



TRADENOMIN URAOPAS



Julkaisujen myynti

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

<http://shop.haaga-helia.com> ■ julkaisut@haaga-helia.fi

© kirjoittaja ja HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

HAAGA-HELIA:n julkaisusarja
Puheenvuoroja 5/2010

Teos on suojattu tekijänoikeuslailla (404/61). Teoksen valokopiointi kielletty, ellei valokopiointiin ole hankittu lupaa. Lisätietoja luvista ja niiden sisällöstä antaa Kopiosto ry, www.kopiosto.fi. Teoksen tai sen osan digitaalinen kopioiminen tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.

Julkaisija:	HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
Taitto:	Oy Graaf Ab / Riina Nyberg
Kannen suunnittelu:	Tarja Leponiemi
Kannen kuva:	www.glowimages.com

ISSN: 1796-7643
ISBN: 978-952-5685-81-7

Multiprint Vantaa 2010

Sisällys

Tervetuloa yhteiselle matkalle!.....	4
Lähtökohtia urasuunnittelulle.....	7
Urasuunnittelun prosessi.....	13
1 Itsetuntemuksen lisääminen.....	15
2 Tiedon hakeminen.....	27
3 Uravision ja tavoitteiden asettaminen.....	29
4 Toimintasuunnitelman tekeminen.....	32
5 Toimintasuunnitelman toteuttaminen.....	32
Lähteitä ja lisätietoa.....	56

Tervetuloa yhteiselle matkalle!

*Tiedätkö, mihin tähtäät?
Haluatko laajentaa horisonttiasi?
Haluatko lisää hohtoa urallesi?
Etsitkö tarkoitusta ja mielekkyyttä?*

■ Luet Tradenomin uraoppaan toista, uudistettua laitosta. Tradenomin uraoppaassa on vihjeitä ja ajatuksia urapolkusi ja elämäsi suunnitteluun sekä mielekkään työn tekemiseen ja antoisaan vapaa-aikaan. Voit tietysti luottaa pelkkään sattumaan ja ajelehtia tilanteesta ja työstä toiseen. Tutkimukset ja uratarinat osoittavat kuitenkin selkeästi, että suuntaa kannattaa luoda ja satsata välillä systemaattisempaan urasuunnitteluun.

Miksi urasuunnittelu on entistä tärkeämpää? Lukuisat viime vuosien muutokset korostavat oman työtulevaisuuden suunnittelun tärkeyttä:

1. Työelämä on muuttunut yhä lyhytjännitteisemmäksi, globaali kilpailu on lisääntynyt, tulostavoitteet on viritetty yhä korkeammalle. Kiire, hektisyys ja paineet ovat lisääntyneet työelämässä.
2. Uudet viestimet ja teknologia mahdollistavat sen, että olemme koko ajan tavoitettavissa. Viestimisen tempo on nopeutunut. Tämä lisää keskeytyksiä ja toiminnan sirpaloitumista.
3. On vain harvoja varmoja työpaikkoja ja perinteisiä nousujohtaisia uraputkia. Monet tekevät työtä epätyypillisessä työsuhteessa, esimerkiksi osa-aikaisina. Itse kunkin on otettava entistä enemmän vastuuta omasta kehittämisestään ja tulevaisuudestaan. Useimmat vaihtavat tulevaisuudessa alaa 2–3 kertaa ja työpaikkaa jopa kymmenen kertaa urapolkunsa aikana.
4. Nuorilla on yhä yksilöllisempiä kiinnostuksen kohteita, opinto- ja urapolkuja.
5. Yhä useammassa työpaikassa korostetaan itsenäisyyttä ja oma-aloitteisuutta, myös omassa kehittämisessä. Ihmisten on tehtävä omatoimisesti työtä yksin ja tiimeissä sekä kehitettävä itseään että osallistuttava työyhteisön kehittämiseen.

6. Tradenomeja koulutetaan valtakunnallisesti paljon. Kannattaa suunnitella ja pedata tulevaa urapolkua jo opiskelun aikana. On pystyttävä erottumaan massasta esimerkiksi työnhakutilanteissa.
7. Teknologia tarjoaa mahdollisuuden työskennellä riippumattomasti ja itsenäisesti. Esimerkiksi etätöiden tekeminen lisääntyy koko ajan.
8. Suomen väestön ikääntyminen tuo seuraavien vuosien aikana tradenomeille uusia mielenkiintoisia työmahdollisuuksia.
9. Uusia työtehtäviä ja jopa aloja syntyy vuosittain.
10. Yhteiskunta ja työpaikat järjestävät yhä enemmän mahdollisuuksia työn, opiskelun ja vapaa-ajan joustavaan yhteensovittamiseen. Erilaiset työaikapankit ja opinto- ja vuorotteluvapaat ovat lisääntyneet.

Tradenomin uraopas koostuu kahdesta osasta:

1. **Kirjanen**, jossa pohditaan urasuunnittelun perusasioita.
2. **Verkkoaineisto**, joka sisältää monipuolista ja käytännöllistä, muuttuvaa ja päivitettävää tietoa, vihjeitä, itsearviointeja, linkkejä yms.

Osiot täydentävät toisiaan. Kannattaa ensin syventyä kirjaseen ja sen jälkeen verkkoaineistoon.

Oppaan tarve

Tradenomien merkitys Suomen talouselämälle on suuri, erityisesti kaupan alalla. Tradenomit ovat sananmukaisesti busineksen luoja ja tekijöitä. Tradenomitutkinto ei suoraan valmista opiskelijaa johonkin ammattiin (vrt. lääkärit ja juristit), ja tradenomilla onkin lukuisia erilaisia työmahdollisuuksia. Liiketalouden koulutuksen sisältöä on jatkuvasti uudistettu, ja opiskelumuodot ovat monipuolistuneet. Tulevien tradenomien koulutuksessa korostetaan urasuunnittelua yhä aikaisemmassa vaiheessa opintoja. Urasuunnittelu liittyy esimerkiksi suuntautumiseen, opinnäytetyön tekemiseen ja harjoittelupaikkojen hakemiseen.

”Tradenomi”-nimike juontanee juurensa kaupankäyntiä tarkoittavasta englanninkielen ”trade”-sanasta. Isä Mitro (Erkinheimo 2006) sanoo, että käsitteen takana piilee syvempiäkin merkityksiä: ”Latinan sana ’tradar’ tarkoittaa jonkin asian uskomista hoidettavaksi jollekin, luovuttamista

jollekin, mutta myös itsensä alttiiksi laittamista.” Hän jatkaa: ”Ammatti-termin loppuosa taas juontaa juurensa kreikan ’nomos’-sanasta, joka tarkoittaa tapaa, järjestystä, lakia tai määräystä. Kun nämä sanat yhdistetään, saadaan tradenomi, joka siis hallitsee maailmaa!” Isä Mitro muistuttaa lopuksi, että näin ylevä asema edellyttää tradenomilta vastuullisuutta, etiikkaa ja moraalialtoimia arvon mukaisesti.

Oppaan tavoitteet

Tradenomin uraoppaan tavoitteena on auttaa sinua tekemään **kolme oivallusta**, jotka auttavat vapautumaan turhista rajoitteista, keskittymään olennaiseen sekä lisäämään tarkoituksen tunnetta ja mielekkyyttä työssäsi ja elämässäsi.

Teoksen tarkoituksena on myös auttaa sinua

- selkeyttämään omaa uravisiotasi
- hahmottamaan ja hyödyntämään tulevaisuuden trendejä
- oppimaan nykyaikaisen urasuunnittelun prosessi
- kehittämään oman osaamisesi markkinoinnin taitoja
- hankkimaan tarvittavaa tietoa uramahdollisuuksista sekä löytämään lisää valintamahdollisuuksia
- lisäämään itsetuntemustasi ja kasvattamaan itsetuntoasi
- lisäämään läsnäoloa ja innostusta nykyhetkeä ja tulevaisuutta kohtaan
- löytämään tarkoitusta ja mielekkyyttä työssä ja elämässä.

Teos sisältää useita harjoituksia. Tee niistä haluamasi, mutta pohdi huolella ainakin kolmeen oivallukseen liittyviä harjoituksia.

Lähtökohtia urasuunnittelulle

Mitä sinulle tulee mieleen sanasta ura?

Tiukka putki tai pubkitallattu reitti?

Sattumien ja kohtalonoikkujen värittävä tie?

Vai tulevaisuus täynnä mahdollisuuksia?

■ Urakäsite voidaan määritellä monin eri tavoin. Professori Satu Lähteenmäen (1995) mukaan objektiivisella uratulkinnalla tarkoitetaan ”toisiinsa nähden hierarkkisesti kytkeytyneitä työpaikkojen tai toimien ketjua, jonka kautta työntekijä etenee lineaarisesti ja nousujohteisesti tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle”. Subjektin näkökulmasta tulkittuna ura on Lähteenmäen mukaan läpi elämänpolun jatkuva ammatillinen oppimisprosessi, joka seuraa yksilön ammatillisen identiteetin kehitystä ja jota hänen ura-ankkurinsa ohjaavat. Ura-ankkurit ovat työhön liittyviä tarpeita, joita yksilö pyrkii tyydyttämään työssä.

Organisatorisen tulkinnan mukaan työntekijöiden työurat ovat prosesseja, joiden avulla organisaatio uudistuu. Kullekin henkilölle taataan vaiheittainen kehittyminen siten, että hänen tuotoksensa organisaatiolle lisääntyy. Työntekijöiden uravalintoihin vaikutetaan siten, että niistä koituisi organisaatiolle mahdollisimman suuri hyöty. Tässä oppaassa uraa tarkastellaan lähinnä subjektiivisesta näkökulmasta.

Tieto ja asiantuntemus eivät kiinnity enää niin vahvasti ammatteihin ja työpaikkaan vaan verkostoihin, joissa ammatillisen erikoistumisen rajat ovat venyviä. Kehity ja kehity: Tulevaisuuden muutostekijät -artikkelissa (Opetin.fi) todetaan: Työelämässä tarvitaan tasapainoisessa suhteessa erikoisosaajia ja osaamisen yhdistäjiä. Tarvitaan syvälle menevää ydinosamista, mutta myös niitä, jotka kykenevät luovimaan eri osaamisalueilla ja toimimaan laaja-alaisesti.

Nykyaikainen urasuunnittelu

Urasuunnittelulla tarkoitetaan itsetuntemuksen lisäämistä ja sen pohjalta tapahtuvaa ideointia ja omaan työtulevaisuuteen liittyvien päämäärien asettamista sekä niiden toteuttamista. Tutkija Miia Vesikukan (2001) mukaan ”urasuunnittelu on tietoista ja tavoitteellista pyrkimystä vaikuttaa omaan urakehitykseen ja ohjailta sitä toivottuun suuntaan”. Urasuunnitteluun liittyy olennaisesti myös oman osaamisen markkinointi eli työnhaun valmiudet.

Nykyaikainen urasuunnittelu on subjektiivista oman tulevaisuuden **kokonaisvaltaista suunnittelua** eli työn ja vapaa-ajan tavoitteiden asettamista ja eri elämänalueiden huomioonottamista. Suunnittelun lähtökohtana ovat yksilön arvot, tarpeet, toimintahistoria ja kiinnostusalueet. Kun nämä saadaan selkeytetyiksi, tunnistetaan oma potentiaali, omat vahvuudet ja kehittämisalueet. Urasuunnittelu on myös **itsensä jatkuvaa kehittämistä**, työmarkkinoiden näkökulmasta yksilön työmarkkina-arvon kasvattamista. Urasuunnittelu on prosessi, joka kestää parhaimmillaan koko elämänkaaren ajan.

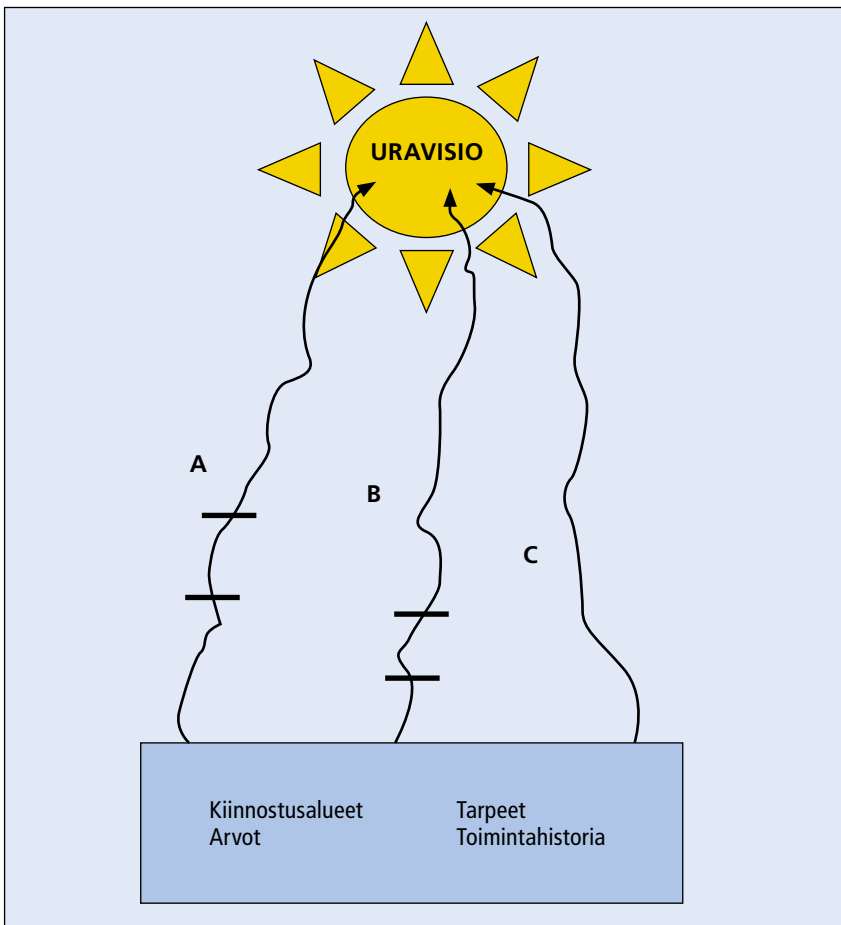
Urasuunnitteluun liittyy myös **työmarkkinatietouden** kasvattaminen. Mitä kiinnostavia työtehtäviä omalla alalla on, mitkä trendit vaikuttavat työhön ja työnhakuun, mitä uusia kiinnostavia työtehtäviä on näköpiirissä, mitkä alat ovat työllistymismahdollisuuksiltaan laskusuunnassa ja mitkä noususuunnassa. Tulevaisuuden suunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa on aina tiettyjä reunaehtoja, kuten oma terveystilanne, oma perhetilanne, oma työllisyystilanne sekä yleinen työmarkkinatilanne.

Suunnittelussa onkin tärkeätä kerätä riittävästi konkreettista tietoa eri vaihtoehtoista ennen vaihtoehtojen muotoilua ja päämäärien asettamista. On hyvä muodostaa jonkinlainen käsitys omasta **uravisiosta** eli **pitkän aikavälin kuva omasta ihannetyöstä ja -alasta**. Erilaisia vaihtoehtoisia polkuja kohti omaa uravisiota sekä niihin liittyviä tavoitteita on hyvä pohdiskella. Tavoitteiden toteuttamiseen liittyy joko kirjoitettu, visuaalisesti kuvattu tai pohdittu **toimintasuunnitelma**. Toimintasuunnitelmaan saattaa liittyä opiskelua ulkomailla, työharjoittelua, opinnäytetyön tekemistä tietyille organisaatiolle tai työpaikan hakemista.

Nykyaikainen urasuunnittelu on sopiva yhdistelmä **suunnitelmallisuutta** ja **spontaanisuu**ta, oman tulevaisuuden aktiivista suunnittelua, mutta myös uskallusta ja kykyä luoda tilaisuuksia, tarttua tilaisuuksiin, kokeilla erilaisia asioita ja ottaa harkittuja riskejä. Urasuunnittelu vaatii aktiivista vastuunottoa omista tekemisistä, kehittymisestä ja työtulevaisuudesta.

Urasuunnittelu on aktiivinen prosessi, ja sen aikana tulee vastaan tienhaaroja ja risteyksiä. Urapolulla on kyettävä tekemään pohdittuja ja perusteltuja ratkaisuja. Urasuunnittelusta on hyötyä esimerkiksi silloin, kun omat intressit ja tavoitteet työn suhteen eivät enää vastaa nykyistä työtä tai työpaikkaa. Siitä on apua myös opintojen suunnittelussa ja työnhaussa.

Kuviossa 1 on pelkistetty kuvaus nykyaikaisesta urasuunnittelusta. Kirjaimet A–C kuvaavat erilaisia vaihtoehtoisia urapolkuja kohti uravisiota, ja pienet vaakaviivat kuvaavat konkreettisia tavoitteita kullakin urapolulla. Polku C on tässä vaihtoehto vain mielikuvissa, joten siihen ei ole asetettu käytännön tavoitteita.



Kuvio 1. Nykyaikainen urasuunnittelu.

YHDEKSÄN ERILAISTA URAPOLKUA

■ Nykyisen työn rikastaminen

Kehitä nykyistä työtäsi. Mieti, mitkä tehtävät motivoivat sinua eniten ja mistä pidät. Ehkä olet valmis tekemään enemmän sellaisia tehtäviä?

■ Eteneminen ylöspäin

Jos sinulle tarjotaan lisää vastuuta, mieti, mitä todellista hyötyä saat siitä. Haluatko sitä ja mitä varten?

■ Siirtyminen vaakaasuoraan

Voit myös tehdä samaa vaikeustasoa olevaa työtä, jossa on toisenlainen sisältö. Näin laajennat kokemustasi.

■ Työnkierto

Joskus sinulla on tilaisuus kokeilla uutta tietä hakeutumalla samassa yrityksessä väliaikaisesti toisiin tehtäviin tai uuteen projektiin. Silloin sinulla on mahdollisuus kokeilla, kuinka hyvin sovit siihen.

■ Siirtyminen taaksepäin

Joskus on mielekästä siirtyä vähemmän vaativiin tehtäviin lyhyemmäksi tai pidemmäksi aikaa. Se on ratkaisu etenkin silloin, jos uudet tehtävät sopivat paremmin elämäntilanteeseesi tai ovat muuten sinulle mieleisiä.

■ Siirtyminen uudelle paikkakunnalle

Sinulle saattaa avautua mahdollisuus vaihtaa yksikköä vaikkapa toiselle paikkakunnalle tai toisessa maassa olevaan tytäryhtiöön.

■ Siirtyminen toisen yrityksen palvelukseen

Seuraava vaihe urallasi voi olla organisaation vaihtaminen ja siirtyminen toisen samalla alalla toimivan yrityksen palvelukseen.

■ Suuntaaminen uudelle urapolulle

Joskus on mielekästä hakeutua uudelle uralle vaikkapa kouluttautumalla uuteen ammattiin. Alan vaihto saattaa rikastuttaa elämää merkittävästi.

■ Itsenäinen toiminta tai oma yritys

Ehkä sinulla on halua ja tarmoa toimia konsulttina tai freelancerina? Tai haluatko perustaa oman yrityksen?

Konsultti Paul Stevens (Jabe 1998)

Asenne tulevaan urapolkuun

Näetkö tulevan urasi taistelulentänä, viidakkona, uraputkena, urajokena tai urapolkuna?

Paras tapa suhtautua tulevaisuuteen on omaksua optimistinen, indianajonesmainen tai laracroftmainen seikkailija-asenne. Toimi kuin tutkimusmatkailija: ole joustava ja kokeilunhaluinen. Liiku tavoitteellisesti ja etsi tietoisesti uusia kokemuksia. Tutustu ennakkoluulottomasti vähemmän kuljettuihin polkuihin ja kokeile valtavirrasta poikkeavia uraratkaisuja.

Kohtalonuskosta ja odottelusta kannattaa siirtyä omaan aktiivisuuteen. On kahdenlaisia ihmisiä:

1. Ihmisiä, jotka odottavat ja katsovat, mitä tapahtuu ja vasta sitten päättävät toiminnastaan
= **reaktiivinen elämänasenne**
2. Ihmisiä, jotka ottavat asiat omiin käsiinsä ja luovat tulevaisuuden
= **proaktiivinen asenne**

Proaktiivinen ihminen ei tiedä varmasti, mitä tulevaisuus tuo tullessaan, mutta päättää, mitä *itse* vie tulevaisuuteen.

”On kahdenlaisia ihmisiä: niitä, jotka kulkevat edellä ja tekevät ja niitä, jotka kulkevat perässä ja valittavat.”

Seneca

Asenne tekemiseen

Meille jokaiselle on tuttu **protestanttisen työn etiikka** eli jatkuvan tekemisen ja suorittamisen etiikka. ”Otsasi hiessä on sinun...” -lauseen osaa jokainen täydentää. Tämän etiikan mukaan työ on korkein velvollisuus. Jokaisen on tehtävä oma sarkansa, eikä työstä nauttiminen ole olennaista. Työssä kärsiminen on jollakin tavalla jaloa.

Protestanttisen työetiikan oppi-isä on Max Weber, joka lukuisissa kirjoituksissaan loi tämän etiikan kulmakivet. Jokaiselle on tuttu Weberin toteamus: ”Aika on rahaa.” Kaikki aika on käytettävä hyödyksi, ei saa tuhjata minuuttiakaan. Työ on nähtävä kutsumuksena, jota ihmisen tulee noudattaa. Weberin mukaan taloudellinen menestys todistaa saavuttajansa kulkevan Jumalan teitä. Menestys velvoittaa myös käyttämään rahoja säästeliäästi ja elämään kohtuullisesti, siis välttämään turhia nautintoja ja huveja. Länsimaisen ihmisen elämää voi luonnehtia Weberin etiikan pohjalta tehokkaaksi päämäärä- ja suorituskeskeisyyttä korostavaksi elämäntavaksi. Weber (1990) on kirjoittanut: ”Ajan haaskaus on siis ensimmäinen ja periaatteessa raskain kaikista synneistä. Elinaika on hyvin lyhyt ja kallisarvoinen ihmisen oman kutsutuksi tulemisen kiinnilyömiseksi. Ajan menettäminen seurusteluun, joutavaan rupatteluun, ylellisyyteen, jopa enempiin uneen kuin terveyden vuoksi vaaditaan – kuudesta enintään kahdeksaan tuntiin riittää – on siveellisesti ehdottoman tuomittavaa.”

Eräs protestanttisen etiikan myyttejä on ”Tee työtä enemmän ja menesty”. *Work harder and harder*. Satsaa kaikki työhön, niin menestyt. Ulkoisella menestymisellä on valitettavasti hintansa. Ihminen saattaa uhrata menestymisen alttarille perhesuhteensa, ystävyysuhteensa, fyysisen kuntonsa, terveytensä tai luovuutensa. Jos jollakin ulottuvuudella määttää, alkaa se väistämättömästi vaikuttaa muihin ulottuvuuksiin.

Filosofi Pekka Himanen (2001) kuvailee hakkerietiikkaa, joka on hänen mukaansa vastapaino protestanttiselle työetiikalle. Perinteisen puurtajan vastakohta on Himasen mukaan hakkeri. Himasen hakkeri ei ole tietoturvarikollinen vaan työstään innostunut, luova ammattilainen, joka tekee yhteistyötä muiden kanssa. Hakkerimaisesti voi toimia ammatissa kuin ammatissa. Hakkerietiikassa korostuvat työn tekemisen ilo, luovuus ja vapaus päättää siitä, mihin keskittyy työssään, miten ja milloin. Hakkerin elämää ohjaa intohimo eli jokin itsessään kiinnostava asia, joka energisoi häntä ja jonka tekeminen tuntuu antoisalta.

Hakkerietiikka ei valitettavasti tarjoa vapautusta protestanttisesta työetiikan puristuksesta. Hakkeri voi tehdä pitkään ylettömästi töitä – ainakin lähimmäisten näkökulmasta. Elämän muut osa-alueet saattavat olla hänellä aivan rempalla. Moni hakkerimaisesti toimiva yrittäjä ei ole pitänyt vuosiin kunnon lomiam. Hakkeri saattaa uppoutua työhönsä niin, ettei huomaa ajan kuluu lainkaan. Hän ei välttämättä muista vastata ystäviensä soittopyyntöihin tai tekstiviesteihin. Hakkeri saattaa havahtua yhtäkkiä, että kavereiden kanssa piti mennä katsomaan ajat sitten alkanutta jääkiekko-ottelua.

Rotietiikka: ”Joku roti työnteossa!”

Taannoisessa tv-dokumentissa itäsuomalainen nuori mies kummasteli helsinkiläisten nuorten monimuotoista ja kirjavaa pukeutumista toteamalla: ”Joku roti pitäis olla pukeutumisessa!”

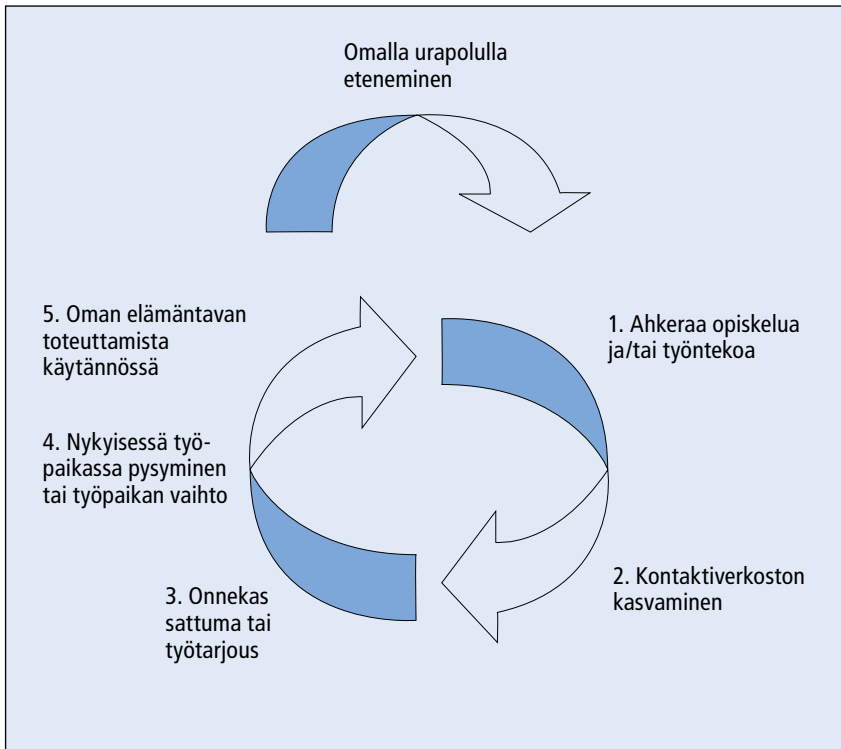
Suomen puhekielessä on osuva ilmaisu: ”Joku roti pitää olla.” Nyky-suomen sanakirjan ja Suomen sanojen alkuperä -teosten antama merkitys roti-sanalle on konkreettinen. Roti on ollut kangen alle tueksi pantavaa kivi tai puupala, joka lisäsi nostovoimaa kiveä tai kantoa kangettaessa. Jos kanto ei ottanut noustakseen, täytyi lisätä rotia alle. Nykykielessä roti-sanana merkitykseksi muotoutuu järjen raja, jota ei sovi ylittää. Eli jokin tolkkua, järki ja kohtuullisuus pitää olla mukana tekemisessä.

Uutta järkevää ajankäytön etiikkaa voidaan kutsua **rotietiikaksi**. Se on järkevien valintojen mittapuuna. Tässä etiikassa yhdistyvät sekä tekemisen että joutenolon hyvät puolet. Elämän nostovoimaa lisäävät *järkevä tekemisten rytmitys* työssä ja vapaa-ajalla sekä järkevät ajankäytön valinnat. On osattava asettaa rajoja ja oltava välillä terveen itsekäs. On osattava sanoa ei. Kahdeksan tunnin työpäivä riittää pääsääntöisesti. Tauot rytmittävät sopivasti työntekoa työpäivän aikana. Rotietiikan mukaan tavallinen vapaa-aika on ylellisyyttä ja säännöllinen joutenolo on arvostettua.

Millä tavoin voit lisätä oman opiskelusi ja työsi parempaa rytmitystä?

Urasuunnittelun prosessi

■ Useimpien ihmisten urasuunnittelu ei ole kovin tietoista ja päämäärä-hakuista, vaan monien ”urasuunnittelu” on kuvion 2 kaltaista.



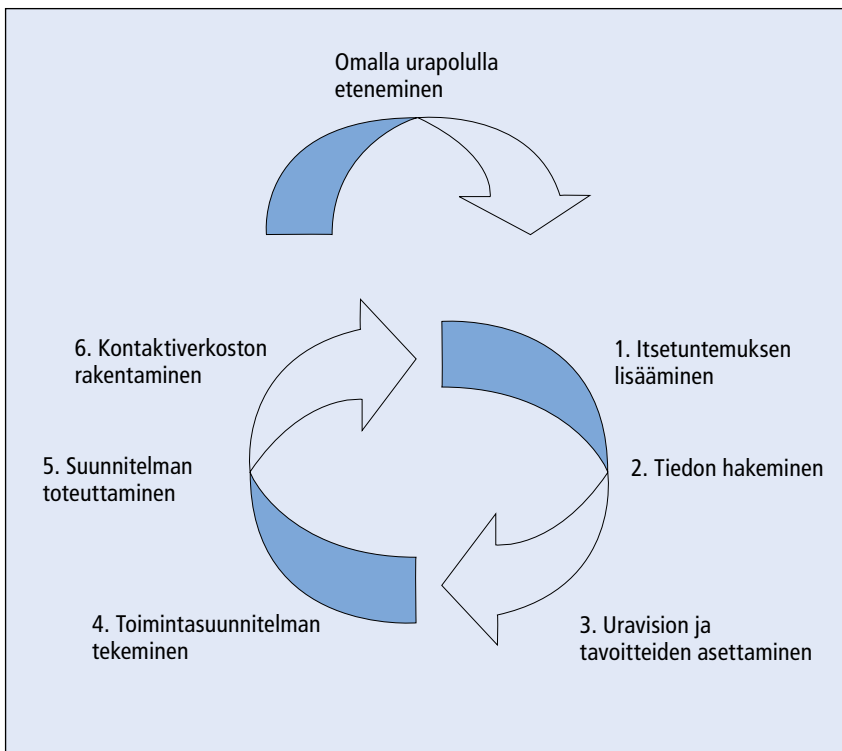
Kuvio 2. Tyypillinen ”urasuunnittelu”.

Kutsuttakoon tätä tyypillistä urasuunnittelua tekevää henkilöä vaikkapa T. Yypiksi. T. Yyppi ei juuri tee tietoista urasuunnittelua, vaan hänellä on yleensä niin sanottu autopilotti päällä. Hän tekee ahkerasti töitä ja opiskelee tarvittaessa, mutta hän ei juuri aseta konkreettisia tavoitteita vaan etenee päivä kerrallaan. Välillä T. Yyppi kohtaa onnekkaita sattumia, esimerkiksi tapaa bändinsä basistin kaverin, joka vihjaa avoimesta työpaikasta yrityksessä X, tai hänen kaverinsa sählykaveri henkilöstöpäällikkö Y kuulee hänen työtaustastaan ja kutsuu T. Yypin työhaastatteluun. Sitten T. Yyppi käy työhaastattelussa ja joko saa työtarjouksen tai ei ja tekee

asiasta omat johtopäätöksensä. Muuten hän toteuttaa lajitoveriensä lailla tyyppillistä elämäntyyliä, johon kuuluu sopivassa määrin television katselua ja muita harrastuksia.

Eihän tässä sinänsä mitään vikaa ole, mutta hänellä jää todennäköisesti monia mahdollisuuksia käyttämättä. Hän ei mieti riittävästi sitä, mistä hän on todella kiinnostunut ja mihin hän pyrkii. Jossakin vaiheessa uraa saattaa iskeä kyllästyminen ja leipääntyminen työhön ja omat tarpeet nousevat voimallisesti pintaan.

Paljon järkevämpää on yhdistää suunnitelmallisuus ja spontaanisuus. Tutkimusten mukaan (mm. Lampikoski 1996 ja Tracy 2004b) uraansa pitkäjännitteisesti suunnittelevat työllistyvät nopeammin, löytävät mielenkiintoisen työpaikan ja saavat jopa parempaa palkkaa! Uratavoitteiden selkeyttäminen auttaa tekemään harkittuja ja suunnitelmallisia opiskelu- ja työvalintoja. Suunnitelmallisuus lisää opiskelumotivaatiota ja tekee opiskelusta joustavampaa ja tehokkaampaa. Kuviossa 3 on kuvattu ihan-teellistä urasuunnitteluprosessia.



Kuvio 3. Urasuunnittelun prosessi.

Urasuunnitteluprosessin tarkoituksena on saada ”iso pyörä” liikkeelle ja pitää sitä käynnissä. Luonnollisesti jossakin vaiheessa urapolkua ”iso

pyörä” rullaa hyvin hiljakseen. Toisinaan rullaus kiihtyy. Ihmisen arvot, tarpeet ja kiinnostukset muuttuvat välillä elämän varrella ja urapolulla voi avautua uusia mahdollisuuksia. Urasuunnittelu voi alkaa alusta ja kulkea siihen kuuluvien vaiheiden läpi. Urasuunnittelun prosessin eri vaiheet voivat olla myös päällekkäisiä. Seuraavissa luvuissa kuvataan urasuunnittelun prosessin vaiheita.

1 Itsetuntemuksen lisääminen

Urasuunnittelu lähtee oman itsetuntemuksen lisäämisestä. Keskeinen lähtökohta itsetuntemuksen lisäämisessä on kehittää realistisen **myönteinen minäkuva**. Kirjailija Axel Fredenholm toteaa: ”Tärkeintä ei ole mitä saat, vaan minkälainen ihminen sinusta tulee.” Elämän arvokkaimmat päämäärät liittyvät itsensä kehittämiseen ihmisenä ja ammattilaisena. Professori Sirkku Aho (1996) jakaa ihmisen minäkäsityksen kolmeen ulottuvuuteen. Ensinnä yksilöllä on todellinen eli **reaaliminäkäsitys**, joka kuvaa millaisena hän pitää itseään tällä hetkellä. Toiseksi hänellä on **normatiivinen minäkäsitys**, joka kuvaa sitä, millaisena hän kokee muiden pitävän häntä ja minkälaisia odotuksia muilla on häntä kohtaan. Yksilö kokee ulkoista painetta muuttua tiettyyn suuntaan, esimerkiksi vaikka pyrkiä kauppakorkeakouluun tai kehittyä työssään entistä tehokkaammaksi myyjäksi. Kolmanneksi yksilöllä on **ihanneminäkäsitys**, joka kuvaa sitä, millaiseksi hän haluaa kehittyä tulevaisuudessa, toisin sanoen millainen ihminen ja ammattilainen hän haluaa olla. Ihanneminäkäsitys voi siis sisältää persoonallisen ihanneminän sekä ammatillisen ihanneminän.

Ihanneminän ja reaalinäkäsityksen välillä on usein selkeä ero, mikä luo myönteistä kehityspainetta, jos tunnet itsesi hyvin ja sinulla on hyvä itsetunto. Reaalinäsi elää tässä ja nyt. Ihanneminäsi elää tiedostamattomasti tai tiedostetusti mielikuvana mielikuvituksessasi. Löydät luovuutesi avulla tavan, jolla saavutat ihanneminäsi.

Ihanneminän ja normatiivisen ihanneminän välillä on usein jännitettä. Ihminen ei välttämättä halua olla sellainen tai kehittyä sellaiseksi, kuin muut häneltä odottavat. Myös perinteet, yleisesti hyväksytyt arvot ja toimintaperiaatteet, kulttuuri sekä yhteiskunnalliset tekijät saattavat olla ristiriidassa ihmisen omien arvojen ym. kanssa.

Minäkuvaan kuuluu jonkin verran myös niin sanottuja kieltämisalueita, tiedostamattomia alueita. Nämä ovat ominaisuuksia, joita yksilö ei havaitse itsessään tai jotka hän kieltää tai torjuu. Tällainen ominaisuus voi olla muun muassa äkkipikaisuus tai muita haavoittava liiallinen suorasukaisuus.

Minäkuvaan liittyy myös niin sanottuja väärennysalueita, jotka ovat niitä ominaisuuksia, joita yksilö kuvittelee itsellään olevan, mutta joita ei todellisuudessa ole. Ihminen saattaa esimerkiksi liioitella omia puhujanlahjojaan. Ihanteena on, että minäkäsityksen eri ulottuvuudet olisivat samansuuntaisia tai ainakin kehittyisivät ajan mittaan samansuuntaisiksi.

Minkälaiseksi ihmiseksi ja ammattilaiseksi haluat kehittyä?

Oma toimintahistoria

Oman kehityksen, elämänvaiheiden ja kokemusten tunteminen on tärkeää oman kehittymisen ja urasuunnittelun kannalta. Elämäntutkimus psykologia tutkii ihmisen elämäntutkimusta, jolla tarkoitetaan koko ihmisen kasvua. On hyvä kartoittaa, minkälainen polku on johtanut nykytilanteeseen. Elämäntutkimus psykologian mukaan ihmisen elämäntutkimuksessa on erilaisia kehitystehtäviä eli haasteita, joista selviytyminen vie kehitystä eteenpäin. Psykologi Tony Dunderfeldt (1999) jakaa ihmisen elämäntutkimuksen vaiheet seuraavasti:

1. kehityksen perusvaihe (0–20-vuotiaana)
2. jäsentymisen vaihe (20–40-vuotiaana)
3. yksilöllisten päämäärien vaihe (40–60/65-vuotiaana)
4. kypsyyden ikävaihe (60/65-vuotiaana ja siitä eteenpäin).

Kehityksen perusvaiheen tehtävänä on muun muassa löytää ja hyväksyä oma identiteetti ja kehittää oma elämäntutkimus. Jäsentymisen vaiheen tehtävänä on muun muassa oman paikan löytäminen työelämässä ja perheen perustaminen. Yksilöllisten päämäärien vaiheessa ihmisellä on mahdollisuus uusiin, luoviin ratkaisuihin, muun muassa uranvaihtoon, mutta toisaalta tähän vaiheeseen liittyy lamaantumisen ja passivoitumisen vaara. Kypsyyden ikävaiheessa ihminen voi parhaimmillaan toteuttaa itseään vapaasti. Tämän vaiheen keskeisiä haasteita on suhtautuminen erilaisiin luopumisiin ja kuolemaan. Dunderfeldt painottaa, että hänen käyttämänsä ikäjako on viitteellinen. Ihmisen siirtymävaiheilla ja kehitystapahtumilla on hyvin yksilöllinen rytmi. Dunderfeldt sanoo:

Lapsuus, nuoruus, aikuisuus ja kypsyyden ikävaiheet tarjoavat kaikki omien elämäntutkimusten ja tunteiden mukaisia kokemismahdollisuuksia ja haasteita. Tärkeää on ymmärtää, että *jokaisena* ikäkautena yksilöllä on mahdollisuus uudistua, käydä läpi menneisyyden tukkeumia ajatuksissaan, tunteissaan ja tahdossaan ja löytää yhä varmempi kiintopiste omasta itsenäisestä sisäisyydestään, yksilöllisyydestään.

Urasuunnittelun kannalta oma elämänkaari voidaan nähdä henkilökohtaisena **toimintahistoriana**. Olet oman historiasi aikana tutustunut ja hyödyntänyt potentiaalisi sekä löytänyt erilaisia kiinnostuksen kohteita.

Toimintahistorian piirtäminen

Hahmota elämäkulkusi piirtämällä paperille oma toimintahistoriasi. Ota iso paperiarkki ja värikyniä. Kuva toimintahistoriasi kaikessa rauhassa syntymästäsi lähtien hyvinvoinnin nousuineen ja laskuineen. Käytä erilaisia kuvia, symboleita ja vuosilukuja kuvaamaan tärkeitä merkkipaaluja ja tapahtumia. Kiinnitä erityishuomio seuraaviin asioihin:

- opiskelu: tutkinnot, nykyinen opiskelu, täydennyskoulutus, kurssit ja seminaarit jne.
- työ: työpaikat, freelance- ja yritystoiminta, ulkomaankomennukset jne.
- muu toiminta: harrastukset, luottamustehtävät, vapaaehtoistyö, kotiäitiys tai -isyys jne.
- kasvuympäristösi erityispiirteet, esim. asuinpaikkakuntien merkitys, vuosi vaihto-oppilaana tai au pairina ulkomailla jne.

Toimintahistorian arviointi

Pohdi historiaasi ja arvioi sen merkitystä kasvun, kehittymisen ja oppimisen näkökulmista. Kirjaa muistiin vastauksesi seuraaviin kysymyksiin:

- Minkälaisia kehittymisen vaiheita olen käynyt läpi?
- Mitä olen oppinut?
- Mitä taitoja tai persoonallisia ominaisuuksia tietty kokemus tai jakso on minussa kehittänyt?
- Mihin olen perehtynyt?
- Mikä on innostanut minua?
- Mitä olen aikaansaanut?

Olenko selvinnyt haasteistani vai odottaako jokin haaste vielä ratkaisuaan?

Egon lannistava vaikutus

Jokaisella ihmisellä on ego eli valeminä. Ego saa ihmisen **sabotoimaan** hyvää elämää mielessään. Keskeinen egon väline on taukoamattoman ajatuksen virran tuottaminen. Valeminä vaikuttaa ihmiseen sisäisen puheen kautta. Valeminää voi kutsua ”sisäiseksi höpöttäjäksi”. Ihminen ajattelee päivässä keskimäärin 60 000 ajatusta, joista jopa 80 prosenttia on kielteisiä. Ego tuottaa jatkuvaa kielteistä ja kriittistä sisäistä puhetta.

Seija Tuovila (2005) on tutkinut suomalaisten tunteita. Hänen mukaansa suomen kielen perustunteita ovat yleisyysjärjestyksessä viha, ilo, rakkaus ja suru. Kymmenen yleisimmän tunneilmäyksen joukossa on seitsemän kielteistä. Naisilla on runsaammin sanoja tunteille kuin miehillä. Naisten kognitiivisesti tärkeimmät sanat olivat myönteiset ilo ja rakkaus. Miehillä tärkeimmät sanat olivat viha ja ilo. Tunnesanastossa on enemmän negatiivisia kuin positiivisia sanoja. Tuovilan tutkimuksen perusteella suomalaiset ajattelevat toisista ihmistä enemmän hyvää kuin huonoa ja itsestä enemmän huonoa kuin hyvää.

Mistä ego saa käyttövoimansa? Valeminällä on useita virranlähteitä. Seuraavissa pohditaan muutamaa egon keskeistä virranlähdettä. **Ihmisen tyytymättömyys** on egon keskeinen käyttövoima. Länsimainen yhteiskunta ja kasvatus ruokkivat ihmisten tyytymättömyyttä. Länsimainen yhteiskunta perustuu kilpailuun ja ”suuren palkinnon metsästyksen”. Ihmisille on syötetty jo lapsesta asti, että onni on *määränpää*. Pitää olla suuri unelma ja tavoitella tiukasti sitä. Unelma pitää saavuttaa, nauttia siitä hetki ja heittäytyä taas uuden, entistä suuremman palkinnon metsästyksen. Ego saa ihmisen rakentamaan itsearvostuksensa saavutustensa ja materian kahmimisen varaan. Pahimmillaan tämä johtaa kovaan suorituskramppiin, pakonomaiseen suorittamiseen ja työnarkomaniaan.

Toinen egon keskeinen käyttövirta on perinteinen **latistava ja tasa-päistävä kasvatus** Suomessa. Se on tehnyt suomalaisista hiljaisia, melankolisuuteen taipuvaisia ja kovin vaatimattomia. Runoilija Eino Leino kirjoitti onnettomasti aikoinaan: ”Kel onni on, se onnen kätkeköön.” Ylipäänsä monet niin sanotuista Suomen vanhan kansan viisauksista ovat latistavia ja muita vieroksuvia. Ajattelepa vaikka seuraavia: ”Joka kuusen kurkottaa, se katajaan kapsahtaa”, ”Vaikeneminen on kultaa”, ”Parempi kirves reessä kuin vieras kotona”, ”Mies se tulee räkänokastakin, muttei turhan naurajasta” tai ”Itku pitkästä ilosta.” Monet suomalaiset eivät uskalla unelmoida ja toteuttaa aidosti itseään, tai näyttää onnellisuuttaan ja hyvinvointiaan muille. Jatkuvasti hyväntuulista ja hymyilevää suomalaista saatetaan nälväiä naiivina haihittelijana.

1. OIVALLUS: EGONI YRITTÄÄ ESTÄÄ ONNELLISUUTTANI

- Miten sabotoin hyvää elämistä **mielessäni**? (Esim. manaan usein asioita, olosuhteita tai asioita, kritisoin ja leimaan muita ihmisiä, en arvosta itseäni riittävästi, huolehdin tarpeettoman paljon seuraavan päivän tehtävistä, murehdin ja otan paineita tulevaisuudesta.)
- Miten sabotoin hyvää elämistä **tavoillani**? (Esim. lykkään hankalia tehtäviä, en osaa sanoa ei, en aseta pitkän ja lyhyen ajan päämääriä, en suunnittele tulevaa riittävästi.)
- Miten muutan ajattelumallejani käytännössä?
- Miten muutan tapojani käytännössä?

Motivaation lähteet

On olemassa kaksi motivaation tyyppiä: **puutemotivaatio** ja **tavoitemotivaatio**. Puutemotivoitunut ihminen pohtii, mitä hänen elämästään puuttuu, ja ryhtyy sitten suunnittelemaan, miten pääsisi näistä puutteista. Hän pyrkii siis jostakin pois. Hänen taloudellinen tilanteensa saattaa olla heikko tai perhetaustansa tai -tilanteensa ikävä. Hän vertailee helposti itseään muihin ja kuvittelee, että muilla asiat ovat paremmin kuin hänellä. Puutemotivoitunut ihminen pyörittelee mielessään liikaa negatiivisia ajatuksia, kuten kateutta ja itsesääliä. Hän saattaa ajatella liikaa nykyistä huonoa tilannettaan. Puutemotivaatio on toiminut monien sellaisten ihmisten motivaationa, jotka ovat ponnistaneet uralleen todella kurjista olosuhteista.

Tavoitemotivaatio on hedelmällisempi motivaatiotyyppi kuin puutemotivaatio. Tavoitemotivoitunut ihminen keskittyy siihen, mitä hänellä on ja mitä hän haluaa saavuttaa tulevaisuudessa. Hän pyrkii jotakin kohti ja kohdentaa ajatusenergiansa myönteisesti. Hän ei tee hedelmättömiä vertailuja muihin. Hän noudattaa neuvoa ”Keskitä ajatuksesi siihen, mitä haluat, äläkä siihen, mitä sinulta puuttuu”. Tavoitemotivoitunut ihminen osaa myös arvostaa sitä, mitä hänellä jo on elämässään.

Oletko puute- vai tavoitemotivoitunut? Mitkä ovat oman motivaatiosi parhaat lähteet? Miksi teet työtä?

Työn motivoivat ominaisuudet

Omaa työhön liittyvää motivaatiota voi selkeyttää ja lisätä pohtimalla, mitä haluaa työltä. Meitä motivoivat erilaiset työn piirteet. Useimmilla meistä on 1–2 ominaisuutta, joista saamme innostusta, energiaa ja voimaa tehdä työtä. Mitä itse haluat työltäsi? Mitkä työn ominaisuudet motivoivat sinua eniten?

Työn motivoivia piirteitä voi luokitella eri tavoin. Tässä otetaan tarkasteltavaksi urasuunnittelun asiantuntijan Dick Francisin (1994) työtarveluokitus: **uravoimat** (*career drivers*).

Uravoimat pohjautuvat professori Edgar Scheinin ura-ankkurimääritelmiin. Uravoima on sisäinen voima, joka määrittelee, mitä haluat ja tarvitset työelämältäsi. Uravoimat ovat suunnan ja energian lähteitä. Ne ovat kuin moottoreita tai voimakeskuksia. Ne eivät ole vain pintapuolisia persoonallisuuspiirteitä vaan ihmisen identiteetin perustekijöitä. Francisin mukaan uravoimat paljastuvat ihmiselle vähitellen. Ihminen oivaltaa pikkuhiljaa, kuka hän on ja mikä innostaa häntä. Uravoimat ovat kuin näkymätön käsi, joka ohjaa henkilökohtaista päätöksentekoa. Jokaisen ihmisen olisi hyvä tunnistaa keskeiset uravoimansa ja ryhtyä toimintaan niiden toteuttamiseksi. Ilman niiden tunnistamista moni ajelehtii ulapalla. Eräs työntekijä toteaa: ”En ole koskaan ymmärtänyt, miksi teen sitä mitä teen. Minulla on tunne, että olen kuin marionetti, jota joku toinen nykii naruista. Kunpa löytäisin todellisen kiinnostuksen kohteeni.” Tämä työntekijä ei ole hahmottanut omia uravoimiaan.

Francisin tutkimusten mukaan ihmisellä on 2–3 tärkeää uravoimaa, joista yksi on keskeisin. Francis on tunnistanut yhdeksän uravoimaa. Jokainen on sekoitus haluista ja tarpeista, ja vaikka jotkin voimat limittyvät, ovat ne kuitenkin erillisiä.

Yhdeksän uravoimaa

1. **Materiaaliset palkinnot:** omistamisen, vaurauden ja korkean elintason tavoittelu
2. **Valta ja vaikuttaminen:** ihmisten ja resurssien hallinta
3. **Merkityksen etsiminen:** itseään suurempien ja tärkeämpien asioiden löytäminen, muiden auttaminen
4. **Asiantuntemus:** korkean osaamistason tavoittelu jollakin erikoisalalla
5. **Luovuus:** innovaatioiden, kuten uusien ideoiden, tuotteiden sekä palvelujen kehittäminen
6. **Liittyminen:** antoisien ihmissuhteiden kehittäminen ja ylläpitäminen työssä, yhteistyö

7. **Itsenäisyys:** itsenäisyyden ja itseohjautuvuuden tavoittelu
8. **Turvallisuus:** pysyvyyden ja ennalta-arvattavuuden etsiminen
9. **Status:** tunnustuksen, ihailun ja arvostuksen tavoittelu yhteisön jäseniltä.

Tekemällä oheisen itsearviointitehtävän voit kartoittaa omat uravoimasi. Rengasta luettelosta kolme mielestäsi tärkeintä asiaa. Pohdi, mikä niistä on sinulle tärkein ja miksi. Tärkeimmän voiman valintaa helpottaa se, kun mietit, mistä voimasta luopuisit viimeiseksi eli mikä on oman työn tekemisesi punainen lanka.

Uravoimani

1. **Materiaaliset palkinnot:** omistamisen, vaurauden ja korkean elintason tavoittelu. Avainsana on *vauraus*.
2. **Valta ja vaikuttaminen:** ihmisten ja resurssien hallintaa. Avainsana on *hallinta*.
3. **Merkityksen etsiminen:** itseään suurempien ja tärkeämpien asioiden löytäminen, muiden auttaminen. Avainsana on *auttaminen*.
4. **Asiantuntemus:** korkean osaamistason tavoittelu jollakin erikoisalalla. Avainsana on *mestarillisuus*.
5. **Luovuus:** innovaatioiden, kuten uusien ideoiden, tuotteiden sekä palvelujen kehittäminen. Avainsana on *ainutlaatuisuus*.
6. **Liittyminen:** antoisien ihmissuhteiden kehittäminen ja ylläpitäminen työssä. Avainsana on *läheisyys*.
7. **Itsenäisyys:** itsenäisyyden ja itseohjautuvuuden tavoittelu. Avainsana on *valinta*.
8. **Turvallisuus:** pysyvyyden ja ennalta-arvattavuuden etsiminen. Avainsana on *pysyvyys*.
9. **Status:** tunnustuksen, ihailun ja arvostuksen tavoittelu yhteisön jäseniltä. Avainsana on *asema*.

Uravoimat pohjautuvat omiin **arvoihin**, siihen, mitä näkee tärkeimpänä elämässä ja työssä.

Uravalintojen taustatekijät

Uravalintojen takana on useita tiedostettuja ja tiedostamattomia taustatekijöitä, jotka vaikuttavat uravalintoihin. Niiden vaikutus voi olla uravalintoja innostava tai tukahduttava, mahdollisuuksia luova tai niitä rajaava.

Vanhempien odotukset ja esimerkki

Vanhempien odotukset ovat parhaimmillaan terveellä tavalla kannustavia. Toiset vanhemmat voivat heijastaa lapsen omia toteutumattomia toiveitaan ja haaveitaan, ja tämä voi johtaa suorituspakeroon ja urapolkuun, joka ei lapsesta itsestään tunnu mielekkäältä. Lapsesta tulee vanhempiensa ”klooni”.

Akateemiset vanhemmat tukevat usein lastensa hakeutumista lukioon ja korkeakouluihin. Yrittäjävanhemmat saattavat puheillaan ja esimerkilään innostaa lastakin ryhtymään tulevaisuudessa yrittäjäksi. Toisinaan lapsi saattaa kokea yrittäjyyden turhan raskaana ja liian sitovana, ja tämä saattaa johtaa aivan toisenlaisiin uraratkaisuihin. Vanhemmat voivat olla myönteisenä esimerkkinä. Isän tai äidin ammatista voi tulla nuorelle ihanne, jonka hän haluaa saavuttaa. Nuori voi myös tuntea vanhemman ammatin niin mielenkiintoiseksi, että haluaa itsekin saavuttaa sen.

Toisinkin saattaa käydä. Toisen vanhemman ammatti saatetaan kokea niin raskaana, että se rajataan pois urasuunnitelmista. Nuori saattaa esimerkiksi nähdä, miten suuren liikeyrityksen johtajaisäi tai -äiti on viikonlopun läpeensä töissä ja pitää vain lyhyen kesäloman. Työn määrä saattaa tuntua liialliselta.

Sosiaalinen tausta

Koti ja sen ilmapiiri vaikuttavat nuoren itsetunnon kehitykseen ja kiinnostuksen heräämiseen. Esimerkiksi se, kuinka paljon perhe on yhdessä kotona ja harrastaa erilaisia asioita yhdessä tai kuinka paljon kodin ilmapiiri kannustaa lukemiseen, vaikuttaa nuoreen. Keskusteleeeko perhe paljon yhdessä, vai kuuluuko aika television ääressä tai tietokonepelien ja Internetin parissa? Syökö perhe yhdessä illallista vai käykö mikrouunin ovi ahkeraan illan mittaan? Vanhempien ja lasten yhteiset hetket ja harrastukset ovat hyvä lähtökohta nuoren myönteisen minäkuvan syntymiseen.

Sosiaalinen tausta vaikuttaa edelleen vahvasti siihen, mihin nuori hakeutuu opiskelemaan. Monien akateemisten vanhempien lapset hakevat yliopistoon ja korkeakouluun opiskelemaan. Käytännön ammattien vanhempien lapsista taas moni hakeutuu ammatilliseen koulutukseen. Yrittäjien lapsista tulee keskimääräistä useammin yrittäjiä.

Ystävät ja kaverit

Ystävät ja kaveripiiri voivat vaikuttaa vahvasti opiskelupaikan valintaan. ”Mä kans” -ilmiö toteutuu helposti. Jos omat kiinnostusalueet eivät vielä ole selkeyntyneet, seurataan tiivistä kaveriporukkaa samaan opiskelupaikkaan. Vasta opiskellessa paljastuu, osuiko valinta oikeaan. Opiskelun jälkeen nuori saattaa seurata kaveriaan vielä saman organisaation palvelukseen tai perustaa yhdessä kaverin kanssa oman yrityksen.

Harrastukset ja vapaa-aika

Kokeilemalla erilaisia harrastuksia ja uppoutumalla joihinkin niistä nuori etsii myös kiinnostuksen kohteita sekä tutustuu piilevään potentiaaliinsa ja vahvuuksiinsa. Harrastuksella voi olla vahva vaikutus urapolun valintaan – siitä voi tulla ammatti. Esimerkiksi intohimoinen lasketteluharrastus voi johtaa oman yrityksen perustamiseen.

Yhteiskunnan asettamat reunaehdot

Yhteiskunta suunnittelee ja rahoittaa koulutusta. Uusien koulutuspaikkojen määrää säädellään työmarkkinoiden tarpeiden ja lähitulevaisuuden tarvekartoitusten ja -ennusteiden mukaan. Joku pyrkii pelaamaan varman päälle ja valitsee alan, jolle ennustetaan syntyvän runsaasti työpaikkoja tulevaisuudessa. Tulevaisuuden ennustaminen on kuitenkin niin epävarmaa, että yhden alan ennusteeseen ei kannata luottaa liikaa. Toisaalta jonkin alan koulutuspaikkoja saattaa olla niin vähän, että voimakkaasta motivaatiosta huolimatta koulutuspaikka jää saamatta.

Trendiammatit

Kullekin aikakaudelle on tyypillistä tiettyjen ammattien ja alojen yliarvostus. 2000-luvun vaihteessa IT-alan ammatit olivat supersuosittuja ja nuoria haalittiin kesken opintojen töihin. IT-alan taannuttua monet irtisanottiin. Monille irtisanotuille uuden työpaikan löytäminen ei ole ollut kapean erikoisosaamisen takia helppoa. Nyt trendialoja tuntuvat olevan liiketalous, laki ja media. Trendiammatit vaihtuvat myös eri vuosikymmeninä. 1980-luvun punkkari, hevari ja juppi sekä 1990-luvun hiphoppari haaveilivat kukin erilaisista muotiammateista.

Omat rajoitukset

Amerikkalaisen hurmahenkisen ”You can do anything” -koulukunnan mukaan mikä tahansa on mahdollista, jos vain uskoo siihen lujasti ja tekee tinkimättömästi töitä sen eteen. Meillä jokaisella on kuitenkin omia pienempiä tai isompia rajoituksia. Osa näistä rajoituksista estää tiettyjä uravalintoja. Esimerkiksi erilaiset allergiat ovat lisääntyneet huomasti

viimeisten vuosien aikana. Tämä saattaa estää vaikkapa valitsemasta leipomoalan urapolkua. Moni on valitettavasti joutunut luopumaan ihanneammattistaan, kuten kosmetologin tai sairaanhoitajan ammatista, allergian puhjettua kesken työuran.

Huomattava osa rajoituksista on kuitenkin enemmän tai vähemmän omista *asenteista* johtuvia. Luomme usein omassa mielessämme pahimmat rajoitteemme ja muutospeikkomme.

Jokeri

Valintojen ja ratkaisujen tekemisessä on usein paljon sattumaa ja onneakin. Urasuunnittelu on sekä suunnittelua että spontaanisuutta, rohkeutta tarttua tarjottuun tilaisuuteen. Nostat elämän pakasta jokerin: näet dokumentin, joka innostaa tiettyyn uravalintaan tai kohtaat sattumalta ihmisen, joka vihjaa sinulle ihannetyöpaikasta, jonka saat yhteydenottosi kautta. Tai satut ottamaan yhteyttä oikealla hetkellä oikeaan paikkaan ja saat työpaikan sitä kautta. Jokerikorttia kannattaa hyödyntää tietoisien urasuunnittelun ohella rohkeasti tarpeen mukaan.

Ihmisestä voi tulla sattumaan luottaja. Sattumaan luottaja odottaa elämänsä suurta tilaisuutta. Eräässä amerikkalaisessa sarjassa naispäähenkilö sanoi ystävälleen, että hänestä tulee vielä jotakin suurta. Ystävä kysyi, mitä hän tarkoittaa käytännössä. ”En tiedä”, kuului vastaus. ”Mitä aiot tehdä asian eteen?”, kysyi ystävä. ”En mitään.” Sitten nainen kertoi omasta suuruusteoriastaan. Hän levitti kummankin kätensä. Vasen, ylös kohoava käsi kuvasi hänen elämänsä, ja oikea, ylös kohoava käsi kuvasi suuruutta. Elämä ja suuruus kohosivat hitaasti ja varmasti, ja jossakin vaiheessa ne hänen teoriansa mukaan vain kohtaavat. Voilä!

Mitkä edellä mainituista taustatekijöistä ovat vahvimmin vaikuttaneet omiin ratkaisuihisi?

Merkityksellinen tehtäväni

Osa työntekijöistä on leipääntynyt ja väsynyt työhönsä. Eräs syy työntekijöiden väsymiseen ja uupumukseen on se, että he ovat hukanneet elämänsä ja työnsä syvemmän merkityksen. Heidän olonsa on tyhjä ja turhautunut. Moni etsii tarkoitusta työstä, mutta aina työ ei tuo mielekkyyttä. Logoterapeuttisen suuntauksen perustaja professori Viktor Frankl kiteyttää nykyajan ihmisen perusongelman arvioidessaan erästä tutkimusryhmää kirjassaan *Olemisen tarkoitus*: ”He valittavat, että heillä ei ole varsinaista elämäntehtävää, vaikka osa heistä on menestynyt varsin hyvin ammatissaan (puolet on liike-elämän palveluksessa) ja ansaitsee

hyvin. He eivät tee mitään sellaista, jossa voisivat antaa ainutkertaisen ja korvaamattoman panoksen. He etsivät 'kutsumusta' ja henkilökohtaisia, pysyviä arvoja.”

Monet yrittäjät tekevät pitkää päivää mutta eivät uuvahda siinä määrin kuin palkkatyöläiset. Keskeinen syy tähän on se, että yrittäjä on hakkeri. Yrittäjä tuntee intohimoa työhönsä. Yrittäjä tuntee tekevänsä mielekästä työtä: hänellä on suora vaikuttamismahdollisuus työhönsä ja työ on hänelle eräänlainen elämäntehtävä. Työssä saa käyttää luovuutta. Tyydytystä yrittäjä saa myös uusien tuotteiden ja palvelujen luomisesta tai yrityksen toiminnan olennaisesta kehittämisestä. Yrittäjä tuntee työssään vapautta säädellä työtehtäviä ja työaikoja. Yrittäjä näkee yleensä työnsä tuloksen konkreettisesti, toisinaan myös taloudellisessa mielessä. Monelle yrittäjälle yrittäminen on myös elämäntapa.

Jokaisella ihmisellä on *oma elämäntehtävä*, oma todellinen ja merkityksellinen tehtävä, johon hän on saanut peruslahjakkuuden geeneissään. Hän voi hankkia elämänsä aikana lisävalmiuksia ja tilaisuuksia tehtävänsä toteuttamiseen. Jokainen ihminen on ainutlaatuinen. Työn näkeminen omalla merkityksellisenä tehtävänä toimii voimakkaan motivaation lähteenä ja ennaltaehkäisee uupumista, kunhan maltaa pitää elämän ulottuvuudet jonkinlaisessa tasapainossa. Näe oma työsi etuoikeutena, älä velvollisuutena. Löydä työsi syvempi merkitys ja tarkoitus. Useilla se liittyy jollakin tavalla auttamiseen. Työn näkeminen mielekkäänä tehtävänä antaa sinulle käyttöösi kellon sijaan uuden mittavälineen: kompassin. Määrittele ”oman pohjosi”, oman suuntasi ja kuljet luottavaisesti oikeaan suuntaan. Sinun ei tarvitse mitata kaikkea toimintaasi kellolla. Merkityksellisestä tehtävästä voi tulla elämäntehtävä, mutta ei välttämättä.

Yhdysvaltalainen konsultti Stephen Covey (1994) määrittelee erääksi elämän tarkoituksiksi perinnön jättämisen. Perinnöllä hän ei niinkään tarkoita rahaa, materiaa ja näköispatsaita, vaan periaatteiden, arvojen ja asenteiden välittämistä lähimmäisilleen ja erilaisia konkreettisia aikaansaannoksia. Japanilaisilla on kuvaava sananlasku: ”Joka on kirjoittanut kirjan, istuttanut puun ja saanut lapsen, ei ole elänyt turhaan.” Löydä ja tee sellaisia asioita, joista on jotakin jäljellä vielä vuosienkin päästä. Voit toisinaan suhteuttaa asioita kysymällä itseltäsi, mitä tästä on jäljellä vielä kymmenen vuoden kuluttua, kannattaako tämän puolesta ponnistella näin paljon?

Merkityksellinen tehtävä ei ole päämäärä. Konkreettiset päämäärät ja tavoitteet kumpuavat tästä tehtävästä. Kun olet päässyt selvyyyteen omasta tehtävästäsi, tarkista, ovatko asettamasi päämäärät yhdenmukaiset tehtäväsi kanssa. Kysy itseltäsi: ”Minkä tekemiseen tunnen intohimoa? Miten teen intohimostani taloudellisesti kannattavan?”

Ihmisen ulkoinen ja sisäinen tarkoitus

Haemme elämäämme jatkuvasti mielekkyyttä ja tarkoitusta. Abraham Maslow hahmotteli kuuluisan tarvehierarkiansa yli 50 vuotta sitten. Aivan huipulla Maslowin pyramidissa on tietoisuus, että omalla elämällä on tarkoitus, ja tämän tarkoituksen toteuttaminen käytännössä.

Länsimaisen kulttuurin ja elämäntavan suuria harhaluuloja on, että elämän tarkoitus toteutuu ennen kaikkea saavuttamisen ja ulkoisen menestymisen kautta. Niin tärkeitä ja innostavia kuin erilaiset pyrkimykset ovatkin, niistä ei kannata tehdä elämän kantavaa voimaa, tarkoitusta. Meille on uskoteltu jo lapsuudesta lähtien, että tarkoitus toteutuu ahertamisessa ja tavoitteiden **saavuttamisessa**. Elämämme on jatkuvaa kadonneen suurpalkkion metsästämistä, joka odottaa seuraavan kulman takana. Filosofi Eckhart Tolle (2006) toteaa, että ihmisellä on elämässään kahdenlainen tarkoitus: ulkoinen ja sisäinen.

Ulkoisella tarkoituksella Tolle tarkoittaa tulevaisuuteen liittyviä erilaisia pitkän ajan pyrkimyksiä, kuten tutkinnon suorittamista, ammatin valintaa, puolison löytämistä ja perheen perustamista. Ulkoinen tarkoitus on ensisijaisesti tekemistä (*doing*).

Sisäisellä tarkoituksella Tolle tarkoittaa nykyhetkeen liittyvää **lännäolon opettelua**, eräänlaista lineaarisen ajan, ajan kulumisen, hidastamista. Sisäinen tarkoitus on ensisijaisesti olemista (*being*). Toteutat parhaiten ulkoista tarkoitustasi oivaltamalla, että elämäsi polku koostuu pienistä askelista, joita otat. Lännäolosi taso nykyhetkessä määrittelee, mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Nykyhetkessä elämisen opettelu ei ole helppoa, sillä esteitä sille on riittämiin. Lännäoloa pohditaan lisää osiossa *Lännäolon voima*.

Näistä kahdesta tärkeämpi on Tollen mukaan sisäisen tarkoituksen toteuttaminen. Lännäolo tässä ja nyt, askel askeleelta, luo tulevaisuutesi. Hänen mukaansa ihmisen perimmäinen tarkoitus on herääminen. Heräämisellä hän tarkoittaa keskittymistä sisäisen tarkoituksen toteuttamiseen. Näin voi lisätä omassa elämässään **tietoista tekemistä** (*awakened doing*).

Kirjailija Wayne Dyer toteaa elokuvassa *The Shift* (2009), että asioita voi tehdä joko egon pönkittämiseksi tai toisten palvelemiseksi. Hänen mukaansa suurinta tarkoitusta elämään tuo se, että auttaa ja palvelee muita. Jos pyrkii vain omien tarpeidensa täyttämiseen ja egonsa pönkittämiseen, tuskin tuntee syvää tarkoituksen tunnetta elämässään.

KIINALAISEN SANANLASKUN MUKAAN

- jos haluat onnea tunniksi: ota nokoset
- jos haluat onnea päiväksi: mene kalaan
- jos haluat onnea kuukaudeksi: mene naimisiin
- jos haluat onnea vuodeksi: peri omaisuus
- jos haluat onnea loppuelämäksesi: auta innolla muita

2. OIVALLUS: MINULLA ON OMA ELÄMÄNTEHTÄVÄ

- Mitkä ovat tärkeimmät arvosi eli mitkä asiat ovat sinulle tärkeimpiä elämässä? Listaa ainakin viisi asiaa.
- Listaa tajunnanvirtatyylisiin asioita ja tehtäviä, joista nautit. Listaa ainakin 12 asiaa tai tehtävää.
- Mitkä kolme asiaa tai tehtävää innostavat sinua kaikkein eniten?
- Mitkä ovat viisi parasta taitoasi?
- Mikä on tai voisi olla oma elämäntehtäväsi? Kuvaa se enintään 12 sanalla.
(Teoksen kirjoittajan tehtävä: "Autan ihmisiä tekemään oivalluksia ja tekemään myönteisiä muutoksia elämässään.")

2 Tiedon hakeminen

Kun olet lisännyt itsetuntemustasi ja selvittänyt muun muassa työtarpeitasi ja kiinnostuksiasi, voit hakea tietoa sinua kiinnostavista aloista, työtehtävistä ja koulutusvaihtoehdoista. Tiedonhaku on myös jatkuvaa oman alan ja työmarkkinoiden kehitystrendien seuraamista. Esimerkiksi tulevan tradenomin kannattaa selvittää, mitkä ovat oman suuntautumisen työtehtävät ja minkälaista osaamista niissä tarvitaan, mitkä ovat sijoittumisalueet työmarkkinoilla, kuinka saavuttaa työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista.

Kahri ym. (1994) käyttävät termiä ura-analyysi. Se sisältää sekä itse-analyysin (itsetuntemuksen lisääminen) että ympäristöanalyysin (tiedon hakeminen), jolla he tarkoittavat tietoisuutta senhetkisestä työmarkkina-tilanteesta. Ura-analyysin pohjalta voidaan määritellä uravaihtoehdot, joissa yhdistyy se, mitä yksilö haluaa ja mitä työmarkkinoilla on tarjolla.

Tein itse aikoinaan sen virheen, että en hankkinut riittävästi tietoa eri aloista ja ammateista. Jokunen vuosi meni seilatessa sinne sun tänne. Ennen uratavoitteiden asettamista kannattaa hankkia riittävästi konkreettista tietoa eri aloista ja työtehtävistä. Ensin on luonnollisesti hyvä selvittää, mitkä ammatit ja työtehtävät kiinnostavat. Sen jälkeen voi hankkia konkreettista tietoa esimerkiksi siitä, mitkä ovat kunkin työtehtävän hyviä ja huonoja puolia. Tiedonlähteistä ei nykyään ole pulaa, kyse on ennen kaikkea viitseliäisyydestä.

Parhaita tietolähteitä ovat oman opiskeluryhmän tutustumiskäynnit työpaikoilla, ura- ja rekrytointimessut oppilaitoksessa ja muualla, esittelytilaisuudet ja yrityksen edustajan vierailuluennot oppilaitoksessa, kontaktiverkosto, omasta oppilaitoksesta valmistuneiden alumnien tapaamiset ja kontaktointi sekä ystävät.

Myös Internetistä (esim. Ammattinetti Työministeriön sivuilla, <http://www.ammattinetti.fi/web/guest/etusivu>), lehtiartikkeleista (esim. henkilöhaastattelu ammattilehdessä), työpaikkailmoituksista ja televisio-ohjelmista saa hyödyllistä tietoa.

Muita tiedonlähteitä

- työvoimatoimisto (ammatinvalinnan ohjaaja, tietopankit, eri ammatteja esittelevät dvd-ohjelmat)
- ammattiliitot (teokset, julkaisut, tutkimukset, alan ammatteja esittelevät dvd-ohjelmat)
- oppilaitosten ura- ja rekryohjaajat (voivat ohjata parhaan tiedon lähteille)
- korkeakoulujen opinto-oppaat.

Informaatiohaastattelu

Yksi kahdestasadasta lähetetystä ansioluettelosta johtaa työtärjokseen, mutta yksi kahdestatoista informaatiohaastattelusta johtaa työtärjokseen.

Quintessential Careers -verkkosivut

Tutuille ja tuttavien tutuille kannattaa tehdä niin sanottuja informaatiohaastatteluja. Informaatiohaastattelulla haetaan täsmällistä tietoa jostakin alasta ja työtehtävästä. Informaatiohaastattelu ei siis ole työhaastattelu, jossa rekrytoidaan henkilöä tiettyyn työtehtävään. Informaatiohaastattelun voi tehdä kasvokkain tai puhelimitse. Kannattaa ottaa aktiivisesti yhteyttä alan ammattilaisiin. Kiireistään huolimatta useimmat heistä ovat varmasti ilahtuneita heitä kohtaan osoitetusta kiinnostuksesta ja

useimmilta liikenee varmasti viisitoista minuuttia vaikkapa puhelimitse tehtyyn informaatiohaastatteluun.

Pohdi ennen haastattelua kysymyksiä ja tee **haastattelurunko**. Ohessa on esimerkkejä teema-alueista ja kysymyksistä.

Toimenkuva:

- Mikä on tittelisi?
- Miten kuvailisit työtäsi? Mikä on työsi tarkoitus? Mitkä ovat työsi vastuualueet ja avaintehtävät?
- Mitkä ovat työsi antoisimmat puolet? Entä kielteisimmät?

Urapolku:

- Miten kiinnostuit alastasi? Miten löysit työsi?

Rekrytointi:

- Miten työntekijöitä rekrytoidaan tähän työhön?
- Mitä vihjeitä antaisit ihmiselle, joka hakee tätä työtä?

Koulutusohja:

- Minkälaista koulutusta tähän tehtävään vaaditaan?
- Minkälaista täydennyskoulutusta vaaditaan?

Urakehitys:

- Mitkä ovat omat urasuunnitelmasi?
- Mitkä ovat ylenemismahdollisuudet?
- Mitkä työtehtävät ovat lähellä ammattiasi. Mitä muita vaihtoehtoja voisit harkita?

Lisätiedot:

- Mistä tai keneltä voin saada lisätietoja tästä alasta ja sen työtehtävistä?

3 Uravision ja tavoitteiden asettaminen

Aikaisempien urasuunnitteluprosessin vaiheiden pohjalta voit selkeyttää omaa **uravisiotasi** eli käsitystä omasta ihannetyöstäsi ja -alastasi. Kun uravision on jokseenkin selvä, voit asettaa innostavia ja sopivan haasteellisia opiskelu- ja työtavoitteita eli käytännöllisiä urapolkuja kohti visiota. Vision ei tarvitse olla kristallinkirkas. Riittää kun opiskeluaikana selvität itsellesi, *minkä tyyppistä työtä* haluat tehdä ja *millä alalla*. Tulevan urapolun suuntaa

kannattaa aina luoda. On hyvä asettaa ensisijainen ja toissijainen vaihtoehto siltä varalta, että ensimmäisen vaihtoehto ei jostain syystä toteudu.

Miksi tarvitsemme pyrkimyksiä? Tähän on ainakin kolme hyvää syytä, kolme S:ää.

- **Syy.** Pyrkimykset tuovat elämään mielekkyyttä ja tarkoituksen tunnetta. On hyvä syy olla aktiivinen ja yritteliäs.
- **Syke.** Pyrkimykset lisäävät innostusta, energisyyttä, motivaatiota.
- **Suunta.** Pyrkimykset auttavat kanavoimaan rajalliset voimavaramme mielekkäisiin kohteisiin.

Kuten amerikkalainen runoilija Langston Hughes on todennut, ”elämä ilman unelmia on kuin siipirikko lintu – se ei enää liidä”.

Unelmat liittyvät vapaa-aikaasi. Ne ovat pitkän aikavälin houkuttelevia näkyjä. Moniosaja Jari Sarasvuon mukaan (1998) arvokkaimmat pyrkimykset liittyvät terveyteen, fyysiseen kuntoon, henkiseen hyvinvointiin, onnellisuuteen, ihmissuhteisiin ja vapauden tunteen lisäämiseen.

Visio on pitkän ajan ihannekuva siitä, mitä haluaa saavuttaa. Vapaa-ajan visioita voidaan kutsua unelmiksi. Aikajänne voi vaihdella 2–30 vuoden välillä – joissain tapauksissa aikajänne voi olla vielä pidempi.

Tavoite on keskipitkän tai lyhyen ajan ihannekuva. Aikajänne voi vaihdella kuukaudesta pariin vuoteen. Tavoitteet ovat välietappeja vision toteuttamiseksi. Sekä visioita että tavoitteita on hyvä kirjata ylös, sillä näin hatarista ja epämääräisistä toiveista tulee selkeitä, konkreettisia ja innostavia pyrkimyksiä.

Harvardin yliopiston tohtori Edward Banfield (Tracy 2004b) on tutkinut pyrkimysten merkitystä yli 50 vuotta. Hän on tehnyt johtopäätöksen, että **pitkän ajan perspektiivi** on tärkein yksittäinen työssä ja vapaa-ajalla menestymisen selittäjä – tärkeämpi kuin esimerkiksi perhetausta, koulutus tai älykkyys. Vision on luonnollisesti oltava jollakin tavoilla toteuttamiskelpoinen ja realistinen. On hyvä rakennella pilvilinnoja, mutta niille kannattaa rakentaa myös kivijalka. Liian moni haaveilee läpi elämänsä erilaisista asioista mutta ei saa moniakaan niistä toteutettua.

Amerikkalainen konsultti ja tietokirjailija Brian Tracy (2004b) sanoo, että vain **kolmella prosentilla** aikuisista on selkeitä kirjattuja tavoitteita. Hänen mukaansa tavoitteensa kirjanneet ammattilaiset saavat aikaan 5–10 kertaa enemmän työuransa aikana kuin ammattilaiset, joilla on sama tai parempi koulutus pohja ja osaaminen, mutta jotka eivät koskaan ole

kirjoittaneet tavoitteitaan ylös. Kirjaamattomat tavoitteet johtavat hämmennykseen, vitkasteluun, päämäärättömyyteen, huonoihin valintoihin ja lukemattomiin virheisiin. Vision ja tavoitteiden on siis oltava riittävän täsmällisiä ja konkreettisia, jotta ne olisivat innostavia ja toteuttamiskelpoisia. Hyvä työpaikka on varmasti tärkeä asia, mutta tällaisena ei riittävän selkeä ja toteuttamiskelpoinen. Kirjaa ensin ylös, mitä tarkoitat hyvällä työllä. Hahmota sen jälkeen, minkä alan työtä ja minkä tyyppisiä työtehtäviä halajat. Fyysisen kuntosi parantaminen on varmasti tärkeä ja arvokas tavoite, mutta se on sellaisenaan hahmoton. Voit sen sijaan asettaa tavoitteeksesi harrastaa aerobista liikuntaa vähintään kaksi kertaa viikossa ja käydä kuntosalilla kerran viikossa. Näin konkretisoidulla tavoitteella on suurempi toteutumismahdollisuus. Päämäärien on myös oltava riittävän haastavia, ei liian vaikeita eikä liian helppoja.

Tavoitteiden asettaminen on aina yhteydessä nykyiseen elämäntilanteeseen, kuten ihmissuhteisiin ja harrastuksiin, ja omaan kehitykseen ja kokemukseen sekä mahdollisiin esteisiin, kuten valintoja rajoittaviin sairauksiin. Toiset asiat luovat mahdollisuuksia ja toiset rajaavat niitä.

On tärkeitä toteuttaa nuoresta pitäen *omaa* kutsumusta kulkea omaa polkua ympäristön ihmettelystä ja jopa painostuksesta huolimatta. Aina ei tarvitse mennä eniten tallattua polkua, ja aina voi tehdä tarvittavia reittimuutoksia tulevaisuudessa.

Ennen uravisiosi hahmottamista ideoi erilaisia vaihtoehtoja:

MITKÄ ALAT JA TYÖTEHTÄVÄT KINNOSTAVAT MINUA?

Määritä sen jälkeen (niin tarkkaan kuin pystyt) uravisiosi, eli mitä työtä ja millä alalla haluat tehdä 2–5 vuoden päästä.

URAVISIONI:

Tarkenna uravisiotasi tarpeen mukaan tulevaisuudessa.

4 Toimintasuunnitelman tekeminen

Toimintasuunnitelman tekeminen vaatii konkreettisten toimenpiteiden suunnittelua tavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelman lisäksi tarvitaan riskinottoa ja sitoutuneisuutta suunnitelman toteuttamiseksi. Suunnitelman toteuttaminen edellyttää aina vahvaa tahtoa ja ”nyt tai ei koskaan!” -tahtotilaa.

Kannattaa asettaa **täsmällisiä** ja **konkreettisia** opiskeluun, työhön ja vapaa-aikaan liittyviä **vuosi- ja puolivuotistavoitteita**, ja miettiä askeleita niiden saavuttamiseksi. Muista palkita itseäsi aina tärkeän etapin saavuttamisesta. Pohdi, onko sinulla joitakin esteitä tai rajoituksia pyrkimyksesi toteuttamisen tiellä? Onko sinulla muita rajoituksia esimerkiksi elämäntilanteessasi, terveydentilassasi, taloudellisessa tilanteessasi, asuinpaikkatilanteessasi jne.? Millä tavoin voin ylittää nämä esteet?

Kalenteria ei kannata tukkia täyteen suunnitelmia ja tekemistä. Jätä siis riittävästi tyhjää tilaa ja aikaa palautumiselle. ”70–30” -periaate toimii hyvin, eli suunnittele viikot ja päivät korkeintaan 70 prosenttisesti ja jätä ainakin 30 prosenttia tyhjää etukäteen yllätyksiä, keskeytyksiä, venyviä aikatauluja yms. varten. Aseta kullekin viikolle 4–5 tärkeintä tavoitetta. Varaa etukäteen tuleville viikoille **aikalohkoja** tärkeimmille opiskelu- ja työtehtäville.

Lisää vihjeitä oman ajankäytön suunnitteluun löydät ajankäytön kehittämisen oppaista, esim. *Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä.*

5 Toimintasuunnitelman toteuttaminen

Toimintasuunnitelman toteuttaminen vaatii useita käytännön toimenpiteitä, mutta myös oman asenteen, ajatusten ja periaatteiden havainnointia ja tarvittavien muutosten tekemistä.

Tässä osiossa pohditaan seuraavia teemoja:

- Kontaktiverkoston rakentaminen
- Mentori avuksi
- Pyrkimyksen voima
- Läsnäolon voima
- Onnistumisen periaatteet
- Oman osaamisen markkinointi

Kontaktiverkoston rakentaminen

Olellainen osa omien tavoitteiden toteuttamista on oman kontaktiverkoston rakentaminen, yhtä lailla oman organisaation sisällä kuin ulkopuolellakin. Kontaktiverkosto saattaa jo nyt käsittää useita satoja ihmisiä, lähtien lähisukulaisistasi ja ystäivistäsi aina ihmisiin, joita tapaat satunnaisesti vuoden mittaan. Kontaktiverkoston rakentaminen ei ole mitään postimerkkeilyä. Verkosto perustuu vastavuoroisuuteen, auttamiseen ja molemminpuoliseen hyötyyn. Kontaktiverkoston rakentaminen kannattaa aloittaa jo opiskeluaikana.

Seuraavassa on käytännön vihjeitä kontaktiverkoston rakentamiseen ja hyödyntämiseen.

- Osallistu alasi messuille, koulutustapahtumiin ja konferensseihin säännöllisesti.
- Tunnista alallasi järjestöt ja liitot, joihin sinun kannattaa liittyä.
- Verkostossa on kyse myös tiedonhankkimisesta, erityisesti työnhakutilanteessa. Kysy siis hyviä kysymyksiä ja kuuntele tarkkaavaisesti. Ole aina kiinnostunut jokaisesta tapaamastasi ihmisestä. Jopa epävirallinen illallishetki voi tuottaa hyviä vihjeitä.
- Toimi kuin pesusieni – ime kaikki tarvittava tieto.
- Pidä ajantasaista tiedostoa kontaktiverkostosi jäsenistä. Kämmenmikrot ovat erityisen käyttökelpoisia tässä tapauksessa.
- Pidä aina mukana käyntikortteja.
- Kysy vihjeitä avoimista työpaikoista hakiessasi töitä. Älä siis kysy suoraan työtä, se saattaa ärsyttää ihmisiä.
- Älä ole ”kontaktituristi”, älä tuhlaa muiden aikaa.
- Älä yllirasita tiettyä kontaktiverkkosi jäsentä, muistaa kiittää palveluksista ja ole valmis auttamaan muita tarvittaessa.
- Tee lista tärkeimmistä henkilöistä työssäsi. Tee suunnitelma siitä, miten voit auttaa kutakin heistä jollakin tavalla.
- Ole aktiivinen sosiaalisessa mediassa, kuten Facebookissa. Älä *pelkää* kerro tekemisistäsi tyylisiin ”kävin juuri lenkillä ja saunassa”. Jaa välillä hyviä vihjeitä mm. ajankohtaisista YouTube-videoista, lukemistasi kirjoista ja katsomistasi elokuvista. Osallistu aktiivisesti keskusteluihin. Pidä blogia, jossa kerrot mielenkiintoisista ja ajankohtaisista ajatuksistasi.
- Ole tiedonlähde: lähetä hyviä ja hyödyllisiä sähköpostiviestejä, linkkejä mielenkiintoisiin artikkeleihin yms. verkostosi jäsenille.

”Sosiaalinen media, LinkedIn ja Twitter ovat hyviä tapoja lisätä verkostoja. Aktiivisuus tapahtumissa ja järjestöissä auttaa myös.”

Pauli Aalto-Setälä (Ura unelmissa 2009)

Mentori avuksi

Eräs kallisarvoisimpia ihmisiä verkostoitumisen, kehittymisen ja työssä onnistumisen kannalta on mentori. Mentori on kokenut, luotettava nuoremman henkilön ohjaaja ja opastaja. Mentori on joko yrittäjä, töissä tai eläkkeellä oleva huippuammattilainen, mestari. Mentori tulee kreikkalaisesta mytologiasta. Ennen kuin Odysseus lähti pitkälle matkalleen, hän jätti poikansa Telegonuksen vanhan, luotettavan ja viisaan ystävänsä, Mentorin, huomaan. Kautta historian, kaikkialla maailmassa, mentorit ovat opastaneet kokemattomampia suojattejaan. Kyse ei niinkään ole taloudellisesta tuesta, vaan hyvien näkökulmien, neuvojen ja vihjeiden tarjoamisesta. Mentorista voi tulla tukijasi ja neuvonantajasi. Urasi aikana sinulla voi olla useita mentoreita. Henkisen ohjaajasi antama henkilökohtainen esimerkki ja ohjaus auttavat sinua saavuttamaan omat päämääräsi. Voit oppia heiltä, mitä vaikeuksia he ovat voittaneet matkallaan kohti omia unelmiaan, mistä he ovat löytäneet voimansa ja tietonsa, mihin he uskovat, kuinka he ovat toimineet. Joissakin yrityksissä uudelle työntekijälle osoitetaan kummi, työhön perehdyttäjä ja opastaja. Monilla urheilijoilla ja valmentajilla on mentoreita. Monet yrittäjät ovat hankkineet kokeneemman yrittäjäkummin.

Jos olet jo itse huippuammattilainen, voit tarjoutua mentoriksi jollekin nuoremmalle – vaikkapa sinulle tutussa oppilaitoksessa opiskelevalle – henkilölle. Voit kohdata potentiaalisia mentoroitavia luontevasti esimerkiksi oppilaitoksesi alumnitapahtumissa. Joku voi saada kallisarvoista tukeasi. Ota selvää oppilaitoksesi alumnivastaavilta, onko oppilaitoksesi tarjolla organisoitua alumniohjelmia.

Onko sinulla jo mentori? Mistä löydät oman mentorisi? Kuka voisi olla mentorisi?

Pyrkimyksen voima

Wayne Dyer (2006) kuvaa pyrkimyksen voimaa – ammentamista eräänlaisesta universaalista energiakentästä – hieman hurmahenkiseen tyyliinsä. Hänen mukaansa maailmankaikkeus koostuu energiasta, joka liikkuu erilaisilla taajuuksilla. Mitä korkeampi on taajuus, sen myönteisempi ja pyrkimyksiä edistävämpi se on. Matalat taajuudet ovat negatiivista energiaa, joka estää pyrkimyksiä. Pyrkimys on itsessään energiakenttä, joka tuottaa asioita. Moniin itämaisiin uskonnollisiin suuntauksiin liittyy käsitys elämän energiasta, josta käytetään erilaisia termejä, kuten chi, ki tai prana.

Maineikkaalla psykologian alan uranuurtajalla C. G. Jungilla on samantyyppinen teoria kuin Dyerilla. Jung puhuu kollektiivisesta tajunnasta, ihmiskunnan yhteisestä mielestä ja historiasta, johon jokainen meistä voi olla yhteydessä tiettyjen edellytysten – kuten rennon valppaan mielentilan – vallitessa. Olipa sitten universaalia energiaa ja tajuntaa tai ei, Dyerin ja Jungin teoriat ovat joka tapauksessa kiehtovia ja inspiroivia.

Kirjailija Rhonda Byrneen *The Secret* -elokuva oli muutamia vuosia sitten sensaatio Yhdysvalloissa ja loi kokonaisen uuden genren, joka valottaa ”vetovoiman lain” (*The law of attraction*) hyödyntämistä. Elokuvan pohjalta tehty kirja on suomennettu nimellä *Salaisuus* (2008). Byrne oikoo turhankin paljon mutkia. Hänen mukaansa pyrkimysten toteuttaminen on helppoa, kun noudattaa kaavaa: 1. Kysy, 2. Usko, 3. Ota vastaan (*Ask, Believe, Receive*). Individualismin ja materialismin ylikorostamisesta huolimatta sekä elokuva että teos sisältävät mielenkiintoisia pohdintoja ja menetelmiä.

Konsultti ja kirjailija Tom Lundberg (2006) painottaa oikean rytmin löytämistä. Hän kehottaa muistelemaan päivää, jolloin kaikki sujui kuin tanssi. Sait puolisosi hyvälle tuulelle, tentti meni putkeen tai asiakkaat antoivat myönteistä palautetta suorituksistasi. Onko kyse pelkästä sattumasta? Lundbergin mukaan sattumalla on välillä sormensa pelissä, mutta pääosin kyse on sopivasta rytmistä. Lundberg sanoo: ”Tutkimukset ovat näet osoittaneet, että ’hyvät päivät’ ovat lähtöisin ihmisen omasta mielestä. Jokainen voi aamulla vuoteesta noustessaan valita, millainen hänen päivästään tulee. Tapahtukoon sinulle uskosi mukaan. Kysymys on itse asiassa siitä, että ihminen pääsee oikeaan rytmiin.” Lundbergin mukaan koko maailmankaikkeus sykkii kuin ”taukoamaton rumpukone”. Tutkijat pilkkovat laboratorioissa kappaleen yhä pienemmiksi palasiksi, molekyyleiksi ja atomeiksi, ja huomaavat lopulta, että jäljelle jää vain pienen pienten osien värähtelyä. Tätä värähtelyä voi kukin kutsua oman katsantonsa mukaan elämän energiaksi tai jumalalliseksi energiaksi. Omasta tulkinnasta riippumatta tästä ideasta voi mallintaa oman rytmin. Lundberg jatkaa: ”Idea päivillesi, jotka sujuvat kuin tanssi, on jo olemassa. Voit vaikkapa heti ryhtyä monistamaan hyviä päiviäsi, kun vain pysähdyt miettimään, mikä loi onnistumisten ketjun.”

Fysiologinen fakta on, että jokaisella ihmisellä on aivoverkoston retikulaarinen aktivaation säätöjärjestelmä eli **RAS**, joka säätää ihmisen vireyttä. RAS pyrkii luomaan kuhunkin tilanteeseen sopivimman, parhaan mahdollisen vireytilan. Sen tehtävänä on myös tuoda olennaisia asioita yksilön tietoisuuteen ja pitää yllä motivaatiota. RAS on portti tietoiseen havainnointiin, sillä se lisää huomattavasti tarkkaavaisuuttasi. Esimerkiksi kun olet ostamassa tietynmerkkistä autoa, havainnoit jatkuvasti

liikenteessä juuri sen merkisiä autoja. RAS aktivoituu, kun asetat itsellesi pyrkimyksen ja auttaa sinua hankkimaan pyrkimyksen toteuttamiseen tarvittavaa tietoa. RAS pysyy aktivoituneena tavoitteen toteuttamisen ajan ja ohjaa sinua ponnistelemaan pyrkimyksen toteuttamisessa ja tekemään hyviä valintoja. (Ks. esim. Allen 2008.)

Läsnäolon voima

”Onni on matka, ei määränpää.”

Wayne Dyer

Sinulle saattaa tulla läsnäolosta epämieluisia miellelyhtymiä, kuten läsnäolovelvollisuus, läsnäololista ja läsnäoloilmoitus. Silti läsnäolo on eräs onnellisen elämän perusedellytyksistä. Urasuunnittelu on erikoista kyllä pitkälti läsnäolon opettelua, ”tässä ja nyt” -elämistä. Nykyhetkessä elämisen opettelu ei ole helppoa, sillä kovin moni asia estää sitä tehokkaasti.

Läsnäolon suurin este on **liika ajattelu**, tuon mahtavan ”sisäisen höpöttäjän” kuuntelu. Meitä on lapsesta asti kasvatettu ja opetettu ajattelemaan: ideoimaan, analysoimaan, kritisoimaan, sisäistämään, asettamaan tavoitteita jne. Elämän suurimpia paradokseja onkin se, että ajattelun vähentäminen lisää tietoista tekemistä, hyvinvointia ja onnellisuutta sekä parantaa tuloksia.

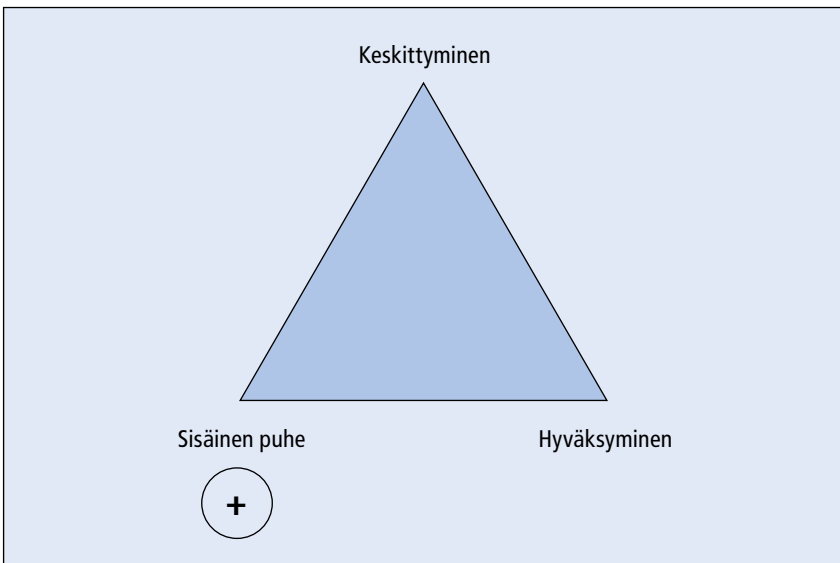
Liiassa ajattelussa on useita huonoja puolia. Ensinnäkin, olemme useimmiten **aikaharhailuautomaatteja**. Toisin sanoen ajattelu aiheuttaa aikaharhailua lineaarisessa aikajatkumossa. Pohdimme liikaa menneitä ja tulevia. Suomalaisille on tyypillistä ylenmääräinen tulevaisuuden pyrkimysten pohtiminen (”Sitku...”) ja tulevaisuuden murehtiminen (”Entä jos...”). Onkin arvioitu, että ajatuksistamme on keskimäärin nykyhetkessä vaivaiset viisi prosenttia! Yritä siinä sitten antautua syvälliseen keskusteluun ystäväsi kanssa tai lukea tenttiin.

Toiseksi, olemme **ajatteluautomaatteja**. Meillä on eräänlainen sisäinen tiskijukka, joka kysyy joka aamu, mitä haluat tänään kuunnella. Ennen kuin ehdit vastata, se alkaa soittaa samoja kappaleita, joita kuuntelit eilen, toissapäivänä ja viime viikolla. Ajatuksistamme jopa 90 prosenttia on toistoa. Tämä koskee myös puhettamme ja tekojamme. Haluaisimme kovin olla yksilöllisiä ja innovatiivisia, mutta olemme todellisuudessa toistokoneita.

Kolmanneksi olemme välillä **kielteisyysautomaatteja**. Kun meitä väsyttää ja olemme stressaantuneita, ajatuksemme karkaavat helposti kielteiselle osastolle. Manaamme itseämme ja muita, valitamme olosuhteita ja tapahtumia jne.

Miten opetella läsnäoloa?

Aitoa läsnäoloa voidaan kuvata oheisella kolmiolla, jonka kaikki kulmat ovat yhtä tärkeitä. Kun toteutat elämässäsi kaikkia kolmea kulmakiveä, luot päivittäin ympärillesi keskittyneen tietoisuuden kentän. Amerikkalaiset urheilututkijat ovat jo vuosia käyttäneet tästä kentästä termiä ”zone”. Luovuustutkijat ovat käyttäneet termiä ”flow” (ks. esim. Csikszentmihalyi 2005), jonka suomalainen vastine on ”työnimu”. Esimerkiksi Työterveyslaitoksessa on tutkittu viime vuosina paljon sitä, mikä edistää ja mikä estää työnimua suomalaisissa työyhteisöissä (ks. esimerkiksi Hakanen 2005). Tässä tietoisuuden kentässä ihminen on läsnä, tekeminen on sujuvaa ja lopputulos usein huippuluokkaa.



Kuvio 4. Läsnäolon kolmio.

Ensimmäinen kulmakivi eli lähtökohtana läsnäololle on **hyväksyminen**. Hyväksymisellä tarkoitetaan nykytilanteen, olosuhteiden ja tapahtuneen hyväksymistä. Se ei tarkoita, että heittäydytään uhriksi tai marttyyriksi, heitetään hanskat tiskiini ja luovutetaan. Se tarkoittaa, että hyväksytään tapahtunut sellaisenaan ja mietitään, mitä asialle on tehtävissä. Se tarkoittaa, että hyväksytään se, mitä *on* tehtävä, vaikka se olisikin ikävää tai tuskallista. Se tarkoittaa myös sitä, että valitetaan ja manataan vähemmän. Se tarkoittaa suhteellisuudentajun lisäämistä. Useimmilla suomalaisilla on koko maapallon perspektiivissä asiat todella hyvin, todennäköisesti myös sinulla. Mutta miten paljon valitammekaan asioista, yleensä niistä, joihin emme juuri voi vaikuttaa, esim. ikämme, ulkonäkömme, sää, hinnat, verot, hallituksen päätökset, arjen rutiinit, Suomen jalkapallomaajoukkueen pelit

ja muiden ihmisten tekemiset tai tekemättä jättämiset. Talteenotetulla valtakunnallisella valitusenergialla lämmitettäisiin kaikki Suomen saunat vuodeksi!

Toinen kulmakivi on jatkuvan ajattelun sijaan **keskittymistä tekemiseen ja olemiseen**. Tekeminen ja oleminen kumoavat ajankulua, liiallista keskittymistä päämäärään ja tuloksiin. Ajankulun kumoaminen luo yhteyden sisäisen ja ulkoisen tarkoituksen välille, tekemisen ja olemisen välille. Kun teet mitä tahansa, teet sen ainutlaatuisen hyvin, koska tekemisestä, eikä lopputuloksesta, tulee huomiosi keskipiste. Toimit tietoisesti. Tämä tarkoittaa, että tekemisesi on laadukasta, jopa kaikkein pienimmissä asioissa, kuten dokumentin arkistoinnissa, käsienvpesussa, kopion ottamisessa. Laatu vaatii aina huolenpitoa ja huomiota, jotka tulevat läsnäolon avulla. Elämä koostuu pitkälti arkisista askareista ja rutiineista, ”pienistä asioista”. Keskittymisen kautta nämä pienet asiat saavat uutta hohtoa, ja näet ja havainnoit eri lailla ympäristöäsi.

Aluksi et ehkä huomaa muutosta siinä, mitä teet. Mutta huomaat nopeasti muutoksen siinä *miten* teet. Hiljalleen myös tulokset paranevat. Voit opetella läsnäoloa esimerkiksi kohdatessasi ihmisiä. Anna kullekin ihmiselle, oli hän sitten opettaja, asiakkaasi tai elämänkumppanisi, **täysi huomiosi**. Älä vastaa kännykkääsi tai lähetä sähköpostiviestejä samalla kun keskustele hänen kanssaan. Näin et ole tilanteessa pääasiassa henkilönä vaan tietoisuuden kentässä, valppaana läsnäolijana. Varsinainen syy vuorovaikutukselle – ostaminen tai myyminen, tiedon pyytäminen tai antaminen jne. – tulee sivuasiaksi. Tolle sanoo: ”The human **being** becomes more important than **doing**.”

Kolmas kulmakivi on **myönteisen sisäisen puheen painottaminen**. Ei ole tarpeen eikä mahdollista kokonaan lopettaa ajattelua, sisäistä puhetta. Onneksi voimme vaikuttaa sen määrään ja *laatuun*. Myönteinen sisäinen puhe tuo läsnäoloa ja kielteinen sisäinen puhe hajottaa läsnäoloa.

Kaksi kaverusta jutteli pelin jälkeen saunassa. Toinen sanoi: ”Minulla on pääni sisällä kaksi keskustelijaa: ’Sisäinen höpöttäjä’, joka on kielteinen ja kriittinen ja ’Mukava juttelija’, joka on myönteinen ja kannustava. Ne käyvät jatkuvaa valtataistelua keskenään. Pienen tauon jälkeen toinen kysyi: ”Kumpi sinulla on tänään voitolla?”

”Se, jota ruokin enemmän”.

Sisäinen puhe voi olla auttajasi tai riivaajasi. Kaikissa tärkeimmissä uskontojen pyhissä kirjoissa muistutetaan sisäisen puheen merkityksestä. Vanhassa testamentissa todetaan, että ihminen on ajatustensa kaltainen. Valmentaja Bob Proctor toteaa The Secret -elokuvassa: ”Ulkoiset olosuhteesi ovat heijastus sisäisestä maailmastasi.” Dyerin (2006) mukaan seuraavat neljä säännönmukaista ajattelutapaa estävät läsnäoloa.

1. Omien puutteiden ajattelevinen

Väärin: ”Duunini on täysin puuduttavaa.”

Oikein: ”Teen työni hyvin, saan siitä tarvitsemaani kokemusta ja rahaa. Pidän samalla silmät auki uusille mahdollisuuksille.”

2. Olosuhteiden manaaminen

Väärin: ”Yksiöni on surkea luukku.”

Oikein: ”Onneksi minulla on koti, ja luon selkeän mielikuvan uudesta kodistani tulevaisuudessa.”

3. Menneiden murehtiminen

Väärin: ”Olisinpa panostanut enemmän opiskeluun lukiossa...”

Oikein: ”Teen parhaani nyt, ja opin koko ajan lisää.”

4. Toisten ihmisten odotusten ja mielipiteiden ajattelevinen

Väärin: ”Mitäköhän tuokin ajattelee minusta?”

Oikein: ”Olen hyvä tyyppi, ja niin on tuokin.”

Tietoisien tekemisen kolme lähestymistapaa

Tollen (2006) mukaan tietoisuus voi virrata tekemisiisi kolmen modaliteetin eli lähestymistavan kautta. Kaikki tekeminen, missä nämä kolme tapaa eivät toteudu, tuottaa lopulta epäonnistumista ja ikäviä tuntemuksia itselle ja muille. Tavat voivat vaihdella päivän mittaan, ja jokin niistä voi vallita tiettyssä elämäsi vaiheessa. Kukin modaliteetti sopii tiettyihin tilanteisiin. Tietoisien tekemisen kolme lähestymistapaa ovat hyväksyminen, nautinto ja innostus.

Hyväksyminen

Hyväksymistä pohdimmekin jo aiemmin. Jos et nauti tai pysty hyväksymään sitä mitä teet – pysähdy. Ja pyri edes hakemaan hyväksymisesi sille, että sinun on vaan tehtävä tämä asia, jotta pääset taas eteenpäin. Lähes jokaiseen päivään mahtuu tylsiä ja ikäviä askareita.

Nautinto

Hyväksyminen tuo itsessään iloa ja nautintoa tekemisiisi. Nautinto on tehokkaampi motivaattori kuin haluaminen. Haluaminen kumpuaa egon harhaluulosta, että sinulta puuttuu jotakin. Nautinto kumpuaa läsnäolosta, itse tekemisestä. Kun teet nykyhetkestä – etkä menneisyydestä tai tulevaisuudesta – huomiosi keskipisteen, kykysi nauttia siitä, mitä teet, lisääntyy dramaattisesti. Näin lisää merkittävästi elämäsi laatua, eikä sinun tarvitse odottaa jatkuvasti jonkin merkityksellisen ilmaantumista elämäsi, jotta voisit vihdoinkin nauttia elämästä. ”Elämän alkamisen odottaminen”, ”Sitku..” -elämä on eräs pahimpia harhaluuloja.

Suomalaisen kaksi suurinta ”SITKUA”:

1. ”Sitten kun jään eläkkeelle”...
2. ”Sitten kun voitan lotossa jättipotin...”

Loppujen lopuksi ei ole olemassa mukavia ja tylsiä tehtäviä. On vain tehtäviä! Ilo ei tule siitä, mitä teet vaan miten teet. Nautit jokaisesta tehtävästä, oli se sitten loppuraportin kirjoittaminen, tenttiin luku tai imurointi, johon olet täysin keskittynyt. Ole täysin läsnä siinä mitä teet, ja aisti valppaus. Huomaat, että ennen pitkää teet arjen rutiinejakin energisoivan tietoisuuden tilassa, etkä kuluttavassa stressitilassa. Elämisen ilo on tietoisena olemista.

Innostus

Innostuksessa yhdistyy sisäinen ja ulkoinen tarkoituksesi, eli keskittymisen nykyhetkeen ja pyrkimyksiisi. Innostus tarkoittaa, että nautit syvästi tehtäväsi toteuttamisesta ja siitä, mitä teet nyt matkallasi kohti tavoitteesi tai visiosi toteuttamista. Jos keskityt liikaa päämäärään matkanteon kustannuksella, lisää haitallista stressiäsi ja ahdistavaa kiirettä. Stressi nakertaa aina laatua ja tuloksia.

*Istuessasi hiljaa, jouten,
kevät saapuu, ja ruoho kasvaa itsestään.*

Zen-runo

Läsnäolon loistavat puolet

- laadukkaampia tuloksia
- lisää tekemisen sujuvuutta
- lisää onnellisuutta
- vähemmän hosumista ja säheltämistä, vaikka olisi monta tehtävää hoidettavana päivän mittaan

- vähemmän murehtimista siitä, mikä jäi tekemättä, mikä jää tekemättä (tänään) tai mikä odottaa tekemistä
- et tarvitse mitään erityistä paikkaa (vrt. mökki tms.) tunteaksesi mielenrauhaa
- et tarvitse mitään erityisen hohdokasta tekemistä (vrt. extreme-lajit) tunteaksesi olevasi todella elossa
- arjen ”pienet asiat” saavat uutta hohtoa
- vähemmän ”elämän alkamisen” odotusta: ”elämä on” saa uuden merkityksen
- auttaa toteuttamaan sisäistä tarkoitusta
- auttaa toteuttamaan rotietiikkaa.

”Mikään muu kuin asenteeni ei ole muuttunut.

Ja sen myötä on muuttunut kaikki.”

Anthony de Mello

Miten voit opetella läsnäoloa? Miten voit ruokkia ”mukavaa juttelijaa” ja hillitä ”sisäistä höpöttäjää?”

Onnistumisen periaatteet

Elämässämme vaikuttavat ainakin viisi onnistumisen periaateita eli periaatetta, joita kaikki todelliset onnistujat noudattavat tiedostetusti tai tiedostamattomasti. Voimme yrittää tavoitella menestystä eri keinoin, mutta jos rikomme tiettyjä periaatteita vastaan, koemme väistämättä takaiskuja, esim. ihmissuhteiden kariutumista. Jos elät omien periaatteidesi mukaisesti mutta et toimi onnistumisen periaatteiden mukaisesti, onnistut vain puoliksi. Jos et ole sopusoinnussa itsesi etkä onnistumisen periaatteiden kanssa, mikään ei onnistu sinulta. Onnistumisen periaatteet eivät ole luonnon lakeja, ne eivät toimi sataprosenttisella varmuudella. Monet itseään toteuttavat ihmiset todistavat vaikuttavilla esimerkeillään, että nämä periaatteet toimivat. Myös omat kokemuksesi tähän mennessä osoittavat varmasti onnistumisen periaatteiden toimivuuden elämässä. Onnistumisen periaatteisiin sisältyvät aiemmin kuvaillut pyrkimyksen ja läsnäolon voima sekä sisäinen ja ulkoinen tarkoitus.

1 Kohdentaminen

Kohdentamisen periaatteen mukaan se, mihin kohdistat ajatuksesi voimakkaasti ja säännöllisesti, tulee lisääntymään elämässäsi (vrt. RAS, vetovoiman laki ja tavoitemotivaatio). Ajattelun kohdentaminen vaikuttaa sekä

kielteiseen että myönteiseen suuntaan. Ajatuksesi ovat energiaa. Ajattelusi vaikuttaa tunteisiisi ja tunteesi puolestaan vaikuttavat sanomiisi ja tekemiisi asioihin. Ja sinun on täysin uskottava siihen, mitä olet tavoittelemassa. Kohdentamisessa hyödynnät pyrkimyksen voimaa.

Palautapa mieleesi jokin asia, jonka olet saavuttanut oman ponnistelusi kautta, jotakin josta voit olla *todella* ylpeä. Olit varmasti luonut selkeän mielikuvan asiasta ennen kuin ryhdyit toimintaan. Pidet tuon mielikuvan mielessäsi ja tarvittaessa kirkastit sitä. Ajattelit määrätietoisesti sitä, mitä halusit saavuttaa. Ennen tulosta on aina oltava selkeä, innostava mielikuva. Tämä mielikuva on ankkuroitava mieleen voimakkaammin kuin esteet, kuten omien mahdollisuuksien epäily tai pelko.

Optimistista ja pessimististä ajattelua on tutkittu paljon eri puolilla maailmaa. Esimerkiksi professori Martin Seligman on tutkinut asiaa yli 30 vuotta. Hän sanoo, että ajatukset kannattaa kohdistaa myönteiseen suuntaan. Optimistit pärjäävät pessimistejä paremmin työelämässä, urheilussa, ihmissuhteissa ym. Lisäksi tutkijat ovat todenneet, että optimisti on pessimistiä onnellisempi, terveempi ja paranee sairauksista nopeammin. Tampereen yliopiston gerontologian professorit Antti Hervonen ja Marja Jylhä sanovat, että myönteinen elämänasenne auttaa ihmistä elämään pitkään. Lähes kaikkia yli satavuotiaaksi eläneitä suomalaisia yhdistää valoisa ja aktiivinen elämänasenne.

Eri alojen onnistujat ovat osoittaneet kohdentamisen periaatteen toimimisen. Sinun kannattaakin lukea menestystarinoita. Sanomalehdissä ja aikakauslehdissä on lukuisia menestystarinoita. HAAGA-HELIA:n Extraretin Urapalvelut-osiosta löydät HAAGA-HELIAsta valmistuneiden uratarinoita. Nämä tarinat varmasti motivoivat ja innostavat sinuakin toimintaan. Lähikirjastosi on täynnä elämäkertoja, jotka kertovat tavallisten ihmisten epätavallisista teoista ja urasta. Kohdentamisen periaate ei ole iästä kiinni.

Yhteiskuntatieteiden tohtori Juhani Lassila, 72, on tehnyt kolme väitöskirjaa. Uusin metsätieteen alaa käsitellyt väitös tarkastettiin Joensuun yliopistossa kesäkuussa 2006. Kasvatustieteiden tohtoriksi Lassila väitteli vuonna 2001, ja yhteiskuntatieteiden väitöskirja valmistui vuonna 2003.

Itävaltalainen Alfred Proksch, 102, on kansainvälisten veteraanikisojen vanhin osanottaja. Vuonna 2009 hän kilpaili ainoana yli 100-vuotiaiden kuulantyyppönsä ja kiekonheitossa.

2 *Pakottomuus*

Muistele äskettäin saavuttamaasi erinomaista, konkreettista tulosta työssäsi, vaikkapa onnistunutta esiintymistilannetta. Palauta mieleesi erityisesti, miten toimit saavuttaaksesi tämän tuloksen. Toimit varmasti

rennon keskittyneesti. Pakottomuuden periaate on vastapainoa väkisin yrittämiselle, pakonomaiselle puurtamiselle. Sen sijaan, että vain hoet itsellesi ”work harder and harder”, hoetkin ”work hard and smart”. Olet rennon keskittynyt ja keskität huomiosi täysin nykyhetkeen ja siihen, mitä teet. Sinulla on pyrkimyksiä tulevaisuudessa, mutta huomiosi on koko ajan nykyhetkessä. Luotat siihen, että onnistut. Teet parhaasi koko ajan – niillä voimavaroilla, joita sinulla on juuri sillä hetkellä käytettävissäsi.

Pakottomuuden periaatteen noudattamista estävät valitettavan monet seikat, kuten aikaharhailu, epäonnistumisen pelko, pessimistinen ajattelu, ylikriittisyys ja valittaminen, liika keskittyminen muihin tekemäänsä vaikutelmaan ja oikeassa olemisen pakko.

Pakottomuus on aitoa läsnäoloa. Pakottomuutta edistää se, ettet tee päämääristäsi pakottavan tärkeitä, pahimmillaan pakkomielteitä. Haluamisessa ei sinänsä ole mitään haitallista, ilman halua ihminen muuttuu elottomaksi ja tarmottomaksi.

Lordin taannoinen euroviisuvoitto yllätti kaikki. Lordin monsterirokki ”jyräsi” vähäpukaiset viisukilpailijat. Isäni totesikin muiden maiden esityksistä Lordin voiton jälkeen: ”Yritä siinä sitten pärjätä alushame päällä...” Lordin euroviisutaivalta leimasi huumori, rentous ja hauskanpito – kaiken kaikkiaan energisoiva pakottomuus.

Käänteisenä esimerkkinä toimivat valitettavan osuvasti Suomen jääkiekkomaajoukkueen finaalisitykset jääkiekon arvoturnauksissa. Finaalipelien saldo puhuu puolestaan: 7 tappiota ja 1 voitto. Voittamisen kynnyks on noussut vuosi vuodelta vuoren korkuiseksi, ja joukkue pelkää liikaa tappiota, ja pelistä tulee väkinäistä ja varovaista puurtamista.

3 Kylvämisen ja korjaamisen laki

Kylvämisen ja korjaamisen laki on tuttu kaikista maailman uskontojen pyhistä kirjoista. Se on eräs perinteisistä keskinäisen avunantamisen ja saamisen periaatteista. Siten makaat, miten olet pedannut vuoteesi. Myönteiset ajatukset, sanat ja teot tulevat varmasti ennen pitkää takaisin sinulle. Samoin kielteiset ajatukset, sanat ja teot.

Egoismi, liika itsekkyyks estää tämän periaatteen toteuttamista. Egoisti on kiinnostunut vain itsestään ja omasta edustaan.

Tämä periaate toimii hyvin konkreettisesti. Jos haluat ystäviä, ole ystävä muille ja tee välillä pyyteettömiä palveluksia heille. Jos haluat, että sinua kuunnellaan, kuuntele muita. Jos haluat, että sinua kunnioitetaan, kohtele muita kunnioittavasti. Se, mitä satoa korjaat tänään, on tulosta siitä, mitä olet kylvänyt aikaisemmin. Se, mitä korjaat huomenna, on tulosta siitä, mitä kylvät tänään. Kylvämisen ja korjaamisen lain rikkojia

naemme valitettavasti lähes päivittäin työpaikoilla – niin kollegoina kuin asiakkainakin.

Eräs mainio tapa toteuttaa kylvämisen ja korjaamisen lakia ja aloittaa hyvän kierrättämisen prosessi on tehdä päätös antamisesta. Aina kun tapaat jonkun ihmisen, anna hänelle jotakin. Sen ei tarvitse olla mitään aineellista vaan se voi olla vaikkapa hymy, kiitos, kohteliaisuus, kannustus, hiljainen rukous. Kaikkein vaikuttavimmat antamisen muodot ovat tohtori Deepak Chopran (1999) mukaan ei-aineellisia. ”Välittämisen, huomion, hellyyden, arvostamisen ja rakkauden lahjat ovat eräitä kaikkein arvokkaimpia lahjoja, joita voit antaa, eivätkä ne maksa mitään.” Nykyajan kiireisen elämän keskellä eräs parhaita lahjoja on antaa toiselle kiireetöntä läsnäoloa, omaa aikaa.

4 *Synergia*

Kysymys ”Mitä minä saan tästä?” on egon sisäistä itsekästä puhetta. Kysymys ”Miten voin auttaa?” on mahdollisuuksia laajentavaa henkistä puhetta. Chopra (1999) toteaa oivaltavasti, että synergian eli yhteisvaikutuksen periaate näkyy jo ihmiskehossa. Terveen ihmiskehon solut toimivat synergisesti. Solujen välisessä keskustelussa kuuluu alati kysymys: ”Miten voin olla avuksi?” Sydämen solut haluavat olla avuksi immuunisoluille, immuunisolut haluavat auttaa vatsan ja keuhkojen soluja, ja aivosolut kuuntelevat kaikkia muita soluja. Kullakin ihmissolun solulla on vain yksi tehtävä: auttaa kaikkia muita soluja.

Tämän periaatteen noudattaminen ei ole helppoa, sillä Suomessa on pitkät yksintekemisen, -puurtamisen ja -olemisen perinteet ja uskomukset. Suurimmat urheilusankarimme Paavo Nurmesta lähtien ovat olleet yksinäisiä oman tiensä kulkijoita. Suomi on edelleen harvaan asuttu maa. Monen haave on punainen tupa ja perunamaa – ja naapuri vähintään sadan metrin päässä. Vapaa-aikana monet suomalaiset vetäytyvät mielellään yksinäisyyteen tai perheensä parissa mökille, vaeltamaan tms.

Synergiaa hyödynnettäessä saadaan aikaiseksi enemmän kuin tekemällä yksin. Synergiaa hyödyntävät ihmiset ovat edenneet riippuvaisuudesta tai täydellisestä itsenäisyydestä toisistaan riippuvuuteen: he elävät eräänlaisessa symbioosissa, toisiaan hyödyntävässä riippuvuussuhteessa. Toisistaan hyötyvät ihmiset yhdistävät voimansa saavuttaakseen parhaan mahdollisen menestyksen. Tutun opiskelutoverin kanssa voi tehdä lukuisan määrän yhteisiä projektitöitä, opinnäytetyön ja jopa työllistyä samaan työpaikkaan tai perustaa yhteisen yrityksen.

5 Yltäkylläisyys

Onnistumisen kakusta riittää ammennettavaa muillekin kuin sinulle. Yltäkylläisyyden periaate perustuu voitto-voitto-ajattelutapaan, jonka noudattaja etsii jatkuvasti molemminpuolista hyötyä yhteistyölle ihmisten kesken. Tämä ajattelutapa tarkoittaa sitä, että sopimukset ja ratkaisut ovat molemminpuolisesti tyydyttäviä. Ryhmä tekee yhdessä työtä yhteisen projektin onnistumiseksi. Näin pystyy kunnioittamaan ja arvostamaan muiden onnistumisia. Yltäkylläisyyden periaatein mukaan menestystä ei pyritä saavuttamaan toisen kustannuksella ja toinen pois lukien.

Joidenkin ihmisten toimintaa kahlitsee niukkuusperiaate. He näkevät elämän rajallisena, ikään kuin kaikkien jaettavana olisi vain yksi kakku. Jos joku saa ison palan kakusta, merkitsee se niukkuusmentaliteettia noudattavan ihmisen mielestä sitä, että hän saa vähemmän.

Yltäkylläisyys-periaatein noudattaminen tarkoittaa sitä, ettet tunne kovin paljon kateutta muita kohtaan, et kilpaile ylettömästi kyynärpäät korkealla. Et lausu sanoja – varsinkaan kenenkään selän takana – tai tee asioita, jotka voivat vahingoittaa tavalla tai toisella jotakuta. Tämä kaikki vaatii korkeaa moraalialueita ja kypsää minäkuva.

Yltäkylläisyys merkitsee sitä, että pidät itseäsi oikeutettuna kokemaan yltäkylläisyyttä ja hyvinvointia omassa elämässäsi. Varauksetta antava ja auttava ihminen on usein mystisellä tavalla yhteydessä elämänlaadun runsaudensarveen. Kuten Jeesus sanoi: ”Se, joka antaa, sille myös annetaan.”

Yltäkylläisyyden toteutumista edistää se, että opettelet päivittäin arvostamaan kaikkea sitä hyvää, mitä elämässäsi on: perhettäsi, ystäviäsi, opiskelusi, työtäsi, kotiasi jne. Tämä luo myönteistä asennetta ja auttaa suhteuttamaan asioita. Vaikka ikäviä asioita tapahtuu välillä elämässä, voit silti olla tyytyväinen siihen, mitä sinulla on.

Yltäkylläisyys-periaate hyödyntää Jungin kollektiivista tajuntaa. Olemme kaikki yhteydessä toisiimme energian tasolla. Oscar-palkittu elokuva *Crash* kuvaa noin kymmenen losangelesilaisen ihmisen kahta vuorokautta. Elokuva on koskettava kuvaus siitä, että olemme toisiimme yhteydessä ja vaikutamme toisiimme pienilläkin sanoilla ja teoilla.

Voit tutustua lisää onnistumisen periaateisiin teoksessa *Toteuta toiveesi – onnistu elämässäsi*. Teokseen on haastateltu yli kahtakymmentä onnistumisen periaateita noudattavaa suomalaista.

Mitä onnistumisen periaatetta noudatat jo mainiosti? Missä sinulla on kehittämisen varaa? Miten?

3. OIVALLUS: JOKAISEN YHTEINEN TEHTÄVÄ ON HYVÄN LEVITTÄMINEN

- Kuuntele jokaista ihmistä, katso häntä silmiin, kysy, mistä hän pitää. Anna jokaiselle kohtamallesi ihmiselle jotain hyvää (esim. hyvä ajatus, hymy, kiitos, kannustus, konkreettinen esine tms.).
- Tee pyyteettömiä ja välillä yllättäviä ja anonyymejä palveluksia ihmisille.
- Osallistu vapaaehtoistyöhön. Minkä tyyppinen toiminta kiinnostaa sinua?

Mitä rekrytoijat painottavat arvioidessaan työnhakijoita?

Richard Bower, Careerplus:

1. Sopivat taidot suhteessa työtehtävään
2. Koulutus
3. Persoonallisuus – sopiiko hakija yrityksen kulttuuriin?

Susan Howstan, Direct Recruitment:

1. Asenne
2. Persoonallisuus ja taidot
3. Kokemus

Oman osaamisen markkinointi on välttämätöntä oman uravision toteuttamiseksi. Oman osaamisen markkinointi ei ole helppoa, sillä moni kokee itsensä kehumisen ja vahvuuksiensa korostamisen vaikeaksi. Tämä juontanee juurensa suomalaiseen kulttuuriin rakennetusta vaatimattomuuden periaatteesta, jonka olemme imeneet itseemme jo äidinmaidosta. Työnhakutilanteet ovatkin lähes ainoita tilaisuuksia kulttuurissamme, joissa saamme kehua itseämme ja painottaa omaa osaamistamme sopivalla tavalla.

Työnhakutilanteissa on olennaista **erottua massasta** myönteisesti. Kilpailu hyvistä työpaikoista on kovaa. Kymmenet, jopa sadat työnhakijat ottavat yhteyttä ammattirekrytoijiin päivittäin. Jokaisen kontaktisi pitäisi jättää professionaali ja positiivinen vaikutus rekrytoijaan.

Toimi – älä odota

Työnhakumarkkinoilla toimii niin sanottu jäävuoriteoria. Jäävuoren massa suurin osa on vedenpinnan alapuolella. Samoin työpaikoista suurin osa on ”pinnan alla”. Monilla aloilla avoimista työpaikoista vain 20–30 prosenttia on julkisessa haussa, toisin sanoen kaikkien työnhakijoiden haettavissa

esimerkiksi työvoimatoimistojen listoilla. 70–80 prosenttia työpaikoista on avoinna piilomarkkinoilla, toisin sanoen sana niistä kiirii viidakkorummun kautta. Työnantajat suosivat nykyään rekrytointimenetelmiä, jotka ovat nopeita, tehokkaita ja huokeita. Älä jää siis odottelemaan, milloin mielenkiintoinen työpaikkailmoitus osuisi silmiisi Helsingin Sanomissa tai sen verkkoversiossa. Saatat odottaa vielä vuodenkin päästä. Ota aloite omiin käsiisi, ja hae töitä aktiivisesti ja oma-aloitteisesti.

Suorat yhteydenotot

Hyvä onni näyttelee usein merkittävää roolia työnhaussa. Kun otat suoraan yhteyttä organisaatioihin, voit osua oikeaan paikkaan oikeaan aikaan. Organisaatiossa saattaa esimerkiksi vasta olla syntymässä avoin työpaikka. Moni on saanut työpaikan otettuaan yhteyttä rekrytoijaan tällaisessa tilanteessa. Käytä omien mieltymystesi ja tilanteen mukaan useita erilaisia tapoja: soita, käy yrityksessä (suositeltavaa erityisesti pienyritysten ja kauppojen kohdalla sekä majoitus- ja ravitsemusalalla), lähetä avoin hakemus ja ansioluettelosi ja soita perään muutaman päivän kuluttua tai lähetä hakemuksesi sähköpostitse. Olennaista on se, että otat suoraan yhteyttä haluamasi liiketoimintayksikön (tuotanto-, hallinto-, myyntiyksikkö jne.) **avainhenkilöön** eli yksikön päällikköön. Organisaation henkilöstöosastolla ei aina välttämättä tiedetä eri yksiköiden kaikista rekrytointitarpeista. Pyri rohkeasti sopimaan tapaamisesta avainhenkilön kanssa. Kysy suoraan: ”*Milloin* voin tulla kertomaan itsestäni lisää?”

MITEN TRADENOMIOPISKELIJA TAI TRADENOMI VOI EROTTUA MUISTA TYÖNHAUSSA?

Konsultti **Sanna Leppäluoto**: ”Työhakemuksiin kannattaa panostaa siten, että teksti on sujuvaa, virheetöntä ja mielenkiintoista luettavaa. Hakemus ja CV on räätälöitävä hyvin. Omista opinnoista kannattaa kertoa ja varsinkin siitä, mihin on suuntautunut opiskeluissaan. Eri kielitaidoista on myös aina hyötyä työnhaussa. Kieliä kannattaa opiskella paljon.”

Henkilöstö- ja hallintojohtaja **Risto Pellinen**: ”Tradenomi voi erottua muista tradenomeista opintojensa ja osaamisensa perusteella. Kansainväliset opinnot ja ulkomainen kokemus esimerkiksi vaihto-oppilasmuodossa on aina hyödyksi.”

Henkilöstöjohtaja **Markku Hakala**: ”Siisteydellä ja hyvällä käytöksellä voi aina erottua edukseen.”

Mitkä ovat parhaat rekrytointikanavat?

Tie kohti huipputyöpaikkaa kulkee oman osaamisen markkinoinnin kautta. Seuraavassa on kuvattu parhaita väyliä saada tietää avoimista työpaikoista:

1. **Kontaktiverkosto**

Suuri osa työpaikoista solmitaan tavalla tai toisella suhteiden kautta. On tärkeätä, että mahdollisimman moni kontaktiverkostosi jäsenistä tietää, mitä työtä haet. Kysy reilusti vihjeitä avoimista työpaikoista, useimmat antavat niitä mielellään. Kysy oppilaitoksen rekrytointivastaavalta tai opettajatuutoriltasi, onko opinahjossasi yritysrekisteriä, johon on systemaattisesti koottu harjoittelu-, opinnäytetyöpaikkoja yms. tarjoavia yrityksiä. Voit myös ottaa oppilaitoksesi alumneihin yhteyttä: heidän tuntevat oppilaitoksesi ja heidän asennoitumisensa yhteydenottoosi on varmasti myönteinen. Ja muista informaatiohaastattelujen merkitys työnhaussa.

2. **Työharjoittelut, opinnäytetyö yms.**

Opiskelun aikana tehtäviin erilaisiin työelämäprojekteihin kannattaa panostaa. Useille tradenomiopiskelijoille urkenee uraputki yrityksessä vakuuttavasti suoritettun työharjoittelun ja opinnäytetyön tekemisen avulla. Projektisuuntautumisella voi myös osoittaa osaamisensa. Tämä tarkoittaa tietyssä organisaatiossa tehtävää erillistä projektia, joka voi koostua perus- ja jatkoprojektista. Yritykset eivät palkkaa keitä tahansa harjoittelijoita harjoittelun jälkeen. Kannattaa siis omaksua aktiivinen ja sopivan nöyrä ote. On uskallettava kysyä ja ottaa selvää asioista. Ja oltava valmis tekemään rutiinitehtävätkin hyvin.

3. **Oma-aloitteinen hakeminen**

Työpaikan löytämistä nopeuttaa oma aktiivisuus ja aloitteellisuus, varsinkin jos oma kontaktiverkosto ei ole kovin laaja. Osut ennemmin tai myöhemmin oikeaan paikkaan oikeaan aikaan. Kohdista yhteydenottoosi huolella ja käytä monipuolisesti eri lähestymistapoja.

4. **Internet**

Internetin merkitys työnhaussa kasvaa koko ajan. Yritykset ilmoittavat nettisivuillaan avoimista työpaikoista ja erityiset Internetin rekrytointipalvelut ovat koonneet nettisivuilleen eri organisaatioiden avoimia työpaikkoja.

Erityisesti IT-alan rekrytoijat etsivät potentiaalisia työntekijöitä LinkedIn-sivustolta. Sanna Leppäluoto kertoo it-alan haki-

jasta, joka päivitti kyseisellä sivustolla statuksensa työnhakijaksi. Hänelle soitettiin minuutin sisällä päivityksestä ja pyydettiin työhaastatteluun. Pane siis siellä statuksesi ja profiilisi kuntoon: kuvaa tyhjentävästi työ- ja opiskeluhistoriasi ja erityisosaamisesi.

5. Seuraa aikaasi ja ympäristöäsi

Pidä silmäsi ja korvasi auki, seuraa alasi trendejä ja yrityksiä. Lue alasi lehtiä; millä yrityksillä menee hyvin ja mitkä todennäköisesti rekrytoivat lisää työntekijöitä. Keskustele ja kuuntele, tarkkaile ympäristöäsi. Osallistu oppilaitoksesi järjestämiin rekrytointi- ja alumnitapahtumiin, joissa voit luoda uusia kontakteja.

Muita kanavia

Hyödynnä toki myös perinteisiä työnvälityspalveluja eli työvoimatoimiston palveluja ja avointen työpaikkojen lehti-ilmoituksia. Jos olet valmis työskentelemään joustavasti, työvoimaa vuokraavat yritykset, kuten Manpower ja Eilakaisla, tarjoavat hyviä työkeikkoja.

Headhunting

Erityisasiantuntijatehtävien sekä ylimmän johdon vakanssien täyttämiseen käytetään yhä useammin headhuntingia eli suorahakua. Suorahaku lisääntyy myös keskijohdon ja jopa toimihenkilöiden palkkaamisessa. Johtajien suorahakua on tehty Suomessa jo 1960-luvulta lähtien, mutta 1990-luvun IT-buumin aikana myös asiantuntijoiden headhuntaus yleistyi. Kansainvälisen headhunting-yhtiön osakas arvioi, että Suomessa vapaisiin johto- ja erityisasiantuntijatehtäviin palkattavista puolet löytyy yrityksen omien kontaktien kautta ja puolet headhuntingin, netti- ja lehti-ilmoittelun yhdistelmällä. Suomessa suorahakutoiminta on vielä aika pienimuotoista. Headhunting-konsultit arvioivat, että kaikista työpaikoista alle viisi prosenttia täytetään suorahaualla, kun esimerkiksi Isossa-Britanniassa ja Yhdysvalloissa luku on jo yli viisitoista prosenttia. Headhunting toimii seuraavasti: ammattilaista etsivä yritys kertoo suorahakukonsultille, minkälaista ammattilaista yritys haluaa, ja konsultti ryhtyy etsimään. Hän käyttää lukuisia johtolankoja: omaa kontaktiverkostoaan, erilaisia tietokantoja, Internetiä jne.

Voit itse työnhakijana helpottaa omaa ja suorahakukonsultin haku-työtä soittamalla tai lähettämällä ansioluettelosi napakan saatekirjeen kera konsultille. Hyviä tyyppejä kaivataan aina.

Sanna Leppäluoto kehottaa hyödyntämään useaa hakukanavaa samanaikaisesti. Aktiivisuus palkitaan ennen pitkää. Hänen mukaansa kannat-

taa aina soittaa yrityksen kontaktihenkilölle, kunhan on ensin kirjannut itselleen muutaman oivan kysymyksen työtehtävästä ja työpaikasta.

Sitkeys palkitsee – ennen pitkää

Tradenomiopiskelija Satu, 38, pääsi kansainväliseen opiskelijavaihtoon Sveitsiin ja päätti samalla hakea harjoittelupaikkaa sieltä. Hän kirjoittaa: ”Hakuprosessi oli aika hurja. Vaikka minulla on melko hyvä epävarmuuden sietokyky, alkoi optimismini rakoilla. Työtä oli vaikea hakea Sveitsistä välimatkan takia. Kirjoitin noin 40 hakemusta ja sain melkein yhtä monta ’hylsyä’. Vain neljä viikkoa ennen lähtöä sain huokaista helpotuksesta. Sain sellaisen harjoittelupaikan, että minulla on ihan lottovoittajan tunnelmat! Pääsen erään suuren sveitsiläisen teollisuuskonsernin talousjohtajan alaisuuteen. Osittain toimin hänen assistenttinaan, osittain junior controllerina.”

Internetin hyödyntäminen työnhaussa

Yhä useampi työnantaja suosii Internetiä työntekijöiden rekrytoinnissa. Työnantajan näkökulmasta Internet on nopea, helppo, tehokas ja huokea tapa löytää uusia työntekijöitä. Erityisesti IT-alan organisaatiot ja suuret organisaatiot, kuten Nokia ja Sonera, suosivat verkkoa rekrytointiväylänä. Ne toivovatkin, että hakijat lähestyvät heitä ensisijaisesti verkon kautta. Internetistä voi nykyään löytää melkein mitä työtä tahansa. Uranus Oy:n toimitusjohtaja Hannu Solanne sanoo: ”Palvelussamme on ollut työtä tarjolla muiden muassa toimitusjohtajille, ravintolatyöntekijöille, eri alojen asentajille ja julkisivurappareille.”

Internetin hyödyt työnhakijan kannalta:

1. Internet säästää aikaa ja vaivaa: voit kohdistaa hakemuksesi usealle työnantajalle kerralla.
2. Verkko on ajasta ja paikasta riippumaton: se on aina auki ja voit selata avoimia työpaikkoja milloin ja mistä haluat.
3. Voit ehtiä apajalle ennen muita työnhakijoita: verkkoa päivitetään jatkuvasti ja avoimet työpaikat tulevat hakijoiden nähtäväksi heti.
4. Saat helposti vihjeitä myös ulkomailla olevista avoimista työpaikoista.
5. Saat hyödyllistä tietoa eri organisaatioista nopeasti ja kätevästi.
6. Internet tekee työnhausta vaivattomampaa: saat halutessasi automaattisia ilmoituksia sinua kiinnostavista työpaikoista.

Internetiä voi hyödyntää seuraavilla tavoilla:

1. Yritysten kotisivut

Monet yritykset ilmoittavat avoimista työpaikoistaan kotisivuillaan. Voit halutessasi täyttää sähköisen hakemuksen. Samoin monet kaupungit ilmoittavat avoimista työpaikoista kotisivuillaan. Kotisivulta saat kätevästi tietoa esimerkiksi työhaastattelua varten.

2. Rekrytointipalvelut

Internetissä on sekä julkisen että yksityisen sektorin rekrytointipalveluita, jotka ilmoittavat sivuillaan avoimista työpaikoista. Suurin rekrytointipalvelu netissä on **Työministeriön** nettisivut (www.mol.fi). Tämä rekrytointipalvelu oli ensimmäinen Internetissä toimiva työvoimapalvelu Suomessa. Se aloitti tammikuussa 1997.

Monella oppilaitoksella on oma rekrytointipalvelunsa verkossa. Ammattikorkeakouluopiskelijalle käyttökelpoisin on valtakunnallinen ammattikorkeakoulujen rekrytointipalvelu **Jobstep.net**. Se kilpailee **Monsterin** kanssa valtakunnan toiseksi suurimman rekrypalvelun tittelistä. Yksityisiä rekrytointipalveluita on jo kymmeniä. Nämä välittävät vuodessa kymmeniä tuhansia työpaikkoja. Osa yksityisistä rekrypalveluista välittää vain tiettyjen alojen työtehtäviä. Voit etsiä avoimia työpaikkoja ja jättää oman sähköisen hakemuksesi ja/tai ansioluettelon työnantajien tutkailtavaksi. Voit myös käyttää niin sanottua vahtikoirapalvelua, joka ilmoittaa sinulle uudesta kiinnostavasta työpaikasta sähköpostitse. Olet ennen vahtikoirapalvelun aktivointia määritellyt, minkä tyyppiset työtehtävät kiinnostavat sinua.

3. Yrityshakemistot

Yrityshakemistojen kautta voit etsiä ja kartoittaa organisaatioita aloittain, alueittain ja paikkakunnittain sekä päästä niiden kotisivuille tiedonhakuun.

4. Linkkihakemistot

Netissä on joitakin laajoja urasuunnittelun ja työnhaun linkkikirjastoja, esim. www.makupalat.fi (Työ. Työnhaku).

Vihjeitä Internetin käyttöön työnhaussa

1. Täytä sinua kiinnostavien yritysten kotisivuilla oleva hakemuslomake. Määrittele osaamisesi ja kokemuksesi täsmällisesti ja konkreettisesti. Työvoimaa tarvitessaan yrityksen rekrytointivastaava voi hakea hakemuspankista hakuehdoilla kriteerit täyt-

täviä työntekijöitä (esim. käyttämällä avainsanoja ”englannin kieli”, ”SAP”, ”Java-ohjelmointikieli”, ”tiimityötaitoinen”).

2. Jos lähetät hakemuksesi sähköpostitse, satsaa nasevaan ja erottuvaan otsikointiin. Kirjoita hakemus sähköpostiviestisi tekstikenttään. Sähköpostiviestin on herätettävä kiinnostusta, jotta lukija lukee ansioluettelosi. Kerro ytimekkäästi ja persoonallisesti, mitä ja miksi haet ja miksi juuri sinä olet sopiva kyseessä olevaan tehtävään.
3. Lähetä ansioluettelosi viestisi liitteenä pdf-tiedostona.
4. Tutustu erilaisiin rekryointipalveluihin ja tutkaile säännöllisesti sinua kiinnostavia työpaikkoja välittävien rekrypalveluiden avoimia työpaikkoja. Hyödynnä ”vahtikoira”-palveluja.
5. Pidä hakemus- ja ansioluettelopohjasi ajan tasalla.

Lukevatko yritysten rekryointivastaavat sitten työhakijoiden hakemuksia? Kyllä ja hyvinkin säännöllisesti. Tradenomiopiskelija Elina, 24, täytti yrityksen kotisivulla olevan hakulomakkeen. Kymmenen minuutin kuluttua hän sai puhelimitse kutsun työhaastatteluun. Helsinkiläinen liiketalouden opintojen loppusuoralla oleva Ville, 27, etsi uutta työpaikkaa. Hän toivoi löytävänsä työtä tietotekniikan alalta. Hän laittoi sähköisen hakemuksensa ansioluetteloiheen Monsterin rekryointipalveluun. Kolmen viikon kuluttua hän sai sähköpostitse kutsun työhaastatteluun erääseen ohjelmistoyritykseen. Tradenomiopiskelija Päivikki, 32, oli ollut puolitoista vuotta äitiyslomalla ja hoitovapaalla ja kaipasi takaisin työelämään. Hän tutki Uranus Oy:n avoimia työpaikkoja ja löysi ilmoituksen myyntineuvottelijan paikasta. Hän otti yhteyttä yritykseen ja sai paikan.

Case: Monster (www.monster.fi)

Monster on maailman suurin ja suosituin työnhakupalvelu Internetissä. Kansainvälisten Monster-palveluiden kautta voi hakea työtä tai työntekijöitä yli 60 maassa. Joka kuukausi yli 100 miljoonaa työnhakijaa valitsee työnhakukanavakseen Monsterin. Yli 100 000 yritystä kaikkialla maailmassa käyttää Monsteria rekrytoinneissaan.

Monster.fi:ssä käy kuukaudessa yli 300 000 suomalaista työnhakijaa insinööristä perushoitajaan. Monsterin kautta työpaikkoja tarjoaa noin 1800 yritystä eri puolilla Suomea. Monsterin palvelun käyttäjistä suurin osa on 25–44-vuotiaita, ja he edustavat melko tasaisesti eri koulutusasteita.

Monsterin palvelusta saa eniten irti luomalla sinne käyttäjätilin. Käyttäjätilin luoneet saavat käyttöönsä muun muassa työpaikkavahdin sekä

henkilökohtaisen työnhaun sivun, jossa voi ylläpitää omaa CV:tään ja avata sen halutessaan myös työnantajien nähtäväksi.

Case: Jobstep

Ammattikorkeakoulussa opiskeleville tradenomeille tehokas rekrytointipalvelu on ammattikorkeakoulujen yhteinen Jobstep-palvelu Internetissä (www.jobstep.net). Harjoittelijaa, opinnäytteen tekijää tai työntekijää etsivät työnantajat voivat selata opiskelijoiden ansioluetteloita ja hakemuksia Jobstepin kautta. Vastaavasti opiskelija voi seurata järjestelmään jätettyjä työpaikkailmoituksia ja työnantajatietoja. Jobstep on työnantajalle ilmainen palvelu, ja sen käyttäjäksi on tätä kirjoitettaessa rekisteröitynyt lähes 63 000 opiskelijaa. Työnantajia ja yrityksiä palvelussa on yli 23 000.

Erilaisten ennusteiden mukaan yritykset aikovat lisätä Internet-ilmoittelua yli 50 prosentilla. Sitä vastoin yritykset aikovat vähentää perinteistä lehti-ilmoittelua jopa kolmanneksella.

Oman osaamisen markkinointikampanja

Työnhausta kannattaa tehdä suunnitelmallinen ja aktiivinen oman osaamisesi markkinointikampanja. Hyödynnä opiskelun aikana oppimiasi markkinoinnin periaatteita oman itsesi markkinointiin. Kampanjan avulla työllistyt ennen kuin huomaatkaan. Seuraavassa kuvataan kampanjan tärkeimpiä osatekijöitä. Asetettu tavoite (mielekäs työpaikka) saavutetaan tarjoamalla kohderyhmälle (potentiaalisille työnantajille) heidän tarpeitaan vastaavia palveluita (osaamistasi). Kyse on siis itsesi ja osaamisesi **tuotteistamisesta**. Määrittele seuraavat asiat:

a. Tavoite

Konkreettisen työllistymistavoitteen määrittäminen selkeyttää ja jämäköittää työnhakuasi. Kirjoita tavoite selkeästi paperille, esim. ”Haen markkinointiassistentin paikkaa suuren kansainvälisen yrityksen markkinointiosastolta”.

b. Kohderyhmä

Listaa ensi alkuun 10–20 organisaatiota kontaktihenkilöineen ja yhteystietoineen. Ota selvää alastasi ja kohdeyrityksistä esimerkiksi lukemalla alan lehtiä ja hakemalla tietoa Internetistä.

c. Tuotetuntemus

Sinun on tunnettava ja yksilöitävä tarkasti tuotteesi eli osaamisesi. Pohdi aina erikseen kunkin työpaikan kohdalla, mitkä ovat myynti-

valttisi (osaaminen, aikaansaannokset, persoonallisuus, kokemus, koulutus jne.). Tuo valttisi esille käyttämällä aktiivisia teonsanoja (esim. ”Osaan...”, ”kehitin...”, ”myin...” jne.)

d. **Markkinointistrategia**

Markkinointistrategialla tarkoitetaan markkinoinnin suunnittelua ja keinoja lähestyä yrityksiä. Strategiasi avainsana on kohdistaminen. Sen sijaan, että lähetät hakemuksia vasemmalle ja oikealle, ja täytät viidenkymmenen yrityksen avoimen työnhakulomakkeen niiden kotisivuilla, pohdi tarkasti, mihin yksikköön haluat yrityksessä töihin ja selvitä tuon yksikön päällikön eli avainhenkilön nimi. Ota sitten yhteyttä kyseiseen avainhenkilöön.

e. **Kaupan tekeminen**

Kaupan tekemisellä tarkoitetaan erinomaista valmistautumista työhaastatteluun, onnistumista siinä ja hyvän työtarjouksen saamista ja sen hyväksymistä.

f. **Seuranta**

Seurannalla tarkoitetaan markkinointikampanjasi säännöllistä tarkastelua, miten olet toiminut, mitä tuloksia saanut ja miten voisit kehittää toimintaasi.

Erään markkinoinnin opiskelijan oman osaamisen markkinointikampanja

Elisa, 25, halusi töihin suureen yritykseen markkinointitehtäviin.

1. Hän hankki listan Suomen 100 suurimmasta yrityksestä.
2. Hän kohdensi hakunsa noin 60 pääkaupunkiseudulla vaikuttavaan organisaatioon.
3. Hän lähetti kohdennetun avoimen hakemuksen kyseisiin yrityksiin ja soitti jokaisen hakemuksen perään seurantasoiton.
4. Hänet kutsuttiin kuuteen työhaastatteluun (onnistumisprosentti: 10 !).
5. Hän sai lopulta monien vaiheiden jälkeen työtarjouksen eräältä kustannusalan yritykseltä ja hyväksyi sen.

Työpaikan hakeminen eri elämänvaiheissa

Mikä on oikea vaihe hakea ensimmäistä vakituista työpaikkaa? Useimmat rekrytoijat palkkaavat ensisijaisesti tutkinnon suorittaneita. Yrityksissä arvostetaan vastavalmistunutta nuorta muun muassa siten, että hänen

palkkansa on korkeampi kuin vielä opiskelevan. Helsingin kaupungin työmarkkinakonsultti Marju Pohjaniemi (Seretin 2002) painottaa: ”Ura ei etene kovin pitkälle, jos tutkinto on jäänyt roikkumaan keskeneräiseksi.” Keskenjääneitä opintoja voi olla vaikea suorittaa jälkepäin. Tästä on varmasti sinullakin tuttavapiirissä esimerkkejä. Työn imu on vahva, ja aikaa ja energiaa ei välttämättä jää opiskelulle.

Entä sitten työpaikan vaihtaminen keski-ikäisenä? Paljon puhutaan yritysten harjoittamasta ikärasismista. Ikärasismi on onneksi hellittänyt viime vuosina jonkin verran. Sanna Leppäluoto sanoo: ”Nuoria tietysti kaivataan paljon, mutta keski-ikäisyys työpaikkaa vaihtaessa ei ole mikään ongelma. Ilmapiiiri on myönteisempi kuin aiemmin hakijalle, jolle on kertynyt ikää ja kokemusta.”

Miten voit kehittää työnhakutaitojasi?

Työnhakuvalmiuksiesi kehittämiseen löydät lisää konkreettisia vihjeitä (esim. erottuvista ja myyvästä hakupapereista) uraoppaan verkkoaineistosta.

KLIK!

Kirjasen lukemisen jälkeen voit siirtyä tutustumaan Tradenomin uraoppaan **verkkoaineistoon**.

Verkkoaineisto

Aineisto on HAAGA-HELIA amk:n Moodle-verkkoympäristössä.

Sen osoite on: <http://elearn.haaga-helia.fi/moodle> (tai suora linkki Moodleen www.haaga-helia.fi -etusivulta).

Kirjaudu sisään HAAGA-HELIA amk:n verkkotunnuksillasi.

Kirjoita Etsi kurseja -laatikkoon: Tradenomin uraoppas

Klikkaa kurssin nimeä ja kirjaudu käyttämällä avainta: **Uraopas**

Lisätietoa urasuunnittelusta ja -ohjauksesta löydät Urapalvelut-osiosta HAAGA-HELIA:n Opiskelijan Extranetistä (osiosta ”Ura ja rekrytointi”)

Antoisia hetkiä verkkoaineiston parissa!

Lähteitä ja lisätietoa

Teokset

- Aho, S. 1996. Lapsen minäkäsitys ja itsetunto. Edita.
- Allen, D. 2008. Kerralla valmista. Bazar.
- Byrne, R. 2008. Salaisuus. WSOY.
- Chopra, D. 1999. Seitsemän onnellisen elämän ohjetta. Kustannus Oy Taivaankaari.
- Csikszentmihalyi, M. 2005. Flow: elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Rasalas.
- Covey, S., R. Merrill, A. R. 1994. First Things First. Simon & Schuster.
- Dunderfelt, T. 1999. (9. painos.) Elämäntieteologia: lapsen kasvusta yksilön henkiseen kehitykseen. WSOY.
- Dyer, W. 2006. Pyrkimyksen voima. Otava.
- Francis, D. 1994. Managing Your Own Career. Harper-Collins.
- Frankl, V. E. 2005. Logoterapia – avain mielekkääseen elämään. Lyhytterapia-instituutti Oy.
- Hakanen, Jari. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta.
- Hellsten, T. 2002. Tietäjä. WSOY.
- Hendricks, G. 2008. Five wishes: How Answering One Simple Question Can Make Your Dreams Come True. Michael Joseph.
- Himanen, P. 2001. Hakkerietiikka ja informaatioajan henki. WSOY.
- Kahri, T., Kyttänen, J., Rautonen, J., Vainio, S. 1994. Töitä on! Työnhaun ja urasuunnittelun opas. Tammi.
- Lampikoski, T. 1996. Toteuta toiveesi, onnistu elämässäsi. Atena.
- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas – tulevaisuus mahdollisuutena. WSOY.
- Lampikoski, T. 2003. Uraksi.ins – insinööri uralla. WSOY.
- Lampikoski, T. 2006. Tradenomin uraopas. Haaga Instituutin ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Lampikoski, T. 2009. Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. PS-Kustannus.
- Lampikoski, T. 2010. The Three Insights. Lulu Enterprises.
- Lähteenmäki, S. 1995. Mitä kuuluu, kuka käskää. Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulu.
- Nars, K. 2008. Raha ja onni. Tammi.
- Pausch, R. 2008. The Last Lecture. Hyperion.
- Ricotti, S. 2008. Mastering the Law of Attraction. Lead Out Loud.
- Sarasvuo, J. 1998. Vapaus. Writers' House.
- Tolle, E. 2006. A New Earth. Michael Joseph.
- Toukonen, M. L. 2008. Unelmatyöskentely. PS-Kustannus.
- Tracy, B. 2004a. Eat That Frog. Hodder & Stoughton.
- Tracy, B. 2004b. Goals! How to Get Everything You Want – Faster Than You Ever Thought Possible. Berret-Koehler.
- Tuovila, S. 2005. Kun on tunteet. Suomen kielen tunnesanojen semantiikkaa. Väitöskirja. Humanistinen tiedekunta, Oulun yliopisto.
- Ura unelmissa. Matkaopas työelämään AMK-opiskelijalle. 2009. Toim. Arja Haikola. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Weber, M. 1990. Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. WSOY.
- Welch, J., Welch, S. 2005. Voittajaksi. Edita.

Vesikukka, M. 2001. Urasuunnittelu ja sen ohjaus opintojen suunnittelun tukena – Polkuja tulevaisuuteen -projekti. Oulun yliopiston opetus- ja opiskelijapalveluiden julkaisuja. Sarja A17.

Artikkelit

Erkinheimo, E. 2006. Isä Mitro: Ota itsesi vakavasti, älä työtä. *Tradenomi News* 3/06.
Jabe, M. 1998. Ajopuusta oman uran ohjaajaksi. *Fakta* 1/98.
Kämäräinen, A. 2001. Rekrytointipalvelun kautta uuteen uraputkeen. *Internet-lehti* 1-2/01.
Laakso, S. 2001. Internetistä voimaa rekrytointiin. *Yrityslinja* 2/01.
Moilanen, L., Varis, L. 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. *Työterveyslaitos*.
Ruulio, T. 2005. Yhä useamman työpaikka löytyykin verkosta. *Henkilöstö- ja rekrytointiliite*. *Kauppalehti* 25.11.05.
Seretin, L. 2002. Kokemuksella on kysyntää. *Taloustaito* 6–7/2002.

Internet

David, S. 2010. How to Manager Your Inner Critic. http://blogs.hbr.org/cs/2010/01/how_to_quiet_your_inner_critic.html Luettu 2.8.10.
Quintessential Careers http://www.quintcareers.com/informational_interviewing.html Luettu 22.8.06.
Lundberg, T. 2006. Oikean rytmin salaisuus. www.onnistuja.fi/kolumni. Luettu 17.6.06.
<http://www.opetin.fi/tulevaisuuden-suomi/muuttuvaosaaminen/244-kehity-ja-kehity-tulevaisuuden-muutostekijat.html#Verkostoituminen> Luettu 20.6.2010

Elokvat

The Secret, 2006. Ohjaus: Drew Heriot. TS Production LCC.
The Shift, 2009. Ohjaus: Michael Goorjian. Hay House.

Haastattelut

Konsultti Sanna Leppäluoto, S&S Consulting Oy.
Henkilöstö- ja hallintojohtaja Risto Pellinen, Aurinkomatkat.
Henkilöstöjohtaja Markku Hakala, Finnsteve Oy.