yläkoulusta yliopistoon. Niitä voi hyödyntää sellaisenaan tai muokata omiin tarpeisiin sopiviksi.

Arvio KOUKKU-hankkeen videosta "Uudet koulutusvalinnan ongelmat":

*Video on hyvin toteutettu. Se herättää ajatuksia ja virittää keskustelua. Vaikka videossa on päällimmäisenä esillä nuorten koulutusvalinnat, niin video sopii myös ohjaajille, opettajille, aikuisopiskelijoille ja vaikkapa vanhemmille. Toteutus on joissakin kohtaan sen verran käsitteellinen, että vaatii joidenkin opiskelijaryhmien kanssa jälkikäteen keskustelua. (Tulevaisuuden urapolut valmennuksen osallistuja)*

## MUITA SAMANTYYPPISIÄ TYÖKALUJA

Get a Life -työelämäsimulaatio

Simulaatiolla voi luoda useita mahdollisia ura- ja elämänpolkuja ja kurkistaa muuttuvaan tulevaisuuteen. Lisätietoja simulaatiosta voit katsoa julkaisun viidennestä osasta löytyvästä vipukortista.

# VERTAISTUELLA PAREMPAAN OSAAMISEN TUNNISTAMISEEN JA SANOITTAMISEEN

KAISA KARHU

PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ, POHJOIS-SUOMI  
YLIOPISTOSTA TYÖELÄMÄÄN -HANKE  
OULUN YLIOPISTO

ANITA PERTTUNEN

SUUNNITTELIJA  
OPISKELIJOIDEN OHJAUS- JA HYVINVOINTIPALVELUT  
OULUN YLIOPISTO

Tämän kirjoituksen tavoitteena on rohkaista ohjaajia uraryhmän vetämiseen. Me kirjoittajat olemme ohjanneet useampia erilaisia ryhmiä, useimmiten uraryhmiä, ja olemme yhä uudestaan vaikuttuneet ryhmän ja vertaisuuden kokemuksen merkityksestä yksilön itsetuntoon ja itsetuntemukseen sekä yksilön vaikutuksesta ryhmään. Ryhmän ohjaaminen on palkitsevaa, koska ohjausvuorovaikutus mahdollistaa opiskelijoiden kehittymisen ja ajattelutavan muutoksen seuraamisen aivan eri tavalla kuin opetustyössä.

Vertaiskeskustelulle onkin hyvä antaa aikaa, koska se vie yleensä paremmin kohti tavoitetta kuin ns. kalvosulkeiset. Asioihin ja papereihin voi aina palata, mutta tyrehdytetty keskustelu on aina menetetty keskustelu. Myös hiljaisuutta on hyvä oppia sietämään. Se ei ole tyhjää aikaa, vaan miettimisaikaa, jota tarvitaan asioiden jäsentämiseen ja oivaltamiseen. Ryhmäohjauksessa ohjaaja saa käyttää myös luovuuttaan, koska yhtä oikeaa tapaa ei ole, kunhan ryhmän tavoite on selkeä ja työskentely sen mukaista. Ryhmäoh-

jauksessa ohjaaja on paremminkin toiminnanohjaaja, fasilitaattori kuin tietoa jakava opettaja.

## RYHMÄOHJAUS JA VERTAISUUS

Selvitykset<sup>1</sup> ja palautteet osoittavat, että suurin osa ryhmäläisistä hyötyy ryhmätöinnistä. Ryhmän tuoma lisäarvo on ensinnäkin siinä, että huomaa muidenkin pohtivan samankaltaisia tulevaisuuteen liittyviä asioita kuin itse, ja tästä kokemuksesta syntyy voimaannuttava normaaliuden tunne. Toinen merkitys on tiedon lisääntyminen ensinnäkin tiedonhakutehtävien myötä, mutta myös toisten kertomusten kautta. Ne tuovat uusia ajatuksia itselle, ja niiden kautta omatkin uranäkymät laajentuvat. Ryhmään osallistuva voi löytää juuri sen oman tulevaisuuden visionsa ryhmässä tapahtuvan vuorovaikutuksen myötä.

<sup>1</sup> Esim. Kaisto 2011.

Tulevaisuuskuvan syntyminen onkin yksi merkittävimmistä uraryhmän tehtävistä. Tärkeää ei ole löytää jotain tiettyä tehtävää tai ammattia, työpaikkaa, vaan saada mielikuvia missä itsensä näkee tulevaisuuden työelämässä. Työelämä muuttuu niin nopeasti, että emme voi edes ennustaa mitä tulevaisuus tuo tullessaan ja minkälaisia ammatteja tai työtehtäviä tulevaisuudessa edes on. Voidaankin paremmin puhua asiantuntijuuden kehittämisestä ja osaamisesta sekä asioista, joiden parissa haluaa työskennellä ja jotka kiinnostavat. Ihminen ei voi kiinnostua sellaisesta mistä hän ei tiedä mitään, minkä vuoksi tiedonhankinta ja tietolähteisiin tutustuttaminen onkin tärkeä osa uraryhmätoimintaa.

Ryhmän merkitys asiantuntijaksi kasvuprosessissa on myös siinä, että oma erityisyys nousee esiin, kun osaamista ja taitoja verrataan toisten taitoihin. Varsinkin monialaiset ryhmät ovat olleet tässä mielessä erityisen hyviä, kun opiskelijat ovat jakaneet eri tieteenalojen opiskelu- ja oppimiskokemuksia ja sen myötä oivaltaneet alansa erityisosaamisen. Tulevaisuudessa osaaminen onkin jotain vain suhteessa toisiin ja siihen yhteisöön, johon yksilö työn kautta liitetään<sup>2</sup>.

Vertaisuus on voimavara edellyttäen, että ryhmä palvelee myös yksilön omia tarpeita. Monipuoliset tehtävät, yksin, pienryhmissä ja koko ryhmänä tehtävät, palvelevat sekä yksilöä että ryhmää. Myöskään uraryhmässä ei pidä unohtaa ryhmäyttämistä ja yhteisten pelisääntöjen luomista, koska niiden kautta

päästään luomaan välitön ja luottamuksellinen ilmapiiri. Luottamuksellisuus on erityisen tärkeää uraryhmässä, jossa keskustellaan hyvin henkilökohtaisista, yksilön minuuteen liittyvistä asioista.

Tulevaisuuskuvan syntyminen on yksi merkittävimmistä uraryhmän tehtävistä.

Ryhmän jäsenille on hyvä kertoa, että heillä on oikeus suojella itseään ja kertoa vain sen, minkä kokevat tarpeelliseksi ja turvalliseksi. Onnistunut ryhmätoiminta vaatii myös sitoutumista tehtäviin ja ryhmän toimintaan ylipäänsä. Ohjaaja tuo esille, että

tehtävillä on merkitystä, ettei niitä teetetä sen takia, että ne olisivat vain kivoja tehdä. Niistä muodostuvat tulevaisuuden suunnittelun ja oman osaamisen tunnistamisen punainen lanka. Toiminnallisia tehtäviä annettaessa on hyvä virittää ihmiset tehtäviin kertomalla, mihin ne liittyvät. Tehtävän jälkeen voidaan analysoida ja jäsentää tehtävää ja sen antia<sup>3</sup>.

## OSAAMISEN TUNNISTAMISTA RYHMÄSSÄ

Osaaminen muodostuu tiedoista, taidosta ja yksilön persoonasta. Nämä muodostavat sen toimintapotentiaalin, joka jalostuu työnantajan hyödyksi. Työnantajaa kiinnostaa, minkälainen yksilö on työntekijänä, työkaverina, minkälaisen roolin hän yleensä ottaa ryhmässä, mikä häntä motivoi. Jos ei itse tunnista omia vahvuuksiaan sekä kehittämiskohteitaan, niin miten voi vakuuttaa työnantajalle olevansa heille oikea henkilö? Ei mitenkään, ainakaan luotettavasti! Itsetuntemukseen liittyy myös pohdinta sii-

<sup>2</sup> Vrt. Oivallus -hanke 2011.

<sup>3</sup> Vrt. Penttinen & Skaniakos 2011.

tä, minkälainen työ itselle sopisi, mitkä asiat ovat itselle kiinnostavia. Uraryhmissä teetätään näihin liittyviä tehtäviä, joiden kautta ryhmä voi myös vahvistaa jäsenen tiettyjä piirteitä ja osaamisalueita.

Osaamisen tunnistamista olisi hyvä tehdä koko opintojen ajan osana HOPS-työskentelyä. Jo opintojen alkuvaiheessa voi pienryhmissä keskusteluttaa opiskelijoita siitä, mitä he odottavat tutkinnolta ja tulevaisuudelta, minkälaisia valintoja he voivat tehdä, jotta nämä odotukset voivat toteutua tai mitkä sivuaineet mahdollistavat odotetun osaamiskokonaisuuden. Pohdintojen tueksi voidaan myös liittää erilaisia tehtäviä.

Opiskelijan edessä suunnitelmia voi tarkistaa ja kurssien jälkeen voi pohtia, mitä substanssiin liittyvää opittiin ja opittiinko pedagogisten ratkaisujen myötä kenties jotain yleisiä työelämätaitoja, kuten neuvottelutaitoja, projektin hallintaa tai tiedonhaku- taitoja. Ryhmissä saadaan laajempi näkemys opitusta, ja ryhmässä opiskelija huomaa myös yksilöllisyytensä, vahvuutensa sekä kehittämisalueensa vertaillessaan oppimaansa suhteessa muiden kokemuksiin.

Ryhmissä opiskelijat voivat tehdä tiedonhakutehtäviä hyödyntäen erilaisia lähteitä, työnantajia, alumneja, ammattiyhdistysliikkeiden edustajia ym. Nämä auttavat luomaan tulevaisuudenkuvia valmistumisen jälkeiseen elämään ja motivoivat opiskelemaan. Hyviä tehtäviä osaamisen tunnistamiseen ovat myös pohdintatehtävät, jossa opiskelija arvioi esimerkiksi viimeksi suori-

tettua kurssia ja pohtii, mitä osaamista kursilta karttui, sekä jakaa kokemuksensa muiden kanssa.

Opiskelija voi kertoa myös hyvän oppimiskokemuksen tai kertomuksen onnistumisestaan, ja kuulijat yhdessä kertojan kanssa pohtivat, minkälaista osaamista tarinaan liittyi ja mitä se kertoo opiskelijasta. Opiskelija voi miettiä joitain epäonnistuneita kokemuksia, ja mitä niiden yhteydessä on oppinut itsestään. Tarinalliset tehtävät ovat hyviä ja toimivia uraryhmässä, koska ne auttavat huomaamaan, että osaaminen muodostuu useimmiten hyvin arkipäiväisistä asioista. Ne auttavat myös jäsentämään osaamista ja laajentavat koko ryhmän käsitystä oppimisen ja osaamisen välisestä suhteesta.

Osaaminen voidaan nähdä oppimisen toiminnallisena puolena. Haasteena korkeakouluasteella onkin, miten saada opittu käännettyä osaamisen kielelle, osaksi työnhaun viestintää, jotta opiskelija ei luettele hakemuksessaan vain suorittamiaan kursseja sen sijaan, että puhuisi, mitä hän osaa. Tätä on turvallista harjoitella ryhmissä, eli tehdä työnhaakuasiakirjoja, luetuttaa niitä toisilla, tehdä vertailuja pienryhmissä ja laittaa opiskelijat yhdessä valitsemaan, kuka palkattaisiin papereiden perusteella tehtävään ja miksi.

Tarinalliset tehtävät auttavat huomaamaan, että osaaminen muodostuu useimmiten hyvin arkipäiväisistä asioista

On tärkeää kertoa avoimesti, mitä mielikuvia hakemuksissa tai ansioluetteloissa ovat kuvaukset ovat herättäneet, koska samoja tulkintoja voi työnantajakin tehdä. Jos tulkinnat ovat hakijan kannalta kielteisiä,

ne voidaan vielä korjata. Näitäkin tehtäviä tehtäessä on hyvä selvittää ryhmäläisille se hyöty, joka toisten työnhaun asiakirjojen lukemisesta heille on. Usein opiskelijat haluavat välttää kaikkea arvioinnin ja arvostelun kohteeksi joutumista, varsinkin toisten opiskelijoiden puolelta. On hyvä lisäksi huomauttaa, että osaamista karttuu myös harastuksista ja vapaaehtois- tai järjestötyöstä. Opiskelijat voidaan laittaa pohtimaan, mitä tällaisia tietoja ja taitoja he ovat oppineet ja miten he voivat hyödyntää oppimaansa myöhemmin työnhaussa ja työelämässä.

Opiskelijoiden vahvuuksien tunnistamista voi vahvistaa myös siten, että ohjaa ryhmäläiset kirjoittamaan toisilleen jotakin positiivista, vaikka matkaevääksi kurssin lopuksi<sup>4</sup>. Tämä voi tapahtua esim. post-it-lappujen tai paperilautasten avulla, joihin jokainen kirjoittaa yhden positiivisen ominaisuuden, joka kyseisellä henkilöllä on. Tämä tehtävä kuitenkin edellyttää, että ryhmässä on ollut kaikilla tasavertaisesti aikaa puhua asioistaan sekä riittävästi kokoontumiskertoja, jotta opiskelijat ovat ehtineet tutustua toisiinsa. Uraryhmätyöskentelyssä tärkeimpiä asioita ryhmän toiminnan kannalta ovat siis ohjaajan joustavuus, ryhmäytyminen, ryhmän pelisäännöt, ryhmäläisten sitoutuminen ja yksilöä sekä ryhmän toimintaa tukevat tehtävät. Keskeisiä sisältöalueita ovat osaaminen ja itsetuntemus sekä työelämä-tietous ja yksilön oma aktiivinen toiminta.

## LÄHTEET

Kaisto, J. 2011. Ryhmäohjaus korkeakouluopiskelijoiden valmistumisen ja työelämään siirtymisen tukena. Oulu: Oulun yliopisto.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2011. Oivallus. Loppuraportti. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 22.1.2014 [http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2011/5\\_touko/Oivallus-web-v4\\_final.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2011/5_touko/Oivallus-web-v4_final.pdf).

Penttinen, L. & Skaniakos, T. 2011. Ohjauskustelusta ryhmäohjaukseen. Teoksessa Penttinen, L.; Skaniakos, T.; Ansela, M. & Plihtari, E. (toim.) HOPS-ohjaus. Osaamista, yhteistyötä ja hyvinvointia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

## RYHMÄOHJAUKSEN TUEKSI

Valtti-hankkeen (ESR) julkaisut, artikkelit ja raportit.

[www.valmistu.net](http://www.valmistu.net) → Tuloksia → Materiaalit ja julkaisut → Julkaisut, artikkelit ja raportit

Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry.

Nummi, P. 2008. Fasilitaattorin käsikirja. Helsinki: Edita.

<sup>4</sup> Vrt. Penttinen & Skaniakos 2011.





# VALTTI – VALMIS TUTKINTO TYÖELÄMÄVALTTINA

Valtti-hankkeessa luotiin jäsenettyjä opinnäytetyö-, opiskelu- ja uraryhmämalleja opiskelijoiden valmistumisen ja työllistymisen tukemiseksi. Työkaluja voi hyödyntää opiskelijoiden yksilöohjauksessa sekä ryhmäohjauksessa sekä esimerkiksi erilaisilla opintojaksoilla.

## TYÖKIRJAT

Valtti-hankkeessa tuotettiin työkirjoja, joita voidaan hyödyntää opiskelijoiden työelämäkysymyksiin liittyvässä ohjauksessa.

Aikkola, R. 2011. *Valttiura – tunnista mahdollisuutesi. Työkirja opiskelijoille*. Vaasan ammattikorkeakoulu.

Aikkola, R. 2011. *Valttityönhakutaidot. Työkirja opiskelijoille*. Vaasan ammattikorkeakoulu.

Aikkola, R. 2011. *Valttikiri – opinnäytetyö etenemään. Työkirja opiskelijoille*. Vaasan ammattikorkeakoulu.

[www.valmistu.net](http://www.valmistu.net) → Opiskelijalle → Työkirjat opinnäytetyön ja urasuunnittelun apuna

Työkirjat ovat saatavilla myös englanniksi ja ruotsiksi.

## VALTTIA TYÖELÄMÄÄN -VERKKOSIVU

[www.valmistu.net/uramatka/](http://www.valmistu.net/uramatka/)

Sivusto tarjoaa työvälineitä opiskelijoille, jotka tarvitsevat tukea urasuunnitteluun tai opinnäytetyön tekemiseen. Se tarjoaa välineitä myös ohjaajille ura- ja opinnäytetöiden ohjaukseen.

*Uramatkalla* opiskelija pääsee pohtimaan omia urasuunnitelmiaan ja -tavoitteitaan.

*Opinnäytetyöpolulla* opiskelija saa ohjausta ja tukea työnsä eteenpäin viemiseen ja loppuun saattamiseen. Siellä etsitään keinoja opinnäytetyön sujuvaan etenemiseen.

Opiskelijan opinnäytetyö- tai uraohjaaja voi hyödyntää sivustolle luotua ryhmäohjauksen mallia.

Valtti – Valmis tutkinto työelämävalttina oli seitsemän korkeakoulun välinen yhteistyöhanke, jossa keskityttiin opiskelijoiden opiskelu- ja uraryhmäohjauksen kehittämiseen sekä ohjaus- ja opetushenkilökunnan ohjaustaitojen ja opiskelijoiden ohjauksen asiantuntemuksen vahvistamiseen. Hanketta hallinnoi Oulun yliopisto.

## ARVIO VALTTI-TYÖKIRJOISTA

*Materiaalit sopivat erittäin hyvin "taustatyön" tekemiseen työnhausta. Materiaalit ohjaavat opiskelijaa oikeaan "mielentilaan", sillä työnhaku vaatii paljon taustatyötä ja erilaisten asioiden pohtimista ja kuvaamista. Uskon, että työkirjoja voi hyödyntää myös pienryhmä- ja yksilöohjauksessa, koska ne auttavat opiskelijaa itse ajattelemaan asioita, ja niiden kanssa opiskelija voi jatkaa siitä, mihin ohjaajan kanssa on päädytty. Ja siitä on taas hyvä jatkaa ohjaajan kanssa eteenpäin. Materiaali tukee hyvin ohjausprosessia. (Tulevaisuuden urapolut -valmennukseen osallistunut)*

## MUITA SAMANTYYPPISIÄ TYÖKALUJA

### **Get set -työkirja Koulutus ja työnhaku** (GetSet - Be Ready to Go -hanke)

[www.getset.fi](http://www.getset.fi) → Lataa työkirjat → Koulutus ja työnhaku

Työkirja sisältää hyviä teemoja osaamisen tunnistamisesta sekä tulevaisuuden hahmottamisesta ja urasuunnittelusta. Kirja on ladattavissa myös englannin, saksan ja viikon kielellä.

### **Koulutuksesta työhön - ohjaajan käsikirja ja Koulutuksesta työhön -työkirja**

Koulutuksesta työhön -materiaalit sisältävät työkaluja työelämävalmennuksen ja työnhaun tueksi. Nykänen, M., Klemola, S., Koivisto, P., Koski, M., Larvi, T., Silvonen, J. & Vuori, J. 2012. Koulutuksesta työhön Työkirja. Työterveyslaitos.

**Laadukas harjoittelu -käsikirja** harjoittelun ohjaukseen ja työkokemuksen hyödyntämiseen (NCWE/CSU. Haaga Instituutin korkeakoulu) [www.helsinki.fi/urapalvelut/](http://www.helsinki.fi/urapalvelut/) → Opiskelijoille ja alumneille → Materiaalit ja oppaat → Laadukas harjoittelu - Käsikirja harjoittelun ohjaukseen ja työkokemuksen hyödyntämiseen

Käsikirja harjoittelun ohjaajille, korkeakoulujen opettajille sekä opinto-ohjaajille erityisesti harjoitteluun liittyen. Sisältää hyviä oppimistehtäviä ja osaamiskartoituksen myös muussa ohjaustyössä käytettäväksi.

**TOOLKIT for HEIs** (VALOA-hanke) on korkeakoulujen henkilökunnalle koottu materiaalipaketti, joka tukee kansainvälisten opiskelijoiden kanssa tehtävää työtä korkeakouluissa. Ryhmäohjauksen tueksi materiaali sisältää mm. uraryhmämallin sekä erilaisia urasuunnittelussa ja uraryhmissä hyödynnettäviä harjoituksia.

[www.studentintegration.fi/](http://www.studentintegration.fi/)



# TUNNISTA OMA OSAAMISESI -HARJOITUS, YKSILÖTYÖ JA RYHMÄKESKUSTELU

[www.valmistu.net/uramatka](http://www.valmistu.net/uramatka) → Ura-Ohjaaja → 3. Itsetuntemus ja osaaminen → Tehtävä 2: Tunnista oma osaamisesi

Harjoitus auttaa hahmottamaan omaa osaamista ja tekemään sitä näkyväksi. Harjoitus sopii urapolun eri vaiheisiin. Sitä voidaan hyödyntää esimerkiksi ura- tai tuutorryhmässä.

Harjoituksen eteneminen: Harjoitus toteutetaan kolmen hengen ryhmässä. Ensimmäiseksi opiskelija miettii itsekseen jonkin haastavan ja merkityksellisen tehtävän tai tilanteen omassa elämässään. Asia voi liittyä työhön, opiskeluun, harrastukseen tai vaikkapa järjestötoimintaan, ja opiskelija pohtii, mitä silloin tapahtui, mitä hän silloin teki ja miten hän silloin toimi. Tämän jälkeen opiskelija kertoo tapauksensa kahdelle opiskelijalle, joista toinen kuuntelee ja kolmas kirjoittaa ylös ajatuksensa siitä, millaista osaamista opiskelijan kertoma tehtävä tai tilanne osoittaa. Tämän jälkeen ryhmä keskustelee asiasta. Keskustelun jälkeen vaihdetaan asia.

## MUITA SAMANTYYPPISIÄ TYÖKALUJA

### Kortti mummolle -harjoitus

[www.valmistu.net/uramatka](http://www.valmistu.net/uramatka) → Opinnäyte - Ohjaaja → 5. Opiskelun tarkoitus → Tehtävä: Tulevaisuuden muistelu

Harjoitusta voidaan pitää tulevaisuuden muistelu -menetelmän sovelluksena, jossa tavoitteena on tulevaisuuden näkeminen positiivisena ja tehtyjen valintojen merkityksen näkeminen.

**Elämänviiva-tehtävän** avulla ohjattava hahmottaa omaa elämäänsä pitkällä aikavälillä, sen merkityksellisiä kohtia esimerkiksi työn tai opintojen näkökulmasta. Harjoituksen avulla voidaan tukea tunnistamaan esimerkiksi kertynyttä osaamista ja taitoja ja itseymmärryksen kasvua. Tehtävää sopii hyvin ryhmässä hyödynnettäväksi. (ks. esim. Peavy, V. 1999. Elämäni työkirja. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Sovelluksia elämänviiva-tehtävästä löytyy mm. Helsingin yliopiston urapalvelujen ja Valtti-hankkeen Valmistu.net-verkkosivuilta:

[www.helsinki.fi/urapalvelut/opiskelijat/urasuunnittelu/tehtavat/Kokonaisuuden\\_hahmottaminen.rtf](http://www.helsinki.fi/urapalvelut/opiskelijat/urasuunnittelu/tehtavat/Kokonaisuuden_hahmottaminen.rtf)

[www.valmistu.net/uramatka/Elamanviiva.pdf](http://www.valmistu.net/uramatka/Elamanviiva.pdf)

# KORKEAKOULUTETTUJEN OSAAMISTARPEET KANSAINVÄLISESSÄ TARKASTELUSSA

TIMO HALTTUNEN

KEHITTÄMISPÄÄLLIKKÖ

KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS BRAHEA  
TURUN YLIOPISTO

Eurooppalaisen koulutuspolitiikan keskeisiä teemoja ovat olleet viime vuosina mm. osaamisperustaisuus, aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä työelämäläheinen koulutus. Näiden teemojen sisällä tulkinnat voivat vaihdella eri maiden tai koulutusjärjestelmän eri toimijoiden kesken. Yhteisenä mielenkiinnon kohteena ovat kuitenkin eurooppalaisen korkeakoulualueen rakentaminen sekä kiinnostus parempaan työllistävyyteen ja elinikäiseen oppimiseen.

Osaamisperustaisuus näkyy koulutusjärjestelmän kehittämisessä mm. niin, että opetussuunnitelmia kuvataan erilaisina osaamistavoitteina. Opettajan toteuttamasta opetuksesta näkökulma siirtyykin opiskelijalle koulutuksessa syntyvään osaamiseen. Korkeakouluihin halutaan mm. Suomessa ja Alankomaissa rakentaa laajoja kandidaattiohjelmia, koska opintojen keskeyttäminen ja opiskelupaikan vaihto ovat edelleen ongelmia.<sup>1</sup>

## ASiantuntijuus ja ammatti-identiteetti

Korkeakoulutettujen tulevaisuuden osaamistarpeita on Suomessa määritellyt mm. Turun yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean koordinoima FUTUREX – *Future Experts* -hanke (ESR). Tulevaisuudentutkimuksen ja asiantuntijuustutkimuksen avulla on tarkasteltu työelämäläheisen koulutuksen merkitystä asiantuntijana kehittämisessä. Hankkeen päähuomio on ollut korkeakoulusta jo valmistuneiden ja työelämässä jo muutaman vuoden työskennelleiden erikoistumisessa omalla alallaan. Työelämäläheisestä koulutuksesta esimerkkinä on toiminut ns. korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen koulutus, joita on toteutettu korkeakoulujen yhteistyönä sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa. Tulevaisuuden osaamistarpeista on koulutuksen kehittämishankkeiden lisäksi kertynyt kokemusta myös asiantuntijuustutkimuksen kautta.

<sup>1</sup> Ministry of Education, Culture and Science 2011.

Kehittämishankkeiden ja tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että asiantuntijana kehittämisessä keskeisiä tekijöitä ovat ammatti-identiteetin rakentuminen ja aktiivinen toimijuus. Tulevaisuuden työelämässä oletetaan, että ammatti-identiteetit rakentuvat entistä yksilöllisemmiksi ja pohjautuvat jatkuvan ammatillisen kasvun ja elinikäisen oppimisen varaan<sup>2</sup>. Vaikka samanaikaisesti puhutaan moniammatillisuudesta, yliammatillisista identiteeteistä ja jaetusta asiantuntijuudesta, on asiantuntijan oman työllistyvyytensä kannalta tärkeää kyetä kuvaamaan omaan minään ja persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua suhteessa omalla alalla vakiintuneisiin käytäntöihin ja arvostuksiin. Tavoitteena on kertoa eheä tarina oman roolin ja vastuiden muotoilusta työssä ja sitoutumisesta työn kehittämiseen.

Työelämän muuttuessa käsitteet ammatin pysyvistä ja yhtenäisestä luonteesta murenevät ja yksilöltä odotetaan valmiutta osallistua dynaamiseen, muuntuvaan ja työyhteisössä neuvoteltavaan identiteettiin. Insinöörin ja sairaanhoitajan ammatit muuttuvat mm. teknologian ja toimialojen kehityksessä – puusta voidaan tehdä paperin sijaan biodieseliä ja potilasohjaus voi siirtyä sairaalan vastaanottotiloista nettiin. Taito kertoa omasta ammatti-identiteetistä ja ammatillisesta kasvusta on erityisen tärkeää silloin, kun henkilö on siirtymässä urallaan eteenpäin tai toiselle toimialalle.

<sup>2</sup> Eteläpelto 2007.

Kansainvälisten asiantuntijuutta koskevien tutkimusten mukaan uranvaihtaja voi tulla kohdelluksi noviisina, vaikka hän tuokin uuteen työyhteisöön mukanaan aiemman osaamisensa ja elämäkokemuksensa. Ohjauksen näkökulmasta asiantuntijoita tulisikin auttaa siirtymään uralta toiselle siten, että he voisivat siirtyä ”kokeneina osajina”<sup>3</sup>. Toistuva kokemus noviisiin rooliin siirtymisestä voi aiheuttaa esimerkiksi turhaa hakeutumista toisen korkeakoulututkinnon suorittamiseen. Miksi kokemus asiantuntijuudesta tai sen puutteesta liittyy niin keskeisesti identiteetteihin?

## URATARINAT OSAAMISEN SANOITTAJINA

Asiantuntijoiden ja esimiesten elämäntarinoita koskevien tutkimusten mukaan asiantuntijat sisällyttävät omaan elämäntarinaansa ja ammatti-identiteettinsä rakentamiseen elementtejä myös sellaisista sosiaalisista identiteeteistä, joiden he uskovat tukevan myönteisen kuvan rakentumista omasta itsestä<sup>4</sup>. Uratarinat eivät ”koskaan” ole täysin henkilökohtaisia ja uniikkeja, vaan niiden rakentamisessa käytetään alalle sopivia tapoja puhua urasta ja uralla etenemisestä. Ollakseen uskottava asiantuntijan on tunnettava näitä puhetapoja ja käytäntöjä.

Uratarinat eivät ”koskaan” ole täysin henkilökohtaisia ja uniikkeja, vaan niiden rakentamisessa käytetään alalle sopivia tapoja puhua urasta ja uralla etenemisestä.

<sup>3</sup> Flores & Day 2006; Williams 2010.

<sup>4</sup> Watson 2008.

Urasuunnittelussa olisi hyvä huomioida myös alalla vallitsevat puhettavat asiantuntijana kehittymisestä ja ammatti-identiteetin rakentamisesta. Asiakasta voidaan tarpeen mukaan valmentaa kertomaan uratarinaansa suhteessa alalla tunnistettuihin tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja asiantuntijamaisen toiminnan luonteeseen. Saman yksilön kohdalla voidaan siis painottaa eri tavoin vaikkapa sähköisen toimintaympäristön tuntemusta, taloushallinnon osaamista tai verkostojen hallintaa. Työnantajaa kiinnostaa hakijan persoonallinen kuvaus näiden osaamisalueiden hallinnasta ja määrätietoisesta kehittämisestä. Uraohjauksen kannalta on kiinnostavaa selvittää, miten näiden taitojen oppimista voidaan edistää jo korkeakouluopiskelujen aikana.

Ajattelutapojen muutos työelämän ja ammattien kehittymisestä on otettu huomioon esimerkiksi irlantilaisessa koulutuspolitiikassa, jossa puhutaan mieluiten elinikäisen työllistyvyyden taidoista kuin pysyvästä työurasta jossakin tietyssä työpaikassa tai tietyllä alalla (*from lifetime employment to lifelong employability*). Tulevaisuuden työmarkkinoilla yksilön odotetaan kantavan aiempaa enemmän vastuuta omasta oppimisestaan ja hyödyntävän erilaisia oppimisympäristöjä.

Osaamista ei synny pelkästään koulutuksessa ja ainoastaan työnantajan kustantamana. Yksilöltä edellytetäänkin itseohjautuvuutta ja metakognitiivisia taitoja, joiden kautta hän voi hallita uraansa elinikäisenä ja elämänlaajuisena oppijana. Ohjauksen kannalta näiden taitojen kehittäminen on haastavaa, koska monet yksilöt ja organisaatiot yhä mieltävät elinikäisen oppimisen elinikäisenä koulutuksena, eivätkä arvosta työ-

paikalla tai vapaa-aikana kertynyttä osaamista samoin kuin koulutuksessa opittua.<sup>5</sup>

## TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEET

Kansainvälisessä tarkastelussa tulevaisuuden osaamistarpeet nousevat kiinnostavana teemana ainakin englanninkielisissä maissa. Yleisin määritelmä teemasta lienee “graduate attributes for the 21st century” tai sen lyhennelmä G21 C. Esimerkiksi Skotlannissa vuonna 2008 käynnistetyssä kansallisessa *Enhance Themes* -ohjelmassa on jäsennetty korkeakouluopiskelijoiden tulevaisuuden osaamistarpeita kansainvälistyvässä ja globaalissa taloudessa. Kansallisesti määriteltyjä osaamisalueita tulkitaan korkeakouluissa paikallisten tarpeiden mukaisesti.

Yleisiä osaamisalueita on Skotlannissa määritelty kahdeksan kappaletta:

- elinikäisen oppimisen taidot
- tutkimuksen ja tiedonhaun taidot
- työllistyvyys ja uranhallintataidot
- globaali kansalaisuus
- viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä medialukutaito
- eettinen, sosiaalinen ja ammatillinen osaaminen
- persoonallinen ja intellektuaalinen autonomia
- yhteistyö-, tiimityö- ja esimiestaidot.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Innovation in Ireland 2008; O’Donoghue & Maguire 2005.

<sup>6</sup> QAA Scotland 2013.

Koulutuksen ja korkeakoulussa opiskelevien näkökulmasta on tärkeää, että nämä yleiset osaamisalueet pystytään kuvaamaan opiskelijan ja korkeakoulusta valmistuvan tietoina, taitoina ja asenteina. Esimerkiksi *Glasgow Caledonian University* (GCU) on kuvannut osaamisalueet ura- ja ohjauspalvelujensa verkkosivuilla ylioppilaskunnan jäsenten kertomina tarinoina. On siis tärkeää viestiä, että erilaiset kokemukset ja toiminnan osallisuus rakentavat työelämän kannalta tärkeää osaamista, vaikka opiskelijalle ei vielä ikänsä perusteella olisikaan kertynyt tarvittavaa elämäkokemusta.

Irlannissa *Dublin City University* (DCU) on muo-

toillut vastaavankaltaiset osaamisalueet "lupa-  
pauksina", joiden mukaan korkeakoulusta valmistuu yksilöitä, jotka ovat luovia ja yrittäjähenkisiä, ratkaisukeskeisiä, tehokkaita viestijöitä, globaalisti tiedostavia aktiivisia johtajia ja sitoutuneita elinikäiseen oppimiseen. Ohjauksen kannalta on tosin haasteellista varmistaa, että nämä tiedot, taidot ja asenteet kulkisivat kautta linjan opetussuunnitelmassa, opetuksessa, ohjauksessa ja oppimisen arvioinnissa.<sup>7</sup>

## KANSAINVÄLISYYS OSAAMISEN AVAINTAITONA

Korkeakoulun kulttuuri ja toimintatavat määrittävät suurelta osin sosiaalistumista opiskelijaksi, oppijaksi ja asiantuntijak-

si. Tätä sosiaalistumisprosessia ei voi tukea pelkästään erillisillä työllistymisen kannalta myönteisillä saarekkeilla, joiden ajateltaiiin paikkaavan muun toiminnan puutteita elinikäisen oppimisen taitojen saralla. Kansainvälisyyden näkökulmasta kulttuurienvälinen osaaminen ja kielitaito nousevat yleisesti esille yhtenä tulevaisuuden osaamisen avaintaitoina. Opetuksen toteutus englannin kielellä suomenkielisille opiskelijoille ei vielä rakenna näitä taitoja.

Kansainvälisyyden näkökulmasta kulttuurienvälinen osaaminen ja kielitaito nousevat yleisesti esille yhtenä tulevaisuuden osaamisen avaintaitoina.

Aidot vuorovaikutustilanteet kansainvälisessä ryhmässä ja interaktiivisen ja kommunikatiivisen kielitaidon kehittämiseen perustuvat kielikurssit ovat vaikuttavampia, koska tiedot, taidot ja asenteet kehittyvät

niissä suhteessa oppijan omaan persoonaan ja toimintaan. Kansainvälisyyden kannalta merkittävät taidot voivat kehittyä monipuolisesti vaikkapa integroimalla vaihto-opiskelijat ja kotimaiset opiskelijat samoihin ryhmiin kehittämään sovellusohjelmia mobiililaitteisiin. Käsitykset ajanhallinnasta, projektin johtamisesta ja jopa valmiista lopputuloksesta voivat erota eri kulttuuritaustojen pohjalta toisistaan huomattavasti.

Alankomaissa on havaittu, että opiskelijat eivät korkeakouluopiskelun tehostamisvaatimusten vuoksi enää välttämättä lähde ulkomaille vaihtoon. Esimerkiksi *De Haagse Hogeschool* -ammattikorkeakoulussa kansainvälisyyden lähteenä voisivat kuitenkin olla opiskelijayhteisön 148 kansallisuutta. Monikulttuurinen opiskelijayhteisö voi tuoda oppimisympäristöön kokemusta

<sup>7</sup> Dublin City University 2013; Glasgow Caledonian University 2013.



kansainvälisyydestä, vaikka sen jäsenet eivät lähtisikään fyysisesti ulkomaille asiaa opiskelemaan.

Kulttuurien tuntemuksen lisäksi kielitaito on tärkeä osa kansainvälisyyttä ja tulevaisuuden osaamistarpeita. Vieraiden kielten osaamisen tarve on havaittu myös englanninkielisissä maissa. Esimerkiksi Skotlannissa korostetaan, että englannin kielen taitoa ei kansainvälisillä työmarkkinoilla enää pidetä erityisenä lisäarvona. Työllistyvyyden näkökulmasta korkeakoulujen tulisikin valmistaa opiskelijoita monikielisyyteen, joka sisältää myös muiden eurooppalaisten kielten tai vaikkapa Aasian maissa puhuttujen kielten osaamisen.

## LÄHTEET

Flores, A.M. & Day, C. 2006. Contexts which shape and reshape new teachers' identities. A multiperspective study. *Teaching and Teacher Education* 22 (2006), 219–232.

Dublin City University. 2013. Skills Can Take You Anywhere! DCU Access Service–Graduate Attributes. Viitattu 23.1.2013 <http://www.dcu.ie/students/access/ethnic.shtml>.

Eteläpelto, A. 2007. Identiteetti ja subjektiivisen työn muutoksessa. Teoksessa Eteläpelto, A.; Collin, K. ja Saarinen, J. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Glasgow Caledonian University 2013. Graduate Attributes. What are 21st Century Graduate Attributes? Viitattu 23.1.2014 <http://www.gcu.ac.uk/graduateattributes/>.

Innovation in Ireland 2008. Policy Statement. Department of Enterprise, Trade and Employment: Dublin. Viitattu 23.1.2013 <http://www.djei.ie/publications/science/innovationpolicystatement.pdf>.

O'Donoghue, J. & Maguire, T. 2005. „The individual learner, employability and the workplace: A reappraisal of relationships and prophecies“, *Journal of European Industrial Training*, 29:6, –436–446. Viitattu 23.1.2014 <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1513462&show=abstract>.

Ministry of Education, Culture and Science 2011. *Quality in Diversity. Strategic Agenda for Higher Education, Research and Science*. Ministry of Education, Culture and Science: Den Haag.

QAA Scotland 2013. *Graduates for the 21st Century. Integrating the Enhancement Themes. Outcomes and Achievements*. Viitattu 23.1.2014 <http://www.enhancementthemes.ac.uk/docs/publications/graduates-for-the-21st-century-integrating-the-enhancementthemes-leaflet.pdf>.

Watson, T. J. 2008. Managing Identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. *Organization Articles*, 15:1, 121–143.

Williams, J. 2010. Constructing a new professional identity: Career change into teaching. *Teaching and Teacher Education* 26 (2010), 639–647.

# VALMISTUNEILTA KERÄTTÄVÄN TYÖLLISTYMISTIEDON HYÖDYNTÄMINEN OHJAAJAN TYÖSSÄ

JUHA SAINIO

TUTKIJA  
TYÖELÄMÄPALVELUT  
TURUN YLIOPISTO

Työllistymistietoa lähdettiin yliopistoissa alun perin keräämään sijoittumisseurantakyselyin erityisesti uraohjaajien tiedontarpeisiin. Valmistuneiden työllistymiseen liittyvät peruskysymykset ovat pysyneet lähes samoina ensimmäisestä kyselystä tähän päivään (esim. Turun yliopiston osalta jo 17 vuoden ajan), ja ne tuottavat tietoa ohjaajille valmistumisen jälkeisistä työuran ensi askeleista. Sijoittumisseurantakyselyt lähetetään henkilöille, joiden valmistumisesta on kulunut puolesta vuodesta puoleentoista vuoteen, yliopistosta riippuen.

Sijoittumisseurantakyselyt eivät kuitenkaan ole vakiinnuttaneet paikkaansa kaikissa yliopistoissa. Käytännöt vaihtelevat mm. käytettävissä olevien resurssien mukaan. Osa yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluista toteuttaa kyselyjä joka vuosi, osa harvemmalta rytmillä. Muutamissa yliopistoissa kyselyjä ei ole koettu tarpeelliseksi lainkaan, koska esim. ammattiliitot tuottavat riittävää tietoa valmistuneiden työllistymisestä.

Monesti uraohjauskeskusteluissa käydään läpi henkilön tulevaisuuden haaveita ja tavoitteita sekä sitä, miten nämä olisi mahdollista toteuttaa. Näiden keskusteluiden taustaksi katsottiin tarvittavan tietoa selvästi pidemmältä aikaväliltä ja valtakunnallisesti yhtenevällä tavalla. Asiaa lähdettiin viemään eteenpäin yliopistojen ura- ja rekrytointipalvelujen Aarresaari-verkoston toimesta. Tiedontarvetta palvelemaan kehitettiin uraseurantakyselyt, joiden kohderyhmänä ovat viisi vuotta aiemmin valmistuneet. Ensimmäinen uraseurantakysely toteutettiin vuonna 2004. Viimeisimmässä kyselyssä oli mukana 12 yliopistoa. Lisätietoa uraseurantakyselyjen prosessista on saatavissa Aarresaari-verkoston nettisivuilta<sup>1</sup>.

Palautteen kerääminen ylipäätään on aina koettu tärkeäksi, mutta tällä hetkellä palautejärjestelmät tuntuvat olevan erityisesti esillä. Monessa korkeakoulussa sijoittumis- ja uraseurantakyselyt ovat tunnustettu osa

<sup>1</sup> [www.aarresaari.net/](http://www.aarresaari.net/)

palautteen keräämistä ja sitä kautta osa laatu-järjestelmää. Tämä on muokannut myös itse kyselyjä niin, että ohjaustyön tarpeisiin suunnatut kysymykset työllistymisestä ovat saaneet rinnalleen kysymyksiä, jotka tuottavat tietoa opetuksen kehittämisen tarpeisiin.

Työllistymistietoa on siis saatavilla pitkältä ajanjaksolta, mutta silti on hyvä miettiä, miten työllistymistietoa käytetään ohjaustyössä vai käytetäänkö lainkaan. Uskon, että aloitteleville uraohjaajille sekä muille korkeakouluissa ohjaustyötä tekeville seurantojen kautta saatu työllistymistieto on hyvä konkreettinen apuväline keskusteluisa opiskelijoiden kanssa. Sen sijaan pidempään ohjaustyötä tehneille, erityisesti uraohjaajille, on usein muodostunut monesta eri lähteestä omaksutun tiedon kautta kattava kuva työmarkkinoista ja niiden toimintamekanismeista. Tällöin ohjaajat käyttävät sijoittumis- ja uraseurantakyselyjen kautta samaansa tietoa ohjaustilanteessa usein tiedostamattomasti osana omaa asiantuntijuuttaan.

Riippuu pitkälti ohjauskeskustelun sisällöstä, mitä työllistymistietoa käytetään. Osa ohjattavista haluaa keskustella tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksistaan ja osa kaipaa hyvinkin konkreettisia asioita juuri alkamassa olevan tai jo alkaneen työnhaun tueksi. Kerätyistä aineistoista on löydettävissä jopa oppiaine- tai koulutusohjelma-kohtaisesti tietoa esimerkiksi aiemmin valmistuneiden työnantajista. Käytettyä tietoa ovat myös valmistuneiden näkemykset sivuaineista sekä eri työtehtävissä tarvittavista taidoista.

Tätä kirjoittaessa viimeisin itse ohjaustilanteessa käyttämäni sijoittumis- ja uraseurantakyselyjen kautta saatu tieto koski valmistumisen jälkeistä työttömyyden pituutta. Ohjattava kantoi huolta siitä, miten nopeasti työttömyys vaikuttaa negatiivisesti työllistymiseen. Kyselyjen perusteella pystyin sanomaan, että kolmen kuukauden työttömyys välittömästi valmistumisen jälkeen on hyvin tyypillistä, eikä sillä vielä ole vaikutuksia työuraan.

Olen siinä mielessä erityislaatuaisessa asemassa uraohjaajana, että toimin myös työllistymistiedon ”jalostajana”. Harvalla ohjaajalla on mahdollisuutta (tai aikaa) perehtyä ns. raakaan dataan. Pääsääntöisesti ohjaaja lukee kerätystä työllistymistiedosta laadittuja koosteita sekä seuraa muita työllistymistietoa tuottavia lähteitä, kuten työ- ja elinkeinoministeriön tuottamia lukuja. Itse aineistoon tutustuminen antaa mielestäni enemmän kuin aineistosta tuotettujen koosteiden lukeminen. Niinpä jokaisen ohjaustyötä tekevän voisi olla ajan salliessa hyödyllistä tutustua seurantakyselyin kerättyyn aineistoon ja perehtyä vaikka johonkin yhteen tiettyyn aihepiiriin tai käydä läpi vastanneiden kirjoittamia kommentteja. Yhteysttä kannattaa ottaa ensisijaisesti oman yliopiston ura- ja rekrytointipalveluihin (nyk. useassa yliopistossa työelämäpalvelut tai urapalvelut).

Tämän lisäksi pidän erittäin hedelmällisenä ohjaajien yhteisiä tapaamisia, joissa on mahdollista keskustellen välittää kertynyttä ns. ”hiljaista tietoa” ohjaajien välillä. Tu-

run yliopiston ja Åbo Akademin uraohjaajat kokoontuvat muutaman kerran lukukaudessa keskustelemaan esimerkiksi tietyn koulutusalan työllistymiseen liittyvistä erityispiirteistä. Tätä voisi olla hyödyllistä vielä laajentaa siten, että järjestettäisiin tapaamisia uraohjaajien sekä muiden ohjaustyötä tekevien tahojen välillä organisaation sisällä ja eri organisaatioissa toimivien kesken.

Ohjaustyötä tekevien yksi keskeisin asiantuntijuuden osa on pysyä jatkuvasti muuttuvan työelämän hermolla. Ohjaajien on aktiivisesti pyrittävä näkemään ns. hiljaisia signaaleja tulevasta. Tämä on monesti hyvin haasteellista, koska aikaa ei tunnu löytyvän. Joskus tuntuukin, että uraohjaajan työ on verrattavissa ennustusten laatimiseen. Työelämän jatkuvan muutoksen takia on tärkeää kerätä säännöllisesti lisää tietoa työllistymisestä sijoittumis- ja uraseurantakyselyin, jotta saataisiin hiljaisia signaaleja ja joskus jopa suoraa tietoa korkeasti koulutettujen mahdollisista uusista urapoluista ja ammasteista.

## KIRJALLISUUTTA

Tuominen, V. 2012. Sattuma työllistymisessä. Maistereiden kokemuksia. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2012.

Puhakka, A. & Tuominen, V. (toim.) 2011. Kunhan kuluu viisi vuotta. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Suomen akateemisten rekrytointipalvelujen Aarresaari-verkoston julkaisusarja.

Sainio, J. 2008. Kitkaa ja kasautuvia –vaikeuksia. Akateemisten työuran alkua vaikeuttavia tekijöitä. Suomen akateemisten rekrytointipalvelujen Aarresaari-verkoston julkaisusarja.

Aalto, H.-K.; Ahokas, I. & Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030. Menestyksen eväät tulevaisuudessa. Tulevaisuuden tutkimuskeskus Tutu-julkaisu 1/2008. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun kaupakorkeakoulu.



# SIOITTUMIS- JA URASEURANTAKYSELYT

Useat yliopistot ja ammattikorkeakoulut seuraavat valmistuneiden sijoittumista työelämään sijoittumis- ja uraseurantakyselyillä.

**Sijoittumis seurannalla** kerätään tietoa työmarkkinoille sijoittumisesta ja palautetta koulutuksesta työelämän näkökulmasta. Sijoittumis seurantakyselyn kohderyhmänä ovat noin vuotta aikaisemmin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet.

**Uraseuranta** tuottaa tietoa työllistymisen laadusta ja tarkoituksenmukaisuudesta, työuran kehittymisestä sekä tyytyväisyydestä tutkintoon. Sen avulla saadaan myös palautetta koulutuksen työmarkkinarelevanssista. Uraseurantakysely toteutetaan viisi vuotta aikaisemmin valmistuneille. Yliopistoissa toteutetaan uraseurantaa myös tohtorin tutkinnon suorittaneille 2-3 vuotta valmistumisesta.

Sijoittumis- ja uraseurannoista saatavaa tietoa voidaan hyödyntää eri tavoin esimerkiksi osana ohjausta, koulutuksia, opetusta ja osana opetussuunnitelmatyötä.

Sijoittumis- ja uraseurannoista saatavaa tietoa voidaan hyödyntää eri tavoin esimerkiksi ohjauksessa, koulutuksissa, opetuksessa ja opetussuunnitelmatyössä. Yliopistot tekevät valtakunnallista yhteistyötä Aarresaari-verkostossa ([www.aarresaari.net](http://www.aarresaari.net)).

Lisätietoja ura- ja sijoittumis seurannoista löytyy korkeakoulujen verkkosivuilta.

## ARVIOITA

*Hyödynnäme raporteja harjoitteluun, työnhakuun ja työlainsäädäntöön liittyvillä luennoilla sekä henkilökohtaisissa ohjaustilanteissa.*

*Opiskelija saa raporteista hyödyllistä tietoa työnhausta ja työllistymisestä. Opiskelijat saavat tutkimuksista ajantasaista tietoa työelämästä.*

*Suosittellemme kaikkia uraohjaajia hyödyntämään opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työelämäkokemuksista tehtyjä tutkimuksia uraohjauksessa.*

*Tilastojen käyttö voi lohduttaa nuorta, jolla on hyvin kapea näkemys oman oppiaineensa uramahdollisuuksista. Monilla on ollut vain tietyt tyypilliset ammatit mielessä...Tilastoissa kerätyt ammattinimikkeet avartavat monen maailmaa tulevasta työelämästä, mutta samalla ne sitovat myös ajatuksia niistä ammateista.*

(Tulevaisuuden urapolut -valmennukseen osallistuneet)

## MUITA SAMANTYYPPISIÄ TYÖKALUJA

**Akavalaiset ammatit -verkkopalvelussa** on tietoa työelämään sijoittumisesta, palkkauksesta ja akavalaisista ammattiliitoista. Lisätietoja verkkopalvelusta voit katsoa julkaisun neljännessä osasta löytyvästä vipukortista.

[www.akavalaisetammatit.fi](http://www.akavalaisetammatit.fi)

**Ammattinetti** on tarkoitettu kaikille, jotka haluavat tietoa esimerkiksi eri ammattien ja alojen vertailemiseen tai ammatinvalinnan tai urasuunnittelun tueksi. Sivuston tarkoituksena on tukea itsenäistä päätöksentekoa tarjoamalla tietoa työelämästä.

[www.ammattinetti.fi](http://www.ammattinetti.fi)

**ForeAmmatti** on alueelliseen työmarkkinatietoon perustuva sähköinen palvelu, joka tarjoaa ammattikohtaista tietoa alueen työmarkkinatilanteesta, ammateissa vaadittavasta osaamisesta sekä alueen osaamistarpeiden kehittymisestä. Lisätietoja palvelusta voit katsoa julkaisun kolmannelta osasta löytyvästä vipukortista.

[foreammatti.fi](http://foreammatti.fi)

**Korkeakouluosaajat.fi** auttaa työnantajaa opiskelijoiden rekrytoimisessa tarjoamalla käytännönläheistä tietoa korkeakoulujen palveluista ja opiskelijoiden osaamisesta. Sivustolla on mm. Osaajatutka, joka näyttää, mihin tehtäviin korkeakouluista valmistuneita on rekrytoitu. Osaajatutka perustuu korkeakoulujen omiin sijoittumisseurantatutkimuksiin.

[www.korkeakouluosaajat.fi](http://www.korkeakouluosaajat.fi)

### **Tilastokeskuksen tilastot**

Tilastokeskus ylläpitää työmarkkinoihin liittyviä tilastoja, jotka kuvaavat työvoimaa, työhön osallistumista ja työssäoloa sekä työttömyyttä. Aihealueella on myös avointen työpaikkojen tilasto sekä tilastot, joissa kuvataan työoloja ja niiden muutoksia.

[www.stat.fi](http://www.stat.fi) → Tilastot → Työmarkkinat



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# TÖISSÄ.FI

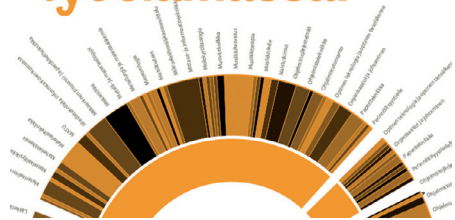
MERJA UKKOLA

PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ

(KOUTSI-HANKE, HELSINGIN YLIOPISTON

KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS PALMENIA)

**töissä.fi –  
korkeakouluista  
valmistuneet  
työelämässä.**



**Töissä.fi -verkkosivusto tarjoaa konkreettista tietoa siitä, millaisissa tehtävissä korkeakouluista valmistuneet työskentelevät ja millaisia taitoja he työssään tarvitsevat. Tarkoituksena on auttaa opiskelijaa hahmottamaan omia mahdollisuuksiaan työelämässä. Opiskelijoiden lisäksi sivusto on suunnattu kaikille uraohjauksen parissa työskenteleville.**

Selvitysten mukaan moni korkeakoulussa opiskeleva kokee epävarmuutta tulevaisuudesta ja työllistymisestä, vaikka korkeakoulutettujen työllistymisaste on edelleen varsin korkea. Monella on kapea-alainen käsitys siitä, millaisiin töihin voi tutkinnollaan sijoittua. Opiskelijat myös kantavat huolta, onko heillä riittävästi työelämässä tarvittavaa osaamista tai he että tekevät "väärä valintoja".

Tällaisia tuloksia saatiin myös Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmeniassa tehdyssä laajassa opiskelijakyselyssä, jossa vastaajina oli yli tuhat opiskelijaa ja joka toimi pohjana töissä.fi-verkkosivuston rakentamiselle. Opiskelijoilta kysyttiin muun muassa, millaista tietoa työelämästä he tarvitsevat ja miten se olisi hyvä esittää.

## **KONKREETTISTA TIETOA, HAVAINNOLLISIA VISUALISOINTEJA**

Opiskelijoiden tiedon tarpeisiin on vastattu rakentamalla selkeä, käyttäjälähtöinen ja helpokäyttöinen sivusto, jota voi käyttää niin tietokoneella, tabletilla kuin kännykälläkin.

Sivustolla on kaksi osiota:

### **1. Sijoittuminen työelämään**

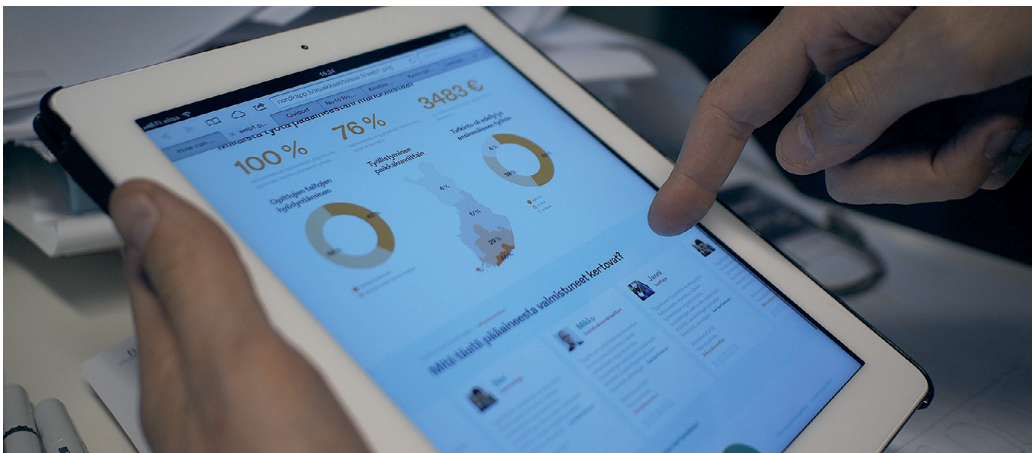
- Sivustolla esitetään tilastotietoa, jossa lähteenä käytetään korkeakoulujen keräämää sijoittumistietoa vuosilta 2010 ja 2012.
- Tiedot esitetään pääaine- tai koulutusohjelmakohtaisesti.
- Sivusto näyttää kaikki ne tehtävänimikkeet, joihin eri koulutuksilla on sijoitettu.
- Sivusto sisältää lisäksi tilastoja palkasta, työllistymisestä ja työpaikoista työnantajan mukaan.
- Tiedot esitetään näyttävien ja havainnollisten visualisointien avulla.
- Sivuston ensimmäisen osion tavoitteena on osoittaa, että eri koulutuksilla voi sijoittua hyvin monenlaisiin tehtäviin.

## 2. Valmistuneiden kertomukset

- Sivuston toisessa osiossa esitetään valmistuneiden itsensä kirjoittamia kuvauksia työstään.
- Osio sisältää konkreettista tietoa: Millainen on tyypillinen työpäivä, millaisia taitoja työssä tarvitaan, miten tehtävään on päädytty ja mistä opinnoista on ollut hyötyä? Valmistuneet antavat vinkkejä samoista tehtävistä kiinnostuneille opiskelijoille.
- Osiossa voi hakea kertomuksia eri kriteereillä esimerkiksi pääaineen, taitojen tai työn luonteen mukaan.
- Osion tarkoituksena antaa opiskelijoille heidän kaipaamaansa konkreettista ja ajankohtaista tietoa suoraan työelämästä.

Töissä.fi-sivustoa kehitetään edelleen, ja seuraavaksi sivustolle on tulossa osio, jossa näytetään visualisointien avulla, miten samoihin tehtäviin voi päätyä erilaisilla koulustaustoilla.

[www.töissä.fi](http://www.töissä.fi)



Töissä.fi-sivusto on tuotettu ESR-rahoitteisessa Koutsi-hankeessa korkeakoulujen yhteistyönä. Sivuston kehittämisestä ja ylläpidosta vastaa Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Lisätietoja: projektipäällikkö Merja Ukkola, merja.ukkola@helsinki.fi

### ARVIOITA

*Tällaisia työkaluja tarvitaan uraohjausta tekevillä tahoilla, kuten TE-toimistoissa, eri uraohjausprojekteissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, mutta myös lukiodien opoille.*

*Uratarinat ovat erittäin valaisevia ja niistä saa paljon keskusteluaiheita ohjaukseen.*

*Mielestäni työkalu sopii kaikille korkeakouluopiskelijoille opintojen vaiheesta riippumatta, kun opiskelija pohtii valintojaan ja miten ne vaikuttavat tulevaan uraan. Myös vastavalmistuneet saavat sivustolta hyviä vinkkejä, millaisia työtehtäviä he voivat hakea.*

*(Tulevaisuuden urapolut -valmennukseen osallistuneet)*





VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# KORKEAKOULUSTA.FI

## MERJA UKKOLA

PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ

KOUTSI-HANKE, HELSINGIN YLIOPISTON

KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS PALMENIA

- Korkeakoulusta.fi-verkkosivusto kokoaa yhteen ESR-hankkeissa kehitettyjä työvälineitä ja malleja, joilla tuetaan opiskelijoiden valmistumista ja siirtymistä työelämään. Sivusto on suunnattu erityisesti korkeakoulujen uraohjauksen ja työelämäyhteistyön parissa työskenteleville.
- Palvelusta löytyy esimerkiksi malleja ryhmäohjaukseen, tutorointiin, HOPS-ohjaukseen ja mentorointiin. Monet malleista on pyritty esittämään mahdollisimman käytännönläheisesti, jotta niitä voivat ottaa helposti käyttöönsä myös sellaiset henkilöt, joilla ei ole varsinaisia ohjausalan opintoja. Esimerkiksi ryhmäohjauksen mallia urasuunnitteluun on esitelty konkreettisesti askel askeleelta ensimmäisestä ryhmätapaamisesta viimeiseen.

Korkeakoulusta.fi tekee näkyväksi työtä, jota on tehty eri ESR-hankkeissa vuosina 2007-2013. Mukana oli yli kaksikymmentä hanketta. Sivuston avulla hankkeiden tulokset ovat käytettävissä senkin jälkeen, kun hankkeet päättyvät.

Korkeakoulusta.fi on tuotettu Koutsi-hankkeessa ja sen toteuttajia ovat Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia ja Turun yliopiston työelämäpalvelut. Muut ohjelmakauden korkea-asteen hankkeet osallistuivat kehitystyöhön ja sisällöntuotantoon. Palvelusta vastaa HY:n Palmenia.

[www.korkeakoulusta.fi](http://www.korkeakoulusta.fi)

Lisätietoja: projektipäällikkö Merja Ukkola, [merja.ukkola@helsinki.fi](mailto:merja.ukkola@helsinki.fi)

# ENNAKOINTITIEDON HYÖDYNTÄMINEN OHJAUSTYÖSSÄ

MAIJA NISKAVIRTA

PROJEKTISUUNNITTELIJA

PIRKANMAAN ENNAKOINTIPALVELU -HANKE

PIRKANMAAN ELY-KESKUS, ENNAKOINTIPALVELU

Opintojen suunnittelu on varsinainen tulevaisuusmatka. Ohjaustyöllä opiskelijaa voidaan auttaa näkemään erilaisia, mahdollisia ura- ja elämänpolkuja kurkistamalla yhdessä muuttuvaan tulevaisuuteen. Omien vaihtuuksien tunnistaminen ja vaihtoehtojen punnitseminen on ennakointia, jonka myötä opiskelija voi parhaimmillaan oivaltaa, mihin suuntaan hän haluaa opintojaan ja koko elämäänsä kuljettaa.

Mikä olisi juuri minulle sopiva ala ja ammatti? Kysymys on ollut tuttu meille kaikille. Viime vuosina yhä useampi on alkanut kysyä huolestuneena onko alallani töitä vielä viiden vuoden päästä. Suhdanteiden heilahtelut ja teknologiset harppaukset aiheuttavat monella alalla muutoksia jo opintojen aikana, sillä muutossykli on yhä kiivaampia. Miten osaisimme katsoa vuosien päähän, kun nykyhetken ymmärtäminenkin on jo vaikeaa? Toisaalta huojentavaa on, että moni osaaminen

ei vanhene hetkessä. Kokonaisuuksien ymmärtäminen, tiedon soveltaminen sekä tiimissä toimimisen taidot ovat haluttua osaamista suhdanteista tai rakennemuutoksista huolimatta.

Ennakointi ei ole tulevaisuuden ennustamista, vaikka ennusteita voidaankin käyttää ennakkoinnin työkaluna. Ennakointi on nykyhetken ja tulevaisuuden kehityskulkujen analysointia ja perusteltujen päätösten tekemistä analyysien pohjalta. Ennakkoinnin sijaan olisikin ehkä parempi puhua tulevaisuustiedosta, sillä tulevaisuus koskettaa meitä kaikkia, kun taas ennakointi jää terminä etäiseksi.

Ennakointi on nykyhetken ja tulevaisuuden kehityskulkujen analysointia ja perusteltujen päätösten tekemistä analyysien pohjalta.

Tulevaisuuden työmarkkinoita ja osaa- mistarpeita pohditaan globaalilla, kansallisella ja alueellisella tasolla sekä alakohtaisesti. Saatavilla on sekä määrällistä että laadullista

ennakointitietoa. Villeimpiin visioihin kannattaa tutustua kansainvälisten ennakkoin-

ti- ja tulevaisuusorientoituneiden organisaatioiden internetsivuilta. Tässä yhteydessä avaan enemmän vain kotimaisia tiedonlähteitä.

Jokaisessa maakunnassa työvoiman ja osaamisen ennakkointia pohditaan mm. maakuntaliittojen johdolla. Ennakointityössä ovat mukana mm. elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset, oppilaitokset sekä yrittäjäjärjestöt ja kauppakamarit. Kiinnostavia tilaisuuksia järjestää Helsingin seudulla mm. Ennakointikamari. Hienoa tulevaisuustyötä on tehty esimerkiksi Etelä-Suomen alueella toteutetussa Siivet ja juuret -työssä. Tämä tulevaisuustarkastelu palvelee etenkin alueen päätöksentekoa, mutta käytännöt ovat sovellettavissa myös ohjaustyön verkoston kehittämiseen.

Ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien iloksi on kehitteillä useita konkreettisia työkaluja liittyen erityisesti tulevaisuuden työmarkkinoihin. Syksyn 2013 aikana on tarkoitus saada julkiseen käyttöön työ- ja elinkeinohallinnon Ammattibarometri, joka havainnollistaa ammattien tulevaisuuden näkymiä. Tietokanta tarjoaa tietoa työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen kehityksestä sekä ennustaa työmarkkinatilannetta seuraavat puoli vuotta eteenpäin. Barometri perustuu TE-toimistojen tilastointiin sekä arvioihin noin 250 keskeisen työelämän ammatin kysyntänäkymistä ja työvoiman saatavuudesta. Tietokannassa on myös havainnolliset karttaesitykset, joiden avulla eri alueiden tilannetta on mahdollista vertailla koko Suomessa.

Yrityksiltä suoraan saatu palaute osaamistarpeista on korvaamatonta myös ohjaustyön verkostoissa.

Ennakointityötä tekevien perustyökaluihin kuuluvat myös mm. Foreammatti-palvelu, ETLA:n ja VATT:n työllisyysennusteet sekä työ- ja elinkeinoministeriön toimialapalvelu ja tilastotietopankki Toimiala Online. Yrityksiltä suoraan saatu palaute osaamistarpeista on korvaamatonta myös ohjaustyön verkostoissa. Hyvät käytännöt työelämäyhteyksien edistämiseksi tulee jakaa koko verkoston kesken. Useilla toimialoilla (mm. metsäala, biotalous, elintarviketeollisuus ja kaivosala) tehdään alan tulevaisuuden kehitystä ennakoivia raportteja ja selvityksiä, joihin kannattaa myös tutustua.

Korkeakoulutettujen ohjaus- ja neuvontatyötä tekevät ovat kieltämättä vaikean tehtävän edessä etsiessään kuhunkin tilanteeseen sopivaa ennakkointitietoa. Haasteena on valtavan tietomäärän hallinta ja oikean tiedon löytäminen. Ohjaustyötä

parhaiten palveleva tieto on usein hajautunut moneen eri raporttiin, tilastoon ja tutkimukseen. Erilaisia ennusteita ja näkemyksiä tulevaisuuden kehityksestä on yhdistettävä tarkoituksenmukaisiksi kokonaisuuksiksi. Ennakoinnin tietolähteitä hyödynnettäessä tulee myös tuntea skenaarioiden ja tilastojen taustalla vaikuttavat oletukset, erityissanasto ja tiedon lähteet. On muistettava, että ennakkointi ei ole objektiivinen kuva tulevaisuudesta, vaan yksi perusteltu näkemys mahdollisesta kehityksen suunnasta.

Pirkanmaalla on tehty työtä alueellisen ennakkoinnin kehittämiseksi mm. Pirkanmaan ennakkointipalvelu -projektin ja Pirkanmaan

ennakointiyhteistyön (Pilkahdus) alla. Keskeistä ennakointipalveluprojektissa on ollut lukemattomien tiedonlähteiden seulonta, tiedon arviointi, tiivistäminen ja tuominen oikeaan asiayhteyteen sekä ennakoivan työotteen edistäminen. Ennakointimateriaalia on käytetty mm. työvoimakoulutuksen suunnittelun tueksi. Projektin kohderyhmänä eivät suoranaisesti ole olleet ohjaustyötä tekevät, mutta hankkeen tulokset ovat sovellettavissa myös tälle kentälle. Hanke on tuottanut myös kiitellyn Ammattien tulevaisuuden näkymät -esitteen, jota on jaettu alueen oppilaitoksissa ja TE-toimistoissa.

Miten ennakointitietoa voisi hyödyntää paremmin ohjaus- ja neuvontatyössä? Tulevaisuuden työelämään valmistautumisen kannalta on tärkeää, että ennakointitietoa hyödynnettäisiin jo opintojen alkuvaiheissa. Sivuvaineet tekevät opinnoista oman näköisen ja niillä on merkittävä vaikutus työllistymiseen. Korkeakouluopiskelijoiden tulevaisuustietoisuuden lisääminen auttaa opiskelijoita arvioimaan omia toiminta- ja päätöksentekotapojaan. Tulevaisuusmatkaa varten tulee kerätä oikeanlaiset eväät reppuun, jotta matka olisi mielekäs. Eri vaihtoehtoja esittelemällä opiskelija voi nähdä aivan uudenlaisia tulevaisuudenkuvia. Mitä jos ryhdyinkin yrittäjäksi tai yhdistän rakkaan harrastuksen työhöni?

Ohjaustyössä kaivataan uudenlaista ennakointimateriaalia korkeakoulutettujen ohjauksen tueksi. Suurin osa käytössä olevasta tulevaisuustiedosta ei nykyisellään palvele oman henkilökohtaisen tilanteen peilaamis-

ta. Mikäli yhdistäisimme työmarkkinoita ja osaamistarpeita käsittelevän tulevaisuustiedon parhaimpiin ohjausmenetelmiin, käsisämme voisi olla helmi!

Mainio avaus tähän suuntaan on jo tehty: *Get a Life* -hanke on kehittänyt uusia ohjausmenetelmiä hyödyntäen tulevaisuusajattelua. Hanke on tuonut uraohjaukseen tulevaisuuden tutkimuksen menetelmien lisäksi myös pelillisyyden. Pelillisten menetelmien ja uuden teknologian hyödyntämisessä olemmekin vasta tien alkupäässä. Mahdollisuudet ovat rajattomat.

Sosiaalista mediaa, tiedon jakamista ja avointa dataa tulisi hyödyntää yhä voimakkaammin myös ohjaus- ja neuvontatyössä. Digitalisoituminen muuttaa ohjauksen tapoja ja luo aivan uusia sisältöjä. Paras neuvo ei aina löydy – eikä edes tarvitse löytyä – oman oppilaitoksen sisältä, vaan uraneuvontaa voi antaa tarpeen mukaan alan asiantuntija vaikkapa Kaliforniasta tai Shanghaisista. Paikasta riippumattoman uraohjauksen esimerkkejä on maailmalla jo olemassa.

Ohjaus- ja neuvontatyön tekijöiden tärkeänä tehtävä on kannustaa opintouraansa pohtivia katsomaan pitkälle tulevaisuuteen, kauas ja sivuille. Rohkeimmat kokeilevat monenlaista ja yhdistävät osaamistaan aivan uudella tavalla. Lohdullista on, että kaikkea ei voi ennakoida. Sattumalle on jätettävä sijaa. Kyky joustaa, luopua ja oppia uutta korvaavat kristallipallon. Myönteisen vireen ja innostuksen ylläpitäminen on parasta ennakointia oman opintouran varrella.



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# ENNAKOINTITIEDON JA UUDEN AJAN URAOHJAUKSEN LÄHTEITÄ

Tulevaisuuskeskustelusta kiinnostuneiden kohtaamispaikka  
[www.foresight.fi/](http://www.foresight.fi/)

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko Suomen tulevaisuuden haasteista ja mahdollisuuksista  
[www.2030.fi](http://www.2030.fi)

Kansallisen tason osaamistarpeiden ennakointiaineistoa tuottaa Opetushallitus  
[www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi)

Työ- ja elinkeinoministeriön TEM Toimialapalvelu. Sivuille on koottu raportteja toimialojen ja alueiden kehitysnäkymistä sekä Toimiala Onlinen laaja tilastoaineisto, jossa esitetään mm. työllisyysennusteet ja kasvuyritystietokanta.  
[www.temtoimialapalvelu.fi](http://www.temtoimialapalvelu.fi)

Tietoa ammattien työllisyysnäkymistä ja osaamistarpeista.  
[www.foreammatti.fi](http://www.foreammatti.fi).

Lisätietoja palvelusta voit katsoa julkaisun kolmannesta osasta löytyvästä vipukortista.

Siivet ja juuret - laajan metropolialueen tulevaisuustarkastelu.  
Miltä näyttää vuonna 2040?  
<http://etelasuomentulevaisuus.net>

Pirkanmaalainen ennakointiyhteistyö Pilkahdus  
[www.pilkahdus.fi](http://www.pilkahdus.fi)

Pirkanmaan ennakointipalvelu -projektin julkaisut  
[www.pilkahdus.fi](http://www.pilkahdus.fi) → Projektit → Pirkanmaan ennakointipalvelu

Esimerkkejä uudelaista, globaaleista uraohjauspalveluista verkossa.  
[www.pivotplanet.com](http://www.pivotplanet.com)  
<http://advise.ly>

Korkeakouluopiskelijoille ja uraohjaajille kehitetty urasimulaatio,  
[www.getalife.fi](http://www.getalife.fi).  
Lisätietoja simulaatiosta voit katsoa julkaisun viidennestä osasta löytyvästä vipukortista.

Alueellisia ennakointisivustoja  
[www.oph.fi](http://www.oph.fi) → Tietopalvelut → Ennakointi → Ennakoinnin sähköinen tietopalvelu  
ENSTI → Alue-ennakointi → Alueellisia ennakointisivustoja



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# FOREAMMATTI

[www.foreammatti.fi](http://www.foreammatti.fi)

ForeAmmatti on alueelliseen työmarkkinatietoon perustuva sähköinen palvelu, joka tarjoaa ammattikohtaista tietoa alueen työmarkkinatilanteesta, ammateissa vaadittavasta osaamisesta sekä alueen osaamistarpeiden kehittymisestä. Tiedot perustuvat mm. Tilastokeskuksen tilastoihin, työpaikkailmoitusten analyysiin ja Foredata Oy:n asiantuntijoiden tekemiin ennusteisiin. Lisäksi palvelun taustalla on koko ajan jatkuva kehitystyö työ- ja elinkeinohallinnon viranomaisten kanssa.

Palvelu soveltuu uran eri vaiheissa oleville henkilöille, mm. työnhakijoille, ammatinvaihtoa harkitseville ja valmistumisvaiheessa oleville. Palvelua voi hyödyntää ohjaustilanteissa pohdittaessa tulevaisuuden näkymiä ja työmarkkinatilannetta.

## ARVIOITA

*Mielestäni työkalun avulla on helppo hahmottaa ammatteja/ammattinimikkeitä, sitä, millaista työ on, osaamisvaatimuksia, työllistymismahdollisuuksia eri alueilla, palkkatasoa, vaadittavaa koulutustasoa, kilpailutilannetta työmarkkinoilla jne.*

*Työkalu palvelee eri vaiheissa olevia henkilöitä ja se sopii eri koulutusasteille (yläkoulu, lukio, ammatillinen koulutus, korkeakoulu).*

*Työkalu on erittäin helppokäyttöinen ja mielenkiintoinen.*

(Tulevaisuuden urapolut -valmennukseen osallistuneet)

## MUITA SAMANTYYPPISIÄ TYÖKALUJA

**Ammattibarometri** kertoo keskeisten työelämän ammattien lyhyen aikajänteen kehitysnäkymistä ja työvoiman saatavuusnäköistä. Ammattibarometrit laaditaan alueellisesti TE-toimistojen ja ELY-keskusten yhteistyönä. Lisätietoja voi kysellä paikallisilta TE-toimistoilta.

### Sijoittumis- ja uraseurannat

Useat korkeakoulut seuraavat valmistuneiden työelämään sijoittumista sijoittumis- ja uraseurantakyselyillä. Lisätietoa ura- ja sijoittumisseurantakyselyistä voit lukea julkaisun kolmannesta osasta löytyvästä vipukortista.

# TYÖELÄMÄORIENTAATION TUKEMINEN KORKEAKOULUOPINNOISSA

MIRA LEHTI

PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ

VIPUA JA VETOA TÖIHIN! -PROJEKTI

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

ARI KOSKI

KOULUTUSPÄÄLLIKKÖ

KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS BRAHEA

TURUN YLIOPISTO

Korkeakouluista valmistuu eri alojen asiantuntijoita työelämän tarpeisiin. Ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmissa ja opintojen ohjauksessa puhutaan opiskelijan ammatillisesta kasvusta ja yliopistoissa vastaavasti asiantuntijana kasvusta. Asiantuntijuuteen kasvamisen haasteena on useilla koulutusaloilla tutkintojen laaja-alaisuus: moni korkeakoulututkinto ei valmista suoraan tiettyyn ammattiin, vaan opiskelijan tulee löytää oma asiantuntijuusalueensa kiinnostustensa ja vahvuuksiensa avulla työelämän tarpeisiin peilaten. Viime vuosina asiaan on paneuduttu korkeakoulujen ohjauksen kehittämisesä ja pyritty löytämään ratkaisuja opiskelijan työelämäorientaation tukemiseen.

Penttinen ym. (2011) ovat määritelleet työelämäorientaation seuraavasti:

*Työelämäorientaatio on käsite, jonka avulla jäsenämme työtä ja työelämää koskevaa ohjauksellista lähestymistapaa korkeakoulutuksessa. Se rakentuu kolmesta osa-alueesta:*

*yksilöllinen työelämäsuhte, työelämä tiedot ja -taidot, ja työllistymisvalmiudet. Jäsennystä voidaan käyttää apuna silloin, kun tuotetaan erilaisia ohjauksellisia tekoja koulutuksessa ja opiskelijan opintopolulla. Se on kuitenkin myös itsessään väline, jonka avulla opiskelijan on mahdollista ymmärtää ilmiön moninaisuus ja rakentaa omaa työelämäorientaatiotaan.*

Ammattikorkeakoulututkinnoissa kuten myös ns. professionaalien yliopistotutkinnoissa (esimerkiksi opettajankoulutus, lääketiede, sosiaalityö) työelämälähtöisyys on sisäänkirjoitettu opetussuunnitelmaan. Työelämäorientaation kehittämistarve koskettaa ennen kaikkea korkeakoulujen generalistialoja, joilta opiskelijat eivät valmistu suoraan tiettyyn ammattiin. Erityisesti näillä aloilla on tärkeää tutustua erilaisiin uravaihtoehtoihin ja pohtia ohjatusti omia suuntautumisvaihtoehtoja. Ohjaajan tehtävänä on ennen kaikkea kirkastaa tutkinnon tavoitteet ja tehdä opiskelijalle näkyväksi opinnoissa syntyvä osaaminen. Monesti teoreettisi-

na pidetyt kurssit sisältävät myös työelämän kannalta relevantteja tietoja ja taitoja, mutta opiskelijan on hankala tunnistaa niitä. Opetussuunnitelman kannalta onkin keskeistä tutkinnon ja sen sisältämien opintokokonaisuuksien osaamistavoitteiden määrittely, jotta opiskelija ymmärtää, mitä hän osaa ja pystyy myös viestimään siitä työnantajalle riittävän konkreettisesti.

Työelämäorientaation tukeminen edellyttää korkeakoululta pedagogisia ratkaisuja. Penttinen ym. toteavat, että opintopolulla tarvitaan paikkoja, joissa opiskelija voi pohdita omia kiinnostuksen kohteitaan sekä arvioida omaa osaamistaan ja sen kehittymistä. He esittävät myös, että työelämäorientaatio tulisi kytkeä HOPS-prosesseihin.<sup>1</sup>

Edellä esitetyt ajatukset olivat lähtökohtana Työelämäorientaatio-työpajassa, joka järjestettiin Vipua ja vetoa töihin! -hankkeen Tulevaisuuden urapolut -valmennuksessa keväällä 2013. Tämä artikkeli pohjautuu työpajan työskentelyyn. Työpajassa pohdittiin ohjaajien kesken, mitä erilaisia työelämäyhteistyön muotoja korkeakouluopintoihin sisältyy ja mitä konkreettisia tilanteita opiskelijan opintopolulta löytyy oman työelämäorientaation reflektomiselle. Tavoitteena oli löytää ohjaajalle hyviä toimintamalleja, jotka tukevat opiskelijan työelämäorientaation rakentumista opintojen aikana.

## HOPS-OHJAUS TUKEE TYÖELÄMÄORIENTAATIOTA

Työpajaan osallistuneet ohjaajat pitivät tärkeänä, että työelämäorientaatio kytketään opiskelijan henkilökohtaiseksi prosessiksi

ja sen tarkastelu tapahtuu osana HOPS-ohjausta, koska HOPS tarjoaa valmiin ohjausprosessin, joka kulkee opintopolun läpi. HOPS-keskustelujen tavoitteena on reflektoida opiskelijan kokemuksia omasta osaamisesta, opintojen sisällöistä ja työelämän viesteistä, jotta opintojen suunnitteluun ja valintojen tekemiseen saadaan oikeat sisällöt.

Jotta HOPS-prosessi tukisi opiskelijan urapohdintaa, ohjaajan on tunnistettava työelämäorientaatio ja urasuunnitelmat osaksi HOPS-keskustelujen sisältöä. HOPS-keskustelu tarjoaa tilaisuuden esimerkiksi erilaisten työelämäjaksojen purkamiselle ja kertyneen osaamisen tunnistamiselle. Osallistujat kertoivat, että HOPS-keskustelu on viime vuosina pyritty suuntaamaan yhä enemmän kehityskeskustelun omaiseksi, mikä vahvistaa erinomaisesti ajatusta tavoitteiden asettamisesta ja tavoitteiden toteutumisen seuraamisesta. Oman ammatillisen identiteetin ja kiinnostuksen kohteiden etsiminen sekä työelämään liittyvien tavoitteiden asettaminen on vastuunottoa oman tulevaisuuden suunnittelusta.

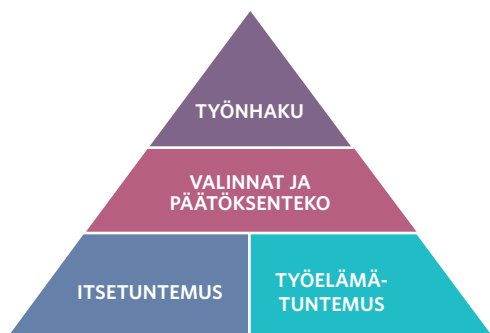
On esitetty, että HOPS-keskustelu tulisi käydä vähintään opintojen keskeisissä nivelvaiheissa, eli noin kolme kertaa opintojen aikana. Näin se tukee opiskelijan ammattitai asiantuntijaidentiteetin kasvua parhaalla mahdollisella tavalla. Yliopistossa tämä tarkoittaa HOPS-keskustelua opintojen alussa, kandidaatti- ja maisteritutkintojen taitteessa sekä opintojen lopussa ja ammattikorkeakouluissa vastaavasti vuosittain.

<sup>1</sup> Penttinen ym. 2011.



## TYÖELÄMÄORIENTAATIO SYVENEÉ OPINTOJEN AIKANA

Työpajassa käytettiin keskeisenä jäsenyyksenä urakolmiomallia<sup>2</sup>, joka rakentuu neljästä urahallinnan osa-alueesta:



- Itsetuntemus: tieto omista vahvuuksista, taidoista, kiinnostuksen kohteista ja arvoista
- Työelämätuntemus: tieto oman alan työmarkkinoista ja osaamisvaatimuksista
- Päätöksenteko: kyky tehdä opintoja ja työuraa koskevia valintoja ja päätöksiä, rajata vaihtoehtoja ja priorisoida tekemisiään sekä aikatauluttaa niitä
- Työnhaku: työnhakuun liittyvät taidot

Opiskelijan itsetuntemus ja työelämä tieto- us kehittyvät ja syvenevät opintojen aikana, kunhan opintoihin on sisällytetty suunnitelmallisesti kehitystä tukevia elementtejä. Ne luovat pohjan opiskelijan kyvyille tehdä päätöksiä tulevien opintojen painotuksista. Nii-

<sup>2</sup> Itkonen & Layne 2009. Alkuperäinen malli on kehitetty Florida State Universityssä, ks. esim. Sampson ym. 2004.

den pohjalta myös määritellään tavoitteet HOPS-keskustelussa.

Kolmion huipulle sijoitettu työnhaku-pal- lanen voidaan nähdä paitsi konkreettisina työnhaun taitoina myös opiskelijan itsetun- temuksen, työelämätuntemuksen ja eri pää- tökset yhteen sitovana tekemisenä. Työnha- kutaitoihin valmennetaan opintojen aikana esimerkiksi ura- ja rekrytointipalveluiden järjestämällä CV-klinikoilla, työnhaun te- hokursseilla tai uraryhmissä. Käytännössä työnhakua harjoitellaan harjoittelupaikkoja ja kesätöitä haettaessa. Työnhaussa konk- retisoituu, millaisia töitä opiskelija hakee omien vahvuuksiensa ja suuntautumispää- töstensä perusteella ja kuinka hän siinä on- nistuu. Onko opiskelijalla realistinen kuva siitä, minkä tasoisia töitä ja mistä hän voi niitä hakea?

Toisaalta koko urakolmion voi nähdä kor- keakoulun vastuukysymyksenä opiskelijoi- den työllistymisestä. Opintojen aikana tulisi eri keinoin rakentaa työelämään siirtymiselle vankka perusta ammatillista itsetuntemus- ta vahvistaen ja työelämään tutustuen; täs- sä kokonaisuudessa konkreettiset työnhaku- taidot ovat enää piste i:n päälle. Seuraavassa esitämme joitakin työelämäorientaatiota tu- kevia toimintatapoja HOPS-prosessiin ni- vottuna.

## ALKUVAIHE

Opintojen alkuvaiheessa kehityskeskuste- lussa keskitytään ennen kaikkea opiskeli- jan omiin lähtökohtiin ja opiskelua koske- viin tavoitteisiin. Urahallinnan osa-alueista opintojen alkuvaiheessa ovat tärkeitä eri- tyisesti opiskelijan itsetuntemus ja työelä-

mätuntemus. Työelämäorientaation näkökulmasta opintojen alkuvaiheen keskeinen osaamistavoite on tarjota opiskelijalle riittävä ymmärrys opintojen tarjoamista urapoluista ja -vaihtoehdoista. Näin opiskelija pystyy opintojensa edetessä tekemään riittävän tiedoin perusteltuja päätöksiä sivuaineista, linjavalinnoista ja suuntautumisesta.

Hyviksi havaittuja työelämäkontaktien muotoja tässä vaiheessa opintoja ovat esimerkiksi substanssiaineiden kursseille sisällytetyt alumnien puheenvuorot ja luennot tai vierailut oman alan työpaikoille. Joissakin korkeakouluissa opiskelijaryhmä saa työelämäkummin, joka tekee työelämää tutuksi opiskelijoille. Myös työelämäteemapäivät ja harjoittelupaikkojen tarjoajien lyhyet tietoisut auttavat opiskelijaa ymmärtämään erilaisia urapolkuja, joita opinnot mahdollistavat.

Jo opintojen alkuvaiheessa voidaan aloittaa osaamisportfolion (perinteinen kansio tai e-portfolio) rakentaminen, jonka avulla opiskelija voi tehdä näkyväksi oman osaamisensa karttumisen. Opiskelijoita voi kannustaa myös rakentamaan suunnitelmallisesti omaa ammatillista profilia esimerkiksi LinkedIn-palveluun. Ohjauskeskustelussa erilaisten työelämäkontaktien kokemuksia tulisi purkaa ja peilata samalla opiskelijan kiinnostuksiin, tavoitteisiin ja opintosuunnitelmaan.

Iso päätös tässä nivelvaiheessa on erikoistumisen tai suuntautumisen valinta.

Kysymysten avulla opiskelijaa ohjataan pohtimaan työelämäorientaation kannalta keskeisiä asioita:

- Miksi tulin opiskelemaan tätä alaa?
- Miten hyvin tunnen omanalani erilaisia uramahdollisuuksia?
- Mikä minua kiinnostaa? Mitä minä haluan?
- Mitkä ovat vahvuuteni? Missä haluan kehittyä?

## KESKIVAIHE

Opintojen keskivaiheessa valintojen tekeminen ja päätöksenteko ovat ajankohtaisia. Ohjauskeskustelussa katsotaan sekä taakse päin että tulevaisuuteen: toisaalta tarkastellaan, ovatko opinnot olleet sitä mitä opiskelija on toivonut ja mistä hän on kiinnostunut, ja toisaalta pohditaan, avaaako tämä opinnot sellaiset uramahdollisuudet, jotka opiskelijaa kiinnostavat. Edelleen on tärkeää tukea opiskelijaa tunnistamaan vahvuutensa ja määrittelemään itselleen kehitystavoitteita.

Iso päätös tässä nivelvaiheessa on erikoistumisen tai suuntautumisen valinta. Ohjaajan tulisi tuntea korkeakoulun ja koulutusohjelman tai oppiaineen tarjoamien työelämäkurssien ja -palveluiden valikoima siinä määrin, että hän voi kertoa erilaisista mah-

dollisuuksista opiskelijalle, joka pohtii omaa suuntautumistaan. Lisäksi itsetuntemuksen kannalta esimerkiksi Thomas-henkilöarvioinnin tyypiset työkalut voivat auttaa opiskelijaa pohtimaan itselleen sopivia uravaihtoehtoja ja tekemään suuntautumista koskevia päätöksiä.

Työelämäntuntemuksen kannalta tässä vaiheessa opiskelijaa on ohjattava jo syvemmälle työelämän kysymyksiin. Projektityöt, mentorointiohjelmat ja erilaiset työelämäjaksot ovat esimerkiksi hyviä vaihtoehtoja, jos niitä ei sisälly pakollisiin opintoihin tai opiskelijan valinnaisiin suunnitelmiin. Projektityöt voivat olla työelämän toimeksiantoja, joita opiskelijat toteuttavat ja ratkovat joko moniammatillisesti tai oman alan opiskelijaryhmässä oppien samalla mm. tiimitaitoja, työnjakoa ja aikataulutusta.

Joissakin korkeakouluissa järjestetään mentorointitoimintaa, josta on erittäin hyviä kokemuksia opiskelijan asiantuntijaiden titeetin kehittymisen kannalta. Mentorin näkemykset mahdollisista urapoluista ja työelämän kannalta olennaisista asiantuntijuuksista ja taidoista sekä konkreettinen apu esimerkiksi työhakemusten kirjoittamisessa tai potentiaalisten työnantajien osoittamisessa on ollut monelle opiskelijalle iso apu ja tukenut päätöksiä opintojen suuntaamisesta. Ammattikorkeakouluissa työelämän harjoittelujaksot ja yliopisto-opinnoissa kandidaattitutkielman tekeminen ovat kokemuksia, jotka tarjoavat selkänöjaa opiskelijan päätöksille.

Ohjaajan tulisi ohjata opiskelijaa pohtimaan seuraavia työelämäorientaation kannalta keskeisiä kysymyksiä:

- Mitkä ovat vahvuuteni? Missä haluan kehittyä?
- Mihin haluan suuntautua? Onko tarvetta suunnanmuutokselle?
- Millainen työ minua kiinnostaa?

## LOPPUVAIHE

Opintojen loppuvaiheessa työelämäorientaation painopiste siirtyy yhä vahvemmin työllistymisen kysymyksiin ja työelämäsuhteiden vahvistamiseen. Opiskelijan tulisi saamiensa työelämäkokemusten perusteella tunnistaa työllistymismahdollisuutensa omalla asiantuntijuusalallaan.

Loppuvaiheen työelämäorientaation muotoihin voi sisältyä jo hieman vaativampia asiantuntijatehtäviä. Harjoittelu, projektityöt, opinnäytetyön tai gradun tekeminen ovat asiantuntijuuden vahvistamisessa ja sen osoittamisessa keinoja ylitse muiden. Työelämäkysymyksiä voi myös pohtia esimerkiksi mentorointiohjelmassa tai korkeakoulun uraryhmässä. Mentorin tai vertaisryhmän kanssa opiskelija voi peilata omaa asiantuntijuuttaan ja opetella siitä viestimistä.

Oman osaamisen markkinointiin voi panostaa myös itsenäisesti esimerkiksi luomalla LinkedIn-profiilin ja rakentamalla sosiaalisen median verkostoa. Viimeistään tässä vai-

heessa opiskelijan on hyvä työstää oma CV ja työhakemus pohja kuntoon sekä hankkia preppausta työhaastatteluja varten, jotta hän pystyy ilmaisemaan selkeästi omat vahvuutensa ja asiantuntijuutensa. Ura- ja rekrytointipalvelut järjestävät tyypillisesti näihin liittyviä koulutuksia tai CV-klinikoita.

Työelämäorientaation kannalta keskeiset kysymykset, joita opiskelija tulisi ohjata pohtimaan:

- Mihin olen suuntautunut? Minkä aiheen asiantuntemusta minulla on?
- Miten opinnäytetyö/pro gradu -työ syventää asiantuntemustani?
- Mikä on minulle työssä tärkeää? Mitkä arvot ohjaavat työnhakuani?
- Miten haen töitä? Mitä kontakteja voin hyödyntää työhaussa?

## KOHTI SUUNNITELTUA KOKONAISUUTTA

Työpajan osallistujat alleviivasivat kaikkien työelämäjaksojen osalta palautekeskustelun tärkeyttä, jotta opiskelija oikeasti ymmärtää, millaista kokemusta nuo jaksot ja työelämäkontaktit ovat hänelle kerryttäneet sekä miten ne tukevat hänen itsetuntemustaan ja työelämäntuntemustaan. Tässäkin yhteydessä korostuu osaamistavoitteiden määrittelyn tärkeys, jotta opiskelija ymmärtää työelämäjakson tarkoituksen, pystyy seuraamaan tavoitteiden toteutumista ja kykenee peilaamaan työelämäjakson tuottamia kokemuksiaan niihin.

Koska ohjausresurssit ovat usein niukat, HOPS-ohjauksen lisäksi vertaisryhmän hyödyntäminen kokemusten reflektoinnissa on koettu hyödylliseksi. Työelämäjaksojen yhteinen purku vertaisryhmän kesken joko verkko-oppimisympäristön keskusteluissa, harjoittelukokemuksista pidettyjen blogien kautta tai oman tutorryhmän tapaamisissa nostettiin esiin hyvinä käytäntöinä.

Työelämäorientaation rakentamisessa tarvitaan tahtoa ja toimeliaisuutta, mutta myös aikaa ja kärsivällisyyttä. Ideaalitulanteessa työelämäorientaatio on kiinteä osa opetussuunnitelmaa ja korkeakoulun ohjausjärjestelmää, jolloin konkreettiselle työelämäyhteistyölle ja asiantuntijana kasvulle on opintopolulla omat suunnitellut paikkansa, jotka myös opiskelija tunnistaa. Ei pidä unohtaa myöskään opiskelijoiden opintojen aikaista muuta työntekoa, joka palvelee ainakin yleisten työelämävalmiuksien kehittymistä. Ohjaajan tulisikin tunnistaa myös opiskelijan mahdollinen aiemmissa opinnoissa, järjestötoiminnassa tai kesätöissä kertynyt osaaminen ja ohjata opiskelija tutustumaan korkeakoulun hyväksilukuprosesseihin.

Jos koulutusohjelman tai oppiaineen työelämäorientaatiossa on kehitettävää, uudistukset kannattaa nivoa osaksi opetussuunnitelmatyötä. Hedelmällisintä olisi edistää oppiaine-, koulutusohjelma- tai laitostasolla suunnitelmallista sidosryhmätyötä, jolloin työelämäyhteistyö tulisi rakenteellisemmaksi osaksi opetussuunnitelmatyötä. Joissakin korkeakouluissa tai niiden yksiköissä on tehty yrityskummi- tai työnantajakumppa-

nuussopimuksia, joissa on sovittu tietyistä vuosittaisista yhteistyötoimista. Sovittuina asioina ovat voineet olla esimerkiksi vuosittaiset harjoittelupaikat, toimeksiantoprojektit ja opinnäytetyöt, ja vastaavasti työnantaja on tarjonnut tietoa oman alansa kehityksestä ja työmahdollisuuksista. Mikäli ohjaaja tai opettaja tuntee jäävänsä yksikössään yksin työelämäorientaation edistämässä, kannattaa työelämäyhteistyön palasia integroida rohkeasti opettajan omiin opintojaksoihin ja ottaa urakysymyksiä esiin HOPS-ohjauksessa. Hyvät käytännöt usein leviävät ajan myötä ja työelämäyhteistyön kehittämiseksi on aina korkeakouluopiskelijoiden vankka tuki.

## LÄHTEET

Itkonen, L. & Layne, H. 2009. TEO:lla työelämään. Uraohjauksen uusia malleja. Teoksessa Rahkonen, A.; Isola, M. & Wennström, M. (toim.) W5W2-pilotoinnilla kohti oppimisen kumuloitumista. Oulun yliopiston opetuksen kehittämissyksikön julkaisuja. Dialogeja 12.

Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2012. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulussa. Aikuiskasvatus 1/2012. Elektroninen versio luettavissa rajoitetusti: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1527485>.

Penttinen, P.; Skaniakos, T.; Lairio, M. & Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? Aikuiskasvatus 2/2011. Elektroninen versio luettavissa rajoitetusti: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1507455>.



# TOIMINTAMALLEJA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN TUKEMISEEN

## PROJEKTIÄSSÄT

Turun kaupungin ja turkulaisten korkeakoulujen yhteinen Projektiässä- valmennus kehittää korkeakouluopiskelijoiden projektinhallinta-, tiimityö- ja työelämävalmiuksia. Valmennuksen pääpaino on yrittäjien sekä yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin työnantajien tarjoamissa toimeksiannoissa. Se tarjoaa toimeksiantajiksi mukaan lähteville mahdollisuuden hyödyntää opiskelijoiden osaamista.

Kuhunkin toimeksiantoon kootaan 3-5 yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijan monialainen ryhmä niin, että eri alojen opiskelijoiden osaaminen palvelisi mahdollisimman hyvin toimeksiannon toteutusta ja täydentäisi toisiaan. Mukana on myös ulkomaisia vaihto- ja tutkinto-opiskelijoita, jotta heidän asiantuntemuksensa kielestä, kulttuurista ja toimintatavoista saadaan hyödynnettyä esimerkiksi yritysten kansainvälistymistä edistävissä toimeksiannoissa.

Valmennuksen uutuusarvo on monialaisuudessa ja kotimaisten ja ulkomaisten yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden vahvuuksien yhdistämisessä. Opiskelijat oppivat toimimaan monialaisissa tiimeissä ja hyödyntämään erilaisia ongelmien ja ideoinnin ratkaisu- ja lähestymistapoja. Valmennus ajoittuu lukukauteen alkaen opiskelijahaudalla syyskuussa, jatkuen lähipäivillä marras-, joului- ja helmikuussa ja päättyen maaliskuuhun vaihteessa tulosten esittelyyn. Valmennus on suunniteltu ja käynnistetty vuonna 2011 opetus- ja kulttuuriministeriön ja Turun kaupungin rahoituksella, ja sitä jatketaan vuodesta 2014 kaupungin ja korkeakoulujen rahoituksella.

Lue lisää: [www.projektiassat.fi](http://www.projektiassat.fi)

## MUITA HYÖDYLLISIÄ TOIMINTAMALLEJA

### Demola

Demolan toimintaidea on yksinkertainen: Yritykset antavat Demolaan omia ideoitaan opiskelijoiden kehitettäväksi, ja opiskelijat etsivät niihin ratkaisuja yhdessä yritysten omien asiantuntijoiden kanssa. Yritys saa uusinta tietoa ja tuoreita ideoita. Opiskelijat hankkivat kokemuksia aidoista yritysprojekteista ja pääsevät kehittämään tulevaisuuden tuotteita ja palveluja.

Lue lisää: [www.demola.fi](http://www.demola.fi)

### Ekskursioprojekti

Turun ammattikorkeakoulussa toteutettavalla ekskursioprojektilla opiskelijat järjestävät ohjatusti ekskursioita ja vierailuluentoja heitä kiinnostaville työnantajille. Tavoitteena on tutustua omalta alalta valmistuneiden työn sisältöön, osaamisvaatimukseen, palkkaukseen yms. Ekskursioprojektia on toteutettu omana opintojaksonaan tai opintojakson osana esimerkiksi tekniikan ja liiketalouden koulutusohjelmissa. Ekskursioita järjestessään opiskelijat saavat kokemusta yhteydenotoista työnantajiin, ja vierailujen sisällön avulla heille syntyy kuva tavoiteammattista ja siinä tarvittavasta osaamisesta.

Lisätietoja: lehtori Mikko Niskanen, Turun ammattikorkeakoulu

## **Mentorointiohjelma**

Mentorointiohjelmassa opiskelija pääsee pohtimaan työelämää, työnhakua ja omaa osaamistaan työelämässä olevan mentorin kanssa. Mentori on yleensä korkeakoulun alumni, joka haluaa jakaa työelämäkokemustaan ja -näkemystään sekä ammatillisia verkostojaan valmistumassa olevalle opiskelijalle.

Turun yliopiston mentorointiohjelmassa pääosassa ovat mentorointiparien omat itsenäiset tapaamiset. Tapaamisissa opiskelija ja mentori käsittelevät työelämään siirtymiseen ja oman alansa työelämävalmiuksiin liittyviä teemoja. Työskentelyyn sisältyy myös yhteisiä seminaareja ja työskentelyä tukeva mentorointiopas. Mentorointiohjelma kestää vuoden ajan, mutta onnistunut mentorointisuhde voi kestää pidempäänkin varsinaisen ohjelman päätyttyä.

Lisätietoja esimerkiksi Turun yliopiston mentorointitoiminnasta löytyy internetsivuilta [www.utu.fi](http://www.utu.fi) → Palvelut → Alumneille → Mentorointi.









## OSA IV

MONIPUOLISET PALVELUT  
URAVALINTOJEN TUKENA

# VERKOSTOT OHJAAJAN TYÖVÄLINEENÄ

SARI HAATAJA

PROJEKTIVASTAAVA  
VIPUA JA VETOA TÖIHIN! -PROJEKTI  
TAMPEREEN YLIOPISTON URA- JA REKRYTOINTIPALVELUT

Tulevaisuuden työelämää visioitaessa yhtenä keskeisenä tekijänä nousee esiin verkostojen rooli. Työn tekemisen tapojen uskotaan muuttuvan tulevaisuudessa entistä verkostomaisemmiksi, jolloin konkreettiset työyhteisöt tai työn tekemisen ajat ja paikat vaihtelevat nykyistä enemmän eri työtehtävien, asiasisältöjen tai projektien mukaan. Vakiintuneiden työryhmien tai tiimien sijaan työskentely tapahtuu usein tietyn asian ympärille muodostuneissa verkostoissa, joissa erilaiset asiantuntijat jakavat ja yhdistävät osaamistaan tuottaen näin uudenlaista tietoa tai synnyttäen uudenlaista asiantuntijuutta. Globaalissa toimintakentässä verkostot ylittävät yhä useammin myös valtioiden rajat ja aikavyöhykkeet.<sup>1</sup>

Sähköisten työvälineiden ja sosiaalisen median myötä omat verkostomme ovat yhä näkyvämpiä ja sitä kautta ehkä helpommin hyödynnettävissä. Uudet välineet voivat auttaa tulevaisuuden tekijöitä tutustumaan oman alan asiantuntijoihin, tuomaan omaa osaamistaan esiin potentiaalisille työnantajille ja pohjustamaan omaa työuraansa jo opiskeluaikana. Toisaalta sosiaalisen median kautta voi helposti keskittyä enemmän

verkoston kokoon kuin sen laatuun. Se on työkalu, jota tulee osata myös käyttää omiin tarkoituksiinsa nähden oikein.

Ohjaustyötä korkeakoulutettujen työelämäkysymysten parissa tekevät eivät itsekään ole neutraaleja työelämän muutokselle, joten työn tekemisen kehityssuunnat näkyvät luonnollisesti myös ohjaajan arjessa. Toki verkostot ovat aina olleet ohjaustyössä tärkeitä, mutta nykypäivän tietotulvassa ja osaamisvaatimuksissa myös ohjaajalle voi syntyä tunne, että hänen pitäisi olla ollen alan asiantuntija pysyäkseen ajan hermolla ja voidakseen parhaiten auttaa asiakkaitaan.

*Listoja tulevaisuudessa tarvittavista osaamisista tulkitaan usein yksilöiden näkökulmasta. Puhe tulevaisuuden osaamistarpeista synnyttääkin helposti kuvan työelämän superyksilöistä. Yhden ihmisen ei kuitenkaan tarvitse osata kaikkea – tulevaisuudessakaan. Sen sijaan ryhmän ja verkoston pitää osata laajasti ja syvästi. Tulevaisuudessa on keskeistä koota verkostojen avulla erilaisia osaamiskombinaatioita.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Ks. visioita työelämästä vuonna 2030, Alasoini ym. 2012.

<sup>2</sup> Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 13.

## VAIN MUUTOS ON PYSYVÄÄ

Korkeakoulutettujen määrä on kasvanut viime vuosikymmeninä kovaa vauhtia, ja korkeakoulutuksen rakenteellinen uudistaminen näyttää olevan jatkuvassa liikkeessä. Ammattikorkeakoulu-uudistus 1990-luvulla muutti korkeakoulukenttää ja korkeakoulutettujen määrää merkittävästi. Nykyään ammattikorkeakouluissa voi suorittaa perustutkinnon lisäksi myös ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Yliopistoissa suoritettujen tutkintojen määrä on myös kasvanut, osaksi Bolognan prosessin mukaisen kaksiportaisen tutkintorakenteen myötä. Myös tohtoreita valmistuu nyt enemmän kuin koskaan aikaisemmin.<sup>3</sup>

Korkeakoulujen sisällä on tapahtunut suuria rakenteellisia uudistuksia, joissa organisaatiouudistusten lisäksi myös tutkintojen sisältöjä, opiskelumenetelmiä ja opetuksen järjestämisen tapoja on päivitetty järjestelmällisesti. Uudistusten yhteydessä tehdyt ratkaisut voivat kuitenkin erota huomattavasti eri korkeakoulujen välillä. Kaikkien muutosten perässä pysyminen voi olla haastavaa jo pelkästään korkeakoulusektorin sisällä, muista toimijoista puhumattakaan.

Aiemmin hankittua osaamista halutaan huomioida korkeakouluopinnoissa entistä enemmän, opintojen mahdollisia siirtymiä halutaan joustavoittaa ja opintojen etenemistä pyritään tukemaan monipuolisilla opiskelumahdollisuuksilla ja suoritusmuodoilla. Korkeakouluopiskelijoita kannustetaan liikkuvuuteen niin omassa maassa kuin glo-

baaleilla koulutusmarkkinoillakin, yhä useammin alempi tutkinto suoritetaan eri korkeakoulussa tai jopa eri maassa kuin ylempi tutkinto. Opiskelijoille tarjotaan myös laajalti mahdollisuuksia suorittaa tutkinnon osia myös muissa korkeakouluissa. Opiskelun rahoitukseen liittyvät säädökset ovat nekin muuttuneet vauhdilla muodostaen opiskelulle yhtä tiukempia raameja, joista ohjaustyötä tekevien olisi hyvä olla selvillä.

Korkeakoulututkinnon suorittaminen ei muuta sitä tosiasiaa, että työelämä vaatii osaamisen säännöllistä päivittämistä. Myös yhteiskunnan rakennemuutokset tai henkilökohtaisen elämän käänteet luovat usein tarvetta uravalintojen uudelleen suuntaamiselle. Korkeakoulut haluavat myös tarjota alumneilleen mahdollisuuden palata omaan korkeakouluun päivittämään tutkintoaan tai laajentamaan osaamistaan. Perinteisen täydennyskoulutuksen rinnalle osaksi korkeakoulutuksen kokonaisuutta onkin korkeakoulutetuille suunniteltu mm. oppisopimustyyppistä koulutusta ja erilaisia erikoistumiskoulutuksia, myös avointa korkeakouluopetusta on kehitetty voimakkaasti. Työttömyysturvaa on uudistettu opiskelun osalta, ja monelle työttömäksi jääneelle onkin tarjoutunut mahdollisuus työttömyystuen turvin suorittaa kesken jäänyt tutkinto päätökseen tai uusien opiskeluvaihtojen kautta hankkia lisäpätevyyttä ja edistää siten omaa työllistymistään.

Yhä yksilöllisemmät koulutus- ja urapolut edellyttävät korkeakoulujen ohjaustoimijoilta korkeakoulukentän laajaa tuntemusta ja pohdintojen ulottamista entistä laajem-

<sup>3</sup> Ks. lisää mm. Korkeasti koulutettujen palvelut -työryhmän loppuraportti 2011.

min oman korkeakoulun seinien ulkopuolelle. TE-toimistoissa, ammattiliitoissa tai erilaisilla työllisyshoidon tehtävissä toimiville voi olla työlästä yrittää pysyä perässä korkeakoulukentällä tapahtuvista muutoksista. TE-toimistot ovat myös olleet suurten organisaatiouudistusten kohteena, jonka myötä esim. suurimmilla korkeakoulupaikkakunnilla tarjolla olleista korkeakouluteuille erikseen räätälöidyistä palveluista on luovuttu. Työhaun menettelyihin on tehty uudistuksia ja asiointi on siirtynyt pääasiassa verkkoon. Nuorisotakuun toteuttaminen ja työllistymisen erilaiset tukitoimet ovat tuoneet TE-toimistoihin uusia käytäntöjä ja toimintamalleja, jotka koskevat yhtä lailla ikäryhmään kuuluvia korkeakoulututkinnon suorittaneita. Menettelytavat eivät kuitenkaan ole vielä korkeakouluissa kovin tuttuja.

Kaiken tämän muuttuvan ja soveltamista vaativat tiedon keskellä ohjaajalle voi olla haastavaa vetää rajaa sille, mikä tieto itsellä pitäisi olla hallussa ja miltä osin tukea ja apua olisi mahdollista saada yhteistyötahoilta. Ohjaus- ja tukipalvelujen muuttuessa ja jäsenydessä uudelleen saattaa joskus olla myös vaikea hahmottaa omaa roolia osana laajempaa palveluketjua tai monipuolista ohjauskenttää. Tärkeää ei ole ainoastaan pysyä omassa osaamisalassaan ajan tasalla, vaan myös tiedostaa asiat ja tilanteet, joissa oma ammattitaito ei olekaan se, joka vastaa parhaiten oh-

jattavan tarpeisiin. Tällöin herää kysymys, löytyisikö sopivampi auttaja joko omasta organisaatiosta tai oman alueen muilta toimijoilta.

## OHJAUSVERKOSTOT OHJAAJAN TYÖKALUNA

Viime vuosina on ollut käynnissä monia hankkeita, jotka ovat kehittäneet ohjauspalveluja joko alueellisesti tai organisaatioiden sisällä luomalla verkostoja ja kohtaamisia eri toimijoiden välille. Myös Vipua ja vetoa töihin! -hanke on tarttunut aihepiiriin. Hankkeen alkuvaiheessa kutsuimme eri alueilla ja yhteisöissä kokoon ohjaustoimijoita erilaisiin verkostotapaamisiin ja ns. asiantuntijarinkeihin keskustelemaan ohjauksen parissa tehtävästä yhteistyöstä tai mahdollisista yhteistyötarpeista. Monelta paikkakunnalta löytyi hyvin toimivia ja vakiintuneita verkostoja, jotka keskittyivät erilaisiin ohjauksen kysymyksiin. Osa verkostoista oli rakennettu hankkeiden tuella, ja niiden

toiminta oli saatu vakiinnutettua pysyväksi käytännöksi. Samaan aikaan näytti olevan rakenteilla erilaisia valtakunnallisia ja alueellisia ohjauksen ympärillä toimivia yhteistyöryhmiä, joiden tavoitteet, työnjako ja toimintaperiaatteet eivät tuolloin vielä näyttäytyneet täysin jäsenynteiltä. Korkeakoulutettujen kysymysten osalta näiden ryhmien suhteen oltiin vielä kovin odottavalla kannalla.

Monelta paikkakunnalta löytyi hyvin toimivia ja vakiintuneita verkostoja, jotka keskittyivät erilaisiin ohjauksen kysymyksiin.

Osa ohjaustyötä tekevästä koki, että erilaisia yhteistyöpyyntöjä tuli runsaasti ja moninaisten verkostojen kohdalla piti pohtia huolellisesti, mihin aikaa on mielekästä käyttää. Toisaalta TE-hallinnon saaminen mukaan yhteistyötapaamisiin näyttäytyi suuren organisaatiouudistuksen vuoksi hankkeen alkuvaiheessa haastavalta. Se oli kuitenkin taho, johon muut ohjaustoimijat kaipasivat vahvempia yhteistyöverkostoja. Myös ELY-keskuksille annettuun tehtävään koordinoida elinikäisen ohjauksen alueellista yhteistyötä suhtauduttiin tuolloin odottavasti. Kaikki olivat kuitenkin sitä mieltä, että tarvitaan omia foorumeita ja yhteistyömuotoja, joissa keskiössä ovat korkeakoulutettujen kysymykset.

Kävi myös ilmi, että verkostoja voi olla jopa liikaa ja niiden toimintaan osallistuminen ja oman panoksen antaminen saattaa olla oman työn kannalta melko haastavaa. Myöskään esimiehen näkökulma verkostoihin osallistumisen merkityksestä ei välttämättä kohdannut ohjaajan oman näkemyksen kanssa. Tärkeäksi asiaksi koettiin, että kukin löytäisi itselleen ne verkostot, jotka aidosti tukevat omaa työtä ja antavat siihen lisäarvoa.

Verkostojen toiminnassa saattoi myös olla haasteita, vaikka tarvetta yhteistyölle olisikin ollut. Käytännön toteutus, verkoston toiminnan vastuut ja roolit tai toimijoiden tiheä vaihtuminen saattoivat vaikuttaa sii-

hen, että yhteistyö ei kantanut. Ohjauskentällä olisikin hyvä jakaa laajemmin kokemuksia toimivista yhteistyömalleista, jotta hyvä ajatus ei kaadu käytännön toiminnan haasteisiin.<sup>4</sup>

## VERKOSTOJA RAKENTAMASSA

Vipua ja vetoa töihin! -hankkeen järjestämissä Tulevaisuuden urapolut -valmennuksessa yhtenä koko valmennuksen läpi kantavana teemana olivat ohjaajan verkostot. Osa valmennuksesta tapahtui pienemmissä alueellisissa ryhmissä. Tavoitteena oli saattaa yhteen samalla alueella eri rooleissa korkeakoulutettujen työelämäkysymysten kanssa työskenteleviä, jotka pohtivat samantyyppisiä kysymyksiä kukin omalla tahollaan, omasta näkökulmastaan.

Valmennuksen osallistajat edustivat hyvin laajasti korkeakoulukenttää, TE-toimistoja, ammattiliittoja ja

yksityisiä ohjausalan toimijoita. Valmennuksen edetessä osallistujien monipuolisista taustoista alkokin nousta esiin yhdistäviä tekijöitä ja todellisia yhteistyömahdollisuuksia. Valmennuksessa hahmotettiin omia verkostoja verkostokartan avulla sekä valmennuksen alkaessa että sen päättyessä. Jo käytössä olevien verkostojen kirjaaminen paperille lisäsi tietoisuutta omista yhteistyö-

Kaikki olivat kuitenkin sitä mieltä, että tarvitaan omia foorumeita ja yhteistyömuotoja, joissa keskiössä ovat korkeakoulutettujen kysymykset.

<sup>4</sup> Vinkkejä verkostojen toimintaan, ks. esim. Lepänen & Torvinen 2012.

tahoista ja sai pohtimaan, kuinka hyvin verkostojen tarjoaman potentiaali oikeasti oli käytössä. Samalla heräsi kysymys siitä, osaa-ko oma organisaatio hyödyntää yhteistyön kautta saatavan lisäarvon.

Valmennuksen yhtenä tehtävänä oli valita itseä kiinnostava, mutta vielä melko tuntematon yhteistyötaho tai toimija, jonka työhön ja työpaikkaan haluaisi tutustua konkreettisen vierailun avulla. Tarkoituksena oli tutustua organisaation ohjauspalveluihin, etsiä niistä oman työn kanssa yhteisiä rajapintoja ja mahdollisesti omaksua hyviä käytäntöjä tai toimintatapoja omaan työhön tai työyhteisöön.

Monet vierailtavista kohteista löytyivät hyvin luonnollisesti valmennettavien keskuudesta, mutta myös uusia avauksia syntyi, kun se oman työn kannalta koettiin merkittävänä. Monelle korkeakoulun sisällä opiskelijoiden ohjauksen parissa toimivalle TE-toimiston tarjoamat palvelut tuntuivat vierailta, ja tehtävän varjolla sovittu tutustumiskäynti osoittautui hyvin hyödylliseksi. TE-toimiston toimijat päivittivät mielellään tietoaan korkeakoulujen ohjauspalveluista ja koulutuksen muutoksista. Valmennukseen osallistuneet kuvasivat kokemuksiaan mm. näin:

*Tutustuminen TE-toimiston tiloihin ja palveluihin oli mielenkiintoista ja ennen kaikkea tärkeää siksi, että osaan tarvittaessa opastaa omia asiakkaitani paremmin TE-toimistossa asioimiseen.*

*Koin tutustumisen TE-toimiston muuttuneeseen organisaatioon ja palvelurakenteeseen niin hyödylliseksi, että kutsuin TE-toimiston edustajan toimistopalaveriimme tapaamaan kollegoitani ja kertomaan heille samoja asioita kuin minulle valmennukseen liittyvällä vierailullani.*

*Oli mielenkiintoista ja opettavaista kuulla ammattiliiton uraohjaajan työnkuvasta ja palveluista joita he liittona tarjoavat jäsenilleen. Liitot ja heidän toiminta urapalveluiden osalta olivat minulle uutta tietoa. Työssämme on paljon samanlaisia elementtejä ja tavoite on molemmilla sama eli asiakkaiden työllistyminen.*

Vipua ja vetoa töihin! -hanke tukee osaltaan ohjaustoimijoiden verkostoja järjestämällä keväällä 2014 Tulevaisuusverstaite korkeakoulutettujen työelämäkysymyksistä<sup>5</sup>. Samaan aikaan eri puolella maata ollaan jälleen rakentamassa tai aktivoimassa uudelleen yhteistyötä mm. korkeakoulujen ja alueellisten TE-toimistojen kanssa. Valtakunnallisten yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen verkostojen toiminnan lisäksi uraohjausta tekevät perustivat loppuvuodesta 2013 uuden yhdistyksen Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n. Verkostojen aktivoituminen näyttää siis osaltaan, että yhteistyölle on tarvetta.

<sup>5</sup> Lisätietoja Tulevaisuusverstaista <http://vipuajavetoa.turkuamk.fi/>.

## LÄHTEET

Alasoini, T.; Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja 14/2012. Viitattu 23.1.2014 [http://www.tem.fi/files/32749/Suomen\\_tyoelama\\_tulevaisuudessa\\_5TAAJMM\\_120312.pdf](http://www.tem.fi/files/32749/Suomen_tyoelama_tulevaisuudessa_5TAAJMM_120312.pdf).

Elinkeinoelämän keskusliitto 2011. Oivallus. Loppuraportti. Viitattu 23.1.2014 [http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/Oivallus\\_loppuraportti\\_web.pdf](http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/Oivallus_loppuraportti_web.pdf).

Leppänen, A. & Torvinen, H. 2012. Yhdessä olemme enemmän. Verkostoitujan apu. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 23.1.2014 <http://oppimateriaalit.jamk.fi/verkostoitujanapu/>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Korkeasti koulutettujen palvelut -työryhmän loppuraportti. Viitattu 23.1.2014 [http://www.akava.fi/files/6640/Korkeasti\\_koulutettujen\\_palvelut\\_tyoryhman\\_loppuraportti\\_012012.pdf](http://www.akava.fi/files/6640/Korkeasti_koulutettujen_palvelut_tyoryhman_loppuraportti_012012.pdf)

## KIRJALLISUUTTA

Nummenmaa, A. 2011. Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Teoksessa Mäkinen, M.; Korhonen, V.; Annala, J.; Kalli, P.; Svärd, P. & Värri, V. 2011. Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta, 177–195. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Nykänen, S.; Karjalainen, M.; Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen. Poikkiallinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Koulutuksen tutkimuslaitos. Viitattu 23.1.2014 [http://www.oph.fi/julkaisut/2007/ohjauksen\\_alueellisen\\_verkoston\\_kehittaminen](http://www.oph.fi/julkaisut/2007/ohjauksen_alueellisen_verkoston_kehittaminen).

# TE-TOIMISTO KORKEAKOULUTETTUIJEN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄJÄNÄ

ILKKA HAAHTELA

PALVELUJOHTAJA

UUDENMAAN TE-TOIMISTO

Työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) ovat kokeneet laajoja rakenneuudistuksia viime vuosien aikana. Työvoimatoimistot muuttuivat työ- ja elinkeinotoimistoiksi vuonna 2009, mutta suurimmat rakenneuudistukset osuivat vuoden 2013 alkuun, jolloin TE-toimistojen määrä supistui 15:een. Samalla toimistojen hallinto siirtyi ELY-keskuksiin, ja toimistojen palvelukonaisuudet organisoitiin kolmen pääprosessin mukaisiin palvelulinjoihin.

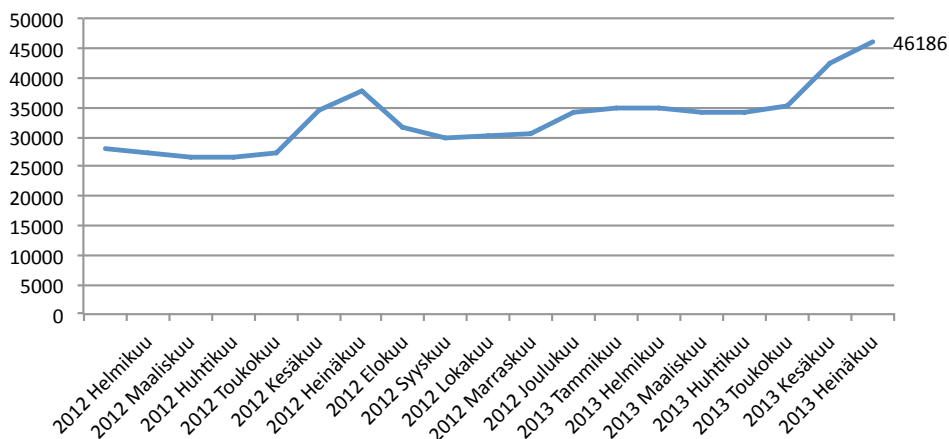
Suuren rakenneuudistuksen aikana on tapahtunut myös asteittainen siirtyminen verkkopalveluihin, jolloin tietoa ja neuvontaa saa yhä enemmän verkon kautta, ja TE-toimiston henkilöstö valjastetaan tiiviimmin yritysten tarpeiden täyttämiseen sekä henkilöasiakkaiden ohjaamiseen. Vaikka rakennemuutokset alkavatkin olla jo arjen tasolle vietyjä, kulttuurin ja osaamisen muutos neuvonnasta ohjaukseen ei tapahdu yhdellä

kerralla. Artikkelissa pohditaan muutosten vaikutusta korkeakoulutettujen palveluihin sekä korkeakoulutettujen työllistymistä.

## KORKEAKOULUTETTUIJEN TYÖLLISYYDEN MUUTOKSET

Korkeakoulutettujen työllisyystilanne on heikentynyt viimeisten vuosien aikana korkeakoulutettujen työttömyyden kasvun voimistuttua vuonna 2008. Työttömyyden kasvu on ollut huomattavaa viimeisen vuoden seurantajaksolla (taulukko 1). Korkeakoulutettujen työttömyysaste on kasvanut voimakkaammin kuin yleinen työttömyysaste. Talouden taantuma näkyy voimakkaasti myös korkeakoulutettujen tilanteessa, mutta muun muassa myös tutkintouudistus lisäsi poikkeuksellisen paljon valmistuneiden määrää vuonna 2008. Suurimmat esteet työllistymiselle ovat olleet työmarkkinoiden rakennemuutos ja yleinen taantuma.



Taulukko 1. Korkeasti koulutetut työttömät Suomessa tarkastelukuukauden lopussa.<sup>1</sup>

## TE-TOIMISTOJEN PALVELU-UUDISTUS

TE-toimistojen organisaatiomuutos toi mukanaan prosessirakenteen. Tavoitteena on kartoittaa asiakkaan tilanne suhteessa työmarkkinoiden toiveisiin ja sen jälkeen ohjata asiakas oikeanlaiseen palvelukokonaisuuteen. Kun TE-toimistojen toiminta-alueet laajenivat, voidaan puhua paikallishallinnon muutoksesta aluehallinnoksi. Samanaikaisesti lakimuutokset sekä sähköisten palvelujen kehittäminen ovat mahdollistaneet asiakkaiden kontrollin vähenemisen ja palvelujen nostamisen työn keskiöön. Asiakkaat voivat yhä enemmän vastata itse tietojensa oikeellisuudesta, jolloin työntekijät saadaan keskittymään ohjaustyöhön ja tukemaan asiakkaiden työllistymistä sekä auttamaan yrityksiä niiden tarpeissa. Palvelu-uudistuksessa on luotu kolme pääprosessia:

- työnvälitys- ja yrityspalvelut
- osaamisen kehittämispalvelut
- tuetun työllistymisen palvelut.

Työnvälityspalveluihin ohjautuvat asiakkaat, joiden katsotaan tarvitsevan väyliä avoimille työmarkkinoille. Tämän asiakasryhmän osaamisen tulisi olla työmarkkinoiden näkökulmasta riittävä suoraan työllistymiseen. Tukea työpaikan löytämiseen tarjotaan yhä laajemman yritysyhteistyön kautta. Sähköinen tiedonvälitys työmahdollisuuksista sekä työnhakutaitojen kehittäminen ovat palvelumallissa pääosassa.

Osaamisen kehittämispalveluissa lähtökohdina ovat uraohjaus sekä koulutuspoluille ohjaaminen. Jos kartoituksessa havaitaan osaamisen olevan riittämätöntä työmarkkinoille pääsyyn, tällöin ohjataan henkilökohtaiselle asiantuntijalle. Tavoitteena on tarjota osaamista lisäävät palvelut henkilökohtaisen asiantuntijan ohjaamana. Palvelukokonaisuudessa psykologien rooli on usein tärkeä, ja uraohjausta tehdään yhteistyössä psykologin ja henkilökohtaisen asiantuntijan kanssa.

Tuetun työllistymisen palveluissa palvelumallissa TE-toimiston asiantuntija tukee asiakasta tiiviimmin työllistymispolulla ja pystyy tarvittaessa katsomaan asiakkaan ko-

<sup>1</sup> Uudenmaan ELY-keskuksen seuranta 13.9.2013.

konaistilannetta ja verkoston mahdollisuuksia laajasti. Ohjaustyö on aktiivisinta juuri tuetun työllistymispalvelujen palveluissa.

Jokainen työnhakija ohjataan palvelutarpeen mukaiseen palvelukokonaisuuteen, myös korkeasti koulutetut hakijat. Aikaisemmin henkilön tausta oli usein vaikuttavin tekijä asiantuntijoille ohjautumisessa; esimerkiksi Helsingissä korkeakouluista valmistuneita työnhakijoita palveltiin yhdessä toimipaikassa. Tällä hetkellä korkeakoulutetut voivat asioida Helsingissäkin jokaisessa toimipaikassa. Koska sähköiset palvelut ja puhelinpalvelut kehittyvät TE-hallinnossa jatkuvasti, varsinaisia käyntikertojakin tulee jatkossa yhä harvemmin.

## TE-TOIMISTON ROOLI KORKEAKOULUTETTUIEN TYÖLLISTYMIEN EDISTÄMISESSÄ

TE-toimistojen uudistuksen on kritisoitu heikentäneen korkeakoulutettujen työllistymisen edistämistä. Toimistojen uudelleenorganisointuminen on varmasti vaikuttanut palvelujen laatuun vuoden 2013 kevään aikana, mutta samanaikaisesti palvelujen käyttöön ovat vaikuttaneet lakiuudistus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä lakiuudistuksesta seurannut palvelutuotteiden muutos. Uusien ostopalvelujen kilpailuttaminen vie aina aikaa, mikä on saattanut aiheuttaa palvelutarjonnan vähäisyyttä. Korkeakoulutettujen usein käyttämä työelämävalmennus poistui ja työelämässä valmentautumista tehdään nykyisin työkokeilua hyödyntämällä. Työkokeilun tavoitteena on selkeämmin kokeilla työtehtäviä urasuunnittelun tai tu-

kea työhön paluuta. Se ei sovellu suoraan vastavalmistuneille, joilla valmiudet työelämään tulisivat olla riittävät työllistyä vähintään palkkatuen avulla.

Tämä uudistus on tuonut jälleen esille korkeasti koulutettujen työllistymisväylien ristiriitaisuuksia. Onko ollut oikein, että vuosien opintojen jälkeen valmistunut korkeakoulutettu aloittaa työuransa yritykselle ilmaisella harjoittelulla? Ovatko harjoittelujaksot riittävät opiskeluaikana ja kehittyvätkö työelämässä tarvittavat taidot jo opiskellessa? Palkkatuki kompensoi puuttuvia taitoja, sillä se antaa mahdollisuuden oppia työssä ja olla silti tuottava työntekijä yritykselle. Keskustelu TE-toimiston roolista työelämävalmiuksien kehittäjänä on erittäin ajankohtainen, sillä on tärkeä pohtia yhdessä niin oppilaitosten kuin TE-toimistojenkin roolia valmiuksien antajana. On erittäin tärkeää, että rahoitusmallit huomioivat sekä tieteen tekemisen että vastavalmistuneiden pääsyn työmarkkinoille.

TE-toimiston rooli uraohjauksessa on asia, joka nousee toistuvasti esiin korkeakoulutettujen palveluissa. Toimistoissa psykologien määrä vaihtelee, mutta psykologien osamista voi hyödyntää myös valtakunnallisen puhelinpalvelun kautta. Uraohjausta voivat saada muutkin kuin työnhakijat ja sitä antavat niin oppilaitokset kuin TE-toimistotkin. Uraohjauksen roolitus vaatii hyvää yhteistyötä oppilaitosten kanssa, sillä uraohjaus tulee kytkeä opintopolulle jo riittävän varhain. Uraohjauksessa työelämä tietous on välttämätöntä ja siinäkin yhteistyöllä saavutetaan lisäarvoa. Työuraan vaikuttavia valintoja tulisi voida pohtia laajemminkin koko opin-

toijan, sillä edelleen valmistumisvaiheessa työmarkkinoille siirtyminen saattaa sisältää liikaa epä tietoisuutta. Mikä on TE-toimistojen uraohjauksen rooli opintojen aikana ja mikä taas oppilaitoksen rooli? Yhteistyössä on rakennettu toimivia vastuunjakoja, mutta silti odotukset ovat toisinaan ristiriitaisia.

TE-toimistot tarjoavat monenlaisia valmennuspalveluja. Valmennuspalvelut kattavat työnhakuvalmennukset, uravalmennukset ja työhönvalmennukset. TE-toimiston rooli työnhakutaitojen lisääjänä on tärkeä. Valmennusten sisältöjä kehitetään, ja korkeakoulutettujen vertaisryhmässä tapahtuneesta työnhakuvalmennuksesta on hyviä kokemuksia. Valmennuksissa ryhmän tuki on merkittävä sekä vertaiskeskustelut ja tiedon jakaminen ovat tärkeässä roolissa. Valmennusryhmiä voidaan rakentaa useille asiakasryhmille, myös korkeakoulutetuille on mahdollista saada erikoistuneita valmennuksia.

Tulevaisuudessa TE-toimistojen roolissa korostuvat yritysasiakkaiden tuntemus. Työmarkkinat muuttuvat yhä nopeammin ja osaamisvaatimuksetkin ovat aiempaa monipuolisemmat. Paikallisista työmarkkinoista on siirrytty yhä laajeneviin työmarkkinoihin kansainvälisyyttä unohtamatta. Muutos haastaa TE-toimiston, sillä korkeakoulutettujen hakijoiden työnvälityksessä tarvitaan yhä enemmän osaamiskartoituksia hyödyntävää asiakastietojärjestelmää, joka tuo yhteen työmarkkinoiden osaamistarpeet ja työnhakijan osaamiskokonaisuuden. Piilo-

työpaikkojen määrä on niin suuri, että aikaisempaa suuremmat resursoinnit yrityspalveluihin tuovat toivottavasti piilotyöpaikkoja yhä enemmän korkeakoulutettujen ulottuville myös TE-toimiston kautta. Tavoitteena on nopea hakijoiden informointi työmahdollisuuksista. Suuri merkitys työllistämisenä on myös [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi)-sivustolla, josta löytyvät niin sähköiset palvelut työhaun tukemiseen kuin valtaisa määrä työpaikkailmoituksia. Osa työhaun tuesta on saatavissa sähköisesti sivuston kautta, samoin cv-nettiin tehty ansioluettelo on auttanut useita työllistymään.

TE-toimiston tavoitteena on tarjota yhä yrityslähtoisempää näkemystä työmarkkinoiden tarpeista ja ohjata asiakasta saamaan työmarkkinoilla tarvittava osaaminen. Korkeakouluyhteistyössä on tärkeää keskustella roolituksista opintojen aikana ja niiden jälkeen. Toiveena on, että opintopolku tuo riittävät valmiudet työelämään ja että tuen avulla voidaan vain tarvittaessa madaltaa työmarkkinoille pääsyä. Työmarkkinatietoutta ja työhön siirtymistä pitäisi voida ohjatusti pohtia jo opintojen matkan ajan, ja tämä suunta onkin voimistunut. TE-toimiston rooli on avata ovia työmarkkinoille yritystapahtumilla, piilotyöpaikkojen informoinnilla ja mahdollisen tuen avulla. TE-toimiston ja korkeakoulun yhteistyö on erittäin tärkeää, jotta korkeakoulutettu saa hyvin suunnitellun palvelukokonaisuuden, eikä hyppy työelämään tule vastaan liian vähäisin tiedoin työmarkkinoista.



# TE-TOIMISTON PALVELUT

## TE-PALVELUT.FI- SIVUSTO

TE-palvelut.fi-sivustolta löytyvät sähköiset palvelut työnhaun tukemiseen ja työpaikkailmoitukset. Sivustolta voi myös etsiä ja hakea avoimena oleviin työvoimakoulutuksiin.

Oman työnhakuilmoituksen voi jättää työ- ja elinkeinopalvelujen maksuttomaan CV-nettiin. Palvelu on avoin kaikille työtä etsiville.

## PALKKATUKI

TE-toimisto voi antaa työnhakijalle Duuni-kortin omatoimiseen työnhakuun. Duuni-kortti osoittaa, että työnantaja voi saada palkkatukea kortin haltijan palkkauskustannuksiin, jos tuen myöntämisen työnantajaa koskevat edellytykset täyttyvät. Alle 30-vuotiaille TE-toimisto voi antaa Duuni-korttia vastaavan Sanssi-kortin.

## TYÖKOKEILU

Työkokeilun tavoitteena on selvittää vaihtoehtoja ammatinvalinnalle ja uralle tai tukea paluuta työmarkkinoille. Kokeilun avulla voidaan myös selvittää, olisiko yrittäjyys sopiva uravaihtoehto.

## KEHITTÄMISKOULUTUKSET

Kehittämiskoulutukset on suunnattu yleensä ensisijaisesti korkeakoulutetuille työllistymisen edistämiseksi. Koulutuksen tavoitteena on löytää projektityöpaikka yrityksestä, jossa on todellinen kehittämisprojektin toteuttamisen tarve ja todennäköinen mahdollisuus rekrytoida työntekijä projektin jälkeen. Koulutukset ovat alueellisia, ja niitä voidaan hankkia kohdennetusti eri aloille, esim. kansainväliseen kauppaan tai tietohallintoon tähtääville..

## URAOHJAUS

TE-toimiston psykologin avulla voi etsiä ratkaisuja ammatinvalintaan, työhön tai koulutukseen liittyviin kysymyksiin. Psykologin osaamista voi hyödyntää myös valtakunnallisen puhelinpalvelun kautta.

## VALMENNUSPALVELUT

Työnhakuvalmennuksessa arvioidaan omaa osaamista ja muotoillaan se työhakemukseksi ja CV:ksi. Valmennuksessa saa myös tietoa työmarkkinoista, yrityksistä ja työpaikoista.

Uravalmennus täsmentää ammatillisia tavoitteita vertaistuen ja käytännön kokeilujen avulla. Valmennuksessa voi myös selvittää, voisiko valmennettava työllistyä yrittäjänä. .

Työhönvalmentaja auttaa henkilökohtaisesti, kun etsii sopivaa työpaikkaa. Työhönvalmennus tukee työpaikan etsintää, työsopimuksen solmimista ja työsuhteen vakiinnuttamista.

## JOBITTI-TYÖNHAKURYHMÄT VERKOSSA WWW.JOBITTI.FI/

JoBitti on uudenlainen palvelu alle 30-vuotiaille nuorille, jotka haluavat parantaa työnhakutaitojaan. Verkossa työskentely on ajasta ja paikasta riippumatonta. Työnhakuryhmät ja CV-Workshopit ovat maksuttomia ja vapaaehtoisia. Ryhmät pyöriivät jatkuvasti, ja niiden oppimisympäristönä käytetään Moodlea.

# LUOVA TALOUS TYÖHALLINNON NÄKÖKULMASTA - CASE LUOVAMO

SAMI PELTOLA

PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ

LUOVAMO - LUOVIEN ALOJEN URAPALVELUT  
VARSINAIS-SUOMEN ELY-KESKUS

Mihin tarvitaan luoville aloille erikoistunutta työhallinnon palvelua? Siinä on kysymys, johon LUOVAMOssa on totuttu vastaamaan kymmeniä kertoja viimeisen parin vuoden aikana. Kysyjät ovat myös ihmetelleet, että luovaa alaa on vaikea tilastoida, eikä se ole massoja vakituisesti työllistävä perusteellisuuden ala. Näin on, mutta se ei sulje pois sitä tosiseikkaa, että luovuudella on perinteiselle elinkeinoelämälle paljon lisäarvoa ja kilpailukykyä annettavanaan.

Talouselämään on muodostunut neljäs tuotannontekijöiden kokonaisuus<sup>1</sup>, johon luovuus kuuluu. Perinteiset tuotannontekijät ovat työvoima, pääoma ja raaka-aineet. Massoja työllistävien alojen on totuttu rakentavan liiketoimintansa näiden varaan. Nykyaikana kuitenkin pelkkä hyvä tuote tai palvelu ei välttämättä enää riitä tuomaan toivottua myyntiä. Asiakkaat haluavat erottautua kuluttamalla, nauttia elämyksistä, omistaa halutun brändin, saada palvelumuo-

toitua palvelua, lukea tuotteestaan hyvän tarinan tai muokata sähköisestä tuotteesta itselleen sopivan. Näistä usein immateriaalisista seikoista on tullut ratkaisevia. Tämä on tehnyt luovuudesta kansainvälisesti merkittävän kilpailuvaltin ja myös ostopäätöksen ratkaisijan.

Viime vuosina on nähty, miten perinteisiin tuotannontekijöihin nojaavat alat vähentävät sekä tuotantojaan että henkilökuntaansa koko läntisessä maailmassa rakennemuutoksen vuoksi. Esimerkiksi voisi ottaa Varsinais-Suomessa tutun älypuhelinbisneksen. Suurille massoille ei enää riitä pelkkä puhelin, vaan tarvitaan henkilökohtaisesti muokkautuvaa käytettävyyttä, muotoiltua ulkonäköä ja viihtettä. Näistä immateriaalisista arvoista voi hyötyä koko talouden skaala kaikkine toimialoineen. Luovuus tuo tuotteisiin, palveluihin ja niiden saatavuuteen lisäarvoa. Tämän asian edistämiseen ja alan kehittämiseen tarvitaan erikoistunutta palvelua.

<sup>1</sup> Neljäs tuotannontekijöiden kokonaisuus koostuu immateriaalioikeuksiin liittyvistä tekijöistä, kuten tieto, osaaminen, luovuus ja merkitykset (TEM 2012).

LUOVAMOssa taustatietojen pohjalta työnhakijalle ehdotetaan työllistymismahdollisuuksia, laajennetaan asiakkaan niin luovan kuin muidenkin alojen verkostoja sekä tiedotetaan mahdollisista työpaikoista – myös jälkikäteen. Yrittäjyyden ensiaskelia ottava henkilöasiakas voi testata ja kehittää tapaamisessa omaa luovaa yritysideaansa ja siten varmistaa mahdollisuuksiaan pärjätä yrittäjänä. Lisätietoa annetaan myös osuuskuntayrittäjyydestä tai laskutusosuuskuntatoiminnasta, jotka ovat usein luovan alan osaajille sopivia tapoja toimia yrittäjämäisesti laskuttamalla. Työhallinnossa tällainen toiminta on uutta ja erilaista.

Suomalaisessa talouselämässä on siis uudistumisen tarve, johon luovuus pystyy vastaamaan omalla panoksellaan. Massojen työllistämistä ei välttämättä ole kysymys kuin välillisesti, mutta kaikki työllistyminen vie kansantaloutta eteenpäin. Luovuus ei tule rakennemuutoksen ongelmaa ratkaisemaan, mutta se luo uutta liiketoimintaa, joka vastaa paremmin aikansa haasteisiin kuin aiempi perinteinen liiketoiminta yksinään. Kasvupotentiaali löytyy luovuudesta. Uusia kasvuyrityksiä on saatava syntymään vanhojen poistuessa markkinoilta, vain näin syntyy uutta työtä.

Toisaalta on myönnettävä luovan alan koulutuspoliittinen ongelma. Luovan alan koulutukselle on paljon kysyntää hakijoiden keskuudessa, mikä on aiheuttanut koulutukseen ylitarjontaa. Ylitarjonnasta LUOVAMO on kertonut yleisölle konkreettista esimerkkiä. Hankkeen suunnitteluvaiheessa luoville aloille määriteltyjä työnhakijoita pelkästään Turun seudulla oli noin 1 500, joista työttömiä työnhakijoita oli 900. Sa-

maan aikaan työhallinnon mol.fi-palvelussa kohdassa Taide ja viihde on valtakunnallisesti jaossa jatkuvasti keskimäärin noin 60 avointa työpaikkaa. Kulttuurialoilla koulutuspaikkojen ja tarjolla olevien työpaikkojen suhde on karmaisevan heikko. Luova ala on vaikea ala, jossa työpaikan saanti vaatii usein huippuosaamista. Tekemätöntä työtä kyllä riittää, mutta siitä ei välttämättä synny työpaikkaa, vaan toiselta yritykseltä laskutuksella ostettava kokonaisuus. Tämä kasvattaa verkostojen merkitystä. Silti merkittävä osa joka ikäluokasta haluaa kouluttautua tälle haastavalle alalle. Miksi? Ehkä juuri alan haastavuuden, itsensä toteuttamisen mahdollisuuden, rutiinittomuuden ja suoran hauskuudenkin takia.

## TAPAUS LUOVAMO

Luovan alan suuri työttömyys, työ- ja elinkeinopalveluiden (TE-palvelut) alatunteumuksen riittämättömyys ja asian kompleksisuus ovat johtaet tilanteeseen, jossa jonkun tahon on pyrittävä välittämään luovaa osaamista muiden alojen käyttöön ja paketoimaan osaajien yritysideoita liikeideoiksi. Tätä LUOVAMO-toiminta on pyrkinyt omalta osaltaan alueellisena pilottina tekemään. Tämän kaltaiselle toiminnalle olisi tarvetta valtakunnallisesti ainakin korkeakoulukaupungeissa, joissa on toiminnalle ns. kriittistä massaa olemassa. Työtä tehdessä on tullut selväksi, ettei tällainen pioneerityö ole helppoa. Innovointityön tekijöitä tarvitaan silti. Rohkeudella maailma muuttuu ja talous kasvaa. Samaa palvelua tai tuotetta ei pysty mikään yritys nykymaailmassa myymään loputtomasti.

Nykymaailmassa pysyvä asia lienee muutos ja kehitys. Muutosta ja kehitystä ei kannata vastustaa, vaan niitä tulee pyrkiä hyödyntämään ja niiden avulla on otettava opiksi. Kokemuksemme mukaan toimialakohtaisia erityispalveluja tarvitaan tuomaan ajankohtaista työmarkkinatietoa, syötettä ja koulutustietoa työnhakijalle. Kukaan ei ole kaikkien alojen asiantuntija – vaikka TE-palveluiden virkailijoiden nykyinen ammatinimike onkin asiantuntija. Toimialakohtaisen erityispalvelun tulee vastata juuri sen oman alan tarpeisiin. Lisäksi on pystyttävä tarjoamaan tietoa, mihin suuntautua omalla kompetenssilla ja millä tavoin omaa osaamista kannattaisi tuoda esiin (lue: markkinoida) työtä hakiessaan.

## DIGITAALISUUS TULEE – OLETKO VALMIS? SÄHKÖINEN PALVELUTULEVAISUUS

Valitettavasti vähenevien resurssien aikana pysyvissä toimintamenoissa LUOVAMOn kaltaiseen yksilölliseen palveluun tulee jatkossa olemaan vähemmän resursseja. Kehittämisprojektirahoituksella mm. EU:sta pystytään määräaikaisesti tarjoamaan tämän kaltaisia palveluita, joissa asiakkaan yksilöllisiä tarpeita on aikaa ratkaista ja hänen tilannettaan arvioida. Muutoin julkisen palvelun suunta tulee olemaan hyvin sähköinen. Myös massojen palvelu on asian ytimessä, vaikka työnhakija on aina yksilö.

Valtionvarainministeriön hanke Asiakaspalvelu2014suuntaayhdenluukunperiaatteeseen kansalaisen palvelussa. Periaatteessa ajatus vaikuttaa hyvältä, mutta sähköiseen massapalveluun nojaavan järjestelmän asiakas-

palvelun hyvään laatuun on erikoistapauksissa vaikea luottaa. Hyvää uudessa järjestelmässä tulee olemaan mm. asiointiajan vapaa valinta toimittaessa ilman aukioloaikoja, mikä on luovaksi alaksi laskettavaa palvelumuotoilua. LUOVAMO-toiminnassa on pyritty antamaan enemmän ja parempaa täsmäpalvelua, mutta uusissa julkisen palvelun linjauksissa tämä ajatus on vastatuulella tulevaisuuden kanssa. Resurssipulassa henkilökohtainen palvelu mielletään helposti tehottomaksi, vaikka sillä saavutettaisiin kerralla kauaskantoisempia ratkaisuja asiakkaalle kuin minimipalvelulla. Varmaa on, että tulevaisuus tulee olemaan palvelumuodoltaan sähköisempi kuin nykyisyys. On se sitten hyvä tai huono asia, siitä on asiakkaan osattava ottaa tarvittava hyöty irti. Tuleeko luovien alojen erikoispalvelu jäämään TE-palvelujen valikkoon, sen aika näyttää.

Myös alakohtaiselle yritysneuvonnalle olisi enemmän tarvetta. Tämä luovan alan uraohjauksen ja (alkavan) yritysneuvonnan tarve ei tule vähenemään, jos koulutusmäärät pysyvät samoissa volyymeissä kuin nykyään. Kaikkia toimialoja horisontaalisesti leikkaava luova talous on tulevaisuuden ala ja sen merkitys tulee takuuvarmasti kasvamaan. Tätä ei vielä riittävän yleisesti ymmärretä, eikä sen tuomaa lisäarvoa kilpailukykyyn osata elinkeinoelämässä hyödyntää.

## LÄHTEET

TEM 2012. Luovuudesta kasvua ja uudistumista. Luovaa taloutta edistävät julkiset toimet ja kehittämislinjaukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Innovaatio 40/2012.

# LIITTOJEN URAPALVELUT KORKEASTI KOULUTETUILLE

## ARJA LINDFORS

URA-JA REKRYASIAMIES  
TEKNIIKAN AKATEEMISET TEK RY

## KATRI HYVÄRINEN

URA-ASIAANTUNTIJA  
TRADENOMILIITTO TRAL RY

## ANU KAASALAINEN

ASIAMIES  
INSINÖÖRILIITTO IL RY

## LIITTOJEN TARJOAMAT URAPALVELUT KORKEASTI KOULUTETUILLE

Keskusjärjestö Akavaan kuuluu 35 jäsenliittoa, jotka edustavat yhteensä yli puolta miljoonaa korkeakoulutettua. Akavalainen järjestäytymisperiaate on ammattikunta- ja tutkintopohjainen.

Tutkintopohjaisten liittojen vahvuus on siinä, että oma liitto tuntee jäsenensä sekä heidän työelämäänsä liittyvät erityispiirteet, myös ammattien haasteet ja keinot niistä selviytymiseen. Akavalaiset liitot ovat jäsenistönsä liittyvien kysymysten parhaita asiantuntijoita. Siksi liitot voivat olla jäsenen tukena aina opiskeluaajoista eläkeikään asti kaikissa työuran muutosvaiheissa. Työmarkkinaedunvalvonnan lisäksi liitot osaa- vat neuvoa lukuisissa muissa työelämään

liittyvissä kysymyksissä, kuten työsopimuksen solmimiseen, alan palkkaukseen sekä jäsenen uraan ja työnhakuun liittyvät asioissa.

Useat akavalaiset liitot tarjoavat jäsenilleen monia erilaisia uraa tukevia palveluja. Liittojen keskeinen tehtävä on myös edesauttaa jäseniään kehittymään ammatillisesti koko työuran ajan. Tähän liitot tarjoavat jäsenilleen erilaisia palveluja. Palveluvalikoimat vaihtelevat riippuen liiton koosta ja jäsenten tarpeista. Kun jäsenen uran tukemista ajatellaan laajasti, kuuluvat lähes kaikki tarjolla olevat jäsenpalvelut siihen. Esimerkiksi lakimiesten antama työsuhdeneuvonta auttaa jäseniä uran eri vaiheissa, ja erinäiset tutkimukset antavat heille informaatiota työmarkkinoista joilla toimivat tai joille pyrkivät. Yhteistä kaikille liitoille on oman toimialan ja tutkinnon tuntemus sekä voimakas pyrkimys jäsenten uran tukemiseen.



Liittojen urapalvelut tarjoavat jo opintojen alkuvaiheessa opiskelijoille erilaisia työnha-kuoppaita, -luentoja ja harjoitteluvalmen-nuksia työnhakuun liittyen. Liitot järjestävät myös CV- ja työnhakuklinikoita opiskeli-joille yhdessä korkeakoulujen ja yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa. Näi-den avulla liittojen urapalvelut auttavat jäse-niään jo opiskelun aikana tekemään hyvät ja räätälöidyt työnhaudokumentit työnhaku-aan varten. Nämä edesauttavat opiskelijoita löytämään itselleen sopivan työpaikan ja sitä kautta mielekkään työuran.

## TIETOA, NEUVONTAA JA VALMENNUSTA

Useat liitot tarjoavat jäsenistölleen ajanta-saista tietoa ja neuvontaa niin kotimaan kuin ulkomaan työnhausta, työmahdollisuuksis-ta ja työmarkkinoista. Yleisimpiä liittojen urapalveluita ovat mm. erilaiset työpaikka-portaalit, työnvälityspalvelut, cv- ja työn-hakuneuvonta, henkilökohtainen uraohjaus ja -valmennus sekä erilaiset koulutukset (luennot, työpajat, webinaarit, seminaarit ja mentorointi). Osa liitoista tarjoaa jo verk-kosivuillaan jäsenistölle räätälöityjä CV-malleja, -ohjeita ja -vinkkejä sekä työkalu-ja oman osaamisen hahmottamiseen. Tietoa löytyy myös siitä, millaista työnhaku on tänä päivänä. Jäsen löytää materiaaleja ja ohjeita verkkosivuilta tai saa halutessaan apua hen-kilökohtaisesti, puhelimitse tai tapaamisis-sa. Jäseniä palvellaan niin yksilöllisesti kuin ryhmässä.

Liittojen urapalvelut auttavat jäseniään ke-hittämään omia uravalmiuksiaan ja tunnis-tamaan osaamistaan sekä uravaihtoehtojaan

erityisesti työuran siirtymä- ja muutosvai-heissa. Tällaisia vaihteita voivat olla esimer-kiksi siirryttäessä opinnoista työelämään, irtisanominen, työttömyys, työpaikan vaih-taminen, paluu perhevapaalta tai ammatil-lisen kehittymisen tarve. Moni miettii usein myös sitä, mikä minusta tulee isona.

Näissä tilanteissa liittojen ura-asiantuntijat antavat jäsenelle henkilökohtaista uraval-mennusta, joka pohjautuu jäsenen omiin tarpeisiin. Alkukartoituksen pohjalta toi-minta voi koostua sekä neuvonnasta että ohjauksellisista tai valmennuksellisista ele-menteistä. Tilanne muotoutuu aina jäsenen toiveiden ja tarpeen mukaan. Valmennuk-sessa jäseniä autetaan hahmottamaan uraan liittyviä teemoja, kuten uratoiveita, urahisto-riaa, motivaatiotekijöitä, työssä kehittymis-tä, työssä jaksamista, elämäntilannetta, työn tekemisen muotoja sekä työelämän trende-jä. Henkilökohtaisessa ja luottamuksellisessa keskustelussa rohkaistaan jäsentä tekemään tarkoituksenmukaisia ja omaa uratavoitetta tukevia valintoja.

Uravalmennuksessa paneudutaan syväl-lisemmin jäsenen koko tilanteen ja uran kartoittamiseen. Työskentelyssä käytetään apuna erilaisia työkaluja ja toiminnallisia menetelmiä. Valmennuksessa käytettäviä menetelmiä voivat olla erilaiset harjoitukset tai testit. Esimerkkeinä käytettävistä mene-telmistä voidaan mainita erilaiset SWOT-analyysit ja Belbinin roolimallitesti. Ohjauk-sessa voidaan käyttää myös erilaisia malleja, kuten sosiodynaamisen ohjaukseen liittyvää malli (Peavy) tai aktiivisen ohjauksen malli (Amundson, Bolles). Suurimmilla akavalai-silla liitoilla on myös jäseniään varten omia

räätälöityjä uratyökaluja valmennustyössä tukena. Valmennus toteutetaan monesti ratkaisukeskeisellä tavalla, ja ura-asiantuntijat ovat usein saaneet coach-koulutuksen.

## VERKOSTOT

Yhteistyön ja verkostoitumisen avulla liittojen urapalvelut tarjoavat parempia tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita jäsenilleen. Kehittääkseen palvelujaan liitot tekevät yhteistyötä myös muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen kanssa. Pyrkimyksenä on välittää ohjaus- ja neuvontatyöhön liittyvää kokemustietoa myös valtakunnalliseen vaihtamistyöhön.

Vaikka yksittäinen liitto tuottaa itsenäisesti urapalvelunsa ja vastaa niiden sisällöstä, on yhteistyö muiden liittojen kanssa tärkeää. Liittojen uraohjaajien perustama ammatillinen verkosto, Uraryhmä, on merkittävä toimija. Uraryhmässä on käyty läpi liittojen tarjoamien uraohjauspalveluiden kokonaisuutta. Uraryhmä on käsitellyt uraohjauksen tavoitteita, palveluprosessin kuvauksia, ohjauksen eettisiä sääntöjä, palvelun rajoja ja palvelun laadun mittaamista. Yhteisissä ryhmätapaamisissa keskustellaan ajankohtaisista teemoista valmennus- ja ohjaustyöhön liittyen. Ryhmän jäsenet sparraavat toisiaan työohjauksellisesti ja jakavat hyviä käytäntöjä sekä konkreettisia asiakastyön työkaluja. Uraryhmä järjestää myös omia, ryhmänjäsenten valmennustyö-

Yhteistyön ja verkostoitumisen avulla liittojen urapalvelut tarjoavat parempia tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita jäsenilleen.

hön ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviä koulutuksia ja työpajoja.

Osa liitoista on kumppanina omaehtoista työllistymistä edistävässä työllisyshankkeissa. Tällaisia ovat esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaalla toimiva Uranoste, Pirkanmaalla Uratedhas ja Uudellamaalla OTTY ry. Nämä projektit ovat suunnattu erityisesti oman alueen korkeasti koulutetuille työttömille tai työttömyysuhan alla oleville henkilöille. Projektien tavoitteena on tukea korkeakoulutettujen työnhakuvalmiuksia ja edistää työllistymistä. Projektit tarjoavat erilaisia työllistymiseen tähtäviä asiantuntijaluentoja, koulutuksia ja työllistymistavoitteista vertaisryhmätoimintaa. Liittojen urapalvelut antavat oman työpanoksensa projekteihin luennoimalla osallistujille työnhakuun liittyvistä teemoista ja auttamalla asiantuntijakouluttajien hankinnassa.

Korkeasti koulutettujen ja korkeakouluopiskelijoiden uraohjausta ja uravalmennusta tekevät ovat perustaneet vuoden 2013 lokakuussa valtakunnallisen yhdistyksen Uraohjaajat ja -valmentajat ry. Yhdistyksen tavoitteena on, että uraohjausta ja -valmennusta voidaan kehittää nykyistä tiiviimmässä yhteistyössä eri sektoreilla työskentelevien asiantuntijoiden näkemykset huomioiden.

Yhdistyksen toiminta keskittyy jäsentensä verkostoitumiseen, vertaisoppimiseen ja vertais-tukeen painottuvan toiminnan tukemiseen. Yhdistyksen tavoitteena on myös tehdä uraohjausta ja -valmennusta tunne-

tuksi. Toiminta aloitetaan luomalla työlle eettiset periaatteet yhteistyössä alan eri toimijoiden kanssa. Uraohjaajat ja -valmentajat ry on uraohjausta ja -valmennusta tekevien henkilöjäsenten aatteellinen yhdistys, johon myös liittojen ura-asiantuntijoiden on mahdollista liittyä. Tämä tulee olemaan yksi tärkeä ammatillisen verkostoitumisen foorumi liittojen uraohjaajien ja -valmentajien keskuudessa.

Henkilöstöalan ja henkilöstön kehittämisen asiantuntijoista ja esimiehistä koostuva Henkilöstöjohton ryhmä (Henry ry) on myös tärkeä verkosto, jossa useimmat liittojen ura-asiantuntijat ovat mukana. Henry ry tarjoaa ura-asiantuntijoille uudistuvaa ja innovatiivista osaamista ja verkostoitumismahdollisuuksia henkilöstöalan osaajien kanssa. Ura-asiantuntijoiden on tärkeää tietää, mitä työmarkkinoilla ja työpaikoilla tapahtuu.

## LISÄTIETOA

Uraohjaajat ja -valmentajat Ry  
<http://uraohjaajat.blogspot.fi>

HENRY Ry  
[www.henryorg.fi](http://www.henryorg.fi)



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# AMMATTILIITTOJEN TIETOLÄHTEITÄ

## **AKAVALAISET AMMATIT -VERKKOPALVELU**

[www.akavalaisetammatit.fi](http://www.akavalaisetammatit.fi)

Verkkopalvelussa on tietoa työelämään sijoittumisesta, palkkauksesta ja akavalaisista ammattiliitoista. Verkkopalvelussa on hakukone, jolla voi hakea tietoa esim. koulutusaloittain ja tutkinnoittain. Haun kautta saa tietoa mm. työn kuvauksesta, työpaikoista palkkauksesta ammateittain tai tehtävänimikkeittäin. Hakupalvelu opastaa myös akavalaisen liiton valinnassa.

## **AKAVAN OPISKELIJAT -VERKKOSIVUT**

[www.akava.fi/opiskelijat](http://www.akava.fi/opiskelijat)

Nettisivusto tarjoaa kaikenlaista tietoa työelämästä sekä liiton jäsenyydestä opiskeluaikana. Sivuston Valppaana työelämässä -opas sisältää yleistä tietoa työnhakemisesta, CV:n ja hakemuksen tekemisestä sekä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.

## **TERVETULOA TYÖELÄMÄÄN -SIVUSTO**

[www.tyoelamaan.fi/fi-FI/](http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/)

Sivuston ovat toteuttaneet Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja STTK-Opiskelijat. Sivusto kertoo työelämän keskeisistä pelisäännöistä sekä työntekijän velvollisuuksista ja oikeuksista tiivistetysti. Sivusto tarjoaa tietoa mm. työnhausta, työelämästä ja työsuhteesta sekä työsuhteen päättymisestä.

# KORKEAKOULUJEN OPETUSTARJONTA OSAAMISEN TÄYDENTÄJILLE

## SEPPO PIIPARINEN

SUUNNITTELIJA  
KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS BRAHEA  
TURUN YLIOPISTO

## MARJAANA SAARTENOJA

PALVELUPÄÄLLIKÖ  
KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS BRAHEA  
TURUN YLIOPISTO

Korkeasti koulutettujen määrän kasvaessa myös tutkinnon jälkeiset koulutustarpeet lisääntyvät. Työllistyminen omaa koulutus-alaa tai -tasoa vastaaviin tehtäviin ei aina onnistu, ja myös työssä oleville työelämän ja yhteiskunnan muutokset aiheuttavat jatkuvaa osaamisen kehittämisen tarvetta.

Nykyinen koulutuspolitiikka tähtää siihen, että jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia olisi tarjolla niin, ettei perustutkintoon johtavaa koulutusta käytettäisi täydennyskoulutukseen. Korkeakouluissa on erilaisia mahdollisuuksia tähän, mutta tarjontaa on toisinaan hankala löytää, eikä tutkinnon suorittaneille ole aina olemassa keskitettyä ohjausta, jossa vaihtoehtoja voisi laajasti kartoittaa ja punnita.

## MAISTERIOPINNOT JA MAISTERIOHJELMAT

Kaksiportaisen tutkintojärjestelmän mukanaan tuoma etu yliopistoissa on aikaisempaa joustavampi mahdollisuus vaihtaa tai tarkentaa urasuunnitelmia alemman korkeakoulututkinnon eli kandidaattivaiheen jälkeen.

Ylempään korkeakoulututkintoon eli maisterivaiheen opintoihin voi siis jatkaa samassa oppiaineessa tai koulutusohjelmassa, johon on alun perin tullut valituksi, tai opiskelija voi myös hakea jonkin muun lähiaineen maisteriopintoihin joko samassa yliopistossa tai jossakin muussa suomalaisessa yliopistossa.

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneella on myös mahdollisuus hakea yliopiston erillisvalinnoissa maisterin tutkintoon. Tämä edellyttää usein soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa ja haettavan pääai- neen perus- ja aineopintojen suorittamista. Näitä ammattikorkeakoulututkintoa täy- dentäviä opintoja voi suorittaa esimerkiksi avoimessa yliopistossa.

Monilla aloilla on myös tarjolla työelämän tarpeisiin räätälöityjä maisteriohjelmiä. Kaksivuotiset maisteriohjelmat ovat tyypil- lisesti monitieteisiä ja perustuvat eri tieteen- alojen yhteistyöhön yliopistojen sisällä ja/ tai yliopistojen välillä. Maisteriohjelmiin on erillinen valinta, ja niihin voivat hakea so- veltuvan alemman korkeakoulututkinnon tai vastaavan tutkinnon suorittaneet.

## TUTKINNON TÄYDENTÄMINEN JA JATKOTUTKINNOT

Monissa yliopistoissa on mahdollisuus mak- sutta täydentää tutkintoa rajatun ajan val- mistumisen jälkeen, esimerkiksi Turun yli- opistossa tämä mahdollisuus on tarjolla kolmen vuoden ajan valmistumisesta. Yli- opistoissa on myös mahdollista hakea oike- utta suorittaa jatkotutkinto, joita ovat lisen- siaatin ja tohtorin tutkinnot. Jatkotutkinnot ovat läheisesti yhteydessä yliopistossa tehtä- vään tieteelliseen tutkimukseen.

Ammattikorkeakouluissa ylempi ammat- tikorkeakoulututkinto on tarjolla jo kaikil- la koulutusaloilla. Laajuudeltaan ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ovat 60–90 opintopistettä. Pohjakoulutusvaatimukse-

na on soveltuva ammatti- tai muu korkea- koulututkinto ja vähintään kolmen vuoden työkokemus asianomaiselta alalta. Opiske- lu tapahtuu tiiviissä yhteydessä työelämän kanssa.

## AVOIN KORKEAKOULUOPETUS

Helpoin tie täydentää omaa osaamistaan korkeakoulutasolla on osallistua avoimeen yliopisto-opetukseen tai avoimeen ammat- tikorkeakouluopetukseen. Avoimet korkea- kouluopinnot ovat pohjakoulutuksesta riip- pumatta kaikille kiinnostuneille tarkoitettua korkeakoulujen perusopetuksen mukaista opetusta.

Opetusta järjestetään laajasti useilla kou- lutusaloilla. Opetustarjonnassa on paljon eri oppiaineiden yksittäisiä opintojaksoja tai opintokokonaisuuksia. Monia aloja voi opiskella myös tätä pidemmälle, mutta tut- kintoja avoimessa yliopistossa tai avoimes- sa ammattikorkeakoulussa ei voi suorittaa. Avoimen korkeakouluopetuksen tarjontaan kuuluu myös paljon kieliopintoja sekä jon- kin verran myös erilaisia opiskelua tukevia kursseja.

Avointa korkeakouluopetusta järjestetään monin muodoin: tutkinto-opetukseen in- tegroituna, kuten suurin osa avoimis- ta ammattikorkeakouluopinnoista, lähi- ja monimuoto-opetuksena iltaisin ja viikon- loppuisin, yhteistyössä maan aikuisoppi- laitosten kanssa ja yhä enenevässä määrin verkko-opetuksena. Koulutuksesta peritään kohtuullisia maksuja, joita säädellään ase- tuksella.

## ERILLISET OPINNOT

Erilliset opinnot ovat verrattavissa avoimen yliopiston opintoihin. Opinto-oikeus erillisiin opintoihin voidaan myöntää henkilöille, joilla ei ole tutkinnonsuoritusoikeutta yliopistossa, mutta jotka haluavat täydentää aiemmin suorittamaansa tutkintoa, lisätä ammattipätevyyttään tai opiskella aineita, joita ei ole tarjolla avoimessa yliopistossa. Oikeus koskee aina vain rajattua kokonaisuutta tai opintojaksoa. Opiskelu on avoimen yliopisto-opetuksen tapaan maksullista.

## TÄYDENNYSKOULUTUS

Yliopistot ja ammattikorkeakoulut järjestävät sekä lyhytkestoista täydennyskoulutusta että laajoja, tutkintojärjestelmiä täydentäviä, noin 30–60 opintopisteen laajuisia erikoistumisopintoja. Täydennyskoulutus on ensisijaisesti tarkoitettu korkeakoulutasoisen perustutkinnon suorittaneille lisäkoulutukseksi. Osallistuminen koulutukseen on pääosin maksullista, ja erityisesti yliopistojen erikoistumisopinnoissa (esim. eMBA, PD) maksut saattavat olla huomattavan korkeita. Korkeakoulut järjestävät nykyään myös oppisopimustyyppistä täydennyskoulutusta. Tässä koulutusmuodossa työpaikalla tapahtuva koulutus ja oppiminen ovat keskeisessä asemassa.

## TYÖVOIMAKOULUTUS JA OMAEHTOINEN OPISKELU TYÖTTÖMYYSETUUDELLA TUETTUNA

Työvoimakoulutus on työhallinnon korkeakoululta ostamaa täydennyskoulutusta tai valmennusta. Työvoimakoulutukseen haudutaan työvoimatoimistojen kautta.

Työtön työnhakija voi myös opiskella omaehtoisesti menettämättä kuitenkaan työttömyysetuuttaan. Yleisenä edellytyksenä on, että TE-toimisto on todennut koulutustarpeen ja opiskelusta on sovittu työnhakusuunnitelmassa tai työllistymisohjelmassa ennen opintojen aloittamista.

Työttömyysetuudella tuetaan vain päätoimisia opintoja. Päätoimisiksi opinnot katsotaan, kun opintojen laajuus on keskimäärin vähintään 5 opintopistettä opiskelukuukautta kohden. Opinnot voivat olla esimerkiksi keskeytyneiden opintojen loppuun saattamista, lisä- ja täydennyskoulutusta tai avointa yliopisto- ja ammattikorkeakouluopetusta. TE-toimiston tulee aina hyväksyä opiskelijan suunnitelma omaehtoisesta opiskelusta työttömyysetuudella.

# SOSIAALINEN MEDIA TYÖNHAUSSA

SARI VEIKKOLAINEN

HRD-ASiantuntija  
YLE

Sosiaalinen media on lyhyessä ajassa mullistanut sekä rekrytoinnin että työnhaun. Perinteinen taktiikka etsiä työpaikkoja sunnuntain sanomalehdestä ei ole enää aikoihin riittänyt tehokkaaseen työnhakuun. Tällä hetkellä pelkkä sähköisten ilmoitustaulujenkaan (mm. MOL, Oikotie, Monster) seuraaminen ei takaa sitä, että hakijalla olisi käytössään kaikki työnhaun kanavat. Hakijan on sekä löydettävä avoimet tehtävät että saatava osaamisensa rekrytoijan tietoon.

Aiemmassa post and pray-maailmassa työnantaja ilmoitti julkisesti avoimesta tehtävästä ja sen jälkeen vain odotti toiveikkaana hyviä hakemuksia. Parhaiden osaajien tavoittamiseksi myös työnantajan on oltava aktiivisempi. Kaikki parhaat kandidaatit eivät välttämättä ole aktiivisesti työnhaussa tai muusta syystä eivät ole kiinnostuneita tarjotusta tehtävästä. Rekrytoijan on löydettävä heidät ja herätettävä heidän mielenkiintonsa. Haastetta siis riittää!

Rekrytointi ja työn löytäminen somen avulla on ensisijaisesti löytämistä ja kohtaamista.

Avoimia työpaikkoja ilmoitellaan erilaisilla keskustelupalstoilla ja Facebook-sivuilla. Työnantajat eivät kaipaa mahdollisimman suuria hakijamääriä, vaan pientä määrää juuri oikeita henkilöitä. Some mahdollistaa myös vuoropuhelun hakijan ja yrityksen välillä jo ennen rekrytointia. Twitter toimii tässä todella hyvin: hakija voi seurata yritystä tai sen edustajaa Twitterissä ja keskustella heidän kanssaan.

Työnhaun keinot ja välineet riippuvat paljon ammatista ja toimialasta, mutta akateemisissa tehtävissä (ja toimihenkilötehtävissä yleensä) aktiivinen

toiminta somessa voi olla todella hyödyllistä. Työnhakijan kannattaa tietysti käyttää kaikki mahdolliset keinot oman unelmatyönsä löytämiseen. Lisäksi some ei maksa mitään. Tässä kirjoituksessa tarjoan neljä vinkkiä työnhakuun somessa. Ota ne käyttöön!

## LINKEDIN JA ERILAISET CV-PANKIT

Onhan sinulla LinkedIn-profiili ja käytät sitä? LinkedIn on helppo sometyökalu, sillä se ei edellytä jatkuvaa aktiivista toimintaa.

Parhaiden osaajien tavoittamiseksi myös työnantajan on oltava aktiivisempi.



Lisäksi LinkedIn-profiili on julkinen (ja sellaisena se kannattaa pitääkin), joten aikaa ja vaivaa ei kulu erilaisten yksityisyysasetusten miettimiseen.

LinkedIn on maailman suurin julkinen CV-tietokanta. Rekrytoijat käyttävät sitä aktiivisesti osaajien etsimiseen. Työnhaun kannalta etuna on myös se, että ajan tasalla oleva LinkedIn-profiili on online-CV, jota on helppo linkittää ja jakaa. Uusimmat rekryjärjestelmät jopa mahdollistavat profiilin imuroinnin suoraan hakemukseen, jolloin hakijalta säästyy paljon aikaa ja vaivaa.

Opiskelijan ei kannata pelätä työkokemuksen puutetta. LinkedIn-profiiliin voi liittää myös kaiken aktiivisen harrastus-, järjestö- tai vapaaehtoistoiminnan. Myös oma blogi kannattaa linkittää profiiliin, vaikka se ei liittyisikään haettuihin tehtäviin. Rekrytoijaa kiinnostaa koko hakijan persoona, ja tietoa kannattaa jakaa mahdollisimman paljon.

LinkedIn-profiilin rakentamisessa kannattaa nähdä vaivaa. Netissä on runsaasti ohjeita hyvän profiilin rakentamiseen ja mahdollisimman hyvän hakukonenäkyvyyden saamiseen. Esim. googlaamalla ”LinkedIn profile optimization” pääsee hyvin alkuun.

Paitsi online-CV on LinkedIn ennen muuta verkosto. Verkostoidu siis aktiivisesti ja lähetä kontaktikutsuja tuntemillesi henkilöille. Mitä enemmän sinulla on kontakteja, sitä useampi näkee tietosi ja päivityksesi uutisvirrassaan ja sitä laajemman uutisvirran sinä näet. Verkostoidu myös rekrytoijien kanssa. Tulet huomaamaan, että LinkedIn-uutisvirrassa liikkuu paljon työpaikkailmoituk-

sia. Liity myös erilaisiin ryhmiin, joita löydät hakemalla ja katsomalla mihin ryhmiiin mielestäsi kiinnostavat henkilöt itse kuuluvat.

LinkedInin lisäksi on olemassa runsaasti erilaisia sähköisiä CV-pankkeja, joita työnantajat käyttävät. Lisää CV:si mahdollisimman moneen ja muista päivittää sitä, kun kokemuksesi kasvaa.

## LÖYDY VERKOSTA

Henkilökohtainen Facebook-profiili ei ole tällä hetkellä keskeinen työnhaun väline. Nimesi googlaamalla profilistasi näkee vain kuvan. Hyvä niin, FB on yleensä hyvä pitää suljettuna. Sen sijaan kannattaa miettiä, miten näyt verkossa verkossa näyt esim. Google-haussa.

LinkedIn toimii tässäkin, sillä se nousee haussa ensimmäisten joukkoon. Tämä on erittäin painava peruste LinkedInin käyttöön, sillä sen avulla voit suoraan vaikuttaa siihen, mitä Google sinusta näyttää. Käyttämissäsi somepalveluissa (Twitter, Instagram) kannattaa olla yhtenäinen ja tunnistettava profiilikuva. Näin etsijä tunnistaa sinut samaksi henkilöksi. Jos sinulla on useita kononimikaimoja, auttaa kuva tunnistuksessa.

Työnantajat eivät googlaa hakijoita, joten laita hakemukseesi linkit paikoista, joista sinut löytää. Hyvä hakukonenäkyvyys on silti tärkeää, sillä kuten todettua, työnantajat saattavat aktiivisesti etsiä osaajia, vaikka tehtävää ei olekaan julkistettu avoimeksi.

Blogi on loistava keino tehdä omaa osaamistaan näkyväksi. Erityisesti viime aikoina ovat työnhakijoiden omat työnhakukampanjat somessa yleistyneet hienolla tavalla. Oma markkinointiosaaminen kannattaakin näyttää esim. markkinoimalla itseään.

## VERKOSTOITU, JAA, OLE AKTIIVINEN

Oma blogi voi olla arvokas tuki työnhauksa ja oman osaamisen ja kiinnostusten esille tuomisessa. Erityisesti akateemisen tutkinnon jälkeen voi olla itsellekin vaikea hahmottaa, mihin konkreettiseen ammattiin koulutusta voisi soveltaa. Blogin avulla voi avata ajatuksiaan ja tehdä ammatillista pohdintaa näkyväksi. Kannattaa lukea muiden blogeja, kommentoida niitä omassaan, linkittää ja osallistua keskusteluun.

Oikeastaan mikä tahansa someväline sopii oikein käytettynä työnhakuun. Perusta blogi, tee itsestäsi video (Vimeo, Vine, Youtube), infograafi tai kuvakollaasi (Pinterest, Instagram) tai fanisivu (FB). Uusia välineitä ja vaihtoehtoja tulee koko ajan. Etsi itsellesi oma, persoonallinen tapa erottua.

Hyvä tapa on verkostoitua oman alan ammattilaisten kanssa esim. LinkedInissä ja käydä keskustelua Twitterissä. Voit esimerkiksi etsiä itseäsi kiinnostavien työnantajien edustajia, seurailta heitä ja keskustella heidän kanssaan. Tiedät silloin paremmin, millöin rekrytointeja on tulossa, ja kynnys ottaa yhteyttä laskee. Twitter toimii todella hyvin vapaassa ja avoimessa keskustelussa. Siellä kaikki ovat saapuvilla ja tasa-arvoisia asemasta ja ansioista riippumatta.

Verkoston rakentaminen on tärkeää, mutta se vaatii aikaa ja aktiivisuutta. Kannattaa aloittaa jo ennen kuin työnhaku alkaa. Verkostoissa tulee muistaa se, että ei voi vain saada, pitää myös antaa.

## OLE OMA ITSESI

Viimeinen vinkkini pätee kaikkeen edellä mainittuun. Ole verkossa aina oma itsesi. Älä teeskentele. Se näkyy läpi ja jäät siitä lopulta kiinni. Puhu vain omasta puolestasi ja kerro itsestäsi, oleta että kaikki tekemisessä on julkista eli käyttäydy sen mukaisesti. Ole myös rohkea, mutta muista olla ystävällinen ja kohtelias muille. Näillä vinkeillä sinun ei tarvitse miettiä mitä sanoa ja miten olla. Olet vain oma itsesi ja käyttäydyt hyvin muita kohtaan.

## KIRJALLISUUTTA

Laine, T.; Soljasalo, J. & Korpi, T. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhauksa. Helsinki. Management Institute of Finland MIF Oy.

Korkalainen, T. (toim.) 2013. Somepentujen käsikirja. Rekrytointi- ja selviytymisvinkkejä sosiaalisen median sokkeloihin. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.1.2014 [https://wiki.metropolia.fi/download/attachments/19507750/somepentujen\\_kasikirja.pdf](https://wiki.metropolia.fi/download/attachments/19507750/somepentujen_kasikirja.pdf).

Kettunen, J.; Vuorinen, R. & Sampson, J. P. Jr. 2013. Career practitioners' conceptions of social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling* 41:3, 302–317.

# YRITTÄJYYSVALMIUKSIA EDISTÄMÄSSÄ - CASE YRITTÄJYYSTARINOITA-KURSSI

NIINA PITKÄNEN

KOULUTUSSUUNNITTELIJA  
TYÖELÄMÄPALVELUT  
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

## YRITTÄJYYSTARINAT URAPOHDINTOJEN AVARTAJINA

*Aiemmillä kursseilla, joita olen yrittäjyyteen liittyen käynyt, on painotettu hyvää liikeideaa, liiketoimintasuunnitelmaa, markkinointia yms. Toki nämä asiat ovat tärkeitä, mutta ainakin minusta ne ovat saaneet yrittäjyyden kuulostamaan melko ahdistavalta. Yrittäjyystarinoita kuunnellessa oman intohimon merkitys ja tekemisen ilo korostui. Nimenomaan nämä ovat asioita, jotka minua yrittäjyydessä kiehtovat.<sup>1</sup>*

Mitä yrittäjyys, yrittäminen ja yrittäjämäinen toimintatapa tarkoittavat käytännössä? Miksi ja miten joku ryhtyy yrittäjäksi? Minkälaisia yrittäjät ovat? Muun muassa näihin kysymyksiin etsitään vastauksia Jyväskylän yliopiston Yrittäjyystarinoita-kurssilla. Kurssin tarkoituksena on avartaa opiskelijoiden käsityksiä työllistymisestä ja oman osaamisen hyödyntämisestä yrittäjien kertomien uratarinoiden kautta.

<sup>1</sup> Lainaukset ovat kurssin suorittaneiden opiskelijoiden kirjoitustehtävistä.

Kurssi on valinnainen kaikille Jyväskylän yliopiston perustutkinto- ja jatko-opiskelijoille. Perinteisestihän opiskelijat kuulevat uratarinoita omien oppiaineidensa alumneilta, mutta tällä kurssilla pakkaa sekoitetaan tietoisesti. Kaikki informaatioteknologian opiskelijat kun eivät työllisty IT-yrityksiin, eikä kaikista kasvatustieteilijöistä tule opettajia – ja perustetaanhan yrityksiä myös esimerkiksi harrastustoiminnan pohjalta. Kun opiskelijalle tarjotaan tilaisuus tarkastella työelämää oman opiskelualan esimerkkejä laajemmin, avautuu eteen uudenlaisia mahdollisuuksia. Pääaine auttaa kerryttämään arvokasta osaamista, mutta se ei määritä kenenkään lopullista suuntaa työelämässä, jossa tulevaisuuden ainoiksi ammateiksi on povattu asiantuntijaa ja yrittäjää.

## KURSSIN SISÄLTÖ

Yrittäjyystarinoita-kurssin pääpaino on nimensä mukaisesti yrittäjyystarinoissa, mutta etenkin kurssin alussa yrittäjyydestä ja yritystoiminnasta keskustellaan hieman yleisemmälläkin tasolla, jotta opiskelijat pystyvät

orientoitumaan aiheeseen. Asiantuntijaluentoja pidetään mm. oman osaamisen tunnistamisesta ja tuotteistamisesta, sisäisestä yrittäjyydestä, yrittäjämäisestä asenteesta, yrittäjämäisestä markkinoinnista sekä tiimiyrittäjyydestä.

Oman yrittäjyystarinansa kursilla kertoo aina noin kymmenen eri alojen yrittäjää, jotka edustavat erikokoisia ja erimuotoisia yrityksiä toiminimiyrittäjistä kasvuyrityksiin ja sarjayrittäjiin. Opiskelijat saavat valita tarinoista kahdeksan omien kiinnostuksenkohteidensa pohjalta, ja luentojen valinnaisuus on kerännyt erityisen hyvää palautetta. Vaikka jokainen yrittäjä kertoo omasta polustaan, on tarinoilla aina myös teema, joka valottaa jotain tiettyä puolta yrittäjyydestä. Tässä muutamia esimerkkejä aiempien kursien yrittäjyystarinoista:

- Reetta Jokinen, Tuntumaa Oy: Tuntumaa yrittäjyyteen – Taidekasvattajasta kasvu-yrittäjäksi
- Pekka Mäkelä, Atena Kustannus Oy: Mitä sitten, kun onkin pakko yrittää?
- Vesa Purokuru, Humap Oy: Mitä kansainvälistyminen, kasvu, osaaminen ja luovuus tarkoittavat yrittäjälle?
- Hans-Peter Siefen, Nordic Business Forum Oy: Myynnin oppiminen avain menestykseen yrittäjänä
- Suvi Tuominiemi, Tanssikoulu SalsaStudio: Intohimosta liikeideaksi

Kurssi päättyy seminaariin, jossa kuultujen tarinoiden antia vedetään yhteen pohtimalla, kannattaako yrittäminen vai ei. Kysy-

mystä lähestytään yleisöä osallistavalla paneelikeskustelulla, jossa ajatuksiaan jakavat eritaustaiset yrittäjät, opiskelijat ja yrittäjyyden asiantuntijat. Lisäksi seminaarissa esitellään erilaisia yrittäjän tai yrittäjyyttä pohtivan tuki- ja kumppaniorganisaatioita sekä annetaan eväitä opiskelijoiden tuleviin yrittäjyys- ja urapohdintoihin. Seminaarin jälkeen opiskelijat pohtivat kirjoitustehtävissä omaa osaamistaan ja suhdettaan yrittäjyyteen sekä ideoivat erilaisia tapoja oman osaamisen hyödyntämiseen yrittäjyystarinoiden herättämien ajatusten pohjalta.

## EI YKSIN, EIKÄ RAHAN TAKIA

*Kuulemissamme yrittäjyystarinoissa tuli useasti esille se, että yrittäminen ei välttämättä tarkoitakaan suurta kertarysäystä, hyppyä tuntemattomaan, vaan aloittaa voi pienesti, sivutoimisesti ja katsoa kuinka pitkälle siivet kantavat. – oli hienoa kuulla toisten opiskelijoiden ajatuksia samoista huolenaiheista ja huomata, ettei ole ainoa, joka pohtii yrittäjyyteen liittyviä pelkoja. Tuntui helpottavalta tajuta, että yrittäjän ei tarvitse olla yksin, hyviä neuvoja ja verkostoja löytyy eri tilanteisiin, kun vain tietää mistä etsiä.*

Kurssin päätteeksi laadittavissa kirjoitustehtävissä moni opiskelija kuvaa sitä, kuinka kurssi mursi omia pelkoja ja ennakkoluuloja sekä monipuolisti ja syvensi kuvaa yrittäjyydestä. Opiskelijat nostavat toistuvasti esiin, että he ovat ajatelleet yrittäjyyttä raskaana ja kaiken ajan vievänä yksin puurtamisena. Kurssilla kuitenkin oivalletaan, että yrittäminen on monesti tiimiyrittämistä ja että yksinkin yrittävälle on tarjolla tukea ja verkostoja.

Myös ajatus yrittäjyyden ja rahan tiiviistä liitosta tuntuu ahdistavan monia. Toisaalta opiskelijoita pelottaa yrittäjyyteen liittyvä taloudellinen riski, toisaalta se, että yrittämällä pitäisi automaattisesti pyrkiä maksimaaliseen voittoon. Yrittäjien tarinat kuitenkin auttavat hahmottamaan, ettei esim. asiantuntijayrityksen perustaminen aina vaadi juurikaan pääomaa, tietokone ja oma aika usein riittävät. Yhä useammin yrittäjyyttä aloitellaan pöytälaatikossa pikkuhiljaa, ja sivutoiminen yrittäjyys lisääntyy – ehkä tämä mahdollisuus ymmärretään jossain kohtaa tehdä kannattavaksi myös verotuksen ja yhteiskunnan tukien näkökulmasta.

Vaikka kurssilla puhutaan rahasta, monet yrittäjät korostavat uravalintaansa rikastumistavoitteiden sijaan mahdollisuutena toteuttaa omia arvoja ja unelmia sekä mahdollisuutena luoda itselleen haluamansa työpaikka. Tällaisiin ajatuksiin etenkin ihmistieteilijät tuntuvat yrittäjyydessä samaistuvan.

*Kurssin suurin anti on ollut omien vahvuuksien pohtiminen ja miten niitä voisi hyödyntää. – ajattelin ennen yrittäjyyttä vain markkinoiden kysynnälle vastaamisen näkökulmasta, enkä siitä, mitä itse haluaisin tehdä kaikista eniten ja mikä on se oma intohimon kohde, jonka parissa viihtyisin vaikka loppuelämän. Kurssi on siis tarjonnut loistavan ponnahduslaudan ja rohkaissut miettimään yrittäjäksi ryhtymistä vakavasti.*

Yhä useammin yrittäjyyttä aloitellaan pöytälaatikossa pikkuhiljaa, ja sivutoiminen yrittäjyys lisääntyy.

## EHKÄ JOSKUS, MUTTA EI VIELÄ

*Nautin liikaa huolettomasta ja stressittömästä elämästä, jossa on säännöllisyyttä, rutiineja, vapaa-aikaa ja pitkät lomat. Sellaisesta elämästä, jossa olen joka ilta kotona laittamassa lapset nukkumaan. Joten voisiko yrittäjyys olla minulle yksi uravaihtoehto? Todennäköisesti ei vielä ainakaan viiteen vuoteen, mutta ehkä 5–10 vuoden kuluttua, kun olen ensin vähän kartuttanut kokemusta ja itseluottamusta työelämässä.*

Osa opiskelijoista kertoo kurssin päätteeksi tajunneensa, ettei yrittäminen ole itseä varten sen vaatiman vastuun ja riskien (vaikka pienienkin) vuoksi. Lisäksi pohdintaa aiheuttaa kurssin tarinoissa korostuva aika, jota yritys etenkin sen perustamisvaiheessa

vaatii. Opiskelijat usein toteavat, että yrittäjyys voi olla heille vaihtoehto siinä vaiheessa, kun he ovat ensin kerryttäneet osaamista ja verkostoja jonkun toisen palveluksessa tai ehkä sitten, kun omat lapset ovat vanhempia.

Juuri työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen tuntuu yrittäjyydessä mietityttävän. Nuo ret odottavat työltä yhä enemmän joustoa, jotta aikaa jäisi myös niihin oikeasti tärkeisiin asioihin. Mielenkiintoista onkin se, että osa näkee yrittäjyyden vapaa-aikaa ja oman itsen toteuttamista kaventavana pahana ja osa nimenomaan mahdollisuutena työllis-

tää itsensä toteuttamalla omia intohimojaan joka päivä. Samalla on tärkeää muistaa, etteivät kaikki ole erityisen uraorientoituneita. Osa haluaa turvallisen päivätyön, jonka rinnalla voi keskittyä äitinä tai isänä olemiseen tai vaikkapa matkusteluun.

## YRITTÄJYYS ON KAIKILLE JOTAIN

*Ennen kurssia olin jonkin verran ajatellut yrittäjyyttä työllistymisvaihtoehtona. Ajatukset yrittäjyydestä selkiytyivät kurssin aikana, ja mikä tärkeintä, kurssi toimi hyvänä motivoijana. Yrittäjystarinat olivat kannustavia ja niitä kuunnellessa alkoi tuntua, että yrittäjänä toimiminen voisi olla myös itselleni ihan realistinen vaihtoehto. Etenkin monen yrittäjän toistama kannusti – kuka tahansa voi ryhtyä yrittäjäksi.*

Akateeminen ura ei ole kaikkia varten. Julkiseen sektoriin kohdistuu jatkuvasti kavenus- ja paineita. Yksityinen sektori sen sijaan kasvaa, ja eniten uusia työpaikkoja syntyy pk-yrityksiin. On siis fakta, että korkeakoulutetuista yhä suurempi osa tulee työllistymään yrityksiin, vaikka oman työpaikan luominen yrittämällä itse ei tuntuisikaan luonteeltaan. Kaikista ei ole tarkoitus tehdä yrittäjiä, mutta kaikkien pitäisi tietää jotakin yrittäjyydestä – puhuttiinpa sitten yrittäjyyden ja yritystoiminnan ymmärtämisestä ilmiötasolla, yrittäjyydestä yhtenä uravaihtoehtona tai vaikkapa sisä-

Kaikista ei ole tarkoitus tehdä yrittäjiä, mutta kaikkien pitäisi tietää jotakin yrittäjyydestä

sestä yrittäjyydestä jonkun toisen palveluksessa. Kun opiskelijoilta on kysytty kurssin jälkeen, kenelle he kurssia suosittelisivat, vastaus on ollut yksimielinen: kaikille, jopa pakolliseksi osaksi opintoja.

Laajan määritelmän mukaan yrittäjyydellä voidaan tarkoittaa näkemystä, halua ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan tulevaisuuteen. Tämä oikeiden yrittäjien uratarinoihin keskittyvä kurssi toimiikin parhaimmillaan ajatusten herättäjänä ja opiskelijan oma-kohtaisen yrittäjyys- ja urapohdinnan käynnistäjänä jäsentäen kuvaa omista unelmista, arvoista ja työllistymismahdollisuuksista.

*Olen juuri nyt vaiheessa, jossa etsin suuntaani urapoluilla, enkä oikein tiedä, mihin suuntaan lähteä. Tällä kurssilla olen muiden uratarinoita kuunnellessa saanut valtavasti ajatuksia näihin teemoihin liittyen. On hyvin vaikeaa nähdä tässä vaiheessa itseänsä missään konkreettisesti työssä, vielä vähemmän oman yrityksen perustajana. Erilaiset tarinat loivat kuitenkin toivoa sen oman polun löytämiseksi.*

Lopuksi peräänkuulutan sitä, että korkeakoulujen tulisi tarjota opiskelijoille nykyistä enemmän tukea heidän työllistymispohdintoihinsa sekä ajantasaista tietoa työelämän ilmiöistä, joihin myös yrittäjyys kiinteästi kuuluu. Yrittäjystarinoita- ja kurssi kannustavine, mutta realistisine esimerkkeineen on yksi konkreettinen tapa evästä opiskelijoita (työ)elämään.

Kurssin tärkein anti piilleekin sen nimessä korostuvassa tarinallisuudessa ja yrittämistä kokeneiden oppien jakamisessa: *Elinvoimainen yrittäjyys syntyy teoista ja tarinoista. Rikas yrittäjyyden tarinavarasto tukee yrittäjyyttä, sillä vain elämää ymmärtänyt pystyy kertomaan sen tarinoina* (Hilkka Laukka-Sinisalo, yrityskouluttaja ja tietokirjailija).

## KIRJALLISUUTTA

Järvilehto, L. 2013. Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan. Helsinki: Tammi.

Parantainen, J. 2011. –Tuotteistaminen. Rakenna palvelusta tuote 10 päivässä. Helsinki: Talentum.

Schindehutte, M.; Morris, M. & Leyland, P. F. 2008. Rethinking marketing. The Entrepreneurial imperative. Prentice Hall.



# AKATEEMINEN YRITTÄJYYS - CASE TRIBEFLAME

MARCUS ALANEN

PERUSTAJA, PUHEENJOHTAJA  
TRIBEFLAME OY

Olen työskennellyt neljä vuotta perustamassani *Tribeflame*-nimisessä mobiilipelialan yrityksessä. Tribeflame on nykyään seitsemän hengen yritys Turun yrityshautomo DIO:ssa. Tuorein hittimme on yksinkertainen peli Benji Bananas, jota on ladattu pitkälti yli 30 miljoonaa kertaa Android- ja iOS-puhelimille ja -tableteille. Miten olen päätenyt tähän tilanteeseen?

## KOULUTUSTAUSTANI

Kuulun siihen sukupolveen, joka hurautti lapsena tietokonepeleihin. Tietokoneet henkilökohtaiseen käyttöön olivat juuri tulleet, ja Suomessa Commodore 64 valloitti monen perheen kodin kahdeksankymmentäluvun alussa. Eipä sillä juurikaan muuta pystynyt tekemään kuin pelaamaan.

Onneksi pelaaminen ei ollut ihan kaikki kaikessa. Matematiikka ja luonnontieteelliset aineet olivat myös lähellä sydäntäni. Näistä kursseista muodostui vahva perusta myöhemmälle opiskelulle, ja peliemme ohjelmointi vaatii jatkuvasti näitä oppeja.

Tietotekniikan opetus alkoi Åbo Akademiassa kun valmistuin lukiosta, joten hain sinne. Harrastuksena hankittu osaaminen teki suurimmaksi osaksi yliopisto-opetuksen vaivattomaksi, ja enemmän minua näkyi

luentosalin ulkopuolella tietokonehuokassa, puhumattakaan opiskelijajärjestötoiminnasta. Valmistuttuani mieltäni jäi kalvamaan, että olen jäänyt jostain yliopistohengestä paitsi tai ymmärtänyt sen väärin. Sen kummallisempia suunnittelematta jatkoin väitöskirjan parissa.

Tämän jälkeen löysin itseni keskikokoisen konsulttiyrityksen palkkalistoilta. Aika oli monella tavalla silmiä avartavaa, ja saan siitä kiittää lähes yksinomaan lähintä pomoani ja muita johtohahmoja yrityksessä. Yliopistomaailmaan tottuneena työtahti oli kiivasta mutta antoisaa. Ennen kaikkea tutustuin ensimmäistä kertaa elämässäni liiketoimintaan, asiakkuuden hoitamiseen ja ryhmän tukemiseen. Kaikki tuli kerralla päälle. Huvittavaa oli, että en saanut kertaakaan ohjelmointia tehtäväkseni, vaikka se oli ainoa asia, jonka mallikkaaseen hoitamiseen minulla oli mielestäni edellytyksiä.

Yllättäen pelaaminen aikuisiällä rajoittui lähinnä tuttujen kanssa erilaisiin lautapeleihin silloin tällöin, muistan oikeastaan vain lukeneeni verkosta hieman erilaisista peliteknologioista. Minulla säilyi myös kiinnostus tietojenkäsittelytieteeseen, algoritmeihin ja ohjelmointikieliin, vaikkei varsinainen päivätö sitä vaatinutkaan.



## ENSIMMÄINEN PELITABLETTI?

Erilaisten organisaatiomuutosten takia en kuitenkaan kokenut mielekkääksi jatkaa konsulttina. Läheinen opiskelukaverini Torulf Jernström haki myös uusia haasteita. Satuimme tapaamaan eräänä iltana Helsingissä, ja keskustellessa totesimme kosketusnäyttöjen olevan teknologisesti siinä tilanteessa, että niitä ruvettaisiin pian valmistamaan suurempana kuluttajille. Tässä lautapelikiinnostuksemme tuli esiin. Lautapelitebetti, mikä loistava idea! Tätä tuumailtiin aika pitkään ennen kuin vastuuttomina irtisanouduimme töistämme. Ei tarvittu kuin 10–100 miljoonaa euroa uuden tabletin valmistukseen ja myyntiin, joten sanoista tekoihin ja yritys pystyyn.

Kuinka hölmöjä olimmekaan! Puolet sijoittajista ei uskonut koko tablettiajatukseen, ja toinen puolisko pyysi meitä tulemaan takaisin, kun laite olisi kaupan hyllyllä alle kahdensadan euron hintalapulla. Yksi oppi tästä voisi olla, ettei kannata suunnitella yritys-toimintaa sellaiseksi, joka vaatii sijoituksen ulkopuoliselta. Olimme valmiit heittämään hanskat naulaan, kun Apple ilmoitti iPad-laitteestaan melkein kaksi vuotta ajatuksemme jälkeen. Ellemme tee tablettia, voimme ainakin tehdä pelejä sille.

## PELIT

Heti iPadin lanseerauspäivänä keväällä 2010 Yhdysvalloissa Apple myös myi sille sopivia ohjelmia verkkokaupassaan, ja *Tribeflame* oli mukana esikoisipelillään. Toinen pelimme sattui olemaan oikeanlainen peli oikeaan aikaan, ja se kipusi kaupan ykköseksi yli vii-

dessäkymmenessä maassa. Näillä osaamisilla houkuttelimme jo sijoituksen paikalliselta Aboaventurelta, ja syksyllä 2010 olimme palkanneet yritykseemme jo kolme innokasta ohjelmoijaa ja graafikkoa. Tekesin rahallinen tuki tuli myös hyvään hyötykäyttöön. Ilman Tekesiä yritykseemme ei olisi selvinnyt läpi tulevien vuosien taloudellisten koettelemusten, ja olen edelleen kiitollinen kaikesta tuesta mitä olemme saaneet. Yrityshautomo DIO on Turun IT-alan uusien yritysten keskittymä, jossa henki on loistava ja liiketoiminnallista sparrausta on myös tarjolla. Läheisyys muihin alan yrityksiin ja opinahjoihin on myös hyvä asia, ja mikäli ajatuksissa muhii jokin uusi idea, suosittelen lämpimästi tutustumista yrityshautomoon.

Sijoituksen jälkeen seurasi pitkä jakso, jolloin teimme nopeasti ja tehokkaasti pienempiä pelejä Applen järjestelmiin ja myös Android-järjestelmiin. Jälkikäteen ajatellen tässä maksettiin oppirahat. Pelkkä kirjaviisuus ei riitä, ja aikaisempi kokemattomuutemme pelinteosta ja pelaamisesta tuli hyvin esille. Rahallisesti pelit eivät tuoneet niihin upotettuja kehityskustannuksia takaisin. Tiedostimme raa'an totuuden: hyvän pelin tekeminen niin kuluttajalle kuin sitä tekeväälle yritykselle on erittäin haasteellista, ja senkin jälkeen se pitää julkaista näkyvästi.

Aloimme käyttää enemmän aikaa pelin kehitykseen ja veimme pelimme myös toimiston ulkopuolelle testattavaksi. Tuloksena syntyi söpö puzzle-peli, jossa ohjailtaan valonsäde kukkaan. Angry Birdsin julkaisija Chillingo innostui ja julkaisi pelimme, mutta hyvän alun jälkeen peli vaipui unholaan viikossa.

Viimeisin pelimme, Benji Bananas, pyrki yhdistämään kootun viisautemme ja on tehdy parhaalla osaamisellamme hittituotteeksi. Peli on mahdollisimman yksinkertainen ymmärtää ja siinä on värikäs grafiikka, yksinkertainen pelattavuus sekä monia haastoja ominaisuuksia. En häpeä sanoa, että katsoimme tiiviisti mitä Rovio teki Angry Birdsien kanssa. Voittajia kannattaa katsella, ja mitään maailmankuulua Roviota parempaa katseltavaa ei mielestämme silloin ollut.

Satsaus kannatti, ja paljon yhteistyökumppanien ansiosta. Rahasto Vision+ avasi ovia eri yhteistyötahoille ja Fingersoft julkaisi ja mainosti peliämme. Nopeasti Android-versio keräsi yli 20 miljoonaa latausta, ja iOS-versiota on ladattu noin 2,5 miljoonaa. Peli on ladattavissa ilmaiseksi, mutta pelissä olevat mainokset ja pelin sisällä tapahtuvat ostot ovat olleet huomattava tulovirta.

## TULEVAISUUS

Yrityksen tämänhetkinen tilanne on mielestäni hyvä. Benji Bananaksen vaatimaton tulovirta käytetään työntekijöiden palkkoihin. Seuraavia askeleita on helpompi miettiä, kun ei ole matti kukkarossa, eikä tarvitse pelätä yrityksen työpaikkojen puolesta kuu-kaudesta toiseen! Hämmästyttävää on, ettei itse onnistuminen tunnu niin suurelta asialta kuin voisi kuvitella. Pelin tekeminen on haasteellista ja antoisaa, mutta ei ole mitenkään varmaa, että sen myynti onnistuu taloudellisesti. Kritiikki kauppapaikoissa on armoton ja usein pelin tekijää kohtaan ilkeää. Tämä saattaa tuntua stressaavalta. Yrittäjyys vaatii kuitenkin rauhallisempaa suhtau-

tumista. Jos itsetunto ei ole kohdalla ennen liiketoiminnallista onnistumista, ei jälkimmäinen korjaa edellistä. Tämä on mielestäni hyvä ohjenuora kenelle tahansa.

## OSAAMINEN JA TYÖLLISTYMINEN

Pelialaisessään on monella tavalla hyvin antoisaa *business-to-consumer*-tuotteiden luontia. En kuitenkaan suosittele sitä kenellekään, ellei ole intohimoisesti kiinnostunut alasta, ja silloinkin kannattaa pitää pää kylmänä ja nähdä metsä puilta. Mieluummin tulisi ymmärtää niitä asioita ja osaamisia, joita voi hyödyntää kaikilla aloilla.

Esimerkiksi ohjelmoijalle vahva osaaminen matematiikasta, tietorakenteista, verkkoliikenteestä tai muutamasta erilaisesta ohjelmointikielestä on lähes pakollista. Graafiksi tai 3D-mallintajiksi tahtovien tulisi ymmärtää, miten pelin tilanne koostetaan pala kerrallaan ja miten ohjelmoijat voivat saada grafiikan eloon – ja mitä ei voi mielekkäästi tehdä ohjelmallisesti.

Perinteisesti Suomessa on pidetty arvossa vahvaa *hands-on*-osaamista, esimerkiksi ohjelmoinnin tai grafiikan alalla. Vahvaa ymmärrystä myynnistä ei useimmilla ole. Peliala on niin kovan kilpailun kohteena, että mielestäni jokaisen työntekijän pitää ymmärtää jollain tasolla, mikä tekee pelistä myyvän ja millä pelaajan voisi koukuttaa vahvemmin pelimaailmaan. Liiallinen keskittyminen omaan erikoisosaamiseen on siis haitaksi, jollei ole halua myös ymmärtää, mitä tapahtuu asiakkaan korvien välissä.



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

## YRITYSHAUTOMOT

### **PROTOMO**

<http://protomo.fi/>

Protomo on ilmainen ideoiden ja yritysten kehittämismalli ja verkosto, joka on tarkoitettu eri alojen korkeasti koulutetuille, yrittäjäksi tahtoville osaajille. Protomon tarkoitus on jalostaa uusia ja hyödyntämättä jääneitä bisnesideoita ja tehostaa uusien teknologiayritysten syntyä ja tällä tavoin auttaa pitkälle koulutettuja työttömiä ja vastavalmistuneita kiinni työelämään. Protomoissa voidaan kehittää tuotteiden ja palvelujen prototyyppejä ja liikeideoita yhteistyössä mahdollisten asiakkaiden kanssa ja avoimessa yhteistyössä toisten hankkeiden kanssa.

### **AALTO START-UP CENTER**

[www.start-upcenter.fi/](http://www.start-upcenter.fi/)

Aalto Start-Up Center on Aalto-yliopistossa toimiva yrityshautomo, joka toimii aloitavien yritysten kasvun vauhdittajana sekä yhdistää kaupallisen, teknillisen ja taidealojen osaamisen. Se tarjoaa monipuoliset yrittäjyyden kehityspalvelut, yritysneuvontaa ja laajat asiantuntijaverkostot.

### **BOOST TURKU**

[www.boostturku.com/](http://www.boostturku.com/)

Boost Turku on opiskelijavetoinen voittoa tavoittelematon yhdistys, joka pyrkii kannustamaan turkulaisia opiskelijoita akateemiseen yrittäjyyteen. Boostin tavoite on inspiroida kunnianhimoisia kasvuyrityksiä, joista muodostuu tulevaisuuden menestystarinoita. Boost tarjoaa startup-yrityksille lukuisia palveluja; mm. työtiloja, hyödyllisiä tapahtumia sekä yhteyksiä mentoreihin ja rahoittajiin.





OSA V  
TULEVAISUUDEN  
TEKIJÄT

# TIIRAILUA TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄÄN JA OSAAMISIIN

LEENA JOKINEN

KOULUTUSPÄÄLLIKKÖ  
TULEVAISUUDEN TUTKIMUSKESKUS  
TURUN YLIOPISTO

Tulevaisuuden työelämästä ei voi tietää mitään kovin varmaa. Mitä pidemmällä tähtäyksellä tulevaisuutta mietimme, sen epävarmemmaksi se muuttuu. Myös lähitulevaisuus saattaa muuttua radikaalisti ja nopeasti esimerkiksi silloin, kun jokin tietty toimi- tai ammattiala kuihtuu pois. Nuorten koulutuksesta työelämään siirtyvien ihmisten työura voi olla varsin pitkä, keskimäärin noin 30–40 vuotta. Tällä aikajänteellä on melko mahdotonta ajatella, että työ, osaaminen ja ammattitaito pysyisivät muuttumattomina.

Tulevaisuuden työelämän ja osaamisen ennakointi on hyödyllistä, koska tulevaisuusajattelu auttaa valmistautumaan muutoksiin ja epävarmuuteen. Voisin väittää, että tulevaisuusajattelu on tällä hetkellä yksi tärkeimmistä yleistaidoista. Vaihtoehtoisten ja muuttuvien tulevaisuutta koskevien käsitysten avulla yksilöt ja koulutusten suunnittelijat voivat muodostaa kokonaisnäkemystä siitä, mitkä asiat ovat tiettynä aikoina keskeisiä, ja arvioida millaisia muutoksia voisi olla tulossa.

Osaaminen tulevaisuudessa on nähty yhdistelmänä koulutuksen ja oppimisen mahdollisuuksia sekä inhimillistä toimintaa muuttuvissa toimintaympäristöissä. Tule-

vaisuuden osaaminen voidaan ymmärtää dynaamisesti muuttuvana ja pysyvien sekä uusien kompetenssien kehittymisen prosessina, joka on sidoksissa toimintaympäristöjen muutoksiin. Tässä prosessissa aktiivinen ennakointi on keskeisessä asemassa. Aktiivinen ennakointi tarkoittaa kaikkien toimijoiden yhteistä tulevaisuuteen suuntautuvaa työtä, jossa otetaan huomioon mm. eri aikaperspektiivejä, erilaisia konteksteja, yhteiskunnallisia tarpeita, ryhmien vaikutuksia ja yksilöllisiä toimintamalleja. Tulevaisuuden osaamisen rakentumista tulisi kyetä katsomaan aidosti erilaisena kuin nykyistä tilannetta.

## TYÖN TULEVAISUUS

Kun katsomme tulevaisuuteen hyvin pitkälle, voimme kyseenalaistaa koko työn käsitteen. Tekevätkö ihmiset tulevaisuudessa töitä vai katsotaanko kaikenlainen yhteiskunnallinen, taloudellinen ja yhteisöllinen toiminta työksi? Mikä mahtaa olla työn, toimeentulon ja sosiaalisen arvostuksen välinen suhde? Jos taas hyväksymme sellaisen perusolettamuksen, että tulevaisuudessa ihmiset tekevät töitä vähän samaan tapaan kuin nykyisinkin, voimme pohtia, mitkä ovat keskeisiä asioita työn tulevaisuuden muotoutumisessa.

Saamme tulevaisuuden työelämästä erilaisia näkemyksiä ja kuvauksia riippuen siitä, millaista kehitystä pidämme mahdollisena, toivottavana tai todennäköisenä. Tulevaisuuskuvat poikkeavat toisistaan, mutta ne rakentuvat usein melko samanlaisista tekijöistä, joiden perusteella tulevaa kehitystä kuvaillaan. Yleisimpiä tulevaisuuskuvilla esiintyviä tekijöitä ovat tuotteiden ja palveluiden tuotantotapa, kansainvälisyys ja globalisaatio, yhteiskunnan yleinen muutos ja sen kuvailu esimerkiksi jälkiteollisena, verkostomaisena tai kaupallistuvana ja hyödykkeisiin keskittyvänä.

Yksilön suhde työhön korostaa nykyisin individualismia, oman identiteetin rakentamista, hyvinvointia ja ihmisoikeuksien täyttymistä sekä tarvetta toteuttaa yksilöllisiä mieltymyksiä. Toisaalta korostetaan sosiaalisen ryhmän merkitystä ja ihmisten tietoisuutta sekä vastuuta omista pyrkimyksistään ja päämäärästään. Aivan toisenlaisen näkemyksen tulevaisuudesta saa, jos ajattelee kriisien leimaamaa kehitystä, jossa kilpailaan verisesti työstä ja toimeentulosta selviytymisen ehtona. Teknologista edistystä painottavissa tulevaisuuskuvilla puolestaan ajatellaan, että automaatio ja robotiikka tekevät pääosan työstä, eikä ihmisten tarvitse tehdä työtä toimeentulonsa eteen. Tällöin on käytössä jonkinlainen kansalaispalkka, joka voi perustua yhteisölliseen yhteiskunnalle hyödylliseen toimintaan.

Teimme Get a Life! Tulevaisuussuuntautunut uraohjaus korkeakouluopiskelijoille -hankkeessa viisi erilaista tulevaisuuskuva, jotka kuvaavat suomalaista työelämää vuonna

2030. Tulevaisuuskuviin laadintaan osallistui laaja joukko ihmisiä: tulevaisuudentutkijoita, yritysten ja muiden yhteistyökumppaneiden edustajia sekä opiskelijoita. Viime kädessä projektitiimin jäsenet rakensivat tulevaisuuskuvat. Nämä tulevaisuuskuvat tiivistetysti esitettynä ovat seuraavanlaisia:

### **TULEVAISUUSKUVA 1**

#### **Ohjat omissa käsissä**

Perinteiset työsuhteet ovat harvinaisia ja yrittäjämäinen työtapa on lisääntynyt erityisesti korkeakoulutetuilla. Teknologian rooli yhteiskunnassa on merkittävä; koneet hoitavat raskaiden ja vaarallisten töiden lisäksi myös ihmisiä.

### **TULEVAISUUSKUVA 2**

#### **Kriisiytynyt maailma**

Työsuhde merkitsee paitsi toimeentuloa, myös sosiaaliturvaa ja siksi työpaikoista kilpaillaankin ankarasti. Työnantajat huolehtivat työntekijöidensä lisäksi myös heidän perheistään ja tukevat esimerkiksi lasten koulutusta. Pitkät työsuhteet ovat erittäin haluttuja ja työmarkkinoiden kahtia jakautuminen lisää eriarvoistumista.

### **TULEVAISUUSKUVA 3**

#### **Elämää virtuaalitodellisuudessa**

Työpaikat menevät usein sosiaalisesti lahjakkaille huomiotalouden osajille, ns. ”hyville tyypeille”. Koulutuksen arvostus on laskenut ja sitä täydennetään koko elämän ajan. Lisääntyneellä vapaa-ajalla panostetaan omaan elämäntyyliin ja elämyksiä haetaan niin reaali- kuin virtuaalimaailmankin lukuisista palveluista.



## TULEVAISUUSKUVA 4

### Globaalikylän asukas

Globaalit verkostot ja oma sosiaalinen pää-oma määrittävät pärjäämisen työelämässä. Urat koostuvat monista sirpaloituneista poluista, ja suuri osa työtä tekevästä väestöstä toimii kausiluonteisesti milloin korkeakoulutusta, milloin käytännön osaamista vaativissa ammateissa.

## TULEVAISUUSKUVA 5

### Sosiaaliset verkostot

Yksilöt yhdistävät kekseliäästi omia osaamisalueitaan ja rakentavat työstä ja vapaa-ajasta tasapainoisen kokonaisuuden. Koulutus ja osaaminen ovat kriittisiä kilpailutekijöitä, joiden kehittämiseen työnantajat osallistuvat.

Tulevaisuuskuvien kuvaukset ovat internetissä osoitteessa [www.getalife.fi](http://www.getalife.fi).

Nämäkin tulevaisuuskuvat muuttuvat ja vanhenevat nopeasti. Siksi aktiivinen suhtautuminen tulevaisuuksien hahmottamiseen auttaa pysymään mukana kehityksessä. Tapahtuipa tulevaisuudessa mitä tahansa, on yleensä parempi olla tietoinen toimintaympäristön muutoksista kuin tietämättömänä ja välinpitämättömänä oman elämänsä kuluista.

## TULEVAISUUSTYÖTÄ OPISKELIJOIDEN KANSSA

Jokaista meitä kiinnostaa oma tulevaisuus lyhyemmällä tai pidemmällä aikajänteellä. Opiskelijat joutuvat miettimään työelämän tulevaisuutta pitkällä aikajänteellä ja siksi heidän ohjauksessaan pitäisi korostaa erilaisia mahdollisuuksia valmiiden mallien tai ammatin valinnan sijasta. Tulevaisuusohjaus ja siihen liittyvien työkalujen käyttö voi kuulua osana olemassa olevaan ohjausprosessiin. Tulevaisuusajattelusta ja työelämään valmistautumisesta voi tehdä oman opintokokonaisuuden, kuten yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa on kokeiltu.

Tulevaisuuttaan voi pohtia myös itsenäisesti työkalujen ja materiaalien avulla. Omia pohdintojaan voi jakaa vaikka sosiaalisessa mediassa tai lähipiirin kanssa ja saada palautetta ja kommentteja. Oikeastaan voi sanoa, että ohjausta on kaikkialla ja me kaikki ohjaamme toisiamme, tiedostamme sen tai emme. Esimerkkejä tulevaisuusohjauksen työkaluista ja opintokokonaisuuksista on nähtävillä internetosoitteessa [koukkuun.fi](http://koukkuun.fi).





VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# GET A LIFE

[www.getalife.fi](http://www.getalife.fi)

Get a Life -hankkeen tavoitteena on edistää opiskelijoiden proaktiivisuutta ja tulevan kehityksen ennakointia oman työuran suunnittelussa. Get a Life -työelämäsimulaatiossa voi luoda useita mahdollisia ura- ja elämänpolkuja ja kurkistaa muuttuvaan tulevaisuuteen. Simulaatio ei ole ennustustyökalu tai ammatinvalinnan työkalu, vaan tarjoaa mahdollisuuden miettiä omia valintoja ja mahdollisuuksia.

## ARVIOITA

*Opiskelijoille, jotka haluavat tietää millaiselta tulevaisuus näyttäisi eri näkökulmista katsottuna. (Opiskelija)*

*Voisin hyödyntää työkalua tutoropettajan tehtävissä sekä opintojen alussa että opintojen loppuvaiheessa oleville. Uskon simulaatiodemon erityisesti innostavan opiskelijoita. (Tulevaisuuden urapolut -valmennukseen osallistunut)*

Hanketta koordinoi Turun yliopiston tulevaisuuden tutkimuskeskus. Hankkeen päärahoittajana toimii Euroopan sosiaalirahasto (ESR) sekä Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

## MUITA SAMANTYYPPISIÄ TYÖKALUJA

KOUKKU – koulutusvalinnat kuntoon

[www.koukkuun.fi/](http://www.koukkuun.fi/)

KOUKKU-hankkeessa on tutkittu nuorten koulutusvalintoihin vaikuttavia tekijöitä ja kehitetty työkaluja valinnan tekemisen tueksi. Lisätietoa KOUKKU-hankkeesta voit lukea julkaisun kolmannesta osasta löytyvästä vipukortista.



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

# OIVALLUS

**OIVALLUS (OPPIVIEN VERKOSTOJEN OSAAMISTARPEET TULEVAISUUDEN SUOMESSA)**

<http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/>

Oivallus oli osaamis- ja työvoimatarpeiden ennakointihanke, jota tehtiin eri alojen asiantuntijoista koostuvissa keskusteluryhmissä. Hankkeen päämääränä oli tuoda koulutuspoliittiseen päätöksentekoon elinkeinoelämän tulevaisuusnäkökulmia: Minkälainen on työelämä 2020-luvulla? Mitä osaamisia silloin tarvitaan? Millaisia ovat osaajat? Millainen koulutus valmentaisi parhaiten tulevaisuuden töihin?

Hankkeen loppuraportti tarjoaa hyvää taustamateriaalia (mm. osaamisen T-malli, oppimisen tavat, oppimisprojektit) koulutuksen suunnittelijoille, ohjaajille ja opettajille.

Oivallus oli Elinkeinoelämän keskusliiton koordinoima projekti. Oivallus-hankkeen rahoituksesta vastasivat Euroopan sosiaalirahasto, Opetushallitus ja EK.

# VOIMAVAROJA MUUTTUVILLE TYÖMARKKINOILLE

ERKKI HÄRKÖNEN

OSASTOPÄÄLLIKKÖ

OHJAUKSEN JA KOULUTUKSEN TUKIPALVELUT  
TURUN YLIOPISTO

Miltä työelämä näyttää tulevaisuudessa? Mitä osaamista huomisen työmarkkinoilla arvostetaan? Näitä kysymyksiä on pohdittu Vipua ja vetoa töihin! -hankkeessa monesta näkökulmasta, muun muassa osana hankkeen tuottamaa Tulevaisuuden urapolut -valmennusta. Selväähän se, että ohjaushenkilöstöä kiinnostaa kaikki saatavilla oleva ennakkointitieto siitä, minkälaiseen tulevaisuuteen korkeakouluopiskelijoita voidaan vuosia kestävä opintopolun varrella opastaa.

Tulevaisuudentutkimus ei ole ennustamista, vaan vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvioiden laatimista. Kun pohditaan tulevaisuuden työelämää, tavoitteena ei ole ennustaa sitä, minkälaisissa ammateissa opiskelijamme toimivat valmistuttuaan tai mitä heidän käyntikorteissaan lukee, sikäli kun sellaisia enää kenenkään lompakoissa pyörii. Riittää, että katsotaan 10–15 vuotta taaksepäin ja lasketaan, kuinka monia silloisia ammattinimikkeitä on edelleen työpaikkailmoituksissa ja toisaalta, kuinka moni nykyisistä ammattinimikkeistä on tuolloin ollut kenenkään tiedossa.

Kun mietitään, millaisin voimavaroin korkeakoulutettu nuori pärjäisi parhaiten tu-

levaisuuden työmarkkinoilla, lähtökohtana voidaan edelleenkin pitää koulutuksen tuomaa asiantuntijuutta ja osaamista. Osaamista on käsitelty monipuolisesti julkaisun toisessa osassa. Omassa tarkastelussani työelämän muutoksiin valmistautumisessa painopiste on kuitenkin opiskelijoiden ja heidän ohjaajiensa asenteissa ja sitä kautta pärjäämisessä – ja ehkä vielä erityisesti pärjäämisuskossa.

## ASENNE RATKAISEE

Yksinkertaisimmillaan osaamista voidaan hahmottaa Oivallus-hankkeen<sup>1</sup> tavoin vaa-kana, jonka kupeissa keskinäistä painoarvoaan mittaavat yhtäältä tiedot, toisaalta taidot. Oivallus-hankkeessa tehdyissä henkilöstöasioista vastaavien asiantuntijoiden haastatteluissa nostettiin kuitenkin vahvasti esiin, että viime kädessä asenteet määrittelevät menestyksen työssä. Jos otetaan tämä asetelma lähtökohdaksi, tulevaisuutta voidaan tarkastella sen mukaan, mitä arvelimme tietävämmekussakin osa-alueessa tapahtuvista niin äkillisistä kuin pitkäjänteisistäkin muutoksista.

<sup>1</sup> Elinkeinoelämän keskusliitto 2011.

Tieto kumuloituu ja uusiutuu ällistytävällä sykkeellä, kuten hyvin tiedämme. Onkin sanottu, että yksi keskisuuren sanomalehden sunnuntainumero sisältää yhtä paljon tietoa kuin mihin sata vuotta sitten keskiverto länsimainen ihminen elinaikanaan pääsi käsiksi. Ja tämä toteamus esitettiin aikana ennen internetin leviämistä nykyisen laajuiseksi tietoverkoksi, jonka sisältö on lähes kaikkien saatavilla.

Myös ohjaustyössä on tullut haasteeksi, miten kaikkea saatavilla olevaa tietoa arvioidaan, käsitellään, sovelletaan ja hyödynnetään. Informaation valtavan määrän edes jonkinlaista haltuunottoyritystä kuvaavalla hakusanalla *chaos management* löytyy tätä kirjoitettaessa Googlen hakupalvelun kautta 60 300 000 tulosta 0,28 sekunnissa.

Yksi keskeisimmistä nykypäivän työelämässä vaadittavista taidoista liittyykin nimenomaan tiedon hallintaan. Yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa on alettu kiinnittää kasvavaa huomiota esimerkiksi informaatiolukutaidon tukemiseen ja opetukseen jo opintojen alkuvaiheessa. Tämän vuoksi Suomen korkeakoulukirjastot ovat laatineet yhteisen suosituksen IL-taitojen sisällyttämisestä korkeakoulujen opetussuunnitelmiin<sup>2</sup>. Suosituksessa todetaan, että tiedonhankintataidot nousevat kaikilla työelämän sektoreilla tärkeimpien korkeakoulussa opittujen taitojen joukkoon. Informaatiolukutaito nähdään kansalaisval-

<sup>2</sup> Suositus Suomen korkeakouluille. Informaatiolukutaito korkeakouluopinnoissa.

miutena, jota pitää edelleen vahvistaa laajalla yhteistyöllä.

Taidoista puhuttaessa tulee muistaa, että työelämässä menestyäkseen tulee hallita paitsi oman alan substanssitaitoja (eli taitoja, joita ilman nimenomaista työtä ei saada tehtyä) myös geneerisiä, siirrettäviä taitoja, joita voidaan hyödyntää alasta riippumatta. Edellä mainitun Oivallus-hankkeen mukaan suomalaisen koulutusjärjestelmän tulisi panostaa alaspesifin yksilösuoriutumisen rinnalla laaja-alaisempiin valmiuksiin sekä muiden alojen osaamisalueiden ymmärtämiseen ja kunnioittamiseen – ja muiden osaamisesta innostumiseen!

Ahtaissa opetussuunnitelmissa voi olla hankalaa, ellei lähes mahdotonta löytää tilaa ylimääräisille, omaa koulutus-alaa vain osittain tai löyhästi koskeville sisällöille.

Työtä tehdään siilojen sijaan moniammatillisissa ryhmissä ja siksi olisi hyvä jo opiskeluvaiheessa tuoda opiskelijoille mahdollisuuksia avartaviin kokemuksiin, joiden myötä opiskelijoiden näkökulma työelämään laajenee myös oman koulutus- ja tieteenalan ulkopuo-

lulle. Ahtaissa opetussuunnitelmissa voi olla hankalaa, ellei lähes mahdotonta löytää tilaa ylimääräisille, omaa koulutus-alaa vain osittain tai löyhästi koskeville sisällöille. Uraohjausta tarjoavat tahot ja toimijat ovat usein esim. opetushenkilöstöön nähden erilaisessa asemassa voidessaan luoda näitä tilaisuuksia hankkia kokemuksia ja kohtaamia koulutuslakohtaisten rajojen yli.

Näitä extra-kurrikulaarisia kokemuksia varmasti tarvitaan, mutta olisiko sittenkin mahdollista, että koulutusta kehitettäisiin kokonaisuutena ja aktiivisesti ”out-of-the-box” -ajattelua ja -toimintaa tukevaksi?

Mitä se edellyttäisi yksittäiseltä opettajalta ja ohjaajalta? Tarvitaan verkostoitumista, vuoropuhelua ja yhteistyötä vähintään lähiolojen kanssa.

Verkostoitumista ja vuoropuhelua synnyttämään ja kehittämään on perustettu yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja vuorovaikutuksen (YVV) verkostoja moniin korkeakouluihin osana osittain ESR-rahoitteista Lähde työelämään -hanketta. YVV-verkostoissa jaetaan tietoa mm. sidosryhmä-, työelämä- ja alumniyhteistyön hyvistä käytännöistä ja rohkaistaan koulutusalojen väliseen yhteiseen pohdintaan työelämäyhteistyön mahdollisuuksista ja muodoista.

Tähän suuntaan kannustaa sekin, että yleinen valtakunnallinen korkeakoulupoliittinen tahto ja pyrkimys tuntuvat vievän kohti laaja-alaisimpia opintoja ja jopa kokonaisia tutkintoja. Aika näyttää, saavutetaanko tällä toivottuja tavoitteita eli mm. koulutusjärjestelmän ja prosessien tehokkuutta ja uudenlaisen osaamisen tuottamista.

Entä miten asenteet kytkeytyvät muuttuvan työelämän kontekstiin? Edellä kuvatusta saa viitteitä ainakin siitä, että osajilta odotetaan ennakkoluulotonta avarakatseisuutta ja edellytetään kykyä ja ehkä ennen kaikkea halua jakaa omaa asiantuntijuuttaan yhteisten päämäärien saavuttamisen eteen. Sosiaalisen median kehitys tarjoaa tälle otolliset puitteet, kun likimain kuka tahansa asiantuntija voi toimia sisällöntuottajana paitsi omilla kanavillaan (esim. blogit) myös yhteisillä alustoilla (mm. wikit) ja sitä kautta jakaa osaamistaan, eli tietojään, taitojaan ja asenteitaan tiedeyhteisön tai muun asian-

tuntevasta osaamisesta kiinnostuneen yleisön käyttöön.

Asenteet määrittävät yleensä arvojen pohjalta. Eri määritelmien pohjalta arvojen voidaan kuvaavan yhteisöjen, organisaatioiden tai yksilöiden pysyväisluonteisia ”valinta-aipeita”. Asenteet eivät ole yhtä pysyviä, vaan ne ovat pikemmin suhtautumisia (myönteisiä, kielteisiä tai neutraaleja) esim. asioihin tai ryhmiin. Miten ohjaajan arvot ja asenteet näkyvät ohjaustyössä? Miten työntekijän arvomaailma suhteutuu organisaation arvoihin ja mitä siitä seuraa, jos nämä kohtaavat tai eivät kohtaa?

Asenteisiin kuulunee myös jo pitkään hoettu epävarmuuden sietokyky, jota käynnissä oleva työmarkkinoiden rakennemuutos entisestään korostaa. Epävarmuuden sietokyky voi näyttäytyä vahvana uskona omaan pysyvyyteen riippumatta siitä, mitä ympärillä taloudessa, yhteiskunnassa ja omissa organisaatioissa on milloinkin meneillään. Vaihtoehtoisesti se voi ilmetä heikkona uskona omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin pärjätä työelämän muutostilanteissa.

Kun tarkastellaan puhtaasti tilastollisesti työllisyyden kehitystä kuvaavia tunnuslukuja, huomataan, että nimenomaan korkeasti koulutettujen työttömyys on kasvanut koko 2000-luvun ajan samalla kuin alempien koulutusasteiden työllisyyden kehitys on ollut suotuisampi. Tätä kysymystä tarkastellaan Anne Rouhelon artikkelissa julkaisun ensimmäisessä osassa. Lukuja ja niiden sisällä olevia tekijöitä voidaan toki selittää muistakin näkökulmista, mutta jotenkin tuntuu, että niitä ”lupauksia”, joita korkea-

kouluosaajille on annettu tietointensiivisen asiantuntijatyön räjähdyksmäisen kasvun ja samanaikaisen eläköitymisbuumin synnyttävistä loistavista työmahdollisuuksista, ei ole odotetulla tavalla lunastettu.

## JOB HISTORY = SECURITY → JOB SECURITY = HISTORY

Tämän varsin oivaltavan sanaleikin esitti Dublin Institute of Technology:n Career Development Centren vetäjä Dave Kilmartin Tulevaisuuden urapolut -valmennuksessa<sup>3</sup>. Jos sen enempiä koulutus kuin työkokemukseen ei takaa turvaa työelämässä, kannattaisiko koko ”työsuhteen turvallisuus”-käsite heittää romukoppaan? Vai pitäisikö työsuhteiden ja työmarkkinoiden rakenteiden sijaan keskiöön nostaa yksilö, osaja (pilkun paikka edellä on erittäin tärkeä!), joka kykenee toimimaan haastavillakin työmarkkinoilla osaamiseensa, asiantuntemukseensa ja ennen kaikkea avoimeen, uteliaaseen asenteeseensa turvaten?

Tähän haasteeseen tuntuu tarttuneen ns. luova luokka, jonka esiinmarssista Richard Florida kirjoitti vuonna 2002 julkaistussa teoksessaan *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*.<sup>4</sup> Luova luokka haastaa vanhaan byrokraattiset rakenteet niin arjessa kuin työelämässä ja taloudessa. Luovuuden

<sup>3</sup> Tulevaisuuden urapolut -valmennuksen valtakunnallinen lähipäivä 23.5.2013.

<sup>4</sup> Suomenkielinen laitos *Luovan luokan esiinmarssi: miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää*.

yhteiskunnallinen rakenne koostuu teknologista luovuutta ja yrittäjyyttä edistävästä uusista järjestelmistä, tavaroiden ja palveluiden tuottamisen uusista ja entistä tehokkaammista malleista sekä kaikenlaista luovuutta edistävästä laajasta sosiaalisesta, kulttuurillisesta ja maantieteellisestä ympäristöstä.

Demos Helsinki toteutti yhdessä CIMO:n kanssa laajan selvityksen siitä, miten eri toimijat hahmottavat kansainvälistä osaamista ja miten he arvostavat kyseistä osaamista. Selvityksen tulokset julkaistiin vuonna 2013 Piilotettu osaaminen -raportissa<sup>5</sup>, jonka yhtenä keskeisenä löytönä voidaan pitää *uteliaan luokan* määrittelyä. Raportissa väitetään, että uteliaisuus on voimavara, jota suomalaisessa työelämässä ei ole aiemmin tunnustettu, ja sitä kautta globaalissa kilpailussa menestyksen eväät ovat vielä hyödyntämättä.

Omasta itsestä tehdään brändi, jota markkinoidaan monikanavaisesti, joskin huolellisesti valituilla foorumeilla.

Työtä ei odotetakaan voitavan tehdä yhdessä työpisteessä yhden organisaation sisällä tarkoin säädeltyjen työaikojen puitteissa vaan pikemmin joustavasti, mobiilisti ja projektimaisesti. Sitoutuminen ei kohdennu työnantajaan vaan korkeintaan projektiin, mikäli se koetaan mielekkääksi ja riittävän haastavaksi oman kehityksen kannalta. Urakehitys on kokonaan omilla käsillä, mikä johtaa kiinnittymättömyyteen ja työpaikan tiheään vaihtamiseen. Omasta itsestä tehdään brändi, jota markkinoidaan monikanavaisesti, joskin huolellisesti valituilla foorumeilla.

<sup>5</sup> Siivonen 2013.

Jos tämä kuulostaakin kovin individualistiselta, on hyvä muistaa, että monisäikeisten sosiaalisten verkostojen ja yhteisöjen sekä sosiaalisen median merkitys on samaan aikaan korostumassa niin työnhaussa kuin urakehityksessä. Omasta itsestä rakennetulle brändille haetaan huomiota verkostojen ja median keinoin kokoamalla piirejä, seuraajia, yhteyksiä, kavereita ja tykkäämisiä.

## HAASTEITA KOULUTUKSELLE

*Kiire jotenkin kuvastuu ja tuntuu koko ajan: demoilla, luennoilla, siirtymisissä, ruokalassa, opintojen suorittamisaikatauluissa... Tahtoisin pysähtyä asioiden äärelle, tahtoisin ihmetellä ja keskustella. Tahtoisin saada aikaa asioille muhia ja kypsyä rauhassa.*

Edellä oleva kommentti on poimittu Turun yliopistossa keväällä 2013 toteutetun opintojen alkuvaiheen palaute- ja arviointikyselyn vastauksista. Rahoitusmallien ahtaisiin lokeroihin kehystetyt tutkintotavoitteet, 55/60 opintopisteen suorituspaineeet, passiivirekisterit, opintoaikojen rajaukset näkyvät opiskelijoiden kokemuksissa korkeakoulun arjesta. Toivottavasti näihin raameihin mahtuisi myös pysähtymistä, ihmettelyä, keskustelua, muhimista ja kypsymistä – luovuutta.

Toiminnalliset ja asenteelliset muutokset heijastuvat väistämättä yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin – tai ainakin niihin kohdistuu uudenlaisia odotuksia, kun niiden toivotaan profiloituvan luovuuden, innovatiivisuuden ja uuden ajattelun kahleettomiksi keskuksiksi, jotka samanaikaisesti kykenevät nykyistä selkeämmin ja notkeammin vastaamaan ja jopa vaikuttamaan työelämän

osaamistarpeisiin ja niissä odotettavissa oleviin muutoksiin.

Lähitulevaisuudessa on nähtävissä keskenään vähintään osittain ristiriitaisia kehityssuuntia, kun yhtäältä fyysisiä kampusalueita kehitetään luovuutta ja rajatonta vuorovaikutusta tukeviksi 24/7-oppimisympäristöiksi, joissa opiskelijat, opettajat ja tutkijat voivat kohdata ja törmäillä toisiinsa synnyttäen näin melkein itsestään luovia ratkaisuja ja niin teknisiä, sosiaalisia kuin kulttuurisiakin innovaatioita.

Toisaalta ainakin vielä tätä kirjoittaessa niin kansallisilla kuin kansainvälisillä foorumeilla herätään keskustelemaan, miten perinteinen korkeakoululaitos vastaa haasteeseen, jonka maailmanlaajuiset avoimet verkkokurssit ja oppimisympäristöt, MOOC (Massive Open Online Courses) -kurssit, asettavat opiskelulle ja opetukselle. Yhtäältä MOOC-ilmiön (MOOCment) mahdollinen voimistuminen nykyisestäään saattaa johtaa luontevien kohtaamisten ja niissä syntyvien keskustelujen vähentymiseen, mutta toisaalta opetuksen avoimuus ja jakaminen saattaa olla omiaan laajentamaan paitsi opiskelijoiden keskinäisiä myös opetushenkilöstön verkostoja ja näin pikemmin edistämään vuoropuhelua jopa tieteenalojen välillä.

Näitä kehityssuuntia puntaroidaessa tarkastellaan lopulta kysymystä, *miten* koulutusta toteutetaan eikä niinkään kysymystä *mitä* koulutetaan. Jos tätä peilataan puolestaan osaamistarpeisiin ja niissä tapahtuviin muutoksiin, herää kysymys, muuttuvatko sittenkin nimenomaan tavat tehdä työtä.

Opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden keskeisimmät attribuutit liittyvät kykyyn rakentaa juuri omannäköistä asiantuntijuutta ja yksilöllistä ammatillista identiteettiä. Eri-tyisesti ohjaustyössä mutta myös opetuksessa tiedonvälityksen rooli vähenee entisestään ja dialogisuuden merkitys kasvaa.

## LÄHTEET

- Elinkeinoelämän keskusliitto 2011. Oivallus. Loppuraportti. Viitattu 23.1.2014 <http://www.ek.fi/oivallus>.
- Florida, R. 2002. *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. New York. Basic Books.
- Siivonen, R. (toim.) 2013. Piilotettu osaaminen. Emme tunnista nykyajan kansainvälisiä osaajia – mutta juuri heitä jokainen työnantaja tarvitsee muuttuvassa maailmassa. Demos Helsinki. Viitattu 23.1.2014 <http://www.demoshelsinki.fi/julkaisut/piilotettu-osaaminen/>.
- Suomen yliopistokirjastojen neuvosto; Information Literacy & AMKIT Ammattikorkeakoulujen kirjastot 2013. Suositus Suomen korkeakouluille. Informaatiolukutaito korkeakouluopinnoissa. Viitattu 23.1.2014 [http://www.kansalliskirjasto.fi/kirjastoala/neuvosto/verkostot/informaatiolukutaitoverkosto/Files/liitetiedosto2/ILsuositus\\_FI.pdf](http://www.kansalliskirjasto.fi/kirjastoala/neuvosto/verkostot/informaatiolukutaitoverkosto/Files/liitetiedosto2/ILsuositus_FI.pdf).