



- Tulevaisuuden ammatti-identiteetti

ALMA

14.2.2018

Alma Media Oyj

Marja-Leena Rautaparta

HR Manager

marja-leena.rautaparta@almamedia.fi



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

#rohkeuskasvaa
#almaspirit

Sisällys

1.	Lähtötilanne Alma Media Oyj:ssä ja syyt hankkeen käynnistämiseen	3
2.	Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja asiantuntijoille	4
3.	Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuoliset asiantuntijat	5
4.	Hankkeen toteutuminen ja eteneminen	6
5.	Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset	11
6.	Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet	11
7.	Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	12
8.	Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot	12
9.	LIITE, Palautekyselyn yhteenvetoa	13
10.	Tiivistelmä	15

1. Lähtötilanne Alma Media Oyj:ssä ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Median murroksen myötä Alma Media Oyj:ssä on jouduttu tekemään isoja uudistuksia ja muutoksia, jotka ovat perustuneet median tekijöiden toimintakulttuurin, työvälineiden ja -taitojen kokonaisvaltaiseen muutokseen. Samaan aikaan kun tekemisen tapoja on uudistettu, kannattavuuden varmistamiseksi myös organisaatorakenteita on jouduttu muuttamaan, eikä henkilöstön irtisanomisilta ole vältytty. Henkilötasolla muutos on subjektiivinen kokemus ja osa arvokkaista osaajista on ajautumassa tai ajautunut tilaan, jossa ei enää tunnista omaa identiteettiään median tekijänä. Tästä seuraa erilaisia ja eritasoisia ongelmia henkilötasolla, työyhteisössä ja myöhemmin myös ulkopuolisissa verkostoissa. Olemme jo muutaman vuoden pohtineet keinoja tukea ammatilliseen kriisiin ajautumassa tai ajautuneita henkilöitä. Tavoitteena tällä hankkeella on pilotoida uusi toimintatapa, jonka avulla voimme tukea henkilöstön ammatillisen identiteetin palautumista tai uuden identiteetin tunnistamista. Haluamme tarjota henkilöstölle mahdollisuuden pohtia omaa suhdettaan muutokseen ja orientoitua tulevaisuuteen turvallisesti, työsuhteessa ja joko jatkaa nykyisissä tehtävissä uuden ”työminän” innostamana tai muussa itselle sopivammassa työssä meillä tai muualla.

Epävarmuus syö henkistä kyvykkyyttä leviää helposti työyhteisössä. Isot muutokset synnyttävät luottamuspulaa, jonka taustalla voi olla mm. epävarmuus omien taitojen riittämisestä tai kyvyttömyys ymmärtää työn tulevaisuutta. Hankkeella pyrimme auttamaan osallistujia paitsi tunnistamaan kyvykkyytensä myös kasvamaan ulos peloista digitalisoituvassa työelämän muutoksessa.

Vuoden 2016 aikana työterveyden kustannukset kasvoivat laskevassa sanomalehtiliiketoiminnassa 23 % ja mielenterveyteen liittyvät ongelmat ovat kasvussa. Paikallislehtien työsuojelun toteuttamassa kyselyssä tunnistettiin psykososiaaliseen kuormittumiseen liittyviä ilmiöitä ja esimies-alaiskeskusteluissa on myös noussut esiin työn muutokseen liittyviä ongelmia. Monet ikääntyvät median ammattilaiset kokevat selvästi oman tilanteensa epävarmaksi nopeassa ja rajussa muutoksessa.

Kun osaaminen vanhenee työuran aikana, digitalisaatio muuttaa työtä

Digitalisaatio muuttaa työtä media-alalla. Tehtäviä poistuu ja kokonaan uusia tehtäviä tulee tilalle. Muutos on osa kaikkea työtä ja edellyttää henkilöstöltä nopeaa uusien toimintatapojen ja työvälineiden oppimista sekä poisoppimista tarpeettomiksi tai kannattamattomiksi muuttuneista tehtävistä. Journalismin ydin, luotettava, puolueeton ja ajantasainen mediatyö säilyy, mutta tekemisen tavat kehittyvät koko ajan. Sama muutos koskee mainosmyyntiä, kuluttajamyntiä ja kaikkia tukitoimintoja.

Osaamisen muutos painottuu uusien työkalujen, uuden työrytmin ja uusien mediakanavien haltuun ottamiseen. Lisäksi osaksi työpäivää on tullut analytiikka, joka kertoo reaaliaikaisesti siitä, miten media-asiakkaat reagoivat tehtyyn työhön. Paine onnistumiselle on kova ja muutosresilienssiä vaaditaan. Osalle henkilöstöä tämä kaikki voi olla niin iso muutos hallittavaksi, että ammattitaito vanhenee työtä tehdessä.

Perinteiset keinot eivät enää riitä

Alma Media on tarjonnut aktiivisesti ja suunnitelmallisesti henkilöstölleen koulutusta uusien tarvittavien taitojen oppimiseksi. Ulkoiset valmennukset, mentorointi, työssäoppiminen ja esimies-alaiskeskustelut auttavat työn hallinnassa, mutta eivät aina riitä muutuskäyvyyden tukemisessa. Tällä ohjelmalla halusimme kokeilla, pystymmekö parantamaan henkilöstön muutuskäyvyyttä altistamalla heidät pohtimaan työn muutosta ja omia mahdollisuuksiaan digitalisoituvassa työelämässä. Uskoimme siihen, että tätä kautta poisoppiminen helpottuu ja uusien taitojen haltuunotto nopeutuu. Tai osallistuja tunnistaa kokoaan uusia mahdollisuuksia muuttuvassa työelämässä.

Usein tämän kaltaista ohjausta tarjotaan työsuhteen päättymisen jälkeen, tavoitteena näissä tilanteissa tukea uudelleen työllistymistä jossain muualla. Nyt haluamme löytää mallin, jolla ihmisiä tuetaan uuteen alkuun nykyisessä työssä tai työyhteisössä.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja asiantuntijoille

Työsuojelurahaston tukema Futureme on uudenajan ryhmäohjaus, jossa ammatillisen identiteettinsä kadottamassa olevat tai jo kadottaneet pyritään palauttamaan työhön innostuneina ja itseohjautuvina median ammattilaisina. Kuuden tapaamisen ja omatoimisten kehittämistehtävien avulla osallistujat oppivat analysoimaan tulevaa ja kehittämään itseään omatoimisesti. Heidän epävarmuuden sieto, resilienssi, empatia, ongelmanratkaisukyky kehittyivät ja henkinen kapasiteetti kasvaa. Omatoiminen itsensä kehittämiseksi ja uudenlaisen työminän rakentamiseksi tehty henkilökohtainen kehittymisohjelma palautti osallistujat työhön uudistuneina. Ryhmää ohjasi moniammatillinen valmennustiimi, joka yhdessä työntekijän ja työkavereiden kanssa loi mahdollisuudet onnistuneelle paluulle työhön. Ohjelma tarjosi moniammatilliselle ohjaustiimille mahdollisuuden pilotoida omia taitojaan ja menetelmiään mallin kaupallistamiseksi.

FutureMe, tilaisuus pohtia tulevaisuuden ammatti-identiteettiä

Ohjelmassa painottui työn muutoksen ymmärtämisen tukeminen, osallistujien oma kehityssuunnitelma ja ryhmä- sekä yksilöllinen ohjaus. Työn muutosta ja omaa ammatti-identiteettiä tarkasteltiin monella erilaisella menetelmällä siten, että osallistuja sai mahdollisuuden arvioida ja ymmärtää omaa tilannettaan ja mahdollisimman monipuolisesti. Työnantajana pystyimme arvioimaan ja tunnistamaan parhaat menetelmät ja vaikuttavuuden kannalta riittävän ajankäytön jatkoon.

Tavoitteena luoda toimiva ohjelma, jonka avulla Alma Mediassa voidaan tukea mahdollisimman ketterästi niitä työntekijöitä, jotka ovat ajautumassa ammatilliselle sivuraiteelle

Tämän hankkeen tavoitteena oli antaa meille työnantajana tietoa siitä, miten tällainen interventio toimii, mitä pitää muuttaa, poistaa tai lisätä. Iso haaste tässä oli saada oikeat osallistajat mukaan, jotta saisimme luotettavan kokemuksen hankkeen vaikuttavuudesta. Tavoitteena yksilön kannalta oli uudistaa osallistujien ajattelua ja toimintaa sekä heidän kauttaan levittää organisaatioon valmutta toimia digitalisoituvassa mediaympäristössä. Testasimme myös sitä, miten työsuhteen aikainen interventio vaikuttaa osallistujiin ja miten he kokevat sen osana yhteisöä ja vastaavasti, miten yhteisö kokee osallistujissa toivotut muutokset arjessa.

FutureMe osana vastuullista työnantajakuvaa

Alma Mediassa vuonna 2017 lanseerattiin #rohkeuskasvaa- ideologia. Ohjelmaan liittyi riski, että osallistuja huomaa oman ammatillisen tulevaisuutensa löytyvän Alman ulkopuolelta tai muusta tehtävästä Alman sisällä. Halusimme ottaa tämän riskin, jonka itseasiassa näimme enemmänkin mahdollisuutena tarjota yksilölle tilausuus ammatilliseen kasvuun. Ohjelma vietiin läpi ilman julkisuutta, sillä halusimme arvioida sen onnistumisen ja tehdä tarvittavat muutokset ennen kuin malli julkaistaan. Osallistujapalautteen perusteella työnantajamielikuva parani selvästi ja sitoutuminen Alma Mediaan työnantajana parani.

FutureMe mahdollisuus pilotoida moniammatillisen tiimin jäsenenä tulevaisuusohjausta

Hankkeen koordinoinnista vastasi MindMill, Marjaana Toiminen, jonka tehtävänä oli koota oikeat asiantuntijat ohjelmaan. Ryhmän kokoamisella oli toinenkin tavoite, mahdollisuus pilotoida tällaista moniammatillisen ryhmän toimivuutta osallistujien kannalta sensitiivisen tilanteen ohjaamisessa. Yhdistävinä tekijöinä ohjelmassa olivat Marjaana Toiminen ja Anna Perho, jotka antoivat myös henkilökohtaista ohjausta osallistujille. Osallistujapalautteen perusteella tällainen malli näyttäisi toimivan erinomaisesti ja asiantuntijoiden määrä ja erilaisuus tuottivat selkeästi lisäarvoa osallistujien pohdintaan tulevaisuuden ammatillisesta omakuvasta. Palautteen perustella voitaneen todeta, että moniammatillinen ohjaus voidaan tuotteistaa ja monistaa, eli siinä on selvästi nähtävissä mahdollisuus mallin kaupallistamiselle ja varioinnille erilaisiin asiakkuuksiin tai henkilöstöryhmiin. Alma Mediassa seuraava hanke kohdennetaan esimiehille.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuoliset asiantuntijat

MindMill, Marjaana Toiminen kokosi ulkopuoliset asiantuntijat ja koordinoi hankkeen toteutusta. Hankkeelle saatiin tukea Työsuojelurahastolta

Välähdyksiä tulevaisuudesta, raportti työelämän murroksesta, Sitra

Ohjelman sisältö perustui Marjaana Toimisen kirjoittamaan raporttiin, jossa nostettiin yleisestä keskustelusta poiketen esiin työn muutoksen mukanaan tuomat

mahdollisuudet. Keskustelua on leimannut esilaiset uhkakuvat työn vähenemisestä tai työtehtävien katoamisesta. Raportin rahoittajina olivat Sitra ja ja työeläkevakuuttaja Tela ry. Raportissa Toiminen kokosi aiheeseen liittyvät uusimmat ja kiinnostavimmat artikkelit ja haastatteli mittavan joukon suomalaisia työelämän osaajia, joilla kaikilla oli vahvaa asiantuntemusta työn tulevaisuuteen ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin. Lopputuloksena raportissa Kymmenen teesiä työn murroksesta, jotka osaltaan muodostivat viitekehysten FutureMe-pilotille.

MindMill, asiantuntijaverkosto tutkimassa ja tukemassa työelämän murroksessa

Hankkeen suunnitteli ja toteutti Marjaana Toimisen asiantuntijaverkosto MindMill Network. Toiminen on aiemmin työskennellyt Image- ja Anna-lehtien päätoimittajana sekä Bonnier Publications Oy:n toimitusjohtajana. Viime vuodet Toiminen on perehtynyt digitaaliseen murrokseen ja työn tulevaisuuteen. Marjaana Toiminen ja Anna Perho toimivat osallistujien henkilökohtaisina ohjaajina ja tukijoina läpi ohjelman. Muut asiantuntijat toteuttivat ohjelmasta vain tietyn osa-alueen. Ohjaajien panostus oli merkittävä sillä Marjaana Toiminen, hankkeen suunnittelija hankkeeseen 31 työpäivää. Anna Perho, toimintaterapeutti, 8 ja Paavo Westerberg, ohjaaja 4 työpäivää. Professori Markku Wilenius ja teknologia-asiantuntija Sara Öhrvall kaksi työpäivää. Hanna Jensenin osuus oli kolme työpäivää.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hankkeen suunnittelussa oli mukana Alma Media Oyj:n henkilöstöjohtaja Virpi Juvonen ja henkilöstöpäälliköt Heini Heikkilä sekä Marja-Leena Rautaparta. Alma Mediassa oltiin jo usean vuoden aikana pohdittu, miten muutoksessa sivuraiteille jääneet saadaan aktivoitua ja palautettua osaksi uudistuvaa henkilöstöä. Marjaana Toimisen ratkaisukeskeinen ja mahdollistava tulokulma työn muutokseen oli rohkaiseva ja innostava. Kun Marjaana Toimisen asiantuntijaverkostosta löytyi ohjelmaan oikeat toteuttajat, päätimme lähteä kokeilumielellä mukaan. Jo alusta asti annoimme Marjaana Toimiselle mahdollisuuden muuttaa ohjelman sisältöä tai painotusta tarpeen mukaan, kunhan alkuperäinen tavoitteemme, muutosjoustavuuden lisääminen ja ammatillisen identiteetin palautuminen säilyvät sisällön ytimenä.

Vapaa haku houkuttaa mukaan oikeat ihmiset

Halusimme pilottiin mahdollisimman heterogeenisen osallistujajoukon. Lähdimme liikkeelle avoimella haulla, mutta pidätimme oikeuden valita osallistujat. Enemmän, kuin avata tarkasti ohjelman sisältö, markkinoimme hanketta ohjaavilla kysymyksillä. Näihin kysymyksiin vastaamalla henkilöstö sai tukea siihen, kuuluuko kohderyhmään, kannattaako hakea mukaan?

Jos vastaat yhteen tai useampaan alla olevaan kysymykseen kyllä, kannattaa hakea mukaan:

1. Voiko pitkään samassa ammatissa työskennellyt suuntautua uuteen?
2. Kiinnostaako sinua suunnitella, mihin suuntaan jäljellä oleva aika työelämässä voisi sinua viedä?
3. Oletko pohtinut, kuinka vaikeata on ottaa selvää, mitä taitoja tulevaisuuden työssä tarvitaan?
4. Jaksatko ottaa selvää omaan ammatilliseen kehitykseen liittyvistä vaihtoehdoista?
5. Seuraatko julkista keskustelua työn tulevaisuudesta?
6. Mietitkö koskaan, viekö robotti sinulta työt?
7. Ajatteletko, että tulevaisuudessa jokaisella on enemmän vastuuta oman osaamisensa kehittämisestä?
8. Oletko kiinnostunut teknologian kehityksestä?
9. Oletko utelias?
10. Haluaisitko oppia tulevaisuuden tutkijoiden käyttämiä menetelmiä?

On tärkeää, että osallistuja tunnistaa itse tarpeen pohtia mihin suuntaan työn maailma muuttuu ja mikä on hänen omat tavoitteensa. Vapaa haku tuotti yli kolmekymmentä hakemusta, joista valitsimme mukaan 17 hakijaa. Ryhmästä saatiin muodostettua juuri niin heterogeeninen kuin toivoimme ja mukaan saatiin juuri oikeat henkilöt. Kun osallistujilta kysyttiin, miksi he päättivät hakea, monen vastaus oli se, että ohjelma vaikutti kiinnostavalta ja kysymykset houkuttelivat hakemaan.

Luottamuksen rakentaminen ryhmän sisällä ja osallistujien sekä ohjaajien välillä Olimme päättäneet jo ohjelmaa suunnitellessa, että tarjoamme työrauhan ohjaajille ja osallistujille. Toimeksiantajana seurasimme hankkeen etenemistä, osallistujien ja asiantuntijoiden palautetta aktiivisesti, mutta emme osallistuneet tapaamisiin muutoin kuin vapaan yhdessäolon merkeissä ohjausten ulkopuolella. Vapaamuotoinen, yhteinen aika on tärkeää keskinäisen luottamuksen rakentamiseksi ryhmässä. Siksi ohjelmassa mukana olleille perustettiin oma viestintäkanava, jonka kautta he pysyivät pitämään yhteyttä toisiinsa. Lisäksi järjestimme kokoontumisten yhteyteen yhteisiä vapaamuotoisia hetkiä.

Marjaana Toimisen kokoama asiantuntijaryhmä toteutti ohjelmaa sovitun vastuunjaon mukaisesti ja lisäksi ohjelmassa vieraili muitakin asiantuntijoita. Osallistujien antaman palautteen perusteella ryhmässä vallitsi hyvä keskinäinen luottamus ja avoimuus jota tuki parhaiten Marjaana Toimisen ja Anna Perhon henkilökohtainen ohjaus.

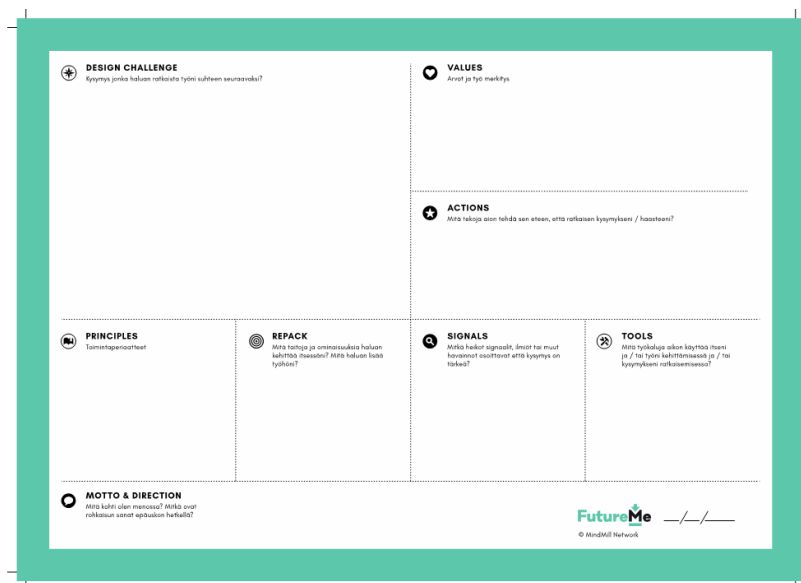
Oma pohdinta, keskustelu ja välitehtävät osana prosessia Ohjelman keskeinen tavoite oli saada osallistajat näkemään työn tulevaisuudessa mahdollisuuksia oman ammatti-identiteettinsä uudistamiseksi. Ohjelman aikana osallistajat toteuttivat oman tulevaisuussuunnitelmansa ja esittivät sen lopuksi muille osallistujille. Asiantuntijaverkoston tehtävänä oli avata ajattelua ja auttaa osallistajat tunnistamaan oman tilanteena nyt ja mahdollisuutensa tulevaisuudessa.

Ohjattujen harjoitteiden kautta kohti tulevaisuuden työminää MindMill network asiantuntijat toivat ohjelmaan omia menetelmiään. FutureMe-kurssin ytimessä on Toimisen kehittämä konsepti uudenlaisesta työelämävalmennuksesta. Konsepti koostuu kolmesta osasta, joita harjoitellaan toistuvasti läpi koko FutureMe-kurssin. Osat ovat

- 1) Kyky hahmottaa tulevaisuutta
- 2) Kyky johtaa itseään ja kasvattaa itsetuntemustaan
- 3) Kyky tehdä omaehtoisia, konkreettisia tekoja oman uransa eteen.

Tulevaisuuden hahmotusta harjoitellaan kurssilla erilaisilla tulevaisuuden tutkimuksen työkaluilla, kuten backcastin-menetelmällä, heikkojen signaalien ja trendien välisen yhteyden ymmärtämisellä, tulevaisuustaulukolla ja tulevaisuuspyörä-metodilla. Teknologian murroksesta ja sen vaikutusta media-alaan sekä työelämään valotetaan myös useilla luennoilla. Itsensä johtamista harjoitellaan lukuisilla toiminta- ja hahmoterapian menetelmillä. Konkreettisten tekojen tekemistä trennataan keskinäisellä sparrauksella ja nk. Velvoittamisella. Kurssilaiset sitoutuvat tekoihin oman työuransa hyväksi, ja heitä sparraavat kurssilaiset pitävät huolta, että teot toteutuvat määräajassa.

FutureMe-kurssin mentelmistä neljä eniten osallistujilta positiivisia mainintoja saanutta olivat Senior advisor Marjaana Toiminen, FutureMe-kanvas, joka on kunkin kurssilaisen henkilökohtainen dokumentointi kolmesta edellä mainitusta aihealueesta ja omista oivalluksistaan kullakin alueella. Se toimii myös toimintasuunnitelmana oman työuran varalle. Kanvas on ammentanut mm. Business Model Canvas – ja Design thinking – sekä Lean Service Design –kanvaksista.



The image shows a 'FutureMe' canvas template, a structured workspace for personal development and career planning. It is divided into several sections, each with a specific focus and guiding questions:

- DESIGN CHALLENGE:** Kysymys jonka haluan ratkaista työssäni lähimpinä seuraavaksi?
- VALUES:** Arvot ja työmerkitys
- ACTIONS:** Mitä haluan ottaa eteen, että ratkaisen kysymykset / haasteeni?
- PRINCIPLES:** Tärkeimmät periaatteet
- REPACK:** Mistä taidoista ja omistustaidoista haluan kehittää itsensä? Mistä haluan lisää taitoja?
- SIGNALS:** Mitä heikkoja signaaleja, ääniä tai muut havainnot osoittavat että kykyäni on loppussa?
- TOOLS:** Mitä työkaluja olen käyttänyt itseni ja / tai työssäni kehittämiseen ja / tai kykyäni ratkaisemiseen?
- MOTTO & DIRECTION:** Mitä lause olen minusta? Mitkä ovat ratkaisun sanat apuna hahmotuksella?

The canvas is branded with 'FutureMe' and '© MindMill Network' at the bottom right.

Kanvaksen osat ovat:

- 1) Design challenge: Tärkeimmät omaa työuraa koskevat kysymykset
- 2) Values: Työn tekemiseen liittyvät henkilökohtaiset arvot, henkilökohtaiset elämänarvot (jos eri)
- 3) Principle: Arvoista johdettavat, elämässä toistuvat toimintaperiaatteet, jonka varassa tekee ratkaisuja
- 4) Repack: kartoitus omista kyvyistä ja taidoista liittyen työuraa koskevaan ratkaistavaan kysymykseen (1). Mistä omista kyvyistä on työtyä siinä tulevaisuudessa, jota itselleen ykköskysymyksessä on hahmotellut. Mitä uusia taitoja tai kykyjä tulee hankkia, jotta voi edetä hahmottelemaansa suuntaan?

- 5) Signals: Mitkä alan/työympäristön/yhteiskunnan/asuinalueen heikot signaalit tukevat sitä, että kysymys omasta työurasta ja sen suunnasta (1) on ajankohtainen ja tärkeä?
- 6) Tools. Mihin kurssilla opittuihin työkaluihin aikoo sitoutua ja miten niitä aikoo käyttää?
- 7) Actions: Mitkä ovat konkreettiset teot, joihin sitoutuu oman työuran kehittämisessä ja työuraa koskeviin kysymyksiin vastatessa (1)?

Valmentaja, toimintaterapeutti Anna Perho: Nelikenttä

Anna Perho antoi FutureMe-koulutuksessa lukuisia työkaluja omien motiivien tutkimiseen ja itsetuntemuksen kasvattamiseen. Hän luennoi muutoksen dynamiikasta ja mielen kyvystä haluta muutosta, vastustaa sitä tai sopeutua siihen. Tähän liittyvä työkalu oli psykologi Keivn Polkin kehittämä psykologisen joustavuuden nelikenttä-harjoitus, joka annettiin FutureMe-osallistujille kotitehtäväksi, ja jota purettiin myös yhdessä paritehtävänä.

Nelikenttä-harjoituksen täyttämällä osallistuja harjoittelee kykyä erottaa toisistaan kaksi erilaista käyttäytymisen tapaa:

- 1) Kohti-suunta: käyttäytyminen, joka palvelee sitä, mikä on tärkeää
- 2) Pois-suunta: välttelykäyttäytyminen, joka vie pois päin siitä, mitä ei halua ajatella tai tuntea.

Anna Perho selitti luennollaan käyttäytymismalleja näin:

”Kohti - suuntainen käyttäytyminen on sisäisesti palkitsevaa, valittua käyttäytymistä. Se tuo elämään merkitystä ja elinvoimaisuutta. Se voi olla myös vaivalloisia, pelottavaa tai ponnistusta vaativaa, mutta silti voit kokea sen mielekkääksi, kun tiedät sen oleva tie arvojen toteuttamiseen.

Autopilotti ohjaa useimpia valintojamme. Usein saattaa tuntua, että et voi itse valita, mitä teet, vaan ajaudut tekemään jotakin tottumuksesta, tai niin nopeasti, ettet ehdi harkita. Ärsykkeet ja reaktiomme välissä on kuitenkin pieni viive. Siinä piilee mahdollisuutemme valita se, miten reagoimme.”

Nelikenttä-kotitehtävä ohjeistettiin näin:

”Ota nyt nelikentän avulla käsittelyyn jokin muuttuvaan työidentiteettiisi liittyvä asia. Mieti ensin millainen työ olisi sinusta tulevaisuudessa tyydyttävää. Mitä asioita pidät tärkeänä omassa ammatillisessa tulevaisuudessasi? Mitä voisit alkaa tehdä? Miksi työ olisi sinusta inspiroivaa, merkityksellistä, arvokasta?

Pohdi sitten kentän kautta miksi et tee konkreettisia asioita tavoitteesi eteen jo nyt. Millaiset ajatukset ja tunteet pidättelevät sinua vanhassa? Miksi uuden aloittaminen on vaikeaa? Mitä pientä voisit tehdä jo tänään tavoitteidesi eteen, vaikka se tuntuukin hankalalta?

Kenttä auttaa sinua myös hahmottamaan konkreettisia askeleita haluamaasi identiteettiä kohti, ja paljastaa sinua mahdollisesti pidätteleviä uskomuksia ja mielikuvia.”

<p>VÄLTTELY: Mitä teet päästäksesi eroon tai hallitaksesi psykologisia esteitä?</p>	<p>ARVOJA TUKEVAT TEOT: Mitä voisit tehdä kulkiessasi kohti sinulle tärkeää tavoitetta?</p>
<p>PSYKOLOGISET ESTEET: Millaisia ajatuksellisia esteitä huomaat, kun liikut kohti sinulle tärkeitä asioita? Mitä et halua ajatella tai tuntea?</p> <p>POIS</p>	<p>ARVOT, TÄRKEÄT ASIAT: Mikä on sinulle tärkeää?</p> <p>KOHTI</p>

Lähde: Arto Pietikäinen: *Joustava mieli-kurssimateriaali.*

Filosofian tohtori, startupin toimitusjohtaja Lauri Järvilehto: Kutsumuskartta.

Järvilehto kertoi Upeaa työtä –tietokirjansa kutsumuskartta-työkalusta ja sen sovelluksesta. Kutsumuskartta sopii tilanteeseen, jossa työntekijä kokee, että hänellä ei ole vaihtoehtoja. Se auttaa paitsi vaihtoehtojen määrän ymmärtämisessä, ihanteellisesti myös oikean vaihtoehdon löytämisessä. Yksi Kutsumuskartta-tehtävän osio on kymmenen itselle mieluisan työn, kiinnostuksen kohteen, aktiviteetin tai tekemisen tavan listaaminen paperille. Tämän jälkeen listan eri kohtia tulee yhdistää toisiinsa, ja mitä enemmän yhdistelmiä löytää, sitä parempi. Järvilehto mainitsi, että 10 asian yhdistämiseen on periaatteessa tuhansia erilaisia vaihtoehtoja.

Kutsumuskartan periaatteita ovat:

- 1) Mieti ja kartoita missä on kutsumuksesi – missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet
- 2) Älä tee työtä rahasta vaan ansaitse sillä, mitä haluat tehdä
- 3) Hanki itsellesi mentori, ota yhteyttä ja ota opiksi
- 4) Selvitä 20 inspiroivaa yritystä, järjestöä tai toimijaa ja käy tapaamassa heitä
- 5) Jos sopivaa toimijaa ei ole tarjolla, luo itse itsellesi unelmien työpaikka ryhtymällä

yrittäjäksi.

6) Kokeile rohkeasti ja riko rajoja.

<https://upeaatyota.wordpress.com/tyokaluja/#kutsumuskartta>
Elokuva- ja teatteriohjaaja Paavo Westerberg: Kauneuden palatsi

Westerberg teetti ryhmällä noin tunnin mittaisen mielikuvaharjoituksen nimeltä Kauneuden palatsi, joka on Mihail Tshehovin näyttelijäntyön tekniikka-metodin harjoitteisiin. Tshehovin metodeissa korostuvat itsetuntemus ja itsensä kehittäminen, kyky sietää epävarmuutta, pitää yllä henkistä vireyttä ja olla vertaamatta itseään muihin. Kauneuden palatsi on mielikuva- ja kirjoitusharjoitus, jossa ohjaaja vie tilassa liikkuvan ryhmän mielikuvamatkalle oman elämän eri vaiheisiin ja omiin, haaveisiin ja pelkoihin, syvimpiin mielihyvän ja merkityksellisyyden kokemuksiin. Ohjatun mielikuvaharjoituksen jälkeen osallistujat purkavat kokemaansa yhdessä. Tämän jälkeen vastataan kirjallisesti vielä omiin merkityksellisyyden kokemuksiin eri iässä liittyviin kysymyksiin läpi kurssin käytettyyn FutureMe-muistikirjaan. Hahmoterapiaa opiskellut Westerberg soveltaa mielikuvitukseen myös hahmoterapian elementtejä.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Heti ohjelman jälkeen osallistujille tehtiin palautekysely, jossa heitä pyydettiin myös arvioimaan ohjelman vaikuttavuutta ja sitä, miten todennäköisenä he pitivät tekemänsä henkilökohtaisen suunnitelman toteutumista.

FutureMe osallistujien kokemukset

Osallistujat käyttivät keskimäärin 18-20 tuntia omaa aikaansa välitehtävien tekemiseen. Hanke ylitti odotukset ja moni osallistuja piti ohjelmaa ”parhaana työnantajan tarjoamana tekona ikinä”. Kokoontumiset, moniammatillisen asiantuntijaryhmän ohjaus ja omat välitehtävät onnistuttiin nivomaan kokonaisuudeksi, joka vastasi hyvin kaikkiin kolmeen teemaan: Kyky hahmottaa tulevaisuutta, kyky johtaa itseään sekä kasvattaa itsetuntemustaan ja kyky tehdä omaehtoisia, konkreettisia tekoja oman uransa eteen.

FutureMe työnantajan silmin

Ohjelman toteutus sujui suunnitellusti vastasi niihin odotuksiin, jotka sille oli annettu. Työnantajalta tällainen panos on mittava, työpäivien mittaiset kokoontumiset, matka- ja majoituskulut sekä riski siitä, että osallistuja suuntaa ohjelman innoittamana toisaalle.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Osallistujapalautteen perustella näyttää kuitenkin sille, että ohjelman jälkeen meillä on entistä rohkeampia, joustavampia ja muutoksiin valmiimpia, sitoutuneita tulevaisuuden tekijöitä. Riski ajautua osaamisen ja uudistumisen sivuraiteelle oli saatu estettyä. Olemme jo tehneet sopimuksen seuraavasta hankkeesta, joka suunataan erityisesti kokeneille esimiehille, joiden uskotaan saavan uusia malleja alaistensa muutosjoustavuuden tukemisessa. Ohjelmaan liittyvät asiantuntijaluennot ovat jatkossa avoimia kaikille almalaisille ja niiden toivotaan omalta osaltaan toimivan herätteinä muutosresilienssin kehittymisessä. FutureMe on tullut osaksi Alma Media Oyj:n henkilöstötyötä.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Ensimmäinen FutureMe toteutettiin ilman julkisuutta. Halusimme varmistaa pilotin avulla, että kokonaisuus on ehjä, menetelmät toimiva ja välitehtävät sekä harjoitukset tukivat niille asetettuja tavoitteita. Hanke on herättänyt kiinnostusta ja siitä on muodostumassa valmis konsepti, jonka MindMill network voi turvallisesti mielin kaupallistaa. Työeläkeyhtiö Varma on kiinnostunut ohjelman vaikutuksista, samoin työministeriö ja Henry ry. Alma Mediassa hanketta hyödynnetään hyvän työnantajamielikuvan edistämiseksi sen omissa verkostoissa ja medioissa.

Hankkeen aikainen viestintä

Hankkeen aikana ohjelmasta kerrottiin valikoiden. Osallistujille ja ohjaajille annettiin työrauha. Alma Median henkilöstöjohto seurasi hankkeen etenemistä aktiivisesti, piti yhteyttä osallistujiin ja tuki tarvittaessa. Seurasimme myös osallistujien ajankäyttöä annettujen välitehtävien tekemiseen ja aktiivisuutta ryhmän sisäisessä viestinnässä.

8. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Hakija: Marja-Leena Rautaparta, Alma Media Oyj
p. 040 187 4035
sähköposti; marja-leena.rautaparta@almamedia.fi

Asiantuntija: Marjaana Toiminen, MindMill
p. 040 708 2648
sähköposti; marjaana@mindmillnetwork.com

9. IITE, Palautekyselyn yhteenvetoa

Mitkä tekijät saivat Sinut kiinnostumaan FutureMe-ohjelmasta?

- Yhteistä kaikille ohjelmaan valituille oli halu oppia ymmärtämään työelämän murrosta ja sen vaikutusta itseän:
- *"Perehdyttää osallistujat työn murroksessa aukeaviin mahdollisuuksiin ja tukea omien kompetenssien kehittämisessä ja uudelleen arvioimisessa."*
- *"Miten digitaalinen murros jatkuu tästä eteenpäin? Mitä muutokset aiheuttavat minun osaamiseeni liittyvissä tehtävissä?"*
- *"Ohjelman kuvaus Walmassa oli jotain ihan uutta ja hieman "epämääräistä" joka herätti oman kiinnostuksen. Minua myös kiinnostaa oman osaamisen ja itsensä kehittäminen sekä tulevaisuuden muutosteemat, joten uskoin saavani hankkeesta itselleni paljon!"*
- *"Ohjelma vaikutti mielenkiitoiselta ja minusta tuntui, että kurssi on juuri se, mitä tällä hetkellä tarvitsen. Sekä kurssin perusajatus työelämän murrokseen perehtymisestä että nimekkäät puhujat kiinnostivat heti alkuun. Tiesin myös Marjaanan taustan mediaosaajana ja sekin vaikutti päätökseeni hakea kurssille."*
- *"Olin burnoutin partaalla, ja kaipasin kovasti jotain uutta suuntaa ja inspiraatiota omalle työuralleni. Kun esimieheni mainitsi, että "tässä voisi olla sinua kiinnostava koulutus", lähetin hakemuksen heti."*



Millaisilla odotuksilla ohjelmaan lähdettiin?

- Lähes poikkeuksetta avoimin mielin, ilman suuria ennako-odotuksia. Vastauksista välittyi kuitenkin halu oppia ymmärtämään työn muutoksia ja tulevaisuutta yleensäkin.
- *"Olen ollut samoissa tehtävissä Almassa yli viisi vuotta ja miettinyt jo pidempään seuraavaa askelta. Todennäköisimmät etenemispolut eivät kuitenkaan ole tunteet omilta. Toivoin siis saavani kurssilta ideoita siitä, mikä oma tuleva urapolkuni voisi olla ja minkälaisissa töissä minun osaamiselleni voisi olla tulevaisuudessa käyttöä."*
- *"Valmiina löytämään itsestäni jotain uutta. Isoin odotuksin saada jotain konkreettista ja kuulla hyödyllisiä puhujia, jotka sopivat juuri meidän toimialalle, mutta myös "valmennuksellisempia" puheenvuoroja (kuten Anna Perho, Paavo Vesterberg)"*



Mihin odotuksista ohjelma vastasi parhaiten?

- Jokainen vastaaja koki ohjelman vastanneen odotuksiinsa täysin tai ylittäen odotukset.
- *"Parhaiten ohjelma vastasi siihen, että uskallan olla rohkea ja näen oman työn ja tulevaisuuden osalta paljon enemmän mahdollisuuksia kuin aiemmin. Sain uutta intoa ja potkua koulutuksen hakemiseen, oppimiseen, työuralle, työtehtäviini ja tulevaisuuden ajatuksiin."*
- *"Minun osaltani kurssi vastasi kaikkiin näihin odotuksiin. Keksinkin, minkälaisiin tehtäviin haluan suuntautua tulevaisuudessa. Lisäksi sain kurssilta paljon näkemystä siitä, mihin työelämä yleensä ja media-ala erityisesti ovat menossa. Opin myös näkemään, millä tasolla oma osaamiseni on siihen nähden."*
- *"Puhuttiin paljon digitaalisuuden vaikutuksista media-alaan. Tietoa tuli paljon."*

Mistä harjoituksista tai työkaluista oli eniten hyötyä ja miten?

- Jokainen vastaaja koki hyötynensä harjoituksista ja työkaluista ja jokainen nosti esiin useamman kuin yhden harjoituksen tai työkalun.
- Eniten vastaajat nostivat esiin:
 - Marjaana Toimisen Canvaksen (5)
 - Anna Perho Nelikentän (4)
 - Paavo Vesterbergin harjoitukset(4)
 - Lauri Järvilehdon 10-lista (4)
- *”Kaikista varmasti. Tärkeintä on se että opin keinoja miten pysähtyä välillä oikeasti kuuntelemaan*



Mikä etu oli kurssilaisten keskinäisistä harjoituksista ja sparrauksista?

- Vain yksi vastaaja koki keskinäiset sparraukset turhana ja olisi lisännyt asiantuntijoiden roolia näiden sijaan.
- Kaikki muut pitivät keskinäistä sparrausta hyvänä:
 - Huomasin, että moni muukin pohtii samoja muutokseen liittyviä teemoja
 - Erilaisten näkökulmien saaminen oman tulevaisuuden pohdintaan
- *#Olin erittäin onnekas saadessani moneen erittäin hyvä parin. Avasi tutor-tyyliä: Mitä jos näistä asioista, omasta kehittämisestä ja kehitystarpeista voisikin puhua vähän avoimemmin. Ehkä liikaa yritämme antaa itsestämme kuvaa osaajana ja hyvänä työntekijänä, mutta mitä jos antaisimmekin itsestämme kuvaa kehittyvänä ja muutosvalmiina henkilönä. Yhtiön sisäistä tutorointia.”*



FutureMe –ohjelman vaikuttavuus

- *” Aion säilyttää kurssin aikana takaisin saamani innostuksen työtäni kohtaan. Intoni kanssa minulla on paljon annettavaa Almalle. Jollei into kannu, on mieli avoin myös uusille tuulille.”*
- Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että ohjelma auttoi oman ammatillisen tulevaisuuden suunnittelussa. Lähes kaikki halusivat jatkaa Almassa.
- *”Ohjelma oli todella monipuolinen ja tiivis, tapaamisia oli sopivasti ja täynnä asiaa. Mahtavan monipuolisia esiintyjä ja olen kiitollinen, että sain olla mukana tässä pilottihankkeessa ja toivon mielelläni mahdollisimman monelle samanlaisen mahdollisuuden. Sain potkua omassa työssä kehittymiseen ja tein myös omaan kehittymiseni kannalta tulevaisuuden suunnitelman, jonka toteutan vielä kuluvan vuoden aikana.”*
- *”Ehkä haluaisin oppia lisää digitaalisuudesta ja tietotekniikasta. Mutta, enää ei tulevaisuus pelota :) Opin että kaikki on mahdollista, kaikki on itsestään kiinni. Mahtava matka, olisin mielelläni ollut mukana pidempäänkin. Kiitos että sain olla mukana.”*



10. Tiivistelmä

Työsuojelurahaston tukema ohjelma FutureMe -Tulevaisuuden ammatti-identiteetti toteutettiin syksyllä 2017 Alma Media Oyj:n henkilöstölle. Ohjelmaan haki henkilöitä, jotka halusivat pohtia omia mahdollisuuksiaan muuttuvassa työelämässä ja saada uutta kipinää tulevaisuuden työhön. Hankkeen tavoitteena on perehdyttää osallistujat työn murroksessa aukeaviin mahdollisuuksiin ja tukea omien kompetenssien kehittämisessä ja uudelleen arvioimisessa. Koulutuksen sisältökokonaisuuksissa haettiin vastauksia näihin kysymyksiin: Miten digitaalinen murros jatkuu tästä eteenpäin? Mitä muutokset aiheuttavat minun osaamiseeni liittyvissä tehtävissä? Mitkä ovat seuraavat suuret teknologiset kehitysaskeleet, joista tulee tietää ja miksi? Millaisilla menetelmillä tulevaa ennakoidaan? Millainen on tulevaisuuden työelämä? Mikä on hypeä ja mikä on todennäköistä? Millaisia mahdollisuuksia murros tarjoaa minulle? Mitä kompetensseja tulevaisuuden työssä tarvitaan ja miten niitä voi kehittää? Mitä tämä tarkoittaa minulle? Miten kykyä elää epävarmuudessa voi kehittää? Mitä hyötyä itsensä johtamisen taidoista on? Mitä ne tarkoittavat minulle? Hankkeessa oli 8 lähipäivää Helsingissä ja Tampereella sekä itsenäisesti toteutettavia osioita.

FutureMe-kurssin ytimessä on Marjaana Toimisen kehittämä konsepti uudenlaisesta työelämävalmennuksesta. Konsepti koostuu kolmesta osasta, joita harjoitellaan toistuvasti läpi koko FutureMe-kurssin. Osat ovat Kyky hahmottaa tulevaisuutta, kyky johtaa itseään ja kasvattaa itsetuntemustaan sekä kyky tehdä omaehtoisia, konkreettisia tekoja oman uransa eteen.

Tulevaisuuden hahmotusta harjoiteltiin kurssilla erilaisilla tulevaisuuden tutkimuksen työkaluilla. Teknologian murroksesta ja sen vaikutusta media-alaan sekä työelämään valotettiin myös useilla asiantuntijaluennoilla. Itsensä johtamista harjoiteltiin lukuisilla toiminta- ja hahmoterapian menetelmillä. Konkreettisten tekojen tekemistä treenattiin keskinäisellä sparrauksella ja nk. Velvoittamisella. Kurssilaiset sitoutuvat tekoihin oman työuransa hyväksi, ja heitä sparraavat kurssilaiset pitävät huolta, että teot toteutuvat määräajassa.

Hankkeen suunnitteli ja toteutti Marjaana Toimisen asiantuntijaverkosto MindMill Network. FutureMe perustuu osittain kesäkuussa ilmestyneeseen Välähdyksiä tulevaisuudesta –raporttiin, jonka Toiminen kirjoitti Sitralle ja Tela ry:lle.