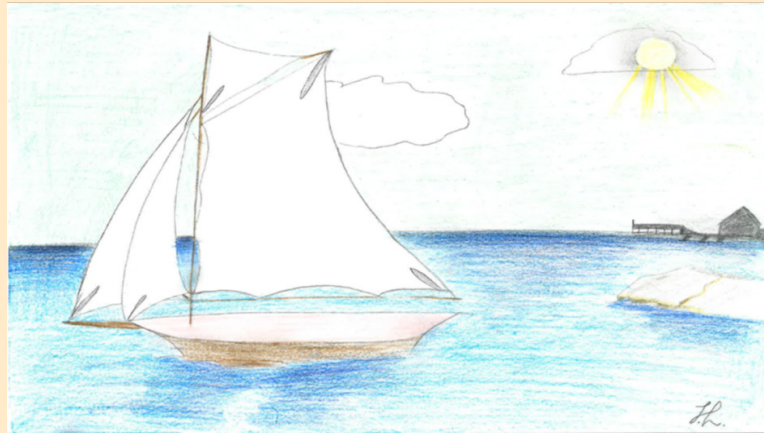


# Tulevaisuus- valmennus

urasuunnittelun tukena



TYÖKIRJA





Euroopan unionin  
osarahoittama

# Hyria

 DILA  
LAHDEN DIAKONIASÄÄTIÖ

 Avainsäätö

 Tavastia  
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

Hämeen malli - vaikuttavuutta työ- ja koulutuskokeiluihin  
(ESR+, 4/2023-10/2025)

# Sisällys

<b>Aluksi</b>	<b>4</b>
Kenelle tämä työkirja on tarkoitettu?	4
Mitä on tulevaisuusvalmennus?	5
Käsitteitä	6
<b>Työkirjan käyttäminen</b>	<b>8</b>
Työskentelyn tavoite	9
Valmentajan rooli	9
Valmennuksen eteneminen	10
<b>Tulevaisuusvalmennuksen teemat</b>	<b>11</b>
Minun polkuni	12
Itsetuntemus	13
Tehtäväosio	16
Tavoitteet ja tulevaisuusajattelu	19
Tehtäväosio	20
Osaamisidentiteetti	22
Tehtäväosio	24
Työelämää kohti	25
Mahdollisuudet työhön, opintoihin ja osaamisen kehittämiseen	26
Tehtäväosio	28
Työelämätaidot	29
Tehtäväosio	30
<b>Lähteet</b>	<b>31</b>

Kirjoittajat: **Anu Kallio, Kiia Saarikivi, Elina Savolainen & Rina Suvanto**

Kannen kuvitus: **Julia Lindberg**

Taitto ja kuvitus: **Anni Sairio**

# Aluksi



## Kenelle tämä työkirja on tarkoitettu?

Tämä työkirja on syntynyt osana tulevaisuusvalmennuksen kehittämistyötä. Lahden Diakoniasäätiö pilotoi tulevaisuusvalmennusta ensimmäisen kerran vuosina 2021–2022, jolloin sote-työpaja Stoorin nuoret osallistuivat valmennukseen. Pilotin tuloksista ja toimintamallista koostettiin työkirja, johon voi tutustua täällä. *Hämeen malli – vaikuttavuutta työ- ja koulutuskokeiluihin* -hankkeessa tulevaisuusvalmennuksen pilotointi- ja kehittämistyötä on jatkettu.

Siirtyminen esimerkiksi opinnoista työelämään, työttömästä työssäkäyväksi tai työelämän ulkopuolelta opiskelijaksi voi olla suuri muutos. Tarve tulevaisuusvalmennukselle nousee juuri näistä elämän erilaisista muutostilanteista. Tulevaisuusvalmennuksemme tarkoituksena on herätellä ja innostaa osallistujaa pohtimaan omaa tulevaisuuttaan, vahvuuksiaan, tavoitteitaan sekä tukea häntä matkalla kohti tulevaisuuden työelämää.

Tämä työkirja on tarkoitettu erityisesti työikäisten kanssa työskenteleville ammattilaisille, valmentajille, ohjaajille ja niille, jotka pohtivat työllistymiseen tai opintoihin liittyviä teemoja osana työtään. Hankkeemme kohderyhmää ovat työikäiset työttömät, työnhakijat sekä työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat. Tulevaisuusvalmennuksen teemat ja tehtävät sopivat kuitenkin kaikille, jotka haluavat pohtia omaa urapolkuaan ja tulevaisuuttaan. Toivomme, että jokainen työkirjaa käyttävä voi löytää ja poimia sieltä juuri itselleen tai omaan työhönsä sopivia palasia.

Tämä tulevaisuusvalmennuksen työkirja on kehitetty osana Hämeen malli – vaikuttavuutta työ- ja koulutuskokeiluihin -hanketta. Hämeen malli – vaikuttavuutta työ- ja koulutuskokeiluihin on kehittämishanke, jota toteuttavat Lahden Diakoniasäätiö (Dila), Avainsäätiö, Koulutuskuntayhtymä Tavastia ja Hyria vuosina 2023–2025. Tämä työkirja on neljän organisaation, usean ammattilaisen, tulevaisuusvalmennuksen osallistujien sekä verkostojen yhteistyön tulos.

## Mitä on tulevaisuusvalmennus?

Tulevaisuusvalmennus-pilottimme yhdistää elementtejä ja menetelmiä niin tulevaisuusajattelusta kuin urasuunnittelusta. Tulevaisuusvalmennuksen tavoitteena on kasvattaa osallistujan tulevaisuudenuskoa ja toivoa: innostaa, herätellä ja tukea osallistujaa oman tulevaisuutensa kuvittelussa ja askeleissa sitä kohti. Tulevaisuusvalmennus auttaa tunnistamaan eri vaihtoehtoja ja toimimaan halutun, toivotun tai mahdollisen tulevaisuuden saavuttamiseksi. Valmennuksen aikana pyritään löytämään erilaisia tapoja toteuttaa omia unelmia ja tavoitteita. Lisäksi tavoitteena on oppia huomaamaan uusia ja itselle erilaisia asioita tai tapoja toimia sekä kasvattaa uskoa omiin vaikutusmahdollisuuksiin.

Yksilö- ja ryhmämuotoista valmennusta on toteutettu yhdessä osallistujien kanssa kokeillen ja kehittäen. Osallistujamme ovat kaivanneet tukea muun muassa oman tulevaisuutensa, vahvuksiensa, tavoitteidensa ja urasuunnittelun eli oman ammatillisen polun pohtimisessa. Olemme siis pyrkineet vahvistamaan valmennettävien urasuunnittelutaitoja. Lisäksi osallistujien kanssa on pohdittu omaan itseen liittyviä teemoja, kuten omia voimavaroja, vahvuuksia ja resilienssiä, sekä yhteisössä toimimiseen liittyviä teemoja, kuten sosiaalisia taitoja ja työelämätaitoja. Tulevaisuusvalmennuksen aikana olemme pyrkineet lisäämään ja tukemaan osallistujiemme taitoja tulevaisuutta varten. Tavoitteena on, että osallistujalla on valmennuksen jälkeen riittävät taidot toimia myös siinä tapauksessa, jos hän joutuu uudestaan esimerkiksi työ- ja koulutuselämän ulkopuolelle. Valmennuksessa käytämme ratkaisukeskeistä työotetta, joka on avainasemassa tulevaisuusvalmennuksessa.

### Tulevaisuusajattelu

Tulevaisuusajattelu kannustaa pohtimaan muun muassa muutoskyvykkyyttä, osaamisen kehittämistä, päätösten tekemistä, vanhoista tavoista irti päästämistä ja omien arvojen kirkastamista. Tulevaisuusajattelu on erilaisten vaihtoehtojen tunnistamista ja tuntemista: erilaisista vaihtoehdoista on tiedettävä, jotta valintoja voi ylipäänsä tehdä.

Tulevaisuusajattelussa on tärkeää hahmottaa osaamisen kehittäminen pitkällä aikavälillä, jatkuvana taitona. Kun omia tavoitteita ja toivottuja tulevaisuuksia on pohdittu ennakolta, on eteen tulevat mahdollisuudet helpompi huomata ja tunnistaa. Valmennuksen aikana opetellaan luopumaan sellaisista ennakkokäsityksistä, jotka voivat virheellisesti vaikuttaa päätöksentekoon, kuten käsitys itsestä huonona oppijana tai passiivisena toimijana. Pitkän aikavälin tulevaisuuteen suuntaaminen on kokonaisuus, joka muodostuu aiemmista kokemuksista, nykyhetken tarpeista ja toiveista sekä tulevaisuuden mahdollisuuksista. (Ahvenainen ym. 2014.)

### Urasuunnittelu

Tulevaisuusvalmennukseemme kuuluu myös urasuunnittelu. Urasuunnittelussa pohditaan sekä pitkän aikavälin tavoitteita että pienempiä välitavoitteita. Osallistujien kanssa on myös pohdittu sitä, mikä on ensimmäinen konkreettinen askel kohti tavoitetta. Urasuunnitteluun kuuluu muun muassa erilaisten mahdollisuuksien, polkujen, riskien ja haasteiden tunnistamista ja niihin varautumista sekä omien työelämään liittyvien toiveiden ja tarpeiden selkiyttämistä.

Urasuunnitteluun voit perehtyä tarkemmin esimerkiksi [täältä](#).

## Käsitteitä

**Toimijuus:** Toimijuudella tarkoitamme henkilön kykyä ja voimavaroja vaikuttaa omaan elämäänsä, tehdä omia ratkaisuja sekä toimia aktiivisesti ja oma-aloitteisesti. Se on henkilökohtainen valinta ja päätös suunnasta, johon haluaa kulkea sekä päämäärästä, jota haluaa tavoitella. Toimijuus on tarttumista tarjoutuviin mahdollisuuksiin ja aktiivisia toimenpiteitä, joilla asiat etenevät haluttuun suuntaan.

**Motivaatio:** Motivaatiolla tarkoitamme tässä työkirjassa ennen kaikkea sisäistä motivaatiota. Sisäinen motivaatio perustuu yksilön omiin arvoihin, tavoitteisiin ja kiinnostuksen kohteisiin. Sisäisesti motivoitunut henkilö on motivoitunut tekemään jotain, koska hän kokee sen merkitykselliseksi ja palkitsevaksi itselleen. Ulkoinen motivaatio perustuu nimensä mukaisesti ulkoisiin tekijöihin, kuten rahaan, maineeseen tai muihin palkkioihin. Ulkoinen motivaatio voi olla hyvä keino lyhyellä aikavälillä, mutta se ei tue pitkäaikaista sitoutumista tai kehitystä. (Motivaatiovalas, Motivaatio ja sen parantaminen.)



Kuva 1: Työkykytalo, © Työterveyslaitos

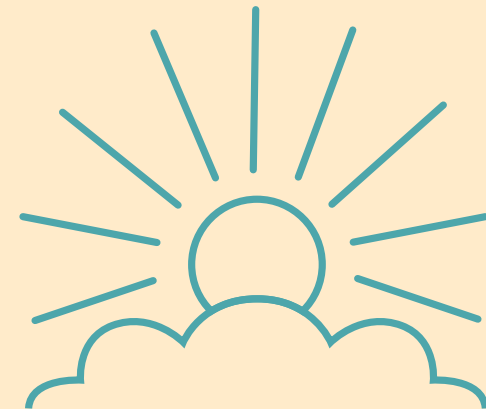
**Resilienssi** on yksilön (psykkistä) joustavuutta sekä kykyä selviytyä erilaisista haasteista ja vastoinkäymisistä. Resilienssi voi vaihdella eri elämäntilanteissa. Resilienssi ilmenee arjessa kohtalaisena pärjäävyytenä haasteista tai stressistä huolimatta. On hyvä pohtia millaisia voimavaroja ja vahvuuksia on käytössä, keneltä voisi pyytää neuvoa tai tukea tai miten aiemmin on selvinnyt haastavissa tilanteissa. (Mieli ry, 2024.)

**Työkyky** on kokonaisuus, joka muodostuu yksilön terveydestä, osaamisesta ja motivaatiosta. Työterveyslaitoksen työkykytaloissa työkyvyn perustana ovat terveys ja toimintakyky, jonka jälkeen tulevat osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio. Viimeisenä työkykytalon kerroksena ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkykyyn vaikuttavat myös toimintaympäristö sekä esimerkiksi lähiyhteisö ja perhe.

**Toimintakyky** muodostuu yksilön psyykkisistä, fyysisistä, kognitiivisista ja sosiaalisista kyvyistä selviytyä hänelle merkityksellisistä ja välttämättömistä toiminnoista, kuten työstä, opiskelusta, vapaa-ajasta, harrastuksista sekä itsestä ja toisista huolehtimisesta. (Työterveyslaitos 2023.)

**Osaamisidentiteetti:** Osaaminen on kokonaisuus, joka muotoutuu tiedoista, taidoista ja osaamisesta. Osaaminen voi olla muodollista (koulutus) tai epämuodollista (elämäkokemus, harrastukset, kiinnostuksenkohteet). Osaamista tunnistettaessa on hyvä pohtia yleisiä taitoja ja osaamisia, joita kertyy opinnoissa, erilaisissa töissä tai työharjoitteluissa, vapaa-ajalla, harrastuksissa ja erilaisissa sosiaalisissa suhteissa toimiessa. (Paaso & Maunu 2022.) Osaaminen rakentuu vuorovaikutuksessa erilaisissa yhteisöissä ja ryhmissä toimiessa. Kehitymme omaksi itseksemme, osaajaksi ja ammattilaiseksi yhdessä muiden kanssa ja suhteissa toisiin ihmisiin.

**Ratkaisukeskeisyys:** Ajattelutapa, jossa keskitytään siihen, mikä toimii, mihin pyritään ja mitä voidaan tehdä jo nyt.



# Työkirjan käyttäminen

**T**ämä työkirja on tarkoitettu erityisesti työikäisten kanssa työskenteleville ammattilaisille, valmentajille, ohjaajille ja niille, jotka pohtivat työllistymiseen tai opintoihin liittyviä teemoja osana työtään. Tulevaisuusvalmennuksen teemat ja tehtävät sopivat kuitenkin kaikille, jotka haluavat pohtia omaa urapolkuaan ja tulevaisuuttaan.

Työkirja rakentuu kahden laajemman pääteeman ympärille: minun polkuni sekä työelämää kohti. Pääteemat koostuvat yhteensä viidestä osa-alueesta, joita ovat itsetuntemus, tavoitteet ja tulevaisuusajattelu, osaamisidentiteetti, tulevaisuusajattelu työelämässä sekä työelämätaidot. Näistä kolme ensimmäistä liittyvät Minun polkuni -teemaan ja kaksi jälkimmäistä Työelämää kohti -teemaan.

Työkirjan sisällöt etenevät siten, että jokainen osa-alue muodostaa oman osionsa. Osiot jakautuvat karkeasti kahteen: lyhyeen ”teoria”-osuuteen ja tehtäväosuuteen. Työkirjan tehtäviä voi tehdä järjestyksessä tai niistä voi poimia itselle, ryhmälle tai yksittäiselle osallistujalle sopivia tehtäviä. Alkuun suosittelemme pohtimaan omaa muutoskuntoa työllistymisen näkökulmasta (kts. sivu 21). Usein jo tästä saa näkemystä millaisiin asioihin kannattaa valmennuksessa paneutua.

Ajatuksemme ja toiveemme on, että työkirjan käyttäminen olisi mahdollisimman helppoa. Tehtävien tekeminen ei vaadi suuria valmisteluja tai ennakkotietoa. Esimerkkejä työkirjan käyttämisen tavoista:

- Eteneminen järjestyksessä
  - o Oivallinen ryhmävalmennukseen, jolloin työkirjan teemat ohjaavat valmennuskertoja. Teemat sopivat hyvin esimerkiksi neljän valmennuskerran pohjaksi.
  - o Yksilövalmennuksessa tapaamisten runkona.
- Yksittäisten osioiden hyödyntäminen
  - o Ryhmävalmennuksessa
  - o Yksilövalmennuksen tukena
- Itsenäisesti pohtien ja tehtäviä tehden
- Tehtäviä voi skannata, tulostaa tai tehdä niistä omat versiot

## Työskentelyn tavoite

Tulevaisuusvalmennuksen keskeisimpiä tavoitteita ovat osallistujan toimijuuden lisääntyminen, omien tavoitteiden luominen ja niitä kohti eteneminen. Motivaatio on suuressa roolissa; ennen kaikkea halu saada muutosta aikaan. Toisinaan tämä tarkoittaa epämukavuusalueelle menemistä. Valmennuksessa on kerätty rohkeutta unelmointiin ja luotu tai kirkastettu tavoitetta. Kohti omaa tavoitetta eteneminen tuo toisinaan matkalle haasteita, mutta niistä selviäminen tekee matkasta antoisamman. Kun matkalla kohti suurta tavoitetta asettaa itselleen pienempiä osatavoitteita, ei suureen tavoitteeseen kulkeminen tunnu niin haastavalta.

Työskentelyn tavoitteena voi olla esimerkiksi:

- Saada tulevaisuuden suunta selkeämmäksi
- Toimijuuden ja itseohjautuvuuden vahvistaminen
- Oman osaamisen ja voimavarojen tunnistaminen
- Toivon ja merkityksen rakentaminen
- Jatkuvus ja tukeminen siirtymien yli

## Valmentajan rooli

Valmentajalla on tärkeä ja vastuullinen rooli tulevaisuusvalmennuksen onnistumisessa. Valmentajan tehtävänä on tukea osallistujaa ja luoda toiveikkuutta. Toiveikkuuden luominen on esimerkiksi osallistujan omien tavoitteiden, tahdon tai suunnistuskyvyn tukemista. Korkeampi toiveikkuus lisää motivaatiota ja päättäväisyyttä myös vastoinkäymisten kohtaamiseen. Hellman & Gwinn (2018) ovat käyttäneet kuvausta siitä, että toiveikkuus rakentuu tahtotilasta (willpower)

ja suunnistuskyvystä (waypower). Alhaiseen tahtotilaan tarvitsemme muiden ihmisten tukea ja tsemppausta – lainataan siis tahtoa. Alhaiseen suunnistuskykyyn tarvitsemme muiden ihmisten tukea strategiseen suunnitteluun – siis siihen, miten käytännössä kannattaisi edetä. (Hellman & Gwinn 2018.)

Luottamus valmennussuhteessa on hyvin tärkeää. Valmentajan tulee luoda turvallinen ja luottamuksellinen suhde osallistujan kanssa, jotta hän uskaltaa olla oma itsensä ja kertoa omat toiveensa ja tarpeensa. Valmentaja on tärkeässä asemassa herättelemässä osallistujan ajatuksia oman ammatillisen tulevaisuutensa suhteen. Aluksi valmentaja voi toimia ulkoisena motivaattorina, kunnes valmennuksen edetessä osallistujalle itselleen alkaa syntyä sisäistä motivaatiota. Valmentajan tulee myös antaa konkreettista tietoa muun muassa ammatinvalinnasta, koulutuksista sekä työllistymistä edistävästä palveluista. Valmentaja on rinnalla kulkija, joka toimii tukena ja vahvistaa osallistujan omaa toimijuutta. Valmentaja ei tee asioita toisen puolesta, vaan keskustelee ja pohtii yhdessä erilaisia vaihtoehtoja, joita valmennukseen osallistuva itse lähete edistämään.

Tulevaisuusvalmennuksessa työntekijän rooli ei ole antaa valmiita vastauksia tai ratkaisuja, vaan tukea osallistujan omaa ajattelua, toimijuutta ja toivoa tulevaisuuden suhteen. Valmennus perustuu näkemykseen siitä, että jokaisella ihmisellä on kyky vaikuttaa omaan elämäänsä ja rakentaa omaa tulevaisuuttaan, kun hän saa siihen tilaa, tukea ja luottamusta.

### Valmentajan tehtävänä on olla:

- **Mahdollistaja**, joka luo turvallisen ja arvostavan ilmapiirin pohdinnalle
- **Kuuntelija ja peili**, joka auttaa osallistujaa hahmottamaan omia ajatuksiaan
- **Toivon ja rohkaisun ylläpitäjä**, joka vahvistaa osallistujan uskoa omiin voimavaroihin
- **Sparraaja ja kysyjä**, joka tukee tavoitteiden asettamista ja toimintasuunnitelmien rakentamista
- **Rakenteiden avaaja**, joka tuo esiin tietoa työelämästä, koulutuksista ja palveluista

Työntekijän valmennuksellinen ote korostaa **kysymistä ennemmin kuin neuvomista, kuuntelemista enemmän kuin ohjeistamista**. Työskentelyssä hyödynnetään dialogia, reflektiota, tulevaisuusajattelua ja pieniin tekoihin kannustamista.

### Valmennuksen eteneminen

Valmennuksen alkuvaiheessa voi olla hyvä pohtia osallistujan muutoskuntoa arviointitaulukon (s. 21) mukaisesti. Valmennuksen alkuvaiheessa on hyvä käyttää aikaa myös oman strategiakuvan (s. 16) pohjimiseen: Mitä vahvuuksia minulla on, entä millaisia ominaisuuksia ja osaamista, tai miten toimin yhteisön jäsenenä. Myös osallistujan motivaatiosta ja voimavaroista on hyvä käydä keskustelua. Osallistujan sen hetkiset voimavarat määrittävät paljon millaista tukea hän tarvitsee valmentajalta.

Valmennuskerrat voivat rakentua esimerkiksi tähän tapaan:

- Tulevaisuusajattelu, omat tavoitteet, vahvuudet ja muutosvalmius
- Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen, mahdollisten haasteiden ja ratkaisuehdotusten miettiminen
- Oppimistyyli, motivaatio, arvot ja voimavarat
- Työelämätaidot, infoa esim. työkokeilusta
- Erilaiset tutustumiskäynnit oppilaitoksiin, yrityksiin jne. tai live-puhujat paikan päällä/etäyhteyksin o Yksilövalmennus, osittain limittäin ryhmätapaamisten kanssa

**Ryhmävalmennuksessa** olemme käsitelleet yhdessä erilaisin toiminnallisoin menetelmin sekä yksilötehtävien avulla itsetuntemuksen teemoja. Ryhmissä olemme myös tehneet vierailuja esimerkiksi oppilaitoksiin ja työpaikoille ammattiin tutustumisen merkeissä.

Ryhmää muodostaessa olemme tavanneet osallistujat ensin ja kertoneet ryhmän tavoitteista sekä kuluista. Näin olemme myös saaneet tuotua esiin toiveemme siitä, että ryhmätyöskentelyyn sitoudutaan.

Olemme halunneet tarjota mahdollisuuden osallistua siten, miten kunkin osallistujan voimavarat sillä hetkellä riittävät. Ryhmissä ei ole ollut pakko puhua, vaan kaikki harjoitukset on tehty niin, että niitä on voinut miettiä myös hiljaa itsekseen. Monesti keräsimme osallistujien ajatuksia fläppitaululle, tarralapuille tai Mentimeterin avulla.

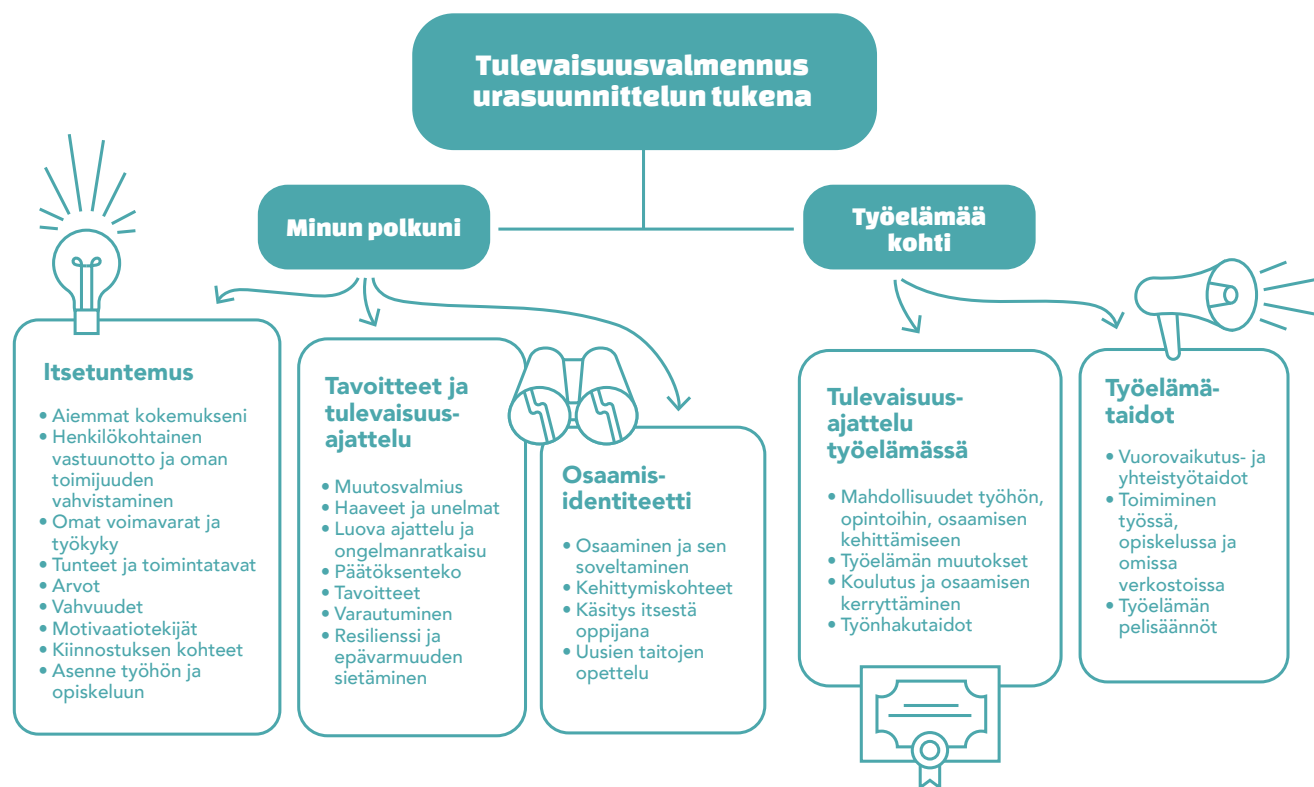
**Yksilövalmennuksessa** olemme hyödyntäneet ryhmissä tehtyjä oivalluksia ja suunnitelmia ja keskittyneet yksilön omaan polkuun ja omiin tavoitteisiin.

# Tulevaisuus- valmennuksen teemat

**T**ulevaisuusvalmennuksemme jakautuu kahteen isompaan teemaan: minun polkuni ja työelämää kohti. Teemat yhdistelevät urasuunnittelua ja tulevaisuusajattelua. Aiheet on valittu yhdessä osallistujiemme kanssa heidän toiveitaan ja tarpeitaan kuunnellen.

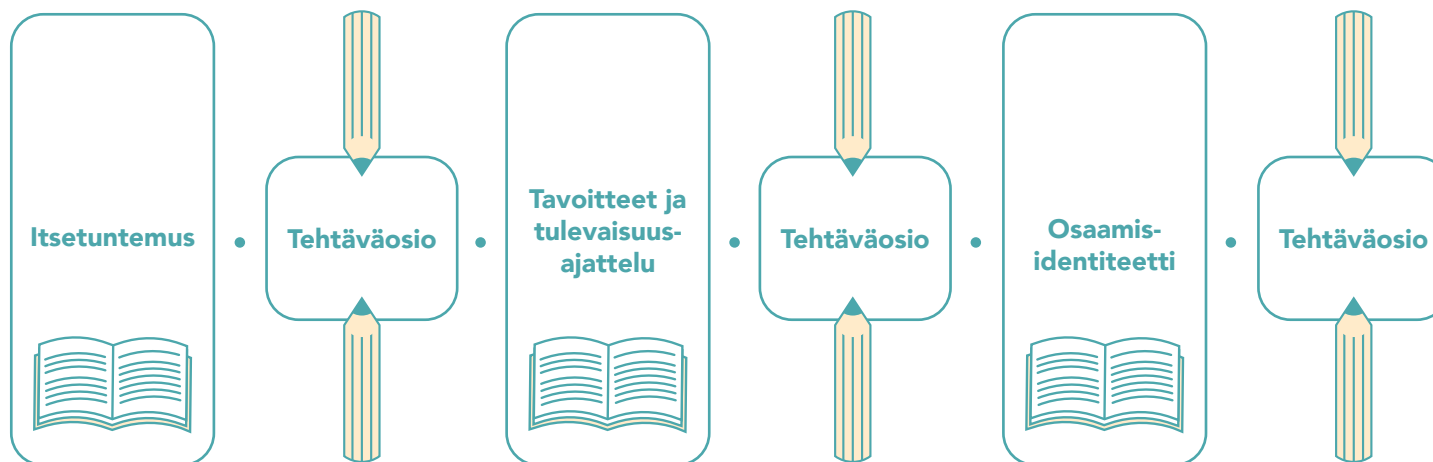
Minun polkuni -teema jakautuu kolmeen osioon, jotka käsittelevät

itsetuntemusta, omia tavoitteita, tulevaisuusajattelua ja osaamisidentiteettiä. Työelämää kohti -teema jakautuu kahteen osioon, jotka käsittelevät tulevaisuusajattelua työelämässä sekä työelämässä tarvittavia taitoja. Jokaisen osion loppuun olemme koonneet tehtäviä, jotka tukevat kyseisen osion aiheita.



## Minun polkuni

Minun polkuni -teema jakautuu kolmeen osioon, jotka käsittelevät itsetuntemusta, tavoitteita ja tulevaisuusajattelua sekä osaamisidentiteettiä. Tehtävät löytyvät jokaisen osion loppuksi.



## Itsetuntemus

Itsetuntemus on tärkeä voimavara ja sen vahvistaminen on keskeinen osa tulevaisuusvalmennusta. Itsetuntemus saattaa joskus olla heikkoa tai epämääräistä. Voi esimerkiksi olla, että omaa itsetuntemustaan ei ole aiemmin tullut pohdittua kovin syvällisesti. Mitkä asiat ovat itselleni tärkeitä? Mistä minä motivoitun? Millainen on asennoitumiseni työhön tai opiskeluun? Toisaalta itsetuntemus voi olla myös vahvaa. Vahvalla itsetuntemuksella varustettu henkilö tietää omat rajansa ja millaisia asioita hän pitää arvossa. Hän tunnistaa voimavaransa, motivaation lähteensä ja muun muassa aiempien kokemusten vaikutuksen nykyhetkeen ja tulevaisuuteen.

Tässä osiossa käsittelemme niitä itsetuntemuksen osa-alueita, joita osallistujamme ovat pitäneet tärkeimpinä. Itsetuntemus-luvun loppuun on koottu tehtäväosio.

### Aiemmat kokemukseni

Aiempiä kokemuksia voi hyödyntää oppaina itsetuntemuksen, arvojen ja asenteiden etsimisessä tai vahvistamisessa. Onko jokin aiempi kokemus opettanut, millaisesta työstä pidän tai millainen työ ei puolestaan sovi minulle? Määrittelevätkö aiemmat kokemukseni asennoitumistani uuteen? Esimerkiksi aiemmat huonot kouluko-

kemukset voivat olla tulevaisuuden opinnoissa turhia pelkoja. Myöskään epäonnistunut työkokeilu ei välttämättä kerro koko alan tai ammatin epäsovinnuudesta. Henkilökohtainen vastuunotto ja oman toimijuuden vahvistaminen. Valmennuksessa pyrimme kasvatta-

maan vastuunottoa omasta elämästä ja suhtautumisesta tilanteisiin ja asioihin. Vastuunottoa voi harjoitella esimerkiksi niin, että haaste tai ongelma otetaan haltuun, tartutaan mahdollisuuksiin ja tehdään aktiivisia toimenpiteitä, joilla pääsee haluttuun suuntaan. Omilla valinnoilla on merkitystä hyvinvoinnille ja tulevaisuuden muuttamiselle. Positiivinen tunne omasta toimijuudesta rakentuu myös toisilta ihmisiltä saadun palautteen kautta. Valmentaja voi vahvistaa toimijuutta esimerkiksi kuuntelemalla herkällä korvalla osallistujan tarpeita ja pieniäkin toiveita sekä tukemalla ja kannustamalla valintojen ja päätösten tekemisessä. Ryhmävalmennuksessa myös toiset osallistujat voivat antaa myönteistä palautetta ja tukea toisilleen.

### Omat voimavarat ja työkyky

Voimavarat vaikuttavat työkykyymme suoraan. On tärkeää tunnistaa itsessään työkykyä ja voimavaroja vähentäviä sekä niitä vahvistavia asioita. Omia voimavaroja voi kartoittaa esimerkiksi voimavara-puu-tehtävällä. Mitkä asiat kannattelevat minua arjessa? Mitkä asiat tekevät minut iloiseksi? Onko jotain, mitä voisin lisätä hyvinvointini tueksi tai kenties jotain, mistä minun tulisi luopua? Valmennukseen voi sisällyttää myös keskustelua työkykyyn liittyvistä haasteista. Haasteista puhuttaessa kannustamme keskittymään siihen, miten niihin voisi itse vaikuttaa.

**” Oli kiva kuulla, että voi olla armollinen itselle, ja edetä pienin askelin. Nyt olen koittanut säätää unirytmieni.”**

*Osallistujan kommentti*

**” Aattelin, että vaikka tää koko työllisyysasia ahdistaa, niin voin mä tehdä tän ”kotitehtävän” ja etsii pari yritystä, josta oon kiinnostunut. Ja sitten tehdä avoimen hakemuksen pohjan. Ja sitten jo laitoinkin hakemuksia.”**

*Osallistujan kommentti*



**” Kun alkoi miettiä, niin oli paljon asioita mistä olla kiitollinen.”**

*Osallistujan kommentti*

### Vahvuudet

Miten kuvailisit aidointa itseäsi? Vahvuuksia ovat esimerkiksi ystävällisyys, kiitollisuus, kärsivällisyys, sinnikkyys ja huumorintaju. Vahvuudet liittyvät vahvasti osaamiseen sekä motivaatioon. Valmennuksessa olemme pohtineet vahvuuksia, pohtineet millaisissa työtehtävissä ja ammateissa niitä voisi hyödyntää sekä kytkeneet vahvuuksia konkreettisiin tilanteisiin, joissa ne ovat näkyneet.

Omia vahvuuksiaan on hyvä opetella tunnistamaan ja sanoittamaan. Valmentaja ja ryhmän tuki voivat toimia apuna, mikäli tuntuu vaikealta päästä itse alkuun.

### Tunteet ja toimintatavat

Tunteilla on vaikutusta muun muassa työtehtävien opimiseen, motivaatioon ja suoriutumiskykyyn.

Tunteet vaikuttavat myös siihen, millaisia tavoitteita itselleen asettaa. Yleisesti ottaen positiivisia tunteita kokevat ihmiset asettavat itselleen haastavampia tavoitteita. Hyvällä mielellä usko omiin kykyihin on vahva ja rima asetetaan korkeammalle. Ahdistuneena pienikin

tavoite tuntuu suurelta ja rima lasketaan mahdollisimman alas. Valmennuksessa olemme halunneet luoda positiivista uskoa, ja keskustelleet esimerkiksi siitä, että ajatuksia tulee ja menee, ja ne voivat muuttua ahdistuksen hellittäessä.

**” Mietin vaan, että oon liian hiljainen ja huono, mutta tajusin tulevaisuusvalmennuksessa, että se voi ollakin voimavara, minähän oon hyvä kuuntelija!”**

*Osallistujan kommentti*

### Arvot ja niiden merkitys työssä

Miksi arvot ovat tärkeitä? Tulevaisuusvalmennuksessa käsitellään arvoja, koska ne vaikuttavat työssä tai ammatissa viihtymiseen, sitoutumiseen ja motivaatioon. Aiemmista kokemuksista voi myös oppia, aiempien työtehtävien arvoristiriidat voivat ohjata uudenlaisen uran valintaan. Omia arvoja vastaan toimiminen voi kuormittaa ja vaikuttaa työhyvinvointiin. Parhaassa tapauksessa työn ja arvojen yhteensopivuus lisää työn mielekkyyttä, sitoutumista ja tuottavuutta. Työnhakuvaiheessa voit selvittää yrityksen arvoja esimerkiksi nettisivujen, somen tai työhaastattelun kautta kysymällä: "Mikä teille on toiminnassa tärkeää?"

**” Vaikka alkuun toivottomana tulin tapaamisiin, niin sain aina toivobuustia täältä.”**

*Osallistujan kommentti*

**” Arvot ovat kuin oppaita – ne ohjaavat meitä kohti sitä, mitä haluamme tehdä ja mitä emme halua tehdä.”**

### Motivaatiotekijät

Motivaatio paitsi ohjaa meitä toimimaan tietyllä tavalla, myös antaa meille energiaa. Se vaikuttaa yrittämiseen ja sitoutumiseen. Valmennuksessa olemme halunneet herätellä osallistujien motivaatiota työuraa kohti. Motivaatiota voidaan käsitellä esimerkiksi pohdintalla, mikä motivoi opintoihin, työhön tai työssä jaksamiseen. Motivaatiota voi tuoda esimerkiksi palkka, palaute asiakkailta tai kollegoilta, hyvä työilmapiiri,

työn merkityksellisyys, mahdollisuus kouluttautua työn ohessa tai kivat kollegat eli työyhteisö. Opintoihin voi motivaatiota löytää uuden oppimisesta, mahdollisuudesta päästä eteenpäin ammattiuralla tai osaamisen päivittämisestä, joka parantaa mahdollisuuksia työhaussa.

### Kiinnostuksen kohteet

Työuraa kohti kulkemiseen on hyvät edellytykset, kun suunnan määrittävät omat tarpeet, vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet. Muut ihmiset voivat auttaa matkalla, mutta onnistunut suunnistaminen edellyttää itsetuntemusta ja itse mietittyjä tavoitteita.

Valmennuksessa olemme huomanneet, että joskus osallistujat eivät ole osanneet ajatella kaikkia mahdollisuuksia, ja muut ovat saattaneet hyvää tarkoittaen ohjata heitä täysin toiseen suuntaan. Toisaalta oma kiinnostuksenkohde voi olla myös sellainen, että työllistyminen täysin sitä vastaavalle alalle on hyvin vaikeaa tai syystä tai toisesta mahdotonta. Valmennuksessa voikin keskittyä siihen, miten omia kiinnostuksenkohteitaan voi hyödyntää erilaisilla ammateissa ja työtehtävissä.

### Asenne työhön ja opiskeluun

Millainen asenne tai suhtautuminen minulla on työhön ja opiskeluun? Omaa asennetta kannattaa treenata. Myönteinen asenne voi helpottaa työuraa ja opintoja ja auttaa löytämään uusia mahdollisuuksia sekä tarttumaan niihin. Myönteiseen asenteeseen liittyvät positiiviset tunteet, kuten ilo, kiitollisuus ja innostus edistävät luovuutta, ongelmanratkaisutaitoja ja yhteistyökykyä.

Parhaimmillaan myönteiset asenteet voivat siivittää meitä pyrkimään tavoitteisiin, menemään vaikeuksien yli, oppimaan ja kehittymään. Vastavuoroisesti kielteiset asenteet voivat estää meitä toteuttamasta tavoitteita, heikentävät itsetuntoa ja saavat pysymään paikallaan.



***Kyllä sitä täytyy alkaa itse tehdä jotain, ei kukaan tuu taikasauvan kanssa työpaikkaa järjestää mulle.”***

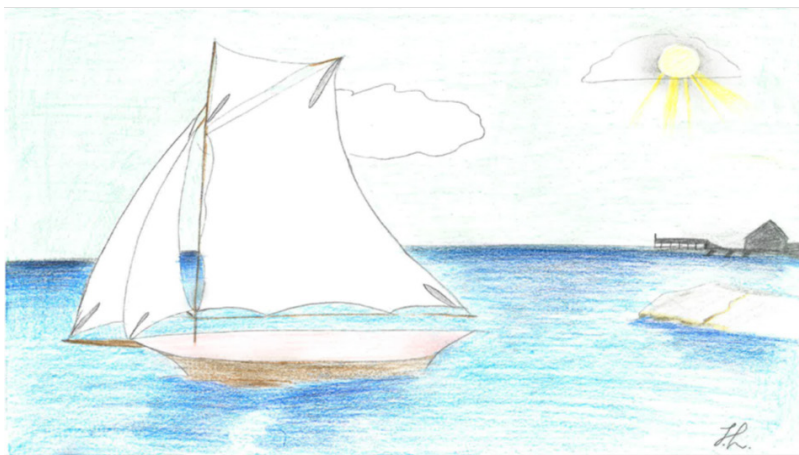
*Osallistujan kommentti*



## Tehtäväosio

### Oman strategian kartta

Kartta kuvaa henkilön matkaa kohti omannäköistä tulevaisuutta ja omia henkilökohtaisia tavoitteita uralla. Kartassa oleva purjevene kuvaa henkilön vahvuuksia, voimavaroja ja motivaatiota. Pelastusliivi kuvastaa henkilön koulutuksia ja osaamista. Toisinaan purjevene kulkee aalloilla kuin itsestään, kun taas toisinaan purjehtijan pitää tehdä töitä välttääkseen karikat, jotka kuvaavat haasteita matkan varrella. Kaukana siintävää satamaa voidaan pitää valmennuksen suurena tavoitteena. Tämä voi olla esimerkiksi koulutus tai unelmien työpaikka. Kiikarien avulla voi tarkastella haluttua tulevaisuuden tavoitetta ja pohtia mahdollisia uusia reittejä.



Kuva 2: Oman strategian kartta.  
Kuva: Julia Lindberg

**Vinkki:** Alla olevia kuvia olemme käyttäneet oman strategiakartan visuaalisena tukena. Vastauksia olemme hyödyntäneet yksilövalmennuksissa ja palaute on ollut positiivista. Esimerkiksi CV:n tekeminen tai hakemusten tekeminen on helpompaa, kun asiat on jo kerätty ylös ja niitä on ennalta pohdittu. Myös aiheisiin palaaminen on helpompaa, kun ne ovat muistissa.

Mm. haasteita ja ratkaisuehdotuksia olemme myös pohtineet ryhmissä ja hyödyntäneet vertaistukea. Toisilta osallistujilta on tullut erittäin hyviä ratkaisuehdotuksia. Omien haasteiden jakaminen on ollut vapaaehtoista. Yksi keino on ollut niiden kerääminen halukailta nimettömänä lapuille, jolloin mitään haastetta ei ole yhdistetty kehenkään henkilöön.



#### Osaaminen

Koulutukset, tutkinnot, kurssit  
Harrastukset ja vapaa-aika

Missä olen hyvä?



#### Tulevaisuusajattelu

Mitä tulevaisuudeltani haluan?  
Miten tavoitteeni soveltuu elämäntilanteeseeni?



#### Muutosvalmius

Vahva sopeutumiskyky  
Jatkuva uusien asioiden oppiminen  
Uusien taitojen omaksuminen

Omat valmiudet toimia, varautua ja sopeutua erilaisiin tilanteisiin

Esimerkki:  
Omien, totuttujen  
rutiinien muuttamista tai  
asioiden priorisointia eri  
tavalla kuin aiemmin

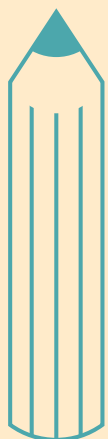


#### Haasteet matkalla

Millaisia haasteita saatan  
matkalla kohti tavoitteita  
kohdata?

#### Ratkaisuehdotukset

Miten ratkaisen ylläolevat haasteet?  
Saanko jostain apua ja tukea?





## Arvot

### Miten tunnistat omat arvosi?

Voit pohtia seuraavia kysymyksiä:

- Mitkä asiat ovat minulle tärkeitä?
- Onko minulla aikaa tärkeänä pitämilleni asioille?
- Miltä tämänhetkinen tilanteeni näyttää 5 tai 10 vuoden päästä?
- Saavatko tärkeät asiat riittävästi huomiota?
- Mitä en halua työltäni ja työnantajaltani?
- Mitä toivon työltäni ja työnantajaltani?

## Voimavarat ja jaksaminen

### Voimavarapuu

[Kuva puusta, jossa on juuret, runko, oksasto ja lehdistö. Osa lehden puista on putoamassa maahan. Puun voi piirtää, tulostaa sopivan kuvan tai laittaa esim. post-it-lappuja puun muotoon.]

- Juuret edustavat asioita, jotka auttavat sinua jaksamaan. Mistä asioista saat voimaa? Mitkä asiat pitivät sinua pystyssä?
- Runko edustaa asioita, joissa olet hyvä. Mitä sinä osaat? Missä sinä olet hyvä? Jos näiden asioiden keksiminen tuntuu vaikealta, voit miettiä mistä olet saanut hyvää palautetta muilta.
- Oksat edustavat asioita, joiden tekemisestä nautit. Mistä sinä nautit? Minkä asioiden tekeminen saa sinut hyvälle tuulelle?
- Lehdet edustavat asioita, joita haluaisit oppia. Millaisia asioita tai taitoja haluaisit oppia? Millaiset asiat auttaisivat sinua jaksamaan paremmin arjessa?
- Putoavat lehdet edustavat asioita, joista haluat luopua. Onko sinulla tapoja tai ajattelumalleja, joiden tiedät olevan haitallisia tai joista haluaisit oppia pois? Voimavarapuu-harjoitus, saatavissa.

## Motivaatio

Pohdi omaa motivaatiotasi. Voit käyttää apuna alla olevaa listaa tai miettiä itse.

### Sisäinen motivaatio:

- Haluan auttaa muita.
- Nautin uuden oppimisesta.
- Koen tyydytystä ongelmien ratkaisemisesta.
- Haluan kehittyä ammatillisesti.
- Työ tuo minulle merkityksen tunnetta.
- Nautin työn tuomasta luovuudesta.
- Haluan toteuttaa omia arvojani ja intohimojani.
- Joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

---



---

### Ulkoinen motivaatio:

- Haluan taloudellista vakautta.
- Palkitseminen (bonukset, ylennykset).
- Hyvät työehdot ja etuudet.
- Haluan saavuttaa ammatillista asemaa tai arvostusta
- Turvallisuus työpaikalla.
- Haluan positiivista palautetta ja tunnustusta.
- Työskentelen perheen tai läheisten tukemiseksi.
- Joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

---



---

**Oma osaaminen****Osaamista kertyy esimerkiksi**

opinnoista  
 koulutuksista  
 harrastuksista  
 työkokemuksesta  
 lähipiirin kautta  
 vapaaehtoistoiminnasta

Pohdi, mitä osaamista sinulla jo on ammatillisten tutkin-  
 tojen lisäksi. Kirjaa ajatuksesi ylös. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Vahvuudet**

Vahvuudet Kirjoita 5 taitoa/vahvuuttasi. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Kirjoita taito/vahvuus, jota mielestäsi tarvitset lisää. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Miten olet aiemmin hyödyntänyt omia taitojasi tai vah-  
 vuuksiasi työelämässä/opiskelussa/harrastuksissa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mitä taitoja/vahvuuksia haluaisit kehittää? Kirjoita 3 taitoa,  
 joiden kehittäminen voisi auttaa sinua työelämässä/urapolulla.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Miten näitä taitoja/vahvuuksia voisi kehittää? Yritä miet-  
 tiä ja asettaa mahdollisimman konkreettisia tavoitteita.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Olen saanut muilta kiitosta tästä... \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Arvostan itsessäni \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nämä asiat sujuvat minulta kuin luonnostaan \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Näillä taidoillani olen auttanut muita \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Jo lapsena tai nuorena tein mielelläni tällaisia asioita

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## Tavoitteet ja tulevaisuusajattelu

Tavoitteet ja tulevaisuusajattelu -osiossa laajennetaan itsetuntemuksen osiossa käsiteltyjä aiheita. Oman itsen tarkastelusta siirrytään kohti konkretiaa harjoittelemalla tavoitteiden asettamista ja tulevaisuusajattelua.

Kyky pohtia ja kuvitella omaa tulevaisuutta on tulevaisuusvalmennuksen tärkeimpiä teemoja. Miltä oma tulevaisuuteni näyttää? Olenko valmis tekemään muutoksia elämäni tarvittaessa? Teema liittyy kiinteästi työelämään ja työelämätaitoihin. Myös esimerkiksi Yuval Noah Harari on nimennyt muutokkykyuden yhdeksi tärkeimmiksi työelämän taidoiksi. Hänen mukaansa tulevaisuuden työelämä vaatii ennen kaikkea vahvaa sopeutumiskykyä ja jatkuvaa uuden oppimista sekä uusien taitojen omaksumista. (Harari 2022.)

Muutokkykyydellä tarkoitamme tässä työkirjassa osallistujan omia valmiuksia toimia, varautua ja sopeutua erilaisiin tilanteisiin. Muutokkykyisyys voi olla esimerkiksi omien, totuttujen rutiinien muuttamista tai asioiden priorisointia eri tavalla kuin aiemmin. Toteutuakseen muutokkykyisyys vaatii psykologisen turvallisuuden tunteen, jonka tärkeä osatekijä on luottamus omaan kykyyn oppia, joustaa ja selviytyä uusissa tilanteissa. Myös kokemus työn merkityksellisyydestä lisää luottamuksen tunnetta. Muutokkykyä voidaan lisätä myös jatkuvaan oppimiseen kannustamalla.

Urapolkuja pohdittaessa on mahdollista etsiä monenlaisia vaihtoehtoja omalle urapolulle. Työelämässä tapahtuu muutoksia nopealla sykkeellä ja siksi urasuunnittelussa on tärkeää pohtia asioita sekä lyhyen että pitkän aikavälin tähtäimellä. Positiivisten tulevaisuuksien kuvittelu motivoi.

Muutosmatka alkaa sillä, että löydetään syyt, jonka vuoksi muutosmatkalle lähdetään. Jos syytä ei löydy, motivaatio katoaa jo alkumatkalla. Mikäli päämäärän haluaa saavuttaa, on omaa toimintaa opittava joltamaan pitkäjänteisesti ja päämäärätietoisesti. Kun tavoitteen on määrittänyt, tulee pohtia mitä tavoitteen kannalta tärkeitä taitoja tulee kehittää tänään, huomenna ja mitä ensi kuussa.

## Muutosmatkalle tarvitaan siis...

**Tavoite:** Minkä haluan muuttuvan?

**Motivaattorit:** Miksi haluan muutosta?

**Keinot:** Mitä askeleita minun tulisi ottaa?  
Mikä auttaa muutoksen tekemisessä?  
Mikä haittaa?

**Lopputulos:** Mistä tiedän, että olen onnistunut?

## Tehtäväosio

### Tulevaisuusajattelu

Haasta tulevaisuusajatteluasi pohtimalla seuraavia väittämiä tulevaisuudesta:

- Tulevaisuuksia on vaihtoehtoisia ja sinne on monia erilaisia reittejä.
- Pystyn itse vaikuttamaan omaan tulevaisuuteeni.
- Läheiseni vaikuttavat tulevaisuuteeni.
- Tulevaisuuteni on muiden käsissä.
- Tulevaisuus on parempi kuin nykyhetki.

Mukaiillen Lasten ja nuorten säätiön Tulevaisuuskoulun *Tulevaisuus-jana*-harjoitusta, **saatavilla**.

### Sitä vai tätä?

Kaipaatko elämäsi enemmän yhteisöllisyyttä?

Pitäisikö maailman pysyä enemmän paikallaan, vai muuttua ripeämpään tahtiin?

Onko sinulla työtä liiankin kanssa, vai käärisitkö mielelläsi hihat, jos töitä olisi enemmän tarjolla?

Pitäisikö elämässä olla enemmän unelmointia, vai vaatiiko hyvä elämä enemmän realismia?

Nautitko siististi leikatusta nurmikentästä, vai miellyttääkö kukkiva keto enemmän omaa silmääsi?

Työskenteletkö mieluiten omassa rauhassasi vai yhdessä muiden kanssa?

Mukaiillen Sitran *Työkaluja kestävän ja hyvän tulevaisuuden kuvitteluun* -työkalupakin *Enemmän vai vähemmän* -harjoitusta, **saatavilla**.

Unelmoin, että vuosien päästä näen enemmän

---



---



---

Unelmoin, että vuosien päästä näen vähemmän

---



---



---

Viiden vuoden päästä olen töissä paikassa, jossa

---



---



---

Vapaa-aikana teen tulevaisuudessa enemmän

---



---



---

Ympärilläni on ihmisiä, jotka \_\_\_\_\_

---



---

Mukaiillen Sitran *Työkaluja kestävän ja hyvän tulevaisuuden kuvitteluun* -työkalupakin *Inspiroidu muiden kuvittelusta* -harjoitusta, **saatavilla**.



## Muutosvalmius

### Olenko valmis muutokseen?

Pohdi seuraavia väittämiä. Mieti erityisesti omaa työpersoonaasi tai työllistymistä lähitulevaisuudessa.

Olen valmis pohtimaan pitkän aikavälin tavoitteitani.

Olen valmis lisäämään osaamistani.

Olen valmis pohtimaan vahvuuksiani, voimavarojani, arvojani ja asenteitani.

Huolehdin omasta jaksamisestani.

Tiedostan, että minun on oltava päämäärätietoinen, jotta asiat etenevät.

Minulla on vahva tahtotila.

Jaksan jatkaa, vaikka matkalla tulisi pettymyksiä.

## Haaveet ja unelmat

Mitä tekisit, jos sinulla olisi rajattomasti rahaa?

Kirjoita 5 asiaa, joita toivot tulevaisuudeltasi

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Onko elämässäsi jotain, minkä haluaisit muuttaa?

---



---



---

Mieti jokin ongelma tai haaste, ja yritä löytää siihen kolme ratkaisua.

---



---



---

Päätöksenteko: pohdi, mistä asiasta sinun tulisi tehdä päätös.

---



---



---

Mitä tietoa tarvitset päätöksentekoon?

---



---



---

Mistä löydät tietoa, tai keneltä voisit kysyä neuvoa?

---



---



---



## Osaamisidentiteetti

Tässä työkirjassa tarkoitamme osaamisella niin substanssiosaamista, eli ammattiosaamista, yleistä osaamista kuin persoonaosaamista. Ammattiosaaminen on osaamista, joka on kertynyt opinnoissa tai työtehtävissä. Yleinen osaaminen on osaamista, jota voi hyödyntää työtehtävästä riippumatta. Yleistä osaamista voivat olla esimerkiksi vuorovaikutustaidot. Persoonaosaaminen on omaa, henkilökohtaista osaamista. Esimerkiksi kokemuksesta kertynyt osaaminen tai arvoista lähtevä osaaminen ovat persoonaosaamista.

Osaaminen työelämässä tarkoittaa työtehtävästä suoriutumista, työssä kehittymistä ja ongelmallisista tilanteista suoriutumista. Työelämä vaatii jatkuvaa uuden oppimista, ja siksi on hyvä harjoitella jo olemassa olevan osaamisen tunnistamista, sanoittamista ja pohtia sitä, miten eri tavoin osaamista voi hankkia tulevaisuudessa. Jatkuva oppiminen on myös valmistautumista tulevaisuuden varalle. Osaamisen tunnistaminen on sekä omien vahvuuksien että kehityskohteiden tunnistamista.

## Oppimistyylit

Oppimistyylit eivät yleensä esiinny puhtaasti vain yhtenä tyylinä, vaan ihmiset käyttävät useita oppimiskanavia. On kuitenkin hyvä tiedostaa, mitä erilaisia oppimistyyliä käyttää. Tietoa voi hyödyntää esimerkiksi siinä, millaista perehdytystä toivoo ja miten omaa oppimista voi tukea tehokkaasti.

## Aisteihin perustuvia oppimistyyliä

**Visuaaliset oppijat** muistavat parhaiten näkemänsä asiat ja usein hyötyvät ajatuskartoista, kuvista ja kaavioista.

**Auditiviset oppijat** oppivat kuuntelemalla, muistavat keskusteluja ja voivat hyötyä ääneen lukemisesta sekä nauhoitteista.

**Kineettiset oppijat** omaksuvat asioita kehollisesti, oppivat tekemällä ja usein hyötyvät liikettä sekä tuntoaistia hyödyntävistä menetelmistä oppimisensa tukena.

**Analyttiset oppijat** keskittyvät yksityiskohtiin. He muistavat uusia asioita usein pienten yksityiskohtien kautta.

**Globaalit oppijat** hahmottavat asiat kokonaisuuksina. He liittävät uudet tiedot laajempaan kokonaisuuteen ja hahmottavat helposti suurempia kokonaisuuksia.

Kuva 3: Aisteihin perustuvia oppimistyyliä.

Lähde: <https://www.uplus.fi/oppimistyylit-onko-niita-olemassa/>

## Ryhmäoppijoiden päätyypit

**Osallistuja** toimii aktiivisesti ryhmässä, vie työtä eteenpäin ja tekee hänelle osoitetut tehtävät.

**Tarkkailija** seuraa työn etenemistä sivummalta, mutta hahmottaa projektin kokonaiskuvan.

**Päätelijä** keksii uusia ratkaisuja ja ohjaa projektia eteenpäin ongelmatilanteissa.

**Toteuttaja** tuo suunnitelmat käytäntöön ja varmistaa työn valmistumisen.

## Yksilölliset oppimistyytit

**Aktivisti** viihtyy projektiluontoisissa ja intensiivisissä tehtävissä.

**Pragmatikko** oppii parhaiten käytännön kautta.

**Teoreetikko** omaksuu helposti perinteistä kouluopetusta ja hyötyy teoreettisesta ajattelusta.

**Pohdiskelija** analysoi asioita perusteellisesti ennen toimintaa ja oppii usein itsenäisesti.

Kuva 4: Erilaisia oppimistyyppisiä. Lähde: <https://www.uplus.fi/oppimistyylit-onko-niita-olemassa/>

## Tehtäväosio

Vinkki: Osaamiseen liittyviä tehtäviä löydät myös Itsetuntemus-osion jälkeen!

Testejä, joilla voit testata omaa oppimistyyliäsi:

Testi 1: <http://www.tenviesti.fi/test1.htm>

Testi 2: <http://www.tenviesti.fi/test2.htm>

Pohdi jotain oppimishetkeäsi: Miten opit parhaiten asian? Minkälainen tunne sinulle jäi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mitä ovat vahvuutesi oppijana? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mitkä asiat ympäristössäsi tukivat oppimistasi? Mitkä hidastivat? \_\_\_\_\_

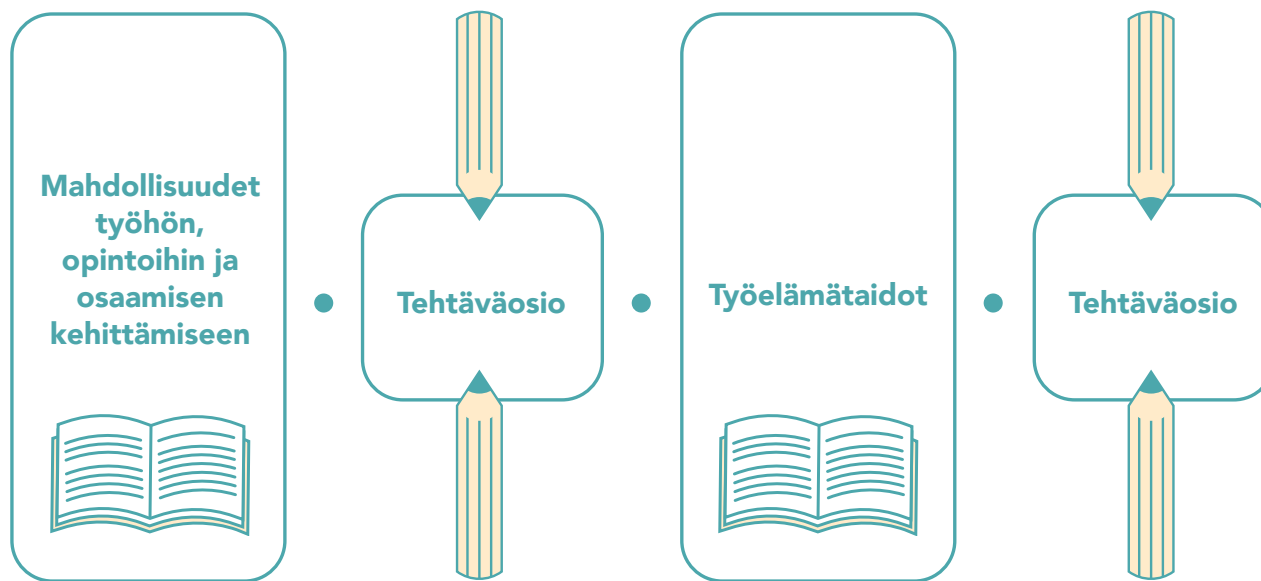
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## Työelämää kohti

Työelämää kohti -teema jakautuu kahteen osioon, jotka käsittelevät mahdollisuuksia työhön, opintoihin ja osaamisen kehittämiseen sekä työelämätaitoja. Tehtävät löytyvät osion loppuksi.



## Mahdollisuudet työhön, opintoihin ja osaamisen kehittämiseen

**” Minulla ei ole vielä kokemusta/vain vähäistä kokemusta työelämästä. En myöskään koe olevani täysin työkyntoinen - mitkä minun mahdollisuuteni ovat työelämässä? Haluaisin kuitenkin tehdä töitä.”**

Moni osallistujistamme on esittänyt tuon kysymyksen tulevaisuusvalmennuksen aikana, ja he pohtivat sekä jakavat samoja tuntemuksia. Tämän vuoksi halusimme sisällyttää tulevaisuusvalmennukseen runsaasti teemoja ja keskustelua, jotka liittyvät yksilön omiin tavoitteisiin, omaan toimijuuteen sekä vastuunkantoon. Suosittuna keskustelunaiheena on ollut lisäksi se, miten työelämä- tai opiskeluyhteisöön pääsisi osaksi. Kuulumisen tunne mahdollistaa kokemuksen siitä, että tunnemme itsemme tarpeelliseksi, hyväksytyksi ja arvokkaaksi yhteisömmme jäseneksi. Kuulumisen tunne luo siis osallisuutta. Olemme myös itse vastuussa niin itsestämme kuin yhteisöistä sekä yhteiskunnasta.

Työelämään on monenlaisia polkuja ja kaikki eivät aloita uraansa kokoaikaisella ja vakituksella työsopimuksella. Joillekin ensimmäinen askel voi olla osa-aikatyö, työkokeilu, lisäopinnot tai esimerkiksi kuntouttava työtoiminta. Nämä voivat toimia askeleina kohti

omaa tavoitetta. Tärkeintä on aloittaa siitä, mikä tuntuu itsestä juuri nyt mahdolliselta. Oma työkyky voi kasvaa pikkuhiljaa. Se ei ehkä ole tässä hetkessä vahvimmillaan, mutta se ei sulje pois mahdollisuutta kehittyä. Työkyky voi parantua, kasvaa ja vahvistua ajan kanssa, oikean tuen ja sopivien tehtävien kautta. Myös kuntous- ja tukipalvelut voivat olla osana polkua. Valmennuksesta on siirrytty mm. työkykykoordinaattoreille, työttömien terveystarkastukseen tai muiden palveluiden ja toimijoiden piiriin, jotka voivat olla siinä hetkessä ajankohtaisia.

Erilaisia mahdollisuuksia työ- ja opiskeluelämään:

- Palkkatyö - yksilöllisesti soviteltuna (Työaika, työn sisältö ja työympäristö voidaan mukauttaa työkyvyn mukaan. Työnantajalle voidaan myöntää taloudellista tukea työn räätälöintiin.)
- Työkokeilu - tavoitteena selvittää ammatinvalintaa ja uravaihtoehtoja tai paluuta työmarkkinoille
- Koulutuskokeilu – tavoitteena selvittää ammatinvalintaa tulevia opintoja varten
- Työvoimakoulutus – koulutusta työikäisille. Tarkoitettu työttömille ja niille, jotka ovat vaarassa jäädä työttömäksi.
- Osa-aikatyö – voi olla vaihtoehto esimerkiksi silloin, kun oma jaksaminen on rajallista.
- Kevytyrittäjäyys - voi sopia henkilöille, joilla on osaaamista esimerkiksi tietyn palvelun tuottamiseen ja halu tehdä työtä omaan tahtiin
- Kuntouttava työtoiminta - suunnattu henkilöille, jotka ovat vielä varhaisessa vaiheessa työkyvyn palautumisesta. Ei ole työsuhte, mutta tärkeä vaihe arjen rytmittämisessä ja toimintakyvyn vahvistamisessa.

### Työelämän muutokset

Työelämä on jatkuvassa murroksessa ja se muuttuu nopeammin kuin koskaan aikaisemmin. Tulevaisuuden työelämä saattaa ahdistaa tai pelottaa: Löydätkö ”omaa paikkaani” tai jaksanko tehdä samaa työtä useiden vuosien ajan? Myös oma työkyky tai -kunto voivat mietityttää. Valmennuksen aikana voidaan käydä keskustelua siitä, millaisia työurat voivat olla, ja miten niihin voi valmistautua.

Hyväksi todettuja huomioita valmennuksessamme:

- **Tulevaisuus ei ole ennalta määrätty** – sitä rakennetaan, kokeillaan ja voidaan vaihtaa suuntaa. Sanoittakaa myös sellaisia asioita, jotka eivät sovi itselle tai esimerkiksi minkälaiset työajat tuntuvat haastavilta. Näiden havaintojen pohjalta voidaan taas paremmin ohjautua pysyvämpiin valintoihin.
- **Työelämän muutokset eivät ole uhka**, vaan jokaisella on mahdollisuus löytää oma polkunsä. Työpaikoilla voi tulla irtisanomisia tai muita muutoksia, jolloin joutuu pakostikin pohtimaan uusia ratkaisuja. Muutos saattaa kuitenkin tuoda eteen myös uusia, mielekkäitä valintoja ja mahdollisuuksia.
- **Työurat eivät enää kulje lineaarisesti** – tuo näkyviin vaihtoehtoisia uratarinoita.
- **Vahvuuksiin keskittyminen** – valmennettava saattaa määritellä itsensä esimerkiksi työttömyyden tai keskeytetyn koulun kautta. Miten omia vahvuuksia, taitoja ja kokemuksia saisi hyödynnettyä työelämässä?
- **Toivon luominen pienillä askeleilla** – tavoitteiden pilkkominen pieniksi ja konkreettisiksi
- **Työkokeilu** – todettu hyväksi keinoksi kokeilla työelämää, mahdollista uravalintaa ja/tai omaa jaksamistaan työelämässä

### Koulutus ja osaamisen kerryttäminen

Katso osaamiseen liittyen myös Osaamisidentiteetti-osio ja siihen liittyvät tehtävät.

Valmennuksessa osaamista voidaan harjoitella tunnistamaan ja sanoittamaan. Lisäksi aiemmin käsiteltyjen tulevaisuusajattelun sekä itsetuntemuksen keinoin voidaan pohtia, millaista osaamista tulevilla uralla saatetaan tarvita, ja mitä erilaisia keinoja on hankkia sitä. Valmennukseen voi sisällyttää osioita, joissa tutustutaan esimerkiksi eri aloihin, erilaisiin työnkuviin, opinnollistamiseen, korkeakouluopintoihin (yhteishaku, avoimet opinnot) tai työvoimakoulutuksiin.

### Työnhakutaidot

Hyvät työnhakutaidot eivät tarkoita täydellisyyttä – vaan sitä, että oman osaamisensa osaa sanoittaa, työnhaun pelisääntöjä ymmärtää ja jaksaa yrittää. Tulevaisuusvalmennuksessa näitä taitoja on mahdollista kerrata tai harjoitella yhdessä valmentajan kanssa. Osallistujien toiveitten mukaan valmennukseen voi sisällyttää esimerkiksi työhakemusten harjoittelua, kiinnostavien yritysten etsimistä ja haastatteluihin tai pääsykokeisiin valmistautumista.

Työnhakutaitoihin liittyy myös kyky sietää pettymyksiä. Valmennuksen aikana on hyvä käydä keskustelua tilanteista, joissa haluttu työpaikka jää saamatta tai opiskelupaikkaa ei tarjota. Tavoitteena on vahvistaa osallistujan omaa pystyvyyttä, jotta jatkoon tai uuteen yritykseen on valmiuksia.

## Työhaun prosessi lyhyesti

### CV:n laatiminen

**Pidä selkeänä** – Käytä selkeää rakennetta ja helposti luettavaa fonttia.

**Lisää yhteystiedot** – Nimi, puhelinnumero, sähköposti ja mahdollinen LinkedIn.

**Kuvaa osaamisesi** – Korosta koulutusta, työkokemusta ja erityistaitoja.

**Lisää suosittelijat** – Muista pyytää lupa suosittelijoilta.

**Tallenna PDF-muodossa** – Näin varmistat, että muotoilu säilyy ehjänä.

### Työhakemuksen tekeminen

**Lue työpaikkailmoitus huolellisesti** – Varmista, että täytät vaatimukset.

**Kohdenna hakemus** – Kerro, miksi juuri sinä sopisit tehtävään.

**Anna esimerkkejä osaamisestasi** – Älä vain toista CV:tä, vaan kerro konkreettisia esimerkkejä.

**Pidä teksti selkeänä ja huoliteltuna** – Tarkista kielioppi ja kirjoitusvirheet.

**Lopeta vahvasti** – Kiitä mahdollisuudesta ja ilmaise kiinnostuksesi haastatteluun.

### Työhaastatteluun valmistautuminen

**Tutustu yritykseen** – Selvitä taustatiedot työnantajasta ja työtehtävästä.

**Harjoittele vastauksia** – Mieti etukäteen, miten esitteleet itsesi ja osaamisesi.

**Pukeudu siististi** – Valitse asu, joka sopii työpaikan tyyliin.

**Saavu ajoissa** – Varmista reitti haastattelupaikalle ja ole paikalla ajoissa.

**Muista kiittää** – Kiitä haastattelusta ja osoita kiinnostuksesi työpaikkaa kohtaan

## Tehtäväosio

Millaista osaamista tarvitset? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Voisiko sen saada itseopiskellen? Esimerkiksi verkkokurssit

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Opinnollistaminen työkokeilun aikana? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Lähtisitkö tutkinto-opiskelijaksi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Miten voisi tuoda esiin oman osaamiseeni? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## Työelämätaidot

### Vuorovaikutustaidot

Valmennuksessamme olemme keskustelleet paljon työelämätaidoista ja osallistujien kokemusten perusteella vuorovaikutustaidot puhututtavat eniten. Osa osallistujista on nostanut esiin toiveen työstä, johon ei kuuluisi lainkaan vuorovaikutusta muiden kanssa. Työelämässä kuitenkin tarvitaan jatkuvaa vuorovaikutusta työtovereiden, asiakkaiden ja erilaisten yhteistyökumppanien kanssa. Vain pieni osa ihmisistä tekee työtään täysin yksin. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot voivat vaikuttaa työelämään monella konkreettisella tavalla. Monesti näiden taitojen osaamisella voi olla ratkaiseva merkitys työn saamiseen ja siinä pärjäämiseen. Hyvät vuorovaikutustaidot auttavat viestimään omasta osaamisestaan ja toimimaan työyhteisön jäsenenä. Vuorovaikutustaitojaan voi myös kehittää ja harjoittaa.

### Toimiminen työssä, opiskelussa ja omissa verkostoissa

**Verkostoituminen** on myös osa urasuunnittelua

- Hakeudu tapahtumiin, paikkoihin ja tilanteisiin, jossa voit verkostoitua, kuten seminaarit, kurssit, messut, työkokeilut tai vapaaehtoistyö
- Myös sosiaalisen median alustat voivat toimia ver-

kostoitumisen välineenä, seuraa esimerkiksi mielenkiintoisia yrityksiä ja henkilöitä

- Verkostojen avulla voi myös löytää niin sanottuja piilotyöpaikkoja, jotka eivät koskaan tule julkiseen hakuun.
- Kokoa verkosto yhteen paikkaan. Tässä hyvänä apuvälineenä voi toimia esimerkiksi LinkedIn tai Excel.
- Pidä huolta, että "hissipuhe" (oma lyhyt myyntipuheesi) ja hakupaperit ovat kunnossa ja helposti esiteltävissä eteenpäin. Muista, että CV on ensimmäinen työnäytteesi rekrytoijalle.

### Työelämän pelisäännöt

Miten työelämässä toimitaan? Mitä velvollisuuksia työntekijällä on? Mistä kaikesta työnantaja on vastuussa? Keneen olen yhteydessä, jos työpaikalla tulee ongelmia? Työelämän pelisäännöt ovat kaikkia niitä oikeuksia, velvollisuuksia, käytänteitä ja lainsäädäntöä, joita työssä ja työyhteisössä on tärkeää tietää. Valmennuksessamme keskustelimme paljon työelämän pelisäännöistä niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta.

Työelämän pelisääntöihin voi tutustua tarkemmin esimerkiksi [täällä](#) ja [täällä](#).

*Itsensä johtaminen*

*Sosiaaliset taidot*

*Organisointikyky*

*Oma-aloitteisuus*

*Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot*

*Oman osaamisen kehittäminen*

*Ongelmanratkaisutaidot*

## Työelämätaidot

*Motivaatio*

*Kielitaito*

*Tiedonhakutaidot*

*Sopeutumiskyky*

*Asenne*

*Luovuus*

*Empatiakyky*

*Muutosvalmius*

*Tiimiälytaidot*

*Resilienssi*

*Viestintätaidot*

*Positiivisuus*

*Oppimiskyky*

*Aikataulujen hallinta*

*Paineensietokyky*

*Ihmissuhdetaidot*

*Teknologiayhteistyys ja it-taidot*

*Joustavuus*

*Ratkaisukeskeisyys*

## Tehtäväosio

### Opi huomaamaan vuorovaikutusvahvuuksiasi

- Olen kohtelias.
- Huomioin muut ihmiset.
- Olen luotettava.
- Pidän lupaukseni.
- Neuvottelen, jos joudun perumaan lupaukseni.
- Esittäydyn ensimmäisen kerran kohdatessa.
- Annan kaikille suunvuoron.
- Kerron oman mielipiteeni.
- Kunnioitan muiden mielipiteitä.
- Huolehdin omalta osaltani kivasta työilmapiiristä.
- Kuuntelen aktiivisesti keskustelukumppaniani.
- Osoitan kiinnostusta keskustelukumppanin sanomisiin.
- Osaan ilmaista itseäni selkeästi ja ymmärrettävästi.
- Otan huomioon keskustelukumppanini tunteet ja näkökulmat.
- Osaan osoittaa empatiaa tarvittaessa.
- Käytän positiivista ja rakentavaa kieltä.
- Vältän puheessani negatiivisia tai loukkaavia ilmaisuja.
- Pidän yllä katsekontaktia.
- Käytän kehonkieltä tukemaan sanallista viestintääni.
- Annan keskustelukumppanilleni tilaa puhua ja en keskeytä häntä.
- Pysin ratkaisemaan mahdolliset erimielisyydet rakentavasti.
- Olen valmis oppimaan ja kehittymään vuorovaikutustaidoissani.
- Kunnioitan keskustelukumppanini mielipiteitä, vaikka ne eroaisivat omistani.
- Pysin luomaan luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin.

### Työelämän pelisäännöt

#### Tiedän työntekijän velvollisuudet:

- Saavun töihin työkuntoisena ja ajoissa.
- Käytän työajan työn tekemiseen ja lähdän töistä vasta, kun työaika loppuu.
- Kotiin en voi lähteä ilman lupaa, vaikka olisin saanut työn valmiiksi.
- Teen työni niin hyvin ja huolellisesti kuin osaan. Jos en osaa, kysyn ohjausta.
- Käytäydyn hyvin ja asiallisesti kaikkia työssä tapaamiani ihmisiä kohtaan.
- En vaaranna omaa tai toisten turvallisuutta. Käytän työnantajan antamia suojaimia ja apuvälineitä.
- Kerron työnantajalleni, jos huomaan työpaikalla asioita, jotka lisäävät työn vaaroja, esimerkiksi rikkäisiä työvälineitä tai puuttuvia suojavarusteita.
- Ilmoitan sairastumisestani sovitulla tavalla ja noudatan työnantajan ohjeita.
- En kerro työnantajan salaisia asioita muille.

Tulevaisuusäänestys-tehtävä  
CV-työkalu



# Lähteet

Ahvenainen, Marko; Korento, Kati; Ollila, Johanna; Jokinen, Leena; Lehtinen, Nina & Ahtinen, Janne. 2014. Tulevaisuus – paljon mahdollista. Tulevaisuusohjauksen ajatuksia ja tekoja. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Turku: Painosalama Oy. [Saataavissa](#).

Gwinn, C & Hellman, C. M. 2018. Hope Rising: How the Science of HOPE Can Change Your Life. Morgan James Publishing.

Harari, Yuval Noah. 2022. The Most Important Skills for the Future of Work (puheenvuoron referoinut Melanie Grano). [Saataavissa](#). [viitattu 6.3.2025]

Hyria. 2024. Urasuunnittelutaitojen osaamiskehikko. [Saataavissa](#).

Hämäläinen, Anne. 2021. Voimavarapuu-harjoitus. [Saataavissa](#).

Mieli ry. 2024. Resilienssi ja psyykinen selviytymiskyky. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/> [viitattu 6.3.2025].

Motivaatiovalas. s.a. Motivaatio ja sen parantaminen. [Saataavissa](#).

Paaso, L. & Maunu, A. 2022. Osaamisidentiteetin rakennusaineeksi: Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. Oulun Ammattikorkeakoulu. DOI: <https://doi.org/10.30675/sa.103014> [viitattu 6.3.2025].

Työterveyslaitos. 2023. Työkyky. [Saataavissa](#). [viitattu 6.3.2025].

Uplus yksityisopetus. Oppimistyylit – Onko niitä olemassa? [Saataavissa](#).

