



# OPAS COVID19-PANDEMIAN JÄLKEISEN AJAN TYÖPAIKKOKIHIN JA SIIRTYMIIN

## Innovatiivinen eurooppalainen uraohjaus

Erasmus+ -yhteistyökumppanuudet  
ammattillisessa koulutuksessa



Osarahoittajana toimii  
Euroopan unionin  
Erasmus+-ohjelma

Euroopan unionin rahoittama. Esitetyt näkemykset ja mielipiteet ovat kuitenkin vain kirjoittajan (kirjoittajien) omia eivätkä välttämättä vastaa (vastaa) Euroopan komission näkemyksiä ja mielipiteitä. Euroopan unioni tai Euroopan koulutuksen ja kulttuurin toimeenpanovirasto (EACEA). Euroopan unionia tai EACEAa ei voida pitää vastuullisena. heille.

LIST OF PARTNERS

## KÄSIKIRJA: OPAS COVID-19:N JÄLKEISIIN TYÖPAIKKOIHIN JA SIIRTYMISIIN

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Hankkeen nimi:</b>                                      | Innovatiivinen eurooppalainen uraohjaus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Hankkeen nro:</b>                                       | 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Rahoitus:</b>                                           | Erasmus+ -yhteistyökumppanuus ammatillisessa koulutuksessa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Yhteistyökumppaneiden tekemä sisällön kehittäminen:</b> | <p>Associazione Nazionale Orientatori - ASNOR Italia - <a href="#">2 luku</a></p> <p>TURUN YLIOPISTO Suomi - <a href="#">3 luku</a></p> <p>AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID Espanja - <a href="#">1 luku</a></p> <p>IDEM CRE' ACTIONS Ranska - <a href="#">5 luku</a></p> <p>EVTA Belgia - <a href="#">4 luku</a></p> <p>Psychmed Analytics Irlanti - <a href="#">6 luku</a></p> |
| <b>Ota yhteyttä:</b>                                       | <a href="http://www.ieucg.eu">www.ieucg.eu</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>Co-funded by the<br/>Erasmus+ Programme<br/>of the European Union</p> | <p>Hanketta rahoittaa Euroopan komissio.</p> <p>Tämä julkaisu kuvastaa ainoastaan kirjoittajan näkemyksiä, eikä komissiota/kansallisia toimistoja voida pitää vastuussa siitä, miten sen sisältämiä tietoja mahdollisesti käytetään.</p> |
|                                                                                                                                                              | <p>"KÄSIKIRJA: GUIDANCE TO POST-COVID19 JOBS AND TRANSITIONS" on kehitetty Erasmus+</p>                                                                                                                                                  |



KA220-VET-hankkeessa "Innovative European Career Guidance" (Project no. 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) ja se on lisensoitu Creative Commons -lisenssillä.

[Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

## SISÄLLYS

### JOHDANTO

|                                                                                                                                                          |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| David J. Bournen esipuhe                                                                                                                                 | 6        |
| Tietoa käsikirjasta                                                                                                                                      | 6        |
| Tietoa hankkeesta                                                                                                                                        | 7        |
| <b>1. Osaamista koskevan tiedon hankinta</b>                                                                                                             | <b>9</b> |
| 1.1 Johdanto                                                                                                                                             | 9        |
| 1.2 Osaamista koskevan tiedon hankinta                                                                                                                   | 9        |
| 1.2.1 Mitä on osaamista koskevan tiedon hankinta?                                                                                                        | 9        |
| 1.2.2 Osaamista koskevan tiedon hankinnan tärkeys tulevan työvoiman valmentamisessa ja ammatillisessa ohjauksessa                                        | 10       |
| 1.2.3 Osaamista koskevan tiedon hankinnan prosessi (CEDEFOPiin ja asiantuntijatieton perustuen)                                                          | 11       |
| 1.3 Työmarkkinat ja -paikat: Nykytilanne, suuntaukset ja vaikutukset tulevaisuuteen                                                                      | 12       |
| 1.3.1 Euroopan nykyiset työmarkkinat, työpaikkojen puute ja työvoiman ylijäämä (Lähde: EURES-raportti)                                                   | 12       |
| 1.3.2 Yleiset kehityssuunnat osaamisen tarjonnassa ja kysynnässä tulevaisuudessa (lähde: ILO:n raportti "Forecasting and Adaptation to Skills and Jobs") | 14       |
| 1.3.3 Työllisyyttä luovat uudet talouden alat                                                                                                            | 15       |
| 1.3.4 Tulevaisuuden työpaikkojen syntyminen ja siirtyminen, 2023-2027 (Lähde: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023)                          | 16       |
| 1.3.5 Työpaikat, joilla on paremmat tulevaisuudennäkymät                                                                                                 | 17       |
| 1.3.6 Riskialat ja -ammatit                                                                                                                              | 18       |

|                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.3.7 Tekoälyn (AI) vaikutus työmarkkinoihin (Lähde: OECD Employment Outlook 2023: Tekoäly ja työmarkkinat) | 18        |
| 1.4 Uuden työelämän tarpeisiin suuntautuminen ja taitojen kehittäminen                                      | 19        |
| 1.4.1 Uudet taidot tulevaisuuden työhön                                                                     | 19        |
| 1.4.2 Elinikäinen oppiminen: Täydennys- ja uudelleenkoulutus                                                | 20        |
| 1.5 Yhteenveto                                                                                              | 21        |
| 1.6 Kirjallisuusluettelo ja lähteet                                                                         | 22        |
| <b>2. Uusi Europass ja henkilökohtainen brändi</b>                                                          | <b>23</b> |
| 2.1 JOHDANTO                                                                                                | 23        |
| 2.2 Europass                                                                                                | 23        |
| 2.2.1 Europass merkityksellinen uraohjaukselle                                                              | 23        |
| 2.2.2 Europass-profiilin luominen                                                                           | 24        |
| 2.2.3 Europass-profiilin käyttäminen                                                                        | 24        |
| 2.2.4 Enemmän kuin perinteinen ansioluettelo: Europass-työkalut                                             | 24        |
| 2.3 Henkilökohtainen brändäys                                                                               | 26        |
| 2.3.1 Mitä on henkilöbrändäys?                                                                              | 26        |
| 2.3.2 Miten rakentaa henkilökohtainen brändi?                                                               | 28        |
| 2.3.3 Käytännöllinen työkalu henkilökohtaisen brändin rakentamiseen                                         | 30        |
| 2.4 Yhteenveto                                                                                              | 30        |
| 2.5 Kirjallisuusluettelo ja lähteet                                                                         | 31        |
| <b>3. Haasteet covid19-pandemian jälkeen</b>                                                                | <b>32</b> |
| JOHDANTO                                                                                                    | 32        |
| 3.1 Taustaa: covid19-pandemian ja megatrendien välinen yhteys                                               | 32        |
| 3.1.1 Muuttoliike                                                                                           | 34        |
| 3.1.2 Digitalisaatio                                                                                        | 35        |
| 3.2 Uraohjaus covid19:n jälkeisessä maailmassa                                                              | 36        |
| 3.2.1 Tapaus 1                                                                                              | 37        |
| 3.2.2 Tapaus 2                                                                                              | 39        |
| 3.3 Yhteenveto                                                                                              | 41        |
| 3.4 Kirjallisuusluettelo ja lähteet                                                                         | 42        |
| <b>4. Ammatillisen koulutuksen kehitys Euroopassa</b>                                                       | <b>43</b> |
| 4.1 Keskiaika                                                                                               | 43        |

|                                                                                                |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2 Teollinen vallankumous                                                                     | 43        |
| 4.3 1800-luvun loppupuoli ja 1900-luku                                                         | 44        |
| 4.4 Eurooppalainen yhteistyö                                                                   | 44        |
| 4.5 Bolognan prosessi                                                                          | 44        |
| 4.6 Nykykehitys                                                                                | 45        |
| 4.7 Tulevaisuuden suuntauks                                                                    | 46        |
| 4.8 Erot ammatillisen koulutuksen kehityksessä Euroopassa                                      | 47        |
| 4.9 Jatkuva eurooppalainen yhteistyö                                                           | 49        |
| 4.10 Yhteenveto                                                                                | 51        |
| 4.11 Kirjallisuusluettelo ja lähteet                                                           | 51        |
| <b>5. Ammatilliset siirtymät ja terveyskriisi</b>                                              | <b>52</b> |
| Johdanto                                                                                       | 52        |
| 5.1 Työmarkkinoiden muutokset                                                                  | 52        |
| 5.2 Työmarkkinoiden kehityssuunnat covid-pandemian jälkeen                                     | 53        |
| 5.3 Terveyskriisi ja yksilölliset ammatilliset siirtymät                                       | 54        |
| 5.4 Ohjattu kollektiivinen uudelleen koulutus                                                  | 55        |
| 5.5 Pioneeriyritykset TransCo-järjestelmässä                                                   | 55        |
| 5.6 Yhteenveto                                                                                 | 57        |
| 5.7 Kirjallisuusluettelo ja lähteet                                                            | 57        |
| <b>Luku 6 – Työllistymiskyvyn kannalta välttämättömät empaattiset ja psykologiset piirteet</b> | <b>58</b> |
| 6.1 Johdanto                                                                                   | 58        |
| 6.2 Empatia                                                                                    | 59        |
| 6.3 Miksi empatia on tärkeää?                                                                  | 60        |
| 6.4 Miten empatia liittyy uraohjaukseen?                                                       | 61        |
| 6.5 Kuinka kehittää empatiaa                                                                   | 61        |
| 6.6 Riittääkö pelkkä empatia urakehitykseen?                                                   | 61        |
| 6.7 Psykologiset piirteet, jotka auttavat uralla etenemisessä                                  | 62        |
| 6.8 Yhteenveto                                                                                 | 63        |
| 6.9 Kirjallisuusluettelo ja lähteet                                                            | 64        |

## JOHDANTO

### David J. Bournen esipuhe

Lähes kolmekymmentä vuotta sitten sosiologi Zygmunt Bauman alkoi käyttää käsitettä "notkea moderni" kuvaamaan yhteiskuntia, joihin globalisaatio on vaikuttanut merkittävästi muuttamalla tapaa, jolla näemme maailman. Baumanin mukaan olemme ajan myötä siirtyneet kiinteäksi koetusta maailmankaikkeudesta notkeaan maailmankaikkeuteen. Ensimmäinen tarjosi pysyvyyden tunteen, jota edisti moderni sosiologia. Sen mukaan yksilöt muodostivat kiinteitä ja yhtenäisiä ryhmiä, joissa he löysivät paitsi identiteetin myös turvallisuuden, ja joita he kutsuivat "yhteiskunniksi". Näiden yhteiskuntien kiinteyttä tuki se, että ne perustuivat voimakkaaseen alueellisuuteen. Yhdessä uuden teknologian kanssa globalisaatio on horjuttanut tätä kiinteyden tunnetta, sillä se on tuonut mukanaan sekä aiemmin tunnetut rajat ylittävää epävakautta että voimakasta universaalia keskinäistä riippuvuutta, jolloin kenttä on avoin kaikille mahdollisuuksille. Tällaisessa epävarmuuden ja jatkuvan muutoksen kontekstissa yksilöt keskittyvät nyt nykyiseen tilaansa. Heillä ei ole varaa pysyä paikoillaan, eikä heillä ole muuta vaihtoehtoa kuin kehittää sopeutumis- ja liikkuvuuskykyään.

Myös psykologia on ottanut asian esille. Kaksi australialaista psykologia, Jim Bright ja Robert Pryor, esittivät 2000-luvun alussa teorian nimeltä "Chaos Theory of Careers": A New Perspective on Working in the Twenty-First Century (2005)". Kaaosteoriassa ehdotetaan dynaamista, epälineaarista näkemystä urakehityksestä. Sen mukaan urat eivät noudata ennustettavia polkuja, vaan niihin vaikuttavat pikemminkin monimutkaiset ja ennalta arvaamattomat tekijät. Teorian mukaan yksilöitä kannustetaan omaksumaan tutkiva lähestymistapa, olemaan avoimia odottamattomille mahdollisuuksille ja mukauttamaan uravalintojaan jatkuvasti vastauksena työelämän muutoksiin ja haasteisiin. Kaaosteoriassa korostetaan sopeutumiskykyä, refleksiivisyyttä, sattumanvaraisuutta ja itsenäistä päätöksentekoa jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä.

Vaikka sosiologit ja psykologit ovat laatineet erityisen mielenkiintoisia teorioita siitä, miten maailma muuttuu, heillä ei ollut aavistustakaan siitä, miten COVID-19-kriisi vaikuttaisi ohjauskäytäntöihin.

Esittelemme tässä käsikirjassa muutamia tätä aihetta koskevia kannanottoja. Niissä käsitellään ohjauksen alalla esiintyviä keskeisiä ulottuvuuksia: monimutkaisuus ja epävarmuus, sopeutumiskyky ja joustavuus, refleksiivisyys ja autonomia, sopeutumisstrategiat sekä uranhallinta dynaamisena prosessina. Nämä kaikki ovat kysymyksiä, jotka ovat tulleet haastamaan jokapäiväisiä käytäntöjä.

### Tietoa käsikirjasta

OPAS COVID19-PANDEMIAN JÄLKEISEEN TYÖPAIKKOJEN JA SIIRTYMIEN VÄLISEEN OHJAUKSEEN koostuu kuudesta luvusta

1. Osaamista koskevan tiedon hankinta
2. Uudet EUROPASS-ansioluettelot ja henkilöbrändäys
3. Haasteet COVID-19:n jälkeen

4. Ammatillisen koulutuksen kehitys
5. Ammatilliset siirtymät kriisin aikana
6. Empatia ja psykologiset näkökohdat työllistettävyyden kannalta

Käsikirja perustuu tarpeeseen kehittää laadukasta uraohjausta yhteiskunnan kehityksen mukaisesti, jotta ohjaus mukautuisi paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin ja edistäisi työllistävyyttä. Tehokkaalla uraohjauksella voidaan tukea ihmisiä ymmärtämään ja käsittelemään uraansa, valitsemaan oikeita oppimISRatkaisuja ja kehittämään taitojaan ja osaamistaan, mistä on selvää hyötyä työllistävyyden kannalta.

Hankekumppanit ovat asiantuntemuksensa perusteella kehittäneet lukujen sisältöä valiten aiheet huolellisesti harkiten:

- o Osaamista koskevan tiedon hankinta (ks. luku 1) viittaa työllistettävyyden yhteydessä uralla menestymiseen tarvittavien taitojen strategiseen ymmärtämiseen ja soveltamiseen, työmarkkinoiden tuleviin trendeihin ja osaamisen kysynnän ennakoimiseen.
- o Uusi EUROPASSI (ks. luku 2) on Euroopan komission kehittämä väline, jota on pidettävä standardina, Euroopan unionin luomana asiakirjojen ja digitaalisten työkalujen kokonaisuutena, jonka avulla yksilöt voivat tehokkaasti esittää taitonsa ja pätevyytensä selkeästi ja ymmärrettävästi.
- o Henkilökohtainen brändäys (ks. luku 2) on strategia, jonka avulla voidaan edistää henkilön työllistettävyyttä, jolloin hänestä tulee kiinnostava kaikille työpaikkaa tarjoaville henkilöille.
- o Haasteet COVID-19:n jälkeen (luku 3), koska pandemia sai aikaan muutoksen uraohjauksessa. Muutoksen jälkeisessä uraohjauksessa korostetaan sopeutumiskykyä, digitaalisia taitoja ja laajempaa näkökulmaa globaaliin ja paikalliseen dynamiikkaan. Organisaatiot ovat vastanneet tähän keskittymällä työntekijöiden hyvinvointiin, täydennyskoulutusaloitteisiin ja ketteriin toimintastrategioihin menestyäkseen tässä uudessa ympäristössä.
- o Ammatillinen koulutus (luku 4) on kehittynyt, ja sitä on muutettava, jotta opiskelijoilla olisi enemmän mahdollisuuksia työllistyä. Katsaus useisiin maihin on tapa korostaa tämän vaihtoehtoisen (nuorten) koulutustavan merkitystä.
- o Kriisin jälkeiset ammatilliset siirtymät (luku 5) ovat nousemassa esiin, ja työmarkkinat ovat kehittymässä, ja on tarpeen löytää innovatiivisia tapoja, lähestymistapoja ja menetelmiä ammatillisten siirtymien helpottamiseksi VUCA-maailmassa (Volatility Uncertainty Complexity Ambiguity).
- o Työllistettävyys liittyy yhä enemmän taitoihin, joita ei ole hankittu virallisessa koulutuksessa. Empatiaa ja psykologisia näkökohtia (luku 6) pidetään tehokkaina keinoina varustaa tulevaisuuden työvoima paremmin.

Yhteistyökumppanit ovat eri aloilta, joten he tietävät ja osaavat erilaisia asioita. Tämä näkökulma huomioiden, luvut on laadittu seuraavasti:

- Madridin työvoimatoimiston sitoutuminen päivittäiseen käytännön työhön tuovat osaamista koskevan tiedonhankinnan asiantuntijuutta.
- ASNORin yhteistyökumppanit tuovat tietämystä käytännön välineistä (EUROPASS) ja lähestymistavoista (Personal Branding), joita uraohjauksen ammattilaiset käyttävät kaikkialla Italiassa.

- Turun yliopisto esittää havaintoja pandemian jälkeisistä koulutusjärjestelmän mukautuksista ja muutoksista. Nämä havainnot tuovat käsikirjan lukijoille lisäarvoa, koska Suomen kansallista koulutusjärjestelmää pidetään yhtenä maailman tehokkaimmista.
- Euroopan ammatillisen koulutuksen järjestö (EVTA), joka on alan johtava eurooppalainen verkosto, esittelee havaintoja ammatillisen koulutuksen kehityksestä ja uusista suuntauksista eri maissa.
- Ranskan hallitus on jo vuosia käsitellyt kriisistä selviytymistä, ja siitä on tullut johtava hyvä käytäntö yrityksille ja työntekijöille VUCA-työmarkkinoilla. Idem Cre'Actionsin henkilöstön kokemus ammatillisen siirtymän tukemisesta tuo lisäarvoa käsikirjalle.
- Psychmed Analyticsin työpsykologit kuvaavat psykologisia näkökohtia, mukaan lukien empatia, elementteinä, joilla on yhä enemmän merkitystä tulevilla työmarkkinoilla.

## Tietoa hankkeesta

### TAVOITTEET

Hankkeessa on mukana kuusi kumppaniorganisaatiota eri puolilta Eurooppaa: Italiasta, Suomesta, Espanjasta, Ranskasta, Belgiasta ja Irlannista. Teemme yhteistyötä monien sidosryhmien kanssa, minkä ansiosta voimme tavoittaa hyvin suuret ja erilaiset yleisöt. Huolehdimme saatavuudesta ja kestävydestä, joten hankkeen tulokset julkaistaan digitaalisina avoimina opetusmateriaaleina.

Projektin tavoitteena on uudistaa uraohjausta. Hankkeella halutaan luoda uusi sukupolvi ammattitaitoisia eurooppalaisia uraohjaajia, jotka pystyvät tukemaan ihmisiä parantamaan urapolkuaan oppimisen, taitojen, uudelleenouluttautumisen ja täydennyskouluttautumisen, työn ja siirtymien kautta. Tarve on yhä tärkeämpi erityisesti vaikeina ja muuttuvina aikoina.

### TOTEUTUS

Tehokkaan ja innovatiivisen uraohjauksen tulisi tukea yksilöitä toimimaan neljän osa-alueen pohjalta.

#### REFLEKTIO

Henkilökohtaisesta näkökulmasta käsin yksilöitä kutsutaan itsetuntemukseen, itsetietoisuuteen ja IKIGAI:hin (japanilainen käsite, joka viittaa siihen, että elämässä on suunta tai tarkoitus).

#### KASVU

Henkilöitä kannustetaan elinikäiseen oppimisen näkökulmaan henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun edistämiseksi pehmeiden taitojen, asenteiden, antifragiliteetin, taitojen päivittämisen ja uudelleenoulutuksen, säännöllisen ammatillisen koulutuksen sekä verkostoitumisen avulla.

#### KOKEILE UUTTA JA ERILAISTA

Tutustutaan mahdollisuuksiin ja ollaan vuorovaikutuksessa työmarkkinoiden kanssa henkilökohtaisen brändin luomisen, osaamista koskevan tiedon hankintaan, verkostoitumisen, maailman ymmärtämisen ja sen vaikutusten ymmärtämisen avulla.

#### JOHTAMINEN JA KEHITYS

Aseman hallinta, urakehitys, siirtymät, antifragilisuus ja haasteet.

#### TULOKSET

1. Raportti: Career Guidance in Europe Policies, systems and relevant cases across Europe with evidence gathering about local and regional needs.

2. Opas COVID-19:n jälkeisiin työpaikkoihin ja siirtymiin: Perustuu tarpeeseen kehittää laadukasta ammatinvalinnanohjausta yhteiskunnan kehityksen mukaisesti, jotta se sopeutuisi paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin ja edistäisi työllistävyyttä.
3. Koulutusmoduulit: Pedagogiikka ja psykologia uraneuvonnassa: Tulevaisuuden uraohjaajien koulutus, mukaan lukien antifragilisuus, ajattelutavan kehittäminen, ikigai, uraohjausvinkit ja pedagogiset lähestymistavat uraohjaukseen.
4. Digitaalinen työkalupakki uraneuvontaan osallistamista varten: Avoin opetusresurssi, joka sisältää materiaalia, jota voidaan käyttää innovointiin ja vahvistamaan uraohjauskäytäntöjä osallisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi.
5. Muut
  - Multiplier-tapahtumat (seminaarit ja webinaarit)
  - Uusi ammattiprofiili: "Eurooppalaisen uraohjauksen innovaattori"
  - Verkkosivusto: multimediainformaatioiden tietokanta
  - Hankkeen uutiskirjeet
  - Levittäminen sosiaalisissa verkostoissa (Facebook, Instagram, LinkedIn)
  - Perinteiset tiedotusvälineet: lehdistö, sanomalehdet, radiolähetykset
  - Esitteet kaikkien kumppaneiden kansallisilla kielillä

## 1. Osaamista koskevan tiedon hankinta

### 1.1 Johdanto

Maailmanlaajuinen pandemiaan liittyvä talouskriisi on vaikuttanut syvästi ja kielteisesti talouskasvuun ja työllisyyteen. Tämä kriisi vahvistaa epävarmuutta työllisyyden tulevaisuudesta, joka on jo voimakkaasti haastettu digitaalisen vallankumouksen, prosessien automatisoinnin, välikäsien poistumisen ja arvoketjujen hajoamisen takia monilla talouden aloilla. Tämän kriisin seurauksena tapahtunut työttömyyden kasvu korostaa entisestään tarvetta panostaa yksilöiden työllistettävyyteen ja erityisesti tulevaisuudessa tarvittavien ammatillisten taitojen kehittämiseen.

Viime vuosina digitaalinen vallankumous, automatisointi, alusta- tai keikkatalouden kasvu, disintermediaatio ja monien yritysten vertikaalinen hajoaminen ovat johtaneet työtehtävien katoamiseen, yritysten tarjoamien työtehtävien tyyppien muuttumiseen ja niiden tekemiseen tarvittavaan ammattitaitoon.

Nämä syvälliset muutokset edellyttävät uusia ammatillisia taitoja. Kuilu tarvittavien taitojen ja yhteiskunnassa saatavilla olevien taitojen välillä on kasvanut viime vuosina. Yritykset tekevät tämän selväksi rekrytointiprosessissaan: työmarkkinoilla on tarjolla erinomaisia työpaikkoja. Ammattitaitoa edellyttävistä työpaikoista on pulaa ja ammattitaitoisista työnhakijoista on pulaa.

Osaamista koskevan tiedon hankinnasta alettiin puhua 2000-luvulla, ja sillä viitataan kykyyn tunnistaa, hankkia ja soveltaa taitoja, joille on kysyntää tällä hetkellä, ja joita tarvitaan tulevaisuuden työmarkkinoilla. Koska työmarkkinat kehittyvät nopeasti, yksilöiden ja organisaatioiden on tärkeää pysyä ajan tasalla uusista taidoista sekä työmarkkinoita muokkaavista suuntauksista ja haasteista.

Seuraavassa osiossa käsitellään:

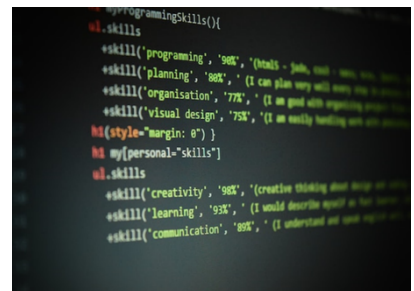
- Miten ennakoida tulevien työmarkkinoiden osaamistarpeita,
- Mitkä ovat kehittyvät talouden alat ja ammatit, jotka todennäköisimmin luovat työpaikkoja,
- Miten työntekijöitä voidaan ohjata toimintoihin, joissa työllistymisen todennäköisyys on suurin ja
- Mitkä ovat tässä uudessa skenaariossa tarvittavat taidot ja miten niitä voidaan kehittää innovatiivisella tavalla.

## 1.2 Osaamista koskevan tiedon hankinta

### 1.2.1 Mitä on osaamista koskevan tiedon hankinta?

Osaamisen ennakointi on strateginen ja järjestelmällinen prosessi, jossa työmarkkinoiden toimijat tunnistavat tulevat osaamistarpeet ja valmistautuvat vastaamaan niihin, mikä auttaa ehkäisemään kysynnän ja tarjonnan epätasapainoa.

Jotta osaaminen pysyy ajan tasalla, on taitoja koskevia tietoja päivitettävä ja niitä on mukautettava osaamistarpeiden muuttuessa. Tämä edellyttää jatkuvaa ja iteratiivista asiantuntijoiden johtamaa prosessia.



Osaamista koskevan tiedon hankinnalla tarkoitetaan:

- Työmarkkinoilla tällä hetkellä kysytyt tutkinnot
- Tulevaisuuden työmarkkinasuuntaukset, vaatimukset ja haasteet
- Osaamisvaatimusten ennakointi
- Ammattitaitopulaan ja epätasapainoon puuttuminen
- Mukautetaan saatavilla olevaa koulutusta vastaavasti ja tarjoamalla asiaankuuluvaa koulutusta ja ammatillista ohjausta ja neuvontaa.
- Tiedonhankinnan on oltava jatkuvaa ja toistuvaa.
- Uraohjauksen yhteydessä on tärkeää tunnistaa aukot osaamisessa ja kehittää taitoja, jotka auttavat työnhakijoita hyödyntämään uusia mahdollisuuksia.

### 1.2.2 Osaamista koskevan tiedon hankinnan tärkeys tulevan työvoiman valmentamisessa ja ammatillisessa ohjauksessa

Keskeisiä työmarkkinasuuntauksia ja -vaatimuksia koskevilla tiedoilla tuetaan ohjaus- ja neuvontatoimia, rekrytointiprosesseja, koulutuksen tarjontaa ja ammatillista urakehitystä.

Taitoja koskeva strateginen tieto voi olla erittäin hyödyllistä alueellisille, kansallisille ja eurooppalaisille päätöksentekijöille, tutkimusyhteisölle, työvoimapalveluille, työnohjaajille, opetuksen ja koulutuksen tarjoajille, työnantajille ja jopa yksilöille (nuorille, työnhakijoille ja muille, joiden on tehtävä päätöksiä elämästään).

Osa-alueita, joissa tiedon hankinnalla on vaikutus osaamiseen:

- o Sopeutuminen muuttuvaan kysyntään

Pysymällä ajan tasalla nykyisin kysytyistä ja tulevaisuudessa todennäköisesti tarvittavista taidoista organisaatiot ja yksilöt voivat mukautua työmarkkinoiden muuttuviin vaatimuksiin.

- o Innovaation ja luovuuden edistäminen

Osaamista koskevan tiedon hankinnan kehittäminen voi auttaa organisaatioita tunnistamaan esiin nousevia suuntauksia ja mahdollisuuksia, jotka voivat edistää innovointia ja luovuutta. Kun yksilöt seuraavat markkinoita, he voivat havaita osaamisessaan aukkoja, jotka on täytettävä, ja kehittää taitoja, joiden avulla he voivat hyödyntää uusia mahdollisuuksia.

- o Valmistautuminen tulevaisuuteen

Työvoiman automaation ja digitalisaation lisääntyessä on tärkeää tietää, millaisille taidoille on tulevaisuudessa kysyntää. Kehittämällä osaamista koskevan tiedon hankintaa organisaatiot ja yksilöt voivat valmistautua tulevaisuuteen ja varmistaa, että heillä on tarvittavat taidot, jotta he pysyvät kilpailukykyisinä nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla.

### 1.2.3 Osaamista koskevan tiedon hankinnan prosessi (CEDEFOPiin ja asiantuntijatietoon perustuen)

Osaamista ja työmarkkinoita koskevat määrälliset ja laadulliset tiedot ovat välttämättömiä tekijöitä poliittisten päättäjien, työmarkkinaosapuolten, paikallisten ammatillisen koulutuksen tarjoajien, uraohjaajien sekä työntekijöiden työn ja päätösten helpottamiseksi. Näillä ryhmillä on erilaisia tietotarpeita, jotka ovat hyödyllisiä heidän omissa tilanteissaan.

Asiantuntijoiden tehtävänä on tunnistaa tietotarpeet, käyttää sopivia tietoja, välineitä ja tekniikoita sekä kehittää räätälöityjä ratkaisuja tulosten esittämiseksi käyttäjille sopivassa muodossa.

Tietoon perustuvia päätöksiä on tuettava laadukkailla tiedoilla, sillä taitoja ja työmarkkinoita koskevia tietoja on saatavilla yhä enemmän. Tietojen on oltava luotettavia.

Ennusteiden tarkoituksena on antaa kaikille työmarkkinoiden toimijoille tietoa tulevaisuudessa mahdollisesti ilmenevästä osaamisen ja tarpeiden epätasapainosta. Näin voidaan tehdä päätöksiä, valmistella toimenpiteitä ja ryhtyä toimiin tarpeiden tyydyttämiseksi ja osaamisen epätasapainon välttämiseksi.



Osaamista koskevan tiedon hankinnan kehittämisvaiheet ovat seuraavat:

Tietotarpeiden määrittely

- o vastaanottajan mukaan
- o toimialoittain

Asiaankuuluvien tietojen ja informaation valitseminen tai kerääminen

- o kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tiedon kerääminen
- o tietolähteiden valinta
- o analyysivälineiden ja -menetelmien valinta

Niiden analysointi

- o erityyppiset tiedot ja/tai indikaattorit, jotka on valittava ja miten niitä yhdistetään
- o tietojen erittely ammatin, alan, koulutustason, alueen jne. mukaan

tiivistämällä ne niin, että tietty käyttäjäryhmä voi käyttää

Tarkoituksenmukaisimmat tavat levittää tietoa ja esitellä tuloksia

- o levityskanavat: verkko, raportit, sosiaaliset verkostot jne.

Työkaluja taitojen tarpeen arvioimiseen ja ennakointiin:

- työnantajatutkimusten analyysi
- avoimia työpaikkoja koskevat kyselyt, metahakukoneet, työpaikkaportaalit jne
- julkisten työvoimapalvelujen, ammattien seurantakeskusten jne. hallinnolliset työllisyysraportit
- Raportti työmarkkinasuuntauksista ja -ennusteista, kansallisten ja kansainvälisten työmarkkinavirastojen tutkimukset, ennustemallien käyttö

Osaamistarpeiden arvioinnissa ja ennakkoinnissa käytetään muun muassa seuraavia välineitä:

Usein useita tietolähteitä yhdistetään, jolloin voidaan kompensoida kuhunkin yksittäiseen välineeseen/tietolähteeseen liittyviä puutteita.

Lisäksi on tarpeen yhdistää kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä kokonaisvaltaisemman näkökulman saavuttamiseksi.

Käyttäjien päätösten tukemiseksi tulokset olisi esitettävä jokaiselle käyttäjälle ymmärrettävässä muodossa. Ne voidaan esittää raportissa, verkkosivustolla, sosiaalisessa mediassa jne.

Asiantuntemusta tarvitaan myös sen varmistamiseen, että kaikkia edellä mainittuja vaiheita noudatetaan ja kaikki vaatimukset täyttyvät.

Tarvitaan osaamis- ja työmarkkina-asiantuntijoita, tilastotieteilijöitä ja data-analyytikkoja sekä käyttäjäkokemuksen tai verkkokehityksen asiantuntijoita (jos tavoitteena on tarjota tietoa verkkotyöskentelyn kehittämiseksi). Asiantuntijat määrittelevät käyttäjien tietotarpeet, suhteuttavat ne saatavilla oleviin ja luotettaviin tietoihin ja päättävät, minkä tyyppisiä tietoja ja/tai indikaattoreita valitaan, miten niitä yhdistellään ja mitkä niistä ovat sopivia tietyille kohderyhmälle. Taitoja koskevan tiedon kehittäminen on asiantuntijoiden toteuttama prosessi, joka koostuu toisiinsa liittyvistä vaiheista ja jossa hajanaiset tiedot ja informaatio muutetaan kattavaksi, käytännössä hyödylliseksi tietämykseksi.

## 1.3 Työmarkkinat ja -paikat: Nykytilanne, suuntaukset ja vaikutukset tulevaisuuteen

### 1.3.1 Euroopan nykyiset työmarkkinat, työpaikkojen puute ja työvoiman ylijäämä (Lähde: EURES-raportti)



Eures-verkoston kansallisten koordinoitintoimistojen toimittamien, työmarkkinoiden epätasapainoa 27 jäsenvaltion EU:ssa, Norjassa ja Sveitsissä koskevien tietojen analyysi osoitti, että 29 maassa on työvoimapulaa ja 24 maassa työvoimaylijäämää. Ammattiryhmät, jotka hallitsivat laajalle levinnyttä työvoimapulaa, liittyivät ohjelmistoihin, terveydenhuoltoon sekä rakennus- ja insinöörialan käsityöläisammatteihin. Ammatit, jotka hallitsivat laajaa ylijäämää, olivat hallinto, perusammatit sekä humanistiset ja taidealan ammatit.

Suurin osa työvoimapula-ammateista (eli ammattien kysyntä ylittää vaaditun ammattitaitoisten työnhakijoiden tarjonnan vaaditussa paikassa) luokiteltiin laajamittaisiksi pula-ammateiksi, ja ajallinen analyysi osoittaa, että ne on yleensä todettu työvoimapula-ammateiksi viimeisten viiden vuoden aikana. Nämä tulokset viittaavat siihen, että monet puutteet ovat pysyviä ja pikemminkin rakenteellisia kuin väliaikaisia.

Tutkimuksessa työmarkkinoiden epätasapainon syntyminen asetetaan työmarkkinoiden muutoksen tärkeimpien taustatekijöiden yhteyteen. Näitä ovat Euroopassa muun muassa uusien digitaaliteknologioiden nopea leviäminen kaikille talouden aloille, väestön ikääntyminen, siirtyminen ilmastoneutraaliin talouteen ja eri ammattien työoloihin liittyvät asiat.

Uuden digitaaliteknologian nopea leviäminen näkyy siinä, että useimpien maiden määrittelemien työvoimapula-ammattien luettelossa on kaikilla tasoilla STEM-osaamista (luonnontieteet, teknologia, insinööritaidot ja matematiikka) vaativia ammatteja.

Euroopan väestön ikääntyminen on osaltaan lisännyt useiden tässä luettelossa mainittujen terveydenhuoltoalan ammattien määrää, ja myös työolot saattavat olla syynä laajalle levinneeseen työvoimapulaan terveydenhuoltoalalla.

Useimpien maiden ilmoittamat työvoimapula-ammattit vuonna 2022

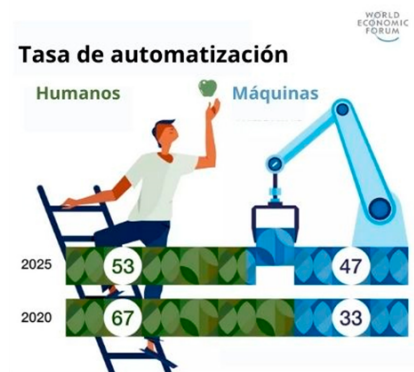
- Kuorma-autojen ja raskaiden ajoneuvojen kuljettajat
- Linja-auton ja raitiovaunun kuljettajat
- Betonityöntekijät, viimeistelytyöntekijät ja vastaavat työntekijät
- Maatalous- ja teollisuuskoneiden mekaanikot ja korjaajat
- Maalarit ja vastaavat työntekijät
- Kattoasentajat

Tiilimuurarit ja vastaavat työntekijät  
 Metallintyöstökoneiden kokoonpanijat ja käyttäjät  
 Järjestelmänalytikot  
 Ohjelmistojen ja sovellusten kehittäjät ja analytikot  
 Sovellusohjelmoijat  
 Terveystuhoillon avustajat  
 Lääketieteen asiantuntijat  
 Yleislääkärit  
 Sairaanhoidajat  
 Kokit  
 Siivoojat ja avustajat toimistoissa, hotelleissa ja muissa laitoksissa  
 Sähkötekniikan ammattilaiset  
 Psykologit  
 Rakennus-, kanava- ja satamainsinöörit

Ylijäämäammatteluihin kuuluvat yleiset toimistotyöntekijät, johdon sihteerit ja yleiset sihteerit, joissa on hyvin paljon työntekijöitä.

Mukaan työvoiman ylijäämään luetaan myös keittiöhuoltajat, siivoojat, rakennustyöntekijät, käsipakkaajat, hyllyttäjät ja muut perusammatit, jotka eivät edellytä koulutusta. Niiden sisällyttäminen luetteloon on johdonmukaista sen näkemyksen kanssa, että teknologia korvaa työntekijöitä matalan koulutuksen ammateissa, jotka koostuvat suurelta osin rutiinitehtävistä.

Hieman yllättävästi osassa ihmistieteisiin kuuluvista humanistisista tai luovien taiteiden ammateista on työvoimaylijäämää. Luettelossa ovat muusikot, laulajat ja säveltäjät, kuvataiteilijat, graafiset ja multim mediasuunnittelijat, sisustussuunnittelijat ja muotoilijat sekä toimittajat. Ihmistieteisiin kuuluvat sosiaalityöntekijät ja -neuvojat, sosiologit, antropologit ja niihin liittyvät tieteenalat, mainonnan ja markkinoinnin ammattilaiset, suhdetoiminnan ammattilaiset, kääntäjät, tulkit ja muut kielitieteilijät, filosofit, historioitsijat ja valtiotieteilijät.



### 1.3.2 Yleiset kehityssuunnat osaamisen tarjonnassa ja kysynnässä tulevaisuudessa (lähde: ILO:n raportti "Forecasting and Adaptation to Skills and Jobs").



Tulevaisuuden työmarkkinoiden osaamisen kysyntään vaikuttavat muun muassa seuraavat suuntaukset:

- Väestörakenteen muutoksilla on erilaisia vaikutuksia: nuoret tarvitsevat asianmukaisia taitoja ja ikääntyneiden työntekijöiden on jatkettava oppimista ja päivitettävä taitojaan.

- Koulutustaso on noussut huomattavasti, mikä on vaikeuttanut heikosti koulutettujen työntekijöiden työllistymistä yhä kilpaillummilla työmarkkinoilla.

Globalisaatio ja markkinoiden vapautuminen lisäävät kansainvälistä liikkuvuutta, mikä lisää siirrettävien taitojen kysyntää esimerkiksi kulttuurienvälisen viestinnän ja vieraiden kielten alalla sekä uuden teknologian mukauttamisessa ja ylläpidossa.

- Työn organisointi on muuttumassa, ja monet yritykset ovat ottaneet käyttöön horisontaalisempia organisaatorakenteita ja tarjoavat etätyömahdollisuuksia Internetin välityksellä. Nämä muutokset lisäävät tiimityöskentelyn, aloitteellisuuden, johtamis- ja hallintotaitojen sekä ihmissuhde- ja kulttuurienvälisen viestintätaitojen kysyntää.
- Teknologinen kehitys ja innovointi lisäävät luonnontieteiden, tekniikan, insinööritieteiden ja matematiikan taitojen kysyntää. Tieto- ja viestintätekniikka (TVT) ei ole tärkeää vain kaikkein korkeimmille koulutetuimmille työntekijöille, vaan vaikuttavat muihinkin aloihin, kuten hoivaan ja asiakaspalveluun.
- Ilmastonmuutos ja siirtyminen vihreään talouteen vaikuttavat taitojen kysyntään, koska käyttöön otetaan uusia vihreitä teknologioita. Vihreä taloudellinen toiminta luo uusia markkinamahdollisuuksia ja saastuttavien työpaikkojen uudelleenjärjestelyjä sekä erilaisia uusia sääntelyvaatimuksia ja kasvavaa ympäristötietoisuutta.

### 1.3.3 Työllisyyttä luovat uudet talouden alat

Teknologiset innovaatiot ja globalisaatio mullistavat työelämän. Perinteisemmät ammattialat ovat muuttumassa, ja syntyy uusia, aiemmin tuntemattomia työmahdollisuuksia.

Uusia ammatteja syntyy jatkuvasti, ja työntekijöiden on saatava jatkuvaa koulutusta. Siksi eri talouden alojen suuntausten ja niiden tarjoamien ammatillisten mahdollisuuksien ymmärtäminen on keskeistä, kun tehdään päätöksiä ihmisten ammatillisessa kehityksessä.

Talouden alojen odotetaan tarjoavan eniten työllistymismahdollisuuksia tulevana vuosina.

**Vieraanvaraisuus ja matkailu.** Pandemia on ohi, ja maailmanlaajuinen matkailu on nousussa. Maailman matkailuneuvoston (WTTC) ennusteiden mukaan ala kasvaa lähes kuusi prosenttia vuodessa ja luo 126 miljoonaa työpaikkaa seuraavien kymmenen vuoden aikana. On huomattava,

että matkailu on yksi maailmantalouden liikkeellepanevista voimista. Ala tarjoaa työllistymismahdollisuuksia eri alojen ja ryhmien ammattilaisille. Matkailualalla työskentelevien työntekijöiden ketju on laaja ja heterogeeninen aina hotellinjohtajista lukuisiin tavarantoimittajiin.

**Puhdas energia.** Kunnianhimoisen energiaskenaarion mukaan uusiutuvien energialähteiden alalla voitaisiin luoda 38,2 miljoonaa työpaikkaa maailmanlaajuisesti vuoteen 2030 mennessä. Euroopan vahvan sitoutumisen ansiosta vihreään siirtymävaiheeseen energia-ala on edelleen luotettava työpaikkojen luoja. Ympäristöalalle odotetaan suuria julkisia ja yksityisiä investointeja erityisesti uusiutuvien energialähteiden, kestävän liikenteen, vihreän infrastruktuurin ja ympäristönhallinnan aloilla. Tällä alalla tarvitaan monenlaisia profiileja, ammattilaisista, jotka tutkivat, miten yritysten ympäristövaikutukset voidaan minimoida, insinööreihin, jotka edistävät uusiutuvien energialähteiden kehittämistä.

**Myynti ja markkinointi.** Teknologian ja Internetin kehittymisen myötä markkinoinnista on tullut olennainen osa minkä tahansa palvelun, tuotemerkin tai tuotteen myynninedistämistä. Samoin sähköisen kaupankäynnin myynti on kasvanut räjähdysmäisesti viime vuosina. Liiketoiminnan kehittämisen, yritysstrategian, digitaalisen markkinoinnin ja sisällön luomisen tehtävissä on kysyntää monissa yrityksissä, ja tämän kysynnän odotetaan jatkuvan.

**Terveys ja hoiva.** Väestön ikääntymisen sekä fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtimisen vuoksi terveys- ja hoitoala on yksi niistä aloista, joilla syntyy eniten työpaikkoja. Tältä osin päiväkodit ja hoitokodit sekä sairaalat ovat jo nyt merkittävä työllistäjä. Toisaalta nyky-yhteiskunnan elämäntapaan liittyvät ongelmat tarjoavat jatkossakin työllistymismahdollisuuksia psykologian ja terveydenhuollon ammattilaisille.

**Teknologia.** Tieto- ja viestintätekniikka on nousemassa hyvin tärkeään asemaan eri ammattialoilla. Monet yritysten tarjoamat palvelut ja tuotteet liittyvät digitaalialaan. Tästä syystä tietotekniikkaan, verkkojärjestelmiin, tietojenkäsittelytieteeseen ja tekoälyyn erikoistuneiden ammattiprofiilien kysyntä on tällä hetkellä kasvussa, ja sen odotetaan kasvavan edelleen tulevaisuudessa.

**Kuljetus ja logistiikka.** Sähköisen kaupankäynnin ja kansainvälisen kuljetuksen yleistyminen on luonut viime aikoina työllistymismahdollisuuksia toimitusketjun hallinnan ja tavaraliikenteen alalla.

### 1.3.4 Tulevaisuuden työpaikkojen syntyminen ja siirtyminen, 2023-2027 (Lähde: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023).

Makrotrendit ja teknologia johtavat siihen, että työpaikkojen luominen ja katoaminen on epätasaista seuraavien viiden vuoden aikana kaikissa ammateissa ja kaikilla toimialoilla.

Yli 85:ttä prosenttia tulevaisuuden työpaikoista ei ole vielä keksitty, ja yli puolet nykyisistä työpaikoista on kadonnut kolmenkymmenen vuoden kuluessa tai ne ovat muuttuneet digitalisaation myötä.

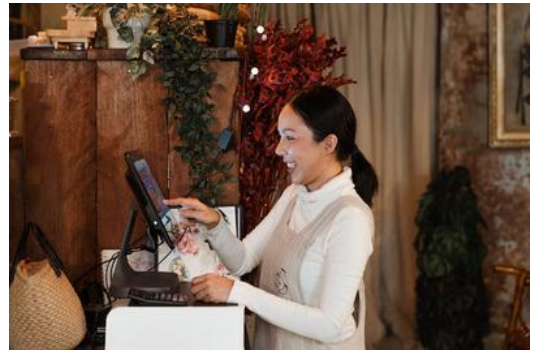
Seuraavien viiden vuoden aikana maailmanlaajuisesti odotetaan menetettävän 83 miljoonaa työpaikkaa ja luotavan 69 miljoonaa, mikä vastaa 152 miljoonan työpaikan rakenteellista vaihtuvuutta työmarkkinoilla eli 23 prosenttia aineiston 673 miljoonasta työntekijästä. Tämä merkitsee 14 miljoonan työpaikan eli 2 prosentin työllisyyden laskua.

Työllisyyden suurimman nettokasvun mukaan järjestetyt työpaikat, jotka on laskettu ILO:n työllisyystilastoista ammateittain ja tutkittujen organisaatioiden ilmoittamasta kasvusta.

Maatalouskoneiden käyttäjät  
Raskaiden kuorma-autojen ja linja-autojen kuljettajat  
Ammatillisten koulutusten opettajat  
Koneiden asentajat ja korjaajat  
Liiketoiminnan kehittämisen ammattilaiset  
Rakennustyöntekijät ja vastaavat ammatit  
Yliopistojen ja korkeakoulujen opettajat  
Sähköinsinöörit  
Pelti- ja rakennemetallityöntekijät, muotINVALAJAT ja hitsaajat  
Eriyisopettajat  
Kevyiden kuorma-autojen tai jakelupalvelujen kuljettajat  
Digitaalisen muutoksen asiantuntijat  
Rakennustyöntekijät  
Kestävän kehityksen asiantuntijat  
Digitaalisen markkinoinnin ja strategian asiantuntijat

Tehtäviä, joissa on eniten työpaikkojen nettovähennyksiä:

Tietojen syöttäjät  
Hallintosihteerit ja johdon sihteerit  
Laskentatoimi, kirjanpito ja palkanlaskenta  
Vartijat  
Rakennusten vahtimestarit ja siivoojat  
Kassa- ja lipunmyyjät  
Aineistokirjanpito- ja varastonhoitajat  
Kokoonpano- ja tehdastyöntekijät  
Postin työntekijät  
Pankkivirkailijat  
Kaupan myyjät  
Puhelinmarkkinointityöntekijät  
Asiakastieto- ja -palveluoperaattorit  
Palvelu- ja liikkeenjohdon päälliköt



Ovelta ovelle -myyjät, katukauppiat ja vastaavat

### 1.3.5 Työpaikat, joilla on paremmat tulevaisuudennäkymät

Monet nykyisistä työpaikoista katoavat tulevaisuudessa, mutta nopean teknologisen kehityksen ansiosta syntyy samalla useita työpaikkoja, joita ei vielä ole olemassa. Tästä syystä oppilaitokset ja yritykset edistävät uusien ammattilaisten kouluttamista kannustamalla entistä täsmällisempään ja tiukempaan koulutukseen. McKinsey-instituutin raportin mukaan ensi vuosikymmenellä eniten kysyttyjä työpaikkoja ovat STEM-ammatit (tiede, teknologia, insinöörityö ja matematiikka) ja terveydenhuoltoala.



Esimerkkinä voidaan mainita seuraavat työpaikat, joilla on valoisin tulevaisuus:

Drone-lentäjät ja liikenteenohjaus, erittäin hyödyllinen hätätilanteissa ja turvallisuudessa

3D-tulostuksen suunnittelijat monilla aloilla, erityisesti teollisuudessa ja terveydenhuollossa mm. proteesien, teollisuuden osien rakentamisessa

Maantiekuljetusanalyttikot, logistiikka- ja kuljetusala

Data- tai Big Data -analyttikot, hyödyllisen tiedon kerääminen

Uusiutuvien energialähteiden asiantuntijat

Robottikirurgit tai telekirurgit

Ilmakehän vedenkerääjät, veden kerääminen ihmisten käyttöön

Virtuaalitodellisuuden luominen tieteelliseen käyttöön ja rakennuskokemuksiin

Uusiutuvaa energiaa ja digitalisaatiota sekä älykkäitä kaupunkeja ja älykoteja suunnittelevat arkkitehdit

Robottitekniikan hallitsevat insinöörit

Digitaalisen talouden, pankkitoiminnan ja sähköisen kaupankäynnin asiantuntijat



### 1.3.6 Riskialat ja -ammatit

Automaatio vaikuttaa kaikkiin ammatteihin, joissa on kyse toistuvista tai koneella korvattavista prosesseista.

Seuraavassa on lueteltu joitakin ammatteja, jotka ovat vaarassa kadota:

Matkatoimistovirkailijat

Puhelinpalvelukeskukset ja asiakaspalvelu korvataan tekoälyavustajilla

Henkilökohtaiset toimistotyöntekijät, vastaanottovirkailijat ja asiakaspalvelijat korvataan tekoälyavustajilla

Lento-, meri- tai maaliikenteen valvonta korvataan tehokkailla algoritmeilla varustetuilla ohjelmistoilla ja tietokonesovelluksilla.

Veturinkuljettajan työ korvataan automaattisilla ajoneuvoilla

Supermarketin ja vähittäiskaupan kassat, meillä on jo itsepalvelukassat

Supermarketin hyllyttäjät, jotka korvataan jo olemassa olevilla autonomisilla ja robottiautoilla

Varastotyöntekijät korvataan jo olemassa olevilla autonomisilla ja robottiajoneuvoilla.

Toimittajat ja uutisten kirjoittajat korvataan sovelluksilla, jotka käsittelevät ja kirjoittavat tietoa lähes ilman ihmisen toimenpiteitä

Pankki-, rahoitus- ja kirjanpitoalvelut, joissa operaattorit on korvattu kehittyneillä ohjelmistoilla

Automatisoitu radiologia ja diagnostiset testit suorittaa tulevaisuudessa tekoäly

### 1.3.7 Tekoälyn (AI) vaikutus työmarkkinoihin (Lähde: OECD Employment Outlook 2023: Tekoäly ja työmarkkinat)

Vaikka tekoälyn vaikutuksesta työmarkkinoihin on saatu uutta näyttöä, on huomattavaa epävarmuutta tekoälyn nykyisistä ja erityisesti tulevista vaikutuksista työmarkkinoihin sekä sopivista poliittisista toiminnoista tekoälyn luotettavan käytön edistämiseksi.



Tekoäly näyttää eroavan aiemmista digitaalisen teknologian muutoksista monessa suhteessa:

Se laajentaa merkittävästi automatisoitavien tehtävien valikoimaa rutiinitehtävien ja muiden kuin kognitiivisten tehtävien ulkopuolelle

Tekoäly on yleiskäyttöinen teknologia, mikä tarkoittaa, että se vaikuttaa lähes kaikkiin aloihin ja ammatteihin

Kehityksen nopeus on ennennäkemätöntä

Tekoäly (AI) on kehittymässä ja sen myötä vaarana on, että se korvaa tuhansia työntekijöitä ympäri maailmaa, niin erikoisosaamista ja monivuotista kokemusta omaavia työntekijöitä kuin matalan ammattitaidon työntekijöitäkin.

Esimerkiksi klinisen laboratorion teknikot, insinöörit, optikot, voimalaitosten operaattorit ja esimiehet voitaisiin korvata, todetaan raportissa "The Impact of Artificial Intelligence on the Future of Workforces in the European Union and the United States of America".

Tekoäly poimii merkityksellistä tietoa digitaalisista kuvista ja videoista, ennustaa terveysongelmia tai säätää autoja muuttuviin olosuhteisiin. AI-teknologia tarjoaa käyttäjilleen virtuaalisia avustajia.

Työvoiman uudelleensuunnittelu on välttämätöntä. Ammatillisen koulutuksen tarjoaminen ja ihmisten mahdollisuus hankkia uusia ammattitaitoja koko elämänsä ajan on keskeinen haaste.

## 1.4 Uuden työelämän tarpeisiin suuntautuminen ja taitojen kehittäminen

### 1.4.1 Uudet taidot tulevaisuuden työhön

Työmarkkinoiden uudet piirteet ovat haaste työntekijöille ja työnantajille. Uudet työmallit vaativat työntekijöiltä monimutkaista ja kurinalaista valmistautumista. Selviytyäkseen tulevaisuuden olosuhteista työvoiman täytyy:

Ymmärtää, että heidän on sopeuduttava jatkuvaan muutokseen.

Erikoistua niille aloille, joilla kysyntä on suurinta

Vahvistaa ammatillisten kontaktien verkostoa, jotta voi edetä ammattialalla

Päivittää osaamista ja oppia jatkuvasti

Työelämän muutokset vaikuttavat myös ammatillisissa profiileissa vaadittaviin taitoihin ja pätevyksiin.

Pehmeät taidot ovat monialaisia suurimmassa osassa ammatteja, ja kysytyimpiä niistä ovat seuraavat:

- Ongelmanratkaisu, jolla varmistetaan paras mahdollinen vaihtoehto monimutkaisissa tilanteissa
- Analyttinen ajattelu: päättely ja pohdinta kaikkien kerättyjen tietojen perusteellisen analyysin avulla
- Luovuus ja innovaatiokyky, joka helpottaa erilaisten ja omaperäisten ratkaisujen löytämistä vaikeasti ratkaistaviin ongelmiin
- Kriittinen ajattelu, jolla pyritään rakentamaan ja luomaan totuudenmukaiset kriteerit kerätylle tiedolle
- Emotionaalinen itsehallinta tai tunneäly, kyky tunteiden itsesäätelyyn kielteisissä tai muuttuvissa kokemuksissa



- Itseoppiminen, kyky oppia oppimaan ja hankkimaan uutta tietoa
- Sietokyky, kyky selvitä tilanteesta entistä vahvempana.
- Joustavuus, jotta voidaan paremmin sopeutua muutoksiin ja epävakaiseen ympäristöön.
- Tiimityöskentely, kyky koordinoita toimintaa ja kehittää yhteisiä projekteja.



Kovat taidot, jotka liittyvät prosessien digitalisointiin ja teknologiseen kehitykseen, kuten:

- teknologinen asiantuntemus sekä digitaalisten välineiden (ohjelmistot, tietokonesovellukset jne.) käyttö ja digitaaliset taidot
- Teknologisen soveltamisen suunnittelu, ohjelmointi ja seuranta

Uuden työntekijäskupolven tunnusmerkkejä ovat:

- monialainen asiantuntemus
- ammattien digitaalinen muutos
- enemmän itsenäisyyttä työn suorittamisessa
- erikoistuminen omalle erityisalalleen
- projektipohjaisen ja yhteistoiminnallisen työskentelyn kehittäminen
- globalisaatio merkitsee osaamisen kehittämistä eri alueilla ja kulttuuriympäristöissä.

Kaikilla aloilla digitalisaatioprosessit edellyttävät samanaikaisesti ammattilaisia eri aloilta. Työntekijöillä on perinteisiä ja teknologisia ammatteja yhdistäviä hybridiprofiileja.

## 1.4.2 Elinikäinen oppiminen: Täydennys- ja uudelleen koulutus

McKinsey Global Instituten tutkimuksen "Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation" mukaan 75-375 miljoonaa työntekijää (3-14 prosenttia maailman työvoimasta) joutuu vaihtamaan uraa vuoteen 2030 mennessä automaation, tekoälyn ja digitalisaation vuoksi.

On tärkeää tarkastella skenaariota tulevasta ja nähdä, miten se vaikuttaa profiileihin ja ammatteihin tulevaisuudessa. Vaikeuksien ja esteiden ennakointi kymmenen vuoden päähän estää monia ihmisiä jäämästä työmarkkinoiden ulkopuolelle tai kohtaamasta vakavia vaikeuksia työllistymisessä.

Uudelleen kouluttautuminen ja täydennyskoulutus ovat väyliä ammatillisten profiilien jatkuvaan päivittämiseen ja kierrättämiseen.

- uudelleen koulutuksella tarkoitetaan työntekijän kouluttamista toiseen tehtävään tarjoamalla uusia taitoja ja pätevyysiä

- täydennyskoulutus tarkoittaa ammattilaisten kouluttamista uusiin taitoihin ja osaamiseen, joiden avulla he voivat kehittyä nykyisessä tehtävässään

Elinikäisessä oppimisessa on korostettava, että on tärkeää päivittää ja parantaa työntekijöiden teknisiä taitoja ja kuroa umpeen mahdolliset osaamisvajeet, sillä kouluttamattomuus voi johtaa ammatilliseen vajeeseen. Tämän vuoksi täydennys- ja uudelleen koulutuksella pyritään valmistelemaan työmarkkinoita uusiin muutoksiin.

Elinikäisellä oppimisella on strateginen arvo työntekijöille, jotka ylläpitävät pätevyyttään jatkuvasti, mikä lisää heidän työllistettävyyttään ja vähentää heidän työttömyysalttiuttaan.

Nämä välineet ovat erittäin hyödyllisiä esimerkiksi yli 55-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien pääsyssä työmarkkinoille. Monissa maissa, joissa ikääntymisaste on korkea, ikääntyneiden ammattilaisten taitoja ei hyödynnetä ennakkoluulojen, stereotyyppien ja suurten esteiden vuoksi, mikä estää heidän pääsyänsä työmarkkinoille. On tärkeää korostaa uudelleen koulutuksen ja täydennyskoulutuksen hyödyllisyyttä, jotta ammattilaisten taidot eivät vanhene, vaan pysyvät ajan tasalla ja kehittyvät läpi koko työuran ajan.

## 1.5 Yhteenveto

Tämän luvun ajatuksissa korostuu:

- Yksilöiden ja organisaatioiden on tärkeää pysyä ajan tasalla uusista taidoista sekä työmarkkinoita muokkaavista suuntauksista ja haasteista.
- Tieto keskeisistä työmarkkinasuuntauksista ja kysynnästä tukee perehdytystä ja neuvontaa.
- Osaamisen ennakkointi on strateginen ja järjestelmällinen prosessi, jonka avulla pyritään tunnistamaan tulevaisuuden osaamistarpeet ja vastaamaan niihin.
- Väestörakenteen muutokset, koulutustaso, globalisaatio ja markkinoiden vapautuminen, teknologia, uudet työn organisointitavat ja siirtyminen vihreään talouteen ovat kaikki tekijöitä, jotka vaikuttavat taitojen kysyntään tulevaisuuden työmarkkinoilla.
- Monet nykyisistä työpaikoista katoavat tulevaisuudessa, mutta nopean teknologisen kehityksen myötä syntyy uusia työpaikkoja, joita ei vielä ole olemassa.
- Matkailun, puhtaan energian, markkinoinnin ja myynnin, logistiikan, terveydenhuollon ja teknologian muutokset voivat tulevaisuudessa luoda työpaikkoja.
- Tekoälyn vaikutuksista on paljon epävarmuutta: monien sekä matalan että korkean ammattitaidon työpaikkojen odotetaan katoavan, mutta uusia työpaikkoja saattaa syntyä.
- Työelämän muutokset vaikuttavat ammatillisissa profiileissa vaadittaviin taitoihin ja pätevyyksiin.
- Uudessa työympäristössä on olennaisen tärkeää sekä pehmeät taidot, kuten ongelmanratkaisu, analyttinen ajattelu ja luovuus, että kovat taidot, kuten teknologinen osaaminen.
- Nykyisessä työmarkkinoiden ja ammattien muutostilanteessa on tärkeää valmistaa ihmisiä tulevaisuuden työhön.
- Jatkuva oppiminen, uudelleen kouluttautuminen ja täydennyskoulutus ovat väyliä, joiden avulla ammatillisia profiileja voidaan jatkuvasti päivittää ja kierrättää.

## 1.6 Kirjallisuusluettelo ja lähteet

OECD Employment Outlook 2023, Artificial Intelligence and the Labour Market

<https://www.oecd.org/future-of-work/>

<https://www.ela.europa.eu/en/labour-shortages-report>

Future of Jobs Report, May 2023, World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

McKinsey Global Institute, "The future of work after COVID-19"

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

European Commission report: "The Impact of Artificial Intelligence on the Future of Workforces in the EU and the US"

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/impact-artificial-intelligence-future-workforces-eu-and-us>

Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo. CEDEFOP, ETF, OIT, 2015

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/volumen3.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/volumen3.pdf)

## 2. Uusi Europass ja henkilökohtainen brändi

### 2.1 Johdanto

Tässä luvussa esitellään lähestymistapoja laadukkaan uraohjauksen kehittämiseksi yhteiskunnan kehityksen mukaisesti, jotta ohjaus sopeutuu paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin ja edistää työllistävyyttä.

Ensimmäisessä osassa käsitellään Euroopan komission kehittämiä Europass-työkaluja, joilla tuetaan oppimisen ja urakehityksen hallintaa ja siitä tiedottamista.

Toisessa osassa on kyse prosessista, ajattelutavasta, jota käytetään yksilöllisen ammatillisen profiilin määrittelyyn ja edistämiseen.

### 2.2 Europass

**Europass** on valikoima digitaalisia työkaluja ja -tietoja, jotka auttavat ihmisiä hallitsemaan henkilökohtaisen oppimisen ja uran kaikkia vaiheita.

Se edistää tehokasta viestintää taidoista ja pätevyyksistä Euroopassa. Euroopan komissio tarjoaa tätä palvelua maksutta 30:lla eri kielellä. Tässä luvussa esitellään lähestymistapoja laadukkaaseen uraohjauksen kehittämiseksi yhteiskunnan kehityksen mukaisesti siten, että se mukautuu paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin ja edistää työllistävyyttä.



Lähde: 04/07/2023 osoitteesta <https://europa.eu/europass/en>

## 2.2.1 Europass merkityksellinen uraohjaukselle

Europass tarjoaa tilaisuuden esitellä henkilökohtaisten taitojen, pätevyysien ja kokemusten erilaisia ja merkityksellisiä osatekijöitä tavalla, joka on yhteinen koko Euroopassa ja myös eri kielillä.

## 2.2.2 Europass-profiilin luominen

Ensimmäinen askel on [luoda ilmainen Europass-profiili](#), jossa kaikki taidot, pätevyudet ja kokemukset ovat yhdessä turvallisessa verkkosijainnissa, mukaan lukien seuraavat tiedot:

- työkokemus
- koulutus (mukaan lukien tutkintotodistukset, arvonimet ja todistukset).
- [kielitaito](#) (kielitaito on mahdollista arvioida itse [yhteisen eurooppalaisen viitekehyksen \(CEFR\)](#) mukaisen itsearviointivälineen avulla).
- [digitaaliset taidot](#) (on mahdollista laatia luettelo kaikista digitaalisista taidoista, mukaan lukien työssä tai opiskelussa käytettävät työkalut ja ohjelmistot, sekä vapaa-ajalla käytettävät työkalut (esim. sosiaalinen media, bloggaaminen, pelaaminen). On myös mahdollista [testata digitaalisia taitoja](#).
- hankkeisiin osallistuminen
- [vapaaehtoistyökokemukset](#) ja muut tärkeät saavutukset
- suosituskirjeet tai muut asiakirjat, joissa kuvataan saavutuksia uralla, voidaan tallentaa [henkilökohtaiseen Europass-kirjastoon](#).

Europass-profiili voidaan luoda yhdellä tai useammalla [eurooppalaisella](#) kielellä.

## 2.2.3 Europass-profiilia käyttäminen

Europass-profiili yhdistää uran seuraavaan vaiheeseen.

- Europass-profiilia voi käyttää [kiinnostuksen kohteiden ja uratavoitteiden](#) pohtimiseen.
- Europass-profiilin avulla voi [seurata yksilöllistä kehittymistä](#) ja näyttää saavutukset työnantajallesi.
- Käyttäjä [saa ehdotuksia](#) mielenkiintoisista työpaikoista ja kursseista, jotka sopivat profiiliin.
- [Profiili](#) on jaettavissa työnantajille ja rekrytoijille uusia työmahdollisuuksia varten.
- Profiili on jaettavissa oppilaitoksille uusien kurssien ja koulutusmahdollisuuksien havaitsemiseksi.
- Profiili on jaettavissa opinto-ohjaajille uraohjaukseen varten.
- Profiilissa voi valmistella hakemuksia ja pitää kirjaa kaikista hakemuksista, ansioluetteloista ja saatekirjeistä.

Europass-profiilisi on tallennuspaikka käyttäjän saavutuksille. Kun profiilia päivitetään ja täydennetään jatkuvasti, katsojalla on aina ajan tasalla oleva kuva kaikista työntekijän taidoista. Kaikki Europass-profiilin henkilökohtaiset tiedot ovat suojattuja, ja vain profiilin käyttäjällä [on pääsy tietoihin ja mahdollisuus jakaa niitä](#) muiden kanssa.

## 2.2.4 Enemmän kuin perinteinen ansioluettelo: Europass-työkalut

Europass ei ole vain ansioluettelo, vaan se sisältää useita työkaluja, kuten:

- [Europassin saatekirje](#), jossa voi korostaa motivaatiota tiettyyn työhön tai tilaisuuteen ja osoittaa, miksi käyttäjä on paras ehdokas. Saatekirjeessä tulee viitata ansioluettelossa oleviin esimerkkeihin ja kuvata, miksi ne ovat merkityksellisiä haettavan työpaikan kannalta.
- [Mahdollisuus testata digitaalisia taitoja](#), kuten edellä mainittiin.
- [Työpaikkojen ja taitojen kehityssuunnat](#): Mahdollisuus tutkia ja selvittää, mitkä työpaikat ovat kysytyimpiä EU:n alueella.
- [Eurooppalaiset digitaaliset oppimistodistukset](#): Luodaan sarja siirrettäviä digitaalisia asiakirjoja, joilla kuvataan ja sertifioidaan:
  - o tutkinnot (esim. ammatilliset todistukset, korkeakoulututkinnot ja muut oppimistulokset),
  - o toiminta (esim. osallistuminen opintoihin ja epävirallisiin oppimistapahtumiin),
  - o arvioinnit (esim. asiakirjojen jäljennökset) ja
  - o oikeudet (esim. oikeus osallistua opintoihin tai harjoittaa ammattia).
- [Kansallisten tutkintojen viitekehyksien vertailu](#) Euroopassa: kerää tietoa kansallisista tutkintojen viitekehyksistä ja tutkintotasoista vertailemalla kahden maan kansallisia

tutkintoja ja tarkastelemalla vastaavaa [eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen \(EQF\)](#) tasoa.

- [Europass-liikkuvuus](#): Asiakirja, jonka avulla voi osoittaa toisessa maassa, esimerkiksi harjoittelussa tai lukukauden mittaisissa ulkomailla suoritetuissa opinnoissa, hankitut taidot.
- [Europass-todistuksen täydennysosa](#): Asiakirja, joka sisältää tietoja, joiden avulla työnantajat ja oppilaitokset voivat helpommin ymmärtää ammattipätevyytesi. Europass-todistuksen täydennysosassa kuvataan:
  - o tutkintosi tarkoitus,
  - o tutkinnon taso,
  - o oppimistulokset ja
  - o tiedot asianomaisesta koulutusjärjestelmästä.
- [Diploma Supplement](#): Sisältää tietoja käyttäjän saavutuksista, kuten kurssiarvosanoista, kokonaisuuksien arvosanoista ja siitä, mitä käyttäjä on oppinut.

Se sisältää tietoja, jotka vahvistavat:

- o myönnetyn tutkinnon tyyppin ja tason,
- o tutkinnon myöntäneen laitoksen,
- o opintojen sisällöt ja saavutetut tulokset,
- o kansallisen koulutusjärjestelmän yksityiskohdat.

Näiden tietojen avulla työnantajan tai oppilaitoksen on helpompi ymmärtää pätevyytesi ja sinun on helpompi ottaa seuraava askel opiskelussasi ja urallasi.

## INFO

Europass ei ole pelkkä ansioluettelo, vaan se sisältää useita tärkeitä tietoja:

- [Opiskelu Euroopassa](#): Lisätietoa opiskelusta eri maissa, kurssien, tiedon ja tuen löytämisestä, opiskelun suunnittelusta ja opiskelusta ulkomailla.
- [Työskentely Euroopassa](#) - Lisätietoa työskentelystä eri maissa, työpaikkojen löytämisestä, tiedottamisesta ja tuesta, urasuunnittelusta ja työskentelystä ulkomailla.



**europass**  
European Union

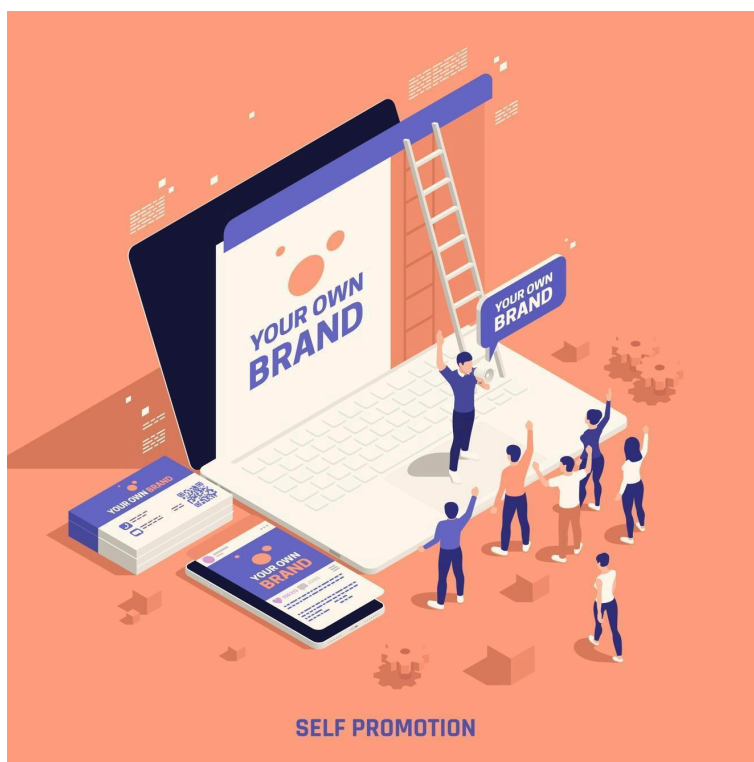
Lähde: 04/07/2023 osoitteesta <https://europa.eu/europass/en>

## 2.3 HENKILÖKOHTAINEN BRÄNDÄYS

### 2.3.1 Mitä on henkilöbrändäys?

Henkilöbrändäyksellä tarkoitetaan tietoista ja tarkoituksellista pyrkimystä luoda ja vaikuttaa julkiseen käsitykseen yksilöstä asettamalla hänet oman alansa auktoriteetiksi, nostamalla hänen uskottavuuttaan ja erottamalla hänet kilpailijoista, jotta hän voisi edetä urallaan, laajentaa vaikutuspiiriään ja saada aikaan suuremman vaikutuksen.

Tarkoituksena on siis viestiä ja esittää maailmalle selkeä ammatti-identiteetti tai -kuva, ja se on erityisen tärkeää nykypäivän digitaalisella aikakaudella, jolloin sosiaalinen media ja verkkoalustat ovat merkittävässä asemassa ammatillisessa verkostoitumisessa ja työllistymismahdollisuuksissa.



Lähde: 04/07/2023 - Image by macrovector on Freepik

Henkilöbrändin tarkoituksellinen hallinta ja muotoilu vaikuttavat siihen, miten muut kokevat yksilön, hänen taitonsa, asiantuntemuksensa, arvonsa ja yleisen läsnäolonsa.

Henkilöbrändäykseen kuuluu erilaisia elementtejä, kuten ulkonäkö, käyttäytyminen, digitaalinen läsnäolo, viestintätyyli, asiantuntemus ja maine. Siihen kuuluu henkilön vahvuuksien, arvojen ja intohimojen ymmärtäminen ja niiden tehokas viestiminen kohdeyleisölle.

On tärkeää luoda ja ylläpitää jatkuvaa digitaalista läsnäoloa LinkedInin, henkilökohtaisten verkkosivustojen, blogien ja muiden sosiaalisen median profiilien kaltaisilla alustoilla.

Lisäksi henkilöbrändäys ulottuu offline-vuorovaikutukseen, kuten verkostoitumistapahtumiin, konferensseihin ja ammatillisiin suhteisiin.

Henkilöbrändäyksen hyötyjä ovat muun muassa lisääntynyt näkyvyys ja tunnettuus, paremmat uramahdollisuudet, kyky houkutella asiakkaita tai työnantajia ja myönteisen ammatillisen maineen luominen.

Brändäyksen avulla yksilö voi erottautua vertaisistaan ja kilpailijoistaan sekä rakentaa vahvan henkilöbrändin, joka vastaa hänen tavoitteitaan ja pyrkimyksiään.

On kuitenkin tärkeää huomata, että henkilöbrändäyksen tulisi olla autenttista ja aitoa.

Koska henkilöbrändäys korostaa ja joissakin tapauksissa ylistää tiettyjä yksilön myönteisiä ominaisuuksia, se ei eroa perinteisestä tuotteiden ja yritysten brändäyksestä. Siinä yksilöt asetetaan tuotteiden asemaan, mikä vähentää heidän inhimillisyyttään.



### 2.3.2 Miten rakentaa henkilökohtainen brändi?



Lähde: 04/07/2023 - Image by storyset </a> on Freepik

KOLME vaihetta henkilökohtaisen brändin luomiseen:



## ENSIMMÄINEN ASKEL

### TUNNE ITSESI JA TUTUSTU

- **Itsearviointi** (intohimot, arvot, henkilökohtaiset tavoitteet ja visio)
- **Toisten arvioimana oleminen** (mitä ulkoisesti ilmaistaan - aloita läheisistä ihmisistä).
- **Tunnen kilpailijani** (keitä he ovat? Mitä yhteistä heillä on kanssani? Mitä eroa heillä on minuun verrattuna?).
- **Kohde: kenelle osoitan viestini?**



## TOINEN ASKEL

### ILMAISE

- Valitse oikeat **välineet** brändisi jakamiseen (LinkedIn, sosiaalinen media, ansioluettelo, mukaan lukien onnistumiset ja epäonnistumiset).
- **On tärkeää olla:**
  - o Selkeä
  - o Johdonmukainen sisällön suhteen
  - o Huolehdi jatkuvuudesta alustavan viestintäsuunnitelman jälkeen.

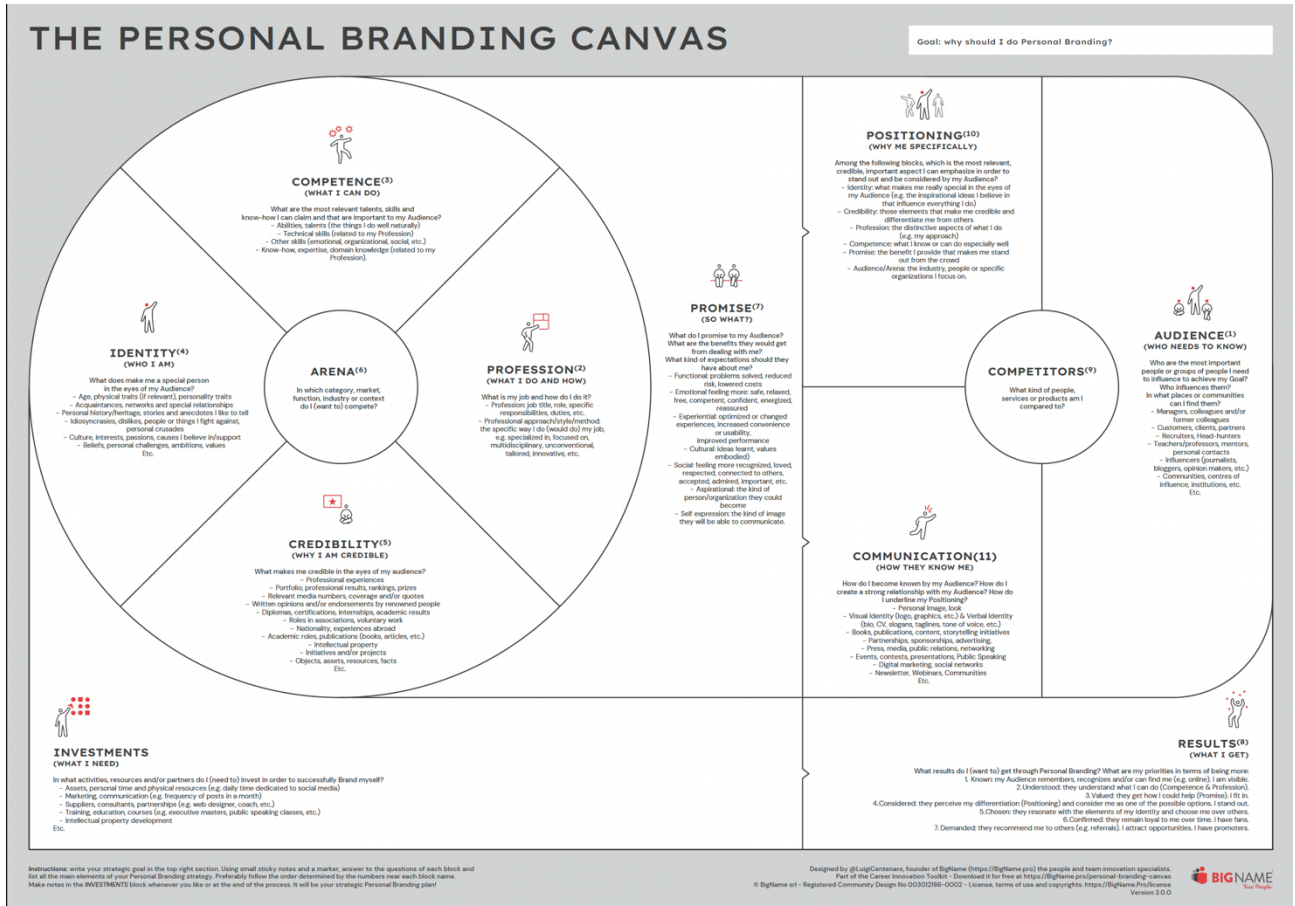
|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>KOLMAS ASKEL</p> <p>ANALYYSI</p> <p>Verkon tarjoamat mahdollisuudet</p> <p><b>Digitaalinen maine</b> perustuu:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lähetetyn sisällön sitoutumistasoon</li><li>• Seuraajien, tykkääjien ja jakajien määrään</li><li>• Sisältöä koskeviin tunteisiin</li><li>• Blogien ja sivustojen analyyttisiin tietoihin</li></ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 2.3.3 Käytännöllinen työkalu henkilökohtaisen brändin rakentamiseen

Personal Branding Canvas on käytännöllinen työkalu, josta on hyötyä kaikille, jotka haluavat rakentaa henkilökohtaista brändiään.

Vastaamalla kysymyksiin on mahdollista rakentaa merkityksellistä henkilöbrändäystä.

Työkalu on saatavilla ilmaiseksi osoitteessa: <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>  
Se on saatavilla myös espanjaksi, portugalkiksi, turkiksi, venäjäksi, saksaksi ja ranskaksi.



Lähde: 05/07/2023 osoitteesta: <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>

## 2.4 Yhteenveto

Europass-työkalujen käyttö auttaa yhdenmukaistamaan Euroopan tasolla henkilökohtaisten taitojen, kykyjen, oppimisen ja koulutustodistusten tunnustamista ja tunnistamista. Kun tämä prosessi on tunnistettu, on aika rakentaa henkilökohtainen henkilökohtainen brändi, jotta henkilö voi digitaalisten välineiden avulla viestiä erottautumalla kilpailijoistaan, edetä urallaan, laajentaa vaikutuspiiriään ja vaikuttaa työllistettävyyden kannalta enemmän.

## 2.5 Kirjallisuusluettelo ja lähteet

- EUROPASS <https://europa.eu/europass/en>
- What's the Point of a Personal Brand? <https://hbr.org/2022/02/whats-the-point-of-a-personal-brand>
- [https://en.wikipedia.org/wiki/Personal\\_branding](https://en.wikipedia.org/wiki/Personal_branding)
- Definition of a Personal Brand vs. Personal Branding: <https://personalbrand.com/definition/>
- The Personal Branding Canvas <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>

### 3. Haasteet covid19-pandemian jälkeen

#### JOHDANTO

Tässä luvussa tarkastellaan COVID-19-pandemiaa seuranneita haasteita ja huomionarvoisia tapahtumia maailmassa. Aluksi luodaan yleiskatsaus jo olemassa oleviin megatrendeihin, minkä jälkeen tarkastellaan, miten maailmanlaajuinen pandemia on vaikuttanut uraohjaukseen näiden jo olemassa olevien megatrendien puitteissa. Kahdessa viimeisessä jaksossa kuvataan pandemian aiheuttamia erityisiä muutoksia ja kerrotaan yksityiskohtaisesti, miten eri organisaatiot ovat vastanneet näihin uusiin haasteisiin.

#### 3.1 Taustaa: covid19-pandemian ja megatrendien välinen yhteys

##### Megatrendit ennen covid19-pandemiaa

Megatrendit ovat "jo käynnissä olevia kehityssuuntia, joita on lähes mahdotonta muuttaa tulevan vuosikymmenen aikana" ([ESPAS Global Trends Report By 2023](#)). **Maailmanlaajuiset megatrendit esitettiin ESPASin raportissa vuonna 2019** seuraavasti:

1. **Ilmaston lämpeneminen.** Yhä kehittyneemmät ilmastomallit pyrkivät tarkistamaan odotettua maailmanlaajuista lämpötilan nousua vuoteen 2050 mennessä.
2. **Demografinen epätasapaino. Vuonna 2030 meitä** on edelleen noin 8,6 miljardia ihmistä, mutta väestö jakautuu epätasaisesti eri maiden kesken. Väestönkasvu on voimakasta Saharan eteläpuolisessa Afrikassa, Etelä-Aasiassa ja EU:n eteläisissä naapurimaissa. Muualla maailmassa väestönkasvu pysähtyy tai väestö vähenee ja ikääntyy.
3. **Kaupungistuminen.** Kaksi kolmasosaa maailman väestöstä asuu suurissa ja keskisuurissa kaupungeissa.
4. **Taloukasvu jatkuu.** Kauppajännitteet voivat horjuttaa maailmantaloutta, ja Kiinan ja Yhdysvaltojen taloukasvun hidastuminen vaikuttaisi maailmantalouteen. Maailmantalous jatkaa kasvuaan lähinnä kehitysmaissa, ja Kiina ohittaa Yhdysvallat merkittävimpänä maailmantaloutena vuoteen 2030 mennessä.
5. **Energiankulutus kasvaa edelleen,** erityisesti OECD:n ulkopuolisissa maissa. Öljy, hiili ja kaasu tyydyttävät jatkossakin suurimman osan maailman energiantarpeesta. Aurinko- ja tuulivoima ovat edullisimpia uusia energialähteitä ainakin kahdelle kolmasosalle maailman väestöstä.
6. **Ihmiset ovat hyvin verkottuneita.** Saavutettavien yhteyksien ansiosta yhteiskuntien digitaalisten yhteyksien eriarvoisuus on vähentynyt erityisesti koulutuksen saatavuuden, kaupunkien ja maaseudun elinolojen, etätyön, digitaalisten sosiaalisten kontaktien ylläpitämisen ja monien muiden arkielämän yksityiskohtien (kuten kosketuksettomien maksujen) osalta.
7. **Polynodaliteetti.** Sen sijaan, että yhteiskunnat polarisoituisivat, ne monimutkaistuvat ja monimuotoistuvat entisestään. Tulevaisuutemme tulee olemaan erilainen niin vallan jakautumisen kuin vallan luonteen suhteenkin.
8. **Maailmanlaajuisen johtajuuden uudistuminen.** Kansanterveyden, ympäristön turvallisuuden, luonnonkatastrofien ja kyberturvallisuuden (yms) aiheuttamat maailmanlaajuiset haasteet ovat lisääntyneet globalisaation ja yhteenkytkeytyneisyyden

myötä. Paikallisten tai alakohtaisten kriisien hallitseminen on yhä monimutkaisempaa, ja monet johtajat vaativat monenvälisen hallinnon uudistamista. Köyhyys lisääntyy kehitysmaissa, ja polarisoituneiden suurvaltojen välille voi syntyä avoimia konflikteja.

### Elinikäisen ohjauksen politiikka ja käytännöt EU:ssa

Globaalit megatrendit viittaavat yhteiskunnan rakenteisiin, joiden puitteissa yksilöitä ohjataan heidän urallaan. Vuonna 2020 Euroopan unioni määritteli [Elinikäisen ohjauksen politiikka ja käytännöt EU:ssa](#) -julkaisussa 11 ominaisuutta, jotka määrittelevät korkean tason ohjauksen.

Ominaisuudet ovat:

1. elinikäistä ohjausta koskeva lainsäädäntö,
2. strateginen johtaminen,
3. säännöksen soveltamisala eri ohjauskonteksteissa,
4. elinikäisen ohjauksen ja oppimisen strategiat ja politiikat,
5. koordinointi ja yhteistyö,
6. ohjeiden toimittaminen,
7. työmarkkinatiedot,
8. tieto- ja viestintätekniikan strategia,
9. tieto- ja viestintätekniikan käyttöönotto,
10. ammattimaistuminen ja
11. todisteet elinikäisen ohjauksen vaikutuksista.



Source: 31/08/2023 from <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/10981> Wang et al. 2022. Conceptual model of the megatrends according to their influence on and consequences for global development.

### 3.1.1 Muuttoliike

Miten covid-19 on vaikuttanut uraohjaukseen suhteessa työvoiman liikkuvuuteen?

Wang et al. (2022) esittävät Sustainability Journal -lehdessä julkaistussa artikkelissa kriittisen arvion globaaleista megatrendeistä ja digitaalitalouden vaikutuksista, jotka liittyvät ammatillisen uranhallinnan muutokseen, ja keskittyvät erityisesti Aasian maihin COVID-19-pandemian aikana. Analyysi paljastaa, että jotkin megatrendit ovat muuttaneet sitä, miten ammatillinen urakehitys tapahtuu.

Teknologian kehitys on luonut uusia digitaalisia työskentelyalustoja. Nämä alustat tarjoavat ihmisille todellisia työmahdollisuuksia, kun niitä säännellään asianmukaisesti. Työllisyyspalvelujen digitalisointi on mahdollistanut big datan käytön, parantanut

työvoimapalvelujen välittämistä, yksilöllisiä työvoimapalveluja ja urapolkuja sekä tarjonnut tarkemman analyysin työmarkkinoista.

Teknologia on mahdollistanut integroitujen työllisyyspalvelujärjestelmien luomisen, mukaan lukien eri kanavien ja laitteiden kautta tarjottavat verkko- ja mobiilipalvelut sekä tietojärjestelmät, jotka tarjoavat henkilökohtaisia palveluja. Lisäksi digitaalisia järjestelmiä, kuten kasvojentunnistusteknologiaa, QR-koodeja (pikaviestikoodeja) ja data-analyysiohjelmistoja, on yhä useammin otettu mukaan korvaamaan perinteisiä uranhallintaohjelmia. Myös työmarkkinatiedon käyttö on osoittautunut digitaalisessa taloudessa välttämättömäksi tehokkaan urakehitysprosessin kannalta.

Suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus, uteliaisuus, uusien koulutusmahdollisuuksien ennakoiva tutkiminen, sinnikkyys, joustavuus, optimismi ja riskinottohalukkuus ovat ominaisuuksia, joita henkilö tarvitsee uudelleensijoittumisprosessissa suunnitellessaan. Yhteydet, talouden suunnittelu sekä työn ja yksityiselämän tasapaino ovat joitakin keskeisiä piirteitä ja ominaisuuksia onnistuneissa muuttotarinoissa.

Pandemia muutti merkittävästi sitä, miten uraohjaus ja kestävä urasuunnittelu ovat ottaneet käyttöön innovatiivisia kehyksiä, jotka antavat yksilöille mahdollisuuden käyttää henkilökohtaisia voimavarojaan sekä vahvistaa uraansa ja elämäänsä hallinnoimalla tehokkaasti ammatillista ja henkilökohtaista kehitystä ja kasvua.<sup>1</sup> Yritykset käyttävät urakehitysohjelmiaan ainutlaatuisena ratkaisuna ratkaistaakseen työntekijöiden sitoutumiseen liittyvät vaikeudet. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että urakehitykseen liittyvä ajattelutapa, mukaan lukien ylimmän johdon sitoutuminen ammatilliseen etenemiseen, edistää työntekijöiden urakehitystä. Digitaalista taloutta pidetään uudenlaisena talouskasvun muotona teollisuus- ja maatalouden käsitteille, jotka ovat vaikuttaneet merkittävästi nykyiseen työllisyysrakenteeseen.

Heikommassa asemassa olevissa maissa covid19-pandemia nosti esiin kahdeksan merkittävää aihetta, joihin kuuluivat koulutuksen saatavuus, tyttöjen kohtaamat vaikeudet, rasismi, köyhien koulujen ja maaseutukoulujen infrastruktuuriongelmat, lapsiperhetaloudet, koulutus COVID-19:n aikana, elintarviketurva ja uraohjauksen puuttuminen pienituloisten kouluissa. Heikoimmin kehittyneissä maissa ihmiset unelmoivat koulutuksesta ja urasta ulkomailla: monissa perheissä erinomainen työpaikka Euroopan maissa on elintärkeä. Covid-19 luonnollisesti hidasti tällaista urapolkua tai lopetti sen kokonaan.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Sustainable career development: a new challenge for career guidance in modern times. Advances in Social Sciences Research Journal, 8(12), 128-138. Haettu 2023-08-31.*

<sup>2</sup> Pillay, I. (2021). *The impact of inequality and COVID-19 on education and career planning for South African children of rural and low-socioeconomic backgrounds. African Journal of career development, 3(1), 7. Retrieved 2023-08-31. African Journal of career development, 3(1), 7. Haettu 2023-08-31.*



Lähde: 01/10/2023 Image by boyarkinamarina on Freepik

### 3.1.2 Digitalisaatio

#### Kestävä uraohjausprosessi

Covid-19 muutti ohjausta verkossa. Ennen pandemiaa suuri osa uraohjauksesta tapahtui kasvokkain. Sen sijaan etäopetustekniikat olivat tuttuja ajalta ennen pandemiaa. Digitaalisen ohjaamisen hyötyjä:

- Koulutuksen kustannuksia voidaan vähentää esimerkiksi tilavuokrissa ja matkakuluissa. Resurssia tarvitaan kuitenkin lisää menetelmien kehittämiseen. Ohjausprosessin laadun ja asiakastyytyväisyyden varmistaminen on tärkeää.
- On mahdollista tuottaa joustavia ja räätälöityjä koulutusprosesseja. Eriyttäminen on helppoa.
- Etäteknologiaa voidaan tarjota massoille. On kuitenkin muistettava, että teknologia ei ole saavutettavaa kaikille. Yksilöllisyys ja itseohjautuvuus vaativat ohjausta ja yhteistyö yritysten kanssa vaatii erillistä resursointia.
- Tiedon siirto ja jatkotoimenpiteet voivat olla nopeita. Samanaikaisesti tietoturva, kyberturvallisuusriskit ja liikesalaisuuksien säilyttäminen on otettava perusteellisesti huomioon.
- Koulutusprosessien jaettavuus ja jatkuvuus on helppoa. Tiedon saavuttaminen ja etäteknologian käyttö voivat olla hyvin saavutettavaa ja helppoa oikein toteutettuna.
- Tuottavuus ja viestintätaidot voivat parantua ilman, että ohjausprosessien laatu kärsii, erityisesti jos kaikki ohjausprosessin osapuolet osallistuvat kehittämiseen (ohjattavat, ohjaajat, oppilaitokset, työelämän edustajat, kansalliset ja kansainväliset toimijat ja sääntelijät).

Teknologia tarjoaa uraohjaukselle ensisijaisia etuja, kuten alhaisemmat kustannukset ja joustavammat aikataulut, ilman että ohjauksen laadusta tingitään. Tämä korostaa tarvetta arvioida uudelleen perinteisen etäohjauksen tapoja.

## 3.2 Uraohjaus covid19:n jälkeisessä maailmassa

### Osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen

Ammattitaitoisen työvoiman valmistaminen nykyisiä ja tulevia työpaikkoja varten on maailmanlaajuisesti merkittävä huolenaihe. Työvoimapula kannustaa työvoiman liikkuvuuteen, lähtömaakoulutukseen ja yhä useammin uranvaihtoon. Työntekijät ja talouden kasvu ovat riippuvaisia käytettävissä olevien ihmisten taidoista ja siitä, miten heitä hyödynnetään.

Osaamisen kehittäminen ja täydentävien taitojen hankkiminen erilaisissa kulttuuriympäristöissä on suuri maailmanlaajuinen haaste. Kyky oppia ja sopeutua uusiin tilanteisiin on aikamme keskeisin työelämätaito. Se on suuri haaste uraohjaukselle. Uraohjaajien on kehitettävä ymmärrystään kansainvälisistä tilanteista. Kansainvälinen yhteistyö ja keskustelu yhtenevistä käytännöistä on tullut yhä tärkeämmäksi. Yhteisten standardien luominen auttaa työvoimaa selviytymään jatkuvassa muutoksessa, kouluttautumaan uudelleen ja sopeutumaan onnistuneesti uusiin työtilanteisiin.<sup>3</sup>

Simuloitu oppiminen ja verkkokoulutus voivat olla monille organisaatioille edullisempia kuin opiskelu, koulutus tai työskentely paikan päällä. Yritys ja työntekijä voivat esimerkiksi säästää työajassa ja matkakuluissa. Toisaalta työntekijät tarvitsevat kannettavan tietokoneen, luotettavan internetyhteyden ja älypuhelimien. Mitä töitä voi tehdä etänä? Voidaanko kaikkia taitoja kehittää virtuaalisesti? Pandemia on pakottanut yritykset arvioimaan uudelleen työjärjestelyjä ja resursseja sekä muuttanut käytäntöjä merkittävästi kohti joustavampaa monipaikkaista työskentelyä.<sup>4 5</sup>

Korkeakoulujen digitaaliset strategiat takasivat myös vaihtoehtoisia ratkaisuja terveyskriisin aikana, mutta pandemian jälkeen niitä on täytynyt analysoida perusteellisemmin, jotta voidaan tunnistaa pysyviksi ratkaisuihin soveltuvat tekijät. Pandemia kyseenalaisti työmenetelmät ja avasi näkökulmia uusiin menetelmiin ja mahdollisiin menestystekijöihin.<sup>6</sup>

### Miten covid19 on muuttanut työelämän dynamiikkaa ja työn tekemisen tapoja?

Pandemia muutti työelämää ja työn tekemisen tapoja ja vaikutti siten merkittävästi uraohjaukseen. Kaikki koulu- ja työikäiset ottivat valtavan harppauksen digitaalisissa taidoissa, ja kaikkien kansalaisten digitaaliset taidot paranivat, kun monet julkiset palvelut siirtyivät digitaaliseen muotoon. Työstä tuli nopeasti globaalia. Virtuaalityöstä on tullut normi, jossa fyysisellä sijainnilla ei ole enää merkitystä. Kilpailu on kiristynyt, ja lisääntynyt työnteon intensiteetti on tullut jäädäkseen. Osaamista työn tekemiseen voi hakea mistä tahansa, ja taito koota onnistuneita tiimejä on uusi kilpailukykyä lisäävä tekijä.

### Miten covid19 on vaikuttanut yhteisöllisyyteen?

Pandemian jälkeinen maailma on tuonut mukanaan pysyviä muutoksia, jotka asettavat uraneuvojille uusia haasteita. Sekä työelämä että yhteiskunta ovat kokeneet pysyviä muutoksia.

<sup>3</sup> Kukreja, P. (2020). [The G20 in a Post-COVID19 World: Bridging the Skills Gaps](#). Future. Future. *Haettu 2023-08-31*.

<sup>4</sup> Bilsland, C., Nagy, H., & Smith, P. (2020). [Virtual Internships and Work-Integrated Learning in Hospitality and Tourism in a Post-COVID-19 World](#). International Journal of Work-Integrated Learning, 21(4), 425-437. *Haettu 2023-08-31*.

<sup>5</sup> Collier, P. (2022). How Peer Mentoring Can Help Universities Promote Student Success in a Post-COVID-19 Pandemic World. Metropolitan Universities, 33(1), 37-54. Metropolitan Universities, 33(1), 37-54. *Haettu 2023-08-31*.

<sup>6</sup> Frison, D. (2023). [Higher Education in Post-Covid19: The Digital Transformation of Work-Integrated Learning Programmes](#). Re-thinking Adult Education Research. Beyond the Pandemic, 241. *Haettu 2023-08-31*.

Nykyinen työelämä vaatii ainutlaatuista asiantuntemusta ja suosii yksilöitä, jotka ovat joustavia, itseohjautuvia, nopeasti oppivia, valmiita tekemään yhteistyötä tiimissä ja jakamaan yhteisen vision.

Yritysten keskeisin haaste on hyödyntää asiantuntijoiden potentiaalia ja rakentaa tiimejä, jotka katsovat samaan suuntaan. Tulevina vuosikymmeninä työntekijältä odotetaan jotain, mikä ei perustu valmiiksi pureskeltuihin mantroiin - pandemia salli laatikon ulkopuolisen ajattelun, ja samanlainen tarkastelu on tullut jäädäkseen. Kehityssykli on kiihtynyt pandemian jälkeen. Voimme unohtaa puuttumisen turhiin pikkujuttuihin, kun olemme paremmin varautuneet poikkeustilanteisiin.

Ajasta ja paikasta riippumaton etätyö vaikuttaa yhteisöön. Yritysten ja koulutusorganisaatioiden on arvioitava uudelleen, mahdollistavatko nykyiset rakenteet ja teknologiat yhteistoiminnallisen työskentelyn. Joustavuus ja yhteisöllisyys vaativat erilaisia resursseja kuin pelkkä tekninen toteutus.

Kun työntekijällä on itsemääräämisoikeus työmenetelmistä, on pohdittava, millaiset yksilöt menestyvät, missä syntyvät seuraavan vuosikymmenen menestystarinat ja mistä uudet mahdollisuudet tulevat. Onko meillä asiantuntijoita, jotka pärjäävät hyvin helpommin saavutettavassa tilanteessa? Millaiset ihmiset pärjäävät hyvin? Olemme joka tapauksessa menossa kohti helpommin lähestyttävää ja herkempää maailmaa. Kaikilla on oltava selkeä suunta. Yksilön vastuu kasvaa, ja johtajan tehtävänä on tarjota puitteet.

### 3.2.1 Tapaus 1

#### Maahanmuuttajien työllistämisen vallankumous: Innovatiiviset lähestymistavat Belgiassa ja Suomessa

Sosiaalisilla verkostoilla on ratkaiseva rooli urakehityksessä ja elämässä yleensä, ja ne ovat erityisen tärkeitä maahanmuuttajille, jotka usein tukeutuvat näihin verkostoihin saadakseen elintärkeää tietoa työmahdollisuuksista ja työoloista vastaanottavassa maassa. Tässä tapauksessa tarkastellaan maahanmuuttajien kokemuksia Belgiassa ja Suomessa ja tuodaan esiin sosiaalisten verkostojen hyödyntämisen merkitys ja haasteet.<sup>7</sup> Kulttuuri- ja kielierot voivat muodostaa esteitä tehokkaiden sosiaalisten yhteyksien rakentamiselle, mutta näitä haasteita voidaan lieventää järjestelmällisillä ja kärsivällisesti luoduilla verkostoitumiskäytännöillä.

Verkostoitumista pidetään yhtenä tärkeimmistä taidoista työnhaun ja uran rakentamisen onnistumisen kannalta. Ammatillisten verkostojen löytäminen uudessa kotimaassa voi kuitenkin olla hyvin haastavaa. Sosiaaliset verkostot voidaan nähdä sosiaalisena pääomana. Kieli, viestintätavat ja työkulttuuriin liittyvät kysymykset ovat merkittäviä esteitä verkoston rakentamiselle ja työmarkkinoille pääsulle. Mentorointi tarjoaa uuden näkökulman työnhakuun ja uraohjaukseen, sillä mentoroinnissa ihmiset tarjoavat inhimillistä pääomaansa työnhakijoiden resurssina ja edistävät verkostoitumista.

<sup>7</sup> Kinoss, S., Van den Berckt, I., Pambukhchyan, R., Kiijärvi-Pihkala, M., Kaartinen, O., & Pirttikoski, V. (2023). [Cultural perspectives in multicultural mentoring relationships](#). *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 21(1). Haettu 2023-08-31.

Työelämä on fraktalisoitunut, ja sosiaalisesta verkostoitumisesta ja sosiaalisesta pääomasta on tullut yhä tärkeämpiä. Epävakaat työsuhteet ja määräaikaiset sopimukset ovat yleistyneet. Lukuisista avoimista työpaikoista ei aina ilmoiteta virallisesti, vaan ne jaetaan sisäisesti tai sosiaalisten verkostojen ja sosiaalisen median kautta. Uskotaan, että noin 75 prosenttia työpaikoista täytetään näiden piilotyömarkkinoiden kautta<sup>8</sup>. Verkostoituminen on yksi tehokkaimmista tavoista päästä käsiksi piilotyöpaikkoihin.

Verkostoituminen vaatii työtä, aivan kuten perinteinen työnhakukin. Yksi Suomessa ja Belgiassa kokeiltu käytäntö verkostoitumisen edistämiseksi oli "[Verkostoitumisen askelmalli](#)". Uraohjaajat tarvitsevat apua esteiden, kuten alueellisten avoimien työpaikkojen puutteen ja monien määräaikaisten työsopimusten, kanssa. Heikosti koulutetut työnhakijat saivat usein lyhyitä työsopimuksia, erityisesti covid19-pandemian aikana. Maahanmuuttajataustaisten ihmisten ammatillinen verkosto on yleensä pieni, eivätkä he aina näe ammatillisen verkostoitumisen etuja. Kun työnhakijoilla ei ole sisäistä motivaatiota löytää pitkäaikaista työtä tai he kamppailevat sosiaalisten ongelmien kanssa (esim. asunnottomuus), he eivät käy tapaamisissa. Tällaisissa tilanteissa työnhakijan auttaminen on haastavaa.



Lähde: 01/10/2023 <https://networking2work.weebly.com/steps.html>

Belgiassa kehitettiin [digitaalinen alusta](#) ja sovellus, jolla edistetään maahanmuuttajien työllistymistä Flanderissa mentoroinnin avulla. Yksi alustan tavoitteista on helpottaa maahanmuuttajien ja paikallisten kotoutumista edistävien toimijoiden välisiä yhteyksiä ja edistää verkostoitumista heidän uudessa kotimaassaan.

Digitaalinen alusta jakaa pääkäyttäjänsä neljään ryhmään: osaajat (pakolaiset, maahanmuuttajat), mentorit, työnantajat (eri aloilta) ja organisaatiot (kuten yliopistot, valtion toimijat ja kansalaisyhteisöt). Alusta helpotti verkostoitumista ja mahdollisti viestinnän muiden käyttäjien kanssa. Alusta oli monikielinen.

Digitaalisella alustalla on neljä päätehtävää: se mahdollistaa käyttäjien verkostoitumisen ja tarjoaa avoimen tilan vapaalle vuorovaikutukselle, hyödyllisten julkaisujen jakamiselle, toimintojen ja välineiden edistämiseksi tai kohderyhmien tavoittamiselle. Alustan ylläpitäjä hallinnoi vastaustoimintoa. Käyttäjät voivat nähdä toistensa profiilit ja käyttää kahta eri toimintoa, tavata toisiaan ja lähettää toisilleen viestejä. Käyttäjät voivat lähettää toisilleen viestejä ja myös suunnitella tapaamisiaan ja toimintaansa alustalla.

<sup>8</sup> CareerLink (2015). [Tips on how to access the hidden job market](#). Haettu 2023-08-31.

Erilaisista kulttuureista tulevat henkilöt saattavat joutua ponnistelemaan, jotta he tuntevat olonsa mukavaksi kommunikoidessaan tai tehdessään yhteistyötä. Kun eri maista tulevat ihmiset kohtaavat, heidän ajatusprosessinsa voivat vaihdella. Yksilöiden käyttäytyminen uudessa maassa voi joskus olla haaste tehokkaalle verkostoitumiselle. Kulttuurilla on merkittävä rooli yksilön persoonallisuuden muotoutumisessa, sillä se vaikuttaa ajatuksiin, toimintaan ja viestintätyyliin.

Viime aikoina verkostoituminen on pandemian vuoksi ollut enimmäkseen virtuaalista. Yksi virtuaaliverkkojen yleisistä haasteista on, että ne ovat usein muodollisempia. Monissa tapauksissa tehokas verkostoituminen tapahtuu epävirallisissa tilanteissa.

Pandemia on kiihdyttänyt tarvetta digitalisoida kotoutumisprosesseja, myös verkostoitumista. WCGA (Web Content Accessibility Guidelines) ja GDPR (General Data Protection Regulation) asettavat vaatimuksia ja rajoituksia alustan verkko-ominaisuuksille, ja käyttäjät saattavat epäröidä uusien digitaalisten työkalujen käyttöä. Tämä tapaus on kuitenkin osoittanut, että digitaalinen sovellus voi toimia erinomaisena lisävälineenä ammatillisessa verkostoitumisessa ja mentorituen tarjoamisessa maahanmuuttajaverkostoissa.

### 3.2.2 Tapaus 2

#### Online-uraneuvontaa maahanmuuttajille Suomessa

Suomessa, jossa on suuret etäisyydet, on tartuttu haasteeseen tarjota uraohjausta kaupunkien ulkopuolella asuville kansainvälisille työnhakijoille. Käytössä on innovatiivisia ratkaisuja, kuten uraohjauksen integroiminen kotoutumiskoulutuksen verkkototeutukseen vuodesta 2015 lähtien<sup>9</sup> ja yrittäjyyden verkkovalmennus maahanmuuttajille vuonna 2019. Kymmenessä yliopistossa toimivat SIMHE-palvelut (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) ovat viime vuosina siirtäneet uraohjausta yhä enemmän verkkoon. Tämä ei palvele ainoastaan etäällä asuvia henkilöitä, vaan teknologiaa hyödynnetään laajemman saatavuuden varmistamiseksi. Nämä aloitteet osoittavat, että Suomi on sitoutunut sopeutumiskykyyn ja innovointiin maahanmuuttajien kotoutumisen ja ammatillisen kasvun tukemisessa.

Pandemian aikana verkkokotoutumiskoulutuksesta saadut kokemukset tarjosivat mallin nopealle ja täydelliselle siirtymiselle verkkoon opetuksessa ja ohjauksessa. Verkkokotoutumiskoulutuksen tarjoaja siirsi viikossa 905 oppijaa sekä 70 opettajaa ja uraohjaajaa verkkoon. Jos koulutuskonseptia ei olisi suunniteltu niin, että se on saavutettava sekä oppijoille että opettajille ja siten äärimmäisen helppokäyttöinen, nopea siirtymä ei olisi onnistunut. Yhteistä kieltä ei useinkaan ollut oppijoiden kanssa, joiden digitaalinen osaaminen oli pääosin heikkoa. Nytkin se on vaativaa työtä, koska lukuisat hitaat opiskelijaryhmät, joilla on lähes nollatason kielitaito, opiskelevat omilla laitteillaan, lähinnä matkapuhelimilla. Useimmilla uraohjaajilla ja opettajilla ei ollut tuolloin vielä kokemusta verkko-ohjauksesta.

Suomessa saatujen kokemusten mukaan onnistuneen verkko-ohjauksen on oltava teknisesti, pedagogisesti ja kielellisesti saavutettavaa. Verkkotapaamisissa voidaan järjestää samankaltainen vuorovaikutustilanne kuin fyysisessä kohtaamisessa. Virtuaalisissa tapaamisissa

<sup>9</sup> Hartikainen, A., Ahola, M., Apiola, M., & Sutinen, E. (2020). [The immigrant integration online training program in Finland](#). In 2020 43rd International Convention on Information, Communication and Electronic Technology (MIPRO) (pp. 872-877). IEEE. Haettu 2023-08-31.

voidaan jäljitellä kasvokkain tapahtuvien tapaamisten vuorovaikutuksellista dynamiikkaa. Jotta voidaan varmistaa teknologian saumaton toiminta ja ymmärtäminen verkko-ohjauksen kontekstissa, on hyödyllistä esittää yhtenäinen haaste kaikille osallistujille. Tasa-arvo toteutuu, kun kaikki tilanteeseen osallistuvat ovat verkossa. Jos osa ohjattavista on verkossa ja osa paikan päällä (hybriditilanne), verkossa olevat ovat vuorovaikutustilanteessa aina huonommassa asemassa. Kun verkko-ohjauksen pysyvät lainalaisuudet on opittu yhdellä työkalulla ja ohjaaja tietää, mitä vähintään vaaditaan sujuvan verkkokoulutus- ja vuorovaikutustilanteen luomiseen, tieto on arvokasta, kun uusia ohjelmia otetaan käyttöön organisaatioissa.

Verkko-ohjauksessa ja sensitiivisesti toteutetussa virtuaalisessa tapaamisessa on kolme peruseriä: luotettava video- ja ääniyhteys sekä chat-toiminto kirjallista viestintää varten. Tapaamiset toimivat sekä opastuksina että apuvälineinä henkilöille, jotka ovat sopeutumassa ja vakiinnuttamassa verkossa toimimisen rutiinejaan. Verkko-ohjauksiin käytetään esimerkiksi Zoom Meeting- tai Google Meet -alustoja. On ratkaisevan tärkeää, että käytössä on helppokäyttöinen ja käyttäjäystävällinen viestintäkanava, jonka avulla ohjattava voi ottaa nopeasti yhteyttä ohjaajaan tai vertaiseensa. Lisäksi on tärkeää, että on olemassa oma, jatkuvasti käytettävissä oleva tila, josta sekä ohjaaja että ohjattava voivat saada tarvittavat tiedot.

Kun kehitetään uutta uraohjauksen verkkototeutusta, on valittava, missä verkkokurssi toimii. Kotipesänä voi toimia esimerkiksi turvallinen verkkosivusto, Microsoft Teams ja Moodle, joita käytetään usein korkeakoulujen kursseilla. Ohjaaja tuntee ja hallitsee kokonaisuuden palaset verkossa. Mitä tapahtuu taustalla, kun ohjaustilanne on verkkoluokassa? Missä ovat valvottavien yhteystiedot? Missä jaetaan tehtäviä ja ohjeita? Mihin tehtävät palautetaan, ja miten niitä voi arvioida? Voidaanko arviointi tehdä digitaalisesti, vai vaatiiko tehtävien palautusten tarkistaminen ja arviointi tuntikausien manuaalista työtä? Tietoa kertyy paljon, ja sille on oltava järjestelmä ja sopiva säilytyspaikka. Työaikaresurssien käytössä on hyvin paljon kyse siitä, mitä voidaan tehdä automaattisesti ja mitä ei.

Vuorovaikutus verkossa on aina tilanteen moottori. Verkko-ohjaus sisältää yleensä seuraavat kysymykset: Näetkö sinä? Kuuletko sinä? Löydätkö sen? Koska ohjaaja ei voi mennä selän taakse näyttämään, mitä ohjaajan on tehtävä, ohjaajan on käytettävä ohjaavaa puhetapaa verkkokokousten puheenjohtajana. "Kirjoitan nämä tärkeät päivämäärät chatiin. Löydätkö sinä chatin? Se löytyy oikeasta alareunasta, pieni viestikupla, klikkaa, niin chat avautuu." Opettaja voi näyttää esimerkiksi palautuksiin liittyviä polkuja, kun hän jakaa ruutunsa verkko-ohjaustilanteessa. Jälleen tarvitaan ohjaavaa puhetta: "Onko se nyt näkyvissä? Olen jakamassa näyttöä, onko tämä Moodlen etusivu näkyvissä?". Kun ohjaaja on varma, että sivu on näkyvissä, ohjausta jatketaan: "Tässä, kun selaat alaspäin tämän aikatauluuotsikon alla, siellä näkyvät tehtävien palautuspäivät. Klikkaa sitä, niin sinun pitäisi nyt nähdä päivämäärät." Puheen aktivoiminen auttaa osallistujia ymmärtämään, mitä osaa näytöstä heidän on seurattava. On parempi kysyä etunimellä, näkeekö osallistuja oikean näkymän, kuin selittää asiat liian nopeasti ja ilman, että osallistuja tietää, mitä puhuva pää tarkoittaa. Jos ohjaaja puhuu paljon verkkoistunnossa, osallistujan keskittyminen herpaantuu nopeasti, kun näytön tuijottaminen ei tarjoa mitään toimintaa vaativaa. Kouluttajan digitaalsiin taitoihin kuuluu, että hän näyttää aiheen ja sen, mistä hän puhuu, jakamalla näyttöä tai piirtämällä ja kirjoittamalla digitaaliselle valkotaululle. Ohjaajan tulisi miettiä uudelleen alustustaan: Miten asiaa voisi käsitellä kysymysten avulla? Esimerkiksi ennen verkkotapaamista ohjaaja tutustui verkkomateriaaliin lämmittelykysymysten ja pienryhmätyöskentelyn avulla.

Monilla maahanmuuttajilla on paljon osaamista kotimaastaan ja halu tehdä osaamistaan vastaavaa työtä muuttuvissa olosuhteissa. Muutoksia voi aiheuttaa esimerkiksi pandemia tai sota. Näiden globaalien kriisien vuoksi uraohjaajat ovat kohdanneet uusia tilanteita, jotka vaativat luovuutta. Ohjattavien ohjaukseen liittyvä dokumentaatio on saattanut hävitä kokonaan sodan vuoksi, tai ohjattavat ovat saattaneet asua eri maiden siirtymätiloissa etsiessään globaaleja ansaintamahdollisuuksia. Myös jatkuvuuden näkymät voivat olla pirstaleisia: uraa ja työtä haetaan alueellisesti ja samanaikaisesti useissa maissa. Haasteiden lisäksi kansainvälisissä ohjaustilanteissa voidaan nähdä vaihtoehtoja mobiileilla työmarkkinoilla. Ohjaajat ovat uuden edessä. Ohjattava on kohdattava yksilönä riippumatta siitä, missä ohjaustilanne tapahtuu.

### 3.3 Yhteenveto

#### Turvattomuudesta virkistymiseen ja uusiin lähestymistapoihin

Maailmanlaajuiset megatrendit ja kriisit vaikuttavat siihen, että ongelmat ovat yhteisiä ja vastuu on jaettu maailmanlaajuisesti. Väestöllinen epätasapaino kehittyvien ja kehittyneiden maiden välillä kasvaa, ja samalla se muodostaa yhdistäviä tekijöitä, kun työvoimaa ja osaamista etsitään maailmanlaajuisesti. Asiantuntijoiden saatavuus on huoltovarmuuden kannalta ratkaisevan tärkeää erityisesti kehittyneissä maissa. Ammattilaisten houkuttelevuus ja rekrytointi on nostettu yhdeksi keskeiseksi ratkaisuksi.

Haasteita ratkotaan yhä enemmän yhdessä, ja yhteisistä maailmanlaajuisista tavoitteista pyritään pääsemään yhteisymmärrykseen. Euroopan unioni on määritellyt [elinikäistä ohjausta koskevan politiikan ja käytännön EU:ssa uraohjauksen osalta](#). Nämä säännöt on sisällytetty lähes kolmenkymmenen EU-maan lainsäädäntöön.

Käsitys siitä, millaisia työpaikkoja ja millaisia työmarkkinoita nuoret kohtaavat valmistumisensa jälkeen, on ollut pitkään murroksessa. Tutut ammattinimikkeet ovat muuttumassa, ja työelämässä korostuu joustava ja yrittäjämäinen asenne, johon nuoret suhteuttavat uratoiveensa. Yritysten sisäisen kehityksen lisäksi tulevaisuuden työelämä on jatkuvaa globaalia yhdessä kehittymistä, jatkuvaa yhdessä eteenpäin katsomista. Työntekijän on osattava käydä keskustelua, joka mahdollistaa hyvän suorituksen, ja hänellä on oltava perustaidot oppia, analysoida tietoa ja nähdä yhteyksiä.

Uuden työn jännitteiset vaihtoehtoiset suunnat nousevat esiin erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin, paikallisen ja etätyön sekä yrittäjämäisten ja institutionalisoitujen työmuotojen välillä. Millainen työ sisältää eniten vapautta ja millaiseen työhön liittyy eniten riskejä? Joustavuutta lisäävät uudistukset voivat tuoda mukanaan myös epävarmuutta.

Miten erotutaan tulevalle uralla? On syytä uskoa, että olemme henkisesti vahvempia, kun totumme haasteisiin ja jatkuvaan muutokseen. Muuntautumiskyky ja monipuoliset taidot kehittävät verkostomaisia, ekosysteemimäisiä työskentelytapoja ja -taitoja. Monivuotisten strategioiden aika on ohi. Maailma muuttuu nopeasti, ja yritysten ja työelämän on heijastettava muutosta. Innovaation ja luovuuden tarve pysyy kuitenkin samana, ja yhteisöjen on oltava toisinaan yhteisessä tilassa ja välittömässä vuorovaikutuksessa. Uraohjaajan on yhä enemmän valmistettava ohjattaviaan inhimillisten taitojen avulla vastaamaan dynaamisuuden ja tehokkuuden vaatimuksiin, koska ne ovat yhä keskeisiä covidin jälkeisessä maailmassa.

Maailma ja työ ovat muuttuneet jo ennen pandemiaa, mutta maailmanlaajuinen kriisi vauhditti muutosta ja tarjosi uusia lähestymistapoja. Muutoksen aalto kiihtyi, ja ihmiset ovat pandemian jälkeen valmiimpia muutokseen kuin ennen sitä. Selviytymisessä itää muutoksen hyväksymisen siemen. Myös uraohjauksella on mahdollisuus ottaa uusia askeleita kohti globalisoitunutta maailmaa.

### 3.4 Kirjallisuusluettelo ja lähteet

- Argyropoulou, K. (2021). Sustainable Career Development: A New Challenge in Career Counselling in the Modern Era. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8(12), 128-138. <https://doi.org/10.14738/assrj.812.11393> Haettu 2023-08-31.
- Bilsland, C., Nagy, H., & Smith, P. (2020). Virtual Internships and Work-Integrated Learning in Hospitality and Tourism in a Post-COVID-19 World. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(4), 425-437. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1271544.pdf> Haettu 2023-08-31.
- Collier, P. (2022). How Peer Mentoring Can Help Universities Promote Student Success in a Post-COVID-19 Pandemic World. *Metropolitan Universities*, 33(1), 37-54. Haettu 2023-08-31.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brown, A., Kettunen, J., Vuorinen, R. et al., Lifelong guidance policy and practice in the EU – Trends, challenges and opportunities – Final report, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/91185> Haettu 2023-08-31.
- Frison, D. (2023). Higher Education in Post-Covid19: The Digital Transformation of Work-Integrated Learning Programmes. *Re-thinking Adult Education Research. Beyond the Pandemic*, 241. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/75005/9791221501513-22.pdf?sequence=1> Haettu 2023-08-31.
- Hartikainen, A., Ahola, M., Apiola, M., & Sutinen, E. (2020). [The immigrant integration online training program in Finland](#). In 2020 43rd International Convention on Information, Communication and Electronic Technology (MIPRO) (pp. 872-877). IEEE. Haettu 2023-08-31.
- Kinos, S., Van den Berck, I., Pambukhchyan, R., Kijärvi-Pihkala, M., Kaartinen, O., & Pirttikoski, V. (2023). [Cultural perspectives in multicultural mentoring relationships](#). *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 21(1). Haettu 2023-08-31.
- Kukreja, P. (2020). The G20 in a Post-COVID19 World: Bridging the Skills Gaps. Future. [https://www.orfonline.org/wp-content/uploads/2020/11/ORF\\_IssueBrief\\_424\\_G20-SkillsGap.pdf](https://www.orfonline.org/wp-content/uploads/2020/11/ORF_IssueBrief_424_G20-SkillsGap.pdf) Haettu 2023-08-31.
- Pillay, I. (2021). The impact of inequality and COVID-19 on education and career planning for South African children of rural and low-socioeconomic backgrounds. *African Journal of Career Development*, 3(1), 7. Haettu 2023-08-31.
- Wang, Y., Jiang, S., Wu, C., Cai, X., & Wang, F. (2022). Impact of the Global Megatrends, COVID-19, and Digital Economy on Professional Career Management Transformation in Asian Countries. *Sustainability*, 14(17), 10981. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/10981> Haettu 2023-08-31.

## 4. Ammatillisen koulutuksen kehitys Euroopassa

Tässä luvussa palataan ammatillisen koulutuksen historiaan. Seuraamme tämän koulutuksen kehitystä siihen, mitä se on nyt. Keskitymme myös siihen, miten eri tavoin tämä koulutusjärjestelmä on kehittynyt useissa EU-maissa, ja yritämme antaa lukijalle käsityksen tämän (nuorten) koulutustavan merkityksestä. Myös Euroopan komission aloitteet mainitaan.

Ammatillinen koulutus tarkoittaa käsityötaitoa ja (manuaalista) taitoa, talojen ja infrastruktuurin rakentamisesta ja ruoan viljelystä aterioiden valmistukseen. Käsityötaito mahdollistaa ihmisten elämisen. Hyvää käsityötaitoa on aina arvostettu.

Juuri viime vuosikymmeninä käsityöläisyyden kuva on muuttunut. Vanhemmat ja lapset valitsevat koulutuksen, jossa heidän on tehtävä vähemmän "käsillään", kun taas tietotyötä arvostetaan yhä enemmän. Ammatillisen koulutuksen parissa suoraan toimivina olemme sitä mieltä, että tämä ei aina ole oikea valinta. Jokaisen tulisi valita itselleen parhaiten sopiva koulutus ja ammatti. Erityisesti ammatillisella koulutuksella pitäisi olla tässä entistä merkittävämpi rooli.

Mutta miten tämä tapahtui? Sitä varten meidän on kartoitettava ammatillisen koulutuksen kehitystä Euroopassa. Ammatillinen koulutus on kehittynyt Euroopassa historian saatossa vastauksena yhteiskunnan ja talouden muuttuviin tarpeisiin. Sen alkuperä voidaan jäljittää useisiin historiallisiin kehityskulkuihin ja ajanjaksoihin.

### 4.1 Keskiaika

Keskiajalla oli käsityöläiskiltoja, joissa käsityöläiset ja käsityöläiset järjestäytyivät suojellakseen etujaan ja siirtääkseen tietojaan nuoremmille sukupolville. Oppipoikia koulutettiin mestareiden työpajoissa, joissa he oppivat ammattitaidon ja -tiedon. Tämä järjestelmä loi perustan ammatillisen koulutuksen varhaisille muodoille.

### 4.2 Teollinen vallankumous

Teollisen vallankumouksen myötä 1700- ja 1800-luvuilla talous muuttui dramaattisesti. Tehtaat ja teolliset prosessit vaativat erikoistaitoja ja -tietoja. Tämä johti teknisten koulujen ja ammatillisten oppilaitosten perustamiseen, joissa opetettiin käytännön tietoja ja teknisiä taitoja teollisuuden työmarkkinoiden vaatimusten täyttämiseksi.



Lähde: <https://www.gettyimages.nl/>

### 4.3 1800-luvun loppupuoli ja 1900-luku

Ammatillista ja teknistä koulutusta kehitettiin ja virallistettiin edelleen 1800- ja 1900-luvun lopulla. Maat alkoivat sisällyttää ammatillista koulutusta koulutusjärjestelmiinsä, ja usein yleissivistävä koulutus ja ammatillinen koulutus erotettiin toisistaan. Näin käsityötaito ja tekninen asiantuntemus tunnustettiin laajemmin.



Lähde: <https://www.historischnieuwsblad.nl/>

### 4.4 Eurooppalainen yhteistyö

Toisen maailmansodan jälkeen eurooppalainen koulutusyhteistyö alkoi kehittyä. Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja Erasmus-ohjelman kaltaiset ohjelmat edistivät tiedon ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa Euroopan maiden välillä.

Tämä johti ammatillisen koulutuksen yhdenmukaistamiseen ja koordinointiin Euroopan tasolla.

## 4.5 Bolognan prosessi

Vuonna 1999 käynnistetyn Bolognan prosessin tavoitteena oli luoda eurooppalainen korkeakoulutusalue yhdenmukaistamalla tutkintorakenteita ja edistämällä liikkuvuutta ja laatua. Prosessi vaikutti myös ammatilliseen koulutukseen, sillä se edisti ammatillisten tutkintojen tunnustamista ja osaamisperusteisten lähestymistapojen kehittämistä.



Lähde: <https://www.csee-etu.org/en/>

## 4.6 Nykykehitys

Ammatillisen koulutuksen nykyaikaistamiseen kiinnitetään nykyään paljon huomiota Euroopassa. On siirrytty kohti käytännönläheisempiä ja osaamisperusteisempia lähestymistapoja, jotta ne vastaisivat paremmin nykypäivän työmarkkinoiden tarpeita. Myös digitaalteknikka ja joustavat oppimispolut ovat yhä tärkeämmässä asemassa ammatillisessa koulutuksessa.

Lyhyesti sanottuna ammatillinen koulutus Euroopassa on syntynyt historiallisten perinteiden, teollisen kehityksen ja koulutuspolitiikan yhdistelmästä, joka on kehittynyt vastaamaan talouden ja yhteiskunnan muuttuvia vaatimuksia.

Ammatillinen koulutus Euroopassa on muuttunut merkittävästi viimeisten 75 vuoden aikana yhteiskunnallisen, taloudellisen ja teknologisen kehityksen myötä. Seuraavassa esitetään joitakin keskeisiä suuntauksia ja kehityssuuntia:

### 1. Koulutuksen monipuolistuminen:

Viime vuosikymmeninä ammatillinen koulutus on laajentunut ja monipuolistunut Euroopassa. Perinteisten käsityö- ja teknisten aineiden lisäksi on nyt tarjolla kursseja esimerkiksi terveydenhuollon, matkailun, tietotekniikan ja yrityspalvelujen aloille.

### 2. Koulutuksen ja yritysten välinen yhteistyö:

Oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä on korostettu entistä enemmän. Yhteistyön tavoitteena on parantaa koulutuksen ja työmarkkinoiden tarpeiden välistä yhteyttä. Harjoitteluohjelmat, yritysvierailut ja käytännön oppimiskokemukset ovat yleistyneet.

### 3. Elinikäinen oppiminen:

Nopeat teknologiset innovaatiot ja muutokset työmarkkinoilla ovat tehneet elinikäisestä oppimisesta yhä tärkeämpää. Ihmisiä kannustetaan hankkimaan jatkuvasti uusia taitoja ja tietoja, jotta he sopeutuvat muuttuviin olosuhteisiin.



## 4.7 Tulevaisuuden suuntaukset

Tulevaisuutta ajatellen voidaan todeta, että eräät suuntaukset vaikuttavat todennäköisesti edelleen ammatillisen koulutuksen kehitykseen Euroopassa<sup>10</sup>:

### 1. Keskitytään kestävyYTEEN:

Koska kestävyYTEen ja ympäristökysymyksiin kiinnitetään yhä enemmän huomiota, ammatilliset oppilaitokset todennäköisesti kehittävät ohjelmia, joissa keskitytään kestäväYn teknologiaan ja käytäntöihin.

### 2. Digitaalinen muutos:

Teknologian kehitys luo jatkossakin uusia taitoja ja ammatteja. Ammatillisen koulutuksen on sopeuduttava valmistamaan opiskelijoita sellaisiin ammatteihin, joita ei ole vielä edes olemassa.

### 3. Joustavuus ja yksilöllisyys:

Koska opiskelijoiden joukko on yhä monimuotoisempi, tarvitaan joustavia ja räätälöityjä oppimispolkuja, jotka vastaavat erilaisiin oppimistarpeisiin.

### 4. Yhteistyön lisääminen teollisuuden kanssa:

Koulutuksen ja elinkeinoelämän välisellä tiiviillä yhteydellä varmistetaan jatkossakin, että tutkinnon suorittaneet ovat hyvin valmistautuneita nykyisille ja tuleville työmarkkinoille.

### 5. Innovatiiviset arviointimenetelmät:

Perinteisiä tenttejä täydennetään todennäköisesti enemmän käytännönläheisillä arvioinneilla, kuten projekteilla, simulaatioilla ja portfolioarvioinneilla.

### 6. Taitojen globalisoituminen:

Kasvavan taloudellisen globalisaation myötä taitojen tulee yhä enemmän olla kansainvälisesti tunnustettuja, mikä saattaa johtaa suurempaan standardisointiin ja yhteistyöhön maiden välillä.

Kaiken kaikkiaan ammatillinen koulutus Euroopassa mukautuu jatkossakin yhteiskunnan ja työmarkkinoiden muuttuviin vaatimuksiin painottaen joustavuutta, tarkoituksenmukaisuutta ja osallistavuutta.

## 4.8 Erot ammatillisen koulutuksen kehityksessä Euroopassa

Ammatillisen koulutuksen kehityksessä on huomattavia eroja Euroopan maiden välillä<sup>11</sup>. Näihin eroihin vaikuttavat sellaiset tekijät kuin historiallinen tausta, kulttuurinormit, taloudelliset olosuhteet ja koulutuspolitiikka.

Seuraavassa on joitakin esimerkkejä ammatillisen koulutuksen kehityksen vaihteluista Euroopan maissa:

<sup>10</sup> Lisätietoa ammatillisen koulutuksen tulevaisuudennäkymistä löytyy osoitteesta: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/future-vet>.

<sup>11</sup> Lisätietoja kaikkien EU:n jäsenvaltioiden (sekä Islannin, Norjan ja Yhdistyneen kuningaskunnan) ammatillisen koulutuksen järjestelmistä on osoitteessa <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries>.

- **Saksaa** pidetään usein esimerkkinä erittäin kehittyneestä ammatillisen koulutuksen järjestelmästä. Maassa on pitkät perinteet ammatillisessa koulutuksessa, jossa keskitytään vahvasti käytännön taitoihin ja tiiviiseen yhteistyöhön yritysten kanssa. Opiskelijat noudattavat kaksoisjärjestelmää, jossa he oppivat sekä koulussa että työpaikalla. Tämä järjestelmä on johtanut siihen, että koulutuksen ja elinkeinoelämän välillä on vahva yhteys.
- **Sveitsissä**, kuten Saksassakin, on kaksiosainen ammatillinen koulutusjärjestelmä, joka on käytännönläheinen ja jolla on läheiset yhteydet työelämään. Sveitsiläinen järjestelmä tunnetaan joustavuudestaan ja laajasta ammatillisen koulutuksen valikoimasta, johon kuuluu myös korkealaatuista teknistä ja käytännön taitojen koulutusta.
- **Alankomaissa** ammatillisessa koulutuksessa on viime vuosina tapahtunut merkittäviä muutoksia. Akateemisen ja ammatillisen koulutuksen välisestä perinteisestä erottelusta on siirrytty yhtenäisempään järjestelmään, jossa arvostetaan sekä käytännön että teoreettisia taitoja. Alankomaiden järjestelmässä korostetaan yksilöllisiä opintovalintoja ja tarjotaan joustavuutta koulutuspolkujen suhteen.
- **Ranskassa** on perinteisesti erotettu yleissivistävä ja ammatillinen koulutus tiukemmin toisistaan. Maassa on kuitenkin ryhdytty uudistamaan ammatillista koulutusta ja painotettu enemmän käytännön taitoja ja työkokemusta. Ranska on investoinut ammatillisen koulutuksen nykyaikaistamiseen, jotta se vastaisi paremmin työmarkkinoiden tarpeita.
- **Suomen** ammatillinen koulutus on tunnettu siitä, että siinä painotetaan voimakkaasti käytännönläheistä oppimista ja yksilöllistä oppimisen tukemista. Maa on panostanut ammatillisen koulutuksen aseman vahvistamiseen ja koulutuksen laadun parantamiseen.
- **Yhdistyneessä kuningaskunnassa (UK)** on monipuolisempi järjestelmä, jossa on erilaisia koulutusreittejä, kuten ammatillisia oppilaitoksia, teknisiä oppilaitoksia ja yliopistoja. Viime vuosina on pyritty vahvistamaan ammatillisen koulutuksen ja työelämän välisiä yhteyksiä, vaikka niitä voitaisiin joissakin tapauksissa kehittää edelleen.
- **Italiassa** on monimutkainen koulutusjärjestelmä, jossa ammatillisella koulutuksella on historiallisesti ollut vähemmän arvovaltaa kuin yleissivistävällä koulutuksella. Viime vuosina maassa on kuitenkin ryhdytty toimiin ammatillisen koulutuksen uudistamiseksi ja vahvistamiseksi. Italia on toteuttanut uudistuksia, joiden tarkoituksena on tehdä ammatillisesta koulutuksesta houkuttelevampaa ja vastata paremmin työmarkkinoiden tarpeisiin. Käytännön taitoja ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista on korostettu enemmän. Muiden Euroopan maiden tapaan Italia on vahvistanut oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä. Tämä on johtanut harjoittelu- ja oppisopimuskoulutukseen sekä koulujen ja yritysten välisiin kumppanuuksiin. Se on myös tehnyt paljon työtä luodakseen joustavia oppimispolkuja, jotta opiskelijat voivat sopeutua muuttuviin työoloihin ja tukea elinikäistä oppimista.
- **Irlannissa** on viime vuosina tehty ammatillisessa koulutuksessa merkittäviä muutoksia, joilla on pyritty erityisesti vastaamaan nopeasti muuttuvan talouden tarpeisiin. Irlanti on esimerkiksi panostanut tiiviimpien suhteiden luomiseen ammatillisten oppilaitosten ja työnantajien välille varmistukseksi, että koulutus vastaa työmarkkinoita. Teknologian ja digitaalisten taitojen lisääntyessä Irlanti on korostanut kurssien ja koulutuksen tarjontaa esimerkiksi tietotekniikan, data-analytiikan ja teknisten taitojen aloilla. Lisäksi on siirrytty kohti modulaarisempia ja joustavampia ohjelmia, joiden avulla opiskelijat voivat hankkia uratavoitteisiinsa liittyviä erityistaitoja ja -tietoja. Irlanti on panostanut erityisesti uraohjaukseen ja -tukeen, jotta opiskelijat voisivat tehdä tietoon perustuvia uravalintoja ja jotta siirtyminen työmarkkinoille olisi sujuvaa.
- **Espanja** on myös tehnyt paljon työtä ammatillisen koulutuksen vahvistamiseksi ja nykyaikaistamiseksi, jotta se vastaisi paremmin nykypäivän työmarkkinoiden vaatimuksia.

Espanja on esimerkiksi toteuttanut uudistuksia ammatillisen koulutuksen nykyaikaistamiseksi ja tarjotakseen enemmän käytännönläheisiä taitoja, jotka vastaavat työnantajien tarpeita. Ammatillisten oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä on jälleen lisätty harjoittelun, oppisopimuskoulutuksen ja käytännönläheisen oppimisen edistämiseksi. Espanja on myös pyrkinyt parantamaan ammatillisten tutkintojen ja taitojen tunnustamista sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Lisäksi on pyritty tarjoamaan aikuisille ja työelämässä oleville ammattilaisille mahdollisuuksia täydennys- ja uudelleen koulutukseen, jotta heidän taitonsa pysyisivät ajan tasalla.

Kaikki nämä esimerkit kuvaavat ammatillisen koulutuksen kehityksen vaihtelua Euroopassa. Kullakin maalla on oma lähestymistapansa ja omat haasteensa, mutta on myös yhteisiä tavoitteita, kuten koulutuksen ja työmarkkinoiden välisen yhteyden vahvistaminen, mukautuminen teknologiseen muutokseen ja osallistavien oppimismahdollisuuksien tarjoaminen.

On tärkeää huomata, että kehitys on jatkuvaa kussakin näistä maista jatkuvasti, ja mainitut kohdat antavat yleiskuvan ammatillisen koulutuksen suuntauksista ja muutoksista.

## 4.9 Jatkuva eurooppalainen yhteistyö

Monet verkossa toimivat organisaatiot tekevät Euroopan tasolla paljon työtä kehittääkseen ammatillista koulutusta edelleen Euroopan tasolla.

Euroopan ammatillisen koulutuksen järjestön (EVTA) (ja monien muiden) kaltaiset organisaatiot pyrkivät toteuttamaan tiedonvaihtoa eri jäsenvaltioiden välillä ja käynnistämään kumppanuuksia monin tavoin.

Esimerkkejä siitä, miten Euroopan tasolla tehdään työtä ammatillisen koulutuksen yhteistyön parantamiseksi eri jäsenvaltioissa:

### 1. Erasmus+-ohjelma:

Euroopan unionin Erasmus+-ohjelma tarjoaa rahoitusta ja tukea erilaisille koulutusaloitteille, myös ammatilliselle koulutukselle. Ohjelman avulla opiskelijat, opettajat ja ammattilaiset voivat hankkia kokemusta muissa jäsenvaltioissa, jakaa tietoa ja käytäntöjä sekä edistää yhteistyötä.



Lähde: [https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Erasmus%2B\\_Logo.svg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Erasmus%2B_Logo.svg)

### 2. Euroopan oppisopimusallianssi (EAF):

Tämän aloitteen tavoitteena on lisätä oppisopimuskoulutuksen ja oppisopimuspaikkojen laatua ja määrää Euroopassa. Se tuo yhteen viranomaiset, yritykset, ammattiliitot ja muut sidosryhmät luodakseen kumppanuuksia ja lisätäkseen tietoisuutta oppisopimuskoulutuksen merkityksestä.

### 3. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF):

EQF on yhteinen kehys, joka tekee eri maiden tutkinnoista vertailukelpoisia ja helpottaa liikkuvuutta ja taitojen tunnustamista Euroopassa. Näin edistetään ammatillisten oppilaitosten välistä yhteistyötä ja luodaan yhteisiä standardeja.

|             |                            |                                                      |                                                           |
|-------------|----------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| EQF LEVEL 8 | ACADEMIC LEVEL             | DOCTORATE                                            |                                                           |
| EQF LEVEL 7 |                            | MASTER                                               | MAINTENANCE MANAGERS AND SUPERVISORS, VOCATIONAL TEACHERS |
| EQF LEVEL 6 |                            | BACHELOR                                             |                                                           |
| EQF LEVEL 5 | POST UPPER SECONDARY LEVEL | HIGHER NATIONAL DIPLOMA                              | MAINTENANCE TECHNICIANS                                   |
| EQF LEVEL 4 | UPPER SECONDARY LEVEL      | HIGHER NATIONAL CERTIFICATE, UPPER SECONDARY DIPLOMA | MAINTENANCE MECHANICS                                     |
| EQF LEVEL 3 | SECONDARY LEVEL            | SECONDARY DIPLOMA OR VOCATIONAL DIPLOMA              |                                                           |
| EQF LEVEL 2 | PRIMARY LEVEL              | SECONDARY SCHOOL WITH NO DIPLOMA                     |                                                           |
| EQF LEVEL 1 |                            | PRIMARY SCHOOL                                       |                                                           |

Lähde: <https://www.maintworld.com/R-D/Application-of-European-Qualification-Framework-EQF-in-Maintenance>

### 4. Cedefop:

Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus (Cedefop) on Euroopan unionin virasto, jonka tehtävänä on kehittää ja edistää ammatillista koulutusta Euroopassa. Se perustettiin vuonna 1975, ja sen toimipaikka on Thessalonikissa, Kreikassa.

Cedefopilla on useita tärkeitä ammatilliseen koulutukseen liittyviä tehtäviä Euroopassa. Cedefop esimerkiksi tutkii ammatillisen koulutuksen suuntauksia ja kehitystä. Se analysoi työmarkkinoiden tarpeita, tunnistaa osaamisvajeet ja -tarpeet ja auttaa poliittisia päättäjiä

tekemään päätöksiä faktatietoon perustuen. Lisätietoja Cedefopista on [osoitteessa https://www.cedefop.europa.eu](https://www.cedefop.europa.eu).

Virasto kerää ja levittää tietoa ammatillisen koulutuksen hyvistä käytännöistä, innovaatioista ja poliittisista aloitteista. Tämä auttaa Euroopan unionin jäsenvaltioita oppimaan toisiltaan ja tekemään yhteistyötä koulutusjärjestelmiensä parantamiseksi. Cedefop toimii myös verkostoitumisen ja yhteistyön edistämisen keskuksena ammatillisen koulutuksen eri sidosryhmien, kuten poliittisten päättäjien, koulutuslaitosten, ammattiyhdistysten, työnantajajärjestöjen ja tutkijoiden välillä. Cedefop antaa tutkimustensa ja analyysiensä perusteella Euroopan komissiolle ja EU:n jäsenvaltioille ammatilliseen koulutukseen liittyviä poliittisia neuvoja. Se osallistuu strategioiden ja toimintalinjojen kehittämiseen ammatillisen koulutuksen järjestelmien merkityksen, laadun ja tehokkuuden parantamiseksi.

### **5. Eurooppalaiset alakohtaiset yhteistyöaloitteet:**

Euroopan tasolla on myös useita alakohtaisia yhteistyöaloitteita, jotka on suunnattu tietyille teollisuudenaloille, kuten tieto- ja viestintätekniikkaan, terveydenhuoltoon, tekniikkaan ja niin edelleen. Näissä aloitteissa tuodaan yhteen eri maiden sidosryhmiä, jotta voidaan yhdenmukaistaa opetussuunnitelmia, kehittää yhteisiä koulutusohjelmia ja helpottaa taitojen siirrettävyyttä.

Nämä esimerkit osoittavat, että ammatillisen koulutuksen yhteistyötä pyritään parantamaan Euroopan tasolla opiskelijoiden ja työntekijöiden liikkuvuuden helpottamiseksi, parhaiden käytäntöjen jakamiseksi ja yhteisten standardien edistämiseksi.

### **6. EPALE**

EPALE on lyhenne sanoista Electronic Platform for Adult Learning in Europe. Se on eurooppalainen, monikielinen ja osallistava yhteisö, joka kokoaa yhteen aikuiskoulutusalan asiantuntijoita. Tähän yhteisöön kuuluu monenlaisia henkilöitä, kuten aikuiskouluttajia, kouluttajia, tukihenkilöitä, tutkijoita, akateemisia tutkijoita ja poliittisia päättäjiä.

Erasmus+-ohjelmasta rahoitetulla EPALE-ohjelmalla on keskeinen rooli Euroopan unionin yleisessä strategiassa, jolla pyritään edistämään ja rikastuttamaan aikuisten oppimismahdollisuuksia ja varmistamaan osallisuus ja laatu.

EPALE toteuttaa tätä tehtävää tukemalla aktiivisesti aikuiskoulutusammattajeja. Se tarjoaa jäsenilleen foorumin, jossa he voivat luoda yhteyksiä ja saada tietoa vertaisiltaan eri puolilta Eurooppaa. Tämä on mahdollista monien eri kanavien kautta, kuten blogikirjoitusten, vuorovaikutteisten foorumien ja kumppanihakutyökalun avulla, joita täydennetään henkilökohtaisilla tapaamisilla.

Yksi EPALEn tärkeimmistä tarjoamista on sen arkisto, joka sisältää korkealaatuista ja täsmällistä tietoa aikuiskoulutuksen ammattilaisille. Ajan myötä osan tästä arvokkaasta sisällöstä odotetaan tulevan jäsenten itsensä tuottamaksi.

Erityisesti ammatillisen koulutuksen alalla EPALElla on eurooppalaisten ammatillisen koulutuksen ammattilaisten yhteisö, jossa ammattilaiset voivat keskustella eri aiheista, kuten verkko- ja etäopiskelusta, vihreistä taidoista, sosiaalisesta osallisuudesta ja oppimiseen liittyvästä liikkuvuudesta.

Lisätietoja EPALEsta on osoitteessa <https://epale.ec.europa.eu/nl/why-epale>.

## 4.10 Yhteenveto

Edellä oleva luettelo ei ole läheskään tyhjentävä. Lisäksi yksittäisten maiden sisäinen ja eri jäsenvaltioiden välinen kehitys, riippumatta siitä, onko se Euroopan komission käynnistämää vai ei, etenee niin nopeasti, että tämän luvun sisältö on jo vanhentunut tätä lukua kirjoitettaessa.

Yksi asia on varma: ammatillinen koulutus pysyy ennallaan, vaikka nuorten ammatillinen koulutus on ratkaisevan tärkeää eri jäsenvaltioiden talouksien toiminnan kannalta. Hyvin koulutettujen ammattilaisten puutetta pidetään suurena ongelmana kaikissa maissa. Siksi tarvitaan jatkuvia ponnisteluja koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen laadun parantamiseksi sekä yritysten roolin ja yhteistyön parantamiseksi. Se, että käytännön kouluttajan rooli mainitaan tässä luvussa vain ohimennen, on ehkä merkki tulevasta.

Loppujen lopuksi ammatin oppii ennen kaikkea käytännössä. Yrityssektori tarjoaa tätä harjoittelua. Harjoittelu on yhä useammin tärkeä osa ammatillista koulutusta. Mutta juuri harjoittelun sisältö ja ohjaus kaipaavat lähes kaikissa tapauksissa laadun parantamista. Harjoittelun ohjaajan roolia hoitavien kouluttajien koulutuksen pitäisi olla paljon jäsennellympää ja sertifioidumpaa. Näin saavutettu laadun parantaminen edistää suoraan ammatillisen koulutuksen imagon parantamista. Olisiko tämä hyvä lähtökohta uudelle eurooppalaiselle hankkeelle?



Lähde: <https://endurance.nl/>

## 4.11 Kirjallisuusluettelo ja lähteet

Erityistä lähdeluettelo on vaikea antaa, koska aihe perustuu laajaan historialliseen kehitykseen useiden vuosisatojen ja maiden aikana. Lisätietoa löytyy Euroopan koulutusta ja ammatillista kehitystä käsittelevistä historiankirjoista sekä aihetta käsittelevistä artikkeleista ja tutkimusartikkeleista.

Joitakin aiheeseen liittyviä kirjoja ovat:

- "The Making of the European Spatial Development Perspective: No Masterplan" edited by Louis Albrechts, Deniz Korfali, and Wil Zonneveld.

- **"Vocational Education and Training in Europe" edited by Joao Santos and Stephen McLeish.**
- **"The History of Vocational Education and Training in Europe: Cases, Concepts, and Challenges" edited by Lorenz Lassnigg and Johanna Lasonen.**

## 5. Ammatilliset siirtymät ja globaali terveyskriisi

### Johdanto

Tässä luvussa käsitellään ammatillisia siirtymiä viimeaikaisen globaalin terveyskriisin yhteydessä. Työmarkkinoilla havaittiin tänä aikana valtavia muutoksia, jotka saivat Ranskan valtion ryhtymään erityistoimiin ja ottamaan käyttöön "TransCo":n, innovatiivisen mekanismin, jolla helpotetaan kollektiivisesti ammatillisia siirtymiä.

Tässä esitellään tämä mekanismi, joka täydentää jo olemassa olevia yksilöllisten ammatillisten siirtymien mahdollisuuksia, sekä konkreettisia esimerkkejä sen soveltamisesta kahdessa ranskalaisessa yrityksessä.

### 5.1 Työmarkkinoiden muutokset

Nykymaailma koetaan yhä epävakaammaksi, epävarmemmaksi, monimutkaisemmaksi ja monitulkintaisemmaksi, ja sitä kuvataan lyhenteellä VUCA (Volatility Uncertainty Complexity Ambiguity). Olipa kyse sitten ekologisista, energia-, ilmasto- tai digitaalisista siirtymävaiheista, siirtymät ovat selvästi kutsuneet itsensä muutoksen pöydälle, ja ne johtavat siihen, että yksilöiden on sopeuduttava nopeasti uusiin olosuhteisiin.



Lähde: Freepik-sivustolla.

Näin viime aikoina puhjennut terveys- ja talouskriisi on mullistanut perusteellisesti paitsi työpaikkojen myös ammatillisen koulutuksen maiseman. Monet työpaikat ovat todellakin kadonneet, ja toiset ovat joutuneet muuttumaan, joskus radikaalisti.

Talous-, valtiovarain- ja elvytysministeriön (\*\*\*) mukaan covid19-terveyskriisi aiheutti Ranskassa 296 000 työpaikan menetyksen vuonna 2020 eli 1,2 prosenttia maan työpaikoista. Tiettyjä ammattialoja on koetellut erityisesti toiminnan pakollinen alasajo useiden kuukausien ajaksi: kauppa, majoitus- ja ravitsemisala, taide- ja viihdeala, rahoitus- ja vakuutustoiminta sekä kuljetusvälineiden valmistus. Näillä aloilla on nyt havaittavissa epätasaista "kriisin jälkeistä" elpymistä.

Toisaalta ministeriö täsmentää, että muilla aloilla, joilla joillakin oli jo ennen kriisiä jännitteitä, on kova rekrytointikysyntä. Tämä koskee erityisesti terveydenhuoltoa, lääketieteellis-sosiaalista majoitusta, rakentamista, koulutusta ja tietotekniikkaa. Näin ollen monet alat tarjoavat hyviä työmahdollisuuksia ammatillista uudelleen koulutusta etsiville.

Pandemian ensimmäisten kuukausien aikana syntyi nopeasti uusia työskentelytapoja, jotka suosivat internetin käyttöä.

Myös urasiirtymät ovat vaikuttaneet työpaikoilla erityisen paljon, sillä yritysten on täytynyt sopeutua nopeasti etätyöympäristöihin ja merkittäviin sekä erityisen arvaamattomiin taloudellisiin muutoksiin.

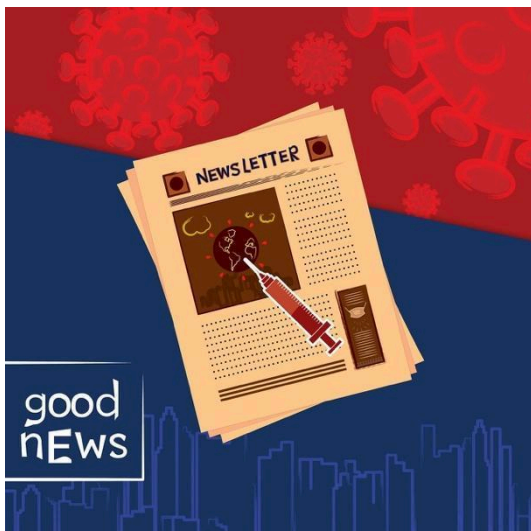
Globaari pandemia oli tietyllä tavalla katalysaattori jo joitakin vuosia sitten alkaneelle kehitysprosessille. Työ-, työllisyys- ja kotouttamisministeri Élisabeth Borne katsookin, että "terveys- ja talouskriisi on nopeuttanut muutoksia työmarkkinoilla ja tuonut esiin uusia haasteita ammatillisen koulutuksen alalla."(\*)

## 5.2 Työmarkkinoiden kehityssuuntaukset covid-pandemian jälkeen

Covidin jälkeiset työmarkkinat muuttuvat jatkuvasti, mutta jotkin suuntaukset ovat selviä. Ensinnäkin etätyöt ovat yleistymässä. Yritykset ovat näin ollen ymmärtäneet, että ne voivat vähentää kustannuksia, kun niillä on etätyöntekijöitä, ja lisäksi kyseiset työntekijät voivat valita asuin- ja työpaikkansa.

Digitaalitaidoista on tullut tärkeämpiä kuin koskaan. Yritysten on täytynyt sopeutua nopeasti etätyöympäristöihin, mikä tarkoittaa, että digitaaliset taidot, kuten verkkoprojektinhallinta, etäyhteistyö ja verkkoviestintä, ovat välttämättömiä.

Lisäksi pandemia on vaikuttanut suoraan ja välittömästi ammattialoihin, kuten hotelleihin, ravintoloihin ja matkailualaan, ja kysyntä on vähentynyt merkittävästi. Tämä pakotti kyseiset työntekijät harkitsemaan uudelleen koulutusta ja uusien taitojen hankkimista, jotta heidän ammattiuransa saisi uuden suunnan. Toisille terveyskriisi on todella ollut voimakas sysäys, joka on saanut heidät visioimaan uutta tulevaisuutta, sekä henkilökohtaista että ammatillista.



Lähde: 01/10/23 Kuva ooceey Pixabaysta

## 5.3 Terveyskriisi ja yksilölliset ammatilliset siirtymähankkeet

Kysymys ammatillisista siirtymävaiheista oli luonnollisesti olemassa jo kauan ennen terveystkriisiä. Vaikuttaa kuitenkin mielenkiintoiselta laatia tarkka tilannekatsaus ranskalaisten voimavarojen siirtymähankkeista vuonna 2020. Juuri tästä oli kyse BVA-instituutin Ranskassa 19.-25.6.2020 tekemässä kyselyssä, jonka kohteena oli 1000 työssäkäyvän edustava otos.

Tämä tutkimus antaa erityisen hyödyllisiä tuloksia, jotta voidaan ymmärtää uudelleen koulutuskäytäntöjen lisäksi myös "motiivit, muutostekijät ja esteet, jotka estävät toiminnan aloittamisen". (\*\*)

Tehdyssä tutkimustyössä selvitetään myös terveystkriisin vaikutusta ranskalaisten työntekijöiden toiveisiin kääntää sivu työelämässään pandemian jälkeen.

Ensimmäinen havainto on erityisen mielenkiintoinen, sillä se osoittaa, että ammatillinen uudelleen koulutus koskee jo lähes joka toista henkilöä (48 %). Kyseiset henkilöt ovat joko harkinneet, aloittaneet tai tehneet ammatillisen siirtymän.

Terveystkriisin yhteydessä näyttää siltä, että 18 prosenttia työssäkäyvistä on alkanut kyseenalaistaa mahdollisuuksiaan ammatilliseen kehittymiseen. Asianomaiset mainitsevat kaksi tärkeintä motiivia: tarve antaa työlleen merkitys (58 %) ja tarve ottaa huomioon henkilökohtaiset rajoitteet (31 %).

Vaikka terveystkriisillä näyttääkin olleen joillekin myönteinen vaikutus mahdollisen ammatillisen kehittymisen pohdintaprosessissa, sillä on ollut myös kielteisempiä vaikutuksia: Viisi prosenttia työssä käyvistä ihmisistä on päättänyt keskeyttää suunnitelmansa, ja viisi prosenttia ei nähnyt, että heidän työstämänsä ammatillinen siirtymähanke olisi toteutunut.

Talous-, valtiovarain- ja elvytysministeriö on myös kiinnostunut terveystkriisin vaikutuksesta työllisyyteen 24.6.2021 päivätyssä valtiovarainministeriön pääosaston (DGT) muistiossa "Skills and intersectoral job reallocations after the crisis" (\*\*\*).

Tässä asiakirjassa esitellään haavoittuvimmilla ammattialoilla työskentelevien työntekijöiden liikkuvuusmahdollisuuksia. DGT:n muistiossa muistutetaan myös erittäin hyödyllisesti jo käytettävissä olevista erilaisista uudelleen koulutusvälineistä ja korostetaan tarvetta tiedottaa paremmin erilaisista ammatillisen uudelleen koulutuksen yksilöllisistä tukijärjestelmistä:

- Ammatillisen kehittämisen ohjaus (CEP)
- Ammatillisen siirtymän projekti (CPF)
- Valinnainen työhönvalmennus (POE) on tarkoitettu työnhakijoille, jotka haluavat harjoittaa ammattia alalla, jonka on todettu tarjoavan työpaikkoja.

France COMPETENCESin (\*\*\*\*) hiljattain tekemässä tutkimuksessa, johon osallistui 886 henkilöä, jotka ovat aloittaneet tai suorittaneet ammatillisen uudelleen koulutuksen viimeisten viiden vuoden aikana, korostetaan kuitenkin tärkeää seikkaa: "Mikään järjestelmä (ammatillista kehitystä koskeva ohjaus, taitojen arviointi, apu yrityksen perustamisessa tai hautomossa, henkilöstöosaston tuki, koulutus jne.) ei ole vallitseva ammatillisissa

uudelleen koulutuskursseissa. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että näitä järjestelmiä käytetään kumulatiivisesti ja epäsynkronoidusti mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaan. Kyseisen raportin laatijat menevät vielä pidemmälle ja korostavat, että ehdotettujen toimenpiteiden yksittäinen käyttöönotto on viime kädessä paljon enemmänkin "puuhastelua" ja sopeutumisstrategioita kuin todellista ja pitkälle kehitettyä kokonaisstrategiaa.

Toinen tutkimuksessa esiin tullut tärkeä seikka on se, että ammatilliseen uudelleen koulutukseen sitoutumiseen vaikuttavat useat tekijät. Tyytymättömyys työn sisältöön tai työoloihin on hallitseva tekijä, mutta myös muut tekijät vaikuttavat: mahdollisuus, aikaisemman suunnitelman olemassaolo sekä henkilökohtaiset tai terveydelliset ongelmat. Tämä siis kyseenalaistaa yhtenäisen ja lineaarisen näkemyksen uudelleen koulutuksesta.

## 5.4 Ohjattu kollektiivinen uudelleen koulutus

Ranskassa on ollut jo pitkään käytössä erilaisia yksilöllisen tuen menetelmiä. Ammatillinen uudelleen koulutus ei kuitenkaan ole vain yksilöllinen prosessi. Terveyskriisi on johtanut uuden ammatillisen mutta kollektiivisen uudelleen koulutusjärjestelmän luomiseen kollektiivisia siirtymiä varten (TransCo). On syytä huomata, että se on luotu yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa.

Ranskassa 15.1.2021 alkaen elvytys suunnitelman puitteissa käyttöön otettu uusi järjestelmä, joka tarjoaa terveystieteisiin tai työmarkkinoiden muutosten vuoksi vaikeuksissa oleville yrityksille valmiuden antaa työntekijöilleen, joiden työllisyys on heikentynyt, mahdollisuuden siirtyä työhön, joka rekrytoi lähellä kotia.

Tarjottu tuki perustuu kahteen tavoitteeseen:

- tukea yrityksiä, joihin covid19-kriisi on vaikuttanut, ja ennakoida talouden muutoksia.
- tukea vapaaehtoisia työttömyysuhan alla olevia työntekijöitä, uudelleen koulutuksessa tulevaisuuden ammattiin, joka voi olla elinvoimainen tai jännitteinen.

Alueelliset talous-, työllisyys-, työ- ja solidaarisuusvirastot (DREETS) laativat luettelon alueiden lupaavista ammattiteistä kuultuaan alueellista työllisyys-, suuntautumis- ja ammattikoulutuskomiteaa (CREFOP) sekä OPCO:n (Skills Operators) ja Transitions pro -toimialan seurantakeskuksia.

On syytä huomata, että kyseisten työntekijöiden uudelleen koulutus voi tapahtua valtion rahoittaman pitkäkestoisien (enintään kaksi vuotta kestävä) koulutuksen tai hankitun työkokemuksen validoinnin kautta. Näin ollen he saavat erityistukea päästäkseen oman elämänsä alalla toimimaan, elinvoimaiseen ammattiin (uusien alojen nouseviin ammatteihin tai jännitteisiin ammatteihin aloilla, joilla on vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä).

Näin ollen valtio rahoittaa kokonaan tai osittain työntekijöiden koulutuksen ja palkkauksen yrityksen koosta riippuen, jotta heille voidaan taata turvalliset uudelleen koulutusmahdollisuudet kasvuammattiteihin: 100 prosenttia alle 300 työntekijän yrityksissä, 75 prosenttia 300–1000 työntekijän yrityksissä ja 40 prosenttia yli tuhannen työntekijän yrityksissä.

Tämä järjestely tarjoaa kiistattomia etuja, kuten yhteiset resurssit, vertaistuen ja mahdollisuuden hyödyntää yhteistä asiantuntemusta ja verkostoja.

## 5.5 Pioneeriyritykset TransCo-järjestelmässä

Derichebourg- ja Monoprix-ryhmät olivat ensimmäiset, jotka sitoutuivat siirtymäkauden kollektiiviseen järjestelmään. Niiden vapaaehtoiset työntekijät, jotka työskentelevät kassanhoitajina, osallistuivat 14 kuukauden pituiseen hoitajakoulutukseen (jossa yhdistettiin etäopiskelu ja työtilanteet), jonka päätteeksi he saivat tutkinnon ja heidät palkattiin Korian-konserniin, joka on Euroopan johtava vanhusten ja hauraiden ihmisten hoidossa toimiva yritys.

Allekirjoittamalla 20.5.2021 johdon kanssa kokeellisen työsuhde- ja uranhallintasopimuksen Monoprixin ammattiliittojen enemmistö mahdollisti kyseisen uuden kollektiivisen siirtymäjärjestelmän toteuttamisen. Sopimus avasi näin ollen vapaaehtoisille työntekijöille mahdollisuuden aloittaa uudelleenkoulutusprosessi erityisen elinvoimaiseen ammattiin: sairaanhoitajan ammattiin. Monoprix-Korian-sopimus koski aluksi kolmea Ile-de-Francen departementtia: Yvelines, Hauts-de-Seine ja Seine-Saint-Denis. Tässä yhteydessä pyrittiin kahteen tavoitteeseen: työllistettävyyden kehittämiseen ja rekrytointivaikeuksista kärsivien ammattien jännitteiden vähentämiseen.

Monoprix-konserni halusi tukea työntekijöitään ennakoimaan muutoksia joissakin liiketoiminnoissaan, erityisesti kassatyöntekijöiden osalta. Yritys joutui muiden vähittäiskaupan yritysten tavoin kohtaamaan seuraukset, jotka eivät johdu ainoastaan liiketoimintojen digitalisoinnista vaan myös kulutustottumusten ja erityisesti etätilausten kehittymisestä. Monoprixin asiakkaat ovat muuttaneet ostotapojaan nopeasti yksinkertaisempien ja digitaalisempien maksutapojen avulla, mikä on johtanut tarpeellisiin muutoksiin työpaikoilla. Näiden muutosten yhdistelmä uhkasi lopulta useita työpaikkoja. Tämän vuoksi yritys on käynnistänyt pohdinnan joidenkin työntekijöidensä uudelleensijoittamiseksi sekä sisäisesti että ulkoisesti (TransCo).

### Transitions collectives

Une démarche pour anticiper  
les mutations économiques et protéger l'emploi local



Kaksi kehityskohdetta on läsnä:

Toisaalta joidenkin jakelualan työntekijöiden osalta mainitut vaikeudet uhkasivat heidän työpaikkojaan, ja toisaalta hoitoalalla tarvittiin henkilöstöä. Vuonna 2022 oli täytettävä lähes 220000 työpaikkaa, sillä erityisesti terveyskriisi oli saanut monet alan ammattilaiset lopettamaan työnsä.

Järjestelmän mukaisesti vain vapaaehtoiset työntekijät ovat luonnollisesti päässeet käyttämään TransCo:n järjestelmää. Koulutuksen aikana heillä oli milloin tahansa mahdollisuus pyytää haastattelua, jonka jälkeen he palasivat yrityksen työntekijöiksi. On myös huomattava, että he säilyttivät kokoaikaisen palkkansa ja kaikki oikeutensa (palkalliset lomat, sairausvakuutus, bonukset, voitto-osuudet jne.) koko koulutuksen ajan.

Työntekijöiden tukemiseksi tässä kollektiivisessa ja innovatiivisessa ammatillisessa siirtymävaiheessa on perustettu myös seurantakomitea.

Tämän ensimmäisen Korian Groupin kanssa solmitun kumppanuuden tavoitteena oli antaa kassatyöntekijöille mahdollisuus siirtyä hoitajan ammattiin.

TransCo-järjestelmän ansiosta noin neljäkymmentä työntekijää on koulutettu hoiva-avustajiksi Korianissa, joka on erikoistunut vanhainkoteihin ja vanhusten asuntoloihin.

## 5.6 Yhteenveto

Pandemian jälkeiset työmarkkinat vaikuttavat joustavammilta ja dynaamisemmilta, ja ne tarjoavat mahdollisuuksia siirtyä joko yksilöllisesti tai kollektiivisesti uusille ammattialoille. Ratkaisevaa VUCA-maailmassa on pysyä jatkuvasti ajan tasalla työmarkkinoiden kehityksestä ja jatkaa uusien taitojen kehittämistä.

Tänä aikana kehitetty TransCo-järjestelmä on esimerkki innovatiivisesta toimenpiteestä, jonka avulla työntekijät ovat voineet menestyksekkäästi muuntaa osaamistaan kollektiivisesti hyvin erityisessä tilanteessa. Tällaista järjestelmää näyttäisi olevan syytä mukauttaa ja kehittää muissa maissa, joissa on ongelmia kollektiivisen ammatinvaihdon kanssa.

## 5.7 Kirjallisuusluettelo ja lähteet

Support professional retraining in the territories:

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier\\_accompagnement\\_reconversions\\_pro.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_accompagnement_reconversions_pro.pdf)

French workers and professional retraining in 2021:

<https://academy.visiplus.com/enquete-actifs-et-reconversion-pro/>

Skills and cross-sectoral reallocation of jobs after the crisis:

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/1fe0a7c7-23a0-41eb-b5bf-18b498f4395b/files/cf0d743e-5916-4467-a90f-f68d7d321289>

Varied professional retraining far removed from linear models:

[https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/02/Note-détudes\\_N4\\_Reconversion-2.pdf](https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/02/Note-détudes_N4_Reconversion-2.pdf).

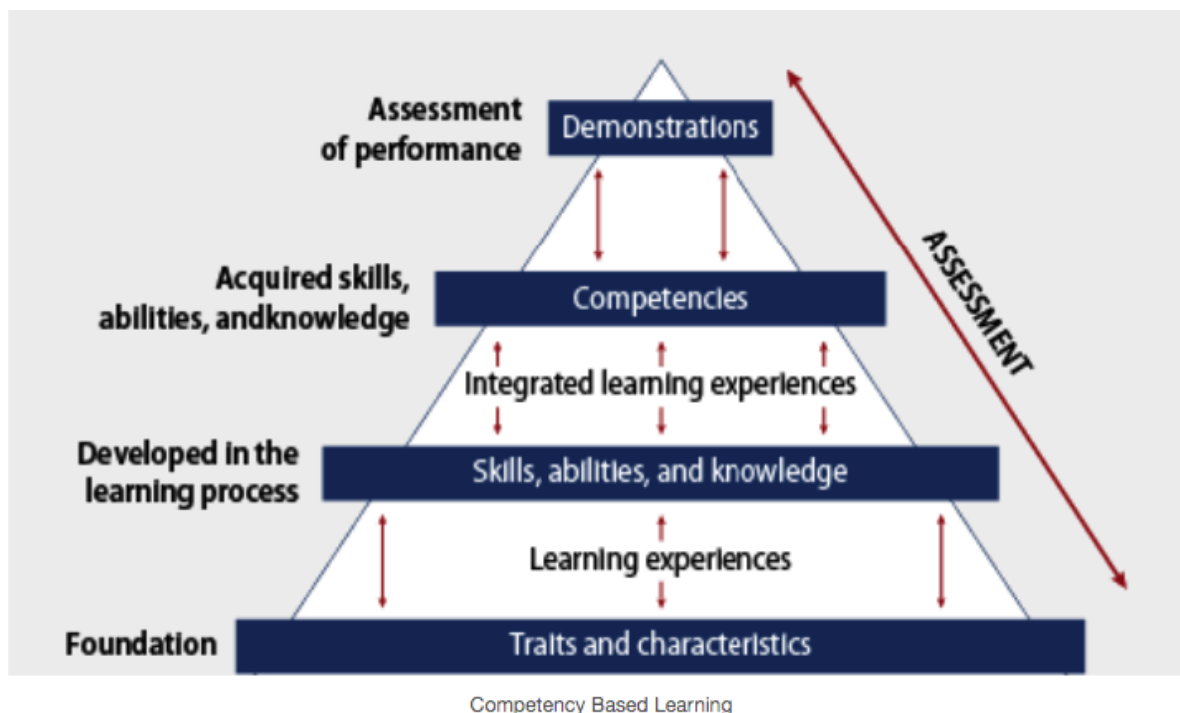
## 6. Työllistymiskyvyn kannalta välttämättömät empaattiset ja psykologiset piirteet

### 6.1 Johdanto

Jokainen ammatti ja työ edellyttää tiettyjä taitoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotta sitä voidaan harjoittaa. Nämä taidot ja työtehtävät hankitaan yleensä koulutuksen ja työssä oppimisen kautta, mutta jotta tulevaisuuden työvoima saisi paremmin edellä mainitut taidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet, voidaan niiden hankkimistavat erottaa toisistaan.

Osaaminen hankitaan harjoittelemalla taitoa jatkuvasti toiminnallisia tehtäviä tekemällä. Henkilökohtaista osaamista hankitaan ja kehitetään ympäristön ja koulutuksen vaikutuksessa. Luonteenpiirteet ja ominaisuudet muotoutuvat ja vakiintuvat usein yksilön työllistyttyä, mutta ne ovat silti alttiita muutoksille. Taidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet luetellaan yleensä työnkuvauksessa yrityksen arvojen mukaisesti. Taidot ovat henkilökohtaisia piirteitä, joita on vaikeampi arvioida ja viljellä, ja on tärkeää tietää, että taidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet täydentävät muita henkilön ominaisuuksia, kuten koulutusta ja työssä oppimista.

Kaavio havainnollistaa, miten työssä oppiminen tapahtuu:



Source: 01/11/2023 Joseph ZuvaT. Zuva - ENHANCING SUSTAINABLE LIFELONG LEARNING THROUGH COMPETENCY BASED EDUCATION AND TRAINING IN ZIMBABWE POLYTECHNICS

## 6.2 Empatia

### Mitä empatia on ja miksi sen merkitys kasvaa?

Tekoäly ja globalisaatio vaikuttavat suuresti tapaan, jolla teemme työtä, sekä työmarkkinasuuntauksiin ja taitoihin, joita työntekijät tarvitsevat menestyäkseen ja edistyäkseen urallaan. Pehmeät taidot, kuten empatia, viestintä, tiimityö ja itsetuntemus, ovat yhä tärkeämpiä työpaikoilla.

Vaikka tietyt rutiinitehtävät hoidetaan tietotekniikan avulla, mikä johtaa monien työpaikkojen häviämiseen, nämä teknologiat mahdollistavat myös uusien työllistymismahdollisuuksien luomisen, joihin liittyy luovuuden, empatian sekä sosiaalisten ja emotionaalisten taitojen kaltaisia taitoja.

Luokahuoneissa ja työpaikoilla korostetaan paljon enemmän empatiaa, jotta monet ihmiset motivoituisivat tulemaan vastuullisiksi kansalaisiksi, jotka auttaisivat torjumaan ilmastoin lämpenemisen, luonnonvaraisten eläinten ja kasvien sukupuuttoon kuoleminen ja

luonnonkatastrofien aiheuttamia viimeaikaisia ongelmia sekä käyttämään puhtaampaa energiaa ja kestävämpiä työ- ja elintapoja.

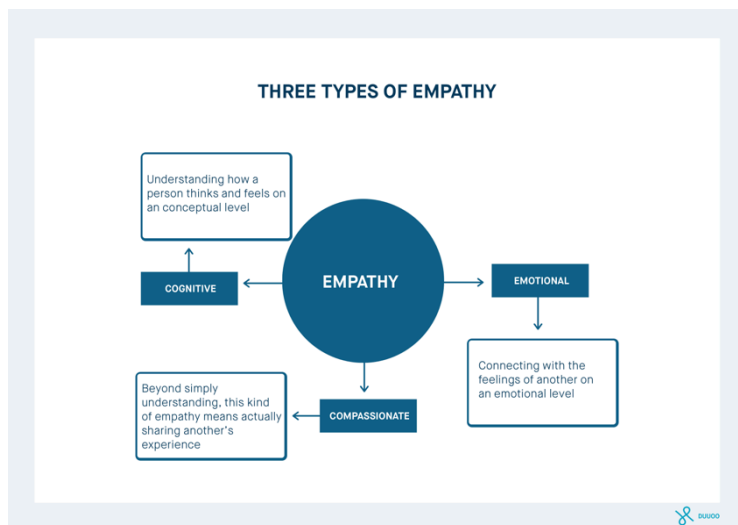
OECD:n oppimiskompassissa 2023 erotetaan toisistaan kolme erilaista taitotyyppiä (OECD,2018):

- **Kognitiivisiin ja metakognitiivisiin taitoihin** kuuluvat kriittinen ajattelu, luova ajattelu, oppimaan oppiminen ja itsesääätely.
- **Sosiaaliset ja emotionaaliset taidot**, joihin kuuluvat empatia, minäpystyvyys, vastuullisuus ja yhteistyö.
- **Käytännölliset ja fyysiset taidot**, joihin kuuluu uusien tieto- ja viestintätekniologiapalvelujen käyttö.

Sosiaalipsykologiassa empatiaa kuvataan kolmessa osassa:

- Samaistuu toisen henkilön tunteisiin
- Tuntee ahdistusta vastauksena toisen tuskaan
- Myötätunnon tunteminen toista ihmistä kohtaan

Empatiaa on kolmea eri tyyppiä:



Lähde: 01/10/2023 <https://www.duuoo.io/post/why-great-leadership-requires-empathy>

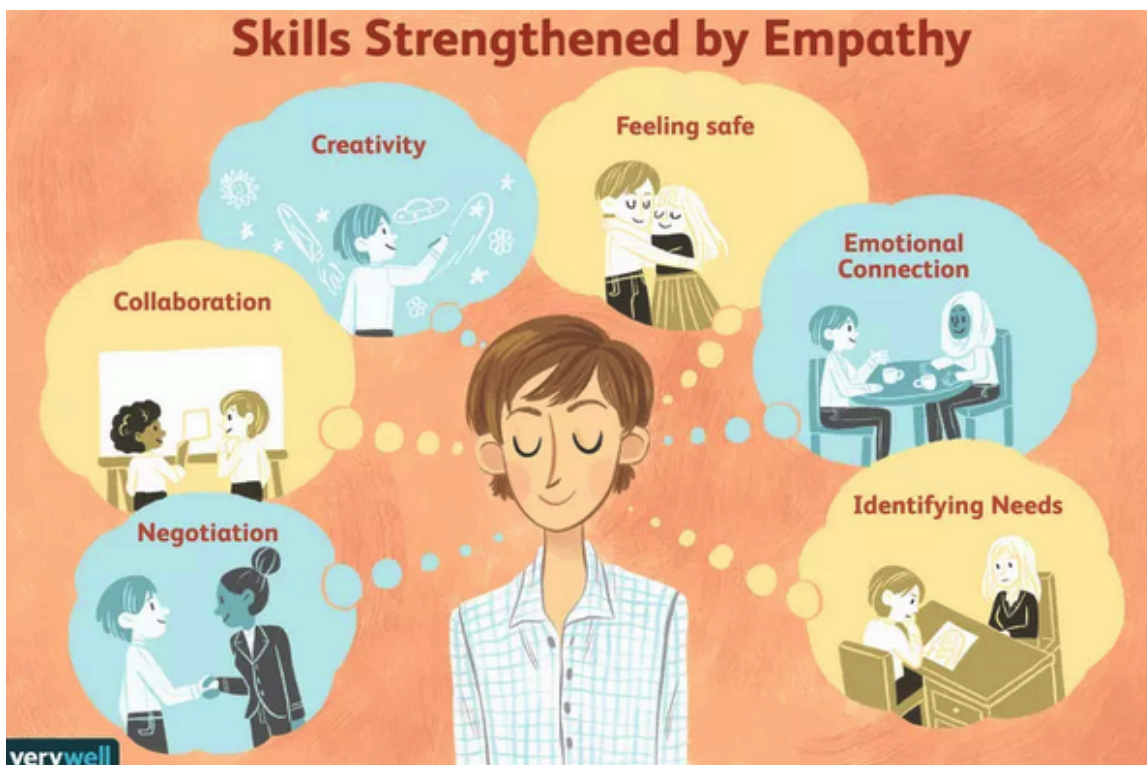
Psykologit Daniel Goleman ja Paul Ekman [jakavat empatian kolmeen luokkaan](#):

- **Kognitiivinen empatia**: kun ymmärrämme, miten ihminen ajattelee ja tuntee, meistä tulee parempia viestijöitä, jotka välittävät tietoa tavalla, joka luo yhteyden toiseen ihmiseen.
- **Emotionaalinen empatia**: jakamalla toisen tunteet voimme rakentaa ja vaalia tunnesiteitä.
- **Myötätuntoinen empatia**: Kun pyrimme ymmärtämään muita ja jakamaan heidän kokemuksiaan, pyrimme toimimaan ja auttamaan mahdollisimman hyvin.

Empatia antaa meille mahdollisuuden "asettua toisen asemaan" ja siten saada erilainen näkökulma tilanteeseen, mikä puolestaan vahvistaa kykyämme suunnitella, suostutella, neuvotella, myydä, markkinoida ja parantaa monia koulutuksen aikana oppiamme taitoja. Empatia on avain tilannekohtaisen harkintakyvyn ja johtajuuden terävöittämiseen, mikä voi auttaa ketä tahansa työntekijää loistamaan työpaikalla ja varmistamaan urakehityksen.

### 6.3 Miksi empatia on tärkeää?

Empatia on tärkeää, koska sen avulla voimme helpottaa yhteyksiä muihin. DUO-verkkajulkaisun mukaan: *"Pohjimmiltaan empatia on neutraali tiedonkeruuväline, jonka avulla voit ymmärtää liiketoimintaympäristöäsi ja siten tehdä parempia ennusteita, laatia parempia taktiikoita, herättää uskollisuutta ja viestiä selkeästi".*



Lähde: 01/10/2023 <https://www.verywellmind.com/cognitive-and-emotional-empathy-4582389>

- Tunnetaidot ovat entistä tarpeellisempia erityisesti, jos teknologia korvaa monia työpaikkoja.
- Yhteiskunnalliset muutokset edellyttävät enemmän empaattisia ihmisiä.
- Empaattisuuden kaltaiset taidot parantavat akateemisia ja työmarkkinamahdollisuuksia.

## 6.4 Miten empatia liittyy uraohjaukseen?

Forbesin mukaan empatia edistää seuraavia tuloksia työpaikalla.

On tärkeää huomata, että empatia voi parantaa johtamistaitoja ja -ominaisuuksia, ja jos haluamme edistää empatian kehittymistä työvoimassamme, sen on alettava jo luokkahuoneessa. Forbes totesi, että:

- Innovatiivisuus. Kun ihmiset ilmoittivat johtajiensa olevan empaattisia, he todennäköisemmin ilmoittivat pystyvänsä olemaan innovatiivisia – 61 prosenttia työntekijöistä verrattuna vain 13 prosenttiin työntekijöistä, joilla oli vähemmän empaattisia johtajia.
- Sitoutuminen. 76 % ihmisistä, jotka kokivat empatiaa johtajiensa taholta, ilmoitti olevansa sitoutuneita, kun taas vain 32 % koki vähemmän empatiaa.
- Pitovoima. 57 prosenttia valkoihoisista naisista ja 62 prosenttia värillisistä naisista sanoi, että he eivät todennäköisesti harkitsisi jättävänsä työnantajaansa, jos he kokevat, että heidän elämäntilannettaan arvostetaan ja kunnioitetaan. Kun he eivät kokeneet, että heidän elämäntilannettaan arvostetaan tai kunnioitetaan, vain 14 prosenttia valkoisista naisista ja 30 prosenttia värillisistä naisista sanoi, että he eivät todennäköisesti harkitsisi lähtöä.
- Osallisuus. 50 prosenttia empaattisten johtajien kanssa työskentelevistä ilmoitti, että heidän työpaikkansa on osallistava, kun taas vähemmän empaattisen johtajan kanssa työskentelevistä vain 17 prosenttia.
- Työelämä. Kun työntekijät tunsivat johtajiensa olevan empaattisia, 86 prosenttia heistä kertoi pystyvänsä sovittamaan yhteen työnsä ja muun elämänsä vaatimukset, ja selviytymään henkilökohtaisista, perhe- ja työvelvoitteistaan. Vähemmän empaattisuutta kokevien vastaava luku oli 60 prosenttia.

## 6.5 Kuinka kehittää empatiaa

Empatia voi olla luonnostaan läsnä tai sitä voidaan kehittää eri keinoin:

- Psykometriset testit: Mahdollistavat palautteen saamisen asenteidemme vahvuuksista ja heikkouksista sekä sen selvittämisen, olemmeko empaattisia, vaikka empaattisuutta voi olla vaikea selvittää.
- 360-arvioinnit: antavat työtovereillemme tai kollegoillemme mahdollisuuden arvioida meitä työpaikalla ja antaa palautetta henkilökohtaisesta empatiakyvystämme, vaikka tämä menetelmä on hyvin subjektiivinen, eikä kovin luotettava.
- Mentorointi: voidaan käyttää erinomaisena välineenä empatian kehittämiseksi.

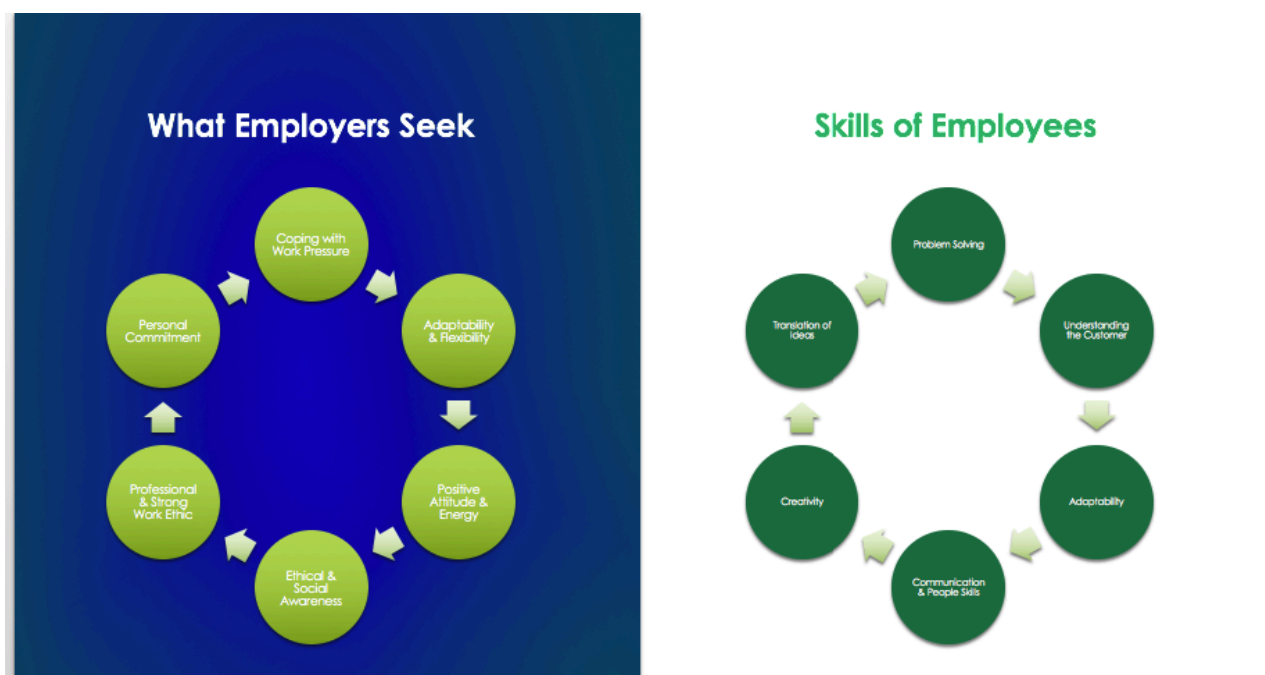
## 6.6 Riittääkö pelkkä empatia urakehitykseen?

Kaikissa tehtävissä, jotka edellyttävät aihekohtaista tietämystä, on tietysti hankittava tietoja ja kognitiivisia taidot, mutta empatia voi parantaa jokaisen työntekijän suoritusta ja siten uraa.

## 6.7 Psykologiset piirteet, jotka auttavat uralla etenemisessä

Pienimuotoisessa tutkimuksessa yritettiin selvittää, mitkä henkilökohtaiset ominaisuudet voivat auttaa uralla etenemisessä tai ylenemisessä.

- 40 henkilöä haastateltiin
- 20 ammattitaitoista työntekijää (korkeakoulututkinto), 20 ammattitaidotonta työntekijää (ei koulutusta).
- Kaikkien tasojen työntekijät täyttivät kyselyn, jossa heiltä kysyttiin, mitkä henkilökohtaiset ominaisuudet ovat heidän mielestään tärkeitä ylennyksen kannalta.
- Heiltä kysyttiin muun muassa seuraavia kysymyksiä: Miksi luulet, että kollegasi ylennettiin?
- Vaikka koulutus auttaa perustavanlaatuisten taitojen hankkimisessa ja taidot ovat tärkeitä, myös henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tärkeitä.
- Näitä henkilökohtaisia ominaisuuksia mitattiin joissakin tapauksissa psykometrisillä testeillä, ja lisäksi tehtiin haastatteluja.



Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että nämä olivat kymmenen tärkeintä henkilökohtaista ominaisuutta, jotka auttavat urakehityksessä ja ylennyksen saamisessa, yhdessä koulutuksen tai alakohtaisen tietämyksen kanssa:

1. Miellyttävyys/lähestyttävyys
2. Rehellisyys
3. Kokonaisuus
4. Uteliaisuus / oppimishalu / elinikäinen oppija.

5. Innovatiivinen/ongelmien ratkaisija
6. Kyky tehdä strategioita
7. Vahva tunnistettava henkilökohtainen brändi
8. Läsnäolo ja tietojen jakaminen
9. Positiivinen imagonhallinta, esim. "can do" -asenne.

Henkilökohtaiset piirteet on tiedostettava, jos niitä halutaan kehittää urakehityksen edistämiseksi. Näitä menetelmiä käytetään henkilökohtaisten ominaisuuksien tunnistamiseen ja parantamiseen tai muuttamiseen.

1. 360-arviointi
2. Psykometrinen testaus
3. Johdon arviointi, kehityskeskustelut
4. Itsearviointi
5. Työn seuraaminen
6. Mentorointi

Yhteenveto monista erilaisista toisiinsa liittyvistä tekijöistä, jotka



## 6.8 Yhteenveto

Irlannissa on hyvin koulutettua työvoimaa, ja työttömyysaste on 4,5 prosenttia (ERSI, 2023), joten työpaikat ovat hyvin kilpailullisia, ja monet ihmiset pyrkivät saamaan ylennyksen. Koulutus on ensisijainen keino, jonka avulla korkeakoulutetut saavat ensimmäisen työpaikkansa ja etenevät

uraportaita ylöspäin, mutta mitä ylempään asemaan henkilö nousee toimialallaan tai alallaan, sitä selvemmin hänen pehmeät taitonsa tulevat esiin ja niitä tarkastellaan. Monissa tapauksissa juuri nämä pehmeät taidot tai persoonallisuuden piirteet voivat auttaa henkilöä ylennyksen saamisessa. Tässä luvussa on käsitelty monia näistä ominaisuuksista ja käsitelty sitä, miten henkilö voi tiedostaa omat vahvuutensa ja oppia kehittämään näitä ominaisuuksia, jotta hän voi menestyä työssään.

## 6.9 Kirjallisuusluettelo ja lähteet

<https://www.verywellmind.com/cognitive-and-emotional-empathy-4582389>

[https://www.cedefop.europa.eu/files/RR1\\_Tessaring.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/RR1_Tessaring.pdf)

[https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills\\_for\\_2030\\_concept\\_note.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf)

<https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2021/09/19/empathy-is-the-most-important-leadership-skill-according-to-research/>

Psychmed study involving employees of many levels in American multinationals in Ireland

