



Omapolku työelämään -hanke Kuvaus henkilökohtaisesta ohjauksesta

Omapolku työelämään -hanke käynnistettiin vuonna 2015 Oulun Aikuiskoulutuskeskuksessa, joten projektin ohjaussuunnitelmassa on toteutettu ja sovellettu oppilaitoksessa aikaisemmin hyväksytyä ohjaussuunnitelmaa, joka sisältää yleisesti hyväksi havaittuja ohjauksen periaatteita. Suunnitelman pääkohtia ovat esimerkiksi asiakkaan itsemääräämisoikeus, totuudellisuus, luottamuksellisuus, riippumattomuus (eettisesti kestävä ohjaus) ja yhteistyökyky.

Hankkeen aikana toteutettu henkilökohtainen ohjaus on ollut jatkuvaa, vuorovaikutteista ja tavoitteellista toimintaa ohjattavan oppimisen, kasvun ja kehityksen tueksi. Ohjaus on lähtenyt aina asiakkaan ajankohtaisesta tilanteesta ja tarpeesta.

Oppilaitoksen ohjaussuunnitelman mukaisesti projektin ohjattavia on huomioitu ja kunnioitettu ohjaustilanteissa. Suunnitelmassa on huomioitu ohjauksen kolme tasoa: tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus. Pää tavoitteeksi asetettiin, että jokainen asiakas pystyisi ohjausprosessin aikana näkemään oman polkunsa ja rakentamaan oman polun, jota pitkin lähtee kulkemaan tulevaisuuteen ja työelämään. Ohjauksen perustana olivat ohjauksen yleisesti käytetyt lähestymistavat: psykodynaaminen lähestymistapa, humanistis-asiakaslähtöinen lähestymistapa, kognitiivis-konstruktiiivinen lähestymistapa, sosiodynaaminen lähestymistapa ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa.

Hakemus, CV ja työhaastattelu

Työhaun ohjauksessa asiakkaille on painotettu, että lähtökohtaisesti on hallittava kolme asiaa: työhaun väylät (mistä voi etsiä sopivia töitä), kirjallinen tuottaminen työnantajalle (hakemus, avoin hakemus, CV) ja työhaastattelussa onnistuminen.

Hyvänä keinona asiakkaan kirjallisessa tuottamisessa ovat olleet uraohjaajan kysymykset: tuleeko sinulla mieleen elämässäsi tai opiskeluaikana tilanteita, joissa olet onnistunut tai olet saanut hyvää palautetta? Vahvuuksien listasta on yleensä tullut aika pitkä ja sen tekemiseen on mennyt paljon aikaa, mutta tuo keskustelu on ollut tarpeellista käydä, sillä se on saanut asiakkaan silmät avautumaan omalle osaamiselleen. Tästä on ollut suurta hyötyä CV:n profiilitekstin luomisessa ja työhaastatteluissa eli mitä kertoa itsestään.

CV:n luettavuus ja kiinnostavuus syntyvät myös hyvästä esitystavasta, joten ohjaustilanteissa asiakkaan kanssa on hiottu myös asiakirjan asettelua ja tekstin loogista järjestystä, selkeyttä sekä informatiivisuutta. Asiakkaille on esitelty erilaisia CV-malleja, joista he ovat valinneet mieleisensä sovellettavakseen. Hyvällä ja mielenkiintoisella hakemuksella sekä CV:llä pääsee haastatteluun, mutta työpaikan saannin ratkaisee lopulta haastattelu. Asiakkaat ovat harjoitelleet uraohjaajien kanssa haastattelussa onnistumista. Tavallisesti tämä on edennyt siten, että asiakkaiden kanssa on perehdytty haastatteluun liittyvään koulutus- ja kysymysaineistoon ja tarvittaessa järjestetty simuloituja haastattelutilanteita. Uraohjaaja on halunnut varmistua, että asiakkaalla on riittävä käsitys, mitä haastattelussa onnistuminen tarkoittaa. Yhtenä apuna haastatteluun valmistautumisessa on käytetty myös projektin kotisivuille tuotettua videota, jossa oululaisen suuren hotellin johtaja kertoo, mihin asioihin hän työnantajana kiinnittää huomiota rekrytointitilanteissa.

Video-CV yleistyy

Projektissa on asiakkaille kerrottu mahdollisuudesta tehdä itsestään video-CV. Sen tekeminen on yleistymässä etupäässä myynti- ja markkinointialoilla, joihin rekrytoitaessa haetaan valovoimaisia persoonia.

Projekti järjesti myös kaikille asiakkaille avoimen videotikoulutuksen, jossa perehdyttiin videon tekniseen onnistumiseen, editoimiseen ja katseltavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli, että asiakas pystyy tekemään itsenäisesti omalla älykännykällään video-CV:n työnantajalle.

Uraohjaajien kokemuksia

Projektin uraohjaajat kertovat ohjauskokemuksistaan ja käyttämistään menetelmistä ja työskentelytavoista:

Humanistis-asiakslähtöistä lähestymistapaa olen käyttänyt silloin, kun asiakkaalla on ollut takanaan monivaiheinen elämä ja hän on halunnut kertoa siitä luottamuksella ohjaajalle, jonka täytyy tällöin olla kuuntelija ja ymmärtäjä. Ohjausprosessin aikana on voinut ilmetä, että asiakkaan elämäntilanne on hyvin haastava ja asiakas on tarvinnut enemmän kuuntelijaa ja ymmärtäjää kuin välitöntä työnhakutaitojen opettelua.

Kognitiivis-konstruktivistista lähestymistapaa on ollut järkevää käyttää, kun asiakas on esim. epäillyt mahdollisuuksiaan menestyä uudella alalla. Hän on joutunut jättämään aikaisemman alan esim. terveydellisistä syistä. Tällöin johtajatuksena on ollut, että asiakkaalla on jo vankkaa kokemusta työelämästä ja työyhteisössä toimimisesta. Se luo pohjaa myös uuteen ammattiin.

Yleisellä tasolla voisin sanoa, että kyllähän sitä yhdistelee kaikkia menetelmiä. Itse olen ihan konkreettisesti käyttänyt sosiodynaamisen Peavyn tehtäviä. Peavyn Työn kartta -niminen tehtävä on minusta hyvä ja kattava apulainen, kun mietitään mistä kaikkialta sitä osaamista onkaan kertynyt ja mihin tästä ollaan menossa. Anoin sen tehtäväksi tilanteissa, joissa oli vasta valmistuttu alalle, jolle ei oikeastaan ehkä halunnut työllistyä ja mietittiin jatkokouluttautumista jopa aivan eri alalle tai miten voisi yhdistää eri osaamisia.

Tehtävässä ohjattava itse kirjoittaa paperille, joten ei vain puhuta vaan siinä konkreettisesti kirjoitetaan, mikä jo sinänsä voi aktivoida hahmottamaan oman tilanteensa selkeämmin.

Sosiodynaamista ohjausta ajattelen yleensäkin toteuttavani silloin, kun rohkaisen asiakkaita unelmoimaan ja sitten mietitään askeleita kohti unelmaa ja konkreettista tekoa, joka on yleensä tehtävänä ennen seuraavaa tapaamista.

Eri lähestymistapoja yhdistelemällä olen päässyt tavoitteeseen. Esimerkiksi yksi asiakkaistani oli valmistunut ICT-alalle korkeakoulusta. Haasteena oli työllistyminen, vaikka Oulun seudulla on pulaa monipuolisista osaajista. Usein yrityksissä kuitenkin on palkattu senior-tason osaajia, joita tarvitsee kouluttaa ja perehdyttää hieman vähemmän tehtäviinsä. Asiakkaani ei ollut työllistynyt harjoittelunsa kautta, vaikka tämä väylä on yleisin. Syynä oli yrityksen yt-tilanne. Mitä voisimme siis tehdä, jotta asiakas ylittäisi junior-esteen, osaisi kertoa osaamisestaan vakuuttavasti ja saada työpaikan?

Ensimmäisellä kerralla tutustuimme asiakkaan kanssa ja rakensimme yhteistä maaperää tutustumalla toisiimme (sosio-dynaaminen) sekä määrittelemällä uraohjauksen tavoitteita sekä toivottua muutosta nykytilanteeseen verrattuna (ratkaisukeskeinen lähestymistapa). Tapasimme asiakkaan kanssa useita kertoja. Usein uraohjauksessa yhdistyivät esimerkiksi aktiivinen ja holistinen uraohjaus sekä kognitiivis-konstruktiiivinen lähestymistapa. Kirjoitimme aktiivisesti työhakemuksia ja simuloimme haastattelutilanteita. Harjoittelimme vuorovaikutusta, esimerkiksi sanallista ilmaisua ja eleitä, koska asiakas koki näihin tarvitsevansa ohjausta.

Lisäksi ohjattava kartoitti myös elämäntilannettaan, toiveitaan ja arvojaan sekä asenteitaan. Keskustelimme, piirsimme näkyväksi, kävimme kävelyillä ja vierailimme rekrytointitapahtumissa sekä teimme (ja asiakas opiskeli) monipuolista tiedonhankintaa. Palasimme aina tapaamisissamme konkreettisiin onnistumisiin ja tilanteiden etenemiseen tai etenemättömyyteen (ratkaisukeskeisyys, oppiminen, reflektio – mikä toimii).

Verkostoyhteistyötä

Tarvittaessa ja asiakkaan luvalla hankkeen uraohjaajat ovat myös pitäneet yhteisiä palavereja asiakastapauksista tai ohjanneet asiakasta yhdessä. Palavereista on saanut uusia ideoita lukkiutuneisiin asiakastilanteisiin. Uraohjaajat ovat pystyneet myös konsultoimaan ongelmatilanteissa ison ammatillisen oppilaitoksen ammatillisia kouluttajia, joilla on vankkaa näkemystä työelämän tavoista ja vaatimuksista rekrytoinnissa.

Hankkeessa on kerätty koko ohjaustoiminnan ajan asiakaspalautetta, jota on hyödynnetty hankkeen aikana projektin ja ohjaustoiminnan kehittämiseen. Tietoa työnhakuun liittyvistä asioista ja ohjauksesta on ollut saatavilla myös kotisivulla www.omapolku.com sekä hankkeen Facebook-profiilissa. Omapolku työelämään on tehnyt tiivistä yhteistyötä muiden alueen työllistämishankkeiden ja -toimijoiden kanssa, esimerkiksi Uranoste, Pipo2 – Menolippu työelämään ja Nuorten Ystävät ry. Muiden toimijoiden kanssa on järjestetty verkostotapaamisia ja haettu synergiaa.

Ohjauksen kuvauksen kokosi:

- Rajaniemi, Jorma

Rahoittajat ja yhteistyökumppanit:

