

TAITOA TYÖELÄMÄOHJAUKSEEN -KOULUTUS 2011
TOKI - Työelämän ohjausosaamisen kehittämisprojekti

3.8.2012

Koulutuksen opiskelijapalaute
RAPORTTI
Teea Oja, projektipäällikkö

Oulun Aikuiskoulutuskeskuksen hallinnoima ja toteuttama ESR-rahoitteinen projekti TOKI - Työelämän ohjausosaamisen kehittämisprojekti järjesti vuonna 2011 työyhteisöjen avainhenkilöille suunnatun koulutuksen **Taitoa työelämäohjaukseen**. Koulutus käynnistyi 26.1.2011 ja viimeinen koulutuspäivä järjestettiin 3.11.2011. Koulutuksen sisältö on kuvattu liitteessä 1.

1

Koulutukseen osallistui aktiivisesti noin 121 henkilöä (osallistumista vähintään 28 h = 4 opiskelijatyöpäivää). He edustivat noin 14 eri työyhteisöä ja työyhteisöissään johtajia (toimitusjohtajat, päälliköt, toiminnanjohtajat), esimiehiä (palveluesimiehet, esimiehet, tiiminvetäjät, työnjohtajat) ja muita henkilöstön kehittämisen asiantuntijoita (henkilöstökoordinaattori, henkilöstöpäällikkö). Opiskelijat jaettiin kolmeen ryhmään: Oulun ryhmä (noin 28 opiskelijaa), Raahan ryhmä (noin 19 opiskelijaa) ja alueella toimivan suurehkon kuntayhtymän suljettu ryhmä, johon osallistui vain tämän organisaation henkilöstöä (noin 74 opiskelijaa). Osa koulutuspäivistä toteutettiin kaikille yhteisinä, osa osittain ryhmiä yhdistellen ja osa päivistä järjestettiin jokaiselle ryhmälle omanaan. Ryhmille erikseen järjestettyjen koulutuspäivien sisällöissä ei ollut suuria eroja, vaan koulutuspäivien aiheet ja asiantuntijaluennoitsijat pysyivät samoina.

Päätötpalaute kerättiin sähköisesti webropol -kyselynä viimeisen koulutuspäivän jälkeen. Vastausaika päätötpalautteeseen oli noin 2 kk. Päätötpalautteeseen vastasi yhteensä 84 opiskelijaa (84/121 = vastausprosentti 69,4 %). Tässä raportissa esitettyjen yhteenvetojen lisäksi opiskelijoilta pyydettiin päätötpalautteessa myös erilaisia näkemyksiä ja käsitteenmäärittelyä mm. työelämäohjauksesta ja urasuunnittelusta. Näistä julkaistaan raportti myöhemmässä vaiheessa.

1. Koulutuksen yleisarviointi

Vastaajia 81

	1	2	3	4	5	Keskiarvo
Kokonaisuudessa hyödyin osallistumisestani Taitoa työelämäohjaukseen - koulutukseen	0	3	19	40	19	3,93
Suosittelisin tätä koulutusta vastaavassa työssä toimivalle	0	4	17	37	23	3,98
Käymäni koulutuksen perusteella esimiehet ja asiantuntijat hyötyisivät työelämäohjauksen erikoistumiskoulutuksesta	0	3	21	34	23	3,95

2

Joitakin yleisiä kommentteja koulutukseen liittyen:

- "Koulutuskokonaisuus oli mielestäni esimiehen työtä tukevaa."
- "Paljon oli asiaa lyhyessä ajassa. Joitakin teemoja olisi voinut jakaa vaikka kahdelle koulutuspäivälle."
- "Kokonaisuus on ollut erittäin antoisa, vakavia ja hankaliakin asioita voidaan näköjään käsitellä mielenkiintoisella tavalla."
- "Raikas, uudenvuorokoulutusohjelma."
- "Hyvä tämän päivän työelämän tarpeisiin pohjautuva koulutus. Antoi ajattelemisen aihetta."
- "Laaja-alainen ja monipuolinen."
- "Joitakin yksityiskohtia ja osia voisi räätälöidä vielä paremmin työyhteisön tarpeisiin kohdistuviksi."
- "Paljon tärkeitä työkaluja sain koulutuksesta, joihin pitää vielä ajan kanssa palata."

2. Koulutuksen vaikutukset omaan työhön osallistujan kokemana

Vastaajia 81

Koulutuksen myötä...

	1	2	3	4	5	Keskiarvo
otan työssäni vahvemmin huomioon tulevaisuusnäkökulman	0	2	23	44	12	3,81
haluan ottaa työelämäohjauksen vahvemmin osaksi työn kuvaani	0	2	22	47	10	3,80
työyhteisössäni työntekijä saa laadukasta uraohjausta	0	12	45	23	1	3,16
kannatan mentorointia työntekijöille tarjottavana työelämäohjauksen muotona	0	2	20	46	13	3,86
kannatan työnohjausta työntekijöille tarjottavana työelämäohjauksen muotona	0	5	20	37	18	3,85
hyödynnän saamaani tietoa osaamiskartoituksista työssäni	0	2	15	53	11	3,90
hyödynnän saamaani tietoa kehityskeskusteluista työssäni	0	1	11	38	31	4,22
luotan paremmin itseeni vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa	0	2	23	49	7	3,75
tiedän henkilöstön koulutusmahdollisuuksista enemmän	0	2	30	42	7	3,67
osaan ohjata henkilöstöä koulutuskeskusteluissa	0	2	34	41	3	3,56
osaan hyödyntää yhteiskunnan tarjoamia työyhteisön tai yksittäisen työntekijän tarvitsemia kehittämi- seen/koulutukseen tarkoitettuja rahoitusmahdollisuuksia	0	7	43	30	1	3,31
haluan edistää työnkuvien räätälöintiä työyhteisössäni	0	0	14	52	15	4,01
havahduin huomioimaan omaa työhyvinvointiani entistä paremmin	0	1	23	39	18	3,91

3. Koulutuksen opiskelijan arviointia siitä, kuinka hänen ohjausosaamisensa on kehittynyt koulutusohjelman aikana

Kysymykseen *Miten ohjausosaamisesi on kehittynyt Taitoa työelämäohjaukseen -koulutusohjelman aikana?* vastasi 77 opiskelijaa.

3.1. Käytännönläheiset välineet, menetelmät ja ideat (49.4%)

Noin puolet (38 kommenttia = 49,4%) kysymykseen vastanneista mainitsi, että heidän ohjausosaamisensa on kehittynyt erilaisten käytännönläheisten välineiden, menetelmien tai ideoiden myötä, joita he ovat koulutuksesta saaneet käyttöönsä. Suurin osa vastaajista sanoi, että on saanut koulutuksesta uusia välineitä ohjausosaamiseensa:

"Olen saanut ihan käytännön työkaluja ohjausosaamiseen koulutuksen aikana."

"Olen saanut konkreettisia työvälineitä työelämäohjaamiseen."

"Uusia ajatuksia ja malleja saatu ja osaa kokeiltu käytössäkin."

"Monipuolisuutta menetelmien suhteen, luovuuden lisääntyminen, rohkeus mm. (...) ohjaamisessa."

"Olen saanut uusia työkaluja ja jo käyttämäni työkalut ovat saaneet lisää sisältöä."

Opiskelijat mainitsivat vastauksissaan saaneensa lisää osaamista erityisesti osaamiskartoitukseen (7 mainintaa), kehityskeskusteluihin (5 mainintaa), kokous- ja palaverikäytäntöihin (5 mainintaa) sekä vaikeiden asioiden puheeksiottamiseen, koulutuksen järjestämiseen työntekijöille, urasuunnitteluun, sairaspöissaolojen vähentämiseen, perehdyttämiseen ja työnkuvien räätälöintiin.

3.2. Uudet tiedot (40,3%)

Opiskelijat kokivat saaneensa koulutuksen aikana paljon uusia tietoja työelämäohjaukseen ja esimiestyöhön olennaisesti liittyvistä asioista. 31 vastaajaa (40,3% vastaajista) katsoi, että heidän ohjausosaamisensa on kehittynyt koulutuksen aikana uuden tiedon myötä.

"Olen saanut paljon lisää tietoa ja esimerkkejä siitä, miten eri työpaikoissa käsitellään asioita."

"On saanut päivittyntä tietoa millaisin keinoin yksittäisen työntekijän työelämätaitoa voi tukea ja mitä uusia polkuja voi löytyä."

"Olen saanut paljon lisätietoa siitä, miten ohjausta voi tehdä ja millä välineillä."

"Koulutuksen aikana olen saanut uutta tietoa erilaisista työelämäohjaukseen liittyvistä toiminnoista ja muodoista ja yhteistyötahoista. Toisaalta tietoni työelämäohjauksesta on syventynyt ja sen merkitys yksilön, työyhteisön ja organisaation kannalta vahvistunut."

"Olen saanut paljon tietoa, taitoa ja tukea esimiestyöhön, olen kasvanut ihmisenä ja saanut moneen asiaan uudenlaisen näkökulman."

3.3. Taitoja, asennetta, luovuutta ja rohkeutta (39%)

Opiskelijoiden ohjausosaaminen oli kehittynyt koulutuksen ansiosta myös siten, että 30 vastaajaa (39%) koki saaneensa koulutuksen myötä lisää taitoa ohjaus- ja esimiestyöhön, parempaa asennetta, luovuutta ja rohkeuttakin. Vastaajat mainitsivat saaneensa myös uudenlaista näkökulmaa uraohjaukseen ja omaan työhönsä sekä vahvistusta sille, että heidän tapansa toimia esimiehenä on hyvä ja toimiva.

5

"Olen tiedostanut erilaisten työvälineiden tarpeellisuuden ja niiden "käytökelpoisuuden", osaan paremmin viedä niitä käytäntöön ja uskallan käyttää niitä."

"Ohjausosaaminen on syventynyt."

"Piristi ja motivoi taas kehittämiseen ja jaksamiseen."

"Olen oppinut refleктоimaan paremmin omaa työtäni esimiehenä ja miettimään miten sitä voisi kehittää."

"Enemmän on itsekkin rohkaistunut puhumaan ja ymmärtää, että asiat eivät edisty tai muutu, jos ei itse uskalla tarttua tilanteisiin."

"Uskallusta tarttua rohkeammin työpaikan epäkohtiin ja hoksauttaa henkilöstöä erilaisista vaihtoehtoista eli voiko työn tehdä jollakin toisella tavalla ja helpommin."

"Tukeva ja välittävä sekä positiivinen suhtautuminen työntekijöihin on saanut vahvistusta."

3.4. Ymmärrystä itsestä ja kokonaisuuksista (39%)

Opiskelijat mainitsivat jollakin tapaa useissa vastauksissa saaneensa koulutuksesta lisää ymmärrystä: ymmärrystä itsestään, työstään, työroolistaan ja paikastaan organisaatiossa, työelämäohjauksen kokonaisuudesta ja esimiestyön haasteellisuudesta. 30 vastaajaa (39%) mainitsi ymmärryksensä lisääntyneen tai syventyneen.

"Koulutus on avartanut näkemään työelämäohjauksen moninaisuuden ja eri osa-alueiden vaikutuksen henkilöstön tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin."

"Esimiehen työn merkityksen ymmärtäminen."

"Asioita on tullut ajateltua ja jäseneltyä enemmän ja aktiivisemmin."

"(...) ajattelu on laajentunut enempi kokonaisuuksia kattavaksi."

"Koulutusohjelman avulla työelämäohjaus kaikkine muotoineen on jäsenyt yhdeksi paketiksi, jonka sisältö on erittäin monitahoinen ja mahdollisuuksia on paljon."

"Kuuntelen tarkemmin myös itseäni ja olen ymmärtänyt ettei minun täydy tehdä kuin oma osani ja saada muuta kantamaan vastuuta omista töistä."

3.5. Pohdintaa, vuorovaikutustaitoja ja vertaistukea

Opiskelijat mainitsivat koulutuksen vaikuttaneen siihen, että he ovat alkaneet pohdiskella ja ajatella asioita ja asioista eri tavalla kuin aiemmin, uusista näkökulmista (10 vastaajaa = 13%). 8 vastaajaa (10,4%) mainitsi erityisesti saaneensa koulutuksesta lisää vuorovaikutustaitoja, samoin kuin 8 vastaajaa (10,4%) mainitsi, että erityisesti koulutuksen tarjoama vertaistuki on ollut merkittävää.

"Sisällön monipuolisuus saanut pohtimaan monia asioita uudesta näkökulmasta."

"Olen pohtinut koulutuksen aikana paljonkin sitä, miten pystyn kannustamaan omia työntekijöitäni siihen, että he voivat kehittää omaa työtään ja ottamaan käyttöön myös omaa erikoisosaamistaan."

"Ehkä asioiden ajattelun kautta se (ohjausosaaminen) on kehittynyt jonkin verran."

"Olen opetellut kuuntelemaan ja keskustelemaan enempi työntekijöiden kanssa."

"Keskustelutaito on kehittynyt (...)"

"Olen saanut lisää valmiuksia vuorovaikutukseen, myös ns. vaikeiden tilanteiden hoitamiseen."

" (...) saanut paljon vertaistukea. Olen huomannut, että asiat, jotka olen kokenut haastavina, ova todennäköisimmin haastavia myös muille pitkään toimineille esimiehille."

"Olen saanut hyviä välineitä työhöni ja saanut jakaa ideoita muiden "kolegoiden" kanssa."

" (...) vertaismalleja muilta esimiehiltä, myös niiltä joita en ole aiemmin tuntenut."

4. Koulutuksen vaikutukset käytännön toimintaan osallistujan kokemana

Kysymykseen *Miten olet ottanut käyttöön koulutuksen aikana saamiasi tietoja, taitoja ja/tai menetelmiä?* vastasi 74 opiskelijaa. Vastauksissa oli paljon hajontaa: muutama opiskelija myös vastasi, ettei ole vielä ehtinyt ottamaan lainkaan käyttöön oppimiaan asioita. Alla lueteltujen asioiden lisäksi 5 vastaajaa (6,8%) kertoi, että on ottanut koulutuksesta saamiaan oppeja käyttöön siten, että on levittänyt ja jakanut samaansa tietoa työyhteisöissä kollegoilleen ja alaisilleen.

7

4.1. Jokin tietty menetelmä: kehityskeskustelut, osaamiskartoitukset yms. (39,2%)

Lähes 40 % vastaajista (29 vastaajaa, 39,2%) katsoi, että oli hyödyntänyt koulutuksen antia jonkin tietyn käytännön välineen tai menetelmän kautta. Kehityskeskustelut mainitsi 14 vastaajaa ja osaamiskartoitukset 10 vastaajaa. Muita yksittäisiä tai muutamia mainintoja saivat mm. näyttelykävely -menetelmä, mentorointi, esimiestyön vuosikello, työnohjaus, työn räätälöinti -menetelmä, konsultatiivinen työote esimiestyössä -menetelmä, miellekartat, työhyvinvointitoiminta ja -suunnitelmat sekä koulutustavoitteiden täsmentäminen.

"Kehittämiskeskustelut on pitkän tauon jälkeen aloittanut uudestaan."

"Kaikki on vielä suunnittelutasolla, mutta juuri kehityskeskusteluihin aion käyttää koulutuksesta saamiani tietoja."

"Kehityskeskusteluissa otin napakamman otteen tavoitteista ja muista sopimuksista kiinni pitämiseen."

"Kehityskeskusteluissa olen toteuttanut koulutuksessa saamiani vuorovaikutus- ja toimintamalleja ja ideoita."

"Kehityskeskustelut - niissä aloitettu osaamiskartoituksen miettimistä yhdessä työntekijän kanssa."

"Osaamiskartoitustyöryhmä aloittaa suunnittelun jossa olen mukana."

"Osaamiskartoitukset on hyvä pohja yksikön osaamisen arviointiin, kehittämisen- ja koulutustavoitteisiin, kehityskeskustelujen pohja (...)"

"Jo olemassa olevia menetelmiämme on kehitetty. Olen vahvistanut tiimejä aktivoitumaan enemmän työnohjauksen käyttöön, TyHy -suunnitelmaa on päivitetty, Mentori -ohjelma otetaan pian käyttöön."

4.2. Kokous- ja palaverikäytännöt (29,7%)

Vajaa kolmannes vastaajista (22 vastaajaa = 29,7%) oli hyödyntänyt koulutuksesta saamiaan oppeja kokouksissa ja palavereissa, joita olivat olleet järjestämässä ja vetämässä.

"Osastokokouskäytännöt - joskus poiketaan tutusta "kaavasta". Tämä on ollut sellainen asia, joka on laittanut henkilöstön ajattelemaan asioita, rutiineja (...)"

"Palaverikäytäntöihin olen ottanut entistä enemmän osallistavaa otetta, en enää kuvittele läheskään joka kerta, että minun esimiehenä on osattava antaa valmis ja ainoa oikea ratkaisu tilanteeseen kuin tilanteeseen."

"Pitänyt erilaisia palavereita, joissa hiljaistenkin ääni saatu kuuluviin."

4.3. Opittujen asioiden laaja-alainen soveltaminen ja käyttö (21,6%)

Viidesosa vastaajista (16 vastaajaa = 21,6%) kuvasi opittujen asioiden soveltamista työhönsä siten, että he ovat hyvin laaja-alaisesti hyödyntäneet ja käyttäneet oppimiaan uusia asioita. Useita tietoja ja taitoja he ovat soveltaneet jokapäiväiseen työhönsä, erittelemättä sen tarkemmin, mitä nimenomaisia asioita ovat hyödyntäneet.

*"Tiedot ja taidot ovat olleet käytössä jokapäiväisessä työssäni heti alusta asti."
"Käytän päivittäin, suunnittelussa, työntekijöiden motivoimisessa, tukemisessa, arvostuksessa, kommunikoinnissa. Myös kehittämistyössä."
"Mietin soveltamista tuon tuostakin omassa työssäni."*

8

4.4. Omien ajatusten ja näkemysten vahvistuminen, toimintatapojen muutos (21,6%)

Myöskin viidesosa vastaajista (16 vastaajaa = 21,6%) kuvasi koulutuksen vaikutuksia heidän käytännön toimintaansa siten, että koulutuksen myötä heidän omat ajatuksensa ja oma toimintatyylinsä on vahvistuneet ja ehkä ensi kertaa löytyneet. Muutosta on tapahtunut heidän omassa toimintatavoissaan esimiehenä tai muuna työyhteisön avainhenkilönä ja he ovat uudella tavalla oivaltaneet ja pohtineet asioita.

*"Suvaitsevaisuutta ja kunnioitusta korostava "johtajuusoppini" on vahvistunut koulutuksen myötä - osoittanut, että en ole menossa aivan metsään oppivana johtajana."
"Olen kehittynyt omasta mielestäni yksilönä, ihmisenä sekä esimiehenä tämän vuoden aikana."
"Parhaiten koulutuksen anti näkyy varmaan asenteena ja ajatuksena siitä, että tietoa ja materiaalia on saatavilla. Monet asiat ovat vielä kypsyttyä asteella ja otetaan käyttöön ja kokeiluun pikkuhiljaa."
"Ne on tuolla päänupissa ja kun tätä työtä tehdään, ne sieltä minua ohjaa ohjaamaan työntekijöitä."*

4.5. Ura- ja koulutussuunnittelu sekä osaamisen johtaminen (13,5%)

Kymmenen vastaajaa (13,5%) mainitsi ura- ja koulutussuunnittelutoiminnan kehittymisen ja/tai lisääntymisen koulutuksen ansiosta sekä jollakin tavalla työntekijöiden osaamisen kehittämisen ja johtamisen.

*"Pohtiessani työntekijän kanssa hänen omaa työuraansa, opiskelumahdollisuuksia."
"Olen myös löytänyt TOKI -projektin kautta koulutusta henkilökunnalleni, joka soveltuu sisällöiltään hyvin työhömme."
"Aikuiskoulutusmahdollisuuksista on puhuttu kehityskeskusteluissa (...)"
"Joustavuutta ja luovuutta on tullut työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen (...)"
"Työntekijöiden erikoistietojen ja -taitojen hyödyntäminen on parantunut työyhteisössä."*

4.6. Vuorovaikutustaidot

Kymmenen vastaajaa (13,5%) katsoi, että koulutuksen myötä erityisesti heidän vuorovaikutustaitonsa ja ohjaustaitonsa ovat kehittyneet. Vuorovaikutustaitoihin liittyen 10 vastaajaa (10,8%) mainitsi erityisesti vaikeiden asioiden puheeksiottamisen ja varhaisen välittämisen ja 4 vastaajaa (5,4%) kertoi saaneensa käytännön työntekoon oppeja palautteenantoon.

"Myös avoimempi vuorovaikutus ja rohkeampi ote ohjaamisessa on tullut osaksi itseä."

"Enemmän keskusteluhetkiä työntekijöiden kanssa. Jos en luo mahdollisuuksia keskustelulle, olen ulkona ja yksin. (Esimiehenä) en ole yksi heistä vaan minulla on oma roolini työyhteisössä."

"Olen oppinut kuuntelemaan enemmän ja herkemmillä korvilla. Mietin tarkemmin viestinnän sisällön painotukset."

"Konsultatiivinen työote on mielestäni ollut oiva ohjauksen menetelmä."

"Hankalien asioiden esille ottamiseen olen saanut välineitä, eikä se tunnu ajatuksena enää aivan niin tukalalta tilanteelta kuin aiemmin tuntui."

"Koulutuksessa paljon hyödyllisiä työkaluja esim. vuorovaikutteiseen keskusteluun ja vaikeiden asioiden puheeksiottoon, näitä olen hyödyntänyt."

"Olen löytänyt uuden tavan kohdata vaikeat asiat ja ottaa ne esille."

"Kuuntelen, annan hyvää palautetta."

"(Olen ottanut käyttöön koulutuksen aikana saamiani asioita) palautteen antamisessa."

5. Osallistujien näkemyksiä uraohjauksesta työpaikoilla

Koulutuksen päättöpalauteessa kysyttiin osallistujilta, kuinka he suhtautuvat uraohjaukseen. Kysymykseen *Onko mielestäsi työssä olevan aikuisen uraohjaus esimiehen työtehtävä?* vastasi 80 opiskelijaa. Kysymyksessä piti valita joko vastaus 'ei' tai 'kyllä' sekä perustella sanallisesti vastaustaan.

Kolme neljäsosaa vastaajista (61 vastaajaa = 76,3%) oli sitä mieltä, että uraohjaus on esimiehen työtehtävä. Perusteluissa todettiin, että esimies tukee, mahdollistaa ja ohjaa sekä avaa niitä väyliä, joihin työntekijällä on kiinnostusta. Esimies voi kannustaa esim. jatkamaan opintoja ja syventämään niitä. Uraohjaus on eräs esimiehelle kiinteästi kuuluva työtehtävä, ja merkityksellinen sellainen. Erityisesti silloin, kun esimies huomaa työntekijän potentiaalin ja halun edetä uralla, kuuluu uraohjaus esimiehen työtehtäviin. Esimiehen roolia mahdollistajana pidettiin merkittävänä.

Useat 'kyllä' -vastanneet opiskelijat toivat myös esiin näkemyksen, että vastuu ei ole esimiehellä vaan työntekijällä itsellään tai että uraohjaus on sekä esimiehen että työntekijän yhteinen asia ja vastuukin jaetaan.

"Uraohjaus palvelee paitsi työntekijän, myös organisaation etuja."

"Esimiehellä on mahdollisuudet vaikuttaa siihen ja kannustaa työntekijää sekä tarjota uusia mahdollisuuksia."

"Tottakai, ei muutakaan tahoja ole."

"Esimiehen on hyvä tietää, mitä urasuunnitelmia työntekijällä on, ja näin työpäivästä saadaan parhaiten hyötyä, kun avoimesti voidaan yhdessä tehdä töitä urasuunnitelman eteen. Mielestäni se on täysin luonnollinen ja yksiselitteinen asia, että uraohjaus kuuluu esimiehille. Kenelle sitten?"

"Vastaisin kyllä ja ei, jos mahdollista. Esimies voi tukea ja kannustaa ja osin myös mahdollistaa, mutta kyllä ihminen itse on vastuussa omasta työstään ja urakehityksestä ja omasta elämästään, sitä vastuuta ei voi kenellekään luovuttaa."

19 vastaajaa (23,6%) katsoi, että uraohjaus ei ole esimiehen työtehtävä. Sanallisessa osiossa kysyttiin: *Mikäli vastasit ei, kenen vastuulle / tehtäviin uraohjaus mielestäsi kuuluu?* Uraohjauksen katsottiin esimiehen sijaan kuuluvan suuren yrityksen henkilöstöpäällikölle, oppilaitoksille ja koulutusneuvojille, työnantajalle tai työnantajan osoittamalle, kokemusta omaavalle taholle tai organisaation ulkopuoliselle henkilölle. Usea 'ei' -vastaaja katsoi, että vastuu uraohjauksesta on työntekijällä itsellään tai vastuu on yhdessä työnantajan, esimiehen ja työntekijän.

"Ensisijaisesti katson että aikuinen ihminen itse vastaa urastaan ja sen kehittämisestä, esimies voi ja onkin toivottavaa, että hän ohjaa ja mahdollistaa koulutukseen pääsemisen."

"Työntekijän omalla vastuulla, mutta esimiehen tukiessa urakehitystä."

"Kyllä jokaisen aikuisen ihmisen täytyy tietää onko hän oikealla uralla vai pitäisi ehkä tehdä jotain."

"työnantajan vastuulla mutta ulkopuolisen henkilön tekemänä."

"Aikuinen ihminen vastaa mielestäni itse omasta elämästään myös tässä suhteessa. Esimies voi kuitenkin tuntea alaisen vahvuudet ja osaamisen ja kannustaa."

LIITE 1, sivu 1/3

6. Taitoa työelämäohjaukseen –koulutus (7 op)

Taitoa työelämäohjaukseen –koulutusohjelma (7 op) on osa OAKK:n hallinnoimaa ja toteuttamaa TOKI – Työelämän ohjauksosaamisen kehittämisprojektiä. Projekti toimii vuosina 2010-2013 Pohjois-Pohjanmaan alueella. Projektia rahoittavat Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja projektissa mukana olevat työyhteisöt. Projektin tavoitteena on kehittää uraohjaustoimintaa työyhteisöissä. Tavoitteena on, että koulutuksen avulla työyhteisöjen tiedot, taidot, välineet ja osaaminen työntekijän ammattitaidon ylläpitämiseen, päivittämiseen ja kehittämiseen sekä koulutusneuvonta- ja uraohjaustoimintaan kehittyvät. Vuonna 2011 koulutuskokonaisuuden suunnittelusta, järjestelyistä ja joidenkin koulutuspäivien sisällöistä vastasivat:

- projektipäällikkö, KM, kasvatuspsykologi, uraohjaaja Teea Oja, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy
- projektikoordinaattori, KM, LTO, NTM Marja Keväjäjärvi, Oulun Aikuiskoulutuskeskus Oy

Lisätietoa valtakunnallisesta aikuisohjauksen kehittämisohjelmasta: www.opinovi.fi

Lisätietoa projektista: www.oakk.fi

Taitoa työelämäohjaukseen –koulutusohjelma vuonna 2011, Oulu:

Sisältötiivistelmä:

1. Tulevaisuuden osaamistarpeet työelämässä

- Työelämän kulttuurivallankumous ja johtamisen uusi viitekehys
- Miten tullaan ja miten pysytään yhtenä parhaista yrityksistä: esimerkkinä Tutoris Oy
- Osaamisen johtamisen ja kouluttautumisen merkitys tulevaisuudessa

Asiantuntijoina: Tulevaisuuden tutkija Ilkka Halava, neuvotteleva virkamies Kai Koivumäki (TEM), toimitusjohtaja Laura Suorsa (Tutoris Oy), koulutus-päällikkö Tuuli Lähteenmäki (OAKK)

2. Ohjaus esimiehen työvälineenä

- Työelämäohjaus käsitteenä ja tieteellisessä kirjallisuudessa sekä historiallinen perspektiivi
- Mentorointi ja vertaismentorointi käsitteenä, käytännössä ja ammatillisen kasvun tukena
- Työnohjauksen mahdollisuudet esimiestyön ja ohjaustyön apuna

Asiantuntijoina: Teea Oja, Marja Keväjäjärvi, KT Säde-Pirkko Nissilä (OAMK), TtM Liisa Ukkola (ODO), työnohjaaja, psykoterapeutti Pertti Kukkonen (Hoksaamo Tmi)

3. Osaamiskartoitukset työssä kehittymisen välineenä

- Osaamisen kehittämisen kokonaisuus ja osaamiskartoitukset
- Osaamiskartoitus työelämäohjauksen ja koulutussuunnittelun apuvälineenä
- Osaamisen hallintajärjestelmät esittelyssä: C&Q -systems, ElbitSkills -osaamisen hallintaratkaisut, Educa-instituutin (Heljä Hätönen) kehittämä osaamisenhallintavälineistö, WellWorks -ratkaisut.
- Tulevaisuuden henkilöstöjohtaminen osana yritysidentiteettiä: yritysvierailu LudoCraft Oy, Oulu

Asiantuntijoina: KM, työnohjaaja Leena Kultalahti (Kultakehä), viestintäpäällikkö Ville Wittenberg (LudoCraft Oy), kehittämisasiantuntija Mari Autio (Taitoavain), johdon konsultti Toni Saalasti (Elbit Oy), Marja Keväjäjärvi, Teea Oja

LIITE 1, sivu 2/3

4. Esimiehen keinoja kohtaamiseen ja vaikeista asioista puhumiseen

- Vaativissa esimiestilanteissa onnistuminen ja ristiriitatilanteiden estäminen ja niissä selviämisen työpaikoilla
- Hankalat työntekijät ja loukkaantumisten käsittely työpaikalla
- Persoonallinen vaikuttaminen toisiin ihmisiin

Asiantuntijana: Johtamis- ja kehittämisasiantuntija Kari Pääskynen (Pääskyselä Oy)

5. Kehityskeskustelut – miten luottamukseen johdatellaan ja suunnitellaan tulevaa?

- Työkaluja ja näkökulmia kehityskeskustelujen laadukkaaseen toteuttamiseen
- Kehityskeskustelu kolmesta näkökulmasta: tekniikka, vuorovaikutus ja yhteys toiminnan kehittämiseen
- Kehityskeskustelut osana johtamisjärjestelmää

Asiantuntijana: Psykologi, KM, Psykoterapeutti, PCC Sari Ilo (Iloco Oy)

6. Pitempi työura – miten se on mahdollista?

- Työelämän joustaminen eri elämäntilanteissa
- Voimaantumista ja elinvoimaa työssä ja työstä
- Tietoa ikäjohtamisesta ja ikääntyvän työntekijän erityisyydestä
- Esittelyssä senioriohjelmia eri yrityksiltä ja julkiselta sektorilta sekä kuntoutuksen puheenvuoro

Asiantuntijoina: KT Juha Siitonen (Voimaversum), geriatri Maisa Karjula (RaS), henkilöstöjohtaja Päivi Savilampi (Lappeenrannan kaupunki), taidegraafikko Kari Tervo

7. Luovat kokoukset, koulutustietous sekä koulutus- ja kehittämistoiminnan rahoitusmahdollisuudet

- Luovat kokous- ja palaverikäytännöt
- Koulutusjärjestelmän antamat mahdollisuudet työssä olevan aikuisen ammattitaidon kehittämiseen, aikuisen opiskelun rahoitusmahdollisuudet
- Työnantajan mahdollisuudet henkilöstökoulutuksen ja työyhteisön kehittämisen rahoittamiseen: esimerkkeinä oppisopimuskoulutus, yhteishankintakoulutus, TEKESin TYKE-rahoitus, Työsuojelurahaston rahoitus, ESR, EAKR, ELY-keskusten asiantuntijapalvelut.

Asiantuntijoina: KTM Tiina Niemelä (OAKK), Teea Oja, Marja Keväjäjärvi, oppisopimuskoordinaattori Juha Janhunen (OAKK), henkilöstöpäällikkö Minna Savikko (Arina)

8. Koulutustreffit ja työelämäohjauksen työpajat

Koulutustreffeillä esittäytyivät alueen koulutusneuvonta- ja uraohjauspalvelujen toteuttajat. Mukana olivat seuraavat kouluttaja- ja asiantuntijatahot: OAKK, OSAO, PSK-Aikuisopisto, Raahen AIKU, Ammattiopisto LUOVI, Oulun yliopisto, Oulun avoin yliopisto, Oulun seudun TE-toimisto sekä OpinTori - aikuiskoulutuksen ohjaus- ja neuvontapalvelu.

Asiantuntijoina: uravalmentaja Iiris Verkasalo (HRM Associate), työelämän koulutusneuvoja Markku Eilola-Jokivirta (Efora Oy), Teea Oja sekä TE-toimiston ja oppilaitosten edustajat.

Työelämäohjauksen työpajoissa syvennettiin työelämäohjauksen osaamista seuraavissa teemoissa:

- Työtehtävien yksilöllinen räätälöinti työntekijän elämäntilanteen ja työkyvyn mukaan (KTM, HuK, uravalmentaja Iiris Verkasalo, HRM Associate)
- Työyhteisön monet roolit (KM Maria Mannermaa, OAKK)
- Osaamiskartoitusprosessi työyhteisössä (KM Leena Kultalahti, Kultakehä)
- Esimiehen henkilökohtaiset ohjaustaidot; konsultatiivinen työote esimiestyössä (FINOD, TRO Marianne Tensing, Oulun Työnohjauspalvelut)

LIITE 1, sivu 3/3

9. Voi hyvin esimies! Kokemuksellinen työhyvinvointipäivä

- Mistä tekijöistä työhyvinvointi muodostuu, välähdyksiä yksilöllisestä näkökulmasta. Toiminnallisen tarinapolun avulla kohdennettiin ja sovellettiin keskeiset yksilölliset työhyvinvoinnin tekijät omaan elämään ja työelämään.

Asiantuntijoina: FT, KM Pauliina Marjala (OAKK), Teea Oja, Marja Keväjäarvi

Oulussa 22.11.2011

13

Teea Oja
Projektipäällikkö

Marja Keväjäarvi
Projektikoordinaattori