

Tulevaisuuden verkostot ja tekijät – havaintoja ohjauksesta, osaamisesta ja verkostotyöstä

TyöNoste ESR+ hanke 2024–2026

CITY BY THE SEA
KOTKA
MERIKAUPUNKI

Euroopan unionin osarahoittama

EKAMI
TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!

Sisällysluettelo



1. LUKIJALLE
2. HANKKEESSA RAKENTUNUT OHJAUKSEN VIITEKEHYS
    2.1. Johdanto
    2.2. Osaamisidentiteetti
    2.3. Tulevaisuusorientoitunut ohjaus
    2.4. Verkostoyhteistyön ja asiakasohjauksen edistäminen hankeverkoston sisällä sekä hankkeen ulkopuolisten toimijoiden kanssa
    2.5. Työnhakija-asiakkaan palvelutarpeen arviointi
    2.6. Hankkeessa muotoutunut ohjauksen viitekehys.
3. OPINNOLLISTAMINEN
4. HANKKEESSA KEHITETYT KETTERÄT VALMENNUKSET
5. OPAS TULEVAISUUSORIENTOITUNEEN URAOHJAUKSEN OHJAUSTYÖN TUEKSI
    5.1. Uraohjausta muuttuvassa maailmassa
    5.2. Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja –ohjaus
    5.3. Oppaan käyttötarkoitus hankkeessa

1. LUKIJALLE

Olemme koonneet tähän julkaisuun kuvauksen Euroopan Unionin osarahoittaman TyöNoste ESR+ hankkeen kehittämistyöstä ja työmme tuloksista vuosien 2024–2026 ajalta. Hankkeen toteutuksessa ovat olleet mukana Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto projektipäällikön ja kolmen hankeasiantuntijan voimin sekä Kotkan kaupunki, jossa hankkeen kehittämistyötä vei eteenpäin projektipäällikkö. Teimme tiivistä yhteistyötä koko hankkeen ajan. Erityisen tärkeäksi tämä yhteistyö osoittautui niissä tilanteissa, joissa hankkeen projektipäällikkyys vaihtui useaan kertaan. Nämä muutokset kuvasivat osaltaan nykyisen työelämän säröisyyttä.

Julkaisun toinen osa pitää sisällään Laura Paason TyöNoste ESR+ -hankkeelle laatiman oppaan Nostetta työhön! – opas osaamisen tunnistamiseen ja uraohjaukseen. Laura Paaso on väitöstutkija, sosiaalipedagogi (YTM), opinto- ja uraohjaaja, AmO, ja yhteisöpedagogi (AMK). Hän on erityisesti syventynyt osaamisidentiteettiin ja merkityksellisen tulevaisuuden buustaukseen. Hän toimi myös asiantuntijaluennoitsijana kahdessa hankkeen ohjauksen verkostolle toteuttamassa koulutuksessa vuosien 2025-2026 aikana.

Hankkeen kehittämistyölle oli asetettu seuraavat tavoitteet, joiden toteutuksesta ja tuloksista kerromme seuraavaksi:

- Etelä-Kymenlaakson alueen työllistymistä edistävien asiakasohjauksen toimijoiden/asiantuntijoiden ohjausosaamisen parantaminen ja yhteisen ohjausviitekehyksen rakentaminen ohjaustyön vaikuttavuuden parantamiseksi.
- Parempi asiakasohjaus työelämään tukemalla asiakasta/opiskelijaa ja työnantajaa työllistymisen nivelvaiheessa sekä luomalla opinnollistamisen malli yrityksiin.
- Alueellinen verkosto ja yhteistyömalli, joka edistää osaamisen kehittämisen ja ohjauksen palvelupolkuja ja lisää asiantuntijoiden sekä sidosryhmien tietoisuutta erilaisista koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista.
- Osaamisen tunnistamisen käytäntöjen sekä ketterien valmennus- ja koulutuskokeilujen suunnittelu, pilotointi ja mallintaminen.

Toivotamme sinulle antoisia lukuhetkiä hankkeemme päätösjulkaisun parissa!

Susanna Eerola
Projektipäällikkö
Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto

Niina Autio
Projektipäällikkö
Kotkan kaupunki

Euroopan unionin osarahoittama

2. HANKKEESSA RAKENTUNUT OHJAUKSEN VIITEKEHYS

2.1. Johdanto

TyöNoste-hanke kuuluu Euroopan unionin osarahoittamiin Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi hankkeisiin, ja sen erityistavoite on 4.2. Uutta osaamista työelämään. Hankkeen kehittämistyölle on asetettu neljä tavoitetta, joista yksi kuuluu seuraavasti: ”Etelä-Kymenlaakson alueen työllistymistä edistävien asiakasohjauksen asiantuntijoiden ohjausosaamisen parantaminen ja yhteisen ohjausviitekehyksen rakentaminen ohjaustyön vaikuttavuuden parantamiseksi”.

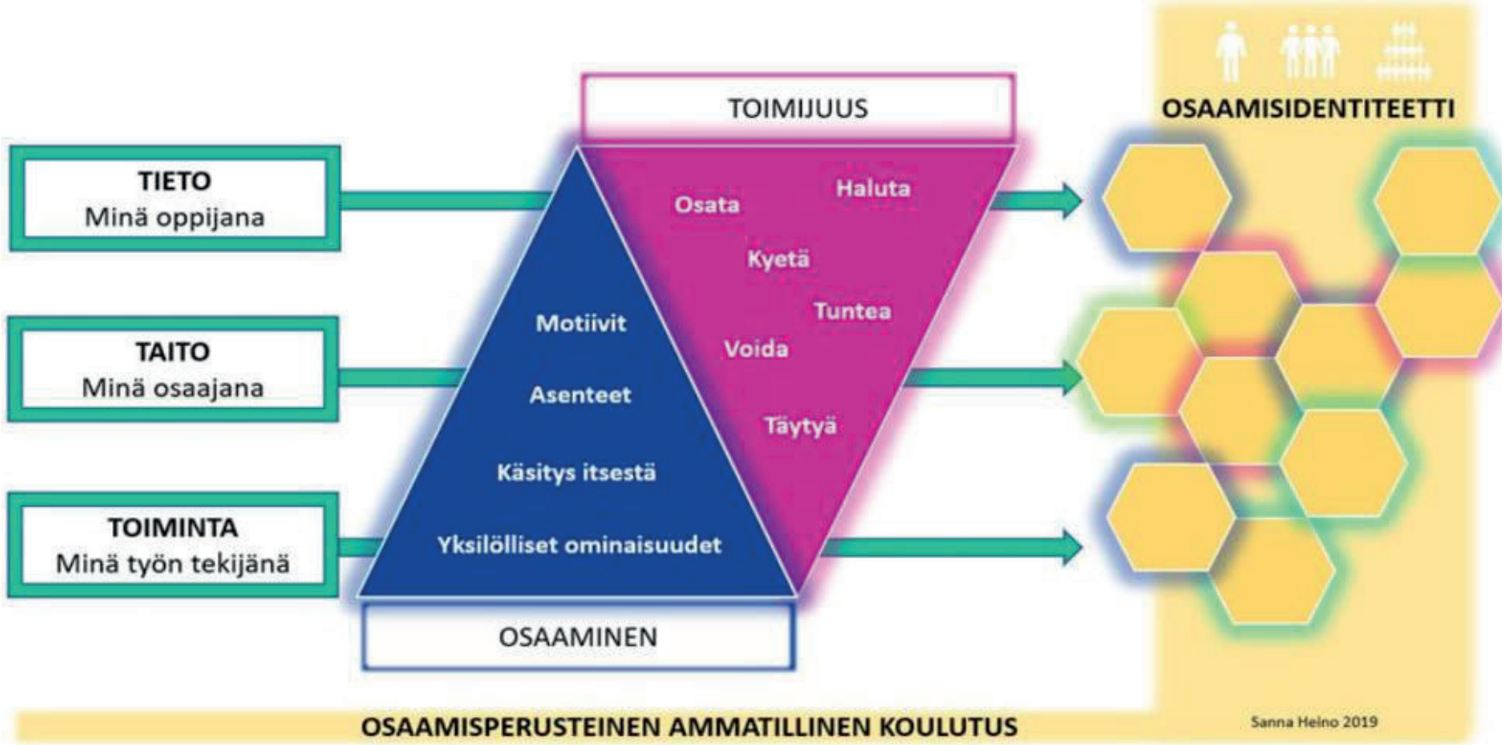
Tämän tavoitteen saavuttamiseksi suunniteltiin ja toteutettiin kolme koulutuskokonaisuutta vuosien 2025 ja 2026 aikana. Koulutusten tavoitteena oli osaamisidentiteettiajattelun ja ohjattavan tulevaisuusorientaatiota tukevan ohjauksen menetelmien liittäminen osaksi ohjaustyötä tekevien asiantuntijoiden päivittäistä työtä.



Koulutuksiin kutsuttiin laajasti ohjausalan ammattilaisia Etelä-Kymenlaakson alueelta toimivista koulutusorganisaatioista, kolmannelta sektorilta, Ohjaamoista ja Etelä-Kymenlaakson työllisyyspalveluista (EKTE). Ensimmäisessä työpajakokonaisuudessa keväällä 2025 kouluttajana toimi Haaga-Helia opettajakorkeakoulu. Syksyllä 2025 ja keväällä 2026 järjestetyissä kahdessa koulutuskokonaisuudessa kutsuimme asiantuntijaluennoitsijaksi ja koulutuksen alustajaksi väitöstutkija, lehtori Laura Paason Oulun ammattikorkeakoulusta. Syksyn 2025 koulutukseen saimme toiseksi alustajaksi paikallisen kehitysyhtiön (Cursor Oy, Invest Inn-tiimi) edustajan, joka kertoi alueella käynnissä ja suunnitteilla olevista suurista teollisista investoinneista. Nämä investoinnit vaikuttavat lähivuosina merkittävästi niin alueen elinkeinoelämään, työllisyyteen kuin koulutustarpeisiin.ja ohjausalan ammattilaisten on hyvä tunnistaa ennakolta, millaisia muutoksia nämä tuovat tullessaan alueen ammattirakenteeseen, koulutus- ja osaajatarpeisiin.

2.2. Osaamisidentiteetti

Hankkeen alkuvaiheessa osaamisidentiteetin jäsentymistä kuvattiin usein tämän Sanna Heinon laatiman kuvion (Raudasoja ym., 2019) avulla:



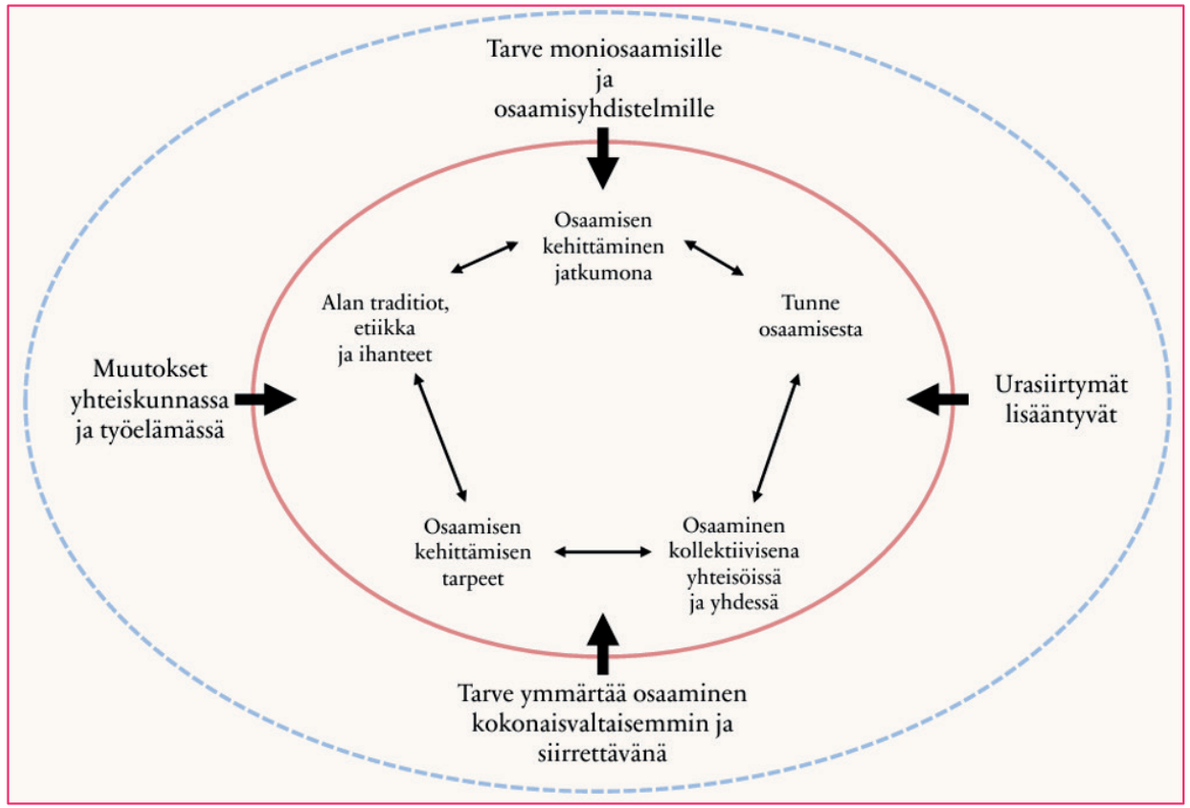
Kuvio 1. Osaamisidentiteetin rakentuminen osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Sanna Heino 2019.

Raudasoja ym. (2019) mukaan osaamisidentiteetti muodostuu mosaiikkimaisesta osaamisesta kunkin oppijan ja työntekijän tietojen ja taitojen mukaan. Osaamisidentiteetti rakentuu pala kerrallaan, se on dynaaminen, muuntuva ja sen muodostuminen on vahvasti sidoksissa sosiokulttuurisiin konteksteihin. Ammatillinen identiteetti (vrt. työidentiteetti) on vahvasti sidoksissa työtehtäviin ja jopa tiettyyn työpaikkaan. Se kannattelee yksilöä ajallisessa jatkumossa kohti tulevaisuutta niin kauan kun ammatti ja työ näyttäytyy vakaana, toteavat Paaso ja Ollila (2024) artikkelissaan. Kuitenkin oman osaamisen uudelleen määrittely on haaste, joka koskettaa yhä useampaa (Eteläpelto ym., 2006).

Erityisesti urasiirtymissä korostuvat kyky soveltaa omaa osaamista uudenlaisissa ympäristöissä ja tehtävissä sekä kyky nähdä oman osaamisen merkitys muuttuvassa elämäntilanteessa. Tällöin myös ohjaustilanteissa on hyödyllisempää tarkastella ohjattavan osaamisia laajemmin osaamisidentiteettiajattelua hyödyntäen. Ohjaustyössä saattaa tulla eteen useinkin erityisesti aikuisten kohdalla tilanne, jossa yksilön omat arvot ja asenteet sekä ulkopuolelta koetut odotukset ja vaatimukset voivat olla haasteena urasiirtymässä ja uuden ammatillisen position haltuun ottamisessa. (Paaso ym. 2024.)

Osaamisidentiteetillä tarkoitetaan yksilön käsitystä itsestään osaajana ja toimijana muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa. Osaaminen ymmärretään kokonaisvaltaisena ja moniulotteisena tietojen, taitojen ja asenteiden yhteen sulautumana. Osaaminen koostuu formaalin koulutuksen ja työtehtävien lisäksi myös muuta kautta elämän aikana kertyvänä osaamisena, esimerkiksi harrastusten kautta, jota ohjattava ei usein tuo itse esiin. Ohjauskohtaamisissa keskeistä onkin tunnistaa ja arvostaa myös yleisiä, aloista ja ammateista riippumattomia osaamisia ja tehdä niitä keskustelun ja erilaisten ohjausmenetelmien avulla ohjattavalle itselleenkin näkyväksi. Osaamisidentiteetti kehittyy vuorovaikutuksessa ja erilaisissa yhteisöissä ja ryhmissä toimimisen kautta. (Paaso ym. 2024)

Ohjattavan kanssa yhdessä tehtävä työ osaamisidentiteetin vahvistamiseksi tarjoaakin loputtoman, mutta myös äärimmäisen mielenkiintoisen pelikentän ohjausalan ammattilaiselle. Yksilöllinen osaamisidentiteetti on jatkuvasti muotoutuva käsitys omasta osaamisesta ja siihen kohdistuu niin sisäisiä kuin ulkoisiakin muutospaineita, jotka ovat nähtävissä Paason ja Ollilan (2024) laatimassa kuviossa (kuvio 2.), joka tuli meillekin tutuksi TyöNoste ESR+ hankkeen koulutusten alustusluennoilla.



Kuvio 2. Osaamiseen kohdistuvat muutosvoimat.
(Paaso & Ollila, 2024)

2.3. Tulevaisuusorientoitunut ohjaus

Ohjattavan tulevaisuususkon vahvistaminen on osoittautunut aina vain tärkeämmäksi osaksi ohjauskohtaamisia hankkeen edetessä. Avoimien työpaikkojen vähentyminen, työnhakijoiden määrän kasvu ja työttömyysjakson pidentyminen ovat väistämättä lannistaneet ja lamauttaneet ohjauskohtaamisissa tapaamiamme asiakkaita. Valtakunnallisessa viestinnässä ohjattiin suuren yleisön huomiota tutkimustuloksiin, joiden mukaan nuorten tulevaisuususko on heikentynyt.

Hankeasiantuntijoiden asiakaskohtaamisissa tehtiin päivittäin havaintoja aikuisten ohjattavien näköalattomuudesta, puuttuvasta uskosta paremman tulevaisuuden toteutumiseen sekä erityisesti työllistymisen haasteista. Yksi ohjaajan tärkeimmistä tehtävistä onkin toivon näkökulman tuominen keskusteluun ja vaihtoehtoisten ratkaisujen etsiminen asiakkaan ongelmalliseen tilanteeseen yhdessä asiakkaan kanssa (Vehviläinen, 2020).

Hyödynsimme omassa ohjauksessamme aluekehitysyhtiö Cursor Oy:n aineistoja ja paikallislehden uutisia, joiden avulla pystyimme näyttämään asiakkaille, että alueellemme on tulossa uutta, työllistävää teollisuutta ja sen kerrannaisvaikutuksena myös esimerkiksi palvelualojen työpaikkoja. Hankkeen toteuttamissa koulutuksissa totesimme yhteiseksi haasteeksi sen, että koska työpaikkoja ei ole välittömästi tarjolla esimerkiksi akkuteollisuudessa, asiakkaita on vaikea motivoida hankkimaan uutta osaamista tai täydentämään vanhaa, esimerkiksi paperiteollisuudessa, hankkimaansa osaamista ja koulutuksen keinoin vahvistamaan mahdollisuuksiaan työllistyä uudelle alalle. Vehviläinen (2020) on todennut, että ohjausosaamisen merkitys on korostunut työelämän jatkuvissa muutoksissa, työssä oppimisen ja työprosessien monimutkaistuessa,joten ajan hermolla pysyminen on yksi (ura)ohjaajan tärkeimmistä ominaisuuksista.

Tulevaisuussuhteen vahvistaminen luo pohjaa tulevaisuususkolle ja se pitää sisällään suhteen itseen, omaan tulevaisuuteen, työhön ja elämässä vastaan tuleviin muutoksiin ja valintoihin (Paaso, 2025). Toistuvat asiakaskohtaamiset haasteellisessa tilanteessa olevien ohjattavien kanssa alkavat ajan myötä lähes väistämättä vaikuttaa myös ohjaajan omiin asenteisiin ja uskomuksiin. Tulevaisuusohjauksen menetelmiä hyödyntäen voidaan lisätä ohjattavien valmiuksia ajatella tulevaisuutta eri tavoin ja erilaisista näkökulmista.

Tulevaisuusohjauksen tehtävänä on tarjota jäsennyksiä ja malleja siitä, miten omaa tulevaisuutta voi lähestyä. Tulevaisuutta voidaan tarkastella toivottuina, mahdollisina ja todennäköisinä tulevaisuuksina. (Ahvenainen ym., 2018) Asiakastyössä käyttökelpoisiksi ohjauksen apuvälineiksi ovat hankkeen aikana osoittautuneet Urasuunnittelutaitoni – työkirja, joka pohjautuu kansalliseen urasuunnittelutaitojen viitekehykseen ja on vapaasti hyödynnettävissä internetissä, samoin kuin Urataidot – itsearviointi- ja kehittämistyökalu (Hyria, 2024). Ne on kehitetty osana Urasuunnittelutaitojen edistämishanketta (2022-2024), joka oli Euroopan Unionin rahoittama hanke.

Hyödynsimme hankkeen ohjauksen asiantuntijoille suunnatuissa koulutuksissa herätteenä Turun yliopiston Tulevaisuus tutkimuskeskuksessa kehitettyä Ohjaajan tulevaisuustestiä, joka löytyy Tulevaisuusohjauksen työkirjasta (ks. lähdeluettelo). Sen avulla osallistujat pääsivät leikkimielisesti testaamaan omaa suhdettaan tulevaisuuteen. Testi toimikin hyvänä herätteenä ja keskustelun avaajana. Ohjaajan oma tulevaisuussuhde vaikuttaa siihen, kuinka kiinnostuneesti hän tarkastelee lähiseudun tapahtumia, työllisyystilanteessa tapahtuvia muutoksia ja alati muuttuvaa koulutustarjontaa.

2.4. Verkostoyhteistyön ja asiakasohjauksen edistäminen hankeverkoston sisällä sekä hankkeen ulkopuolisten toimijoiden kanssa

Hanke on järjestänyt yhteistyössä Kareva – kansainvälisen rekrytoinnin valmiudet -hankkeen kanssa kolme verkostotilaisuutta, joihin sisältyi työpaja. Tilaisuudet toteutettiin ajalla 10/2025–2/2026.

Työpajasarjan ensimmäinen työpaja toteutettiin 8.10.2025 ja sen teemana oli Verkosto voimavarana. Työpajassa tarkasteltiin verkostojen vahvuuksia ja sitä, mikä yhteisessä asiakastyössä toimii hyvin sekä miten hyvä yhteistyö voidaan tehdä näkyväksi. Lisäksi tunnistettiin kehittämistarpeita ja pohdittiin, miten yhteistyötä voitaisiin edelleen vahvistaa ja minkälaisia uusia verkostokytköksiä olisi tarkoituksenmukaista rakentaa. Keskusteluissa käsiteltiin myös kysymystä siitä, mitä toimijat tarvitsevat yhteisessä asiakastyössä.

Toinen verkostotilaisuus ja työpaja järjestettiin 20.11.2025, ja sen teemana oli Asiakas palveluissa. Työpajassa tarkasteltiin asiakastyötä roolien ja vastuiden, viestinnän ja tiedonkulun sekä verkostojen avoimuuden ja uudistumiskyvyn näkökulmista.

Työpajasarjan viimeinen tapaaminen järjestettiin 11.2.2026. Tilaisuuden teemana oli Yhdessä enemmän. Työpajassa tunnistettiin verkostojen välillä jaettavan, työtä koskevan olennaisen tiedon puutteita sekä tarkasteltiin, miten tiedonkulun haasteet heijastuvat asiakkaan kokemuksiin. Lisäksi pohdittiin, millaiset käytännöt voisivat varmistaa, että tieto palveluista liikkuu verkostoissa tarkoituksenmukaisella tavalla. Työpajassa tarkasteltiin myös roolien ja vastuiden selkeyttämistä asiakkaan etenemistä tukevalla tavalla. Esille nousi roolien päällekkäisyyttä, asiakaspolun ”aukkoja” kotoutumisen ja työllisyyden palveluissa sekä tarve tunnistaa asiakkaan tilannetta parhaiten koskettavat verkostot. Lisäksi keskusteltiin siitä, miten olemassa olevia verkostoja tulisi tuoda näkyväksi sekä millaisia uusia yhteyksiä tai yhteistyön muotoja voitaisiin kokeilla.

Tilaisuuksista saadun palautteen perusteella osallistujat toivoivat käytännönläheistä, asiakaspolkuihin keskittyvää ja rooleja selkeyttävää verkostotyötä. Tärkeiksi kehittämiskohteiksi nähtiin:

- aito vuoropuhelu toimijoiden välillä
- yritysyhteistyön ja kotoutumisen kehittäminen
- yhteistyö erityisesti palvelupolkujen rajapinnoissa.

Verkostoitumistilaisuudet koettiin erittäin hyvänä ja arvokkaana keskustelufoorumina eri verkostojen kesken, ja vastaavanlaisia kohtaamisia toivottiin lisää. Keskusteluissa tuotiin esiin kokemus siitä, että päätöksiä toimintatapojen muuttamisesta tehdään usein muualla kuin siellä, missä käytännön työ tapahtuu. Tilaisuuksissa nousi esille tarve määräaikaisille, projekti- tai tarpeeseen sidotuille verkostoille erityisesti vaikeammin tavoitettavien ihmisten tukemiseksi. Erityisen myönteisenä pidettiin jatkokehittämisen painopisteitä: palvelukartan laatimista sekä verkostojen tarkoituksen ja tehtävien kirkastamista.

Kokonaisuutena tilaisuudet vahvistivat tarvetta:

- käytännönläheiselle, asiakaspolkuja selkeyttävälle verkostotyölle
- verkostojen roolien, tehtävien ja päätöksentekorakenteiden kirkastamiselle
- pysyvien ja määräaikaisten verkostojen joustavalle hyödyntämiselle
- palvelukartan laatimiselle sekä yhteisten kohtaamisten lisäämiselle myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Tilaisuuksissa tunnistettiin haasteeksi se, että verkostot ymmärretään ja hahmotetaan eri tavoin. Oman roolin tunnistamisessa sekä muiden toimijoiden työn ja vastuiden tuntemisessa nähtiin edelleen kehitettävää. Työpajatyöskentelyn tavoitteena oli kuvata jo olemassa olevia verkostoja ja tehdä ne näkyväksi. Työpajojen lopputuloksissa ilmeni kuitenkin, että verkostokuvaus suuntautuu helposti siihen, millaisia verkostojen ”pitäisi olla” asiantuntijoiden näkökulmasta, sen sijaan että keskityttäisiin nykytilan systemaattiseen ja yhtenäiseen kuvaamiseen.

Verkostoyhteistyön kehittämisen työpajoihin ilmoittautuneiden toimijoiden pohjalta on hanketoimijoiden yhteistyönä laadittu sähköinen toimijakartta. Sen tavoitteena on kuvata alueen työllisyysverkoston kokonaisuus, tukea suunnittelua ja yhteistyötä sekä helpottaa asiakkaiden sujuvaa ohjautumista oikeiden palvelujen piiriin.

Toimijakarttaa voi hyödyntää käytännön työvälineenä, kun etsitään sopivia yhteistyökumppaneita asiakkaan tilanteen edistämiseksi ja palvelupolun selkeyttämiseksi (kuvio 3).



Kuvio 3. Toimijakartta kuvaa Etelä-Kymenlaakson ohjauspalveluita vuosien 2024-2026 ajalta.
Toimijakartan toiminnallinen thinglink-versio löytyy Ekamin ja Kotkan kaupungin nettisivuilta, osoitteista https://ekami.fi/hankkeet/tyonoste/ ja https://www.kotka.fi/hyvinvointi-ja-tyo/tyollisyyden-edistaminen/tyonoste-hanke/.

2.5. Työnhakija-asiakkaan palvelutarpeen arviointi

Palvelutarpeen arvioinnista säädetään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) 37 §:ssä. Työvoimaviranomaisen palvelutarpeen arvioinnissa on olennaista käydä läpi työnhakijan tilanne kokonaisuutena, ja arvioida mitä valmiuksia työllistymiseen on jo olemassa ja missä tarvitaan tukea.

Arvioitavia ovat ainakin seuraavat osa-alueet:

1. Osaaminen ja ammattitaito
    - Työkokemus, koulutus ja muu hankittu osaaminen.
    - Mitä taitoja työnhakija on käyttänyt työssään ja arjessa.
    - Vastaako osaaminen nykyisiä työmarkkinavaatimuksia vai tarvitaanko lisä- tai täydennyskoulutusta.
    - Työnhakijan itse havaitsemat osaamisen puutteet ja kehitystarpeet.
2. Työnhakutaidot ja -valmiudet
    - Onko työnhakijalla ajantasainen CV ja osaamista hakemusten laatimiseen ja muokkaamiseen.
    - Pystyykö hän kuvailemaan vahvuutensa ja osaamisensa työnantajalle.
    - Tieto siitä, mistä ja miten työpaikkoja haetaan, ja valmiudet osallistua työhaastatteluihin (myös etänä).
    - Työnhakijan oma aktiivisuus ja motivaatio työnhaussa.
3. Työ- ja toimintakyky
    - Terveydentila ja muut yksilölliset tekijät, jotka vaikuttavat työllistymiseen.
    - Mahdolliset erityistarpeet (esim. mukautukset työtehtäviin, työaikoihin tai työympäristöön).
    - Pitkän työttömyyden vaikutus tilanteeseen ja tarve tarkempaan työ- ja toimintakyvyn selvittämiseen.
4. Muut työllistymiseen vaikuttavat seikat
    - Käynnissä olevat tai tarvittavat sosiaali-, terveys-, kuntoutus- tai muut tukipalvelut.
    - Harrastukset, vapaaehtoistyö ja muu toiminta, joka tukee osaamista ja työllistymistä.
    - Digitaidot: kyky käyttää sähköisiä palveluja, hakea työtä verkossa ja hyödyntää työnantajien järjestelmiä ja sovelluksia.
    - Arjen ja elämäntilanteen haasteet (esim. asuminen, liikkuminen, perhetilanne, talous), jotka vaikuttavat työllistymiseen ja voivat edellyttää ohjausta muihin palveluihin.
1. Tavoitteet ja kehittämistarpeet
    - Työnhakijan lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet (työllistyminen, kouluttautuminen, alanvaihto, osaamisen kehittäminen).
    - Tarve tukeen urasuunnittelussa ja päätöksenteossa.
    - Oma-aloitteisuus ja motivaatio työskennellä tavoitteidensa eteen.

Näiden perusteella viranomainen arvioi yhdessä asiakkaan kanssa palvelutarpeen ja päättää, millaisia palveluja ja toimenpiteitä työnhakijalle tarjotaan, jotta työllistymisen edellytykset paranevat.

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluissa on kehitetty työnhakija-asiakkaiden palvelutarpeen arviointia. Kehittämistyön tueksi on laadittu prosessikuvaus, joka toimii työelämäpalveluiden sisäisenä ohjeena työnhakija-asiakkaan palvelutarpeen arviointiin. Prosessikuvaus näkyy käytännön asiakastyössä ennen kaikkea yhtenäisenä ja suunnitelmallisena tapana arvioida työnhakija-asiakkaan palvelutarve. Kuvauksen tarkoituksena on, että työllisyysasiantuntijat etenevät palvelutarpeen arvioinnissa yhteisesti sovitun, selkeästi vaiheistetun prosessin mukaan, hyödyntävät samoja työvälineitä ja menetelmiä sekä toimivat selkeästi määritellyissä rooleissa. Asiakkaan tilanne, suunnitelmat ja eteneminen dokumentoidaan järjestelmällisesti, mikä tukee palvelun seurantaa ja jatkuvaa kehittämistä. Näin prosessikuvaus ohjaa käytännön työtä ja varmistaa tasalaatuisen, johdonmukaisen palvelun kaikille työnhakija-asiakkaille.

Työelämäpalveluissa henkilöasiakastyötä tekevä työllisyysasiantuntijatyöryhmä on järjestetyissä työpajoissa koonnut asiakastyötä tukevia työvälineitä. Keskeisiä teemoja ovat olleet; osaaminen ja ammattitaito, työnhakutaidot, työkyky, työllistymismahdollisuudet sekä digiosaaminen. Kaksiosaisen työpajasarjan toinen työpaja toteutettiin yhteistyössä ESR-rahoitteisen Jobimotivaattori-hankkeen kanssa.

Palvelutarpeen arvioinnin tueksi asiantuntijat koostivat listan hyväksi havaituista kysymyksistä. Digiosaamisen kartoittamista varten kehitettiin lomake, joka voidaan täyttää asiakastapaamisen yhteydessä ja jonka avulla saadaan nopeasti tietoa työnhakijan digiosaamisen tasosta.



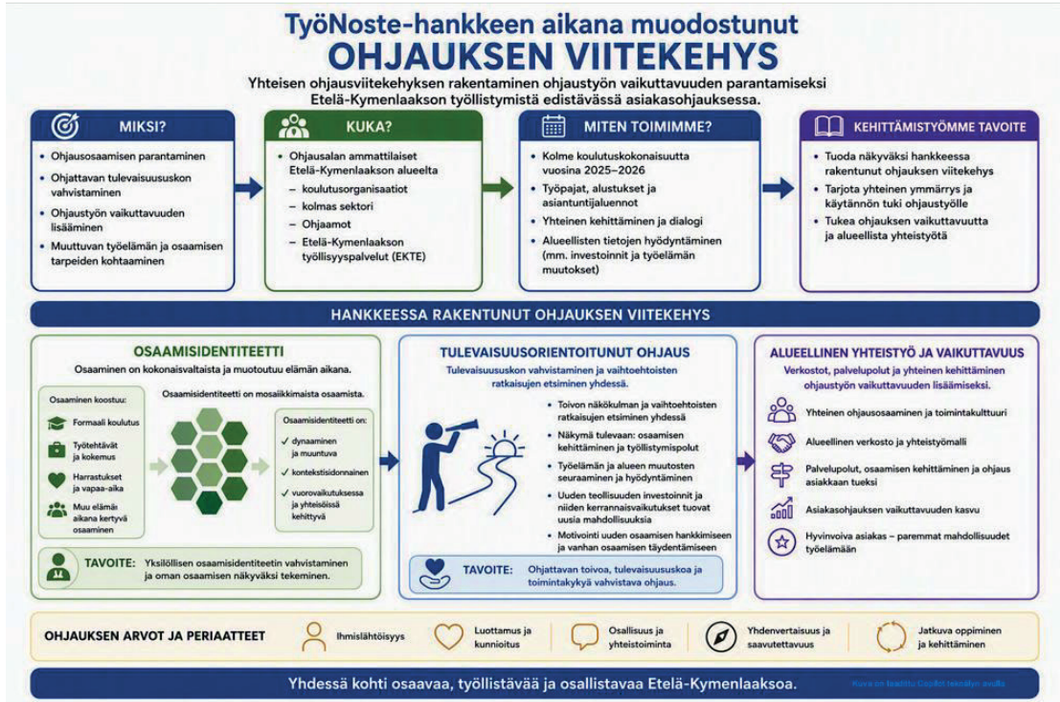
Kuva on luotu Copilot tekoälyn avulla

2.6. Hankkeessa muotoutunut ohjauksen viitekehys

Hankkeen toteuttamien koulutustilaisuuksien ja työpajojen tulosten pohjalta sekä niissä käytyjen keskustelujen ja palautteiden perusteella muotoutui viitekehys, jonka keskiössä ovat

- asiakkaan ohjaaminen itsetunnon ja tulevaisuususkon vahvistamisen kautta kohti parempaa huomista
- asiakkaan ohjaaminen oman osaamisensa tarkasteluun ohi ammattialarajojen
- asiakkaan ohjaaminen oman kehittymispotentiaalinsa havaitsemiseen ja hyödyntämiseen työllistymisen polulla
- yhdessä verkostomaisesti ohjaten

Kuviossa 4 on kokonaisuudessaan nähtävissä TyöNoste ESR+ -hankkeen aikana muotoutunut ohjauksen viitekehys syksyn 2026 ilmiasussaan.



Kuvio 4. Hankkeen aikana muodostunut ohjauksen viitekehys (Kuva on laadittu Copilot-tekoälyn avulla)

3. OPINNOLLISTAMINEN

Opinnollistamisella tarkoitetaan osaamisen hankkimista tunnistetussa oppimisympäristössä ja siellä hankitun osaamisen osoittamista näytöllä. Opinnollistettava ei suorita opintoja vaan hankkii ja osoittaa osaamista käytännön työtehtäviä tekemällä. Oppimisympäristön tunnistamisessa verrataan työpaikan työtehtäviä ammatillisen perustutkinnon tutkinnon perusteiden yhteen tai useampaan tutkinnon osaan ja varmistetaan, että opinnollistettavan on mahdollista hankkia tutkinnon osan osaamistavoitteita vastaava osaaminen juuri kyseisessä työtehtävässä. Osaamisen hankkimiseen saattaa liittyä myös tiedonhankintaa, joko täysin itsenäisesti tai itsenäisesti opettajan antamien tehtävien avulla, josta sovitaan opinnollistamisen alkaessa henkilökohtaistamiskeskustelun yhteydessä. Opinnollistamisen kestoa määrittää usein opinnollistettavan työmarkkinastatus, esimerkiksi työkokeilujakson pituus sekä aiempi osaaminen ja työelämäkokemus. Opinnollistaminen päättyy näytön suorittamiseen, jonka arvioi ammatillinen opettaja. Opinnollistamista toteutetaan joissakin työpajoissa niin, että opinnollistettava saa osaamistodistuksen, mutta koska yhteys ammatilliseen oppilaitokseen puuttuu, hänen ei ole mahdollista suorittaa näyttöä opinnollistamisprosessin päätteeksi. (Into ry, 2026) Hankkeen aikana toteutuneissa opinnollistamisprosesseissa oli aina tavoitteena näytön suorittaminen.

Opinnollistamista oli aikaisemmin toteutettu Rannikkopajoilla, jossa työpajan oppimisympäristöjä oli tunnistettu yhdessä Ekamin ammatillisten opettajien kanssa ja jossa oli myös suoritettu useita näyttöjä, erityisesti Lounaskahvila Kalarannassa sekä Puu- ja remonttipajalla. TyöNosteESR+ -hankkeen tavoitteena oli luoda opinnollistamisen malli yrityksiin ja pilotoida mallia viiden opinnollistettavan kanssa. Sopivien työpaikkojen ja henkilöiden valinnassa tehtiin yhteistyötä Kotkan kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa. Haasteellinen taloustilanne näkyi vaikeutena löytää opinnollistamisesta kiinnostuneita työnantajia, joilla olisi ollut aikaa ja resursseja ohjata työkokeilijaa tutkinnon perusteita vastaavan osaamisen hankkimisessa. Työkokeilupaikat löytyivät Kotkan ja Haminan kaupunkien ja Kymijoen ravintopalvelut Oy:n eri toimipaikoista.

Hankkeen aikana saatiin vietyä onnistuneesti läpi kolme opinnollistamisen prosessia, jotka johtivat tutkinnon osan suorittamiseen. Yksi henkilö, jonka kohdalla oli alustavasti puhuttu opinnollistamisesta, pääsikin aloittamaan opiskelun oppisopimuksella samassa yrityksessä. Hankkeen aikana tuli kyselyitä niin työllisyysasiantuntijoilta kuin potentiaalisilta työkokeilijoilta, mutta ne eivät syystä tai toisesta johtaneet opinnollistamiseen.

Koska opinnollistamiseen ei sisälly formaalia opetusta, opinnollistettavan tulee olla motivoitunut ja oma-aloitteinen. Opinnollistettava ei ole oppilaitoksessa ns. läsnä oleva opiskelija, jolloin opettajalle ei ole varattu työaikaa työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen tai jatkuvaan yhteydenpitoon opinnollistettavaan. Opinnollistettavan tulee itse olla aktiivinen ja ottaa vastuuta omasta oppimisestaan. Toimivan työtiimin merkitys on silti suuri, koska osaamista kertyy työskennellessä yhdessä muiden kanssa. Pilottien aikana todettiinkin, että hyvä etukäteissuunnittelu on välttämätöntä erityisesti lyhyiden työkokeilujaksojen aikana. Henkilökohtaistaminen pitää tehdä heti prosessin alussa, jotta opinnollistettavalla ja työyhteisöllä on selkeä suunnitelma osaamisen hankkimisesta. Suunnittelussa on hyvä huomioida mm. työkokeilupäivän pituus, jotta oppimiseen on riittävästi aikaa, työtehtäviä on riittävästi ja ne ovat mahdollisimman monipuolisia, jotta tutkinnon perusteiden mukaiset osaamistavoitteet täyttyvät. Pilotit osoittivat myös, että opinnollistamisprosessissa on hyvä varautua mahdollisiin poikkeustilanteisiin, kuten työpaikan sairauspoissaoloihin.

Pilotit osoittivat, että opinnollistamisprosessin käynnistäminen on helpompaa, mikäli työpaikka ja työnantaja ovat opettajalle tuttuja (oppimisympäristö on tunnistettu aiemmissa yhteyksissä) ja työpaikkaohjaaja on valittu etukäteen. Pilottien aikana havaittiin myös, että ilmiöpohjaiset ja käytännönläheiset tutkinnon osat ovat helpompia opinnollistaa, kuin laajaa teoreettista osaamista vaativat tutkinnon osat. Opinnollistamisprosessissa mukana ollut opettaja koki opinnollistamisen kuitenkin tehokkaaksi oppimisen tavaksi, kun oppimista tapahtui joka minuutti.

Kohtasimme hankematkan varrella myös haasteita. Opinnollistamista ja siihen liittyvästä hakeutumisen prosessista liittyvää tietoa ja ohjeistusta ei saatu levitettyä kaikille asianosaisille riittävällä tasolla, jolloin hakeutumisen prosessi ei toiminut suunnitellulla tavalla. Opinnollistamiseen soveltuvan työpaikan etsiminen vaatisi tehtävään kohdennettua henkilöresurssia. Hanketoimenpiteenä on mahdollista käydä alustavia keskusteluja yritysten kanssa, mutta onko niissä mahdollista pitää työkokeilupaikkaa varattuna mahdollisesti pitkiäkin aikoja, kun opinnollistamiseen soveltuvaa henkilöä etsitään. Opettajayhteistyössä törmäsimme aikatauluhaasteisiin. Työelämässä asiat tapahtuvat nopealla syklillä ja olisi tärkeää saada henkilökohtaistamiskeskustelukin sovittua viikon sisään työkokeilun ja opinnollistamisprosessin aloittamisesta. Jotta opinnollistamisprosessista tulisi sujuva osaamisen osoittamisen tapa, toimintatapoja tulisi edelleen selkeyttää ja yhtenäistää. Prosessi on osoittautunut monella tapaa haavoittuvaksi. Mikäli esimerkiksi henkilökohtaistamiskeskustelu ei toteudu heti alussa tai työpaikkaohjaaja sairastuu, opinnollistettavan työkokeiluaika voi loppua kesken ja opinnollistamisprosessia ei saada vietyä loppuun. Törmäsimme myös tilanteeseen, jossa yrityksessä käynnistetyt muutosneuvottelut aiheuttivat lisäselvitystyötä työkokeilun jatkon suhteen sekä työelämäpalveluissa että yrityksen sisällä. Muutosneuvottelujen pitkä kesto mahdollisti kuitenkin lyhyen jatkon, mikä mahdollisti näytön suorittamisen epävarmasta tilanteesta huolimatta.

Opinnollistamisen pilotit toivat myös uusia ideoita ja pureskeltavaa jatkotyöskentelyä ajatellen. Opinnollistamisprosessissa mukana ollut opettaja ehdotti mm. opinnollistamiseen liitettäväksi räätälöityä verkko-opetusta, jonka kautta opinnollistettava voisi näyttää osaamistaan. Tällöin opinnollistettava pääsisi osoittamaan osaamisen kertymistä, mutta pohdittavaksi jää, puhutaanko tässä silloin enää opinnollistamisesta, joka tarkoittaa osaamisen kerryttämistä käytännön työtehtäviä tekemällä vai onko kyseessä työpaikalla oppiminen ammatillisen koulutuksen lainsäädännön näkökulmasta. Toinen iso kysymys on, miten varmistaa opinnollistamiskäytännön säilyminen osana oppilaitoksen toimintaa hankkeen päättymisen jälkeen.



Kuvio 5. Opinnollistamisprosessi avattuna toimijoiden näkökulmasta.
Opinnollistamisprosessin toiminnallinen thinglink-versio löytyy Ekamin ja Kotkan kaupungin nettisivuilta, osoitteista https://ekami.fi/hankkeet/tyonoste/ ja https://www.kotka.fi/hyvinvointi-ja-tyo/tyollisyyden-edistaminen/tyonoste-hanke/.

4. HANKKEESSA KEHITETYT KETTERÄT VALMENNUKSET

TyöNosteESR+ hankkeen yhtenä tavoitteena oli ketterien, työllistymistä tukevien valmennusten kehittäminen. Hankeasiantuntijat osallistuivat vuosina 2025-2026 Kipinä-valmennuksen ja Työhönvalmennuksen toiminnan kehittämiseen samalla kun työskentelivät asiakasohjaukseen liittyvissä työtehtävissä. Molemmat valmennukset ovat Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän Kotkan kaupungille tuottamia valmennuspalveluita. Ne on kohdennettu Etelä-Kymenlaakson työllisyyspalveluiden asiakkaille ja niiden sisältöä on kehitetty yhteistyössä Ekamin, Rannikkopajojen ja Ekamin yritys- ja työllisyyspalveluiden kanssa. Kehittämistyössä on hyödynnetty myös asiakkailta säännöllisesti kerättyä palautetta.

Kipinä-valmennusta toteutettiin vuonna 2025 viiden päivän mittaisena. Vaikka yhdeksi tavoitteeksi oli asetettu ammattialoihin tutustuminen, sitä ei saatu toteutettua kuin muutamissa valmennusryhmissä tiiviin aikataulun vuoksi. Tästä syystä valmennusta pidennettiin niin, että vuonna 2026 se toteutui kahdeksan päivän mittaisena ja tällä mahdollistettiin suunnitelmallinen ammattialoihin tutustuminen osallistujien kiinnostuksen mukaisesti. Joissain tapauksissa asiakkaalle sovittiin kokonainen tutustumispäivä koulutusalaan niin, että hän pääsi seuraamaan ja osallistumaan opiskelijaryhmän opetukseen. Vertaistuen merkitys ja vertaisilta saatu kannustus osoittautuivat suuremmiksi kuin kehittämistyön alkuvaiheessa osattiin ajatella.

Työllistymiseen tai opintoihin ohjauksen kannalta hyödyllisiä sisältöjä ovat olleet suomen kielen kielitaitoa kartoittava testi, johon on ohjattu kaikki asiakkaat, joiden äidinkieli ei ole suomi sekä oppimisvalmiuksien kartoittaminen matemaattisten perustaitojen osalta ja mahdollisten oppimisvaikeuksien kartoittamiseen kehitetty Niilo Mäki Instituutin digilukiseula. Jokaisen asiakkaan kanssa on yhdessä luotu hänelle jatkosuunnitelma, joka raportoitiin työllisyyspalveluille. TyöNoste ESR+ hankkeen toimenpiteinä on kehitetty ja rikastettu valmennusten sisältöä sekä kehitetty asiakasohjausta yhteistyössä EKTEn asiantuntijoiden kanssa.

Työhönvalmennuksessa asiakkuuden kesto vaihteli yksilöllisen tarpeen mukaan alkukartoituksesta enintään kolmen kuukauden mittaiseen valmennusjaksoon, joka toteutettiin pääasiassa yksilöohjauksena lähitapaamisina, jolloin huomio voitiin kohdistaa asiakkaan henkilökohtaiseen tilanteeseen, tavoitteisiin ja tuen tarpeisiin. Tarvittaessa tapaamisia järjestettiin myös etäyhteyksillä.

Työhönvalmennuksen kehittämisessä pilotoitiin vuoden 2025 aikana myös erilaisia ryhmämuotoisen valmennuksen malleja. CV-klinikoiden lisäksi pilotoitiin työhaastatteluun valmistavia ryhmiä, joissa osallistujat pääsivät harjoittelemaan työhaastattelutilanteita käytännössä sekä saamaan palautetta omasta esiintymisestään ja vastauksistaan. Ryhmämuotoisen ohjauksen tavoitteena oli vahvistaa työnhakutaitojen lisäksi osallistujien itsevarmuutta sekä tarjota mahdollisuus vertaistukeen. Kokemukset osoittivat, että muiden samankaltaisessa tilanteessa olevien kanssa käydyt keskustelut auttoivat osallistujia tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja löytämään uusia näkökulmia työnhakuun.

Hankkeessa toteutettiin myös Työnhaku 2.0 -valmennuksia, joiden sisältö rakennettiin vastaamaan alueen muuttuvia työmarkkinoita. Valmennuksissa käsiteltiin erityisesti Kotkan-Haminan seudulla käynnissä olevia investointihankkeita, niiden mukanaan tuomia osaamistarpeita sekä tulevaisuuden työmahdollisuuksia. Lisäksi osallistujia ohjattiin tunnistamaan niin sanottuja piilotyöpaikkoja sekä hyödyntämään verkostoja ja suoraa työnantajayhteydenottoa osana työnhakua. Näin ohjaus laajeni perinteisestä työnhakuneuvonnasta kohti työmarkkinoiden ennakointia ja osallistujien työelämätiedon vahvistamista.

Syksyllä 2026 kehittämisen painopiste siirtyi englanninkielisen ohjausmateriaalin kehittämiseen ja käyttöönottoon. Valmennukseen ohjautui henkilöitä, jotka olivat muuttaneet Suomeen vasta vähän aikaa sitten ja joille suomalainen työelämä sekä työnhaun käytännöt olivat vielä vieraita. Ohjauksessa korostuivat työmarkkinoiden toiminnan, työnhaun kanavien sekä eri toimialojen osaamis- ja kielitaitovaatimusten avaaminen.

Työhönvalmennuksessa on korostunut toivon ja tulevaisuususkon ylläpitäminen sekä asiakkaan omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen. Alueen haastava työmarkkinatilanne on vaikeuttanut työn löytymistä myös osaavilla ja koulutetuilla työnhakijoilla. Ohjauksessa onkin ollut tärkeää vahvistaa asiakkaan uskoa omaan osaamiseensa, tukea pitkäjänteistä työnhakua sekä rohkaista tarkastelemaan erilaisia työllistymisen vaihtoehtoja.

TyöNoste ESR+ hankkeen kehittämistyön keskiössä ovat koko ajan olleet yksilöllinen ohjaus ja vahvuuslähtöinen ohjausote. Ohjauskohtaamisissa on tarjottu ohjattavalle tietoa erilaisista ura- ja koulutusmahdollisuuksista sekä alueellisista tulevaisuudennäkymistä. Hankeasiantuntijoille tämä on tarkoittanut jatkuvaa ajassa kiinni pysymistä, osallistumista mm. Cursor Oy:n Invest Inn tiimin järjestämiin tapahtumiin, työllisyysfoorumeihin ja oman ohjausosaamisen kehittämiseen liittyviin koulutuksiin.

Hankkeen aikana tulevaisuusorientoitunutta ja vahvuuslähtöistä ohjausta pilotoitiin myös Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston opiskelijoiden parissa. Hankeasiantuntija oli mukana kaikille opiskelijoille avoimien työnhakupajojen suunnittelussa ja sisällön toteutuksessa, yhdessä opinto- ja uraohjaajien ja oppimisvalmentajien kanssa. Ensimmäiset pilottipajat toteutettiin keväällä 2026 Ekamin Koutsaamoissa, jotka ovat matalan kynnyksen oppimisen tuen paikkoja.



Kuva on luotu Copilot tekoälyn avulla

Lähteet:

Ahvenainen, M., Heikkilä,K., Jokinen, L., Miettinen, S., Ollila, J., Pietikäinen, N. ja Vuorisalo, K. (2018) Tulevaisuus – paljon mahdollista! Tulevaisuusohjauksen työkirja.

Eteläpelto, A., & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (Toim.), Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu (s. 26-49). Kansanvalistusseura. Aikuiskasvatuksen vuosikirja, 46.https://tulevaisuusohjaus.fi/wp-content/uploads/2018/05/Tulevaisuusohjaus-2.0.pdf

Hyria. (2024) Urasuunnittelutaitojen kehittämiskokonaisuus 2024. https://www.hyria.fi/urasuunnittelutaidot

Into Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. (2026) Opinnollistaminen. https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/opinnollistaminen/

Paaso, L. (2026) Johdatus osaamisidentiteettikoulukseen. PP-esitys, TyöNoste-hankkeen koulutus.

Raudasoja, A., Heino, S. & Rinne, S. (2019). Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa. HAMK Unlimited Journal 5.8.2019. https://unlimited.hamk.fi/ammatillinen-osaaminen-ja-opetus/osaamisidentiteetin-rakentaminen/

Vehviläinen, S. (2020) Ohjauksen orientaatiot ja dilemmat. Teoksessa Salo, O-P. (Toim.) Teoriaa ja työkaluja ohjatun harjoittelun kehittämiseen. eNorssi – Opettajankouluttajien yhteistyöverkosto 2020. Waasa Graphics Oy.

5. OPAS TULEVAISUUSORIENTOITUNEEN URAOHJAUKSEN OHJAUSTYÖN TUEKSI

Väitöskirjatutkija, YTM, opinto-ohjaaja ja tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen asiantuntija Laura Paaso on laatinut oppaan, joka tukee ohjaustyötä muuttuvassa työelämässä. Nostetta työhön! - opas osaamisen tunnistamiseen ja uraohjaukseen on osa palvelutarpeen tunnistamisen kokonaisuutta ja se tarjoaa sekä ajattelun välineitä että käytännön työkaluja uraohjaajille, työvalmentajille ja muille ohjauksen ammattilaisille.

5.1. Uraohjausta muuttuvassa maailmassa

Oppaan ensimmäisessä osiossa Uraohjausta muuttuvassa maailmassa tarkastellaan työelämän jatkuvaa muutosta ja sen vaikutuksia yksilön urasuunnitteluun. Osiossa käsitellään muun muassa:

työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toisaalta pysyviä rakenteita
sitä, miten asiakkaan työelämään liittyviä huolia ja pelkoja voidaan ottaa puheeksi ja käsitellä rakentavasti
työelämän murroksen avaamia uusia mahdollisuuksia osaamisen tunnistamiselle ja hyödyntämiselle
moninaisia työllistymisen tapoja ja urapolkuja, jotka voivat muodostua erilaisista työn, opiskelun ja muun toiminnan yhdistelmistä.

Osioon sisältyy konkreettisia vinkkejä ja tehtäviä asiakastyöhön, kuten:

Vinkki: **Muutosten ja pysyvyyksien havainnointi** – asiakkaan kanssa tarkastellaan, mikä työelämässä muuttuu ja mikä pysyy, sekä sitä, miten nämä tekijät vaikuttavat asiakkaan omaan uraan.

Vinkki: **Huolien puheeksi ottaminen** – työkalu huolten ja pelkojen sanoittamiseen ja jäsentämiseen ohjaustilanteessa.

Tehtävä: **Mistä kiinnostun – mitä osaan?** – harjoitus, jonka avulla asiakas pohtii kiinnostuksen kohteitaan suhteessa olemassa olevaan osaamiseensa.

5.2. Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja -ohjaus

Oppaan toinen osio Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja -ohjaus keskittyy tulevaisuusajattelun vahvistamiseen ja osaamisen laaja-alaiseen tunnistamiseen. Osiossa tarkastellaan erityisesti:
tulevaisuusajattelua urasuunnittelun perustana sekä sitä, miten asiakasta voidaan tukea pohtimaan erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja ja rakentamaan suuntaa epävarmuudessa
osaamisen kertymistä eri ympäristöissä (työ, opiskelu, arki, harrastukset, vapaaehtoistoiminta)
muiden kuin perinteisesti mitattavien vahvuuksien, kuten luonteenvahvuuksien, tunnistamista ja huomioimista osana urasuunnittelua.

Toista osiota tukevat ohjauksen käyttöön suunnitellut tehtävät:

Tehtävä: **Mitä ajattelen tulevaisuudestani?** – tehtävä asiakkaan tulevaisuusajattelun jäsentämiseen.

Tehtävä: **Osaamiskartta** – apuväline osaamisen näkyväksi tekemiseen ja sanoittamiseen eri elämänalueilta.

Tehtävä: **VIA-vahvuuskartoitus** – menetelmä luonteenvahvuuksien tunnistamiseen ja niiden liittämiseen urasuunnitteluun.

5.3 Oppaan käyttötarkoitus hankkeessa

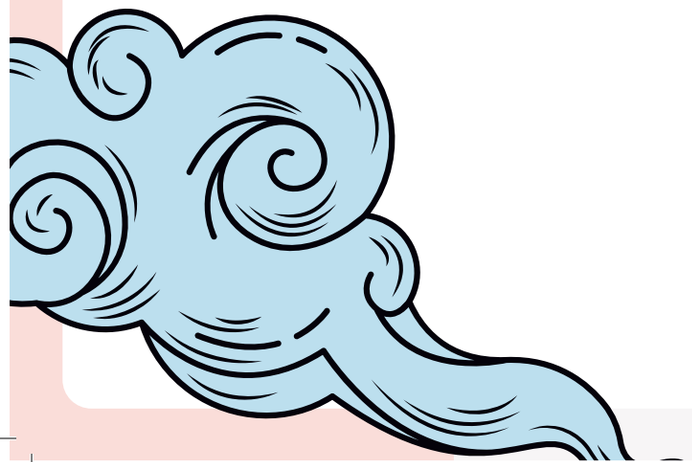
Opas on suunniteltu käytännönläheiseksi työkaluksi ohjaus- ja valmennustyöhön. Se yhdistää ajantasaisen näkemyksen työelämän muutoksesta tulevaisuusorientoituneen ohjauksen menetelmiin ja tarjoaa tulostettavia tehtäviä ja vinkkejä, joita voidaan hyödyntää sellaisenaan asiakkaiden kanssa työskentelyssä.

Oppaan sisältö tukee hankkeen tavoitteita vahvistamalla ohjausammattilaisten valmiuksia:
käsitellä työelämän muutosta osana asiakasohjausta
tunnistaa ja sanoittaa asiakkaiden osaamista laaja-alaisesti
tukea asiakkaiden tulevaisuusajattelua ja urasuunnittelua epävarmuutta sisältävissä työelämätilanteissa.

Nostetta työhön!

- opas osaamisen tunnistamiseen ja uraohjaukseen

Laura Paaso



Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

EKAMI TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!

Tämä opas on tuotettu osana **TyöNoste**-hanketta. Hankkeessa kehitetään työnhakijoiden palvelupolkuja ja ohjausta Etelä-Kymenlaaksossa. Tavoitteena on parantaa alueen työvoiman kohtaantoa tukemalla työnhakijoiden ja työnantajien parempaa kohtaamista sekä ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyttä.

Hankkeessa kehitetään muun muassa työnhakijoiden osaamisen ja palvelutarpeiden tunnistamista, ohjausta koulutuksiin ja muihin työllistymistä edistäviin palveluihin sekä eri toimijoiden – kuten työelämäpalveluiden, kuntien ja oppilaitosten – välistä yhteistyötä.

Projektin kesto
1.10.2024 – 31.12.2026

Rahoittaja
ESR

Toteuttajat
Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto Ekami, Kotkan kaupunki

Oppaan ensimmäisessä osiossa ***Uraohjausta muuttuvassa maailmassa*** tarkastellaan, miten työelämä muuttuu, miten työelämään liittyviä huolia ja pelkoja voidaan käsitellä, millaisia mahdollisuuksia osaamisen hyödyntämiselle muutokset voivat tuoda, sekä sitä, miten omaa työuraa voi rakentaa moninaisista eri lähteistä.

Oppaan toisessa osassa ***Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja -ohjaus*** keskitytään asiakkaan tulevaisuusajattelun vahvistamiseen sekä osaamisen ja muiden vahvuuksien tunnistamiseen.

Opas sisältää lisäksi vinkkejä ja tehtäviä, joiden avulla näitä teemoja voi käsitellä asiakkaan kanssa. Voit tulostaa ne käyttöön erillisiltä sivuiltaan.

Oppaan sisältö, vinkit ja tehtävät © Laura Paaso, 2026.

Laura Paaso (väitöskirjatutkija, YTM, OPO) on tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen asiantuntija. Lauran intohimona on luoda työelämää, jossa tunnistetaan ihmisen kokonaisvaltaista vahvuus- ja osaamispotentiaalia, edistetään mahdollisuuksien näkemistä ja rakennetaan merkityksellisiä uratulevaisuuksia.

Euroopan unionin osarahoittama



Sisällys

Uraohjausta muuttuvassa maailmassa 2

- Työelämän jatkuva muutos – mikä muuttuu ja miten? 3
- Vinkki asiakastyöhön: Muutosten ja pysyvyyksien havainnointia 4
- Työelämään liittyvien huolien ja pelkojen käsitteleminen ohjauksessa 5
- Vinkki asiakastyöhön: Huolien puheeksiottaminen 6
- Muuttuva työelämä tuo myös uusia mahdollisuuksia osaamisen tunnistamiselle ja hyödyntämiselle 7
- Moninaiset työllistymisen tavat 8
- Tehtävä: Mistä kiinnostun – mitä osaan? 9

Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja -ohjaus 10

- Tulevaisuusajattelu urasuunnitelun perustana 11
- Tehtävä: Mitä ajattelen tulevaisuudestani? 12
- Miten eri tavoin osaamista kertyy? 13
- Tehtävä: Osaamiskartta 14
- Muiden vahvuuksien tunnistaminen 15
- Tehtävä: VIA-vahvuuskartoitus 16

Lähteet 17

Euroopan unionin osarahoittama

Uraohjausta muuttuvassa maailmassa

Työelämä on murroksessa. Digitalisaatio, vihreä siirtymä, väestörakenteen muutokset ja globaalit kriisit muokkaavat työtä, ammatteja ja osaamisvaatimuksia nopeammin kuin koskaan aiemmin. Uusia aloja ja työtehtäviä syntyy ja vanhoja häviää.

Muutos koskee myös tapoja, joilla osaamista kertyy, sitä tunnistetaan ja arvotetaan. Osaaminen on tulevaisuudessa nähtävä yhä vahvemmin yksittäistä tutkintoa tai työtehtävää laajempana, dynaamisena ja kokonaisvaltaisena kokonaisuutena. Osaamisen tunnistaminen auttaa merkityksellisten valintojen tekemisessä ja edistää parhaimmillaan hyvää elämää sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti. Samalla sillä on positiivinen vaikutus yhteiskunnan uudistumiselle, uusien innovaatioiden synnylle ja toimialojen kehittymiselle.

Uraohjausta tekevien asiantuntijoiden rooli on tässä muutoksessa keskeinen: me tuemme asiakkaitamme kohti työelämää ja maailmaa, jonka tulevaisuudesta emme voi tietää mitään varmaa. Autamme näkemään vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia luovasti, vahvistamme reflektointitaitoja sekä itseymmärrystä sekä uskoa omaan osaamiseen ja toimijuuteen. Näin vahvistamme myös valmiuksia luovia muuttuvissa urapolun ja työelämän tilanteissa.

(Ketamo, Ollila & Paaso 2022; Paaso & Ollila 2024; Paaso 2026.)



Euroopan unionin osarahoittama

Tulevaisuus tarvitsee minun osaamistani.

The future needs my expertise.

Framtiden behöver min kompetens.

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

Euroopan unionin osarahoittama

Osaamiseni ei katoa – se kasvaa mukanani.

My expertise doesn't fade – it grows with me.

Min kompetens försvinner inte – den växer med mig.



TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

Työelämän jatkuva muutos - mikä muuttuu ja miten?

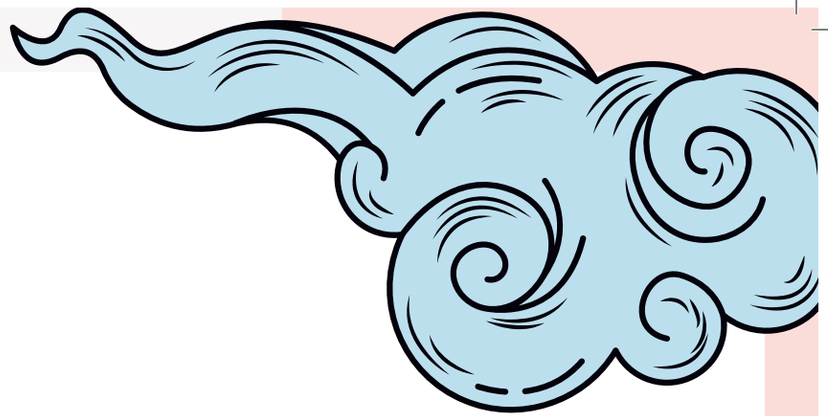
Työelämän muutosten ennustaminen on mahdotonta, mutta voimme yrittää ennakoida muutoksia ja muutosten vaikutuksia eri toimialoilla. Keskeistä ei ole tietää muutoksista varmasti etukäteen, vaan avartaa ajattelua siitä, millaisia erilaisia vaihtoehtoja tulevaisuuksien tapahtumiselle on, ja miten niihin voidaan vaikuttaa teoilla ja valinnoilla.

Voidaan esimerkiksi ajatella, että tulevaisuudessa perinteiset selkeärajaiset työtehtävät vähenevät entisestään ja tilalle syntyy uusia, useita osaamisia ja toimialoja yhdistäviä tehtäviä. Myös työsuhteet ja työn tekemisen tavat monimuotoistuvat: vakituisen kokoaikatyön rinnalla yleistyvät erilaiset yhdistelmäosaamiset ja -urat, joissa toimeentulo kerätään useista rinnakkaisista lähteistä.

Muutokset työyhteisöissä ja verkostoissa ovat myös mahdollisia. Kaikkea ei tarvitse osata yksin ja keskeiseksi tulevaisuuden työelämässä luovimisen edellytykseksi voikin muodostua se, miten yksilö rakentaa itselleen verkostoja ja yhteistyötä erilaisten osaajien kanssa.

Samalla osaamisen merkitys korostuu. Olennaista on se, mitä osaa, miten osaamista kykenee sanoittamaan ja hyödyntämään sekä päivittämään ja soveltamaan uusissa tilanteissa. Uraohjauksessa tämä tarkoittaa siirtymistä tutkintokeskeisestä ajattelusta kohti osaamisidentiteettiajattelua. Suuri osa yksilön osaamisesta jää piiloon ja hyödyntämättä, jos kiinnitämme huomiota vain muodollisiin pätevyyksiin ja tutkintoihin.

(Paaso & Ollila 2024.)



Vinkki asiakastyöhön: Muutosten ja pysyvyyksien havainnointia

Jatkuva muutos voi tuntua asiakkasta pelottavalta tai ahdistavaltakin. Tärkeää on myös pysähtyä miettimään, mikä ei muutu tai mikä on suhteellisen pysyvää omassa elämässä. Pysyvät tai hitaasti muuttuvat asiat elämässämme kannattelevat ja antavat meille turvaa.

Voitte miettiä yhdessä:

- Mitkä ovat sellaisia asioita asiakkaan elämässä, jotka ovat säilyneet lähes samanlaisina lapsuudesta tähän päivään?
- Mitkä asiat tuovat vakautta ja turvaa elämään?
- Minkä asioiden voi odottaa säilyvän ennallaan muuttuvasta työelämästä huolimatta?
- Millaisia positiivisia asioita muutoksista voi seurata?

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

Työelämään liittyvien huolien ja pelkojen käsitteleminen ohjauksessa

Oman tulevaisuuden ja muuttuvan työelämän pohtiminen voi herättää asiakkaissa moninaisia huolia ja pelkoja: onko oma osaaminen riittävää, löytääkö omaa paikka työelämässä, riittääkö toimeentulo toivotunlaiseen elämiseen tai voiko omaan tulevaisuuteen ylipäätään vaikuttaa. Erityisesti nuorten ja nuorten aikuisten kohdalla nämä huolet kytkeytyvät laajemmin tulevaisuususkoon ja kokemukseen elämän merkityksellisyydestä. Erityisesti nivelvaiheissa – kuten valmistumisen, alanvaihdon tai muun urasiirtymän yhteydessä huolet ja pelot voivat korostua.

Myös sisäistetyt uskomukset liittyen omaan itseen, osaamiseen ja pystyvyyteen vaikuttavat siihen, miten asiakas näkee omia mahdollisuuksiaan työelämässä. Uskomukset vaikuttavat tärkeiden valintojen ja päätösten tekemiseen, sillä ne voivat olla joko voimauttavia tai toimintaa vahvasti rajoittavia tekijöitä.

Uraohjauksessa on tärkeää antaa tilaa näille kokemuksille ja tunteille. Huolia ei tarvitse heti ratkaista, vaan ne kannattaa ensin tunnistaa ja sanoittaa. Kuulluksi tuleminen voi jo itsessään lievittää asiakkaan epävarmuutta ja vahvistaa luottamusta ohjaussuhteessa.

On myös tärkeää keskustella siitä, että työuraan liittyvät epävarmuudet johtuvat osin yhteiskunnallisista ilmiöistä ja rakenteista, eivätkä yksilöstä. Jonkinasteinen epävarmuus on myös ihmisen elämässä suhteellisen luonnollinen tila, ei yksilön heikkous. Emme voi olla koskaan täysin varmoja siitä, mihin valintamme meidät vievät, mutta sen ei pidä antaa estää valintojen tekemistä. Epävarmuudella voi olla myös positiivinen puoli – se voi olla mahdollisuus oppia, vaikuttaa ja kokeilla uutta.

Uraohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta erottamaan toisistaan realistiset haasteet ja mielikuvien tai uskomusten synnyttämät pelot. Samalla voidaan tarkastella, millaisia voimavaroja ja selviytymiskeinoja asiakkaalla on epävarmoista tilanteista selviämiseen.

(kts. esim. Appelqvist-Schmidlechner, Axelin, Helenius, Jahnukainen, Kallio, Kiilakoski, Kiiski, Kivinen, Kurki, Palomäki, Pihkala, Puura & Tähkäpää 2026; Laine & Happonen 2026; Paaso 2026.)



Vinkki asiakastyöhön: Huolien puheeksiottaminen



Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

1. Luo turvallista tilaa keskustelulle. Tee näkyväksi, että huolien ja pelkojen kokeminen on ymmärrettävää eikä epävarmuus ole epäonnistumista. Auta asiakasta sijoittamaan huolet laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin.

2. Pyydä asiakasta sanoittamaan ja tekemään näkyväksi huoliaan.
   - Mitkä asiat huolestuttavat sinua juuri nyt?
   - Mihin tilanteisiin huolet erityisesti liittyvät?

3. Auta erottamaan todelliset riskit, oletukset ja mielikuvat sekä tunteet.
   - Mihin tämä huoli perustuu?
   - Millaisia asioita tämä ajatus saa sinut tekemään tai välttelemään?
   - Näetkö muita mahdollisia tulkintoja tälle tilanteelle?

4. Siirrä fokus toimijuuteen, sillä pelot voivat kaventaa mahdollisuuksien näkemistä.
   - Mihin asioihin sinä voit vaikuttaa?
   - Millaisia vaihtoehtoja näät, jos suunnitelmasi ei toteudu kuten haluat?
   - Miten olet aiemmin toiminut epävarmassa tilanteessa?
   - Mikä olisi riittävän hyvä seuraava askel tässä tilanteessa?

5. Kytke huolet osaamiseen ja vahvuuksiin.
   - Mitä osaamista sinulla jo on, joka auttaa tässä tilanteessa?
   - Mitkä vahvuudet tukevat sinua epävarmoissa tilanteissa?
   - Miten voisit käyttää osaamistasi ja vahvuuksiasi vielä enemmän?

6. Päätä keskustelu toivoon ja konkretiaan.
   - Mitä ajattelet nyt toisin kuin alussa?
   - Mikä pieni asia vie sinua eteenpäin?
   - Mitä tukea tarvitset muilta?

Muuttuva työelämä tuo myös uusia mahdollisuuksia osaamisen tunnistamiselle ja hyödyntämiselle

Vaikka työelämän muutos voi tuntua uhkaavalta, se avaa myös uusia mahdollisuuksia. Uusia aloja ja työtehtäviä syntyy eri toimialojen rajapinnoille. Myös perinteisillä aloilla työnkuvat muuttuvat ja monipuolistuvat. Työelämän muutos voidaan siis nähdä mahdollisuuksien maisemana, johon liittyvät myös muuttuvat osaamistarpeet ja osaamisen tunnistaminen laaja-alaisena dynaamisena kokonaisuutena.

Osaamisidentiteettiajatteluun perustuvassa uraohjauksessa asiakkaan työllistymisen ja tulevaisuuden suunnittelun keskiössä on osaamisen tunnistaminen laaja-alaisesti. Tällöin osaaminen ymmärretään kokonaisvaltaisena ja moniulotteisena tietojen, taitojen ja asenteiden yhteen sulautumana. Yksilön osaamisen kokonaisuus muodostuu koulutuksessa ja työkokemuksen myötä, mutta myös vapaa-ajalla, kiinnostusten kautta sekä erilaisissa sosiaalisissa suhteissa toimiessa. Tämä tekee yksilön osaamisidentiteetistä dynaamisen ja muotoutumiskykyisen, ja osaamiselle voidaan nähdä moninaisia soveltamisen mahdollisuuksia työelämässä.

Keskeinen näkökulma osaamisidentiteettiajattelussa on myös se, että osaamisen kehittyminen kytkeytyy ihmisen koko elämänkulkuun. Osaamisen kehittyy koko ajan, erilaisten elämäntapahtumien ja –vaiheiden kautta, tavoitteellisesti ja ilman tavoitteita. Osaaminen koostuu siis kaikesta siitä, mitä olemme oppineet erilaisissa elämänvaiheissa ja –tilanteissa. Uraohjauksessa tärkeää on tunnistaa ja sanallistaa kaikenlaista, eri elämäntilanteissa ja -vaiheissa kertynyttä osaamista ja pohtia sen soveltamisen mahdollisuuksia erilaisissa työtehtävissä.

(Paaso & Maunu 2022; Paaso & Ollila 2024.)

Euroopan unionin osarahoittama

Osaamiseni on enemmän kuin tutkinto tai titteli.

My expertise means more than just a degree or a job title.

Min kompetens är mer än bara en examen eller en titel.

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

Euroopan unionin osarahoittama

Kun arvostan omaa osaamistani, annan muille luvan nähdä sen myös.

By valuing my own expertise, I allow others to recognize it too.

Genom att uppskatta vad jag kan, låter jag även andra upptäcka det.



TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

Moninaiset työllistymisen tavat

Tulevaisuudessa työurat ovat todennäköisesti monimuotoisempia kuin nykyisin. Työelämän muutokset, kuten katkonaisuus ja epäjatkuvuus lisäävät yksilöiden urasiirtymiä sekä työurien kehittymistä yli ammatti-, toimiala-, työnantaja- ja organisaatiorajojen. Rinnakkaiset työtehtävät ja toimeentulokeinot ovat todennäköisiä palkkatyön rinnalla tai vuorotellen sen kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että myös uraohjauksessa on hyvä pohtia erilaisia työllistymisen tapoja ja muotoja, kuten yrittäjyyttä, kevytyrittäjyyttä sekä muita itsensä työllistämiseen liittyviä keinoja.

Yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen toimintaan kannustavassa uraohjauksessa keskeistä on asiakaslähtöisyys: asiakkaan unelmat, taustat, kiinnostuksen kohteet, vahvuudet ja osaaminen. On myös hyvä huomata, että yrittäjyyden pohtiminen voi herättää monenlaisia tunteita, toisaalta tunnetta vapaudesta ja itsensä toteuttamisesta ja toisaalta epävarmuutta ja pelkoa.

Ohjauksessa voidaan hyödyntää konkreettisesti esimerkiksi kiinnostuksen kohteiden tunnistamista eri elämänalueilla sekä siihen liittyvän osaamisen kartoittamista. Niiden pohjalta voidaan lähteä pohtimaan yrittäjyysunelmia, työnhakua tai urapolun seuraavia vaiheita. Tähän liittyvän tehtävän löydät seuraavalta sivulta.

(Bacigalupo, Weikert Garcia, Mansoori & Okeeffe 2020; Paaso & Ollila 2024.)

Tehtävä: Mistä kiinnostun - mitä osaan?

Kiinnostuksen kohteemme kertovat usein paljon siitä, mitä osaamme. Tässä tehtävässä pohdit omia kiinnostuksen kohteitasi ja sitä, millaista osaamista niihin liittyen olet kehittänyt. Pohdi lopuksi, miten voisit soveltaa kiinnostuksissa hankittua osaamista urasuunnitelmiesi edistämisessä.

Erityiset kiinnostukset

Minkä pariin uppoudun?
Mistä erityisesti innostun?

Erityisosaaminen

Mitä sellaista osaan, joka erottaa minut muista?

Ammatilliset kiinnostukset

Mistä olen kiinnostunut ammatillisesti tai työssäni?
Mikä saa minut kehittämään osaamistani tai työtäni?

Ammatillinen osaaminen?

Mitä olen oppinut opiskelun, harjoittelun tai työn kautta?
Missä olen hyvä?

Yleiset kiinnostuksen kohteet

Mikä minua kiinnostaa yleisesti tai vapaa-ajalla?
Minkä asioiden parissa vietän aikaani?

Yleinen osaaminen

Mitä työelämässä hyödyllistä olen oppinut eri elämänalueilla (esim. harrastuksissa)?

Miten voin soveltaa kiinnostuksiani ja osaamistani työn haussa, urasuunnittelussa tai yrittäjyysunelmien toteuttamisessa?

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja -ohjaus

Urasuunnittelu on jatkuva, koko elämänkulun mittainen prosessi, jossa yksilö pohtii, suuntaa ja muokkaa omaa opiskelu- ja työuraansa elämän eri vaiheissa. Urasuunnittelu liittyy myös henkilökohtaiseen kasvuun ihmisenä.

Muuttuvassa maailmassa ja työelämässä tarvitaan urasuunnittelutaitoja, jotka edistävät yksilöiden urasiirtymiä, päätöksentekoa, työssäjaksamista ja resilienssiä. Urasuunnittelutaidot ovat kehitettäviä taitoja, joita opitaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja suhteessa ympäröivään maailmaan. Urasuunnittelussa yksilö on keskiössä ja aktiivinen toimija, mutta ohjauksessa tiedostetaan myös, että yhteiskunnan ja toimintaympäristöjen rakenteet vaikuttavat siihen, miten yksilö omaa urapolkuaan suunnittelee.

Kansallisessa urasuunnittelutaitojen viitekehyksessä keskeisiksi urasuunnittelutaitojen osa-alueiksi on määritelty itsetuntemus, osaamisidentiteetin rakentaminen, oman tulevaisuuden hahmottaminen ja muutoskyky, toimintaympäristön tunteminen, vuorovaikutus ja yhteistyö sekä toimintaympäristön tulevaisuuden hahmottaminen. Näitä vahvistetaan uraohjauksen avulla.

Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ei keskity vain suunnittelemaan seuraava urapolun askelta tai urapolun lopullista lukitsemista johonkin tiettyyn suuntaan. Se tarkoittaa kykyä hahmottaa erilaisia vaihtoehtoja, tehdä valintoja epävarmuuden keskellä ja rakentaa suhdetta tulevaisuuteen tavalla, joka vahvistaa toivoa ja toimijuutta.

(KEHA-keskus & Hyria 2024; Ketamo, Ollila & Paaso 2022.)

Tulevaisuuteen suuntaava uraohjaus:

- Vahvistaa asiakkaan tietoisuutta työelämän tulevaisuudesta – työllistymiselle ja työn tekemiselle on monia vaihtoehtoisia mahdollisuuksia.
- Tutustuttaa moninaisiin työn tekemisen muotoihin ja tapoihin, esim. yrittäjyys, osuuskunta, rinnakkaiset työsuhteet jne.
- Auttaa havainnoimaan, miten eri toimialat voivat muuttua tulevaisuudessa sekä millaisia uusia aloja ja työtehtäviä voi syntyä.
- Auttaa huomaamaan alueellisia työllistymismahdollisuuksia tulevaisuudessa.
- Vahvistaa itsetuntemusta ja -varmuutta sekä taitoja, joita tarvitaan itselle merkityksellisen työuran ja elämän rakentamisessa.
- Auttaa asiakasta ymmärtämään, kuka hän on osaajana nyt ja millaiseksi hän voi kehittyä tulevaisuudessa.
- Tukee asiakkaan arvojen tunnistamista: Mitä työ ja työn tekeminen asiakkaalle merkitsee? Mitä asiakas haluaa työurallaan tavoitella tai saavuttaa? Mitkä asiat ovat hänelle työssä tärkeitä?

Tulevaisuusajattelu urasuunnittelun perustana

Monille asiakkaille tulevaisuuden pohtiminen voi olla haastavaa, erityisesti jos nykytilanne tuntuu kuormittavalta. Erityisesti tilanteissa, joissa työ- tai muu elämäntilanne muuttuu yllättäen esimerkiksi työttömyyden, terveydentilan tai asuinpaikan vaihdoksen myötä, voi olla hankala nähdä erilaisia mahdollisuuksia ja suunnata kohti tulevaa.

Tulevaisuuden suunnittelussa keskeinen lähtökohta on mahdollisuuksien näkeminen ja itsetuntemuksen kehittäminen. Tulevaisuus-ajattelun taitoja voidaan vahvistaa uraohjauksessa pienin askelin, havainnoimalla ja kuvittelemalla erilaisia mahdollisuuksia. Erilaiset harjoitukset ja vaihtoehtojen pohtiminen voivat auttaa asiakasta myös näkemään erilaisia suuntia urapolulleen.

Uraohjauksessa voidaan auttaa asiakasta tunnistamaan erilaisia mahdollisuuksien näkemiseen vaikuttavia tekijöitä esimerkiksi oheisen ajattelukehikon ja seuraavan sivun tehtävän kautta.

Suhde tulevaisuuteen

Miten asiakas suhtautuu tulevaan? Näyttäytyykö tulevaisuus hänelle toiveikkaana vai pelottavana? Mitä hän näkee itselleen mahdollisena tai mahdottomana? Mitä hän toivoo tulevaisuudeltaan? Kokeeko hän voivansa vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa?

Suhde omaan itseen

Mitä asiakas ajattelee itsestään? Mitä hän kokee osaavansa? Missä hän on hyvä? Miten hän haluaa elää? Mitkä asiat elämässä ovat hänelle merkityksellisiä?

Suhde muutoksiin ja valintoihin

Miten asiakas suhtautuu muutoksiin ja valintojen tekemiseen? Ovatko ne innostavia vai ahdistavia?

Suhde työhön

Millainen ammattilainen ja osaaja hän haluaa olla? Mitä työ ja ura hänelle merkitsee? Mitä hän haluaa urallaan tavoitella tai saavuttaa?

(Paaso 2026)

Tehtävä: Mitä ajattelen tulevaisuudestani?

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

Pohdi omaa suhdettasi tulevaisuuteen alla olevan tehtävän avulla. Tutustu kysymyksiin ja kirjaa ylös ajatuksiasi niistä. Lopuksi pohdi itsenäisesti tai ohjauskeskustelussa, minkälaiset asiat vaikuttavat siihen, mitä ajattelet tulevaisuudestasi.

Suhde tulevaisuuteen

Mitä näen itselleni mahdollisena tai mahdottomana tulevaisuudessa (esim. työllistyminen, uralla eteneminen)?
Minkälaisia asioita toivon itselleni?
Minkälaiset asiat ovat minulle ei-toivottavia?
Voinko vaikuttaa omaan tulevaisuuteeni?

Suhde omaan itseen

Millainen olen ihmisenä?
Millaisia vahvuuksia minulla on? Missä olen hyvä?
Mitkä asiat elämässä ovat minulle merkityksellisiä?
Millaista elämää haluan elää?

Suhde muutoksiin ja valintoihin

Miten suhtaudun muutoksiin?
Miltä muutokset elämässä minusta tuntuvat?
Miten toimin ja asennoidun muuttuvissa tilanteissa? Miksi?

Suhde työhön

Millainen ammattilainen ja osaaja haluan olla?
Mitä työ ja ura minulle merkitsee?
Mitä haluan tavoitella tai saavuttaa työnhaussa tai urallani?

Miten eri tavoin osaamista kertyy?

Yksilön osaaminen on hyvin moniulotteinen ja kokonaisvaltainen kokonaisuus ja prosessi. Yleisimmin osaaminen ajatellaan olevan tietojen, taitojen ja asenteiden yhteensulautuma: hankittujen oppien, käytännön valmiuksien sekä suhtautumistapojen kokonaisuus. Osaaminen kehittyy koko ihmisen elämän ajan, koulutuksessa ja työkokemuksen myötä, vapaa-ajalla, kiinnostusten kautta sekä erilaisissa sosiaalisissa suhteissa toimiessa.

Ammatillisesti osaamisen kehittäminen tapahtuu vähitellen ja jatkumona. Perusta ammatilliselle osaamiselle luodaan pääosin koulutuksen kautta. Osaamisen kehittyminen jatkuu konkreettisissa työtehtävissä, verkostoissa ja täydentävässä koulutuksessa.

Osaaminen ja käsitys itsestä ammatillisena toimijana muodostuu myös informaalisti, kuten jatkuvassa vuoropuhelussa ammattialan traditioiden, etiikan ja ihanteiden kanssa sekä erilaisten osaamisen hyödyntämiseen liittyvien kokemusten kautta. Osaamista kertyy myös sosiaalisesti, työyhteisöissä ja verkostoissa toimimisen kautta.

Kaikki työuralla merkityksellinen osaaminen ei näy todistuksissa. On tärkeää saada kaikenlainen, eri elämäntilanteissa ja -vaiheissa kertynyt osaaminen näkyviin, koska sillä voi olla suuri merkitys urasuunnittelun ja työuralla etenemisen kannalta. Konkreettisesti tässä voi auttaa osaamiskartan tekeminen, löydät tehtävän seuraavalta sivulta.

(Paaso, Alaräisänen, Arffman, Ollila & Uttula 2026; Paaso & Ollila 2024.)

Euroopan unionin osarahoittama

Harrastukset, arki, työ – kaikki rakentavat minua osaajana.

Hobbies, daily life, work – they all shape me into the professional I am.

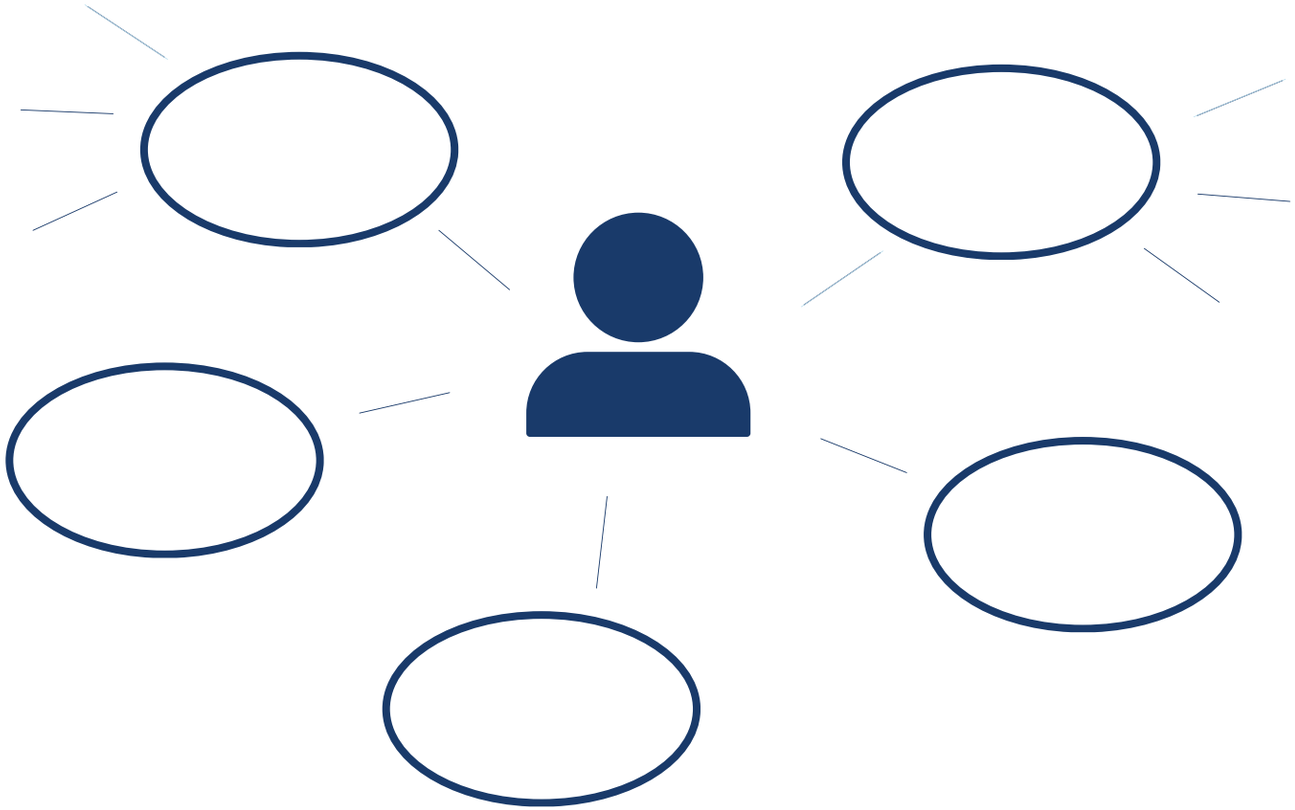
Hobbyer, vardag, jobb – allt formar mig som expert.

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

Tehtävä: Osaamiskartta

1. Laadi itsellesi miellekartta oman elämäsi tärkeistä osa-alueista (esim. työ, opiskelu, perhe, harrastukset jne.).
2. Pohdi millaisia osaamisia olet hankkinut tai kehittänyt näillä osa-alueilla. Kirjaa ne ylös.
3. Alleviivaa ne edellä kuvaamasi osaamiset, joista ajattelet olevan erityistä hyötyä tulevassa työssäsi.
4. Lopuksi voit miettiä, mitä osaamista voisit vielä kehittää, jotta pääsisit varmemmin haluamaasi työtehtävään.



Euroopan unionin osarahoittama

Muiden vahvuuksien tunnistaminen

Osaamisen lisäksi ihmisillä on myös muita vahvuuksia, joiden tunnistaminen voi auttaa asiakasta vahvistamaan itsetuntemustaan ja -luottamustaan sekä tekemään työllistymiseen tai urapolkuun liittyviä valintoja. Vahvuuksien tunnistaminen myös edistää kokemusta hyvinvoinnista ja hyvästä elämästä.

Vahvuuksien tunnistamiseen on paljon erilaisia tapoja, menetelmiä ja materiaaleja. Helppo tapa lähteä liikkeelle on kartoittaa asiakkaan kanssa hänen luonteenvahvuuksiaan (alkup. Peterson & Seligman 2004) ja miettiä uratavoitteita niiden pohjalta. Luonteenvahvuudet ovat kaikilla käytössä olevaa myönteistä vahvuuspotentiaalia. Muutamat niistä ovat meille ominaisia ja erityisen tärkeitä ydinvahvuuksia. Niiden tunnistaminen ja hyödyntäminen edistää tutkitusti mm. innostusta, työn imua, merkityksellisyyden kokemusta, toiveikkuutta, resilienssiä sekä työstä suoriutumista.

Vahvuuksien tunnistaminen ei ole aina helppoa. Ihmiset ovat usein tietoisempia heikkouksistaan kuin vahvuuksistaan. Vahvuuksia voi olla myös vaikeaa jäsentää ja sanoittaa. Luonteenvahvuuksien tunnistamisen tueksi on kehitetty maksuton VIA-vahvuuskartoitus, joka on avoimesti saatavilla netissä. Kartoitus auttaa tunnistamaan asiakkaan luonteenvahvuuksien käyttöä kyseisessä elämäntilanteessa ja hetkessä. Ohjeen kartoituksen tekemiseen ja sen käsittelyyn työnhaku- tai ohjauskeskustelussa löydät seuraavalta sivulta.

(Paaso, Alaräisänen, Arffman, Ollila, & Uttula 2026; Wenström 2020)

Euroopan unionin osarahoittama

Osaamiseni on enemmän kuin tutkinto tai titteli.

My expertise means more than just a degree or a job title.

Min kompetens är mer än bara en examen eller en titel.

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

Tehtävä: VIA-vahvuuskartoitus

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

Asiakkaan itsenäinen työskentely:

1. Tutustu omiin luonteenvahvuuksiisi VIA-kartoituksen avulla. Kartoituksen löydät osoitteesta www.viacharacter.org
2. Vastaa jokaiseen kysymykseen ajatuksella, mutta mutkattomasti ja nopeasti. Saat tuloksena raportin omien luonteenvahvuuksiesi käytöstä tällä hetkellä.
3. Tulosta raportti tai tallenna se itsellesi pdf-muodossa.
4. Katso VIA-kartoituksen raportin alkupään vahvuuksia. Tunnista omat ydinluonteenvahvuutesi seuraavien apukysymysten avulla.
    - Mieti jokaisen vahvuuden kohdalla: Tuntuuko tämä minulle omalta ja luontevalta? Innostunko tai saanko energiaa, kun saan käyttää tätä vahvuutta? Käytänkö tätä vahvuutta helposti, melkein itsestään?
    - Ne vahvuudet, joihin voit vastata näiden kysymysten pohjalta KYLLÄ, ovat todennäköisesti ydinluonteenvahvuuksiasi. Kirjoita ne itsellesi ylös.
5. Pohdi seuraavaksi, miten ydinvahvuutesi ilmenevät eri tilanteissa, esim. töissä / opinnoissa, vapaa-ajalla ja harrastuksissa, uusissa tilanteissa, läheisten ihmisten kanssa jne. Kirjaa ajatusesi ylös.

Ohjauskeskustelussa pohdittavia asioita:

Keskustelkaa miten asiakkaan luonteenvahvuudet näyttäytyvät seuraavissa uraan ja työelämään liittyvissä tilanteissa:

CV:ssä ja työhakemuksessa

- Miten vahvuutesi näkyvät käytännössä erilaisissa työtehtävissä?
- Miten hyödynnät vahvuuksiasi osana tiimiä?
- Minkä vahvuuksien hyödyntäminen on sinulle työssä tärkeää?

Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys

- Miten ydinvahvuuksien äärellä työskenteleminen edistää hyvinvointiasi, jaksamista ja työhön sitoutumista?

Oman työn kehittäminen

- Minkä asioiden äärellä innostut?
- Mitä asioita haluat edistää?

Työyhteisöissä ja verkostoissa toimiminen

- Miten rakennat ihmissuhteita, luottamusta ja yhteistyötä vahvuuksien kautta?

Lähteet:

Appelqvist-Schmidlechner, K., Axelin, H., Helenius, J., Jahnukainen, M., Kallio, J., Kiilakoski, T., Kiiski, A., Kivinen, R., Kurki, M., Palomäki, J., Pihkala, P., Puura, S. & Tähkäpää, O. (2026). Nuorten tulevaisuususko horjuu – millaisia toimia nyt tarvitaan? Opetus- ja kulttuuriministeriön asiantuntijaryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2026:18. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-415-084-2

Bacigalupo, M., Weikert Garcia, L., Mansoori, Y. & Okeeffe, W. (2020). EntreComp Playbook. Publications Office of the European Union. doi:10.2760/77835

KEHA-keskus ja Hyria (2024). Urasuunnittelutaitojen osaamiskehikko – Ohjausalan ammattilaisten työkalu yksilöiden ja ryhmien urasuunnittelutaitojen kehittymisen edistämiseen. https://www.hyria.fi/sites/default/files/2024-10/Urasuunnittelutaitojen%20osaamiskehikko%20-julkaisu%2008102024.pdf

Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso, L. (2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitran muistio, helmikuu 2022. https://www.sitra.fi/julkaisut/miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista/

Laine, S. & Happonen, K. (toim.) (2026). Ihan paineissa. Nuorisobarometri 2025. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja 80. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 255. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://doi.org/10.57049/nts.1883

Paaso, L. (2026). Tulevaisuuden osaajaksi – valmenna vahvuuksilla. https://voimakeha.fi/tulevaisuuden-osaajaksi-valmenna-vahvuuksilla/

Paaso, L., Alaräisänen, H., Arffman, M., Ollila, J., & Uttula, J. (2026). Loikkaa tulevaisuuteen! -menetelmäopas. Tulevaisuusloikka – Toiselta asteelta tulevaisuuteen -hanke. https://urn.fi/urn:nbn:fi:oerfi-202601000001299_9

Paaso, L. & Maunu, A. (2022): Osaamisidentiteetin rakennusaineksia: Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. Sosiaalipedagogiikka, 23(1), s. 41–70. https://doi.org/10.30675/sa.103014

Paaso L. & Ollila J. (2024). Dynaaminen osaamisidentiteetti rikastaa ymmärrystä osaamisesta. Futura, (3), 13-26.

Wenström, S. (2020). Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.



Euroopan unionin osarahoittama

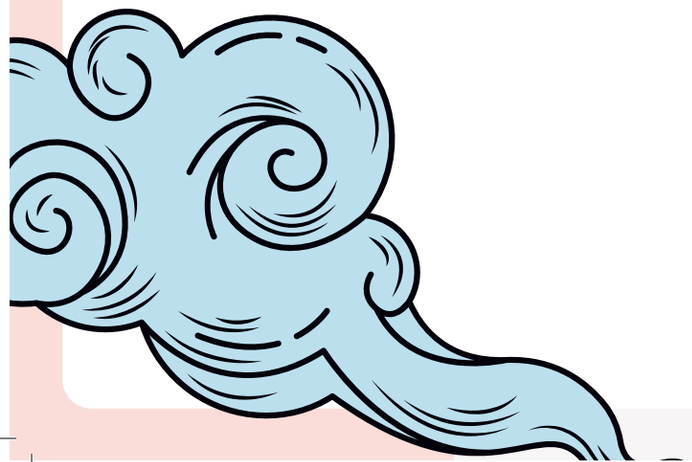
Kokemus on koulutusta, jota ei voi ostaa.

Experience is education that money can't buy.

Erfarenhet är en utbildning som inte går att köpa.

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI



Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

EKAMI TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!