

URAPOLULLA ETEENPÄIN 23.3.2011

– kooste työpajan työskentelystä

Toimittanut: Työpajan suunnitteluryhmä

Julkaisijat

Tekniikan akateemiset TEK / Akava
Salmia

Akateemiset ura- ja rekryointipalvelut eli Aarresaari-verkosto
AMK-Rekryt - verkosto

Ulkoasu

Salla Koivu ja Juhani Mykkänen

Kannen kuva

© iStockPhoto.com/STILLFX

ISBN

ISBN-13 978-952-5633-54-2

© TEK 2011

URAPOLULLA ETEENPÄIN 23.3.2011

– kooste työpajan työskentelystä

Toimittanut: Työpajan suunnitteluryhmä

SISÄLTÖ

Saatesanat	5
Työpajan yhteenvetoa	6
Työryhmä 1: Neuvonta- ja ohjausprosessin aloitus – alkukartoitus	8
Työryhmä 2: Työnhaku- ja urataidot	11
Työryhmä 3: Erilaiset asiakasryhmät ja -tyypit	13
Työryhmä 4: Politiikkaryhmä	16
Tulevaisuuden varalle – osallistujien palaute	18
Liite 1: AMK-Rekryt –verkoston ohjaus- ja neuvontapalvelut	20
Liite 2: Akateemisten ura- ja rekrytointipalvelujen ohjaus- ja neuvontapalvelut (Aarresaari-verkosto)	21
Liite 3: Akavalaisten liittojen ohjaus- ja neuvontapalvelut	23
Liite 4: Työ- ja elinkeinotoimiston ohjaus- ja neuvontapalvelut	25
Liite 5: Työllistymistä, uraa ja osaamisen kehittämistä tukevia hankkeita (tilanne kevät 2011)	26
Liite 6: Osallistujat ja järjestäjät	30

SAATESANAT

Korkeasti koulutettujen työllistymisessä on ollut haasteita jo pitkään johtuen työelämän rakennemuutoksesta, suurista koulutusmääristä, perinteisten ammattikuvien muuttumisesta sekä uusien ammattien syntymisestä. Viimeisen taantuman alettua 2008 tilanne on vakavoitunut tuntuvasti ja TE-toimistojen työnhakijoiden joukossa on aiempaa enemmän korkeasti koulutettuja eri koulutusaloilta. Tohtoritutkinnon suorittaneita on edelleen työttömänä enemmän kuin koskaan, vaikka yleinen tilanne onkin jo hieman helpottunut.

Korkeakoulututkinto ei ole enää yhtä varma tae kuin viime vuosituhanella siitä, että henkilölle löytyisi koulutustasoaan vastaava paikka työmarkkinoilta. Ohjauksellisesti on haasteena, että suurinta osaa korkeasti koulutetuista koulutus ei ole valmistanut suoraan tiettyyn ammattiin. Oma urapolku pitää etsiä ja luoda itse.

Työ- ja elinkeinoministeriön ja Akavan ideoima verkostoyhteistyö virallistettiin yhteistyöryhmän muotoon vuoden 2011 alusta. Ryhmässä ovat olleet mukana TEM:in ja Akavan lisäksi edustajia opetus- ja kulttuuriministeriöstä, ELY-keskuksesta, TE-toimistosta sekä korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluista. Nämä tahot olivat myös mukana toteuttamassa 23.3.2011 järjestettyä työpajaa, jonka kooste tämä on.

Yhteistyö on ollut todella inspiroivaa ja antanut uskoa muutokseen. Yhteinen tehtävämme on käytännönläheinen: pohtia miten konkreettisesti voimme auttaa korkeasti koulutettuja - sekä vastavalmistuvia että työttömäksi jääneitä - löytämään omia toiveita ja tavoitteita vastaavan paikan työmarkkinoilta. Työnhaku- ja urataitoja tulisi kehittää jo peruskoulusta ja lukiossa lähtien.

Taitojen yhteinen määrittely ja sen mukainen kehittämistehtävä kullekin palveluja tuottavalle organisaatiolle on yksi tavoitteemme.

Gunnar Gillberg Göteborgin yliopistosta puhui toukokuussa 2011 Hanasaaren pohjoismaisessa nuorten seminaarissa käsitteestä ”refleksiivinen imperatiivi”. Komea käsite sisältää ajatuksen, että erityisesti nuori sukupolvi joutuu miettimään, pohtimaan ja suunnittelemaan omia henkilökohtaisia tavoitteitaan paljon enemmän kuin edeltävät sukupolvet. Pysyvät tukirakenteet sekä perheen sisällä että työmarkkinoilla ovat hajonneet, valinnan mahdollisuuksia on niin ikään paljon enemmän kuin ennen. Tärkeitä ammattiuraan liittyviä päätöksiä on pakko tehdä jatkuvasti. Työhön ja työllistymiseen liittyvät arvot ovat samalla muuttuneet ja korkeakouluista valmistuvien ”kulttuurinen” kirjo on melkoinen.

Palveluja tuottavia organisaatioita on tällä hetkellä enemmän kuin aikaisemmin, tästä syystä myös koordinaatiota tarvitaan sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Näitä haasteita pohdimme maaliskuun 2011 työpajassa. Olemme tässä työssä keskittyneet vain korkeasti koulutettuihin, mutta mielestämme tämä yhteistyö hyödyttää myös muita palveluja käyttäviä ryhmiä. Toivomme, että hyvin alkanut yhteistyö jatkuu yhtä luovana ja innostavana ja saa jatkossa pysyvämpiä muotoja.

Kai Koivumäki, puheenjohtaja

Korkeasti koulutettujen palvelut -työryhmä

”Elinikäiseen oppimiseen liittyvällä ohjauksella tarkoitetaan toimia, jotka auttavat kansalaisia eri elämänvaiheissa tunnistamaan kykynsä, osaamisensa ja kiinnostuksensa, tekemään tarkoituksenmukaisia koulutuksellisia ja työuraan liittyviä päätöksiä ja hallitsemaan yksilöllisiä polkujaan opiskelussa, työssä ja muussa toiminnassa.

Ohjausta tapahtuu eri toimintaympäristöissä: koulutuksessa, siirtymävaiheissa ja työpaikalla. Ohjausta antavat sekä eri julkisen sektorin toimijat että yksityiset toimijat.”

Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15

TYÖPAJAN YHTEENVETOA

Korkeasti koulutettujen palvelut -työryhmä toteutti onnistuneen Urapolulla eteenpäin -työpajan maaliskuun 23. päivänä 2011. Työpajaan osallistui akavalaisten liittojen urapalvelu- ja politiikkatoimijoita, korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen edustajia sekä henkilöstöä työvoima- ja elinkeinohallinnosta. Työpajan fasilitoijat ja raportoijat olivat kolmen osallistujatahon ammattilaisia. Tarkoituksena oli auttaa käytännön ohjaus- ja neuvontatyötä tekeviä palvelemaan paremmin korkeasti koulutettua asiakaskuntaansa.

Akavalaisilla liitoilla, korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluilla sekä TE-toimistoilla on yhteinen asiakas-kunta sekä jaettu huoli ja tietoisuus siitä, että ohjaus- ja neuvontapalveluja kohtaan on enemmän kysyntää kuin mihin pystytään vastaamaan. Työelämän monimutkaistuesssa ja korkeasti koulutettujen urapolkujen monimuotoisuuden lisääntyessä kysynnän suunnan arvioidaan olevan kasvava. Korkeasti koulutettujen tilanne on jo ennen rakennemuutostakin ollut monisyinen ja enemmän itseohjautuvuutta vaativa kuin joillain muilla koulutustasoilla. Vain harva korkeakoulutus on historiaperspektiivissäkään tarjonnut suoran ammattipätevyuden yhteen tiettyyn ammattiin.

Työpajan teemat nousivat helmikuussa 2010 yhdessä toteutetun kaksipäiväisen seminaarin annista. Työryh-mät kohdennettiin seuraavasti: neuvonta- ja ohjausprosessin alkukartoitus, työnhaku- ja urataidot, korkeas-ti koulutetut asiakasryhmät ja -tyypit sekä poliittinen vaikuttaminen liittyen ohjaus- ja neuvontapalveluihin.

TYÖNHAKU- JA URATAIDOT EIVÄT KEHITY YHDESSÄ YÖSSÄ

Työelämässä menestyminen edellyttää kaikilta työntekijöiltä ja työnhakijoilta työnhaku- ja urataitoja. Näitä pidettiin suorastaan kansalaistaitoina. Niiden kehittyminen ei tapahdu yhdessä yössä vaan taidoilla on syvälle menevät juuret. Ne pohjautuvat yksilön itsetuntemukseen, itseluottamukseen, itselle soveltuvan opintoalan valintaan, opintojen ja työharjoittelujen väliseen vuoropuheluun, työjaksojen reflektointiin oman ura- ja opinto-suunnitelman näkökulmasta sekä opetushenkilökunnan antamaan tukeen ammatti-identiteetin kasvussa. Vastavalmistuneilla olisi hyvä olla parempi käsitys siitä millaisia työtehtäviä ja millaiselle työnantajalle he voivat tehdä, sekä mikä heidän osaamisensa on.

Tutkintonsa suorittaneella korkeasti koulutetulla urapolku etenee henkilökohtaisella tasolla tyydyttävien työtehtävien etsimisen ja valitsemisen kautta, jatkuvan työn kautta kehittyvän osaamisen analyysiin ja esimiehen antaman palautteen reflektointiin sekä realististen uraskenaarioiden laatimiseen. Käsitys oman osaamisen luonteesta ja omista uratoiveista ja -tavoitteista on edelleen keskeistä.

Niin opiskelijalle kuin tutkintonsa suorittaneelle ammattimainen ohjaus- ja neuvontatyö voi toimia tukena sekä työuran siirtymä-, risteys- ja kriisitilanteiden erityisapuna. Työnhaun tekniikkaa ja urasuunnittelun taitoja voidaan opettaa, mutta sisällön urasuunnitelmille tuottaa ja uravalinnat tekee korkeasti koulutettu itse. Jos käsitystä ja ajatusta siitä mitä toivoo ja haluaa ammatilliselta tulevaisuudeltaan ei ole, ollaan eksyksissä, etenkin työnhaun ajolähtötilanteissa, joista 2000-luvulla on tullut irtisanomisten myötä osa korkeasti koulutettujen elämän arkea.

KULUTUSKANSALAINEN HALUAA OHJAUSTA

Ohjauksen tarve on kasvanut ja kasvaa työelämän muutoksien seurauksena. Työtä joudutaan hakemaan aiempaa useammin, sekä vaihtamaan tehtäviä ja toimialoja. Tämän lisäksi työnteon uusien muotojen oppimisessa etenkin kokeneempi sukupolvi saattaa kaivata tukea löytääkseen itselleen sopivan suunnan. Nuori sukupolvi puolestaan on omaksunut kulutuskansalaisen roolin, jossa ohjauspalvelujen käyttö on arkisen luontevaa. Ohjaus tukee myös työurien pidentämistä useilla tavoilla: työelämään siirtyminen opintojen jälkeen sujuvoituu, am-

matillinen hyvinvointi lisääntyy sekä eläköitymisen aiempaa yksilöllisempi ja tarkoituksenmukaisempi suunnittelu mahdollistuu.

Korkeakoulutus on yhdistävä tekijä, mutta korkeasti koulutetut ovat yllättävän heterogeeninen asiakasjoukko. Korkeintaan koulutus ei ole tae kyvystä hakea fiksusti töitä tai suunnitella omaa ammatillista tulevaisuutta. Vallitsevan uratilanteen lisäksi kokonaisuutta mutkistavat yksilön ominaisuudet sekä henkilökohtaiset elämäntilanteen asettamat vaateet.

Ohjaus- ja neuvontapalveluissa alkukartoitukseen satsaaminen luottamuksellisessa ilmapiirissä on keskeistä asiakassuhteen alkaessa. Sen perusteella määräytyvät välittömät toimenpiteet. Asiakastytyväisyyden ja palvelun tuloksekkuuden kannalta on keskeistä löytää yhteisymmärrys palvelulupauksesta: mitkä ovat asiakkaan ja mitkä ohjaajan vastuut ja velvollisuudet. Ohjaus- ja neuvontatyön keskeinen tehtävä on voimaannuttaa asiakas niin, että hän voi rakentaa positiivisella tavalla omaa tulevaisuuttaan ja kykenee tekemään tilanteensa vaatimia valintoja. Kyse ei ole siis siitä, että valinnat ja päätökset tehdään asiakkaan puolesta.

LISÄÄ KOORDINOINTIA JA YHTEISTYÖTÄ

Poliittiselle ja strategiatasolle on tärkeää saada aiempaa paremmin tietoon korkeasti koulutettujen parissa käytännön ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien näkemyksiä ja kokemuksia siitä, mikä toimii ja mitkä ovat kipupisteet. Ohjausta ja neuvontaa tukevan erillishankeviidakon parempi koordinointi olisi toivottavaa. Perustoimintoja paikataan tällä hetkellä liikaa hanketoiminnalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön työstämään elinikäisen ohjauksen strategiaan olisi hyvä saada vahvemmin näkyviin myös aikuisten tarvitsema ohjaus niin opiskeluaikana kuin työelämässä.

Hyvässä hengessä ja rakentavan innostuneella otteella toteutettu yhteistyö jatkuu akavalaisten liittojen, korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen sekä työvoima- ja elinkeinohallinnon eri toimijoiden välillä. Jokaisella näistä toimijoista on tärkeä rooli palvelutarjonnan ketjussa asiantuntemuksensa kautta. Yhteisiin haasteisiin haetaan ratkaisuja yhteisellä kehitystyöllä ja kokemusten jakamisella. Tämä työpajan kooste on tarkoitettu työvälineeksi ja jatkokehityksen avuksi. Maaliskuun 2011 Urapolulla eteenpäin -työpaja oli yksi askel eteenpäin kohti parempia korkeasti koulutettujen ohjaus- ja neuvontapalveluja. Yhteinen matka jatkuu.

TYÖRYHMÄ 1: NEUVONTA- JA OHJAUSPROSESSIN ALOITUS – ALKUKARTOITUS

TYÖRYHMÄN TYÖSKENTELYN TAVOITE

Tavoitteena oli luoda yhteinen käsitys siitä, mikä on kunkin tahon alkukartoituksen tavoite ja sisältö. Mitä oletetaan asiakkaan tietävän työnhausta, urasta tai siitä mitä hänen pitää omassa uratilanteessaan tehdä? Lisäksi halettiin määritellä, mikä ainakin on oleellista tehdä alkukartoituksessa sekä saada ideoita oman organisaation alkukartoituksen kehittämiseen.

TYÖRYHMÄSSÄ KESKUSTELTUA

TE-toimistoon työnhakija-asiakkaaksi ilmoittautuneen henkilön palvelu etenee alla kuvatusti. Prosessi on kuvattu yksityiskohtaisesti työ- ja elinkeinoministeriön laatimassa ohjeessa Työnhakijan palveluprosessi.

1. Henkilö ilmoittautuu asiakkaaksi verkkopalveluissa. Hän antaa itsestään henkilötietojen lisäksi seuraavia tietoja jo ennen ensimmäistä tapaamista: koulutus ja osaaminen (ammatti, työkokemus) sekä työtoiveet ja työnhaun tavoitteet. Asiakasta pyydetään myös arvioimaan mahdollisuuksiaan saada haluamaansa työtä ja terveydentilansa tai muiden seikkojen vaikutusta työn tekemiseen.
2. Asiakkaalla on mahdollisuus tutustua työttömyysturvan saamiseen liittyviin velvollisuuksiin ja TE-toimiston palveluihin verkossa.
3. Ensimmäisessä henkilökohtaisessa tapaamisessa tehdään alkukartoitus. Alkukartoituksen tavoitteena on tunnistaa ja määritellä asiakkaalle sopivimmat palvelut. Palvelutarpeen määrittelyssä hyödynnetään asiakkaan jo aiemmin verkkopalvelussa antamia tietoja ja asiakastietojärjestelmään tallennettuja muita tietoja. TE-toimiston palvelut on ryhmitelty seuraavasti: työnvälitys, koulutus ja osaaminen, työmarkkina-olmiuksien parantaminen.
4. Segmentikohtaisissa palveluissa toteuttavassa keskustelussa asiakkaan kokonaistilanne täydentyy ja asiakkaan kanssa laaditaan työllistymissuunnitelma tarvittavine palveluineen.

TE-toimistojen edustajat puhuivat osaamisen ja työtavoitteiden kartoittamisesta, urahaaveista sekä hallinnon tuottamien työllistymisen polkua edistävien palveluiden roolista. Todettiin, että nykyisen verkkopalvelun kysymysten muotoilu ja niiden määrää voisi arvioida: ohjaavatko keskustelua ja auttavat oikeiden palvelujen määrittelyssä? CV-netti nimen koettiin olevan huono. Liittojen edustajat totesivat, että kontakti asiakkaan kanssa alkaa yleensä CV:n tarkastelusta ja muu palvelu muotoutuu mahdollisesti sen perusteella. Haasteena on, että asiakkaalla on usein työpaikkahakemuksen viimeinen jättämispäivä jo päivien päässä.

MITÄ EROJA LÖYDETTIIN?

TE-toimistoissa ei aina kyetä palvelemaan henkilökohtaisesti. Yksilöllinen palvelu jää yksinkertaisesti henkilöstön puutteesta toteutumatta, muilla palvelu on kaikille henkilökohtaista. Asiakaspalveluresurssien oikein kohdentamiseksi TE-toimistojen henkilöasiakkaat on ryhmitelty asiakkaan ensisijaisten palvelutarpeiden perusteella kolmeen eri ryhmään: suoraan työmarkkinoille siirtyvät, osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille siirtyvät ja työmarkkinoille kuntoutuvat. Palvelua annetaan joko ajanvarauksella tai päivystyksenä. Vastuu asiakkaasta jakautuu monen neuvojan verkostolle, vaikka asiakasjärjestelmässä asiakkaan tiedoissa on aina maininta vastuuvirkailijasta.

Liittojen asiakkaat ovat maksavia asiakkaita. TE-hallinnossa sen sijaan etuuksien menettämiseen liittyvä sanktioiden pelko vähentää asiakkaan luottamusta ja vääristää ohjaussuhteen vuorovaikutusta. Ohjaajan rooli on ristiriitainen - toisaalta kannustetaan ja toisaalta valvotaan. On kuitenkin erittäin tärkeää, että asiakas tunnistaa TE-toimistossa työskentelevän neuvojan/ohjaajan palvelu- ja viranomaisroolit.

Liitoissa asiakassuhteiden pituus on yleensä 1-3 palvelutapahtumaa. TE-toimistossa asiakkuus kestää jopa vuosia ja asiakassuhde saattaa alkaa aina ”alusta”, koska asiakkaan ja ohjaajan välille ei ole syntynyt ohjauksen onnistumista tukevaa vuorovaikutussuhdetta.

Alkukartoituksen perustavoitteen voi työryhmän keskustelun perusteella kiteyttää kysymykseen siitä, miten hyvin asiakas onnistuu tuomaan esille ja tiedostamaan osaamisensa, esim. CV:n muodossa. Onnistuneen CV:n avulla on helppo tunnistaa ja keskustella asiakkaan ammatillisesta osaamisesta, osaamisen markkinointikyvyystä, työnhakutaidoista sekä niiden mahdollisista puutteista. On myös huomionarvoista, että kaikki asiakkaat eivät ole juurikaan tehneet oman osaamisensa arviointia, eivätkä näin ollen ole laatineet CV:tä lainkaan tai heidän CV:nsä ei tuo heidän osaamistaan juurikaan esille.

ASIAKKAAN AKTIVOIMINEN JA ASIAKASPROFIILI

Asiakkaan aktivoituminen on kaiken toiminnan tavoite, mutta tuetaanko asiakkaan toimijuutta riittävästi? Irtisanomistilanteissa tai muissa asiakkaan toimintakykyä alentavissa elämäntilanteissa tämä on erityisen haasteellista, sillä erityisesti aloitekyky saattaa olla alentunut niin, ettei aktiivinen työhaku ole mahdollista. Voiko tätä jotenkin tunnistaa ensimmäisellä tapaamisella?

Toisaalta keskustelu irtisanottujen kanssa koettiin helpoksi, koska tilanne on molemmille osapuolille näkyvä. Sellaiset vahvan ammatti-identiteetin omaavat työnhakijat, joiden toimialan työpaikat ovat katoamassa, kokevat olevansa ”kunniallisesti” työttömiä.

Työ- ja koulutustarjousten määrän sijaan tulisi kiinnittää huomiota niiden tuloksellisuuteen eli kohdentumiseen oikein. Tämä edellyttää, että asiakkaan tarpeet on tunnistettu oikein ja hänelle tarjotaan vain sitä, mistä on yhdessä sovittu.

TE-toimistossa laaditaan asiakkaille asiakasprofiili. Asiakasjärjestelmä määrittelee annettujen tietojen perusteella ennusteen asiakkaan työllistymisestä. Tavoitteena on selvittää mahdolliset esteet työllistymiselle. Keskustelun lomassa nousi kysymys, olisiko eri organisaatioiden mahdollista kommunikoida yhteisestä asiakkaasta.

KÄSITYS PALVELULUPAUKSESTA

TE-toimistossa palvelulupaus määritellään työllistymissuunnitelmassa. Siinä todetaan, mitä palveluja tarjotaan ja sovitaan myös, miten suunnitelman edistymistä seurataan. Alkukartoituksessa mm.

- tarjotaan työnhakutaitojen koulutusta
- tehdään työllistymissuunnitelma ja tuetaan sen toteuttamisessa
- tuetaan urasuunnittelun yksilöllistä prosessia
- tarjotaan oma asiantuntemus asiakkaan käyttöön
- avustetaan oman osaamisen löytämisessä, hahmottelussa ja määrittelyssä
- tuetaan työnhakua
- tuodaan esille TE-hallinnon tehtävä yhteiskunnassa
- tehdään selväksi oikeudet ja velvollisuudet
- esitellään palvelutarjonta, joka on selkeässä visuaalisessa muodossa

Keskustelussa todettiin, että TE-toimistossa palvelulupauksen sanomista ääneen vältetään. Siellä ei esimerkiksi kerrota hallinnon tehtävää yhteiskunnassa. Avoimella keskustelulla varmistetaan, että asiakas ymmärtää, mitä tarjolla olevilla eri palveluilla tarkoitetaan. Keskustelussa ei tyydytä asiakkaan kyllä/ei-vastauksiin, vaan pyydetään asiakasta itse muotoilemaan ymmärtämänsä asia omin sanoin.

OHJAAJAN JA OHJATTAVAN VASTUUT JA VELVOLLISUUDET

TE-toimistossa sekä ohjaajaa että ohjattavaa ohjaa palvelulaki. Ohjattavan velvollisuuksia ovat avoimuus, rehellisyys, elämänhallinta, toimintakykyisyys, sovittujen asioiden tekeminen, työelämätaidot ja -tiedot, velvollisuus vastata itsestään sekä kouluttautua ja kehittyä. Ohjaajan vastuuta ovat luottamuksellisuus, vaitiolovelvollisuus, ammattitaito (kouluttautuminen, kehittyminen, verkostoituminen), ratkaisukeskeisyys, positiivisuus, puolueettomuus, rehellisyys, aito kiinnostus asiakkaan asiaan, tasapuolisuus, kokonaisvaltainen näkemys, ohjauksellisuus sekä ohjauksen prosessin omistajuus.

ORGANISAATION SISÄISEN PUHEEN JA JARGONIN SELKOKIELISTÄMINEN

TE-hallinnossa etuuksiin liittyvien kriteerit ja reunaehdot aiheuttavat virhetulkinnan vaaroja, samoin palvelujen nimet ja muut käsitteet, kuten esimerkiksi työhönvalmennus, työnhakuvalmennus, työelämävalmennus tai muutosturva ja työttömyysturva. Todettiin, että yliopiston uraohjauksessa ei ole jargonia, mutta osaamisesta voidaan puhua oman tieteenalan käsitteistöllä.

Myös jotkin peruskäsitteet voidaan ymmärtää eri tavoin, kuten osaaminen ja ohjaus. Työryhmän yhteinen näkemys oli, että koska ohjauksen työkalu on keskustelu, asiakas antaa ohjaukseen kielen, mutta ohjaaja joutuu usein työskentelemään tulkin roolissa.

Tavallisella selkokielisellä puheella sekä varmistuskysymyksillä tulisi varmistaa yhteisymmärrys. Keskustelussa heräsi kysymys, ovatko sähköiset palvelut selkokielisiä.

Todettiin, että TE-hallinnossa henkilöstö opettaa asiakkaille myös kansalaistaitoja, kuten sitä, miten navigoida eri palveluntarjoajien välillä. EK:n tilaamassa raportissa ”Superyksilöistä joukkovoimaan - mistä osaamispuheesta puhutaan ja mistä pitäisi puhua” on käsitelty mielenkiintoisesti osaamispuhe-aihetta (ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/ajankohtaiset/SuperyksilistjoukkovoimaanFINAL.pdf).

TYÖRYHMÄSSÄ OIVALLETTUA

- palvelutarjonta esille visuaalisesti
- keskustellaan asia kerrallaan asiakkaan vastaanottokyvyn mukaan
- emme voi olettaa, että kaikki asiakkaamme olisivat työnhakutaitoisia - koulutusjärjestelmän tulisi muuttua radikaalisti
- kysymykset asiakkaalle: Mitä toivoisit? Mitä odotat? Mitä ehdotat?
- palveluiden esittely on ehkä olennainen osa alkukartoitusta

Alkukartoitus kiteytyi seuraavasti:

- kartoitetaan osaaminen näkyväksi, myös asiakkaalle
- kartoitetaan työnhakutaidot
- keskustellaan työtavoitteista ja urahaaveista
- aktivoidaan asiakasta

TYÖRYHMÄ 2: TYÖNHAKU- JA URATAIDOT

TYÖRYHMÄN TYÖSKENTELYN TAVOITE

Koostaa määrittelyä korkeasti koulutetulle välttämättömistä työnhaku- ja urataidoista 2000-luvun osaamisyhteiskunnassa

- Mitä työnhaku- ja urataidot ovat?
- Missä ja miten työnhaku- ja urataitoja opitaan?
- Pystytäänkö määrittelemään millaisia työnhaku- ja urataitoja vaaditaan uran eri vaiheissa?
- Miten työnhaku- ja urataitoja ylläpidetään läpi työuran?
- HUOM! Urataidoilla viitataan urahallinta- ja urasuunnittelutaitoihin.

TYÖRYHMÄSSÄ KESKUSTELTUA

Koostettu laajasta keskusteludokumentista sekä työryhmän tekemistä yhteenvetoteksteistä.

MISSÄ OPITAAN TYÖNHAKU- JA URATAITOJA SEKÄ MITEN NIITÄ YLLÄPIDETÄÄN LÄPI KOKO TYÖURAN?

- Työnhaku- ja urataitojen hankkimiseen vaikuttavat koti ja suku. On ammatteja, joissa on vahva perinnöllisyys, joten tietynlaisten urataitojen olemassaolon voi siis nähdä jo perhepiirissä. Sukulaisten merkitys työnhakua tukevana verkostona aukeaa todennäköisesti vasta myöhemmin.
- Kouluiässä keskustellaan kavereiden kanssa siitä, mitä halutaan tehdä isona. Opintojen ohjaus tulee myös kuvaan tässä vaiheessa. Kesätyönhakua tehdään mahdollisesti vielä aika mekaanisesti ja oma itsetuntemus ei ole vielä vahvaa. Alustavia työnhakutaitoja alkaa syntyä.
- Opiskelumaailmassa opintojen ohjauksella on myös rooli ura- ja työnhakutaitojen kehittämisessä. On hyvä olla tarjolla työelämäorientaatioita, esimerkiksi alumneja kertomassa, minkälaisia valintoja he ovat tehneet. Työharjoittelujen rooli on myös tärkeä. Mentoroinnissa voi käydä vuoropuhelua, joka opettaa taitoja ja antaa ajattelun aihetta oman tulevan uran suhteen.
- Ammattiliittojen tarjoamat urapalvelut näkyvät opiskelujasta lähtien tukemassa ura- ja työnhakuvalmiuksien syntymistä. TE-toimistojen rooli näkyy jo lukiovaiheessa mm. kesätyötreffien kautta ja ne ovat näkyvässä roolissa myös opiskelijoille ja jo työelämään siirtyneille. Näiden lisäksi markkinoilla toimivat myös yksityiset palveluntarjoajat. Keskeisiä urataitoja voi oppia esimerkiksi yrityshautomossa, jos tavoitteena on yrittäjyys.
- Työelämässä toimiville kehityskeskustelut auttavat hahmottamaan omaa osaamista ja kehittämiskohteita. Palautteen saaminen omasta toiminnasta edesauttaa taitojen kehittymistä.
- Omien tavoitteiden asettaminen sekä osaamiselle että uralle kehittää ura- ja työnhakutaitoja käytännössä. Urakierto voi olla väline rikastaa tarjolla olevia mahdollisuuksia.
- Työn ulkopuolella harrastus- ja järjestötoiminnassa voi oppia itsetuntemusta ja muita taitoja. Harrastuksien koettiin olevan tärkeitä. Verkottumisen merkitys eri tavoin tuotiin esille myös sosiaalisen median kautta.
- Pakon edessä opitaan myös työnhaku- ja urataitoja. Nykyisessä työelämässä näitä pakkotilanteita syntyy aiempaa enemmän. Aktiivinen peilaus oman osaamisen ja olemassa olevan työpaikkatarjonnan välillä on opettavaista.
- On hyvä valmentaa nuoria ajatukseen ja ymmärrykseen siitä, että työura on pitkä. Työn tekeminen kasvattaa ja kehittää taitoja sekä vie eteenpäin. Ensimmäisen työpaikan ei tarvitse olla se oikea ja lopullinen. Seuraavat työpaikat opettavat lisää.
- Urasuunnittelun tieto ja taito on hyvä oppia. Urapalvelutoiminnan ei pidä keskittyä vain siihen, että valmistuva saa sen ensimmäisen työpaikan. Ura- ja työnhakutaitoja pitää kehittää niin, että osataan olla jatkossa omatoimisia työnhakijoita ja uransa suunnittelijoita.

MINKÄLAISIA TYÖNHAKU- JA URATAITOJA TARVITAAN ERI VAIHEESSA URAA?

- Se, mitä taitoja uran eri vaiheessa tarvitaan vaihtelee, koska kukin astuu työuralleen eri tavalla. Siksi urataitovaatimukset eivät osu jokaisella samoihin kohtiin. Esimerkiksi verkostojen merkitys saattaa vaihdella uran eri vaiheissa ja ne voivat muuttua erilaisiksi, vaikkapa globaaleiksi.
- Heti uran alussa tulisi jo opetella omat oikeudet ja velvollisuudet työelämässä. Läpi työuran tulee muistaa huolehtia omasta jaksamisestaan sekä olla käsitys siitä, mikä on oma ammatti-identiteetti. Ilman sen ymmärtämistä ollaan hukassa. Työuran edetessä kaikenpuolisen itsetuntemuksen merkitys vain kasvaa.
- Elinikäisestä oppimisesta tulee pitää huoli riippumatta siitä, millainen työura on. Aina tarvitaan tietoa itsensä kouluttamisesta ammattiosaamisen säilyttämiseksi. Myös työmarkkinoista tarvitaan tietoa. Työmarkkinoita pitää osata lukea: missä tarvitaan juuri minun osaamistani, ja mitkä työnhakukanavat sopivat työnhakuuni.
- Omat vahvuudet on osattava tuoda esille. Kyse on markkinoinnista eikä markkinointipuhetta ole helppoa tehdä, jos ei tunne vahvuuksiaan. Uran kuluessa painottuvat eri asiat. Työuran alkupäässä voi kääntää voitoksi sen, että on innokas ja nuori, loppupuolella sen, että ei enää hötkyile ja on syvemmän tason osaamista.
- Kyky tehdä oman uravaiheen vaatimia valintoja on tärkeä. Pitää pystyä myös itse muuttumaan; jos on auringonlaskun bisneksessä, pitää pystyä tekemään suuriakin päätöksiä oman uratulevaisuuden suhteen. Monille tulee eteen valinta asiantuntija- ja esimiesuran välillä. Joskus valintana voi olla yrittäjyys. Joskus taas ei välttämättä voi enää edetä niissä tehtävissä ja sillä alalla, jolla on toiminut. Tällöin saattaa jopa harrastuksen kautta löytyä uusi työpaikka.
- Suomessa aletaan usein jäähtyä uraa jo aikaisessa vaiheessa, vaikka vielä voi olla edessä yllättäviä käännteitä. Ei siis pitäisi lyödä hankkoja naulaan liian aikaisin; eläkkeelle lähtö on taitolaji.
- Työura voi polveilla ja poukkoilla, eikä etenekään lineaarisesti. Työn moninaisuus ja pirstaloituminen lisääntyvät tulevaisuudessa. Sekin, miten itse työ tehdään muuttuu. Taito elää muutoksen keskellä auttaa. Työhaun tavat ja muodotkin kehittyvät, niissä pitää myös pysyä kartalla.

TIIVISTYS KESKEISIMMISTÄ TYÖNHAKU- JA URATAIDOISTA:

- Itsetuntemus; kyky tunnistaa, esim. SWOTin avulla
 - Omat ominaisuudet
 - Omat arvot
 - Omat toimintatavat
 - Motivaatio
- Työelämäntuntemus
- Itseilmaisutaito
- Oman osaamisen markkinointi

TYÖRYHMÄSSÄ OIVALLETTUA

- Ura- ja työnhakutaidot ovat osa elämänhallintataitoja. Niitä tarvitaan läpi työuran. Niiden opettelu alkaa jo lapsuudessa.
- Työura on osa koko elämää. Lopulta on vaikea erottaa työtä ja sen ulkopuolista elämää. Tämä on haaste ohjaukselle, koska kaikki liittyy kaikkeen. Missä ovat mahdollisuudet tukea? Miten taataan, että yksilö saa, mitä tarvitsee ja että hänet osataan ohjata oikeaan paikkaan?
- Yksilö halutaan kokonaisuutena, mutta emme halua hallita kenenkään elämää.
- Pitää koota yhteen eri tahojen tarjonta ura- ja työtaitojen kehittämiseksi uran eri vaiheissa.
- Tarvitsemme tiedonjakofoorumia, yhteistyön tiivistämistä tarvitaan. Työpajassa on ollut hyvä huomata, että niin moni tekee samaa ohjaus- ja neuvontatyötä.

TYÖRYHMÄ 3: ERILAISET ASIAKASRYHMÄT JA -TYYPIT

TYÖRYHMÄN TYÖSKENTELYN TAVOITE

Työpajan tavoitteena oli tunnistaa, minkälaisia erilaisia asiakasryhmiä ja -tyyppejä korkeakoulutettujen keskuudessa on, minkälaisia näiden ryhmien palvelutarpeet ovat ja miten niihin voidaan ohjauksessa ja neuvonnassa vastata.

TYÖRYHMÄSSÄ KESKUSTELTUA

ASIAKASTYYPIN JA -RYHMÄN MÄÄRITELMÄ

Työryhmä määritteli ryhmän ja tyyppin siten, että ryhmä on tyyppiä isompi kokonaisuus. Ryhmän sisällä voi olla hyvin erilaisia tyyppejä, jotka tarvitsevat erilaista palvelua. Asiakastyypillä on jokin yhteinen nimittäjä ryhmän kanssa, mutta myös yksilölliset taustat vaikuttavat. Asiakastyyppejä määrittää muun muassa toiminnan aktiviteetti, historia, persoonallisuus.

MILLAISIA ASIAKASRYHMIÄ JA -TYYPPEJÄ OLEN KOHDANNUT TYÖSSÄNI?

Työryhmä tuotti suuren määrän erilaisia ryhmiä ja tyyppejä. Esille nousseita keskeisiä ryhmiä olivat:

- *Opiskeluun ja korkeakoulutukseen hakeutuvien ryhmät*
Alkuvaiheen, keskivaiheen ja valmistumisvaiheen perustutkinto-opiskelijat, keskeytyksen jälkeen koulutukseen palaavat, siirto-opiskelijat, vastavalmistuneet, jatko-opiskelijat
- *Työttömien ryhmät*
Lyhyen ajan työttömänä olleet, pitkäaikaistyöttömät, irtisanotut, itse irtisanoutuneet, irtisanomisuhanalaiset
- *Palvelutarpeen mukaan muodostuvat ryhmät (segmentit)*
Heterogeenisin ryhmä. Esimerkiksi koulutusta vastaavassa työssä ja vastaamattomassa työssä olevat, uran alkuvaiheessa olevat, kokeneet konkarit, alan etsijät, alan vaihtajat, erityistukea tarvitsevat, työmarkkinoiden kuntoutujat, urasuunnitteluun myöhään heränneet, urakriisissä olevat, paluumuuttajat, työmarkkinoille palaavat, heikoin työnhakutaidoin urasuuntautuneet, nuoret ja iäkkäät

Asiakastyypeiksi tunnistettiin muun muassa downshiftaajat ja erilaiset persoonallisuustyyppit, kuten aktiiviset, passiiviset, avoimet, sulkeutuneet, menneisyyden taakkaa kantavat, optimistit, turvallisuushakuiset, urasuuntautuneet, eettiset ja työkeskeiset.

Työryhmä valitsi äänestämällä kolme ryhmää, joita se työsti lisää pienryhmissä.

1. Vastavalmistuneet (ml. opiskelijat)
2. Työttömyyden vaiheet (uhka ja kesto)
3. Alan vaihtajat ja etsijät (palvelutarve taustalla)

OPISKELIJAT JA VASTAVALMISTUNEET

Opiskelijoiden polku alkaa lukiosta ja jatkuu korkeakoulutukseen ja valmistumiseen. Lukion opinto-ohjauksella on iso merkitys opintopäätöksiä tehdessä. Opiskelijaryhmän sisällä on useita erilaisia ryhmiä ja tyyppejä. Opiskelijat tarvitsevat tukea ja ohjausta muun muassa motivaatiopohdintoihin, itsetuntemuksen ja oman osaamisen tunnistamiseen, oman osaamisen markkinointiin ja työnhakutaitojen sekä työmarkkinatietouden lisäämiseen. Työryhmä totesi, että työmarkkinatietoa on, mutta se on pieninä palasina eri lähteissä.

TE-toimistojen edustajat kokivat, että ammattikorkeakouluista valmistuneilla on yliopistoista valmistuneita realistisemmat käsitykset siitä, mihin mennä valmistumisen jälkeen ja miten tuotteistaa osaamista. Työryhmä totesi ongelmalliseksi sen, että työkokemuksen puutetta paikataan tuplatutkinnoilla ja pitkillä lisäkoulutuksilla ilman käytännön kokemusta siitä, millaista lisäosaamista koulutuksella tavoitellaan.

Opiskelijat tarvitsevat lisää mahdollisuuksia kokeilla erilaisia vaihtoehtoja. TE-toimistojen edustajat nostivat esille, että esimerkiksi työkokeiluun on mahdollista osallistua jo opintojen aikana. Opiskelija voi hakeutua ammatinvalinnanpsykologin vastaanotolle ja sitä kautta päästä seuraamaan parin viikon ajan, miltä jokin tietty ala tuntuu. Tämä tuli korkeakoulujen edustajille uutena tietona ja tervetulleena mahdollisuutena.

Korkeakoulujen edustajat toivat esille, että myös opettajat tarvitsevat lisää työelämäntuntemusta, jotta opetusta voitaisiin linkittää työelämään. Todettiin myös, että korkeakoulujen Bologna-prosessi tuo osaamistavoiteajat-

telun opetussuunnitelmatyöhön.

Työryhmä totesi myös, että työnhaun ja urasuunnittelun taitojen pitäisi olla kansalaistaitoja. Koulutusta ja tukea antavat sekä yliopistot ja korkeakoulut, ammattiliitot että TE-toimistot, mutta kysyntää palveluille on silti enemmän kuin resursseja. Toimijat tarvitsevat lisää rahaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa. Tarvitaan myös palvelukarttaa, jossa hahmotetaan, mitä palvelua kullakin taholla on tarjolla.

TYÖTTÖMYYDEN ERI TYYPIT

Työttömien sisällä on useita alaryhmiä. Kaksi isoa ryhmää ovat heikosti työllistyviltä aloilta ja alueilta valmistuneet nuoret vastavalmistuneet työttömät sekä heidän niin sanottu vastakohtansa, eli noin 20 vuotta samalla työnantajalla työskennelleet ja sieltä työttömäksi jääneet. Muita ryhmiä ovat esimerkiksi perhevapaalta työmarkkinoille palaavat, jatkotutkinnon tehneet työttömät, irtisanotut ja irtisanoutuneet sekä irtisanoutumispaletin vastaanottaneet.

TE-toimistojen edustajat luokittelivat työttömien keskuudessa olevia tyyppejä muun muassa sen perusteella, kuinka toimintakykyinen työnhakija on työttömäksi jäämisen jälkeen. Aktiivisimmat aloittavat uuden työnhaun jo ennen työttömäksi jäämistä. Työttömiä ryhmiteltiin myös työttömyyden keston mukaan (esim. 3 kuukautta, 6 kuukautta, vuoden työttömyys).

Työttömien työnhakijoiden ensikohtaamisessa on olennaista yksilön tilanteen kokonaisvaltainen kartoitus. Alkukartoituksessa selvitetään myös sitä, mitä asiakas haluaa/toivoo. Samalla on huomioitava, että se, mitä asiakas haluaa, ei aina ole yhtä sen kanssa, mitä asiakas tarvitsee.

Työttömille on tarjolla erilaisia palveluita, kuten työelämävalmennusta ja työnhakukoulutusta. Pääkaupunkiseudulla on tällaisista palveluista jopa ylitarjontaa. Irtisanominen on ihmiselle usein iso kriisi, mutta tukea itse kriisin käsittelyyn on tarjolla vähän. Ammattiliittojen edustajat totesivat, että heillä on jonkin verran ns. debriefing-palvelua. He myös ehdottivat, että työikäisillä olisi jonkinlainen vuosihuolto hyvin nuoresta lähtien.

Työryhmä pohti myös vertaistuen hyödyntämistä. Vertaisryhmässä ryhmän vetäjät (fasilitoijat) voisivat olla saman prosessin läpikäyneitä. Vertaisryhmä voisi antaa hyvän lisän korkeasti koulutettujen palveluihin, kuten työnhakuvalmennuksiin ja työvoimakoulutuksiin.

Jos työttömyys on kestänyt puoli vuotta tai enemmän, työnhakijan pitäisi viimeistään olla hereillä. Jos antaa itselleen luvan olla kotona jopa vuoden verran, on tilanne jo vaikea. Kotona oleminen voi passivoida ja siksi päivärhythmin säilyttäminen on tärkeää. TE-toimistojen edustajat huomauttivat, että yleensä vuoden työttömyyden jälkeen työnhakijoiden asenne on hyvin vastaanottavainen. He ovat avoimia uusille ideoille ja palvelulle. Tässä vaiheessa pitää myös pohtia, mihin suuntaan edetä ja onko tarvetta lisäosaamiselle.

ALAN VAIHTAJAT JA ALAN ETSIJÄT

Alan vaihtajat voivat olla sekä opiskelijoita että myöhemmän työuran vaihtajia ja etsijöitä. Työryhmä listasi seuraavanlaisia tyyppejä/motivaatioita alan vaihtajien sisällä: terveydellisistä syistä alaa vaihtavat, downshiftaajat, itseään toteuttavat, arvojensa etsijät/toteuttajat, oman ”jutun”/unelma-alan etsijät sekä työllistymisnäkömiin mukaan suuntaavat.

Alkukartoituksen jälkeen alan vaihtajat tarvitsevat tietoa eri vaihtoehtoista ja mahdollisuuksista, mahdollisesta lisäkoulutustarpeesta sekä tukea oman osaamisen tunnistamiseen (esim. miten kääntää osaaminen uudelle alalle). Myös uudelleen kouluttautumisessa tarvitaan ohjausta.

Akavan edustajat ehdottivat, että omaehtoinen ja systemaattinen työkokeilu otettaisiin laajasti käyttöön. Esimerkiksi vuorotteluvapaan aikana pitäisi olla mahdollisuus lähteä tutustumaan johonkin tiettyyn alaan tai toimintaan.

TYÖRYHMÄSSÄ OIVALLETTUA

Työryhmä keskusteli siitä, millaisia tunteita, merkityksiä, faktoja ja konkreettista tehtävää aihe herätti. Työskentelyilmapiiri koettiin hyväksi ja osallistujien kesken oli jaettu tietoa muun muassa työvoimahallinnon palveluista. Osallistujat saivat omaan työhönsä erilaisia näkökulmia. Myös tutustuminen toisiin koettiin jo sinällään hyödylliseksi.

Työryhmä toivoi, että yhteisestä työskentelystä olisi hyötyä myös työpajan jälkeen ja että ministeriöistä tulisi tukea palveluiden kehittämiseen. Työryhmä koki, että päivän työskentelyllä on vahva linkki elinikäiseen ohjauksen työhön.

KONKREETTISET VIESTIT ETEENPÄIN:

- Työttömyyden ennaltaehkäisy keskiöön: mm. työkokemus yliopistotutkintojen osaksi, pakolliset työelämä-tietous- ja työnhakukurssit ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin
- Urasuunnittelusta ja työnhakutaidoista kansalaistaito: työmarkkinatietouden lisääminen, työelämätie-

toa opettajille

- Alanvaihdon rakenteita pitää kehittää: tuplatutkintoproblematiikan ratkaiseminen, enemmän poikkitieteellistä koulutusta, mahdollisuus monialaiseen koulutukseen, elinikäinen oppiminen ja oman osaamisen ylläpitäminen
- Olennaista on toimintojen koordinoiminen ja linkittämisen elinikäiseen ohjaamiseen ja elinikäiseen oppimiseen.

TYÖRYHMÄ 4: POLITIIKKARYHMÄ

TYÖRYHMÄN TYÖSKENTELYN TAVOITE

- Löytää keinoja siihen, miten käytännön palvelutyöstä saadut opit ja kokemukset välittyvät nykyistä paremmin poliittiseen vaikuttamiseen ja strategisten linjausten tekoon.
- Määrittellä, keiden ainakin pitäisi päästä vaikuttamaan, kun kehitetään ohjaus- ja neuvontapalveluja korkeasti koulutetuille.
- Tuottaa ehdotuksia siihen, miten valtionhallinnon sisällä voitaisiin koordinoida entistä paremmin toimintoja ja hankkeita, jotka liittyvät korkeasti koulutettujen ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittämiseen ja toteuttamiseen.

TYÖRYHMÄSSÄ KESKUSTELTUA

Työn aluksi ryhmä keskusteli siitä, mikä sen tehtävä on, mihin asioihin politiikkaryhmässä pitäisi ottaa kantaa. Avauspuheenvuoroissa esille tuotiin useita enemmän tai vähemmän jäsenyntyneitä näkökulmia ryhmälle annettuun tematiikkaan. Alla joitakin poimintoja puheenvuoroista ja esille tuoduista kysymyksistä, jotka ruokkivat hedelmällisellä tavalla koko myöhempää keskustelua.

- Miten saadaan käytännön tason ongelmat ja ilmiöt ja toisaalta politiikkatason päätöksentekijät aidommin keskustelemaan keskenään? Miten saadaan tiedonkulku aidosti kaksisuuntaiseksi niin, että informaatio ei matkalla muutu eikä katoa? Ja kun informaatio on saatu kulkemaan, miten käytännön tasolta saadaan oikeaa ohjausvaikutusta politiikkaan, eikä vain päinvastoin?
- Mistä neuvonta- ja ohjauspalvelujen suuri tarve johtuu? Onko niin, että laajamittainen työttömyys on pääsyy sille, että koulutetuin väestönosa ylipäänsä tarvitsee neuvonta- ja ohjauspalveluita? Olisiko palveluille kysyntää, jos työttömyyttä ei esiintyisi? Eli onko pohjimmiltaan kyse koulutuksen kohdentamisesta?
- Pitäisikö ura-ajattelua olla koko koulutus- ja työuran ajan jo peruskoulusta lähtien? Ura-ajattelun tärkeydestä huolimatta tilanne on se, että opinto-ohjaajia on, mutta uraohjaajia tai edes uraohjaajien koulutusta ei Suomessa ole tarjolla.

Ohjaus- ja neuvontapalveluiden koordinaation tärkeys tuotiin esille useassa puheenvuorossa. Tarvitaan erillinen yhteistyöelin, jossa koordinaatiota ja yhteistä ymmärrystä voitaisiin kehittää ja jonka voimalla kehitystarpeita voitaisiin viedä eteenpäin politiikan- ja päätöksentekijöille asti. Esimerkiksi yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä yhteistyökokeiluja on jo ollut ja tarvetta olisi pysyvälle yhteistyölle. Lisää yhteistyöllä saavutettavia etuja voisi olla ruohonjuuritasolla esimerkiksi opettajien ja uraohjaajien välillä ja toisaalta ministeriöiden välillä. Eri tasoisen yhteistyön ja koordinaation lisäämistä pidettiin ylipäätään kannatettavana.

Resurssien puutetta pidettiin yhtenä osasyllisenä ohjaus- ja neuvontapalveluiden tarvetta pienempään tarjontaan. Toisaalta korkeakoulujen autonominen asema sekä ura- ja rekrytointipalveluiden rooli ydintoiminnan ulkopuolelle kuuluvana toimintona voi osaltaan heikentää kyseisten palvelujen tarjontaa ja resursointia. Keskeinen kysymys onkin, miten saadaan ohjaus- ja neuvontapalvelujen asemaa ja arvostusta parannettua niin, että niille kanavoituu myös nykyistä suurempi osa resursseista.

TE-toimistojen ja TE-hallinnon ongelmana pidettiin resursoinnin niukkuutta ylipäänsä, jolloin myöskään neuvonta- ja ohjauspalveluihin ei pystytä satsaamaan niin paljon, kuin tarvetta olisi. Haasteena on joillakin paikkakunnilla myös ohjaus- ja neuvontapalvelua tekevien puutteellinen koulutus- ja osaamistaso erityisesti korkeasti koulutettujen palveluissa. Poliitiikkaan vaikuttavien yhtenä tehtävänä on pitää huoli siitä, että resursointi kyseisiin palveluihin on riittävää.

Tärkeänä pidettiin myös ohjaus- ja neuvontapalveluiden roolia laadullisen työllistymisen edistämässä niin, että opiskelijat valmistuttuaan löytävät nopeasti oman alansa työmahdollisuuksia ja saavat uransa hyvään alkuun. Tämän seikan tärkeys korostuu varsinkin uudehkojen opintoalojen (esimerkiksi tradenomit) keskuudessa, joilla nuorten osuus ja määrä on varsin suuri.

Eräänä hieman erillisenä, mutta aiheeseen kiinteästi liittyvänä seikkana pidettiin hankerahoituksella (ESR) aloitettuja lukuisia kehityshankkeita, joiden päällekkäisyydeltä ei ole voitu välttyä. Näiden hankkeiden tulosten pysyvyys ja jatkuvuus kyseenalaistettiin työryhmässä. Tärkeänä pidettiin sitä, että hankkeiden arviointia tehostettaisiin, päällekkäisyyksiä purettaisiin ja arvioinnin vaikuttavuutta lisättäisiin.

Ohjaus- ja neuvontapalveluja voidaan tarjota monia kanavia käyttäen, esimerkiksi henkilökohtaisesti, puhelimitse ja sähköisiä medioita käyttäen. Rajoitteena monien järjestelmien käytössä on se, että eri organisaatiot käyttävät eri järjestelmiä. Päällekkäisyyksiä ja toisaalta katvepaikkoja pääsee syntyämään. Tarvitaan keinoja su-

lauttaa eri järjestelmiä keskenään tai muuta asiakkaan näkökulmasta käytännöllistä yhteistyötä. Googlea pidettiin joissakin puheenvuoroissa toimivimpana ratkaisuna. Mutta onko esimerkiksi Facebookin mahdollisuuksia vielä otettu laajamittaiseen käyttöön?

TYÖRYHMÄSSÄ OIVALLETTUA

Polveilevan alkukeskustelun jälkeen muodostettiin pienryhmät, joissa saatiin tiivistettyä kolme tarkennettua tavoitetta jatkotyöstämistä varten:

1. yhteistyön konkreettinen organisointi
2. rahoitusperusteet ja resurssien järkevä käyttö
3. korkeakoulutettujen uraohjauksen toimijoiden osaamisen ja ammatillisuuden kehittäminen systemaattisesti.

Seuraavassa pohdintaa ja toimintaehdotuksia näihin osa-alueisiin liittyen.

YHTEISTYÖN KONKREETTINEN ORGANISOINTI: PERUSTETAAN AVOIN RYHMÄ

Keskustelussa tultiin siihen lopputulokseen, että yhteistyön organisointi edellyttää yhteistyön konkreettista organisointia. Tarvitaan siis ryhmä, jonkinlainen pysyvä rakenne, jonka avulla voidaan käydä jatkuvaa vuoropuhelua ohjaus- ja neuvontapalvelun kehittämiseksi eri organisaatioissa. Ryhmällä pitäisi olla vaikutusvaltaa ja resursseja, mutta toisaalta sen pitäisi olla koostumukseltaan riittävän avoin, jotta mukaan voidaan ottaa kaikki relevantit ja halukkaat osapuolet.

Ryhmän tehtävänä olisi yhteisymmärryksen lisäämisen ohella pitää yllä vaikuttavia suhteita poliittisiin päättäjiin, toimia tiedonjakamisen ja verkostoitumisen foorumina ja edesauttaa toiminnallaan niitä tavoitteita, joita ohjaus- ja neuvontapalveluille on asetettu. Se voisi myös olla mukana tavoitteiden muodostamisessa. Ryhmä keskittyisi pelkästään korkeasti koulutettujen asiaan.

Edellä kuvatun kaltaisen ryhmän perustamista pidettiin politiikkaryhmässä koko päivän kenties tärkeimpänä kehitysideana.

RAHOITUSPERUSTEET JA RESURSSIEN JÄRKEVÄ KÄYTTÖ: TEHOKKAALLA OHJAUS- JA NEUVONTAPALVELULLA OSUVAMPAA TYÖLLISTYMISTÄ

Toisin kuin yhteistyön organisoinnin tapauksessa, resurssien käyttöä pohdittaessa ratkaisuehdotukset sirpaloituivat useaan erilliseen palaseen. Tärkeänä pidettiin sitä, että rahoituksella ohjattaisiin oppilaitoksia kiinnittämään nykyistä enemmän huomiota valmistuneiden työllistymiseen, jolloin myös työllistymistä ja urakehitystä tukevat palvelut saisivat nykyistä tärkeämmän roolin.

Ohjauksellisten resurssien suuntaamista koulutuksen ja työelämän nivelvaiheisiin pidettiin tärkeänä. Eri rahoitusmuotojen katsottiin järkevästi käytettynä tukevan hyvin toisiaan, kun koordinoinnin puutteesta puolestaan seuraa vain toisilleen ristikkäisiä hankkeita, jotka eivät yhdessä toimi tehokkaimmalla mahdollisella tavalla.

KORKEAKOULUTETTUJEN URAOHJAUKSEN TOIMIJOIDEN OSAAMISEN JA AMMATILLISUUDEN KEHITTÄMINEN SYSTEMAATTISESTI: OSAAMISEN KEHITTÄMINEN PYSYVÄKSI TOIMINTAMALLIKSI, ENTÄ PÄTEVYYSVAATIMUKSET?

Palvelutoimintaan kohdistuvan osaamisen kehittämisestä pitäisi saada pysyvä rakenne ja toimintamalli, nykyinen hankkeisiin ja projekteihin perustuva toimintatapa ei tuota kestäviä ratkaisuja.

Työ- ja elinkeinohallinnossa tulisi pohtia, voidaanko ohjaus- ja neuvontapalveluja tarjoavilta edellyttää selkeämpiä kelpoisuusvaatimuksia. Tämä auttaisi nostamaan tehtävän arvostusta ja todennäköisesti myös palvelun tehokkuutta, mutta voisi toisaalta aiheuttaa kustannuspaineita. Tällä hetkellä TE-hallinnon asiakaspalvelussa vain TE-toimistojen johtajilla ja ammatinvalintapsykologeilla on erikseen määritellyt kelpoisuusvaatimukset. Neuvonta- ja ohjauspalvelujen osaamista voitaisiin määrittellä muutenkin konkreettisemmin. Mikäli osaamisprofiilit laadittaisiin kussakin organisaatioissa toimiville, voitaisiin samalla mahdollisesti selkeyttää palvelujen tuottajien välistä työnjakoa.

Opinto-ohjaajakoulutuksen kehittämistä pidettiin yhtenä mahdollisuutena osaamistason nostamiseksi. Opinto-ohjaajakoulutukseen voitaisiin liittää valinnaisena esimerkiksi uraohjaukseen liittyvä suuntautumisvaihtoehto. Lisäksi tarvittaisiin esim. ammattikorkeakoulutasoista ohjaajakoulutusta. Tulisi löytää sopivat AMK-tai ammattitutkinnot, joita kehitettäisiin ohjaus- ja neuvontapalvelujen näkökulmasta. Uusista tutkinnoista voisi mahdollisesti työllistyä myös HR- ja henkilöstön kehittämistehtäviin.

TULEVAISUUDEN VARALLE – OSALLISTUJIEN PALAUTE

Työpajasta kerättiin palautetta sähköisellä lomakkeella muutama päivä tilaisuuden jälkeen. Kyselyyn vastasi yhteensä 28 osallistujaa. Palautteesta nousi esille muun muassa seuraavat vinkit yhteistyön kehittämisen evästyksiä.

KONKRETIALLA ETEENPÄIN SEURAAVAAN VAIHEESEEN

Hankeaihioiden luomista hyvissä ajoin ennen hankehakua, jotta tarpeet ja kumppanit olisivat koossa.

Seuraavassa seminaarissa fokus niihin yhteistyön mahdollisuuksiin, jotka resurssien ja lainsäädännön rajoissa ovat mahdollisia.

Tarve tiedon jaolle, verkostoitumiselle ja käytäntöjen jakamiseen on vahva. Tapaamiset ovat tarpeen, myös paikallisella tasolla.

Ripeästi jatkamaan jo aloitettua työtä!

Konkreettisia tavoitteita yhteisistä linjoista.

LISÄÄ TIETOA KORKEAKOULUTETTUJEN TYÖMARKKINOISTA JA PALVELUISTA

Kuulisin mielelläni enemmän toimijoiden näkemyksiä omista erityisaloista, palveluista sekä korkeasti koulutettujen tilanteesta ja työnhakuvalmiuksista. Myös oppilaitosten näkemykset ovat kullannarvoisia.

Palvelumatriisit olivat hyvä alku. Jatkossa olisi hyvä perehtyä tarkemmin eri tahojen palvelujen sisältöihin, kuten käytössä olevat uraohjauksen metodit, työvälineet, järjestelmät, työllisyyden seurantatyökalut ja kyselyjen toteuttamistiheys.

Olisi myös hyödyllistä tietää, miten eri tahojen palvelujen piiriin voidaan ohjata.

Olisi hyvä saada tietoa siitä, mitä muualla jo tehdään onnistuneesti, jotta emme rakenna samankaltaisia järjestelmiä toistensa rinnalle.

PÄÄTTÄJÄT MUKAAN!

Pysyvän yhteistyöverkoston rakentaminen mukana olevien toimijoiden kesken on tärkeää.

Mukaan tarvitaan ehdottomasti myös OKM, työnantajajärjestöt sekä opiskelijajärjestöt!

Työryhmiin pitäisi saada "päättäjiä" mukaan "tekijöiden" ja "vaikuttajien" lisäksi, jotta tulokset ja ideat kulkisivat eteenpäin ministeriöihin.

LIITE 1: AMK-REKRYT –VERKOSTON OHJAUS- JA NEUVONTAPALVELUT

Ammatikorkeakoulu	Työnvälityspalvelut	Työhaun neuvonta (cv-apu ym.)	Sijoittumisseurantatiedot opiskelijoiden käytävissä	Henk.koht./ryhmäkohtainen uraohjauspalvelu	Virtuaaliset palvelut urasuunnitteluun	Työelämä tietouden "tietopankki" opiskelijoille	Lyhytkestoiset tilaisuudet / koulutukset urasuunnitteluun	Työhaun ja urasuunnittelun opintojaksot	Yrittäjyys uravaihtoehtona -koulutus	Työnantajaesittelyt / messut	Mentorointi	Alumnitoiminta	Opintopsykologipalvelut	Työllistymistä tukevat projektit
Arcada	x	x		x						x		x		
Diakonia-ammattikorkeakoulu														
HAAGA-HELLA ammattikorkeakoulu	x		x		x	x		x	x			x		x
Humansinen ammattikorkeakoulu	x	x	x	x				x	x			x		
Hämeen ammattikorkeakoulu	x	x	x		x	x	x	x	x	x		x	x	x
Högskolan på Åland														
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Kajaalin ammattikorkeakoulu	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu	x	x		x				x	x	x	x	x		x
Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu	x				x			x	x	x			x	x
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu	x	x	x			x	x	x		x	x	x		
Lahten ammattikorkeakoulu														
Laurea-ammattikorkeakoulu														
Metropolia Ammattikorkeakoulu	x	x	x		x	x	x			x		x	x	x
Mikkelin ammattikorkeakoulu														
Nova-ammattikorkeakoulu	x	x		x		x	x	x	x	x	x			
Oulun seudun ammattikorkeakoulu	x	x		x	x		x	x	x	x		x	x	x
Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu														
Rovaniemen ammattikorkeakoulu	x	x	x	x	x	x	x		x	x				x
Satakunnan ammattikorkeakoulu	x	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x
Savonia-ammattikorkeakoulu														
Seinäjoen ammattikorkeakoulu														
Tampereen ammattikorkeakoulu	x	x	x	x	x		x			x				x
Turun ammattikorkeakoulu	x	x	x	x			x	x	x	x		x	x	x
Vaasan ammattikorkeakoulu														
Saimaan ammattikorkeakoulu	x	x		x	x				x	x		x		x
26 amkia, 16 vastaanuttia (62 %)	16	15	10	12	10	11	14	11	11	16	7	12	8	13

LIITE 3: AKAVALAISTEN LIITTOJEN OHJAUS- JA NEUVONTAPALVELUT

Liitto/Palvelu	Työnvälityspalvelut	Työnhaun neuvonta: cv klinikka ja hakemusten sparraus	Sijoittumisneuvonta (taustalla jäsenrekisteri ja sijoittumis- selvitykset	Palkkaneuvonta (taustalla työmarkkina-tutkimus)	Uraohjaus/ -valmennus	Maksulliset testit ja työkäyt (urapalvelut)
Agronomiliitto	X	X	X	X	X	X
Akavan Erityisalat		X	X	X	X	X
Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI						
Akavan Yleinen Ryhmä AYR						
Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL						
Driftingsjärsförbundet i Finland			X	X		
Kirkon Nuorisotyöntekijät KNT						
KTK Tekniikan Asiantuntijat ry						
Luonnontieteiden akateemisten liitto LAL		X		X		
Metsänhoitajaliitto	X			X		
Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset SMKJ	X	X	(osin)	X	X	ei
Opetusalan Ammattijärjestö OAJ				X		
Professoriliitto						
Päällystöliitto						
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia			X	X		
Suomen Arkkitehtiliitto SAFA						
Suomen Ekonomiliitto SEFE	X	X	X	X	X	X
Suomen Eläinlääkäriiliitto						
Suomen Farmasialiitto						
Suomen Hammaslääkäriiliitto						
Suomen Lakimiesliitto	X			X	X	
Suomen Lääkäriiliitto	X			X	X	
Suomen Psykologiliitto						
Suomen Puheterapeuttiliitto				X		
Suomen Työterveyshoitajaliitto	X			X		
Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL		X		X	X	X
Tekniikan akateemiset TEK	X	X	X	X	X	
Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat						
Tieteentekijöiden liitto						
Tradenomiliitto TRAL	(X)	X	X	X	X	
Upseeriliitto						
Uusi Insinööriiliitto UIL	X	X		X	X	
Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto YKL						
YTY & Valmentajat		(X)		X		

Liitto/Palvelu	Koulutukset ja tilaisuudet (urapalvelut)	Työelämäkurssit (opiskeiljoille) - ammatti-identiteetin vahvistaminen	Työelämän tietopalvelu: oppaat, kirjat, www-sivut jne.	Työllistymistä tukevat projektit (esim. omaehtoisen työllistymisen ryhmät, OTTY)	Mentorointi	Lainopillinen neuvonta työ-elämään liittyvissä kysymyksissä sekä työsuhdeneuvonta
Agronomiliitto		X	X		X	X
Akavan Erityisalat	Koulutus- ja aluetoiminta	X	X	X	X	X
Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI						
Akavan Yleinen Ryhmä AYR						X
Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL						
Driftenjöröförbundet i Finland			X			X
Kirkon Nuorisotyöntekijät KNT						
KTK Tekniikan Asiantuntijat ry						
Luonnontieteiden akateemisten liitto LAL	X	X	X		X	X
Metsänhoitajaliitto	X	X	X		X	X
Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset SMKJ	X	X	X	X	(osin)	X
Opetusalan Ammattijärjestö OAJ		X	X			X
Professoriliitto						
Päällystöliitto						
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia		X	X			X
Suomen Arkkitehtiliitto SAFA						
Suomen Ekonomiliitto SEFE	X	X	X	X	X	X
Suomen Eläinlääkäriiliitto						
Suomen Farmasialiitto						
Suomen Hammaslääkäriiliitto						
Suomen Lakimiesliitto	X	X	X			X
Suomen Lääkäriiliitto	X	X	X			X
Suomen Psykologiiliitto						
Suomen Puheterapeuttiliitto	X		X			X
Suomen Työterveyshoitajaliitto			X			X
Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVÄL	X	X	X		X	X
Tekniikan akateemiset TEK	X	X	X	X		X
Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat						
Tieteentekijöiden liitto						
Tradenomiliitto TRAL	X	X	X	X		X
Upseeriliitto						
Uusi Insinööriiliitto UIL	X		X	X		X
Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto YKL						
YTY & Valmentajat	X		X			X

Liitto/Palvelu	Työttömyyskassan jäsenyys liiton kautta	Työttömyysturvaan liittyvä neuvonta	Eläkkeisiin liittyvä neuvonta	Yrittäjyyteen liittyvä neuvonta	Vastuu- ja oikeusturvavakuutus	Työhyvinvointiin liittyvät palvelut: esim. Työhön liittyvät selviytymiskeinot -ohjelma	Kansainvälistymis- palvelut	Kelpoisuus-vaatimusten neuvonta
Agronomiliitto	X				X			X
Akavan Erityisalat	X			X	X	X		X
Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI								
Akavan Yleinen Ryhmä AYR	X				X			
Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL								
Driftengejörsförbundet i Finland	X	X	X		X			
Kirkon Nuorisotyöntekijät KNT								
KTK Tekniikan Asiantuntijat ry								
Luonnontieteiden akateemisten liitto LAL	X	X			X			
Metsänhoitajaliitto	X				X			
Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset SMKJ	X	X	ei	X	X	(osin)	ei	ei
Opetusalan Ammattijärjestö OAJ	X		X		X	X		X
Professoriliitto								
Päällystöliitto	X				X			
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia					X	X		X
Suomen Arkkitehtiliitto SAFA								
Suomen Ekonomiliitto SEFE	X	X		X	X	X	X	
Suomen Eläinlääkäriiliitto								
Suomen Farmasialiitto								
Suomen Hammaslääkäriiliitto								
Suomen Lakimiesliitto	X	X			X			X
Suomen Lääkäriiliitto	X	X			X			X
Suomen Psykologiliitto								
Suomen Puheterapeuttiliitto	X			X	X			X
Suomen Työterveyshoitajaliitto	X				X			X
Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL	X	X			X			
Tekniikan akateemiset TEK	X			X	X	X	X	
Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat								
Tieteentekijöiden liitto								
Tradenomiliitto TRAL	X	X	X	X	X			X
Upseeriliitto								
Uusi Insinööriiliitto UIL	X	X		X	X			
Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto YKL								
YTY & Valmentajat	X	X	X		X			

LIITE 4: TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTON OHJAUS- JA NEUVONTAPALVELUT

Työ- ja elinkeinotoimiston sivut www.mol.fi tiedottavat avoimista työpaikoista reaaliaikaisesti. Paikkavahdin avulla sopivat työpaikkailmoitukset saa suoraan omaan sähköpostiin. CV-netin www.mol.fi/ CV-netti avulla voi markkinoida omaa osaamista työnantajille.

Valtakunnalliseen puhelinpalveluun, Työlinjalle, puh. 010 19 4904 voi soittaa arkisin klo 8–18 ja kysyä työvoimaneuvojilta tietoa avoimista työpaikoista, verkkopalvelujen käytöstä sekä muista TE-toimistojen palveluista. Sähköpostia voi lähettää osoitteeseen tyolinja@mol.fi.

TE-toimisto lähettää työnhakijoille työtarjouksia, jotka vastaavat työllistymissuunnitelmaan kirjattuja työnhakutavoitteita. Työtön työnhakija voi saada tukea matkakustannuksiin työn etsimisessä toiselta paikkakunnalta. Omia työnhakutaitoja voi kehittää työnhakuryhmässä. Ryhmässä työskennellen käydään läpi omia vahvuuksia ja työnantajien vaatimuksia sekä opiskellaan oman osaamisen markkinointia.

Työttömyyden, työtehtävien tai oman elämäntilanteen muutoksen vuoksi on joskus arvioitava uudelleen aikaisempia valintoja. TE-toimiston ammatinvalintapsykologin kanssa voi pohtia ammatinvaihtoa tai ammatin ja koulutuksen valintaa, selvittää omia mahdollisuuksiaan työelämässä tai keskustella työkykyyn ja työssä jaksamiseen liittyvistä kysymyksistä. Keskustelut ovat luottamuksellisia, ja niissä jäsennetään omaa elämäntilannetta, työelämään liittyviä odotuksia ja kiinnostuksia, koulutustaustaa ja työkokemusta. Ohjauskeskusteluun ammatinvalintapsykologin kanssa on aina varattava aika etukäteen.

Urasuunnittelun tueksi kehitettyjen verkkopalvelujen avulla voi itsenäisesti hankkia tietoa koulutuksen ja työelämän mahdollisuuksista tai arvioida omia kiinnostuksia ja tavoitteita (www.mol.fi/avo/urasuunnittelu/).

Elämän eri vaiheissa vamma tai sairaus voi heikentää työ- ja toimintakykyä. Kuntoutussuunnitelman laatiminen on yksilöllistä, ja siihen voi sisältyä tutkimuksia ja työ- ja koulutuskokeiluja ja siksi aika henkilökohtaiseen keskusteluun varataan toimistosta etukäteen.

TE-toimiston koulutusneuvoja on erikoistunut koulutukseen hakeutumiseen, opintojen sisältöihin, ammatteihin ja ammattialoihin sekä opintojen rahoitusvaihtoehtoihin liittyviin kysymyksiin. Koulutusneuvojalle voi soittaa Koulutusneuvontaan numeroon 010 19 4901 (ma–pe klo 9–17). Kysymyksiä voi lähettää osoitteeseen koulutusneuvonta@mol.fi.

Euroopan talousalueella, johon kuuluvat EU-maat, Norja, Islanti ja Liechtenstein, voi hakea työtä joko itsenäisesti tai yksityisen tai julkisen työnvälityksen avulla. Suomen TE-toimistot ovat mukana EURES-työnvälitysverkostossa (European Employment Services), johon ETA-maiden lisäksi kuuluu myös Sveitsi.

Työnvälityksestä ja siihen liittyvästä neuvonnasta huolehtii Euroopassa yli 800 EURES-neuvojan verkosto – Suomessa työskentelee 30 EURES-neuvojaa suurimmissa TE-toimistoissa. EURES-neuvojat antavat tietoa eurooppalaisista työmarkkinoista: avoimista työpaikoista, työ- ja elinoloista sekä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.

ETA-maissa ja Sveitsissä työtä voi hakea ainakin kolme kuukautta, monissa maissa jopa pidempään. Pohjoismaiden kansalaisten työnhakua toisessa Pohjoismaassa ei ole rajoitettu eikä työpaikan löytyminen ole ehtona maahan jäämiselle.

EURES-portaali eures.europa.eu sisältää reaaliaikaiset tiedot avoimista työpaikoista Euroopassa sekä tietoa eri maiden työ- ja elinoloista ja alueellisista työmarkkinoista. Oman CV:n voi jättää portaalissa olevaan CV Online -palveluun, josta työnantajat eri puolilla Eurooppaa voivat etsiä sopivia työntekijöitä. Lisätietoja TE-toimistojen EURES-työvoimapoluista löytyy myös sivulta www.mol.fi/eures.

Ensisijassa työttömät ja työttömyysuhanalaiset voivat parantaa ammatillisia valmiuksiaan työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen eli työvoimakoulutuksen tai vaihtoehtoisesti työttömyysetuudella tuetun koulutuksen avulla. Tavoitteena kummallakin taloudellisesti tuetulla opiskelumahdollisuudella on työnhakijan mahdollisimman nopea sijoittuminen avoimille työmarkkinoille.

Työvoimakoulutuksena järjestetään myös yrittäjäkoulutusta. Se voi olla koulutusta yritystoimintaa suunnitteleville tai koulutusta yrityksen perustamiseen ja käynnistämiseen. Yritystoimintaa suunnitteleville henkilöille annetaan perustietoutta yrittämisestä ja autetaan yritysideoita kehittäessä. Yrityksen perustamiskoulutuksessa kehitetään edelleen yritysideoita sekä annetaan tietoja yrityksen perustamiseen liittyvistä toimenpiteistä sekä muun muassa laskentatoimesta, markkinoinnista, verotuksesta ja yrittämisen riskeistä. Yrittäjäkoulutuksen tavoitteena voi olla myös kehittää yrittäjän ongelmalliseksi kokemia osa-alueita ja edistää yritysten välistä yhteistyötä. Koulutukseen voi sisältyä mahdollisuus suorittaa yrittäjän ammattitutkinto tai yrittäjän erikoisammattitutkinto.

Tietoa työvoimakoulutuksesta ja työttömyysetuudella tuetusta koulutuksesta saa osoitteesta www.mol.fi => *Koulutus ja ammatinvalinta*.

LIITE 5: TYÖLLISTYMISTÄ, URAA JA OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ TUKEVIA HANKKEITA (TILANNE KEVÄT 2011)

Oheinen listaus on ote käynnissä olevista tai jo päättyneistä työllistymistä, uraa ja osaamisen kehittämistä tukevia hankkeita. Lista ei ole täydellinen, mutta se antaa kuvan monimuotoisesta kokonaisuudesta.

OSAAJANA TYÖMARKKINOILLE, VALTAKUNNALLINEN OSIO

VALOA (Helsingin yliopisto 2009-2012)

Kansainvälisille opiskelijoille työllistymismahdollisuuksia suomalaisilla työmarkkinoilla. Hankkeen tavoitteena on edistää ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymistä Suomeen. Hankkeen tuotoksia ovat työkalupakit korkeakouluille ja työnantajille sekä uudet verkostot ja yhteistyömallit.

STEPIT (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2009-2011)

Kolme askelmaa yhteisölliseen työelämäkumppanuuteen. Tavoitteena on kehittää korkeakouluille toimintamalli, jonka avulla ne voivat tehokkaasti hyödyntää alumneja opetuksen työelämävastaavuudessa, hiljaisen tiedon siirtämisessä sekä palveluiden tuotekehityksessä, tuotteistamisessa, markkinoinnissa ja myynnissä.

OVET (Aleksanteri-instituutti, HY 2010-2013)

Hanke tukee suomalaista laaja-alaista Venäjän ja itäisen Euroopan asiantuntemusta ja ohjaa sitä monipuolisemmin työelämän käyttöön vahvistamalla korkeakoulujen ja työelämän välistä yhteistyötä. Työnantajille tarjotaan tietoa asiantuntijuudesta ja rakennetaan korkeakoulujen ja työnantajien yhteistyömalleja.

Lähde työelämään (Turun yliopisto 2010-2013)

Hankkeen tavoitteena on luoda uusia väyliä ja välineitä korkeakoulujen ja työelämän väliseen yhteistyöhön. Hankkeen toimenpiteiden tuloksena luodaan muun muassa korkeakoulu-yhteistyöhön liittyvää tietoa työnantajille kokoava verkkopalvelu, toimintatapa korkeakoulun sisäiselle työelämäyhteistyöverkostolle ja kansainvälisen harjoittelun parimalli. Myös tämä TietoLähde-alusta on hankkeen rakentama ja ylläpitämä.

Kunskap och kompetens (Åbo Akademi 2008-2011)

Projektin tavoitteena on parantaa tiedonvaihtoa työelämän ja koulutuksen välillä mm. korkeakoulujen opetushenkilökunnan työelämätaitoja ja työpaikkaohjausta parantamalla sekä projektitoimimisella yhteistyössä työelämän kanssa

FUTUREX (Turun yliopisto 2010-2011)

Future Experts -hankkeen tavoitteena on löytää keskeisiä lähitulevaisuuden kompetenssialueita ja tunnistaa toimialoja, joilla korkea-asteen oppisopimustyyppistä koulutusta voidaan hyödyntää, tuottaa materiaaleja, koulutusta ja malleja työpaikoilla tapahtuvaan ohjaukseen sekä rakentaa laatu-järjestelmää korkea-asteen oppisopimustyyppiseen koulutukseen.

Liittyvä voima (Metropolia 2008-2011)

Hankkeen tavoitteena on tuottaa korkeakoulun ja työelämän välinen kumppanuusmalli, jota voidaan hyödyntää eri toimijoiden välisessä yhteistyössä. Kumppanuusmalli kehitetään Espoon kaupungin ja Metropolia Ammattikorkeakoulun yhteisenä toimintatutkimuksena.

AHOT (Turun yliopisto 2009-2011)

Projekti liittyy aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen korkeakoulussa. Yksi keskeinen tavoite on lisätä yliopistojen ja korkeakoulujen henkilöstön osaamista työelämän kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Järjestöosaajana työmarkkinoille (Humak 2008-2012)

Projekti parantaa tiiviillä työelämäyhteistyöllä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen henkilöstön järjestöosaamista sekä lisää oppilaitosten ja niiden tutkimus- ja kehittämistoiminnan tunnettuutta järjestöjen parissa.

Sosnet - sosiaalityön koulutuksen työelämälähtöisyys (Lapin yliopisto 2008-2011)

Lapin yliopiston koordinoimassa projektissa kehitetään ja organisoidaan sosiaalityön käytännön opetusta työelämälähtöisesti sosiaalityön valtakunnallisen yliopistoverkoston, kuntien ja muiden sosiaalialan toimijoiden yhteistyönä.

OSAAJANA TYÖMARKKINOILLE, ALUEELLISET OSIOT

Korsi (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2009-2012)

Korkeakoulutettujen osaaminen Keski-Suomen hyväksi -hankkeessa tehdään korkeakoulutettujen osaamista näkyväksi ja kehitetään uusia, konkreettisia toimintatapoja työnantajien ja korkeakoulujen yhteistyöhön. Hankkeessa rakennetaan Keski-Suomen ura- ja rekrytointipalveluille yhteinen palvelukonsepti ja kehitetään osaamisen tunnistamisen ja markkinoimisen työvälineitä.

KOTE (Pirkanmaan ammattikorkeakoulu 2008-1011)

Koulutus ja työelämä kohtaavat -hankkeen tavoitteena on kartoittaa ja kehittää Tampereen ammattikorkeakoulun harjoittelun erilaisia käytäntöjä sekä kehittää työssäoppimista. Tavoitteena on kehittää työelämäyhteyksiä verkostoitumalla kehittämistiimeissä.

Draivi Primus (Ouluseutu yrityspalvelut 2008-2011)

Hankkeen päätavoitteena on kehittää toimintamalleja, jotka turvaavat Oulun seudun yritysten osaavaa työvoimaa ja edistävät alueella koulutettujen nuorten työllistymistä. Hankkeessa keskitytään yritysten ja oppilaitosten väliseen yhteistyöhön ja opiskeluaikaisiin työelämäyhteyksiin.

Kohtauspaikka (Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2008-2009)

Projektin avulla Kymenlaakson ammattikorkeakoululle ja maakunnan työnantajille luodaan uusi mentorointiin perustuva toimintamalli työelämän sekä opiskelijoiden kohtaamiselle.

TYÖLLISTYMISEN JA TYÖMARKKINOILLA PYSYMISEN EDISTÄMINEN SEKÄ SYRJÄYTYMISEN EHKÄISEMINEN – VALTAKUNNALLINEN OSIO

Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella (Jyväskylän yliopisto 2008--2011)

Ohjauksen ja työelämätaitojen kehittäminen korkea-asteella -projektilla vastataan ohjausta kehittämällä keskeisiin korkeakouluopiskelijan opintopolun ongelmiin. Projekti on osa Tutkinto valmiiksi ja töihin -hankekokoaisuutta.

Valtti – Valmis tutkinto työelämävalttina (Päätoteuttaja Oulun yliopisto 2009-2011)

Valtti -hanke on seitsemän korkeakoulun välinen yhteistyöhanke, jossa kehitetään opiskelu- ja uraohjaukselle ja opiskelijoiden opintojen edistämiseksi sekä työllistymisen ja työelämään siirtymisen tukemiseksi sekä vahvistetaan korkeakoulujen opetushenkilökunnan ohjauksellisia taitoja ja opiskelijoiden ohjauksen asiantuntemusta, erityisinä teemoina uraohjaus ja työelämävalmennus.

Get a life (päätoteuttaja Turun yliopisto 2008-2011)

Get a Life -hankkeen tavoitteena on edistää opiskelijoiden proaktiivisuutta ja tulevan kehityksen ennakkointia oman työuran suunnittelussa. Hankkeessa kehitetään opiskelijoiden ja ohjaajien tarpeisiin soveltuvia välineitä työelämän muutosten ennakkointiin. Hankkeessa tuotetaan työelämän kehityksen ennakkointiin sopiva verkko-työkalu.

Ote - Opintojen tukeminen ja opetuksen kehittäminen opiskelijoiden eri vaiheissa
(päätoteuttaja Aalto-yliopiston Tekninen korkeakoulu 2008-2011)

OTE -hankkeessa parannetaan opiskelijoiden opiskelutavoitteiden saavuttamista tekniikan alan yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Hankkeen aikana luodaan tekniikan opetukseen ja ohjaukseen uusia toimintamalleja, otetaan käyttöön hyviä käytänteitä ja yhtenäistetään eri koulutusorganisaatioiden perustoimintoja. Tavoitteena on toimintatapojen pysyvä muutos.

Osajaverkosto (Tampereen teknillinen yliopisto, Edupoint 2009-2012)

Projektissa on tarkoitus ulottaa tarkastelu opinnoissaan viivästyneisiin opiskelijoihin ja laatia valmistumiseen kannustava palvelumalli yhteistyössä koulutusorganisaatioiden ja työelämän kanssa.

Campus Conexus I - Korkeakouluopiskelijan syrjäytymisen ehkäiseminen
(päätoteuttaja Tampereen yliopisto 2009-2012)

Projektin tarkoituksena on lujittaa oppimiseen ja opettamiseen kannustavaa toimintakulttuuria korkeakoulus-

sa. Keskeisenä tavoitteena on tuottaa kiinnittymistä edistäviä toimintakäytänteitä opiskelijoiden opiskelun, oppimisen ja asiantuntijuuden kasvun prosesseihin ja siten ehkäistä korkeakouluopiskelijoiden syrjäytymistä.

Campus Conexus II – Opiskelukykyä ja yhteisöllisyyttä korkeakouluopintoihin

(pää toteuttaja Tampereen yliopisto 2011-2013)

Projektin tavoite on tukea yliopistoja juurruttamaan opiskelijoiden ja opettajien osallisuutta tukevaa toimintakulttuuria, soveltaa aiempien projektien tuloksia yliopistojen pysyviin toimintoihin sekä kehittää niitä edelleen tutkimuksellisella otteella.

<http://www.campusconexus.fi/>

To Care, To Dare, To Share –Syrjäytymisen ehkäiseminen ammattikorkeakouluopinnoissa

(pää toteuttaja Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy)

Hankkeen tavoitteena on luoda toimintakäytännöt, joilla tiedostetaan ja tunnustetaan ammattikorkeakouluopiskelijan riskit syrjäytyä, puututaan ongelmiin varhaisessa vaiheessa, annetaan tukea ja saatetaan tarvittaessa kunnallisten palveluiden piiriin. Hankkeen toimenpiteinä luodaan tunnustus- ja tukikäytäntöjä sekä palveluketju vaikeuksissa oleville opiskelijoille, tuotetaan tietoa opiskelijasyrjäytymisestä ja hyvistä tukikäytännöistä, koulutetaan ammattikorkeakoulujen avainhenkilöstöä ja kehitetään välittävää oppimisympäristöä.

KOUKKU –Koulutusvalinnat kuntoon. Toisen ja kolmannen asteen nivelvaiheen valintojen

kehittäminen (pää toteuttajaa Turun yliopiston kauppakorkeakoulu 2010-2013)

Hankkeessa tuotetaan koulutusvalintojen tekemistä tukevia välineitä toisen asteen opiskelijoille ja heidän ohjaajilleen, edistetään molempien ryhmien tulevaisuusajattelua ja tuotetaan tutkimustietoa nuorten koulutusta ja työuraa koskevasta päätöksenteosta päättäjien ja kehittäjien hyödynnettäväksi. Hankkeessa ovat mukana toisen ja kolmannen asteen isot opiskelijajärjestöt.

TYÖLLISTYMISEN JA TYÖMARKKINOILLA PYSYMISEN EDISTÄMINEN SEKÄ SYRJÄYTYMISEN EHKÄISEMINEN – ALUEELLINEN OSIO

HARKAT 1 (Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu 2009-2010)

Harjoittelutoiminnan kehittämishanke. Hankkeen kautta syntyy uusia toimintamalleja, jotka tehostavat oppimisympäristöjen käyttöä ja tukevat työelämässä tarvittavia yhteistyö- ja työelämätaitoja.

MUITA HANKKEITA

WorkPlace Pirkanmaa (Suomen Itämeri-instituutti 2009-2011)

Tavoitteena on tuoda alueen kansainväliset korkeakoulut ja työelämä lähemmäs toisiaan.

Intl Practicum (Kuopion yliopisto, kansainvälisten asioiden osasto 2008-2010)

Hanke auttaa Pohjois-Savon alueen yrityksiä kansainvälistymään sijoittamalla alueella opiskelevia ulkomaalaisia opiskelijoita ohjattuun työharjoitteluun.

KOKEVA osaaaja (HAMK 2008-2010)

Hankkeessa vastataan tarpeeseen kehittää (2. asteen) valtakunnallisesti, alakohtaisesti ja alueellisesti työpaikkaohjaajien kouluttajien, työelämäjaksojen ja opettajien substanssiosaamisen kehittäjien verkostoja.

Kamoon Tyke (Kalajokilaakson koulutuskuntayhtymä 2009--2011)

Hankkeessa kehitetään työpaikkojen yhteistyön toimintamalleja (2.asteen) työelämäjaksojen toteuttamiseen ja työpaikkaohjaajien kouluttamiseen sekä kotimaassa että ulkomailla. Toimintamalleista laaditaan yleisopas.

Tohtoreita yrityksiin (Culminatum Ltd 2009-2010)

Projektin tavoitteena on helpottaa tuoreiden luonnontieteiden tohtoreiden työllistymistä lisäämällä heidän valmiuksiaan toimia yritysmaailmassa ja vastaavissa organisaatioissa, tarjoamalla tuettuja työskentelyjaksoja.

Duuniverkko (Amiedu 2004-2007)

ESR-kehittämishanke mallinsi ja pilotoi ammatilliseen aikuiskoulutuskeskukseen sopivia ura- ja rekrytointipalveluja sekä opiskelijoille että työnantajille. Luotiin opiskelijoille ja pääkaupunkiseudun yrityksille suunnattu hakupalvelu, jonka avulla opiskelijat voivat hakea työssäoppimispaikoja ja työtä. Työnantajat voivat esitellä yritystään ja ilmoittaa työharjoittelu-, työssäoppimis- ja työpaikoista.

Pinnet (Turun ammattikorkeakoulu 2004-2009)

Ammattikorkeakoulujen kansainvälisen toiminnan kehittämisverkosto. Tavoitteena on edistää ja vahvistaa ammattikorkeakoulujen kansainvälistymiskehitystä. Julkaistu mm. kansainvälisten toimintojen parhaiden käytäntöjen käsikirja.

Harke (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2004-2006)

Hankkeen tavoitteena oli kehittää harjoittelua siten, että harjoittelujakso oppimisena työpaikoilla kasvatti ja kehitti opiskelijan ammatillista osaamista osana ammattikorkeakoulututkintoa.

Into (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2007-2009)

Into-verkoston tarkoituksena oli kehittää ja tukea työelämäläheistä oppimista ammattikorkeakouluissa. Verkostossa pyrittiin lähentämään ammattikorkeakouluja ja työelämää, kehittämään opiskelijoiden työelämävalmiuksia, edistämään työllistymisen laatua sekä kirkastamaan ja vahvistamaan ammattikorkeakoulujen roolia työelämässä.

HOKK – Ammattikorkeakoulujen harjoittelun ohjaajakoulutuksen kehittämishanke (Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu 2006-2007)

Hankkeen tuotteena harjoittelupedia -sivusto <http://harjoittelupedia.wikispaces.com>

HOHKO (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2007-2008)

Hankkeen julkaisu <http://www.humak.fi/sites/default/files/kehity-amk-harjoittelun-ohjaajana.pdf>

Second Chance -Leonardo -hanke (Turun yliopisto 2004-2006)

Oppijälähtöisen ohjauksen kehittäminen, ohjauksen hyvät käytännöt

Opetus- ja kulttuuriministeriön lisämäärärahalta toteutettavat työllistymistä edistävät hankkeet (tiedote 8.4.2011)

Korkeakoulutettujen työllisyyden edistäminen Unipoli-yhteistyönä
Tampereen teknillinen yliopisto

KOTEVA - Korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksien ja -suhteiden kehittäminen

Turun yliopisto

Neo 2.0 - ICT-mediatyöpajat ja nopean toiminnan joukot

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Kohti kestäviä työuria - Osaamisperusteisuudella ja uranhallinnalla eväitä korkeakoulutettujen työllisyyteen

Lahden ammattikorkeakoulu

Ammattikorkeakoulutettujen työllisyyden parantaminen - case Kaakkois-Suomesta uusi työllistymisen edistämisen malli

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

Yliopisto-opintojen työelämäintegraatio

Oulun yliopisto

Viittiketjusta ykkösketjuun - Työelämä tietoa uudella tavalla

Helsingin yliopisto

Työparimalli kv-opiskelijan työllistymisen tehostajana

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Apua työllistymiseen ja valmistumiseen

Hämeen ammattikorkeakoulu

TREENI-valmennusmalli

Seinäjoen ammattikorkeakoulu

LIITE 6: OSALLISTUJAT JA JÄRJESTÄJÄT

Anders Hemminki, Vaasan TE-toimisto
Anne Lautsamo, Turun TE-toimisto
Aune Lohilahti, Oulun seudun TE-toimisto
Birgit Lindholm, Suomen Ekonomiliitto SEFE
Elina Koskinen, Oulun yliopisto
Eric Carver, Helsingin yliopisto
Erik Lund, Hanken School of Economics
Hannu Litja, Kuopion TE-toimisto
Heidi Auvinen, Aalto-Yliopisto
Heikki Taulu, Akava
Heli Peltola, KORSI - Korkeakoulutettujen osaaminen Keski-Suomen hyväksi -hanke
Hilkka Paronen, Helsingin TE-toimisto
Inkeri Toikka, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
Ira Laitakari-Svärd, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY
Irmeli Puntari, Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL
Johanna Hristov, Metsänhoitajaliitto
Johanna Tuovinen, Tradenomiliitto TRAL
Jouni Röksä, Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset SMKJ
Juhana Harju, Lakimiesliitto
Kaisa Lammi, Tampereen yliopisto
Kaisa Palomäki, Espoon TE-toimisto
Kaisa Välivehmas, Helsingin TE-toimisto
Kirsi Burke, Päijät-Hämeen TE-toimisto
Kirsi Vallius-Leinonen, Itä-Suomen yliopisto, Joensuun kampus
Laura Teinilä, Helsingin yliopisto
Liisa Jaakkonen, Helsingin TE-toimisto
Marika Tuupainen, Itä-Suomen yliopisto
Mikko Niskanen, Turun ammattikorkeakoulu
Olli Pekkanen, Metropolia ammattikorkeakoulu
Outi Laine, Tampereen TE-toimisto
Pertti Lähteenmäki, Tampereen TE-toimisto
Raili Ylinen, Tampereen ammattikorkeakoulu
Reijo Heiskanen, Espoo TE-toimisto
Riina Koivunen, Akavan Erityisalat
Saija Manninen, Joensuun seudun TE-toimisto
Sanna Tuominen, Turun yliopisto
Sanna Virta, Turun TE-toimisto
Sari Kohvakka, Savonia-ammattikorkeakoulu
Sari Takanen, Jyväskylän TE-toimisto
Satu Myller, Tekniikan akateemiset TEK
Seija Utriainen, Uusi Insinööriliitto UIL
Simo Pöyhönen, Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL
Sirja Kulmala, Suomen Ekonomiliitto SEFE
Sunna Vainioma, Vaasan yliopisto
Taina Poutanen, Hämeen ammattikorkeakoulu
Teija Hoppe, Helsingin TE-toimisto
Tiina Gerlander, Vantaan TE-toimisto
Tiina Saarinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Timo Tapola, Tekniikan akateemiset TEK
Ulla Mäki, Helsingin TE-toimisto

FASILITOIJAT:

Arja Vuorela, Suomen Ekonomiliitto SEFE
Heidi Hännikäinen, Agronomiliitto
Kai Koivumäki, Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM)
Kaisa Laalahti, Tekniikan akateemiset TEK
Sanna Allt, Tekniikan akateemiset TEK
Taija Kääriäinen, Suomen Ekonomiliitto SEFE

RAPORTOIJAT:

Heini Hult-Miekkavaara, Tekniikan akateemiset TEK
Kirsi-Marja Putkonen, Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM)
Leena Itkonen, Helsingin yliopisto
Tuovi Manninen, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

TYÖPAJAN SUUNNITTELURYHMÄ:

Heidi Hännikäinen, Agronomiliitto
Ida Mielityinen, Tekniikan akateemiset TEK / Akava
Kaisa Laalahti, Tekniikan akateemiset TEK
Kirsi-Marja Putkonen, Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM)
Sari Taukojärvi, Tekniikan akateemiset TEK

KORKEASTI KOULUTETTUIEN PALVELUT -TYÖRYHMÄ:

Kai Koivumäki, Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM), pj
Ahti Avikainen, Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM)
Hannu Lehti, Varsinais-Suomen ELY-keskus
Heidi Hännikäinen, Agronomiliitto
Heikki Taulu, Akava
Johanna Laukkanen, Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM)
Kirsi Kylä-Tuomola, Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM)
Leena Itkonen, Helsingin yliopisto
Liisa Jaakkonen, Helsingin TE-toimisto, Kluuvi
Olli Pekkanen, Metropolia ammattikorkeakoulu
Pertti Linkola, Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM)
Sari Taukojärvi, Tekniikan akateemiset TEK

”Elinikäiseen oppimiseen liittyvällä ohjauksella tarkoitetaan toimia, jotka auttavat kansalaisia eri elämänvaiheissa tunnistamaan

kykynsä, osaamisensa ja kiinnostuksensa, tekemään tarkoituksenmukaisia koulutuksellisia ja työuraan liittyviä päätöksiä ja hallitsemaan yksilöllisiä polkujaan opiskelussa, työssä ja muussa toiminnassa.

Ohjausta tapahtuu eri toimintaympäristöissä: koulutuksessa, siirtymävaiheissa ja työpaikalla. Ohjausta antavat sekä eri julkisen sektorin toimijat että yksityiset toimijat.”

Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15