

TSL

Työväen Sivistysliitto



CAREERIA



Tampereen yliopisto
Tampereen ammattikorkeakoulu

Työuraohjaajakoulutus

– Kouluttajan opas

Linda Blomander, Lotta Markkula



Uraohjaus työpaikalla tukee yrityksen henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja jatkuvaa oppimista työn muuttuessa. Niin osaamistarpeiden ennakointi työn muutoksessa kuin työpaikalla tapahtuva työuraohjaus osaamistarpeita vastaavaksi vahvistavat työyhteisön voimavaroja pysyvä aallon harjalla.

Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen Tulevaisuusohjaus-ohjelma korostaa, kuinka ennakoivan tiedon hyödyntäminen osaamisen tarpeista tulee entistä tärkeämmäksi myös ammatillisten oppilaitosten koulutustoiminnassa: miten erotumme muista, mitä tulevaisuuden työelämässä tarvitaan ja miten pysyä mukana tulevaisuuden työn muutoksessa; miten rakentaa tulevaisuuden ajattelun kulttuuria työpaikalla oman osaamisen tunnistamiseen.

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä on tunnistettu tarpeita ja tehty havain- toja siitä, miten työelämäohjausta tulee entisestään vahvistaa, työelämä- ja oppi- laitosyhteistyötä lisätä, työpaikan ja oppilaitoksen ohjausta kehittää ja toteuttaa yhteistyössä. Oppimisen ja ohjauksen laatua tulee entisestään laatuprosesseina parantaa. Ammatillisen koulutuksen asiantuntijat näkevät merkittävänä inves- tointina työpaikoilla sen, että työpaikkaohjaajien roolia ja osaamista vahvistetaan uraohjaajataidoilla tukemaan niin ammattiin opiskelevia kuin työn muutosta kohtaavia työntekijöitä työpaikallaan. Sanna Marinin hallitusohjelmassa (2019) nähdään, että työpaikkaohjaajan roolin vahvistaminen osaamisen kehittämisessä työpaikoilla on tarkoituksenmukaista.

Uraohjausta työpaikalla -hankkeessa (ESR: 2020-2022) tuotetut ennakointityön ja työuraohjauksen oppaat antavat yrityksille konkreettiset välineet osaamisen ke- hittämiseen ja ohjaukseen. Niiden avulla voidaan tukea ja rohkaista työntekijöitä päivittämään omaa osaamistaan, täydentämään ammattitaitoaan työnkuvansa ja työtehtäviensä muuttuessa.

Oppaat:
Henkilöstön osaamistarpeiden ennakointi yrityksessä – Opas ohjaajille
Työuraohjaajakoulutus: Kouluttajan opas

Menestystä osaamisen kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen!

Yhteistyössä,

Careeria, Tampereen ammattikorkeakoulu ja Työväen Sivistysliitto TSL

Sisältö

Työuraohjaajakoulutuksen lähtökohdat ja sisältö	4
Työuraohjaajakoulutuksen kohderyhmä ja tavoitteet	5
Koulutuspäivien aiheet ja sisältö	5
Päivä 1: Tämän päivän työelämän trendit ja suomalaisen työelämän uusi suunta	6
Päivä 2: Vuorovaikutuksen ja ohjauksen työkalut sekä motivaation monet ulottuvuudet	7
Päivä 3: Henkilöstön osaamiskartoituksen suunnittelu, osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen työpaikalla	8
Päivä 4: Verkostojen ja yhteistyötahojen tunnistaminen ja hallinta, oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön käynnistäminen	9
Päivä 5: Loppuseminaari ja koulutuksen päätös	10
Lähteet	11

Koulutuksen tavoitteena on antaa siihen osallistuneille valmiudet toimia oman työpaikkansa uravalmentajina. He toteuttavat jatkossa osaamiskartoituksia työpaikallaan ja toimivat uraohjaajina – työntekijät voivat siis pohtia uraansa heidän kanssaan. Uraohjaajat ovat myös oppilaitosten ja muiden koulutuksenjärjestäjien yhteyshenkilöitä, ja he voivat yhdessä näiden kanssa suunnitella ja kartoittaa sopivia koulutuksia.

Uraohjaajakoulutuksen tarkoitus on antaa välineitä työpaikkojen uraohjaajille, jotta he tietävät miten toimia, jotta ennakoitua toteutuu ja saatava ennakoititieto hyödynnetään. Käytännössä tämä ennakoititieto tarkoittaa sitä, että yrityksissä tunnustetaan osaamistarpeita ajoissa ja tunnustetaan niitä yhteiskunnan ja työelämän muutostrendejä, jotka vaikuttavat yritysten

osaamistarpeisiin. Työuraohjaaja tukee myös työelämän ja ammatillisen koulutuksen yhteistyötä.

Koulutus on suunnattu henkilöille, jotka työskentelevät pk-yrityksissä. Koulutuksen myötä hän saa valmiuksia toimia yrityksen uraohjaajana. Keskiössä on osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen ja kehittäminen. Koulutuksessa kannustetaan huomaamaan, mitä osaamista tulevaisuudessa tarvitaan ja onko tätä osaamista yrityksessä jo. Tavoitteena on kehittää uraohjausosaamista pk-yrityksissä niin, että siitä tulee luonnollinen, jokapäiväinen toimintaa. Työuraohjaajan rooli sopii hyvin esimerkiksi työpaikkaohjaajalle, luottamusmiehelle, HR-ammattilaiselle tai tiimiesimiehelle.

Työuraohjaajakoulutuksen lähtökohdat ja sisältö

Koulutuksen sisältö on toimialan ja kehitystrendien tuntemus, alueellisten verkostojen tunnistaminen ja hallinta, avainhenkilöiden ja yhteistyötahojen tunnistaminen, osaamisen kehittämisen koordinoitua työpaikalla, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot,

osaamistarvekartoitustyökalun käyttö, oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön käynnistäminen ja ylläpito sekä yrityksen rekrytointiprosessin ja henkilöstösuunnittelun perusteiden ymmärtäminen.

Työuraohjaajakoulutuksen kohderyhmä ja tavoitteet

Koulutukseen osallistuva yrityksen edustaja saa koulutuksessa valmiudet

- Ymmärtää yrityksen kehittymiseen liittyviä osaamistarpeita
- Tukea yrityksen ja tarvittavan osaamisen kehittämistä
- Tunnistaa ja kehittää henkilöstön osaamista

• Laatia henkilökunnan osaamiskartoituksen

• Tukea koulutusten hankkimista sekä työelämän ja koulutustahojen yhteistyötä.

Koulutuspäivien aiheet ja sisältö

Päivä 1:

Tämän päivän työelämän trendit ja suomalaisen työelämän uusi suunta

Päivä 2:

Vuorovaikutuksen ja ohjauksen työkalut sekä motivaation monet ulottuvuudet

Päivä 3:

Henkilöstön osaamiskartoituksen suunnittelu, osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen työpaikalla

Päivä 4:

Verkostojen ja yhteistyötahojen tunnistaminen ja hallinta, oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön käynnistäminen

Päivä 5:

Loppuseminaari ja koulutuksen päätös

Päivä 1: Tämän päivän työelämän trendit ja suomalaisen työelämän uusi suunta

Päivän tavoitteena on tunnistaa muutoksvoimia, jotka vaikuttavat työelämään tällä hetkellä. Koulutuksessa pohditaan, millä tavoilla ne näkyvät omassa organisaatiossa ja miten nämä trendit vaikuttavat yrityksen osaamistarpeisiin.

Sitra (2019) on tutkimustyössään tunnistanut viisi megatrendiä, jotka vaikuttavat tulevaisuuteemme. Megatrendillä tarkoitetaan kehityssuuntaa, joka koostuu useista ilmiöistä, ja joka usein tapahtuu globaalilla tasolla. Näitä megatrendejä käytetään keskustelussa aktiivisesti.

Myös Työterveyslaitos on tunnistanut ilmiöitä, jotka vaikuttavat työelämään ja työhyvinvointiin. Näihin perehdytään koulutuksessa aktiivisesti myös.

Koulutuspäivän aikana työstetään Sitran tekemää Megatrendit 2020 -työpohjaa (Sitra 2020, liite 1) esimerkiksi seuraavien kysymysten avulla:

A. Miten nämä trendit näkyvät omassa organisaatiossa?

B. Millaista osaamista tullaan organisaatiossa tarvitsemaan niiden takia?

Sitran pohjan lisäksi otetaan samaan aikaan käsittelemään Työterveyslaitoksen identifioimat skenaariot, niissä näkökulmana on skenaarioiden vaikutukset työelämään.

Osallistujien identifioimat osaamistarpeet tallennetaan, jotta niitä pystytään käsittelemään koulutuksen myöhemmissä vaiheissa (esimerkiksi käsiteltäessä osaamiskartoitusta ja osaamisen kehittämissuunnitelmaa).

Päivä 2: Vuorovaikutuksen ja ohjauksen työkalut sekä motivaation monet ulottuvuudet

Koulutuksen toisena päivänä keskitytään motivaation ja vuorovaikutuksen merkitykseen uraohjauksessa.

Koulutusiltapäivän aikana esitellään Reissin motivaatioprofiilit ja käsitellään niitä keskustellen ja motivaatiotekijöitä tarkastellen. Reissin mukaan ihmisestä löytyy 16 perustarvetta, ja jokaiseen perustarpeeseen sisältyy tavoitteita, jotka korreloivat keskenään. Nämä perusmotiivit ovat valta, riippumattomuus, uteliaisuus, hyväksyntä, järjestyminen, säästäminen/kerääminen, kunnia, idealismi, sosiaaliset kontaktit, perhe, status, kosto/voittaminen, romantiikka/esteettisyys, syöminen, ruumiillinen aktiivisuus sekä rauhallisuus/

mielenrauha. Nämä motiivit yhdistyvät eri ihmisissä eri, ainutlaatuisella tavalla ja eri vahvuudella. (Mayor ja Risku 2015). Kysymysten avulla voidaan siis muodostaa ihmiselle motivaatioprofiilin, ja sitä kautta saada paremman käsityksen siitä, mitä juuri häntä motivoi.

Toisena käsiteltävänä aiheena on vuorovaikutuksen merkitys. Koulutuksessa keskustellaan siitä, miten toista ihmistä kuunnellaan aidosti. Materiaaliin on lyhyesti kerätty kuuntelun peruspilareita, lisäksi harjoitusten myötä osallistujat saavat kokemuksen kuuntelun merkityksestä. Harjoitusten avaus vielä tähän ja huomio Erätauko-materiaalin ja Dialogibingon käyttömahdollisuuksista.

Päivä 3: Henkilöstön osaamiskartoituksen suunnittelu, osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen työpaikalla

Ennakkotehtävinä osallistujille annetaan Sitran ”Näin huomaat oman osaamisesi – neljän asiantuntijan vinkit”. (Arola ja Vesa 2021). Ennakkomateriaalin kautta osallistujat pohtivat, miten omaa ja muiden osaamista voi tunnistaa. Toinen ennakkomateriaali on hankkeessamme kehitetty osaamiskartoituksen perusmalli.

Päivän aiheeseen virittäydytään sarjakuvin. Sitra on yhdessä kahden sarjakuvataiteilijan, Joonas Lehtimäen ja Apila Pepitan, sekä Yle oppimisen kanssa tuottanut sarjakuvia, jotka kertovat osaamisen huomaamisen tilanteista. Sarjakuvia käsitellään osallistujien valittua osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen parhaiten sopivat sarjakuvat.

Osaamiskartoituksen käsittely on päivän pääsisältö. Osallistujat käsittelevät osaamiskartoitusta mm. seuraavien kysymysten avulla:

- Onko kartoituksessa kysymyksiä, joita poistaisit kartoituksesta? Miksi?
- Onko lisättäviä kysymyksiä?
- Onko sellaisia, arkaluontoisia kysymyksiä, joita haluaisit kysyä?
- Muita havaintoja tai ajatuksia?
- Mistä kysymyksistä saadaan teidän mielestänne arvokkain tieto?

Tarkoitus on, että osallistujat voivat jatkossa toteuttaa osaamiskartoituksen omassa organisaatiossaan.

Päivän aikana keskustellaan osaamisen strategisesta kehittämisestä organisaatiossa. Esille nostetaan esimerkiksi organisaation ydin- ja strateginen osaaminen ja miten voidaan kartoittaa osaamisen nykytasoa ja tehdä suunnitelmallinen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Päivän loppuksi esitellään muutamaa osaamisen tunnistamisen työkalua (esim. <https://www.sitra.fi/hankkeet/osaaminen-nakyviin/#tyokalut>). Osallistujat harjoittelevat osaamisen ja vahvuuksien sanoittamista ja tunnistamista parihaastattelun avulla.

Päivä 4: Verkostojen ja yhteistyötahojen tunnistaminen ja hallinta, oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön käynnistäminen

Koulutuksessa esitellään kullekin ryhmälle soveltuvia koulutuksen järjestäjiä, joiden kanssa yhteistyön rakentaminen voisi olla mahdollista heidän valintansa mukaan.

Kun organisaatio tekee osaamisen kehittämissuunnitelman, on luonnollisesti tärkeää tietää, minkälaisia – jo valmiita – koulutuksia on tarjoilla, ja voiko jotain osaamista hankkia virallisen koulutusjärjestelmän kautta, jolloin koulutuksen toteuttaminen voi olla edullisempaa, esim. oppisopimuksen kautta. Hyötynä on tällöin myös se, että työntekijä voi saada virallisen tutkinnon.

Tarkoitus ei ole markkinoida tiettyä koulutuksen järjestäjää, joten koulutuksessa esitellään yleisesti Suomen koulutusjärjestelmä sekä erityisesti työelämälle suunnattuja koulutuksia,

kuten ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Itsenäisenä tehtävänä osallistujat saavat etsiä organisaatiolleen mahdollisesti sopiva tutkintoja tai koulutuksia, esim. perehtymällä ammattitaitovaatimukseen, minkä jälkeen kyseisen tutkinnon tai koulutuksen järjestäjän etsiminen on mahdollista.

Toisena aiheena on verkostojen hyödyntäminen omassa työssä, erityisesti osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Verkostoitumisen hyödyllisyyttä pohditaan koko ryhmän kesken.

Tämän jälkeen tai ennakkotehtävänä tätä kertaa varten osallistujat laativat verkostokartan, ja miettivät, millä tavalla he voisivat hyödyntää verkostoaan. Myös verkostotyöskentelyä mahdollisesti edistävistä ja haittaavista tekijöistä voidaan keskustella.

Päivä 5: Loppuseminaari ja koulutuksen päätös

Loppuseminaarissa keskustellaan kaikista koulutuksessa esiin nousseista aiheista. Osallistujat pohtivat, miten suunniteltuja toimenpiteitä voidaan toteuttaa omassa organisaatiossa.

Suunnittelun lähtökohtana voidaan esimerkiksi pitää osaamisen strategista suunnittelua organisaatiossa (Tainio-Keinonen 2019):

Osallistujat pohtivat, millä tavalla he voivat edistää osaamisen kehittämistä omassa organisaatiossaan, jotta siitä tulisi luonnollinen, jokapäiväinen tapa toimia. Konkreettinen loppuseminaarin toteutustapa voi esim. olla learning caféna toteutettu keskustelu, jolloin osallistujat yhdessä saavat jakaa hyviksi todettuja toimintatapoja.



Lähteet

Arola, M. & Vesa, A-M. 202. Näin huomaat oman osaamisesi – neljän asiantuntijan vinkit. Viitattu 1.1.2021. <https://www.sitra.fi/artikkelit/nain-huomaat-oman-osaamisesi-neljan-asiantuntijan-vinkit/>

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>

Erätauko n.d.. Kortit keskustelun vetämiseen. <https://www.eratauko.fi/tyokalu/keskustelun-ohjauskortit/>

ESR: 2020-2022. ESR-hankehakemus, Uraohjausta työpaikalla, EURA 2014/9000/09/02/01 01/2019/HÄMELY.

Kokkinen, L. 2020 (toim.). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. Viitattu 2.9.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Talentum. Helsinki

Mäki-Hakola, H. 2021. Dialogi oppimisen palveluksessa – BINGO. Viitattu 2.9.2022. <https://www.tuni.fi/tlc/dialogibingo/>.

Tainio, Keinonen 2019. Osaamisen kehittäminen – parhaat käytännöt ja tärkeimmät työkalut. Viitattu 2.9.2022. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/osaamisen-kehittaminen>.

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

