

## Henkilökohtainen urasuunnittelu

Päivikki Väkiparta

Opinnäytetyö

Myyntityön koulutusohjelma

2014



<p><b>Tekijä tai tekijät</b> Päivikki Tellervo Väkiparta</p>	<p><b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> 2009</p>
<p><b>Raportin nimi</b> Henkilökohtainen urasuunnittelu</p>	<p><b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 24 + 10</p>
<p><b>Opettajat tai ohjaajat</b> Minna-Maari Harmaala</p>	
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena on henkilökohtainen urasuunnittelu. Opinnäytetyö on laadittu tekijän henkilökohtaisen uran suunnittelemisen työkaluksi sekä avuksi työnhakuprosessiin tradenomiksi valmistumisen jälkeen. Tavoitteena oli myös auttaa muita valmistuvia opiskelijoita urasuunnitteluprosessissa. Opinnäytetyössä halutaan selvittää mitä kaikkea tarvitaan omaa uraa suunniteltaessa. Miten itsetuntemus liittyy urasuunnitteluun ja mitä työkaluja voidaan käyttää avuksi oman uran kartoittamisessa sekä työnhakuprosessissa? On tarjolla monenlaisia testejä ja kanavia, jotka auttavat ihmisiä urapolulla, työllistymisessä, verkostoitumisessa ja pätevien ihmisten löytämisessä. Sosiaalinen media on suureksi hyödyksi nykypäivän työmarkkinoilla, ja oma aktiivisuus sekä tietoiset, harkitut päätökset vaikuttavat paljon omaan tulevaisuuteen.</p> <p>Opinnäytetyö on produkti ja työn tuotokset ovat työnhaussa hyödynnettävät työkalut; TAITO-URA –testi, Europassi Curriculum Vitae, yleinen työhakemus, päivitetty LinkedIn –käyttäjäprofiili, otos Myyntityön koulutusohjelman ratkaisumyynnin ja puhelin-työskentelyn harjoitteluraportista sekä henkilökohtaisen urasuunnitteluprosessin malli.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu keväällä 2014 yhdessä opintojakson, Urapolulla eteenpäin, kanssa. Opinnäytetyö on henkilökohtainen, eikä sillä ole toimeksiantajaa. Työssä pohditaan itsensä johtamisen sekä urasuunnittelun teoriaa, mutta myös käytännön asioita aiheisiin liittyen. Produktissa käsitellään itse produktin toteutusta, siinä käytettäviä menetelmiä sekä sen merkitystä.</p> <p>Opinnäytetyö sisältää kuusi pääotsikkoa ja niiden alaotsikot. Ensimmäinen otsikko johdattelee työn aiheeseen. Otsikot 2-4 käsittelevät opinnäytetyön teoriaosuutta, jonka pääteoriat ovat itsensä johtaminen sekä henkilökohtainen urasuunnittelu. Otsikossa 5 käsitellään työn produktiosuus ja otsikko 6 käsittelee opinnäytetyön johtopäätökset sekä oman oppimisen arvioinnin. Itse produktituotokset ovat liitteinä työn lopussa.</p>	
<p><b>Asiasanat</b> Urasuunnittelu, uranhallinta, itsensä johtaminen, itsetuntemus</p>	

Bachelor's degree in selling and business

<p><b>Authors</b> Päivikki Tellervo Väkiparta</p>	<p><b>Group or year of entry</b> 2009</p>
<p><b>The title of thesis</b> Personal career planning</p>	<p><b>Number of report pages and attachment pages</b> 24 + 10</p>
<p><b>Advisor(s)</b> Minna-Maari Harmaala</p>	
<p>The topic of this thesis is personal career planning. The thesis was composed to serve as a tool for the author in order to help in the process of finding employment after graduation. The goal was also to assist other students in the career planning process. This thesis investigates what all is required in planning one's career. How is self-knowledge related to career planning and which tools can be used in mapping one's career and in job seeking? There are various tests and channels which help people on their career paths, with employment, with networking and finding competent people. Social media is a great advantage in today's job market and a person's own activity level and conscious, deliberate decision-making have a huge impact on one's future.</p> <p>This thesis is a project and the outcomes of the thesis are some practical tools needed for the process of job seeking; a Finnish career planning test, TAITO-URA, Europass Curriculum Vitae, general job application, updated LinkedIn user profile, a sample of the solution selling report of HAAGA-HELIA training programme and a model of personal career planning process.</p> <p>The thesis has been executed during spring 2014 alongside with a course, Moving forward on career path. This thesis is personal and it has no principal. The thesis consists of some theories related to self-management and career planning, but also practical tools within the themes. The product itself includes the execution of it, the methods used in it and the meaning of it as well.</p> <p>The thesis contains six main headings and their subtitles. The first heading introduces the subject. Headings 2-4, which are self-management and personal career planning, include the theory part of the thesis. Heading 5 embodies the product part of the thesis and heading 6 draws together the whole thesis with conclusions and self-assessment. The product itself is attached in the end.</p>	
<p><b>Key words</b> Career planning, career management, self-leadership, self-knowledge</p>	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Tavoitteet.....	1
1.2	Työn rakenne .....	2
2	Itsensä johtaminen .....	2
2.1	Itsetuntemus.....	4
2.2	Minäkäsitykset.....	4
2.3	Itsetietoisuus .....	5
2.4	Motivaatio.....	6
2.5	Motivaation lähteet.....	6
3	Henkilökohtainen urasuunnittelu.....	7
3.1	Uravoimat.....	9
3.2	Urasuunnitteluprosessi .....	9
3.3	Uranhallintamalli .....	11
3.4	Esteitä uratavoitteiden asettamiselle .....	12
3.5	Ammatillinen kasvu.....	13
3.6	Sosiaalinen media työhaussa .....	14
4	Teorian yhteenveto .....	15
5	Produkti.....	17
5.1	Produktisuunnitelma ja toteutus .....	17
5.2	Aineisto ja sen keruumenetelmät .....	19
6	Johtopäätökset.....	19
6.1	Produktin merkitys.....	20
6.2	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset .....	21
6.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi .....	22
	Lähteet.....	24
	Liitteet.....	25
	Liite 1. TAITO-URA –testi .....	25
	Liite 2. Europass CV.....	27
	Liite 3. Työhakemus.....	29
	Liite 4. LinkedIn –profiili.....	30

Liite 5. Otos työharjoitteluraportista .....	31
Liite 6. Henkilökohtainen urasuunnitteluprosessi .....	33

# 1 Johdanto

Miksi omaa uraa kannattaa suunnitella? Miten uraa voi ylipäättään suunnitella ja mitkä asiat vaikuttavat ihmisen päätöksentekoon? Halusin selvittää ja avata näitä kysymyksiä, koska itse en ole juurikaan tehnyt suunnitelmallisia päätöksiä uravalinnoissani. Tietysti opiskelupaikan valitseminen ja aiempiin työpaikkoihin hakeminen ovat olleet tietoisia päätöksiä jotakin tavoitetta kohti. Tradenomien yleispätevän kaupallisen koulutuksen hyvä ja huono puoli on juurikin sen yleispätevyys. Suuntautumista pitää miettiä jo opintojen aikana ja etenkin loppuharjoittelupaikan valinnassa. Nämä päätökset ohjaavat tulevaa uraa enemmän kuin sitä ehkä osaa ajatella.

Tämä opinnäytetyö on henkilökohtainen pohdinta minulle urapolkuani kartoittaessani, mutta muut valmistumisen kynnyksellä olevat opiskelijat voivat myös pohtia opinnäytetyössä esiintyviä asioita; miten lisätä itsetuntemusta ja siten tehdä päätöksiä ja ennen kaikkea asettaa tavoitteita itselleen ja lopulta päästä niihin.

## 1.1 Tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on valmentaa valmistumisen kynnyksellä olevia opiskelijoita opintojen päättymistä varten. Se on myös minun henkilökohtainen kehitysprosessini, joka haastaa minut miettimään tulevaisuuttani ja uraani sekä valmistaa minut kohtaamaan nykypäivän työmarkkinat. Haluan selvittää, mitä työkaluja vastavalmistunut tarvitsee työnhaussa erityisesti nykyajan epävakailta työmarkkinoilta. Miten omia taitojaan ja kokemuksiaan voi kartoittaa ja tuoda esille? Sekä miten asettaa tavoitteita omalle urapolulleen?

Opinnäytetyön tuotos, eli produktiosuus, on henkilökohtaisen urasuunnittelun työkalut. Se kuvaa nykypäivän kansainvälisille työmarkkinoille suunnatut tarvittavat työkalut, jotka on laadittu yhteistyössä Timo Lampikosken Urapolulla eteenpäin –opintojakson materiaaleja käyttäen. Siihen kuuluvat sähköinen TAITO-URA –testi, päivitetty ja pätevä Europass Curriculum Vitae, yleisluontoinen, englanninkielinen työhakemus sekä sähköinen LinkedIn –käyttäjäprofiili, jotka edesauttavat työnhakua kansainvälisillä työmarkkinoilla. Olen liittänyt produktiosuuteen myös HAAGA-HELIA:n Myyntityön

koulutusohjelman ratkaisumyynnin ja puhelintyöskentelyn harjoitteluraporttini osion. Viimeinen produktituotos sisältää henkilökohtaisen urasuunnitelman prosessikaavion, jota opiskelijat voivat käyttää hyväkseen suunnitellessaan uraa valmistumisen jälkeen. Tavoitteena on näin ollen laajentaa opinnäytetyötä kokonaisvaltaiseksi urasuunnitelmaksi ja pohtia uravalintojen vaikutuksia opiskelijan elämässä.

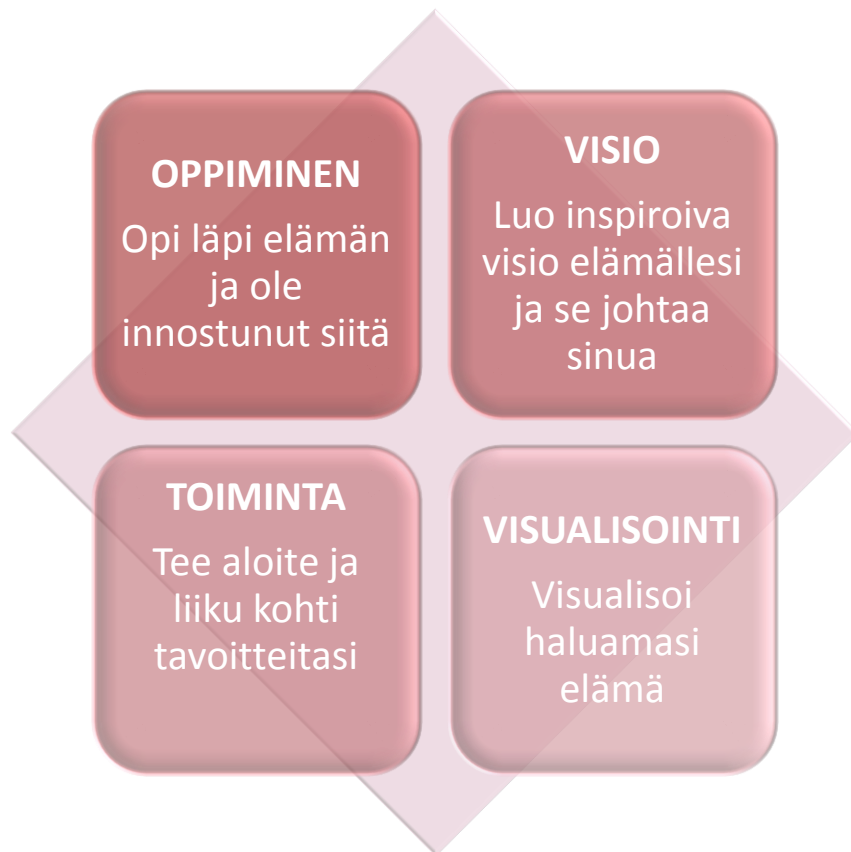
## 1.2 Työn rakenne

Tämä opinnäyteyö alkaa teoriaosuudella kappaleessa 2, joka käsittelee itsensä johtamista. Alakappaleita ovat itsetuntemus, itsetietoisuus sekä motivaatio. Kappale 3 käsittelee toista opinnäytetyön pääteorioista; urasuunnittelua. Tässä osiossa esitellään muutamia urasuunnitteluun liittyviä teoriamalleja sekä mahdollisia esteitä urasuunnittelulle. Kappaleessa 4 käsitellään myös ajankohtaista aihetta, sosiaalinen media apuna työnhaussa. Kappaleessa 5 esitellään opinnäytetyön produktiosuus, ja se käsittelee mm. produktiaikataulua sekä produktin toteutusta. Toisena alakappaleena on myös aineiston keruumenetelmien kuvaus.

Viimeisessä kappaleessa, 6, käsitellään opinnäytetyön johtopäätökset sekä jatkotutkimusideat. Myös oman oppimisen arviointi käydään läpi kappaleen lopuksi. Opinnäytetyön lopussa on työssä käytettyjen lähteiden lähdeluettelo sekä itse produktin liitteet: TAITO-URA –testi, CV, työhakemus, LinkedIn –profiili, otos työharjoitteluraportista sekä henkilökohtainen urasuunnitteluprosessi.

## 2 Itsensä johtaminen

Johtaminen tulisi liittää jokaisen ihmisen elämään kiinteänä toimintana, joka ulottuu elämän eri osa-alueille, ei siis vain esim. työssä johtamiseen. Johtaminen käsitetään yleensä toisten ihmisten tai asioiden johtamisena tai hallintana. Jokainen ihminen varmasti haluaa olla oman itsensä johtaja ja hallitsija. Silti monet tyytyvät vain seuraajan rooliin muiden johtaessa. Oman elämänsä kokonaisvaltainen hallitseminen kuitenkin vaatii itsensä johtamisen elementtejä. (Kurtén 2001, 64-65.)



*Kuvio 1. Itsensä johtamisen 4 strategiaa. Muokattu lähteestä Kotelnikov, Self-Leadership.*

Itsensä johtaminen voidaan kuvailla lyhyesti ”itseensä vaikuttamisen prosessina”. Tämä määrittely ei kuitenkaan kerro paljon yksityiskohtia itse prosessin toteuttamisesta. Itsensä johtaminen on määritelty kahdelta eri psykologian alueelta. Ensimmäinen on *sosiaalis-kognitiivinen teoria*, jonka mukaan ihmisen käyttäytymisen omaksuminen ja vaihtelu on monimutkainen prosessi täynnä liikkuvia osia. Sen mukaan ihminen vaikuttaa ympärillään olevaan maailmaan ja myös saa siitä vaikutteita. Tämä teoria tulee esiin ihmisen kyvyssä johtaa ja kontrolloida itseään, erityisesti kohdatessaan vaikeita ja tärkeitä tehtäviä. Teoria pitää sisällään myös ihmisen kykyä oppia ja kokea tarkkailemalla muita ja käyttämällä mielikuvitustaan. Teoria tähdentää ihmisen kykyä nähdä oma tehokkuutensa tai sen potentiaali. Toinen psykologian alueelta johdettu teoria on kognitiivinen arviointi teoria. Tämä näkemys korostaa sitä, mitä luonnollisia palkintoja ihminen saa kun hän nauttii tekemistään asioista, eli miten voidaan valjastaa ne voimat, jotka pohjimmiltaan motivoivat ihmistä tekemään asioita elämässään. (Neck & Manz 2007, 5.)



## 2.1 Itsetuntemus

Hyvä itsetuntemus on suoraan verrannollinen hyvään itsevarmuuteen. Itsevarmuus kumpuaa yleensä siitä, kuinka hyvin on valmistautunut johonkin tilanteeseen, koska se tuo varmuutta tilanteen suorittamiseen. Miten voidaan siis valmistautua elämään ja sen tuomiin haasteisiin? (Kurtén 2001, 65-66.)

Työtä ja uraa suunnitellessa tulee tuntea itsensä ja omat motiivinsa sekä halunsa ja oppimistavoitteensa. Ihmisen tulee tuntea itsensä, jotta kehitystäkin voi tapahtua. Muiden ihmisten antamasta palautteesta voi muodostaa paremmin käsityksen itsestään ja sitä on saatavilla jatkuvasti. Jos ihminen osaa käsitellä tätä palautetta ja hyödyntää sitä, kehitystä tapahtuu. Palautetta on positiivista ja negatiivista sekä verbaalista ja ei-verbaalista. Ei-verbaalinen palaute jää usein huomaamatta. Voidaan sanoa, että jos muiden ihmisten ja oma käsitys itsestään on samankaltainen, on itsetuntemus silloin hyvä. (Kurtén 2001, 65-66.)

## 2.2 Minäkäsitykset

Henkilökohtaisen urasuunnittelun onnistumisen takaamiseksi ihmisellä on oltava hyvä tuntemus ja tieto itsestään. Hyvä itsetunto ja itsetuntemus takaavat oman itsensä kehittämisen ja onnistumisen tunteen, joka antaa arvoa elämälle. Timo Lampikosken teoksessa (2010) hän kuvaa Sirkku Ahon (1996) kolme ihmisen minäkuvaa. Ihmisellä on todenmukainen minäkäsitys, eli *reaaliminäkäsitys*, jollaisena yksilö näkee itsensä ja millaisena pitää itseään. *Normatiivinen minäkäsitys* peilaa muiden ihmisten mielikuvaa sekä odotuksia yksilöstä. Tästä minäkäsityksestä syntyy ulkoista painetta tietynlaisiin käyttäytymismalleihin. Ihmisellä on myös jonkinlainen *ihanneminäkäsitys*, johon hän pyrkii ja millainen hän haluaisi olla tulevaisuudessa. (Lampikoski 2010, 15-16.)

Reaaliminä pyrkii jatkuvasti kohti ihanneminää ja halu muuttua voi toimia kannustimena pyrkii parempaan uralla ja elämässä. Normatiivinen minä voi olla ristiriidassa reaaliminän kanssa johtuen esimerkiksi yhteiskunnallisista arvoista ja käsityksistä tai muiden ihmisten asettamista odotuksista. Ihmisellä on myös tiedostamattomia osa-alueita, joita ei välttämättä halua myöntää, ja ne tulevat torjutuksi vaistomaisesti. Myös kuvitteelliset

piirteet ovat usein ihmisen minäkuvassa, mutta niitä ei välttämättä ole olemassa. (Lampikoski 2010, 15-16.)

### 2.3 Itsetietoisuus

Itsensä tuntemisen kannalta on tärkeää tunnistaa oma käyttäytymisensä ja osata hallita sitä. Itsetietoisuus on sitä, että tarkkailemalla omaa käyttäytymistämme ja sen syitä, saamme tarvittavaa tietoa oman itsemme tehokkaaseen hallitsemiseen. Näitä itsetietoisuutta lisääviä, oma-aloitteisia strategioita voidaan listata muutamia. Ensimmäisenä on itsensä tarkkailu, joka tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että määrittelee miksi, milloin ja missä olosuhteissa käyttäydymme aina samalla tavalla. Esimerkiksi, jos tunnemme, että emme saa tarpeeksi aikaa yhden päivän aikana työpaikalla, voimme tarkkailla häiriötekijöitä, jotka vievät aikaa työnteolta. Niitä voivat olla keskustelut työkavereiden kanssa. Sitten täytyy löytää syy, miksi juttelemme niin paljon työajalla. Jos kahvitaukojen aikana jää suustaan kiinni useaksi tunniksi, on syytä vähentää tai jättää ne kokonaan pois työpäivästä. Usein oman käyttäytymisen seuranta ei ole tehokasta tai tietoisia, joten seuraavat pääkohdat auttavat tunnistamaan omaa käyttäytymistä, joka toimii pohjana itsensä johtamiselle:

- Tunnista käyttäytymismallit, jotka ovat mielestäsi erityisen tärkeitä, ja joita haluaisit joko lisätä tai vähentää
- Seuraa näiden käyttäytymismallien toistuvuutta ja kestoaikaa
- Huomaa olosuhteet, joissa tämä käyttäytymismalli tulee esiin
- Tunnista muut tekijät, jotka liittyvät tähän käyttäytymismalliin. Esimerkiksi aika, päivä tai henkilöt, jotka ovat läsnä kyseisenä ajankohtana
- Pidä kirjaa itsesi tarkkailusta, mutta käytä yksinkertaisia huomioita, jotta prosessi ei lannista sinua

(Neck & Manz 2007, 20-21.)

Toinen oma-aloitteinen strategia oman käyttäytymisen hallinnassa on omien tavoitteiden asettaminen. Jos tavoitteita ei ole, ei niitä koskaan voi saavuttaa! Joka päivä liikumme kohti jotakin, mutta tiedämmekö oikeasti, että miksi ja mitä kohti? On kahdenlaisia tavoitteita; lyhyen ajan tavoitteita ja pitkän tähtäimen tavoitteita. Pitkän tähtäimen tavoite voi vaatia monia lyhyen ajan sisällä toteutettavia tavoitteita. Tavoitteiden tulee

kuitenkin olla realistisia tai muuten niistä ei ole hyötyä. Ne eivät saa myöskään olla suurpiirteisiä tai ympäripyöreitä, vaan selkeitä ja mahdollisia. Ennen tavoitteiden asettamista on suoritettava itsetutkiskelua. Sinun tulee selvittää mikä on tärkeää itsellesi ja mitä haluat saavuttaa seuraavaksi. Itsensä johtamiseen liittyy myös sellaisten tehtävien suorittaminen, jotka ovat epämieluisia mutta tarvittavia. Ne ovat kuitenkin välttämättömiä kaikille ja auttavat tavoitteiden saavuttamisessa. Tavoitteiden saavuttaminen ja asettaminen pohjautuu vahvasti motivaatioon ja ihmisen sisäisen tarkoituksen tunteeseen, joita käsitellään seuraavassa kappaleessa. (Neck & Manz 2007, 21-23.)

## 2.4 Motivaatio

Naomi Rask:in kehittämishankkeessa (2010, 5-6) kuvataan Peltosen & Ruohotien (1987) mukaan sana motivaatio, joka on peräisin latinankielisestä sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Se on kuitenkin ajan myötä laajennettu viittaamaan ihmisen käyttäytymistä ohjaaviin tekijöihin. Samassa kehittämishankkeessa (2010) taas esitetään Lepolan & Vauraan (2002) määritelmä motivaatiosta seuraavanlaisesti: ”Motivaatio on motiivien eli halujen ja tarpeiden sekä muiden yllikkeiden aikaansaama tila, jossa yksilö toimii jonkin päämäärän saavuttamiseksi.” Motivaatio siis kumpuaa jokaisen ihmisen sisältä ja se on eräänlainen voima, joka liikuttaa ihmistä. Ilman motivaatiota meitä tuskin kiinnostaisi tehdä yhtään mitään elämässä.

Timo Lampikoski (2010, 19) kirjoittaa kahdenlaisesta motivaatiotyypistä; *puutemotivaatiosta* ja *tavoitemotivaatiosta*. Puutemotivaatiota omaava yksilö pohtii sitä kaikkea, mitä häneltä puuttuu ja tekee kaikkensa pyrkiäkseen pois tilanteesta. Yleensä puutemotivoitunut ihminen on negatiivinen ja säälii itseään heikon elämäntilanteensa vuoksi sekä kaidehtii helposti muita. Tämä tilanne voi kuitenkin johtaa myös huikeisiin menestystarinoihin joidenkin ihmisten kohdalla. Tavoitemotivaatio on hyödyllisempää motivaatiota, sillä siinä ihminen keskittyy siihen mitä on jo saavuttanut ja mitä haluaa saavuttaa elämässään. Hän ei halua pakoon jostakin tilanteesta vaan pyrkii jotakin tavoitetta kohti.

## 2.5 Motivaation lähteet

Sisäinen motivaatio lähtee niistä asioista, joista ihminen saa luonnollista mielihyvää tehdessään niitä tai saavuttaessaan jotakin. Neck & Manz (2007, 45) ovat listanneet kirjas-

saan, Mastering Self-Leadership, luonnollisia palkintoja, jotka ovat suoraan verrannollisia ihmisen tekemään tai suorittamaan aktiviteettiin ja siitä saatuun sisäiseen ”palkintoon”. Nämä luonnolliset palkinnot saavat ihmisessä aikaan pätevyyden, itsensä kontrolloinnin sekä tarkoituksen tunteita.

Yleensä ihminen nauttii tekemistään asioista, joissa hän on luonnostaan hyvä, koska silloin hän saa itselleen pätevyyden tunteen. Jos ajattelee asioita, joissa on hyvä, yleensä näissä asioissa ihmisellä on myös taitoa ja tietoa. Eli tämän henkilön voidaan sanoa olevan pätevä kyseisissä aktiviteeteissa sekä nauttivan niitä toteuttaessaan. Toinen sisäisen motivaation lähde, eli luonnollinen palkinto, on itsensä kontrolloinnin tunne. Ihmisellä tuntuu olevan luontainen taipumus haluta kontrolloida omaa kohtaloaan. Ihminen haluaa kontrolloida ympäristöään, eikä halua sen kontrolloivan häntä. Pätevyyden ja itsensä kontrolloinnin tunteiden tavoittelu saa aikaan tietyn käyttäytymiskaavan ihmisessä. Yleensä ihminen etsii haasteita ja tehtäviä, jotka haluaa saavuttaa tai suorittaa, koska niiden päihittäminen taas saa aikaan luonnollisen palkitsemisen tunteita. Ihmisellä on vielä yksi sisäisen palkitsemisen tunne; tarkoituksen tunne. Tämä on tärkeä tunne, koska vaikka jonkin tehtävän suorittaminen toisi henkilölle pätevyyden tai itsensä kontrolloinnin tunteita, voi tehtävästä nauttiminen olla vaikeaa, jos henkilö ei usko sen olevan arvokasta. Jos ihminen tarkastelee elämäänsä, on yleensä jokaisella halu, että elämällä on tai on ollut tarkoitusta ja arvoa. Yleensä arvon ja tarkoituksen tunnetta saa muiden auttamisesta ja hyväntekeväisyydestä, eli vuorovaikutuksesta muiden ihmisten kanssa. Tämä hyvän tekeminen voi kuitenkin johtua itsekkäistä syistä, koska ihminen haluaa kehittää samalla myös itseään. Toinen ihminen on siis hyvä peili itsensä tutkiskelussa. (Neck & Manz 2007, 45-47.)

### **3 Henkilökohtainen urasuunnittelu**

Urasuunnittelu on tulevaisuuteen katsomista ja visualisointia siitä, missä haluaa olla ja mitä haluaa saavuttaa. Sen jälkeen laaditaan suunnitelma, miten päästä siihen. Ennen suunnitelmaa tulee ihmisen kuitenkin olla tietoinen kaikista ominaisuuksistaan; vahvuudet, heikkoudet, osaaminen, asiantuntijuus, potentiaali ja halu menestyä. Urasuunnittelu ei ole vain uraputkeen haluaville suorittajille, kuten yleensä luullaan. Jokaisen on hyvä suunnitella uraansa, jos haluaa täyttää potentiaalinsa, saavuttaa pitkäntähtäimen

tyytyväisyyttä ja välttää virheitä. Nyky-yhteiskunnassa ei ole vakituista, läpi elämän kestävästä työsuhdesta, ja siksi jokaisella tulee olla strategia oman uransa kannalta. (Berry 1997, 8.)

Miksi uraa sitten kannattaa suunnitella? Suunnittelun avulla on helpompaa pitää ohjat käsissään ja välttää epäonnistumisia. Suunnittelu saa aikaan positiivisia asioita, koska sen avulla pystyy seuraamaan omaa kehitystään, huomaamaan omat saavutuksensa ja pitää itsensä motivoituneena vaikeinkin aikoina. Suunnitelma saattaa estää ihmistä suistumasta raiteilta ja ottamasta vastaan huonoja työtarjouksia. Uran suunnitteleminen mahdollistaa lyhyt- ja pitkäaikaisten tavoitteiden asettamisen, jotka auttavat keskittymään olennaiseen. (Berry 1997, 20-21.)

Henkilökohtainen urasuunnittelu lähtee ihmisen eri elämänalueiden suunnittelemisesta, ja ne liittyvät vahvasti omiin arvoihin, kiinnostuksen kohteisiin sekä tarpeisiin. Kaiken pohjana toimii oman itsensä tunteminen perinpohjaisesti, mutta myös oman toiminnan historia ja mennyt ura. Näiden asioiden selvittämisen jälkeen voidaan kartoittaa vahvuudet sekä kehittämisalueet ja tunnistaa oma potentiaali. Oman uran suunnittelulla ei sinänsä ole aikarajaa, sillä se voi olla koko elämän ajan kestävä prosessi, jota kehitetään jatkuvasti. On välttämätöntä olla ajan hermolla ja selvittää oman alansa työmarkkinatilanne. On hyvä olla tietoinen nousevista ja laskevista aloista sekä trendeistä ja uusista, kiinnostavista työtehtävistä. Oman uratilanteen selvittämiseen liittyy aina vahvasti oma henkilökohtainen elämä, perhe ja terveys. (Lampikoski 2010, 8.)

Omaa urapolkua selvitettäessä on hyvä olla konkreettinen suunnitelma, joka auttaa näkemään, mitä askelia uralla eteneminen pitää sisällään. Olettaen, että oma ideaaliryö on selvillä. Suunnitelmaan voi liittää opiskeluita, työharjoitteluita sekä työnhakuprosesseja. Hyvä ura syntyy usein erinomaisella suunnittelulla mutta myös spontaaneilla ratkaisuilta, joihin tarvitaan riskien ottamista elämässä. Tärkeintä on vastuun ottaminen omasta elämästä ja ratkaisuksistaan uraa suunniteltaessa. (Lampikoski 2010, 8-9.)

### 3.1 Uravoimat

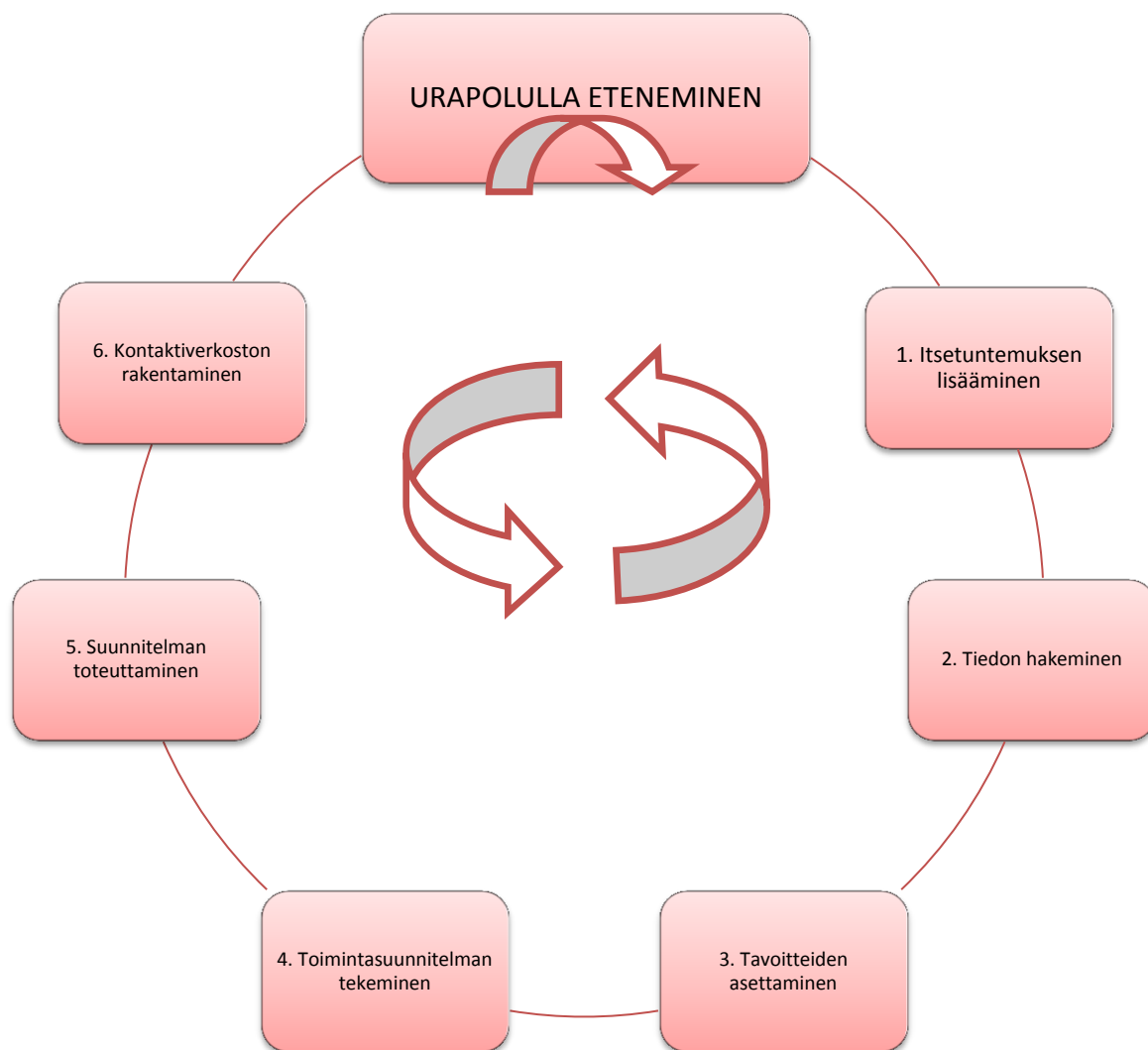
Voidaan sanoa, että kaikkia ihmisiä motivoi jokin omassa työssään. Näitä motivoivia tekijöitä voidaan erotella erilaisiin luokkiin. Timo Lampikosken (2010, 20) uraoppaassa on esitetty Dick Francisin (1994) yhdeksän uravoimaa (career drivers). Uravoimat toimivat sisäisen energian ja motivaation lähteenä ja kumpuavat yksilön identiteetistä. Ne on hyvä oppia tuntemaan ja käyttää niitä hyödyksi urapolullaan. Jokaisen olisi hyvä pohtia omia, sisäisiä uravoimiaan ja olla tietoinen siitä, mistä oma motivaatio saa alkunsa.

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.

### 3.2 Urasuunnitteluprosessi

Suurin osa ihmisistä ei suunnittele uraansa millään lailla etukäteen, vaan kohtaavat erilaisia sattumuksia tai löytävät työtä tuttavien kautta. Tässä elämäntyyliässä voi jäädä monia mahdollisuuksia käyttämättä, koska ei ole mietitty mihin suuntaan halutaan edetä uralla. Lopulta ihmisen todelliset tarpeet tulevat esiin ja väärät ratkaisut saattavat kaduttaa. On todettu, että uraansa suunnitelmallisesti toteuttavat ihmiset työllistyvät helpommin ja mielenkiintoisiin työtehtäviin. Uran suunnitteluun kuuluu sekä opiskelujen

ja työpaikkojen kartoittaminen. Kuviossa 2 kuvataan toimivaa urasuunnitteluprosessia. (Lampikoski 2010, 13-14.)

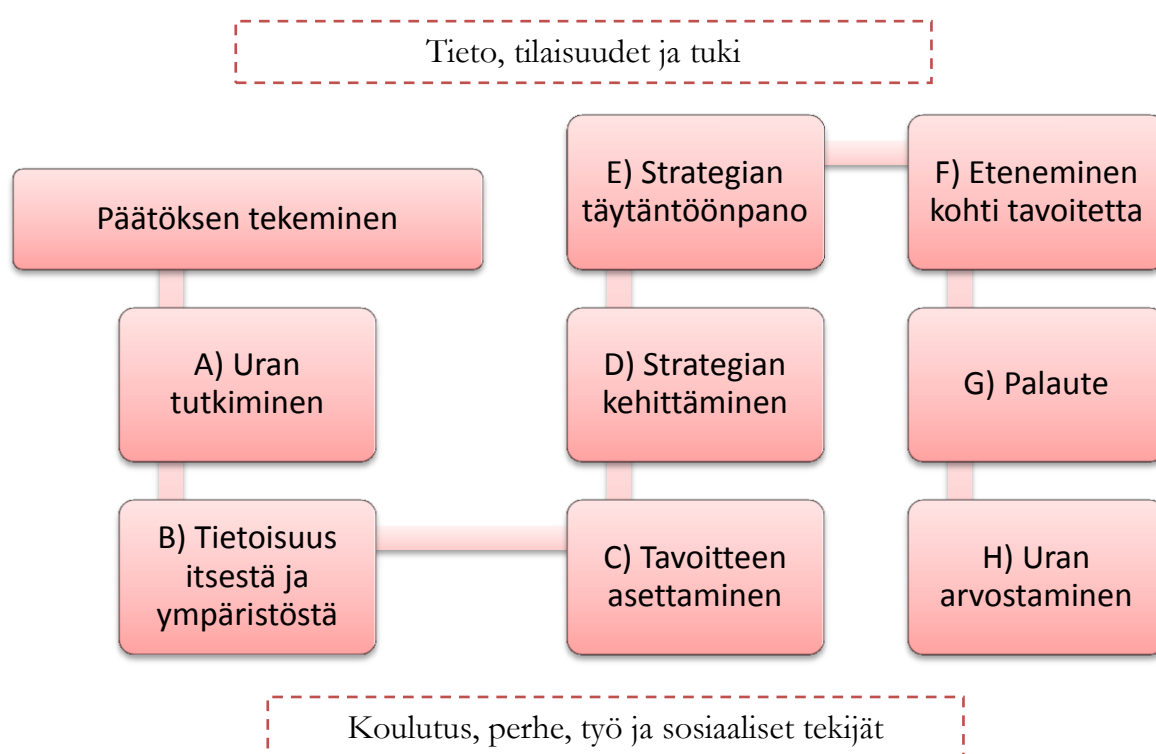


*Kuvio 2. Toimiva urasuunnitteluprosessi. Muokattu lähteestä Lampikoski (2010, 14.)*

Urasuunnitteluprosessi ei suinkaan ole selkeä ja systemaattinen, vaan hidas ja jatkuva, jossa eri vaiheet voivat mennä päällekkäin. Prosessia voidaan käydä läpi myös useita kertoja elämän aikana. (Lampikoski 2012, 14-15.)

### 3.3 Uranhallintamalli

Uran suunnitteleminen vaatii harkittujen päätösten tekemistä. Niitä ovat esimerkiksi uuden opiskelututkinnon suorittaminen, eteneminen samassa yrityksessä haastavampiin tehtäviin tai muuttaminen uudelle paikkakunnalle työn perässä. Nykyajan epävarmoilla työmarkkinoilla uran suunnitteluun kannattaa panostaa yhä enemmän. Alla olevassa kuviossa 3 on esitetty uranhallintamalli. Se toimii ohjeistuksena sille, miten ihmisen tulisi hallita uraansa. Malli on eräänlainen prosessi, joka auttaa ongelmanratkaisussa ja päätöksenteossa. (Greenhaus, Callanan & Godshalk 2010, 45-46.)



Kuvio 3. Uranhallintamalli. Muokattu lähteestä Greenhaus, Callanan & Godshalk (2010, 46.)

Uranhallintamalli alkaa sen jälkeen kun yksilö pohtii tulevaisuuttaan esimerkiksi nykyisessä yrityksessään. Hän voi kaivata vaikka hallinnollisia työtehtäviä nykyisten työtehtäviensä sijaan. Tämä halu laukaisee tekemään päätöksen ja ottamaan vastuun urasta. Ensimmäinen askel (vaihe A) uranhallintamallissa on uran tutkiminen, joka alkaa tiedon keräämisellä itsestään tai mahdollisesta uudesta urasta. Henkilön tulee selvittää, mistä itse nauttii työnteossa ja missä on lahjakas. Myös uusi, mahdollinen työtehtävä on hyvä kartoittaa. Mikä on uusi palkka ja miten saada ylennys? Tämän vaiheen suorittamisen



jälkeen yksilö tulee enemmän tietoiseksi itsestään; arvot ja taidot, sekä ympäristöstään; uravaihtoehdot ja mahdolliset esteet (vaihe B). Seuraava askel on asettaa selkeä tavoite uralla (vaihe C). Tavoite tai tavoitteet syntyvät siitä, mitä haluaa saavuttaa lähitulevaisuudessa ja pitkällä tähtämellä kyseisessä yrityksessä. Yksi päätös voi olla vain yksi askel muiden joukossa kohti suurempaa päämäärää. (Greenhaus, Callanan & Godshalk 2010, 46-47.)

Näiden vaiheiden jälkeen yksilön tulee laatia strategia ja panna se täytäntöön (vaiheet D ja E). Eli kaikki se, mitä hänen tulee tehdä ja miten päästäkseen kohti seuraavaa uratavoitettaan. Strategiana voi olla esimerkiksi lisäkoulutus, seminaarit tai lisätyötehtävien pyytäminen esimieheltä. Tämän jälkeen voidaan jo edetä vaiheeseen F, joka tarkoittaa jonkinlaista etenemistä kohti tavoitetta tai koko tavoitteen saavuttamista. Vaihe G, eli hyödyllinen palaute syntyy urastrategian täytäntöönpanosta ja tavoitteen saavuttamisesta. Tämä auttaa yksilöä arvioimaan omaa uraansa (vaihe H). Arviointi taas johtaa syklin uudelleen alkamiseen alusta. Voi olla, että uudet työtehtävät eivät vastanneetkaan odotuksia, joten on aika kartoittaa taas uudet mahdollisuudet (vaihe A). (Greenhaus, Callanan & Godshalk 2010, 46-48.)

Uranhallintamalli ei ole systemaattinen sykli vaan siihen vaikuttavat monet asiat. Yksilön subjektiiviset, sisäiset seikat sekä ulkoiset, sosiaaliset tekijät ja muiden ihmisten ja/tai järjestöjen tuki ja avustus. (Greenhaus, Callanan & Godshalk 2010, 48.)

### **3.4 Esteitä uratavoitteiden asettamiselle**

Urasuunnitteluprosessin kannalta on elintärkeää asettaa uralleen tavoitteita, mutta silti moni opiskelija sekä työssäkäyvä aikuinen kohtaa hankaluuksia asettaa itselleen selkeitä tavoitteita. Miksi näin käy? Pelkän tavoitteen asettaminen ei välttämättä tuota ongelmia, vaan päätös siitä, minkä tavoitteen lopulta valitsee urallaan. Päättämättömyys voi koitua uranhallintamallin toiminnan kannalta kohtalokkaaksi. Seuraavassa taulukossa 1 on esitetty erilaisia syitä ja lähteitä sille, miksi yksilöt eivät pysty tekemään harkittuja päätöksiä koskien uraansa. (Greenhaus, Callanan & Godshalk 2010, 122.)

*Taulukko 1. Syitä ja esteitä uratavoitteiden asettamiselle. Muokattu lähteestä Greenhaus, Callanan & Godshalk (2010, 122-123.)*

<b>Itsetuntemus</b>	Omien kiinnostusten kohteiden, vahvuuksien, arvojen ja halutun elämäntyylin vaikea hahmottaminen
<b>Työpaikan sisäinen ympäristö</b>	Vaillinainen tiedonsaanti oman yrityksen sisäisistä työmahdollisuuksista ja urapoluista
<b>Työpaikan ulkoinen ympäristö</b>	Vaillinainen tiedonsaanti oman yrityksen ulkopuolisista uusista ammateista, yrityksistä ja työmahdollisuuksista
<b>Itseluottamus</b>	Epäluottamus omiin kykyihin tehdä harkittuja päätöksiä omasta urasta
<b>Pelko</b>	Ahdistumisen tunne ja lamaantuminen pelosta päätöksenteon edessä
<b>Ulkoinen paine</b>	Konfliktit työn ulkopuolella, esim. perheen aiheuttamat paineet ja odotukset
<b>Olosuhteet</b>	Uran olosuhteiden rajoitukset, esim. ikä ja taloudellinen tilanne

### 3.5 Ammatillinen kasvu

Mennyt ura ja saavutukset vaikuttavat myös paljon tulevaan uraan. Opinnot, työharjoittelut ja työkokemus muokkaavat pohjaa tulevaisuudelle. On hyvä joskus pohtia menneitä tekemisiään ja arvioida omaa urasuuntautumistaan. Silloin oppii mille alalle haluaa tähdätä ja mitä ei ainakaan halua tehdä työkseen. Jokaisen työpaikan jälkeen kannattaa myös arvioida omaa oppimistaan ja kirjata saavutuksensa, koska niitä voi käyttää hyödyksi seuraavassa työnhaussa.

Alla oleva taulukko 2 on otos ratkaisumyynnin ja puhelintyöskentelyn työharjoitteluraportistani vaatealan jälleenmyyntiyrityksessä, ESP Clothing Finland Oy:ssä (Esprit de Corp.) Taulukossa arvioidaan omaa ammatillista kasvua Myyntityön koulutusohjelman asettamalla myyntiosaamisen eri toimialueilla.

Taulukko 2. Oma ammatillinen kasvu myyntiosaamisen eri toimialueilla. (Väkiparta 2014.)

Toimialue	Kiitettävä	Hyvä	Kohtalainen	Heikko
Liiketoimintaosaaminen				X
Asiakas- ja myyntiosaaminen	X			
Johtamistaidot			X	
Tieto-, tutkimus- ja kehittämisosaaminen			X	
Viestintä- ja vuorovaikutustaidot		X		

Liiketoimintaosaaminen on heikko, koska siitä on opittu vain hieman teoriaa ammatti- korkeakoulussa ja käytännön kokemuksia tarvitaan lisää. Asiakas- ja myyntiosaaminen on kiitettävää koska siitä on monen vuoden työkokemus sekä opinnoista kertynyt teoriatieto. Johtamistaidot ovat kohtalaiset. Käytännön kokemukset ovat minimaaliset, paitsi tarkkailijan roolista katsottuna on opittu jonkin verran sekä opintojen aikana kertynyt tieto. Itse johtotehtäviin en ole vielä päässyt urallani. Tieto-, tutkimus ja kehittämisosaaminen on myös heikkoa, koska käytännön työtehtäviä ei ole juurikaan kertynyt aiheesta. Korkeakoulussa opitut asiat sekä opinnäytetyö ovat tuoneet osaamista jonkin verran. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot ovat hyvät. Käytännön työkokemus, opinnot ja yleisesti elämäkokemus ovat kartuttaneet taitoja. Kehitettävää on vielä verkostoitumisessa ja itseilmaisutaidoissa. Lisää oman oppimiseni arvioinnista ja omasta kehityksestäni työharjoittelujakson aikana liitteenä produktituotoksissa (katso Liite 5).

### 3.6 Sosiaalinen media työnhaussa

Nykypäivänä yhä useampi yritys hyödyntävää aktiivisesti sosiaalista mediaa rekrytoidesaan mahdollisia työntekijöitä. LinkedIn on noussut kansainvälisesti aktiivisten työntekijöiden ja työnhakijoiden online-palveluksi. On tärkeää olla myös näkyvillä positiivisessa valossa Facebookissa sekä mahdollisesti muissa sosiaalisissa medioissa, kuten Twitter, Instagram ym. (Kalliola 2011.) Monet yritykset laittavat työpaikkailmoituksia suoraan Facebook –yritysprofiilin seinälle, joten mieluisista yrityksistä tykkääminen kannattaa. Facebookin omaan uutissyötteesensä saa myös ilmestymään avoimia työpaikkoja Duunitori.fi –sivustolta. Ne voi kätevästi rajata koskemaan vain oman alan työmahdollisuuksia. Hyvä esimerkki aktiivisuudesta sosiaalisessa mediassa on HAAGA-

HELIA:n Myyntityön koulutusohjelman opiskelijoiden ja valmistuneiden Facebookissa toimiva oma MYYNTI –ryhmä, jonka olen kokenut todella hyödylliseksi oman alan kannalta.

Kia Kalliola (2011) on listannut 10 hyvää käytännön tapaa, miten käyttää sosiaalista mediaa hyödyksi työnhaussa.

1. **Oman persoonan brändäys.** On pyrittävä erottautumaan tuhansista muista hakijoista ja tuoda esiin omat vahvuutensa.
2. **Titteli.** On hyvä esittää nykyinen tittelinsä työpaikassa tai kiteyttää osaamisensa yhteen avainsanaan.
3. **Asiantuntija omalla alalla.** Avainsanat esim. LinkedIn:ssä tarjoavat konkreettiset hakukriteerit juuri omille taidoille, joten työnantajat löytävät siten potentiaaliset hakijat.
4. **Johdonmukaiset tiedot.** Profiilien ja oman CV:n tiedot tulee olla samanlaiset, sillä virheet huomataan heti.
5. **Oman alan ryhmät.** LinkedIn:in ja Facebookin ammattiryhmiin kannattaa liittyä, koska niissä voi verkostoitua, pysyä ajan hermolla sekä löytää työpaikkoja.
6. **Sähköposti.** Kannattaa linkata oman sähköpostin allekirjoitukseen oma LinkedIn –profiili. Tämä edistää profiilin näkyvyyttä ja nostaa sen esiin hauissa.
7. **Julkisuus.** Edustavat ja ammatilliset profiilit kannattaa muistaa laittaa julkisiksi kaikille.
8. **Ammatillinen profiili.** Jollei halua kaiken olevan julkista omassa elämässään, voi avata toisen Facebook-profiilin vain ammatillisiin tarkoituksiin sopivaksi.
9. **Ajantasaisuus.** Profiilien tulee olla ajantasalla ja niitä kannattaa päivittää tasaisin väliajoin.
10. **Työnhaun edistyminen.** On hyvä päivittää statuksiin silloin tällöin tietoa työnhausta, vaikkapa uudesta tutkinnosta tai uusista käytännön taidoista. Kontaktit voivat nähdä ne ja tarjota sopivaa työtä.

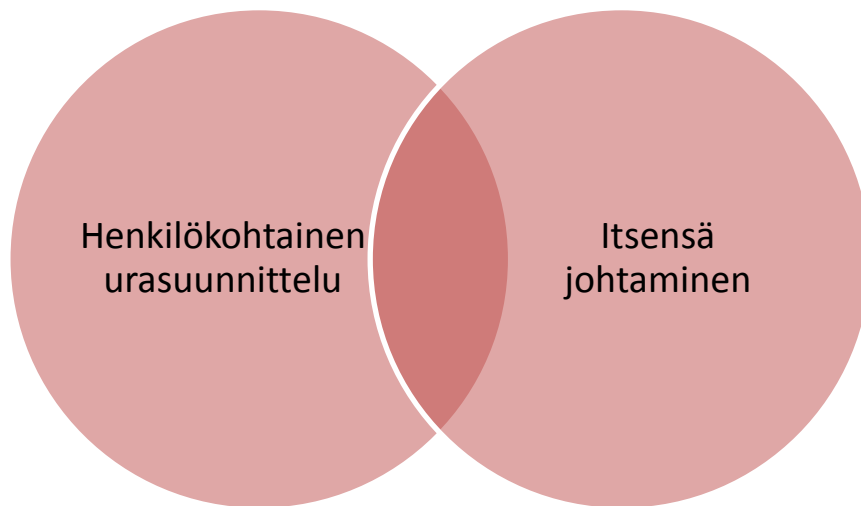
## 4 Teorian yhteenveto

Opinnäytetyössä on kaksi hallitsevaa teoriaa; henkilökohtainen urasuunnittelu sekä itsensä johtaminen. Henkilökohtaista urasuunnittelua avataan teoreettisilla alakäsitteillä

uravoimat, urasuunnitteluprosessi sekä uranhallintamalli. Erityisesti toimivaan urasuunnitteluprosessiin perehdyin sekä teoreettisella tasolla että käytännön esimerkillä liittyen omaan uraani. Koin sen hyödylliseksi ja systemaattiseksi prosessikaavioksi, jota voi käyttää moneen eri elämän- ja työtilanteeseen. Uravoimat ovat mielestäni hyvin mielenkiintoinen teoria ihmistä motivoivista voimista ja uskon, että jokainen löytää niistä itseensä sopivat tekijät.

Pääkirjallisuutena toimii Timo Lampikosken teos, Tradenomin uraopas. Se käsittelee sekä urasuunnittelua että itsensä johtamista, joka on toinen opinnäytetyön tärkeä teoria. Alakäsitteitä itsensä johtamiselle ovat itsetuntemus, itsetietoisuus ja motivaatio. Halusin liittää itsensä johtamisen ja vähän itsetutkiskelua mukaan opinnäytetyön teoriaan, koska aiheet ei yleensä käsitellä paljon oppilaitoksissa. Se on mielestäni erittäin tärkeä aihealue jokaisen itseään kehittävän yksilön kohdalla. Itsetietoisuus ja itsensä johtamisen kyky auttaa kaikilla elämän osa-alueilla, myös urasuunnittelussa ja varsinkin työmaailmassa.

Halusin liittää teoriaan myös hyvin ajankohtaisen ja modernin näkökannan, eli sosiaalinen media osana työnhakua. Uskon, että kaikilla on vielä paljon opittavaa siitä, miten hyödyntää kaikenlaisia sosiaalisia medioita työnhakuprosessissa ja miten olla julkisesti esillä positiivisessa valossa. Sosiaalisen median käyttäjät todella hyötyvät siitä työnhakuprosessissa enemmän kuin ne, jotka sitä eivät hyödynnä. Esitin myös muutamia mahdollisia esteitä uratavoitteiden saavuttamiselle, koska ne on hyvä jokaisen tunnistaa, jos ura on staattinen jatkuvasti.



*Kuvio 4. Opinnäytetyön teorian yhteenveto.*

## 5 Produkti

### 5.1 Produktisuunnitelma ja toteutus

Aivan aluksi laadittu produktisuunnitelma osoittautui erittäin hyväksi pohjaksi, jota tiukasti noudattamalla sai aikaan tuloksia. Joka viikko produktia kirjoittaessani huomasin sen edistyvän hyvää vauhtia ja aikataulun mukaisesti. Väliversioiden palautusetapit toimivat hyvin opinnäytetyön seurantamenetelmänä, ja ohjaajien palaute sekä neuvot auttoivat suuresti! Oli luontevaa rakentaa jonkinlainen pohja produktille ja sen jälkeen aloittaa teoriaosuus. Koska produktin aihe oli minulle hyvin selkeä, johdonmukaisin toteutusmenetelmä oli tehdä ensin koko teoriaosuus valmiiksi ja edetä siitä itse produktiosuuteen. Teoriaosuus eteni hyvin ja teorialähteiden löytäminen ei tuottanut ongelmia, kun löysin oikeat asiasanat. Teoriaosuus valmistui noin kolmessa viikossa.

Itse produktiosuutta ja produktituotosta, eli liitteitä, tein vahvasti lomittain. Timo Lampikosken opintojakso, Urapolulla eteenpäin, toimi loistavasti opinnäytetyötä tukevana elementtinä, koska jaksolla ei ollut niin sanottua määräaikaa, vaan tehtävät sai suorittaa omassa tahdissa. Suhteutinkin ne loistavasti kulkemaan käsi kädessä produktiaikataulun kanssa. Eniten viilasin ja muokkasin produktituotoksia, jotka kokosin yhteen erinäisistä lähteistä. Minulla oli jo tietenkin CV ja työhakemus, mutta päivitin ne ajan tasalle sekä tein upouuden LinkedIn –profiilin, joka minulta oli puuttunut kokonaan. Halusin tehdä nämä kolme tuotosta englannin kielellä kansainvälisen uran toivossa. Ne

voidaan kuitenkin helposti kääntää Suomen työmarkkinoille sopiviksi. TAITO-URA – testi toimi hyvin lähinnä siinä, että se kartoitti omat vahvuuteni ja oman osaamiseni, sekä pakotti minut pohtimaan omaa urakehitystäni. Liitin produktiin vielä otoksia lopputyöharjoitteluni ajalta, sekä joitakin jakson aikana oppimiani asioita. Käytännön työkokemus ja työharjoittelut ovat mielestäni erittäin tärkeitä omaa uraa suunniteltaessa ja kehitettäessä, sillä ne muokkaavat meitä ja luovat pohjaa tulevalle uralle. Viimeinen tuotos sisältää henkilökohtaisen urasuunnitteluprosessin mallin, jota opiskelijat voivat hyödyntää, kun valmistuvat. Se tarjoaa avun päästä alkuun tulevaisuuden haaveuralla.

Alla olevassa taulukossa 3 on kuvattu produktiaikataulu. Pysyin hyvin opinnäytetyöprosessin mukaisessa aikataulussa muuten, paitsi johtopäätösten kirjoittaminen sekä liitteiden muokkaaminen vei paljon enemmän aikaa. En siis saanut niitä valmiiksi yhden viikon aikana, vaan minun täytyi muokata niitä useaan kertaan ja täydentää tekstiä. Myös suunnittelemani toinen haastattelu jäi kokonaan pois, koska en kokenut sitä tarpeelliseksi. Itse teoria valmistui melko lailla aikataulussa, vaikka lopuksi täydensin sitä vielä lähdeluettelon kasvattamiseksi.

*Taulukko 3. Produktisuunnitelma ja aikataulu kevät 2014.*

Vko	Pvä	Aihealue/Deadline
5	pe 24.1	<b>Palauta aloitusversio</b>
		Teoriaa
6	ma 3.2	<b>Palauta 1. versio klo 9</b>
7		Teoriaa? ja johdanto CV, hakemus ja TAITO-URA
8		Produktin menetelmäkuvaus ja alustava produktituotos
9	ma 24.2	<b>Palauta 2. versio klo 9</b>
10		Haastattelut ja korjaukset produktiin LinkedIn -profiili Lopullinen produktituotos ja pohdinta
11	ma 10.3	<b>Palauta 3.versio klo 9</b>
12		Suomenkielinen tiivistelmä
13	ma 24.3	<b>Palauta 4. versio klo 9</b>
		Englanninkielinen tiivistelmä
14	ma 31.4	<b>Palauta 5. versio klo 9</b>
	ti 1.4	Esitä työ T&K pajassa klo 9

	pe 4.4	Englannin opettajan palaute tiivistelmään
		URKUND
15	ti 8.4	<b>Kypsyysnäyte klo 9</b> <b>Palauta paperi- ja Theseus –versiot</b> <b>Palaute</b>

## 5.2 Aineisto ja sen keruumenetelmät

Produktin pääaineistona toimi Timo Lampikosken opintojakso, Urapolulla eteenpäin (3 op) sekä siinä käytettävä Lampikosken kirjoittama aineisto, Tradenomin uraopas (2010). Tukevana elementtinä on muu urasuunnittelua ja itsensä johtamista käsittelevä kirjallisuus.

Aineiston keruumenetelmänä on myös opintojaksoon kuuluva henkilökohtainen haastattelu Timo Lampikosken kanssa koskien hyvin toteutettua CV:tä sekä työhakemusta. Haastattelussa käytiin läpi laatimani englanninkielinen CV ja hakemus, sekä TAITOURA –testin tulokset. Testi määrittelee sekä persoonallisuuden piirteitä että teknistä osaamista ja omia vahvuuksia. Aineistoa on kerätty paljon sähköisesti, koska opintojakso toteutettiin virtuaalisena, mutta itse produktissa päätavoite oli käsin kosketeltavat dokumentit sekä yksi työnhaussa hyödynnettävä, sähköinen profiili.

## 6 Johtopäätökset

Oman uran suunnitleminen voi tuntua hankalalta, varsinkin jos ei ole varma alasta, jolla haluaa työskennellä. Kannattaa katsoa menneeseen ja oppia menneisyydessä tekemistään valinnoista ja sitä kautta peilata tulevaan. Itseltään kannattaa kysyä mitä oikeasti haluaa ja mitä ei missään nimessä halua tehdä. Tiedon hakeminen eri tahoilta on tärkeää, koska siten saadaan tietoon faktat mahdollisista urapoluista ja toimialoista. Mikä on palkkataso ja työllistymismahdollisuudet sekä tulevaisuus toimialalla? Onko todellista mielenkiintoa ja intohimoa työskentelyyn haluamallaan alalla? Mitkä asiat motivoivat juuri sinua; raha, kehittymismahdollisuudet, tarpeellisuuden tunne, status, luovuus yms.? Jos tietää, mitä haluaa, on helppoa tehdä päätöksiä ja ottaa askelia eteenpäin uralla. Liitteessä 6 käydään läpi tarkemmin henkilökohtaisen urasuunnitteluprosessin vai-



heet käytännön esimerkin avulla. Mallia voidaan soveltaa melkein mihin tahansa elämänpäättökseen tai asetettuun tavoitteeseen.

Työnhakuprosessissa tärkeintä on käyttää hyväkseen kaikki keinot. Nykyajan työmarkkinoiden kova kilpailu ja epävakaa työllisyystilanne haastavat hakijat laittamaan kaiken peliin. Pelkkä työhakemus ja CV eivät välttämättä riitä. On tultava paikan päälle esittämään, käytettävä mahdollisia kontakteja ja verkostoitua alan ihmisten kanssa. Sosiaalista mediaa pitää hyödyntää monella eri tavalla. Voi jopa tehdä työhakemusvideon tai virtuaalisen verkkoportfolion. Esimerkiksi [www.prezi.com](http://www.prezi.com) – sivusto tarjoaa valmiita portfoliopohjia uniikkiin itseilmaisuuksiin ja esityksen voi julkaista kaikkien nähtäväksi. Kaikki tämä on nykyaikaa tietoyhteiskunnassa. Luovuutta tarvitaan ja tietysti rutkasti persoonallisuutta ja rohkeutta. Seinäruusut eivät menesty.

## 6.1 Produktin merkitys

Tämän produktin merkitys korostuu minulle itselleni henkilökohtaisena urasuunnitteluna sekä apuna työnhaussa opintojen suorittamisen jälkeen. Se tarjoaa oivat ja ajankohtaiset työkalut nykyajan työmarkkinoilla kilpailemiseen ja itsensä kehittämiseen edelleen. Merkittävyys korostuu siinä, että olen saanut ammattilaisten neuvoja ja mielipiteitä hyväksi käyttäen aikaan erilaisia päteviä työnhaun apuvälineitä, joita kannan mukani koko loppuelämän. Näitä työkaluja päivittämällä voin pitää ne ajan tasalla ja käyttää niitä yhä uudelleen ja uudelleen.

Produkti toimii myös oppaana muille opiskelijoille, jotka haluavat suunnitella uraa valmistumisen jälkeen. Produktin työkalujen ja esimerkkien pohjalta voivat muut opiskelijat laatia ehkä samankaltaisia työnhaussa ja urasuunnittelussa hyödynnettäviä menetelmiä tai ainakin saada hyviä vinkkejä aiheeseen liittyen. Tämä produkti toivottavasti antaa ideoita ja saa muutkin pohtimaan tulevaisuudessa siintävää uraansa.

Omaa persoonallisuuttaan, vahvuuksiaan, heikkouksiaan sekä toimintatapojaan on hyvä pohtia läpi elämän, koska itsenä kehittäminen on elämän mittainen prosessi ja siksi halusin liittää tähän produktiin myös sellaisia piirteitä. Työmarkkinoilla sijoittumiseen vaikuttaa sekä persoonalliset luonteenpiirteet, että tekninen osaaminen, ja ne kulkevat käsi

kädessä. Tärkeintä on löytää omat vahvuudet ja taidot, joilla myydä osaamistaan! Tämä opinnäytetyö on minulle erityisen ajankohtainen, koska valmistumisen jälkeen aloitan koulutustani vastaavan työnhakuprosessin.

## **6.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset**

Urasuunnittelun prosessi on melkein läpi koko elämän kestävä jakso ja se voi olla staattinen tai liikkua eteenpäin hurjaa vauhtia, riippuen elämäntilanteesta ja olosuhteista. Liitteenä 6 oleva henkilökohtainen urasuunnitteluprosessi toimii hyvänä pohjana kaikille opiskelijoille, jotka haluavat suunnitella johdonmukaisesti omaa uraansa valmistumisen jälkeen tai päästä johonkin itselleen asettamaansa tavoitteeseen. Kun edetään systemaattisesti urasuunnitteluprosessikaavion alusta loppuun, on tavoitteeseen päästy. Tärkeintä uran suunnittelussa on selvittää itselleen, mitä haluaa, sitten asettaa selkeä tavoite sekä toimintasuunnitelma, ja lopulta vielä toteuttaa se. Prosessikaavio tarjoaa apua niiden työkalujen ja askelien kartoittamiseen, mitä tarvitaan tavoitteeseen pääsemiseksi. Malli on hyvä valmistumisen kynnyksellä oleville opiskelijoille, jotka saattavat vielä olla hieman epävarmoja seuraavista askelistaan työelämässä. Jos vaikkapa loppuharjoittelupaikka on jäänyt vain harjoittelupaikaksi, eikä vakituista ja mieluisaa kokopäivätyötä ole, on hyvä aloittaa alkavan uran suunnitteleminen käyttäen urasuunnitteluprosessia.

Kehittämis- ja jatkotutkimusmahdollisuuksia on rajattomasti aiheesta. Itseään voi kehittää loputtomasti, mutta esimerkiksi muutaman vuoden kuluttua voidaan kartoittaa uusi etappi urasuunnitteluprosessissa, vaikkapa ylennyksen saaminen nykyisessä yrityksessä tai kokonaan alan vaihto. Urasuunnitteluprosessia voidaan taas hyödyntää siinäkin tilanteessa. Tai jos halutaan jatkokoulutusta, voidaan laatia siihenkin oma suunnitelman, miten saada uusi tutkinto ja miten päästä siihen tavoitteeseen.

Minun ystäväpiirissäni on noussut esiin hiljattain uusi aihe. Voisi olla myös mielenkiintoista tutkia tai kartoittaa uramahdollisuuksia äitiyslomalta palaavien uusien äitien työllistymisen edesauttamiseksi. Voi olla vaikeaa palata työmaailmaan mahdollisesti montakin vuotta kestäneeltä äitiyslomalta, varsinkin jos työkokemusta ei ollut ehtinyt karttua ennen lasten saantia.

### 6.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Aloitin opinnäytetyön tekemisen, ja aiheesta urasuunnittelu kirjoittamisen, aivan tyhjäs-  
tä, eli en ollut sen syvällisemmin koskaan pohtinut omaa tulevaa uraani. Opintojakso,  
Urapolulla eteenpäin, liittyen aiheeseen toimi loistavana ponnahduslautana ja lopulta  
viitekehyksenä opinnäytetyölle, joka auttoi suuresti rajaamaan aihetta ja jäsentämään  
teoriaosuutta. Koen, että itse opinnäytetyön tekemisen suunnitteleminen oli hyvin tär-  
keä osa sen etenemisen kannalta, vaikka en välttämättä niin ajatellutkaan aloittaessani.  
Suunnitelmasta näki käytännössä heti alkuun, mitä tapahtuu ja mitä tulee tehdä ja mil-  
loin.

Olen erittäin positiivisesti yllätynyt siitä, että opinnäytetyön kirjoittaminen ei tuottanut  
minulle hankaluuksia, en milloinkaan jämähtänyt paikoilleni tekstin kanssa sekä etenin  
aikataulun mukaisesti. Opinnäytetyöseminaarit auttoivat siinä suuresti. Toki aiheeni on  
henkilökohtainen ja melko vapaamuotoinen, joten siitä kirjoittaminenkin sujui luonnol-  
lisesti. Tietenkin työ muuttui myös matkan varrella alkuperäisestä suunnitelmasta ja  
liitteetkin vaihtelivat muutamaan otteeseen. Prosessin aikana opin tärkeitä seikkoja hy-  
vän työhakemuksen ja CV:n tekemisestä sekä paljon siitä, miten internetiä ja sosiaalista  
mediaa voidaan käyttää hyväksi työnhaussa. Olen tyytyväinen tekemääni työhön ja mie-  
lissäni siitä, että sain niin paljon itse päättää työni sisällöstä ja toteutuksesta. Voinkin  
sanoa, että opinnäytetyön tekeminen oli jokseenkin terapeuttinen kokemus minulle.  
Olisin voinut kirjoittaa nopeamminkin, jos olisin halunnut, mutta olen iloinen siitä, että  
rauhallinenkin työtahti tuotti tuloksia ja työ valmistui ajallaan.

Jos jotakin muuttaisin opinnäytetyöprosessissa, eli suurin katumuksen aiheeni on se,  
että en tehnyt opinnäytetyötä aikaisempina vuosina. Koen nyt kuitenkin, että olen val-  
miimpi työnhakuun ja uraputkeen valmistumisen jälkeen, kuin ennen opinnäytetyön  
tekemistä. Päälimmäiseksi opiksi prosessin ajalta jäi vastuun ottaminen omista teke-  
misistäni. Opin erityisesti sen, että kukaan ei tee puolestani mitään, vaan minun itse  
täytyy ottaa vastuu omasta elämästäni ja päätöksistäni. Ilokseni pystyn toteamaan, että  
vaikka valmistuminen venyikin muutamalla vuodella, olen rikkaampi elämäkokemuk-

sissani enkä muuttaisi mitään. Olen kiitollinen kaikille ohjaajille, jotka auttoivat prosessin aikana ja tekivät sen helpommaksi minulle.

## Lähteet

Berry, S. 1997. How to Plan Your Career. Ward Lock. London.

Greenhaus, J., Callanan, G. & Godshalk, V. 2010. Career Management. 4. painos. SAGE Publications, Inc. USA.

Kalliola, K. 2011. Näin onnistut – 10 tapaa käyttää sosiaalista media työnhaussa. Luettavissa: <http://www.uratie.fi/tyonhakija/artikkelit/article24157.ece>. Luettu 19.3.2014.

Kotelnikov, V. Self-Leadership. Luettavissa:

[http://www.1000ventures.com/business\\_guide/crosscuttings/leadership\\_self.html](http://www.1000ventures.com/business_guide/crosscuttings/leadership_self.html).

Luettu: 17.2.2014.

Kurtén, S. 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. WS Bookwell Oy. Juva.

Lampikoski, T. 2010. Tradenomin uraopas. HAAGA-HELIA Ammattikorkeakoulu. Vantaa.

Neck, C. & Manz, C. 2007. Mastering Self-Leadership. Empowering Yourself for Personal Excellence. 4. painos. Pearson Education Inc. New Jersey.

Rask, N. 2010. Teoriaa ja tosielämän dataa opiskelumotivaatiosta ja sen merkityksestä. Kehittämishanke. Tampereen Ammattikorkeakoulu. Tampere. Luettavissa:

[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20865/Rask\\_Naomi.pdf?sequence=2](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20865/Rask_Naomi.pdf?sequence=2)

. Luettu: 17.2.2014.

Väkiparta, P. 2014. Ratkaisumyynnin ja puhelintyöskentelyn harjoitteluraportti. HAAGA-HELIA:n raportti.

# Liitteet

## Liite 1. TAITO-URA –testi

Taito-ura 11.2.2014

# URAOHJAUS

# TAITO-URA

Päivikki Väkiparta

Olet edellä arvioinut keskeisimpiä ominaisuuksiasi, osaamistasi, ja opintojesi tuomaa osaamista. Voit hyödyntää raporttia esim. työnhaussasi ja opiskelutussa. Mikäli olet opintojesi aikuvaiheessa, suosittelemme, että arvioit itseäsi vielä myöhemmin nähdäksesi taidoissasi tapahtuneet muutokset.

### Ominaisuuteni

---

Tarkka, suunnitelmallinen, optimistinen

### Taitoni

---

Kirjallinen viestintä, kielitaito, ajankäyttö

### Opintojen tuoma osaaminen

---

Ammatillinen osaaminen: Osaan työskennellä ryhmässä hyvin. Akateeminen osaaminen: Opin nopeasti uusia kieliä.

**Näiden ominaisuuksien, taitojen ja opintojen tuoman osaamisen avulla olet saavuttanut?**

1. esimerkki

**Mitä tein?**

Tein viikoittaiset myyntiraportit englannin kielellä vaatealan yrityksessä

**Mitkä taidot, ominaisuudet ja tiedot olivat keskeisiä tapahtumassa?**

Tietokonetaidot, kielitaito, kirjalliset viestintätaidot, myyntilukujen analysointikyky

**Mitä tietoja tai taitoja huomaat tarvitsevasi lisää?**

Matemaattiset taidot, analysointikyky

2. esimerkki

**Mitä tein?**

Tein viikoittaisen visuaalisen markkinoinnin esillepanon vaatealan myymälässä

**Mitkä taidot, ominaisuudet ja tiedot olivat keskeisiä tapahtumassa?**

Luovuus, visuaaliset taidot, trenditietoisuus, kyky hahmottaa kokonaisuuksia ja värejä, kyky noudattaa ohjeistusta

**Mitä tietoja tai taitoja huomasit tarvitsevasi lisää?**

Kärsivällisyys, kyky hahmottaa kokonaisuuksia, kyky noudattaa ohjeita

3. esimerkki

**Mitä tein?**

Etsin tietoa Suomen laista vaatealan jälleenmyyntiyritykseen koskien alennusmyyntimenettelyä myymälöissä

**Mitkä taidot, ominaisuudet ja tiedot olivat keskeisiä tapahtumassa?**

Tiedonhakutaito, kommunikointitaito, tekstin ymmärtämistaito

**Mitä tietoja tai taitoja huomasit tarvitsevasi lisää?**

Oma-aloitteisuus, ajankäyttö, kommunikointitaito

*URAOHJAUS / Taitoura-palvelu on syntynyt korkeakoulujen uraohjauksen parissa työskentelevien henkilöiden käytännön työn kokemuksesta.*

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

Tulostettu: 11.2.2014



Curriculum Vitae

PERSONAL INFORMATION



**Päivikki Tellervo Väkiparta**

📍 Itsehallintotie 1 G 188, 02600 Espoo

☎ +358 50 352 2088

✉ [paivikki.vakiparta@gmail.com](mailto:paivikki.vakiparta@gmail.com)

🌐 LinkedIn: <http://www.linkedin.com/pub/paivikki-vakiparta/91/9b8/682>

📅 Date of birth 28 March 1987 | 🇫🇮 Nationality Finnish

WORK EXPERIENCE

07 August 2013–Present

**Customer Service Assistant**

ESP Clothing Finland Oy, Helsinki (Finland)

- SAP -> Working on accounting ledgers (accounts payables & accounts receivables)
- Customer Service, CRM & Telephone Exchange
- Reception duties (mailing, receiving, packing & unpacking of deliveries)
- Presentation of Collections in the Showroom
- Other Sales Support tasks
- Tracking of Deliveries
- Handling of Reclamations

13 June 2012–18 December 2013

**Shop salesperson/Stylist**

Karen Millen Fashions Ltd., Helsinki (Finland)

- Responsible for luxury women's clothing brand experience and service for clients
- Back of house work and administration
- Maintenance of long-term client relationships (loyal clients)
- Visual Merchandising on the shopfloor
- Karen Millen Brand Ambassador of May 2011

09 August 2010–03 March 2012

**Shop salesperson/Stylist**

Karen Millen Fashions Ltd., Helsinki (Finland)

15 May 2009–15 August 2009

**Shop salesperson**

Dressmann Oy, (Finland)

- Customer Service
- Decoration & Presentation in-store
- Receiving Incoming Commodities

10 November 2007–09 January 2009

**Shop salesperson**

Dressmann Oy, (Finland)

EDUCATION AND TRAINING

13 January 2009–31 May 2014

**Bachelor's Degree in Business & Selling**

HAAGA-HELIA University of Applied Sciences, Helsinki (Finland) + Thesis





PERSONAL SKILLS

Mother tongue(s) Finnish

Other language(s)

	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Listening	Reading	Spoken Interaction	Spoken production	
English	C2	C2	C2	C2	C2
Swedish	B2	B2	A2	A2	B1

[Levels: A1/A2: Basic user - B1/B2: Independent user - C1/C2: Proficient user  
Common European Framework of Reference for Languages](#)

Computer skills - Microsoft Office  
- SAP

### Liite 3. Työhakemus

Päivikki Väkiparta  
Itsehallintotie 1 G 186  
02600 Espoo  
+358 50 352 2066  
[paivikki.vakiparta@gmail.com](mailto:paivikki.vakiparta@gmail.com)  
<http://www.linkedin.com/pub/p%C3%A4ivikki-v%C3%A4kiparta/91/9b8/652>

#### Application

19/03/2014



(Reference: person/company)

(Position applied for)

I am very interested in the challenges that working in Your company can provide in the field of (sales, marketing etc.) I like working with (customers/things/fashion etc.). I have a passion for fashion and therefore I actively follow new trends in clothing and accessories. I maintain my own fashion blog, which all comes down to the fact that my dream career is in fashion. I think (the company) represents the high-end fashion and luxury I am looking for and it would be exciting to work for Your brand.

I would describe my personality as social because I get along with all kinds of people. As an employee I am very reliable, hard-working, objective, polite, loyal, precise and calm in every situation. I engage myself in everything with full capacity and I want to succeed. I feel comfortable in independent work but I am also a team player and take others into consideration. I especially like an active and an inspiring working environment. I am very creative and I like visual beauty and my attention to detail is impeccable.

I have good communication skills and customer service skills. I have great work experience and a degree in Sales; Bachelor's Degree in Sales and Business from HAAGA-HELIA University of Applied Sciences. I am especially proficient in written communication. I work well within deadlines and pressure. I worked for Karen Millen Fashions Ltd. for three years and I learnt some core things about supreme customer service, selling and high-end design and retail. During previous and this year I have expanded my expertise in customer service and sales at ESP Clothing Finland Oy, wholesale of Esprit de Corp. I have learnt about B-to-B sales, customer relationship management and the sales support aspects of the company.

In the future I am expecting more challenges, responsibility, creativity, great work environment, networking and some fun experiences from my work.

I do hope that my skills are capable of meeting the requirements that You had in mind and I look forward to meeting You.

Best regards  
Päivikki Väkiparta



## Päivikki Väkiparta

Customer Service Assistant at ESP Clothing Finland Oy

Finland | Wholesale

---

Current	Customer Service Assistant at ESP Clothing Finland Oy
Past	Stylist at Karen Millen Shop Salesperson at Dressmann AS
Education	HAAGA-HELIA University of Applied Sciences
Connections	0 connections

### Päivikki Väkiparta's Experience

#### Customer Service Assistant

##### ESP Clothing Finland Oy

August 2013 – Present (8 months)

- SAP -> Working on accounting ledgers (accounts payables & accounts receivables)
- Customer Service, CRM & Telephone Exchange
- Reception duties (mailing, receiving, packing & unpacking of deliveries)
- Presentation of Collections in the Showroom
- Other Sales Support tasks
- Tracking of Deliveries
- Handling of Reclamations

#### Stylist

##### Karen Millen

Privately Held; 1001-5000 employees; Retail industry  
August 2010 – December 2013 (3 years 5 months)

- Responsible for luxury women's clothing brand experience and service for clients
- Back of house work and administration
- Maintenance of long-term client relationships (loyal clients)
- Visual Merchandising on the shopfloor
- Karen Millen Brand Ambassador of May 2011

#### Shop Salesperson

##### Dressmann AS

Public Company; 1001-5000 employees; Retail industry  
November 2007 – August 2009 (1 year 10 months)

- Customer Service
- Decoration & Presentation in-store
- Receiving Incoming Commodities

### Päivikki Väkiparta's Skills & Expertise

Sales Operations

Customer Service

Communication Skills

Meet Deadlines

Written Communication

## **Oma osaaminen ja oppiminen yrityksessä ESP Clothing Finland Oy**

### **Työn haasteet**

Haastavinta työssä on ehdottomasti se, että perehdytys jäi kovin vähäiseksi ja minun tuli alussa itse selvittää asioita. Myös SAP-järjestelmän oppiminen vei aikaa, koska en ollut sitä aiemmin käyttänyt. Haastavampi järjestelmä oli kuitenkin CRM-järjestelmä, koska se oli monimutkainen ja siinä oli erinäisiä puutteita. Asiakaspalveluasioiden hoitaminen puhelimen välityksellä lisäsi oman paineensa, koska en tietenkään alussa tiennyt mistään asioista, mitä puhelimeen soittavat asiakkaat halusivat tietää, joten yleensä vain siirsin puhelut toiselle asiakaspalveluhenkilölle. Toisinaan päättelin loogisimmat vastaukset itse, jos toimistolla ei ollut paljon ihmisiä paikalla.

Joitakin haasteita koin myös matematiikan saralla, joka on heikkouteni. Onneksi järjestelmät kuitenkin tekevät laskutehtävät puolestani. Suurimmat asiakkuudet ja heidän tehtäviensä hoitaminen sujuu hitaasti ja vaikeasti, kuten aina suurten yritysten kanssa käy. Erityisesti haastavinta aikaa yrityksessä on kerran kuukaudessa järjestettävät myyntiviikot, jolloin asiakasyritysten edustajat saapuvat ostoille, ja tekemistä riittää. Silloin onkin haasteena hallita kiirettä ja priorisoida työtehtäviä, eikä siten jää paljon aikaa tehdä itsenäistä työtä tietokoneella.

### **Oma osaaminen ja oppiminen**

Uusia asioita tulee eteen valtavasti ja opittavaa riittää vieläkin joka päivä. Onneksi vaativa asiakaspalvelukokemukseni Stockmannin tavaratalon tiloissa toisessa työssäni on kouluttanut minut kohtaamaan haasteen kuin haasteen. Tietenkin olin aluksi epävarmuusissa asioissa ja jouduin kyselemään paljon ohjaajiltani neuvoa. Opin kuitenkin parhaiten itse tekemällä ja virheitäkin tietenkin sattui. Olen iloinen, että olen saanut hyvän koulutuksen SAP-järjestelmän käyttöön, koska sitä käytän päivittäin ahkerasti. Olen saanut myös laajemman kuvan B to B -myynnistä ja koko vaatealan toiminnasta. Olen erityisesti oppinut suunnittelemaan ja hallinnoimaan omaa, itsenäistä työtäni sekä päät-

tämään oman työtahtini. Koska aiemmin olin töissä tietyn ajankulun mukaisesti, on nyt mukavaa, että saan itse päättää oman työtahtini.

## Oma kehitys

Viisi vuotta B to C -myynnissä työskenneltyäni tuntui, että aika ajoin ei mitään kehitystä tapahtunut eikä työtehtävissä ollut lainkaan haasteita. Nyt työharjoittelujakson aikana on tapahtunut hurjasti ammatillista kehitystä vaikka paljon on vielä opittavaa. Esp Clothing Finland Oy tarjosi minulle osa-aikaista työtä määräaikaisella sopimuksella, joten saan jatkaa yrityksessä edelleen. Olisin toivonut yritykseltä enemmän palautetta työstäni, jota en ole saanut lainkaan, sillä se auttaisi työni kehittämässä. Yrityksessä on todella kiire jatkuvasti ja juuri siksi en ole viitsinyt palautetta pyytää. Tietenkin virheistä on huomautettu, mutta olisin odottanut enemmän palautetta. Oletan siis, että olen suorittanut ihan hyvin. Odotan innolla jatkoa työssäni ja opinnäytetyön tekemistä yritykseen.

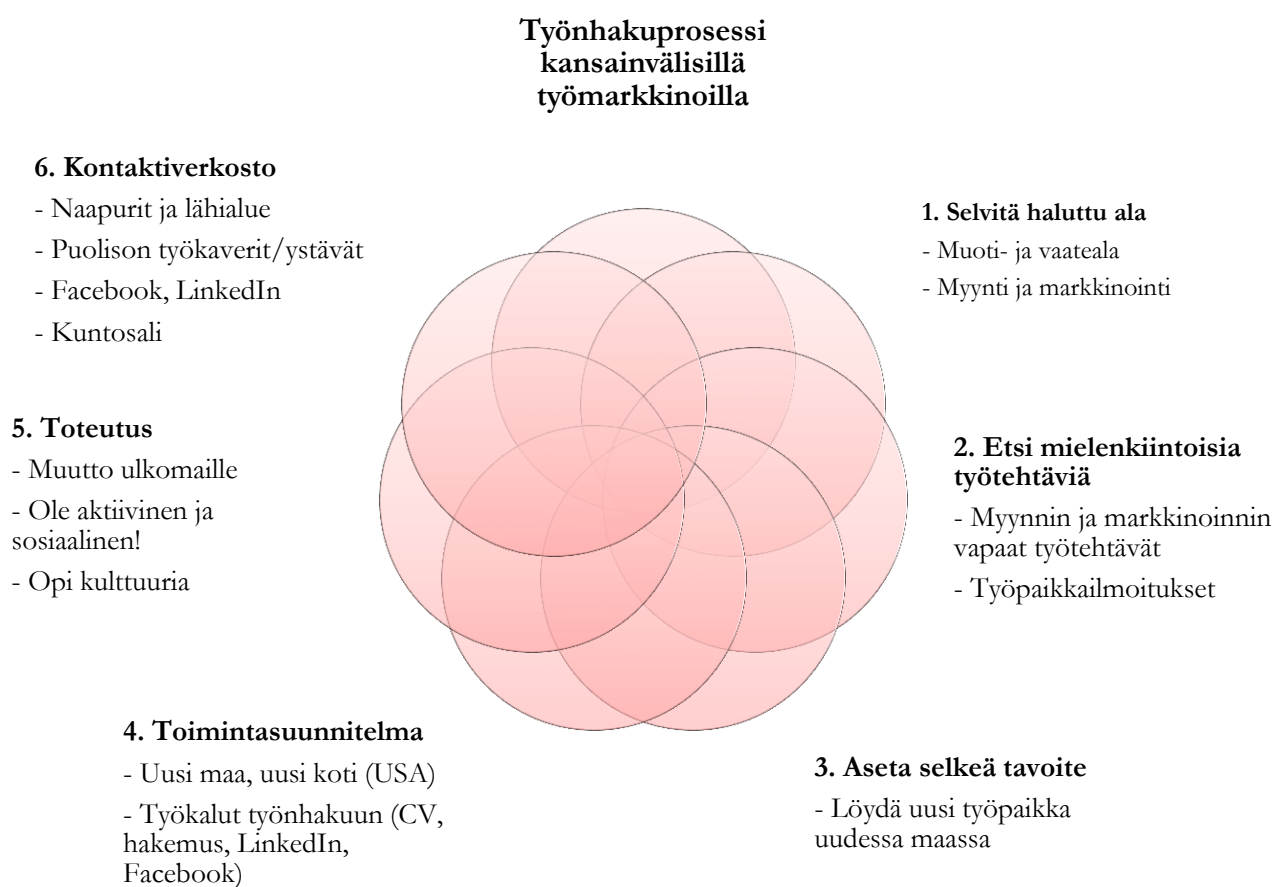
Yrityksen osan toiminnasta siirtyessä ulkomaille vuonna 2014 odotan vieläkin enemmän haastetta omalle työnteolleni, koska työtehtävät saattavat lisääntyä radikaalisti. Toivottavasti saan laajennettua työnkuvaani ja oppia vieläkin enemmän ja laajemmin yrityksen toiminnasta.

Taulukko 1. Oma ammatillinen kasvu myyntiosaamisen eri alueilla

Toimialue	Kiitettävä	Hyvä	Kohtalainen	Heikko
Liiketoimintaosaaminen				X
Asiakas- ja myyntiosaaminen	X			
Johtamistaidot			X	
Tieto-, tutkimus- ja kehittämisosaaminen			X	
Viestintä- ja vuorovaikutustaidot		X		

## Liite 6. Henkilökohtainen urasuunnitteluprosessi

Kuviossa 5 on esitetty minun henkilökohtainen urasuunnitteluprosessini käyttämällä Timo Lampikosken (2010, 14) mallia toimiva urasuunnitteluprosessi. Urasuunnitteluprosessini koskee asettamaani tavoitetta hakea työtä ulkomailla kansainvälisillä työmarkkinoilla.



*Kuvio 5. Henkilökohtainen urasuunnitteluprosessi; työnhakuprosessi kansainvälisillä työmarkkinoilla. Muokattu lähteestä Lampikoski (2010, 14).*

Kuviossa 5 halusin havainnollistaa Lampikosken (2010, 14) kehittämää toimivaa urasuunnitteluprosessia, koska se on mielestäni selkeä ja toimii monessa eri elämäntilanteessa. Otsikoin urasuunnitteluprosessin Työnhakuprosessi kansainvälisillä työmarkkinoilla, koska se on minulle ajankohtainen ja lähitulevaisuuteeni sijoittuva tavoite. Omat haasteensa siihen luo työnhaku erilaisilla työmarkkinoilla, eri kulttuuri ja toimintatavat sekä eri kieli.

Kohdassa 1 tulee minun selvittää haluamani ala, jolla haluan työskennellä tulevaisuudessa. Olen varmistunut siitä, että haluan työskennellä muoti- ja vaatealalla, mahdollisesti markkinoinnissa tai myynnissä. Seuraavassa vaiheessa on aika tehdä tutkimusta ja kerätä tietoa mahdollisista vapaista työtehtävistä kyseisellä alalla (kohta 2). Kohdassa 3 on aika asettaa selkeä tavoite, joka on konkreettisesti löytää uusi työpaikka uudessa maassa. Tässä vaiheessa auttaa kohdan 2 toteutettu tutkimus. Kohdassa 4 on aika laatia selkeä toimintasuunnitelma tavoitteen saavuttamiseksi. Minun tulee selvittää miten haetaan työtä USA:n työmarkkinoilla ja miten erotutaan joukosta sekä miten paikallinen kulttuuri vaikuttaa työnhakuprosessiin. Minun tulee käyttää hyödyksi kaikki saatavilla olevat työkalut apuna työnhaussa. Sosiaalinen media on nykyaikaa ja olemalla aktiivinen LinkedIn:issä sekä Facebookissa voi saada helpommin työtä tai ainakin kutsuja työhaastatteluihin. Myös CV:n ja hakemuksen tulee olla tehty hyvällä englannin kielellä ja kohdistua juuri haettavaan työtehtävään/yritykseen. Kohta 5 panee täytäntöön toimintasuunnitelman, eli minun on aika toteuttaa suunnitellut asiat; muutto ulkomaille, kulttuurin oppiminen sekä olla aktiivinen työnhakija ja kehittää sosiaalisia taitojani enemmän.

On aika siirtyä viimeiseen ja tärkeimpään vaiheeseen (kohta 6), joka on mielestäni elintärkeä asia uudessa ympäristössä, missä tahansa elämän vaiheessa. Verkostoituminen paikallisten kanssa auttaa aina uuden kulttuurin oppimisessa sekä edesauttaa elämän vakiinnuttamisessa uudessa maassa. Ihmiselle on tärkeää olla sosiaalinen ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Uusiin ihmisiin voin tutustua kaikkialla, esimerkiksi liittymällä paikallisiin ryhmiin uudessa maassa, verkostoitua puolisoni uusien työtovereiden kanssa, tutustua naapureihin ja lähialueeseen aktiivisesti. Ilman verkostoitumista, joka voi ottaa aikansa, saatan jäädä riippuvaiseksi puolisoistani sekä tuntea oloni yksinäiseksi uudessa elinympäristössä.