



Malli uraneuvonnan, ohjauksen ja mentoroinnin tehostamiseksi Reskilling Lab -oppimislaboratoriossa

Ohje ammattilaisille

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli ja Margherita Di Paolo.

Tietoa RESCALE-hankkeesta

OECD:n vuoden 2020 tilastojen mukaan yhdeksän prosenttia 25–64-vuotiaista, joiden koulutustaso on alle keskiasteen, on työttömiä. Monet siirtymävaiheessa olevat työntekijät, työttömät ja työelämän ulkopuolella olevat aikuiset eivät myöskään osallistu aikuiskoulutukseen.

Lisäksi vihreä siirtymä ja digitaalinen muutos vaikuttavat EU:n mukaan todennäköisesti epätasaisesti eri aloihin. RESCALE-hanke vastaa tähän tarpeeseen kehittämällä innovatiivisen lähestymistavan erityisesti hiipuvilla sektoreilla toimivien siirtymävaiheessa olevien työntekijöiden, työttömien tai työelämän ulkopuolella olevien aikuisten täydennys- ja uudelleenouluttamiseksi vihreän ja digitaalisen talouden tehtäviin.

Kehittämällä innovatiivista Reskilling Lab -infrastruktuuria näiden haavoittuvassa asemassa olevien aikuisten työmarkkina-asemaa ja monialaisten, perus-, digitaalisten ja vihreiden taitojen osaamistasoa voidaan kohentaa. Aluksi tehdään täydennys- ja uudelleenouluttamiseen keskittyvä vertaileva analyysi, jossa tarkastellaan koulutus- ja työmarkkinainfrastruktuureja eri puolilla Eurooppaa. Analyysin tuloksena luodaan arviointiväline, joka tunnistaa näiden aikuisten taidot, sekä innovatiivinen eurooppalaiseen Reskilling Lab -suunnitelmaan perustuva eurooppalainen Reskilling Labs

-malli. Se sisältää tehostetun uraohjauksen, neuvonnan ja mentoroinnin mallin sekä innovatiivisia koulutusmateriaaleja ja -menetelmiä. Yhteistyössä sidosryhmien, kuten yritysten, aikuiskoulutuksen tarjoajien sekä julkisten ja yksityisten organisaatioiden kanssa, toteutetaan Reskilling Labsia seitsemässä maassa 210–350 siirtymävaiheessa olevalle työntekijälle, työttömälle tai työelämän ulkopuolella olevalle aikuiselle.

Näitä Reskilling Labsia arvioidaan tieteellisesti. Tulosten perusteella kehitetään ammattilaisille digitaalinen eurooppalainen Reskilling Labs -käsikirja ja etenemissuunnitelma kestävää täytöntöönpanoa varten sekä poliittisille päättäjille suunnattu toimintamalli, joka koostuu digitaalisen päätöksenteon tukijärjestelmän prototyypistä. Lisäksi tuotetaan liiketoimintamalli, jonka avulla voidaan edistää tehokkaita strategioita siirtymävaiheessa olevien työntekijöiden, työttömien tai työelämän ulkopuolella olevien aikuisten täydennys- ja uudelleenouluttamiseksi.

Vastuuvapauslauseke

Tämä tuote on käännetty tekoälyn avulla. Vaikka sisältö on tarkistettu huolellisesti, tekstissä voi olla joitakin pieniä puutteita. Virallinen englanninkielinen asiakirja löytyy osoitteesta <https://rescale-eu.com/>.

Sisältö

Malli uraneuvonnan, -ohjauksen ja -mentoroinnin tehostamiseksi Reskilling Lab -oppimislaboratoriossa	4
Uraohjaus.....	5
Mentorointi ja neuvonta.....	7
Viitteet.....	9
Loppusanat	10

Tehostetun uraohjauksen, neuvonnan ja mentoroinnin malli Reskilling Lab -oppimislaboratoriossa

Nykyisessä monimutkaisessa yhteiskunnassa, jossa siirtymävaiheet ovat ratkaisevan tärkeitä, henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun saavuttaminen edellyttää usein muiden tukea. Ohjauksella, mentoroinnilla ja neuvonnalla on kullakin tärkeä rooli siinä, että yksilöitä autetaan saavuttamaan koko potentiaalinsa.

Seitsemään maahan perustetaan yhteistyössä sidosryhmien, kuten yritysten, aikuiskoulutuksen tarjoajien sekä julkisten ja yksityisten organisaatioiden kanssa Reskilling Labs -laboratorioita 210–350 siirtymävaiheessa olevalle työntekijälle, työttömälle tai työelämän ulkopuolella olevalle aikuiselle. Kohderyhmä on 20–64-vuotiaat henkilöt, joilla on EQF 1- ja EQF 2 -tason koulutus, ja monet heistä ovat naisia, maahanmuuttajia tai ikääntyneitä työntekijöitä, joilla on useita ja limittäisiä osallistumisen esteitä.

Sukupuolten tasa-arvon huomioiminen alkaa erityisesti sen varmistamisesta, että nämä esteet tunnistetaan sisäänoton ja tarvearvioinnin yhteydessä.

Esimerkiksi:

- Naiset saattavat olla yliedustettuina työelämän ulkopuolella olevien joukossa palkattomien hoitovelvollisuuksien vuoksi.
- Sukupuoleen perustuvat odotukset voivat johtaa siihen, että naiset ovat aliedustettuina digitaalisen tai vihreän talouden sektoreilla.

Naisilla, maahanmuuttajilla ja iäkkäillä työntekijöillä ei välttämättä ole roolimalleja työelämässä tai he voivat kohdata ennakkoluuloja uraneuvontaympäristöissä.

RESCALE-hankkeessa kehitetään suunnitelma innovatiivisesta lähestymistavasta, jonka avulla edellä mainittuja kohderyhmiä voidaan täydennys- ja uudelleenkouluttaa uusiin tehtäviin ja työpaikkoihin digitaalisella ja vihreällä sektorilla, erityisesti kutistuvilta aloilta.

Reskilling Labs -mallissa yhdistyvät käytäntö ja teoreettinen tieto, ja siinä keskitytään elämänlaatua edistäviin perustaitoihin. Malliin sisältyy:

- eurooppalaisen Reskilling Labin suunnitelma
- paremman uraohjauksen, -neuvonnan ja -valmennuksen malli
- innovatiiviset koulutusmateriaalit ja -menetelmät.

Reskilling Lab -opetusmallissa keskitytään osallistujaan. Ennen kuin osallistuja voi aloittaa koulutuskurssin tai -ohjelman, on kuitenkin tärkeää, että osallistujasta on riittävät taustatiedot.

On tärkeää kehittää koulutusohjelmia, jotka ovat mukautettavissa muuttuviin taitotarpeisiin ja yksilöiden erityisolosuhteisiin. Tämä on osa koulutusmallia. Taustatietoihin sisältyy osallistujien sosiodemografinen tausta (alkuperä, perhe, ikä) sekä päivittäiset toiminnot (työ ja vapaa-aika), verkosto tai verkostot, joissa osallistujat toimivat, heidän kykynsä ja halukkuutensa oppia (suhteessa haavoittuvan asemansa keston) ja heidän oppimistarpeensa kiireellisyys.

Tärkeintä on kuitenkin pohtia sitä, mihin suuntaan osallistuja haluaa mennä. Mitä osallistuja siis haluaa? Tavoitteleeko hän työpaikkaa, jossa digitaaliset taidot ja/tai vihreät taidot ovat keskeisiä? Onko hänellä selkeä kuva tästä? Uraneuvojan on autettava osallistujaa tekemään sopiva valinta ja annettava intensiivistä henkilökohtaista ohjausta yksilölliset ominaisuudet huomioon ottaen.

Uraohjaus

Ulkoinen uraohjaus

Osallistujan tilanteesta riippuen uraohjaaja voi tulla julkisesta tai yksityisestä organisaatiosta, kuten oppilaitoksesta, julkisista työvoimapalveluista, yksityisestä työnvälitys- ja uraohjausorganisaatiosta tai yrityksen henkilöstöhallinnosta.

Tutkimus aikuisten keskuudessa, jotka saivat uraohjausta

ulkopuolisesta organisaatiosta, osoittivat, että uraohjaajan on täytettävä seuraavat vaatimukset (Bimrose & Barnes, 2008):

1. Hänen on tarjottava pääsy asiantuntijatietoon.
2. Hänen on tarjottava näkemyksiä, tarkennuksia ja selvennyksiä.
3. Hänen on motivoitava osallistujaa.
4. Hänen on edistettävä itseluottamusta ja itsetuntemusta.
5. Hänen on luotava mahdollisuuksia pohdintaan ja keskusteluun.

Tämä ulkopuolinen ammattilainen toimii myös välittäjänä, ja hänellä on oltava mahdollisimman suorat yhteydet työnantajiin. Hän on match maker, jolla on tietoa työmarkkinoista, hyvä verkosto ja joka vahvan johtajan ominaisuudessa pitää langat käsissään. Työnantajien kanssa neuvotellen voidaan tarjota työkokemus- ja harjoittelupaikkoja, ja lisäksi pyritään tarjoamaan uranäkymiä tietyllä alalla. Uraneuvojalla on myös oltava mahdollisuus kutsua ihmisiä vierailulle yrityksiin tutustumaan niihin tarkemmin. Tämä tarjoaa ihmisille mahdollisuuden tutkiskella, mitkä heidän mielenkiinnonkohteensa ovat. Tämä on työnantajien ja koulutuksen molemminpuolisen edun mukaista. Kun osallistuja on tehnyt valinnan, on tärkeää, että siirtyminen koulutusohjelmaan tapahtuu sujuvasti.

Olisi suositeltavaa, että uraohjaajat (olivatpa he sitten julkisista työvoimapalveluista, kansalaisjärjestöistä tai yrityksistä) koulutettaisiin sukupuolietoisuuteen, jotta he osaavat:

1. puuttua ammatilliseen eriytymiseen
2. rohkaista osallistujia tutkimaan muita kuin perinteisiä rooleja

3. välttää stereotyyppien vahvistamista uraohjauksessa
4. motivoida aliedustettuja ryhmiä kohdennetuilla menestystarinoilla ja roolimalleilla.

Lisäksi sukupuolisensitiivisessä ohjauksessa olisi pohdittava, miten rakenteellinen epätasa-arvo (esim. sukupuolten väliset palkkaerot, hoivataakka, syrjintä) voi vaikuttaa yksilön uravalintoihin ja pääsyyn tietyille aloille.

Sisäinen uraohjaus

Tarvitaan suurta herkkyyttä yksilöllisille eroille, jotka johtuvat muun muassa sukupuolinormeista, uskomuksista, stereotyyppioista, kulttuurista ja henkilökohtaisesta historiasta, ja erityistä huomiota on kiinnitettävä ammatteihin, joita ei perinteisesti pidetä sopivina naisille tai muille aliedustetuille ryhmille. Yksilöllisen ja räätälöidyn tuen tarjoaminen heikossa asemassa oleville ryhmille (esim. iäkkäät naiset, maahanmuuttajat, aikuiset, joilla on heikommät perustaidot) tuntuu olevan tarpeellista. On tärkeää auttaa näitä ryhmiä poistamaan rakenteellisia esteitä, jotka saattavat estää osallistujia suorittamasta oppimispolkuja.

Koulutusorganisaation uraohjaaja ohjaa osallistujaa koulutuksen aikana ja varmistaa myös osallistujan sujuvan siirtymisen lopulliseen työpaikkaan. Jälkihoito on tässä yhteydessä tärkeää.

Koulutusorganisaatiossa tapahtuvaan uraohjaukseen voidaan soveltaa viisiportaista uraohjausmallia. Jokaista vaihetta varten voidaan kehittää oma moduuli.

1. Itsetuntemus: Työstetään osallistujan tietoja ja kykyä aloittaa oma urasuunnittelu. Vaaditaan suurta herkkyyttä yksilöllisille eroille, jotka johtuvat sukupuolinormeista, uskomuksista, stereotyyppioista, kulttuurista, henkilökohtaisesta historiasta jne.
2. Ammattien tuntemus: Tarjotaan tietoa ja välineitä, joiden avulla voidaan tutustua erilaisiin ammatteihin, jotka sopivat hyvin osallistujien persoonallisuuteen ja kiinnostuksen kohteisiin, painottaen erityisesti ammatteja, joita ei perinteisesti pidetä sopivina naisille tai muille aliedustetuille ryhmille.
3. Koulutus ja urapolut: Moduuli, jossa osallistujia ohjataan valitsemaan tehokkain koulutusreitti uratoiveidensa saavuttamiseksi, ja jossa tarjotaan yksilöllistä ja räätälöityä tukea heikommassa asemassa oleville ryhmille (esim. vanhemmille naisille). On tärkeää auttaa heitä ylittämään rakenteelliset esteet, jotka saattavat estää heitä suorittamasta opintopolkuja.
4. Todellisia kohtaamisia: Moduuli, jossa opiskelijat tapaavat ammattilaisia alalla, jolla he kolmen ensimmäisen vaiheen perusteella haluavat työskennellä. On pyrittävä edistämään mahdollisuutta luoda osallistavia verkostoja erilaisten ammattilaisten kanssa.
5. Lopullinen päätös: Moduuli, jossa opiskelijat saavat käsityksen valintojen tekemisen merkityksestä ja toimintasuunnitelmien kehittämisestä tulevaa uraansa varten neljän ensimmäisen vaiheen perusteella. Uraneuvoja tukee osallistujan itsenäisiä tietoon perustuvia valintoja, joita eivät rajoita sukupuolinormit tai -odotukset.

Mentorointi ja neuvonta

Uraohjauksen lisäksi mentorointi ja neuvonta ovat tärkeitä oppimisprosessin aikana. Nämä ovat opettajan muut roolit asiantuntijan roolin lisäksi.

Mentorointi

Mentorina opettaja on se, jolla on kokemusta ja joka näyttää osallistujalle tietä. Tämä voi tapahtua koulutuksen aikana, työssä tai arkielämässä. Tämä tarkoittaa usein käytännön avun ja vinkkien antamista.

Mentoroinnin ominaispiirteitä ovat:

- kasvuun keskittyminen kokemusten jakamisen kautta
- esimerkkien antaminen: "Näin minä lähestyin asiaa"
- käytännönläheinen ja myönteinen lähestyminen: "Voit kokeilla tätä"
- roolimallina toimiminen.

Neuvonta

Neuvonantajana opettaja auttaa osallistujaa pohtimaan tuntemuksiaan ja toiveitaan itsenäisesti. Kyse on enemmän puhumisesta ja kuuntelemisesta kuin neuvojen antamisesta.

Neuvonnan ominaispiirteitä ovat mm:

- itsetuntemukseen ja ongelmien käsittelyyn keskittyminen
- kysymysten esittäminen: "Mikä mielestäsi auttaisi?"
- tunteisiin, epävarmuuksiin ja valintoihin keskittyminen
- kuunteleva lähestymistapa, ei niinkään ohjaava ote.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen näkökulmasta mentorointi- ja neuvontarooleja...

on mukautettava siten, että niissä otetaan huomioon naisten ja miesten erilaiset todellisuudet:

- **Mentorointi:** Naispuoliset osallistujat hyötyvät näkyvistä roolimalleista ja mentoreista, jotka ovat selviytyneet samankaltaisista haasteista (esim. työn ja yksityiselämän tasapaino, paluu työelämään urakatkosten jälkeen).
- **Neuvonta:** Naiset saattavat tarvita lisää aikaa itseluottamuksen, sisäistettyjen ennakkoluulojen ja ulkoisten rajoitusten pohtimiseen.

Valmennustaidot

Keskeinen menestystekijä sen varmistamiseksi, että aikuiset voivat osallistua täydennys- ja uudelleen koulutukseen, on se, että heillä on mahdollisuus saada ohjausta ja neuvontaa, jonka avulla he voivat tehdä tietoon perustuvia valintoja täydennys- ja uudelleen koulutusmahdollisuuksista.

Uraohjaus ja -neuvonta eivät kuitenkaan ole vain työntekijöiden etu. Ne ovat myös erittäin tärkeitä työvoimapulan kanssa kamppaileville yrityksille, jotta ne selviytyvät Euroopan murroksessa.

Uraohjaus, mentorointi ja neuvonta ovat kaikki valmennuksen muotoja. Tutkimusten mukaan valmentajalta vaaditaan seitsemää taitoa, jotta tämä pystyy tarjoamaan onnistunutta ohjausta (Asrowi et al., 2021):

1. Aktiivinen läsnäolo
2. Johtaminen
3. Pohdinta
4. Yhteenveto

5. Tulkitseminen
6. Kohtaaminen
7. Tiedottaminen ja neuvonta

Valmentajien tulisi myös:

1. tunnistaa erilaiset sukupuolen muokkaamat viestintätyylit
2. kyseenalaistaa sukupuoleen perustuvia oletuksia pätevyydestä tai sopivuudesta
3. luoda turvallinen tila arkaluonteisista asioista, kuten syrjinnästä tai häirinnästä, keskustelemiselle
4. varmistaa, että sekä miehet että naiset voivat yhtä lailla saada henkilökohtaista, voimaannuttavaa tukea.

Viitteet

Asrowi, Hanfif, M. & Setiawan, B. (2021). Career Development: The Role of Career Counsellor towards Job Counselling. *International Journal of Instruction* 14(1), 661 - 672.

Bimrose, J. ja Barnes, S.-A. (2008). *Adult Career Progression Advancement: A Five Year Study Of The Effectiveness Of Guidance*. Coventry: Institute for Employment Research, University of Warwick.

Gashi, L.J., Bërxulli, D., Konjufca, J. & Cakolli, L. (2023) Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 2281421, Doi: 10.1080/02673843.2023.2281421.

Loppusanat

Julkaisun otsikko

Malli tehostettua uraohjausta, neuvontaa ja mentorointia varten
Reskilling Lab -oppimislaboratoriossa
Ohje ammattilaisille

Tekijät

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli ja
Margherita Di Paolo.

Julkaisupäivä

Heinäkuu 2025

Ulkoasu

Mevrouw van Mulken

© 2025 RESCALE Consortium. Konsortion kumppanit ovat: Vrije Universiteit Brussel - CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istrazivanje - Spectrigon B.V. - Helsingin Kaupunki - Progress Consult Dan - Magyar Fejlesztési Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság - Università degli Studi del Molise - Lietuvos Svetimo ir Mokslo Profesine Sajunga.



**Co-funded by
the European Union**

Euroopan unionin rahoittama. Esitetyt näkemykset ja mielipiteet ovat kuitenkin vain kirjoittajan (kirjoittajien) omia eivätkä välttämättä vastaa Euroopan unionin tai Euroopan koulutuksen ja kulttuurin toimeenpanoviraston (EACEA) näkemyksiä ja mielipiteitä. Euroopan unionia tai tuen myöntävää viranomaista ei voida pitää niistä vastuussa.

