

KOHTI
KUTSUMUSTYÖTÄ

**KUTSUMUKSELLISEN
TYÖLLISTYMISEN
RAPORTTI**

Filosofian Akatemia
REIMA LAUNONEN

Filosofian Akatemia

REIMA LAUNONEN

KOHTI KUTSUMUSTYÖTÄ

Kutsumuksellisen
työllistymisen raportti

© Reima Launonen
ISBN 978-952-93-2968-7
Taitto: Lauri Virkkunen
Helsinki 2013

TIIVISTELMÄ

Kohti kutsumustyötä raportissa käydään lävitse Filosofian Akatemia Oy:n tekemää tutkimusta yhdeksän akateemisen työnhakijan sekä uranvaihtajan yrityksestä löytää omia intohimojaan vastaava työpaikka. Tutkimus toteutettiin kevään 2013 aikana. Keräsimme seurantaryhmäämme ihmisiä mahdollisimman monesta eri koulutustaustasta, kuitenkin korostaen generalistisia koulutusaloja, joissa koulutus ei ohjaa suoraan mihinkään tiettyyn ammattiin. Seurantaryhmälle koulutettiin Filosofian Akatemian kehittämiä työhaun menetelmiä sekä niihin liittyviä käytännön työkaluja seitsemässä harjoituksessa. Kyseisiä menetelmiä ja työkaluja käytettiin apuna seurantaryhmän jäsenien työhaussa. Kyseessä oli siis päivitetty ”mystery shopping”-menetelmä, jonka avulla pystyimme testaamaan menetelmien tehokkuutta aidoissa työnhakutilanteissa.

Seurantaryhmän jäsenet kirjoittivat koko projektin ajan oppimispäiväkirjaa, jossa he kertoivat kuinka työnhaku edistyi ja kuinka opetetut menetelmät toimivat heidän tapauksessaan. Kaikki ryhmän jäsenet haasteltiin henkilökohtaisesti, jolloin pääsimme käsittelemään heidän työnhakuunsa liittyviä ongelmia myös yksilötasolla.

Projektimme lopputulokset olivat rohkaisevia, seurantaryhmämme jäsenet sisäistivät kutsumustyön idean ja menetelmämme osoittautui työhaussa toimivaksi keinoksi laajentaa omaa mahdollisuusvaruuttaan. Onnistuimme myös työllistämään selkeän enemmistön seurantaryhmämme jäsenistä; kolme on vakituisessa, neljä määräaikaisessa työsuhteessa. Tärkeimpänä saavutuksena pidämme kuitenkin sitä, että saimme yhdeksän ihmistä aidosti pohtimaan, mitä he haluavat todella tehdä omalla elämällään ja myös toimimaan noiden tavoitteiden eteen. Uskomme, että sisäisesti motivoituneet ja intohimoisesti työtään tekevät ihmiset on lähtökohta, joka varmistaa suomalaisen työelämän menestyksen myös tulevaisuudessa.

ABSTRACT

Main purpose of Kohti kutsumustyötä report is to open the results of the research that Academy of Philosophy did in spring 2013 with nine unemployed and carrier change wanting person that all have higher education in university level. The goal of the research was to find for each one a work that would correspondence with individual's passions. We gathered our group with people from different academic background. Only emphasis that we made was on disciplines that can be seen as general, which means an education that does not make you formally competent for any specific job. The group was trained with job seeking methods that Academy of Philosophy has been developing in recent years. We had seven training sessions in the spring and all the methods were implemented in group members actual job seeking. So the method that we used can be seen as a modification of the mystery shopping method.

Members of our group also wrote learning diary on the project. The assignment of learning diary was to describe how members search for work did progress and how the methods of project were working on real situations. All the members of the group were also interviewed personally. This abled us to help their problems in finding work in personal level.

The results of our project were promising. All the members of our group understood the idea that the work should correspondence to the calling of the person. Our method also appeared to be an effective way to increase possible choices for finding person's own work that resembles one's calling. We managed to employ the clear majority of our group. Three of them are in permanent employed work situation, four them are in temporarily employed situation. Overall we consider that our best achievement was that we inspired nine person's genuine interest on the question of what they want do with their life, and also inspired them to work for those goals. We believe that people with intrinsic motivation and passion for their work are the starting point that will secure the success of the Finnish work life in future.

SISÄLLYS

1. Esipuhe	8
2. Hankkeen taustat	10
3. Osallistujat	16
3.1 Osallistujien esittelyt	17
4. Työkalut	27
4.1 Luonteenvahvuustesti	27
4.2 Kutsumuskartta	31
4.3 Siilikonsepti	32
4.4 Lateraalinen ajattelu	35
4.5 Leikkihistoria ja lapsuuden unelmat -harjoitukset	36
4.6 Siilo	38
4.7 Kontaktointilista	39
4.8 Power Hour	41
5. Menetelmät	42
5.1 Sisäinen motivaatio	43
5.2 Erehdysten hallinta	44
5.3 Dialoginen kohtaaminen	46
5.4 Vertaistuki	47
5.5 Flow-kanava, virtaus	48
5.6 Mielikuvaharjoittelu	49
5.7 Mentorointi ja esikuvat	50
5.8 Yrittäminen	51
5.9 Tee asioita -periaate	53
6. Harjoitukset	55
7. Oppimispäiväkirjat	59
7.1 Kotiharjoitukset oppimispäiväkirjaan liittyen	59
8. Haastattelut	63
8.1 Jäsen A	63
8.2 Jäsen B	68
8.3 Jäsen C	74

8.4	Jäsen D	77
8.5	Jäsen E	82
8.6	Jäsen F	87
8.7	Jäsen G	91
8.8	Jäsen H	97
8.9	Jäsen I	100
9.	Yleiset huomiot seurantaryhmän jäsenien palautteesta.....	103
10.	Ulkoisten tekijöiden vaikutus kutsumuksellisen työn löytämiseen..	108
11.	Tulokset	111
11.1	Seurantaryhmän projektin jälkeinen tilanne.....	112
11.2	Jatkoprosessit kutsumustyön koulutuksen suhteen.....	121
	Lähteet	124
	Viitteet	127

1. ESIPUHE

Käsissäsi oleva hanke sai alkunsa syksyllä 2012, kun Lauri Järvilehto lähetti minulle luettavaksi kirjansa *Upeaa työtä* -käsikirjoituksen. Tajusin heti, kuinka ajankohtaiseen teemaan Laurin teos osui. 2000-luvulla ajatuksena ei tulisi olla enää se, että työnteossa olisi kyse pelkästään elannosta. Ihminen käyttää ison osan valveillaoloajastaan työn tekemiseen, minkä vuoksi tavoitteena tulisi tietenkin olla, että työ olisi kyseiselle henkilölle mahdollisimman mielekästä ja innostavaa. Itse koen, että jokainen yksilö on lähtökohtaisesti oikeutettu etsimään unelmiensa työpaikkaa. Uskon myös, että yhteiskunta jossa suurin osa ihmisistä kokisi oman työnsä itselleen mielekkääksi ja pystyisi aidosti työskentelemään parhaiden kykyjensä mukaan, olisi kaikkien hyväksi.

Haluan kiittää työsuojelurahastoa sen hankkeelle antamasta tuesta. Aloitimme projektin tammikuun alussa vailla tietoa mahdollisesta jatkorahoituksesta tietoisena siitä, että hankkeen tutkimusosuus päättyisi jo toukokuun lopussa. Koimme kuitenkin hankkeen niin tärkeäksi, että päätimme ottaa tietoisien riskin. Työsuojelurahaston tuki mahdollisti hankkeen saattamisen kirjalliseen muotoon, mistä emme voi kiittää heitä tarpeeksi.

Haluan kiittää myös seurantaryhmän jäseniä, joita ilman tämä projekti ei olisi ollut mahdollinen. He tulivat mukaan projektiin vapaaehtoisesti, sitoivat siihen paljon omaa aikaansa ja loivat uskoa hankkeen mahdollisuuksiin omalla innostuksellaan. Ryhmämme jäsenet opettivat ja kehittivät myös projektin kouluttajia. He kyseenalaistivat meidän päähänpinttymiämme sekä antoivat meille positiivista palautetta silloin kun jokin asia oli toiminut. Pystyimme näin ollen kartoittamaan myös oman suuntamme toimivuutta.

Tutkimuksessa on käytetty lähdemateriaalina jäsenien oppimispäiväkirjoja sekä henkilökohtaisia haastatteluja. Itse asiassa tämä raportti on tarina yhdeksästä ihmisestä ja siitä, kuinka he yrittävät löytää unelmiensa työpaikan tai paremmin ottaa ensi askeliansa sitä kohti, sillä intohimoa vastaavan työn löytäminen vie aikansa ja sitä usein lähestytään vain vähitellen. Nämä tarinat ovat hyvin inhimillisiä kertomuksia. On hyvä ymmärtää, että jokainen henkilöistä on työuransa alkuvaiheessa, minkä vuoksi on myös syytä tarkastella kutsumustyön merkitystä

laajemmassa mittakaavassa. Tästä syystä kerromme myös menetelmästäme, siihen liittyvistä taustoista eli tutkimuksista joihin käyttämämme tekniikat perustuvat, sekä kuinka niitä opetettiin seurantaryhmän jäsenille.

Mielestäni tämän tutkimuksen tärkein viesti on se, että kannattaa uskaltaa haaveilla ja unelmoida, kunhan muistat vain yhdistää sen toimintaan, joka edistää sinun unelmiasi. On tärkeää että jokaisella ihmisellä olisi rohkeutta tehdä omasta elämästään itselleen mahdollisimman merkityksellisen. Tämä seikka kannattaa ulottaa myös työhön, sillä kuten sanottua käytämme ison osan ajastamme työn tekemiseen, minkä vuoksi olisi sääli käyttää se sellaisten asioiden tekemiseen, jotka eivät vastaa ihmisen aitoja intohimoja. Haluan korostaa, että uskon tämän toteutumisen laajassa mittakaavassa johtavan myös parempaan yhteiskuntaan meille kaikille.

Helsingissä, 2013

Reima Launonen

2. HANKKEEN TAUSTAT

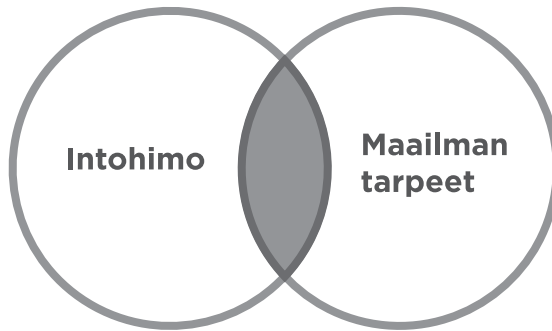
Tutkimuksessa käytetyt menetelmät perustuvat Filosofian Akatemian koulutuksissa kehitettyihin työkaluihin. Menetelmiä on kehitetty myös Lauri Järvilehdon *Upeaa työtä* -kirjassa (2013) sekä aikaisemmin julkaistussa *Tee itsestäsi mestariajattelija* -teoksessa (2012). Monet menetelmät on myös esitelty Lauri Järvilehdon ja Frank Martelan *Ammattiosaajan hyvä elämä* -julkaisussa (2012). Raportin menetelmäosuus ja työkalujen esittely perustuukin vahvasti näissä teoksissa esiin nostettuihin tutkimuksiin, sillä kyseisiä teoksia hyödynnettiin myös Kohti kutsumustyötä -kurssin koulutuksen pohjana.

Kuten esipuheessa mainitsin, idea tälle hankkeelle syntyi juuri *Upeaa työtä* -kirjasta, jota minua pyydettiin kommentoimaan syksyllä 2012. Otin yhteyttä Lauriin joulukuussa kertoakseni ajatuksista, joita kirja oli minussa herättänyt. Mielestäni kirjan perusteella oli selkeä mahdollisuus toteuttaa tutkimus siitä, kuinka teoksessa ehdotetut menetelmät toimisivat todellisissa tilanteissa. Lauri innostui ajatuksesta heti, ja sovimme samalta istumalta että alan kerätä tutkimukseen tarvittavaa seurantaryhmää kasaan.

Pyrimme löytämään koulutustaustaltaan mahdollisimman heterogeenisen maisteriksi valmistuneiden ryhmän, jotta voisimme tarkkailla mahdollisimman yleisellä tasolla menetelmien vaikutusta akateemisesti koulutettuihin työnhakijoihin. Toinen ehto oli, että mukaan tulevien henkilöiden tulee olla sitoutuneita aidosti toteuttamaan koulutuksessa opetettuja menetelmiä. Tämän vuoksi kävin koulutukseen liittyvät seikat huolellisesti läpi kaikkien vapaaehtoisten kanssa, jotta he ymmärtäisivät, minkälaiseen projektiin he ovat sitoutumassa. Hankkeeseen osallistuneet henkilöt esitellään tarkemmin raportin osiossa kolme.

Tärkeimpiä seikkoja hankkeen kannalta on tietenkin määritellä, mitä kutsumustyö on. ”Kutsumus” on sanana varsin suureellinen ja ladattu täyteen odotuksia. Mutta itse asiassa kutsumus ei ole sen kummallisempi asia kuin ne tekemiset, joita teemme niiden itsensä vuoksi ja joista aidosti nautimme. Jokainen yksilö itse määrittelee oman kutsumuksensa, eli todellisuudessa se ei ole sen pelottavampi juttu kuin omat intohimot.

Jo Aristoteles kuvaili, että ”kutsumuksesi on siellä missä taitosi kohtaavat maailman tarpeet”. Lauri Järvilehto on muokannut Aristoteleen ideaa eteenpäin viime vuosien lahjakkuustutkimuksien pohjalta, jotka ovat lähes kiistatta osoittaneet, että jos yksilö on intohimoisesti kiinnostunut jostakin asiasta ja harjoittelee sitä säännöllisesti, seuraavat työhön vaaditut taidot suoraan kyseisestä intohimosta ja sen motivoimasta harjoittelusta. Tämän vuoksi Järvilehto on muokannut Aristoteleen maksimin muotoon: *kutsumuksesi on siellä missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet*¹.



On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että Järvilehdon määrittely koskee kutsumuksellista työtä, ei kutsumusta sinänsä. Kutsumuksellinen työ eroaa eräässä tärkeässä suhteessa omasta sisäisestä kutsumuksesta, vaikka ne linkittyvätkin toisiinsa usein tiivisti. Kutsumustyö tarvitsee tuekseen ansaintamallin. Työn tulee tarjota tekijälleen toimeentulon, mikä toteutuu silloin kun työntekijä onnistuu yhdistämään kutsumuksensa maailman tarpeisiin. Suhteessa kutsumustyöhön raha kannattaa nähdä analogiana henkilökohtaiseen hygieniaan: on hyvä käydä suihkussa säännöllisin väliajoin, erityisesti tarpeen mukaan, mutta jos puhtaus muuttuu itseisarvoksi, jolloin suihkussa tulee käytyä seitsemän kertaa päivässä, se ei enää aidosti edistä tavoiteltua asiaa. Samoin on rahan laita: hyvinvointiin tarvitaan tietyt taloudelliset edellytykset, mutta taloudellisia seikkoja ei kannata turhaan ylikorostaa.

Kutsumus on siis sana, joka tarkoittaa sitä että teet asioita joita oikeasti haluat tehdä ja jotka koet miellyttäväksi. Siihen ei siis tarvitse sisältyä sen enempää latausta mistään suuremmasta tiestä jota toteutat, mutta siihen voi liittyä ajatus myös suuremmasta tarkoituksesta toimia koko ihmiskun-

nan parhaaksi. Kyseessä on yksilöllinen valinta. On hyvä muistaa, että kutsumuksellista työtä löytyy kaikkialta. Ei ole olemassa mitään tiettyä ”kutsumusammattia”.

Filosofian akatemian koulutuksissa olemme kysyneet osallistujilta, mitkä ammatit he näkevät kutsumusammatteina. Tyypillisen opettaja/lääkäri/pappi-kolmion jälkeen esiin alkaa nousta mitä erilaisempia työnkuvia, jonka yleensä päädytään ajatukseen siitä, että mikä tahansa ammatti voi olla kutsumuksellinen, jos sitä tekevä ihminen kokee sen omakseen.

Olen koulutuksissani kertonut omasta äidistäni, joka on kutsumuksellinen siivooja. Hän nauttii aidosti itse tekemisestä, eli liian poistamisesta ja siitä että paikat hohtavat työn jäljiltä. Äitini on usein sanonut, että hän mieluummin siivoaa varastoja kuin toimistoja, koska varastoissa saa toteuttaa kunnollista siivoamista eikä pelkkää kevyttä pölyjen pyyhintää ja roskien keräämistä. Mielestäni on äärimmäisen arvokasta että meiltä löytyy siivoojia, joille oma työ on kutsumuksellista. He tuntevat ylpeyttä omasta työstään ja tekevät sitä pieteetillä. Äitini on myös sanonut haluavansa antaa työpanoksensa sinne missä siitä on suurin mahdollinen hyöty: tuhannen työntekijän varaston siistinä pitäminen on selkeästi hänelle sopiva tehtäväkenttä.

Kiinnitimme erityistä huomiota myös mielekkään työn määritelmiin. Vaikka työ sisällöllisesti olisikin mielekästä, niin ulkoiset tekijät saattavat tehdä työstä ahdistavaa: työpaikan ilmapiiri, työolosuhteet ja työnkuvaan liitetyt seikat, jotka eivät suoranaisesti kuulu kyseiseen työhön. Julkisessa keskustelussa usein puhutaan ”paskaduuneista”, työnkuvista jotka eivät millään tavalla vastaa mielekkään työn vaatimuksia. Kohti kutsumustyötä -projektissa linjasimme, että mikä tahansa työ voi olla paskaduuni, jos työn tekemiseen liittyvät olosuhteet ovat pielessä. Myös se että kyseistä työtä tekee ihminen, jonka ominaisuuksiin ja intohimoihin kyseinen työ ei sovi, varmasti heikentää työntekoon kohdistuvaa motivaatiota.

Stuart White on teoksessaan *Civic Minimum* määritellyt mielekkään työn ehtoja. Hänen mukaansa tärkeintä on välttää se, että kukaan joutuisi proletariaatin tilaan. Tämä tila ilmenee yksilölle neljän tekijän kautta, jotka ovat jatkuva tulojen pieneneminen, vahva riippuvuus työnantajasta (mikä vähentää hänen mahdollisuuttaan tehdä itsenäisiä valintoja elämänsä suhteen), itsensä toteuttamisen puute omassa työnkuvassa sekä luokkajako työnkuvien suhteen, mikä estää omien elämän olosuhteiden kehittämisen². Mielestäni proletariaatin tila kuva hyvin huonoon työhön liittyviä seikkoja, jotka eivät riipu itse tekemisestä vaan olosuhteista joissa tekeminen tapahtuu. On myös hyvä muistaa, että tämä tila leimasi työ-

elämää 150 vuotta sitten. Tuskin kukaan järkevä ihminen haluaa palata takaisin sen aikaisiin olosuhteisiin.

Pohjasimme projektimme sovellettuun Mystery shopping menetelmään, eli halusimme testata työnhakumenetelmiä aidoissa tilanteissa, minkä vuoksi pyysimme seurantaryhmämme jäseniä käyttämään koulutuksissa oppimiaan taitoja omassa työhaussa. Halusimme välttää ”konsulttidemokratian vaarat”, millä viittaa Hanna Kuuselan ja Matti Ylösen esiin nostamaan kritiikkiin siitä, että tällä hetkellä yhteiskunnallisissa kysymyksissä nojataan vahvasti ulkopuolisten konsulttien raportteihin ja mielipiteisiin. Kuusela ja Ylönen toteavat, että konsulttidemokratia on ennen kaikkea metafora käytännöille, joiden välityksellä valtaa siirtyy yksityiselle sektorille. Ongelmana siinä on se, että yksityisen sektorin toimijat eivät ole demokraattisesti valittuja eivätkä näin ollen tilivelvollisia tekemisistään³. Työllistymispolitiikkaan vaikuttaminen vaatii näyttöjä minkä vuoksi halusimme projektin avulla vastuuttaa itsemme omista menetelmistämme. Kutsumustyöagendan eteenpäin vieminen yhteiskunnallisella tasolla vaatii konkreettisia näyttöjä.

Tämän vuoksi koimme, että menetelmämme uskottavuus edellyttää sitä, että sen toimivuus on testattu aidoissa tilanteissa. Ymmärrämme hyvin, että otoksemme on hyvin pieni ja saadut tulokset vaativat lisätutkimusta. Tavoitteenamme onkin organisoida vastaavaa tutkimus laajemmalle joukolla työnhakijoita vuosien 2014–2015 aikana.

On tärkeää painottaa, että kutsumuksellinen työntekijä on myös tuottava työntekijä: hänellä on aitoa motivaatiota tekemäänsä työtä kohtaan. Useat viime vuosina tehdyt tutkimukset sisäisestä motivaatiosta vahvistavat tämän seikan. Kuitenkaan tässä hankkeessa ei ole ensisijaisesti kyse suomalaisen työelämän tuottavuuden lisäämisestä. Tärkeimpänä aspektina projektissa oli lisätä siihen osallistuneiden ihmisten hyvinvointia. Tämä tavoite on myös oleellinen hankkeesta kehitettävän koulutusmallin kannalta. Työllistyminen ilman että työnkuva ja työtehtävät aidosti edistäisivät kyseisen ihmisen hyvinvointia ei ole pitkällä tähtäimellä järkevää. Viimeaikaiset tutkimustulokset vahvistavat, että tietyn pisteen jälkeen, kun tietyt perustarpeet on tyydytetty, tulojen ja materiaalistien hyödykkeiden lisääntyminen ei lisää enää ihmisten hyvinvointia. Tämän vuoksi meidän on kyettävä määrittelemään hyvinvointi kattavammalla tavalla kuin pelkkänä talouden kasvuna⁴. Näin ollen pelkän suuren palkan perässä juokseminen on harvoin täyttää kutsumuksellisen työn kriteereitä.

Lauri Järvilehto esittää, että hyvinvointia syntyy silloin kun tekeminen tuottaa tuloksia, jotka käyvät yksiin henkilön oman arvomaailman kanssa.

Tekemisen täytyy siis tapahtua viime kädessä henkilön oman arvomaailman puitteissa. Kuitenkin nyky-yhteiskunnan monisäikeisessä motivaatiokentässä tämä on helpommin sanottu kuin tehty. Monesti vaikeinta on ylipäätään tietää mitä haluaa. Kutsumustyö alkaakin oman arvomaailmansa tutkailemisesta. Yksilön täytyy miettiä mikä on hänen mielestään hyvää ja oikein – ja minkälainen toiminta johtaa sellaisiin tuloksiin, jotka ovat hyvää ja oikein⁵. Kutsumustyössä yhdistät siis arvomaailmasi toimintaasi konkreettisessa maailmassa. Kuten jo aikaisemmin totesin, kutsumustyö löytyy sieltä missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet.

Hankkeen suunnittelu aloitettiin joulukuussa 2012. Suunnitelmamme oli nopea pilottitutkimus, jonka perusteella olisi mahdollista arvioida Filosofian Akatemian kehittämien teorioiden toimivuutta todellisissa työnhakutilanteissa. Seurantaryhmän jäsenien rekrytointi alkoi myös heti. Tarkoituksena oli päästä mahdollisimman nopeasti itse toimintaan käsiksi, eli kouluttamaan seurantaryhmämme jäseniä kutsumustyön löytämiseen.

Nopea pilotti antoi meille mahdollisuuden kehittää myös menetelmämme projektin aikana siitä syystä, että pystyimme seurantaryhmän avulla kartoittamaan menetelmiin liittyviä ongelmia ja kehittämistarpeita. Projektiin liittyi myös koulutusmallin kehittäminen kutsumuksellisen työn pohjalle, jota ruvettiin toteuttamaan jo maaliskuussa 2013 seurantaryhmän ulkopuolisilla tahoilla.

Projektin tavoite oli löytää kaikille osallistujille töitä, mutta ei millä hinnalla tahansa. Hankkeessa edettiin osallistujien hyvinvointi edellä: emme olisi pitäneet projektia onnistuneena, jos kaikki osallistajat olisivat työllistyneet töihin, jotka he olisivat kokeneet pelkäksi elannon hankinnaksi. Ymmärsimme, että oli tärkeää löytää polku kohti unelmien työpaikkaa, jolloin askelten merkitys ei olisi pakosti vain tässä hetkessä, vaan niihin liittyisi pidempiaikaisia tavoitteita. Aiomme olla yhteydessä seurantaryhmämme jäseniin myös tulevaisuudessa, sillä olemme kiinnostuneita myös koulutuksen mahdollisista pitkäkestoisista vaikutuksista. Olisi erittäin mielenkiintoista tarkastella viiden vuoden kuluttua seurantaryhmän jäseniemme edistymistä unelmien työpaikkansa etsinnässä.

Projektin painotus oli myös piilotyöpaikoissa. Julkiseen hakuun tulee vähemmistö avoimista työpaikoista, jolloin koimme että parantaaksemme aidosti mahdollisuuksia löytää kutsumuksellisia työnkuvia, hakijoiden tulee suunnata tarmonsaa työpaikkailmoitusten sijaan itseään kiinnostaviin yrityksiin ja työönkuviin.

Kouluttajina hankkeessa toimivat FT Lauri Järvilehto ja VTM Reima Launonen. Lisäksi hankkeessa olivat tukena VTM Markus Neuvonen sekä hallintoasioista vastaavana FM Timo Tiuraniemi. Lisäksi kutsumustyön Filosofian Akatemian koulutuksia oli mukana kehittämässä VTM Karoliina Jarenko, jonka ideat muokkasivat koulutuksia myös tavoilla, jotka päätyivät tähän raporttiin. Filosofian Akatemian tutkija PSM Tapani Riekkö toimi projektissa tieteellisenä asiantuntijana psykologiaan liittyvien seikkojen osalta.

3. OSALLISTUJAT

Tavoitteenamme oli kerätä 10–15 valmistunutta tai uranvaihdosta haaveilevaa maisteria seurantaryhmän jäseniksi. Ryhmän lopulliseksi kooksi muodostui juuri 10 henkilöä, johtuen resursseista sekä koulutustilojen koosta. Hankkeeseen osallistuneet henkilöt valittiin yhteydenottojen joukosta, sillä oli ensisijaisen tärkeää, että henkilöt olivat A) aidosti sitoutuneita olemaan mukana hankkeessa sekä B) että he edustaisivat riittävän kattavasti eri koulutusaloja. Tämän vuoksi seurantaryhmän hankinnassa käytettiin täsmäetsintää koulutusalojen mukaan. Jätimme seurantaryhmästä ulkopuolelle kuitenkin matalan työttömyyden alat, kuten lääkärit ja juristit, koska halusimme korostaa yleisaloja ja työnhakijoita, joilla ei ollut varmaa tietoa siitä mille alalle ja työnkuviin he haluavat hakeutua. Lopullinen seurantaryhmämme koostui yhteiskuntatieteilijöistä, humanisteista, käyttäytymistieteilijöistä, luonnontieteilijöistä sekä diplomi-insinööristä.

Henkilöiden innostusta projektia kohtaan pyrittiin kartoittamaan ennakkotehtävällä, johon kuului omasta koulutus- ja urataustasta kertominen vapaassa essee-muodossa sekä VIA-instituutin kehittämän luonteen vahvuustestin tekeminen. Kerätyt esseeet paljastivat selkeästi henkilöiden motivaatiot tutkimukseen osallistumisen suhteen, jolloin onnistuimme keräämään seurantaryhmän, joka säilyi 90 prosenttisesti kasassa tutkimuksen loppuun saakka.

Yksi tutkimukseen mukaan ilmoittautunut henkilö sai työpaikan samana päivänä kun projekti alkoi. Hän ilmoitti kuukauden kuluttua, että työnkuva täyttää hänen tavoitteensa ja vetäytyi syrjään projektista. Tuossa vaiheessa päätimme olla täyttämättä viimeistä paikkaa uudestaan, koska seurantaryhmämme oli hitsautunut sen verran hyvin yhteen. Kaikki muut seurantaryhmään mukaan sitoutuneet henkilöt olivat mukana tutkimushankkeessa loppuun saakka, vaikka suurin osa ryhmämme jäsenistä työllistyiikin kevään varsinaisen tutkimus- ja koulutusvaiheen aikana.

3.1 Osallistujien esittelyt

Kuten aiemmin mainitsin, pyysimme kaikilta osallistujilta vapaamuotoisen esseiden koulutustaustastaan, työhistoriastaan ja tämänhetkisestä työllisyystilanteestaan. Pyysimme tutkimukseen osallistuvia henkilöitä määrittelemään oman työnhakemisensa ongelmakenttää omin sanoin. Olen koonnut esseiden sisällöt tämän osion alle. On syytä huomata, että toiset henkilöt olivat toisia kuvailevampia omista henkilöhistorioissaan, minkä vuoksi kaikilta osallistujilta ei tullut saman mittaista alkuselvitystä. Kuitenkin kaikkien henkilöiden motivaatio selvitettiin keskusteluiden ja sähköpostien avulla ennen koulutuksen alkamista. Olen pyrkinyt nostamaan esittelyissä esiin osallistujien kuvauksia omasta tilanteestaan ennen projektin alkamista.

Ryhmän jäsen A

KOULUTUSTAUSTA

Jäsen A on vuonna 1986 syntynyt kasvatustieteiden maisteri, jonka pääaineena on ollut yleinen aikuiskasvatustiede. Sivuaineet ovat kuluttajaekonomia, yhteiskuntapolitiikka, sukupuolentutkimus ja saksa. Ollut vuoden ajan vaihto-oppilaana Saksassa opiskeluaikana, minkä lisäksi toiminut parin ainejärjestön hallituksessa opiskeluiden ohessa.

TYÖHISTORIA

Työskennellyt opintojen ohessa rahoitusosalalla asiakaspalvelutehtävissä sekä henkilöstöpuolella. Tämän lisäksi ollut harjoittelijana korkeakouluhallinnossa ja valtionhallinnossa. Ollut korkeakouluhallinnossa mukana selvityksen teossa. Valtionhallinnossa tehtävät liittyivät kuluttajakasvatukseen kehittämiseen.

TYÖTILANNE PROJEKTIN ALUSSA

Hakenut töitä täysipäiväisesti marras-joulukuun 2012 taitteesta. Haluaisi löytää suunnitteluun, koordinointiin ja kehittämiseen liittyviä tehtäviä kasvatus- ja opetusosalta. Töiden hakeminen on osoittautunut haastavaksi, joten kaipasi projektilta tukea, neuvoja, uusia ideoita ja kontakteja.

Ryhmän jäsen B

KOULUTUSTAUSTA

Ryhmän jäsen B on vuonna 1987 syntynyt valtiotieteiden kandidaatti, joka opiskelee sosiaaliantropologiaa Helsingin yliopistossa. Ei ollut vielä valmistu-

nut projektin alkaessa, mutta viimeisteli graduaan projektin aikana (valmistui keväällä 2013). Opiskelee tämän lisäksi Hankenilla ensimmäistä vuottaan.

TYÖHISTORIA

Ollut nuorena erilaisissa palvelualan tehtävissä: siivousta, jäätelönmyyntiä, kahvilassa ja catering-firmassa työskentelyä. Myöhemmin museo-oppaana ja vakuutusmyyjänä. Oli harjoittelijana suomalaisessa suuryrityksessä Singaporessa.

TYÖTILANNE PROJEKTIN ALKAESSA

Vuodesta 2012 alkaen harjoittelijana ulkoministeriössä kehitysyhteistyötä koskevassa tehtävässä. Kyseinen harjoittelu päättyy 4.2.2013, jonka jälkeen edessä uuden työn hankinta.

Ryhmän jäsen C

KOULUTUSTAUSTA

Ryhmän jäsen C on vuonna 1982 syntynyt filosofian maisteri, joka opiskeli pääaineenaan biologiaa ja sivuaineenaan matematiikkaa. Omaa biologian ja matematiikan aineenopettajan pätevyyden.

TYÖHISTORIA

Ollut töissä tiedekeskus Heurekassa innoittajana 9 vuotta. Aluksi osa-aikaisena, viimeisen vuoden kuukausipalkkaisena. Palasi osa-aikaiseksi vuoden 2013 alussa. Ollut tämän lisäksi 2008–2009 Luonnontieteellisessä keskusmuuseossa freelance-oppaana. Teki Heurekalle kaksivuotista Suomea kiertänyttä Tiedesirkus-kiertuetta 2009–2011.

TYÖTILANNE PROJEKTIN ALKAESSA

Haluaa löytää uuden työn, koska kokee olleensa vanhassa työpaikassaan jo tarpeeksi pitkään. Lisäksi ongelmana on työvuorojen vähäisyys osa-aikaisena. Ajatuksissa on ollut hakea opettajan pestejä tai optimitilanteessa jotain hauskaa ja erikoista tiedeopetustyötä. Toiveena on, että asia selkenee projektin myötä.

Ryhmän jäsen D

KOULUTUSTAUSTA

Ryhmän jäsen D on vuonna 1985 syntynyt hallintotieteiden maisteri, joka valmistui vuonna 2012 korkeakouluhallinnon maisteriksi Tampereen yliopistosta. Aloitti yliopisto-opintonsa vuonna 2004 musiikkitieteessä Helsingin yliopistossa. Toisena vuotena aloitettu Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan johtamisen sivuainekokonaisuus herätti kiinnostuksen organisaatiotutkimusta ja johtamistieteitä kohtaan. Aloitti syksyllä 2006 opinnot Tampereen yliopistossa hallintotieteessä. Vaihtoi kandidaatiksi valmistumisen jälkeen 2011 hallintotieteen opintosuunnasta korkeakouluhallinnon ja johtamisen opintosuuntaan, josta valmistui maisteriksi 2012.

TYÖHISTORIA

Työskenteli opintojensa alussa luokanopettajan sijaisena ja tavaratalon levyosaston myyjänä. Valittiin vuonna 2006 työtehtävään Helsingissä sijaitsevaan ylioppilaskuntaan. Irtisanoutui keväällä 2008, kun katsoi parhaaksi päästä jatkamaan opintojaan Tampereella. Haki töihin Akavaan loppuvuodesta 2008, jonne tuli myös valituksi. Työ oli määräaikainen, ja määräaikaisuuden päätyttyä tammikuussa 2011 palasi opintojensa pariin. Työtilanne projektin alkaessa

Haki syksyn 2012 aikana aktiivisesti töitä korkeakoulukentältä koulutuksensa nojalla, mutta toisin kuin aina aikaisemmin työuransa aikana, ei tahtonut päästä haastatteluihin. Tämä oli kova kolaus itseluottamukselle. Ensimmäinen haastattelu johon pääsi, oli Aalto-yliopiston suunnittelijan pestiin. Haastattelu sujui hyvin ja hänet valittiin työhön 1.11.2012 alkaen. Vastaa työssään yhden kandi- ja yhden master-ohjelman opintohallinnollisista prosesseista ja toimii opintopalvelutiimin esimiehenä.

Pitää nykyisestä työstään: palkka on kohdallaan, työtiimi on kiva ja työ on positiivisen motivoivalla tavalla haastavaa. Tästä huolimatta miettii, onko yliopistoura varmasti hänen juttunsa. Jäsen D kuvaa nykyistä tilannettaan seuraavasti:

Viime syksyisen työnhakujaksoni aikana ehdin tavata muutamaa rekrytointikonsulttia. He totesivat aina samaa kuin ystäväni: että olen henkilönä ”niin dynaaminen”, että minussa on helpompi nähdä enemmän yksityisen puolen toimijaa – tamperelaisen konsultin sanoin ”bisnesnaisena” – yliopistovirkailijan sijaan. Myös koulutusohjelmajohtaja on

todennut minulle jo muutamaan otteeseen, että hän haluaa ehdottomasti pitää minut työparinaan, mutta että olen hänen mielestään ehdottomasti töissä väärällä alalla. Saan näitä kommentteja alituisen ilman, että otan asian itse puheeksi.

Jäsen D on siis joutunut viime vuosina vastaamaan jatkuvasti kommentteihin siitä, miksi on valinnut nykyisen alansa ja koulutuksensa, ja miksei ole hakeutunut esimerkiksi yksityiselle sektorille tai luoville aloille. Hän ei ole osannut vastata näihin kysymyksiin muuta, kuin että ei ole tehnyt syvällisesti pohdittuja ratkaisuja vaan on ajautunut paikasta toiseen kulloistenkin tilanteiden mukaan. Omin sanoin:

Minulla ei ole hajuakaan, miten pääsisin testaamaan siipiäni yksityiselle sektorille lähinnä yksinomaan julkiselle ja järjestösektorille sijoittuvilla työkokemuksellani ja kontakteillani. Enkä oikein saa selville sitäkään, mikä voisi olla oikeasti se ”minun juttuni”, sillä innostun ja ilokseni usein myös onnistun monissa jutuissa. Jos minun pitää kuitenkin nimetä itseltäni yksi vahvuusalue, nostaisin kyllä edelleen esiin musikaalisuuteni. Olen havainnut Sibelius-akatemiassa opiskelevien ystäväieni rinnalla, etten ole nykyäänkään – pitkän tauon jälkeen – ihan mikään luuseri musiikkiasioissa. En kuitenkaan edelleenkään haluaisi tehdä musiikkia työkseni. Vaikka minulla ei ole mitään erityistä tämänhetkistä työtäni vastaan, en halua herätä nelikymppisenä siihen, että olen kyllästynyt työhöni ja arkeeni. Haluaisin löytää nyt – vielä, kun olen verrattain nuori ja kurssin muuttaminen on helppoa – sen ”oman juttuni”.

Ryhmän jäsen E

KOULUTUSTAUSTA

Ryhmän jäsen E on vuonna 1984 syntynyt aikuiskasvatustieteen maisteri, joka valmistui syyskuussa 2012. Syventyi opinnoissaan aikuisten oppimiseen sekä asiantuntijuuden ja organisaatioiden kehittämiseen. Opiskeli sivuaineena sosiologiaa ja johtamista. Muissa opinnoissa painottui mielenkiinnon kohteena naistutkimus ja monikulttuurisuus. Teki gradunsa syyttäjien erikoistumisesta ja asiantuntijuuden jakamisesta syyttäjälaitoksessa.

Opiskeluiden ohessa tehnyt tutkimusavustajan töitä Oikeuspoliittisessa tutkimuslaitoksessa sekä toiminut sihteerinä Aikuiskasvatuksen tutkimuk-

sen seurassa. Tämän lisäksi tehnyt keikkahommia, eli järjestellyt erilaisia seminaareja, tapahtumia ja yksityisiä koulutustilaisuuksia.

TYÖHISTORIA

Pääsi gradun myötä harjoitteluun ja sitä myötä suunnittelijaksi valtakunnansyyttäjänvirastoon. Kartoitti siellä kyselytutkimuksen avulla organisaation kehittämiskohteita ja konsultoi erilaisissa työryhmissä. Työ oli haastavaa ja mielenkiintoista, mutta projektin päätyttyä jäljellä ei ollut uusia hankkeita, joihin olisi tarvittu työntekijöitä. On toiminut tosin tämän jälkeenkin Valtakunnansyyttäjänvirastossa asiantuntijana yhdessä työryhmässä syksyllä 2012. Tehnyt myös syksyllä 2012 keikkakouluttajan hommia, joihin liittyy esimerkiksi työnhakuvalmennusta ja atk-taitojen perusteiden opetusta.

TYÖTILANNE PROJEKTIN ALKAESSA

Työnhaku on ollut aktiivisimmillaan elo-syyskuussa 2012, ja tavoitteena on käynnistää se uudelleen projektin alkaessa. Haluaisi vakituiseen työsuhteeseen ja vähän erilaisiin tehtäviin. Kouluttaminen ja työelämävalmennus olivat kiinnostavia, mutta työtehtävä ei silloisessa muodossa tuntunut siltä mitä haluaisi elämässään tehdä. Omin sanoin:

Kasvatustieteilijät toimivat kaikilla mahdollisilla aloilla ja hyvin erilaisissa tehtävissä. Kevään aikana, kun olen projektissa mukana, tavoitteenani on saada jonkinlainen käsitys siitä, millaisten asioiden parissa haluaisin työskennellä. Työnhaussa haastavinta on ollut nimenomaan omien intohimojen löytäminen ja omien uramahdollisuuksien hahmotaminen omien kiinnostuksenkohteiden kautta. Helpoin tapa olisi kai hakeutua alalleni tyypillisiin tehtäviin, joista kuitenkin tiedän jo, ettei suunta tunnu itselleni oikealta (esim. rekrytointi tai hr-hallinnon tehtävät). Olen kiinnostunut yleisesti monista asioista ja haluaisin saada hahmoteltua itselleni, mitkä asiat minua eniten kutkuttavat, jotta voisin alkaa syventymään niihin. Olen tehnyt viime syksynä keikkahommana työnhaunvalmennusta ja ohjaavaa koulutusta, ja myös sitä kautta pohjittin paljon erilaisia menetelmiä oman urapolun löytämisessä. Siitäkin näkökulmasta projektiin osallistuminen, sen tulokset sekä siihen liittyvät menetelmät kiinnostavat minua kovasti.

Ryhmän jäsen F

KOULUTUSTAUSTA

Ryhmän jäsen F on vuonna 1980 syntynyt diplomi-insinööri. Kirjoitti ylioppilaaksi vuonna 1999. Haaveili lukio-opintojen alussa eläinlääkärin ammatista, mutta vähitellen tekniikka ja tietokoneet veivät voiton. Menestyi opinnoissa erityisen hyvin luonnontieteellisissä aineissa. Aloitti diplomi-insinöörin opinnot TTY:n tietotekniikan laitoksella vuonna 2000. Luki erikoispitkinä pääaineenaan sulautettuja järjestelmiä ja sivuaineenaan hypermediaa. Pääaine painottui ohjelmistopuolelle. Opintojen ohella työskenteli aluksi kesätöissä elektroniikkayrityksessä ja myöhemmin TTY:n Digitaali ja tietotekniikan laitoksella osa- ja täysipäiväisenä muutaman vuoden ajan. Jätti työt TTY:llä perustaessaan yrityksen vuonna 2004. Yrityksen kiireiden vuoksi diplomityön tekeminen viivästyi aivan viime tippaan. Sai rutistettua diplomityön keväällä 2010 juuri ennen opintojen vanhenemista.

TYÖHISTORIA

Työhistoria käsittää vain yhden oman alan työpaikan ennen omaan yritykseen työllistymistä, kun varsinaisten opintojen loppusuoralla vuonna 2004 tarjoutui mahdollisuus oman ohjelmistoyrityksen perustamiseen muutaman kaverin kanssa.

TYÖTILANNE PROJEKTIN ALKAESSA

Toimii tällä hetkellä yrityksessä vanhempana ohjelmistosuunnittelijana, eli käytännössä tekee pääasiallisesti ohjelmointia ja suunnittelua. Yrityksessä on töissä kahdeksan henkilöä, joista neljä on osakkaita. Töitä on ollut yllättävän hyvin, mutta projektitalo ei tiedä kovin pitkälle tulevaisuuteen, joten aina on pieni jännitysmomentti ilmassa.

Viihtyy töissä hyvin, mutta ei koe onnistuvansa siinä haluamallaan tavalla. On hyvä koodaaja, mutta vain hyvä. Uskoisi, että jollakin sopivammalla alalla saisi itsestään enemmän irti ja kokisi olevansa enemmän kuin hyvä. Harrastuksina ja kiinnostuksen kohteina ovat puutyöt ja valokuvaus. Koska työhistoria käsittää vain yhden oman alan työpaikan ennen omaan yritykseen työllistymistä, ryhmän jäsen F:ää jännittää suuresti hakea uutta työtä, mikäli sellaiseen tilanteeseen joutuisi.

Ryhmän jäsen G

KOULUTUSTAUSTA

Ryhmän jäsen G on vuonna 1977 syntynyt valtiotieteiden maisteri, joka opiskeli valtiotieteellisessä tiedekunnassa hallinto-oppia vuosina 1999–2005. On edelleen tiedekunnassa kirjoilla passiivisena jatko-opiskelijana. Teki vuosina 2006–2007 Master of Arts opintoja College of European Puolan kampuksella ja on läpäissyt Komission rekrytointikilpailun, mutta palannut takaisin Brysselistä Helsinkiin. Omin sanoin:

Kansainvälisestä kaveripiiristä huolimatta henkinen kotini on edelleen valtsikalla, jossa järjestöaktiivisuus on jatkunut alumnijärjestön parissa.

TYÖHISTORIA (LÄHIVUOSIEN NÄKÖKULMASTA)

Lopetti omasta tahdostaan Venäjälle suuntautuvan ympäristöprojektin hallinto- ja ohjaustiimissä viime heinäkuussa. Oli syksyn aikana aloittamassa uudessa ympäristöalan projektissa asiantuntijana, mutta hankkeen alkua viivästyi ja uusi mahdollinen aloituspäivä ei ollut tiedossa tammikuun 2013 alussa.

On vaihtanut työnantajaa tiuhaan tahtiin määräaikaissuoksien sekä sijaisuuksien viidakossa. Projektit ovat päättyneet ennemmin tai myöhemmin, ja useammin kuin kerran on kieltäytynyt jatkamasta samalla työnantajalla, mikäli tarjottu sopimus on ollut mielestään epäedullinen ajankäytön, palkan tai työn sisällön suhteen.

TYÖTILANNE PROJEKTIN ALKAESSA

Alla on pisin työttömyysjakso joka hänellä on koskaan ollut. Tämän vuoksi pyrkinyt rikkomaan työnhakuun liittyviä rutiineja. Tästä syystä näkee Filosofian Akatemian tutkimusprojektin mielenkiintoisena ja omaa ajatteluaan haastavana.

Ryhmän jäsen G on työttömyyden jatkuessa päätenyt tilanteeseen, jossa harkitsee uranvaihtoa kokonaan uudelle suunnalle asiantuntijan ja hallinnoijan rooleista, sillä ympäristöalan työpaikkojen määrä on hyvin rajallinen pääkaupunkiseudulla, missä pyrkii jatkossakin asumaan.

Ryhmän jäsen H

KOULUTUSTAUSTA

Ryhmän jäsen H on vuonna 1979 syntynyt filosofian maisteri, joka valmistui Helsingin yliopistosta vuonna 2006 pääaineenaan morfologis-ekologinen eläintiede. Sivuaineet olivat kasvibiologia ja ”yleisbiologia”. Oli koko opiskeluaikansa töissä tutkimusavustajan tehtävissä: vuosina 2004–2007 Eläinmuseolla Helsingissä, ja sitä ennen vuosina 2003–2005 HUS:in silmätautien klinikalla, Metsäntutkimuslaitoksella ja muutamassa muussa yliopiston projektissa.

Tämän lisäksi toiminut samaan aikaan sivutoimisesti iltaisin ja viikonloppuisin joukkuevoimistelun valmentajana, sillä hänellä on sekä voimistelun valmentajan että tuomarin tutkinto. On valmentanut vuodesta 1994 lähtien.

TYÖHISTORIA

Muutti vuoden 2007 alussa Australian Melbourneen, koska kumppani sai oman työnsä puolesta sieltä todella mielenkiintoisen työtarjouksen. Oman alan työnsaanti maapallon toisella puolella osoittautui kuitenkin todella vaikeaksi, jolloin päätti laajentaa skaalaansa ja työllistyä sellaiselle alalle, josta Suomeen paluun jälkeenkin olisi hyötyä. Oli ollut Australiassa kaksi kuukautta, kun ”ihmeen kaupalla” pääsi haastatteluun Australiassa globaalille suuryritykselle assistentin tehtävään, johon tuli myös valituksi.

Asui Australiassa 1,5 vuotta, jonka aikana ehti työskennellä yrityksessä reilun vuoden ennen Suomeen paluuta. Kyseinen organisaatio satsasi koulutukseen, minkä ansiosta sai osallistua jatkuvasti myös yrityksen ulkopuolisille kursseille parantaakseen omaa osaamistaan. Heti Suomeen palattuaan syksyllä 2008 sai kuuden kuukauden määräaikaisen tehtävän vastaavan alan suomalaisesta suuryrityksestä, jossa toimi globaalin henkilöstöjohtajan ja hänen tiiminsä assistenttina.

Organisaatiossa alkoi kuitenkin hyvin pian tämän jälkeen laajat YT-neuvottelut, jota seurasi radikaali organisaatiomuutos. Tämän jälkeen oli selvää, ettei tehtävä enää jatkuisi määräaikaisuuden jälkeen. 2009–2011 työskenteli määräaikaisena johdon assistenttina it-yrityksessä, jonka jälkeen jäi tehtävästään äitiyslomalle.

TYÖTILANNE PROJEKTIN ALKAESSA

Äitiysloman aikana lähin esimies jätti yrityksen, minkä vuoksi myös kyseinen tehtävä siirrettiin pois suomesta. Enää ei siis ole tehtävää johon palata, ja siksi etsii nyt töitä. On päässyt suhteellisen hyvin haastatteluihin, jotka

ovat vastanneet aiempia johdon assistentin rooleja (joihin täytyy hakea englanniksi). On useamman kerran ollut viimeisen 2–3 kandidaatin joukossa lukuisien haastattelukierrosten jälkeen, muttei ole tullut valituksi.

Ongelmana tavallisiin toimistoassistentin rooleihin hakiessa on, että ei pääse edes haastatteluihin, koska hänen usein katsotaan olevan ”ylipätevä”, vaikka kyseisiä tehtäviä mielellään tekisikin. On myös käynyt haastatteluisa useammassa rekrytointirytyksessä pääkaupunkiseudulla, mutta ei ole saanut työtarjoja. Omin sanoin:

Biologian alan töitä ei tunnu olevan, tai jos on, ne ovat lyhyitä määräaikaikaisuuksia ja palkkaus on todella pieni. Tämä on syy sille, miksi olen hakenut töitä lähinnä yritysmaailman puolelta vuodesta 2008 alkaen Suomeen paluun jälkeen. Toki aina mielessä on myös se, että olisi mahdollista päästä rooliin, jossa voisi myös jollain tapaa hyödyntää enemmän myös koulutusta ja luonnontieteiden alaa.

Ryhmän jäsen I

KOULUTUSTAUSTA

Ryhmän jäsen I on vuonna 1984 syntynyt filosofian maisteri, joka on valmistunut matematiikan aineenopettajan linjalta. Hänen toinen opetettava aineensa on fysiikka.

TYÖHISTORIA

Oli Helsingin yliopiston ylioppilaskunnassa parin vuoden ajan jäsenpalvelusihteerinä ja vaalikoordinaattorina. Sitä ennen ollut kolme vuotta vartijana. Tämän lisäksi tehnyt lyhyempiä pätkätöitä sijaisena koulussa sekä puhelinhaastattelijana.

TYÖTILANNE PROJEKTIN ALKAESSA

Jäi työttömäksi vuodenvaihteessa 2012–13, ja on yrittänyt etsiä sen jälkeen suhteellisen laajasti erilaisia asiantuntijatehtäviä. Koulutuksestaan huolimatta ei haluaisi työllistyä ensisijaisesti opettajan ammattiin. Omin sanoin:

Tuntuu, että jos vain pääsisi haastatteluihin niin työpaikka voisi irrotakin, mutta oman osaamisensa saaminen paperille ja työnantajille ei tunnu luonnistuvan.

Tämän vuoksi kokee, että Filosofian Akatemian projekti vaikuttaa hänelle juuri sopivalta.

Tämän lisäksi alustavaan seurantaryhmään kuului jäsen J, joka työllistyi määräaikaiseen työsuhteeseen samana päivänä kun tutkimusprojekti alkoi.

4. TYÖKALUT

Annoimme harjoituksissa seurantaryhmällemme työkalupaketin, jonka avulla pystyy sekä kehittämään omaa työnhakuaan että kartoittamaan suuntaa jonne haluaa pyrkiä. Työkalupaketin ideana on se, että sitä pystyy käyttämään apuna koko työuransa ajan. Suosittelimme ryhmämme jäsenille esimerkiksi kutsumuskartan tekemistä suurin piirtein kahden vuoden välein, jotta voisi seurata, tekeekö elämässään todellakin niitä asioita joita aidosti haluaa. Tässä osiossa esittelen kahdeksan kutsumustyön löytämiin suunniteltua työkalua.

4.1 Luontevahvuustesti

Luontevahvuustestin avulla voidaan kartoittaa yksilöiden avainvahvuuksia. Kyseessä on University of Pennsylvania's VIA-instituutin kehittämä testi. Kyseisen testin englanninkielinen nimi on VIA Survey of Character Strengths. Testin voi käydä tekemässä osoitteessa www.authenticchappiness.org tai vaihtoehtoisesti Filosofian Akatemian oman testisivuston kautta, jota käytetään yhteistyössä VIA-instituutin kanssa osoitteesta <http://filosofianakatemia.pro.survey.org/>.

Luontevahvuustesti ei ole painotettu työpsykologinen testi, vaan siinä etsitään yksilön ominaisuuksia ja vahvuuksia, jotka kuvaavat häntä kokonaisvaltaisesti. Testiä on ollut mukana kehittämässä yksi positiivisen psykologian tunnetuimmista nimistä Martin Seligman. Testi koostuu 240 kysymyksestä, joihin vastataan viisi eri vastausvaihtoehtoa sisältävällä janalla. Testi pistää järjestykseen vastaajan 24 mahdollista luontevahvuutta vahvimasta alkaen. Seligmanin testi painottaa jokaisen yksilön viittä keskeisintä avainvahvuutta⁶.

Järvilehto painottaa, että on tärkeää miettiä sitä miten sinun omat vahvuutesi olisivat avainroolissa omassa elämässäsi. Ideana on se, että on yksi lysti mitä testin häntäpäähän jää. Yksilön kannattaa keskittää tarmonsia omiin vahvuuksiinsa, ei heikkouksiin. Älä välitä siitä mitä sinulta puuttuu, vaan keskity siihen missä olet jo hyvä⁷. Testin kuvaamat luontevahvuudet löytyvät seuraavasta.

LUONTEENVAHVUUDET

- 1. Uteliasuus ja tiedonjano**

Olet avoin uusille kokemuksille ja kykenet muuttamaan omia ennakkokäsityksiäsi.
- 2. Oppimishalu**

Haluat jatkuvasti oppia uutta, oli sitten kyse opiskelusta tai itse oppimisesta.
- 3. Avomielisyys**

Et hyppää johtopäätöksiin vaan arvioit asioita monista eri näkökulmista.
- 4. Luovuus**

Osaat tehdä asiat eri tavalla kuin ennen. Löydät uudenlaisia näkökulmia.
- 5. Sosiaalinen älykyys**

Ymmärrät hyvin toisten ihmisten haluja ja tunteita. Osaat saada muut voimaan hyvin.
- 6. Viisaus**

Osaat tarkastella maailmaa tavalla, josta on hyötyä sekä sinulle että toisille.
- 7. Rohkeus**

Uskallat tarttua haasteisiin ja puolustat arvojasi, vaikka sinua vastustettaisiinkin.
- 8. Sinnikkyys**

Teet kovasti työtä sen eteen mitä aloitat, ja saat projektisi valmiiksi ajallaan.
- 9. Rehellisyys**

Olet rehellinen ja totuudellinen ihminen, ja pyrit elämään aidosti ja autenttisesti.
- 10. Ystävällisyys**

Olet hyvä ja antelias toisille ihmisille. Autat mielelläsi apua tarvitsevia.
- 11. Rakkaus**

Arvostat ihmissuhteita ja tulet hyvin toimeen lähimmäistesi kanssa
- 12. Uskollisuus**

Toimit hyvin ryhmän jäsenenä. Olet uskollinen ja omistautunut tiimipelaaja.

13. Reiluus

Kohtelet kaikkia ihmisiä tasapuolisesti.

Et anna omien tunteidesi vaikuttaa arvioihisi.

14. Johtajuus

Osaat innostaa ihmisjoukot tarttumaan toimeen ja tekemään asioita yhdessä.

15. Itsehillintä

Olet kurinalainen ihminen ja säätelet itse, mitä tunnet ja miten toimit.

16. Varovaisuus

Harkitset tekojasi. Et sano tai tee asioita, joita joutuisit myöhemmin katumaan.

17. Nöyryys

Et etsi parrasvaloja vaan annat ansioiden puhua puolestaan.

18. Kauneuden arvostaminen

Löydät kauneutta ja erinomaisuutta joka elämänalueella.

19. Kiitollisuus

Et ota sinulle tapahtuvia hyviä asioita itsestään selvinä. Muistat aina kiittää.

20. Toivo

Odotat tulevaisuudelta parasta ja teet töitä saavuttaaksesi sen.

21. Hengellisyys

Sinulla on voimakas ja johdonmukainen näkemys korkeammasta tarkoituksesta.

22. Anteeksiantavuus

Annat anteeksi niille, jotka tekevät väärin. Pyrit anteeksiantoon, et koston.

23. Huumori ja leikkisyys

Uskallat nauraa ja leikkiä. Löydät asioihin valoisan näkökulman.

24. Elämänhalu

Tarkastelet elämää täynnä virtaa. Sinulle elämä on suuri seikkailu!

Testissä käytetyt luonteenvahvuudet ovat sellaisia, jotka ovat yleismaailmallisesti tunnettuja, eli ne eivät ole vahvasti kulttuurisidonnaisia⁸. Toisaalta luonteenvahvuuksien avaamisessa tarvitaan kulttuurista tulkintaa, sillä esimerkiksi suomalainen ja yhdysvaltalainen perustulkinta luonteenvahvuuksiin liittyvistä käsitteistä ei mene aina yhteen.

Testi on vielä tällä hetkellä englanninkielinen ja joiltain osin amerikkalaisvaikutteinen. Filosofian Akatemialla on tavoitteena tehdä testistä lokalisoitunut versio, joka sopisi paremmin suomalaiselle vastaajalle. Osana seurantaryhmän tehtävänantoa olikin kommentoida luonteenvahvuustestissä ilmeneviä ongelmia ja anomalioita, jotta voisimme päivittää sen kysymyksiä kansallisiin ja kulttuurisiin olosuhteisiin paremmin sopivaksi. Lauri Järvilehto on sen vuoksi kääntänyt 24 luonteenvahvuutta pohjoismaiselle ymmärrykselle helpommin omaksuttavaksi *Upeaa työtä* -kirjassaan.

Filosofian Akatemian koulutuksissa luonteenvahvuustestistä käytetään ”pikaversiota”, jossa osallistujia pyydetään valitsemaan 24 vahvuuden joukosta itseään viisi parhaiten kuvaavaa luonteenvahvuutta. Kaikki tulokset testissä korostavat vahvuuksia, eikä testistä näin ollen voi saada negatiivista tulosta tai väärää vastauksia.

Luonteenvahvuuksien painottamisessa halutaan korostaa jokaisen yksilön omia vahvuuksia. Olemme Filosofian Akatemian koulutuksissa käyttäneet fiktiivisenä malliesimerkkinä omien luonteenvahvuuksien ymmärtämisestä George R. R. Martinin *Tulen ja jään laulu* -kirjasarjan Lannistereiden veljeksiä Jamieta ja Tyrionia. Suuri yleisö tuntee tarinan paremmin sen televisioversion *Game of Thronesin* kautta. Martinin kuvitteellinen maailma on äärimmäisen julma ja väkivaltainen, jossa nopeasti arvioituna vain vahvat tuntuisivat pärjäävän. Jamie on valtakunnan parhaimpia ritareita, komea ja vahva, kun taas hänen veljensä Tyrion on syntynyt kääpiönä. Mutta huolimatta fyysisistä rajoitteistaan Tyrion pärjää yllättävän hyvin Martinin kovassa ja julmassa maailmassa, sillä on hän on oppinut käyttämään omia vahvuuksiaan: älykkyytään, juonikuuttaan ja lukeneisuuttaan⁹. Tarinan opetus onkin siinä, että on ymmärrettävä käyttää niitä vahvuuksia joita itseltään löytyy eikä surra niiden perään, joita sinulta puuttuu.

Vastaavia esimerkkejä löytyy myös oikeasta elämästä: Adele ei ole mallinmitoissa, mutta laulajana hän on tasolla, jolle suurin osa musiikkivideoiden tähdiksi nostamista laulajista ei ikinä pysty yltämään. Toisaalta on hyvä muistaa, että vahvuus voi löytyä odottamattomistakin lähtökohdista. Brasilialainen jalkapalloilija Garrincha syntyi äärimmäisen kierojen säärien ja vasemman jalan kanssa, joka oli oikeaa useita senttejä lyhyempi. Garrin-

cha muutti nämä ongelmat vahvuuksiksi: oudoista jaloista oli vaikea lukea mihin suuntaan Garrincha oli menossa, joten usein vastustajan puolustajien oli täysin mahdotonta ottaa palloa pois Garrinchalta. Intohimo tekemistä kohtaan ja kyky innostua ja usko itseensä riittävät usein tavoitteen saavuttamiseksi. Tavoite ei ole että meistä kaikista tulisi supertähtiä, mutta aito innostus pystyy tuottamaan hyvää ja laajaa osaamista.

Monimuotoisessa maailmassa, joka perustuu yhä yksityiskohtaisemmalle työnjaolle, olisi mieletön vaatimus että jokaisen pitäisi olla mestari jokaisella alalla. Luonteenvahvuudet linkittyvät vahvasti positiiviseen ajatteluun ja omiin kykyihin uskomiseen. Kutsumuskartta on itseään innostavien asioiden löytämiseen toimiva työkalu.

4.2 Kutsumuskartta

Kutsumuskartta on tehokas väline oman kutsumuksensa kartoittamiseen. Kutsumuskartan tekeminen on erittäin yksinkertaista, alkuun pääsemiseen tarvitaan vain A4-kokoinen paperi ja kynä. Ensimmäiseksi kirjoita paperille ylös kaikki sellaiset toimet, joita teet niiden itsensä takia. On tärkeää muistaa kirjoittaa ylös vain sellaisia asioita, joiden tekemisestä aidosti nautit niiden itsensä vuoksi. Pyri kirjoittamaan näitä itseisarvoisia asioita mahdollisimman monta. Tarvittaessa voit käyttää apuna apulistaa, jonka löydät osoitteesta <http://upeaatyota.files.wordpress.com/2012/07/apulista.pdf>.

Seuraavaksi pisteytä nämä toimet antamalla niille arvosanat yhdestä kolmeen. Kolmosen saavat kaikki sellaiset toimet, joita saat tehdä juuri niin paljon kuin haluat. Kakkosen saavat taas toimet, joita saat tehdä mutta tekisit mielelläsi vielä enemmän. Ykkönen on arvo niille toimille, joita et saa tehdä juuri lainkaan tällä hetkellä.

Järvilehto painottaa, että kutsumuskartta kertoo sinulle, kuka sinä oikeasti olet: mitä sinä tekisit, jos kukaan eikä mikään rajoittaisi sinun elämääsi¹⁰? Tavoitteena on myös, että saisit kutsumuskarttasi tilanteeseen jossa kaikilla listan kohdilla olisi arvosananaan kolmonen. Kutsumuskartta avaa myös aivan uuden valintamahdollisuuksien avaruuden: yhdistelemällä eri toimia on mahdollista saada aikaan suuri määrä mahdollisia työnkuvia ja uramahdollisuuksia. Kun ihmiselle selviää mitä hän aidosti haluaa, on seuraava askel miettiä, kuinka näistä seikoista voisi rakentaa itselleen ansaintamallin. Sekä työnkuvien että ansaintamallien luontiin toimiva menetelmä on siilikonsepti.

Esimerkki kutsumuskartasta, jäsen C

- 3 Bloggaaminen**
Uusiin ajatusrakennelmiin tutustuminen
- 2 Matkustaminen**
Luova kirjoittaminen
Rokkikeikalla esiintyminen
Biisien säveltäminen
Biisien sanoittaminen
Uusien faktojen hankkiminen
Selittäminen
ATK-tukeminen ja muu tutorointi
- 1 Messuesiintyminen**
Teatteriesiintyminen
Ihmisryhmien ohjaaminen
Museo-opastaminen

4.3 Siilikonsepti

Siilikonsepti on menetelmä, joka on tehokas apukeino erilaisten toimivien työnkuvien muodostamiseksi omasta kutsumuskartastaan. Siilikonseptin ajatuksen alkuidea tulee filosofi Isaiiah Berliniltä. Esseessään ”The Hedgehog and the Fox” Berlin jakaa suuret ajattelijat kahteen joukkoon. Ajattelijaita, jotka rakentavat oppinsa yhden suuren idean ympärille kuten Platon (ideaoppi) ja Nietzsche (genealogia), Berlin nimittää siileiksi. Ajattelijat, jotka poukkoilevat usealla eri alueella kuten Aristoteles, ovat kettuja. Jaottelun perustana on antiikin Kreikan vertaus: kettu tietää monesta asiasta, mutta siili tietää yhden suuren asian. Ajatus on siis että ketulla on useita pieniä ideoita, sillä monia eri ratkaisuja ongelmiin, kun taas siili pohjaa toimintansa yhteen suureen ideaan, eli käpertyy kerälle ja nostaa piikkinsä pystyyn.

Toimiva analogia siilin ja ketun erosta on ajatella Warner Brothersin *Maantiekittäjä* -piirrettyjä. Kelju K. Kojootti kehittää niissä mitä monimutkaisimpia ansoja ja juonia, joista maantiekittäjä selviää aina yhden ainoan perustempun, äärimmäisen nopeutensa avulla. Siili-ajatuksen tarkoituksena on kiteyttää vahvuutesi ja intohimosi kompaktiin muotoon. Siilit yksinkertaistavat monimutkaisen maailman yhdeksi kattavaksi ajatukseksi, perusperiaatteeksi tai konseptiksi, johon kaikki yhdistyy ja joka ohjaa kaikkea. Olipa maailma miten monimutkainen tahansa, siili pelkistää haasteensa ja ongelmansa miltei liian yksinkertaisiksi siiliajatuksiksi. Siilin mielestä

kaikki mikä ei liity sen kehittämään siiliajatukseen, on merkityksetöntä¹¹.

Amerikkalaisten yritysten liiketoimintaan erikoistunut tutkija Jim Collins väittää teoksessaan *Hyvästä paras (Good to Great)*, että jokaisen maailman huipulle päässeen ja siellä pysyneen yrityksen ytimestä löytyy siilikonsepti. Tämä on juuri Collinsin mukaan paras tapa kehittää yritys hyvästä parhaaksi. Kirjassa kaikilla hyvistä parhaiksi kehittyneillä yrityksillä on ollut päätöksentekonsa perustana hyvin yksinkertainen konsepti, joka on tuottanut erinomaisia tuloksia. Mutta kyseinen idea ei voi olla mikä tahansa yksinkertainen idea, vaan siihen liittyy kolmen tärkeä ulottuvuuden syvälinen ymmärtäminen. Näistä kolmesta kehästä muodostuu *siilikonsepti*. Siilikonsepti on yksinkertainen ja selkeä konsepti, jonka pohjana on kolmen limittäisen kehän yhtymäkohdan perusteellinen ymmärtäminen. Nämä kolme kehää ovat: 1. Missä voimme olla maailman parhaita? 2. Mikä vaikuttaa taloudelliseen tulokseen? 3. Mistä olemme innostuneita?¹²

Collins painottaa, että kuka tahansa voi saada myös oman työelämänsä vastaamaan näitä kolmea ehtoa, ja näin ollen kehittää yksinkertaisen ja selkeän konseptin, joka täyttää siilikonseptin kriteerit. Lauri Järvilehto on kehittänyt oman muunnelmansa Collinsin teoriasta *Upeaa työtä* -teoksessaan¹³. Järvilehdolle siilikonsepti muodostuu kolmen asian leikkauspisteestä: Ensinnäkin se on jotain, jossa sinä olet taitava. Toiseksi se on jotain, jota teet intohimoisesti. Kolmanneksi se on jotain, jolla ansaitset rahaa.

Siilikonseptin muodostamisessa kannattaa käyttää apuna kutsumuskarttaa ja luonteenvahvuuslistaa. Kannattaa myös kysyä itseltään kolme kysymystä:

Missä asiassa juuri minä voin olla loistava?

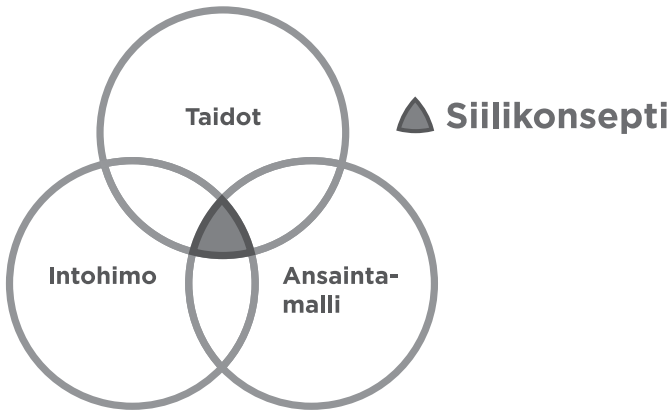
Minkä asian tekemiseen suhtaudun intohimoisesti?

Millä tavalla voin ansaita osaamisellani rahaa?

Siilikonseptin muotoileminen lähtee siitä, että tutkit minkälaisesta toiminnasta löydät flow-kokemuksia. Näiden toimintojen ympärille voit ruveta suunnittelemaan omaa siilikonseptiasi. Kutsumuskartan avulla löydät omat intohimosi, joista löydät myös ne seikat, jotka ammatinkuvasi voisi sisältää. Viimeiseksi mieti miten voisit tuottaa hyötyä ja iloa toisille ihmisille niin, että joku myös haluaisi maksaa puuhastelustasi korvauksen. Näin olet löytämässä ansaintamallia itsellesi.

Järvilehto painottaa maksimiaan siitä, että kutsumus löytyy sieltä missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet. Tämä on tärkeä seikka, sillä kutsu-

muksellisen työn pitää pystyä myös tarjoamaan elannon sitä tekevälle yksilölle. Vaikka kutsumuksellinen toiminta ja rahan ansaitseminen ovat kaksi eri näkökulmaa, niiden välillä tulee olla riittävän suuri leikkauspinta, jotta kutsumuksesta pystyy luomaan ansaintamallin. Järvilehto tiivistääkin, että kutsumuksellinen työ syntyy, kun tienaat elantosi siitä, missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet. Tähän tavoitteeseen siilikonsepti on mitä mainioin väline.



Siilikonseptin hienous on sen kumulatiivisuudessa, siinä että esimerkiksi kolmesta eri kutsumuksesta pystyy kehittämään vähintään parikymmentä potentiaalista työnkuvaa. Olemme kehittäneet Filosofian Akatemian Kohti kutsumustyötä -koulutuksissa harjoituksen, jossa olemme antaneet osallistujille kolme intohimoa ja pyytäneet heitä keksimään henkilölle X, joka omistaa nämä intohimot, mahdollisia ammatinkuvia. Lähes poikkeuksetta olemme onnistuneet keräämään muutamassa minuutissa yli kymmenen erittäin toimivaa työnkuvaa kaikille mahdollisille yhdistelmille.

Tyypillinen esimerkki on kuvitteellinen henkilö, nimeltään vaikka Seppo, jonka intohimoja ovat asioiden organisoiminen, painonnosto ja esiintyminen. Ensi alkuun nämä kiinnostuksen kohteet eivät viitanneet mihinkään, mutta nopealla otannalla löysimme yhdessä suunnattoman määrän mahdollisia ammatteja, joihin Sepon intohimot sopisivat mitä mainiommin. Näitä oli esimerkiksi urheiluseuranjohtaja, palopäällikkö, muuttomies sekä portsari. Tärkeää on uskaltaa vapauttaa oma mielikuvituksensa, jolloin luovuus mahdollistuu. Seurantaryhmän jäsen I esimerkiksi keksi itselleen yhdis-

tämällä huumorintajun, esiintymisen ja luovan toiminnan mahdolliseksi työnkuvakseen stand up -koomikon uran. On hyvä olla ennakkoluuloton, sillä usein rajoitamme itseämme ja mielikuvitustamme aivan turhan takia muka realismin vaatimuksien mukaan. Hyvä keino auttaa omaa mielikuvitustaan on opetella lateraalisen ajattelun tekniikoita.

4.4 Lateraalinen ajattelu

Työhaussa mielikuvituksen käyttö ja uskallus kokeilla ovat kaksi aivan äärimmäisen oleellista seikkaa. Edward de Bono on kehittänyt menetelmän, jota kutsutaan lateraaliseksi ajatteluksi. De Bonon kehittämällä käsitteellä viitataan ajatteluun, jossa erilaisten keinojen avulla pyritään rikkomaan totunnaiset ajattelun kaavat. De Bono korostaa, että lateraalisen ajattelun tavoitteena on tarkastella asioita uusilla, erilaisilla tavoilla, joiden avulla voimme rakentaa uudenlaisia ajatuskulkuja sekä kehittää vaihtoehtoisia toimintatapoja¹⁴.

Lateraalinen ajattelu liittyy läheisesti oivalluskykyyn, luovuuteen ja huumoriin. Mutta siinä missä luetellut ominaisuudet ovat hankalasti hankittavissa, niin lateraalinen ajattelu on vahvemmin tietoinen prosessi, johon pystyy oppimaan. Lateraalinen ajattelu on erityinen tapa käyttää aivojaan loogiseen ajatteluun – normaaleja ajattelun kaavoja rikkomalla¹⁵.

Lateraalinen eli laidoilla tapahtuva ajattelu eroaa vertikaalisesta eli pystysuuntaisesta ajattelusta. Vertikaalinen ajattelu on johdonmukaista, vakiintuneisiin ajattelutapoihin nojaavaa päättelyä – eli siis rationaalista ajattelua. Lateraalissa ajattelussa pyritään puolestaan synnyttämään yllättäviä tilanteita, jotka ruokkivat uudenlaisia ajattelutapoja. Ajattelua voidaan lateralisoida eri tavoin. Tyypillisiä lateraalisen ajattelun tekniikoita ovat sattumanvaraisuuden hyödyntäminen, provokaatio ja haastaminen¹⁶.

Lauri Järvilehto on kirjassaan *Tee itsestäsi mestariajattelija* antanut ohjeita kuinka voi rikkoa ajattelun parkkiintuneita kaavoja lateraalisen ajattelun avulla. Järvilehdon ohjeet ovat seuraavat:

1. *Tuo mukaan jokin täysin satunnainen tekijä ja tutki, mitä ajatuksia se herättää.*
2. *Provosoi omaa ajatteluasi kärjistämällä ja esittämällä mielettömiä vaihtoehtoja.*

3. *Haasta vallitsevat ennakkokäsitykset ja pyri kysymään: mitä jos näin ei olisikaan?*
4. *Lateraalisen ajattelun taitoa voi myös harjoitella ratkomalla arvoituksia ja lukemalla vitsejä* ¹⁷.

Esimerkiksi itsensä provosoiminen on erittäin mielenkiintoinen tekniikka. Tavoitteena on esittää jokin näennäisesti mieletön ehdotus, joka pyritään ottamaan tosissaan. De Bono on itse linjannut, että on aikoja jolloin saattaa olla välttämätöntä olla väärässä, jotta voisi olla oikeassa. Tällaisia tilanteita ilmenee silloin, kun käytössä on vanha viitekehys, joka ei enää pysty vastamaan uusia vaatimuksia¹⁸.

Mielestäni lateraalisen ajattelun idea menee hyvin yhteen ristiriidan lain kanssa. Logiikan ristiriidan laki sanoo, että ristiriidasta saattaa seurata mitä tahansa, eli tarkemmin sanottuna: ristiriitaisesta lausejoukosta voidaan johtaa mikä lause tahansa¹⁹. Tämä totuus tuntuu pätevän myös oikeassa maailmassa. Otetaan paraatiesimerkiksi Tuurin kyläkauppa. Tuskin kukaan päivittäistavarakaupan asiantuntija olisi pitänyt parhaana suosituksena rakentaa jättimäinen supermarketti keskelle maaseutua 500 asukkaan pikkukylään. Kuitenkin vastoin kaikkia normaaleja odotuksia, kyseisestä kaupasta kasvoi Suomen toiseksi suurin supermarketti, jonne järjestetään bussikyytejä Helsingistä asti. Normaali rationaalinen ajattelu ei pakosti kykene löytämään niitä mahdollisuuksia, joita mielikuvituksen avulla voi syntyä.

Lateraalinen ajattelu muistuttaa Mr. Miyagin karatefilosofiaa *Karate Kid* -elokuvassa. Auton vahaamiseen tarkoitettu tekniikka osoittautuu hyvin tehokkaaksi torjuntateknikaksi, kun se siirretään toiseen viitekehykseen. Asia saattaa olla myös helpommin omaksuttavissa kun luulet tekeväsi toista, vaikka todellisudessa harjoittelekin jotain ihan muuta. Näin ollen on mahdollista vaikuttaa omiin päähänpinttyymiin ja seikkoihin, jotka estävät mielikuvituksemme ja ajattelumme lentoa. Hyviä lateraalisen ajattelun harjoituksia ovat leikkihistoria ja lapsuuden unelmat.

4.5 Leikkihistoria ja lapsuuden unelmat harjoitukset

Leikkihistoria on harjoitus, jonka tavoitteena on pyrkiä löytämään lapsuuden leikeistä tekijöitä, jotka tekivät noista leikeistä nautinnollisia. Leikkihistoria on tehokas keino avata omaa kutsumustaan, etenkin tilanteessa jossa tuntuu, että ei pysty keksimään mitään uutta. Se mahdollistaa erittäin tehokkaan lateraalisen ajattelun, koska siinä siirrytään nykyisestä tilanteesta

menneeseen ja pyritään menneisyyden avulla löytämään jotain, mikä kertoisi nykyisistä intohimoista ja kiinnostuksen kohteista.

Leikkihistoriassa vastataan neljään kysymykseen: 1. Mitä leikit lapsena? 2. Mikä teki leikistä niin mahtavaa? 3. Mitä leikkihistoriasi kertoo sinusta? 4. Miten voit toteuttaa leikkihistoriaasi liittyviä asioita nykyisessä elämässäsi?

Lapsien hienoimpia ominaisuuksia on uskallus unelmoida asioista ilman, että turha realismi ja sosiaaliset konventiot rajoittaisivat tätä prosessia. Lapsuuden unelmat harjoituksessa kirjoitetaan auki ne asiat, joista unelmoi lapsena. Harjoitusta tehdessä ei kannata miettiä oliko unelma mahdollon tai typerä, vaan reilusti pistää paperille kaikki mistä haaveili.

Kun on saanut listattua lapsuutensa haaveet ylös, on seuraavana tehtävänä pyrkiä miettimään, millä tavalla olisi mahdollista toteuttaa nuo unelmat nykyisessä elämäntilanteessaan. Tämä tehtävä vaatii mielikuvitusta ja luovaa tulkintaa, esimerkiksi minun suuri lapsuuteni unelma oli voittaa jalkapallon maailmanmestaruus, mikä on aika kaukainen haave etenkin Suomessa syntyneelle henkilölle. Kuitenkin olen tavallaan toteuttanut lapsuuteni unelman vierailamalla Saksan MM-kisoissa 2006. Elimme ja hengitimme unelmaamme koko matkan saadessamme olla mukana maailman suurimmassa urheilutapahtumassa. En ehkä voittanut maailmanmestaruutta, mutta kisojen huumariitti. Sitä paitsi olen usein koulutuksissa sanonut että jos ja kun suosikkijalkapallojoukkueeni Saksa voittaa maailmanmestaruuden, se tuntuu samalta kuin olisin itse voittanut. Tärkeintä on siis tulkita luovasti omia unelmiaan.

Sekä leikkihistoriaa että lapsuuden unelmia voidaan pitää Madeleine-menetelminä. Madeleine-nimi tulee Marcel Proustin *Kadonnutta aikaa etsimässä* -kirjoista, joissa tarinan kertoja palaa mielessään ajassa taaksepäin syömällä madeleine-leivoksia, joiden maku tuo mieleen muistoja. Proust kuvaa prosessia kirjassaan sanoin:

Menneisyys kätkeytyy älymme alueen ja älymme toimintakentän ulkopuolelle, johonkin konkreettiseen kappaleeseen (aistimukseen jonka tämä konkreettinen kappale kykenisi antamaan meille), jota me emme osaa aavistaa ²⁰.

Samalla tavoin leikkihistoria ja lapsuuden unelmat harjoitukset toimivat mieleemme virkistäjinä ja avaavat ikkunan tavallaan jo ”kadonneeseen aikaan”. Mutta menetelmien avulla on mahdollista etsiä myös perustavanlaa-

tuisia mielekkäitä tekemisen muotoja, jotka seuraavat yksilöä koko elämänsä ajan. Näiden harjoitusten avulla menneet onnen ja onnistumisen tunteet tuodaan uudelleen mieleen ja niiden annetaan versoa uudessa ympäristössä, eli nykyhetkessä. Harjoitukset liittyvät siis myös oman lateraalisen ajattelun kehittämiseen.

4.6 Siilo

Kun olemme oppineet tuntemaan omat vahvuutemme ja itsellemme sopivat työnkuvat, niin seuraava askel on lähteä etsimään niitä vastaavaa toimenkuvaa työmarkkinoilta. Siilo-työkalun avulla on mahdollista navigoida potentiaalisten työpaikkojen meressä. Siiloa varten kerätään itseään kiinnostavia yrityksiä ja organisaatioita. Apuna kannattaa käyttää verkosta löytyviä palveluita kuten Fonectaa, Yritysteleä ja Suomen yritysrekisteriä.

Kun olet löytänyt itseäsi kiinnostavia yrityksiä ja organisaatioita, kirjoitetaan näistä yrityksistä lyhyt kuvaus esimerkiksi Word-tiedostoon. Kannattaa kirjoittaa siitä mikä yrityksessä sinua kiinnostaa ja mitä annettavaa sinulla olisi kyseiselle yritykselle. Oman ansaintamallin löytäminen vaatii paljon työtä mutta myös paljon tietoa. Siiloon kannattaakin kerätä mahdollisimman paljon potentiaalisia yrityksiä, sillä vaihtoehtojen määrä suurentaa osumien todennäköisyyttä.

Siilon rakentamisen palikat ovat siis seuraavat: Aloita kartoittamalla lehdistä ja verkkopalveluista sinua kiinnostavat yritykset ja organisaatiot. Seuraavaksi kirjoita jokaisesta yrityksestä lyhyt kuvaus ja perustelee, miksi kyseinen yritys on sinusta kiinnostava. Viimeiseksi pisteytä kyseiset yritykset asteikolla 1–3:een kiinnostavuuden mukaan. Ykkösen saavat yritykset, joissa voisit ajatella työskenteleväsi. Kakkosen saavat yritykset, joihin olisi mahtavaa päästä töihin. Kolmosen saavat puolestaan sellaiset yritykset, joista työpaikan heltäminen olisi varsinainen lottovoitto.

Siilon avulla on mahdollista saada järjestelmällisyyttä omaan työhäkuun: on turha keskittyä vain avoimiin työpaikkoihin, joista ilmoitetaan mol:in sivuilla tai isojen päivälehtien työliitteessä. Siilon avulla kartoitetaan kiinnostavat työnantajat, joiden mahdollisia piilotyöpaikkoja voi alkaa heti tämän jälkeen metsästäämään.

Esimerkkikuva siilosta, Jäsen G

3 Baltic Sea Action Group: Itämerensuojeluun keskittynyt kansalaisjärjestö ja korkean tason vaikuttaja. Lottovoitto työpaikkana.

Kansalaisjärjestöt: Erityisesti vihreiden arvojen lipunkantajat. Paljon mahdollisuuksia vaikuttamistyöhön.

Siemenpuu Foundation: Kehitysapua ja ekologisuutta. Todennäköisesti tarjoaisi paljon kehittymismahdollisuuksia.

Konsulttitoimistot: erityisesti ympäristöpuolen tehtävät kiinnostavat kovasti.

2 Mainostoimistot: toiminnan pitäisi olla kuitenkin eettistä ja työnkuvan keskittyä ideointiin ja sisällöntuotantoon.

Ajatuspajat: Kiinnostavat innostavina työnantajina. Jäsen G sopisi sisällöntuotannon ja käytännön organisoimisiin tehtäviin.

WWF: mielenkiintoinen asiantuntijaorganisaatio

Poliittiset puolueet: vaalityöhön liittyvät tehtävät kiinnostavat.

Maan ystävät: tutustumisen arvoinen organisaatio

John Nurminen säätiö: ympäristöpuolella on projektitoita.

1 Aalto-yliopisto ja sen laboratoriot: Aalto-yliopisto yhdistää toimintaansa tekniikan ja taiteen, jotka molemmat kiinnostavat jäsen G:tä. Pelkona tosin on, että tarjoaisivat hallintopuolen hommia.

Suomen ympäristökeskus: tekee tutkimusta ja kansainvälinen yksikkö kehitysyhteistyötä.

Ympäristöministeriö: entinen unelmatyöpaikka.

Demo Finland: nitoksi yhteen poliittiset puolueet ja kehitysavun.

Helsingin seudun ympäristökeskus: hallintopuolella saattaisi olla hommia.

4.7 Kontaktointilista

Kontaktointilista on työkalu, jonka avulla on mahdollista tehdä työnhausta tehokkaampaa ja johdonmukaisempaa. Ideana on se, että työnhakuun suhtaudutaan projektina. Rakenna aluksi lista sellaisista yrityksistä, yhdistyksistä ja virastoista, joissa aidosti haluaisit työskennellä. Ei kannata välittää siitä onko yrityksellä avoimia työpaikkoja juuri nyt haussa, sillä kuten aikaisemmin todettiin, työpaikoista yli kaksi kolmasosaa on piilotyö-

paikkoja, jotka eivät näy julkisessa haussa²¹. Selvitä tämän jälkeen kyseisten yritysten rekrytoinneista vastaavan henkilön yhteistiedot²².

Kontaktointilistan pohjana toimii Excel-taulukko, johon listataan keräämiesi kiinnostavien yritysten ja organisaatioiden yhteystiedot. Tarkat askeleet ovat seuraavat:

Kerää ainakin parikymmentä sinua aidosti kiinnostavaa yritystä Excel-taulukkoon.

Selvitä yrityksen postiosoite sekä rekrytoinnista vastaavan henkilön puhelinnumero ja sähköpostiosoite.

Lisää taulukkoon seuraavat sarakkeet: viimeisen yhteydenoton ajankohta, viimeisen yhteydenoton tulos ja seuraavan yhteydenoton ajankohta.

Kontaktointilista perustuu CRM menetelmään (engl. Customer Relationship Manager). Kyseinen myyntityön työkalu sopii erittäin hyvin myös systemaattiseen työnhakuun. Sen avulla pystyt tehokkaasti seuraamaan, kuinka työnhakusi etenee ja keneen tulisi olla seuraavaksi yhteydessä. Työnhaku on suurelta osin numeropeliä, joten on tärkeää laajentaa mahdollisuusavaruutta. Keräämällä laajan kontaktipinnan varmistat pääsysi itseäsi kiinnostavien tahojen luokse. On hyvä muistaa, että jokaiselta kontaktilta kannattaa kysyä myös uusia mahdollisia tahoja joihin ottaa yhteyttä, sekä ehdottaa aikaa uudelle tapaamiselle, jos sille löytyy tarvetta.

Kontaktointilistasi siirtää aloitteen omiin käsiisi. On hyvä muistaa, että monet työpaikat eivät koskaan edes ehdi avoimeen hakuun. Oma-aloitteisuus parantaa mahdollisuuksiasi onnistua. Tehokkaan kontaktoinnin tukena toimii power hour tekniikka.

Esimerkki kontaktointilistasta

Yritys	Yhteyshenkilö	Puhelinnumero	Sähköposti
Masan korjaamo	Toimitusjohtaja Masa Parkki	(09) 456231	mparkki@masankorjaamo.fi
Hassun kävelyn ministeriö	Johtaja Hugo Linkku	0700 456789	Hugo.linkku@valtiolla.fi
Liito-orava-säätiö	Toiminnanjohtaja Sirkku Suojelija	+234 000569	ssuojelija@liitoörävät.fi
Strösseli Oy	HR-Manager Jemina Kuggelberg	+421 900000	jeminarulez@strosseli.com

Viimeisin Yhteydenotto	Yhteydenoton tulos	Seuraava yhteydenotto	Muita tietoja
4.5	Haastattelu sovittu 19.5 klo 14.00		Ota CV mukaasi
2.5	Soittopyyntö jätetty	Soita ke 12.5	
3.5	Avoin hakemus jätetty		Projektityöntekijä ehkä palkataan syksyllä.
7.5	Haastattelu 10.5 klo 9.00	Jemina kertoo päätöksestä.	

4.8 Power hour

Power hour tekniikka on seikkailija Patrick Degermanin kehittämä työkalu, jonka avulla pystyy tukemaan omaa uskallustaan. Degermanin tavoitteena oli saada National Geographic -lehden päätoimittaja langan päähän varmistaakseen uuden projektinsa onnistumisen. Degerman jännitti soittamista erittäin paljon koska epäili, että päätoimittaja löisi hänelle luurin korvaan. Hän kehitti ongelmaa varten power hourin: tunnin ajan hänellä oli lupa tehdä mitä vain, ja epäonnistuminen oli sallittua. Tietenkin Degerman ”epäonnistui” tavoitteessaan, sillä hän sai päätoimittajan kiinni ja onnistui varaamaan tapaamisajan hänen kanssaan.²³

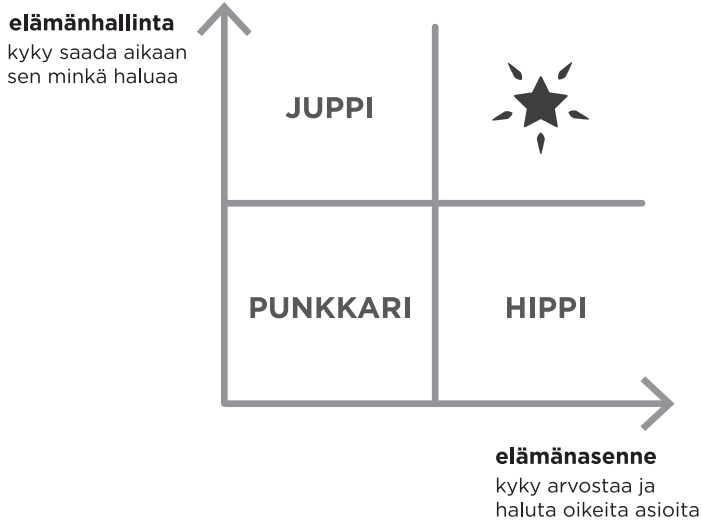
Power hour perustuu kolmeen yksinkertaiseen tekijään. Ensinnäkin, anna itsellesi kerran viikossa lupa epäonnistua. Käytä seuraavaksi tunti siihen, että teet niitä asioita, jotka pelottavat sinua kaikkein eniten. Ja viimeiseksi, älä huoli jos homma ei toimi – power hourin aikana epäonnistuminen kuuluu asiaan.

5. MENETELMÄT

Painotuksena projektissa oli, että toimivien työkalujen tulee pohjautua vahvoihin menetelmiin, jotka pohjaavat tutkimukselliseen näyttöön. Painotimme myös menetelmiä, jotka ovat osoittaneet toimivuutensa käytännössä. Filosofian Akatemian koulutuksissa on painotettu vahvasti, että silloin kun yksilö on onnistunut kartoittamaan omat arvonsa ja kutsumuksensa eli vahvistamaan omaa ymmärrystään siitä minkälainen henkilö hän on, on seuraavaksi otettava askel noiden arvojen ja intohimojen mukaan tuomiseksi omaan elämään. Tähän sopivia keinoja on opetella erilaisia elämänhallinnan taitoja.

Filosofian Akatemia käyttää elämänhallintamenetelmien hyödyn esitteilyssä leikkimielisesti²⁴ Jarenko-Martelan Juppi-Hippi-Punkkari-Tähti -nelikenttä kuvaamaan menetelmien ja arvojen suhdetta. Nelikenttä koostuu kahdesta janasta: vertikaalinen jana kuvasta arvojen merkitystä elämässä ja horisontaalinen sitä, kuinka tehokkaasti osaa käyttää erilaisia elämänhallinnan menetelmiä. Vasemmassa yläreunassa laatikossa lukee juppi. Kyseessä on siis henkilö, jolla on erittäin tehokkaat menetelmät saavuttaa haluamansa, mutta joka ei osaa kuitenkaan aidosti arvottaa tekemisiään. Vasemmassa alakulmassa lukee punkkari, eli ihminen joka (kärjistetysti) ei arvosta mitään eikä omaa (eikä edes halua omata) elämänhallintaan liittyviä menetelmiä. Oikeassa alanurkassa on hippi, eli henkilö jolla on vahva arvopohja, mutta ei tehokkaita keinoja sen käyttöön ottamiseksi. Oikeasta ylänurkasta löytyy sitten tavoite eli tähti: ihminen, jolla on toiminnassaan vahva arvopohja ja joka myös yhdistyy tehokkaisiin menetelmiin. Tavoitteenamme koulutuksessamme oli saada seurantaryhmän jäsenet lisäämään itseyttä ymmärrystään sekä ymmärtämään oman arvonsa. Tämän jälkeen painotus siirtyi erilaisten menetelmien omaksumiseen, joiden avulla on tehokasta pyrkiä kohti omia tavoitteitaan.

Juppi-Hippi-Punkkari-Tähti



5.1 Sisäinen motivaatio

Kohti kutsumustyötä koulutus perustuu vahvasti positiivisen psykologian uusimpiin tutkimustuloksiin. On olemassa vahvaa tutkimusnäyttöä siitä, että ihmiset joiden motivaatio kumpuaa sisäisistä tekijöistä eli siitä, että tehtävä asia on itsessään nautinnollista ja arvokasta (eivät ulkoisista motivaatiotekijöistä, joita ovat raha, maine ja asema), ovat paremmassa asemassa hyvinvoinnin saavuttamisen kannalta.

Merkittävät positiivisen psykologian tutkijat ja itsemääräytymisteorian kehittäjät Richard Ryan ja Edward L. Deci ovat useissa tutkimuksissa osoittaneet, että ulkoinen motivaatio ei luo kestävästä hyvinvointia. Tämän vuoksi, että tyytyväisyys saavutettuja etuja kohtaan laskee nopeasti alkuinnostuksen jälkeen, jolloin palkintoja täytyy kasvattaa jotta ne jaksaisivat motivoida. Kaiken lisäksi ulkoisesti motivoituneiden ihmisten on huomattu olevan masentuneempia ja ahdistuneempia kuin sisäisesti motivoituneet henkilöt – jopa siinäkin tapauksessa, että he ovat saavuttaneet tavoitteensa²⁵. Tämä ei tietenkään tarkoita, etteivätkö sisäisesti motivoituneet ihmiset voisi saavuttaa mainetta tai rahaa vaan painostus on siinä, että ilman sisäistä motivaatiota pelkät ulkoiset menestykset eivät tuota pysyvää hyvinvointia kyseiselle yksilölle²⁶.

Tennistähti Martina Navratilova sanoi aikoinaan, että hän on mielummin rikas ja onneton kuin köyhä ja onneton. Tämä on tietysti ihan ymmärrettävä näkökohta, mutta koko kutsumustyön idea on siinä, että olisi järjetöntä olla pyrkimättä kohti hyvinvointia ja asioita joita aidosti haluaa tehdä. Filosofian Akatemian tutkija Frank Martela on todennut osuvasti, että jos onnellisuus voidaan nähdä ihmisen psykologisena hyvinvointina eli asiana, jota ihminen itse ei välttämättä tunnista ja tiedosta itsensä suhteen, niin silloin välttämättä paras ohje ei ole tavoitella onnellisuutta. Itse asiassa Martela suosittelee mielummin, että kannattaa tehdä itselleen tärkeitä asioita. Ihminen joka saa tehdä asioita joita hän aidosti rakastaa voidaan katsoa onnelliseksi²⁷.

Lisäksi viime aikojen tutkimus tukee myös teoriaa, jonka mukaan sisäisesti motivoituneet, hyvinvoivat ja innostuneet työntekijät tuottavat myös taloudellista hyötyä. Harvard Business Review'n artikkelissa "Creating Sustainable Performance" Gretchen Spreitzer ja Christine Porath tuovat esille tutkimustulokset, joiden mukaan motivoituneet työntekijät ovat esimesarvioihin perustuen 16% tuottavampia verrattuna muihin työntekijöihin. Motivoituneet työntekijät ovat myös 32% enemmän sitoutuneita työpaikkaansa sekä 46% tyytyväisempiä omaan työhönsä. Tämän lisäksi motivoituneet työntekijät ovat huomattavasti vähemmän poissa töistä ja käyvät harvemmin lääkärillä, mikä vähentää terveydenhuoltokuluja ja tuottaa lisää työtunteja²⁸. Kutsumuksellisilla ihmisillä on myös havaittu olevan vanhemmalla iällä vähemmän kognitiivisia sairauksia²⁹. Sisäisesti motivoivista työnkuvista hyötyvät sekä yksilö että yhteiskunta.

Näistä syistä painotimme kutsumustyökoulutuksessa sen asian tärkeyttä, että työn täytyy olla aidosti motivoivaa sitä tekeväälle yksilölle. Juuri tämän vuoksi kutsumuskartta koskee niitä asioita, joita ihminen tekee itseisarvoisesti, ilman ulkoisia vaikuttimia. Sisäisen motivaation hyödyt eivät toteudu, jos ammatinvalinta perustuu pelkästään taloudellisiin tekijöihin, arvostukseen liittyviin seikkoihin tai mielikuviin työnkuvasta. Myös se että antaa koulutustaustansa liian voimakkaasti vaikuttaa omaan ammatinvalintaansa voi turhan takia myös rajata omia mahdollisuuksia löytää itseään innostavia työnkuvia.

5.2 Erehdysten hallinta

On hyvä muistaa, että kukaan ei voi onnistua aina, vaan kaikille meistä tulee eteen tilanteita, joissa ei kykene parhaaseensa ja joissa hommat eivät

suju kuin ne oli suunniteltu. Tämän vuoksi kannattaa olla valmiina tehokkaat menetelmät epäonnistumisten kohtaamista varten. Richard Wiseman korostaa teoksessaan *The Luck Factor* sitä, että onnistumisessa ratkaisevinta on juuri kyky suhtautua epäonnistumisiin. Epäonnistumisiin ei kannata hirttäytyä kiinni, vaan ne kannattaa ottaa oppimiskokemuksina, osana prosessia jonka lopputuloksena on tavoiteltu onnistuminen. Wiseman osoittaa tutkimuksessaan, että onnistuminen riippuu pitkälti omasta lähtöasenteesta³⁰.

Tilanteessa jossa asiat ovat menneet pieleen on tärkeää, että pystyy mahdollisimman nopeasti käsittelemään epäonnistumisen pois mielestään, jonka jälkeen siihen ei tarvitse enää palata. Juuri sitä varten on olemassa erehdysten hallinnan menetelmä. Se on helppo ja nopea tapa muuttaa vastoinkäymiset oppimiskokemukseksi. Tätäkin menetelmää varten tarvitset vain kynän ja paperia.

Ensimmäiseksi: kun olet mokannut, ota A4-arkki ja jaa se vaakasuunnassa kahtia

Toiseksi: kirjoita paperin yläosaan seikkaperäinen kuvaus siitä, mikä meni pieleen ja mitä teit väärin.

Kolmanneksi: kirjoita paperin alaosaan tarkka kuvaus siitä, miten toimit ensikerralla samanlaisessa tilanteessa paremmin.

Epäonnistumiset tietenkin ottavat päähän suuresti ja usein tuntuu että viimeinen asia mitä haluaisi niiden jälkeen tehdä, on käydä lävitse miksi kyseinen moka tapahtui. Tällaisessa tilanteessa on hyvä muistaa, että mitä nopeammin epäonnistumisen pystyy käsittelemään, sitä nopeammin pääse siitä eteenpäin. Erehdystenhallintamenetelmässä on syytä muistaa muutama seikka. Ensinnäkin on tärkeää käydä rehellisesti lävitse mikä meni pieleen, ja painottaa sitä mitä teit itse väärin. Oma toiminta on kuitenkin seikka, johon on helpointa vaikuttaa tulevaisuudessa.

Kun kirjoittaa miten tulevaisuudessa välttää vastaavan virheen, on tärkeää myös muistaa, että painotus tulisi olla uuden vaihtoehdoisen toimintatavan kehittämisessä. Kyse ei ole niinkään siitä kuinka onnistun ensikerralla vaan siitä, mitä voisin tehdä toisin. Onnistuminen ei ole koskaan varmaa,

eikä epäonnistuminen ole tuomittavaa. Ainoa asia mikä on hölmöä, on tehdä sama virhe kahteen kertaan – maailmassa on miljardeja eri tapoja epäonnistua, joten miksi toistaa uudelleen sama virhe? Erehdysten hallinnan avulla on mahdollista poistaa vastoinkäymisiin johtavia toimintamalleja omasta elämästään.

Virheitä kuuluu tehdä, ja pyrkiessä kohti menestystä epäonnistumisia kertyy pakosti vyölle. Maailman kaikkien aikojen paras koripalloilija Michael Jordan totesi osuvasti: ”olen epäonnistunut niin monta kertaa, että tiedän kuinka onnistua.” Martin Brodeurilla on taas vyöllään maalivahtina eniten voitettuja otteluita NHL:n historiassa sekä yhden kauden ennätys voitetuissa otteluissa. Kannattaa kuitenkin panna merkille, että Brodeurilla on tilillään myös eniten NHL-maalivahtina hävittyjä otteluita. Kuitenkin jääkiekon historia tulee muistamaan Brodeurin ensisijaisesti kolminkertaisena Stanley cup voittajana sekä kaksinkertaisena olympiakultamitalistina.

5.3 Dialoginen kohtaaminen

Kohti kutsumustyötä koulutuksessa painotettiin myös dialogista kohtamista itseään kiinnostavien tahojen kanssa. Dialoginen kohtaaminen eroaa dialektisesta kommunikaatiosta eli neuvottelevasta tavasta puhua toisen kanssa. Dialektisen kommunikaation tavoitteena on työnhakutilanteessa vakuuttaa työnantaja omasta soveltuvuudesta. Kyseinen tavoite ei kuitenkaan aina johda parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen, etenkin jos haluaa aidosti tietää onko kyseinen työpaikka todellakin se mitä hakee.

Dialoginen kohtaaminen lähtee siitä, että kohtaamisessa ei oleteta mitään tiettyä lopputulosta, vaan yhteisymmärrys pyritään synnyttämään kohtamisen kautta. Lauri Järvilehto määrittelee dialogisuuden peruseriaa seuraavasti: minä haluan tuota ja sinä tuota. Onko tässä löydettävissä ratkaisu, joka on meille kummallekin paras mahdollinen?³¹ Dialogisuuden päämääränä on siis erilaisten näkökulmien yhteensovittaminen. Voidaankin sanoa, että dialogisuus on yhdessä ajattelemisen taitoa.

Kontaktoimiesi ihmisten kanssa kannattaa pyrkiä dialogiseen vuorovaikutukseen. Kysymyksiä esittäminen ja aktiivinen kuunteleminen auttavat sinua selvittämään, onko kyseinen paikka sinulle itsellesi sopiva. Dialoginen keskustelu auttaa myös toista osapuolta ymmärtämään tehokkaasti, sovitko juuri sinä hänen organisaatioonsa. William Isaacs on määritellyt dialogisuuden neljä ydintaitoa: aktiivinen kuuntelu, vastapuolen kunnioittaminen, arvostelusta pidättäytyminen ja suoraan puhuminen³².

Tavoitteena on siis aito kohtaaminen ilman pakonomaista työnhakemista. Oleellista on aidosti arvioida, onko paikka jotta hakee todellakin sopiva itselleen. On myös erittäin tärkeää kuunnella ja osoittaa kiinnostusta tapaamaansa henkilöä kohtaan. Aitouden tärkeyttä ei voi ylikorostaa: jos joudut työssäsi esittämään jotain muuta kuin itseäsi, se ei voi olla unelmiesi työpaikka

Dialogisten kohtaamisten tavoitteena on laajentaa verkostoasi niin, että pystyisit löytämään itsellesi aidosti sopivan työpaikan. Tämän vuoksi on tärkeää, että jokaisen tapaamisen päätteeksi pyydät tapaamaltasi henkilöltä kolme uutta mahdollista kontaktia, joihin sinua kannattaisi ottaa yhteyttä tavoitteidesi valossa. Huomaat nopeasti, että sinulle alkaa muodostua laaja verkosto itsellesi kiinnostavista organisaatioista ja henkilöistä.

5.4 Vertaistuki

Vertaistuki osoittautui erittäin tehokkaaksi keinoksi löytää potentiaalisia työnkuvia ja työnantajia. Järjestimme seurantaryhmässämme harjoituksen, jossa kävimme lävitse toistemme kutsumuskarttoja yrittäen keksiä potentiaalisia työnkuvia kaikille ryhmämme jäsenille.

On erittäin tärkeää jaksaa kertoa mahdollisimman monelle taholle ja tuttavalle etsivänsä työtä. Tämä mahdollistaa sen, että voi saada apua omassa työnhaussa. Yritykset hakevat jatkuvasti uusia työntekijöitä, ja varmasti jokainen meistä tietää avoimia työpaikkoja, joihin ei itse ole sopiva hakija, mutta johon joku toinen olisi äärimmäisen pätevä hakija. ”Tee itsesi tiedetyksi” on hyvä ohje kaikille työtä hakeville henkilöille. Työnantajille kannattaa kertoa myös omasta innostuksestaan. Esimerkiksi ansioluettelo ja työhistoria kertovat potentiaaliselle työnantajalle osaamisestamme, mutta oman innostuksemme esiin tuominen riippuu meidän omasta aktiivisuudestamme.

Vertaistuki luo parhaassa tapauksessa myös positiivista vertaispainetta, kun näkee kuinka paljon toiset ihmiset ovat valmiita tekemään töitä työllistymisensä eteen. Tällöin on mahdollista arvioida kriittisesti omaa toimintaansa ja kysyä: teenkö minä todella kaiken tarpeellisen oman työllistymiseni eteen? Vertaistuki mahdollistaa myös tehokkaiden menetelmien oppimisen toisilta. Se myös muistuttaa siitä, että emme ole yksin omassa asemassamme, vaan myös muut ihmiset kamppailevat samojen ongelmien kanssa. Parhaimmillaan vertaistuki myös hälventää epäonnistumisen tunnetta omassa toiminnassa.

5.5 Flow-kanava, virtaus

Virtaus- eli flow-kokemuksella on kutsumuksen suhteen kaksi tärkeää ominaisuutta: 1. Siitä seuraa täydellinen läsnäolo käsillä olevassa tehtävässä. 2. Virtaustila on optimitila taitojen kehittämiseksi, siinä työskenteleminen kasvattaa taitojasi. Keskeisintä hyvinvoinnin kannalta on arki-flow eli arjen ohessa tapahtuva jatkuva kehittyminen kohti parempaa. Virtaustilassa pystyt uppoutumaan täysin siihen mitä teet.³³

Mihály Csíkszentmihályin tutkimuksissaan löytämä flow-kanava osoittaa, että kuka tahansa pystyy kehittymään omalla alallaan³⁴. Jokaisella meillä on jokin sellainen asia, johon suhtaudumme intohimoisesti. Harjoittelemalla tätä alttiutta flow-kanavassa voi kehittyä oman alansa huipputekijäksi. Flow-kanava taas syntyy silloin, kun yksilön taidot ja tehtävän vaatimustaso ovat tasapainossa³⁵.

Ihmisen toimintaa voi kuvata nelikentällä, jonka yksi akseli merkitsee tehtävän vaativuutta ja toinen taitotasoa. Jos tehtävä ei ole kovin vaativa ja taitosi siinä eivät ole merkittäviä, on tuloksena apatia. Jos taitosi taas ylittävät merkittävästi tehtävän vaativuustason, on seurauksena tylsistyminen. Ja silloin kun tehtävän vaativuustaso ylittää taitosi, on seurauksena turhautuminen. Mutta kun tehtävän vaativuustaso ja taitosi ovat tasapainossa, on seurauksena flow-tila, eli tilanne jossa tehtävä haastaa riittävästi, mutta homma sujuu silti sutjakkaasti. Flow-tilassa poistut myös omalta mukavuusalueeltasi, mutta et kuitenkaan siirry epämuukavuusalueelle.

Tilanne on sama kuin pikajuoksussa: jos treenaat itseäsi hitaamman juoksijan kanssa, voit aina tuuletella lopun, jolloin et tule repineeksi viimeisiä metrejä täysillä. Jos taas valitset itseäsi huomattavasti nopeamman juoksijan, metrien ero vie sinulta loppukiristä parhaan terän pois. Optimaalinen tilanne on silloin, kun vastassasi on sinua hieman nopeampi kilpakumppani, joka kirittää sinusta parhaan esiin. Tämänkaltaisten henkilöiden kanssa harjoittelemalla löydät itsestäsi parhaimmat tehot.

On kuitenkin tärkeää muistaa, että kuka tahansa ei voi tulla huipuksi millä tahansa alalla. Mutta jokainen joka löytää oman kutsumuksensa, voi kehittää ominaisuuksiaan huimasti kyseisellä alalla, jos vain intohimoa tekemistä kohtaan riittää. Flow-tilan luomat onnistumiset kasvattavat myös motivaatiota tekemistä kohtaan.

Lauri Järvilehto³⁶ on laatinut neljän kohdan ohjelman oman flow-kanavan rakentamiseen:

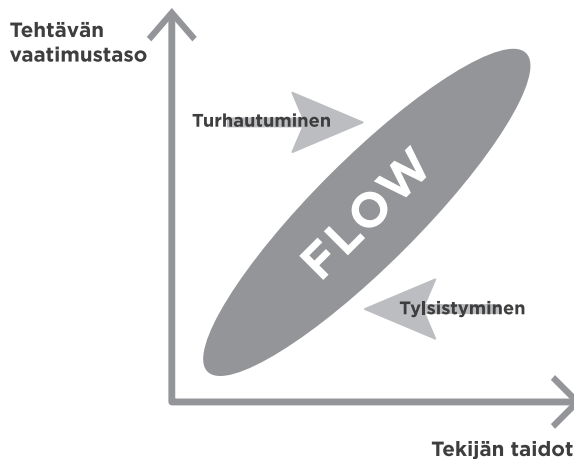
Jos tehtävä on liian vaikea tai viretilasi matala, ota nokkaunet, tee pieni kävelylenkki tai urheile.

Liian vaativan tehtävän kohdalla kannattaa kysyä apua kollegalta.

Jos töissä tai kotona tylsistytään, piristä itseäsi tasokkaalla viihteellä. Pidä käsillä hyviä kirjoja, lehtiä ja vaikka sarjakuvia.

Kokoa flow-viuhka: joukko innostavia verkkosivuja, joiden avulla pääset nopeasti takaisin flow-kanavaan.

Flow-kanava



5.6 Mielikuvaharjoittelu

Mielikuvaharjoittelua on käytetty pitkään apuna huippu-urheilussa, jossa se on tukenut mestaruuteen ja mitaleihin johtaneita suorituksia. On kuitenkin ensisijaisen tärkeää osata erottaa, millainen mielikuvaharjoittelu on aidosti tehokasta. Pelkkä päämäärän kuvittelu ei vielä johda haluttuun tulokseen. Se voi jopa syödä motivaatiota itse tekemistä kohtaan pois. Tämän vuoksi mielikuvaharjoittelu tulee kohdistaa itse suoritukseen. Itse tekemiseen kohdistuva mielikuvaharjoittelu harjaannuttaa onnistumisen

kannalta olennaisimpia hermoratoja³⁷.

Filosofian Akatemian psykologi Tapani Riekki kuvaa mielikuvaharjoittelua *tulevaisuuden muistamisena*. Kun ihminen kuvittelee tekevänsä asiaa josta hänellä on aikaisempaa kokemusta, aktivoi tehdyn asian miettiminen mielessä uudestaan samoja aivoalueita kuin itse tekoa tehdessä. Tosin ei samalla teholla, mutta mielikuvaharjoittelusta voi saada oikein käytettynä irti suuren hyödyn.

Lauri Järvilehto antaa kirjassaan ohjeet mielikuvaharjoittelun hyödyntämiseksi. Ensinnäkin on tärkeää rauhoittaa tulevaa koitosta edeltävänä iltana muutama minuutti aikaa mielikuvaharjoittelulle. Etsi rauhallinen paikka, ja voit halutessa ottaa itsellesi kupillisen teetä sivuun. Seuraavaksi sulje silmäsi ja kuvittele itsesi huomisen tilanteessa. Kuvittele mielessäsi kuinka kyseinen tilanne menee parhaalla mahdollisella tavalla. On tärkeää, että kuvittelet tilanteen kaikilla mahdollisilla aisteillasi, sillä näin pystyt eläytymään tulevaan toimintaan kokonaisvaltaisemmin³⁸. Painotimme koulutuksissamme hyvän valmistautumisen merkitystä työhaussa. Mielikuvaharjoittelu täydentää valmistautumista antamalla aivoille keinotekoisia muistoja onnistuneesta toiminnasta.

5.7 Mentorointi ja esikuvat

Esikuvilla on usein ratkaiseva merkitys sen suhteen, minne suuntamme elämässämme. Alkaneen innostuksen keskellä ratkaiseva tuki ja uskon lisäys omalle tavoitteelle saattaa riippua siitä, että on nähnyt tai lukenut jonkun toisen onnistuneen vastaavassa tavoitteessa aikaisemmin. Suosittelimme seurantaryhmämme jäsenille kiinnostavien hahmojen elämäkertojen lukemista, joista he mahdollisesti löytäisivät innostusta tai esikuvan, jonka tarina sopisi heille itselleen malliksi, kuinka saavuttaa omat tavoitteensa.

Seurantaryhmämme jäsen E halusi etsiä itselleen inspiroivia esikuvia, minkä vuoksi hän ryhtyi käymään lävitse kirjaston elämäkertahyllyjä. Hän halusi erityisesti löytää vahvoja ja menestyneitä nais(es)ikuvia. Jäsen E:n listalta löytyi lopulta Minna Canth, Tarja Cronberg ja Tove Jansson. Tämän lisäksi hän oli merkinnyt listalleen myös Steve Jobsin, jonka nimen perään hän oli lisännyt kommentin: ”→vaikkei ehkä huvita☺”. Kysyin häneltä, miksi Jobsin elämäkerta oli listalla. Hän totesi, että koska Lauri oli ollut niin innoissaan siitä ja hehkuttanut kuinka se oli vaikuttanut häneen, niin hän oli ajatellut että se tulisi lukea. Kysyin häneltä, kiinnostaako Jobs häntä itseään niin suuresti verrattuna esimerkiksi hänen juuri listaamiinsa

naisesikuviiin. Tähän kysymykseen hän vastasi ei. Sanoin, että mielestäni tällöin hänen ei pakosti kannata lukea Jobsia. Se mikä toimii Laurille tai esimerkiksi allekirjoittaneelle, ei välttämättä toimi jokaisella. Elämänkerran pitää olla sellainen, joka suorastaan huutaa sinua lukemaan itsensä ja jota ei haluaisi päästää käsistään pois edes nukkumisen ajaksi.

Jos vain mahdollista, niin kannattaa hankkia itselleen myös mentor. Mentor on kokenut alan ammattilainen, joka pystyy neuvomaan sinua eteenpäin tavoitteissasi. Mentor tulisi nähdä pikemminkin neuvonantajana kuin vaikkapa opettajana. Jos löydät henkilön, jonka uskot pystyvän auttamaan sinua tavoitteissasi eteenpäin, niin ota häneen rohkeasti yhteyttä. Sinulla ei ole mitään menetettävää, ja suurin osa tavoitteissaan onnistuneista ihmisistä tuntee sympatiaa uransa alussa olevaa innokasta toimijaa kohtaan.

5.8 Yrittäminen

Koulutuksissa painotettiin myös yrittäjyyttä, ei pelkästään vaihtoehtona perinteiselle työllistymiselle, vaan myös asenteena. Nykyisessä työelämässä tarvitaan monia ominaisuuksia ja valmiuksia, jotka pätevät yrittäjyyteen. Vastuunotto, itsenä markkinointi sekä koordinoitukyvyt ovat kaikki oleellisia asioita 2000-luvun työelämässä.

Mainio kuvaus yrittämisen ja yrittäjyysasenteen merkityksestä löytyy Terho Puustisen ja Mika Mäkeläisen kirjasta *Taivas + helvetti*. Puustinen ja Mäkeläinen painottavat, että Suomi tarvitsee yrittäjiä, jotka ratkaisevat elämän pieniä ja suuria ongelmia. Yrittäjät luovat yrityksiä, yritykset tarjoavat työtä ja työ tuottaa verotuloja. Yrittäjät eivät ole pyhimyksiä, mutta he tekevät paljon työtä, josta myös muut hyötyvät. Puustinen ja Mäkeläinen toteavat viisaasti, että kaikki eivät voi ryhtyä yrittäjiksi eikä kaikkien edes kannata. Mutta he myös painottavat, että yritteliäitä voivat olla kaikki, jolloin ajatuksena on valjastaa omat lahjat tehokkaaseen käyttöön. Tämän voi tehdä omassa firmassa, jonkun toisen palveluksessa tai meidän kaikkien hommissa, julkisella sektorilla. Puustinen ja Mäkeläinen linjaavat, että yritteliäs elämä antaa enemmän kuin sellainen, joka on vähän sinne päin tai ei edes lähellä sitä³⁹.

Aina ei ole myöskään mahdollista löytää unelmiensa työpaikkaa. Joskus se täytyy luoda itse. Tavoitteenani ei ole kuitenkaan markkinoida ”pakko-yrittäjyyttä” vaan nostaa yrittäminen esille potentiaalisena vaihtoehtona, erityisesti henkilöille joiden ominaisuuksiin se sopii ja joilta löytyy potentiaalinen yritysidea.

Tätä oman unelmatyöpaikan luomista voi kuvata niin sanotun Massive Attack metodin kautta. Englantilainen yhtye Massive Attack perustettiin tiskijukkien toimesta, jotka kokivat etteivät saaneet soittaa ja kuunnella juuri sellaista musiikkia jota he itse olisivat halunneet. Tämän vuoksi ainoa keinoa saada kyseistä musiikkia soitettavaksi oli tehdä se itse. Näin ollen he päätyivät studioon äänittämään omaa materiaaliaan ilman aikaisempaa kokemusta. He keskittyivät musiikkiin, josta he itse pitivät, ja seurauksena oli menestyslevy *Blue Lines*⁴⁰. Parhaimmillaan yrittäminen vastaa samaan ongelmaan: jos sinulla on idea toiminnasta, jota kukaan muu ei sillä hetkellä samalla tavalla tee, ja jos sinulla on intohimoa toteuttaa ideasi, yrityksen perustamisen edellytykset ovat olemassa.

Painotimme koulutuksessa yrityksen kahta kivijalkaa: missiota ja myyntiä. Näistä kahdesta painotus osui vahvemmin ensimmäiseen tekijään. Mission avulla vastataan kysymykseen: miksi yrityksesi on olemassa? Syy ei voi olla pelkkä rahan ansaitseminen, sillä se ei itsessään johda kohti kutsumusta tai hyvinvointia. Myynti taas on bensiini, joka pitää koneen toiminnassa. Lauri Järvilehto korostaa, että yrittämisen kaksi kivijalkaa muistuttavat suuresti kutsumuksellisen työn lähtökohtaa, eli kutsumus löytyy sieltä missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet. Myös missio kumpuaa intohimosta, kun taas myynti perustuu siihen, että pystyt täyttämään jonkin maailmassa olevan tarpeen⁴¹.

Tärkein työkalu yrityskoulutuksessamme oli juuri missiodokumentti, jonka avulla määritellään yrittämisen avainkysymykset. Missiodokumentti koostuu neljästä kysymyksestä, joihin vastataan. Kysymykset ovat: 1. Miksi yritykseni on olemassa? 2. Mitä yritykseni tekee? 3. Mitä hyötyä yrityksestäni on muille? 4. Miten yritykseni saavuttaa päämääränsä?

Näiden kysymysten avulla voidaan kiteyttää yrityksen missio iskevään muotoon. Seurantaryhmämme jäsen C innostui suuresti ideasta ryhtyä yrittäjäksi, koska se sopii hyvin hänen osaamiseensa musiikin saralla ja sen pystyi hyvin yhdistämään muihin hänen kiinnostuksensa kohteisiin. Jäsen C:n alustava missio-dokumentti tulevasta yrityksestään oli seuraavanlainen:

Jäsen C:n Missiodokumentin malli

MIKSI YRITYKSENI ON OLEMASSA?

Mahdollistaa minulle itsenäisen, luovan musiikin teon freelancerina. Tarjoaa kunnianhimoista, taiteellisesti korkeatasoista ja rakkaudella tuotettua elokuvaja pelimusiikkia asiakkaan tarpeisiin räätälöitynä.

MITÄ YRITYKSENI TEKEE?

Tilauksesta sekuntimitoitettua, asiakkaan toiveiden mukaista musiikkia elokuvaan ja peleihin. Tunnelma, instrumentaatio, kesto sovitettavissa ja räätälöitävissä. Joko kokonaan koneella tuotettua musiikkia, tai tarvittaessa hoitaa orkesterin ja äänittäjän palkkaamisen, studiotilat ja kapellimestaroinnin sävellyksen lisäksi. Mahdollisesti myös pelien yleistä äänisuunnittelua, sillä sille tuntuu olevan kysyntää.

MITÄ HYÖTYÄ YRITYKSESTÄNI ON MUILLE?

Helppo musiikkiratkaisu pelintekijälle. Mahdollisuus uniikkiin musiikkiin, joka tukee juuri kyseisen teoksen tunnelmaa ja sanomaa, ja joka on räätälöity juuri sen teoksen pituuteen.

MITEN YRITYKSENI SAAVUTTAÄ PÄÄMÄÄRÄNSÄ?

Koulutan itseäni hiukan, jotta työssä tarvittava tekniikka on minulle suunnilleen hallussa. Sävellän ja sovitan kotona olevilla ohjelmistoilla (ja lyijykynän ja nuottipaperin avulla) ja hankin kontakteja pääkaupunkiseudulla oleviin studioihin ja musikkoihin tarpeen mukaan. Rupean tarjoamaan palveluitani pelifirmoille!

Toimivan missiodokumentin kanssa on helppo jatkaa yrittämisen muihin avainkysymyksiin, myyntiin ja liiketoimintasuunnitelman laatimiseen. Kohti kutsumustyötä koulutuksen tavoitteena oli antaa pohja yrittämisen harkitsemiselle. Lauri Järvilehto avaa *Upeaa työtä* -kirjassaan tarkemmin yrityksen perustamiseen liittyviä käytännön seikkoja, joita suositelimme yrittämisestä kiinnostuneille seurantaryhmämme jäsenille jatkotukemiseksi.

On tärkeää ymmärtää, että yrittäjyyden korostamisen tavoitteena ei ole lanseerata yrittäjyyttä kaiken työllisyyden ratkaisevaksi patenttiratkaisuksi. Ymmärrämme hyvin yrittäjyyden haasteet ja sen, että olosuhteet vaikuttavat mahdollisuuksiin onnistua hankkeissa. Haluamme korostaa yrittäjyyttä mahdollisuutena, joka kannattaa ottaa harkintaan jos tuntuu, että se olisi paras keino luoda omia intohimojaan ja kutsumustaan vastaava työpaikka. Yrittäminen ei sovi kaikille, tämä seikka tulee hyväksyä, mutta hyvän yritysideoita omaavalle aktiiviselle toimijalle se voi olla varteen otettava vaihtoehto.

5.9 Tee asioita -periaate

Kaikkien käytettyjen työkalujen ja menetelmien hienoutena on se, että niitä voi käyttää apuna läpi koko työuransa. Työkaluihin voi ja kannattaa palata

säännöllisin väliajoin, ja niitä kannattaa myös päivittää ja jatkojalostaa itsenäisesti eteenpäin. Menetelmien tueksi löytyy paljon tieteellistä dataa, johon kannattaa tutustua, jos haluaa syventyä tiettyyn aiheeseen syvällisemmin. Kaikkia seurantaryhmälle opetettuja menetelmiä ja työkaluja käytetään apuna myös Filosofian Akatemian omassa toiminnassa.

Tärkeä osa-alue koko Kohti kutsumustyötä koulutuksessa oli kannustaa seurantaryhmän jäseniä tekemään asioita. Jo ensimmäisestä tapaamisesta lähtien sanoimme, että kannattaa aloittaa yhteydenotot potentiaaliin työnantajiin heti kun se on mahdollista. Asioita ei kannata suunnitella ja pohtia liian pitkään, vaan on hyvä muistaa aloittaa heti konkreettinen tekeminen, ja useat kysymykset saavat vastauksen kuin itsestään. Jokainen hanke kohtaa myös epäonnistumisia ja takapakkeja, mutta niistä ei kannata lannistua. Epäonnistumiset kannattaa ottaa oppimiskokemuksina. Roman Krznaric on kirjassaan *How to Find Fulfilling Work* painottanut, että olennaista on toimia ensin ja miettiä vasta sitten⁴². Tekevä henkilö on ottanut tavoitteissaan askeleen eteenpäin verrattuna yksilöön, joka vielä haaveilee. Olennaista onkin laittaa kätensä multaan ja saada projekti pyörimään. Raportin loppuosa kuvaa minkälaisia asioita tapahtui, kun seurantaryhmän jäsenet alkoivat toimia tavoitteenaan polku, joka veisi kohti unelmien työpaikkaa.

6. HARJOITUKSET

Järjestimme projektimme aikana seitsemän harjoitusta, joissa kävimme lävitse menetelmäämme ja siihen liittyviä työkaluja. Harjoitusten kestot vaihtelivat kahdesta tunnista kolmeen. Olimme alusta saakka varautuneet siihen, että kaikkia seurantaryhmämme jäseniä on mahdotonta saada paikalle jokaiseen harjoitukseen, johtuen aikataulullisista ongelmista. Tämän vuoksi pyrimme tekemään harjoituksia myös ennakkoon, ja yleensä tapaamiskerran jälkeen annoimme ryhmämme jäsenille jatkojalostettavaksi erilaisia tehtäviä.

Harjoituksissa kävijöiden määrä väheni sitä mukaa, mitä useampi seurantaryhmän jäsenistä työllistyi. Huolimatta työllistymisestään suurin osa seurantaryhmämme jäsenistä halusi olla mukana projektissa mahdollisuuksiensa mukaan. Olimme erittäin otettuja heidän sitoutumisestaan ja avustaan projektille.

Ensimmäinen tapaaminen 31.1.2013

PAIKALLA SEURANTARYHMÄN JÄSENIÄ 8/10

Ensimmäisessä tapaamisessa käytiin lävitse tulevan kevään ohjelmaa projektiin liittyen, projektin yleisiä perusasioita sekä projektiin liittyviä tehtäviä. Sisällöllisesti ensimmäisessä tapaamisessa keskityttiin kutsumukseen, sen määrittelyyn sekä oman kutsumuksensa löytämiseen.

Harjoituksen teemat: *Oman kutsumuksen löytäminen, luonteenvahvuudet*
Opetut menetelmät ja työkalut: *Kutsumuskartta, luonteenvahvuustesti*

Toiset harjoitukset 7.2.2013

PAIKALLA: 7/10

Toisten harjoitusten pääteemana oli työnhaku: miten on mahdollista löytää unelmiensa työpaikka, ja millä keinoilla kannattaisi kartoittaa potentiaalisia työnantajia? Toisissa harjoituksissa jatkettiin kutsumuskartan tekemistä ja

alettiin kehittelemään siloja, joiden avulla pyrittiin löytämään potentiaalisia yrityksiä ja organisaatioita joihin työllistyä.

Harjoituksen teemat: *Työnhaku ja mahdollisuusavaruuden kartoittaminen*
Opitut menetelmät ja työkalut: *Silo, silikonsepti ja kontaktointilista*

Kolmannet harjoitukset 12.2.2013

PAIKALLA: 4/10

Kyseessä oli kertausharjoitus, jossa käytiin lävitse kahdella aikaisemmalla kerralla käytyjä teemoja ja harjoituksia. Koska seurantaryhmämme jäsenien pääasiallinen toimenkuva prosessin aikana oli joko työnhaku (työttömät ja juuri valmistuneet maisterit) tai työt (uranvaihtajat), olimme alusta saakka varautuneet siihen, että olisi ollut kohtuutonta vaatia paikallaoloa edes ensimmäisen kuukauden tapaamisissa. Tämän vuoksi päätimme järjestää heti alkuun ylimääräisen kerran, jonka avulla pääsisi helposti mukaan projektiin vaikka ensimmäiset kokoontumiset olisivatkin jääneet väliin.

Neljännet harjoitukset 25.2.2013

PAIKALLA: 5/10

Neljännän harjoituksen teemana oli yrittäjäyys. Keskityimme erityisesti yrittämisen kahteen perustaan: missioon ja myyntiin. Painoituksena oli, että yrittämiseen liittyvät teemat tukevat myös muuta työnhakua, koska työelämän muutos on johtanut työnkuviiin, joissa tarvitaan entistä enemmän vastuunottoa ja koordinoitukykyä etenkin akateemisesti koulutetuilta työntekijöiltä. Kävimme harjoituksissa lävitse myös liiketoimintasuunnitelman tekoon liittyviä tekijöitä ja seikkoja, jotka tarvitsee tietää yritystä perustettaessa.

Harjoituksen teemat: *Yrittäjäyys*
Opitut menetelmät ja työkalut: *Missio-dokumentti*

Viidennet harjoitukset 12.3.2013

PAIKALLA: 6/9⁴³

Viidennet harjoitukset lähtivät liikkeelle seurantaryhmän jäsenien palautteesta. Useat ryhmän jäsenistä halusivat yhteistuumin palata takaisin kutsumuskarttoihinsa, joita ruvettiin jatkojalostamaan yhdessä. Jokainen ryhmän jäsen antoi

kutsumuskarttansa toisille kommentoitavaksi, minkä tavoitteena oli kehittää toisille ryhmän jäsenille potentiaalisia työnkuvia. Puhuimme aluksi myös kaikkien mahdollisista toiveista, eli mille aloille haluttaisiin työllistyä ja mille ei.

Harjoitus osoittautui todella onnistuneeksi, ja korosti selkeästi vertaistuen merkitystä. Huomasimme myös, että tietyt seurantaryhmän jäsenet sopivat toisilleen erittäin hyvin tukihenkilöksi. Tilanteessa jossa toinen henkilö esimerkiksi pyrkii alalle josta toisella on kokemusta, on alalle pyrkivän henkilön mahdollista saada erittäin arvokasta tietoa alan mahdollisista työpaikoista. Kontaktiverkoston kasvattaminen vaatii avoimuutta ja rohkeutta tuoda oma tilanteensa esille. Viidennet harjoitukset korostivat myös mentoroinnin merkitystä.

Harjoituskertaan liittyi myös spontaani Olutta ja avautumista tapahtuma, kun ryhmän jäsenet totesivat kahden tunnin jälkeen kouluttajille, että nyt lähdetään kaljalle. Oluen ääressä käytiin hyvin mielenkiintoisia keskusteluita ja annettiin erittäin tehokasta vertaistukea.

Harjoituksen teemat: *Kutsumuksen lisäkartoitus*

Opitut menetelmät ja työkalut: *Vertaistuki*

Kuudennet harjoitukset 8.4.2013

PAIKALLA: 4/9

Kuudennella kerralla keskityttiin harjoituksiin, jotka ruokkivat mielikuvitusta ja lateraalista ajattelua. Teimme leikkihistoria ja lapsuuden unelmat-harjoitukset. Painotimme koulutuksessa positiivisen ajattelun merkitystä, onnistuminen kun perustuu yrittämiseen, ja monessa suhteessa työnhaku on numeropeliä. Harjoituksen loppuosa koostui seurantaryhmän jäsenten työtilanteen läpikäynnistä. Tässä vaiheessa prosessia iso osa projektiimme osallistuneista oli jo työllistynyt.

Harjoituksen teemat: *Positiivinen ja lateraalinen ajattelu*

Opitut menetelmät ja työkalut: *Leikkihistoria ja lapsuuden unelmat*

Seitsemännet harjoitukset 18.4.2013

PAIKALLA: 2/9

Seitsemännellä harjoituskerralla Filosofian Akatemian kouluttaja Markus Neuvonen oli opettamassa työhaastattelussa vakuuttamista sekä keinoja tuoda omaa osaamistaan esille kasvokkain mahdollisen tulevan työnantajan

edessä. Koulutusagendana oli myös vuorovaikutustaitojen kehittäminen sekä tehokkaiden argumentointikeinojen oppiminen. Tavoitteena oli saada ideoita työhaastatteluja ja hakemuspapereiden tekoa varten. Tässä vaiheessa projektia suurin osa seurantaryhmän jäsenistä oli jo työllistynyt, ja itse asiassa toinen harjoitukseen osallistuneista henkilöistä sai ilmoituksen saadusta työpaikasta kesken harjoitusten.

Harjoituksen teemat: *Vakuuttaminen ja kontaktointi*

Opitut menetelmät: *Vuorovaikutus ja argumentointitaidot*

Harjoitusten lisäksi järjestimme Olutta ja avautumista tapahtuman toisen kerran, kun kokoontuimme oluen äärelle puhumaan työnhakuun liittyvistä seikoista ja etenkin niistä asioista, jotka ottivat päähän. Kyseiset kokoontumiset saivat erittäin positiivisen vastaanoton seurantaryhmämme jäseniltä.

7. OPPIMISPÄIVÄKIRJAT

Toivoimme että kaikki seurantaryhmämme jäsenet kirjoittaisivat harjoitusten ohessa oppimispäiväkirjaa, jossa he kommentoisivat tehtyjä harjoituksia, tuntemuksiaan koulutuksesta sekä arvioita siitä, kuinka menetelmät ovat edistäneet omaa työnhakua ja kutsumuksen löytämistä. Oppimispäiväkirja oli vapaamuotoinen dokumentti, eikä vaatimuksena ollut kirjoittaa pitkästi jos sanottavaa ei löytynyt, vaan tavoitteena oli omin sanoin kuvata omaa työnhakuprosessia ja Filosofian Akatemian menetelmien toimivuutta.

Oli mielenkiintoista huomata erilaisia painotuksia oppimispäiväkirjoissa. Toisille esimerkiksi kirjoittaminen oli selkeästi omin muoto tuoda asioita esille, toiset taas olivat harvalauseisimpia. Oppimispäiväkirjassa, kuten kirjoitetussa tekstissä yleensäkin, kuulee myös henkilön oman äänen selkeästi. Esimerkiksi haastattelutilanteessa haastattelijan omat tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet saattavat ohjata keskustelua tiettyyn suuntaan, jolloin henkilön itsensä tärkeämmäksi kokemat aspektit eivät nouse riittävässä määrin esille. Vapaamuotoisessa kirjoitetussa dokumentissa ei ilmene vastaava ongelmaa.

7.1 Kotiharjoitukset oppimispäiväkirjaan liittyen

Ensimmäisenä harjoituksena seurantaryhmälle oli luonteenvahvuustesti, jonka avulla kartoitettiin omia avainvahvuuksia. Testi siis listaa järjestykseen 24 eri luonteenvahvuutta, nostaan esiin viisi kaikkein keskeisintä. Halusimme keskittyä juuri seurantaryhmämme avainvahvuuksiin. Näiden vahvuuksien avulla voidaan kartoittaa, minkälaiseen toimintaan luonteenvahvuudet antavat alttiutta. Harjoitus tehtiin ennen ensimmäistä tapaamista 31.1. ja tulokset otettiin mukaan ensimmäiseen tapaamiseen analysoitavaksi. Tämän lisäksi pyysimme seurantaryhmämme jäseniä liittämään luonteenvahvuustestinsä oppimispäiväkirjaan omine kommentteineen.

Oppimispäiväkirjan ensimmäisenä tehtävänä oli kirjoittaa luonteenvahvuustestistä: toimiko testi odotuksiesi mukaan, mitä mieltä olit tuloksistasi ja kuvasivatko testin tulokset omaa luonnettasi uskottavasti? Pyysimme myös

seurantaryhmämme jäseniä kertomaan, millaisia ajatuksia vahvuudet heissä herättivät koskien mahdollisia urasuunnitelmia ja haaveita. Toivoimme myös, että seurantaryhmän jäsenet kirjoittaisivat auki viisi avainvahvuuttaan jotka he saivat luonteenvahvuustestissä. Toisena erityishuomiona oli, että he toisivat esille jos jokin vahvuus oli testissä heidän mielestään aivan liian heikosti tai vahvasti painottunut.

Toisena harjoituksena oli kutsumuskartan tekeminen, jota oli aloitettu jo ensimmäisen tapaamisen yhteydessä. Jatkotehtävänantona oli kirjoittaa alustavan kutsumuskartan avulla 10–15 mahdollista ammattia tai työnkuvaa, joihin pystyy soveltamaan kutsumuskarttaan liittyviä asioita. Tehtävänantoon kuului myös käsky unohtaa turha realismi sekä vallitseva työmarkkinatilanne. Pyysimme seurantaryhmämme jäseniä miettimään, minkälaisia töitä he haluaisivat aidosti tehdä. Kutsumustyön tulee lähteä aidosta intohimosta työn tekemistä kohtaan.

Kun ryhmämme jäsenet olivat saaneet potentiaalisen työnkuvalistan valmiiksi, ohjeistimme heitä rakentamaan niistä siiloa. Siiloon siis kerätään listaus itseään kiinnostavista yrityksistä ja organisaatioista, joissa pystyisi tekemään unelmiensa töitä. Tämän jälkeen pyysimme heitä pisteyttämään nämä yritykset kiinnostavuuden mukaan asteikolla 1–3.

Tässä vaiheessa ei vielä tarvinnut murehtia jos siiloon ei vielä kertynyt kovinkaan montaa yritystä. Siilon tekeminen on kumuloituva prosessi, ja työnhaun jatkuessa tavoitteena on hetki hetkeltä kasvattaa siiloa. Tavoitteena oli, että siilossa olisi työnhaun aktiivisimmassa vaiheessa, eli juuri ennen työllistymistä, yli kolmekymmentä potentiaalista työllistymiskohdetta. Nämä kohteet säilyvät potentiaalisina vaihtoehtoina myös tulevaisuudessa, jos tarvetta ja halua ilmenee uudelle työpaikalle tai uranvaihdolle.

Kolmantena tehtävänä oli kehittää siiloja eteenpäin: 1. Mikä yritys/organisaatio on kyseessä? 2. Kuvaile lyhyesti mitä se tekee. 3. Mikä olisi sinun roolisi yrityksessä ja mitä voisit tarjota heille osaamisellasi? Tämän lisäksi halusimme, että seurantaryhmämme jäsenet tutustuvat tarkemmin siilikonseptiin keinona niputtaa kutsumuksia työnkuvien alle. Tavoitteena oli siis ottaa asioita kutsumuskartasta ja yhdistää niitä toisiinsa työnkuvien muodossa. Tarkoituksena oli löytää omasta kutsumuksestaan tekijöitä, jotka voisivat hyödyttää myös muita ihmisiä, ja näin ollen luoda ansaintamallin. Tässä vaiheessa painotimme, että ei kannata huolestua jos työnkuvia ei löydy hetkessä pariakymmentä. Siilimenetelmä toimii kumulatiivisesti, jolloin yleensä yhdestä luodusta työnkuvasta versoo vähintään viisi uutta.

Neljäntenä tehtävänä oli aloittaa kontaktointilistan luominen. Kontaktointilistassa on siis kyse Excel-taulukosta, johon seurantaryhmän jäsenet listasivat itseään kiinnostavien yritysten yhteistiedot. Listan avulla voi tehokkaasti seurata omia yhteydenottojaan potentiaalsiin työnantajiin.

Oppimispäiväkirjan toisena kirjoittamistehtävänä oli kertoa, kuinka kutsumuskartat olivat toimineet. Oliko sen tekeminen edistänyt omien intohimojen löytämistä? Onko olemassa kutsumukseen liittyviä kysymyksiä, joita kutsumuskartalla on vaikea ratkaista? Tähän liittyen alustavana kysymyksenä monella seurantaryhmänjäsenellä oli: pitääkö kutsumuskartassa erotella työhön ja harrastuksiin liittyvät intohimot? Meitä kiinnosti myös se, auttoiko kutsumuskartta siilon kokoamisessa vai tarvitseeko siilo tuekseen jotain muuta työkalua? Harjoituksien ohessa olin nostanut esiin ideani ”yrityspoolista”, nettiportaalista, josta voisi etsiä kutsumussanoilla potentiaalisia työpaikkoja.

Viidentenä harjoituksena oli oman yrityksen mission kehittäminen. Pyysimme seurantaryhmämme jäseniä vastamaan neljään kysymykseen koskien heidän mahdollista yritystään: 1. Miksi yritykseni on olemassa? 2. Mitä yritykseni tekee? 3. Mitä hyötyä yrityksestäni on muille? 4. Miten yritykseni saavuttaa päämääränsä?

Harjoituksen tarkoituksena ei ollut pakottaa seurantaryhmämme jäseniä aidosti suunnittelemaan oma yritystään, vaan ajatuksenamme, oli että yritysideoita kehittäminen tarjoaa keinon tarkastella erilaisia mahdollisuuksia, joita kohti voi työurallaan suunnata. On esimerkiksi mahdollista, että löytää yritysideoita vastaavia töitä jo jostain olemassa olevasta yrityksestä. Tavoitteenamme oli pistää seurantaryhmän jäsenien aivot ja luovuus toimimaan; yritysideoita ei tarvinnut olla tiukasti sidottu realismin ja tämän hetken mahdollisuuksiin, vaan toivoimme että ilmaan heiteltäisiin myös puolihulluja ajatuksia.

Toivoimme myös, että seurantaryhmämme jäsenet kirjoittaisivat yritysideoita auki oppimispäiväkirjaansa. Minkälaisen yrityksen haluaisitte perustaa ja minkä vuoksi? Tehtävänantona oli avata viittä yrityksen missioon liittyvää kysymystä hiukan laajemmin.

Kuudentena harjoituksena oppimispäiväkirjassa olivat leikkihistoria ja lapsuuden unelmat harjoitukset. Nämä harjoitukset ovat osoittautuneet koulutuksissamme erittäin tehokkaiksi menetelmiksi kunkin oman kutsumuksen avaamisessa. Leikkihistoriassa vastataan neljään kysymykseen, joiden avulla pyritään kartoittamaan lapsuuden leikkien kautta, mitkä tekemisen muodot ovat kullekin yksilölle omi-

naisimpia. Tavoitteena on löytää tapoja toteuttaa vastaavaa tekemistä myös nykyhetkessä.

Lapsuuden unelmat harjoituksessa taas tavoitteena on listata asioita, joista lapsena haaveili, ja sen jälkeen miettiä luovasti, kuinka kyseiset asiat olisi mahdollista toteuttaa nykyisessä elämäntilanteessa. Molempien harjoitusten tarkoituksena oli avata seurantaryhmän jäsenien mielikuvitusta. Usein ihmiselle on ongelmallista pohtia itseään ja omia vaihtoehtojaan tiukasti tähän hetkeen ja nykyiseen tilanteeseen sidotusta näkökulmasta. Harjoituksessa yksilö siirretään pois tämän hetken huolista ja vapautetaan ajattelemaan lapsuuttaan ja leikkejään, mikä tehostaa mielikuvituksen käyttöä, mikä taas on erityisen tärkeää mahdollisuuksien kartoittamisessa ja potentiaalisten työnkuvien löytämisessä.

8. HAASTATTELUT

Henkilökohtaisissa haastatteluissa pyrittiin käymään lävitse sitä, mitkä Filosofian Akatemian menetelmistä tukivat parhaiten kyseisen seurantaryhmän jäsenen yksilöllistä tilannetta. Tapaamiset sovittiin jäsenille itselleen miellyttävään ympäristöön, joten ne tehtiin kahviloissa rennoissa olosuhteissa. Usein haastattelut muuttuivatkin ajatustenvaihdoiksi, joissa muun muassa kehitettiin tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä eteenpäin. Seurantaryhmän panos hankkeelle oli tässäkin suhteessa hyvin merkittävä, saimme heiltä paljon uusia ajatuksia ja heidän kritiikkinsä auttoi meitä parantamaan menetelmiämme ja työkalujamme. Haastatteluista muodostui yhdistelmä mentorointia ja sparrausta.

Henkilökohtaiset haastattelut järjestettiin aikavälillä 15.3.–10.5. kevään 2013 aikana.

8.1 Seurantaryhmän jäsen A

PAIKKA: GAUDEAMUKSEN KIRJA & KAHVI, KAISA-TALO

AIKA: 25.3. KELLO 16.30

Seurantaryhmän jäsen A:n oppimispäiväkirja oli määritelty seuraavalla, mainiolla lauseella: ”Ajatukset ja kommentit harjoituksista ja miten ne edistivät oman kutsumuksensa löytämistä ja mahdollisesti myös työnhakua.”

Luonteenvahvuustestistä hän totesi että se oli mielenkiintoinen ja se herätti ajatuksia. Hän ei voinut kuitenkaan olla miettimättä sitä, kuinka hyvin tulokset vastaavat todellisuutta ja kuinka paljon kyseessä on hänen itsestään luoma ihannekuva. Hänen mielestään testissä oli mahdollista vastata ”sosiaalisesti suotavasti”. Tämän vuoksi hän yritti vastata mahdollisimman nopeasti intuition pohjalta, jottei harkitsisi vastauksiaan liikaa. Hän arvioi, että liiallinen miettiminen olisi johtanut ihanneminän luomiseen.

Jäsen A uskoi myös, että henkilön elämäntilanne vaikuttaa testin tuloksiin, minkä vuoksi hänen mielestään testi olisi hyvä tehdä uudestaan tietyn väliajan päästä. Hän myös painotti, että tietyt luonteenvahvuudet ja

niiden kuvaukset tuntuivat hieman vieraalta suomalaisella ymmärrykselle, joten testin lokalisointi ja kontekstiin asettaminen tulisi tarpeeseen. Tuntui, että testi kuvasti vielä turhan vahvasti amerikkalaiseen kulttuuriin liittyviä seikkoja.

Hän myös pohti erilaisten ihmisten motivaatiota vastata kysymyksiin, minkä vuoksi ehdotti pikatestin luomista laajemman luonteenvahvuustestin rinnalle. Esimerkiksi 120 kysymyksen paletti 240 kysymyksen sijaan. Hän pohti myös, voisiko tämänkaltaisesta testistä saada luotettavia tuloksia. Jäsen A:n mielestä luonteenvahvuustesti kaipaa konkreettisia välineitä testin tuloksien hyödyntämiseen: jos testin tuloksia ei pohdita, se jää hyödyttömäksi. Hänen mielestään olisi hyvä idea koota eri työkaluista työkalupakkeja erilaisille ihmisille eri elämäntilanteisiin. Luonteenvahvuustestiä olisi helppo käyttää itsetuntemuksen parantamisessa ja siten työnhakuasiakirjojen rakentamisen apuna.

Hänen omat tuloksensa olivat osuvia. Hän myös yllättyi kuinka positiivinen kuva niistä muodostui, etenkin kun tammikuu 2013 ei ollut hänelle kaikkein helpoin kuukausi elämässään. Tästäkin huolimatta testin vastauksissa korostuivat innostuneisuus, sinnikkyys ja halu oppia. Hänellä itsellään oli tuolloin ollut todella passiivinen olo. Jäsen A totesikin, että ehkä tämä vain osoittaa luonteenvahvuuksien vahvuuden ja pysyvyyden.

Testissä yllätti johtajuuden korkea sijoitus (kahdeksas vahvuus 24:stä) ja että sosiaalinen älykkyys oli todella kaukana kärjestä (19). Hän pitää itseään sosiaalisena ja kokee pärjäävänsä hyvin sosiaalisissa tilanteissa. Ominaisuus määrittyi testissä seuraavalla tavalla:

Ymmärrät hyvin toisten ihmisten haluja ja tunteita. Osaat saada muut voimaan hyvin.

Jäsen A pohti, että ehkä tämä kuvastaa sitä, että hän viihtyy paremmin tutuissa porukoissa. Työ, jossa pitäisi jatkuvasti tutustua uusiin ihmisiin, olla esillä ja markkinoida, ei ehkä olisi ominta toimintaa hänelle. Hän totesi myös, että omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden pohdinta ja testaaminen on hänelle luonteenomaista, ja kasvatustieteiden opiskelu on osaltaan vahvistanut tätä.

Hänen viisi vahvinta luonteenvahvuuttaan olivat siis 1) sinnikkyys, 2) oppimishalu, 3) rehellisyys, 4) avomielisyys ja 5) elämänhalu. Jäsen A allekirjoittaa nämä kaikki häntä itseään kuvaaviksi vahvuuksiksi. Häntä kuitenkin mietitytti käsitteiden päällekkäisyys, esimerkiksi avomielisyys ja

elämänhalu ovat käsitteinä lähellä toisiaan, kuten myös oppimishalu sekä uteliaisuus ja tiedonjano.

VIA:n luonteenvahvuustestissä avomieliisyys määrittyy:

Et hyppää johtopäätöksiin vaan arvioit asioita monista eri näkökulmista.

Elämänhalun määritelmänä taas on:

Tarkastelet elämää täynnä virtaa. Sinulle elämä on suuri seikkailu.

Kun näitä määrytyksiä tarkastelee, niin avomieliisyys näyttäytyy harkintakykyinä ja siinä, että ei pyri tuomitsemaan asioita ja ihmisiä ensisilmäyksellä. Elämänhalu taas koskee enemmän elämänasennetta ja kykyä innostua. Näin ollen vaikka käsitteet kuulostavat samalta, niiden sisältö eroaa toisistaan huomattavalla tavalla.

Ongelma on kuitenkin ilmeisempi oppimishalun ja uteliaisuuden välillä. Oppimishalun tarkempi määritelmä kuuluu:

Haluat jatkuvasti oppia uutta, oli sitten kyse opiskelusta tai itseoppimisesta.

Uteliaisuuden ja tiedonjanon sisältö taas kuuluu:

Olet avoin uusille kokemuksille ja kykenet muuttamaan omia ennakkokäsityksiäsi.

Nämä luonteenvahvuuksien kuvaukset ovat hyvin lähellä toisiaan. Esimerkiksi omassa testissäni ne sijoittuvat sijoille 5 ja 7. Jäsen A pohtikin, onko luonteenvahvuuksissa turhaa päällekkäisyyttä, eli olisiko järkevämpää supistaa vahvuuksien joukkoa. Mielenkiintoisen näkökulman tähän kysymykseen toi jäsen A:n oma kuvailu siitä, miten hänen oma oppimishalunsa on ristiriidassa sen asian kanssa, että hän ei mielellään tee asioita, joissa hän ei ole omasta mielestään hyvä. Näin ollen oppimishalu ja uskallus eivät ole pakosti osa samaa pakettia. Jäsen A korosti että hän on opetellut haastamaan itseään ja astumaan rohkeammin oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Tämä on tarkoittanut sitä, että hänen on täytynyt myöntää itselleen että kaikkea ei voi osata heti, aina ei voi olla oikeassa, eikä kaikesta tarvitse selvittää yksin.

Jäsen A halusi painottaa, että hänelle itselleen on tärkeää myös hänen omien kehittymiskohteidensa tunnistaminen. Hän haluaisi oppia hallitsemaan epäonnistumisiaan, jolloin hän voisi rohkeammin tehdä asioita ja näin ollen uskaltaa altistaa itsensä epäonnistumisille.

Kutumuskartta oli jäsen A:lle entuudestaan tuttu harjoitus. Hän totesi, että kutsumuskartta kirjallisessa muodossa ei tue toimintaan ryhtymistä hänellä itsellään. Itseisarvoisten asioiden listaaminen ja arvottaminen numeroin ei toimi hänellä riittävänä aktivoijana. Hänelle muodostui laaja lista, josta oli vaikea saada otetta. Tässä vaiheessa hän ei osannut sanoa, miten kutsumuskartan olisi voinut modifioida hänelle itselleen sopivaksi.

Mahdollisten ammattien ja toimenkuvien pohtiminen osoittautui odotetusti vaikeaksi. Hän sai aikaan listan tehtäväkuvista, jotka hänen mielestään jäivät liiankin yleiselle tasolle.

Jäsen A:n ammatinkuvapohdinnat

Suunnittelija	Opettaja/kouluttaja
Koordinaattori	Projektivastaava/suunnittelija
”Järjestötyyppi”	Ohjaaja/neuvoja
Tutkiva kehittäjä	Tutkija

Jäsen A koki pysyvänsä ideoiden kehittämisessä tutuilla poluilla. Hän koki tarvitsevansa sellaista työkalua, joka ravistelisi hän ajatteluaan vahvemmin ja tukisi hänen luovuuttaan. Hän koki ongelmakseen oman epäasukavuusalueensa välttelyn. Tältä pohjalta siilon työstäminen osoittautui haastavaksi. Jäsen A myös painotti, että häntä itseään kiinnostavien organisaatioiden löytäminen on hyvin haasteellista etenkin pienten ja keskisuurten yritysten osalta. Niiden näkyvyys ja löytäminen verkosta ei ole verrattavissa suurempiin yrityksiin. Hän koki, että Filosofian Akatemian suunnittelema yritysfoori voisi olla toimiva tukipalvelu työnhaussa. Erityisesti generalisteilla on vaikeaa löytää potentiaalisia yrityksiä, koska osaamista saattaa olla vaikeaa linkittää mihinkään tiettyyn työnkuvaan, jolla voisi siten kartoittaa tarjontaa jo olemassa olevista portaaleista ja sivustoista.

Jäsen A uskoi myös, että toimiva mentori- ja alumninyhteistyö voisi ratkaista useita potentiaalisten työnantajien löytämiseen liittyviä ongelmia. Hän totesikin, että jo opiskeluaikana olisi ollut hyödyllistä saada tietoa

oman alan työllistymismahdollisuuksista aivan opintojen alusta alkaen. Mentorin käyttäminen apuna mahdollisten yritysten löytämisessä voisi olla myös ratkaisu mahdollisuusavaruuden tehokkaampaan kartoittamiseen. Mentori voisi auttaa myös omien ajatuksien hahmottamisessa sekä niistä kumpuavien seikkojen toteuttamisessa.

Jäsen A:n mielestä listaaminen ja arvottaminen oli hyvää harjoitusta, mutta hän itse sai kutsumuskartastaan enemmän irti sen jälkeen, kun jaottelin asioita työhön ja vapaa-aikaan. Se auttoi häntä työstämään omaa kutsumustaan pidemmälle hänen joutuessaan miettimään tarkemmin, mitä asioita tykkää milloinkin tehdä ja miksi. Hän totesi, olevan hyvä huomata että joitain asioita ei halua tehdä työkseen vaan mieluummin pitää ne harrastuksena.

Jäsen A korosti olevansa itse visuaalinen oppija ja muistavansa asioita kuvien pohjalta. Tämän vuoksi hän työsti kutsumuskarttaansa aarrekarttana. Aarrekartan ideana on etsiä lehdistä inspiroivia kuvia ja lyhyitä tekstinpätkiä. Kuvat voivat liittyä työhön, opiskeluihin, vapaa-aikaan tai tulevaisuuden haaveisiin. Jäsen A oli etsinyt kuvia omaan aarrekarttaansa sekä erityisellä fokuksella että vapaasti keräten. Kun kuvia oli riittävästi, valitut kuvat liimattiin paperille tai kartongille. Aarrekartta auttoi hahmottamaan omia tavoitteita ja kutsumusta, sekä suuntamaan omaa toimintaansa. Jäsen A pääsi sen avulla paremmin kiinni ”omiin juttuihinsa” eli kutsumukseensa. Hänellä nousi omassa aarrekartassaan erityisesti esille kuluttajatematiikkaan liittyvät kysymykset.

Jäsen A:n mielestä kutsumuskartan työstäminen ja purkaminen ryhmässä ylimääräiselle harjoituskerralla oli hyvä idea. Hänestä oli mukavaa lukea toisten karttoja sekä jakaa ajatuksia. Jäsen A kuitenkin koki, että vaikka tapaaminen oli hyvä, niin se jäi tietyllä tavalla kesken. Hän olisi kaivannut karttojen kierrättämisen jälkeen tarkempaa yhteenvetoa ja ajatusten koostamista. Jäsen A oli toivonut, että olisimme voineet pysähtyä rauhassa miettimään muiden kommentteja harjoituksen lopussa. Lähes poikkeuksetta törmäsimme projektiin aikana harjoituksissamme erilaisiin aikarajoitteisiin, jotka hankaloittivat toimintaa. Jäsen A kuitenkin totesi, että karttojen kierrättämisestä oli paljon hyötyä, koska hän huomasi muiden kommenttien herättävän hänessä erilaisia tunteita: innostusta, ärsyyntymistä, oivalluksia.

Kutsumuskartan ja lapsuuden leikkien pohjalta selkiytyneiden ajatuksien perusteella jäsen A alkoi työstää hänelle itselleen tyypillisiä tapoja toimia. Hän on pienestä pitäen pitänyt asioiden järjestelystä, organisoimisesta, koordinoimisesta ja kehittämisestä. Lisäksi hän on tykännyt aina käsillä

tekemisestä, uuden luomisesta ja kauniista asioista. Jäsen A nauttii asioiden työstämisestä, tehokkuuden tunteesta ja valmiista lopputuloksesta. Vaikka hän on sosiaalinen, hän on pienestä pitäen viihtynyt omissa oloissaan erittäin hyvin. Hän totesikin olevansa ehkä enemmän koordinaattori ja suunnittelija kuin innovaattori tai kouluttaja. Toisaalta koko projektin ajan jäsen A:lla oli paljon ideoita Filosofian Akatemian menetelmien ja koulutuksien kehittämiseksi, minkä vuoksi uskaltaisin pitää häntä varsin idearikkaana yksilönä.

Jäsen A kehitteli myös siilikonseptiaan omassa oppimispäiväkirjassaan. Kun hän pohti omaa toimintaansa ja asioita jotka saavat aikaan flow-tilan, hän tajusi ajan lentävän saadessaan järjestellä, puuhata, tehdä asioita käsillään, organisoida ja kasata irrallisia palasia yhteen. Hän löysi itsestään myös piirteitä, jotka ärsyttivät häntä itseään: pikkutarkkuus, pedanttisuus, ”lakikirjamainen ajattelu”. Kun hän yhdisti nämä piirteet organisointitaitoon, laajojen kokonaisuuksien hahmottamiseen, täsmällisyyteen ja tavoitteellisuuteen, jäsen A löysi hyväksi toimenkuviksi itselleen juuri koordinaattorin ja suunnittelija tehtävät. Hän pitää myös asioiden selvittämisestä ja uuden luomisesta, brainstorming-työskentelystä ja uusien asioiden opettelusta. Hän kokee, että pystyy tuottamaan muille parhaiten iloa ja hyötyä, kun voi organisoida ja koordinoida muita toimimaan tehokkaammin omissa työtehtävissään.

8.2 Seurantaryhmän jäsen B

PAIKKA: KAISANIEMEN CAFE PICNIC

AIKA: 10.5. KELLO 13.00

Seurantaryhmän jäsen B totesi, että luontevahvuustestiä oli hauska tehdä. Haastavaa hänelle oli löytää itselleen oikea kohta asteikolla, mikä koski useaa kysymystä. Hän pohtikin, että eri päivinä testistä saattaisi tulla erilaiset tulokset. Valinnassa saattaisi auttaa hänen mukaansa jos saisi käyttää apuna ystävää kohdissa joissa arpoo kahden välillä, ehtona tietenkin että ystävät uskaltavat vastata rehellisesti kysymyksiin hänen läsnä ollessaan.

Jäsen B:n luontevahvuuslistauksen viisi vahvinta olivat: 1. Rakkaus 2. Uteliaisuus ja tiedonjano 3. Kiitollisuus 4. Huumori ja leikkisyys sekä 5. Sosiaalinen älykkyys. Hän koki että testin tulokset pitivät varsin hyvin paikkansa. Ensimmäinen vahvuus, eli rakkaus tuntui vähän hä-

määvältä, vaikka hän tunnisti itsensä luonteenvahvuuden kuvauksesta, joka kuuluu:

Arvostat ihmissuhteita ja tulet hyvin toimeen lähimmäistesi kanssa.

Hän ei ollut osannut ajatella kyseistä seikkaa luonteenvahvuutenaan aiemmin. Jäsen B:n oli kuitenkin vaikea nähdä, miten kyseistä vahvuudesta olisi suoraan hyötyä työelämässä tai oman uran hahmottamisessa. Muut testissä tulleet luonteenvahvuudet hän allekirjoitti selkeästi omikseen.

Olen myös itse saanut saman luonteenvahvuuden ensimmäiseksi omassa testissäni, ja olen ymmärtänyt sen oman työurani suhteen niin, että minun on mielekkäämpää työskennellä työyhteisössä, jossa toimitaan enemmän ystävinä kuin muodollisina työkuppaneina. Tämä ei sovi kaikille, mutta itselläni sitoutuminen edellyttää vahvempaa sidettä kuin muodollinen sopimus.

Vähiten itselleen sopivat luonteenpiirteet jäsen B totesi itselleen melko hyvin sopiviksi. Hän kuitenkin ihmetteli miksi oppimishalu (17) ja rohkeus (18) olivat niin matalalla sijalla hänen listassaan. Hän itse kokee pitävänsä haasteista ja uuden oppimisesta, minkä vuoksi hän olisikin uskonut näiden vahvuuksien löytyvän pikemmin listan alku- kuin loppupäästä. Jäsen B:n henkilöhistoria puoltaa hänen näkemystään omasta rohkeudestaan. Hän on omassa elämässään usein toiminut edelläkävijänä: hän on muun muassa ensimmäinen sosiaaliantropologiassa tilausgradun tehnyt opiskelija sekä lähtenyt uskaltaasti kokeilemaan siipiään ulkomailla. Tämän vuoksi esimerkiksi rohkeuden heikko sijoitus tuntui hämmäntävältä. Tässä suhteessa on hyvä muistaa, että luonteenvahvuustesti on tyyppitelevä, eli luonteenvahvuudet ovat siis suhteessa toisiinsa. Eli vaikka joku ominaisuus on vahva, sen edelle menevät kaikki vielä vahvemmat ominaisuudet. On hyvä myös muistaa, että testi mittaa sitä mitä haluat tehdä, ei pakosti sitä mitä teet.

Yleisesti jäsen B koki, että ei täysin ymmärtänyt miten luonteenpiirteiden tiedostaminen auttaisi häntä löytämään mielekkään suunnan työnhaulleen. Toisaalta hän totesi että ei ole hukassa oman itsensä tai tulevaisuutensa kanssa, joten hänen on vaikeaa arvioida miten testi edistää enemmän suuntaa tarvitsevaa henkilöä omalla tiellään.

Kutsumuskartan tekeminen oli hänestä hauskaa, ja sen yhteydessä tuli mukavasti pohdittua asioita, jotka ovat hänelle itselleen oikeasti mielekkäitä. Jäsen B:n mielestä oli hyvä, että kutsumuskarttaan lisättiin myös harrastuksina pidettäviä asioita: niistä saattaisi vaikka nousta jokin sellainen

asia, jota voisi tehdä työkseen. Hän kertoi itsellään olevan harrastuksia, jotka eivät missään tapauksessa sovi ammatiksi, mutta joiden listaamista kutsumuskarttaan hän ei kokenut turhaksi.

Kutsumuskarttojen kommentointiharjoitukset toimivat hyvin jäsen B:n osalta. Hän sai hyviä vinkkejä mahdollisista työpaikoista, myös useista sellaisista joihin oli itse jo ajatellut hakea. Hän totesi, että kyseinen seikka jossain määrin todistaa sen puolesta, että kutsumuskartta pystyy ohjaamaan mihin töihin kannattaa hakeutua. Toisaalta useat töistä vaatisivat enemmän työkokemusta kuin häneltä sillä hetkellä löytyi.

Jäsen B halusi antaa myös kritiikkiä projektin tietyille lähtökohdille. Hänen mielestään olisi hyvä painottaa, että jokaisen työn ei tarvitse olla se unelmatyö, vaan jotkut voivat olla töitä, joissa kerrytetään kokemusta tulevaa unelmatyötä varten. Hänelle itselleen tämä seikka toi motivaatiota itse työhön, ja hän koki että uralla eteneminen on itsessään palkitsevaa. Jäsen B toivoi, että koulutuksissa painotettaisiin kutsumuksen monipuolisuutta. Tämä on hyvä ja tärkeä näkökulma, jota olemme pyrkinet painottamaan kutsumustyöpajoissamme. Selkeästi tälle näkökulmalle tulisi antaa lisää painotusta koulutuksissa, jotta viestimme ei muuttuisi pelkäksi ”unelmahötköksi” kuulijoiden korvissa.

Tapaamisen jälkeen toteutunut ex-tempore Olutta ja avautumista tilaisuus oli jäsen B:n mielestä oikein onnistunut konsepti, jota kannattaisi toteuttaa myös tulevilla kursseilla. Hän toteaa:

Kaljalla pystyi rennosti juttelemaan työnhausta ja sen ongelmista ja onnistumisista. Siellä pystyi myös tsemppaamaan muita ja tuntui, että ihmiset ovat aidosti kiinnostuneita ryhmäläisten työnhaun onnistumisesta.

Vapaa avautuminen sekä vapaamuotoisuus, johon liittyy dialogin mahdollisuus, näyttääkin antavan mainiot puitteet vertaistuelle.

Siilon rakentaminen osoittautui jäsen B:lle suhteellisen helpoksi tehtäväksi. Hän oli jo ennen projektin alkamista miettinyt todella paljon mahdollisia työpaikkoja, joten hän sai heti listattua kymmenen kiinnostavaa työpaikkaa. Toisaalta nämä olivat lähes kaikki sellaisia, joihin hän oli jo aiemmin lähettänyt työhakemuksen tai ollut harjoittelussa. Jäsen B kannatti ajatusta, jonka mukaan siilon tukena olisi hyvä olla yrityspoolin tyylinen alusta. Paras tapa hänelle itselleen mahdollisten yritysten löytämiseen oli ollut, että hän oli jutellut toisten antropologien kanssa aiheesta. Hän

kuitenkin totesi asiassa olevan monesti se ristiriita, että ystävät alkavat hakea samoja työpaikkoja.

Tämän vuoksi suosittelinkin jäsen B:lle mentorin etsimistä itselleen. Mentori on jo pidemmälle urallaan ehtinyt henkilö, joka ei kilpaile samoista työpaikoista tulokkaan kanssa. Hänellä on näkemystä siitä, miltä työn tekeminen todellisuudessa näyttää mahdollisessa unelmiesi työnkuvassa. Kannattaa kuitenkin olla tarkka mentorinsa valinnassa jotta löytää henkilön, jonka maailmankuva ja temperamentti vastaavat omaa.

Siilikonseptin tekeminen oli jäsen B:lle melko vaikeaa, koska hän koki että hänellä on osaamista enemmän laajalta alueelta kuin erityisosaamista yhdeltä alalta. Hän kuitenkin uskoi, että siilikonseptin pohtiminen on hyvä asia, koska tällöin on pakko miettiä, mikä on hänen oma erityisosaamisena.

Jäsen B:n pohtiessa kutsumuksellisen työn vaatimuksia hän totesi:

Ajatus siitä, että kaikille löytyisi työ, jossa oma intohimo kohtaa maailman tarpeet, tuntuu ehkä vähän utopistiselta. Tavallaan ajatus työstä, jossa oma intohimo kohtaisi maailman tarpeet, harvoin toteutuu ellei perusta omaa yritystä. Kaikki eivät kuitenkaan sovellu yrittäjiksi.

Jäsen B mietti, että koska kaikki eivät luultavasti pysty tekemään täysin intohimojaan vastaavaa työtä josta maksettaisiin palkkaa, niin herkemmän ihmisen pyrkimys siihen voisi olla hänelle liian raskasta. Tämän vuoksi jäsen B toivoikin, että kurssilla painotettaisiin, että muukin työ kuin pelkkä unelmatyö voi olla mielekästä ja hakemisen arvoista. Hän totesi, että työllä voi rahoittaa myös muuta kutsumuksellista toimintaa, kuten harrastuksia.

Jäsen B:n näkökulmat ovat erittäin tärkeitä. Lauri Järvilehto on painottanut *Upeaa työtä* -kirjassaan, että kutsumustaan voi toteuttaa myös harrastuksien kautta. Painotuksena on myös, että ihmisellä on yleensä runsaasti itseisarvoisia asioita, joita hän tekee mielellään. Näin ollen mielekkäitä työnkuvia luultavasti löytyy useita kun niitä alkaa etsiä. Kutsumustyötä ei myöskään tulisi nähdä täydellisenä. Kaikkiin työnkuviin kuuluu seikkoja, jotka eivät ole kaikkein mukavimpia, mutta jotka pitää kuitenkin tehdä. On hyvä suhtautua kutsumustyön löytämiseen kriittisen realistisesti, mutta ei pessimistisesti. Tärkeää on ylläpitää positiivinen asenne ja usko omaan tekemiseensä.

Yrityksen perustaminen oli ollut jäsen B:n haaveena jo pidemmän aikaa. Hän oli suunnitellut perustavansa sen yhdessä ystävänsä kanssa, joka on markkinoinnin huippuosaaja. Jäsen B halusi kuitenkin ennen yrityksen

perustamista kerryttää työkokemustaan muualla. Yhteinen yritysidea oli vielä vähän hakusessa. Hän totesikin, että antropologia ja mainosala ei ole perinteisin yhdistelmä. Tätä yhdistelmää voidaan kuitenkin pitää tulevaisuuden kannalta relevanttina, sillä maailmantalouden jatkuva laajentuminen tuo mukaan bisneksentekoon uusia kulttuurisia seikkoja, kun esimerkiksi Aasian markkinoiden merkitys kohoaa. On ollut selkeitä viitteitä siitä, että kyseiset maat eivät muutu länsimaiksi vaan muokkaavat toimintaansa markkinoilla oman kulttuurinsa perusteella⁴⁴. Tällöin monikulttuuriselle osaamiselle löytyy varmasti tarvetta työmarkkinoilta.

Tähän seikkaan liittyen jäsen B oli pohtinut yhdessä antropologiystävien kanssa vakavissaan yrityksen perustamista. Ongelmana oli vain mukana olevien henkilöiden työkokemuksen puute sekä se, että kaikki he tulevat samalta alalta. Jäsen B kirjoitti oman yrityksensä missiodokumentin tämän idean pohjalta, minkä vuoksi en aio avata tässä sitä tarkemmin, koska he haluavat pitää ideansa vielä piilossa ennen mahdollista yrityksen lanseeraamista.

Henkilökohtaisesti pidän yritysideaa erittäin toimivana. Jäsen B korosti, että vastaavaan yritysideaan perustuvaa yritystä ei löydy tällä hetkellä Suomesta, mutta esimerkiksi Ruotsissa on jo vastaavalla idealla toimiva yritys. Hän pohti, että ennen oman yrityksen perustamista on tärkeää kerätä osaamista ja kontakteja muissa yrityksissä. Oleellista kokemusta pystyy hänen mukaansa kerryttämään ulkoministeriössä ja useissa eri järjestöissä. Myös yritysten yhteiskuntavastuuosastot saattaisivat olla potentiaalisia paikkoja alan osaamisen kehittämiseen.

Oppimispäiväkirjan lopussa jäsen B kommentoi leikkihistoria ja lapsuuden unelmat harjoituksia. Hän sanoi, että hänen leikkihistoriastaan voi huomata että hän on sosiaalinen ja pitää muiden kanssa työskentelystä. Hän pitää projekteista ja suunnittelusta, mieluiten asemassa jossa pääsee johtamaan toimintaa. Hän totesi, että unelmatyössään saisi olla luova ja keksiä uusia ratkaisuja vaikeisiin kysymyksiin. Hän toivoi myös, että projektit liittyisivät asiaan, jossa on muukin tarkoitus kuin tuoton maksimointi.

Jäsen B totesi, että pitkällä tähtäimellä paras tapa toteuttaa leikkihistorian asioita on pyrkiä työhön, jossa saa olla mukana mielenkiintoisissa projekteissa, jotka tehdään yhteistyössä erilaisten ihmisten kanssa. Täydellisintä olisi, jos tämä työ liittyisi jotenkin kansainvälisyyteen ja kehitysmaihin. Hän iloitsikin, että hänen kesäkuussa alkava työnsä CIMO:n kehitysmaayksikön projektinhallinnassa vie häntä paljon lähemmäksi unelmatyötään. Tulevasta työnkuvasta voi huomata leikkihistoriasta esiin nousevia asioita.

Jäsen B:n lapsuuden unelmat

- Saada oma koira
- Työskennellä kokkina
- Kahvilan perustaminen
- Päästä Disneylandiin
- Olla Peppi Pitkätossu
- Kirjan kirjoittaminen

Näistä unelmista muutama on toteutunut sellaisenaan. Jäsen B:llä oli ollut 12 vuoden ajan koira, mikä on vaikuttanut erittäin positiivisesti hänen elämänlaatuunsa. Hän on myös vierailut Disneylandissa pariin otteeseen, ja piti sitä maailman parhaana paikkana. Hän ei ollut työskennellyt ravintolassa lukuun ottamatta työelämään tutustumisjaksoa yläasteella. Hän oli päässyt kuitenkin toteuttamaan tätä haavetta tarpeeksi vapaa-ajallaan ruokaa laittaessaan. Jäsen B ei ollut vielä perustanut kahvilaa, mutta se oli edelleen hänellä mielessä, vaikka tässä elämänvaiheessa hän halusi tehdä akateemisempaa työtä. Kahvilahaaveessa näkyi toive oman yrityksen perustamisesta, mikä olikin ollut hänellä suunnitelmissa.

Jäsen B totesi haaveestaan olla Peppi Pitkätossu:

En ole varsinaisesti onnistunut muuttamaan Peppi Pitkätossuksi, mutta olen kyllä seikkaillut pitkin maailmaa ja työssäni sekä vapaaehtoistyössäni suuntautunut maailmanparantamiseen.

Kirjan kirjoittaminen on ainoa lapsuuden haaveista, joka oli karissut pois. Haastattelun hetkellä häntä ahdisti koko ajatus, koska hän ei kokenut olevansa kovin luova kirjoittaja.

Yleisesti hän totesi, että lapsuuden unelmien ja leikkihistorian miettiminen oli todella hauskaa ja avartavaa. Harjoitukset olivat erittäin toimivia ja positiivisia. Jäsen B uskoi näistä harjoituksista olevan hyötyä hänelle oman unelma-ammattinsa pohdinnassa. Niistä myös kumpusi esille asioita, joita hän huomasi haluavansa tehdä tulevaisuudessa. Hän sanoi näiden tavoitteiden olleen työn suhteen alitajuisesti hänen mielessään, mutta harjoitusten kautta ne sai tuotua kunnolla tietoisuuteen. Jäsen B totesi, että hänellä oli nyt paljon selkeämpi kuva siitä, millaista työtä hän haluaa tehdä, ja näille tavoitteille löytyi myös hyvät perustelut, koska hän huomasi hänellä olleen luontaisia tapoja toimia jo lapsesta asti. Hänelle itselleen leikkihistoria ja

lapsuuden unelmat harjoitukset toimivat luultavasti kaikkein parhaiten projektin harjoituksista.

Jäsen B koki oleelliseksi projektissa sen, että siellä ihmiset olivat voineet jakaa kokemuksiaan ja kannustaa toisiaan. Jokaisen harjoituskerran jälkeen hänelle oli tullut luottavainen ja hyvä fiilis tulevaisuuden suhteen. Neuvot kontaktointia varten olivat olleet myös erittäin hyödyllisiä hänelle.

Toukokuussa 2013 Jäsen B koki, että projekti ei ehkä juuri sillä hetkellä auttanut hänen omaa työnhakuaan, mutta uskoi että siinä hankitut keinot tulevat varmasti auttamaan häntä tulevaisuudessa. Kevään harjoitukset avarsivat hänelle kuvaa, millaista työtä hän haluaa tehdä tulevaisuudessa. Hän näki että kurssista on paljon hyötyä sellaisille ihmisille, jotka ovat luopuneet toivosta löytää mielekästä työtä. Jäsen B totesi itse olevansa vasta työuransa alkuvaiheessa, jolloin hänelle ei ollut vielä ehtinyt kehittyä epätoivoa. Hän oli suhtautunut muutenkin positiivisesti antropologien työllistymiseen, toisin kuin hänen monet opiskelukaverinsa. Hän totesi myös, että monet projektin aikana tehdyt harjoitukset tulevat varmasti olemaan sellaisia, joihin hän aikoo palata myöhemmin uudestaan. Jäsen B aikoi myös säästää vanhat tehtävänsä, koska niistä on varmasti hyötyä myöhemmin.

8.3 Seurantaryhmän jäsen C

PAIKKA: SÖRNÄISTEN WILLIAM K -RAVINTOLA

AIKA: 2.4. KELLO 15.30

Seurantaryhmän jäsen C sai luonteenvahvuustestistä viiden kärjeksi uteliaisuuden ja tiedonjonon, avomielisyyden, elämänhalun, rohkeuden ja luovuuden. Hän koki, että testin antama kuva oli suhteellisen oikea. Hän näkee itsensä ihmisenä, joka on jatkuvasti valmiina uuteen, eli hän haluaa uusia kokemuksia sekä etsiä uusia teitä ja hankkia uutta tietoa. Hänen pyrkimyksenä on myös punnita viisaasti ja itsenäisesti kaikkea kohtaamaansa. Jäsen C ei pidä rutiineista, ja hänelle uudet elämäntilanteet näyttytyvät enemmän jännittävinä ja kiinnostavina kuin uhkaavina.

Hän kertoi, että hän ei ole maailman spontanein ihminen, minkä vuoksi avomielisyyden englanninkielinen termi *judgment* kuvaakin häntä varsin hyvin. Omin sanoin:

Punnitsen ja harkitsen mielelläni uusia asioita ennen kuin ryhdyn niihin sinuun päin. Pidän myös kiinni hyväksi havaituista asioista elämässäni sen

sijaan, että liitelisin kukasta kukkaan missään asiassa. Teen kuitenkin muutoksia elämäni silloin, kuin huomaan niitä tarvitsevani.

Jäsen C oli myös analysoinut häntä itseään vähiten kuvaavat luonteenvahvuudet. Lista koostui seuraavista asioista: hengellisyys, nöyryys, ystävällisyys, anteeksiantavuus, uskollisuus. Suurimman kritiikin hän antaa hengellisyys kohdalle, josta hän ei ole samaa mieltä. Testi kysyi hänen mukaansa lähinnä uskoa jumalaan, ja kun hän vastasi että ei usko eikä rukoile, testi väitti että hänellä ei ole ”voimakasta ja johdonmukaista käsitystä korkeammasta tarkoituksesta”.

Tästä seikasta jäsen C oli voimakkaasti eri mieltä. Hän totesi, että hänellä todellakin on johdonmukainen ja vakaa käsitys paikastaan maailmassa ja sen tarkoituksesta – nimittäin se, että olemme täällä sattumalta ja muuta tarkoitusta kuin se minkä itse elämällemme annamme, ei ole. Hän halusi korostaa, että tämä tarkoitus on erittäin tärkeä, vaikka se ei vastaakaan minkään uskonnollisen opin näkemystä elämän tarkoituksesta.

Jäsen C kritisoi sitä, että testi yhdisti uskonnollisuuden jonkinlaiseen henkiseen vakauteen, mikä on hänen mielestään virheellinen käsitys. Hänen mielestään hengellisyys on luonteenvahvuus, joka määrittyy seuraavasti:

Sinulla on voimakas ja johdonmukainen näkemys korkeammasta tarkoituksesta.

Hengellisyys tulisi jäsen C:n mielestä muuttaa nimekseen vaikkapa ”tarkoituksen tunteeeksi”, jonka avulla kysyttäisiin, että tunnetko sinulla olevan oman paikkasi maailmassa, ja tuntuuko että toimillasi on väliä? Näin ollen kysymys testaisi elämän merkityksellisyyden kokemista, jolloin tämä vahvuus päätisi niin ateistiin kuin uskovaiseenkin. Vastaavaa kritiikkiä testin uskonnollisia painotuksia kohtaa tuli myös usealta muulta seurantaryhmän jäseneltä. Tässä suhteessa on hyvä muistaa, että VIA-testi on suunnattu ensisijaisesti amerikkalaisille vastaajille, jolloin painotukset heijastavat heidän kulttuuriaan, jossa uskonnon merkitys ihmisille ja heidän arjelleen on suurempi kuin varsin maallistuneissa Pohjoismaissa.

Sen sijaan uskollisuuden, joka viittaa testissä tiimityöskentelyyn, jäsen C tunnisti itselleen hankalaksi seikaksi. Sen määritelmä kuuluu seuraavasti:

Toimit hyvin ryhmän jäsenenä. Olet uskollinen ja omistautunut tiimipelaaja.

Jäsen C tunnusti, ettei ole kovin hyvä tiimipelaaja. Hän pystyy toimimaan ryhmässä, jossa roolit ja vastuualueet ovat selkeästi määriteltyjä. Pääsääntöisesti hän kuitenkin työskentelee mieluiten itsenäisesti, koska haluaa säädellä omaa työtänsä. Jäsen C totesi, että hänen oman ajan ja tilan tarpeet ovat suuret, ja hänellä on tapana pitää kiinni omista oikeuksista ja tarpeistaan. Hän myös sanoi, että vaikka hän on perusmoraalinen ja kohtelias ihminen, hän ei ole erityisesti muiden puolesta uhrautuvaa tyyppiä eikä se henkilö, jonka olkapäätä vasten tullaan ensimmäiseksi itkemään.

Hän pohti, mitä luonteen vahvuustestin tulokset tarkoittavat työn kannalta. Oli selvää, että hän halusi löytää työtä jota pystyisi ainakin mikrotasolla säätelemään itse. Hän esimerkiksi totesi viihtyvänsä siivoojan töissä siinä suhteessa, että vaikka työnkuva on melko ennalta määrättyä, niin perustyö tehdään yksin ja sen järjestyksen, jossa paikat siivoaa, saa päättää itse suhteellisen hyvin. Hän oli ollut aikoinaan kesätöissä siivoojana, ja totesi nyt työn olleen ihan mukavaa, vaikka superaikaiset aamuherätykset ja työn yksitoikkoisuus veivät työstä nopeasti mielekkyyden pois.

Jäsen C korosti haluavansa tehdä työtä, jossa on paljon vaihtelua ja uusia tilanteita. Se että työssä joutuisi joka päivä miettimään asioita vähän uusiksi sekä oppimaan uutta ja matkustamaan paikasta toiseen, olisivat hänelle ehdottomia plussia työnkuvassa. Hän totesi uusien ihmisten tapaamisen energisoivan häntä. Toisaalta hän totesi olevansa parempi toimiessaan ihmiskokkojen kuin yksittäisten ihmisten kanssa. Jatkuvat asiakaskohtaamiset yksittäisten asiakkaiden tai kontaktien kanssa olisivat hänelle enemmän stressaavia kuin voimaannuttavia.

Jäsen C totesi, että työ jossa joutuisi käsittelemään suuria määriä uutta tietoa ja prosessoimaan sen olennaisiin osiin vietäväksi eteenpäin, olisi hänen unelmatyönkuvansa. Jäsen C:lle suurten linjojen etsiminen on luontevaa, mutta pikku yksityiskohtiin keskittyminen turhauttavaa.

Jäsen C:lle erityisesti yrittäjyyteen keskittyneet harjoitukset ja menetelmät osoittautuivat ajankohtaisiksi. Hän totesi, että oman toiminimen perustaminen on hänelle erittäin ajankohtainen kysymys. Se mikä yrittäjyydessä pelotti, on yksinäisyys. Hän kertoi toimivansa paremmin, kun saa jakaa vastuuta muille sekä pomputella ideoita edestakaisin jonkun toisen kanssa. Hänellä olikin yhteistyötoimintasuunnitelmia kulttuuriosuuskunnan kanssa, josta hän saisi tukea ja yhteistyökumppaneita.

Jäsen C:n missiodokumentti löytyy raportin yrittäjyysosioista. Se on malliesimerkki siitä, kuinka mission avulla voi kehittää omaa yritysideaansa. Hänen ajatuksena oli siis perustaa yritys, joka tarjoaisi kunnianhimoista,

taiteellisesti korkeatasoista ja rakkaudella tuotettua elokuva- ja pelimusiikkia asiakkaan tarpeisiin räätälöitynä. Yritysidea vaikutti erittäin toimivalta, ja Jäsen C:llä oli paljon motivaatiota kehitellä sitä eteenpäin. Hän oli tutustunut pelaamiseen ja tiesi, että kyseessä on kasvava ala, josta löytyy paljon mahdollisuuksia.

Hän oli esimerkiksi huomannut, että olisi kannattavaa panostaa pelien yleiseen äänisuunnitteluun, koska sille tuntuu olevan kysyntää. Toisaalta äänisuunnittelu on hänelle oudompi ala, minkä vuoksi hän oli pohtinut siihen liittyvän muodollisen koulutuksen hankkimista. Tässä vaiheessa projektia hän pyrki pohtimaan uuden koulutuksen mahdollisia hyötyjä ja haittoja tarkasti. Hänellä oli tavoitteena markkinoida aluksi itseään mukaan pienempiin projekteihin, joista toiminta voisi kasvaa haastavampia työtarjouksia kohti.

Hän oli jo onnistunut löytämään itselleen mentorin, jolta saa neuvoja ongelmatilanteissa sekä ideoita siitä mihin suuntaan toimintaa kannattaisi alkaa kehittää. Häneltä löytyi alustavia kontakteja pelialalle sekä markkinointia varten. Lisäksi hän oli menossa verkostoitumaan peli-workshoppiin, joka on monta eri genreä kattava, laajapohjainen alan tapaaminen. Tilaisuus vaikutti siis erittäin sopivalta mahdollisen yritysidean kehittelyyn.

Yrittämisen suhteen jäsen C pohti omaa tilannettaan positiivisena esimerkkinä yrittäjyyden tuomista hyödyistä. Yrittäjyys hänen tilanteessaan antoi uusia mahdollisuuksia sekä vapauksia. Hän tosin mietti, miten yrittäjyys sopii erilaisille ihmisille. Hän ei edusta ”prototyyppiä” tyyppisestä yrittäjästä. Itsensä markkinoiminen ja pakkoverkostoituminen ovat hänelle hankalia asioita. Jäsen C:llä on ollut vaikeuksia kehua itseään muille. Hän oli pyrkinyt noudattamaan autenttisuuteen tähtäävää otetta ajatuksella: ”ole oma itsesi, mutta ole paras itsensä”. Eli pyrkimyksenä oli käyttää apuna omia vahvuuksiaan ja parhaita kykyjään. Hän uskoi myös, että yrittäjän ”rooli” voi vapauttaa hänestä uusia voimavaroja.

8.4 Seurantaryhmän jäsen D

PAIKKA: SÄHKÖTALON ROBERT'S COFFEE

AIKA: 15.3. KELLO 13.00

Seurantaryhmän jäsen D oli kirjoittanut päiväkirjansa ajatuksenvirtateknikalla, minkä vuoksi hänen tuntemuksensa projektista ja kutsumuksellisen työn kysymyksistä oli helppo tavoittaa. Jäsenen D:n tausta on musiikissa,

jossa hän oli kokenut saaneensa suurinta nautintoa tehdessään musiikkia itselleen eikä muille. Hän pelkäsi, että tämänkaltainen minälähtöinen flow-taipumus heijastuisi myös muuhun tekemiseen musiikkimaailman ulkopuolella. Hän totesikin:

Kun alan tehdä asioita jonkun ulkopuolisen ehdoilla ja aikatauluilla, flow kohtaa jossain vaiheessa loppunsa, ja tekeminen vaihtuu vapaudesta vankilaksi. Ei näissäkään tapauksissa työ kuitenkaan maistu puulta, mutta tunnetasolla tekemisen syvin olemus on päässyt muuttumaan.

Jäsen D koki, että hänen nykyinen työnsä suunnittelijana on kompromissi monista asioista: työ ei ole intohimo, mutta siinä saa laaja-alaisesti onnistumisen kokemuksia. Ongelmana oli kuitenkin se, että hän ei kokenut muuttavansa maailmaa tai tekevänsä merkityksellistä työtä suuressa mitataavassa. Hän oli erityisen huolissaan siitä, pysyykö hän sentyyppisissä työtehtävissä tyytyväisenä esimerkiksi seuraavat kymmenen vuotta.

Ryhmän jäsen D:n ongelmat ovat tyypillisiä uranvaihtajille: on työpaikka joka on muodollisesti hyvä, mutta ei joka tunnu vastaavan sitä mitä todella haluaisi tehdä. Riski hypätä pois työstä on suuri, etenkin kun ei ole varmaa käsitystä siitä mitä haluaisi tehdä.

Jäsen D:lle oli myös ratkaisevaa kysymys siitä, mitä haluaisi tehdä työkseen ja mitä vapaa-ajalla. Vaikka kutsumuskartan tekeminen osoittautuikin helpoksi, siihen liittyviä asioita listatessaan hän ymmärsi, että suurin osa kartan asioista saattaisi lakata olemasta hänelle rakkaita siinä vaiheessa, kun niitä alkaisi tehdä työkseen. ”Niistä tulisi arvokkaan sijasta arkea.” Tämä oli yleinen ongelma seurantar ryhmän jäsenillä: työllä on omat erityispiirteet, joita ei haluta liittää harrastuksiin.

Jäsen D oli käyttänyt paljon aikaa oman kutsumuksena pohtimiseen. Hän käytti paljon aikaa myös mahdollisten ratkaisujen pohtimiseen. Mielienkiintoista oli, että hän kuvasi itseään spontaaniksi, mikä ei ollenkaan sopinut niihin piirteisiin, joilla hän itseään luonnehti. Haastattelussa hän vahvisti, että harkitsee tarkkaan kaikkia ratkaisujaan. Spontaanisuus samastetaan nykyisin turhan usein luovuuteen ja rohkeuteen, joten sitä pidetään ehdottomasti positiivisena ominaisuutena. Todellisuudessa spontaanisuus on sanana hyvin monitulkintainen: hyvässä valossa se voi merkitä oma-aloitteisuutta, mutta toisaalta sanan tulkintaan liittyy myös impulsiivisuus, jonka ongelmallisena esimerkkinä voidaan pitää vaikkapa Homer Simpsonia, joka harhautuu jatkuvasti eri ärsykkeiden vuoksi, eikä pysty aidosti keskittymään

mihinkään. Tarkemman pohtimisen jälkeen jäsen D totesi, että ehkä häntä ei voi pitää kovinkaan spontaanina ihmisenä, ainakaan jälkimmäisen ymmärryksen mukaisesti.

Lauri Järvilehto oli osunut jäsen D:n ongelmien ytimeen, kun hän oli ensimmäisellä tapaamiskerralla kysynyt häneltä: ”ei kun kerro, mitä *haluaisit* tehdä”. Juuri se mitä hän tarkalleen ottaen halusi tehdä, ei tuntunut olevan määriteltävissä. Jäsen D korosti haluavansa tehdä vaikka mitä. Hän on innostuu ja oppii nopeasti, hän on luonteeltaan perfektionisti ja jossain määrin työnarkomaani. Iän myötä hän on oppinut tuntemaan paremmin omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan, joten mahdollisten ammattien haarukointi on helpottunut, mutta ei vielä ratkennut.

Luonteenvahvuustestin tuloksia hän piti suurimmilta osin sellaisina, joihin hän pystyi samaistumaan. Viiden kuvaavimman luonteenpiirteen joukossa avomieliisyys kummastutti, mutta toisaalta sen määritelmä ”et hyppää johtopäätöksiin vaan arvioit asioita monista eri näkökulmista” sopi hyvin yhteen hänen oman kuvauksensa kanssa, jonka hän kirjoitti oppimispäiväkirjaansa.

Omassa työhistoriassaan saamansa palautteen perusteella hän olisi nostanut listalla korkeammalle johtajuuden ja sinnikkyuden. Toisaalta puhuimme hänen kanssaan siitä, että englannin kielessä on kaksi eri termiä johtamiselle, *leadership* ja *management*. Testin johtajuus oli juuri *leadershipia*, joka määriteltiin: ”Osaat innostaa ihmisjoukot tarttumaan toimeen ja tekemään asioita yhdessä”. Management taas viittaa vahvemmin hallinnolliseen johtamiseen⁴⁵. Käsitteet ovat tässä suhteessa hankalia. Jos olisimme etsineet managementia, olisi ollut luultavaa, että se olisi ollut korkeammalla jäsen D:n listalla.

Luonteenvahvuustestin tekemisessä häntä turhautti kysymysten tilanesidonaisuus: useampaan kysymykseen olisi voinut vastata monella tapaa riippuen tilanteesta, jota vasten omaa taustaansa punnitsee. Toisaalta painotimme seurantaryhmämme jäsenille, että testi ei kerro jumalallista totuutta vaan sen tarkoitus on antaa osviittaa ja herättää ajatuksia omista vahvuuksistaan.

Kuten mainittua, kutsumuskartan tekeminen osoittautui jäsen D:lle helpoksi, ja häntä itseään kiinnostavat asiat nousivat esille kuin itsestään. Ongelmallisempaa oli keksiä silloin potentiaalisia yrityksiä, sillä hän ei kokenut vielä tietävänsä, mikä hänen kutsumuksensa on. On olemassa paljon asioita, joista hän innostuu. Tämä ongelma ulottui myös kontaktiilistan rakentamiseen: ennen kuin voi listata yrityksiä, on tiedettävä

mille toimialalle haluaa työllistyä. Tässä suhteessa hän koki, että omassa tapauksessa listan rakentaminen on hieman hätköityä.

Uranvaihtajat tuntuvatkin tarvitsevan vahvan kutsumuksellisen signaalin ennen kuin he uskaltavat irtautua vanhoista kaavoistaan. Tämän vuoksi projektiin mitoitettu puoli vuotta ei ole tarpeeksi kattava aika uranvaihtajille. Usein päätöksen kypsyttelyssä menee useitakin vuosia, pisimmillään jopa vuosikymmeniä.

Yrityksen mission kehittäminen luonnistui jäsen D:ltä varsin sujuvasti. Suurin osa hänen kiinnostuksistaan oli summattavissa melko helposti mielen, kehon ja ympäristön teemojen ympärille ajatuksella: *appreciation of mind, body and habitat*. Hän korostikin, että verrattuna hänelle itselleen tuntemattomien firmojen ammattinimikkeiden listamiseen oman yrityksen mission rakentaminen oli varsin suoraviivaista ja miellyttävää puuhaa. Hän korosti myös, että mission rakentaminen oli hänelle hyödyllisempää kuin toisella tapaamiskerralla tarjottu työnhakuinformaatio, jonka teemat olivat monilta osin kytköksissä hänelle itselleen jo tuttuihin teemoihin.

Oman firman perustaminen kuitenkin edellyttäisi jäsen D:n omien sanojen mukaan ”leap of faithia”, uskonhyppyä. Kuinka löytää realistinen liikeidea, jonka varassa uskaltaisi ottaa tämän riskin? Lisäksi siihen liittyy tarve uudelleen kouluttautumiseen, mikä linkittyi hänen perusongelmaansa: jos ei aivan tiedä missä oma kutsumus sijaitsee, kannattaako tyydyttävästä perusarjesta hypätä muualle?

Jäsen D ehdotti oman kutsumuskuvan selkeyttämiseksi, että olisi mukavaa saada muilta projektissa olleilta kommentteja omista kutsumuskartoistaan. Valitettavasti hän ei itse kiireidensä vuoksi päässyt paikalle 12.3 pidettyyn tapaamiseen. Toisaalta hän totesi:

Todellisuudessa taidan olla itse ainoa, joka voi tunnistaa oman kutsumuksensa. Ja ehkä tässäkin projektissa päämääränä on yksittäisten ongelmatapausten ratkomisen sijasta pilotoida laadittuja menetelmiä unelmien työpaikan tavoittamiseen tilanteissa, joissa yksilöllä on jotain käryä kutsumuksestaan.

Tässä analyysissä hän osui yhteen kutsumustyön löytämisen ydinongelmaan: oman kutsumuksensa löytäminen saattaa viedä aikaa, eikä sitä voi väkisin pakottaa. Tämän vuoksi erilaisten tapauksien koulutuksissa pitää painottaa erilaisia aspekteja: jos suunta on selvä, niin siilo ja kon-

taktointilista mahdollisimman nopeasti käyttöön. Jos ei, niin kannattaa painottaa kutsumusta kartoitettavia menetelmiä.

Ryhmän jäsen D:tä oli houkuteltu myös tutkijan uralle, ja hän oli alustavasti lupautunut kirjoittamaan yhden tieteellisen artikkelin. Tutkijan ura oli ollut pohdinnassa, mutta ei missään suhteessa kärkisijoilla. Ongelmallisena seikkana tutkijana toimimisessa on taloudellinen riski – virkamiestehtävissä taloudellinen asema on parempi ja jatkuvuus turvatumpaa. Virkamiesuran ongelmana on vain työnkuvien toistuvuus ja pelko siitä, että työn haasteellisuus tulee hiipumaan jossain vaiheessa.

Jäsen D:llä oli myös kovat kriteerit onnistumiselle johtuen siitä, että hän oli yleensä työurallaan ja koulutuksissa saavuttanut omat pyrkimyksensä. Tämän vuoksi hän oli kokenut kovana kolauksena itseluottamukselleen sen, että toukokuun ja syyskuun 2012 välisenä aikana tekemissään työnhauissa hän ei ollut päässyt haastatteluihin. Tätä ei ollut tapahtunut hänelle koskaan aikaisemmin uransa aikana. Tässä näkyi myös hänen itselleen asettamat kovat paineet: hän nimittäin haki ainoastaan noin kymmentä eri työpaikkaa, eikä puolen vuoden työnhaku ole mikään poikkeus yleisistä ajoista, mikä työn löytämiseen valmistumisen jälkeen menee. Hän korostikin olevansa aidosti itsensä kovin kriitikko.

Ryhmän jäsen D usein myös turhautui harjoituksissa siihen, että kutsumuksen löytäminen osoittautui hankalaksi, vaikka usein alanvaihtoa haudotaan mielessä vuosien ajan. Hän on omien sanojensa mukaan malttamaton ja äkkipikainen. Hän kutsui itseään impulsiiviseksi, mikä näkyi selkeästi muun muassa kovissa odotuksissa, joita hän on asettanut itselleen ja hankkeilleen.

Mielenkiintoinen seikka jäsen D:n kohdalla on se, että kaikki hänet tuntevat ovat kommentoineet hänen sopivan erittäin hyvin bisnespuolelle. Erityisesti hänelle oli jäänyt mieleen konsultin kommentti bisnesuralle soveltuvuudesta. Häntä on kuvattu usein sanoilla dynaaminen ja hänellä on koulutustaustaa johtamisessa. Näin ollen jopa työtoverit ovat sanoneet hänelle hänen olevan töissä väärällä sektorilla. Ongelmana on vain ollut, että hänellä ei ole ollut mitään ideaa siitä, kuinka pääsisi koettamaan siipiään yksityisellä sektorilla, etenkin kun hän on luonut koko työuransa julkisella ja järjestösektorilla.

Huolimatta äkkipikaisuudestaan ja impulsiivisuudestaan jäsen D näyttää usein pelaavan varman päälle. Hän itse koki, että tämä seikka johtuu hänen työläistäustastaan. Hänellä on vahva draivi tekemistä kohtaan, mutta ei samaa ”tiedon kulttuuria”, joka löytyy ylemmistä sosiaaliluokista tulevilta

henkilöiltä. Hän oli esimerkiksi kokenut, että virallinen ”minglaus” on usein hyvin vaikeaa hänen taustastaan johtuen: usein hän ei tiedä mitä pitäisi sanoa ja miten kannattaisi toimia. Ovatko nämä minglaustaidot sitten helpommin omaksuttavissa ylemmistä sosiaaliluokista tulevilla on asia, jota on syytä pohtia.

8.5 Seurantaryhmän jäsen E

PAIKKA: HELSINGIN YLIOPISTON TIEDEKULMA

AIKA: 26.3. KELLO 15.00

Seurantaryhmän jäsen E kuvaili omaa ”päiväkirjaansa” ajatustenvirraksi. Hänen oppimispäiväkirjansa sisältö koostui annetuista tehtävistä ja niihin liittyvien ajatuksien pohdinnasta, mutta myös muista ”epämääräisistä” ajatuksista ja tunteiden purkauksista. Lisäksi hän oli lisännyt oppimispäiväkirjaansa ajatuksia siitä, millä tavalla hän itse haluaisi kokeilla Filosofian Akatemian menetelmiä. Hän sanoi, että hänen henkilökohtainen tavoitteensa projektissa oli ollut selvittää ajatuksiaan ja kutsumustaan, jolloin erityisesti näitä seikkoja painottaneet harjoitukset olivat saaneet häneltä erityistä huomiota osakseen.

Jo ensimmäisessä tapaamisessa jäsen E koki voimaantumisen tunteen, kun projekti antoi oikeutuksen hänen pohdinnoilleen siitä, mitä hän oikeasti haluaisi tehdä. Hän oli jo ennen projektin alkua käyttänyt paljon aikaa oman unelma-ammattinsa pohdintaan. Filosofian Akatemian projektin lähtökohdat tuntuivat hänestä oikeilta työelämän kohtaamiseen: ”keskity siihen mitä haluat oikeasti tehdä” näkökulma tarjoaa vapauksia ajatella työmarkkinoita laajemmin kuin vain omasta koulutustaustaan käsin. Aikaisempi näkemys siitä, mihin hänen koulutuksensa antaa valmiudet ja mihin ei, oli rajoittanut hänen työnhakuaan.

Itse opinnoissaan hän keskittyi teoriaan, jolloin hänen valintojaan ei määrännyt ajatukset tulevista mahdollisista työnkuvista vaan asiat, joista hän oli aidosti kiinnostunut. Hän ajatteli opiskeluidensa aikana, että oman urakysymyksen pohtiminen ei ollut kovinkaan tärkeää, sillä hän osittain naivistikin kuvitteli, että oma juttu tulee kyllä vastaan kun on tarvis.

Oman motivaationsa suhteen hän korosti, että on aina ollut kiinnostunut ja innostunut monista asioista, jolloin hän kokee sisäisen motivaationsa kehittyvän sitä myötä, kun hän työskentelee asioiden parissa. Hän koki, että usein on vaikeaa erottaa sisäistä ja ulkoista motivaatiota toisistaan.

Hän näki, että esimerkiksi oppimisessa sisäinen ja ulkoinen motivaatio vahvistavat toinen toistaan. Jäsen E koki vahvasti, että ei ole vielä löytänyt omaa juttuaan, joten oman kutsumuksensa kartoittaminen oli hänelle ensisijainen agenda.

Luonteenvahvuustestin tulokset olivat jäsen E:lle yllättävät ja tuntuivat vähän hassuilta ensi alkuun. Hän pohti myös mitä kyselyssä mitattiin ja tuli siihen tulokseen, että luonteenvahvuustestissä on kyse ihmisen käsityksestä itsestään. Hänestä tuntui, että testin vastauksiin vaikutti paljon ensinnäkin itsetuntemus ja sen jälkeen itseluottamus. Hänelle jäi testistä tunne, että ei oikein tunne omia vahvuuksiaan tai ei ainakaan luota niihin.

Jäsen E näki, että pahimmillaan testi voi rampauttaa ajattelua, vaikka testi ei todellisuudessa kerrokaan absoluuttista totuutta kenestäkään. Hänen mielestään testi tulisikin alustaa huolellisesti, jotta siitä ei muodostuisi kenellekään vääriä mielikuvia omien mahdollisuuksiensa suhteen.

Jäsen E korosti, että omien vastauksien todenperäisyyttä oli todella vaikeaa arvioida, kun ei oikein tiennyt missä suhteessa niitä tulisi arvioida: suhteessa muihin ihmisiin, itseensä aikaisemmin vai suhteessa siihen mitä haluaisi olla? Lisäksi hänellä liittyi testiin paljon ajatuksia siitä, mitä piirteitä hän arvostaa ja mitä hän toivoisi itsellään olevan.

Omissa vastauksissa ja testin tuloksissa jäsen E:llä näkyi vahvasti hänen oma elämäntilanteensa. Hänellä oli esimerkiksi ominaisuus elämänhalu hyvin alhaalla testissä (sijalla 22), vaikka hän koki sen yleisesti omaksi vahvuudekseen sekä luonteenpiirteekseen. Hän arvioi, että tulos liittyi siihen, että tehdessään testiä hän oli jo pidemmän aikaa ollut masentunut ja ahdistunut, mikä varmasti vaikutti tuloksiin. Itse projektin perusteella sanoisin, että jäsen E todellakin on energinen ja elämänhaluinen yksilö, joka innostuu erilaisista asioista ja osaa ajatella positiivisesti.

Kokonaisuudessaan positiivista jäsen E:lle luonteenvahvuustestissä oli se, että se sai aikaan mietiskelyä ja itsetutkiskelua, mikä oli edistänyt hänen oman kutsumuksensa etsintää ja työnhakua.

Seurantaryhmän jäsen E:n kutsumuskartta

3 Nukkuminen

2 Lukeminen

Ihmisten auttaminen
 Opettaminen/ohjaaminen
 Ongelmanratkaisu, pohtiminen
 Uusiin ihmisiin tutustuminen
 Tanssiminen
 Matkustelu
 Keskustelu
 Elokuvat
 Jooga

1 Oppiminen

Kirjoittaminen
 Ideointi (etenkin yhdessä kivassa porukassa)
 Hyvässä porukassa projektien värkkäily
 Uusiin kulttuureihin tutustuminen
 Kehittäminen

Ammatteja, joissa kutsumuksia saa toteuttaa:

Kouluttaja, konsultti, projektityöntekijä, suunnittelija, koordinaattori, työhyvinvoinnin asiantuntija.

Aiheita, joiden parissa olisi mukava työskennellä:

Pedagogiikan kehittäminen, aivotutkimus/neurologia, kansainväliset asiat, kestävä kehitys ja ympäristö, koulutuksellinen tasa-arvo, monikulttuurisuus, työhyvinvointi, koulutuspolitiikka.

Jäsen E:n kutsumuskartta sisältää yhden erittäin mielenkiintoisen seikan, nimittäin nukkumisen. Filosofian Akatemian kutsumuskartan teko-ohjeissa painotetaan, että välttämättä ei kannata lisätä listalle Maslowin tarvehierarkian kaikkein primitiivisimpiä eli fysiologisia tarpeita, kuten hengittäminen, nukkuminen, syöminen ja seksi. Toisaalta E:n esimerkki osoittaa, että perustarvekin voi ohjata työn kutsumuksellisuutta. Hän korosti, että ilman riittävää unta hänen on vaikeaa kokea hyvinvointia. Aikaiset herätykset heikentävät hänen elämänlaatuaan. Näin ollen on ymmärrettävää, että hänen unelmiensa työpaikka ei voi olla sellainen, joka vie häneltä mahdollisuuden kunnolliseen nukkumiseen.

Jäsen E:n esimerkki osoittaa, että menetelmiin ja työkaluihin liittyviin sääntöihin ei tulisi suhtautua deterministisesti. Menetelmien ja työkalujen tarkoitus on auttaa jokaista henkilöä löytämään oman yksilöllisen kutsumuksensa. Rajoitteet on tehty rikottaviksi, jos sille löytyy tarvetta. On kuitenkin tärkeää kyetä perustelemaan valintansa etenkin itselleen ja seisomaan perusteluidensa takana.

Itse kutsumuskartassa haastavaa jäsen E:lle oli ollut lateraalisen ajattelun käynnistäminen. Hänen oli ollut hankalaa irrottautua omista työnhakua

kangistavista ajatusmalleistaan, joista projektissa nimenomaan yritetäänkin päästä irti.

Seurantaryhmän tapaamiset olisivat jäsen E:n mukaan tarvinneet enemmän osallistuvia menetelmiä, pienemmissä ryhmissä ideointia sekä yleistä brainstormingia. Jäsen E:n mukaan harjoituksissa käsitellyt asiat olivat mielenkiintoisia ja puhujat innostavia, mutta kahden tunnin esitelmät eivät olleet kovin inspiroivia. Hän vähentäisi luennointia harjoituksissa, sillä hän kaipasi tehtäviin nimenomaan muiden kommentteja ja ideoita. Kaikki harjoituksissa käydyt yhteiset keskustelut olivat olleet hänen mielestään todella hyviä, ja niitä olisi saanut olla enemmän. Jäsen E oli myös yksi seurantaryhmän jäsenistä, jonka ehdotuksesta pidettiin ylimääräiset kutsumuskarttajarjoitukset, joissa kierrätettiin ja kommentoitiin seurantaryhmän toisten jäsenien kutsumuskarttoja.

Yhteinen kutsumuskarttasessio osoittautuikin hänelle toimivaksi ratkaisuksi. Hän sai monta hyvää vinkkiä mahdollisista työpaikoista sekä mielenkiintoista palautetta omasta kutsumuskartastaan. Lisäksi hän huomasi, että ideoidessaan muiden papereita hän samalla käsitteli oman kutsumuskarttansa ideoita. Eli muiden kartat edistivät lateraalista ajattelua hänen oman karttansa osalta ikään kuin vahingossa. Hän oli ehdottomasti sitä mieltä, että ryhmäideointi tuo hyvän lisän kutsumuskartan käyttöön ja lateraalisen ajattelun herättämiseen.

Kutsumuskartasta oli ollut hänelle apua siilon rakentamisessa. Sen avulla oli ollut helpompi etsiä kiinnostavia organisaatioita. Ajatuksena siilo oli ollut hänelle mieltä ja oloa helpottava menetelmä, sillä työpaikka jota hän etsi, ei ollut hänelle työnkuvaltaan mitenkään selkeä. Ehkä sitä ei ole vielä edes olemassa. Jäsen E:lle itseään kiinnostavien yritysten etsiminen oli toiminut hyvin, ja niitä oli pikkuhiljaa alkanut löytymään. Toisaalta organisaatioiden ja etenkin kasvuyritysten etsimiseen netistä olisi ollut mahtavaa saada apua. Hän kannatti lämpimästi kutsumukseen perustuvan yrityspoolin kehittämistä.

Jäsen E kuvasi oppimispäiväkirjassaan myös turhautumistaan työhaussa. Hän oli pääsyt haastatteluun mielenkiintoiseen työpaikkaan, mutta ei ollut lopulta saanut työtä. Hän kuvasi kuinka raskasta oli, kun toive työpaikasta heräsi, mutta odotukset eivät täyttyneetkään. Suurin toive oli, että epävarma ja stressaava työnetsintä loppuisi. Hän totesi päiväkirjassaan:

Toisaalta yritän itseäni muistutella siitä, että pitemmällä aikavälillä omien urahaaveiden hahmottaminen ja aidosti mielenkiintoisen työn ja työyhteisön löytäminen ovat kaiken tämän rämpimisen arvoista.

Hän sanoi, että hänelle erehdystenhallintamenetelmä toimii luonnostaan, ja että hänellä on ollut tapana kirjoittaa auki omia epäonnistumisiaan ja myös onnistumisiaan, jotka ovat mahdollistaneet uuden nousun. Hän kuitenkin koki, että tarvitsee tukea ja arvostusta. Hän on liian usein jäänyt yksin oman työnhakunsa kanssa.

Jäsen E oli omaksunut todella hyvin Filosofian Akatemian kontaktointimenetelmän. Hän soitteli ja lähetteli sähköposteja häntä kiinnostaville organisaatioille tiedustellen mahdollista tapaamista. Tämän lisäksi hän oli antanut itselleen kerran päivässä vapauden surffata netissä etsien kaikkea mielenkiintoista. Tätä kautta hän oli törmännyt mielenkiintoisiin mahdollisuuksiin ja yrityksiin.

Työpaikkailmoituksista hän ei ollut löytänyt itselleen sopivaa työtä. Lähinnä niiden hyötynä oli ollut, että hän oli pystynyt hahmottamaan paremmin, millaisia vaatimuksia häntä kiinnostaviin työpaikkoihin liittyy. Hän koki, että tarvitsisi itselleen selkeän osaamisprofiilin. Hän oli esimerkiksi huomannut, että hankehallintoon ja rahoitukseen liittyvää kokemusta vaaditaan kaikkialla. Tuon kokemuksen hankkiminen taas oli ollut hyvin vaikeaa, sillä matalan kynnyksen aloituspaikoista on puutetta. Ongelmana oli myös se, että hän ei tarkalleen tiennyt mitä haluaa, mikä oli vaikeuttanut ansioluettelon tekoa.

Jäsen E oli lähettänyt avoimen hakemuksen tai ottanut yhteyttä yhdeksään potentiaaliseen tahoon, joista neljän kanssa hän oli saanut sovittua tapaamisen maaliskuun puoleenväliin mennessä. Tämän lisäksi hän oli hakenut töitä perinteiseen tapaan vastaamalla työpaikkailmoituksiin, mistä oli tuloksena herunut yksi haastattelu. Mielenkiintoa herättävien tahojen kontaktointi on tehokas menetelmä laajentaa oma verkostoaan. Se on myös hyvä menetelmä pinnan alla piilevien hiljaisten signaalien kartoittamiseen, eli tiedon hankkimiseen siitä, mistä saattaisi löytyä potentiaalisia työpaikkoja. Hyvänä suosituksena on juuri tiedustella kolmea uutta mahdollista tahoja, joihin myös kannattaisi ottaa yhteyttä.

Jäsen E oli valmistellut tapaamisia varten kysymyksiä myös etukäteen. Hänellä oli ollut valmiina 17 kysymyksen setti, jonka avulla hän pystyi tarkasti kartoittamaan sekä kyseessä olevaa organisaatiota että sieltä löytyviä mahdollisia työnkuvia.

Haastatteluviikolle Jäsen E oli onnistunut sopimaan kolme tapaamista. Hän sanoi pyrkivänsä myös näissä haastatteluissa selvittämään, mikä mahdollisista työnantajista sopisi hänelle parhaiten ja mistä löytyisi mielenkiintoisimmat uramahdollisuudet. Se mikä teki tulevan viikon tapaamisista

todella kiinnostavia oli, että kaikki paikat olivat vähän eri osa-alueilta: löytyi monikulttuurista toimintaa, korkeakoulusektoria, organisaatiotutkimusta ja osallistuvia menetelmiä. Hän uskoi, että näissä tapaamisissa olisi mahdollista saada ajatuksia siitä, mikä mahdollisista osa-alueista innostaisi häntä eniten.

8.6 Seurantaryhmän jäsen F

PAIKKA: SÄHKÖTALON ROBERT'S COFFEE

AIKA: 15.3, KELLO 15.00

Seurantaryhmän jäsen F oli jäsentänyt oppimispäiväkirjansa tapaamisten mukaisesti. Tällöin hän oli käynyt päiväkirjassaan läpi järjestyksessä luonteenvahvuustestin, kutsumuskartan, siilon ja siilikonseptin. Luonteenvahvuustestin hän koki mielenkiintoiseksi, vaikka hän yleensä suhtautuu tämänkaltaiseen testaukseen epäluuloisesti. Osaan testin kysymyksistä oli vaikeaa vastata ”absoluuttisen” oikein, koska niihin voisi tilanteesta riippuen vastata olevansa joko täysin samaa tai täysin eri mieltä. Juuri tämä kontekstisidonnaisuus teki vastaamisesta usein hyvin vaikeata. Myös kysymysten muotoilut olivat hankalia, ja usein ne olisivat tarvinneet ”suomennosta” ymmärrettävään muotoon. Kysymykset olivat myös hänen mielestään osin kulttuurisidonnaisia sekä hämmentäviä vastata.

Ennakkoluuloista ja hänen mielestään osittain huonosta kysymyksenasettelusta huolimatta tulokset osuivat kohtuullisen hyvin oikein. Eniten kummastumista jäsen F:lle aiheutti sinnikkyuden ja varovaisuuden kohtuullisen alhainen sijoittuminen, sillä nämä luonteenpiirteet kuvaavat häntä ja hänen elämänsä erittäin selvästi. Yleensä jotain päättäessään hän vie sen loppuun vaikka väkisin, eikä hänen mieltään muuteta helposti. Hän korosti vielä olevansa jokseenkin itsepäinen. Varovaisuus on taasen hyvin tapauskohtaista, koska hän on kertomansa mukaan hyvin temperamenttinen ja saattaa kiihtyä hyvinkin nopeasti. Varovaisuus luonteenvahvuutena kuvataan näin: ”Harkitset tekojasi. Et sano tai tee asioita, joita joutuisit myöhemmin katumaan.” Jäsen D kuvaisi varovaisuuteen liittyviä ominaisuuksia itsensä kohdalla pikemminkin termillä ”huono itsetunto”, mikä tuli esille monta kertaa myös haastattelun aikana. Jäsen F:llä oli turha tarve vähätellä itseään ja omia tekemisiään. Usein hänen itsekritiikkinsä oli täysin katteetonta. Hän kuitenkin totesi, että keskimäärin luonteenvahvuustestin tulos kuvasi häntä yllättävänkin hyvin.

Kutumuskarttaan hän olisi halunnut saada kirjattua enemmän asioita kuin lopulta sai (26 kappaletta), vaikka 26:lla kutsumuksellisella asialla pystyy varsin mainiosti täyttämään elämänsä mielekkäällä tekemisellä. Kartan pisteytyksen perusteella painottui se, että oli vain vähän itseisarvoisia asioita, joita hän sai tehdä riittävästi (4/26 asiasta sai 3 pistettä). Toisaalta hän ei kokenut, että hänen päivittäiset tekemisensä olisivat asioita, joista hän ei pitäisi. Itse asiassa hän koki saavansa tehdä elämässään paljon asioita, jotka tuntuivat palkitsevilta.

Hänen oman alansa kyseenalaistaminen oli lähtenyt siitä, että hän oli kokenut olevansa lahjakkaampi esimerkiksi tehdessään käytännön töitä käsillään kuin ohjelmistoja suunnitellessaan tai koodatessaan. Jäsen F koki usein myös olevansa allallaan altavastaajan asemassa nuorempiin toimijoihin verrattuna. Toisaalta hän oli saanut töistään paljon hyvää palautetta, ja hänen työnkuvaansa liittyi asioita, joiden osaamisen suhteen hän oli erittäin itsevarma.

Hän tunsikin kuitenkin vahvasti, että koodauksen kehittäminen ei ole se ala jolla hän pääsisi eteenpäin. Se ei myöskään tuntunut unelma-alalta. Yrittäjänä hänen mieltänsä painoi ideoiden puute siitä, mihin suuntaan tulisi kehittyä ja kuinka yrityksen konseptia voisi uudistaa. Jäsen F oli hyvin kahden vaiheilla nykyisen uransa suhteen: useat asiat puolsivat jäämistä, useat taas lähtemistä.

Jäsen F:n mukaan hänen siilonsa jäi hieman tyngäksi, mutta hän pystyi kuitenkin jatkojalostamaan siilon ideoita varsin toimivasti siilikonseptin avulla. Toisaalta siilikonseptin tuloksista hän oli ainoastaan kohtuullisen tyytyväinen kehittämänsä otsikon ”tekniikka ja hyvinvointi” alta löytyviin työnkuviin. Syynä tähän oli se, että kyseisen otsikon alla olevat työnkuvat olivat sillä hetkellä hänelle mahdollisia siirtymiä, kun taas toisten otsikkojen alaisiin työnkuviin matka tuntui suuremmalta.

Jäsen F:n siilikonseptiluonnos

LUONNOSSA LIIKKUMINEN JA LIIKUNTA

Luonnossa liikkuminen, vaeltaminen

Extreme-kokemukset

Itsensä haastaminen fyysisesti

Matkustaminen

→ *Elämymatkailuyrittäjä tai opas*

TEKNIikka JA HYVINVOINTI

Laitteiden huoltaminen/kehittäminen

Laitesuunnittelu, tuotekehitys

Ohjelmointi, ohjelmistosuunnittelu

Ongelmanratkaisu

Ihmisen anatomia ja fysiologia

Liikunta

→ *Urheily/-retkeilylaitekehittäjä/-suunnittelija (urheiluinstrumentti)*

ELÄIMET

Koiran kouluttaminen

Eläinten hoitaminen

Ratsastaminen

→ *Koirankouluttaja (opaskoirakoulu)*

→ *Eläinlääkäri*

Toisaalta jäsen F korosti, että hänen ongelmansa oli juuri uskaltamattomuus harppauksen ottamiseen kohti uutta:

Rohkeus ei riitä ja tarvitsen jonkun potkaisemaan takamukselle hieman vauhtia, jotta uskallan hypätä uuteen.

IT-bisneksen lisäksi jäsen F:ltä löytyi myös huomattavaa osaamista muilta aloilta. Hän on erittäin pätevä käsistään koneiden ja puutöiden kanssa. Hän on tehnyt omaan kotiinsa useita huonekaluja remonttien yhteydessä. Vieraat ovatkin ihastelleet huonekaluja ja kyselleet niiden alkuperästä. Kun hän on kertonut tehneensä ne itse, hän on saanut tilauksia tehdäkseen niitä myös muille. Puuverstaan puuttuminen ja rajallinen aika ovat kuitenkin estäneet näiden tilauksien toteuttamisen, vaikka hän olisi ne mieluusti tehnytkin. Puhuimme henkilökohtaisessa haastattelussa paljonkin mahdollisuudesta aloittaa – aluksi pienimuotoisesti – esimerkiksi juuri huonekalujen myymistä, josta voisi vähitellen kasvaa puuverstaan ympärille luotu bisnesidea.

Toinen vahvan osaamisen alue oli valokuvaaminen, johon hän oli saanut ilahduttavasti kannustusta ulkopuolisilta. Omassa arviossaan hän totesi olevansa teknisesti hyvä kameran käsittelijä, mutta toisinaan innovatiivisuus ja taiteellisuus ovat puuttuneet hänen kuvistaan. Kuvauksen kohteina eläimet ja luonto ovat olleet hänelle rakkaimpia. Yksi hänen unelma-ammateistaan

olisikin luontokuvaaja, jolloin hän saisi kierrellä maailman vuoristoja, aavikkoja ja metsiä kamera kourassaan. Kyseinen ammatti on kuitenkin varsin kilpailtu, ja jäsen F epäili omia mahdollisuuksiaan pärjätä kyseisellä alalla. Se mikä hänelle oli valokuvauksessa ollut vaikeaa olivat ihmiskontaktit: hän ei omien sanojensa mukaan ole kovinkaan hyvä vuorovaikuttamaan kameran takana.

Hän on ollut varsin ujo, etenkin nuorempana. Hän ei ole uskaltanut lähteä kokeilemaan asioita yksin, vaan on tarvinnut jonkun mukaansa toimintaan. Jäsen F koki edelleen olevansa ulosanniltaan heikko, minkä vuoksi hän monesti selitti asioita yksinkertaistaen ja juonenkäänteitä pois jättäen, jolloin kokonaisviesti ei pakosti välittynyt kuulijalle oikealla tavalla. Hän käytti paljon aikaa keskusteluissa myös sen miettimiseen mitä hän sanoo, jolloin hän ei ollut suuna päänä puhumassa omista asioistaan. Tämän vuoksi hän oli myös kuullut, että hänestä pidetään keskustelukumppanina ja että ihmiset olivat kertoneet hänelle olevan helppo keskustella hänen kanssaan. ”Ehkä siksi, että kuuntelen mielelläni ja puhun vähän”, hän itse totesi. Hän kertoi usein huolehtineensa etukäteen ennen vieraiden ihmisten tapaamista, että mitä sanottavaa hän heille keksisi, koska ei koe olevansa kovinkaan sanavalmis ihminen.

Jäsen F oli vähän turhankin kriittinen omasta ulosannistaan. Vaikka hän olikin seurantaryhmän hiljaisimpia henkilöitä tapaamisissa, niin tarvittaessa hän sai kyllä suunsa auki, ja puheenvuoroissa painottui aitous, oma ääni. Häntä voi pitää hyvin uskottavana puhujana, koska hän puhui asioita, joista hän koki olevan sanottavaa. Tarvittaessa häneltä löytyi myös temperamenttia ja väittelyhalua.

Sama itsekritiikki leimasi myös hänen suhtautumista omiin johtamiskykyihinsä. Hän ei nauti tiiminvetäjän tehtävistä. Omin sanoin:

Toisinaan haaveilen siitä että olisin hyvä johtaja, mutta havaitsen itsestäni, että formaaleissa johtotilanteissa, kuten hallituksen puheenjohtajana, en luota itseäni niin paljon, että ottaisin johtajan roolin itsevarmasti. Sen sijaan voi hyvin olla, että jos satun porukkaan, joka on kokoontunut jotain tehtävää varten ja ei tunnu saavan mitään aikaiseksi, otan usein ohjat käsiini ja laitan asiat rullaamaan.

Mielestäni kyseinen kuvaus ei välttämättä kerro huonosta tai epäpätevästä johtamiskyvystä. Hänen väitteensä ja sen perustelut tuntuvat olevan ristiriidassa keskenään. Jäsen F selkeästi vaikutti olevan tilanteen ja tarpeen

mukaan kykenevä ottamaan tilanteen johtoonsa. Mielestäni voidaan nähdä että henkilö, joka vastaa näihin vaatimuksiin, omaa hyvälle johtajalle kuuluvia ominaisuuksia. Jäsen F ei pitänyt delegoimisesta, käskemisestä eikä myöskään siitä, että häntä käsketään. Omassa kontekstissaan jäsen F näyttäytyi mielestäni hyvinkin johtamiskykyisenä henkilönä.

Hänen taustansa on maanviljelijäperheessä ja hänen isänsä on poliitikassa mukana ollut vaikuttaja, mikä on saattanut luoda hänen ajatuksiinsa vertailukohtia, jotka ovat turhankin ankaria omien vuorovaikutus- ja johtamiskykyjen suhteen. Toisaalta hän koki vahvasti olevansa parhaimmillaan, kun pääsee fyysisesti tekemään asioita. Toiveena oli saada myös lisää tunnetta omasta onnistumisesta elämässään.

8.7 Seurantaryhmän jäsen G

PAIKKA: SÄHKÖTALON ROBERT'S COFFEE

AIKA: 28.3. KELLO 10.00

Seurantaryhmän jäsen G:lle oppimispäiväkirja oli konseptina uusi, sillä ne yleistyivät käytäntönä yliopistolla vasta 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä. Hän oli itse suorittanut perusopintonsa 2000-luvun alkupuolella. Hän oli kuitenkin löytänyt Sami Nikanderin ylläpitämältä sivustolta määrityksen, joka kuvaa hyvin oppimispäiväkirjan perustarkoitusta:

Oppimispäiväkirja on oppimismuoto (ja joskus oppimisen arvioinnin muoto), jossa opiskelija kirjoittaa kurssin/luentojen aihepiiristä kirjoitelmia, analysoiden oppimaansa ja pohtien keskeisien käsitteiden merkitystä. Päiväkirja on hyvä tapa jäsentää omaa oppimisprosessiaan, ”oppia oppimista”⁴⁶.

Filosofian Akatemian projektissa oleellista oli, että oppimispäiväkirjan avulla saimme kartoitettua ennen haastatteluja, mitkä harjoitukset ja seikat tukevat parhaiten seurantaryhmän jäsenien henkilökohtaisia tavoitteita. Näin ollen ymmärtäessämme paremmin seikat, joissa kukin tarvitsee yksilöllistä tukea, pystyimme tehostamaan menetelmiemme käyttöä.

Palautteen antaminen on myös helpompaa kirjallisessa muodossa kuin haastattelussa, etenkin jos haluaa antaa kritiikkiä jollekin menetelmän osa-alueelle. Tämä tuli selkeästi esiin ryhmän jäsenien päiväkirjoissa, joissa annettiin kovempaa kritiikkiä ongelmakohtista kuin itse harjoitusten aikana.

Jäsen G arvioi, että oppimispäiväkirjan mahdollistama ”vapaamuotoinen henkilökohtaisuus” voi johtaa hänen kohdallaan kahteen vaihtoehtoon:

Joko kirjoittaminen lähtee täysin käsistä innostuksen huumassa tai muodostuu pakkopullaksi alkukiiman hiipussa.

Hän kuitenkin totesi, että kirjoittamisherkkyys on yksi hänen perusominaisuuksistaan, kuten myös vähän kieroutunut huumorintaju, josta hän myös varoitti meitä. Hänellä oli usein eksynyt tekstiin huonoa huumoria paikkoihin, joihin se ei lähtökohtaisesti sovi. Tästä tavasta häntä oli rokotettu ensimmäisestä opintoihinsa kuuluneesta esseestä lähtien. Jäsen G:n huumori oli kuitenkin ainakin allekirjoittaneen mielestä erittäin piristävää ja se edisti seurantaryhmässä ryhmänhengen muodostumista ja uskallusta sanoa asioita ääneen.

Luontenvahvuustestiä tehdessään jäsen G pohti sen yhteyksiä ja eroja hänen aikaisemmin tekemiinsä monivalintatesteihin. Hänen huomionsa kiinnittyi ensimmäisen sadan kysymyksen aikana siihen, että kysymysten-asettelun sävy oli positiivinen, mikä nosti esille henkilökohtaisia vahvuuksia myönteisesti. Testin edetessä hän turtui ja alkoi vastailta kysymyksiin intuitiivisesti ilman pitkää pohdintaa. Hän totesi itse:

Itsekontrolli on luovutettu suuremmalle asialle, joka kutsumustyön myötä palvelisi tarkoitustani.

Hänen kiinnostuksensa tulokset kohosivat testiä tehdessä, joten kyselyyn käytetty pitkätkö aika ei harmittanut häntä. Toisaalta tuloksien relevanttius mietitytti häntä. Hänen viisi avainvahvuuttaan olivat: 1. Huumori ja leikkisyys 2. Luovuus 3. Sinnikkyys 4. Sosiaalinen älykkyys ja 5. Anteeksi-antavuus. Nämä luonteenpiirteet kuvasivat häntä varsin osuvasti, etenkin kun niitä vertailee siihen, mitä muita mahdollisuuksia vahvuuksia top 5:ssa olisi voinut olla. Tästä näkökulmasta testin toimi paremmin kuin hyvin.

E erityisesti vahvimpana ominaisuutena oleva huumori ja leikkisyys osui jäsen G:n kohdalla täydellisesti kohdalleen. Luontenvahvuus määrittyy:

Uskallat nauraa ja leikkiä. Löydät asioihin valoisan näkökulman.

Hän oli ottanut tämän seikan vahvuudekseen työelämässään ja arjessaan. Hän kertoi, että hänen saamansa palaute oli vahvistanut hänen

käsitystään omista hauskuuttajankyvyyistään. Hänen tapanaan oli ollut analysoida kaikkea käsittelemäänsä ja tuoda kyseiseen asiaan mukaan huumoria. Toisaalta se että suu käy tilanteessa kuin tilanteessa, oli aiheuttanut ajoittain myös kulmakarvojen nostelua.

Vastaava käänteinen tekijä löytyi myös hänen toisesta avainvahvuudesta, anteeksiantavuudesta. Tämä ominaisuus määrittyy seuraavasti:

Annat anteeksi niille, jotka tekevät väärin. Pyrit anteeksiantoon, et koston.

Jäsen G:n omien sanojen mukaan tämä luonteenvahvuus on hiponut jopa typeryyttä. Hän uskoo ihmisistä lähtökohtaisesti hyvää. Tämä seikka on purrut häntä takaisin niiden ihmisten muodossa, jotka kokevat hänet uhkana tai eivät muuten ole henkisesti tasapainossa itsensä kanssa. Hän totesikin, että anteeksiantavuus voi olla myös haitallinen voima, mikäli se estää tosiasioiden tunnistamisen.

Jäsen G korosti, että hän on oppinut tuntemaan omat vahvuutensa itsereflektion ja ”pahamaineisen” elämäkokemuksen kautta. Hän pohti vaikuttiko tämä itsetuntemus myös hänen omiin valintoihinsa testissä, eli oliko hän korostanut tietoisesti näihin ominaisuuksiin liittyviä seikkoja. Kaiken kaikkiaan hän piti luonteenvahvuustestiä osuvana. Lauri Järvi-lehdon tekemät suomennokset alun perin angloamerikkalaisista termeistä soveltuivat hänen mukaansa suomalaiseen kontekstiin hyvin. Toisaalta hän korosti, että hänellä on kulttuurisesti laaja perspektiivi, koska on opiskellut ja työskennellyt ulkomailla pidempiä aikajaksoja.

Testin yhteydet hänen urasuunnitelmiinsa ja haaveisiinsa olivat selkeät. Hän halusi tehdä luovaa työtä ihmisten kanssa, joista yhteisillä ponnistuksilla ja sinnikkyydellä hioutuu tiimi, jossa viihdytään yhdessä, myös vapaasti virtaavan huumorin avulla. Hän totesikin:

Suunnitelmallisen uran herättäjänä tulokset toimivat siksikin, että huomaan tavoitelleeni sellaisia työpaikkoja, jotka eivät tukeneet näitä vahvuusalueita enempiä kuin kahden tai kolmen luonteenpiirteen verran. Ehkäpä tämä kutsumustyönhakuretki tuottaa todellisia tuloksia, ja avaan lopulta silmäni sille, mikä minua motivoi saavuttamaan vielä epätietoisuuden varjossa olevan unelmieni työpaikan? Huomaan paneutuvani Laurin kirjaan sekä itse tehtävänantoon kasvavalla innostuksella. Ellei se ole se sinnikkyyys, joka ajaa minua tekemään tämänkin tehtävän

loppuun asian vaatimalla vakavuudella. Lopullinen tunne testistä on kuitenkin oman itsetuntemuksen kasvaminen ja vahvistuminen.

Jäsen G koki, että kutsumuskartta ja siilo linkittyvät kiinteästi toisiinsa. Erityisesti siilon tekeminen vaati häneltä ponnisteluja, sillä se pakotti hänet tekemään työllistymisen eteen muutakin kuin robottimaisesti hakemaan valtiolle.fi ja aarresaari.net palvelimille avautuvia paikkoja. Kutsumuskartan suhteen suurin vaikeus oli löytää sitä vastaavia ammatteja. Eri hakukoneiden käyttäminen tässä prosessissa ei auta, sillä yritysten ja tehtävänkuvien nimet harvoin vastaavat työn sisältöä. Tällöin tiedon puute näyttää muodostuvan esteeksi unelmien työpaikan löytämiselle. Jäsen G puolsi vahvasti erityisen yrityspoolin kehittämistä työnhaun tueksi etenkin sen vuoksi, että työnhaku on kokopäiväistä toimintaa, joka vaatii jatkuvaa listausten ylläpitoa, koska työnantajien toimintafokus muuttuu jatkuvasti.

Toinen kutsumuskartan haaste jäsen G:lle oli ne asiat, joita hän haluaa pitää pikemminkin harrasteina kuin elannon tienaanemiseen sidottuina. Hän tosin pohti, että olemmeko me vain tottuneet ajattelemaan niin, että henkireikinämme pitämällä asioilla ei edes ole mahdollista ansaita kuukausipalkkaansa, jolloin koko kutsumustyön löytämisen idea näyttäytyy absurdina?

Jäsen G totesi, että kutsumuskartan lisätyöstäminen yhdessä muun ryhmän kanssa oli kurssin parasta antia, sillä muilta ryhmäläisiltä saatu monipuolinen palaute pakotti hänet haastamaan oman vastahakoisuutensa laajentaa työnhakuaan totutuista kaavoista. Häntä viehätti erityisesti tieteenalojen välinen minglaus, sillä monialainen ryhmä ravisteli niitä peruskehikkoja, joita hän oli rakentanut itsensä ympärille. Ylipäättään jäsen G kiitti ryhmän yhteishenkeä sekä siitä virrannutta synergiaa, joka auttoi häntä jaksamaan omassa työnhakuprosessissaan.

Itse siilon laatiminen tuntui jäsen G:stä kannustavalta, kuten myös koko Kohti kutsumustyötä konsepti. Hänelle paras ja samalla helpoin tapa edetä työnantajien listaamisessa oli käyttää facebookia ja listata sen avulla työkaveriverkoston sekä heidän tuttaviansa työpaikat, jotka kiinnostivat myös häntä. Hän törmäsi tähän metodiin sattumalta, mutta sen avulla hän pääsi käsiksi esimerkiksi kansalaisjärjestöihin, joiden olemassaolosta hän ei ollut tiennyt aiemmin. Hän oli myös aikaisemmin saanut töitä verkostojensa kautta, mikä oli myös osaltaan kannustanut häntä kartoittamaan tilannettaan tätä väylää pitkin.

Oman osaamisensa siilikonseptointi sai jäsen G:n pohtimaan omaa kutsumuskarttaansa ajatuksen kanssa: miten kutsumukseni voisi hyödyntää

maailman tarpeita niin, että saan siitä elannon? Hän kuvasi itseään ”yhden ihmisen projektitoimistoksi”, mikä kuvastaa hänelle kertynyttä laaja-alaista kokemusta ja osaamista eri alueilta työelämästä. Toisaalta hän totesi, että hänen kutsumuskartastaan näyttää nousevan esiin kuva idealistisesta puunhalaajasta, joka yhdessä toimimalla veisi läpi suuriakin projekteja. Hän painotti, että ei aio enää laittaa palkkaa kutsumuksensa edelle, minkä vuoksi hän katsoisi tarkemmin, minkälaista työtä aikoo hakea. Raha itsessään ei ole riittävä kompensatio ei-motivoivasta työstä.

Siilikonseptiharjoitus oli hänen mukaansa ensimmäinen, jossa hän koki jo projektin alkutaipaleella laaditun kutsumuskartan hyödylliseksi. Aiemmin hän oli pitänyt karttaa lähinnä harrastuksien listaamisena, mutta nyt sen käytännöllinen funktio korostui. Jäsen G sai kokoon ylimääräisessä kutsumuskarttoja käsitelleessä ryhmätapaamisessa ison listan ammatinkuvia, joihin hänen kannattaisi ehkä hakea. Hän totesi, että yhteinen ideointi oli silmiä avaavaa ja antoi korvaamatonta vertaistukea.

Kontaktointilistaa jäsen G piti tarpeellisena ja motivoivana työnhakijalle, vaikka sen kirjoittaminen ei johtanutkaan välittömään työllistymiseen. Hän tosin halusi mainita, että ensimmäisen puhelun soittaminen ja tuttavallisen 20 minuutin mittaisen tapaamisen ehdottaminen oli yhtä helppoa kuin ihastukselleen soittaminen lukioikäisenä...

Omasta leikkihistoriastaan jäsen G löysi paljon yhdistäviä seikkoja. Lähtökohtaisesti leikit olivat olleet sosiaalisia suuren lapsikatraan ympärilleen keräämiä toimintamuotoja, joissa keskinäinen kilpailu peittyi yhteistoininnan muotoihin. Nykyisessä elämässä tämä sosiaalisuus oli heijastunut toistuvana taipumuksena hakeutua tiimeihin ja luottamustehtäviin, joissa yhdessä innovoimalla ja toimimalla saavutetaan enemmän kuin yksin.

Jäsen G kertoi heränneensä hiljattain ymmärrykseen siitä, että oli toteuttanut kaikki tietoiset lapsuuden haaveensa. Haave avaruuteen matkustamisesta toteutui vieraillemalla 26-vuotissyntäreillä planetaariossa ja oma ihana maja, joka toimisi retriittinä ja turvapaikkana jonne vetäytyä haaveilemaan kuvitteellisista maailmoista, toteutui ostamalla oma purjevene. Tästä oli seurannut myös pettymyksiä, kun purjeveneestä karisi nopeasti uutuudenviehätys. Jäsen G pohtikin, että tämä seikka saattoi olla avaintekijä siihen, miksi hänen työttömyysjaksonsa pitkittyi. Hän koki, että hänen sisäinen motivaationsa tavoitella uusia pidäkkeettömiä haaveita puuttui, tai oli ainakin horrostilassa.

Hän koki, että power hour metodi herätteli lapsuudessa tavoiteltua kahlitsematonta uteliaisuutta ja riemua tehdä itseään haastavia asioita.

Jäsen G alkoikin muodostaa uusia tavoitteita ja teki aluevaltauksia, joista kummunnut löytämisen riemu lienee välittynyt huhtikuuisessa työhaastattelussa, jonka ansiosta hän aloitti uuden työsuhteen 23.4.2013.

Jäsen G puhui paljon oppimispäiväkirjassaan kokemuksistaan työelämävalmennuksien suhteen. Omaan koulutukseen liittyvää valmennusta omalla laitoksellaan hän kuvasi opiskelijan täydelliseksi heitteillejätöksi työelämään liittyvien asioiden suhteen:

Ainoa yritys oli laitoksen johtajan uusille opiskelijoille esittelemä piir-toheitinkalvo, jossa kuvattiin täydellisen spekulatiivinen valtion avoimien työpaikkojen ennustettu kasvuaste suhteessa suurten ikäluokkien eläköitymiseen, jonka mukaan kaikille oppiaineesta valmistuville tulisi löytyä töitä 2010–2011 ajoittuvan taitekohdan jälkeen.

Tiedekunnan työelämäyhteys henkilön vastaanotolle hakeutuminen oli oma-aloitteista. Harjoitteluapurahat jaettiin arvontaperustaisesti, eikä niiden yhteydessä annettu kaivattua tietoa siitä, mihin kyseinen rahoitus kannattaisi käyttää. Jäsen G sanoikin valmistuneensa kuudessa vuodessa ymmärtäen, että hänen jokainen työpaikkansa tulisi olemaan hänen omasta toiminnastaan kiinni. Hän totesi myös sisäistäneensä ajatuksen, jonka mukaan sattuman osuus työllistymisessä on suurin merkittävä tekijä. Jäsen G:n mielestä hänen oma tiedekuntansa on osoittanut harvinaista lyhytnäköisyyttä kouluttamalla vuosittain satoja maistereita ilman vastuullista työelämävalmennusohjausta, joka antaisi opiskelijoille apua urasuunnittelussa heti ensimmäisestä opiskeluvuodesta alkaen. Jäsen G kritisoi ankarasti tämän puutteen seurauksia:

Osviittaa kutsumustyöstään saava henkilö toisi lisäarvoa koulutukselleen työllistymällä ja ymmärtämällä maisterin tutkintonsa arvon välittömästi, ei vuosien päästä tekemiensä empiiristen havaintojen perusteella. Yleensä tällaisen tilanteen jälkeen kyseinen valtiotieteiden maisteri on liittynyt ”suurten kokonaisuuksien hallintaa” mantraavaan apinalaumaan, joiden mielestä valtiotieteellinen koulutus on antanut elämässä kaiken tarvittavan.

Jäsen G:n mielestä nykyjärjestelmä osoittaa vastuuttomuutta kouluttamalla vuosittain satoja maistereita ilman työelämävalmennuksen tarjoamia apuvälineitä itselle sopivan työn saamiseksi. Hän painottikin, että

työelämävalmennusvajeeseen vaikuttamalla saavutettaisiin myös suurempi kokonaishyvä yhteiskunnalle, kun opiskelijat nopeammin löytäisivät omat kiinnostuksensa kohteet ja niiden avaamat mahdollisuudet.

8.8. Seurantaryhmän jäsen H

PAIKKA: FAZERIN KAHVILA, KLUUVIKATU

AIKA: 15.3. KELLO 16.30

Ryhmän jäsen H oli seurantaryhmään jääneistä henkilöistä se, joka työllistyi nopeimmin. Hän oli juuri solminut pysyvän työsuhteen ennen haastatteluja maaliskuun alussa, jolloin harjoitukset ja kotitehtävät olivat jääneet kesken. Näin ollen hänen oppimispäiväkirjansa koostui vain luontevahvuustestin kommentoinnista ja sen aiheuttamista pohdinnoista. Toisaalta jäsen H:n luotaus luontevahvuustestistä oli hyvin syvälinen ja yksityiskohtainen.

Hänelle ensimmäiseksi mieleen tullut ajatus testiä tehdessään sekä tuloksia tutkiessaan oli, että olisivatko tulokset olleet erilaisia, jos hänen elämäntilanteensa olisi ollut erilainen. Hänen viisi tärkeintä luontevahvuutta olivat: 1. Ystävällisyys 2. Sinnikkyys 3. Kauneuden arvostaminen 4. Uskollisuus eli työn kautta ymmärrettynä vahvuus tiimityöhön ja 5. Reiluus. Hän pohti, että hänen tuloksissaan painottui se, että hän oli ollut 2,5 vuotta pois työelämästä ja viimeiset ajat sidottu varsin totaalaisesti äidin rooliin hoitamaan pientä, uhmaikäistä lasta jolle painotetaan juuri kiltteyttä, hyviä tapoja ja rajoja. Hän uskoikin, että tulokset olisivat olleet jossain määrin erilaiset, jos hän olisi ollut testiä tehdessä mukana työelämässä.

Jäsen H kuitenkin tunnisti kiltteyden itseään hyvin kuvaavaksi luontevahvuudeksi. Hän oli usein kuullut lähimmiltä ystäviltaan olevansa jopa liian kiltti ottaessaan liian paljon huolehdittavakseen muiden asioita ja murheita, jopa tilanteissa jolloin omissa ongelmissa riittäisi enemmän kuin tarpeeksi pureksittavaa. Hän totesikin, että pitäisi pystyä ajattelemaan paljon enemmän itseään ja omaa etuaan. Toisaalta hän oli äitien myötä oppinut olemaan paljon itsekkeisempi pitäen lapsensa ja itsensä etusijalla. Tämä oli opettanut häntä myös sanomaan ei.

Äitinä oleminen oli siis opettanut hänelle asioiden priorisointia ja ymmärrystä siitä, että jossain tilanteissa on oikein ja tuleekin ajatella itsekkäästi. Hän oli myös oppinut tunnistamaan omat voimavaransa ja saanut itsevarmuutta: aina ei tarvitse olla se ”hyvä tyyppi”. Omien sanojensa mukaan hän oli oppinut arvostamaan asioita, joilla on todellista arvoa.

Henkilökohtaisessa haastattelussa pohdimme, että tulisiko kiltteys nähdä kitkettävänä vai positiivisena seikkana. Kyseessä on kuitenkin luonteen-
vahvuus, joka määrittyy seuraavasti:

Olet hyvä ja antelias toisille ihmisille. Autat mielelläsi apua tarvitsevia.

Ihminen, jota kuvaa tällaiset ominaisuudet, on varmasti arvokas muulle yhteisölle ja lähimmäisilleen. Jäsen F myönsi olevansa peruspositiivinen ihminen, mikä on auttanut häntä eteenpäin vaikeissa ja haastavissa elämäntilanteissa. Hän on myös vahvasti toiset huomioonottava, ja oli esimerkiksi luomassa uskoa nuoremmilleen seurantaryhmässä, että huolimatta sen hetkisistä murheista asiat kyllä menevät eteenpäin, jos vain jaksaa uskoa omaan tekemiseensä.

Sinnikkyys oli jäsen H:lle työelämän ja harrastusten (voimisteluvälmentäjä) kautta tuttu ominaisuus. Hän oli pyrkinyt aina pitämään lupauksensa ja käyttämään omaa vapaa-aikaansa työtehtäviensä valmiiksi saamiseksi ajallaan. Myös kauneuden arvostamisen hän tunnisti omaksi luonteenpiirteekseen. Jäsen H kertoi arvostavansa suuresti luovien ihmisten ja urheilijoiden pitkäjänteistä työtä, intohimoa ja tekemisen paloa. Tämän vuoksi hän oli ihmeissään, kun luonteenvahvuustestin heikoimmaksi ominaisuudeksi tuli hänellä luovuus. Luovuus määrittyi testissä seuraavasti:

Osaat tehdä asiat eri tavalla kuin ennen. Löydät uudenlaisia näkökulmia.

Jäsen H oli toiminut pitkään voimistelun valmentajana. Hän oli ollut tekemässä ja ideoimassa lukuisia koreografioita etsien musiikkia ja työstäen niitä tuntikaupalla kohti kilpailukautta. Monet koreografiat olivatkin onnistuneita, ja niiden avulla on saavutettu myös mitaleja suomenmestaruuskilpailuista. Jäsen H halusikin argumentoida testin tuloksia vastaan: hän osaa olla luova ja tuottaa uutta, kokeilla ideoita ja uusia tapoja tehdä asioita. Hän osaa myös luopua vanhasta, vaikka tietyt asiat onkin hyvä tehdä ”perinteiseen tapaan”. Jäsen H painotti, että hänelle erinomaisuus merkitsee aina paljon työtä.

Tiimityöskentelyn Jäsen H näki itselleen luonteenomaisena työskentelytapana, hän pitää ihmisten parissa olemisesta. Aiemmissa biologian alan töissään häntä ahdisti nimenomaan pitkät päivät yksin laboratoriossa sekä työpöydän ääressä istuminen, jolloin päivän ainoat sosiaaliset tapahtumat

olivat kahvi- ja lounastauot. Hän totesikin, että yksin työskentely ei enää kiinnosta. Hän ei suostu enää menemään ”kellariin” kahdeksaksi tunniksi yksin nyhjäyttämään.

Vahva oikeudenmukaisuudentaju ja pyrkimys reiluteen olivat Jäsen H:lle hyvin kuvaavia ominaisuuksia. Reiluus määrittynyt luonteenvahvuustestissä seuraavasti:

Kohtelet kaikkia ihmisiä tasapuolisesti. Et anna omien tunteidesi vaikuttaa arvioihisi.

Jäsen H:lla oli myös kansainvälistä työtaustaa, ja hän on tottunut monikulttuurisuuteen. Rasismi ja syrjintä saavat hänet voimaan pahoin. Hän totesikin:

Olen syntynyt Etelä-Afrikassa, asuin siellä vuosien 1979–1984 välisenä aikana. Tuolloin maassa oli apartheid-asiat kovasti pinnalla: oli valkoisten alueet ja oli mustien alueet. Onneksi oma kasvatukseni on pohjautunut paljon sille, että ihonvärillä ei ole väliä ja vanhempani kasvattivat minut hyvin suvaitsevaksi ihmiseksi – tiettyyn rajaan saakka.

Kokonaisuudessaan luonteenvahvuudesta herätti Jäsen H:ssa tulevaa uraa varten muutaman selkeän ajatuksen. Ensinnäkin, kuten hän useaan otteeseen painotti, hän ei halua työskennellä yksin vaan kokea kuuluvansa osaksi jotain tiimiä. Hänen vahvuutensa tukisivat myös roolia, jossa hänen tehtävänkuvaansa kuuluisi eritaustaisten ja luonteisten ihmisten kohtaaminen. Hän selkeästi pystyy tulemaan hyvin toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa. Omalaatuisuus ja erilaiset ihmistyytit eivät ole ongelmia hänelle.

Ongelmana oli, että kuinka olisi mahdollista yhdistää nämä ominaisuudet biologian alan koulutukseen ja aiempaan työkokemukseen? Jäsen H haluaisi yhdistää työnkuvassaan yritysmaailman ja ympäristön. Hän oli ehdottomasti sitä mieltä, että yksityisen sektorin työnkuvat ja organisaatiot sopivat hänelle julkista sektoria paremmin.

Suosittelin Jäsen H:lle yrityksen missiotehtävää avaamaan hänen mahdollisuusavaruuttaan: millainen olisi unelmien työnkuva ja yritys? Hän halusi kommentoida positiivisesti Filosofian Akatemian ajatusta työhaikufoorumista, joka perustuisi luoteenvahvuustestin ja kutsumuskartan tekijöihin, sekä työn todellisiin sisältöihin ja niihin ominaisuuksiin joita

siinä tarvitaan. Tämänkaltainen portaali voisi kehityksensä kautta tukea jäsen H:n kaltaisten työnhakijoiden unelmien työpaikan löytymistä.

8.9 Seurantaryhmän jäsen I

PAIKKA: MANNERHEIMINTIEN SOKOKSEN COFFEE HOUSE

AIKA: 25.3. KELLO 14.00

Seurantaryhmän jäsen I kävi oppimispäiväkirjassaan tiiviisti lävitse kolme hänelle tärkeintä harjoitusta: luonteenvahvuustestin, kutsumuskartan ja siilon. Luonteenvahvuustestin tekeminen luonnistui häneltä hyvin, vaikka muutaman kysymyksen tulkinta olikin hankalampaa: hän sanoi yrittäneensä vastata niihin jenkkilasiens lävitse. Puolessavälissä testiä hänen puolisonsa saapui paikalle ja auttoi häntä pohtimaan kysymyksiä. Tämä lisäsi erityisesti ääripään vastauksia, koska hän ei olisi itse uskaltanut merkitä itseään niihin.

Testin tulokset osuivat hänen mielestään hyvin kohdalleen. Omat vahvuudet tuntuivat tutuilta (huumori, rakkaus, johtajuus, elämänhalu ja uteliaisuus). Hänestä tuntui myös huojentavalta ajatella, että on sallittua ettei tarvitse olla vahva kaikissa ominaisuuksissa vaan voi keskittyä siihen, missä on hyvä omana itsenään.

Johtajuuden kolmossija yllätti häntä hieman, sillä hän oli ajatellut sen päätyvän hieman alemmas. Jäsen I totesikin, että kyseinen tieto antaa hänelle rohkeammin uskallusta pyrkiä kohti johtajuutta vaatia tehtäviä. Hän tulikin valituksi tutkimuksen aikana erään ison tapahtuman järjestelyorganisaation puheenjohtajaksi, mikä osuvasti kuvastaa hänen valmiuksiaan toimia johtajuutta vaativissa tehtävissä. Häntä kiinnostivat esimiestyöt ja erityisesti toiminnanjohtamiseen liittyvät tehtävät aluksi pienissä toimistoissa.

Kutsumuskartan suhteen oli alussa hankalaa erotella ne asiat joista pitää, mutta joista hän ei haluaisi tehdä uraa. Hän on esimerkiksi erityisen taitava leipomaan kakkuja, mutta se ei ole hänelle missään suhteessa houkutteleva uranäkymä. Toisaalta taas esimerkiksi tapahtumajärjestäminen tuntui hänestä mielekkäältä uravaihtoehdolta, ja siihen pystyisi helposti yhdistämään vaikkapa kakku-cateringia. Ammattien pohtimisessa hän ajautui hyvin helposti omaan koulutusalaansa viittaaviin työnkuviin, ja uudenslaisien vaihtoehtojen miettiminen tuntui vaikealta. Etenkin ”realististen” vaihtoehtojen. Jäsen I:n oli vaikeaa keksiä ammatteja, joissa hän oikeasti viihtyisi ja jotka oikeasti kiinnostaisivat häntä. Hän totesikin:

Oma työkokemus on vielä niin vähäistä ja valmistumisestakin vain vähän aikaa, että tunnen olevani melko hukassa.

Siilon suhteen juuri mahdollisten yrityksiä keksiminen osoittautui haastavaksi. Jäsen I kuvasi tilannetta sanoin:

Kun ei oikein tiedä mitä tahtoo, niin on vaikeaa keksiä, missä sitä tahtoisivat tehdä.

Hän oli aktiivisesti seurannut työpaikkailmoituksia, minkä vuoksi siiloon tuntui kertyvän yrityksiä, joihin hän oli jo lähettänyt hakemuksen. Oman kutsumuksensa määrittelyn ongelma vaikeutti myös kontakti-ilan tekemistä, ja kutsumustyön etsintäkin tuntui pikkaisen hankalalta ajatukselta:

Tuntuu, että jos ensin löytäisi vain jonkun ihan kivan työpaikan, niin olisi helpompaa etsiä sitä unelmien työpaikkaa.

Kuten mainittua, jäsen I oli koko prosessin ajan etsinyt aktiivisesti töitä ja löytänyt useita itselleen mahdollisia työpaikkoja. Hän oli hakenut 26:een eri tehtävään vuoden alusta lähtien ja päässyt kolmeen haastatteluun. Hänen hakemuspaperinsa olivat saaneet pelkästään kehuja alan asiantuntijoilta, joten ratkaisu ei mitään luultavammin löydy niiden editoinnista. Hän myös kävi näyttämässä niitä projektin aikana useammallekin taholle. Tämän vuoksi pohdimme uudenlaisia lähestymistaktiikoita jäsen I:n kanssa. Tavoitteena oli laajentaa hänen hakuaan kohti potentiaalisia työllistäjiä piilotyöpaikkojen kautta. Hän oli itsekin sitä mieltä, että tätä vaihtoehtoista reittiä pitkin olisi varmasti helpompaa saada töitä.

Jäsen I erottuikin monesta kokeneemmasta seurantaryhmän jäsenestä siinä, että hän painotti vahvemmin ylipäättänsä työn löytämistä kuin kutsu-muksellisen työn löytämistä. Tämä on hyvin ymmärrettävää, sillä ihmiset painottavat eri asioita tilanteidensa mukaan. Halukkuus kutsumustyön löytämiseen riippuu usein siitä, että on urallaan jo törmännyt tilanteeseen, jossa on tajunnut olevansa väärillä raiteilla.

Yleisesti ottaen jäsen I piti projektiin osallistumista hyvänä ratkaisuna. Hän kertoi saaneensa uusia ideoita ja ajatuksia työnhakuun varten. Mielienkiintoisena näkökulmana omasta työhausta hän paljasti, että hän ei monissa tapauksissa edes hakenut oman alansa töitä. Häntä kummastutti, että pitääkö matematiikan opettajan koulutuksen saaneen henkilön todella-

kin selitellä, miksi hän haluaakin hakea esimerkiksi hallintoon liittyviä töitä, etenkin jos hänellä on jo entuudestaan työkokemusta kyseiseltä sektorilta.

Tämä seikka vahvistaa käsitystä, että suomalaisessa yhteiskunnassa työntekijöiden haussa nojaututaan vieläkin turhan voimakkaasti koulutus-taustoihin. Usein hakuilmoituksessa ilmoitetaan, että töihin haetaan tietyn koulutuksen saaneita henkilöitä, vaikka työnkuva olisikin sellainen, että siihen kelpaisi mainiosti vain ”korkeakoulutettu” tai pikemminkin ”kyseisen alan tunteva tai alasta todella kiinnostunut työntekijä”.

9. YLEISET HUOMIOT SEURANTARYHMÄN JÄSENIEN PALAUTTEESTA

Selvimpänä ongelmana seurantaryhmässämme nousivat esille uranvaihtajien vaikeudet. Uranvaihtamiseen ryhtyminen vaatii pidempää harkintaa, ja koska projektissa painottuivat työttömät työnhakijat, emme saaneet järjestettyä riittävästi aikaa uranvaihtajien kutsumuksen kartoittamiseen. On vaikeaa uskaltaa lähteä suhteellisen hyvästä tilanteesta tavoittelemaan unelmiaan, jos ei ole voimakasta varmuutta siitä, mitä todella haluaa tehdä. Näin ollen jos tulevaisuudessa halutaan järjestää koulutusta ihmisille, jotka etsivät uutta suuntaa työuralleen, on näissä koulutuksissa syytä painottaa kutsumuksen pohdintaa pidempänä prosessina ja korostaa, että työnhakuun liittyvät menetelmät muuttavat akuuteiksi vasta sitten kun valinta suunnan muuttamisesta on tehty. Tämä seikka lisäsi ymmärrystämme siitä, että eri työkaluja tulisi painottaa tilannekohtaisesti.

Monilla seurantaryhmän jäsenillä oli ongelmia myös potentiaalisten töiden ja harrastusten erottelemisessä toisistaan. Iso osa koki, että heillä on paljon itseisarvoisia asioita, jotta he haluavat pitää vain harrastuksina, sillä jos ne muutetaan työnkuviksi, niistä katoaa mielekkäisyys. Näkökulma on tärkeä ja ymmärrettävä. Jos vahvasti kokee, että haluaa pitää itselleen tärkeän asian pelkkänä harrastuksena, niin ole mitään järkeä lähteä väkisin tekemään siitä työnkuvaa itselleen. Toinen lähes yhtä oleellinen seikka on, että ei kannata determinoida omaa toimintaansa tiettyihin lohkoihin etukäteen, vaan kannattaa pitää mahdollisuutensa riittävän avoimina, etenkin jos ei ole täysin varma siitä, mitä oikeasti haluaa tehdä työkseen. Joskus harrastukseksi kuviteltu asia voi muuttua työksi omalla painollaan.

Mielikuvituksen käytön merkitys työhaussa osoittautui myös keskeiseksi tekijäksi, kun ryhdyttiin etsimään omia mahdollisia unelmatyöpaikkoja. Huomasimme, että useille seurantaryhmän jäsenille olemassa olevien yritysten listaaminen osoittautui hankalaksi erityisesti sen vuoksi, että vaikka jäsen pitikin joitain tiettyä yritystä kiinnostavana, hän ei välttämättä

keksinyt missä työnkuvassa hän haluaisi kyseisessä organisaatioissa toimia. Tai sitten ongelmana saattoi olla, ettei jäsen tiennyt edes millaisia työnkuvia kyseisestä yrityksestä ylipäättänsä löytyi. Tämän vuoksi väläytimme monille jäsenistämme yrittäjyyttä lateraalisen ajattelun herättäjänä. Oman unelmayrityksen luominen toimi tehokkaasti mielikuvituksen herättäjänä, jolloin oli mahdollista luoda suuntaviivoja omalla unelmatyöllään ilman, että se linkittyisi mihinkään olemassa olevaan yritykseen. Tästä monet saivat vertailupohjan sille, miltä unelmien työpaikka voisi todellisuudessa näyttää.

Yrittäjäksi lähteminen oli myös usealla jäsenellä harkinnassa, mutta huomasimme, että päätöksen kypsyttely vaatii paljon aikaa etenkin tilanteessa, jossa ei ole muita asiasta innostuneita henkilöitä ympärillä sparraamassa ja kannustamassa eteenpäin. On kuitenkin hyvä että mahdollisuus oman yrityksen perustamiseen otetaan vakavasti, sillä useilla ryhmämme jäsenistä oli erittäin hyvä yritysidea muhimassa, ja uskonkin että muutaman vuoden sisällä muutama niistä voi aidosti jalostua oikeiksi yrityksiksi.

Oli jännittävää huomata, että ihmisillä oli erilaiset odotukset asioiden tapahtumisen nopeudesta. Pidempään työuralla olleet ymmärsivät, että eteen tulee tilanteita joissa työttömyys jatkuukin odotettua pidempään, kun taas henkilöt joiden odotukset perustuvat opiskeluaikojen työkokemuksiin yllättyivätkin työpaikkojen saannin hankaluudesta. Olisi hyvä, jos ihmisillä ei olisi epärealistisen helppoja odotuksia töiden saamisesta. Itse asiassa kokemusten perusteella hankalampi työnhakuprosessi jopa vahvisti useiden ryhmämme jäsenien kykyä kestää stressiä ja epävarmuutta niin, että toimintakyky säilyi. On tärkeää säilyttää usko omaan tekemiseensä, vaikka olosuhteet eivät olisikaan täydellisesti puolella. Tavoitteet kannattaa myös pitää korkealla. Lauri Järvilehto muistelee kauhuesimerkkiä ihmisten motivaation lannistamisesta, johon hän törmäsi yliopiston työelämätilaisuudessa. Tapahtumassa yksi puhujista oli lohdutellut osallistujia sillä, että ”viiden vuoden kuluttua tilastollisesti 75 prosenttia teistä on työllistynyt”. Olosuhteisiin ja omiin mahdollisuuksiinsa pystyy vaikuttamaan, eikä kannata missään nimessä antaa valtaa toimintaa rajaaville satunnaismuuttujille, kuten suhteelliset mahdollisuudet. Omalla toiminnallaan pystyy vaikuttamaan siihen, kuinka suurella todennäköisyydellä työllistyy.

Sosiaalisen taustan vaikutus on syytä ottaa huomioon menetelmien toimivuuden kannalta. Lapsuudessa ja kodista opitut mallit seuraavat mukana pitkään. Esimerkiksi Katriina Järvinen ja Laura Kolbe ovat nostaneet esille kirjassaan *Luokkaretkellä hyvinvointiyhteiskunnassa* (2007) seikkoja, joista voimme tutkia luokkataustan vaikutusta ihmisten elämään suomalaisessa

yhteiskunnassa. ”Luokkaretki” (klassresa) on käsite, joka on Ruotsissa vakiintunut kuvaamaan tilannetta, jossa työväenluokasta lähtöisin oleva henkilö on noussut sosiaaliluokassa ylöspäin. Suomessa taas on tapana puhua sosiaalisesta liikkuvuudesta. Tämä saattaa johtua Järvisen ja Kolben mukaan siitä, että Ruotsissa puhutaan avoimemmin mistä luokasta kukin on lähtöisin. Suomessa taas oman luokkataustansa esille tuominen tuntuu olevan lähes tabu⁴⁷.

Huolimatta yhteiskunnallisesta kehityksestä vielä 2000-luvun alussa luokkaerot ovat edelleen todellisia: on todennäköistä, että korkeakoulutettujen lapset päätyvät myös yliopistoihin. Yhtäläinen peruskoulusysteemi ei yksinään kykene poistamaan luokkaeroja. Taustan ja kotiolojen merkitys on suuri, kun mitataan menestystä ja pärjäämistä. Yhteiskunnassamme on edelleen tiettyjä arvossa pidettyjä resursseja, joihin kaikki eivät pääse tasa-arvoisesti käsiksi. Raha ja koulutus ovat näistä tärkeimmät⁴⁸.

Järvinen kertoo kirjassaan omakohtaisista kokemuksistaan siitä, kuinka vaikeaa työläistaustasta tulevalle henkilölle on päästä sisään akateemisen maailmaan, jonka perusta ponnistaa ylempien sosiaaliluokkien elämäntavasta ja kulttuurista. Järvinen kuvaa omaa pyrkimystään omaksua yliopisto-opiskelijalle soveltuva elämäntapa, johon kuului oikeanlaisten kirjojen lukeminen, matkustelu sekä ydinkeskustassa asuminen. Hän viittaakin Pierre Bordieun käsitteeseen *habitus*: se tarkoittaa tietyltä yhteiskuntakerrostumalta omaksuttua tapaa tuottaa itseilmaisun ja ymmärryksen tapoja. Todellisuus on se, että luokkataustalla on iso vaikutus siihen, millaisia yksilöitä meistä tulee. Järvinen kuitenkin toteaa, että Suomessa voi ainakin vielä toistaiseksi elää luokkien rajamailla ”itse tehtyä elämää”, ainakin jos on hieman rohkeutta ja mielikuvitusta. Pohjoismaiseen demokratiaan vahvat luokkarajat eivät ideologisesti sovi. Meitä kannustetaan ponnistamaan ylöspäin, ulos luokastamme ja taustastamme. On silti hyvä muistaa, että luokalla on väliä ja luokkaerot ovat olemassa. Huolestuttava fakta on se, että eriarvoisuus on noussut Suomessa viime vuosikymmeninä samalle tasolle kuin se oli 1960-luvulla⁴⁹.

Monet Kohti kutsumustyötä koulutuksen menetelmistä on helpommin omaksuttavissa, jos on taustaltaan ylempää sosiaaliluokkaa. Keskustelukulttuuriin liittyvät seikat, itsetunto ja jo olemassa olevat kontaktiverkostot antavat lähtökohdat, joihin useat menetelmistämme on helppo pohjata. Tämän vuoksi, erityisesti jos haluamme laajentaa kutsumustyökoulutuksia myös ammattikoulutetuille ja pelkän peruskoulutuksen saaneille, nämä seikat vaativat huomiota koulutuksia kehittäessä.

Myös tehdyt harjoitukset kirvoittivat voimakkaita kommentteja. Luontevahvuustestin kulttuurisidonnaisuus ärsytti monia seurantaryhmän jäseniä, vaikka testin antamien vahvuuksien painotettiin olevan tunnistettavissa kulttuuritaustasta huolimatta. Erityisesti ja lähinnä tämä ongelma ilmeni hengellisyyden luontevahvuuden suhteen. Enemmistö seurantaryhmän jäsenistä koki, että vahvuus ymmärrettiin ainoastaan uskonnollisuuden kautta, eli ei voi olla hengellinen ellei ole uskonnollinen. Tämä näkökulma ärsytti ihmisiä. Tässä suhteessa luontevahvuustesti painottaakin amerikkalaiseen yhteiskuntaan kuuluvia tekijöitä, minkä vuoksi siitä pitäisikin tehdä lokalisoitu versio vastaamaan vahvemmin pohjoismaalaisen yhteiskunnan tarpeisiin. Olemme tiedostaneet seikan ja kiinnitämme siihen huomiota Kohti kutsumustyötä koulutuksen kehittämisessä.

Luontevahvuustestin tarkoituksena on herättää ajatuksia ja tukea itseymmärryksen lisäämiseen tähtäävää pohdintaa, se ei kerro lopullista totuutta sitä tekevästä yksilöstä. Sitä paitsi on hyvä muistaa, että luontevahvuustestissä ei ole vääriä vastauksia, vaan tulos on aina positiivinen: se kuvaa vahvuuksia, ei heikkouksia. Koulutuksessa luontevahvuuksien tutkiminen liittyi kiinteästi kutsumuskartan tekoon. Tavoitteena oli todellakin avata ajattelua oman kutsumuksen pohdintaa varten. Huomioitavaa on myös, että erilaisille luonteille sopivat erilaiset toimintamallit. Ihmisten tavat omaksua asiat riippuu vahvasti henkilöstä. Toiset haluavat pohtia asioita pidempään, kun toisille paras mahdollinen lähtökohta on toimia mahdollisimman nopeasti. Kohti kutsumustyötä koulutuksen tarkoituksena oli vahvistaa osallistujien itsetuntemusta, jotta he pystyisivät arvioimaan mitkä menetelmät toimivat heille itselleen parhaiten.

Mielenkiintoisia olivat myös ryhmämme jäsenten näkemykset tietyistä ominaisuuksista. Melkein jokainen kommentoi johtajuusominaisuutensa sijoitusta, mikä varmasti johtuu siitä, että johtajuus on hyvin esillä julkisessa keskustelussa. Näin ollen tuntui siltä kuin kaikkien tulisi selitellä, jos johtajuus sattumalta jäikin puolen välin heikommalle puolelle. Tämä siitäkin huolimatta, että tavoitteemme oli keskittyä viiteen ensimmäiseen vahvuuteen projektissamme. Samoin esimerkiksi spontaanisuus ja luovuus tuntuivat olevan asioita, joiden tulisi olla osa aikamme menestyvää yksilöä. Vastaavia vaatimuksia ei tehty muista ominaisuuksista, korkeintaan ehkä rohkeudesta, jonka korostaminen leimaa myös aikaamme.

Huomasimme tutkimuksessa, että menetelmä toimi erityisen hyvin aktiivisilla ja omatoimisilla henkilöillä sekä niillä, joilla on paljon aikaisempaa työkokemusta ja kokemusta verkostoitumisesta. Toisaalta nämä seikat

tukevat ylipäättänsäkin työllistymistä kaikilla tasoilla, mutta voisi silti sanoa, että menetelmämme teho kumuloitui osalla seurantaryhmämme jäsenistä verrattuna toisiin, jolloin selittävänä tekijänä oli entinen työhistoria sekä oma aktiivisuus.

Avoimien hakemuksien tehokkuus verrattuna perinteiseen työnhakuun pelkkien julkisessa haussa olevien paikkojen sijaan osoittautui ainakin seurantaryhmämme suhteen selvästi toimivaksi ratkaisuksi. Myös itseään kiinnostavien henkilöiden kontaktointi ja kiinnostaville aloille verkostoituminen tuotti selkeästi tulosta. Perinteisen työnhaun ongelmiin törmäsi esimerkiksi jäsen I, joka pääsi hyvin haastatteluihin, mutta ei saanut niitä työtarjoituksia. Jäsen I myös tarkistutti pyynnöstämme hakupaperinsa asiantuntijoilla, joilta saatu palaute oli aina muotoa ”paperisi ovat erittäin toimivat”, jolloin korkeintaan annettiin vihje LinkedIn tilin perustamisesta. Jäsenet G ja E taas hyödynsivät paljon itseään kiinnostavien tahojen suoraa kontaktointia, mikä kummankin tapauksessa johti tapaamisiin potentiaalisten työnantajien kanssa tilanteessa, jossa ei ollut virallisen haun stressiä ja kiirettä päällä. Kaiken lisäksi he olivat luultavasti päivän ainoat haastateltavat, jolloin työnantajat pystyivät keskittymään heihin ilman vertailua muihin hakijoihin. Parhaassa tapauksessa työnantaja pystyy kiinnittämään tuolloin kaiken huomionsa juuri työnhakijaan ja siihen hyötyyn, minkä hän saattaisi tuottaa organisaatiolle.

Tärkeä painotus jonka saimme seurantaryhmältä oli, että harjoitukset eivät saa olla luentoja, vaan niissä tulisi tehdä ja keskustella mahdollisimman paljon. Opetettujen menetelmien käyttöön ottaminen selvästi tehostuu, jos niistä käydään myös pohtivaa keskustelua sekä erityisesti silloin, kun niitä voidaan käydä lävitse harjoitusten avulla. Kun lähdimme viemään kutsumustyöpajoja eteenpäin, asetimme painotuksen siihen, että luennon lisäksi olisi myös riittävästi osallistujien aktivointia sekä konkreettisia harjoituksia.

On tärkeää ymmärtää, että kutsumustyön löytäminen on yleensä vaiheittainen prosessi. Siihen kuuluu erilaisia askelia, joista jotkut voivat mennä pikkaisen harhaan polulta, mutta jonka tavallisesti ymmärtää vasta jälkikäteen. Unelmien työpaikka harvoin löytyy ensimmäisellä yrittämällä. Tärkeää on uskaltaa etsiä juuri itselleen sopivinta työtä ja olla avoin mahdollisuuksille. Kuten painotimme, tärkein askel on ruveta tekemään asioita tavoitteidensa eteen.

10. ULKOISIEN TEKIJÖIDEN VAIKUTUS KUTSUMUKSELLISEN TYÖN LÖYTÄMISEEN

Suomen työttömyystilanne on noussut vuoden 2008 alun 6,4 prosentista tämän vuoden puoleenväliin mennessä 7,9 prosenttiin. Pahimmillaan työttömyys oli vuosien 2009–2010 vaihteessa 8,7 prosenttia. Euroalueen keskimääräinen työttömyysaste on ollut koko ajan Suomea korkeampi, ja viime vuosina se on kasvanut huomattavasti nopeammin. Kun vielä vuoden 2008 alussa euroalueen keskimääräinen työttömyysaste oli 7,3 prosenttia, niin vuoden 2013 puolivälissä vastaava luku on jo 12,1 prosenttia⁵⁰.

Suomen pitkän aikavälin työttömyys on itse asiassa laman jälkeen pysynyt varsin samalla tasolla. 2000-luvun alussa pyörittiin 9,0 prosentin kohdalla, joten nykyinen taantuma ei ole vielä aiheuttanut suurta työttömyyden kasvua. Toisaalta Suomen taloudessa on myös ongelmia: vienti ei vedä parhaiden vuosien tapaan, ja useat perinteisesti hyvin työllistäneet alat ovat vaikeuksissa. Kilpailukykykymittareilla Suomen tilanne näyttää varsin hyvältä vielä tällä hetkellä: Suomen sijoitus esimerkiksi World Economic Forumin Global Competitiveness Reportin (GCR) listauksissa on ollut vuosien 2008–2013 välisenä aikana sijojen 3–7 välillä, tämänhetkisen sijoituksen ollessa juuri kolmas⁵¹. Uhkakuvien lisäksi tulisi pystyä myös katsomaan jo olemassa olevia positiivisia seikkoja. On merkkejä siitä, että uudet alat ja tuotteet ovat tulossa korvaamaan vanhoja menestystarinoita. Tämä ei kuitenkaan tapahdu automaattisesti vaan vaatii panostusta uusille sektoreille.

Mitä nämä seikat tarkoittavat kutsumustyön näkökulmasta? Ainakin on selvää, että kilpailu työpaikoista on kiristynyt, erityisesti akateemisilla aloilla. Julkisen sektorin työpaikat ovat vähentyneet, ja ihmisten kouluttautuminen on lisääntynyt⁵². Tutkimuksemme kohde akateemisten työnhakijoiden työllistyminen intohimoaan vastaaviin työnkuviin osui siis hyvin ajan hermoon. Viime aikojen eräs huolestuttavista trendeistä on ollut akateemisesti kouluttautuneiden henkilöiden vauhdilla kasvanut työttömyys. Tämä on koskenut erityisesti vastavalmistuneita henkilöitä, mihin ryhmään voidaan

laskea iso osa seurantaryhmämme jäsenistä. Tämän vuoden huhtikuussa vastavalmistuneiden korkeasti koulutettujen työttömyys oli kasvanut vuoden takaisesta tilanteesta 35 prosenttia. Ongelmana tuntuu olevan, että työllistämistoiminnasta puuttuvat korkeakoulutetuille räätälöidyt palvelut⁵³.

Juuri tähän ongelmakenttään pyrimme vastamaan koulutuksemme avulla. Tavoitteenamme oli tutkia niitä erityispiirteitä sekä niitä mahdollisuuksia, jotka korkeakoulutus tarjoaa yksilölle. Työttömyys näyttäytyy kuitenkin uhkana hyvin eri tavoin koulutusalaista riippuen. Esimerkiksi lääkäreiden ja hammaslääkäreiden työttömyys on alle prosentin luokkaa. Oikeustieteen kandidaattien työttömyys on alhaisempi kuin tohtoreiden keskimäärin, alle kolme prosenttia. Tämän vuoksi painotimme osallistujavalinnoissa generalistialoja, joista työllistytään moniin eri tehtäviin. Tämän vuoksi seurantaryhmässämme ei ollut mukana lääketieteellisestä tai oikeustieteellisestä valmistuneita henkilöitä. Emme ottaneet mukaan myöskään selkeästi tutkijan uraa kohti suuntaavia henkilöitä, koska heidän motivaationsa on tutkimuksen saralla, jolloin muut työtehtävät yleensä tulevat harkintaan vasta tutkimusrahoituksen ollessa katkolla.

Yksi hankkeen tavoitteista oli vaikuttaa ihmisten mielikuviin työn suhteen. Kuten olemme todenneet, kutsumuksellista työtä löytyy kaikkialta, ja tärkeintä on, että työtä tekevä yksilö tuntee työnsä kutsumukselliseksi. Lauri Järvilehto mainitsee usein, ettei hän ymmärrä minkä takia jatkuvasti vaaditaan ”koulutusta vastaavaa työtä”, koska todellisuudessa meidän tulisi vaatia omia intohimojamme vastaavaa työtä.

Huomasimmekin projektin aikana, että kutsumuksellista työllistymistä vainoaa kaksi perusharhaa, jotka muistuttavat filosofi Francis Baconin esittämiä järjen idoleita (latinaksi *idola mentis*), jotka ovat harhakuvia ja ennakkoluuloja, jotka houkuttelevat mielen hakoteille. Bacon löysi neljä erilaista mielen hakoteille vievää idoleiden ryhmää⁵⁴, kun taas kutsumuksen suhteen voimme määritellä kaksi perusharhaa: työn sisältöihin ja koulutukseen liittyvät mielikuvat.

Meillä on kummallisia näkemyksiä perustuen työnimikkeisiin. Tiettyjä ammatteja arvostetaan jo pelkän mielikuvan perusteella, joko sen vuoksi että niissä tienaa hyvin tai siksi, että ne koetaan yhteiskunnallisesti merkittäviksi. Tällöin saatamme pyrkiä kohti näitä ammatteja ilman, että pohtisimmista asioista työ todellisuudessa koostuu. Sama asia koskee koulutuksia. Saatamme ajatella, että olisipa hienoa olla juristi, kansantaloustieteilijä tai biologi ilman että pohdimme, mitä näihin ammatteihin tähtäävät henkilöt todellisuudessa opiskelevat.

Mielikuvien ja sisältöjen välillä on usein isojakoin ristiriitoja. Tähän tosiasiaan törmää usein filosofiassa. Monesti opiskelijat pettyvät filosofiaan, kun se ei vastaakaan mielikuvia luovasta ajattelusta tai se ei anna vastauksia elämän suurin kysymyksiin. Usein töiden suhteen on sama juttu: unelmien työnkuvan sisältö ei vastaa sitä mitä sen kuvitteli olevan.

Tämän vuoksi lähteminen liikkeelle omista luontevahvuuksista sekä asioista, joita tekee niiden itsensä vuoksi antaa vahvemman pohjan oman kutsumusammatin löytämiselle. Frank Martelan esittämä määrittely onnellisesta ihmisestä henkilönä, joka tekee asioita joista hän aidosti nauttii, sopii hyvin yhteen kutsumuksellisen työn kanssa. Tällöin kutsumustyöhön liittyy myös vahva konkreettisuus: kutsumuksellisessa työssä tehdään asioita joista aidosti nautitaan, sitä ei rakenneta mielikuvien varaan.

11. TULOKSET

Projektin onnistumisen suhteen parhaan kuvan saa varmasti kuuntelemalla, mitä hankkeeseen osallistuneet henkilöt itse kokevat saaneensa koulutuksen suhteen. Jos puhutaan yleisistä luvuista, niin yhdeksästä henkilöstä kolme on nyt vakituisessa ja neljä määräaikaikaisessa työsuhteessa. Yksi odottaa päätöstä työn jatkosta, ja yksi on virallisesti työtön, mutta ei kuitenkaan toimeton. Eli verrattuna lähtötilanteeseen seurantaryhmän jäsenien työllisyystilanne on parantunut 22 prosentista vähintään 77 prosenttiin. Mutta vielä tärkeämpi saavutus projektissa oli mielestäni se, että seurantaryhmän jäsenet aidosti innostuivat ajatuksesta, jonka mukaan työn tulisi vastata omia intohimoja. Mielestäni he ovat myös selkeäsi ymmärtäneet, että unelmien työpaikan saavuttaminen vaatii työtä ja jossain määrin myös onnea. Monet ovat myös alleviivanneet, että koulutus antaa heille uskallusta pitää kiinni omista tavoitteistaan ja uskoa niihin.

Selkein epäonnistuminen mutta myös tärkein oppimiskokemus projektissa oli uranvaihtajien tilanteeseen vaikuttaminen. Heidän kutsumuksensa pohdintaan tarvitaan enemmän aikaa verrattuna työnhakijoihin, joiden kutsumustyön etsimisprosessi hakee vasta muotoaan. Ongelmaan liittyy myös taloudellisia kysymyksiä oman elannon suhteen. Uranvaihtajalla on yleensä edessä tutun ja turvallisen vaihtaminen uuteen ja kiinnostavaan, mutta myös epävarmaan vaihtoehtoon. Tällöin varmuuden askeleen suunnasta pitää olla vahvempi kuin työtä etsivällä henkilöllä, jotta he uskaltaisivat irtautua nykyisestä tilanteestaan. Kokeneelle toimijalle on myös usein turhaa painottaa kontaktilistaan, sillä heillä on yleensä jo laajat verkostot ja he tietävät jo hyvin, mitä he eivät ainakaan halua tehdä.

Pyysimme seurantaryhmän jäseniä kertomaan lyhyesti omasta tilanteestaan syyskuun alussa, johon saimme vastaukseksi seuraavat lyhyet katsaukset.

11.1 Seurantaryhmän projektin jälkeinen tilanne

Jäsen A

Jäsen A on tällä hetkellä määräaikaisessa työsuhteessa Aalto-yliopistossa. Hänen tehtävänimikkeensä on koulutuskoordinaattori, eli hän suunnittelee, koordinoi ja organisoii koulutusohjelmia ja hankkeita. Työnkuva sisältää kaikkea suunnittelusta, markkinoinnista ja koulutuspäivien organisoinnista aina hankehallinnon pyörittämiseen, asiakaspalveluun ja opiskelijoiden ohjaukseen. Hänen työsuhteensa päättyy keväällä 2014, minkä vuoksi hän on jo aloittanut mahdollisten tulevien töiden tutkailun. Jäsen A:n suunnitelmassa on viimeistään vuoden vaihteessa aloittaa aktiivinen uuden työn etsiminen.

Tällä hetkellä hän pohtii paljon sitä, mitä hän haluaa todella tehdä. Hän on oikeissa palata työstämään omaa aarrekarttavihkoaan, joka jäi alkuvuodella laatikon pohjalle, kun työkuviot alkoivat selkiytyä. Jäsen A pitää työhönsä liittyvistä asioista, mutta kaipaisi lisää tiimissä työskentelyä ja yhteistoiminnallista otetta nykyiseen työnkuvaansa. Hän on myös alkanut pyörittelemään yrittäjyyttä mielessään mutta todennut, että se voisi olla ajankohtaista aikaisintaan 5–10 vuoden kuluttua.

Kohti kutsumustyötä projektiin osallistuminen toi hänelle kaivattua vertaistukea sekä uusia työkaluja urasuunnitteluun. Jäsen A oli jo ennen projektin alkamista aloittanut avoimien hakemusten tekemisen ja informaatiohaastattelujen kartoittamisen, eli kyseinen työ oli ollut käynnissä jo ennen projektin alkua. Hän oli kontaktoinut nykyisen työpaikkansa jo vuoden 2012 lopussa. Hän toteaa, että konkreettisesti kurssin asiat pääsevät käyttöön, kun hän alkaa etsimään seuraavaa työpaikkaa.

Jäsen A olisi kaivannut kurssille vähän tiiviimpää aikataulua. Lisäksi hän koki, että vertaistukea ja palautetta sekä pienryhmätyöskentelyä olisi voinut hyödyntää enemmän. Hän myös korostaa, että urasuunnitteluun ja työnhakuun liittyy paljon henkilökohtaisia, osin kipeitäkin kokemuksia, kuten työttömyyttä ja potkuja. Tämän vuoksi hän kokee, että luottamuksellisen ilmapiirin rakentamiseen olisi hyvä varata riittävästi aikaa. Jäsen A koki, että Kohti kutsumustyötä projektissa ilmapiirin ja yhteishengen luominen onnistui helposti, koska seurantaryhmän jäsenet olivat taustoiltaan melko homogeenisiä.

Hän korostaa, että vahvempi mentorointi ja uraohjaus olisi ollut hyvä tuki asioiden työstämisessä ja eteenpäin viemisessä. Se olisi myös auttanut

oman siilon rakentamisessa. Jäsen A:n mielestä siilon rakentamisen pohjana olisi hyvä olla jonkinlainen yrityspooli, jota kaikki voisivat yhdessä täydentää. Hänelle itselleen toimivampia lähestymistapoja kurssilla olivat ehdottomasti lapsuuden leikkien pohtiminen sekä kutsumuskarttojen työstäminen eteenpäin yksin ja yhdessä. Ne autoivat rikkomaan hänen omia vakiintuneita ajatusmallejaan.

Jäsen A:n mielestä menetelmiä kannattaa ja myös pystyy hyvin muokkaamaan omaan tilanteeseensa sopiviksi. Näin hän sai itse esimerkiksi kutsumuskartasta paljon enemmän irti. Hän painottaa, että hänestä ajatus kutsumuksellisesta työstä on edelleen kiehtova ja tavoittelemisen arvoinen asia, mutta hän edelleen miettii sitä, onko se kaikkien saavutettavissa.

Jäsen B

Jäsen B oli CIMO:lla töissä harjoittelijana korkeakouluysteistyön globaalitieteissä syyskuun puoleenväliin asti. Hän oli myös hoitanut kyseisen organisaation kehitysyhteistyöprojektien hallinnointia, johon liittyen hän oli kerännyt erään Kehy-ohjelman kymmenen vuoden materiaaleja sekä analysoinut niitä. Tämän lisäksi hän oli saanut olla mukana Demos Helsingin ja CIMO:n yhteisen Piilotettu osaja tutkimuksen viestinnän ideoinnissa nuorille. Kyseinen työtehtävä oli ollut mielenkiintoinen, ja vaikkei se ollut itsessään jäsen B:n unelmaduuni, niin hän uskoo sen olleen askel kohti unelmaduunia. Hän oli myös huomannut CIMO:ssa ollessaan kaipaavansa takaisin ulkoministeriöön. Jäsen B sanookin, että voi olla hyvin mahdollista että jossain vaiheessa uraansa hän pyrkisi takaisin ulkoministeriöön – esimerkiksi mahdollisesti Kavakun kautta.

Hän on hakenut samassa tiimissä auennutta paikkaa. Tämä paikka olisi selkeäsi nykyistä tehtävää haastavampi työ ja lähempänä hänen unelmaduuniaan. Lisäksi osalle Piilotettu osaja tutkimuksessa työskennelleistä henkilöistä on tarjottu mahdollisuutta jatkaa tutkimuksen tuloksien viestinnän työstämisessä. Kyseessä on osa-aikainen työ, jota jäsen B myös haki. Hän korostaa olleensa viestintäideoinnin pääidean takana, minkä vuoksi hän toivookin, että hänet valittaisiin mukaan jatkamaan hankkeessa. Hän painottaa, että jos saa kyseisen jatkon, niin hänen pitää sen lisäksi etsiä jotain muuta osa-aikaista työtä. Hän haluaisi edelleen jatkaa työskentelyä kansainvälisten asioiden parissa. Jäsen B on myös huomannut graduprojektinsa päättyttyä, että kaipasi myös tutkimustyötä elämäänsä.

Idea omasta yrityksestä ei ole poistunut jäsen B:n haaveista, mutta se on pistetty toviksi jäähyille, sillä useat hankkeessa mukana olevista henkilöistä ovat ulkomailla tällä hetkellä. Toisaalta hän pohtii, että ehkä olisi syytä nosta kissa pöydälle kyseisen projektin suhteen, jotta esimerkiksi tulevana keväänä olisi jo mahdollista aloitella hanketta.

Jäsen B toteaa, että jos hän joutuu hakemaan töitä muualta kuin nykyisestä organisaatiosta, niin hän pyrkii painottamaan projektissa oppimiaan seikkoja. Päälimmäisin oppi joka hänellä on mielessään työnhaun suhteen, on suositus lähettää avoimia hakemuksia sen sijaan, että hakisi pelkkiä julkiseen hakuun tulleita paikkoja. Hän on myös tiedostanut että jos pokkaa riittää, niin kannattaa sopia tapaamisia kiinnostavalla alalla olevien ihmisten kanssa.

Hänen mielestään projektille kannattaisi keksiä nimi, joka olisi mukansatempaava ja jäisi mieleen. Hänen on ollut vaikea keksiä millä nimellä hän puhuisi projektista. Jäsen B ei myöskään saa nimeä päähänsä, kun puhuu aiheesta kavereilleen. Hän myös painottaa, että voisi olla kokeilemisen arvoista, jos tapaamiset järjestettäisiin ajallisesti tiiviimmin. Tällöin niillä olisi tehokkaampi vaikutus, ja homma olisi intensiivisempää. Näin edellisen kerran seikat olisivat tuoreempina mielessä, jolloin niistä olisi helpompi jatkaa uuteen aiheeseen. Jäsen B:stä välillä tuntui siltä, että juuri kun hän oli päässyt vauhtiin, niin menikin taas pitkä aika ennen kuin pääsi jatkaamaan aiheesta. Hän korostaa, että tämä saattoi tietenkin johtua myös siitä, että hänellä itsellään oli aika kiireinen kevät, minkä vuoksi hän ei päässyt paikalle kaikille tapaamiskerroille. Hän painottaa, että tiiviimmällä aikataululla voitaisiin myös välttyä siltä ”ongelmalta”, että osa ryhmän jäsenistä putoaa pois jo projektin alkuvaiheessa. Toisaalta jäsen B ymmärtää, että tulos on hyvä silloin, kun suurin osa osallistujista ei enää tarvitse projektia.

Jäsen B:lle jäi projektista yleisellä tasolla todella hyvä fiilis. Hän olisi toivonut päässeensä kaikkiin tapaamisiin mukaan, koska niiden jälkeen oli aina toiveikas ja hyvä olo. Projektin parasta antia hänelle olivat vertaistuki ja rennommat juttuhetket. Kaikki myös aidosti tsemppasivat toisiaan. Jäsen B:n mielestä kirjan vinkit ja tehtävät olivat myös hauskoja ja hyödyllisiä. Päälimmäisinä hänelle mieleen jäivät lapsuudenleikit ja kutsumuskartta, jotka avasivat ajatuksia yllättävän hyvin. Niihin hän aikoo palata aktiivisesti jatkossakin.

Jäsen C

Jäsen C tajusi jo Kohti kutsumustyötä kurssin alkupuolella, että hänen silloinen työnsä tiedekeskus Heureka ei ollut enää motivoivaa ja tyydyttävää. Heureka oli ollut hänelle hyvä opiskelijatyöpaikka, mutta valmistumisen jälkeen jäsen C kaipasi lisää haasteita ja vastuuta. Niin hänen työtehtävänsä liikkuvat päivastaiseen suuntaan. Lisäksi työpaikan ilmapiiri tuntui menevän huonoon suuntaan.

Hän sanoutui irti työstään maaliskuussa, ja on siitä lähtien elänyt lähinnä työttömyyspäivärahoilla. Hän teki keväällä työtä valmennuskurssiyrityksen biologian opettajana. Työ oli haastavaa ja joiltakin osilta kiinnostavaa, mutta kokonaisuudessaan se vahvisti jäsen C:n käsitystä siitä, että kaupallisen koulutuksen maailma ei ole häntä varten. Hän kokee, että haluaa työskennellä vahvasti omilla ehdoillaan ja että hänen tulevaisuutensa ei ole opettajan tehtävissä, vaikka hän saikin hyvät arviot työstään ja aikoo mahdollisesti palata kurssin opettajaksi ensi keväänä.

Projektin koulutusosuuden jälkeen jäsen C on edennyt urallaan kahdella rintamalla: hän on yrittänyt verkostoitua peli-alalla sekä ollut mukana aloittamassa opetusalan taidetta ja tiedettä yhdistävää kouluprojektia. Pelialalle pääsemisen suhteen hän on tilanteessa, jossa hän on mukana kahdessa eri indie-peliä toteuttavassa tiimissä. Kummallakaan hankkeella ei ole vielä rahoitusta, jolloin niiden valmistumisesta ei ole lopullista takuuta, mutta jäsen C kokee, että molemmat hankkeet ovat niin kiinnostavia projekteja, että riski niiden suhteen kannattaa ottaa.

Verkostoituminen pelialalle sujuu hitaasti, ja jäsen C:stä tuntuu, että varsinaisia rahaprojekteja ei saa ilman kontakteja. Hän myöntää kyllä hylänneensä yhden epäkiinnostavan kaupallisen projektin, joka ei toisaalta olisi myöskään tuottanut paljoa rahaa.

Opetusalan projekti, jossa jäsen C on mukana, toteutetaan sitä varten perustetussa Pop-Tiede ry:ssä. Projekti on nyt siinä vaiheessa, että heillä on tänä syksynä pilottityöpajoja viidessä pääkaupunkiseudun koulussa. Tavoitteena hankkeessa on luoda apurahojen turvin pysyvä Suomen peruskouluja, lukioita ja ammatillisia oppilaitoksia kiertävä työpaja, joka yhdistää elämyksellistä draamaa ja luonnontieteitä. Projektin tähän asti saama rahoitus mahdollistaa pienimuotoisen pilottikokeilun, mutta he ovat toiveikkaita, että onnistunut pilotti poikisi lisärahoitusta. Henkilökohtaisesti jäsen C toivoo, että projektin onnistuessa se pystyisi tarjoamaan hänelle osa-aikatyön, joka mahdollistaisi taiteellisempien projektien tekemisen.

Näiden kahden päähaaran lisäksi hän on ollut säveltäjänä ja äänisuunnittelijana yhdessä kesäteatteriproduktiossa ja ääniteknikkona toisessa. Nämä projektit toteutuivat vapaaehtoistyönä, ja jäsen C kokee niiden olleen hänelle arvokkaita kokemuksia hyvästä ja luovasta projektityöskentelystä mahtavissa pienissä tiimeissä. Hänen tavoitteenaan on tehdä lisää teatteriiääntä, mikäli se onnistuu taloudellisesti edes jotenkin kannattavasti. Hän on myös liittynyt jäseneksi ammattiteatteri Teatteri Tuikkeeseen, jonka mukana hän on hakemassa rahoitusta erilaisiin musiikkia sisältäviin teateriproduktioihin.

Jäsen C toteaa, että hänen uransa ei ole vielä varsinaisesti urjennut, mutta hänellä on monta rautaa tulessa ja hän on optimistinen, että jokin niistä tarjoaa realistisen työllistymismahdollisuuden lähitulevaisuudessa. Työllistymiskurssin ansioksi hän laskee sen, että hänellä on ollut rohkeutta tarttua laaja-alaisesti sellaisiin (ja vain sellaisiin) projekteihin ja työmahdollisuuksiin, joiden tekeminen tuntuu mielekkäältä ja jotka pidemmälle jatkuessaan jättäisivät hänelle sellaisen tunteen, että hän tekee jotakin merkityksellistä ja omaa, jotakin sellaista, mitä kuka tahansa toinen ei voisi tehdä.

Jäsen D

Jäsen D:n työtilanne on täsmälleen sama kuin projektin alkamisvaiheessa: hän on suunnittelijana yliopistossa määräaikaisena työntekijänä, tiimiesimiehenä. Itse Kohti kutsumustyötä projektia hän kritisoi siitä, että se keskittyi enemmän työhaullisiin kikkoihin kuin itse kutsumuksen löytämiseen. Hän ei kokenut että olisi saanut erityisiä ahaa-elämyksiä omasta itsestään tai mahdollisesta suunnastaan, jota kohti kannattaisi edetä. Henkilökohtainen haastattelu oli hänen mukaansa hyvin toteutettu, mutta haastattelussa esiin nousseet asiat ehtivät painua suurimmalta osalta unholaan, sillä haastattelujen jatkojalostus jäi projektien vetäjien toimesta vajaaksi. Jäsen D tiivistää asiansa pähkinänkuoreen: haastattelu oli plussaa, miinusta tuli sitten aikalailla kaikesta muusta.

Jäsen E

Jäsen E:llä on tällä hetkellä voimassa oleva työsuhde tutkimuskoordinaattorina yrityksessä, joka on keskittynyt tutkimukseen ja koulutukseen. Hänen tehtäviinsä kuuluu erilaisten tutkimusprojektien suunnittelu ja koordinointi,

raporttien kirjoittaminen ja asiakasyhteydet. Hän korostaa, että hän on tavalla tai toisella mukana tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tutkimusprojektit, joissa hän on ollut mukana, ovat liittyneet koulutusorganisaatioiden kehittämiseen. Lisäksi tutkimukset ovat koskeneet esimerkiksi erilaisten julkisten, yksityisten ja kolmannen sektorin organisaatioiden projektiarviointia, jäsen- ja asiakastyytyväisyystutkimuksia sekä potentiaalikartoituksia.

Työssään jäsen E on oppinut paljon tuloksien hyödyntämisestä käytännön toimintaa varten, sillä hänen yrityksensä tutkimusten tavoitteena on tuottaa tietoa, joista on muille organisaatioille hyötyä käytännön tasolla. Näiden tulosten avulla löydetään organisaation tärkeimmät kehittämiskohteet, joiden mukaan hän suunnittelee yhdessä esimiehensä kanssa käytännön toimia, joilla kehitetään kyseistä organisaatiota.

Jäsen E korostaa, että nykyinen työnkuva vaatii kykyä omaksua uusia asioita nopeasti. Lisäksi työn vaatimuksiin kuuluu erinomaiset koordinaointitaidot sekä laadukkaan tutkimusprosessin läpiviennin osaaminen. Hän toteaa, että hänelle kertyneistä kouluttamis- ja esiintymistaidoista on hänelle hyötyä nykyisessä työssään.

Kohti kutsumustyötä koulutuksen tärkeimpänä seikkana itselleen jäsen E pitää sitä, että hän sai työnhakuun henkistä tukea sekä ryhmän, jossa pystyi vahvistamaan omaa itseluottamustaan. Kurssi auttoi myös omien vahvuuksien ja osaamisen kartoittamisessa. Hän toteaa, että kirjoittaminen ja keskustelu sekä erilaiset tehtävät ovat hänelle toimiva tapa saada ajatuksiaan eteenpäin. Tämän vuoksi Kohti kutsumustyötä koulutus toimi hänelle hyvin. Kaiken kaikkiaan hän oli varsin tyytyväinen projektin antiin.

Jäsen F

Jäsen F:n työtilanne on pysynyt täysin samana kuin projektin alussa, eli hän on edelleen vakituisessa työsuhteessa ohjelmistosuunnittelijana omassa firmassaan. Hän sanoo, että hänen urasuunnitelmansa eivät ole juurikaan edenneet, vaikka hänen mielessään on pyörinyt itselleen paremmin sopivan työnkuvan löytäminen. Projekti ei ole siis vaikuttanut jäsen F:n varsinaiseen työtilanteeseen, ainoastaan ehkä lisännyt pohdintaa nykyisen alan sopivuudesta hänelle itselleen. Toisaalta koulutus myös herätti pitämään silmiä auki ja seuraamaan millaisia työmahdollisuuksia maailmasta löytyy.

Jäsen F oli pettynyt kurssin antiin uranvaihtajannäkökulmasta. Hän sanoo, että kurssi tuntui aluksi auttavan hieman oman kutsumuksen suunnan kartoittamisessa, mutta turhan pian siirryttiin työnhakuun liittyviin

menetelmiin ja keinoihin, joilla ei ollut minkäänlaista tekemistä oman kutsumuksensa löytämisen kanssa. Tämän vuoksi hän kokee, että kutsumuksen kartoittaminen jäi puolitiehen, eikä hän kokenut saaneensa odottamaansa tukea ja mahdollisia menetelmiä sen kartoittamiseksi. Hän toteaa tämän lisäksi, että kurssiaikataulu oli hankala työssäkävälle ja eri paikkakunnalta olevalle.

Hän koki henkilökohtaisen haastattelun mielenkiintoiseksi ja yhdeksi parhaaksi asiaksi kurssilla, mutta pettyi haastatteluiden jatkojalostuksen hitauteen ja niiden käsittelyyn. Jäsen F kokeekin, että kurssi tuntui lopahtavan kesken, minkä vuoksi hänen lopulliset tuntemuksensa ovat ristiriitaisia. Hän ei koe että kurssille osallistuminen hyödytti häntä paljoakaan. Jäsen F painottaakin, että hän ei pidä menetelmiä vielä läheskään vedenpitävänä uranvaihtajille. Toisaalta hän toteaa, että työttömälle työnhakijalle hyödyt ovat luultavasti suuremmat läpikäytyjen asioiden johdosta.

Jäsen G

Jäsen G:n nykyinen työ vastaa hänen asettamiaan odotuksia sekä jopa ylittää ne monipuolisuudessaan. Hän toimii parhaillaan määräaikaisena suunnittelijana Helsingin kaupungin virastossa, jossa hänen työtehtävänsä vaihtelevat kunnallisbyrokratian pyörittämisestä aina rekrytointiin sekä tapahtumatuotantoon asti.

Hänen lähtötilanteensa kurssin alkaessa oli, että hän etsi laaja-alaisia työtehtäviä muualta kuin byrokratian kentältä. Hän oli ehtinyt olla viisi kuukautta työttömänä kurssin alkaessa. Hän myös oli tilanteessa, jossa hän oli hyvin harkitsevainen sen suhteen millaisilta työnantajilta hän haki avoimia työpaikkoja.

Jäsen G toteaa, että tähän missioon nähden hänen nykyinen työtehtävänsä saattaa vaikuttaa ensisilmäyksellä epäonnistuneelta, aiempaa historiaa toistavalta valinnalta – mikä ei ole koko totuus. Päinvastoin hän toteaa, että hänen nykyisen pienen organisaationsa etuna on laaja-alainen vastuu sekä mahdollisuus vaikuttaa omaa ympäristöä muokkaaviin asioihin. Hän myös kokee työn sisällön pääasiassa mielekkääksi.

Jäsen G kiittää kutsumustyön kartoitusta siitä, että hän on uskaltanut kieltäytyä työkehitysoptioista, jotka olisivat hyvin kaukana hänen omista kiinnostuksen kohteistaan. Hän toteaaakin, että tällä hetkellä, kuten aiemminkin, hän valitsee mieluummin työttömyyden kuin toimenkuvan, joka ei vastaa omia suunnitelmia. Vaikka tämä voidaan nähdä ylimielisyytenä

etenkin valitsevassa akateemisen koulutuksen ylitarjontatilanteessa, hän toteaa että niin kauan kuin siihen on varaa, kiitos yhteiskunnallisen tuen, hän ei usko näkemyksensä muuttuvan.

Kokonaisuudessaan jäsen G koki Kohti kutsumustyötä kurssin toimivaksi. Hänen mielestään se toimi voimavarana työttömälle ja motivoi työelämässä jo vuosia toimineelle kyseenalaistamaan oman tekemisensä mielekkyyden. Jälkimmäisessä tapauksessa kurssin avulla on mahdollista tehdä korjausliikkeitä kutsumuksellisen työn suuntaan. Jäsen G haluaa avata argumentaationsa tausta omakohtaisella esimerkillään.

Kuten hän jo aiemmin mainitsi, hänen lähtökohtansa osallistua kurssille oli löytää työ, joka motivoisi häntä sisältönsä puolesta. Hänellä oli taustalla kuusivuotinen kokemus jokaiseen työsuhteeseen liittyneestä taloushallinnosta, joka ei sisältönsä puolesta ollut häntä motivoiva työsarja. Hänen edellisen projektinsa päättyessä kesäkuussa 2012 hänelle tarjottiin pelkästään taloushallintopainotteisia töitä samantyyppisissä projekteissa, joissa hän oli työskennellyt asiantuntijana. Tämän vuoksi jäsen G päätti jäädä omasta tahdostaan pidemmälle kesälomalle.

Vielä alkusyksystä hän pääsi haastatteluihin, mutta juuri kuvatun kaltaisiin työpaikkoihin, jotka eivät motivoineet häntä pidemmän päälle. Itse tarjotut paikat olivat kyllä laadukkaita, mutta eivät vastanneet sitä mitä hän haki. Työnhaut oman kontaktiverkoston kautta eivät myöskään tuottaneet tulosta, ja työttömyyden pitkittyessä hän alkoi laiskistua ja hänen kokonaisenenergisyytensä hiipui lähelle masennusta.

Jäsen G korostaakin, että Kutsumuksellisen työn tutkimusryhmä osui hyvään aikaan. Projekti ei pelkästään auttanut häntä kyseenalaistamaan hänen omalle ajattelulleen asettamiaan muureja, vaan se pystyi myös herättämään jo hänen kadonneeksi luulemansa yhteyden lapsuuden pidäkkeettömään löytämisen riemuun tavoitella niitä asioita, joita hän todella haluaa niiden itsensä vuoksi. Lisäksi se että ryhmässä oli samassa tilanteessa olevia henkilöitä, synnytti hyvää yhteistyöhenkeä ja tietojen jakamista, sekä myös tervehenkistä kilpailua. Jäsen G itse heräsi suorakontaktoinnin tarpeellisuuteen vasta siinä vaiheessa, kun kuuli erään seurantaryhmän jäsenen aloittavan soittamisen saman tien.

Yksi merkittävimmistä harjoituksista jäsen G:lle hänen prosessissaan oli lapsuuden leikkien ja haaveiden listaaminen, johon liittyi ymmärryksen kasvaminen siitä, kuinka ne välittyvät hänen nykyiseen toimintaansa. Hän sanoo, että harjoitukset auttoivat häntä tavoittamaan jotain minkä hän luuli jo kadottaneensa. Tämä antoi hänelle runsaasti lisäenergiaa toimintaansa.

Jäsen G toteaa, että vaikka tällä kertaa suorakontaktointi ei johtanut välitömiin tuloksiin, niin hän uskoo vahvasti että hänen on tulevaisuudessa mahdollista saada töitä nyt tehdyllä pohjatyöllä.

Hän toteaa, että kontaktointilistan läpisoittaminen toi varmuutta, joka välittyi työhaastattelussa, minkä ansiosta hänet valittiin töihin Helsingin kaupungille. Työnkuva on kiinnostavan kehittämistyöpitoinen ja kansainvälinen sisällöltään, eikä siinä ole suoraa yhteyttä taloushallintoon. Hän myös muistuttaa, että työllistyi ennen viimeisiä kontaktointilistan avulla saatuja tapaamisia, joten suorakontaktointi olisi saattanut myös tuottaa tuloksen pari viikon sisällä. Lisäksi hän on nykyisessä työtehtävässään yhteydessä moniin kontaktilistansa tahoihin. Kaiken kaikkiaan jäsen G oli sitä mieltä, että Kohti kutsumustyötä -konsepti toimi, ja projektiin oli ilo osallistua.

Jäsen H

Jäsen H on tällä hetkellä vakituudessa työsuhhteessa eräässä Suomen johtavassa head hunting yrityksessä. Yritys tekee ylemmän johtoportaan rekrytointeja, eli etsii toimitusjohtajia ja hallituksen jäseniä organisaatioille. Hänen toimenkuvansa on johdon assistentti, ja työtehtäviin kuuluu asiakkaiden kontaktointi, taustaselvityksien ja yritysesityksien tekeminen, mikä tuo pienimuotoisen tutkimuselementin hänen työnkuvaansa. Työ on kansainvälistä, sillä yritys on globaali toimija. Asiakkaana on Suomen top-100 pörssiyritykset.

Jäsen H kokee, että hän on kutsumustyönsä suhteen hyvällä polulla. Hän kokee tekevänsä itselleen tärkeitä asioita, eli hän pääsee tapaamaan paljon ihmisiä. Hän koordinoi tehtäviä ja hankkii tietoa asioista. Myös se että työnkuvaan liittyy paljon uutta, on innostanut häntä uudessa työssään. Jäsen H painottaa, että hänellä on periaatteessa mahdollisuus kehittää omaa työnkuvaansa, ja lisäksi hänellä mahdollisuus siirtyä talon sisällä uuteen työkuvaan, jos hän haluaa uusia toimia.

Hän piti Kohti kutsumustyötä -kurssia ”hirveen hyvänä”. Toisaalta hän painottaa, että hänellä oli vahvat pohjat jo kurssin alkaessa, sillä hän oli hakenut aktiivisesti töitä jo pitkään, mikä helpotti asian omaksumista. Hän työllistyi ensimmäisenä seurantaryhmästä jo kurssin alkuvaiheessa, joten hän ei sen vuoksi ehtinyt tekemään kurssin kaikkia harjoituksia. Jäsen H haluaa kuitenkin painottaa, että kaikki ideat joihin hän tutustui, olivat mielenkiintoisia. Tämänhetkisestä tilanteestaan hän toteaa, että se on hyvä. Työssä riittää myös paljon opeteltavaa. Hän ei kuitenkaan osaa

arvioida, tuleeko olemaan kyseisessä työssä tai organisaatiossa vielä 3–4 vuoden kuluttua.

Jäsen I

Jäsen I on syksyllä kokeilemassa opettajan työtä, kun hänelle tuli kyseinen mahdollisuus eteen. Hän on lukion fysiikan ja lyhyen matematiikan opettajana Helsingin yhteislyseossa ajanjakson 7.8.–6.1. Jäsen I korostaa, että hänestä oli mielenkiintoista päästä kokeilemaan kahta kokonaista jaksoa opettajana, ja on vakuuttunut että saa paremman kuvan työstä kuin on mahdollista saada, jos tekee vain lyhyempiä sijaisuuksia.

Hän on myös tyytyväinen että työjakso loppuu kevään alussa, sillä hän on sitoutunut vapaaehtoisprojektiin, joka vaatii täysipainoista keskittymistä koko kevään ajan. Jäsen I piti erityisen paljon vertaistuesta, mitä projektin seurantaryhmä tarjosi hänelle. Hän myös painottaa, että Kohti kutsumustyötä kurssille osallistuminen sai hänet aidosti pohtimaan, mitä hän haluaa tehdä elämäntyökseen. Hänen tavoitteenaan on vapaaehtoistyöjakson jälkeen etsiä töitä, joiden työnkuva liittyy tapahtumien järjestämisen ympärille.

11.2 Jatkoprosessit kutsumustyön koulutuksen suhteen

Kun lähdemme viemään eteenpäin koulutuksiamme, meidän on syytä painottaa sitä, että menetelmän käyttöönottonen vaatii työnhakijalta omaa aktiivisuutta. Seurantaryhmämme oli erittäin motivoitunut projektin, mikä varmasti lisäsi onnistumisen astetta hankkeessamme. Kyseessä on vahvasti sokraattinen kättilömenetelmä, eli kouluttajat eivät voi synnyttää osallistujien ajatuksia, mutta voivat auttaa niiden maailmaan tulossa. On tärkeää muistaa, että kukaan ei voi aidosti kertoa toiselle hänen kutsumustaan, vaan yksilön on itse tehtävä päätös siitä, mitä kohti hän haluaa pyrkiä.

Tulevaisuudessa tavoitteena olisi pyrkiä siihen, että jos haluamme tukea uranvaihtajia, niin heille tulisi tarjota yksinomaan heitä varten räätälöity koulutus. Tällöin olisi mahdollista painottaa uranvaihtajille tärkeitä seikkoja, kuten oman kutsumuksensa kartoittamista.

Huomasimme puoleksavälissä koulutusta, että ei pelkästään riitä että työntekijät hakevat intohimojaan vastaavia työpaikkoja, vaan on myös tärkeää, että työnantajat ymmärtävät sisäisesti motivoituneiden työntekijöiden tuottaman hyödyn. Filosofian Akatemialta ensi vuoden puolella ulos tuleva tutkimus käsittelee sisäisen motivaation tuomaa taloudellista hyötyä

yhteiskunnalle. Tämän lisäksi olemme käynnistäneet tutkimushankkeen, jonka tavoitteena on luoda rekryointityökalu, joka auttaisi kartoittamaan työnhakijoiden intohimoja ja osaamista. Tavoitteenamme on luoda Push & Pull kokonaisuus. Kutsumustyökoulutus työntää sisäisesti motivoituneita työntekijöitä hakemaan itselleen sopivia työnkuvia, kun taas rekryointityökalu auttaa yrityksiä vetämään organisaatioonsa työntekijöitä, joilla on intohimoa juuri kyseiseen työnkuvaan liittyviä tekijöitä kohtaan. Rekryointityökalumme tulee pohjautumaan luontevahvuuksiin ja kutsumuskarttaan. Tavoitteenamme on kehittää luontevahvuustestistä Suomen oloihin paremmin soveltuva versio.

Eräs idea joka projektista nousi, oli eräänlaisen ”yrityspooli-portaalin” kehittäminen työnhaun tueksi. Ideana olisi, että työpaikkailmoitukset kuvattaisiin tehtäviin liittyvien toimien ja ominaisuuksien mukaan, eikä pelkän koulutustaustan ja työkokemuksen mukaan. Näin ollen työsisällöt määrittäisivät enemmän tehtävän kuvausta, jolloin portaalin kautta töitä voisi hakea omien intohimojen ja osaamisien mukaan.

Kokonaisuudessaan tavoitteena on, että Filosofian Akatemia saisi skaalattua kutsumustyökoulutusta laajemmille osallistujaryhmille, jolloin olisi mahdollista kerätä myös lisää tutkimusnäyttöä kutsumuksellisen työn ja sisäisesti motivoituneen toiminnan hyödyistä. Keväällä teimme alustavia avauksia kouluttamalla opiskelijoita Aalto-yliopistossa. Pidimme myös kesäseminaarimme kutsumuksellisesta työstä. Syksyn ja ensi kevään tavoitteena on viedä tavoitteitamme eteenpäin kouluihin: niin perus , toisen asteen kuin myös korkeakouluihin. Tavoitteenamme on myös markkinoida tutkimuksellisen työn etuja ammattiliitoille. Tämän raportin avulla haluamme avata yhteiskunnallisen keskustelun kutsumustyön eduista.

LÄHTEET

- Akavalainen (2013): Artikkeliki ”Vastavalmistuneiden työttömyyden kasvu on pysäytettävä”. 3/2013.
- BERLIN, ISAIAH (1953): *The Hedgehog and the Fox: An Essay on Tolstoy’s View of History*. Simon & Schuster, Inc, New York.
- CSIKSZENTMIHALYI, MIHALY (1975): *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*. Jossey-Bass, San Francisco.
- CSIKSZENTMIHALYI, MIHALY (1990): *Flow: The Psychology of Optimal Performance*. Harper Perennial, New York.
- COLLINS, JIM (2001): *Hyvästä paras. Alkuperäinen teos Good to Great*. Talentum, Helsinki.
- DE BONO, EDWARD (1990): *Lateral Thinking – Creativity Step by Step*. Harper Perennial, New York.
- Helsingin yliopiston urapalvelut (2013): *Opas piilotyöpaikan etsijälle*. Unigrafia, Helsinki.
- HUNTINGTON, SAMUEL P. (1996): *The Clash of Civilizations*. Free Press, Lontoo.
- ISAACS, WILLIAM (1999): *Dialogue and the Art of Thinking Together*. Currency, New York.
- JAIN, RAVI, TRIANDIS, HARRY, WEICK, CYNTHIA (2010): *Managing Research, Development, and Innovation – Managing the Unmanageable*. Wiley, New Jersey.
- JÄRVILEHTO, LAURI (2012): *Tee itsestäsi mestariajattelija* (4.painos). Tammi, Helsinki.
- JÄRVILEHTO, LAURI (2013): *Upeaa työtä – Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan*. Tammi, Helsinki.
- JÄRVINEN, KATRIINA & KOLBE, LAURA (2007): *Luokkaretkellä hyvinvointiyhteisöissä – Nykysukupolven kokemuksia tasa-arvosta*. Kirjapaja, Helsinki.
- KAJANOJA, JOUKO (2005): ”Mitä on hyvinvointi?” Kuntapuntari 2005:3, 3–8.
- KASSER, TIM & RYAN, RICHARD (1996): ”Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals.” *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3) 1996, 280–287.

- KNAPP, MARTIN, McDAID, DAVID & PARSONAGE, MICHAEL (TOIM.) (2011): *Mental Health Promotion and Mental Illness Prevention: The Economic Case*. Department of Health, Lontoo.
- KRZNNARIC, ROMAN (2012): *How to Find Fulfilling Work*. Macmillan, Croydon.
- KUUSELA, HANNA & YLÖNEN, MATTI (2013): *Konsulttidemokratia – Miten valtiosta tehdään tyhmä ja tehoton*. Gaudeamus, Helsinki.
- MARTELA, FRANK & JÄRVILEHTO, LAURI (2012): *Ammattiosaaajan hyvä elämä*. Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry, Pori.
- MARTELA FRANK (2013): *Terveiset Rochesterin yliopistosta USA:sta*. Luento Filosofian Akatemian tutkimusseminaarissa 17.5.2013.
- MARTIN, GEORGE R. R. (1996): *Game of Thrones*. Bantam, New York.
- MIETTINEN, SEPPÖ K. (2002): *Logiikka – perusteet*. Gaudeamus, Helsinki.
- NIEMIEC, CHRISTOPHER, RYAN, RICHARD & DECI, EDWARD (2009): "The Path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life." *Journal of Research in Personality*, 43, 2009, 291–306.
- NORDIN, SVANTE (1999): *Filosofian historia*. Gummerus, Jyväskylä.
- PROUST, MARCEL (2007): *Kadonnutta aikaa etsimässä: Swannin tie, Combray. Alkuperäisteos À la recherche du temps perdu: Du côté de chez Swann (1913) Viides osa*. Suomennos Peltonen, Pirkko & Nurminen, Helvi. Otava, Helsinki.
- PUUSTINEN, TERHO & MÄKELÄINEN, MIKA (2013): *Taivas + helvetti*. One to One Publishing Oy, Porvoo.
- SELIGMAN, MARTIN (2003): *Authentic happiness – Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfilment*. Atria, New York.
- Soundi (1998): Artikkelit "Massive Attack – soundsysteemien yhdistyneet kansakunnat", kesäkuu 1998.
- SPREITZER, GRETCHEN & PORATH, CHRISTINE (2012): "Creating Sustainable Performance." *Harvard Business Review*, January-February 2012.
- WHITE, STUART (2003): *Civic Minimum*. Oxford University Press, Oxford.
- WISEMAN, RICHARD (2003): *The Luck Factor*. Arrow books, Lontoo.

Nettilähteet

Global Competitiveness Report:

<http://www.weforum.org/issues/globalcompetitiveness>

Kutsumuskartta:

<http://upeaatyöta.files.wordpress.com/2012/07/apulista.pdf>

Sami Nikanderin nettisivut:

<http://www.cs.helsinki.fi/u/nikander/opk.html>

Suomen Pankki:

http://www.suomenpankki.fi/fi/tilastot/indikaattorit/pages/tilastot_indikaattorit_tyottomyysaste_chrt_fi.aspx

Taloussanomat: Artikkelit ”*Viisi vuotta kriisiä – näin näkyy arjessasi*” 2013, 20.9: <http://www.taloussanomat.fi/raha/2013/09/20/viisi-vuotta-kriisia-nain-nakyy-arjessasi/201312988/139>

VIA-insituutti:

www.authentichappiness.org

Upeaa työtä kirjan -verkkosivut:

<http://upeaatyota.fi/>

VIITTEET

- ¹ Järvilehto 2013, 87, Martela & Järvilehto 2012, 48.
- ² White 2003, 87–90.
- ³ Kuusela & Ylönen 2013, 10.
- ⁴ Kajanoja 2005, 3–8.
- ⁵ Järvilehto 2012, 119.
- ⁶ Seligman 2003, 160–161.
- ⁷ Järvilehto 2013, 65.
- ⁸ Seligman 2003, 139–140.
- ⁹ Martin 1996.
- ¹⁰ Järvilehto 2013, 43.
- ¹¹ Collins 2001, 136.
- ¹² Collins 2001, 137–143.
- ¹³ Järvilehto 2013, 83–88.
- ¹⁴ De Bono 1990, 131.
- ¹⁵ De Bono 1990, 9.
- ¹⁶ Järvilehto 2012, 107.
- ¹⁷ Järvilehto 2012 108.
- ¹⁸ De Bono 1990, 42.
- ¹⁹ Miettinen 2002, 79.
- ²⁰ Proust 2007, 54
- ²¹ Helsingin yliopiston urapalvelut 2013, 4.
- ²² Järvilehto 2013, 133.
- ²³ Järvilehto 2013, 122.
- ²⁴ Tavoitteena nelikentässä ei ole väittää, että ihmiset jotka kokevat olevansa identiteetiltään joko juppi, hippi tai punkkari, vastaisivat nelikenttään laitettuja kärjistyksiä. Käytetyt käsitteet viittaavat Neljä Ruusua -yhtyeen hittiin, mikä helpottaa nelikentän sisällön muistamista.
- ²⁵ Niemiec, Ryan & Deci 2009 291–302, Kasser & Ryan 1996, 280–287.
- ²⁶ Ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi raha, maine ja julkinen status. Sisäiset motivaatiotekijät taas pohjaavat henkilökohtaiseen kasvuun, läheisiin ihmissuhteisiin ja yhteisön toimintaan osallistumiseen.

- ²⁷ Martela 2013, 175.
- ²⁸ Spreitzer & Porath 2012, 4.
- ²⁹ Knapp, McDaid & Parsonage 2011, 39.
- ³⁰ Wiseman 2003.
- ³¹ Järvillehto 2013, 147.
- ³² Isaacs 1999, 83.
- ³³ Järvillehto 2013 34–36.
- ³⁴ Csikszentmihalyi 1975, 49.
- ³⁵ Csikszentmihalyi 1990, 74.
- ³⁶ Järvillehto 2013, 76.
- ³⁷ Järvillehto 2012, 53–54.
- ³⁸ Järvillehto 2012, 55.
- ³⁹ Puustinen & Mäkeläinen 2013, 6.
- ⁴⁰ Soundi, kesäkuu 1998.
- ⁴¹ Järvillehto 2013, 170.
- ⁴² Krznaric 2012, 76.
- ⁴³ Tässä vaiheessa seurantaryhmämme kutistui yhdeksään henkilöön jäsen J:n ilmoitettua lopettavansa projektissamme työllistymisensä vuoksi.
- ⁴⁴ Huntington 1996, 91–95.
- ⁴⁵ Jain, Triandis & Weick 2010, 152–154.
- ⁴⁶ Sami Nikanderin nettisivut ”Vinkkejä oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen”.
- ⁴⁷ Järvinen & Kolbe 2008, 8.
- ⁴⁸ Järvinen & Kolbe 2008, 10.
- ⁴⁹ Järvinen & Kolbe 2008, 13–28
- ⁵⁰ Suomen pankki 2013.
- ⁵¹ Global Competitiveness Report 2013.
- ⁵² Taloussanomat 20.9.2013.
- ⁵³ Akavalainen 3/2013.
- ⁵⁴ Heimon, luolan, torin ja teatterin idolit.

Kohti kutsumustyötä-raportissa käydään lävitse Filosofian Akatemia Oy:n tekemää tutkimusta yhdeksän akateemisen työnhakijan sekä uranvaihtajan yrityksestä löytää omia intohimojaan vastaava työpaikka.

Tutkimus toteutettiin kevään 2013 aikana. Keräsimme seurantaryhmämme ihmisiä mahdollisimman monesta eri koulutustausta. Seurantaryhmälle koulutettiin Filosofian Akatemian kehittämiä työhaun menetelmiä sekä niihin liittyviä käytännön työkaluja. Kyseisiä menetelmiä ja työkaluja käytettiin apuna seurantaryhmän jäsenten työhaussa. Kyseessä oli siis päivitetty “mystery shopping”-menetelmä, jonka avulla pystyimme testaamaan menetelmien tehokkuutta aidoissa työnhakutilanteissa.

Projektimme lopputulokset olivat rohkaisevia, seurantaryhmämme jäsenet sisäistivät kutsumustyön idean ja menetelmämme osoittautui työhaussa toimivaksi keinoksi laajentaa omaa mahdollisuusavaruutta. Onnistuimme myös työllistämään selkeän enemmistön seurantaryhmämme jäsenistä. Uskomme, että sisäinen motivaatio ja intohimo työhön ovat ne lähtökohdat, jotka varmistavat suomalaisen työelämän menestyksen myös tulevaisuudessa.



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

*Filosofian*Akatemia

ISBN 978-952-93-2968-7