

Ammatilliset opettajakorkeakoulut: Uraohjauksen erikoistumisopinnot (30 op)

Uraohjauksen kehittävä työote (10 op)

Uraohjauspalveluiden kehittäminen, kehittämistehtävä (7 op)

Pia Klemetti (opiskelijanumero M7524)

Kehittämistehtävän raportin palautus 7.11.2019

Tiivistelmä

Korkealla tasolla tämä kehittämistehtävä liittyy Suomen nykyisen hallitusohjelman asettamiin tavoitteisiin tasa-arvoisesta työelämästä, perhevapaa uudistuksesta ja työllisyyden nostamisesta muunmuassa tukemalla perhevapailta työhön palaavia äitejä. Näin kehittämistehtävä kiinnittyy tiiviisti julkiseen ja poliittiseen keskusteluun ja on aiheena myös yhteiskunnallisesti kiinnostava.

Kehittämistehtävä laadittiin Mothers in Business ry'lle (MiB ry) ja sen yhtenä ja tärkeimpänä tavoitteena oli tarjota yhdistyksen mentoreille helposti ymmärrettäviä ja käyttöönotettavia, ilmaisia uraohjauksen työkaluja, joiden käyttö ei vaadi sertifiointia. Opiskelijan näkökulmasta työn toinen tavoite oli laajentaa omaa ammatillista verkostoa myöhempää yrityksen mahdollista perustamista ajatellen. MiB ry'n valikoituminen kehittämistehtävän asiakkaaksi tapahtui opiskelijan omasta aloitteesta ja tehtävän tulokset ovat molempien osapuolten vapaasti hyödynnettävissä, kuitenkin säilyttäen viitteet alkuperäiseen työhön.

Taustatiedot ja perusteet ohjaustyökalujen valintaan kerättiin haastattelemalla käynnissä olevien MiB ry'n mentoriohjelmien mentoreita niistä tilanteista ja haasteista, joita he ovat kokeneet aktoreidensa kanssa. Tutkimusmetodi oli laadullinen ja saadun tiedon valossa kehittämistehtävään valittiin mukaan tarkoituksenmukaisimmat työkalut, joista tehtiin niinkutsutut työkalukortit. Valitut työkalut jaettiin viiteen eri teemaan niiden tarkoituksen mukaan, ja niitä syntyi yhteensä yksitoista kappaletta.

Kehittämistehtävän ensimmäisen tavoitteen saavuttamiseksi teoriapohjaksi valittiin kaksi ohjausteoriaa, joiden perinteeseen suurin osa valikoiduista työkaluista pohjautuu: ratkaisukeskeinen ja sosiodynaaminen ohjausteoria.

Kehittämistehtävä ajoitettiin MiB ry'n Oulun mentoriohjelman aikatauluun, sillä Helsingin, Turun ja Jyväskylän ohjelmat olivat alkaneet ennen tämän kehittämistehtävän valmistumispäivämäärää. Tästä huolimatta tulosten sovittiin olevan saatavilla kaikille yhdistyksen mentoriohjelman mentoreille kaikilla neljällä paikkakunnalla, joilla mentoriohjelmaa järjestetään.

Kehittämistehtävään sovittiin kuuluvaksi myös hieman osallistumista Oulun mentorointiohjelmaan, mikä osoittautui hyödylliseksi taustatiedon hankintakeinoksi. Työn tuloksista sovittiin julkaistavaksi blogikirjoitus MiB ry'n toimesta marraskuussa 2019.

Kehittämistehtävän tulokset olivat odotetunlaiset, projekti toteutettiin laaditun suunnitelman ja aikataulun mukaan ja alussa asetetut tavoitteet saavutettiin kokonaisuudessaan.

Sisällysluettelo

1. Johdanto	4
1.1. Toimeksiantaja ja tausta.....	4
1.2. Kehittämistehtävän esittely	5
1.3. Kehittämistehtävän tavoitteet.....	7
2. Kehittämistehtävän aikataulu ja toteutus.....	8
3. Ohjaustyökalut haastattelujen pohjalta	9
3.1. Haastattelujen analyysi.....	9
3.2. Työkalujen valinta	12
4. Kehittämistehtävässä käytetty uraohjauksen teoreettinen perusta.....	13
4.1. Ratkaisukeskeinen ohjausteoria	13
4.2. Sosiodynaaminen ohjausteoria	16
5. Lopputulos ja pohdinta.....	18
Lähteet.....	20
LIITE 1: haastattelukutsu mentoreille	22
LIITE 2: työkalukortit.....	23

1. Johdanto

2019 hallitusohjelmassa tavoitellaan suomalaisen työelämään liittyviä parannuksia, erityisesti ohjelman strategisissa tavoitteissa 3.5. *Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi* ja 3.6. *Oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja mukaan ottava Suomi*. Tämän työn kannalta erityisen merkityksellisiä ovat näissä kuvattu perhevapaaudistus sekä tavoite tarjota pitkään perhevapailta olleille ura- ja ohjauspalveluita. (Hallitusohjelma 2019.)

Osana kokonaistyöllisyyttä naisten palaaminen perhevapailta ja tämän mahdollistavien joustavien muotojen löytäminen on merkityksellistä myös Suomen eläkejärjestelmän ylläpidon kannalta, sillä Suomessa syntyvyys on voimakkaassa laskussa. Tämän korjaamiseksi nähdään poliittisessa keskustelussa 3 keinoa: työllisyyden ja syntyvyyden nostaminen sekä maahanmuutto. (Muhonen 2019.)

MiB ry on yksi kolmannen sektorin toimijoista, joka muunmuassa tarjoaa jäsenilleen tukea elämän ja uran nivelkohdissa (Mothers in Business ry). Konkreettinen työkalu on yhdistyksen mentorointiohjelma, jonka tavoitteena on tukea äitejä, jotka ovat joko muutosvaiheessa urallaan tai palaamassa perhevapailta. Tämän kehittämistehtävän tavoite on tukea tätä tavoitetta, joka liittyy suoraan edellä kuvattuun työelämän kehittämistä, tasa-arvoa ja perhe uudistusta tavoittelevaan hallitusohjelmaan.

1.1. Toimeksiantaja ja tausta

Opiskelijana minulle erityisen tärkeitä teemoja ovat tasa-arvoinen työelämä sekä naisten voimaannuttaminen ja itsenäinen toimijuus. Tästä näkökulmasta MiB ry oli minulle hyvin luonteva yhteistyökumppani. MiB ry on perustettu 2014 ja sillä on Suomessa noin 4000 jäsentä. Yhdistys toimii 10 paikkakunnalla Suomessa, toimii vapaaehtoisvoimin ja oman määritelmänsä mukaan on

urasuuntautuneiden äitien verkosto. Yhdistys toimii aktiivisesti tasa-arvoisen perhevapaajärjestelmän ja tasa-arvon kehittämisen puolesta ja ottaa kantaa yhteiskunnalliseen keskusteluun erityisesti perhepolitiikkaa, varhaiskasvatusta ja perheystävällistä työelämää koskien. Sosiaalisessa mediassa sen tunnusomainen asiasana on #worklikeamom. (Mothers in Business ry.)

Yhdistys järjestää jäsenilleen esimerkiksi verkostoitumistilaisuuksia, yritysvierailuja ja koulutuksia sekä ammatillisiin aiheisiin että henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja kasvuun liittyen. Yhdistyksellä on myös paikallisia työnhaun verkostoja sekä oma mentorointiohjelma. Mentorointiohjelmia yhdistys järjestää 4 paikkakunnalla: Helsingissä, Turussa, Jyväskylässä ja Oulussa. Oulun 2019 mentorointiohjelma on ensimmäinen laatuaan ja kuten muissakin kaupungeissa, sen tavoitteena on tukea töihin palaavia äitejä työllistymisessä tai uramuutoksessa, heidän omien vahvuksiensa tunnistamisessa ja ammatti-identiteettinsä vahvistamisessa.

MiB ry'n mentoriohjelmat kestävät 9 kuukautta ja niihin on määritelty hakuprosessi sekä mentoreille että aktoreille. Toiveena mentoreille on, että he kokevat perheen ja uran yhteensovittamisen tärkeäksi ja että heillä on vähintään 5 vuoden asiantuntija- tai esimieskokemus omalta alaltaan. Odotusarvo mentorille on, että hänellä on halu auttaa aktoria tunnistamaan vahvuutensa ja tarttumaan erilaisiin uramahdollisuuksiin. (Mothers in Business ry). Tapaamisia on ennakoitu olevan 8 kappaletta.

1.2. Kehittämistehtävän esittely

MiB ry'n mentorointiohjelman tavoitteena on tarjota aktoreille laadukasta ohjausta ja mentoreille mahdollisuus kehittää mentorointitaitojaan ja ohjauksen kautta tukea muita koulutettuja, urasuuntautuneita naisia näiden palatessa perhevapaalta tai ollessa uransa käännekohtassa. Koska kaikilla

ohjelman mentoreilla ei ole ohjauskokemusta tai -koulutusta, heille haluttiin tarjota käytännön ohjaustyökaluja ohjausprosessin tueksi. Oletuksena pidettiin, että valituissa työkaluissa olisi mukana jokin uusi metodi myös ohjelman kokeneemmille mentoreille.

Ohjaustyökalujen valinta sovittiin toteutettavaksi Turun ja Helsingin mentoriohjelmien mentoreiden haastattelujen tulosten pohjalta.

Haastatteluista saatujen tietojen pohjalta valittaisiin siis sopivimmiksi arvioidut työkalut ja luotaisiin niistä tiiviit työkalukortit. Oletuksena pidettiin, että samanlaiset tarpeet toistuisivat niin Oulun ohjelmassa kuin muidenkin kaupunkien mentoriohjelmissa.

Kehittämistehtävää määriteltäessä sovittiin seuraavista periaatteista ja rajauksista:

- Mentoriohjelman kuvauksen pohjalta todettiin, että mentorointi-termillä tarkoitetaan tämän kehittämistehtävän kontekstissa uraohjausta ja että näitä kahta termiä käytetäänkin tässä keskenään yhteensopivina.
- Kehittämistehtävästä sovittiin Helsingin ja Turun mentoriohjelmien käynnistyttyä. Jyväskylän ohjelma käynnistyi elokuussa 2019. Koska mentoreiden anonymiteettia haluttiin suojella ja pitää päätös osallistumisesta heidän omissa käsissään, yhteydenpito mentoreihin toteutettaisiin MiB ry:n yhteyshenkilön kautta keskitetysti. Mentoreille lähetettäisiin yhteyshenkilön kautta haastattelupyyntö, jonka perusteella he päättivät, haluavatko he tulla haastatelluiksi. MiB ry:n yhteyshenkilö oli kehittämistehtävän ohjaaja, Saara Simonen MiB ry:n hallituksesta.
- Kehittämistehtävä ajoitettiin Oulun mentorointiohjelman aikataulun mukaan. Ohjelma alkoi lokakuussa, joten kehittämistehtävän anti olisi mentoreiden käytössä marraskuussa. Luonnollisesti kehittämistehtävän materiaali olisi kaikkien mentoriohjelmien mentoreiden ja aktoreiden käytettävissä myös tämän jälkeen.

- Kehittämistehtävään kuuluisi myös kevyt mukanaolo Oulun mentoriohjelmassa: käytännössä tämä tarkoittaisi avustamista mentoreiden että aktoreiden valinnassa sekä osallistumista ohjelman aloitustilaisuuteen.
- Työkalukorttien materiaalina käytettäisiin Power Point -kalvoja pdf-muodossa. Näin ne olisivat helposti siirrettäviä ja kaikkien käytettävissä, sillä ohjelmisto on ilmainen. Käytettävissä olevan ajan ja kehittämistehtävän opintopistemäärän näkökulmasta sovittiin, että esimerkiksi videomateriaali ei ollut tarkoituksenmukaista.
- Työkaluista rajattiin ulos metodit, jotka ovat maksullisia tai vaativat sertifiointin tai ajankäytöllisesti pitkän perehtymisen.
- Kehittämistehtävän materiaali ja raportti eivät ole luottamuksellisia, vaan sekä asiakkaan että opiskelijan vapaasti jaettavissa.

1.3. Kehittämistehtävän tavoitteet

MiB ry'n mentorointiohjelman mentoreilta ei edellytetä varsinaista mentorointi- tai uraohjauskokemusta tai -koulutusta. Taustahaastatteluiden perusteella mentoreiden kokemuksessa olikin mittavia eroja, sillä joillakin sitä ei ollut lainkaan kun jotkut taas olivat tehneet sitä työkseen. Tämän kehittämistehtävän sisältö siis vastaa tähän tarpeeseen: tarjoamaan erityisesti aloitteleville MiB ry'n mentoreille käytännön ohjaustyökaluja uraohjauksen näkökulmasta. Materiaali tulee tarjolle MiB ry -laajuisesti kaikille paikkakunnille ja on näin saatavilla seuraavia mentorointiohjelmia varten.

Opiskelijana tavoitteeni kehittämistehtävässä olivat seuraavat:

- a) Luoda MiB ry'n mentoreille valikoima tarkoituksenmukaisia, helposti ymmärrettäviä ja nopeasti käyttöön otettavia työkaluja, joita he pystyvät käyttämään ohjausprosessissaan. Onnistuminen tässä

tavoitteessa tarkoittaisi, että materiaali olisi valmis mentoreiden käytettäväksi työn palautuspäivään 12.11.2019 mennessä.

- b) Tutustua paremmin MiB ry -yhdistykseen ja verkostoitua sen aktiivijäsenten että ohjelman mentoreiden ja aktoreiden kanssa.

Tavoitteenani on perustaa vuonna 2020 sivutoiminen toiminimi tai oma valmennusyritys ura- ja talousosaamisen ympärille, joten verkostoituminen aiheen ympärillä on ensiarvoisen tärkeää.

Onnistuminen tässä tavoitteessa tarkoittaa, että minulla on sekä Oulun paikallisjaoston aktiiviset jäsenet että Oulun mentoriohjelman yhteyshenkilöt LinkedIn-verkostossani.

2. Kehittämistehtävän aikataulu ja toteutus

Kehittämistehtävän aikatauluksi sovittiin, että se olisi valmiina kehittämistehtävän palautuspäivään mennessä 12.11.2019. Välikeskustelu pidettäisiin syyskuussa raportin ja työkalukorttien ensimmäisten luonnosten valmistuttua, mikä toteutuikin. Tehtävän ohjaajaksi nimettiin Saara Simonen MiB ry'n hallituksesta, joskin käytännön toteutus Oulun mentorointiohjelman etenemisestä tapahtui Oulun paikallisjaoston Saara Leppälän kanssa.

Kehittämistehtävään kuuluivat seuraavat vaiheet:

- a) touko-kesäkuu 2019: tavoitteiden ja aikataulun määrittely
- b) kesä-heinäkuu 2019: Helsingin ja Turun mentoriohjelmien mentoreiden haastattelut.
- c) heinä-elokuu 2019: Haastatteluiden purku ja työkalujen valinta. Oulun mentoriohjelman mentoreiden ja aktoreiden valinta yhteistyössä paikallisen yhteyshenkilön kanssa.
- d) elo-lokakuu 2019: Työkalukorttien luonti ja teoriapohjan kuvaus työkalujen mukaisesti.

- e) 4. lokakuuta 2019: Oulun mentorointiohjelman aloitustilaisuuteen osallistuminen ja työn esittely ohjelman osallistujille.
- f) Elo-lokakuu 2019: raportin kirjoittaminen.
- g) Marraskuu 2019 (viimeistään 12.11.2019): raportin ja työkalukorttien toimitus asiakkaalle ja palautus Optimaan.

3. Ohjaustyökalut haastattelujen pohjalta

Työkalut valittiin mentoreiden palautteen perusteella. Mentoreille toimitettiin MiB ry'n yhteyshenkilön kautta haastattelukutsu, johon he voivat halutessaan tarttua (liite 1). Tavoitteena oli kerätä kokemuksia ja tietoa meneillään olevista ohjelmista, jotta materiaaliin osattaisiin valita tarkoituksenmukaiset työkalut.

Haastateltavia mentoreita Helsingin ja Turun mentoriohjelmista oli 5 kpl ja jokainen haastattelu kesti noin 30 minuuttia. Haastateltavissa oli sekä hyvin kokeneita mentoreita että ensimmäistä kertaa mentoroivia henkilöitä.

Haastattelut tehtiin Teams-sovelluksen sekä tarvittaessa puhelimen kautta. Seuraavissa kappaleissa kuvaillaan ne pääasialliset tilanteet, joissa aktorit olivat, sekä ne pääasialliset aiheet, jotka toistuivat ohjauskeskusteluissa ja -prosesseissa.

3.1. Haastattelujen analyysi

Mentoriohjelmaan osallistuvat aktorit olivat tyypillisesti jonkinlaisessa uransa tai elämänsä käänne- tai nivelkohdassa, esimerkiksi palaamassa perhevapailta joko olemassaolevaan tai uuteen työpaikkaan, valmistumassa opinnoistaan tai vaihtamassa työpaikkaa. Tyypillisesti aktorit ovat varsin työorientoituneita. Jotkut mentoreista kokivat haastavaksi sen, että tavoitetasot olivat erilaiset mentorin ja aktorin välillä: Jotkut aktorit olivat urasuunnitelmissaan merkittävästi tavoitteellisempia kuin mentorinsa kun taas toisille riitti urapolullaan pikemmin työn sisällöllinen merkitys esimerkiksi johto- tai

esimiesuran sijaan. Tyypillisesti ohjauskeskustelut olivat paljon muutakin kuin urapohdintoja, ja keskusteluissa toistuvia teemoja olivat arvot, elämänvaiheet ja motivaatio. Usein aktorit kokivat tilanteensa jonkinlaisena pysähtymisen hetkenä, joissa arvo- ja motivaatiopohdinnat korostuivat.

Arvot toistuivat ohjausprosesseissa usein ja monen mentori-aktoriparin ohjauskeskusteluissa - joissakin se oli jopa kantavin teema. Yksi näkökulma tähän oli työnantajan valinta aktorin omien arvojen pohjalta ja mahdollinen arvostiririita omien ja työnantajan arvojen välillä erityisesti työpaikan vaihtotilanteessa tai perhevapailta palattaessa olemassaolevaan työpaikkaan. Arvoista ohjauskeskusteluissa puhuttiin paljon myös motivaatiotekijoinä ja muuttuvina vaikuttimina aktoreiden muuttuneissa elämänvaiheissa. Jonkin verran ohjauskeskusteluissa käytiin läpi epämääräisiä tyytymättömyyden tunteita ja tilanteita, jotka koettiin raskaaksi ilman mitään selkeää syytä: joissakin tapauksissa juurisyy saattoi löytyä juurikin arvostiririidoista.

Motivaatioon liittyvät kysymykset toistuivat ohjauskeskusteluissa ennen kaikkea liittyen arvoihin ja muuttuneisiin elämäntilanteisiin sekä ikäkausiin. Tyypillisesti motivaatiokysymykset nousivat keskusteluun, kun aktorin elämäntilanne oli muuttunut, jolloin elämän eri osa-alueiden painotus ja rooli arjessa oli erilainen kuin aiemmin. Tällöin motivaatiotekijöistä keskusteltiin tavoitteena kirkastaa ja sanoittaa niitä paremmin. Ohjauskeskusteluissa käytiin läpi aktoreiden eri elämänvaiheita, niiden muuttumista, erilaisia vaatimuksia ja näihin sopeutumista. Haastatteluissa mentorit puhuivat usein keskusteluista, joita kävivät aktoreidensa kanssa paitsi elämänmuutoksiin liittyvistä arvoista ja tunteista, myös niihen liittyvästä ajankäytöstä ja kokemastaan sosiaalisesta paineesta. Tähän keskusteluun liittyi kiinteästi myös tasapaino ja sen muutokset elämän eri osa-alueiden välillä.

Ohjauskeskusteluissa toistuivat elämänvaiheiden muuttumisen lisäksi myös naisten eri uravaiheet. Jotkut mentoreista kokivat tärkeänä tuoda aktoreilleen

näkyväksi, että naisen ura ei ole suoraviivainen ja siihen mahtuu usein eri vaihteita, portaita ja kiertoteitä. Yhtenä näkökulmana keskustelussa oli myös armollisuus ja vaatimusten kohtuullistaminen itseään kohtaan, erityisesti ruuhkavuosien aikana: tavoitteena oli näkökulman avartaminen ja asioiden laittaminen oikeisiin mittasuhteisiin, kaikkea ei tarvitsisi saavuttaa esimerkiksi alle 40 vuoden iässä. Tämä näkökulma liittyy luonnollisesti myös mentori-aktoriparien erilaisiin tavoitteisiin. Toinen näkökulma uravaiheiden kontekstissa oli urapolkujen konseptin laajentaminen: kaikkien urapolut eivät ole perinteisesti nousevia vaan ura asiantuntijana on aivan yhtä arvokas kuin erilaiset esimies- tai johtotehtävät. Tähän liittyi myös aktorin kokema sosiaalinen paine ja todelliset tai kuvitellut sosiaaliset odotukset joko yhteiskunnan tasolla tai lähipiirissä.

Motivaatioon liittyvä näkökulma aktiivisesta toimijuudesta nousi esiin kahden mentorin haastatteluissa. Heidän ohjauskeskusteluissaan toistui ajautuminen ja toisaalta määrätietoinen tavoitteenasetanta ja arviointi, sekä oman osaamisen tunteminen ja tämän pohjalle rakennettu itseluottamus tai sen puuttuminen. Toimijuuden ja ajautumisen kontekstissa myös työn merkityksellisyys ja rooli aktoreiden elämässä keskustelutti jonkin verran. Erityisenä kysymyksenä nousi esiin työn rooli ja tehtävä: lunastaako se merkityksensä ja tehtävänsä aktorin elämässä ja saako siitä riittävän täyttymyksen tunteen? Jos työllä on iso merkitys henkilön elämässä ja se on arvona hänen elämäänsä määrittelevä, romahtaako pohja sen mahdollisesti kadotessa tai muuttaessa muotoaan?

Yhtenä erityiskysymyksenä ohjauskeskusteluissa nousi esiin verkostoituminen ja verkostojen merkitys tavoitteiden saavuttamiseksi. Toisilla verkostoituminen tapahtuu luontaisesti ja ikään kuin itsestään, joillekin se vaatii etukäteissuunnittelua ja erityistä vaivannäköä. Tämän osalta mentorin ja aktorin välillä saattaa olla isoja eroja.

3.2. Työkalujen valinta

Haastatteluiden perusteella kehittämistehtävään valittiin seuraavat ohjaustyökalut aihealueittain:

- arvot, merkityksellisyys ja tasapaino (aurinkoharjoitus, Ikigai)
- elämänvaiheiden selkiyttäminen (elämänviiva, sateenkaarimalli)
- motivaatio (aarrekartta, mahdolliset tulevaisuudet, ihmekysymys)
- vahvuuksien määrittäminen (swot, osaamisen käsi)
- tavoitteellisuus (mini-reteaming, verkostoitumissuunnitelma)

Työkalukorttien luonnissa käytettiin seuraavia lähteitä:

- aurinkoharjoitus: Ahola, T. & Furman, B. 1999.
- ikigai: Garcia, H. & Miralles, F. 2017.
- elämänviiva: Amundson, N. E. & Auvinen, P. 2005.
- sateenkaarimalli: Mind Tools 2019: The Life Career Rainbow. Finding a Work-Life Balance That Suits You.
- aarrekartta: Herlevi, M. & Ståhlberg, L. 2017.
- mahdolliset tulevaisuudet: Peavy R. Vance 2001.
- ihmekysymys: Cauffman, L. 2017.
- mini-reteaming: Ahola, T. & Furman, B. 2007.

SWOT-harjoituksen ja verkostoitumissuunnitelman katsottiin olevan niin yleisesti käytössä, ettei niille ollut tarkoituksenmukaista määritellä yhtä spesifistä lähdettä. Osaamisen käsi -harjoituksessa puolestaan on näkökulmia monista teorioista, erityisesti sosiodynaamisesta, kognitiivisesta sekä ratkaisukeskeisyydestä, joten niitä ei sidottu tiettyyn lähteeseen. Harjoitusten valinnassa hyödynnettiin myös uraohjauksen erikoistumiskoulutuksen työkalutorin antia (ammatillisten opettajakorkeakoulujen uraohjauksen erikoistumisopinnot, 30 op, 2019. Työkalutori 16.5.2019.)

4. Kehittämistehtävässä käytetty uraohjauksen teoreettinen perusta

Vaikka kehittämistehtävään haastatteluiden pohjalta valitut työkalut edustavat puhtaasti ajateltuna useita ohjausteorioita, pääasiallisesti ne perustuvat ratkaisukeskeiseen ja sosiodynaamiseen teoriaan, jotka kuvataan seuraavissa kahdessa kappaleessa.

4.1. Ratkaisukeskeinen ohjausteoria

Nykyisen ohjausteorian juuret ovat 1980-luvulla, joskin se perustuu 1900-luvun alun psykoanalyttiseen terapiaan ja sen vaihtoehdoksi syntyneeseen lyhytterapiaan, jonka pioneeri oli Milton H. Erickson. (Ahola & Furman 2016). Suomessa teorian parissa ovat työskennelleet ja tunnetuksi tehneet erityisesti Tapani Ahola ja Ben Furman.

Ratkaisukeskeisen ohjauksen pioneerin Louis Cauffmanin mukaan teoria perustuu Kultaiselle TVK -kaavalle: tavoitteet (T), voimavarat (V) ja positiivinen palaute (kehut, K) (Cauffman 2017, 29–36). Hänen mukaansa ohjaaminen ilman tavoitteita ei ole ratkaisukeskeistä tai tavoitteellista, mikä on yksi tämän ohjausteorian kulmakivistä. Teoriassa korostetaan asiakkaan omatoimisuutta ja vastuuta, ja tavoitteiden määrittelyssä sovelletaan laajalti tunnettua SMART-periaatetta (Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Time-related): ainoa ero on, että Time-related -periaatteen (aikaan sidottu) sijaan painotetaan oppimista ja muunnetaan se muotoon “Towards the future”. (Cauffman 2017, 34–35.)

Tavoitteellisuuden lisäksi Cauffmanin ratkaisukeskeinen teoria on voimavaralähtöistä. Voimavarojen löytämisessä ja tunnistamisessa ohjaajan tehtävä on kysyä asiakkaalta kysymyksiä, jotka auttavat häntä tunnistamaan omia voimavarojaan. Nämä voimavarat voivat löytyä esimerkiksi poikkeuksista (hetkistä, jolloin ongelmaa ei esiinny), muista aiemmista

samankaltaisista haasteista, asiakkaan omalta työpaikalta, ajan ja paikan muutoksista ja osittaisista ratkaisuista. (Cauffman 2017, 37–46).

Kolmas TVK-säännön periaatteista on positiivisen palautteen antaminen. Palautteen antaminen perustuu teoriassa muutamaan kantavaan ajatukseen: Kehu on tapa kiinnittää asiakkaan huomio siihen, mitä hän tekee ottaakseen vastuun omasta edistymisestään. Kehu parantaa yhteistyösuhdetta ja asiakkaan itsetuntoa sekä auttaa asiakasta tekemään enemmän sitä, mikä toimii. Kehun on oltava todellista, aitoa ja todellisuuteen perustuvaa. Kehuminen ei tarkoita imartelua tai ongelman vähättelyä, eikä sulje pois kritiikkiä (Cauffman 2017, 45–47).

Näiden 3 periaatteen valossa ratkaisukeskeinen teoria onkin varsin tavoitteellinen ja systemaattisesti etenevä. Tässä hengessä Suomessa ratkaisukeskeisen teorian parissa työskentelevät Ben Furman ja Tapani Ahola ovat määritelleet 10- ja 12-vaiheiset re-teaming prosessit, joiden kautta voidaan ennakoitua arvioida asetettua tavoitetta ja sen realistisuutta (Ahola & Furman 2007, 21). Näistä kahdesta vaihtoehdosta 10-vaiheinen kysymyspatteristo päättyi myös tämän kehittämistehtävän työkalukortteihin. Mallit ovat monikäyttöisiä, sillä niitä voi soveltaa sekä yksilö- että ryhmäohjaukseen monenlaisissa tilanteissa: ne luovat toiveikkuutta ja optimismia, kasvattavat motivaatiota, lisäävät ihmisten luovuutta ja kekseliäisyyttä, keskinäistä arvostusta ja lähentävät heitä toisiinsa. Re-teaming-menetelmään on sisäänkirjoitettu motivaatioteoria, joka koostuu 5 tekijästä: Koet tavoitteet omaksesi. Tavoite on sinulle tärkeä ja arvokas. Uskot voivasi saavuttaa tavoitteen. Koet edistyväsi. Olet valmistautunut selviytymään mahdollisista takaiskuista. (Ahola & Furman 2007, 9–13).

Ratkaisukeskeiseen teoriaan on – tavoitteellisuuden, voimavarakeskeisyyden ja palautteen lisäksi - sisäänkirjoitettu positiivinen asenne, luovuus ja

leikillisyyttä sekä ilo ja yhteistyö. Periaatteissa korostetaan myös mahdollisuuksia, arvostusta ja pieniä askelia, unelmia, toivoa ja rohkeutta. (Ratkes ry). Lähestymistavan voi kiteyttää myös seuraaviin periaatteisiin:

1. Tulevaisuuteen suuntautuminen ja tavoitteellisuus
2. Voimavarojen ja toiveikkuuden nostaminen keskipisteeksi
3. Edistys tapahtuu pienin askelin
4. Tasaveroisuus ja yhteistyö
5. Arvostaminen
6. Myönteisyys, luovuus, leikillisyyttä, ja huumori keskustelussa ja ajattelussa
7. Ongelmiin on monia vaihtoehtoisia ratkaisuja. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003.)

Ratkaisukeskeisen lähestymistavan kritiikiksi voisi esittää, että se kuinka paljon liikkumavaraa ja luovuutta ohjaajalle jää prosessin formaaliuden vuoksi, voi näyttää ristiriitaiselta. Varsinkin teoksessaan ”Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapian perusteet” Furman ja Ahola kuvaavat lähestymistapaa todella monen mielenkiintoisen asiakastapauksen kautta: näissä he ja heidän työryhmänsä osoittavat huomattavaa soveltamisen taitoa ja luovuutta, mikä varmasti on osoitus kokemuksesta sekä terapauttina että ohjaajana, ja koulutuksesta sekä ammattitaidosta (Ahola & Furman 2016).

Toinen pohtimisen aihe on teorian soveltamisen ajoitus. Jos asiakas on esimerkiksi kokenut jotakin järkyttävää tai kokee elämäntilanteensa hankalaksi, onko ohjaajan mahdollista tai eettistä alkaa ohjata asiakasta tavoitteiden asettamiseen? Kirjallisuudessa toki korostetaan, ettei ongelmia tai rajoituksia suljeta keskustelusta pois, vaan ne toimivat ratkaisujen polttoaineena: olisiko kuitenkin niin, että asiakkaan tulisi olla tilanteessa, jossa hän on valmis siirtymään ja kykenee ajattelevaan eteenpäin?

Teoriassa on vahvoja yhtymäkohtia muiden muassa toivokeskeiseen ja sosiodynaamiseen ohjausteoriaan. Teoriassa korostetaan myönteisyyttä, iloa, positiivisuutta, toiveikkuutta, kuuntelevaa asennetta, konkreettisuutta, yhteistyötä ja leikillisyyttäkin. Teorian kriitikot voisivat tosin kysyä, onko ratkaisukeskeinen ohjausteoria teoria ollenkaan vai pelkästään kokoelma toimintatapoja. Tässä kehittämistehtävässä asiakkaalle luotuihin työkalukortteihin valikoiduista työkaluista puhtaimmin ratkaisukeskeiseen ohjausteoriaan pohjautuvia ovat Ihmekysymys ja mini-reteaming-prosessi.

4.2. Sosiodynaaminen ohjausteoria

Sosiodynaamisen ohjausteorian isä on kanadalainen teoreetikko Vance R. Peavy. Hänen perhetaustansa Kanadan maaseudulla on selkeästi vaikuttanut teorian syntymiseen vahvasti: hänen perheessään oli useita alkuperäiskansojen kanssa solmittuja avioliittoja, joten hengellisyys sekä kulttuurin ja elämänkokemuksen merkitys ovat hänen lähestymistavassaan läsnä vahvasti - mittaamiseen, määrämuotoisuuden ja prosessinomaisuuden loistaen poissaolollaan.

Sosiodynaaminen teoria luokitellaan konstruktivistiseen teoriaperheeseen. Vaikka sosiodynaaminen teoria voi näyttäytyä kirjallisuudessa varsin monisyisenä ja ehkä ajoittain sekavanakin, sisältäen ajatuksia ja vaikutteita monesta eri teoriasta, Peavy kuvaa sosiodynaamista ohjausprosessia selkeästi termillä ”yhteiskonstruktioprosessi”, joka kiteytyy seuraavasti: Tässä prosessissa ovat aktiivisesti mukana sekä ohjaaja että asiakas. He työskentelevät tiiminä ja tutkivat asiakkaan elämänkenttää, kartoittavat asiakkaan tilannetta ja suunnittelevat projekteja, jotka mahdollistavat asiakkaalle hänen toivomansa tulevaisuuden tavoittelemisen (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 23).

Sosiodynaamisessa teoriassa sosiokulttuurisen teorian merkitys on olennainen, sillä sen kulmakiviä ovat sosiaalisen ympäristön ja kulttuurin painottuminen (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 29–30). Tästä huolimatta teoria ei ole fatalistinen siinä mielessä, että Peavy uskoi vahvasti ihmisen valinnanmahdollisuuteen ja toimijuuteen. Peavyn mukaan elämä onkin jatkuvaa muutosta, jossa painotetaan ihmisen vahvuuksia, voimavaroja ja kehittymismahdollisuuksia: työkaluissa tämä näkyy selvästi näkyväksitekemisenä, kartoittamisena ja asioiden sanoittamisena – tehden näkyväksi elämän eri puolet ja voimat, jotka siinä vaikuttavat.

Sosiodynaaminen teoria on kokonaisvaltainen lähestymistapa, jossa tarkastellaan asiakkaan koko elinympäristöä ja pidetään asiakasta itseään sosiaalisena toimijana osana yhteiskuntaa, hänen sosiaalista elinympäristöään sekä kulttuuriaan. Kun ohjausote on sosiologinen ja kulttuurinen, voidaan asiat näkökulmaa avartamalla suhteuttaa paremmin myös asiakkaan näkökulmasta: Asiakkaan ongelmat eivät ole välttämättä hänen henkilökohtaisia sisäisiä ongelmiaan eikä hän ole niiden uhri. Ongelmien juurisyyt ja taustat voivat olla henkilön ulkopuolella ja myös julkisia asioita. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 37). Sosiodynaamisuuden periaatetta, jonka mukaan ohjaajan tehtävä on tehdä itsensä tarpeettomaksi, käytetään myös esimerkiksi ratkaisukeskeisessä ohjausteoriassa ja henkilöjohtamisen periaatteissa.

Juutilainen tiivistää sosiodynaamisen ohjausprosessin seuraavasti:

1. Luo yhteistyöhön ja yhteiseen toimijuuteen perustuva suhde itsesi ja ohjattavan välille
2. Pyri tunnistamaan, kuuntelemaan ja kuvaamaan ne ohjattavan elämänkenttään kuuluvat tekijät, jotka olennaisesti vaikuttavat ongelmaan / huoleen / mietinnässä olevaan elämäntilanteeseen / suunnitelmaan
3. Mieti, miten päivittäiset erilaiset toimet ja arkiset asiat vaikuttavat tai voisivat vaikuttaa ko. tilanteeseen

4. Tunnista vaihtoehtoja, joita ohjattava voisi harkita tai suunnitella
5. Koeta liittää suunnittelu sellaisiin toimiin, joihin ohjattava on halukas, jotka hän kokee mielekkäiksi ja jotka hän osaa. (Juutilainen 2011).

Sosiodynaamista teoriaa voisi kritisoida ylenpalttisesta monisyydestä ja yhteisestä maaperästä muiden teorioiden kanssa, sillä elämäntilanteen kokonaisvaltainen kartoitus näkyy monissa ohjauksen teorioissa (esimerkiksi toivokeskeinen ohjausteoria) ja toteutuu monien eri työkalujen kautta teoriapohjasta huolimatta.

Tässä kehittämistehtävässä asiakkaalle luotuihin työkalukortteihin valikoiduista työkaluista puhtaimmin sosiodynaamiseen ohjausteoriaan pohjautuvia ovat Ikigai, elämänviiva, sateenkaarimalli, mahdolliset tulevaisuudet ja osaamisen käsi.

5. Lopputulos ja pohdinta

Kehittämistehtävän tavoitteiksi on opintosuunnitelmassa määritelty, että opiskelija oppii tunnistamaan uraohjauspalvelujen ja yhteistyöverkostojen kehittämistarpeita, hän osaa laatia ja toteuttaa kehittämistehtävän, jonka avulla voidaan edistää uraohjauspalveluja ja hän hankkii valmiuksia suunnitella, markkinoida ja organisoida uraohjauspalveluita. Nämä tavoitteet tässä kehittämistehtävässä uskoakseni toteutuivat, sillä tehtävän tarkoitus ja tavoitteet liittyvät suoraan ja kiinteästi paitsi laajempaan tematiikkaan suomalaisen työelämän kehittämisestä hallitustason strategisten tavoitteiden kautta, myös konkreettisella tasolla MiB ry'n tavoitteisiin sen mentoriohjelman kautta.

Kehittämistehtävän tavoitteet asiakkaan näkökulmasta saavutettiin, sillä kuten suunnitelmassa määriteltiin, asiakas sai käyttöönsä sovitunlaiset ohjauksen työkalut, joiden valinta perustui yhdistyksen mentoreiden

haastatteluun ja raportissa aukikirjoitettuun teoriapohjaan. Asiakkaan haasteena voi tulevaisuudessa olla ohjaustyökalujen käytännön jalkauttaminen ja tätä kautta mentoreiden osaamiserojen tasaaminen. Myös työkalupakin laajentaminen voisi tulla tarpeeseen, jos mentoriohjelmat kasvavat ja osallistujamäärä nousee merkittävästi.

Omasta näkökulmastani opiskelijana saavutin asettamani tavoitteen tutustua paremmin MiB ry'hyn yhdistyksenä sekä laajentaa omaa ammatillista verkostoaani. Olen saanut merkityksellisiä ja olennaisia MiB ry:ssä vaikuttavia henkilöitä verkostooni myös sosiaalisessa mediassa. Tämän lisäksi kehittämistehtävästä on sovittu kirjoitettavaksi blogi MiB ry'n toimesta marraskuussa 2019.

Tehtävän kautta olen saanut perehtyä paremmin kuvattuihin ohjaustyökaluihin ja olen ottanut niistä useita käyttöön omassa päivätyössäni. Nähtäväksi jää, avautuuko minulle mahdollisuus perustaa toivomani oma yritys vuonna 2020 ja saavuttaa tavoitteeni uraohjausyrityksestä, jossa yksi keskeinen osa-alue uraohjauksen lisäksi on asiakkaan taloudellisen tilanteen kartoitus muutostilanteissa. Yrityksen perustamiseen liittyy vielä useita osa-alueita, joita minun on tutkittava lisää, erityisesti yritysmuotoon ja sen talouteen liittyviä kysymyksiä: tämä tavoite liittyy myös oppilaitoksen asettamaan tavoitteeseen suunnitella, markkinoida ja organisoida uraohjauspalveluita.

Lähteet

Ahola, T. & Furman B. 1999. Ratkaisukeskeinen itsensä kehittäminen. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.

Ahola, T. & Furman, B. 2007. Onnistuminen on joukkuelaji. Reteaming valmentajan käsikirja. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.

Ahola T. & Furman B. 2016. Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapian perusteet. Porvoo: Lyhytterapiainstituutti Oy. Bookwell Oy.

Amundson, N. E. & Auvinen, P. 2005. Aktiivinen ohjaus: Opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Cauffmann, L. 2017. Ratkaisukeskeinen coaching: opas myönteiseen muutokseen. Lyhytterapiainstituutti Oy. Helsinki.

Garcia, H. & Miralles, F. 2017. Ikigai. Pitkän ja onnellisen elämän salaisuus japanilaisittain. Helsinki: Gummerus.

Hallitusohjelma 2019. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/rinteen-hallitus/hallitusohjelma>. Luettu 29.9.2019.

Herlevi, M. & Ståhlberg, L. 2017. Omannäköinen elämä. Näin teet hyviä valintoja. Jyväskylä: PS kustannus.

Juutilainen, P. 2011. Oppiminen ja opettaminen muuttuvissa ympäristöissä. Luento Otavan opistossa. Saatavissa: <https://www.slideshare.net/otavanopisto/sosiodynaaminen-ohjaus-pivikatriina-juutilainen>). Luettu 29.9.2019.

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mind Tools. 2019. The Life Career Rainbow. Finding a Work-Life Balance That Suits You. Saatavissa: https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_95.htm. Luettu 29.9.2019.

Mothers in Business ry. <https://www.mothersinbusiness.fi/>

Muhonen, T. 2019. Syvenevä vauvakato uhkaa eläkkeitä: ”Tätä menoa järjestelmä romahtaa”, sanoo EK:n johtaja. Helsingin Sanomat, 28.9.2019. Saatavissa: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006253588.html>. Luettu 29.9.2019.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Peavy R. Vance. 2001. Elämäni työkirja. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Ratkes ry. www.ratkes.fi

LIITE 1: haastattelukutsu mentoreille



Hei, MiB-mentori!

Suoritan sivutoimisesti ammatillisten opettajakorkeakoulujen ja Jyväskylän yliopiston uraohjauksen 30 op laajuisia erikoistumisopintoja. Opinnot päättyvät marraskuussa 2019. Päivätyössäni olen henkilöstöpäällikkö ICT/kyberturvallisuusalan yrityksessä Oulussa.

Opintoihini kuuluu 7 op laajuinen uraohjauspalveluiden kehittämistehtävä: koska haluaisin tehdä siitä mahdollisimman käytännönläheisen ja koska naisten tukeminen liike-elämässä on minulle henkilökohtaisesti tärkeää, olen sopinut tehtävästä Mothers in Business -organisaation kanssa (jonka jäsen myös itse olen). Yhteyshenkilöni on Saara Simonen.

Tehtäväni pääasiallinen tavoite on tarjota MiB-mentoriohjelman mentoreille käytännön menetelmiä uraohjauksen näkökulmasta. Projektini karkea aikataulu on seuraava:

1. Kesäkuu-heinäkuu:
Mentoreiden haastattelu ja tarkoituksenmukaisten ohjausmenetelmien valinta
2. Elokuu-lokakuu:
Ohjaustyön kirjallisen osuuden luominen
Ohjausmenetelmien esittelymateriaalien luominen
3. Lokakuu-marraskuu:
Lyhyt ohjaustyökalujen esittely MiB-mentoriohjelman mentoreille

Ohjausmenetelmiä on kuitenkin runsaasti ja niistä usealla on optimaali käyttötarkoituksensa ja -tilanteensa. **Jotta osaisin valita sinulle, mentori, mahdollisimman osuvat menetelmät, toivoisin kanssasi n. 30 minuutin keskustelua: tässä keskustelussa voimme käydä läpi niitä tilanteita, joihin toivoisit avuksesi käytännön ohjaustyökaluja.** Keskustelun anti näyttäytyy raportissani nimettömänä.

Jos aikataulussasi on siis lyhyen keskustelun mentävä aukko, otathan yhteyttä:

Sähköposti: klemetti.pia@gmail.com

Puhelin: +358 50 4675070

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/piaklemetti/>

Kesäterveisin, Pia Klemetti

Tietoa koulutusohjelmasta:

<https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Taydannyskoulutus/Opetus-ja-ohjaus/Ohjausosaaminen/uraohjauserko/>

Uraohjaustyökalut mentorointiprosessin tukena

Mothers in Business ry, syksy 2019

Ammatilliset opettajakorkeakoulut, Uraohjauksen erikoistumisopinnot

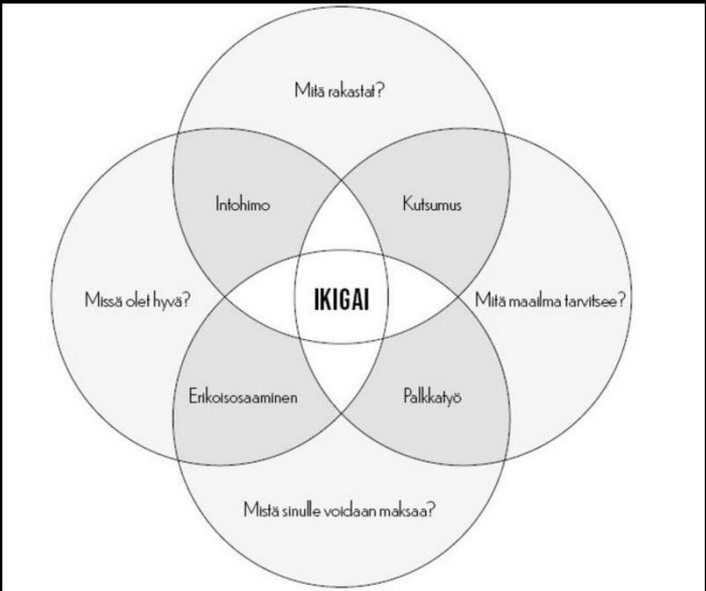
Kehittämistehtävä (7 op), Pia Klemetti

Palautuspäivämäärä: 27.10.2019

ARVOT, MERKITYKSELLISYYS, TASAPAINO	Aurinkoharjoitus Ikigai
ELÄMÄNVAIHEET	Elämänviiva Sateenkaarimalli
MOTIVAATIO	Aarrekartta Mahdolliset tulevaisuudet Ihmekysymys
VAHVUUDET	SWOT Osaamisen käsi
TAVOITTEELLISUUS	Mini-reteaming Verkostoitumissuunnitelma
MILLOIN	Aktori kokee tulevaisuutensa/suunnitelmansa epäselviksi ja jäsentymättömiksi. Aktori kokee yleistä tyytymättömyyttä työssään tai tunnistaa työskentelevänsä olosuhteissa, jotka eivät tunnu luontaisilta. Aktori pohtii, millaisessa roolissa, työyhteisössä tai alalla haluaisi työskennellä.
MITEN	Pyydä aktoriasi piirtämään paperille aurinko ja kirjoittamaan säteiden päihin hänelle tärkeät asiat (arvot). Edesauta keskustelua kysymyksillä: Miten ne toteutuvat arjessasi? Miksi joku ei toteudu? Mikä on kaikkein tärkein? Minkä toivot toteutuvat työssäsi/vapaa-ajalla? Mitä et voisi hyväksyä? Pyydä aktoriasi antamaan jokaiselle arvolle arvosana välillä 1-10 (usealle voi antaa saman arvosanan) a. sen merkityksellisyyden mukaan, b. <u>sen mukaan, miten hän</u> pystyy toteuttamaan kutakin niistä arjessaan, ja c. sen mukaan, minkä kanssa hän haluaisi työskennellä ensin/eniten. Tehtävän jälkeen voit jättää aktorille mietittäväksi, millä keinoilla hän voisi toteuttaa arvojaan arjessaan.
MIKSI	Aktori tunnistaa keskeisiä arvojaan ja niiden pohjalta syitä mahdolliseen tyytymättömyyteensä tai saa ajatuksia siihen, millaisessa roolissa, työyhteisössä tai alalla hän voisi viihtyä. Muistathan, että aktorisi vastaukset ovat aina oikein. Pyrihän häivyttämään oma arvopohjasi keskustelusta. Tavoitteesi on, että aktorisi pääsee eteenpäin hänelle luontaisella tavalla.
Huom!	Aurinko-tehtävä voi toimia myös prosessin alussa tutustumiskeinona. Jos ”arvo” terminä tuntuu liian mahtipontiselta, voit mentorina puhua ”tärkeistä asioista”

MILLOIN	Aktorille, joka on vaihtamassa alaa/ammattia/työnkuvaa ja jolla on jonkin verran työkokemusta. Aktorille, joka pohtii tarkoituksellisuutta ja elämän sisältöä (millä tahansa elämänalueella). Harjoitusta voi käyttää myös työuupumuksen syitä avattaessa.
MITEN	1. Pyydä aktoriasi listaamaan kunkin ympyrän kohdalle 3 häneen sopivaa asiaa: mitä hän rakastaa, mitä maailma tarvitsee, mistä hänelle voidaan maksaa, missä hän on hyvä? 2. Tutki leikkauspisteitä: ne kuvaavat palkkatyötä, intohimoa, kutsumusta sekä erikoisosaamista. Miten nämä voisi yhdistää? 3. Pyydä aktoriasi poimimaan näistä löytämistään mahdollisuuksista 3 parasta. Mitä muutoksia hän voisi tehdä elämäänsä päästäkseen lähemmäs elämän tarkoitusta, tasapainoa ja tyytyväisyyttä?
MIKSI	Aktorisi voi työstää leikkauspinnoista löytämiään elementtejä eteenpäin, yksin tai kanssasi. Aktori löytää itselleen merkityksellisiä asioita ja keinoja niiden lisäämiseen elämäänsä. Tavoite on löytää leikkauspisteet, joissa yhdistyvät aktorisi intohimojen, toisten tarpeiden, hänen parhaan osaamisensa ja toimeentulonsa mahdollistaminen, sekä tunnistaa tekijät, jotka ruokkivat aktorisi motivaatiota ja tarkoituksellisuuden tunnetta.
Huom!	Huomioi, että harjoitus vaatii aikaa ja toimii parhaiten kotitehtävänä, jolloin aktorisi saa käyttää siihen tarvitsemansa ajan. Tehtävä voidaan purkaa seuraavalla ohjaukserralla. Aktorisi vastauksensa ovat aina oikein - tavoitteesi on, että aktorisi pääsee eteenpäin hänelle luontaisella tavalla.

IKIGAI



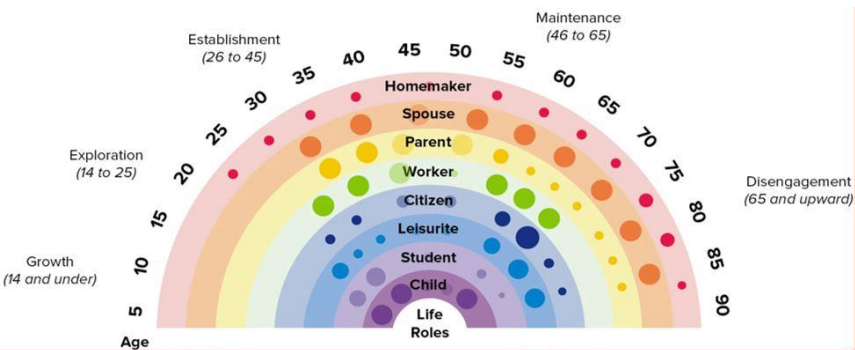
IKIGAI

MILLOIN	Tehtävän kautta tarkastellaan aktorin elämää pidemmällä aikavälillä. 1. Aktorisi pitää itseään liian vanhana kouluttautumaan (tai pidempään koulutukseen) 2. Aktorillasi on ollut elämässään vaikea ajanjakso
MITEN	Pyydä aktoriasi piirtämään paperille oma elämänviivansa ja merkitsemään siihen hänen elämänsä tärkeimmät hetket ja muistot. Ruoki keskustelua kysymyksillä: Mitkä asiat ovat olleet parhaita / vaikeimpia kokemuksia elämässäsi? Miten juhlistit niitä/miten selvisit niistä? Mitä toivot tulevalta?
MIKSI	1. Avata aktorisi silmät sille, kuinka paljon hänellä on työvuosia jäljellä ja että hänellä on vielä aikaa uusille alueille (työ, koulutus). 2. Auttaa aktoriasi hahmottamaan, että hän on selvinnyt vaikeista ajanjaksoista aiemminkin (tämä on yksi jakso muiden välissä) ja luomaan uskoa tulevaan. 3. Luoda aktorillesi ajallista perspektiiviä ja auttaa häntä tarkastelemaan asioita objektiivisesti. 4. Auttaa aktorisi itsetuntemuksen kasvattamisessa.
Huom!	Jos keskitytte aktorisi kanssa vain hänen uraansa ettekä perinteisesti koko hänen elämänkaarensa, voitte käyttää keskustelunne pohjana esimerkiksi aktorisi ansioluetteloa käsittelemällä sitä ikään kuin elämänviivana tai nk. urakarttana.

ELÄMÄNVIIVA

MILLOIN	Jos aktorisi kokee (määrittelemätöntä) tyytymättömyyttä tai tunnistaa, ettei hänen elämänsä/ajankäyttönsä ole tasapainossa hänen arvojensa kanssa. Jos aktorisi kokee (ulkoista tai sisäistä) painostusta tai painetta uratavoitteidensa tai elämäntilanteensa suhteen.
MITEN	Ajattele, että sinulla on 1. 8 roolia, joita toteutat elämässäsi: lapsi, opiskelija, vapaa-ajan viettäjä, kansalainen, työntekijä, vanhempi, puoliso, kodinrakentaj sekä 2. 5 elämänvaihetta, joiden aikana omistat enemmän tai vähemmän aikaa jokaiselle em. roolille. Piirrä ympyröihin 1. Miten aikasi jakautuu NYT näiden roolien välille 2. Mikä olisi mielestäsi IDEAALI jakauma 3. Miltä jakaumasi näyttää 5 VUODEN PÄÄSTÄ
MIKSI	Tavoite on auttaa aktoriasi näkemään 1. mahdollinen arvoristiriita siinä, miten hän käyttää aikansa eri rooliensa välillä: aiheuttaako tuo ristiriita hänelle tyytymättömyyttä? 2. elämäнкаaari ja yksittäinen hetki osana kokonaisuutta: elämässä eri asiat voivat painottua eri kausina eikä kaikkiin ole yhtä paljon aikaa. On arvokasta löytää aktoriasi miellyttävä tasapaino, se ehkäisee myös stressiä ja ylikuormitusta.
Huom!	Itse sateenkaarimalli kuvana voi vaikuttaa vanhahtavalta, mutta siitä huolimatta mallintaa hyvin eri elämänvaiheet ja sen tosiasian, että eri roolit voivat toteutua vahvempina eri kausina. Mainitut roolit eivät toimi ihan suoraviivaisesti eri ikäkausien välillä kuten kuvassa: esimerkiksi opiskelijan rooli voi hyvinkin aktivoitua muulloinkin kuin 20-30 ikävuoden välillä.

SATEENKAARIMALLI



Nykyinen

Ideaali

5 v. päästä

SATEENKAARIMALLI

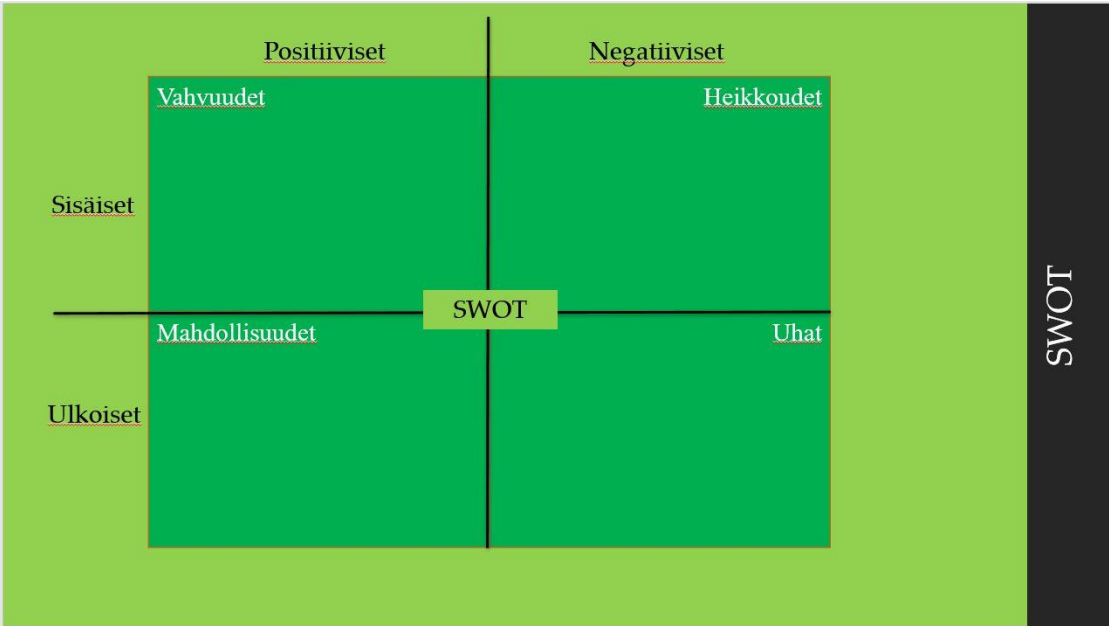
MILLOIN	Kun aktorisi on tyytymätön tilanteeseensa, jumiissa nykyisessä tilanteessa tai ei pääse eteenpäin.
MITEN	<u>Pyydä aktoriasi</u> 1. kirjoittamaan ylös niin monta unelmaa kuin hän keksii, 2. valitsemaan niistä 5, 3. kirjoittamaan lyhyen tarinan siitä, millaista elämä on noiden unelmien toteuduttua, 4. etsimään lehdistä/netistä em. unelmia kuvaavat kuvat ja liimaamaan ne kartongille / tekemään niistä sähköisen kuvakollaasin, ja 5. laittamaan kartta/kuvakollaasi näkyvälle paikalle (työhuoneeseen, makuuhuoneen seinälle, tietokoneen näytön taustakuvaksi tms).
MIKSI	<u>Unelmointi on tavoitteenasetantaa</u> ja usein ihmisillä on unelmia, joita he tai heidän lähiympäristöntä ei joko hyväksy tai arvosta. Tavoitteena on innostaa aktoriasi tulevista mahdollisuuksista ja luoda toivoa - ehkä hieman myös ravistella nykytilannetta. <u>Kun tavoitteet on kirjattu</u> , aktorisi on askeleen lähempänä tavoitteensa saavuttamista – sehän on jo sanoitettu ja hän tietää mihin on pyrkimässä!
Huom!	<u>Voit tehdä harjoituksen myös toisin päin: pyydä aktoriasi etsimään kuvia ja kertomaan, miten ja miksi se kuvastaa hänen haavettaan.</u> Jos aktorisi on vaikea löytää unelmaa, aloitakaa pienistä, konkreettisista, merkityksellisistä asioista: <u>miten aamusi alkaa, miltä sinusta tuntuu mennä töihin, millaisissa keskusteluissa olet mukana päivän aikana, mitä teet kotiin päästyäsi?</u>

AARREKARTTA

MILLOIN	- Aktorisi tuntee olevan jumissa, tulevaisuuden suunnitelmia ei ole/ne tuntuvat jäsentymättömiltä. - Aktorillasi on useampi suunnitelma, mutta hän ei osaa valita, mille polulle lähteä.
MITEN	- Piirrä paperille 3 ympyrää. Pyydä aktoriasi antamaan kullekin hänen eri tulevaisuuskuviansa kuvaava nimi. Keskustelkaa tulevaisuuksista kysymysten pohjalta: Miten todennäköisesti se toteutuu? Mitä sinun pitää tehdä, jotta se toteutuisi? Mitä sinun pitää opetella tai harjoitella? Mikä sinua estää? Mitkä vahvuutesi auttavat sinua? Jos aaavutan tavoitteeni, miten se minua palkitsee? Mitä minun pitää uhrata? - Pyydä aktoriasi valitsemaan tulevaisuuksista tärkein ja perustelemaan valintansa. Keskustelkaa aiheesta: Minkä askelten kautta pääset perille? Mitkä ovat tärkeimmät esteesi ja miten voit voittaa ne? Nimeä joitakin tärkeimpiä askeleita, joita sinun on otettava. Mikä on aikaperspektiivisi? Menetelmä vie aikaa ja mahdollisesti useamman ohjaukserran. Voit antaa molemmat tehtävät aktorillesi kotitehtäväksi ja käydä ne läpi hänen kanssaan kasvokkain 2 eri ohjaukseralla.
MIKSI	Tavoite on auttaa aktoriasi eteenpäin tekemällä näkyväksi hänen tulevaisuuden haaveensa/tavoitteensa, mahdolliset esteet sen tiellä sekä kannustavat tekijät. Lopputuloksena on polku, jossa on kirkastettu aktorisi tavoite, arvioitu sen saavuttamismahdollisuuksia ja dokumentoitu alustava toimintasuunnitelma (sysäyksenä aktorisi omalle jatkoprosessoinnille).

MILLOIN	Kun aktorisi tuntee olevansa jumissa tai lannistunut ongelmansa edessä. Menetelmä on hyödyllisin, kun pohditaan suuntaa/vaihtoehtoja tai punnitaan tulevaisuuskuvia.
MITEN	Pyydä aktoriasi kuvittelemaan jotakin seuraavista: - Jos huomenna heräisit ja yöllä olisi tapahtunut ihme, että kaikki asiat menisivät kuten toivot, miten etenisit nykyisen haasteesi kanssa? - Jos tapahtuisi ihme ja kaikki, mihin ryhdyt varmasti onnistuisi, miten toimitisit ongelmasi kanssa? - Jos nukkuessasi tapahtuisi ihme ja kaikki toiveesi, tavoitteesi tai unelmasi toteutuisivat, Mitkä asiat olisivat eri lailla herätessäsi? Mikä olisi ensimmäinen muutos käyttäytymisessäsi? Mitä ihmiset, jotka asuvat/työskentelevät kanssasi huomaisivat? Valitse yksi pieni käyttäytymisen muutos, joka edustaisi askelta kohti ihmettäsi, ja harjoittele sen tekemistä. Jos aktorisi on vaikea keksi merkkejä ihmeestä: Kuvittele, että sinulla on videonauha, jolla ihme tapahtui. Mitä huomaisit itsesi tekevän? Mikä olisi ensimmäinen asia, joka osoittaisi sinulle ihmeen tapahtuneen?
MIKSI	Tavoite on ravistella aktorisi tapaa ajatella ja selvittää, mitä hän toivoo. Metodi voi auttaa selventämään, miten aktorisi toive voisi toteutua ja auttaa häntä tunnistamaan tarpeelliset (pienetkin) askeleet. Aktorisi luo tarinansa kautta itse toimintasuunnitelmaa tilanteeseensa. Tavoitteena poistaa mielen luomia esteitä uusien ajattelutapojen tieltä
Huom!	Ajoitus: aktorisi on oltava halukas pohtimaan itse ja tunnettava olonsa turvalliseksi ohjaussuhteessa, jossa uskaltaa pohtia vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. Ei sovellu niin hyvin ohjauksen aloittamisvaiheeseen.

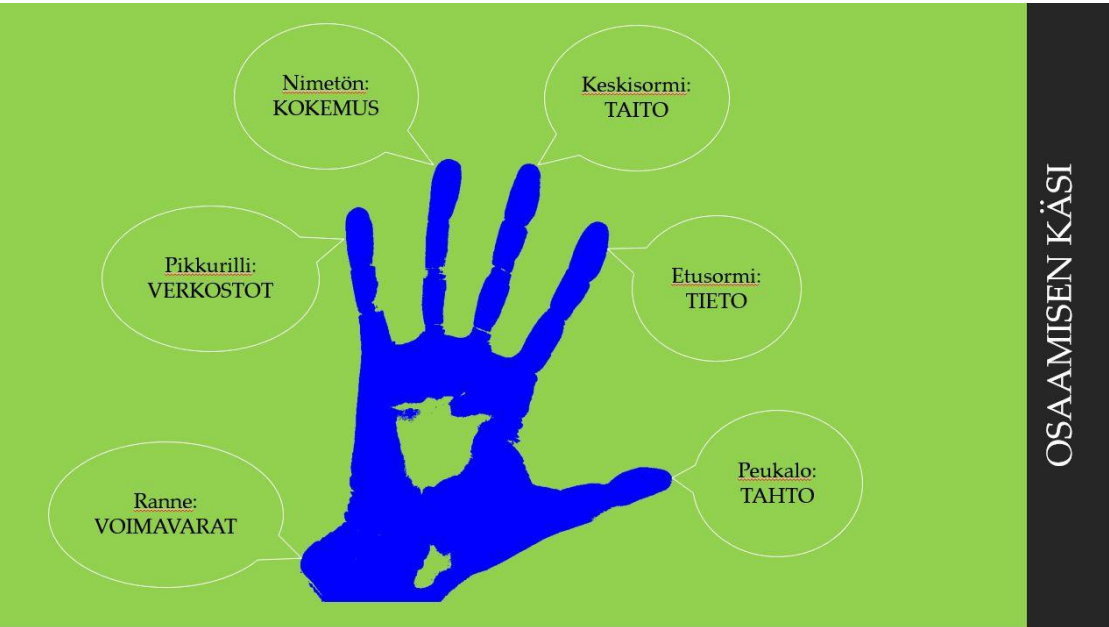
MILLOIN	SWOT-analyysiä voi käyttää esimerkiksi: - aktorisi osaamisen tunnistamiseen ja/tai sanoittamiseen - määritellyn tavoitteen analysointiin
MITEN	Nelikenttä rakentuu positiivisista ja negatiivisista sisäisistä ja ulkoisista alueista: Positiiviset: sisäiset vahvuudet ja ulkoiset mahdollisuudet. Negatiiviset: sisäiset heikkoudet ja ulkoiset uhat S = strengths W=Weaknesses O = Opportunities T = Threats Pyydä aktoriasi analysoimaan osaamistaan tai määritellyn tavoitteen realistisuutta tai toteutusta nelikentän avulla. Voit antaa tämän hänelle kotitehtäväksi (joskus sen hahmottaminen voi viedä aikaa) ja käydä sen hänen kanssaan yhdessä läpi keskustelun avulla seuraavalla tapaamiskerralla.
MIKSI	Tavoitteena on tilanteesta riippuen esimerkiksi: - Sanoittaa aktorisi osaamista ja kyvykkyyksiä ja kehityskohteita - Määritellyn tavoitteen kohdalla arvioida mahdollisimman realistisesta tavoitteen toteutettavuutta, toteutustapaa ja esimerkiksi arvioida työmäärää.



MILLOIN	Toimii osaamisen tunnistamisessa, jäsentämisessä ja sanoittamisessa sekä osaamistavoitteiden määrittämisessä. Toimii erityisesti visuaalisille henkilöille. Menetelmä voi olla hyödyllinen ohjausprosessin alussa, sillä se on kevyt ja sillä pääsee nopeasti alkuun.												
MITEN	Pyydä aktoria piirtämään paperille käsi ja sen avulla kuvaamaan 6 osaamis- ja elämänaluettaan. <table><tr><td>TAHTO (peukalo):</td><td>Mitä haluan saavuttaa? Mitä olen valmis tekemään?</td></tr><tr><td>TIETO (etusormi):</td><td>Oppi, asiantuntemus. Mitä tiedän, mitä haluan oppia?</td></tr><tr><td>TAITO (keskisormi):</td><td>Miten osaan hyödyntää tietojani?</td></tr><tr><td>KOKEMUS (nimetön):</td><td>Missä olen asiantuntija? Työkokemus, elämäkokemus? Toive tulevasta?</td></tr><tr><td>VERKOSTOT (pikkurilli):</td><td>Keitä tunnen? Miten seuran alaani?</td></tr><tr><td>VOIMAVARAT (ranne):</td><td>Mikä innostaa minua? Mistä saan voimaa? Miten voin? Missä tarvitsen apua?</td></tr></table>	TAHTO (peukalo):	Mitä haluan saavuttaa? Mitä olen valmis tekemään?	TIETO (etusormi):	Oppi, asiantuntemus. Mitä tiedän, mitä haluan oppia?	TAITO (keskisormi):	Miten osaan hyödyntää tietojani?	KOKEMUS (nimetön):	Missä olen asiantuntija? Työkokemus, elämäkokemus? Toive tulevasta?	VERKOSTOT (pikkurilli):	Keitä tunnen? Miten seuran alaani?	VOIMAVARAT (ranne):	Mikä innostaa minua? Mistä saan voimaa? Miten voin? Missä tarvitsen apua?
TAHTO (peukalo):	Mitä haluan saavuttaa? Mitä olen valmis tekemään?												
TIETO (etusormi):	Oppi, asiantuntemus. Mitä tiedän, mitä haluan oppia?												
TAITO (keskisormi):	Miten osaan hyödyntää tietojani?												
KOKEMUS (nimetön):	Missä olen asiantuntija? Työkokemus, elämäkokemus? Toive tulevasta?												
VERKOSTOT (pikkurilli):	Keitä tunnen? Miten seuran alaani?												
VOIMAVARAT (ranne):	Mikä innostaa minua? Mistä saan voimaa? Miten voin? Missä tarvitsen apua?												
MIKSI	Tarkoituksena tehdä tilannearvio tämänhetkisistä osaamisista ja kehitysalueista sekä suunnitella, mitä kehittää tai hankkia (osaamistavoitteet) suhteessa määriteltyyn tavoitteeseen. Tilannearvio lisäksi keskeistä on realistinen itsereflektio ja ohjattavan itsetunnon kohottaminen.												
Huom!	Voit käyttää värikyniä selkeyden ja visuaalisuuden vuoksi TAI vihreää jo olemassaoleviin kykyihin ja punaista osaamistavoitteisiin. Anna aktorisi itse kirjata/värikoodata alueet ja vapaasti kertoa niistä. Suosi avoimia kysymyksiä ja hoksauta keskustelussa jatkotyöstön kohteita. Voit käyttää menetelmää myös ohjausprosessin määrittelyyn, kun mietit osaamistavoitteita ja kehittämistarpeita.												

SWOT

OSAAMISEN KÄSI



MILLOIN	Asetetun tavoitteen arvioimiseksi.
MITEN	Tavoite arvioidaan seuraavien portaiden kautta: 1. Mikä on tavoitteesi? 2. Mitä hyötyä siitä on itsellesi? 3. Mitä hyötyä tavoitteestasi on muille ihmisille? 4. Missä kohtaa arvelet olevasi menossa nyt asteikolla 1-10 (1=et ole vielä tullut ajatelleeksi, 10 = tavoite saavutettu)? 5. Mitä olet tehnyt päästäksesi tähän pisteeseen? 6. Kuka tai ketkä ovat auttaneet sinua tähän mennessä ja millä tavalla? 7. Mikä on merkki sinulle, että olet siirtynyt asteikolla 1 askeleen eteenpäin? 8. Mitkä seikat puhuvat sen puolesta, että sinulla on hyvät mahdollisuudet saavuttaa tavoitteesi? 9. Kenelle tai keille aiot kertoa edistyksestäsi? 10. Ketä/keitä toivot voivasi kiittää avust/tuesta saavutettuuasi tavoitteesi? Mistä toivot voivasi kiittää heitä?

MINI-RETEAMING

MILLOIN	Tavoitteen toteuttamisen arviointi: mistä tai keneltä hän saisi apua? Kartoitetaan aktorin verkostoja ja pohditaan, mitä hyötyä niistä olisi tavoitteiden saavuttamiseksi.
MITEN	Pyydä aktoriasi piirtämään kartta / lista seuraavien kysymysten avulla: 1. Mihin verkostoihin kuulut? 2. Mikä niiden perustehtävä on? 3. Ovatko ne sinulla tällä hetkellä passiivisia / aktiivisia? 4. Mikä niiden merkitys/tehtävä olisi tavoitteesi kannalta? 5. Miten ja kuinka usein pidät yhteyttä verkostoosi? 6. Millaisia asioita niissä käsitellään?

VERKOSTOITUMISSUUNNITELMA

AKTIIVISEN / PASSIIVISEN verkoston jäsenet				
	Verkosto 1	Verkosto 2	Verkosto 3	Verkosto 4
Perustehtävä				
Aktiivinen / passiivinen				
Rooli omasa verkostossani / merkitys tavoitteeni kannalta				
Yhteydenpito				
Mitä asioita käsitellään / erityisosaaminen				

VERKOSTOITUMISSUUNNITELMA