

Uraohjauksen sisältö ja toteutus Operaria Oy Konkaripalveluissa

Pieta Peltovuori

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutusohjelma
2013



Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä tai tekijät Pieta Peltovuori	Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2009
Raportin nimi Uraohjauksen sisältö ja toteutus Operaria Oy Konkaripalveluissa	Sivu- ja liitesivumäärä 78 + 22
Opettajat tai ohjaajat Mari Takko	
<p>Uraohjauksella tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uraohjattava löytää uuden työn tai ammatin ja saa apua urasuunnitteluunsa. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Operaria Oy Konkaripalvelut, joka on Helsingissä toimiva myynnin, markkinoinnin, taloushallinnon ja vaativan asiakaspalvelun asiantuntijarekrytointeja tekevä yritys. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälaiselle uraohjaukselle potentiaalisilla asiakkailla on tarvetta ja miten uraohjaus kannattaa toteuttaa. Tutkimuksen alaongelmia ovat eri-ikäisten asiakkaiden tarpeet uraohjauksessa, asiakkaiden syyt uraohjauksen tarpeelle, uraohjauksen sopivan kohderyhmän selvittäminen, asiakkaiden toiveet uraohjaajaa kohtaan sekä uraohjauksen sopiva hintataso.</p> <p>Tutkimuksen alkuoletus on, että uraohjauspalvelulle olisi kysyntää potentiaalisten asiakkaiden keskuudessa ja mikäli uraohjaukselle todetaan olevan tarvetta, saatetaan uudenlainen yksityishenkilöille suunnattu uraohjauspalvelu ottaa toimeksiantajayrityksessä käyttöön. Uraohjauspalvelu haluttaisiin lähtökohtaisesti suunnata työssäkäyville jo urallaan edenneille yksityishenkilöille vastavalmistuneiden tai opiskelijoiden sijaan.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä sisältää sekä määrällisen eli kvantitatiivisen että laadullisen eli kvalitatiivisen osuuden, jolloin tutkimus koostuu kahdesta osasta eli kyseessä on monistrateginen tutkimus. Laadullinen osuus sisältää toimeksiantajayrityksen kahden osakkaan haastattelun ja määrällinen osa toteutettiin kyselynä Operarian tietokannassa oleville entisille työnhakijoille. Haastattelu pidettiin 2.4.2013 Operarian toimistolla ja kyselyn vastausaika oli 15- 29.5.2013. Kysely tehtiin Webropol ohjelmalla ja lähetettiin sähköpostilla kyselyn kohderyhmälle. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 150.</p> <p>Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että uraohjaukselle löytyy kysyntää ja se kannattaa suunnata urallaan edenneille henkilöille, jotka toimivat uraohjaajalle tutuilla toimialoilla. Työttömiä ei kannata välttämättä sulkea pois uraohjauksen kohderyhmästä, vaan he muodostavat tärkeän asiakasryhmän. Paras tapa toteuttaa uraohjaus on yksilöohjaus ja mahdollisimman henkilökohtainen paneutuminen ohjattavan tilanteeseen. Uraohjauksen tärkeintä sisältöä tutkimuksen mukaan ovat oman osaamisen markkinointi ja ylläpito sekä omien vahvuuksien kartoittaminen.</p>	
Asiasanat Ammatinvalinta, työelämä, työllistyminen, urakehitys, uraohjaus, urasuunnittelu	

Authors Pieta Peltovuori	Group or year of entry 2009
The title of thesis Career counseling and its contents at Operaria Oy Konkaripalvelut	Number of pages and appendices 78+ 22
Supervisor(s) Mari Takko	
<p>Career counseling is defined by actions through which a counselee finds a new job or profession and receives help to do that. The client of this thesis is Operaria Oy Konkaripalvelut which is a Finnish recruiting agency. The main target of the thesis was to find out which kinds of career counseling needs there are among potential customers. As sub-questions the thesis investigated the needs in different age groups, the reasons for career counseling needs among potential customers, clarified the main target of career counseling, the wishes and requirements towards career counselor and the price level of the service.</p> <p>The assumption of this research is that there's demand for career counseling services among potential customers. In the case needs are found it might be that the client of the thesis would launch a new service of career counseling.</p> <p>The research of this thesis can be divided into two parts. The quantitative part of the thesis includes an interview with client representatives and the qualitative part is a web based survey. The interview was held on 2 April 2013 and the web survey was done between 15- 29. May 2013 with Webropol software. Totally 150 persons responded to the survey.</p> <p>The results of the research were that there was demand for career counseling and the best benefits would be received if the target group would be more experienced professionals from the industries the career counselor is already familiar with. The unemployed professionals would be also a potential group of customers. The best practice for career counseling would be individual sessions in which an individual's personal characteristics would be taken into account. The most important contents of career counseling are maintaining and marketing own competences and finding one's own strengths.</p>	
Key words Working life, employment, career development, career counseling, career planning	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	1
1.2	Opinnäytetyön tutkimusongelmat ja rajaukset	2
2	Uraohjauksen kilpailukenttä Suomessa	3
2.1	Oppilaitosten järjestämä uraohjaus	4
2.2	Työvoimatoimiston tarjoama uraohjaus.....	5
2.3	Ammattiliittojen järjestämä uraohjaus	6
2.4	Uraohjauspalvelua tarjoavat yritykset	6
2.5	Sähköiset uraohjauspalvelut	8
2.6	Outplacement- palvelut	8
3	Uraohjauksen sisältö	10
3.1	Uraohjaukseen hakeutumisen syyt	10
3.2	Eri ikäryhmien tarpeet uraohjauksessa	11
3.3	Uraohjaustapaamisen periaatteet ja uraohjauksen haasteet	12
3.4	Työnhakuprosessi osana uraohjausta	13
3.5	Henkilöbrändin luominen osana uraohjausta.....	14
3.6	Itsensä brändääminen verkossa	14
3.7	Piirtäminen ja kirjoittaminen osana uraohjausta	15
3.8	Kotitehtävien ja testien käyttö uraohjauksen apuvälineinä.....	16
3.9	Uraohjauksen päättymisen.....	17
4	Uraohjaajalta vaadittavat taidot	18
4.1	Työmarkkinatietous ja kyky eettiseen keskusteluun	18
4.2	Viestintätaidot ja empatiakyky	18
4.3	Toisen asteen kysely ja viestintätekniikat	19
4.4	Kerronnallinen uraohjaustekniikka	20
4.5	Näkökulmien vaihtamiseen perustuva uraohjaustekniikka.....	20
5	Urakehitys.....	21
5.1	Urakehitys käsitteen muuttuminen	21
5.2	Työn merkitys ihmiselle ja urasuunnittelu.....	22
5.3	Ura-ankkurit.....	23

6	Urakehitykseen vaikuttavat tekijät ja urakehitysteoriat	26
6.1	Taidot, kyvyt ja asenne	26
6.2	Työmarkkinatilanne	27
6.3	Yhteenvedo urakehitykseen vaikuttavista tekijöistä.....	27
6.4	Luonteenpiirre- ominaisuus teoria.....	28
6.5	Sosiaalisen statuksen ja tietyn tulotason saavuttamisen teoria	29
6.6	John Hollandin tyyppiteoria.....	29
6.7	Myers- Brigsin tyyppiteoria	31
7	Uraohjauksen vertailua uracoachingiin ja mentorointiin	34
7.1	Uracoaching	34
7.2	Mentorointi	34
7.3	Uraohjauksen ja mentoroinnin vertailua	36
8	Teoreettinen viitekehys.....	38
9	Tutkimuksen toteuttaminen.....	39
9.1	Operaria Oy Konkaripalvelut	39
9.2	Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus	40
9.3	Haastattelu.....	41
9.4	Kysely.....	42
10	Haastattelun tutkimustulokset	43
10.1	Uraohjauspalvelun sisältö.....	43
10.2	Uraohjauspalvelun toteutus	44
10.3	Uraohjauksen tavoite ja arviointi.....	45
10.4	Uraohjaajan toiminta.....	45
10.5	Uraohjauksen kohderyhmä	45
11	Kyselyn tutkimustulokset	46
11.1	Taustakysymykset.....	46
11.2	Vastaajien elämäntilanne	48
11.3	Uraohjauksen sisältö ja toteutus.....	50
11.4	Uraohjauksen tarpeiden syyt.....	56
11.5	Uraohjaajaa kohtaan liittyvät toiveet.....	59
11.6	Uraohjauksen sopiva hinnoittelu.....	62
11.7	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	64

12 Johtopäätökset	66
12.1 Uraohjauksen sisältö	66
12.2 Uraohjauksen toteutus	68
12.3 Uraohjaajalta vaadittavat taidot	69
12.4 Uraohjauksen kohderyhmä	70
12.5 Syyt uraohjauksen tarpeelle	71
12.6 Uraohjauksen sopiva hinnoittelu.....	71
12.7 Yhteenveto	72
12.8 Oman oppimisen arviointi	73
Lähteet.....	74
Liitteet.....	79
Liite 1. Teemahaastattelurunko	79
Liite 2. Saatekirje	80
Liite 3. Kyselylomake.....	81
Liite 4. Kyselytutkimuksen avoimet vastaukset.....	86

1 Johdanto

Uraohjaukseen eri merkityksineen on kiinnitetty maailmanlaajuisesti huomiota 2000-luvulla. Puhutaan elinikäisestä ohjauksesta, jonka tavoitteena on tukea kaikenikäisiä ihmisiä eri elämänvaiheissa uraan ja työllisyyteen liittyvissä asioissa. Uraohjauksen periaate on, että uraohjattava löytäisi mielekkään työpaikan tai ammatin ja saisi tukea urasuunnitteluunsa. Ohjattavan tulee ensin tuntea omat vahvuutensa, arvonsa ja mielenkiinnonkohteensa ja osata liittää ne erilaisten ammattien vaatimuksiin ja ominaisuuksiin. Myös mahdollinen kiristynyt työmarkkinatilanne ja työväestön ikääntyminen luo omia haasteita sille, että työura koettaisiin mielekkääksi ja omaa osaamista alati kehittäväksi. Ammattiliitto Pron tutkimuksen mukaan kuusi kymmenestä yli 55-vuotiaasta pitää työllistymistä haasteellisenä ja jo 45-vuotiaana uudelleentyöllistyminen hankaloituu. Käsitys työurasta on muuttunut viime vuosikymmeninä ja nykyiselle urakäsitykselle tyypillistä on yksilökeskeisyys, nopeat muutokset, tuloskeskeisyys, hyvä sopeutumiskyky sekä vakauden, pysyvyyden ja sitoutumisen väheneminen. On ennustettu, että nykyään ihmisellä olisi noin 2-3 ammattia elämänsä aikana. (Talouselämä 2011.)

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Tämä opinnäytetyö on osa liiketalouden tradenomin tutkintoa. Opinnäytetyön toimeksiantajayritys on Operaria Oy Konkaripalvelut, joka on Helsingissä toimiva myynnin, markkinoinnin ja taloushallinnon asiantuntijarekrytointeja tekevä yritys. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälaiselle uraohjaukselle potentiaalisilla asiakkaila on tarvetta eli mitä uraohjaus pitäisi sisältää ja miten uraohjaus palveluna kannattaisi toteuttaa. Lähtökohtainen oletus on, että uraohjauspalvelulle olisi kysyntää työnhakijoiden keskuudessa ja mikäli uraohjaukselle todetaan olevan tarvetta, saatetaan uudenlainen yksityishenkilöille suunnattu uravalmennuspalvelu ottaa toimeksiantajayrityksessä käyttöön.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä sisältää sekä määrällisen eli kvantitatiivisen että laadullisen eli kvalitatiivisen osuuden eli tutkimus koostuu kahdesta osasta. Laadullinen osuus sisältää Operarian kahden osakkaan teemahaastattelun ja määrällinen osa toteutetaan survey tyyppisenä kyselynä Operarian työnhakijakannassa oleville entisille työhä-

kijoille. Teemahaastattelun tarkoituksena on selvittää toimeksiantajayrityksen käsitys uraohjauksen toteutuksesta, kohderyhmästä, tavoitteista ja sisällöstä. Kysely puolestaan lähetetään kaikille työnhakijakannassa oleville entisille työnhakijoille, jolloin kyse on kokonaisotannasta. Entiset työnhakijat ovat sopiva kohderyhmä kyselylle, koska he toimivat sellaisilla toimialoilla, joiden edustajille uraohjaus todennäköisesti suunnataan. Kyselyn avulla tutkitaan varsinaista tutkimusongelmaa eli sitä, mitä toiveita potentiaalisilla asiakkaila on uraohjauksen sisältöä ja toteutusta kohtaan.

Määrällisen ja laadullisen tutkimustavan yhdistäminen johtuu siitä, että ensin haastattelun avulla halutaan selvittää toimeksiantajayrityksen näkemykset uraohjauspalvelusta ja sen jälkeen tutkia kyselyllä työnhakijoiden todelliset tarpeet uraohjausta kohtaan. Tällöin tutkimusta nimitetään monistrategiseksi tutkimukseksi, koska kvalitatiivinen tutkimus on esitutkimus ja sen pohjalta tehdään kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimusta tukee teoriaosuus, jossa käsitellään uraohjauksen kilpailukenttää Suomessa, eri ikäryhmien tarpeita uraohjauksessa, uraohjauksen toteutuskeinoja, itsensä brändäämistä, urakehitystä käsitteenä ja urakehitysteorioita, uraohjaajaan kohdistuvia vaatimuksia sekä toimeksiantajayrityksen pyynnöstä uraohjauksen ja mentoroinnin vertailua.

1.2 Opinnäytetyön tutkimusongelmat ja rajaukset

Opinnäytetyö päättötutkimusongelma on uraohjauksen sisältö ja toteutus, jotka pohjautuvat potentiaalisten asiakkaiden näkemyksiin ja toiveisiin. Alaongelmia ovat eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet uraohjauksessa, syyt uraohjauksen tarpeelle, uraohjauksen kohderyhmän selvittäminen, toiveet uraohjaajaa kohtaan sekä uraohjauksen sopiva hintataso.

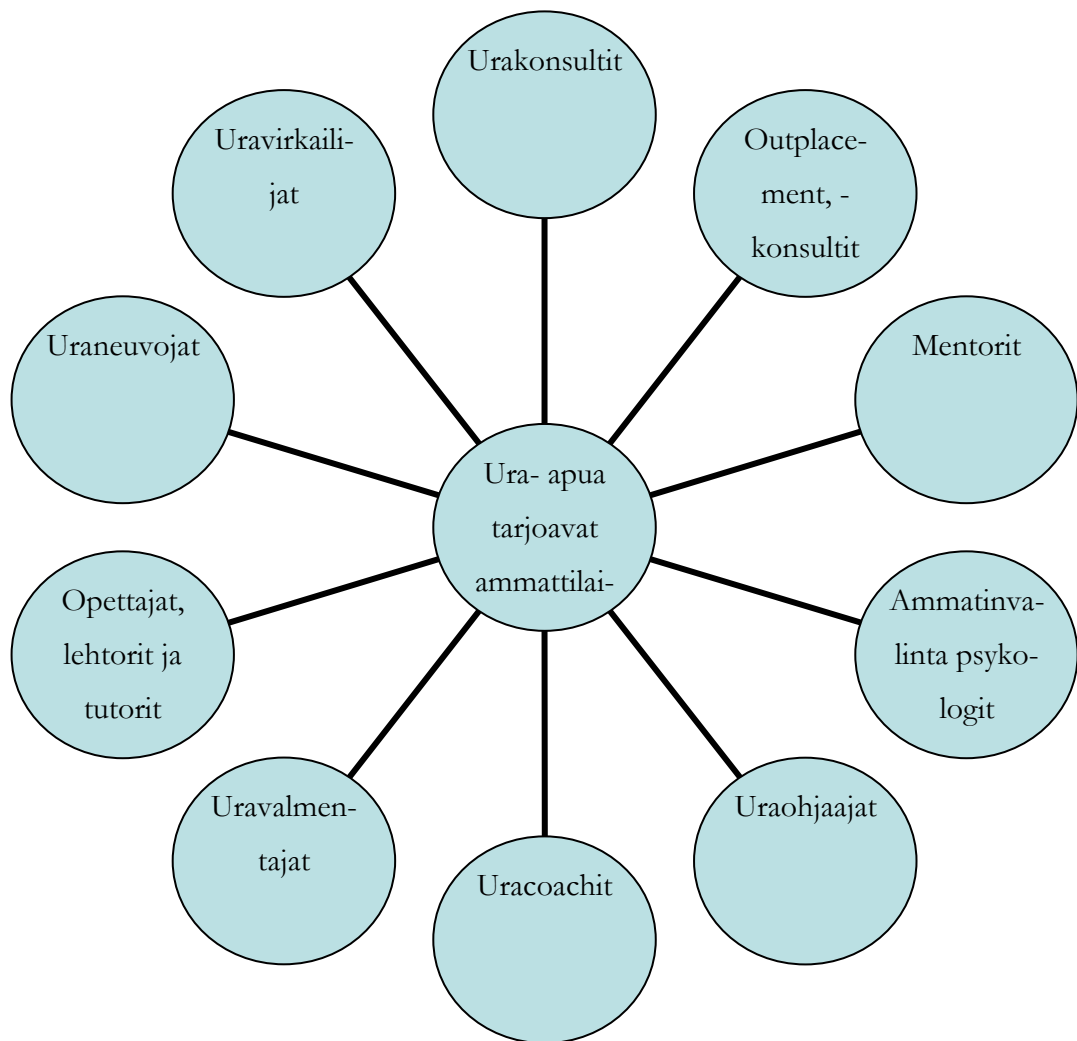
Lähtöoletuksena on, että uraohjauspalvelu toteutuessaan suunnattaisiin työssäkäyville työntekijöille työttömyysuhan alla olevien työnhakijoiden sijaan. Lisäksi palvelu kohdistettaisiin yksityishenkilöille yritysten sijaan ja vähän kokeneemmille asiantuntijoille, joilla on vähintään 5- vuotta työkokemusta vastavalmistuneiden opiskelijoiden sijaan.

2 Uraohjauksen kilpailukenttä Suomessa

Määriteltäessä sitä, minkälaisille uraohjauspalveluille työntekijöillä on tarvetta, on hyvä selvittää alan tämän hetkinen kilpailukenttä Suomessa. Tarkoituksena on saada tietoa siitä, mitkä eri tahot Suomessa tarjoavat tällä hetkellä uraohjauspalveluja ja mille kohderyhmille nämä palvelut ovat suunnattuja.

Kilpailukenttää tehdessä kilpailijat voidaan jaotella eri ryhmiin. Ydinkilpailijat ovat samoilla markkinoilla toimivia yrityksiä, joilla on merkittäviä vahvuuksia ja jotka vastaavat samantyyppisiin asiakaskunnan tarpeisiin. Marginaalikilpailijat toimivat myös samoilla markkinoilla, mutta niillä ei ole merkittäviä vahvuuksia, eivätkä ne ole yhtä suuri uhka kuin ydinkilpailijat. Tarvekilpailijat toimivat eri toimialalla, mutta tyydyttävät samoja tarpeita. Potentiaaliset kilpailijat ovat mahdollisia tulevaisuudessa toimialalle tulevia kilpailijoita eli tulevaisuuden uhkia. (Hoffrén 2007, 18.)

Ura-ohjausta tarjoavat erityyppiset ammattilaiset. Apua saa oppilaitosten lisäksi psykologeilta, uraneuvojilta ja urakonsulteilta. Outplacement- konsultit auttavat tavallisemmin työelämän muutostilanteissa ja työvoimatoimistoista saa ammatinvalintapsykologien palveluja. Myös ammattiliitot ja työpaikat tarjoavat jäsenilleen ja työntekijöilleen uraohjauspalveluja. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Ura- apua tarjoavat ammattilaiset (Oma kuvio)

2.1 Oppilaitosten järjestämä uraohjaus

Perinteisesti oppilaitokset kuten ammattikorkeakoulut ja yliopistot tarjoavat opiskelijoille uraohjausta, jonka tarkoituksena on parantaa työllistymistä ja urasuunnittelua. Uraohjausta toteuttavat lähinnä opettajat, opinto-ohjaaja ja opiskelijamentorit. Korkeakoulut tarjoavat ura- ja rekrytointipalveluja, jotka sisältävät esimerkiksi työharjoittelupaikkoihin hakemiseen liittyvää neuvontaa, työnhakukoulutusta, työnvälityspalveluja ja henkilökohtaista uraohjausta. Näille uraohjaajille voi varata keskusteluajan ja uraohjauspalvelut ovat opiskelijoille maksuttomia. Uraohjauksen ajatuksena on, että opiskelija tuetaan opintojen alusta asti luomaan kontakteja työelämään ja tunnistamaan oma osaamisensa, jotta opintojen jälkeinen työllistyminen olisi helppoa. Kuitenkin korkeakouluissa tapahtuva uraohjaus ei ole tuttua kaikille opiskelijoille tai opettajille ja toimintatavat eivät aina ole kovinkaan vakiintuneet. (Särkijärvi 2006, 8- 17.)

Myös ammatillisissa oppilaitoksissa järjestetään uraohjausta, jonka tarkoituksena on tukea työelämään tai jatkokoulutukseen siirtymistä ja muutenkin tulevaisuuden suunnittelua. Urapalvelut ovat osa opinto- ohjausta, jota tapahtuu pitkin opintoja, eikä ainoastaan valmistumisvaiheessa. Ohjaukseen kuuluu opintosuunnitelmien laatimista, ammatinvalinnan ohjausta ja työnhakuvalmennusta. Tavoitteena on edistää työllistymistä ja opettaa opiskelija myös itse etsimään tietoa oikeista lähteistä sekä tuntemaan oman alansa työmarkkinatilanne ja ammatinvalintavaihtoehdot. Oppilaitoksissa tapahtuvan uraohjauksen voisi tulkita mahdollisesti marginaalikipailuksi, koska uraohjauksen kohderyhmä on opiskelijat, kokeneempien jo työelämässä olevien työntekijöiden sijaan. (Haapakorpi 2006, 18- 21.)

2.2 Työvoimatoimiston tarjoama uraohjaus

Toiseksi marginaalikipailijaksi voisi lukea työvoimatoimistojen järjestämän maksuttoman ammatinvalinta- ja uraohjauspalvelun. Palvelu on tarkoitettu kaikenikäisille työssäkäyville ja työttömille henkilöille, jotka tarvitsevat tukea ammatinvalinnassa, omien vahvuuksien määrittelyssä, opiskelualan valinnassa tai alan vaihtamista miettimisessä. Ohjausta tarjotaan sekä henkilökohtaisena kasvokkain tapahtuvana ohjauksena tai etäohjauksena puhelimen tai sähköpostin välityksellä. Puhelinpalvelu toimii siten, että kaksi kertaa viikossa on mahdollista soittaa palvelunumeroon, jossa tarjotaan uraohjauskeskustelua. Myös ryhmäohjaus pienryhmissä on mahdollista. (Työvoimatoimisto 2013.)

Henkilökohtainen ohjaus sisältää tavallisesti 1-4 tapaamista ammatinvalinta- psykologin kanssa ja tapaamiset sisältävät keskustelun lisäksi mahdollisia testejä, joissa selvitetään ohjattavan kykyjä ja kiinnostuksenkohteita. Tavoitteena on laatia ammatillinen suunnitelma, jota ohjattava voi noudattaa. Ryhmäohjaus tapahtuu maksimissaan 10 hengen ryhmässä ja tapaamisia on yhteensä viisi ja niiden aikana pohditaan ryhmässä ammatinvalintatilannetta, etsitään tietoa eri ammateista ja koulutuksista. (Työvoimatoimisto 2013.)

2.3 Ammattiliittojen järjestämä uraohjaus

Ammattiliitot järjestävät jäsenjärjestöilleen erityyppisiä koulutus- ja urahankkeita. Esimerkiksi Uranoste- projekti on suunnattu kaupallisen- ja teknisten alojen työntekijöille ja sen tavoitteena on edistää korkeakoulutettujen työllistymismahdollisuuksia neljän vuoden aikana. Uranoste tarjoaa maksuttomia CV- työpajoja, tilaisuuksia ja koulutuksia koskien esimerkiksi verkostoitumista, oman osaamisen brändäämistä sekä uraohjausta. (Uranoste 2013.)

Ammattiliitot järjestävät jäsenilleen myös erilaisia urapalveluja. CareerStorm Urapalvelut tarjoavat palveluita tällä hetkellä esimerkiksi Tradenomiliiton, Agronomiliiton, Akaavan erityisalojen, Ekonomiliiton, Lakimiesliiton ja Toimihenkilöliitto ERTO: n jäsenille. Palvelu toimii siten, että verkossa voi varata itselleen uravalmennusajan ja valmentaja soittaa asiakkaalle varattuna aikana. Kyseessä on siis puhelinpalvelu. Puhelun aikana voi käsitellä työnhakuun, urasuunnitteluun tai jatko- ja uudelleen kouluttautumiseen liittyviä asioita. CareerStorm Urapalvelut tarjoaa myös koulutuspaketteja liittyen työnhakuun, ajanhallintaan ja CV: n tekemiseen. Ammattiliittojen tarjoama uraohjaus voidaan tulkita ydinkilpailuksi, koska se on ammattiliiton jäsenille ilmaista ja suunnattu tietyn koulutus tai ammattialan työntekijöille. (CareerStorm Urapalvelut 2013.)

2.4 Uraohjauspalvelua tarjoavat yritykset

Muita tahoja, jotka tarjoavat uraohjauspalvelua ovat esimerkiksi aikuiskoulutuskeskukset. Amiedu tarjoaa uraohjausta aikuisille ja henkilökohtaisen ohjauskeskustelun tavoitteena on kartoittaa asiakkaan nykyinen tilanne ja miettiä yhdessä tulevaisuuden suuntaa. Ohjaus auttaa tilanteisiin, joissa ohjattavalla on mielessään ammatin vaihto tai uralla eteneminen. (Amiedu 2012.)

Psykologitoimisto Cresco Oy tuottaa työ- ja organisaatiopalveluja kuten coaching- ja uraohjauspalvelua. Uraohjauksen tavoitteena on ohjattavan urasuunnittelun- ja työssäviihtymisen parantaminen, omien tavoitteiden selkiyttäminen ja omien vahvuuksien, tavoitteiden ja arvojen tunnistaminen. Cresco Oy:n kuten psykologitoimistojen palvelut yleensäkin ovat suunnattuja yrityksille. Psykologitoimistot voisivat siksi olla tarvekilpai-

lijoita, koska niiden kohderyhmä ei tavallisesti ole yksityishenkilöt. (Psykologitoimisto Cresco Oy 2013.)

Myös Psycon tarjoaa sekä yksilöllistä, että ryhmässä tapahtuvaa uravalmennusta. Palvelua tarjotaan yritysasiakkaille ja sen tavoitteena on avainhenkilöiden motivoiminen ja sitouttaminen sekä oman urasuunnittelun tukeminen. Lisäksi palvelutarjontaan kuuluu uudelleensijoituspalvelu irtisanomistilanteissa. (Psycon 2013.)

Psykologitoimistojen lisäksi jotkut konsultti- ja rekrytointiyritykset tarjoavat uraohjausta. Tavallisesti nämä palvelut ovat yrityksille suunnattuja. Esimerkiksi asiantuntijarekrytointeihin keskittynyt yritys Oy Proselectum Ab tarjoaa uravalmennusta muutostilanteissa, jonka tarkoitus on tehostaa työnhakua. Tällaisten palveluiden kohderyhmä on kuitenkin erilainen kuin yksityishenkilöille räätälöitävä uraohjaus. (Oy Proselectum Ab 2011.)

Saranen Consulting tarjoaa uravalmennusta ICT- alan osaajille. Uravalmennus sopii tilanteeseen, jossa ohjattava haluaa löytää uralleen uuden suunnan, kaipaa vinkkejä työmahdollisuuksista, haluaa tehostaa työnhakuaan tai uudelleentyöllistyä nopeasti. Valmennus auttaa ohjattavaa hahmottamaan ICT- alan työmarkkinatilanteen ja alan yritysten rekrytointikriteerit. (Saranen Consulting 2012.)

Helsingissä toimiva Coroke Oy tarjoaa niin ikään uravalmennusta. Valmennus auttaa kirkastamaan urasuunnitelmat ja löytämään uralle uuden suunnan. Toteutus tapahtuu ryhmävalmennuksena, joka koostuu viidestä tapaamiskerrasta, joiden yksittäinen kesto on kaksi tuntia. Valmennuksen teemoja ovat mielenkiinnonkohteiden selkeytyminen, omien vahvuuksien tunnistaminen, työmotivaattoreiden tunnistaminen, oman osaamisen markkinointi ja ammattiprofiilin rakentaminen. Valmennuksen kokonaishinta on 195€. Tällaiset yksityishenkilöille suunnatut uravalmennuspalvelut voidaan lukea yksilökilpailijoiksi. (Coroke Oy 2011.)

Yritysten lisäksi yksittäiset henkilöt tarjoavat uraohjauspalvelua toiminimellä. ValmennusVainion palvelutarjontaan kuuluu uravalmennus yksityishenkilöille. Uravalmennus

pitää sisällään omien vahvuuksien ja arvomaailman läpikäymisen, haaveiden miettimisen työuraan liittyen ja tukea uudelle uralle suunnistamiseen. (ValmennusVainio 2012.)

Eleo Trainingin palvelutarjontaan kuuluu uravalmennusta verkossa, jonka tavoitteena on työn merkityksen ja oman työtyylin ja mielenkiinnonkohteiden kartoittaminen, oman osaamisen hyödyntäminen ja itseluottamuksen kasvattaminen. Valmennuksen kesto on kuusi viikkoa, jonka aikana ohjattava saa sähköpostiin harjoituksia ja ohjausta yksityisessä Facebook ryhmässä. Valmennuksen kokonaishinta on 125€. (Eleo Training 2013.)

2.5 Sähköiset uraohjauspalvelut

Erilaisia sähköisiä uraohjauspalveluja voisi pitää tarvekilpailijoina, koska ne toimivat verkossa ja ovat siten erilaisia kuin henkilökohtainen ohjaustyö, mutta tyydyttävät kuitenkin samoja tarpeita kuin uraohjaajan kanssa tapahtuva ohjaus. Internetin käyttö ja sieltä tiedon etsiminen on niin yleistä ja vaivatonta, että sähköisille uraohjauspalveluille löytynee oma käyttäjäkuntansa.

TAITO- URA ja AIKA- URA edustavat Internetissä tehtäviä testejä, jotka ovat korkeakouluopiskelijoiden uraohjaukseen ja itsearviointiin tarkoitettuja. TAITO- URA: n avulla voi hahmottaa omia persoonallisuuden piirteitään, tietoja ja taitoja ja AIKA URA: n avulla voi tunnistaa omia vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Testien jälkeen saa itseään kuvaavan raportin luettavaksi. (Uraohjaus 2013.)

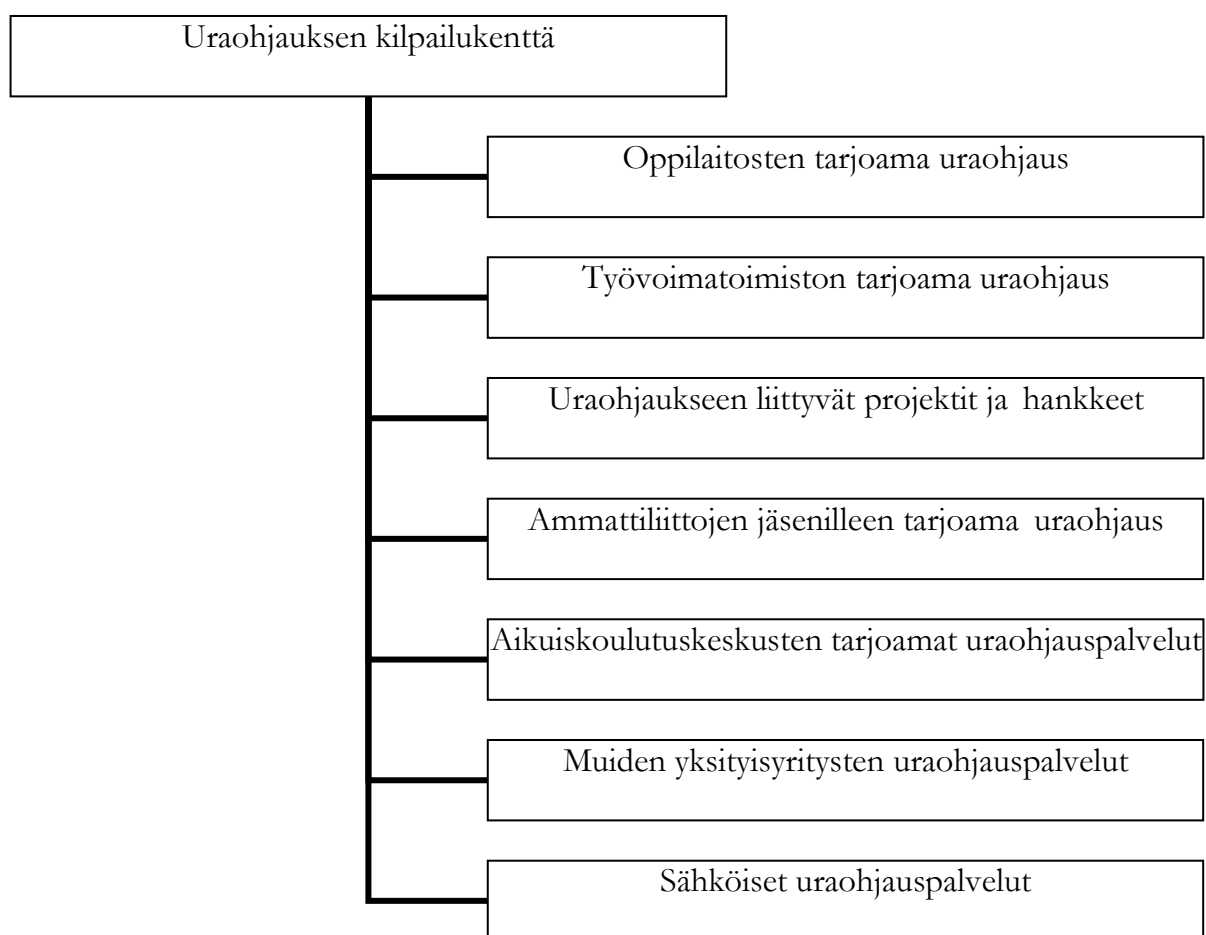
Työvoimatoimisto tarjoaa A- URA nimistä sähköistä urasuunnittelupalvelua. Palvelu on suunnattu aikuisille tueksi uravalintojen tekemiseen ja päätöksenteon pohjaksi. Palvelun avulla voidaan hakea myös tietoa eri työ- ja koulutusmahdollisuuksista. (Työvoimatoimisto 2013.)

2.6 Outplacement- palvelut

Useat eri yritykset tarjoavat toisille yrityksille outplacement- palveluja eli uudelleensijoituspalveluja. Outplacement- palveluiden tarkoitus on auttaa työnsä menettäneitä ihmisiä löytämään uuden työn tai muun ratkaisun tilanteeseensa. Henkilökohtaisessa ohja-

uksessa ohjataan henkilöä hakemaan taustaansa ja ominaisuuksiinsa sopivaa työtehtävää. Tarkoituksena on, että henkilö selviää muutostilanteesta ja pääsee etenemään uralaan uuteen työhön. (PD Search Oy 2013.)

Uraohjauksen kilpailukenttä koostuu useista eri toimijoista. On hyvä kuitenkin huomata, että oppilaitosten, työvoimatoimistojen, ammattiliittojen ja aikuiskoulutuskeskusten tarjoama uraohjaus on yksilölle suunnattua ja psykologitoimistojen palvelut ja uudelleensijoituspalvelut organisaatiolle kohdennettuja. Suurimpia kilpailijoita alalla ovat oppilaitosten, työvoimatoimiston, ammattiliittojen ja muiden yksityisyriyten tarjoamat palvelut. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Uraohjauksen kilpailukenttä (Oma kuvio)

3 Uraohjauksen sisältö

Uraohjauksen peruseriaate on, että ohjattava löytäisi mielekkään itselleen sopivan työpaikan tai ammatin ja saisi tukea urasuunnitteluunsa. Tällöin pohjana on ohjattavan vahvuusalueet eli se, missä ohjattava on luontaisesti hyvä. Omiin vahvuuksiin keskittyminen ammatinvalinnassa tuo kilpailuetua itselle, eikä työ tunnu pelkältä rasittavalta puurtamiselta. Heikkouksiin parantamisen sijaan kannattaa keskittyä vahvuuksiin ja mielenkiinnonkohteisiin eli siihen, mikä tuntuu itsestä luonteelta, helpolta ja vaivattomalta. Luontaiset vahvuudet ovat eri asia kuin opeteltavissa olevat taidot. (Carlsson & Järvinen 2012, 39- 83.)

Uraohjauksen ajatus lähtee liikkeelle siitä, että ohjattava ymmärtää ensin itseään ja omia kiinnostuksenkohteitaan, arvomaailmaansa ja taitojaan sekä erilaisten työmahdollisuuksien vaatimuksia ja lopulta osaa yhdistää itsetuntemuksensa ja työn vaatimukset toisiinsa. Uraohjaus voidaan määritellä prosessiksi, joka mahdollistaa omien mahdollisuuksien tunnistamisen uraan liittyvissä ratkaisuissa. (Hill & Nathan 2006, 1- 3.)

3.1 Uraohjaukseen hakeutumisen syyt

Syyt hakeutua uraohjaukseen voivat olla moninaisia, kuten halu päästä haastavampaan työhön tai viihtymättömyys nykyisessä työpaikassa. Ylipäätään tyytymättömyys nykyiseen työ- tai elämäntilanteeseen, korkea stressitaso, vaikeassa valintatilanteessa olominen, itsensä hyödyttömäksi tunteminen, motivaation puute töissä, innostuksen vähäisyys tai vaihtoehtojen paljous saattavat olla syitä uraohjauksen tarpeelle. (Hill & Nathan 2006, 13- 16.)

Monia muitakin syitä hakeutua uraohjaukseen kuitenkin on. Työn- ja vapaa- ajan yhdistäminen on yksi niistä ja moni kokeekin tasapainon löytämisen vaikeaksi. On hyvä myös tiedostaa, että kokopäivätyölle on olemassa vaihtoehtoja kuten erityyppiset työaikajärjestelyt. Toinen hyvin tyypillinen ongelma on vaikeus tehdä päätöksiä, joka saattaa johtua siitä, että tunne omia vahvuuksiaan tai heikkouksiaan. Tällöin uravalinta tai opiskelupaikan valinta ei välttämättä onnistu. Taustalla voi olla myös painostusta ulkopuolelta ja kovia vaatimuksia omaa onnistumista kohtaan, vaikeuksia päättää mitkä

omista vahvuuksista kannattaa ottaa huomioon ammattia valittaessa, pelko riskien ottamisesta ja epäonnistumisesta tai vaihtoehtoisesti haluttomuus ottaa vastuuta omista valinnoista. Tilanne voi olla myös sellainen, että päätös oman uran suunnasta on tehty, mutta päätöksen laittamisessa käytäntöön on ongelmia, kuten kova kilpailu työpaikoista tai huono tilanne työmarkkinoilla. Ulkoisille tekijöille ei välttämättä mahda mitään, mutta syyt ongelmaan voivat johtua myös epärealistisista odotuksista, pelosta epäonnistua tai epäonnistuneista työhaastatteluista. Organisaatiossa tapahtuneet muutokset kuten työnkuvan muuttuminen, työn vaatimusten muuttuminen tai sosiaaliset ongelmat työpaikalla voivat aiheuttaa tarvetta uraohjaukselle. (Hill & Nathan 2006, 19- 33.)

3.2 Eri ikäryhmien tarpeet uraohjauksessa

Ihmisen ikäkaari voidaan jakaa muutamaankin vaiheeseen: koululaiset, parikymppiset, kolmekymppiset, nelikymppiset ja ikäryhmä viisikymppisistä ylöspäin. Jokaiselle ryhmällä on omat tilanteensa ja syynsä uraohjauksen tarpeelle. Parikymppiset vielä etsivät omaa urapolkuaan ja totuttelevat työelämään. Kolmekymppiset ovat yleinen ikäryhmä, jotka hakeutuvat uraohjaukseen ja siinä iässä tulee usein halu ottaa oma ura vahvemmin kontrolliin ja alkaa viedä sitä tiettyyn suuntaan. Keski- ikää pidetään voimakkaana muutokautena ja moni hakeutuukin silloin jo toiselle tai kolmannelle urapolulle ja tarve tehdä elämällään jotain merkityksellistä ja miettiä omia saavutuksiaan kasvaa. Eläkeikää lähestyvillä ihmisillä saattaa vielä olla mielenkiintoa kokeilla uudentyyppistä työtä ja jotkut haluavat jatkaa työuraansa vielä pitkäänkin. Uraohjaajan on hyvä tiedostaa eri elämänvaiheet ja ottaa ne huomioon ohjauksessaan. (Hill & Nathan 2006, 17- 19.)

Uraohjausta mietittäessä merkittävä asiakasryhmä on nelikymppiset. Siinä iässä haaveet ovat usein muuttuneet nuoruusvuosilta ja oma arvomaailma on selkiytynyt. Nykyinen ala saattaa alkaa kyllästyttää ja vaikuttaa itselle epäsovelialta, jolloin uran vaihtaminen alkaa tulla ajankohtaiseksi. Työkokemusta on takana jo sen verran, että omat vahvuudet ja mielenkiinnonkohteet alkavat olla selvillä, eivätkä ne välttämättä toteudu nykyisessä työssä. Taustalla on usein nuorena valittu ammatti, jossa on toimittu niin pitkään, että halu kokeilla jotain uutta herää. (YLE Uutiset 2011.)

Toinen tärkeä asiakasryhmä on viisikymppiset, joiden työnsaantivaikeuksista on puhuttu paljon viimeaikoina. Ammattiliitto Pron tutkimuksen mukaan jo 45- vuotiaana uudelleentyöllistyminen hankaloituu ja työntekijöiden keski- ikä on monilla aloilla laskenut alle 40 ikävuoteen. Samassa tutkimuksessa tuli ilmi, että kuusi kymmenestä yli 55- vuotiaasta piti uudelleen työllistymistään epätodennäköisenä. Yksi syy on viisikymppisten korkeampi palkkataso ja siten suuremmat kustannukset yrityksille. Haastetta lisää se, että eläkeiän nostamiseen on jatkuvia paineita. (Talouselämä 2011.)

3.3 Uraohjaustapaamisen periaatteet ja uraohjauksen haasteet

Ennen uraohjaustapaamista uraohjaajalla on hyvä olla tiedossa ohjattavan tausta sen suhteen, onko hän osallistunut uraohjaukseen aiemmin ja minkälaisia tavoitteita hänellä uraohjaukselle on. Ohjauksen hinnoittelusta sovitaan etukäteen, sekä siitä minkälaista vastinetta ohjattava odottaa rahoilleen. Salassapitovelvollisuudesta ja keskustelun luotamuksellisuudesta on myös hyvä sopia. Neljä- viisi tapaamista ohjattavaa kohden on yleensä sopiva määrä ja tapaamisten rakenteen voi muodostaa siten, että ensimmäisessä tapaamisessa selvitetään perustiedot ja ohjauksen tavoitteet, toisessa tehdään kyselylomake ja testit, kolmannessa läpikäydään palaute testeistä ja keskustellaan mahdollisista kotitehtävistä, neljännessä käsitellään kotitehtävät ja keskustellaan heränneistä ajatuksista ja viidennessä opastetaan varsinaiseen työnhakuun. Mikäli testejä ja kotitehtäviä ei käytetä uraohjauksen apuvälineinä, harvemmatkin tapaamiskerrat riittävät. (Hill & Nathan 2006, 36- 50.)

Uraohjausta voi järjestää myös ryhmäohjauksena, jonka etuna on ajansäästölliset asiat ja toisaalta ryhmän jäsenten keskinäinen kommunikointi. Pienryhmä voi koostua esimerkiksi 4- 6 henkilöstä, jotka ovat samantyyolisessä tilanteessa keskenään ja yhteinen keskustelu etenee tiettyjen teemojen mukaisesti. Suurempi ryhmä voi koostua jopa kymmenestä ohjattavasta, joskin kannattaa miettiä sopivatko ryhmän jäsenet taustoiltaan samaan ryhmään. (Turun yliopisto 2011.)

Uraohjausta ei tarvitse nähdä suhteena, jossa ohjaaja hallitsee ja neuvoa ohjattavaa. Kyse on enemmänkin yhteistyöstä, jossa ohjattava tuntee oman elämänsä ja kiinnostuksen kohteensa ja ohjaaja lähinnä tukee uusien ideoiden syntymistä. Uraohjausta tulisi

ajatella nimenomaan tasavertaisena tapahtumana, jossa ohjattavan käsityksiä tulisi tutkia yhdessä. Ohjattava tekee lopulta omat päätöksensä, ohjaaja antaa ainoastaan uusia näkökulmia asioihin. Yhteinen keskustelu on parempi keino kuin yksipuolinen neuvojen jakaminen. (Martinheikki- Kokko, Koivumäki & Kuortti 2003, 8.)

Uraohjauksen aikana saattaa tulla vastaan erityyppisiä haasteita, jotka on hyvä ottaa ennalta huomioon. Ylipäänsä voi olla vaikea erotella uraohjauksen, henkilökohtaisen ohjauksen ja valmennuksen eroavaisuudet. Uraohjauksen aikana voi tulla tilanne, jossa ohjaaja huomaa ohjattavan tarvitsevan toisentyypistä ammattiapua kuin mitä hän itse pystyy tarjoamaan. Tämän saattaa huomata siitä, että keskustelu siirtyy jatkuvasti pois alkuperäiseltä tarkoitukseltaan. Ongelma saattaa myös syntyä siitä, jos ohjattava on vastahakoinen ohjausta kohtaan, henkilökemiat eivät toimi tai ohjattava vaatii valmiita ratkaisuja, joita ohjaaja ei pysty antamaan. Mikäli ohjattava ei sitoudu prosessiin hän saattaa jättää tulematta tapaamisiin tai jättää kotitehtävät tekemättä, jolloin ohjauksen lopputulokset jäävät heikoiksi. (Hill & Nathan 2006, 125- 132.)

3.4 Työnhakuprosessi osana uraohjausta

Yksi uraohjauksen teemoista on ohjattavan näkökulmasta työnhakuprosessi. Uraohjaukseen saattaa sisältyä työpaikkahaastatteluihin valmistautumista tai ansioluettelon kirjoittamista, mikäli ohjattava tarvitsee niissä asioissa tukea.

Työpaikkahaastattelut ovat edelleen yleisin tapa edetä rekrytoinnissa. Testit, soveltuvuusarviot, videohaastattelut ja erilaiset lomakkeet saattavat tukea rekrytointia, mutta ne eivät korvaa perinteistä kasvokkain tapahtuvaa työhaastattelua. Haastatteluun valmistautumiseen kuuluu kysymysten miettiminen etukäteen ja tiedon etsiminen palkkavasta organisaatiosta. Uraohjauksessa voidaan miettiä omaa ilmaisutapaa ja sitä, mitä asioita omassa osaamisessaan kannattaa korostaa. (Airo ym. 2009, 104- 105.)

Ansioluettelon tekemisen tarkoitus on eritellä selkeästi ja ytimekkäästi oma osaaminen positiiviseen, mutta kuitenkin realistiseen sävyyn. Työkokemus, koulutus, käydyt kurssit, taidot ja kyvyt tulisi olla helposti luettavassa muodossa. Tärkeää on lukea työpaikkailmoitus huolellisesti ja päätellä työssä tarvittavat taidot, työnkuva, toimiala, työrooli

ja osaaminen ja sitten kohdentaa CV ja työhakemus työpaikkailmoitukseen sopivaksi. Ansioluettelossa ei tarvitse luetella ainoastaan aiempia työtehtäviä ja päivämääriä, vaan kannattaa keskittyä kirjaamaan riittävän tarkasti aiemmat saavutuksensa. Ansioluettelon voi järjestää kronologisesti aloittaen nykyisestä työpaikasta tai toiminnallisesti, jolloin CV alkaa taitojen, osaamisen ja kykyjen kuvaamisella ja lopussa on mainittuna lyhennetty työhistoria (Bright & Earl 2005, 3- 81.)

3.5 Henkilöbrändin luominen osana uraohjausta

Työnhakua ja uranvaihdesta voi tukea itsensä brändääminen. Henkilöbrändin luomisen ajatuksena on luoda ikään kuin tuote itsestään, johon ihmiset osaavat yhdistää tiettyjä ominaisuuksia. Ajatuksena on oman tunnettavuuden lisääminen ja tietty maine sidosryhmien tai potentiaalisten työnantajien keskuudessa. Henkilöbrändin luomisen yhteydessä luodaan itselle tietynlainen imago, jonka tulisi olla mahdollisimman selkeä ja mielenkiintoinen. Ensin kannattaa miettiä omat vahvuudet ja itsestä ainutlaatuisen tekevät asiat sekä henkilöbrändäyksen lyhyen- ja pitkänajan tavoitteet. Erityisen tärkeää itsensä brändääminen on yrittäjälle, joka haluaa herättää potentiaalisissa asiakkaissa tietynlaisia mielikuvia. Tällöin tavoitteena on uusien asiakassuhteiden luominen. Oikeastaan kaikki oma tekeminen ja tehdyt valinnat voidaan nähdä osana henkilöbrändin rakentamista. Henkilöbrändin luominen on kuitenkin pitkä prosessi, joka vaatii sitoutuneisuutta ja vaivannäköä. (Montoya & Vandehey 2008, 4- 16.)

Hyvän henkilöbrändin tunnistaa siitä, että se on riittävän selkeä eli sen täytyy kertoa mitä henkilö tekee ja kuka hän on. Henkilöbrändin on oltava myös tarpeeksi erikoistunut ja persoonallinen eli sen tulisi kertoa siitä, miten brändättävä erottuu muista ja mikä hänen erikoisosaamisensa on. Lisäksi henkilöbrändin tulisi olla johdonmukainen ja välittää samaa viestiä ajasta ja paikasta riippumatta. Uraohjaukseen henkilöbrändin luomista voi sisällyttää miettimällä ohjattavan vahvuuksia ja sitä, minkälaisen kuvan hän haluaa välittää itsestään muille. (Montoya & Vandehey 2008, 27- 28.)

3.6 Itsensä brändääminen verkossa

Nykyaikainen tapa erottua työhaussa tai muuten markkinoida omaa osaamistaan on itsensä brändääminen verkossa ja erityisesti sosiaalisen median, kuten Facebookin, Lin-

kedInin, Twitterin tai blogin pitämisen avulla. Oman sähköisen henkilöbrändin luominen edellyttää verkostoitumista ja aktiivista sosiaalisen median käyttämistä ja omien ajatusten tai ajankohtaisten asioiden jakamista. Jossain määrin vapaa- aikaan ja uraan liittyvä verkkoidentiteetti kannattaa kuitenkin pitää toisistaan erillään. (Aalto & Uusisaari 2010, 20- 27.)

Työnhakemista tai oman uransa kehittymistä ajatellen verkkoidentiteetti kannattaa luoda itseään ajatellen. Motiiveja verkkoidentiteetin luomiseen voi olla tunnettavuuden saaminen omalle asiantuntijuudelleen, aatteelliset tavoitteet, verkoston luominen ja ylläpitäminen ja uuden työn löytäminen. Verkossa toimiminen sopiikin erityisen hyvin jo työkokemusta keränneelle tietyn alan asiantuntijalle. Oman ammatti- identiteetin tulee olla muodostunut ennen verkkoidentiteetin luomista. Verkossa voi jakaa tärkeitä uutisia ja tuoda esille omia mielipiteitään ja tällä tavoin herättää yleistä keskustelua. Henkilöbrändin luomisella pyritään luottamuksen rakentamiseen ja oman osaamisen ja omien mielenkiinnonkohteiden esille tuomiseen. Motivaatio verkkoon siirtymisestä pitäisi lähteä itsestä, eikä ulkopuolisilta tahoilta. Osaamista vaaditaan sisällön tuottamisen lisäksi siinä, että pystyy ottamaan vastaan palautetta ja kykenee rakentamaan vuorovaikutukseen muiden kanssa verkossa. (Aalto & Uusisaari 2010, 28- 39.)

Sähköisen henkilöbrändin luomisessa mietitään kohderyhmä, kenelle tietoa halutaan jakaa ja kanavat, missä halutaan esiintyä. Kannattaa valita ainoastaan sellaiset kanavat, joita on oikeasti valmis käyttämään aktiivisesti ja panostamaan toimintaansa. Seuraavaksi varmistetaan, että mahdollisesti tarvittavan tuen, työkalujen ja ajan riittävyys ei ole projektille este. Projekti kannattaa pilkkoa osiin ja välietappeihin. Henkilöbrändäyksen tavoitteita voivat olla esimerkiksi läsnäolo ja saavutettavuus, dialogi asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa, vuorovaikutus, kuuntelu ja ajatusten vaihtaminen, nopea tiedonvälitys, osallistuminen tapahtumiin, oman tunnettavuuden lisääntyminen ja tietyn yhteisön kanssa viestiminen. (Aalto & Uusisaari 2010, 119- 123.)

3.7 Piirtäminen ja kirjoittaminen osana uraohjausta

Kirjoittaminen uraohjauksen välineenä voi pitää sisällään päiväkirjan pitämistä, kirjeiden kirjoittamista tai vapaata kirjoittamista. Päiväkirjan pitäminen ohjausprosessista ja

sen hyödyistä ja vaikutuksista voi olla hyödyllinen ohjauskeino. Kirjoittamalla asioita on helppo sisäistää ja tärkeimmät asiat ovat myöhemmin luettavissa, eivätkä pääse unoh- tumaan. Piirtäminen voi sopia myös joihinkin uraohjaustilanteisiin. Erilaiset käsitekar- tat, oman elämänkaari tai oma elinympäristö ovat esimerkkejä piirtämistehtävistä. (Amundson 2005, 93- 98.)

Ohjattavaa voi ohjauksen alussa pyytää piirtämään tiekartan, jonka päässä on ohjatta- van tavoite ja varrella keinoja ja etappeja tavoitteen saavuttamiseksi. Ongelmat voidaan määritellä kokonaisten lauseiden muotoon. Tavallisia ohjattavan ongelmia ovat uravaih- toehtojen selvittäminen, ammatillisten valmiuksien parantaminen, työnhaun menetel- mät tai työpaikan säilyttämiseen liittyvä osaaminen. Ohjattavan ongelma tulisi läpikäydä mahdollisimman tarkasti ja huolellisesti, jotta ohjaajan tietoon tulisi mitä ongelman eteen on jo tehty, miten ohjattava ongelman mieltää ja ongelmaan liittyvät sisäiset ja ulkoiset tekijät. Ongelman selvittäminen alkaa sen laukaisevan tekijän toteamisesta ja jatkuu mahdollisimman yksityiskohtaisesti nykyhetkeen saakka. Usein ongelman määrit- telyssä käytetään apuna elämänviivan piirtämistä, johon merkitään ohjattavan elämän- vaiheet ja edelliset työpaikat ja koulutukset. Ongelman määrittelyyn kuuluu myös elä- mään vaikuttavien kontekstitekijöiden tutkiminen eli sen selvittäminen, mikä merkitys perheellä, lähipiirillä, kulttuurilla sekä muulla ympäröivällä maailmalla on ohjattavan päätöksentekoon. Kun ongelma on lopulta saatu eriteltyä ohjattavalla ja ohjaajalla on selkeä käsitys tilanteesta ja molemmat tiedostavat ongelman olemassaolon. (Amundson 2005, 38- 44.)

3.8 Kotitehtävien ja testien käyttö uraohjauksen apuvälineinä

Kotitehtävien antamisella uraohjauksen aikana on useita merkityksiä. Niiden tehtävänä on rakentaa keskustelua ja tuoda innostusta ja mielenkiintoa ohjaukseen. Ohjattavasta tulee ohjauksen aktiivinen osapuoli, joka voi miettiä kotitehtävien avulla tilannettaan syvällisemmin. Lisäksi ne antavat ohjaajalle arvokasta tietoa ohjattavan tilanteesta. Koti- tehtävä voi liittyä esimerkiksi sen miettimiseen, mitä taitoja ja kykyjä ohjattavalla on, mitkä ovat hänen arvojaan ja mielenkiinnonkohteitaan, mitä tarpeita hänellä on työural- le, mitkä asiat tekevät hänet ylpeäksi ja mitä ominaisuudet häntä auttavat menestymään työssä. Ohjattava voi myös miettiä aiempia onnistumisiaan ja saavutuksiaan. Kotitehtä-

viä käsiteltäessä niistä voi tehdä konkreettisia listoja, joihin kirjataan mitä ohjattava toivoo uraltaan ja mitä taas ei toivo. (Hill & Nathan 2006, 51- 90.)

Testien käyttämisen hyötyjä taas ovat keskustelun herättäminen, selkeyden saaminen ohjattavan tilanteeseen, pitkän tähtäimen suunnittelun tukena toimiminen ja riskien vähentäminen. Testien sisältö voi koskea ohjattavan kykyjä, kiinnostuksenkohteita, itsetuntemusta, persoonallisuutta ja motivaatiotekijöitä. Testejä tulee kuitenkin tarkastella kriittisesti, eivätkä ne anna kokonaiskuvaa testattavasta. Testi kannattaa antaa tehtäväksi vasta ensimmäisen tapaamisen jälkeen, kun se käytöstä on yhdessä uraohjattavan kanssa sovittu. (Hill & Nathan 2006, 51- 90.)

3.9 Uraohjauksen päätyminen

Tavallisesti uraohjaaja ja ohjattava tulevat jossain vaiheessa ohjausprosessia siihen tulokseen, että uraohjaus olisi hyvä viedä päätökseensä. Kun päätös uraohjauksen lopettamisesta on tehty, on hyvä tehdä yhdessä yhteenveto ohjausprosessista. Tähän yhteenvedon tekemiseen liittyy ohjauksen muistelu ja sen tärkeimpien etappien ja saavutusten pohtiminen. Ohjattavassa tapahtuvia positiivisia muutoksia käydään myös läpi. Ohjaussuhteen päättämiseen kuuluu lisäksi toimintasuunnitelman laatiminen. Sitä tehdessä kannattaa pitää mielessä ohjauksen alussa asetettu tavoite ja suunnitelmaan kirjataan tavoitteita ja keinoja niiden saavuttamiseen myös ohjaussuhteen päätyttyä. Ohjattavan täytyy kokea toimintasuunnitelma itselleen sopivaksi, koska muuten sen noudattaminen todennäköisesti jää toteuttamatta. On hyvä tiedostaa, että uraohjaus on väline tavoitteiden saavuttamiseen, mutta ei automaattisesti ratkaise ohjattavan ongelmia. (Amundson 2005, 123- 126.)

Toimintasuunnitelmaa tehdessä kartoitetaan ensin nykytila eli mietitään nykyinen elämäntilanne, sitoumukset ja velvollisuudet, mitä apua suunnitelman toteuttaminen edellyttää ja mitä resursseja on käytettävissä. Toimintasuunnitelman pohjalla on hyvä pitää oma uravisio ja miettiä keinoja sen toteuttamiseksi. (Carlsson & Järvinen 2012, 157- 162.)

4 Uraohjaajalta vaadittavat taidot

Uraohjaajalta vaaditaan erilaisia asioita, joista osa liittyy työmarkkinatietouteen ja muuhun pätevyyteen ja osa keskustelu- ja kuuntelutaitoihin sekä viestintätekniikoihin. Monia näitä taitoja voi kuitenkin itse kehittää.

4.1 Työmarkkinatietous ja kyky eettiseen keskusteluun

Uraohjaajalla tulisi olla tarvittava tietämys työelämästä, eri ammattien vaatimuksista, yhteiskunnassa tapahtuvista muutoksista, urakehityksestä yleensä ja ymmärrys siitä mitä asioita ohjattava painottaa ja pitää tärkeänä. Erilaisten ammattien ja opiskelumahdollisuuksien kattava tunteminen on suotavaa. Ohjausprosessissa ei ole tarvetta liiaksi juuttua faktatietoon vaan parempi on kysyä selitystä vaativia avoimia kysymyksiä kuten: ”Työelämä on minulle kuin...”, ”Työntekijänä olen kuin...”, jolloin ohjattava pääsee peilaamaan omia käsityksiään laajemmin. (Särkijärvi 2006, 30- 38.)

Uraohjaajan tulisi kyetä eettiseen keskusteluun, ohjattavan tukemiseen, teoria- ja tutkimustiedon hyödyntämiseen ja tuoreen tiedon antamiseen. Ohjaajan kannattaa pyrkiä kysymään hyviä kysymyksiä, jotta ohjattava saa olla äänessä ja kertoa omia ajatuksiaan. Ohjausta auttaa jos ohjattavalla on hyvä itsetuntemus eli käsitys omasta osaamisestaan, työtyylistä, tavoitteista ja päätöksentekoprosesseista. (Saukkonen & Syynimaa 2011, 10-16.)

Eettisellä uraohjauksella tarkoitetaan ohjaajan kunnioitusta sitä kohtaan, että ohjattava tekee lopulta omat päätöksensä. Ohjaaja ei saa myöskään manipuloida ohjattavaa omien tarkoitusperiensä takia ja ohjauksen täytyy olla oikeudenmukaista ja tasa-arvoista. (Sharf 2010, 17.)

4.2 Viestintätaidot ja empatiakyky

Uraohjaajan on hyvä kiinnittää huomiota omaan viestintäänsä ja kielelliseen ilmaisuunsa, koska muuten hän saattaa siirtää ohjattavaan omia asenteitaan ja mielipiteitään. Hänen ei tulisi myöskään pyrkiä auktoriteettiasemaan ohjattavaan nähden, vaan yrittää enemmänkin ymmärtää hänen tilannettaan. Usein ohjauksen merkitys löytyykin siitä,

että ohjaaja pääsee ikään kuin sisään ohjattavan maailmaan ja käsittää ohjattavan kannalta oleelliset näkemykset. Uraohjaajan määrätietoisuus on tärkeää, koska hänellä on hyvä olla omia päämääriä, joihin työssään pyrkii. Uraohjaaja voi myös kannustaa ohjattavaa uudelleenlaiselle tai hänen taustansa nähden epätyypilliselle urapolulle ja auttaa ohjattavaa miettimään omaa osaamistaan ja työelämävalmiuksiaan kuten elämänhallintaa, ajankäytön hallintaa, organisointikykyä, ongelmanratkaisutaitoja, kommunikointitaitoja, kirjallista viestintätaitoa, johtamistaitoja ja päätöksentekokykyä. (Särkijärvi 2006, 40-46.)

Toisaalta tärkeitä uraohjaajan ominaisuuksia ovat tutkimusten mukaan empatiakyky, rehellisyys, auttamisen taito ja positiivinen suhtautuminen ohjattavaan. Positiivinen suhtautuminen tarkoittaa ohjattavan hyväksymistä hänen taustastaan riippumatta ja aito halu auttaa häntä. Uraohjaajan äänensävy ja sanattoman viestinnän tulisi olla puheen kanssa sopusoinnussa. Empatiakyvyllä puolestaan voidaan ymmärtää ohjaajan kykyä ymmärtää ohjattavan tilanne ja hänen huolenaiheensa. Ymmärtäväinen suhtautuminen ohjattavaan ja hänen kokemusmaailmansa havainnointi auttavat asiaa. (Sharf 2010, 8.)

4.3 Toisen asteen kysely ja viestintäteknikat

Toisen asteen kysely on uraohjauksessa käytettävä tekniikka. Sen ensimmäisessä vaiheessa pyritään ymmärtämään ohjattavan taustalla vaikuttavaa ajattelua. Jos ohjattava esimerkiksi kokee jonkun asian vaikeaksi tai omaksi heikkoudeksi, selvitetään mistä tämä ajatus on saanut alkunsa. Toisessa vaiheessa määritellään, milloin ohjattava on tullut tähän johtopäätökseen ja miten hän uskoo asian jatkossa kehittyvän. Kolmannessa vaiheessa tarkastellaan ohjattavan lähipiirin vaikutuksia ja heidän mielipiteitään ohjattavan tilanteesta ja näiden mielipiteiden vaikutuksesta ohjattavan käsityksiin. Neljännessä vaiheessa uraohjattavaa pyydetään miettimään omien uskomustensa vaikutuksia toimintaansa ja käytökseensä. Toisen asteen kyselyä voi soveltaa erilaisissa ohjaustilanteissa, kuten selvittäessä miksi ohjattava ajattelee, että hänen tulisi aloittaa vaikka tietyn alan opiskelu. (Amundson 2005, 59- 60.)

Uraohjauskeskustelun aikana ohjaaja voi käyttää erityyppisiä viestintäteknikoita, jotta hyvä ohjaussuhde syntyisi. Ohjattavan puheen toistaminen toisin sanoin viestittää, että

ohjaaja on ymmärtänyt ohjattavan antaman viestin ja puheen sisällön. Ohjattavan puheesta voi myös toistaa yhteenvedon, jossa yhdistetään keskeiset ohjattavalle tärkeät näkökulmat. Hillitsemistekniikka ja puheen rajoittamista voi käyttää, mikäli ohjattava on pitkään puhunut samasta aiheesta ja ohjaaja haluaa siirtää keskustelun muihin asioihin tai saman asian toisiin näkökulmiin. Varmistamistekniikka sopii tilanteeseen, jossa ohjaaja haluaa varmistua ymmärtäneensä ohjattavaa oikein ennen siirtymistä seuraavaan aiheeseen. Muita viestintätekniikoita ovat avointen kysymysten esittäminen, ohjattavan haastaminen löytämään omat vahvuutensa, suora ja avoin keskustelu ohjaajan havaitsemista tunnetiloista tai ohjattavassa tapahtuneista muutoksista ja ohjattavan toiminnassa ilmenneiden epäjohdonmukaisuuksien toteaminen. (Amundson 2005, 31- 35.)

4.4 Kerronnallinen uraohjaustekniikka

Kerronnallinen uraohjaus tarkoittaa sitä, että ohjattava vapaasti kertoo menneistä ja nykyisistä työpaikoistaan ja uravalinnoistaan. Ura nähdään tällöin tarinana joka sisältää sekä ajan kulun että tapahtuneet asiat. Tarinalla on alku, puoliväli ja loppu ja ohjattava voi kertoa myös matkan varrella kohtaamistaan vaikeuksista ja onnistumisista, jotka auttavat uraohjaajaa tuntemaan ohjattavan tilanteen paremmin. Kerronnan alussa olisi hyvä kuitenkin määritellä ohjattavan pääongelma. Uravalinnoista tehdään tiedostettuja prosesseja, jotka vievät kohti haluttua päämäärää. Kerronnassa oleellista ei ole välttämättä niiden kronologinen järjestys, vaan enemmänkin tapahtumien merkitykset ohjattavalle. Uraohjaaja voi pyytää ohjattavaa esimerkiksi selittämään syitä tietyille valinnoille. Uraohjaajan tehtävä on viedä keskustelua siihen suuntaan, että tulevaisuuden valinnat selkiytyisivät ohjattavalle. (Sharf 2010, 317- 319.)

Mikäli ohjattava on epävarma omasta puhe- tai ilmaisutyylistään voi ääni- tai kuvanauhointien käyttö olla hyvä tekniikka uraohjauksessa. Nauhojen tarkastelun avulla voi huomata omia kommunikointityylejään ja miettiä edistymistä. Kuvanauhojen käyttö tuo ohjaukseen uusi näkökulmia. (Amundson 2005, 80- 81.)

4.5 Näkökulmien vaihtamiseen perustuva uraohjaustekniikka

Näkökulmien vaihtamiseen perustuvaa uraohjaustekniikkaa voidaan käyttää silloin, kun ohjattava tuntee, että häntä vedetään eri suuntiin. Tilanne voi olla esimerkiksi sellainen,

että toisaalta ohjattava haluaisi muutosta, mutta toisaalta vastuu erilaisista asioista johdtaa siihen, että muutoksen toteuttaminen on vaikeaa. Tällöin minuus voidaan jakaa eri osiin kuten objektiivinen, myönteinen, tunnevaltainen, luova, kielteinen ja varovainen ja annetaan näiden eri osien keskustella keskenään. Näkökulman vaihtaminen eri osien välillä voi tuoda ratkaisun ongelmaan. (Amundson 2005, 83- 84.)

Metaforia ja symboleita voidaan myös käyttää uraohjauksessa ja ne ovat siitä kiinnostavia, että niiden avulla saadaan tietoa siitä, mitkä asiat merkitsevät uraohjattavalle mitäänkin. Jos ohjauksessa käytetään kuvia, niiden tulisi olla yksilöityjä ja sopivia ohjattavan elämäntilanteeseen. Kuvien ja mielikuvien käyttö saattaa auttaa ohjattavan ongelman määrittelyssä. Metaforat voivat liittyä ajan kuluun ja siihen, miten ohjattava ymmärtää menneisyyden, nykyhetken tai tulevaisuuden. Ne voivat liittyä myös uraan ja siihen, miten ohjattava ylipäättään mieltään uraan liittyvät asiat. (Amundson 2005, 85- 88.)

5 Urakehitys

Viime vuosikymmeninä työuran käsite on muuttunut. Aiemmin samassa ammatissa tai saman työnantajan palveluksessa saatettiin toimia koko työura, kun taas nykyään työpaikkaa ja ammattia vaihdetaan usein työuran aikana. Työuran merkitys eri ihmisten keskuudessa on myös erilainen. Joillekin työ on elämän päämäärä kun taas osalle ihmisistä lähinnä välttämätön asia, joka ei saisi häiritä muuta elämää liiaksi. On ennustettu, että nykyään ihmisellä olisi noin 2- 3 eri ammattia elämänsä aikana. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 22- 23.)

5.1 Urakehitys käsitteen muuttuminen

Uudentyyppisessä rajattomassa urakehityksessä liikutaan organisaatioissa eri työnantajilla, etsitään pätevyyttä nykyisen työnantajan ulkopuolelta, pidetään jatkuvasti yllä osaamista ja ajatellaan yksilöllisesti. Urakehityksen voidaan määritellä olevan erilaisten työpaikkojen sarja, joka on kytköksissä elämänuraan. Ura voidaan nähdä myös etenemisenä, sivuttaisena siirtymisenä ammatista toiseen, tehtyinä valintoina, asenteiden ja kokemusten jatkumona ja ammatillisen identiteetin kehitysprosessina. (Salminen 2005, 38- 54.)

Urakehityksen käsitteeseen on tullut paljon muutoksia viime vuosikymmeninä. Tunusomaista näille muutoksille on yksilökeskeisyyden, nopeiden muutosten, hyvän sopeutumiskyvyn, tuloskeskeisyyden ja alan ja työpaikan vaihtamisen lisääntyminen ja vakauden, pysyvyyden, sitoutumisen ja työsuhteen turvallisuuden väheneminen. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Perinteisen ja uudentyyppisen urakäsityksen vertailua (Salminen 2005, 39)

Uran kytkeäjä	Perinteinen ura	Uudenlainen ura
Ympäristö	Vakaa	Dynaaminen
Uravalinta	Muutama vaihtoehto Melko varhain	Useita Eri vaiheissa
Päävastuullinen	Organisaatio	Yksilö
Työpaikka	Yksi organisaatio	Useita organisaatioita
Muutos	Askelittain	Jatkuvasti
Työnantajan odotukset	Lojaalius ja sitoutuminen	Tehokas ajankäyttö
Työntekijän odotukset	Työsuhteen turvallisuus	Työllistyvyys Työmarkkina- arvo
Eteneminen	Työsuhteen mukaan	Tuloksen ja tiedon mukaan
Menestyskeinot	Urakiipeily, kilpailu	Sisäisen saavuttamisen tunne
Koulutus	Muodolliset kurssit yleisiä	Työssä, organisaatiokoh- teisesti
Uran suunta	Lineaarinen	Monisuuntainen

5.2 Työn merkitys ihmiselle ja urasuunnittelu

Työn merkitystä ihmiselle voidaan ennustaa erilaisten motivaatioteorioiden avulla. X- ja Y- teorian mukaan X- tyyppinen ihminen ei pidä työstä ja pyrkii välttämään sitä. Tällainen ihminen odottaa myös tulewansa johdetuksi ulkoapäin. Y- tyyppinen ihminen taas luonteenomaisesti panostaa työhön ja haluaa vastuuta ja ohjaa itse omaa työskentelyään. Tämä malli on tietyllä tavalla suoraviivaistava, eikä ihminen välttämättä yksiselitteisesti ole vain jompaakumpaa tyyppiä. (Airo ym. 2009, 30- 31.)

Urasuunnittelussa on hyvä ottaa huomioon erilaiset urapolut. Urapolku saattaa olla nykyisen työn rikastaminen ja kehittäminen, eteneminen ylöspäin nykyisessä organisaatiossa, siirtyminen vaakasuoraan erityyppisiin työtehtäviin, työnkierto ja erilaisten töiden kokeileminen, siirtyminen vähemmän haastaviin tehtäviin, maantieteellinen siirtyminen toiseen maahan tai toiselle paikkakunnalle, kokonaan uuden ammatin opiskelu tai oman yrityksen perustaminen. (Lampikoski 2010, 10.)

Urasuunnittelun aikana kannattaa luoda itselleen uravisio. Uravisio vastaa kysymykseen mitä ihminen haluaa pitkällä aikavälillä tehdä. Kysymystä ei kannata alkaa miettiä taloudellisilla tai statukseen liittyvillä mittareilla, vaan pyrkiä hahmottamaan mielekkyyttä tuovat asiat omassa ihanneammattissa. Oleellista on siis työn sisältö, joka itselle sopii kaikista parhaiten, eikä vaikkapa hierarkiataso, jolle haluaa pyrkiä. Uravisio on hahmotella siitä, mitä oma ura voisi parhaimmillaan olla ja mikä oma elämäntehtävä on. Uravision vahvistuessa, voi alkaa tekemään pikkuhiljaa visiota eteenpäinvieviä ratkaisuja. (Carlsson & Järvinen 2012, 127- 142.)

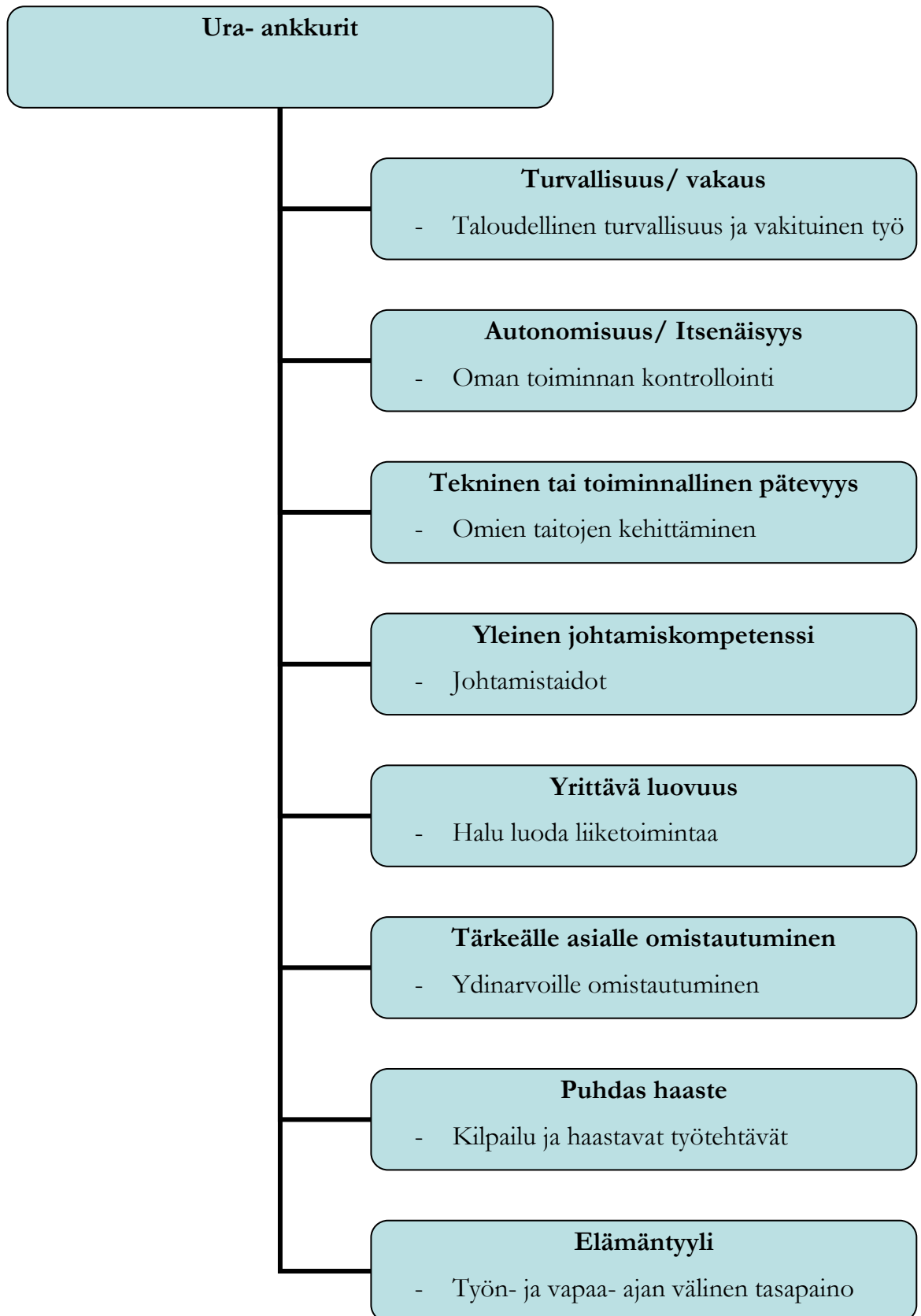
5.3 Ura-ankkurit

Ihmisellä voidaan määritellä olevan ura- ankkureita, jotka kertovat ihmisen tarpeista ja motiiveista sekä vahvuuksista työelämässä. Ura- ankkurit selkiytyvät tavallisesti 5- 10 työkokemusvuoden jälkeen ja sen jälkeen ne ovat melko pysyviä ja vaikuttavat voimakkaasti ura- ja työvalintoihin. (Amundson 2005, 70- 71.)

Ura- ankkureista työsuhteen turvallisuus tarkoittaa taloudellisen turvan ja työpaikan vakauden saavuttamista. Tällöin asiat ovat ennakoitavissa, eikä suuria yllätyksiä tule. Turvallisuuden tavoittelu on hallitsevaa koko työuran ajan ja turvallisuutta tavoittelevat ihmiset päätyvät usein suuriin, vakavaraisuus yrityksiin töihin. Itsenäisyydellä tarkoitetaan tarvetta tehdä asiat omalla tavallaan ja oman aikataulunsa mukaisesti. Tällaiset ihmiset ajautuvat usein konsulteiksi tai tutkimustehtäviin. Pätevyyttä tavoittelevat ihmiset haluavat olla oman alansa asiantuntijoita ja ekspertejä. Johtaminen ura- ankkurina tarkoittaa henkilön vahvaa halua johtotehtäviin ja suureen vastuuseen. Omistautuvuus merkitsee työn ja oman arvomaailman yhdistämistä. Tyypillisiä ammatteja omistautuville ihmisille ovat lääkärin, sairaanhoitajan tai opettajan ammatit. Heille tärkeää on työstä

saatu tunnustus. Muita ura- ankkureita ovat yrittäjäys eli halu perustaa oma yritys, haasteellisuus eli halu ratkaista ongelmia ja haasteita työympäristössä ja elämänalueiden kokonaisuus eli halu tasapainottaa työelämä muiden elämän osa-alueiden kanssa yhteen. (Salminen 2005, 113- 121.)

Ura- ankkureita on kahdeksan ja ne kaikki korostavat erilaisia tarpeita ja tavoitteita ja motivaation lähteitä työelämässä. Ura- ankkurit ovat vahvasti kytköksissä ihmisen arvomaailmaan ja ovat melko pysyviä koko työuran ajan. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Ura- ankkurit (Amundson 2005, 70- 71)

6 Urakehitykseen vaikuttavat tekijät ja urakehitysteoriat

Uraohjauksesta puhuttaessa on hyvä tarkastella myös niitä tekijöitä, jotka ylipäänsä vaikuttavat ihmisten urakehitykseen sekä sitä, mitkä asiat työllistymistä tukevat ja mitkä sitä mahdollisesti heikentävät. Työntekijät voidaan nähdä ikään kuin itsenäisenä yrittäjänä, joiden kannattaa panostaa omaan osaamisensa ja hakeutua itse aktiivisesti eteenpäin urallaan sen sijaan, että he odottaisivat urasuunnittelun tulevan yrityksestä käsin. Työnantajat siis tarjoavat työpaikkoja ja kehittymismahdollisuuksia, mutta työntekijän vastuulla on oman työllisyyden varmistaminen myös jatkossa. Lisäksi on olemassa useita eri teorioita, jotka liittyvät urakehitykseen ja uravalintoihin ja näitä teorioita voi käyttää uraohjauksessa apuvälineenä. (Clarke 2008, 258- 259.)

6.1 Taidot, kyvyt ja asenne

Työllistymisellä tarkoitetaan yksilön kykyä löytää uusi työ, säilyttää nykyisen työ tai liikkua työstä tai ammatista toiseen. Sitä edesauttaa työmarkkinoiden tuntemus ja sen ymmärrys mitä työmarkkinoilla vaaditaan ja miten itsensä voi pitää työmarkkinakelpoisena. Oikeanlaiset taidot, kyvyt, asenteet ja käytös ennustavat hyvää työllistymistä ja työuran katkeamattomuutta. Tärkeitä työllistymiseen vaikuttavia taitoja ovat esimerkiksi tiedon ja ideoiden kerääminen ja analysointi, toiminnan suunnittelu ja organisointi, yhteistyötaidot, oma- aloitteisuus ja ajan tasalla olevat tietotekniset taidot. (Clarke 2008, 262- 265.)

Pelkät taidot eivät kuitenkaan vielä riitä, vaan niitä tulisi kyetä hyödyntämään työyhteisössä ja toimimaan yrityksen strategian mukaisesti. Tässä auttavat motivaatio, innostuneisuus, luotettavuus, rehellisyys, vastuun ottaminen ja joustavuus sekä koulutuksen aikana hankitut taidot. Taidot voidaan jakaa henkilökohtaisiin ja ammatillisiin taitoihin tai johtamiseen, käytökseen ja organisaatioon liittyviin taitoihin. Kommunikointikyky, ongelmanratkaisukyky ja päätöksentekokyky ovat tärkeitä kykyjä, mutta ne tulisi osata linkittää yrityksen menetykseen, asiakastyytyväisyyden kasvattamiseen ja korkeaan laatuun omassa työnteossa. (Clarke 2008, 262- 265.)

Taitojen lisäksi yhtä tärkeä asia urakehityksessä on oikeanlainen asenne, jonka tulisi olla joustava ja muutoksiin sopeutuva. Syy tähän on yleinen organisaatioissa tapahtuva muutos ja uudelleenjärjestelyt, jotka vaativat työntekijöiltä joustavuutta sopeutua uusiin tilanteisiin. Puhutaan elämänmittaisesta oppimisesta, joka liittyy oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. (Clarke 2008, 265- 266.)

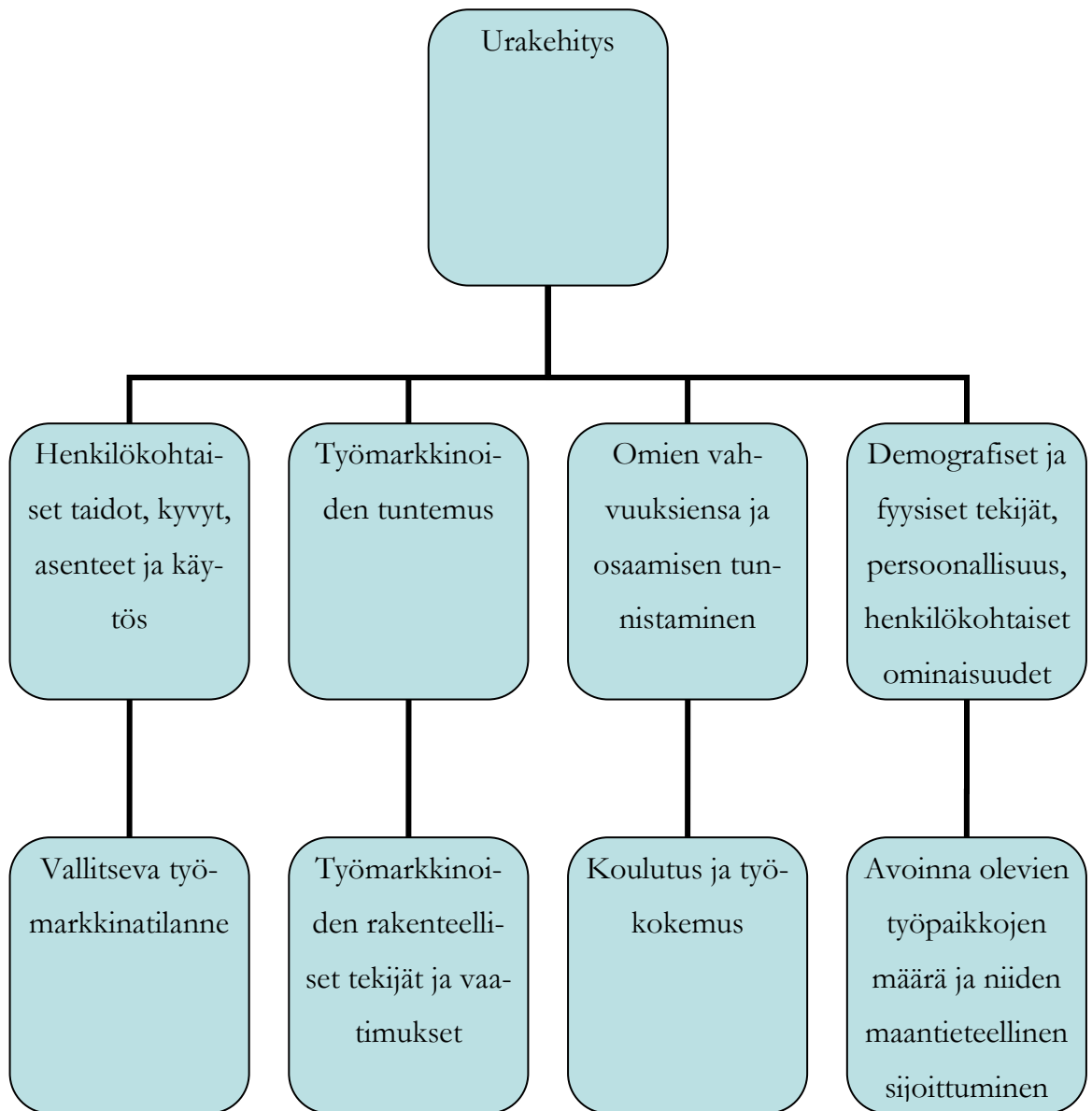
6.2 Työmarkkinatilanne

Tärkeä urakehitykseen vaikuttava tekijä on ympäröivä työmarkkinatilanne, johon yksilö ei toimillaan pysty vaikuttamaan. Mikäli omat taidot ja ympäröivät vaatimukset eivät sovi yhteen, voi työllistyminen vaikeutua. Sellaisina aikoina, jolloin työpaikkoja on vähemmän auki, työnantajat voivat vaatia hakijoilta enemmän ja monien pätevienkin hakijoiden työllistyminen ei ole itsestään selvää. (Clarke 2008, 268- 270.)

Työpaikkojen vähyteen saattaa vaikuttaa tiettyjen toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä epätyypilliset työsuhteet kuten osa-aikaiset ja määräaikaiset sopimukset. Avoinna olevien työpaikkojen määrän lisäksi toinen tärkeä tekijä on näiden työpaikkojen sijainti. Mikäli sijainti ei ole työnhakijan kannalta sopiva ja hän ei ole valmis muuttamaan, voi työllistyminen vaikeutua. Yleinen taloudellinen tilanne vaikuttaa osaltaan yritysten haluun rekrytoida henkilöstöä organisaation ulkopuolelta ja ylipäänsä yritysten mahdollisuuteen laajentaa toimintaansa. Työllisyys on siis monien asioiden summa ja työmarkkinakelpoisuus ja sopivat kyvyt ja koulutus eivät itsessään takaa työllisyyttä, vaan ainoastaan lisäävät sen todennäköisyyttä. (Clarke 2008, 268- 270.)

6.3 Yhteenveto urakehitykseen vaikuttavista tekijöistä

Urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä on useita. Osa niistä on sisäisiä tekijöitä kuten koulutus, työmarkkinatietous, taidot, kyvyt ja asenteet joihin henkilö pystyy ainakin osittain itse vaikuttamaan ja osa tekijöistä on ulkoisia henkilön vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevia asioita kuten vallitseva työmarkkinatilanne ja avoimien työpaikkojen määrä sekä maantieteellinen sijoittuminen. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Uuden uran löytymiseen vaikuttavat tekijät (Oma kuvio)

6.4 Luonteenpiirre- ominaisuus teoria

On olemassa useita eri teorioita, jotka ennustavat urakehitystä ja todennäköisyyttä suunnata tietylle uralle. Luonteenpiirre- ominaisuus- teoria lähtee liikkeelle siitä, että ammattia valittaessa henkilön tulisi ensinnäkin tuntea itsensä ja omat asenteensa, kykynsä, kiinnostuksenkohteensa ja pyrkimyksensä. Toiseksi henkilön tulisi tiedostaa mitä asioita työssä menestyminen edellyttää ja mitä etuja ja haittoja ja mahdollisuuksia erityyppisissä ammateissa on. Näiden ominaisuuksien löytämiseen saatetaan käyttää myös erityyppisiä testejä, jotka mittaavat testattavan matemaattisia, verbaalisia tai kirjoittamiseen liittyviä kykyjä. (Sharf 2010, 28- 40.)

Toisessa vaiheessa uraohjaajan tulisi auttaa ohjattavaa löytämään tietoa eri ammattivaihtoehtoisista ja niihin tarvittavista kyvyistä ja vaatimuksista. Vaadittavia kykyjä voi olla esimerkiksi, kuuntelutaidot, kirjoitustaidot, verbaliset taidot, oppimistaidot, ongelmanratkaisukyky, matemaattinen kyvykyys, päätöksentekokyky ja sosiaalinen kyvykyys. Tietoa tulisi olla myös työolosuhteista, palkkaluokista ja muista eri ammatteihin liittyvistä yksityiskohdista. Kolmannessa vaiheessa nämä itseensä liittyvät tiedot ja eri ammatteihin liittyvät tiedot tulisi pystyä yhdistämään, jotta syntyisi kattava kuva siitä mitkä ammatit ja työnkuvat ohjattavalle voisi soveltua. Uraohjaajan tehtävä on auttaa ohjattavaa löytämään linkit näiden tietojen välillä. (Sharf 2010, 28- 56.)

6.5 Sosiaalisen statuksen ja tietyn tulotason saavuttamisen teoria

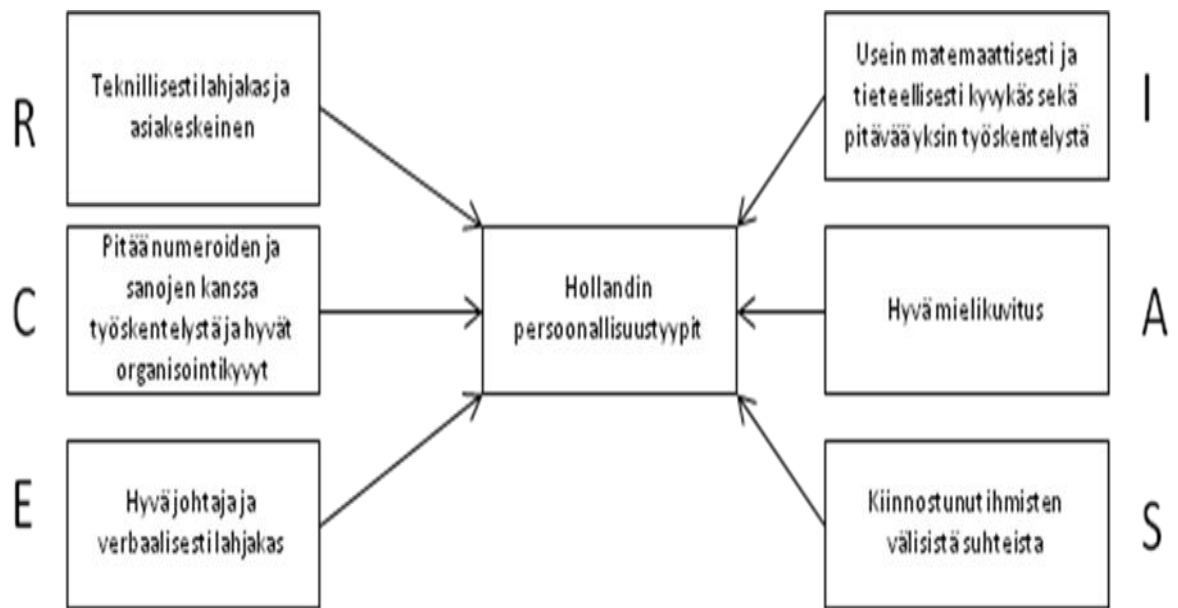
Pyrkimys saavuttaa tietynlainen sosiaalinen status voi ohjata henkilön ura- ja koulutusvalintoja. Taustalla on tutkimuksia siitä, että vanhempien sosioekonominen tausta, koulutustaso ja tulotaso vaikuttavat lapsen uravalintoihin. Oma merkityksensä on myös lapsuudenkodista saatu kannustus opiskella korkeammalle tasolle. Teoriaa on kuitenkin kritisoitu siitä, että se ei ota huomioon henkilön työuran aikana tapahtuvia muutoksia ammatin valinnassa tai arvomaailman muuttumista työuran aikana. Siksi teoria sopiikin paremmin tarkastelemaan ensimmäistä ura- ja koulutusvalintaa. Uraohjaaja voi käyttää teorian tuntemusta hyväkseen siinä, että rohkaisee ohjattavaa myös muille uravalinnoille, kuin mitä hän on aiemmin tullut ajatelleeksi. (Sharf 2010, 76- 79.)

Yleisesti ottaen voidaan ajatella tietyn koulutustason ja sopivan työkokemuksen yhdistämisen johtavan hyvään tulotasoon. Teorian ajatuksena on, että aikansa ja vaivansa investoiminen tiettyyn koulutukseen tuottaa korkeamman tulotason myöhemmin, jolloin koulutukseen käytetty aika maksaa itsensä takaisin. Kouluttautuminen nähdään siis ikään kuin investointina, jolla on positiivista merkitystä pitkällä tähtäimellä. Henkilön uravalinta siis liittyisi teorian mukaan siihen, missä ammatissa pääsee korkealle tulotasolle. (Sharf 2010, 80- 82.)

6.6 John Hollandin tyypiteoria

John Hollandin tyypiteorian mukaan on olemassa kuusi persoonallisuuden piirrettä: realistinen (R), sovinnainen (C), yritteliäs (E), sosiaalinen (S), luova (A) ja tutkiva (I).

Näiden persoonallisuustyyppien perusteella voidaan määritellä minkälainen työympäristö ja minkälaiset työtehtävät kullekin tyyppille sopivat. Mikäli uraohjaaja huomaa ohjattavan edustavan selkeästi tiettyä persoonallisuustyyppiä, voi hän rohkaista ohjattavaa persoonalleen sopivalle uralle. Persoonallisuusteoriat toimivat kuitenkin enemmän pohjatietona, eikä niistä voi suoraan päätellä ohjattavalle varmasti parhaiten sopivaa ammattia. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. John Hollandin persoonallisuustyyppit (Sharf 2010, 130- 131)

Realistiselle ihmistyyppille sopivat parhaiten työympäristöt, joissa on työkaluja tai koneita ja heille sopivat tekniset työtehtävät. He ovat enemmän asia- kuin ihmiskeskeisiä ja heidän harrastuksensa liittyvät usein autoihin, tietokoneisiin tai muihin laitteisiin. Uraohjauksessa realistinen ohjattava etsii käytännönläheisiä ja konkreettisia ratkaisuja ja ehdotuksia uraohjaajalta. (Sharf 2010, 130- 131.)

Tutkijaluonteeseen omaavat ihmiset pyrkivät työssään etsimään ratkaisuja matemaattisiin tai tieteellisiin ongelmiin ja heille sopivissa työtehtävissä vaaditaan monimutkaisia ajatusprosesseja ja ongelmanratkaisukykyä sekä omatoimisuutta. Heille sopivat IT- ohjelmoijan, fyysikon, tutkijan, matemaatikon, opettajan tai biologin ammatit ja he nauttivat älyllisesti haastavista tehtävistä. Uraohjauksessa tutkijatyypiset ihmiset haluavat itse löytää ratkaisun uraongelmaansa ja he haluavat perustella ratkaisunsa järkisyillä. (Sharf 2010, 132.)

Taiteellisen persoonallisuustyyppin omaava ihminen haluaa vapaan, avoimen ja henkilökohtaista luovuutta tukevan työympäristön. Heille sopii parhaiten taiteilijan, muusikon tai kirjailijan ammatti ja he haluavat itse suunnitella omat aikataulunsa. Uraohjauksessa he pitävät vapaasta keskustelusta ja tekevät päätöksiä tunneperäisin perustein. (Sharf 2010, 133.)

Sosiaalinen ympäristö on joustava ja rohkaisee rakentamaan ja ystävälliseen yhteistyöhön muiden kanssa. Sosiaalinen tyyppi haluaa auttaa muita ja nauttii keskusteluista ja ryhmätöistä. Sopivia ammatteja heille ovat opettajan, psykologin tai terapeutin ammatit. Uraohjauksessa sosiaaliset ihmiset kertovat mielellään itsestään ja ovat myös ohjaajasta ja hänen ajatuksistaan kiinnostuneita. (Sharf 2010, 134.)

Yrittäjähenkiset ihmiset ovat halukkaita ottamaan riskejä päästäkseen päämääriinsä ja he ovat tavallisesti itsevarmoja ja määrätietoisia sekä arvostavat valtaa ja varallisuutta. Heille sopivat myyjän, ostajan, johdon, politiikan, kiinteistöalan tai pankkialan ammatit. Uraohjauksessa he saattavat puhua mielellään saavutuksistaan ja päämääristään. He ottavat mielellään johtajan aseman ja suostuttelevat muita päästäkseen päämääriinsä. (Sharf 2010, 134- 135.)

Sovinnaiset henkilöt sopivat parhaiten toimistoympäristöön ja heille sopivia tehtäviä ovat tarkkuutta ja järjestelmällisyyttä vaativat työt. Heille on tärkeää seurata sääntöjä ja ohjeistuksia ja he ratkaisevat mielellään asiaongelmia. Uraohjauksessa he antavat itseltään järjestelmällisen kuvan, mutta heille voi olla vaikeaa olla avoin erilaisille ammattile. Sovinnaisille henkilöille sopivia ammatteja on rahoitusalaan, kirjanpitoon tai laskentaan liittyvät työt. (Sharf 2010, 135.)

6.7 Myers- Brigsin tyypiteoria

Myers- Brigsin tyypiteoria perustuu siihen, että ihmisillä on kaksi tapaa ymmärtää (P) ja käsittää (J) asioita. Ymmärtämiskeinot jaetaan edelleen kahteen tapaan: aistimiseen (S) ja vaistoamiseen (N). Aistiminen tarkoittaa asioiden konkreettista näkemistä ja tuntemista aistien avulla ja ihmiset, jotka havainnoivat ympäristöään tällä tavalla ovat tietoisia yksityiskohdista, omistavat hyvän muistin ja pystyvät tekemään selkeitä havainto-

ja. Vaistoaminen tarkoittaa myös tulevaisuuden tapahtumien huomioon ottamista ja oman mielikuvituksen käyttämistä aistien lisäksi. Tällä tavoin havainnoivat ihmiset ovat mielikuvituksellisia ja luovia. Myös ympäristöä voi käsittää kahdella eri tavalla ajattelemalla (T) ja tuntemalla (F). Ajattelua käyttävät ihmiset ovat loogisia ja analyyttisiä. Tunteminen tarkoittaa päätöksentekoa omien arvojen varassa. (Sharf 2010, 157- 158.)

Toinen tekijä jolla ihmisten käytöstä voi jaotella, on jako introverteihin ja ekstroverteihin. Introvertti hahmottaa ja arvioi ympäristöä sisäisen maailmansa ja omien ajatusensa varassa kun taas ekstrovertti keskittyy ulkomaailmaan ja muihin ihmisiin tulkinnoissaan. Ekstrovertit tekevät mielellään töitä ihmisten kanssa ja ovat vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Jos ottaa huomioon nämä kaikki edellä mainitut asiat, voidaan ihmistyypeistä luoda 16 eli kombinaatiota sen mukaan, onko henkilö introvertti vai ekstrovertti ja millä tavoin hän havainnoi ympäristöään, ymmärtämällä käsittämällä, aistimalla, vaistoamalla, ajattelemalla vai tuntemalla. Nämä kombinaatiot kertovat henkilön persoonallisuuden piirteistä. Uraohjauksessa kombinaatioita voi käyttää siten, että jokaiselle ihmistyyppille löytyy omat sopivat ammatit. (Sharf 2010, 161- 167.)

Lähtökohtana on siis joko introvertti (I) tai ekstrovertti (E)- persoonallisuus. Sen jälkeen määritellään havainnointitavat, joita ovat ymmärtäminen (P), käsittäminen (J), aistiminen (S), vaistoaminen (N), ajatteleminen (T) ja tunteminen (F). Näistä tyypeistä syntyy 16 eri kombinaatiota, joille tietyt ammatinvalinnat ovat tyypillisiä. Jos henkilö on esimerkiksi ISTJ- tyyppinen, hän on introvertti ja havainnoi ympäristöä aistien, ajattelemisen ja käsittämisen varassa. Hänelle sopivia ammatteja ovat todennäköisesti kirjantähtäjä tai talousalan ammatit. Tätä työkalua voi käyttää uraohjauksessa hyödyksi siten, että jos ohjattavan havainnointitapoja tuntee, voi hänelle miettiä sopivia uravaihtoehtoja niiden pohjalta. (Kuvio 6.)

ISTJ Kirjanpitäjät Auditoijat Insinöörit Talousjohtajat	ISFJ Terveysalan työtekijät Kirjastotyöntekijät Palvelutyöntekijät Opettajat	INFJ Taiteilijat Muusikot Psykiatrit Sosiaalityöntekijät	INTJ Insinöörit Juristit Tutkijat Tiedemiehet
ISTP Käsityöläiset Rakennustyöläiset Mekaanikot Tilastotieteilijät	ISFP Toimistotyöntekijät Rakennustyöläiset Muusikot Ulkotyöntekijät Maalarit Osakemeklarit	INFP Artisti ja viihdyttä- jät Toimittajat Psykiatrit Psykologit Sosiaalityöntekijät	INTP Taiteilijat Tietotekniikka- analyytikot Insinöörit Tiedemiehet Kirjailijat
ESTP Auditoijat Poliisi Myyntihenkilöstö Palvelutyöntekijät	ESFP Lastenhuollon työn- tekijät Kaivosinsinöörit Sihteerit	ENFP Näyttelijät Ohjaajat Journalistit Muusikot	ENTP Näyttelijät Journalistit Markkinointihenkilöstö Myyntiagentit
ESTJ Hallintovirkamies Talouspäälliköt Johtajat	ESFJ Terveysalantyöntekijät Toimistopäälliköt Sihteerit	ENFJ Näyttelijät Konsultit Muusikko	ENTJ Hallintovirkamies Lakimies Johtaja

Kuvio 6. Esimerkkejä eri tyyppien ammatinvalinnoista (Sharf 2010, 161- 167)

7 Uraohjauksen vertailua uracoachingiin ja mentorointiin

Uraohjauksen kanssa samantyyppinen ohjausmenetelmä on uracoachaus. Mentorointi puolestaan eroaa näistä siten, että sen molemmat osapuolet ovat usein samassa yrityksessä töissä.

7.1 Uracoaching

Uraohjauksen lisäksi nykyään puhutaan usein uracoachauksesta, jota useat eri yritykset tarjoavat yksityisille ihmisille tai muille yrityksille. Uracoachingin sisällöt vaihtelevat ja ovat osittain samoja kuin uraohjauksessa ja myös päämäärät saattavat olla samantyyllisiä. Uracoachausta voidaan käyttää apuna kirkastamaan omia uravalintoja, sisäisten tehtävänsiirtojen tukena, uuden työn löytämisen tukena tai irtisanomistilanteissa. (Mindfocus 2012.)

Coaching käsitteenä tarkoittaa henkilökohtaista kasvuprosessia, jossa coach auttaa asiakasta saavuttamaan tavoitteensa nopeasti ja helposti. Coach eroaa valmentamisesta siten, että sillä tarkoitetaan ei- ohjaavuutta eli coach ei anna valmiita ohjeita tai ratkaisuja. Kuitenkin uracoachaus ja uraohjaus termejä käytetään käytännössä joissain tilanteissa synonyymeinä. (Menestysvoima 2013.)

Uracoachingissa on näkökulmana usein sparraus, jossa uracoach auttaa asiakasta määrittelemään vahvuutensa ja löytämään oman potentiaalinsa. Tavoitteena on asiakkaan omien oivallusten esille tuominen, eikä suorien neuvojen antaminen. Uracoachauksen apuvälineenä voi käyttää myös puhelin- ja sähköpostineuvontaa sekä Internetissä tehtäviä testejä. Coachausta käytetään usein myös tietyn ryhmän kuten johdon- tai asiantuntijatasen toimihenkilöiden valmennukseen. (Career Coaching Partners Oy 2009.)

7.2 Mentorointi

Uraohjauksesesta puhuttaessa on hyvä erottaa mentorointi ja uraohjaus toisistaan. Mentorointi mielletään usein prosessina, jossa kokeneempi senioriasemassa oleva työntekijä opettaa käytännön työn kautta nuoremmalle kokemattomammalle työntekijälle työhön liittyviä taitoja. Mentori on usein alansa asiantuntija ja hänellä on halu opettaa

kokemattomampaa työntekijää ja tukea hänen oppimistaan. Kuitenkin myös mentoroitavan on oltava motivoitunut ja halukas oppimaan ja tavallisesti mentoroitavaksi valitaankin kehityskelpoinen henkilö, jolla on jo jonkin verran näyttöjä alalta. Tavoitteena on kaksisuuntainen vuorovaikutustilanne, joka edistää ja nopeuttaa kokemattomamman työntekijän laaja-alaista ja syvällistä oppimista ja lisää hänen pätevyyttään. Kokemattomampi työntekijä oppii alallaan vallitsevia arvoja, asenteita ja toimintaperiaatteita. Hän parantaa siis osaamistaan käytännön työn kautta mentorin avulla ja mentori siirtää omaa osaamistaan ja kokemuksiaan eteenpäin mentoroitavalle. Mentorointi eroaa uraohjauksesta siten, että sen molemmat osapuolet ovat usein työsuhteessa yritykseen. (Huhtala, Mansukoski, Nakari & Porenne 1998, 6- 11.)

Mentorointia voidaan käyttää sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Sen tarkoituksena on nopeuttaa mentoroitavan käsitysten ja asenteiden kehittymistä, tukea yksilön kehitystä, sitouttaa työntekijä yritykseen, viestiä organisaation yrityskulttuurista ja hyödyntää kokeneempien asiantuntijoiden osaamista. Mentoroinnin avulla voidaan muuttaa sekä koulutukseen että toimintakykyyn liittyviä näkemyksiä. Tavoitteena on, että työyhteisössä oleva osaaminen laajenisi ja lisääntyisi. Muita mentoroinnin hyötyjä on mentoroitavan kontaktien lisääntyminen ja urakehityksen nopeutuminen sekä palautteen saaminen omasta toiminnasta. Mentorointi kannattaa organisoida riittävän tarkasti ja asettaa mentorointiohjelmalle tavoitteet, joiden toteutumista seurataan. (Huhtala ym. 1998, 12-29.)

Mentorointiohjelman kesto voi olla muutamasta kuukaudesta jopa useampaan vuoteen ja mentorointitapaamisia kannattaa järjestää kerran kuukaudessa tai 8-10 kertaa vuodessa. Itse ohjelma voi sisältää oppimispäiväkirjan tekemistä tai kirjallisia tehtäviä, tosin jokainen työpari voi määritellä itselleen parhaat työskentelytavat. Uraohjaus on mentorointia lyhyempi prosessi ja sen kesto on tavallisesti noin 1- 5 tapaamiskertaa. (Juusela 2006, 11- 21.)

Mentorointiohjelman päätyttyä on hyvä arvioida sen saavutukset ja hyödyt. Arviointi tapahtuu miettimällä ensin mitkä olivat mentoroinnin tavoitteet ja lopputulema, mitä toimenpiteitä ja oppimista ohjelman aikana vaadittiin ja mitä resursseja käytettiin. Seuraavaksi arvioidaan investoinnit eli käytetty aika ja resurssit, tarvittavat välineet ja osa-

puolten työpanokset. Lopuksi määritellään pitkän- ja lyhyentähtäimet hyödyt kuten saavuttiko mentorointiohjelma tavoitteensa, ratkaistiinko organisaatioon liittyneet ongelmat, paraniko työntekijöiden motivaatio ja sitoutuneisuus, paraniko työn laatu ja organisaatiokulttuuri, veivätkö kaikki mentoroitavat ohjelmansa loppuun saakka, pysyttiinkö aikataulussa ja paraniko johtamisen laatu. (Owen 2011, 91- 95.)

7.3 Uraohjauksen ja mentoroinnin vertailua

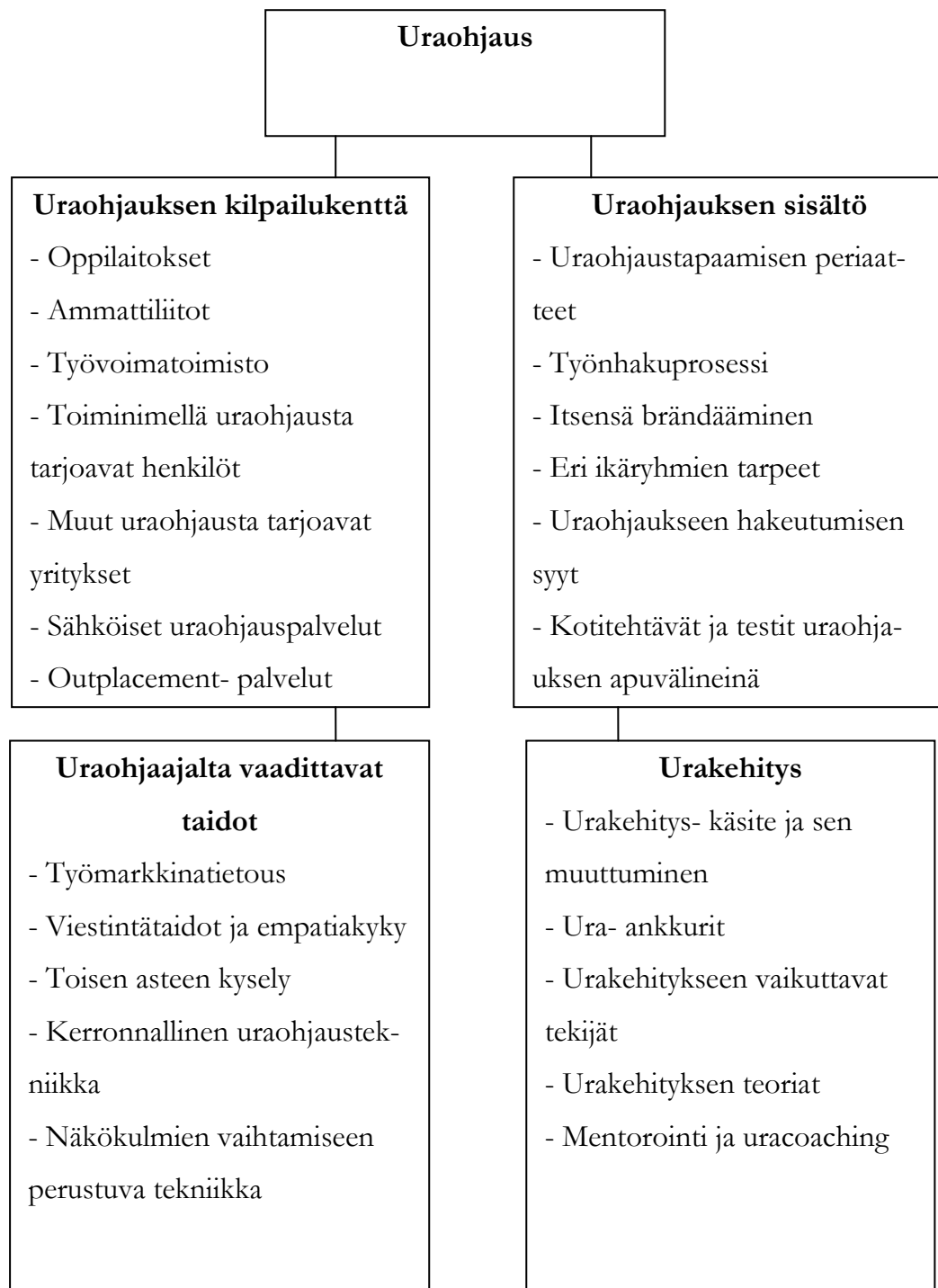
Uraohjaus ja mentorointi ovat erityyppisiä ohjaustapoja. Eroavaisuuksia löytyy osapuolten välisestä suhteesta, tavoitteista ja toimintatavoista. Uraohjaus on prosessina usein mentorointia lyhyempi ja uraohjaaja ja ohjattava eivät ole aina samassa organisaatiossa töissä. Mentori puolestaan opettaa mentoroitavaa tavallisesti käytännön työn kautta tekemällä. (Kuvio 7.)

	Uraohjaus	Mentorointi
Osapuolet	<p>Uraohjaaja= Asiantuntija, jonka tehtävänä ohjata uraohjattavaa valinnoissaan ja antaa tietoa työmarkkinoista ja koulutusvaihtoehtoista</p> <p>Uraohjattava= Henkilö, joka tarvitsee tukea urasuunnittelussa, ammatinvalinnassa tai työnhakemisessa</p> <p>Eivät ole töissä samassa yrityksessä.</p>	<p>Mentori= Kokenut, senioriasemassa oleva työntekijä</p> <p>Mentoroitava= Nuorempi ja kokemattomampi kehittyminen ja oppimishaluinen työntekijä</p> <p>Ovat usein molemmat töissä samassa yrityksessä.</p>
Tavoitteet	<p>Uraohjattavan tavoitteiden selkiytyminen, omien vahvuuksien tunnistaminen, työnhaun tehostaminen ja urasuunnittelun paraneminen</p>	<p>Vahvistaa organisaatiokulttuuria, sitouttaa ja parantaa työtyytyväisyyttä, kouluttaa tärkeitä tietoja ja taitoja, nopeuttaa urakehitystä ja siirtää hiljaista tietoa organisaatiossa</p>
Toimintatapa	<p>Useammin tai kerran tapahtuva keskustelu, jolle on asetettu tavoite</p>	<p>Useita kuukausia tai jopa kaksi vuotta kestävä prosessi, jonka tavoitteet ja toimintatavat on määriteltä</p>

Kuvio 7. Uraohjauksen ja mentoroinnin vertailua (Huhtala ym. 1998, 11- 30)

8 Teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys sisältää teoratiedon keskeiset asiat. Tarkoituksena on määrittää tutkimukseen liittyvät asiasisällöt ja käsitteet helposti luettavaan muotoon. Teoreettinen viitekehys määrittelee, mistä näkökulmasta ja minkä teoratiedon valossa tutkimusongelmaa lähdetään selvittämään. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

9 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen empiirinen osa koostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka toteutetaan Operaria Oy:n kahden osakkaan teema-haastatteluna. Haastattelun avulla on tarkoitus saada selville, mitä näkemyksiä Operarian osakkailla on uraohjauspalvelun toteuttamisesta, sisällöstä, tavoitteista ja kohderyhmästä. Toinen osa empiiristä tutkimusta on kvantitatiivinen eli määrällinen survey tyyppinen kysely, joka tehdään Operarian työhakijakannalle. Kyselyn avulla tutkitaan varsinaista tutkimusongelmaa eli sitä, että mitä toiveita työntekijöillä on uraohjauksen sisältöä ja toteutusta kohtaan eli minkälaista uraohjausta työntekijät tarvitsevat. Alaongelmia ovat eri-ikäisten ja eri työllisyystilanteissa olevien työntekijöiden tarpeet uraohjaukselle, mitä syitä uraohjauksen tarpeelle löytyy, toiveet uraohjaajaa kohtaan sekä uraohjauksen sopiva hinnoittelu. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen yhdistäminen johtuu siitä, että ensin halutaan selvittää Operarian osakkaiden näkemykset uraohjauksesta ja seuraavaksi tutkia kyselyn avulla työntekijöiden todelliset tarpeet ja toiveet uraohjausta kohtaan. Tutkimuksen lähtöajatuksena on, että Operaria voisi mahdollisesti ottaa uraohjauksen käyttöön omassa palveluntarjonnassaan. Tällöin uraohjauspalvelun kohderyhmäksi haluttaisiin rajata työssäkäyvät, jo jonkin verran työkokemusta omaavat yksityishenkilöt.

9.1 Operaria Oy Konkaripalvelut

Operaria Oy Konkaripalvelut on vuonna 1999 perustettu Helsingissä toimiva myynnin, markkinoinnin, taloushallinnon ja vaativan asiakaspalvelun asiantuntijarekrytointeja tekevä yritys. Palvelutarjontaan kuuluu suorarekrytoinnit ja henkilöarviointien tekeminen. Vuonna 2010 nykyisten osakkaiden Markus Fabriciuksen ja Paula Peltolinin tultua mukaan yrityksen toimintaan, palvelutarjonta laajeni myös henkilöstövuokrauksen puolelle. (Operaria Oy 2013.)

Henkilöstövuokraus eroaa suorarekrytoinnista siten, että se sopii paremmin väliaikaiseen työvoiman tarpeeseen kuten projektiluontoiseen työhön. Tällöin Operaria hoitaa vuokrattavan henkilön palkanmaksun sekä muut lakisääteiset työsuhteeseen liittyvät asiat, vaikka hän työskentelee asiakkaan tiloissa. Operaria on henkilöstövuokrannut

esimerkiksi palkanlaskijoita, kirjanpitäjiä ja laskennan- ja taloushallinnon asiantuntijoita. (Operaria Oy 2013.)

Operarian rekrytointipalvelun pääajatus on löytää nopeasti ja tehokkaasti parhaat ehdokkaat asiakkaalle. Siksi rekrytointi keskittyy niille toimialoille, joista Operarian osakkailla on eniten henkilökohtaista kokemusta. (Operaria Oy 2013.)

Henkilöarvioinnin voi halutessaan liittää rekrytointiprosessin tueksi. Henkilöarvioinnin eli työtyytyliianalyysin tekemisen syitä voi olla esimerkiksi vuorovaikutuksen parantaminen työpaikalla, henkilöstön kehittäminen, henkilöstön sitouttaminen ja ylipäätään sen varmistaminen, että valittu henkilö viihtyy työssään. Toisaalta työtyytyliianalyysi auttaa henkilöä itseään parantamaan kommunikointityyliään ja ymmärtämään muiden kommunikointityylejä paremmin. (Operaria Oy 2013.)

9.2 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisella ja kvantitatiivisella tutkimuksella on tiettyjä eroavaisuuksia. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus pyrkii yleistämään ja ennustamaan ja kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tulkitsemaan ja tuomaan toimijoiden näkökulmia esille. Kvantitatiivisen tutkimuksen on usein tulkittu tutkivan käyttäytymistä ja kvalitatiivinen tutkimus merkitystä, mutta tämä käsitys on osittain liian yksinkertaistava. Kvantitatiivisen tutkimustavan mukaan todellisuus on objektiivinen ja tutkijasta riippumaton ja se etenee deduktiivisen päättelyn mukaisesti eli yleisestä yksityiskohtaiseen. Kvantitatiivinen tutkimus etsii syysuhteita ja tavoitteena on tarkat, mitattavissa olevat tulokset. Kvalitatiivinen tutkimus on taas luonteeltaan subjektiivista eli henkilökohtaisiin kokemuksiin liittyvää ja tutkimuksen kohde ja tutkija ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Kvalitatiivinen tutkimus perustuu induktiiviseen päättelyyn eli etenee yksityisestä yleisiin päätelmiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 21- 26.)

Kvantitatiiviselle tutkimukselle on lisäksi tyypillistä johtopäätöksiä tekeminen aiempien tutkimusten ja teorioiden pohjalta, hypoteesien eli olettamusten esittäminen, numeraalinen mittaaminen, koehenkilöiden valinta ja tilastollinen tapa esittää tutkimustuloksia. Kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ihminen on tyypilli-

nen tiedonkeruumenetelmä ja tutkittava kohdejoukko valitaan tarkoituksella. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 140- 164.)

Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus on mahdollista yhdistää, kuten tämän opin-
näytetyön tutkimuksessa toimitaan. Tällöin tutkimusta nimitetään monistrategiseksi
tutkimukseksi. Tavallisin on asetelma joka tässä tutkimuksessa toteutuu, että kvalitatiiv-
vinen tutkimus edeltää kvantitatiivista tutkimusta, jolloin kvalitatiivinen tutkimus on
esitutkimus ja sen pohjalta rakennetaan kvantitatiivinen kyselylomake (Hirsjärvi &
Hurme 2008, 27- 33.)

9.3 Haastattelu

Empiirisen tutkimuksen ensimmäinen osa Operaria Oy:n osakkaiden haastattelu, joka
toteutetaan teemahaastatteluna. Haastateltavien valinta oli luonnollinen, koska Operaria
Oy:ssä työskentelee ainoastaan kaksi henkilöä ja toisaalta kaksi haastateltavaa tuo
enemmän näkökulmia kuin yksi. Haastattelun päämäärä on saada osakkaiden käsitys
uraohjauspalvelun sisällöstä, toteutustavasta ja kohderyhmästä. Haastattelu sopii erilai-
siin tutkimuksiin ja se on yleinen tiedonkeruumenetelmä. Haastattelun etuja on ihmis-
ten subjektiivisten käsitysten ja kokemusten kerääminen ja vastausten selventäminen
sekä tiedon syveneminen. Haastattelun huonoja puolia on puolestaan virhepäätelmien
mahdollisuus ja mahdollinen vastausten analysoinnin vaikeus. Haastattelulle luonteen-
omaista on ennalta suunniteltavuus, haastattelijan tutustuminen teorian tietoon ennen
haastattelua ja mahdollisimman luotettavan tiedon kerääminen. (Hirsjärvi & Hurme
2008, 34- 46.)

Teemahaastattelun katsotaan olevan puolistrukturoitu haastattelu. Puolistrukturoidulla
haastattelulle tarkoitetaan sitä, että haastattelun runko ja kysymykset on ennalta mietit-
ty, mutta vastaustyyli on vapaa. Vastaukset eivät ole siis sidottuja tiettyihin vastausvaihtoi-
toihin, mutta aihepiirit ovat selvillä ennakkoon eli haastattelu ei ole täysin vapaa-
muotoinen. Teemahaastattelussa haastatellaan henkilöitä, joilla on tietoa ja kokemusta
tutkimuksen kohteen olevasta aiheesta. Haastattelu on jaettu muutamaaan ennalta määri-
teltyyn teemaan, joista keskustellaan vapaamuotoisesti. Haastattelu ei ole rajattu tiettyyn
näkökulmaan tai toteutustapaan, vaan keskiössä on keskusteltavat teemat. Tässä tutki-

muksessa teemahaastattelun tutkimusmenetelmäksi johtuu juuri siitä, että se mahdollistaa tutkimuksen kannalta tärkeiden teemojen käsittelyn, mutta muuten haastattelu etenee tilanteen mukaan ja lisäkysymysten esittäminen on mahdollista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47- 48.)

Haastattelua, jossa on kaksi haastateltavaa, voidaan kutsua parihaastatteluksi tai ryhmähaastatteluksi. Ryhmähaastattelu on tehokas keino kerätä tietoa, koska haastateltavia on kerralla useampi. Toisaalta yli kolmen henkilön haastatteleminen kerralla ei ole välttämättä suositeltavaa. (Hirsjärvi ym. 2010, 210- 211.)

9.4 Kysely

Toinen osa empiiristä tutkimusta on survey kysely, joka toteutettiin Webropol- ohjelman avulla Operarian työnhakijakannassa oleville työnhakijoille. Vastausaika kyselylle oli 15- 29.5 eli vastausaikaa oli kaksi viikkoa ja kysely lähetettiin yhteensä 1384: lle henkilölle, joista vastasi 150. Kyselyn vastausprosentiksi jäi siis 10, 8 %. Kysely lähetettiin työnhakijoille sähköpostilla ja mukana oli saatekirje, jossa selitettiin tutkimuksen tarkoitus ja vastausaika ja kerrottiin mahdollisuudesta osallistua viiden elokuvalipun arvontaan. (Liite 2.) Kyseessä on kokonaisotanta, koska kysely lähetettiin kaikille kannassa oleville entisille työnhakijoille. Kokonaisotannan tarkoitus on saada riittävä määrä vastauksia ja siksi kannassa olevia työnhakijoita ei haluttu alkaa karsimaan. Kyselyn avulla halutaan saada tietoa siitä, mitä todellisia tarpeita työnhakijoilla on uraohjauspalveluille. Kyselyn käyttäminen empiirisen tutkimuksen välineenä johtuu siitä, että sen avulla saadaan nopeasti monipuolista tietoa työnhakijoiden tarpeista ja ajatuksista uraohjauspalvelua kohtaan. Lisäksi työnhakijakannan käyttäminen kyselyn kohteena oli siinä mielessä järkevää, että he vastaavat todennäköisesti taustaltaan potentiaalisia asiakkaita.

Kyselytutkimuksen etu on saatavan aineiston laajuus ja tehokkuus. Kyselyn voi lähettää nopeasti suurelle joukolle ja vastauksia on helppo tilastoida ja analysoida. Kyselyn heikkous on se, ettei vastanneiden suhtautumisen vakavuutta tai aiheeseen perehtyneisyyttä voida varmaksi tietää sekä se, että annetut vastausvaihtoehdot ovat saattaneet olla vääränlaisia. Hyvän kyselylomakkeen laatiminen voi olla haastavaa. Riskinä on myös vastausprosentin jääminen pieneksi. (Hirsjärvi ym. 2010, 195.)

Kuten tässäkin tutkimuksessa, kyselylomakkeeseen sisältyy usein taustakysymyksiä kuten ikä, perhesuhteet tai koulutustausta. Nämä ovat monivalintakysymyksiä, joissa tutkija on antanut valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja saa valita itselleen sopivan vaihtoehdon. Avoimet kysymykset puolestaan ovat kysymyksiä, joihin vastaaja saa kirjoittaa vapaasti vastauksensa ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Asteikkoihin perustuvat kysymykset perustuvat väittämiin, joihin tutkittava vastaa Likertin asteikon mukaisesti täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, neutraali kanta, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä ja ei osaa sanoa. (Hirsjärvi ym. 2010, 196- 200.)

Kysymystyyppin käyttäminen riippuu tutkimuksesta. Avointen kysymysten avulla voidaan kerätä monipuolista tietoa tutkittavien näkemyksistä ilman valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja. Monivalintakysymykset taas mahdollistavat vastausten tilastoinnin ja vertailun sekä helpon analysoinnin. Tyypillinen keino, jota tässä kyselyssä käytetään, on monivalintakysymysten ja avointen kysymysten yhdistäminen. Kysymysten tulisi olla sisällöltään riittävän selkeitä ja tarkkoja sekä lyhyitä ja kaksoismerkityksiä välttäviä. Kysymysten määrä ja järjestys sekä sanojen käyttö tulee harkita. Oleellista on, että vastaaja ymmärtää kysymysten sisällön ja vastaa siihen, mitä tutkijan tarkoituksena on selvittää. (Hirsjärvi ym. 2010, 201- 203.)

10 Haastattelun tutkimustulokset

Teemahaastattelu toteutettiin 2.4.2013 Operaria Oy:n toimitiloissa Helsingissä. Haastatteluun osallistui Operarian kaksi osakasta Markus Fabricius ja Paula Peltolin. Haastattelu jaettiin viiteen teemaan, jotka olivat uraohjauspalvelun sisältö, uraohjauspalvelun toteutus, uraohjauksen tavoite ja arviointi, uraohjaajan toiminta ja uraohjauksen kohde-ryhmä. (Liite 1.)

10.1 Uraohjauspalvelun sisältö

Uraohjauspalvelun sisältöä miettiessä on hyvä ottaa huomioon resurssitekijät ja palveluun käytettävissä oleva aika. Uraohjauksen perusajatus on uuden uran ja uuden suunnan miettiminen, ohjattavan sparraaminen ja omien mahdollisuuksien ja vahvuuksien tunnistaminen. Uraohjaus voisi koostua kolmesta vaiheesta, joista ensimmäinen olisi

alkutapaaminen tai alkukeskustelu, jonka aikana käytäisiin läpi CV ja mietittäisiin, miten ohjattava voi tuotteistaa itseään ja markkinoida omaa osaamistaan. Tarkoituksena on luottamuksen syntyminen ja sen varmistaminen, että ohjaajan ja ohjattavan välinen henkilökemia ja sitä kautta yhteistyö toimii. Toisessa vaiheessa ohjattava saisi kotitehtäväksi miettiä omaan osaamistaan ja itsensä tuotteistamista ja lisäksi kotona tehtäväksi tulisi työtyylianalyysi. Työtyylianalyysin avulla voidaan tutkia ohjattavan eri ominaisuuksia kuten analyttisyyttä, sosiaalisuutta, päätöksentekokykyä, muutoshalukkuutta ja pitkäjänteisyyttä. Yksi työtyylianalyysin työkalu on Thomas Personal Profile Analysis, jonka avulla tutkitaan käyttäytymisen erikoispiirteitä. Kolmannessa vaiheessa analyysi purettaisiin yhdessä osiin ja pyritäisiin sen avulla löytämään ohjattavan vahvuudet ja tulevaisuuden suunta. Näiden kolmen vaiheen lisäksi ohjaukseen voisi liittää muitakin ominaisuuksia tarpeen tullen. (Fabricius, M. & Peltolin, P. 2.4.2013.)

10.2 Uraohjauspalvelun toteutus

Uraohjaus tapahtuu Operarian toimistolla. Tapaamiskertoja on noin 2- 3 ja lisäksi kotona tehtävä työtyylianalyysi. Yhden tapaamiskerran pituus on noin 1,5 tuntia, vähän tilanteesta riippuen. Työtyylianalyysin läpikäymisen jälkeen pidetään vielä seurantatapaaminen, jossa läpikäydään ohjauksen onnistuminen ja opitut asiat. Ohjaus hinnoitellaan pakettihintana ja mahdollista on myös miettiä ainoastaan tietyn palvelun tarjoamista, kuten CV:n läpikäymistä. Uraohjaus on prosessina noin 2- 3 kuukauden pituinen. (Fabricius, M. & Peltolin, P. 2.4.2013.)

Uraohjaus toteutetaan kasvokkain tapahtuvana keskusteluna ja henkilökohtaisen kontaktin säilymisen takia puhelinta tai sähköpostia ei todennäköisesti haluta käyttää ohjauksen osana. Ohjaus on myös pääsääntöisesti yksilöohjausta, mutta pienryhmäohjauksen mahdollisuutta ei tarvitse poissulkea. Pienryhmä voisi soveltua workshop tyyliin työskentelyyn, jolloin ryhmässä harjoitellaan esimerkiksi työhaastatteluja käytännössä. Tällöin ryhmä voisi halutessaan tukea toisiaan myös ohjauksen päätyttyä. (Fabricius, M. & Peltolin, P. 2.4.2013.)

10.3 Uraohjauksen tavoite ja arviointi

Uraohjauksen tavoitteenasettelu tulee pääasiassa ohjattavalta itseltään eli mitä hän haluaa ohjauksella saavuttaa. Toki yleistavoite on, että ohjattava saa välineitä työnhakuun, oman nykyisen osaamisen hyödyntäminen paranee ja näkemykset laajentuvat. Tärkeää olisi löytää luontaiset vahvuudet pilkkomalla osaaminen pienempiin osiin, jotta todellinen ydinosaaminen löytyisi helpommin. Muita tavoitteita voisi olla ohjattavan itsevarmuuden paraneminen ja uuden työpaikan löytäminen. Uraohjauksen loppuarvio voidaan kysyä ohjattavalta itsepohdiskelun muodossa eli pyytää ohjattavaa miettimään mitä uutta hän oppi ja mitä ohjauksesta jäi käteen. Toki jonkinlainen arvio skaalalla 1 - 5 miten tietyt tavoitteet täyttyivät, on myös mahdollinen menetelmä määrittellä ohjauksen tulokset. Ohjaukseen on hyvä kuitenkin sisällyttää konkreettisia asioita kuten CV:n läpikäynti ja työtyylianalyysi, jotta ohjauksesta jää ohjattavalle jotain varmaa hyötyä. (Fabricius, M. & Peltolin, P. 2.4.2013.)

10.4 Uraohjaajan toiminta

Uraohjaajalta vaadittavia taitoja ovat esimerkiksi kuuntelutaidot, kyky esittää tiukkojakin kysymyksiä rakentavalla tavalla ja lähestyttävissä oleminen. Omia mielipiteitä ei saa tyrkyttää, vaan parempi on kannustaa ohjattavaa löytämään itse ratkaisu tilanteeseen. Uraohjaajalla tulisi olla myös työmarkkinatietoutta, eri ammattien tuntemusta, liike-elämän ymmärrystä ja riittävästi työkokemusta. Myös uraohjauksessa käytetyt työvälineet kuten työtyylianalyysi tulisi tuntea. Toki työnhakuosaaminen ja työhaastattelusaaminen ovat myös tärkeitä asioita. (Fabricius, M. & Peltolin, P. 2.4.2013.)

10.5 Uraohjauksen kohderyhmä

Uraohjauksen kohderyhmänä ovat työssäkäyvät yksityishenkilöt, joilla on ainakin 5 vuotta työkokemusta. Kohderyhmään kuuluvat toimihenkilötason työntekijät ja kaikki ammattiryhmät tietyin varauksin. Siitä on kuitenkin etua, jos ohjattava on taloushallinnon- myynnin tai muulla sellaisella alalla, joiden toimialojen tuntemusta Operarian osakkailla on erityisen paljon. Muuten varsinaisia ikärajoja ohjaukselle ei haluta asettaa. Syitä hakeutua uraohjaukseen voivat olla alan- tai työpaikan vaihto, näköalojen- tai kehitysmahdollisuuksien puute, lomautus- tai irtisanomistilanteet tai vaikka hoitovapaan

jälkeen uudelleen työelämään kiinni pääseminen. Pääpaino ohjauksessa halutaan kuitenkin pitää uusien myönteisten tuulien ja mahdollisuuksien löytämisessä. (Fabricius, M. & Peltolin, P. 2.4.2013.)

11 Kyselyn tutkimustulokset

Kysely lähetettiin Webropol ohjelman avulla Operarian tietokannassa oleville työnhakijoille, jolloin kyseessä on kokonaistutkimus. Vastausaika kyselylle oli 15- 29.5 ja kysely lähetettiin kaikkiaan 1384: lle henkilölle, joista 150 vastasi kyselyyn. Tällöin kyselyn vastausprosentiksi jäi 10, 8 %. Vastaukset analysoitiin ja taulukoitiin Excel laskentataulukko ohjelmalla. (Liite 3.)

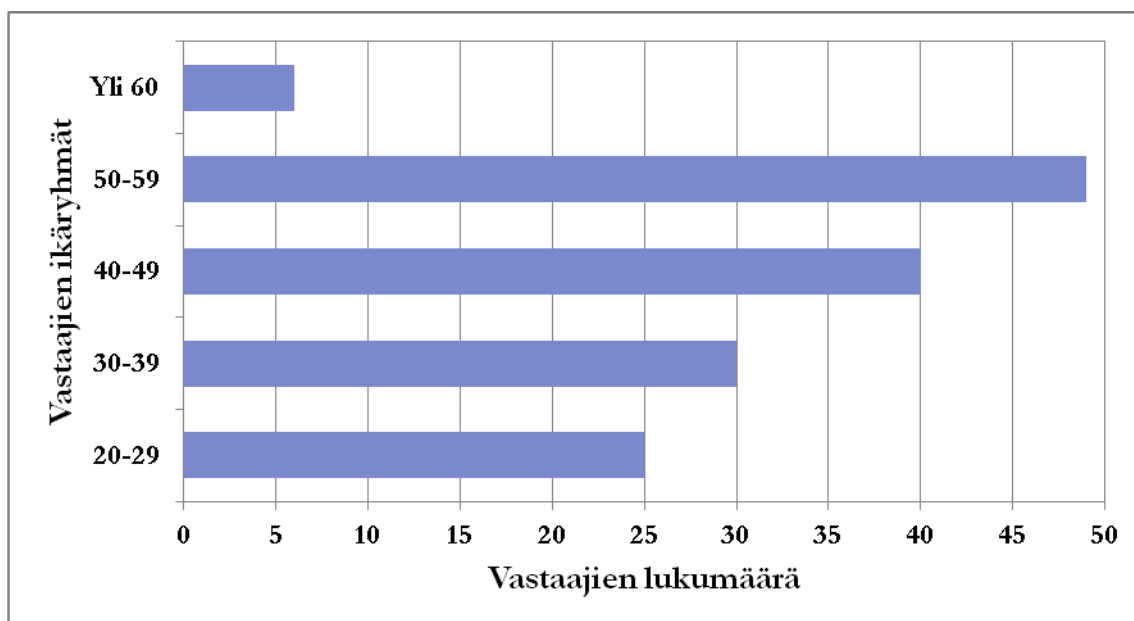
11.1 Taustakysymykset

Kyselyn alussa oli muutama strukturoitu monivalintakysymys, joiden tarkoituksena oli kartoittaa vastaajien taustatietoja eli sukupuolta, ikää, koulutusala ja koulutustasoa. Tällöin vastauksia on helppo vertailla keskenään ja saada tarkkaa tietoa esimerkiksi tietyn ikäryhmän tarpeista ja toivomuksista uraohjaukselle.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien sukupuolta ja vastaajista miehiä oli 41kpl eli 27, 3 % ja naisia 109kpl eli 72,7 %. Vastaajista siis enemmistö eli noin kaksi kolmasosaa oli naisia. Voi olla, että työnhakijoiden keskuudessa naisia on ollut enemmän tai vaihtoehtoisesti naiset ovat halukkaampia vastaamaan tämäntyylyisiin kyselyihin.

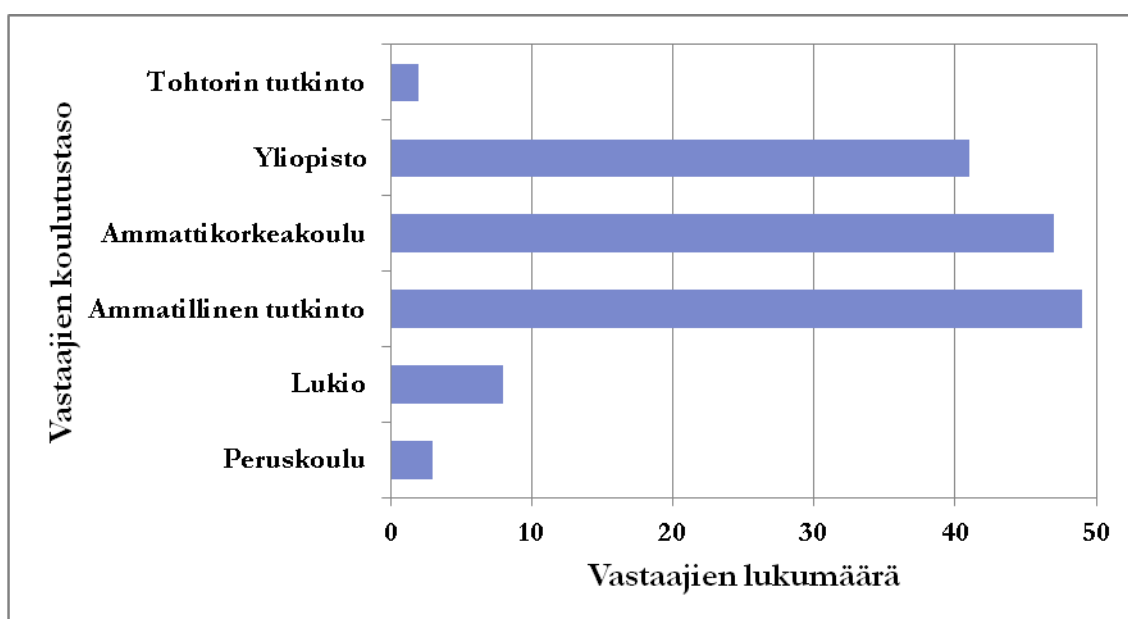
Koulutusaloittain vastaajat olivat jakautuneet siten, että 121kpl eli 81 % olivat koulutautuneet yhteiskuntatieteiden ja liiketalouden alalle, 14kpl eli 9 % tekniikan- ja liikenteen alalle, 6kpl eli 4 % humanistiselle alalle, 4kpl eli 3 % luonnontieteiden alalle, 4kpl eli 3 % matkailu- ja ravitsemisalalle ja 1kpl eli 1 % sosiaali- ja terveysalalle. Kulttuurialalle kouluttautuneita vastaajia ei ollut ainuttakaan. Vastaajat olivat siis vahvasti kaupallisen- ja teknisen koulutuksen saaneita henkilöitä, 90 % vastaajista oli kouluttautunut joko kaupalliselle tai tekniselle alalle. Olikin arvattavaa, että hakijat ovat taustaltaan liiketalouden koulutuksen saaneita, koska Operaria rekrytoi henkilöitä nimenomaan markkinoinnin, myynnin ja taloushallinnon aloille.

Taulukko 2. Vastaajien ikäjakauma (N=150)



Vastaajien ikäjakauma on jakautunut siten, että 20- 29 vuotiaita vastaajia oli 25kpl eli 17 %, 30- 39 vuotiaita vastaajia 30kpl eli 20 %, 40- 49 vuotiaita vastaajia 40kpl eli 27 %, 50- 59 vuotiaita vastaajia 49kpl eli 33 % ja yli 60 vuotiaita vastaajia 6kpl eli 4 %. Vastaajien määrä nousee siis iän myötä siten, että 20- 29 vuotiaita on vastaajista alle viidesosa 30- 39 vuotiaita tasan viidesosa ja suurimmat vastaajien ikäryhmät ovat 40- 49 ja 50- 59, jotka muodostavat yhteensä 60 % vastaajista. (Taulukko 2.)

Taulukko 3. Vastaajien koulutustaso (N=150)

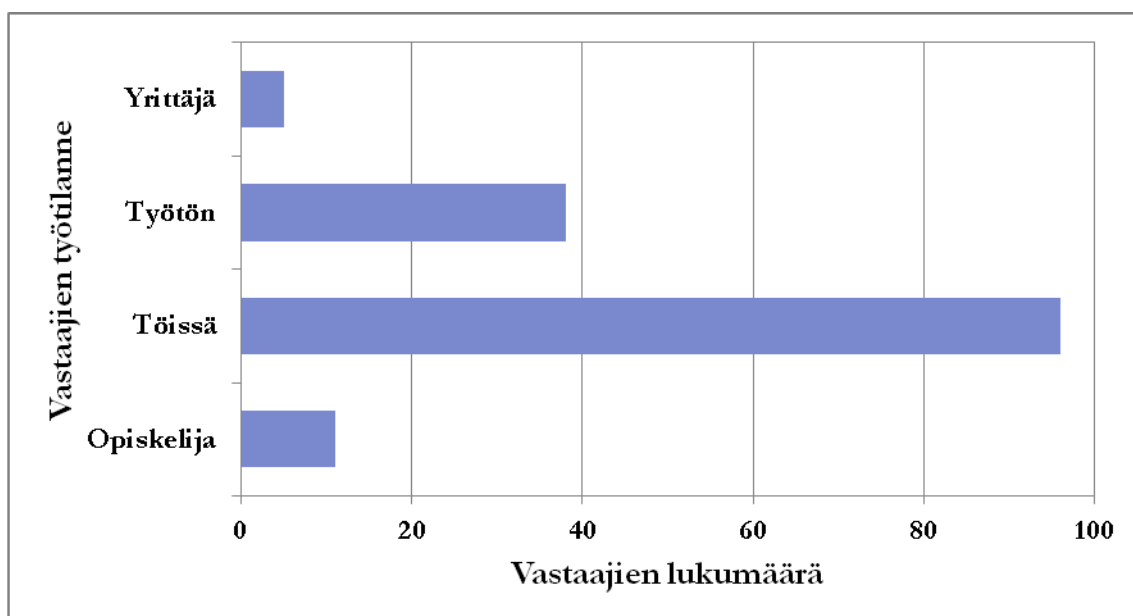


Vastaajien koulutustasoa tutkittaessa vastaajista kolme eli 2 % on käynyt peruskoulun, kahdeksan eli 5 % lukion, 49kpl eli 33 % ammatillisen tutkinnon, 47kpl eli 31 % ammattikorkeakoulun, 41 kpl eli 27 % yliopiston ja 2kpl eli 1 % tohtorin tutkinnon. Valtaosan vastaajista koulutustaso on siis ammatillinen tutkinto, ammattikorkeakoulu tai yliopisto, jotka muodostavat yhteensä 91 % vastaajista. (Taulukko 3.)

11.2 Vastaajien elämäntilanne

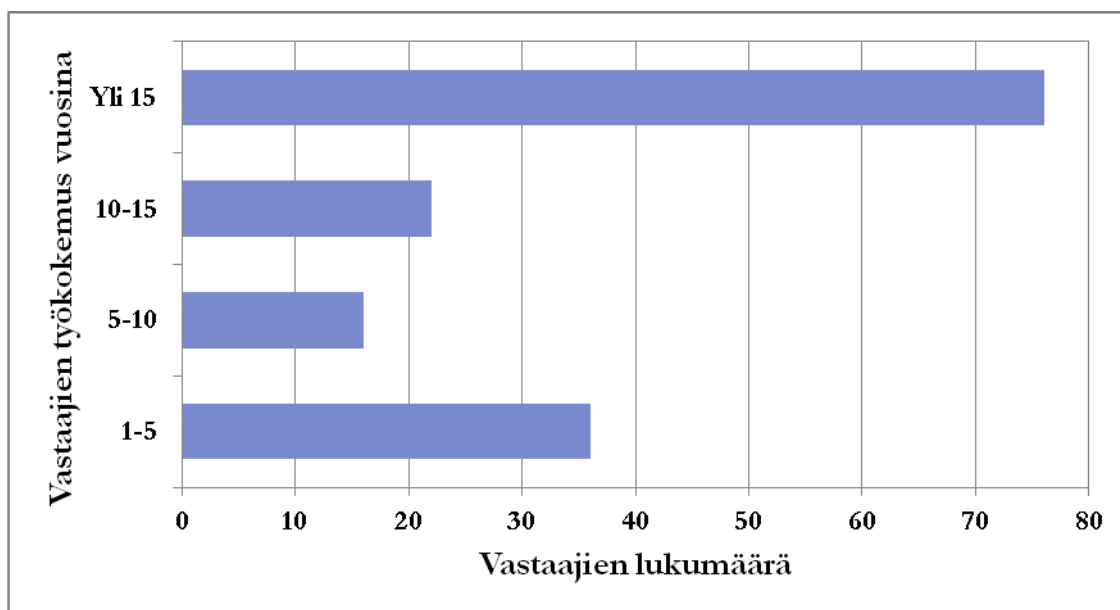
Vastaajien elämäntilanteeseen liittyvillä kysymyksillä oli tarkoitus saada entistä syvällisempää tietoa vastaajien työllisyystilanteesta, työkokemuksen määrästä ja tulevaisuuden suunnitelmista, jotta myöhemmin voidaan tutkia mitä tarpeita eri vastaajaryhmillä on.

Taulukko 4. Vastaajien työtilanne (N=150)



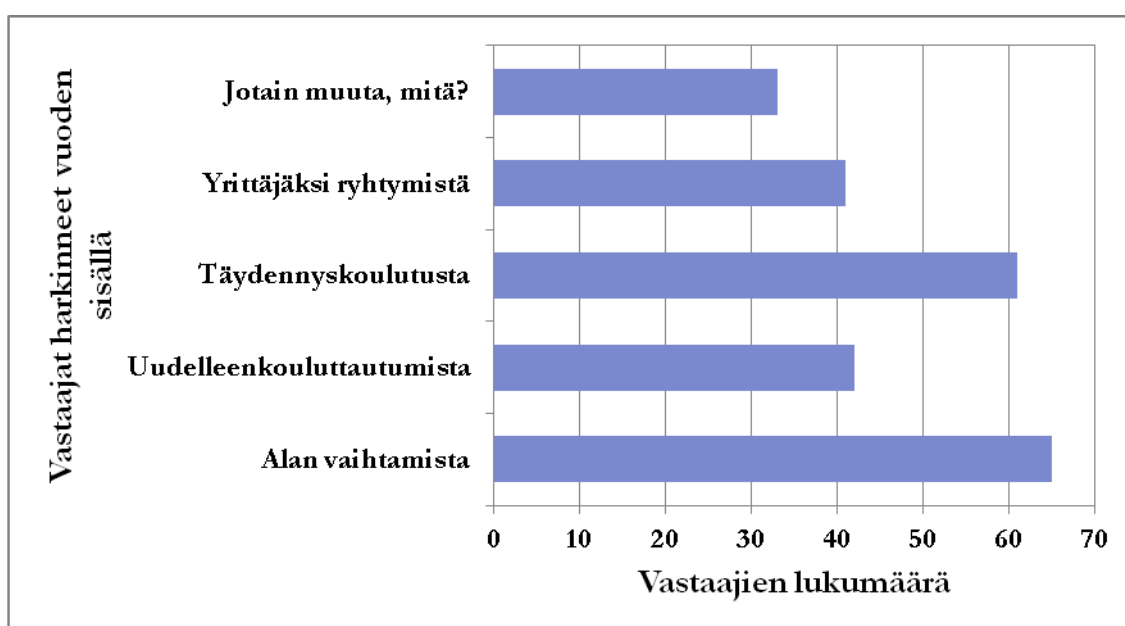
Vastaajien työtilanne jakaantuu siten, että vastaajista 11kpl eli 7 % on opiskelijoita, työssäkäyviä on 96kpl eli 64 %, työttömiä 38kpl eli 25 % ja yrittäjiä 5kpl eli 3 %. Opiskelijat ja yrittäjät ovat siis vähemmistö vastaajien joukosta ja heitä onkin yhteensä vain 10 %. Enemmistö vastaajista on työssäkäyviä henkilöitä, mutta kiinnostavaa on työttömien suuri määrä, joka on peräti neljäsosa vastaajista. Voi olla, että työnhakijoiden joukossa on paljon työttömiä henkilöitä tai työttömät ovat kokeneet kyselyn aiheen itselleen läheisemmäksi ja siksi halunneet vastata. (Taulukko 4.)

Taulukko 5. Vastaajien oman alan työkokemus vuosina (N=150)



Kysymyksessä kysyttiin oman alan työkokemuksen määrää vuosina ja vastaajista 36kpl eli 24 % on 1- 5 vuotta työkokemusta, 16kpl eli 11 % 5- 10 vuotta työkokemusta, 22kpl eli 15 % 10- 15 vuotta työkokemusta ja 76kpl eli 51 % yli 15 vuotta työkokemusta. Vastaajista yli puolella on siis työkokemusta yli 15 vuotta, mikä käy hyvin yksin vastaajien ikäjakautaman kanssa. (Taulukko 5.)

Taulukko 6. Vastaajat harkinneet viimeisen vuoden aikana (N=150)



Kysymyksessä kysyttiin mitä vaihtoehtoista vastaajat ovat harkinneet viimeisen vuoden aikana ja useampaan kuin yhteen vaihtoehtoon sai vastata. Eniten vastauksia eli 65kpl tuli alan vaihtamisen harkitsemiseen, 61 vastasi harkinneensa täydennyskoulutusta, 42 henkilöä uudelleen kouluttautumista ja 41 vastaajaa yrittäjäksi ryhtymistä.

Kysymyksessä oli lisäksi avoin kohta, jossa sai kertoa mitä muita muutoksia on mahdollisesti viimeisen vuoden aikana harkinnut. (Taulukko 6.)

Avoimessa kohdassa yhteensä yhdeksän mainintaa tuli halusta vaihtaa työpaikkaa nykyisen alan sisällä, kahdeksan mainintaa haluttomuudesta tehdä mitään muutoksia tulevaisuudessa, neljä mainintaa työelämään siirtymisestä, kolme mainintaa lisäkoulutuksen hankkimisesta, kaksi mainintaa eläkkeelle siirtymisestä, yksi maininta kielipintojen aloittamisesta, yksi maininta töiden teon lopettamisesta kokonaan ja yksi maininta oman alan työpaikan etsimisestä. (Liite 4.)

11.3 Uraohjauksen sisältö ja toteutus

Uraohjauksen sisältöön ja toteutukseen liittyvät kysymykset ovat oleellisia tutkimuksen kannalta, koska tutkimuksen tarkoituksena on selvittää minkälaisia toiveita ja tarpeita vastaajilla on uraohjaukselta.

Kaikissa seuraavissa taulukoissa keskiarvot on laskettu oheisen Likertin asteikon skalan mukaan, eli mitä lähempänä vastausten keskiarvo on ykköstä, sitä toivotumpi kyseinen asia on vastaajille ja lähempänä mitä lähempänä nelosta sitä vähemmän toivottu vaihtoehto on. En osaa sanoa vastaukset on poistettu tutkimustulosten keskiarvoista eli ne eivät vaikuta tutkimustuloksiin.

- 1 = täysin samaa mieltä
- 2 = jokseenkin samaa mieltä
- 3 = jokseenkin eri mieltä
- 4 = täysin eri mieltä
- 5 = en osaa sanoa

Taulukko 7. Vastaajien toiveet uraohjauksen sisällölle ikäryhmittäin

	Ikäryhmä					
	20- 29 (N=25)	30- 39 (N=30)	40- 49 (N=40)	50- 59 (N=49)	Yli 60 (N=6)	Kes- kiarvo
Oman osaamisen markkinointia	1,60	1,57	1,43	1,77	1,17	1,51
Oman osaamisen ylläpitoon tai parantamiseen liittyviä toimenpiteitä	1,64	1,66	1,68	1,60	1,67	1,65
Omien vahvuuksien ja mielenkiinnonkohteiden kartoittamista	1,64	1,77	1,63	1,78	2,17	1,80
Omien tavoitteiden kirkastamista	1,75	1,90	1,77	1,92	1,83	1,88
Urasuunnittelun tehostamista	1,74	1,77	1,74	1,98	2,17	1,88
Oman alan työtilanteen selvittämistä	1,92	2,03	1,95	2,13	1,67	1,94
Työnhakuvalmennusta	1,88	2,07	1,77	1,86	2,20	1,95
Työmarkkinatietouden parantamista	1,84	1,93	2,11	2,20	1,83	1,98
Uuden ammatin tai opiskelupaikan löytämisessä avustamista	1,68	1,97	1,73	2,21	2,50	2,02
Uuden suunnan miettimistä nykyisellä alalla	1,92	2,00	1,85	1,96	2,40	2,02
Työelämän muutostilanteissa tukemista	2,22	2,07	1,90	2,02	2,00	2,04
CV:n teossa avustamista	1,88	2,10	1,89	2,04	2,60	2,10
Työuran edistämistä sosiaalisen median avulla	2,29	2,29	2,29	2,20	2,20	2,21

Kysymyksessä kysyttiin, mitä vaihtoehtoista vastaajat toivovat uraohjauksen sisältävän. Yleisesti ottaen kaikkien ikäryhmien toivotuin uraohjauksen sisältö on oman osaamisen markkinointi, seuraavaksi toivotuin oman osaamisen ylläpitoon tai parantamiseen liittyvät toimenpiteet ja kolmanneksi suosituin vaihtoehto on omien vahvuuksien ja mielenkiinnonkohteiden kartoittaminen. Vähiten toivottuja uraohjauksen sisältöjä kaikkien vastaajien kesken ovat työuran edistäminen sosiaalisen median avulla ja CV:n teossa avustaminen. On kuitenkin otettava huomioon, että osa taulukon vaihtoehtoista ovat keskiarvoltaan hyvin lähekkäin toisiaan ja erot ovat lähinnä muutaman desimaalin suuruisia. (Taulukko 7.)

Taulukko 8. Vastaajien toiveet uraohjauksen sisällölle työllisyystilanteen mukaan

Työllisyystilanne

	Opiskelija (N=11)	Töissä (N=96)	Työtön (N=38)	Yrittäjä (N=5)	Keskiar- vo
Oman osaamisen markkinointia	1,36	1,58	1,63	1,80	1,59
Oman osaamisen ylläpitoon tai pa- rantamiseen liittyviä toimenpiteitä	1,55	1,69	1,81	2,80	1,96
Omien tavoitteiden kirkastamista	1,82	1,77	1,86	2,40	1,96
Työnhakuvalmennusta	1,64	1,95	1,70	2,80	2,02
Omien vahvuuksien ja mielenkiin- nonkohteiden kartoittamista	2,09	1,61	1,79	2,60	2,02
Urasuunnittelun tehostamista	2,18	1,77	1,81	2,60	2,09
Uuden suunnan miettimistä nykyisel- lä alalla	2,36	1,87	1,92	2,60	2,19
Oman alan työtilanteen selvittämistä	2,09	1,96	2,00	2,80	2,21
Uuden ammatin tai opiskelupaikan löytämisessä avustamista	1,91	1,96	1,84	3,20	2,23
Työuran edistämistä sosiaalisen me- dian avulla	2,20	2,31	2,09	2,40	2,25
Työelämän muutostilanteissa tuke- mista	2,18	1,90	1,97	3,00	2,26
Työmarkkinatietouden parantamista	2,09	2,05	1,91	3,00	2,26
CV:n teossa avustamista	2,18	1,94	2,00	3,00	2,28

Työllisyystilanteen mukaan vastaajien toiveet uraohjaukselle ovat samankaltaisia kuin aiemmassa taulukossa. Yleisesti kaikkien vastaajien kesken toivotuimpia sisältöjä ovat oman osaamisen markkinointi, oman osaamisen ylläpitoon liittyvät toimenpiteet ja omien tavoitteiden kirkastaminen. Työssäkäyvät henkilöt arvostavat eniten oman osaamisen markkinointia ja omien vahvuuksien selvittämistä ja vähiten työuran edistämistä sosiaalisen median avulla ja työmarkkinatietouden parantamista. (Taulukko 8.)

Taulukko 9. Vastaajien toiveet uraohjauksen sisällölle työkokemuksen pituuden mukaan

	Kokemus työvuosina				Keskiarvo
	1-5 (N=36)	5-10 (N=16)	10- 15 (N=22)	Yli 15 (N=76)	
Oman osaamisen markkinointia	1,60	1,38	1,68	1,59	1,56
Omien vahvuuksien ja mielenkiinnonkohteiden kartoittamista	1,72	1,31	2,05	1,72	1,70
Oman osaamisen ylläpitoon tai parantamiseen liittyviä toimenpiteitä	1,53	1,31	2,14	1,83	1,70
Urasuunnittelun tehostamista	1,79	1,31	2,00	1,93	1,76
Omien tavoitteiden kirkastamista	1,68	1,44	2,32	1,87	1,83
Uuden ammatin tai opiskelupaikan löytämisessä avustamista	1,67	1,63	2,18	2,04	1,88
Uuden suunnan miettimistä nykyisellä alalla	1,89	1,50	2,14	2,01	1,88
Työnhakuvalmennusta	1,72	1,94	2,18	1,88	1,93
CV:n teossa avustamista	1,89	1,81	2,18	2,03	1,98
Työmarkkinatietouden parantamista	1,82	1,86	2,14	2,17	2,00
Työelämän muutostilanteissa tukemista	2,00	1,69	2,41	1,97	2,02
Oman alan työtilanteen selvittämistä	1,86	1,75	2,50	1,99	2,02
Työuran edistämistä sosiaalisen median avulla	2,12	2,50	2,29	2,24	2,29

Vastaajien toiveet uraohjauksen sisällölle työkokemuksen pituuden mukaan on taulukoitu siksi, että mikäli uraohjauksessa halutaan keskittyä kokeneisiin henkilöihin, voidaan taulukosta tutkia, mitä he eniten arvostavat. Henkilöt, joilla on työkokemusta yli 10 vuotta pitävät tärkeimpänä oman osaamisen markkinointia ja omien vahvuuksien kartoittamista ja vähiten tärkeänä työuran edistämistä sosiaalisen median avulla ja työmarkkinatietouden parantamista. (Taulukko 9.)

Taulukko 10. Vastaajien toiveet uraohjauksen toteutukselle ikäryhmittäin

	Ikä					Kes- kiarvo
	20- 29 N=25	30- 39 N=30	40- 49 N=40	50- 59 N=49	Yli60 N=6	
Yksilöohjauksena	1,44	1,27	1,33	1,36	1,25	1,33
Henkilökohtaisilla tapaamisilla uraohjaajan kanssa	1,50	1,43	1,46	1,50	1,25	1,43
Työtyylitestin tai vuorovaikutus- testin tekemisellä ja sen läpi- käymisellä	1,96	1,96	1,95	2,04	1,80	1,94
Sähköpostineuvonnalla	2,52	2,14	2,50	2,26	2,40	2,36
Tavoitteiden ja suunnitelmien selkeyttämisellä kirjoitus- ja piir- tämistehtävien avulla	2,50	2,81	2,62	2,70	1,33	2,39
Ryhmäohjauksena	2,54	2,72	2,82	2,65	2,00	2,55
Puhelinneuvonnalla	2,67	2,13	2,63	2,57	2,80	2,56

Vastaajien toiveet uraohjauksen toteutukselle ikäryhmittäin taulukon perusteella voidaan todeta, että yleisellä tasolla eniten pidettyjä tapoja toteuttaa uraohjaus on yksilöohjaus ja henkilökohtaiset tapaamiset uraohjaajan kanssa. Huomattavasti vähemmän kannatusta saa uraohjauksen järjestäminen ryhmäohjauksena, puhelinneuvontana sekä kirjoitus- ja piirtämistehtävien käyttäminen. Jos katsotaan yli 40-vuotiaiden vastauksia, niin suunta on samantyylinen eli yksilöohjaus ja henkilökohtaiset tapaamiset kiinnostavat eniten ja puhelinneuvonta sekä ryhmäohjaus huomattavasti vähemmän. Työtyylitestin tekeminen osana ohjausta koetaan melko hyvänä vaihtoehtona. (Taulukko 10.)

Taulukko 11. Vastaajien toiveet uraohjauksen toteutukselle työllisyystilanteen mukaan

Työtilanne					
	Opiskelija N=11	Töissä N=96	Työtön N=38	Yrittäjä N=5	Keskiarvo
Yksilöohjauksena	1,36	1,33	1,36	1,50	1,39
Henkilökohtaisilla tapaamisilla uraohjaajan kanssa	1,82	1,41	1,36	2,75	1,84
Työtyylitestin tai vuorovaikutustestin tekemisellä ja sen läpikäymisellä	1,90	1,90	2,12	2,75	2,17
Sähköpostineuvonnalla	2,20	2,39	2,22	2,80	2,40
Ryhmäohjauksena	2,64	2,80	2,41	2,25	2,52
Puhelinneuvonnalla	2,44	2,45	2,70	2,60	2,55
Tavoitteiden ja suunnitelmien selkeyttämällä kirjoitus- ja piirtämistehtävien avulla	2,73	2,55	2,80	2,75	2,71

Mikäli tarkastellaan uraohjauksen toteutustoiveita työllisyystilanteen mukaan niin edelleen yksilöohjaus ja henkilökohtaiset tapaamiset uraohjaajan kanssa koetaan parhaimpana vaihtoehtona sekä työssäkävien että työttömien vastaajien kohdalla. Suhtautuminen ryhmäohjaukseen ja tavoitteiden selkeyttämiseen kirjoitus- ja piirtämistehtävien avulla on huomattavasti kriittisempää. Kaikista kriittisin yksittäinen vastaajaryhmä on yrittäjät, joiden vastausten keskiarvo on kaikista korkein. (Taulukko 11.)

Taulukko 12. Vastaajien toiveet uraohjauksen toteutukselle työkokemuksen pituuden mukaan

Työkokemus vuosina					
	1-5 N=36	5-10 N=16	10- 15 N=22	Yli 15 N=76	Keskiar- vo
Yksilöohjauksena	1,42	1,20	1,50	1,29	1,35
Henkilökohtaisilla tapaamisilla uraohjaajan kanssa	1,54	1,25	1,68	1,42	1,47
Työtyylitestin tai vuorovaikutustestin tekemisellä ja sen läpikäymisellä	2,03	1,60	2,25	1,96	1,96
Sähköpostineuvonnalla	2,32	2,00	2,50	2,39	2,30
Puhelinneuvonnalla	2,62	2,06	2,59	2,55	2,45
Tavoitteiden ja suunnitelmien selkeyttämisellä kirjoitus- ja piirtämistehtävien avulla	2,62	2,46	2,70	2,66	2,61
Ryhmäohjauksena	2,51	2,67	2,76	2,72	2,67

Toiveet uraohjauksen toteutukselle ovat samansuuntaisia myös työkokemuksen pituuden perusteella mitattuna. Yli 10 vuotta työkokemusta omaavien vastaukset ovat hie-
man muita kriittisempiä, mutta heidänkin keskuudessaan yksilöohjaus ja henkilökohtai-
set tapaamiset uraohjaajan kanssa saavat eniten kannatusta. Työtyylitestin tekeminen
osana uraohjausta koetaan melko hyvänä vaihtoehtona. (Taulukko 12.)

11.4 Uraohjauksen tarpeiden syyt

Yksi kyselyn kysymyksestä koski sitä, kuinka moni vastaaja kokee tarvetta uraohjauksel-
le tällä hetkellä tai tulevaisuudessa. Vastaajista 32 % koki tarvetta uraohjaukselle olevan,
31 % vastasi että tarvetta ei ole ja 37 % vastaajista ei osannut sanoa, tarvitsevatko he
uraohjausta. Huomattavaa on suuri joukko vastaajia, jotka eivät osaa sanoa voisiko heil-
lä olla uraohjaukselle tarvetta, mikä voi liittyä tiedon vähyyteen uraohjauksesta ja sen
tarkoituksesta.

Taulukko 13. Vastaajien tarve uraohjaukselle ikäryhmittäin

	20- 29 (N=25)	30- 39 (N=30)	40- 49 (N=40)	50- 59 (N=49)	Yli 60 (N=6)
Kyllä	28 %	30 %	38 %	35 %	0 %
Ei	16 %	23 %	33 %	39 %	67 %
En osaa sanoa	56 %	47 %	30 %	27 %	33 %

Vastaajien tarve uraohjaukselle jakaantuu vastauksissa siten, että yli 60 vuotiaista vastaajista kukaan ei koe tarvitsevänsä uraohjausta kun taas eniten sitä kokevat tarvitsevänsä 40- 49 vuotiaat sekä 50- 59 vuotiaat. Melko suuri osa kaikista ikäryhmistä ei osaa sanoa tarvettaan uraohjaukselle ja ainoastaan 16 % 20- 29 vuotiaista on suoraan kieltänyt uraohjauksen tarpeensa. (Taulukko 13.)

Kyselylomakkeessa oli myös avoin kysymys liittyen siihen, mitä syitä vastaajilla on uraohjauksen tarpeelle. Kysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastauksia tuli yhteensä 73kpl. Vastaukset voidaan luokitella muutaman usein toistuneen teeman mukaisesti. (Liite 4.)

Taulukko 14. Vastaajien yleisimmät syyt uraohjauksen tarpeelle ikäryhmittäin

	20- 29	30- 39	40- 49	50- 59	Yli 60	Yhteensä
Työnhaku/uuden työn löytäminen	6	5	7	5	0	23
Vaihtoehtojen kartoittaminen	4	1	5	2	0	12
Uran kehittäminen	1	2	4	2	1	10
Ikään liittyvät työnsaantiongelmat	0	0	2	7	0	9
Alan vaihto	0	3	0	1	0	4
Yrittäjyyden tukeminen	0	1	0	0	0	1

Eniten mainintoja uraohjauksen tarpeelle aiheutti tilanteet, joissa vastaajaan tulisi syystä tai toisesta löytää uusi työpaikka ja apu työnhaussa olisi tarpeen. Tukea työnhaussa tarvitsevat melko tasaisesti kaikenikäiset vastaajat, lukuun ottamatta yli 60- vuotiaita vastaajia. (Taulukko 14.)

”Olen loppusuoralla opintojeni kanssa ja siirtymässä täysipäiväisesti työelämään. Mielelläni ottaisin vastaan ohjausta työnhakemiseen sekä sopivan työn löytymiseen”

”Liian pitkään ollut yhden työnantajan palveluksessa, työnhakukokemusta viimeksi yli kymmenen vuoden takaa.”

"En saa töitä enkä ole varma mitä töitä kannattaisi hakea"

Toinen yleinen syy uraohjauksen tarpeelle on erityyppiset tilanteet, joissa vastaaja haluaa selvittää mitä uusia ura- tai koulutusmahdollisuuksia voisi löytyä tai ovat epävarmoja omasta tilanteestaan ja uransa suunnasta. (Taulukko 14.)

”Luulo ei ole tiedon väärtti. Voihan olla, että oma käsitys osaamis- ja kompetenssirintamalla ei sittenkään pidä paikkaansa. Toisaalta uusien - ai-dosti uusien - mahdollisuuksien löytäminen voisi lisätä työllistymismahdollisuuksia.”

”Olen vasta vuoden ollut työelämässä ja en ole varma mistään. Onko ala oikea, onko työpaikka oikea juuri minulle, miten päästä esim. ulkomaille töihin, jne jne”

"Miten edetä urallaan, jos haluaa vaativia tehtäviä ja paremman palkkauksen, mitä vaihtoehtoja minulla juuri on, jatkokoulutusmahdollisuudet."

"Uran tavoitteiden ja toimenpiteiden kirkastaminen... vision luominen ja sitä kohden eteneminen."

Useita mainintoja aiheutti myös ikääntyvien henkilöiden vaikeus saada uutta työtä tai vaihtaa alaa, erityisesti ikäryhmässä 50- 59. (Taulukko 14.)

”Voiko vielä 57v. työllistyä vai pitääkö tilanne vain hyväksyä ja oppia elämään ilman työtä pienemmällä toimeentulolla.”

”Olen kiinnostunut ensisijaisesti alan vaihdosta tai ehkä uuden työpaikan löytämisestä. Omalle alalleni olen jo liian vanha, sillä yli 40-vuotiaiden on vaikea löytää Suomesta töitä.”

”Varmaan on tarvetta, kun on uusi koulutus, eikä ole työkokemusta uudelta alalta, mutta ei vain kutsuta edes haastatteluun. Todistus on kuitenkin kiitettävä joka aineessa ja uusi tutkinto suoritettuna. Monessa paikassa väitetään, ettei ikä vaikuta, mutta iästä voisin myös luovuttaa pois vaikka 20 vuotta. Onnistuisikohan se uraohjauksessa?”

Taulukko 15. Vastaajien tarve uraohjaukselle työllisyystilanteen mukaan

	Opiskelija (N=11)	Töissä (N=96)	Työtön (N=38)	Yrittäjä (N=5)
Kyllä	45 %	27 %	45 %	0 %
Ei	18 %	33 %	21 %	100 %
En osaa sanoa	36 %	40 %	34 %	0 %

Mikäli tarkastellaan vastaajien tarvetta uraohjaukselle työllisyystilanteen mukaan, niin selkeästi yrittäjät eivät koe tarvetta kyseiselle palvelulle. Opiskelijat ja työttömät suhtautuvat uraohjaukseen melko positiivisesti, mutta toisaalta noin 35 % kummastakin ryhmästä ei osaa sanoa onko heillä tarvetta uraohjaukselle. Sekä opiskelijoista että työttömistä lähes puolet eli 45 % kokee tarvitsevansa uraohjausta. Työssäkäyvistä melko suuri osa eli kolmannes vastaajista ei koe tarvitsevansa uraohjausta kun taas melko moni vastaaja eli 40 % ei osaa sanoa löytyykö uraohjaukselle tarvetta. (Taulukko 15.)

11.5 Uraohjaajaa kohtaan liittyvät toiveet

Toinen avoimista kysymyksistä koski vastaajien toiveita uraohjaajaa kohtaan. Kysymys oli vapaaehtoinen ja siihen tuli yhteensä 75 avointa vastausta. Vastaukset on ryhmitelty teemoittain. (Liite 4.)

Taulukko 16. Vastaajien toiveet uraohjaajaa kohtaan ikäryhmittäin

	20- 29	30- 39	40- 49	50- 59	Yli 60	Yhteensä
Kokenut, ammattitaitoinen, seniori	0	2	5	9	0	16
Henkilökohtainen paneutuminen/yksilöllisyys	2	2	6	4	0	14
Työhaussa avustaminen	2	2	2	3	1	10
Uusien mahdollisuuksien ja uratavoitteiden tunnistaminen	3	2	2	3	0	10
Käytännönläheisyys	0	3	0	2	0	5
Työelämäntuntemus, toimialatuntemus	2	0	2	0	1	5
Kontaktit työelämään	0	1	1	0	0	2

Moni vastaaja toivoi uraohjaajan olevan kokenut ammattilainen, jolle on kertynyt elämäkokemusta ja näkemystä asioihin. Erityisen tärkeää tämä toive oli ikäryhmissä 40-49 ja 50- 59. (Taulukko 16.)

”Kokenut ammattilainen, jolla käytännön kokemusta ei vaan kirjaviisautta”

”Asiantuntija ja kokenutta, ei mitään harjoittelijaa.”

”Henkilöllä pitäisi olla työ- ja erityisesti elämän kokemusta, persoonana empaattinen ja kuunteleva sekä kokonaisuuksia hahmottava”

”Tietysti rautainen ammattilainen, mutta myös humaani ja ihmisläheinen tarkka havainnoitsija”

Toinen yleinen toive uraohjaajaa kohtaan oli henkilökohtainen ote uraohjaukseen ja yksilöllinen opastus sekä paneutuminen ohjattavan tilanteeseen. Tämä oli tärkeää kaikille ikäryhmille, mutta erityisesti 40- 49 vuotiaille. (Taulukko 16.)

”Henkilökohtaista otetta ja yksilöllistä luottamuksellista palvelua”

”Yksilöllistä apua, juuri minun tilanteeni parantamista”

”Turha itsestään selvien asioiden jauhaminen pois, kyllä aikuiset ihmiset osaavat käyttäytyä ja pukeutua työhaastatteluihin. Tällainen kokemus minulla on yhden uravalmennuksen perusteella, jossa ohjaaja kertoi kolme päivää aikuisille oman alansa ammattilaisille, että työhaastattelussa pitää muistaa kätellä haastattelijaa eikä saa pukeutua verkkareihin tai kiroilla. Keskittymistä enemmän omien henkilökohtaisten vahvuuksien tunnistamiseen ja siihen, että hakija osaa niistä kertoa ja kirjoittaa.”

”Ohjaajalla olisi aikaa, halua ja kykyä keskittyä nimenomaan minun tarvittamaani apuun ollessaan kanssani.”

Useita mainintoja vastaajilta tuli myös uraohjaajan osaamisesta työhaussa avustamiseen. Tämä koettiin tärkeäksi kaikissa ikäryhmissä. (Taulukko 16.)

”Auttaa kohdentamaan työnhakemukset oikeaan paikkaan ja auttaa oikean tavan markkinoida itseään.”

”Hakemuksen ja CV:een päivittäminen, ulkoasu ja sisällön vahvuus. Mitä asioita tuodaan esille? Omien vahvuuksien ja heikkouksien selvittäminen. Tietoa nykyisistä toimintatavoista esim. kuinka edetä ja hakea uutta työpaikkaa, mitä medioita kannattaa käyttää, keneen olla yhteydessä jne.”

”Näkemystä, kokemusta, vaihtoehtojen tarjoamista, työnhaun tehostamisesta, Internet ja sosiaalisen median hyväksikäyttöä, verkostoitumista jne.”

Uusien mahdollisuuksien ja uratavoitteiden tunnistaminen koettiin niin ikään tärkeäksi kaikissa ikäryhmissä. (Taulukko 16.)

”Uratavoitteiden selkiyttäminen suhteessa realistisiin mahdollisuuksiin oman osaamisen toimialoilla ja osaamisen kompaktia paketoimista ja kohdentamista maaliin, sekä uutta näkemystä mahdollisiin uraa tukeviin lyhytkestoisiin kouluttautumisvaihtoehtoihin.”

”Vaihtoehtojen löytämistä, kartoittamista, omien tavoitteiden ja voimavarojen, vuorovaikutustapojen sekä kykyjen kirkastamista, tukea työnhakuprosessissa”

”Rehelistä otetta, aitoa kiinnostusta tilanteestastani. Monipuolista kykyä nähdä eri mahdollisuuksia. Positiivinen ja innostava ohjaaja ja ohjaus. Uskallusta ehdottaa uusia, tuntemattomia aluevaltauksen mahdollisuuksia työelämässä”

Käytännönläheinen suhtautuminen uraohjaukseen sekä työmarkkinatietous ja alakohdainen osaaminen koettiin myös tärkeiksi uraohjaajan ominaisuuksiksi. (Taulukko 16.)

”Käytännön läheinen. Ei pelkästään oppikirjoihin perustuvaa ohjausta.”

”Rehellisen palautteen saaminen, uraohjaajan korkea ammattitaito ja alan sekä hyvä paikallistuntemus alueen työmarkkinoista.”

11.6 Uraohjauksen sopiva hinnoittelu

Uraohjaukselle sopivaa hinnoittelua kysyttiin erikseen yksilöohjaukselle ja ryhmäohjaukselle, koska mikäli uraohjauksesta luodaan maksullinen palvelu, on sopivan hintatason selvittäminen tärkeää.

Taulukko 17. Vastaajien mielestä sopiva yksilöohjauksen- ja ryhmäohjauksen hinta ikäryhmittäin

Ikä	Yksilöohjaus/keskiarvo	Ryhmäohjaus/keskiarvo
20- 29(N=25)	132,40 €	69,20 €
30- 39(N=30)	128,00 €	51,67 €
40- 49(N=40)	194,88 €	79,88 €
50- 59(N=49)	222,06 €	99,00 €
Yli 60(N=11)	213,33 €	100,00 €
Kaikki yhteensä	180,71 €	79,51 €

Vastaajien mielestä sopiva hinta yksilöohjaukselle vaihtelee jonkin verran iän mukaan. 20- 39 vuotiaat vastaajat ovat valmiita maksamaan yksilöllisestä uraohjauksesta 128- 132€, maksuhalukkuuden noustessa iän myötä. 50- 59 vuotiaat vastaajat sekä yli 60 vuotiaat vastaajat näkevät sopivan hintatason olevan yli 200€. Kaikkien vastaajien keskiarvo yksilöohjauksen sopivalle hintatasolle on 180,71€ ja mediaani 100€. (Taulukko 17.)

Ryhmäohjauksesta ei olla halukkaita maksamaan yhtä paljon kuin yksilöohjauksesta, vaan sopivan hintatason koetaan olevan 50- 100€ tuntumassa. Tässäkin tapauksessa iäkkäämmät vastaajat eli 50- 59 vuotiaat ja yli 60 vuotiaat vastaajat ovat halukkaita maksamaan ohjauksesta nuorempia enemmän eli noin 100€. 30- 39 vuotiaat vastaajat pitävät sopivana hintana ainoastaan 51, 67€, joka on kaikkien ikäluokkien pienin summa. Keskimäärin kaikki vastaajat kokevat sopivaksi hinnaksi ryhmäohjaukselle 79,51€, mediaanihinnan ollessa 50€. (Taulukko 17.)

Taulukko 18. Vastaajien mielestä sopiva yksilö- ja ryhmäohjauksen hinta työllisyystilanteen mukaan

Työtilanne	Yksilöohjaus/keskiarvo	Ryhmäohjaus/keskiarvo
Opiskelija(N=11)	46,36 €	18,64 €
Työtön(N=96)	197,76 €	81,71 €
Töissä(N=38)	183,23 €	82,97 €
Yrittäjä(N=5)	298,20 €	130,20 €
Kaikki yhteensä	180,71 €	79,51 €

Työllisyystilanteen mukaan opiskelijoiden mielestä sopiva hinta yksilöohjaukselle on kaikista pienin eli keskimäärin 46,36€. Työttömät ja työssäkäyvät ovat halukkaita maksamaan yksilöohjauksesta lähemmäs 200€, yrittäjien kokiessa sopivaksi hinnaksi noin 300€. Ryhmäohjauksen sopiva hintataso koetaan jälleen yksilöohjausta noin puolet pienemmäksi kaikissa työtilanne ryhmissä. (Taulukko 18.)

11.7 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen lopuksi on tapana arvioida sen validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä eli onko tutkimus mitannut juuri sitä mitä on ollut tarkoituskin mitata. Esimerkiksi epäselvästi tehnyt kyselylomakkeen kysymykset ja siitä johtuvat väärinymmärrykset ja tulkinnat vastaajissa, vähentävät tutkimuksen pätevyyttä. Myös tutkijan arviot ja virhepäätelmät, huono perehtyminen teorian tietoon tai epäselvyys käsitteissä vähentää tutkimuksen validiteettia. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimusstrategia valittu oikein, johtuvatko tulokset siitä mistä niiden oletetaan johtuvan ja miten ajan tuomat muutokset, mittaustapahtuma, mittari ja kato vaikuttavat tuloksiin. Ulkoinen validiteetti merkitsee puolestaan tuloksen yleistettävyyttä eli sitä, missä erilaisissa tilanteissa tutkimustulokset voidaan yleistää. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta ja luotettavuutta eli voiko tutkimuksen toistaa uudelleen samoin tuloksin. Mikäli sattumanvaraisia tuloksia on paljon, tutkimuksen pysyvyys huononee. Reliabiliteetti siis kertoo siitä, kuinka tarkkoja tuloksia tutkimus tuottaa, paljonko mittausvirheitä tutkimuksen aikana on sattunut ja miten samankaltaisia mittaustulokset ovat keskenään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 231- 233.)

Tässä tutkimuksessa validiteetti on siinä mielessä hyvä, että tutkimuksen kohderyhmä ja strategia on mielestäni oikein valittu. Tutkimuksen tarkoitus oli tutkia uraohjausta siltä kannalta, että siitä voisi luoda myöhemmin mahdollisesti maksullisen palvelun tietylle yritykselle. Tällöin haastattelun päämäärä ei ole tehdä yksityisistä päätelmistä yleisiä, vaan saada tietoa haastateltavien näkemyksistä koskien uraohjauksen mahdollista toteutusta yrityksessä, jossa he itse työskentelevät. Teemahaastattelua tukee tehty kysely, jossa entisten työnhakijoiden käyttäminen kyselyn kohderyhmänä on siinä mielessä perusteltua, että heidän koulutus- ja työkokemustaustansa vastaa todennäköisesti sitä kohderyhmää, jolle uraohjauspalvelu on tarkoitus suunnata. Vastaajat olivat pääasiassa kaupallisen alan taustan omaavia henkilöitä mikä on tutkimuksen kannalta järkevämpää kuin kyselyn kohdentaminen esimerkiksi kulttuurialan työntekijöille. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, minkälaisia tarpeita ja toivomuksia eri ihmisryhmillä on uraohjaukselta kohtaan ja juuri tähän kysymykseen kyselyn avulla saatiin vastaus.

Vastaajien määrä eli 150 on riittävän suuri tekemään melko yleistettäviä päätelmiä. Yleensä sataa vastaajaa pidetään sellaisena rajana, että yleistyksiä voi alkaa tekemään. Toki on huomattava, että kaikki vastaajat eivät ole todennäköisesti tunteneet uraohjauksen käsitettä etukäteen ja tämä on saattanut vaikuttaa vastauksiin. Toisaalta tarkoituksena ei ollutkaan tutkia uraohjauksen ammattilaisten mielipiteitä, vaan potentiaalisten asiakkaiden näkemyksiä asiasta. Validiteettia nostaa myös huolellisesti tehty kyselylomake ja hyvin muotoillut kysymykset. Kyselylomake oli mielestäni suhteellisen selkeä ja etenkin taustakysymyksissä ei varmaankaan sattunut väärinymmärryksiä ja tulkintoja.

On kuitenkin otettava huomioon validiteettia mietittäessä, että tietyt kyselylomakkeen kysymykset ovat saattaneet olla monitulkintaisia. Tällaisia kysymyksiä ovat esimerkiksi uraohjauksen toteutukseen ja sisältöön liittyvät kysymykset. Ei ole mitenkään yksiselitteistä mitä tarkoitetaan ryhmäohjauksella, puhelin- tai sähköpostineuvonnalla, työuran edistämistä sosiaalisen median avulla tai kirjoitus- ja piirtämistehtävien käyttämisellä osana uraohjausta. Kyselylomakkeessa olisi mahdollisesti voitu selvittää sanallisesti piirtämis- ja kirjoitustehtävien merkitys, koska moni vastaaja ei ole välttämättä ymmärtänyt mitä sillä oikeastaan tarkoitetaan. Samoin sosiaalinen media ei todennäköisesti ole käsitteenä kaikille yhtä tuttu. Vastaajien asennetta, lähtötietoja ja aiheen tuntemusta ei voida tietää ja niillä on merkitystä annettujen vastausten ja tutkimustulosten kannalta.

Muita monitulkintaisia kysymyksiä olivat avoimet kysymykset, joiden vastausten luokittelu taulukoihin oli melko yleistävää ja tulkinnanvarausta, vaikka vastausten informaatiorvo sinällään oli suuri. Ehdottomasti hankalin kysymys muotoilla kyselylomaketta tehdessä oli uraohjauksen sopivaan hinnoitteluun liittyvä kysymys ja on hankala sanoa, kuinka vaikea vastaajien oli määritellä mahdollisesti melko tuntemattoman palvelun hintataso. Toisaalta tulosten yleistettävyys vähenee siirryttäessä pienempiin vastaajajoukkoihin. Yli 60 vuotiaita vastaajia oli ainoastaan 6kpl ja yrittäjiä 5kpl, joten heidän vastauksistaan ei voida tehdä yleistettävissä olevia päätelmiä.

Tulosten yleistettävyyden eli ulkoisen validiteetin kanssa täytyy olla vähän varovainen. Vastaajat edustavat kuitenkin melko vahvasti esimerkiksi tietyn koulutusalan ihmisiä ja en lähtisi välttämättä yleistämään tutkimustuloksia kaikkia koulutusaloja koskevaksi. Samoin tuloksiin liittyy tämänhetkinen työmarkkinatilanne, joka näkyi suuressa joukossa työttömiä vastaajia. Tämäkin asia voi vaihdella riippuen ajasta ja ammattiryhmistä.

Mielestäni kyselyn avulla saatiin kuitenkin paljon hyvää ja tutkimuksen kannalta oleellista tietoa selville.

Tutkimuksen reliabiliteettiin eli toistettavuuteen ja luotettavuuteen voisi vaikuttaa vallitseva yhteiskunnallinen työmarkkinatilanne ja esimerkiksi työttömien määrä. Voisin kuvitella, että vastaavan tutkimuksen tulokset samalla vastaajajoukolla voisivat vaihdella hieman ajasta riippuen. Uskon kuitenkin, että monet tutkimuksen tutkimustuloksista ovat melko pysyviä ja perustavanlaatuisia, kuten syyt hakeutua uraohjaukseen, toiveet uraohjaajaa kohtaan tai toiveet uraohjauksen sisältöä kohtaan.

12 Johtopäätökset

Johtopäätökset luvun tarkoituksena on läpikäydä haastattelun ja kyselyn tutkimustulokset omiin näkemyksiin ja aiempaan teoretietoon pohjaten. Tässä luvussa esitän siis omat mielipiteeni uraohjauspalvelun toteuttamisesta teemoittain. Pohdinnan näkökulmana on alkuperäinen oletus uraohjauksen kohdistamisesta työssäkäyville, hieman kokeneemmille työntekijöille. Kyselyn johtopäätöksissä on hyvä ottaa huomioon, että kaksi kolmasosaa vastaajista on naisia, valtaosa vastaajista on kouluttautunut yhteiskuntatieteiden- tai liiketalouden aloille, 64 % vastaajista on yli 40-vuotiaita, 64 % vastaajista on työssäkäyviä ja neljäsosa vastaajista työttömiä sekä yli puolella vastaajista on yli 15 vuotta oman alansa työkokemusta.

12.1 Uraohjauksen sisältö

Haastattelussa uraohjauksen perusajatuksen koettiin olevan uuden suunnan löytäminen uralla, uuden työpaikan löytäminen sekä omien vahvuuksien ja ydinosaamisen tunnistaminen. Uraohjauksen todettiin koostuvan kolmesta tapaamisesta, jossa ensimmäisessä läpikäytäisiin CV ja mietittäisiin oman osaamisen markkinointia, toisessa tapaamisessa annettaisiin kotitehtäväksi työtyylianalyysi ja omien vahvuuksien miettimistehtävä ja viimeisessä tapaamisessa läpikäytäisiin analyysin tulokset.

Aiemmin läpikäyty teoretieto tukee melko hyvin haastattelun näkemyksiä. Uraohjauksen peruseriaate on, että ohjattava löytäisi itselleen mielekkään työn ja uran suunnan ja

uran rakentamisen lähtökohtana on nimenomaan ohjattavan luontaiset vahvuudet ja niiden tunnistaminen. Nämä vahvuudet tulisi kyetä yhdistämään eri ammattivaihtoehtoihin, jotta itselle sopiva ura löytyisi. Neljä- viisi ohjauskertaa on sopiva määrä tapaamisia uraohjauksen aikana, jolloin ensimmäinen vaihe sisältäisi perustietojen selvittämisen ja ohjauksen tavoitteet, toinen tapaamiskerta kyselylomakkeen ja testit, kolmas tapaaminen kyselylomakkeen läpikäymisen ja neljäs tapaaminen kotitehtävien käsittelyn ja viides tapaaminen varsinaisen työnhakuopastuksen.

Kyselyssä toivotuimpia sisältöjä uraohjaukselle olivat yleisesti ottaen oman osaamisen markkinointi, oman osaamisen ylläpitoon ja parantamiseen liittyvät toimenpiteet, työnhakuvalmennus, omien vahvuuksien kartoittaminen ja omien uratavoitteiden kirkastaminen. Vastaajat suhtautuivat melko positiivisesti myös moniin muihin vaihtoehtoihin kuten urasuunnittelun tehostamiseen, oman alan työtilanteen selvittämiseen, uuden suunnan miettimiseen nykyisellä alalla ja uuden ammatin löytämiseen. Vähiten toivottuja uraohjauksen sisältöjä kautta linjan olivat CV:n teossa avustaminen ja työuran edistäminen sosiaalisen median avulla.

Eri ikä ja ammattiryhmissä kyselyn tulokset olivat melko samantyyllisiä, joskin vanhemmat yli 50 vuotiaat vastaajat eivät koe uuden ammatin etsimistä tai uuden suunnan miettimistä nykyisellä uralla enää yhtä ajankohtaisena. Kyselyn avulla sai hyvän yleiskuvan siitä, että uraohjaukselta kaivataan nimenomaan oman osaamisen ylläpitoon ja esille tuomiseen liittyviä asioita sekä omien vahvuuksien miettimistä. Kuitenkaan mikään sisältöehdotus ei saanut vastaajilta täystyrmäystä, koska heikoimmin menestyneet sisältövaihtoehdot olivat lähellä jokseenkin samaa mieltä vaihtoehtoa. Kyselyn tulosten perusteella mitään sisältövaihtoehtoa ei välttämättä tarvitse suoraan lähteä karsimaan.

Uraohjaus kannattaisi kenties toteuttaa kolmena tai neljänä tapaamiskertana, joiden sisältö on ainakin jonkin verran muokattavissa ohjattavan toiveiden mukaiseksi, koska kyselyssä on kautta linjan tullut ilmi vastaajien halu henkilökohtaiseen ja räätälöityyn ohjaukseen. Ensimmäisellä tapaamiskerralla voisi käydä läpi ohjattavan toiveet, ongelmakohdat ja ohjauksen tavoitteet. Silloin myös sovittaisiin mitä elementtejä ohjattava haluaa liittää uraohjaukseen, jotta palvelu olisi mahdollisimman yksilöllinen ja ohjattavan tarpeiden mukainen. Kotitehtäväksi voisi antaa jo aiemmin mainitut omien vah-

vuuksien määrittelytehtävän ja oman osaamisen markkinointitehtävän tai tilanteesta riippuen työtyylianalyysin. Toisessa tapaamisessa voisi paneutua enemmän oman osaamisen markkinointiin, omien vahvuuksien tunnistamiseen ja oman urakehityksen miettimiseen ohjattavan toiveista riippuen. Pohjana pohdinnassa voisi olla kotitehtävät tai työtyylianalyysi. CV: n läpikäymistä ei välttämättä tarvitse sisällyttää ohjaukseen ollenkaan ellei ohjattava sitä itse toivo. Mikäli ohjaus kuitenkin sisältää työhakuvalmennusta niin ensin olisi hyvä määritellä ohjattavan ongelma, vahvuudet ja päämäärät ja vasta lopussa keskittyä työnhakuun. Eli ohjauksen loppupuolella kun ohjattava tunnistaa mielenkiinnonkohteensa, uransa suunnan ja vahvuutensa mietittäisiin vasta työnhakuasioita ja sitä, mihin ohjattavan kannattaa hakunsa kohdistaa.

12.2 Uraohjauksen toteutus

Kuten aiemmassa teoriakatsauksessa todettiin, uraohjaus voidaan toteuttaa joko yksilö- tai ryhmäohjauksena ja se voi sisältää erilaisia piirtämis- ja kirjoitustehtäviä sekä testejä. Kirjoitustehtävä voi olla esimerkiksi päiväkirjan pitäminen omasta oppimisprosessista ja piirtämistehtäviä ovat erilaiset elämänkaaret tai käsitekartat, joilla hahmotetaan omaa tilannetta. Käsitekarttaan voidaan piirtää päämäärä ja etapit päämääränä saavuttamiseksi ja elämänviivaan edelliset työpaikat ja elämänvaiheet. Testien sisältö voi koskea ohjattavan kykyjä, kiinnostuksenkohteita, itsetuntemusta, persoonallisuutta ja motivaatiotekijöitä.

Haastattelussa uraohjauksen toteutustavaksi mainittiin henkilökohtainen kasvokkain tapahtuva ohjaus ilman puhelin- tai sähköpostineuvontaa, pääasiallisesti yksilöohjauksena. Kysely tukee haastattelun näkemystä uraohjauksen toteutuksesta, koska kyselyssä toivottiin selkeästi eniten yksilöohjausta ja henkilökohtaisia tapaamisia uraohjaajan kanssa. Erityisen vähän kannatusta sai piirtämis- ja kirjoitustehtävien käyttäminen, ryhmäohjaus ja puhelinneuvonta. Toisaalta piirtämis- ja kirjoitustehtävien mahdollista sisältöä ei oltu kyselyssä sen tarkemmin avattu.

Työllisyystilanteen mukaan katsottuna toiveet uraohjauksen toteutukseen olivat hyvin samansuuntaisia. Koska uraohjauksen kohderyhmänä ei ensisijaisesti pidetä opiskelijoita, niin oleellisempaa on keskittyä muiden ammattiryhmien sisältötoiveisiin uraohjauk-

sessä. Yrittäjät suhtautuvat keskimääräisesti kriittisemmin lähes kaikkiin eri sisältövaihtoehtoihin. Työssäkäyvät ja työttömät pitivät henkilökohtaisia tapaamisia ja yksilöohjausta parhaimpana vaihtoehtona. Työtyylitestin tekemistä pidetään myös hyvänä toteutuskeinona etenkin työssäkäyvien keskuudessa.

Uraohjauksen paras toteutuskeino kyselyn perusteella on melko selkeästi mahdollisimman henkilökohtainen ja yksilöllinen ote ohjaukseen. Toisaalta jos miettii uraohjauksen kilpailukenttää niin yksilöllisyys ja henkilökohtainen paneutuminen voi tuoda kilpailuetua, koska muut tahot kuten työvoimatoimisto järjestää puhelinneuvontaa ja ammatilliset taas erilaisia urahankkeita, joissa henkilökohtainen pidempiaikainen paneutuminen ei välttämättä toteudu. Piirtämis- ja kirjoitustehtävien käyttämisestä ei välttämättä tarvitse lähteä poissulkemaan, vaikka ne eivät saaneet kyselyssä suurta kannatusta koska niitä voi käyttää tilanteen ja ohjattavan tarpeiden mukaan.

12.3 Uraohjaajalta vaadittavat taidot

Kuten aiemmin teoriaosuudessa läpikäytiin, uraohjaajalta vaaditaan työmarkkinatietoutta ja eri ammattien ja alojen tuntemusta sekä näkemystä urakehitykseen liittyvistä asioista. Hänen tulisi kyetä rakentamaan keskusteluun ja uusien näkökulmien etsimiseen, valmiiden vastausten antamisen sijaan. Myös empatiakyky ja ohjattavan ymmärtäminen ovat tärkeitä uraohjaajan ominaisuuksia. Haastattelussa oltiin melko samoilla linjoilla ja uraohjaajan vaatimuksiksi mainittiin kuuntelutaidot, lähestyttävissä oleminen ja kyky rakentamaan keskusteluun. Ohjattavan tulisi itse löytää ratkaisu tilanteeseensa, eikä uraohjaajan saisi antaa valmiita vastauksia ohjattavan tilanteeseen. Lisäksi uraohjaajalla tulisi olla työmarkkinatietoutta, eri ammattien tuntemusta, riittävästi työkokemusta sekä työnhakusaamista.

Kyselyssä tärkeiksi uraohjaajan ominaisuuksiksi määrittyi työ- ja elämäkokemus, ammattitaitoisuus, henkilökohtainen paneutuminen ja yksilöllisyys, työhaussa avustaminen, uusien mahdollisuuksien tunnistaminen, käytännönläheisyys ja toimialatuntemus. Uraohjaajan ominaisuutena kokeneisuutta ja ammattitaitoa pidetään tärkeänä erityisesti ikäryhmissä 40- 49 ja 50- 59 kun taas henkilökohtainen paneutuminen ohjattavan tilanteeseen on tärkeää erityisesti 40- 49 vuotiaille, mutta aiheutti mainintoja kaikissa ikä-

ryhmissä. Samoin työnhakuvalmennus ja uusien mahdollisuuksien tunnistaminen koettiin kaikissa ikäryhmissä tärkeäksi.

Tämä vahvistaa näkemystä, että kannattaa panostaa yksilölliseen ja räätälöityyn ohjaukseen, jossa ohjattavan tilanteeseen paneudutaan riittävän syvällisesti. Uraohjaajan tulisi olla myös kokenut ja tuntea ohjattavan toimiala erityisesti jos ohjauksen kohderyhmänä on yli 40 vuotiaat henkilöt.

12.4 Uraohjauksen kohderyhmä

Todennäköinen uraohjauksen kohderyhmä haastattelun mukaan on työssäkäyvät toimihenkilötason työntekijät, joilla on vähintään 5 vuotta työkokemusta. Mielellään taloushallinnon- tai myynnin aloilta, joskaan muut alat eivät ole poissuljettuja.

Kyselyyn vastanneista 37 % ei osaa sanoa uraohjauksen tarvettaan nyt tai tulevaisuudessa ja toisaalta 32 % koki tarvetta uraohjaukselle olevan. Tämä kertoo siitä, että uraohjaukselle löytyy kysyntää mutta tietoa aiheesta sen sijaan ei ole riittävästi koska tarpeen määrää ei osata sanoa. Potentiaalinen kohderyhmä ei välttämättä tunne uraohjausta käsitteenä kovinkaan tarkkaan tai sitä, missä tilanteissa uraohjaukseen voisi hakeutua. Yli 60- vuotiaista vastaajista yksikään ei koe tarvitsevansa uraohjausta, mutta ikäryhmästä 40- 49 38 % ja 50- 59 vuotiaista 35 % koki tarvitsevansa uraohjausta. Nämä ikäryhmät kokivat tarvetta uraohjaukselle olevan kaikista eniten ja yli 40 vuotiaat ovatkin todennäköisesti potentiaalisin kohderyhmä uraohjauspalvelulle.

Toisaalta kyselyyn vastanneista työssäkäyvistä 27 % koki tarvitsevansa uraohjausta ja työttömistä vastaava luku oli 45 %. Kukaan yrittäjäistä ei kokenut tarvitsevansa uraohjausta ja yrittäjät eivät olekaan kovin potentiaalinen kohderyhmä uraohjaukselle. Kyselyn perusteella työttömiä ei välttämättä kannata karsia kohderyhmästä pois, vaan he voisivat oikeastaan olla melko potentiaalinen asiakasryhmä. Tämänhetkisen työmarkkinatilanteen huomioon ottaen työttöminä on todennäköisesti paljon pitkän uran tehneitä asiantuntijatasen henkilöitä, jotka ovat joutuneet työttömäksi ja tarvitsevat apua uuden suunnan löytämisessä. Tästä kertoo sekin, että kaikista vastaajista neljäsosa oli työttömiä.

12.5 Syyt uraohjauksen tarpeelle

Aiemmin todettiin neli- ja viisikymppisten olevan tärkeä uraohjauksen kohderyhmä. Keski-ikä on usein muutuskautta ihmisen elämässä, jolloin vaihdetaan tyypillisesti uran suuntaa. Nelikymppisenä oma arvomaailma on selkiytynyt ja nykyinen ura alkanut mahdollisesti kyllästyttää. Ammattiliitto Pron tutkimuksen mukaan kuudella kymmenestä yli 55- vuotiaasta on hankaluuksia löytää uusi työ ja jo 45- vuotiaana työnsaanti hankaloituu. Haastattelussa puolestaan todettiin alan- tai työpaikan vaihdon, kehittämismahdollisuuksien puutteen tai lomautus- ja irtisanomistilanteiden olevan syitä uraohjauksen tarpeelle.

Avoimessa kysymyksessä koskien uraohjauksen tarpeiden syytä, ikäryhmässä 50- 59 koettiin selvästi työn löytäminen hankala iästä johtuvista syistä. Myös työnhaku sekä vaihtoehtojen kartoittaminen koettiin tärkeäksi ikäryhmissä 40- 49 ja 50- 59. Kyselyssä esiin tulleet yleisimmät syyt uraohjauksen tarpeelle olivat työnhaku tilanteet, vaihtoehtojen kartoittaminen eli uusien ura- ja koulutusmahdollisuuksien selvittäminen, uran kehittäminen ja ikään liittyvät työnhakuongelmat.

Kyselyn pohjalta voidaan todeta, että suuri osa vastaajista oli harkinnut viimeisen vuoden aikana alan vaihtoa, uuden työpaikan etsimistä, yrittäjäksi ryhtymistä tai uudelleen- kouluttautumista. Vastaukset kertovat siitä, että työuran aikana tehdään paljon muutoksia ja kaivataan vaihtelua. Tämä muutosten nopeus ja sitoutumattomuus yhteen työnantajaan tai yhteen ammattiin lisää uraohjauksen tarvetta.

12.6 Uraohjauksen sopiva hinnoittelu

Kyselyn perusteella yksilöohjauksesta ollaan keskiarvoisesti halukkaita maksamaan 180, 71€ ja ryhmäohjauksesta 79, 51€. Ryhmäohjauksen sopiva hinta koetaan siis alle puolet yksilöohjausta pienemmäksi. Toisaalta ryhmäohjaukseen osallistuu useampi henkilö samanaikaisesti, mutta se on aiempien tutkimustulosten perusteella kuitenkin vähemmän potentiaalinen uraohjauksen toteutuskeino.

Työllisyystilanteen mukaan katsottuna opiskelijat ovat valmiita maksamaan uraohjauksesta kaikista vähiten, ryhmäohjauksen sopiva hinta on heidän mielestään keskimäärin

ainoastaan 18, 64€. Huomattavaa on se, että työssäkäyvien ja työttömien näkemyksessä sopivasta uraohjauksen hinnasta ei juuri ole vaihtelua, vaan työttömät ovat valmiita maksamaan yksilöohjauksesta keskimäärin 197, 76€ ja työssäkäyvät 183, 23€. Tämä vahvistaa sitä käsitystä, että työttömiä ei kannata välttämättä poissulkea uraohjauksen kohderyhmästä, koska he kokevat uraohjauksen työssäkäyviä tarpeellisemmaksi ja ovat valmiita maksamaan siitä jopa hieman työssäkäyviä enemmän.

Ikäryhmittäin katsottuna maksuhalukkuus nousee iän noustessa ja yksilöohjauksesta eniten ovat valmiita maksamaan 40- 49 vuotiaat, 50- 59 vuotiaat sekä yli 60 vuotiaat. Sopivaksi yksilöohjauksen hinnaksi edellä mainituissa ikäryhmissä koetaan hieman yli 200€, joka kuulostaa melko realistiselta hintatasolta.

12.7 Yhteenveto

Tutkimuksen perusteella uraohjaus voitaisiin toteuttaa siten, että se sisältäisi noin 3- 4 tapaamiskertaa uraohjaajan kanssa. Tapaamisten alkupuolella läpikäytäisiin ohjattavan ongelma, toiveet, päämäärät, vahvuudet ja mielenkiinnonkohteet ja vasta sitten siirryttäisiin mahdollisten kotitehtävien tai testien avulla miettimään uutta suuntaa uralle, työnhakuasioita tai CV:n teossa avustamista. Uraohjauksen tulisi olla mahdollisimman henkilökohtaista, yksilöityä ja ohjattavan tilanteeseen paneutuvaa ja ohjauksen toteutusta voisi räätälöidä ohjattavan tarpeiden mukaiseksi. Sisältöehdotuksia ei tarvitse tässä vaiheessa lähteä poissulkemaan, vaan taustalla on ohjattavan tarpeet ja toiveet, jotka läpikäydään ensimmäisessä tapaamisessa. Yksilöllisyys ja syvällisempi paneutuminen ohjattavan tilanteeseen tuovat myös kilpailuetua, koska muut tahot kuten työvoimatoimisto tarjoavat puhelinohjausta ja ryhmäohjausta.

Uraohjaukselle palveluna riittänee kysyntää, vaikka kilpailua alalla onkin. Palvelun tarvetta lisää viimeaikaiset muutokset työuran käsitteessä. Sitoutuminen yhteen työnantajaan tai uraan on vähentynyt ja muutokset työelämässä ovat yleisiä. Läheskään kaikille uraohjauksen käsite ja sisältö eivät kuitenkaan ole tuttuja asioita, eikä omaa uraohjauksen tarvetta osata välttämättä tunnistaa. Paras kohderyhmä olisi yli 35- vuotiaat henkilöt, koska opiskelijoille on tarjolla uraohjausta oppilaitoksissa ja muutenkin kohderyhmänä halutaan pitää kokeneemmat työntekijät. Kyselyn perusteella yli 40- vuotiaat vas-

taajat myös kokivat eniten tarvetta uraohjaukselle olevan ja keski-ikä on tavallisesti muutenkin muutосkautta ihmisen elämässä, jolloin nykyinen työ alkaa kyllästyttää ja halutaan siirtyä uudelle uralle. Myös viisikymppiset ovat tärkeä uraohjauksen kohderyhmä ja heillä alkaa tutkimusten valossa ikä vaikeuttaa työnsaantia. Yli 40-vuotiaat ovat myös halukkaampia maksamaan uraohjauspalvelusta muita enemmän ja he ovat todennäköisemmin uraohjaajan kanssa samalla aaltopituudella ja heille uraohjaajan asiantuntijuus sekä työ- ja elämäkokemus on erityisen tärkeää. Iän lisäksi olisi suotavaa, että uraohjattavat työskentelisivät sellaisella alalla, josta uraohjaajalla on erityisen paljon tietämystä.

Työssäkäyvien lisäksi työttömiä ei välttämättä kannata sulkea pois uraohjauksen kohderyhmästä. Kyselyn perusteella melkein puolet työttömistä kokee tarvetta uraohjaukselle olevan ja mahdollisesti pitkän uran tehneet asiantuntijatason työnhakijat voivat olla hyvinkin potentiaalinen kohderyhmä uraohjaukselle.

12.8 Oman oppimisen arviointi

Uraohjaus oli käsitteenä itselleni alussa aivan vieras eli opinnäytetyön tekeminen alkoi siinä mielessä aivan nollasta. Kiinnostuin kuitenkin aiheesta nopeasti ja kävin heti kirjoitustyön alussa kirjaston informaatikolla kysymässä neuvoa lähdekirjallisuuden etsimisessä. Lopulta etenkin englanninkielistä lähdekirjallisuutta löytyikin niin paljon, että teorian tiedon karsiminen oli yllättävän vaikeaa ja opinnäytetyö meinasi kasvaa liian laajaksi.

Opinnäytetyön tekeminen oli alussa hyvin intensiivistä ja aikaavievää ja käytin paljon aikaa teorian tiedon läpikäymiseen ja kirjoittamiseen. Empiirisen osuuden tekeminen oli vapaampaa ja se valmistui pikkuhiljaa ja taukojakin työn tekemiseen pääsi välillä syntymään. Etenkin kesän jälkeen meni hetki orientoituessa tekemään kyselyn tutkimustulokset loppuun, mutta olen kuitenkin lopputulokseen ihan tyytyväinen. Aikaa prosessiin kului hieman suunniteltua enemmän, mutta siihenkin olin etukäteen varautunut.

Lähteet

Aalto, T. & Uusisaari, M. 2010. Brändää itsesi verkossa. Hansaprint. Vantaa.

Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Talentum Media Oy. Helsinki.

Amiedu 2012. Luettavissa: <http://www.amiedu.fi/henkiloasiakas%2Furaohjaus> Luettu: 17.2.2013

Amundson, N. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Psykologien Kustannus Oy. Helsinki.

Andrews, G. & Russell M. 2012. Employability skills development: strategy, evaluation and impact. Higher Education, Skills and Work, 2, 1, p. 33- 44.

Bright, J. & Joanne, E. 2005. Brilliant CV. What employers want to see and how to say it. Second Edition. Pearson Education. UK.

Capuzzi, D. & Stauffer, M. 2012. Career Counseling. Foundations, Perspectives and Applications. Second Editon. Taylor & Francis Group. New York.

Career Coaching Partners Oy 2009. Luettavissa: <http://www.careercoaching.fi/22> Luettu: 19.3.2013

CareerStorm Urapalvelut 2013. Luettavissa: <http://www.urapalvelut.fi/services.asp> Luettu: 17.2.2013

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ, uuden ajan uraopas. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Clarke, M. 2008. Understanding and managing employability in changing career contexts. Journal of European Industrial Training, 34, 4, p. 258- 284.

Coroke Oy 2011. Luettavissa: <http://www.coroke.fi/tuotteet.html?id=0/2> Luettu: 8.4.2013

Dacre Pool, L. & Sewell, P. 2007. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education & Training*, 49, 4, p. 277- 289.

Eleo Training 2013. Luettavissa: <http://www.eleotraining.fi/uravalmennus.html> Luettu: 8.4.2013

Fabricius, M. & Peltolin, P. 2.4.2013. Operaria Oy:n osakkaat. Operaria Oy Konkari-palvelut. Haastattelu. Helsinki.

Haapakorpi, A. 2006. Ura- ja rekrytointipalvelut ammatillisissa oppilaitoksissa. Dark Oy. Vantaa.

Hill, L. & Nathan, R. 2006. *Career Counselling*. Second Edition. SAGE Publications. London.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hoffrén, S. 2007. Yritysidean arviointi- ja kehittämisohjelma. Edita. Helsinki.

Huhtala, T., Mansukoski, S., Nakari, L. & Porenne, P. 1998. Mentorointi johdon ja asiantuntijoiden kehitysmenetelmä. Painotalo Auranen. Forssa.

Juusela, T. 2006. Ajetaanko tandemilla? Mentorointi työyhteisössämme. Edita Prima Oy. Helsinki.

Lampikoski, T. 2010. Tradenomin uraopas. Multiprint. Vantaa.

Luecke, R. 2004. Coaching and Mentoring. How to Develop Top Talent and Achieve Stronger Performance. Harvard Business School Publishing. USA.

Matinheikki- Kokkonen, K., Koivumäki, K. & Kuortti, K. 2003. Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen. Hakapaino Oy. Helsinki.

Menestysvoima 2013. Luettavissa:

<http://www.menestysvoima.fi/palvelut/coaching/coaching-faq/> Luettu: 19.3.2013

Mindfocus Oy 2012. Luettavissa:

<http://www.mindfocus.fi/valmennus/yrityksille/uracoaching.html> Luettu: 19.3.2013

Montoya, P. & Vandehey, T. 2008. The Brand Called You. Create a Personal Brand That Wins Attention and Grows Your Business. USA.

Operaria Oy 2013. Luettavissa: <http://www.operaria.fi/> Luettu: 6.2.2013

Owen, H. 2011. The Complete Guide to Mentoring. Kogan Page Limited. USA.

PD Search Oy 2013. Luettavissa: <http://www.pdsearch.fi/index.php?k=9130> Luettu: 17.2.2013

Psycon 2013. Luettavissa: <http://www.psycon.fi/fi/palvelut/muutostilanteiden-johtaminen/uravalmennus> Luettu: 19.3.2013

Psykologitoimisto Cresco Oy. Luettavissa: <http://www.cresco.fi/coaching-ja-uraohjaus/> Luettu: 17.2.2013

Salminen, E. 2005. Joustava urakehitys- Miten johtaa sitä? Edita Prima Oy. Helsinki.

Saranen Consulting 2012. Luettavissa:

<http://www.saranen.fi/tyonhakijoille/uravalmennus/> Luettu: 8.4.2013

Saukkonen, S. & Syynimaa, K. 2011. Korkeakoulujen uraohjauksen käytäntöjä kehittämässä. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36704/VOKES%20ty%C3%B6papereita%201.pdf?sequence=3> Luettu: 6.2.2013

Sharf, R. 2010. Applying Career Development Theory to Counseling. 5. painos. Belmont, CA. USA.

Särkijärvi, T. 2006. Uraohjauksesta ristiin rastiin. Esa Print Oy. Tampere.

Talouselämä 2011. Alamäki alkaa nelikymppisenä, jyrkkenee viisikymppisenä. Luettavissa: <http://www.talouselama.fi/uutiset/alamaki+alkaa+nelikymppisena+jyrkkenee+viisikymppisena/a2083712> Luettu: 19.3.2013

Turun yliopisto 2011. Luettavissa: <http://rekrytointi.utu.fi/neuvonta/uraohjaus/> Luettu: 19.3.2013

Työvoimatoimisto 2013. Luettavissa: <http://www.mol.fi/toimistot/oulu/avo.pdf> Luettu: 17.2.2013

Oy Proselectum Ab 2011. Luettavissa: <http://www.proselectum.fi/uravalmennus> Luettu: 19.3.2013

Uranoste 2013. Luettavissa: <http://uranoste.fi/> Luettu: 17.2.2013

Uraohjaus 2013. Luettavissa: <http://www.uraohjaus.net/Default.aspx#> Luettu: 17.2.2013

ValmennusVainio 2012. Luettavissa: <http://www.valmennusvainio.com/uravalmennus.htm> Luettu: 19.3.2013

YLE 2011. Työ nujertaa monen nelikymppisen. Luettavissa:

http://yle.fi/uutiset/tyo_nujertaa_monen_nelikymppisen/5088180 Luettu: 19.3.2013

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko

1. Uraohjauspalvelun sisältö

- Mitä kaikkea uraohjauspalvelu pitää sisällään?
- Onko uraohjauksen sisältö ennalta määritelty vai voiko ohjattava vaikuttaa ohjauksen etenemiseen merkittävästi?
- Sisältääkö uraohjaus sähköposti/puhelinneuvontaa?
- Onko uraohjaus yksilö- vai ryhmäohjausta?
- Sisältääkö uraohjaus testejä/kotitehtäviä/piirtämistä/kirjoittamista vai ainoastaan keskustelua?

2. Uraohjauspalvelun toteutus

- Miten uraohjaus hinnoitellaan?
- Kuinka monta tapaamista/ kuinka pitkiä tapaamisia uraohjaus pitää sisällään?
- Pidetäänkö ohjaustapaamiset aina toimistolla?

3. Uraohjauksen tavoite ja arviointi

- Miten uraohjauksen tavoitteet asetetaan?
- Miten uraohjauksen onnistuminen arvioidaan?

4. Uraohjaajan toiminta

- Mitä osaamista uraohjaajalta vaaditaan?

5. Uraohjauksen kohderyhmä

- Mitä tarpeita eri ikäryhmillä on uraohjauksessa?
- Kenelle uraohjaus on suunnattu?
- Mitä syitä ihmisillä voi olla hakeutua uraohjaukseen?



Arvoisa vastaanottaja

16.4.2013

Operaria Oy kehittää toimintaansa ja palvelujaan uusia näkökulmia kaipaaville työnhakijoille. Haluammekin nyt selvittää tämän kyselyn avulla käsityksiäsi uraohjauspalvelusta ja sen sisällöstä ja tarpeellisuudesta. Kysely liittyy Haaga- Heliassa opintojaan viimeistelevän Pieta Peltovuoren opinnäytetyöhön.

Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastaa viimeistään 30.4 mennessä, jolloin osallistut viiden elokuvalipun arvontaan.

Kiitos vaivannäöstäsi!

Ystävällisin terveisin

Operaria Oy Konkaripalvelut

Markus Fabricius

Paula Peltolin

Lisätietoja tutkimuksesta saa osoitteesta: pieta.peltovuori@gmail.com

Olette hakeneet vuoden kuluessa avoinna olevaa työpaikkaa Operaria Oy Konkari-palveluiden kautta ja sähköpostinne on poimittu Operaria Oy:n CV kannasta.

Kysely uraohjauksen toteutuksesta ja sisällöstä

Valitkaa listalta yksi parhaiten tilannettanne kuvaava vaihtoehto. Kysymyksen perässä oleva * tarkoittaa kysymykseen vastaamisen olevan pakollista. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

1. Mikä on sukupuolenne? *

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

2. Mikä on ikänne? *

- ☐ 20- 29
- ☐ 30- 39
- ☐ 40- 49
- ☐ 50- 59
- ☐ Yli 60

3. Mikä on koulutustasonne? *

- ☐ Peruskoulu
- ☐ Lukio
- ☐ Ammatillinen tutkinto
- ☐ Ammattikorkeakoulu
- ☐ Yliopisto
- ☐ Tohtorin tutkinto

4. Mikä on koulutusalanne? *

- ☐ Humanistinen- ja kasvatusala
- ☐ Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- ☐ Tekniikan ja liikenteen ala
- ☐ Sosiaali- ja terveysala
- ☐ Kulttuuriala
- ☐ Luonnontieteiden ala
- ☐ Matkailu- ja ravitsemisala

5. Mikä on tämänhetkinen työtilanteenne? *

- ☐ Opiskelija
- ☐ Töissä
- ☐ Työtön
- ☐ Yrittäjä

6. Paljonko oman alanne työkokemusta teillä on vuosina? *

- ☐ 1-5
- ☐ 5-10
- ☐ 10- 15
- ☐ Yli 15

7. Oletteko harkinneet viimeisen vuoden aikana jotakin seuraavista? *

Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto

- ☐ Alan vaihtamista
- ☐ Uudelleenkouluttautumista
- ☐ Täydennyskoulutusta
- ☐ Yrittäjäksi ryhtymistä

☐ Jotain muuta, mitä?

8. Mitä seuraavista toivoisitte uraohjauksen sisältävän?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
CV:n teossa avustamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnhakuvalmennusta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden ammatin tai opiskelupaikan löytämisessä avustamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden suunnan miettimistä nykyisellä alalla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien vahvuuksien ja mielenkiinnonkohteiden kartoittamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmarkkinatietouden parantamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman alan työtilanteen selvittämistä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen ylläpitoon tai parantamiseen liittyviä toimenpiteitä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen markkinointia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työelämän muutostilanteissa tukemista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien tavoitteiden kirkastamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urasuunnittelun tehostamista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työuran edistämistä sosiaalisen median avulla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jotain muuta, mitä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Miten toivoisitte uraohjauksen olevan toteutettu?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
Yksilöohjauksena *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmäohjauksena *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaisilla tapaamisilla uraohjaajan kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sähköpostineuvonnalla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puhelinneuvonnalla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtyylitestin tai vuorovaikutus- testin tekemisellä ja sen läpikäy- misellä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteiden ja suunnitelmien selkeyttämisellä kirjoitus- ja piir- tämistehtävien avulla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jotenkin muuten, <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

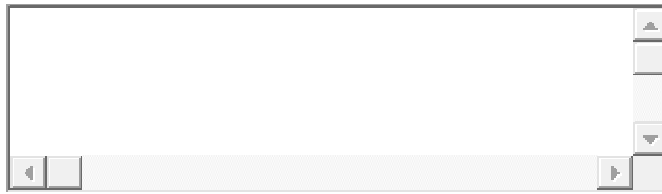
10. Onko teillä tällä hetkellä tai tulevaisuudessa tarvetta uraohjaukselle? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

11. Mitä syitä uraohjauksen tarpeelle teillä on?

[illegible]

12. Mitä toivomuksia uraohjaajaa ja hänen toimintaansa kohtaan teillä olisi, mikäli osallistuisitte uraohjaukseen?

A large rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically. On the bottom left, there are two small square buttons. On the bottom right, there are two small square buttons.

13. Kuinka paljon olisitte valmis maksamaan uraohjauksesta? *

Arvioikaa summa numeraalisesti, jonka olisitte valmis maksamaan kysymyksessä kuvaillusta palvelusta

Yksilöohjauksesta: Kolme henkilökohtaista tapaamiskertaa ja työtyylitestin sisältävästä yksilöohjauksesta, joka on hinnaltaan korkeampi

A horizontal rating scale with a light gray background. It features a central area with a diagonal hatching pattern. On the left and right sides of this central area are small square buttons. At the far left and far right ends are larger square buttons.

Ryhmäohjauksesta: Kolme tapaamiskertaa ja työtyylitestin sisältävästä pienryhmäohjauksesta, joka on hinnaltaan alhaisempi

A horizontal rating scale with a light gray background. It features a central area with a diagonal hatching pattern. On the left and right sides of this central area are small square buttons. At the far left and far right ends are larger square buttons.

14. Mikäli haluatte osallistua viiden elokuvaalipun arvontaan, täyttäkää yhteystietonne oheiseen lomakkeeseen

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Kiitos vastauksistasi!

Liite 4. Kyselytutkimuksen avoimet vastaukset

Kysymykseen numero 7 liittyvät avoimet vastaukset

Oletteko harkinneet viimeisen vuoden aikana jotakin seuraavista?

työpaikan vaihto sama ala

Työpaikan vaihtamista

5 vuoden kuluttua siirtyminen eläketoimialoille

En ole suunnitellut (Tämä vaihtoehto puuttui)

työpaikan vaihtamista

eläkkeelle

Työpaikan vaihtoa

töihin menemistä

työpaikan vaihtamista pitkän työmatkan takia

palkkatöihin siirtymistä

en ole harkinnut mitään näistä

Ihan mitä tahansa työtä

En

sitä etten tee ikinä enää töitä

Etsin edelleen täysin oman alan töitä (kirjanpito)

Kieliopintoja

En ole harkinnut

tällä hetkellä ei muutossuunnitelmia

päivittää tietojani lisäkoulutuksella

Ikää alkaa olla, en enään ala kouluja käymään.

työpaikan vaihtoa

Työpaikan vaihdosta

Merkonominopinnot, koska minulla ei ole vielä toisen asteen tutkintoa.

Työpaikan vaihtamista

työpaikan vaihto

en mitään näistä

lisäopintoja

ei muutoksia tulossa
haen kokoaikaisesti uutta työtä

Kysymykseen numero 11 liittyvät avoimet vastaukset

Mitä syitä uraohjauksen tarpeelle teillä on?

jos olisin työtön tämä olisi varmaankin tarpeellista

Nykyinen työsopimukseni päättyy toukokuussa

En tarvitse uraohjausta tällä hetkellä

Alan vaihto

Uran uuden suunnan etsiminen Ammatinvaihto

Työni siirtyy ulkomaille joten jään työttömäksi

Ei ole tarvetta

En ole kiinnostunut uraohjauksesta vaan toimeksiannoista eli varsinaisesta broker-toiminnasta, jossa välittäjä hoitaa työsuoritukseni myynnin ja sopimuksenteon, minä teen vain työtäni! Voi sitä kutsua uraohjaukseksikin:-)

Olen työtön ja haluaisin apua.

Olen vasta vuoden ollut työelämässä ja en ole varma mistään. Onko ala oikea, onko työpaikka oikea juuri minulle, miten päästä esim. ulkomaille töihin, jne jne

Olen kyllästynyt nykyiseen työhöni ja haluan tehdä jotain muuta nyt.

Olen määräaikaisessa työsuhteessa joka päättyy lokakuun lopussa. Tämän jälkeen pitäisi

"tehdä jotain"

Luulo ei ole tiedon väärtti. Voihan olla, että oma käsitys osaamis- ja kompetenssirintamalla ei sittenkään pidä paikkaansa. Toisaalta uusien - aidosti uusien - mahdollisuuksien löytäminen voisi lisätä työllistymismahdollisuuksia.

Ura suunnitelma, työpaikan vaihto mieleisemmäksi

Omalla alallani ei ole töitä, on pakko hakea muita töitä. Nykyinen työsuhteeni päättyy myös tämän vuoden aikana, koska olen äitiyslomansijaisena,

Uraa pitäisi kehittää, mutta kun on pari uraohjausta takana, niin en usko meneväni uuteen uraohjaukseen ihan heti.

Liian pitkään ollut yhden työnantajan palveluksessa, työnhakukokemusta viimeksi yli kymmenen vuoden takaa.

Uran tavoitteiden ja toimenpiteiden kirkastaminen... vision luominen ja sitä kohden eteneminen.

Olen niin sekaisin HH:n asoista, miksi ihmeessä niille käytetään jotain kuvaavia nimiä, koska nimet harhauttavat kaikkia opintoja. Puhutaan kuin lapsille. Asiat pitäisi esittää realistisina, nimet oikeina, ei lemmikinimityksinä. Koulutusohjelmat ovat jyrkkiä, haluaisin suorittaa nimenomaan toimisto-assistentti-taloushallintosektorilta tutkinnon. En hallitse niin paljon matikkaa, että voisin valita rahoitusalan ohjelman, enkä pääse assistenttiohjelmaan, kun en voi ottaa 4. kieltä. Mutta kun ei tiedä, johtaako markkinoinnin tai henkilöstöhallinnon kurssit taloushallinnon pätevyyteen, jonka haluan, vaikka en pankkiin menisikään töihin. Haluaisin yrityksen, mutta en mitään puolivillaista sosiaalisen median leikkitarhaa, jossa kaikki on yhteistyötä, talkoilua ja sosistelua. Markkinointi ja henkilöstöhallinto jäävät jäljelle, jälkimmäisessä on niin paljon lähiopetusta, että on kallista kulkea koulutuksessa. Hienot koulutussysteemit, mutta ei sittenkään toimi kohdallani toivotusti. Jos saisin suorittaa avoimessa yliopistossa puuttuvat kurssit, ei vaan

jaksa kaikkea selvittää, lemmikkini millä en käsitä mistään mitään.

Olen lomautettu toistaiseksi.

ymmärtäminen olenko oikeasti oikealla tiellä, millaisia vaihtoehtoja on

Työttömän pitäisi löytää töitä

Olen vaihtanut taloushallinnosta myynnin puolelle enkä ole varma olenko tehnyt oikean valinnan.

Pakko saada muutos työelämään.

Esim. apua työnhaussa

Työllistymisen nopeuttaminen

Omalla alalla aika vaikea työtilanne

Työpaikan löytäminen

Uuden mahdollisen uran löytyminen tai nykyisen vahvistaminen

Toistaiseksi en ikäni lisäksi ymmärrä syitä työllistymisen vaikeudelle.

Olen loppusuoralla opintojeni kanssa ja siirtymässä täyspäiväisesti työelämään. Mielelläni ottaisin vastaan ohjausta työnhakemiseen sekä sopivan työn löytymiseen.

En osaa sanoa

lisäkoulutuksen tuomat mahdollisuudet

Työpaikan vaihto, oman osaamisen kartoittaminen, tulevaisuuden suunnitelmien poh-
timinen ja selkeyttäminen

Kohtaan 9 laittaisin vielä: Ensimmäinen tapaaminen hyvä olla henkilökohtainen "in the
flesh". Yksilöohjaus käyttäen Lync, Skype tai vastaava videoyhteys. Jonkin verran ryh-
mäohjausta käyttäen yllä mainitut alustat. Facebook- LinkedIn, Basecamp, Yammer tai
muu suljettu ryhmä tiedon jakaamiseen. LinkedIn hyvä, samalla palautetta omasta pro-
fiilista.

olen huono kirjoittamaan myyvän hakemuksen

Minun on hankala tunnistaa mahdollisuuksien viidakosta itselleni parhaiten sopivia
mahdollisuuksia ja löytää niitä.

en saa töitä enkä ole varma mitä töitä kannattaisi hakea

Työskentelen tällä hetkellä vakituisesti mutta minulla on myös yritys. Kaipaisin neuvoa
ja tukea koskien mahdollisuutta työllistyä täysin oman yritykseni kautta tai ainakin pääs-
tä oman alan töihin.

Kun kaikki vaihtoehdot kulutetaan mitä jää seurravaksi.

Ei ole töitä, ja en tiedä välttämättä mihin saisin ohjattua parhaimmat osaamiseni oi-
kein... Olen hakusessa, mitä haluisin tehdä

Olen 50+ ikäinen, lähempänä kuuttakymmentä vuotta kuin viittäkymmentä

Varmaan on tarvetta, kun on uusi koulutus, eikä ole työkokemusta uudelta alalta, mutta
ei vain kutsuta edes haastatteluun. Todistus on kuitenkin kiitettävä joka aineessa ja uusi
tutkinto suoritettuna. Monessa paikassa väitetään, ettei ikä vaikuta, mutta iästä vois
myös luovuttaa pois vaikka 20 vuotta. Onnistuisikohan se uraohjauksessa?

Mikäli joutuisin työttömäksi, harkitsisin muitakin vaihtoehtoja kuin hakea oman alan töitä

miten edetä urallaan, jos haluaa vaativia tehtäviä ja paremman palkkauksen, mitä vaihtoehtoja minulla juuri on, jatkokoulutusmahdollisuudet.

Tällä hetkellä ei ole, mutta muutama vuosi sitten olin tilanteessa, jossa vapaaehtoisesti jäin työttömäksi ja halusin vaihtaa työpaikkaa.

Teen osa-aikaista keikkatyötä päiväkotiapulaisena. Haluaisin päästä tekemään koulutustani vastaavaa työtä. Koulutukseni on merkonomi, tekisin miellläni sihteerin tai assistentin tai taloushallinnon työtehtäviä.

Olen 3. vaiheessa työelämässäni ja vielä pitäisi jaksaa ponnistaa mieluiten siinä tehtävässä, missä olen paras ja luontaiset ominaisuuteni ja matkan varrella hankittu osaaminen voisi toteutua.

Jatkuvissa määräaikaissuhteissa olemisen välillä arveluttaa. Olisi kiva löytää vakituinen työpaikka.

Ei sinänsä tarvitse työnhakuvalmennusta, koska ei ole työpaikkoja mitä hakea.
Työttömyys, ikäraisisimi

Olen kiinnostunut ensisijaisesti alan vaihdosta tai ehkä uuden työpaikan löytämisestä. Omalle alalleni olen jo liian vanha, sillä yli 40-vuotiaiden on vaikea löytää Suomesta töitä.

Pitkittyneen työttömyyden vuoksi olen kyseenalaistanut nykyisen mielenkiinnon kohteeni.

ehkä olisi kiva selkeyttää ajatusta mihin pyrkisin ja miten.

Seuraavan johtotehtävän löytäminen

Voiko vielä 57v. työllistyä vai pitääkö tilanne vain hyväksyä ja oppia elämään ilman työtä pienemmällä toimeentulolla.

uusien haasteiden löytäminen, urasuunnittelun puutteet.

Miten saada töitä 58-vuotiaana?

Alan vaihto

Työpaikan vaihto ajankohtainen.

Jos on se liittynyt siihen että en olisi tyytyväinen sen hetkiseen työhöni, ja saattaisin tarvita apua löytää tie minulle sopivaan tehtävään. Omalla alallani on kovat työpaineet, ja niissä paikoissa ei jaksakaan olla jossa tahti ihan mahdoton.

CV vanhanaikainen, miten nykypäivänä erottaudutaan ja miten markkinoida itseään erikoistuminen, työpaikan vaihto

Ei mitään?

Olen määräaikaissä työsuhhteessa (äitiysloman tuurajaa), työmarkkinat eivät suosi yli 40-vuotta täyttäneitä, kilpailu kiristyy tulevaisuudessa, yleinen yhteiskunnallinen tilanne, on oltava betonia ja samalla tunteva!

Mahdollisesti alan vaihdos tai tilanne, jossa oman alan töitä ei meinaa millään saada

Määräaikäisen työsuhteen päättymisen ja alan työtilanteen kartoitus, uuden työpaikan etsintä sekä itsensä markkinoinnin kehittäminen sekä lopulta työllistyminen.

Urapolussa tukemista, mikä olisi seuraava askel.

Miten näyttää yli 50-vuotiaana, että koulutus

+ammattikokemus+elämäkokemus=jotain sellaista, mitä nuorella ihmisellä ei voi olla.

Toisaalta minulle selvitettäisiin, mitä nuoret ajattelevat tällä hetkellä työelämästä.

Työtilanne muuttunut.

Oman yritystoiminnan alan löytyminen

En ole saanut kokemustani vastaavaa työtä "omin avuin" enkä palkkatuella.

Omien ajatusten selkeyttäminen. Oikeiden kysymysten esittäminen pohdintojen tueksi.

Uusien näkökulmien avaaminen.

Kysymykseen numero 12 liittyvät avoimet vastaukset

Mitä toivomuksia uraohjaajaa ja hänen toimintaansa kohtaan teillä olisi, mikäli osallistuisitte uraohjaukseen?

Selkeästi saisi tehtyä hakuun liittyvät asiapaperit valmiiksi

Toivoisin, että saisin saavani käytännön neuvoja ja selkeä kielisesti

Että saisi henkilökohtaisia ja käytännöllisiä neuvoja miten edetä ja mihin asioihin tulisi panostaa/keskittyä

Ideat konkreettiset neuvot ja ohjeet mistä hakea tietoa ja kontakteja

Henkilökohtaista otetta ja yksilöllistä luottamuksellista palvelua

Käytännön läheinen. Ei pelkästään oppikirjoihin perustuvaa ohjausta.

Pitäisi olla erittäin pitkä kokemus alalta eli toimeksiantojen välittämisestä tekijöille lop-

puasiakkaalta, paitsi ehkä noissa some-asioissa nuoremmatkin osaavat neuvoa ainakin tekniikkaa ja käytön aktiivisuutta, mihin tarkoituksiin ja tarpisiin tms

Selkeää kartoitusta tilanteestani ja siitä, miten asia voisi edetä.

Ymmärrystä sekä yhteistä pohdintaa suoran neuvonnan sijasta. Loogisia johtopäätöksiä esittää esim testien pohjalta.

Asiantuntevaa uraohjausta tarvitaan.

Aktiivinen osallistuminen, käytännön neuvoja, aito kiinnostus

Jotta tietäisi, minne pitäisi mennä, täytyy olla selvillä siitä missä on ja minne on suuntautunut. Paikka voi ollakin tiedossa, mutta suunta ei. Ja jos on etsinyt aikansa, on jo tehnyt itselleen urautuneen etsintäringin, josta pitäisi päästä ulos, pois ja avata silmät näkemään jotain uusia, ennen ajattelemattomia mahdollisuuksia.

Henkilökohtainen paneutuminen

Yksilöllistä apua, juuri minun tilanteeni parantamista

Yksilöllinen lähestyminen jokaisen omien tarpeiden pohjalta.

Turha itsestäänselvien asioiden jauhaaminen pois, kyllä aikuiset ihmiset osaavat käyttäytyä ja pukeutua työhaastatteluihin. Tällainen kokemus minulla on yhden uravalmennuksen perusteella, jossa ohjaaja kertoi kolme päivää aikuisille oman alansa ammattilaisille, että työhaastattelussa pitää muistaa kätellä haastattelijaa eikä saa pukeutua verkkareihin tai kiroilla. Keskittymistä enemmän omien henkilökohtaisten vahvuuksien tunnistamiseen ja siihen, että hakija osaa niistä kertoa ja kirjoittaa.

Ei liian kaavamaista ja osaisi vaatia riittävästi myös ohjattavalta.

Näkemystä, kokemusta, vaihtoehtojen tarjoamista, työnhaun tehostamista, internet ja

sosiaalisen median hyväksikäyttöä, verkostoitumista jne.

No, juuri nyt olen ohjautunut tälle uudelle uralle, eli taloushallinnon koulutukseen, jonka haluaisin suorittaa. Olen elämäkokemuksen kautta vaan tullut johtopäätökseen, etten saa töitä mitenkään muuten ja se sopisi minulle, kun niissä töissä olen ollut muutenkin. Nuorena on yleensä runsauden pulaa vaihtoehtoista, sen vuoksi uraohjaus voisi helpottaa asioita, jäsentämällä oikein tosi selkeät vaihtoehdot tarjolle, jotka saa nopeasti ymmärryksen tasolle. Saako hakea töihin tällä ja tällä tutkinolla, voiko tilikitä puuttuvaa osaamista ottamalla lisäkurssija eri ohjelmista. Mitä pitää ja kannattaa tehdä, että pääsen tähän työhön? Siinä uraohjaus voi auttaa, ei sitä kannata aloittaa antamaan perustasolta, vaan rajata olemassa olevista vaihtoehtoista, mihin työhön voi sijoittua mistäkin. Millä alalla on eniten kysyntää, miten ikä vaikuttaa? Asiakkaan kanssa yhdessä selvittää, mihin jatkaa. Eikä uraohjauksen kannata olla liian taiteellinen, julkishallinen verovaroilla palkattuihin tehtäviin, vaan sinne, missä on palkallista, oikeaa työtä. Rajatkaa asioita, Suomessa ei osata, ollaan liian leveällä alustalla. Kuitenkin monet koulutusohjelmat kootaan samoista kokonaisuuksista (talous, oikeus, menetelmät, alan menetelmät ja asiat, kielet, viestintä jne.). Uraohjauksen tehtävä olisi auttaa ja nopeuttaa mm. ammatinvaihtoa, entinehän ei tuottanut tulosta. He voisivat myös helpottaa sitä, että entiset suoritukset kelpaavat pakollisiin kursseihin, jos niistä on työkokemusta tai päivityksillä. Räätelöity pätevyys.

Haluan työllistyä mahdollisimman nopeasti.

vahva eri alojen osaaminen ja korkea avun antamisen halu

Kokenut ammattilainen, jolla käytännön kokemusta ei vaan kirjaviisautta

Auttaa kohdentamaan työnhakemukset oikeaan paikkaan ja auttaa oikean tavan markkinoida itseään.

Uraohjaajalla tulee olla ajantasaiset tiedot miten työpaikoilla asiat oikeasti hoidetaan.

Ihmisten henkilökohtaisten asioiden läpikäyminen. Ei mitään apua yleistämisestä.

Saisin apua työnhakuun ja neuvoa sen parantamiseen

Laajat kontaktiverkostot yrityksiin ja näkemystä vahvuuksieni mukaisista mahdollisuuksista

Kokemusta saman alan tehtävistä.

Rehellisen palautteen saaminen, uraohjaajan korkea ammattitaito ja alan sekä hyvä paikallistuntemus alueen työmarkkinoista.

Aktiivinen ja ohjaava sekä realistisen kannustava.

Näyttää tuloksista.

Tukea ja apua, näkemyksiä ja ideoita

En osaa sanoa

hyvät kontaktit yrityksiin, vankka kokemus ja ymmärrys yritysten tarpeista

Hakemuksen ja CV:een päivittäminen, ulkoasu ja sisällön vahvuus. Mitä asioita tuodaan esille? Omien vahvuuksien ja heikkouksien selvittäminen. Tietoa nykyisistä toimintatavoista esim. kuinka edetä ja hakea uutta työpaikkaa, mitä medioita kannattaa käyttää, keneen olla yhteydessä jne.

Alla: 3 x 75 min Jotta hinta-laatusuhteesta saataisiin hyvä kokemus, niin alustan, ryhmäsivun ja yhteyksien laatu on oltava korkea.

Neuvoja hyvään työhakemukseen.

Kävin uraohjauksessa oman ay kautta ja se oli ilmaista!

ohjaaja antaa konkreettisia neuvoja =se kirjoittaa hakemuksen ja cvn mun puolesta ja kertoo kirjallisesti mitä vastaan haastattelussa mihinkin kysymykseen eikä sano "en mä voi sulle sanoo mitä siihen kirjoitetaan, sun pitää keksiä se ihan itte, en mä voi antaa valmiita vastauksia". lisäksi tehdään muutama suullinen haastatteluharjoitus josta saisi palautetta. lisäksi saa hakemuksen ja cvn englannin ja ruotsin kielisinä.

Vaikea sanoa näin etukäteen. Toki ohjaajalla tulisi olla vankka tietämys ja ammattitaito koskien ohjausta.

Asiantuntija ja kokenutta, ei mitään harjoittelijaa..

Uratavoitteiden selkiyttäminen suhteessa realistisiin mahdollisuuksiin oman osaamisen toimialoilla ja osaamisen kompaktia paketoimista ja kohdentamista maaliin, sekä uutta näkemystä mahdollisiin uraa tukeviin lyhytkestoisiin kouluttautumisvaihtoehtoihin.

Henkilöllä pitäisi olla työ- ja erityisesti elämän kokemusta, persoonana empaattinen ja kuunteleva sekä kokonaisuuksia hahmottava

Pitäisi ottaa hyvä CV:hen sopiva valokuva.

Toivoisin hänen olevan aidosti kiinnostunut ohjattavastaan ja ottavan ihmisen yksilönä huomioon ohjauksessaan.

Keskittyy kunnolla jokaiseen yksilöön.

Asiantuntemusta ja kiinnostusta henkilöä kohtaan.

Uraohjaajalla tulee olla tietoja ja taitoja uran ohjaamisesta, työpaikoista.

Tietysti rautainen ammattilainen , mutta myös humaani ja ihmisläheinen tarkka havain-

noitsija.

Intohimo ja perehtyminen asiaan. Säälin tai voivottelun kautta ei voita mitään.

Ei mitään.

ohjaajalla olisi aikaa, halua ja kykyä keskittyä nimenomaan minun tarvitsemaani apuun ollessaan kanssani..

Avoimin mielin, tyrkyttämättä ohjaajan mielipidettä, ei uusien trendien ja sloganeiden käyttämistä EI ole varaa työttömänä maksaa uraohjauksesta mitään

Uraohjaaja olisi perillä ammattialani työllisyystilanteesta ja osaisi suositella sopivaa kouluttautumista (täydennys- tai jopa uuden tutkinnon hankkimista), sellaista, josta olisi hyötyä vielä vanhemmalla iälläkin. Uraohjaaja voisi myös auttaa työnhakutaidoissa ja CV:n viilaamisessa työnantajia houkuttelevammaksi.

Henkilökohtaisuutta ja tilanteeseeni paneutumista

Selkeyttää mitä toimialaa ja tehtäviä kannattaa hakea.

Seniori johtotason ohjaus

Aito kiinnostus, kyky ja halu ottaa selvää asioista ja auttaa löytämään varteenotettavat vaihtoehdot.

Saada tarpeellista tietoa urasuunnitteluun.

Vaihtoehtojen löytämistä, kartoittamista, omien tavoitteiden ja voimavarojen, vuorovaikutustapojen sekä kykyjen kirkastamista, tukea työnhakuprosessissa.

vaihtoehtojen läpikäymistä, varmuutta päätösten tekemiseen, "tsemppaajaa"

ammattitaitoinen, ajan hermolla oleva

En tiedä uraohjauksesta enkä sen ohjaajista yhtään mitään. En ole koskaan tavannut enkä tarvinnut.

Riittävää kokemusta kyseiseltä alalta, ei kapeakatsanteista rekrykonsulttia. Eikä nuorta.

Rehellistä otetta, aitoa kiinnostusta tilanteentastani. Monipuolista kykyä nähdä eri mahdollisuuksia. Positiivinen ja innostava ohjaaja ja ohjaus. Uskallusta ehdottaa uusia, tuntemattomia aluevaltauksen mahdollisuuksia työelämässä.

Ohjaajaa tulisi aidosti kiinnostaa työnteko yksilötasolla, eikä yleistä vastauksia ja viahtoeh-toja koko ryhmälle.

Käytäisiin läpi oleelliset asiat.

Oman alan työtilanteen selvittäminen sekä potentiaalisten työpaikkojen etsintä yhdessä ohjaajan kanssa. Lisäksi tuki rekrytoinnin aikana on ensiarvoisen tärkeää, jotta hakija luottaa itseensä eikä unohda omia kykyjään sekä löytää vahvuutensa.

Toivoisin, että ohjauksen kanssa paremmin ymmärtäisin minkälainen työ minulle sopisi ja minne kannattaisi täsmähaun tehdä. Olen käynyt keskustelussa Operarialla joka oli todella mielenkiintoinen ja oivalsin paljon uutta itsestäni. Valitettavasti en saanut nykyistä työtäni sitä kautta, mutta sain selkeyden minne kannattaa hakea.

Näkisi kokonaisvaltaisen elämäkokemuksen ja asenteen työelämään myös meillä, joilla ei ole enää pieniä lapsia yms, mutta osaamme suhtautua ja iloita myös nuorista osaajista. Miten mahtuisimme samalle työpaikalle niin, että voisimme iloita molemmat toisistamme.

Ammattitaitoinen.

Selkiyttää omaa kuvaa mahdollisesta yritystoiminnasta

Selkeää paneutumista tilanteeseeni ja taustoihin.

Todellista syventymistä tilanteeseeni; tämän pitäisi olla yhteinen projekti, jonka tavoitteena on työllistyminen

Ohjaajan tulee olla kokenut niin työelämässä kuin elämässä yleensä.