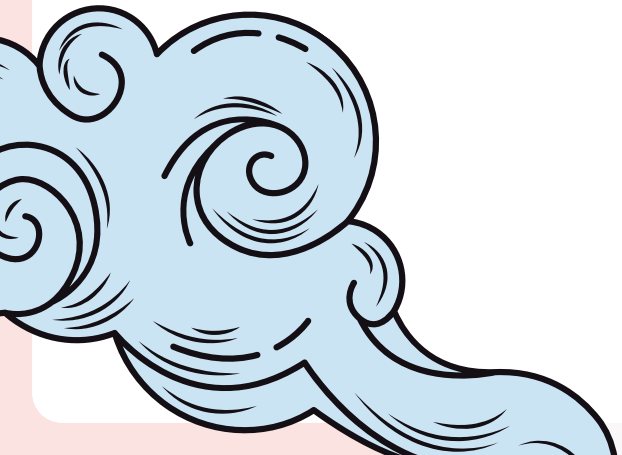
Nostetta työhön!

- opas osaamisen tunnistamiseen ja uraohjaukseen

Laura Paaso



Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

EKAMI TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!

Tämä opas on tuotettu osana **TyöNoste**-hanketta. Hankkeessa kehitetään työnhakijoiden palvelupolkuja ja ohjausta Etelä-Kymenlaaksossa. Tavoitteena on parantaa alueen työvoiman kohtaantoa tukemalla työnhakijoiden ja työnantajien parempaa kohtaamista sekä ehkäistä pitkäaikaistyöttömyyttä.

Hankkeessa kehitetään muun muassa työnhakijoiden osaamisen ja palvelutarpeiden tunnistamista, ohjausta koulutuksiin ja muihin työllistymistä edistäviin palveluihin sekä eri toimijoiden – kuten työelämäpalveluiden, kuntien ja oppilaitosten – välistä yhteistyötä.

Projektin kesto
1.10.2024 – 31.12.2026

Rahoittaja
ESR

Toteuttajat
Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto Ekami, Kotkan kaupunki

Oppaan ensimmäisessä osiossa ***Uraohjausta muuttuvassa maailmassa*** tarkastellaan, miten työelämä muuttuu, miten työelämään liittyviä huolia ja pelkoja voidaan käsitellä, millaisia mahdollisuuksia osaamisen hyödyntämiselle muutokset voivat tuoda, sekä sitä, miten omaa työuraa voi rakentaa moninaisista eri lähteistä.

Oppaan toisessa osassa ***Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja -ohjaus*** keskitytään asiakkaan tulevaisuusajattelun vahvistamiseen sekä osaamisen ja muiden vahvuuksien tunnistamiseen.

Opas sisältää lisäksi vinkkejä ja tehtäviä, joiden avulla näitä teemoja voi käsitellä asiakkaan kanssa. Voit tulostaa ne käyttöön erillisiltä sivuiltaan.

Oppaan sisältö, vinkit ja tehtävät © Laura Paaso, 2026.

Laura Paaso (väitöskirjatutkija, YTM, OPO) on tulevaisuusorientoituneen uraohjauksen asiantuntija. Lauran intohimona on luoda työelämää, jossa tunnistetaan ihmisen kokonaisvaltaista vahvuus- ja osaamispotentiaalia, edistetään mahdollisuuksien näkemistä ja rakennetaan merkityksellisiä uratulevaisuuksia.

Euroopan unionin osarahoittama



Sisällys

Uraohjausta muuttuvassa maailmassa 2

- Työelämän jatkuva muutos – mikä muuttuu ja miten? 3
- Vinkki asiakastyöhön: Muutosten ja pysyvyyksien havainnointia 4
- Työelämään liittyvien huolien ja pelkojen käsitteleminen ohjauksessa 5
- Vinkki asiakastyöhön: Huolien puheeksiottaminen 6
- Muuttuva työelämä tuo myös uusia mahdollisuuksia osaamisen tunnistamiselle ja hyödyntämiselle 7
- Moninaiset työllistymisen tavat 8
- Tehtävä: Mistä kiinnostun – mitä osaan? 9

Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja -ohjaus 10

- Tulevaisuusajattelu urasuunnitelun perustana 11
- Tehtävä: Mitä ajattelen tulevaisuudestani? 12
- Miten eri tavoin osaamista kertyy? 13
- Tehtävä: Osaamiskartta 14
- Muiden vahvuuksien tunnistaminen 15
- Tehtävä: VIA-vahvuuskartoitus 16

Lähteet 17

Euroopan unionin osarahoittama

Uraohjausta muuttuvassa maailmassa

Työelämä on murroksessa. Digitalisaatio, vihreä siirtymä, väestörakenteen muutokset ja globaalit kriisit muokkaavat työtä, ammatteja ja osaamisvaatimuksia nopeammin kuin koskaan aiemmin. Uusia aloja ja työtehtäviä syntyy ja vanhoja häviää.

Muutos koskee myös tapoja, joilla osaamista kertyy, sitä tunnistetaan ja arvotetaan. Osaaminen on tulevaisuudessa nähtävä yhä vahvemmin yksittäistä tutkintoa tai työtehtävää laajempana, dynaamisena ja kokonaisvaltaisena kokonaisuutena. Osaamisen tunnistaminen auttaa merkityksellisten valintojen tekemisessä ja edistää parhaimmillaan hyvää elämää sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti. Samalla sillä on positiivinen vaikutus yhteiskunnan uudistumiselle, uusien innovaatioiden synnylle ja toimialojen kehittymiselle.

Uraohjausta tekevien asiantuntijoiden rooli on tässä muutoksessa keskeinen: me tuemme asiakkaitamme kohti työelämää ja maailmaa, jonka tulevaisuudesta emme voi tietää mitään varmaa. Autamme näkemään vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia luovasti, vahvistamme reflektointitaitoja sekä itseymmärrystä sekä uskoa omaan osaamiseen ja toimijuuteen. Näin vahvistamme myös valmiuksia luovia muuttuvissa urapolun ja työelämän tilanteissa.

(Ketamo, Ollila & Paaso 2022; Paaso & Ollila 2024; Paaso 2026.)



Euroopan unionin osarahoittama

Osaamiseni ei katoa – se kasvaa mukanani.

My expertise doesn't fade – it grows with me.

Min kompetens försvinner inte – den växer med mig.

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI

Työelämän jatkuva muutos - mikä muuttuu ja miten?

Työelämän muutosten ennustaminen on mahdotonta, mutta voimme yrittää ennakoida muutoksia ja muutosten vaikutuksia eri toimialoilla. Keskeistä ei ole tietää muutoksista varmasti etukäteen, vaan avartaa ajattelua siitä, millaisia erilaisia vaihtoehtoja tulevaisuuksien tapahtumiselle on, ja miten niihin voidaan vaikuttaa teoilla ja valinnoilla.

Voidaan esimerkiksi ajatella, että tulevaisuudessa perinteiset selkeärajaiset työtehtävät vähenevät entisestään ja tilalle syntyy uusia, useita osaamisia ja toimialoja yhdistäviä tehtäviä. Myös työsuhteet ja työn tekemisen tavat monimuotoistuvat: vakituisen kokoaikatyön rinnalla yleistyvät erilaiset yhdistelmäosaamiset ja -urat, joissa toimeentulo kerätään useista rinnakkaisista lähteistä.

Muutokset työyhteisöissä ja verkostoissa ovat myös mahdollisia. Kaikkea ei tarvitse osata yksin ja keskeiseksi tulevaisuuden työelämässä luovimisen edellytykseksi voikin muodostua se, miten yksilö rakentaa itselleen verkostoja ja yhteistyötä erilaisten osaajien kanssa.

Samalla osaamisen merkitys korostuu. Olennaista on se, mitä osaa, miten osaamista kykenee sanoittamaan ja hyödyntämään sekä päivittämään ja soveltamaan uusissa tilanteissa. Uraohjauksessa tämä tarkoittaa siirtymistä tutkintokeskeisestä ajattelusta kohti osaamisidentiteettiajattelua. Suuri osa yksilön osaamisesta jää piiloon ja hyödyntämättä, jos kiinnitämme huomiota vain muodollisiin pätevyyksiin ja tutkintoihin.

(Paaso & Ollila 2024.)

Vinkki asiakastyöhön: Muutosten ja pysyvyyksien havainnointia

Jatkuva muutos voi tuntua asiakkasta pelottavalta tai ahdistavaltakin. Tärkeää on myös pysähtyä miettimään, mikä ei muutu tai mikä on suhteellisen pysyvää omassa elämässä. Pysyvät tai hitaasti muuttuvat asiat elämässämme kannattelevat ja antavat meille turvaa.

Voitte miettiä yhdessä:

- Mitkä ovat sellaisia asioita asiakkaan elämässä, jotka ovat säilyneet lähes samanlaisina lapsuudesta tähän päivään?
- Mitkä asiat tuovat vakautta ja turvaa elämään?
- Minkä asioiden voi odottaa säilyvän ennallaan muuttuvasta työelämästä huolimatta?
- Millaisia positiivisia asioita muutoksista voi seurata?

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

Työelämään liittyvien huolien ja pelkojen käsitteleminen ohjauksessa

Oman tulevaisuuden ja muuttuvan työelämän pohtiminen voi herättää asiakkaissa moninaisia huolia ja pelkoja: onko oma osaaminen riittävää, löytääkö omaa paikka työelämässä, riittääkö toimeentulo toivotunlaiseen elämiseen tai voiko omaan tulevaisuuteen ylipäätään vaikuttaa. Erityisesti nuorten ja nuorten aikuisten kohdalla nämä huolet kytkeytyvät laajemmin tulevaisuususkoon ja kokemukseen elämän merkityksellisyydestä. Erityisesti nivelvaiheissa – kuten valmistumisen, alanvaihdon tai muun urasiirtymän yhteydessä huolet ja pelot voivat korostua.

Myös sisäistetyt uskomukset liittyen omaan itseen, osaamiseen ja pystyvyyteen vaikuttavat siihen, miten asiakas näkee omia mahdollisuuksiaan työelämässä. Uskomukset vaikuttavat tärkeiden valintojen ja päätösten tekemiseen, sillä ne voivat olla joko voimauttavia tai toimintaa vahvasti rajoittavia tekijöitä.

Uraohjauksessa on tärkeää antaa tilaa näille kokemuksille ja tunteille. Huolia ei tarvitse heti ratkaista, vaan ne kannattaa ensin tunnistaa ja sanoittaa. Kuulluksi tuleminen voi jo itsessään lievittää asiakkaan epävarmuutta ja vahvistaa luottamusta ohjaussuhteessa.

On myös tärkeää keskustella siitä, että työuraan liittyvät epävarmuudet johtuvat osin yhteiskunnallisista ilmiöistä ja rakenteista, eivätkä yksilöstä. Jonkinasteinen epävarmuus on myös ihmisen elämässä suhteellisen luonnollinen tila, ei yksilön heikkous. Emme voi olla koskaan täysin varmoja siitä, mihin valintamme meidät vievät, mutta sen ei pidä antaa estää valintojen tekemistä. Epävarmuudella voi olla myös positiivinen puoli – se voi olla mahdollisuus oppia, vaikuttaa ja kokeilla uutta.

Uraohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta erottamaan toisistaan realistiset haasteet ja mielikuvien tai uskomusten synnyttämät pelot. Samalla voidaan tarkastella, millaisia voimavaroja ja selviytymiskeinoja asiakkaalla on epävarmoista tilanteista selviämiseen.

(kts. esim. Appelqvist-Schmidlechner, Axelin, Helenius, Jahnukainen, Kallio, Kiilakoski, Kiiski, Kivinen, Kurki, Palomäki, Pihkala, Puura & Tähkäpää 2026; Laine & Happonen 2026; Paaso 2026.)



Vinkki asiakastyöhön:
Huolien puheeksiottaminen

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

1. Luo turvallista tilaa keskustelulle. Tee näkyväksi, että huolien ja pelkojen kokeminen on ymmärrettävää eikä epävarmuus ole epäonnistumista. Auta asiakasta sijoittamaan huolet laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin.

2. Pyydä asiakasta sanoittamaan ja tekemään näkyväksi huoliaan.
    - Mitkä asiat huolestuttavat sinua juuri nyt?
    - Mihin tilanteisiin huolet erityisesti liittyvät?

3. Auta erottamaan todelliset riskit, oletukset ja mielikuvat sekä tunteet.
    - Mihin tämä huoli perustuu?
    - Millaisia asioita tämä ajatus saa sinut tekemään tai välttelemään?
    - Näetkö muita mahdollisia tulkintoja tälle tilanteelle?

4. Siirrä fokus toimijuuteen, sillä pelot voivat kaventaa mahdollisuuksien näkemistä.
    - Mihin asioihin sinä voit vaikuttaa?
    - Millaisia vaihtoehtoja näät, jos suunnitelmasi ei toteudu kuten haluat?
    - Miten olet aiemmin toiminut epävarmassa tilanteessa?
    - Mikä olisi riittävän hyvä seuraava askel tässä tilanteessa?

5. Kytke huolet osaamiseen ja vahvuuksiin.
    - Mitä osaamista sinulla jo on, joka auttaa tässä tilanteessa?
    - Mitkä vahvuudet tukevat sinua epävarmoissa tilanteissa?
    - Miten voisit käyttää osaamistasi ja vahvuuksiasi vielä enemmän?

6. Päätä keskustelu toivoon ja konkretiaan.
    - Mitä ajattelet nyt toisin kuin alussa?
    - Mikä pieni asia vie sinua eteenpäin?
    - Mitä tukea tarvitset muilta?

Muuttuva työelämä tuo myös uusia mahdollisuuksia osaamisen tunnistamiselle ja hyödyntämiselle

Vaikka työelämän muutos voi tuntua uhkaavalta, se avaa myös uusia mahdollisuuksia. Uusia aloja ja työtehtäviä syntyy eri toimialojen rajapinnoille. Myös perinteisillä aloilla työnkuvat muuttuvat ja monipuolistuvat. Työelämän muutos voidaan siis nähdä mahdollisuuksien maisemana, johon liittyvät myös muuttuvat osaamistarpeet ja osaamisen tunnistaminen laaja-alaisena dynaamisena kokonaisuutena.

Osaamisidentiteettiajatteluun perustuvassa uraohjauksessa asiakkaan työllistymisen ja tulevaisuuden suunnittelun keskiössä on osaamisen tunnistaminen laaja-alaisesti. Tällöin osaaminen ymmärretään kokonaisvaltaisena ja moniulotteisena tietojen, taitojen ja asenteiden yhteen sulautumana. Yksilön osaamisen kokonaisuus muodostuu koulutuksessa ja työkokemuksen myötä, mutta myös vapaa-ajalla, kiinnostusten kautta sekä erilaisissa sosiaalisissa suhteissa toimiessa. Tämä tekee yksilön osaamisidentiteetistä dynaamisen ja muotoutumiskykyisen, ja osaamiselle voidaan nähdä moninaisia soveltamisen mahdollisuuksia työelämässä.

Keskeinen näkökulma osaamisidentiteettiajattelussa on myös se, että osaamisen kehittyminen kytkeytyy ihmisen koko elämänkulkuun. Osaamisen kehittyy koko ajan, erilaisten elämäntapahtumien ja –vaiheiden kautta, tavoitteellisesti ja ilman tavoitteita. Osaaminen koostuu siis kaikesta siitä, mitä olemme oppineet erilaisissa elämänvaiheissa ja –tilanteissa. Uraohjauksessa tärkeää on tunnistaa ja sanallistaa kaikenlaista, eri elämäntilanteissa ja -vaiheissa kertynyttä osaamista ja pohtia sen soveltamisen mahdollisuuksia erilaisissa työtehtävissä.

(Paaso & Maunu 2022; Paaso & Ollila 2024.)

Euroopan unionin osarahoittama

Osaamiseni on enemmän kuin tutkinto tai titteli.

My expertise means more than just a degree or a job title.

Min kompetens är mer än bara en examen eller en titel.

TYÖNOSTE

KOTKA CITY BY THE SEA MERIKAUPUNKI



Moninaiset työllistymisen tavat

Tulevaisuudessa työurat ovat todennäköisesti monimuotoisempia kuin nykyisin. Työelämän muutokset, kuten katkonaisuus ja epäjatkuvuus lisäävät yksilöiden urasiirtymiä sekä työurien kehittymistä yli ammatti-, toimiala-, työnantaja- ja organisaatiorajojen. Rinnakkaiset työtehtävät ja toimeentulokeinot ovat todennäköisiä palkkatyön rinnalla tai vuorotellen sen kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että myös uraohjauksessa on hyvä pohtia erilaisia työllistymisen tapoja ja muotoja, kuten yrittäjyyttä, kevytyrittäjyyttä sekä muita itsensä työllistämiseen liittyviä keinoja.

Yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen toimintaan kannustavassa uraohjauksessa keskeistä on asiakaslähtöisyys: asiakkaan unelmat, taustat, kiinnostuksen kohteet, vahvuudet ja osaaminen. On myös hyvä huomata, että yrittäjyyden pohtiminen voi herättää monenlaisia tunteita, toisaalta tunnetta vapaudesta ja itsensä toteuttamisesta ja toisaalta epävarmuutta ja pelkoa.

Ohjauksessa voidaan hyödyntää konkreettisesti esimerkiksi kiinnostuksen kohteiden tunnistamista eri elämänalueilla sekä siihen liittyvän osaamisen kartoittamista. Niiden pohjalta voidaan lähteä pohtimaan yrittäjyysunelmia, työnhakua tai urapolun seuraavia vaiheita. Tähän liittyvän tehtävän löydät seuraavalta sivulta.

(Bacigalupo, Weikert Garcia, Mansoori & Okeeffe 2020; Paaso & Ollila 2024.)

Tehtävä: Mistä kiinnostun - mitä osaan?

Kiinnostuksen kohteemme kertovat usein paljon siitä, mitä osaamme. Tässä tehtävässä pohdit omia kiinnostuksen kohteitasi ja sitä, millaista osaamista niihin liittyen olet kehittänyt. Pohdi lopuksi, miten voisit soveltaa kiinnostuksissa hankittua osaamista urasuunnitelmiesi edistämisessä.

Erityiset kiinnostukset Minkä pariin uppoudun? Mistä erityisesti innostun?	**Erityisosaaminen** Mitä sellaista osaan, joka erottaa minut muista?	**Miten voin soveltaa kiinnostuksiani ja osaamistani työn haussa, urasuunnittelussa tai yrittäjyysunelmien toteuttamisessa?**
Ammatilliset kiinnostukset Mistä olen kiinnostunut ammatillisesti tai työssäni? Mikä saa minut kehittämään osaamistani tai työtäni?	**Ammatillinen osaaminen?** Mitä olen oppinut opiskelun, harjoittelun tai työn kautta? Missä olen hyvä?	
Yleiset kiinnostuksen kohteet Mikä minua kiinnostaa yleisesti tai vapaa-ajalla? Minkä asioiden parissa vietän aikaani?	**Yleinen osaaminen** Mitä työelämässä hyödyllistä olen oppinut eri elämänalueilla (esim. harrastuksissa)?	

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ja -ohjaus

Urasuunnittelu on jatkuva, koko elämänkulun mittainen prosessi, jossa yksilö pohtii, suuntaa ja muokkaa omaa opiskelu- ja työuraansa elämän eri vaiheissa. Urasuunnittelu liittyy myös henkilökohtaiseen kasvuun ihmisenä.

Muuttuvassa maailmassa ja työelämässä tarvitaan urasuunnittelutaitoja, jotka edistävät yksilöiden urasiirtymiä, päätöksentekoa, työssäjaksamista ja resilienssiä. Urasuunnittelutaidot ovat kehitettäviä taitoja, joita opitaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja suhteessa ympäröivään maailmaan. Urasuunnittelussa yksilö on keskiössä ja aktiivinen toimija, mutta ohjauksessa tiedostetaan myös, että yhteiskunnan ja toimintaympäristöjen rakenteet vaikuttavat siihen, miten yksilö omaa urapolkuaan suunnittelee.

Kansallisessa urasuunnittelutaitojen viitekehyksessä keskeisiksi urasuunnittelutaitojen osa-alueiksi on määritelty itsetuntemus, osaamisidentiteetin rakentaminen, oman tulevaisuuden hahmottaminen ja muutoskyky, toimintaympäristön tunteminen, vuorovaikutus ja yhteistyö sekä toimintaympäristön tulevaisuuden hahmottaminen. Näitä vahvistetaan uraohjauksen avulla.

Tulevaisuuteen suuntaava urasuunnittelu ei keskity vain suunnittelemaan seuraava urapolun askelta tai urapolun lopullista lukitsemista johonkin tiettyyn suuntaan. Se tarkoittaa kykyä hahmottaa erilaisia vaihtoehtoja, tehdä valintoja epävarmuuden keskellä ja rakentaa suhdetta tulevaisuuteen tavalla, joka vahvistaa toivoa ja toimijuutta.

(KEHA-keskus & Hyria 2024; Ketamo, Ollila & Paaso 2022.)

Tulevaisuuteen suuntaava uraohjaus:

- Vahvistaa asiakkaan tietoisuutta työelämän tulevaisuudesta – työllistymiselle ja työn tekemiselle on monia vaihtoehtoisia mahdollisuuksia.
- Tutustuttaa moninaisiin työn tekemisen muotoihin ja tapoihin, esim. yrittäjyys, osuuskunta, rinnakkaiset työsuhteet jne.
- Auttaa havainnoimaan, miten eri toimialat voivat muuttua tulevaisuudessa sekä millaisia uusia aloja ja työtehtäviä voi syntyä.
- Auttaa huomaamaan alueellisia työllistymismahdollisuuksia tulevaisuudessa.
- Vahvistaa itsetuntemusta ja -varmuutta sekä taitoja, joita tarvitaan itselle merkityksellisen työuran ja elämän rakentamisessa.
- Auttaa asiakasta ymmärtämään, kuka hän on osaajana nyt ja millaiseksi hän voi kehittyä tulevaisuudessa.
- Tukee asiakkaan arvojen tunnistamista: Mitä työ ja työn tekeminen asiakkaalle merkitsee? Mitä asiakas haluaa työurallaan tavoitella tai saavuttaa? Mitkä asiat ovat hänelle työssä tärkeitä?

Tulevaisuusajattelu urasuunnittelun perustana

Monille asiakkaille tulevaisuuden pohtiminen voi olla haastavaa, erityisesti jos nykytilanne tuntuu kuormittavalta. Erityisesti tilanteissa, joissa työ- tai muu elämäntilanne muuttuu yllättäen esimerkiksi työttömyyden, terveydentilan tai asuinpaikan vaihdoksen myötä, voi olla hankala nähdä erilaisia mahdollisuuksia ja suunnata kohti tulevaa.

Tulevaisuuden suunnittelussa keskeinen lähtökohta on mahdollisuuksien näkeminen ja itsetuntemuksen kehittäminen. Tulevaisuus-ajattelun taitoja voidaan vahvistaa uraohjauksessa pienin askelin, havainnoimalla ja kuvittelemalla erilaisia mahdollisuuksia. Erilaiset harjoitukset ja vaihtoehtojen pohtiminen voivat auttaa asiakasta myös näkemään erilaisia suuntia urapolulleen.

Uraohjauksessa voidaan auttaa asiakasta tunnistamaan erilaisia mahdollisuuksien näkemiseen vaikuttavia tekijöitä esimerkiksi oheisen ajattelukehikon ja seuraavan sivun tehtävän kautta.

Suhde tulevaisuuteen

Miten asiakas suhtautuu tulevaan? Näyttäytyykö tulevaisuus hänelle toiveikkaana vai pelottavana? Mitä hän näkee itselleen mahdollisena tai mahdottomana? Mitä hän toivoo tulevaisuudeltaan? Kokeeko hän voivansa vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa?

Suhde omaan itseen

Mitä asiakas ajattelee itsestään? Mitä hän kokee osaavansa? Missä hän on hyvä? Miten hän haluaa elää? Mitkä asiat elämässä ovat hänelle merkityksellisiä?

Suhde muutoksiin ja valintoihin

Miten asiakas suhtautuu muutoksiin ja valintojen tekemiseen? Ovatko ne innostavia vai ahdistavia?

Suhde työhön

Millainen ammattilainen ja osaaja hän haluaa olla? Mitä työ ja ura hänelle merkitsee? Mitä hän haluaa urallaan tavoitella tai saavuttaa?

(Paaso 2026)

Tehtävä: Mitä ajattelen tulevaisuudestani?

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

Pohdi omaa suhdettasi tulevaisuuteen alla olevan tehtävän avulla. Tutustu kysymyksiin ja kirjaa ylös ajatuksiasi niistä. Lopuksi pohdi itsenäisesti tai ohjauskeskustelussa, minkälaiset asiat vaikuttavat siihen, mitä ajattelet tulevaisuudestasi.

Suhde tulevaisuuteen

Mitä näen itselleni mahdollisena tai mahdottomana tulevaisuudessa (esim. työllistyminen, uralla eteneminen)?
Minkälaisia asioita toivon itselleni?
Minkälaiset asiat ovat minulle ei-toivottavia?
Voinko vaikuttaa omaan tulevaisuuteeni?

Suhde omaan itseen

Millainen olen ihmisenä?
Millaisia vahvuuksia minulla on? Missä olen hyvä?
Mitkä asiat elämässä ovat minulle merkityksellisiä?
Millaista elämää haluan elää?

Suhde muutoksiin ja valintoihin

Miten suhtaudun muutoksiin?
Miltä muutokset elämässä minusta tuntuvat?
Miten toimin ja asennoidun muuttuvissa tilanteissa? Miksi?

Suhde työhön

Millainen ammattilainen ja osaaja haluan olla?
Mitä työ ja ura minulle merkitsee?
Mitä haluan tavoitella tai saavuttaa työnhaussa tai urallani?

Miten eri tavoin osaamista kertyy?

Yksilön osaaminen on hyvin moniulotteinen ja kokonaisvaltainen kokonaisuus ja prosessi. Yleisimmin osaaminen ajatellaan olevan tietojen, taitojen ja asenteiden yhteensulautuma: hankittujen oppien, käytännön valmiuksien sekä suhtautumistapojen kokonaisuus. Osaaminen kehittyy koko ihmisen elämän ajan, koulutuksessa ja työkokemuksen myötä, vapaa-ajalla, kiinnostusten kautta sekä erilaisissa sosiaalisissa suhteissa toimiessa.

Ammatillisesti osaamisen kehittäminen tapahtuu vähitellen ja jatkumona. Perusta ammatilliselle osaamiselle luodaan pääosin koulutuksen kautta. Osaamisen kehittyminen jatkuu konkreettisissa työtehtävissä, verkostoissa ja täydentävässä koulutuksessa.

Osaaminen ja käsitys itsestä ammatillisena toimijana muodostuu myös informaalisti, kuten jatkuvassa vuoropuhelussa ammattialan traditioiden, etiikan ja ihanteiden kanssa sekä erilaisten osaamisen hyödyntämiseen liittyvien kokemusten kautta. Osaamista kertyy myös sosiaalisesti, työyhteisöissä ja verkostoissa toimimisen kautta.

Kaikki työuralla merkityksellinen osaaminen ei näy todistuksissa. On tärkeää saada kaikenlainen, eri elämäntilanteissa ja -vaiheissa kertynyt osaaminen näkyviin, koska sillä voi olla suuri merkitys urasuunnittelun ja työuralla etenemisen kannalta. Konkreettisesti tässä voi auttaa osaamiskartan tekeminen, löydät tehtävän seuraavalta sivulta.

(Paaso, Alaräisänen, Arffman, Ollila & Uttula 2026; Paaso & Ollila 2024.)

Euroopan unionin osarahoittama

Harrastukset, arki, työ – kaikki rakentavat minua osaajana.

Hobbies, daily life, work – they all shape me into the professional I am.

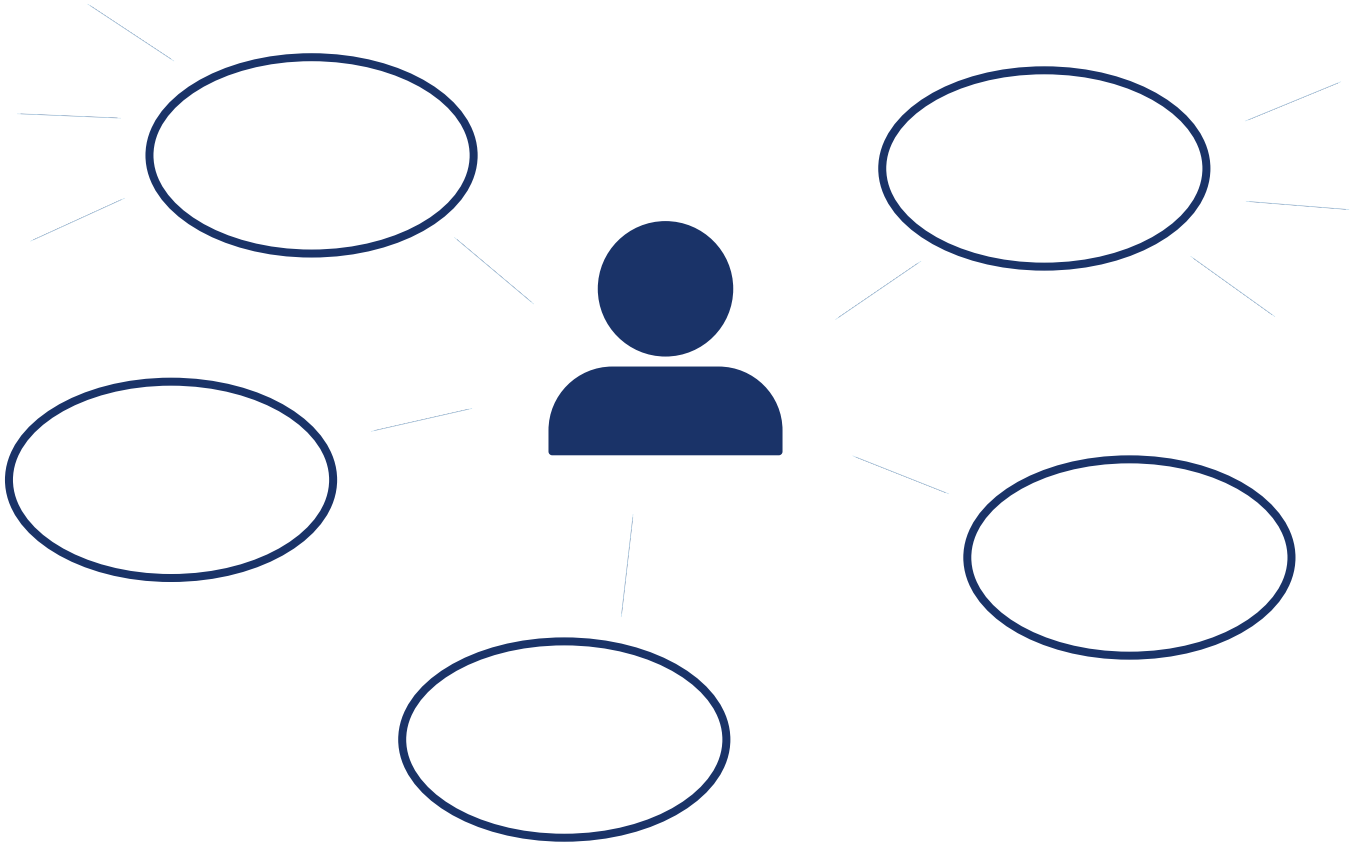
Hobbyer, vardag, jobb – allt formar mig som expert.

TYÖNOSTE

KOTKA CITY BY THE SEA MERIKAUPUNKI

Tehtävä: Osaamiskartta

1. Laadi itsellesi miellekartta oman elämäsi tärkeistä osa-alueista (esim. työ, opiskelu, perhe, harrastukset jne.).
2. Pohdi millaisia osaamisia olet hankkinut tai kehittänyt näillä osa-alueilla. Kirjaa ne ylös.
3. Alleviivaa ne edellä kuvaamasi osaamiset, joista ajattelet olevan erityistä hyötyä tulevassa työssäsi.
4. Lopuksi voit miettiä, mitä osaamista voisit vielä kehittää, jotta pääsisit varmemmin haluamaasi työtehtävään.



Euroopan unionin osarahoittama

Muiden vahvuuksien tunnistaminen

Osaamisen lisäksi ihmisillä on myös muita vahvuuksia, joiden tunnistaminen voi auttaa asiakasta vahvistamaan itsetuntemustaan ja -luottamustaan sekä tekemään työllistymiseen tai urapolkuun liittyviä valintoja. Vahvuuksien tunnistaminen myös edistää kokemusta hyvinvoinnista ja hyvästä elämästä.

Vahvuuksien tunnistamiseen on paljon erilaisia tapoja, menetelmiä ja materiaaleja. Helppo tapa lähteä liikkeelle on kartoittaa asiakkaan kanssa hänen luonteenvahvuuksiaan (alkup. Peterson & Seligman 2004) ja miettiä uratavoitteita niiden pohjalta. Luonteenvahvuudet ovat kaikilla käytössä olevaa myönteistä vahvuuspotentiaalia. Muutamat niistä ovat meille ominaisia ja erityisen tärkeitä ydinvahvuuksia. Niiden tunnistaminen ja hyödyntäminen edistää tutkitusti mm. innostusta, työn imua, merkityksellisyyden kokemusta, toiveikkuutta, resilienssiä sekä työstä suoriutumista.

Vahvuuksien tunnistaminen ei ole aina helppoa. Ihmiset ovat usein tietoisempia heikkouksistaan kuin vahvuuksistaan. Vahvuuksia voi olla myös vaikeaa jäsentää ja sanoittaa. Luonteenvahvuuksien tunnistamisen tueksi on kehitetty maksuton VIA-vahvuuskartoitus, joka on avoimesti saatavilla netissä. Kartoitus auttaa tunnistamaan asiakkaan luonteenvahvuuksien käyttöä kyseisessä elämäntilanteessa ja hetkessä. Ohjeen kartoituksen tekemiseen ja sen käsittelyyn työnhaku- tai ohjauskeskustelussa löydät seuraavalta sivulta.

(Paaso, Alaräisänen, Arffman, Ollila, & Uttula 2026; Wenström 2020)



Tehtävä: VIA-vahvuuskartoitus

Euroopan unionin osarahoittama

TYÖNOSTE

Asiakkaan itsenäinen työskentely:

1. Tutustu omiin luonteenvahvuuksiisi VIA-kartoituksen avulla. Kartoituksen löydät osoitteesta www.viacharacter.org
2. Vastaa jokaiseen kysymykseen ajatuksella, mutta mutkattomasti ja nopeasti. Saat tuloksena raportin omien luonteenvahvuuksiesi käytöstä tällä hetkellä.
3. Tulosta raportti tai tallenna se itsellesi pdf-muodossa.
4. Katso VIA-kartoituksen raportin alkupään vahvuuksia. Tunnista omat ydinluonteenvahvuutesi seuraavien apukysymysten avulla.
    - Mieti jokaisen vahvuuden kohdalla: Tuntuuko tämä minulle omalta ja luontevalta? Innostunko tai saanko energiaa, kun saan käyttää tätä vahvuutta? Käytänkö tätä vahvuutta helposti, melkein itsestään?
    - Ne vahvuudet, joihin voit vastata näiden kysymysten pohjalta KYLLÄ, ovat todennäköisesti ydinluonteenvahvuuksiasi. Kirjoita ne itsellesi ylös.
5. Pohdi seuraavaksi, miten ydinvahvuutesi ilmenevät eri tilanteissa, esim. töissä / opinnoissa, vapaa-ajalla ja harrastuksissa, uusissa tilanteissa, läheisten ihmisten kanssa jne. Kirjaa ajatusesi ylös.

Ohjauskeskustelussa pohdittavia asioita:

Keskustelkaa miten asiakkaan luonteenvahvuudet näyttäytyvät seuraavissa uraan ja työelämään liittyvissä tilanteissa:

CV:ssä ja työhakemuksessa

- Miten vahvuutesi näkyvät käytännössä erilaisissa työtehtävissä?
- Miten hyödynnät vahvuuksiasi osana tiimiä?
- Minkä vahvuuksien hyödyntäminen on sinulle työssä tärkeää?

Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys

- Miten ydinvahvuuksien äärellä työskenteleminen edistää hyvinvointiasi, jaksamista ja työhön sitoutumista?

Oman työn kehittäminen

- Minkä asioiden äärellä innostut?
- Mitä asioita haluat edistää?

Työyhteisöissä ja verkostoissa toiminen

- Miten rakennat ihmissuhteita, luottamusta ja yhteistyötä vahvuuksien kautta?

Lähteet:

Appelqvist-Schmidlechner, K., Axelin, H., Helenius, J., Jahnukainen, M., Kallio, J., Kiilakoski, T., Kiiski, A., Kivinen, R., Kurki, M., Palomäki, J., Pihkala, P., Puura, S. & Tähkäpää, O. (2026). Nuorten tulevaisuususko horjuu – millaisia toimia nyt tarvitaan? Opetus- ja kulttuuriministeriön asiantuntijaryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2026:18. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-415-084-2

Bacigalupo, M., Weikert Garcia, L., Mansoori, Y. & Okeeffe, W. (2020). EntreComp Playbook. Publications Office of the European Union. doi:10.2760/77835

KEHA-keskus ja Hyria (2024). Urasuunnittelutaitojen osaamiskehikko – Ohjausalan ammattilaisten työkalu yksilöiden ja ryhmien urasuunnittelutaitojen kehittymisen edistämiseen. https://www.hyria.fi/sites/default/files/2024-10/Urasuunnittelutaitojen%20osaamiskehikko%20-julkaisu%2008102024.pdf

Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso, L. (2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitran muistio, helmikuu 2022. https://www.sitra.fi/julkaisut/miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista/

Laine, S. & Happonen, K. (toim.) (2026). Ihan paineissa. Nuorisobarometri 2025. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja 80. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 255. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://doi.org/10.57049/nts.1883

Paaso, L. (2026). Tulevaisuuden osaajaksi – valmenna vahvuuksilla. https://voimakeha.fi/tulevaisuuden-osaajaksi-valmenna-vahvuuksilla/

Paaso, L., Alaräisänen, H., Arffman, M., Ollila, J., & Uttula, J. (2026). Loikkaa tulevaisuuteen! -menetelmäopas. Tulevaisuusloikka – Toiselta asteelta tulevaisuuteen -hanke. https://urn.fi/urn:nbn:fi:oerfi-202601000001299_9

Paaso, L. & Maunu, A. (2022): Osaamisidentiteetin rakennusaineksia: Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. Sosiaalipedagogiikka, 23(1), s. 41–70. https://doi.org/10.30675/sa.103014

Paaso L. & Ollila J. (2024). Dynaaminen osaamisidentiteetti rikastaa ymmärrystä osaamisesta. Futura, (3), 13-26.

Wenström, S. (2020). Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.



Euroopan unionin osarahoittama

Kokemus on koulutusta, jota ei voi ostaa.

Experience is education that money can't buy.

Erfarenhet är en utbildning som inte går att köpa.

TYÖNOSTE

CITY BY THE SEA KOTKA MERIKAUPUNKI