



KEHITTÄMISVERKOSTO
URABAARI

Urabaarista urapolulle

Raportti Urabaari kehittämisyhteisön toiminnasta
vuosina 2011–2012



Sisältö

Johdanto	2
1. Urabaariverkosto asiakaslähtöisen elinikäisen ohjauksen kehittäjänä	3
1.1. Elinikäinen ohjaus työmarkkinoita, koulutusta ja yhteiskuntapolitiikkaa integroivana tekijänä	3
1.2. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategia	4
1.3. Tieto, neuvonta, ohjaus	5
1.4. Miksi elinikäistä ohjausta tarvitaan?	6
1.4.1. Työelämän muutos, työurien epäjatkuvuus ja vaihtoehtojen runsaus	6
1.4.2. Haasteet yksilön itsesäätelylle	6
1.4.3. Nuorten työelämään siirtymisen vaikeutuminen	7
1.4.4. Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen toimivuus	8
1.5. Verkostotoiminnalla asiakaslähtöisiä palveluja	9
2. Toiminnan tausta	9
2.1. ESR-projektit Urabaari ja Urabaarista eteenpäin	10
2.1.1. Ohjauksen vaikuttavuus	11
3. Urabaari kehittämisverkoston lähtökohtia	12
3.1. Tavoitteet ja toiminta-ajatus	12
3.2. Urabaari päihinänkuoressa	13
4. Urabaarin toiminta 2011 -2012	14
4.1. Työryhmät ja toimijat	14
4.1.1. Työryhmissä tuotettua	15
4.2. Osaamisen kehittäminen	16
4.2.1. Koulutukset	16
4.2.2. Benchmarkkaus	17
4.2.3. Vertaismentorointi	18
4.3. Tiedonkulku verkostossa	19
4.4. Yhteistyö muiden TNO-toimijoiden kanssa	20
4.4.1. Urakahvila	20
4.5. Verkostoyhteistyön koordinointi	22
4.6. Toimintakauden 2011- 2012 tapahtumat taulukkona	23
5. Vertaisarviointi	24
5.1. Vertaisarviointiprosessin valmistelu	24
5.2. Vertaisarvioinnin tulokset	25
5.3. Urabaari-verkoston yhteiset vahvuuden ja kehittämiskohteet	25
6. Kokemuksia Urabaari kehittämisverkostosta ja yhteistyöstä	26
7. Mitä on saavutettu konkreettisina tuloksina ja mitä on opittu	29
7.1. Urabaari kehittämisverkoston tunnettuus	33
8. Urabaari kehittämisverkoston jatko ja tulevaisuus	33
8.1. Nuorten aikuisten osaamisohjelma	35
9. Pohdintaa	36
Lähteet	39
Liitteet	
Liite 1. Palvelutarjotin 2012	
Liite 2. Palvelutarjotin 2011	
Liite 3. 12 koulutuksenjärjestäjän allekirjoittama aiesopimus	
Liite 4. Amiedun osaamis- ja palvelukartta	
Liite 5. Keskuspuiston ammattiopiston osaamis- ja palvelukartta. Aikuiset	

Johdanto

Mikä on Urabaari kehittämisverkosto:

"Koen Urabaarin ohjauksen kentän alueellisena verkostona, mitä ei olisi ollut ilman tätä hanketta" (projektipäällikkö Taina Paananen, Edupoli)

Urabaari on 13 koulutuksenjärjestäjän, kolmen järjestön ja Uudenmaan ELY-keskuksen Opin oven kehittämisverkosto vuosina 2011–2012. Ajanjaksoon on mahtunut niin formaalia kuin vapaamuotoisempaaakin työryhmätyöskentelyä. On järjestetty lukuisia ohjaukseen, tieto- ja neuvontapalveluihin ja henkilökohtaistamiseen syventäviä koulutuksia. OPH:n eurooppalaiseen vertaisarviointimalliin perehdyttiin kahden koulutuspäivän aikana. Prosessina 12 oppilaitoksen välinen vertaisarviointi oli haastava, mutta antoisa. Lisäksi on ollut vertaismentorointia, benchmarkkauksia ja toisten toimintamalleista oppimista. Ne, jotka ovat verkostossa toimineet aktiivisesti, ovat kokeneet saaneensa paljon: verkosto muodostui monta kertaa itseohjautuvasti oppimisen tilaksi (Nykänen, S. 2010). Oppimisen tila on rajapinnoilla työskentelyä, missä moninaisuus kohtaa ja monia rajoja myös ylittää.

Toisaalta verkosto on ollut tarpeeksi laaja-alainen ollakseen jossakin määrin myös poikkiammatillinen ja poikkihallinnollinen. Vertaisarviointiprosessiin osallistui ammatillisen substanssin toimijoita. Poikkihallinnollisuuteen toi lisäarvoa Uudenmaan Ely -keskuksen Opin oven ja TE -hallinnon työntekijöiden aktiivinen osallistuminen.

Raportti alkaa teoreettisesta viitekehyksestä ja Urabaari kehittämisverkoston lähtökohdista ja taustasta. *Raportti on myös toimintakertomus, missä on kirjattuna kahden vuoden toiminta.* Tapahtumat löytyvät myös liitteenä olevista vuoden 2012 ja vuoden 2011 palvelutarjottimista ja luvusta 4. ja koottuna taulukkoon luvusta 4.5. Palvelutarjotin oli tärkeä työkalu verkostolle, minkä mukaan pystyi tapahtumia ja koulutuksia seuraamaan helposti. Tiedonkulun pääasiallinen väline oli verkoston sisäiseen käyttöön kehitelty Urabaari extranet. Tiedonkululle on oma kappaleensa 4.3.

Toimintakertomuksen ohella tämä raportti kuvaa verkostoyhteistyötä toimijoiden kokemuksina. Kokemuksissa painottuu verkoston ratkaiseva merkitys TNO-palveluiden ja hakeutumisvaiheen kehitykselle. Verkostoyhteistyön yleinen etenemisprosessi näkyy myös vastauksissa: alussa yhteistyö oli hakevaa. Haetaan luottamusta, yhteistä tavoitetta, fokusta ja roolitusta. Urabaari verkostossa fokus löytyi keskustelujen, koulutuksien, yhdessä tekemisen ja vertaisarviointiprosessin avulla.

Konkreettisia tuloksia kehittämisverkoston toiminnasta on ollut lukuisia ja jatkossa tulee olemaan enemmän. Tuloksia löytyy sekä kokemuksina että koontitaulukkona luvusta 7. Keväällä 2013 alkaa OKM:n Nuorten aikuisten osaamisohjelma vuosille 2013–2016, missä verkosto jatkaa yhteistä hakevan vaiheen toimintaa aiesopimuksen mukaisesti. Aiesopimus löytyy liitteestä 3. Teimme toimintasuunnitelmaluonnoksen työryhmätyönä syksyllä 2012. Se on toimijoiden vapaasti käytettävissä niin yhdessä kuin erikseenkin. Luonnos löytyy Urabaari extranetistä.

Urabaari kehittämisverkostolla ei haluttu olevan ulkoista markkinointia. Jokainen oppilaitos kehitti hakeutumisvaiheen palveluja omista lähtökohdista käsin. Joskus asiakas tuntui olevan kaukana, mutta kuten eräs verkoston jäsen totesi: asiakasrajapinta on lähempänä kuin koskaan. Viime kädessä paitsi toimijat, niin erityisesti myös asiakas hyötyy Urabaari-kehittämisverkoston työstä. Oppilaitoksissa on kehitetty erilaisia malleja hakeutuvan asiakkaan ja mahdollisen tulevan opiskelijan opintopulun selkeyttämiseksi. Esimerkiksi Amieduun organisoitiin hakeutuvien asiakkaiden uraohjauspalvelu. Asiakkaita kävi ohjauksessa toimikauden aikana vajaat 200.

Tämän raportin on pääosin kirjoittanut ja koonnut Urabaari koordinaattori Hilppa Visa. Luvut 1 ja 5 on kirjoittanut kehityspäällikkö Tapani Leino, Amiedu. Lukuihin 6 ja 7 ovat kirjoittaneet pedagoginen päällikkö Eeva Hellsten, Omnia; opinto-ohjaaja Annakaisa Jortikka-Fredrikson, Omnia; opintotoimiston päällikkö Jouni Kyllönen, AEL; lehtori, opinto-ohjaaja Tuula Mikkola, Keskuspuiston ammattiopisto; projektipäällikkö Taina Paananen, Liikelaitos Edupoli; projektipäällikkö Taina Piispa, Uudenmaan ELY-keskuksen Opin ovi; ohjaava kouluttaja Sari Saastamoinen, Amiedu; oppisopimuskoordinaattori Marjo Selkinen, Rastor; toimialarehtori Sini Syväniemi, Stadin aikuisopisto; opinto-ohjaaja Heli Tanninen, Varia, Hilppa Visa ja opinto-ohjaaja Birgitta Volotinen, Helsingin diakoniaopisto. Kappaleen 3.2. on kirjoittanut johtaja, rehtori Timo Karkola, Amiedu. Kehityspäällikkö Heikki Mäkinen, Amiedu on kuvantanut Urabaarin toiminnan kuviossa 4. Pohdintaan luvussa 9 ovat osallistuneet Eeva Hellsten, Hilppa Visa ja Tapani Leino.

Kiitokset kaikille verkoston jäsenille ja erityisesti heille, jotka ovat osallistuneet aktiivisesti kehitystyöhön. Kiitokset oppilaitosten johdolle ja kumppaneille, jotka mahdollistivat kahden vuoden aikana toiminnan taloudellisesti. Kiitokset lukuisille yhteistyökumppaneille, jotka ovat vieneet ja kehittäneet toimintaa eteenpäin ja tukeneet verkostoa lukuisilla tavoilla. Kuten jäsenet pääsääntöisesti toteavat: toiminta on ollut avointa ja luottamuksellista. Ja on hyvä tietää tausta: TNO-palveluja kehitetään niin Euroopan kuin Suomenkin taholla tavoitteena edistää työvoiman liikkuvuutta, saatavuutta ja kohtaantoa. Yksikin oppimispolku on merkittävä, mutta kokonaisuus on valtatie tulevaisuuteen.

Lisätietoja Urabaarista podcastina <http://bot.fi/5ig>

1. Urabaariverkosto asiakaslähtöisen elinikäisen ohjauksen kehittäjänä

Urabaariverkoston toiminta perustuu eurooppalaiseen viitekehykseen, jossa elinikäistä oppimista tuetaan elinikäisillä ohjauspalveluilla. Ohjauspalvelujen tavoitteena on, että eri-ikäiset kansalaiset voivat määrittellä valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa missä tahansa elämänvaiheessa ja että he voivat tehdä päätöksiä ammatillisesta suuntautumisestaan, opiskelustaan sekä hallita yksilöllistä kehityskaartaan oppimisessa, työssä ja muussa toiminnassa, jossa opitaan uusia valmiuksia ja taitoja.

Elinikäinen oppiminen ja sitä tukeva ohjaus ovat niitä välineitä, joiden avulla jälkiteollisessa yhteiskunnassa voidaan ottaa haltuun nopeasti muuttuvia työelämää, yhteiskuntaa ja yksilöitä kohtaavia muutoksia. Ohjauksessa korostuvat dialogiset käytännöt, jotka haastavat aiemmat jäykät yksilön ulkopuolelta tulevat mallit ja ratkaisut. Suomalaisessa yhteiskunnassa on totuttu luottamaan koulutuksen ja oppimisen voimaan ja tämä asenne on ollut meidän menestystarinamme perusta. Nyt tähän tarinaan on haluttu lisätä ohjaus, ei siksi, että ihmisistä olisi tullut avuttomampia, vaan siksi, että maailmasta on tullut monimutkaisempi.

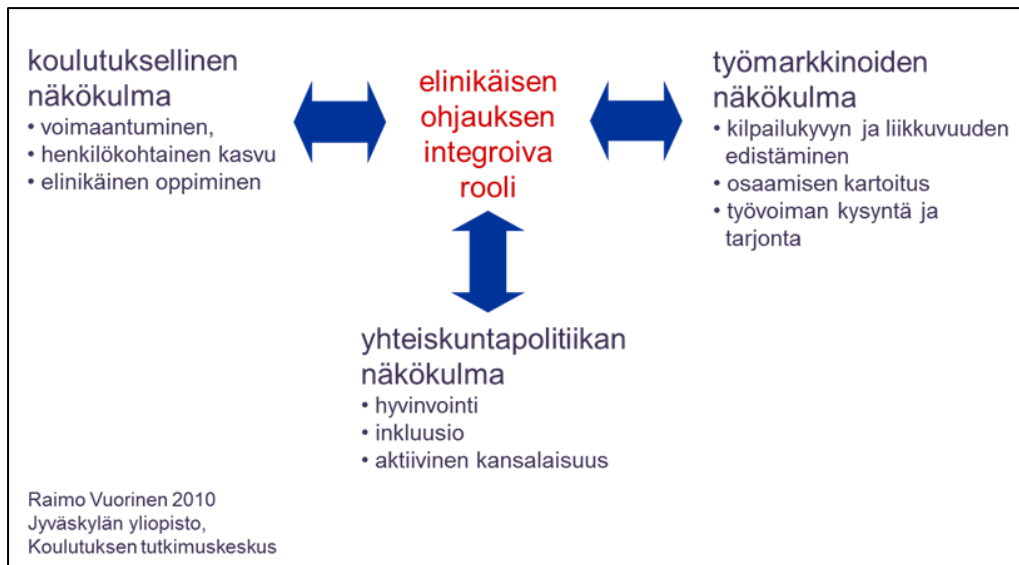
Olemme tulleet siihen tulokseen, että verkostona toimivat ohjausammattilaiset kykenevät paremmin tarkentamaan asiakkaan kokonaiskuvaan kuin toimiessaan yksin oman organisaation sisällä. Miltä asiakkaan kokema polku näyttää, mitä kriittisiä kohtia siinä on ja minkälaisia ohjauksen paikkoja ja ohjausosaamista tarvitaan?

1.1. Elinikäinen ohjaus työmarkkinoita, koulutusta ja yhteiskuntapolitiikkaa integroivana tekijänä

Laajimmillaan elinikäinen ohjaus toimii eri yhteiskunnallisia toimintakenttiä integroivana tekijänä. Raimo Vuorinen Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuskeskuksesta on kuvannut elinikäisen ohjauksen integroivan roolin kolmen näkökulman yhteensovittamisena. Yhteiskuntapoliittisena ta-

voitteena on aktiivisen kansalaisuuden, hyvinvoinnin, tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja osallisuuden edistäminen. Elinikäisellä ohjauksella voidaan edistää erilaisista lähtökohdista tulevien kansalaisten yhteiskuntaan kiinnittymistä ja poistaa eriarvoistavista rakenteellisista tekijöistä aiheutuvaa syrjäytymistä. Työmarkkinoiden näkökulmasta on kyse taloudellisen kilpailukyvyyn parantamisesta, osaavan työvoiman turvaamisesta ja työmarkkinoiden sujuvasta toiminnasta. Työelämän näkökulmaan kuuluu myös elinikäinen oppiminen ja sen ohjaus yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa. Työelämästä on tullut merkittävä oppimisympäristö, jossa ohjausosaamisen tarve on tullut entistä korostuneemmin esille.

KUVIO 1. Elinikäisen ohjauksen integroiva rooli (Vuorinen, R.2010)



1.2. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategia

Elinikäisen ohjauksen tavoitteena on, että eri-ikäiset kansalaiset voivat määrittellä valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa missä tahansa elämänvaiheessa ja että he voivat tehdä päätöksiä ammatillisesta suuntautumisestaan, opiskelustaan sekä hallita yksilöllistä kehityskaartaan oppimisessa, työssä ja muussa toiminnassa, jossa opitaan uusia valmiuksia ja taitoja.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä määritteli elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategisiksi tavoitteiksi, jotka ovat olleet myös Urabaari-verkoston toimintaa ohjaavia linjauksia:

1. Ohjauspalveluja on tasapuolisesti saatavissa ja ne vastaavat yksilön tarpeita
2. Yksilölliset uranhallintataidot vahvistuvat
3. Ohjaustyötä tekevillä on tehtävien edellyttämä osaaminen
4. Ohjauksen laatujärjestelmiä kehitetään
5. Ohjaus toimii koordinoituna kokonaisuutena

Elinikäisen ohjauksen hyödynsaajina ovat niin yksilöt, työyhteisöt kuin yhteiskunta. Kun osaamisen kehittämismahdollisuudet ovat yhä moninaisempia, on laadukkaalla ohjauksella suuri merkitys onnistuneiden valintojen tekemisessä ja suunnitelmien toteuttamisessa. Toimivien elinikäisen ohjauksen palvelujen ansiosta työurat pidentyvät, työttömyys ja syrjäytyminen vähenevät, työmarkkinat toimivat joustavasti, opintojen keskeyttämiset vähenevät ja opintoajat lyhenevät ja työnantajat saavat osaavaa työvoimaa.

1.3. Tieto, neuvonta ja ohjaus

Ohjaus eroaa tiedon jakamisesta ja neuvonnasta. Voidakseen tehdä itseään koskevia päätöksiä ihminen tarvitsee tietoa valinnan kohteena olevista asioista. Tietotekniikan mahdollisuudet tällaisen tiedon hankkimiseksi ovat lisääntyneet voimakkaasti. Koulutustiedon saatavuus paranee huomattavasti, kun laajassa SADe-ohjelmassa kehitetyt oppijan verkkopalvelut tulevat asiakkaiden käyttöön tulevina vuosina. Jo sitä ennen koulutuksen järjestäjien omat verkkosivut ovat kehittyneet asiakasystävällisempään suuntaan.

Neuvonnassa asiantuntijuus on neuvojen antajalla. Neuvonta rajoittuu erilaisten mahdollisuuksien ja menettelytapojen esittelyyn ja päätöksentekoon ja valinta jätetään asiakkaalle itselleen.

Ohjauksessa asiakas on subjekti ja oman elämänsä asiantuntija. Ohjaus on aina asiakas- ja yksilölähtöistä ja asiakkaana olevan henkilön mahdollisuuksia ja voimavaroja lisäävää toimintaa. ”Ohjauksen auttamisnäkökulmassa korostuu periaate, jonka mukaan ohjauksella autetaan asiakasta auttamaan itseään. Asiakkaan voimavaraistumista tai itseohjautuvuuden kasvamista ei voida saada aikaan ohittamalla asiakkaan subjektius” (Pasanen, H. 2003). Ohjaaja toimii ohjausprosessin asiantuntijana käyttäen niitä työkaluja, joiden avulla asiakkaana olevan henkilön kyky oman elämän hallintaan lisääntyy. Ohjauksen voi nähdä henkilökohtaisena dialogisena oppimisympäristönä, jossa yksilö kokee ohjaajan avulla konstruoi ja selkiyttää omia tavoitteitaan, omaa identiteettiään ja omia mahdollisuuksiaan.

Ohjauksella on monia ilmenemismuotoja riippuen siitä kontekstista, missä sitä toteutetaan. Näitä ovat esimerkiksi opinto-ohjaus, ura- ja ammatinvalinnanohjaus, valmennus, coaching, tutorointi ja mentorointi jne.

Työelämä oppimis- ja ohjausympäristönä on korostunut, kuten opettajien pedagogisena kouluttajana toiminut Ritva Nurminen toteaa:

”Olen yhä vakuuttuneempi siitä, että muuttuvissa työympäristöissä tarvittavan osaamisen hankkiminen muodostuu yhä selkeämmin työelämän ja koulutuksen yhteiseksi haasteeksi, johon on tartuttava yhdessä.”

”Ammattitaito rakentuu elinikäisessä prosessissa ja kohtaamisissa. Ammatillisen opettajan työ painottuu yhä enemmän osaamisen ja urapolkujen ohjaamiseen työelämässä. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tukeva ohjaus on avainasemassa yritysten kilpailukyvyyn ja tulosten kannalta. Opettajalla tulee olemaan tärkeä rooli myös yritysten osaamisstrategian muotoilussa.” (Ritva Nurmisen artikkeli OpinOvi-sivustolla)

Seuraavaan listaan on koottu joukko keskeisimpiä ohjaukseen liittyviä periaatteita mukailien Työhallinnon Ohjus -projektissa käytettyjä ohjauksen määritelmiä:

- Ohjaus on ihmisten välisen vuorovaikutussuhteen osaavaa ja ammatillista hyödyntämistä tavoitteena kehittää ja tukea asiakkaan itsetuntemusta, emotionaalista kasvua ja persoonallisuuden voimavaroja. Yleisenä tavoitteena on lisätä asiakkaana olevan henkilön kykyä elää entistä tyydyttävämpää ja antoisampaa elämää.
- Ohjauksessa tavoitteena on auttaa asiakasta jäsentämään omaa tilannettaan selkeämmäksi ja konstruimaan käsitystä itsestään ja tavoitteistaan ja tunnistamaan omia toimintatapoja ja uskomuksia.

- Ohjaus voi koskea tiettyjen ongelmien ratkaisemista, päätöksentekoa ja elämänvalintoja, urasuunnittelua, kriisien kohtaamista, itsetuntemuksen kehittämistä, tunteiden ja sisäisten konfliktien työstämistä.
- Ohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta kysymystensä työstämisessä ja ratkaisemisessa kunnioittaen asiakkaan arvoja, voimavaroja ja kykyä tehdä valintoja kulttuurisista lähtökohdistaan käsin.
- Ohjaaja on merkitsevä toinen ja peili, joka ei vie asiakkaan omaa vastuuta itsestään, elämästään ja valinnoistaan

Ohjaus on toimintatapa ja ammatti, vaativimmillaan se voi olla myös professio. Ohjaajan roolissa toimivalta henkilöltä edellytetään, että hän tuntee ohjauksen tavoitteet yksilön autonomian ja subjektiivisuuden vahvistamisessa sekä toimintatavat ja ammattieettiset periaatteet niiden saavuttamiseksi.

1.4. Miksi elinikäistä ohjausta tarvitaan?

Urasuunnittelua, osaamisen kehittämistä ja työllistymistä tukevien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen (TNO-palvelut) tarve ja merkitys on kasvanut kaikenikäisten kansalaisten keskuudessa. Tämä johtuu sekä koulutusjärjestelmässä toteutetuista uudistuksista kuten esim. aikuisten koulutusmahdollisuuksien lisääntymisestä ja monipuolistumisesta että työelämässä ja yhteiskunnassa laajemmin tapahtuneista muutoksista. Koulutuspolut ovat monimuotoistuneet ja ne rakentuvat entistä yksilöllisemmin.

1.4.1. Työelämän muutos, työurien epäjatkuvuus ja vaihtoehtojen runsaus

Yhteen työantajaan ja ammattialaan keskittyvät työurat ovat vähentyneet ja vastaavasti erilaiset siirtymät työmarkkinoilla ja pätkätyöt ovat lisääntyneet voimakkaasti. 60-luvulla syntyneitä pidetään viimeisenä sukupolvena, jotka ovat voineet odottaa koko työiän jatkuvaa työsuhdetta. Anthony Giddens on kuvannut nyky-yhteiskunnan vaihetta siirtymisenä traditioiden jälkeiseen aikaan ja Ulrich Beck aikaan, jossa korostuvat epävarmuus, riskit ja epäjatkuvuus. Talouden nopeat suhdannevaihtelut, elinkeinoelämän rakennemuutokset, työmarkkinoiden korkeat osaamisvaatimukset ja kiristynyt kilpailu vaikeuttavat yhtä hyvin sekä nuorten työhön kiinnittymistä että jo pidempään työssä olleiden työssä pysymistä ja työssä jaksamista. (Mäkinen J., Olkinuora E., Rinne, R., Suikkanen, A. 2006)

Tietotekninen kehitys myllää työelämää monilla tavoilla hävittäen vanhoja ammatti- ja tehtäväkokonaisuuksia ja toisaalta tuottaen aivan uusia osaamistarpeita. Suomen työelämä vuonna 2030 -raportti pitää tämän hetkistä työelämän ajanjaksoa siirtymävaiheena massatuotannosta uusiin halpaan informaatioon perustuviin tuotantomalleihin. Uudet teknologiset ratkaisut ovat muuttamassa voimakkaasti mm. toimisto-, palvelu-, myynti-, hallinto- ja viestintämedioiden työtä. Työpaikoilla ja työpaikkojen välillä on jatkuvasti meneillään uudistuksia ja kehittämistyötä. Aiemman aikakauden oletus normaalista ja tavanomaisesta oli, että muutokset työssä ovat ohimeneviä poikkeustilanteita, joiden jälkeen palataan tasaiseen ja vakiintuneeseen tilanteeseen. Nyt muutos- ja murrosvaiheet ovat uusi normaali olotila ja vakiintunut tilanne ohimenevä poikkeusvaihe. Jatkossa työt myös hajaantuvat yhä useammin monen eri organisaation toteuttamaksi verkostomaiseksi yhteistoiminnaksi ja yhteiskehittelyksi. Ammatit ja työtehtävät ja työn organisoituminen itsessään ovat siis murroksessa. Kansalaiset kohtaavat työelämän, jossa on entistä vaativampia haasteita, mutta myös entistä enemmän vaihtoehtoja. (Alasoini, T., Järvensivu, A., Mäkitalo, J. 2012)

1.4.2. Haasteet yksilön itsesäätelylle

Traditio-ohjautuvan ihmisen tilalle on tullut sisältäpäin ohjautuvan ihmisen ihanne. Itseohjautuva ihminen kykenee itse rakentamaan identiteettiään erilaisista elämämpiireistä ammennettujen ideoi-

den varassa ja kykenee suunnittelemaan omaa elämäänsä ja toteuttamaan näitä suunnitelmiaan alati muuttuvissa työelämän olosuhteissa. Itseohjautuvan kansalaisen pääomana on muuttuviin olosuhteisiin soveltuvan osaamisen hankkiminen ja metakognitiivisten taitojen omaksuminen.

Tärkeäksi osaksi ammattitaitoa on määritelty elinikäisen oppimisen avaintaidot, jotka kuvataan Opetushallituksen sivuilla seuraavasti: ”Niillä tarkoitetaan valmiuksia, joita jatkuva oppiminen, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotto sekä työelämän muuttuvat olosuhteet edellyttävät. Ne kuvastavat yksilön kykyä selviytyä erilaisista tilanteista. Ne lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammatillisuutta ja kansalaisvalmiuksia. Niiden avulla opiskelijat/tutkinnon suorittajat pystyvät seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toimimaan muuttuvissa oloissa.”

Nykyihmiseltä edellytetään erilaisten substanssiosaamiseen liittyvien taitojen lisäksi elämän ja urasuunnitteluun liittyviä taitoja sekä muutosten läpikäymiseen liittyviä itsesäätelytaitoja.

Yksilöt eivät enää voi luottaa vanhojen instituutioiden kykyyn auttaa erilaisissa siirtymä- ja muutosvaiheissa. Oppilaitokset eivät aina ole onnistuneet valmistamaan yksilöä seuraavaan elämänvaiheeseen tai työelämässä työn päättymisen on voinut tulla kuin salama kirkkaalta taivaalta jättäen työntekijän yksin ongelmansa kanssa. Vastuu muutoksien hallinnasta on jäänyt instituutioiden sijasta yksilölle itselleen. Toisaalta myös valintamahdollisuudet ovat kasvaneet huimasti ja yksilöt voivat vapaammin rakentaa omia elämän polkujaan. Tästä valinnanvapauden lisääntymisestä kuitenkin seuraa myös yksilötason psyykkistä räsitystä ja identiteetin muodostamisen vaikeutta.

Minuuden rakentaminen on monimutkaistunut, kun jokainen joutuu kehittämään oman elämäntyylinsä ja yksilölliset elämänpolunsa itse. Normit eivät sido eikä auta hallitsemaan nykyihmisen arkielämää siten kuin ennen. Uusia vaihtoehtoisia identiteettimalleja tarjoutuu uusien medioiden kuten sosiaalisen median kautta. Eläminen onkin jatkuvaa elämäntapavalintojen tekemistä. Identiteetti ei enää ole pysyvä esim. tiettyyn ammattiin liittyvä, vaan identiteettejä tavallaan kulutetaan ja yksilöllä on monia paikasta, ajasta ja traditioista irrallaan olevia minuuksia.

Yksilöiltä vaaditaan siis aivan uudenlaista osaamista, kykyä orientoitua ennakoimattomissa muutos- ja siirtymävaiheissa. Muutosprosessin onnistunut läpivieminen edellyttääkin kykyä asettaa tavoitteita ja suuntautua, nähdä itsensä uudessa tilanteessa ja motivoitua, kykyä hahmottaa uusia mahdollisuuksia ja reflektoida omia toimintatapoja ja osaamistaan sekä peräänantamattomuutta tavoitteiden toteuttamisessa.

1.4.3. Nuorten työelämään siirtymisen vaikeutuminen

Euroopan tasolla huolestuttavia merkkejä liian haasteelliseksi muodostuneesta tilanteesta on korkea nuorisotyöttömyys ja vanhempien työntekijöiden työssä jaksaminen. Työikäisen väestön vähentymisestä nuorten kiinnittyminen työelämään ja toisaalta työelämässä jo olevien yli 50-vuotiaiden työssä jaksaminen on entistäkin tärkeämpää. Nuorisotyöttömyys on myös Suomessa korkea ja erityisesti maahanmuuttajataustaisilla nuorilla riski jäädä koulutuksen ja työn ulkopuolelle on suuri. Suomessa on tällä hetkellä noin 110 000 20 – 29-vuotiaista nuorta, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa. Koulutus ja opiskelu ovat tärkeimpiä sosialisatioprosessia tuottavia instituutioita nyky-yhteiskunnassa, mutta erilaiset nivel- ja siirtymävaiheet muodostavat kriittisiä kohtia, joissa tapahtuu tarpeettoman paljon epäonnistumista ja syrjään jäämistä. Toisen asteen tutkinnon puute on merkittävin yksittäinen tekijä työmarkkinoilta ja yhteiskunnasta syrjäytymisessä. (TEM raportteja 8/2012)

Olemmeko tehneet meidän yhteiskunnastamme liian vaativan, olemmeko jättäneet nuoret oman onnensa nojaan (liian suuri itseohjautuvuuden vaatimus)? Osalle nuorista on vaikeampaa muodostaa

itselleen merkityksellistä mielikuvaa työstä ja siihen johtavista poluista. Nuoret toimivat tietynlaisena indikaattorina siitä, miten hyvin socialisaatioprosessi yhteiskuntaan ja aikuisuuteen onnistuu nykypäivän Suomessa ja laajemmin Euroopassa. Selvitysten mukaan nuoret kokevatkin, että heillä ei ole työelämästä tarpeeksi tietoa ja he kokevat jäävänsä yksin valintojensa kanssa lisäksi he kokevat työelämän pelottavana. Nuoret toivovat erityisesti henkilökohtaista ohjausta ja ”ihmisläheisempää meininkiä” koulutus- ja työelämäsiirtymissä. (TEM raportteja 8/2012)

1.4.4. Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen toimivuus

Yksilöihin kohdistuvat yleiset elämän ja uran hallinnan vaatimukset ovat kasvaneet, mutta samalla viranomaisten, työelämän ja muiden toimijoiden auttamispalvelut ovat jääneet jälkeen yhteiskunnan kehityksestä. Asiakkaalle toisistaan irralliset ja toisiaan tukemattomat palvelut voivat olla jopa este oman voimaantumisen ja elämän hallinnan kannalta.

Näkemyksemme mukaan yksilö tarvitsee puolueettoman kentän, jossa hän tulee kohdatuksi kokonaisuutena ihmisenä siis sitä ”ihmisläheisempää meininkiä”. Näitä ohjauksen paikkoja esiintyy kaikkialla, missä ihmiset ovat joko siirtymä- tai muutosvaiheessa, ovat he sitten opiskelemassa, työttömänä tai työelämässä.

Elinikäisen ohjauksen kehittämisen tavoitteita pohtinut työryhmä kartoitti TNO -palveluiden nykytilaa ja löysi koko joukon puutteita:

”Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden **saatavuuteen, riittävyteen tai vaikuttavuuteen** ei olla tyytyväisiä. Opetussektorin puolella suurimmaksi ongelmaksi nousi vastausten perusteella resurssien ja henkilökohtaisen ohjauksen riittämättömyys. Myös ohjauspalvelujen järjestämiseen ja toteuttamiseen toivottiin suunnitelmallisuutta ja systemaattisuutta. Työ- ja elinkeinohallinnon puolella suurimmaksi ongelmaksi nousivat resurssien vähäisyyden ohella henkilöstön osaamiseen liittyvät epäkohdat. Yleisesti toivottiin, että **asiakslähtöisyys** toteutuisi tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Ohjauspalvelut ovat **hajanaisia ja sektoroituneita**. Joiltain osin tarjonta on päällekkäistä ja joiltain osin **palvelujen väliin jää katvealueita**. Palveluissa on myös alueellisia eroja. Ohjauksessa ei ole riittävästi huomioitu erilaisten asiakkaiden yksilöllisiä tarpeita eikä heidän olosuhteidensa monimuotoisuutta (ikä, sukupuoli, etninen tausta, yhteiskunnallinen asema, erilaiset valmiudet, kokemukset ja tarpeet sekä oppimisvaikeudet).

Työpaikoilla saadaan tukea oman osaamisen kehittämiseen ja urasuunnitteluun satunnaisesti. Työntekijän mahdollisuus saada neuvoja ja ohjausta osaamisensa kehittämiseksi tai urasuunnitelmiansa tekemisessä riippuu esimiehen ammattitaidosta ja työpaikan toimintakulttuurista. Kehityskeskusteluja kuvattiin toimintamallina, joka parhaimmillaan tarjoaa foorumin itsearviointille ja osaamistarpeiden kartoitukselle. Onnistuneen ohjaukokemuksen takaa ammattitaitoinen ohjaaja, joka auttaa perspektiivin laajentamisessa sekä kannustaa ja valaa uskoa omiin mahdollisuuksiin.

Tarjolla olevat ohjauspalvelut eivät riitä vastaamaan **erityisryhmien** kuten maahanmuuttajien erityisopiskelijoiden, vajaakuntoisten, vammaisten, ikääntyneiden työntekijöiden erityistarpeisiin.

Ohjausosaaminen:

Työmarkkinoita leimaavat nopeat muutokset ja epävarmuus, joustavat ratkaisut sekä osaamisen jatkuva kehittäminen. Ohjaukselle, ohjaajan/viranomaisen ja asiakkaan ”kohtaamiselle” tämä asettaa uusia haasteita ja jatkuvaa koulutustarvetta. Ohjauspalveluissa korostuu yksilöllisiin tarpeisiin vastaaminen ja tarjolla olevien valintamahdollisuuksien kirjo. Pullonkauloina ovat **puutteelliset valmiudet asiakkaan itsetuntemuksen ja elämäntaitojen tukemiseen**. Nopeat koulutusjärjestelmän muutokset. Toisten sektoreiden ohjauspalveluiden heikko tuntemus.” (Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15)

1.5. Verkostotoiminnalla asiakaslähtöisiä palveluja

Verkostoituneessa yhteiskunnassa myös ohjauspalvelujen tuottaminen hajaantuu yhä useamman organisaation toteuttamaksi yhteistoiminnaksi ja yhteiskehittelyksi. Monet ongelmat johtuvat siitä että ne sijaitsevat palvelujen katvealueilla ei kenenkään maalla. Verkostomainen palvelujen tuottamista tulee olemaan työviranomaistenkin näkökulmasta välttämätön kehitysaskel. Uudet sosiaaliset innovaatiot syntyvät helpommin juuri tällaisessa yhteistoiminnan kontekstissa. Suomen työelämä 2030 –raportissa kiinnitetään huomiota siihen, miten henkilöstö- ja ammattiryhmien väliset perinteiset reviiirajat vaikeuttavat tai suorastaan estävät uudenlaisten toiminnallisten tai organisatoristen ratkaisujen kokeilemistä. Avain tällaisten ongelmien ylittämiseen löytyy osapuolten uudelleenorganisoidusta yhteistoiminnasta. Verkostoja yhteen sitovien päämäärien ja arvojen tulee olla eri osapuolten näkökulmasta ymmärrettäviä ja hyväksyttäviä. Uusien asiakkaille tuotettavien hyötyjen tulisi olla nykyistä useammin tällaisten verkostojen keskiössä. (Alasoini, T., Järvensivu, A., Mäkitalo, J. 2012)

Tuotettujen palvelujen tehokkuus ja toimivuus edellyttävät yhä useammin sitä, että niiden toteuttamista tarkastellaan asiakkaan kokeman polun kautta. Urabaari-verkoston jäsenet ovat tunnistanee tarpeen kehittää tehokkaita asiakkaan tilanteesta lähteviä tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja verkostona. Elinikäisen ohjauksen palvelut järjestetään asiakkaan luonnollisessa elinympäristössä asiakkaan aktiivista osallisuutta tukien. Urabaari-verkostolla on hyvät mahdollisuudet olla ratkaisijana nuorten aikuisten syrjäytymisen ehkäisemisessä luomalla edellytykset tuloksellisille oppimisen ja työllistymisen poluille.

2. Toiminnan tausta

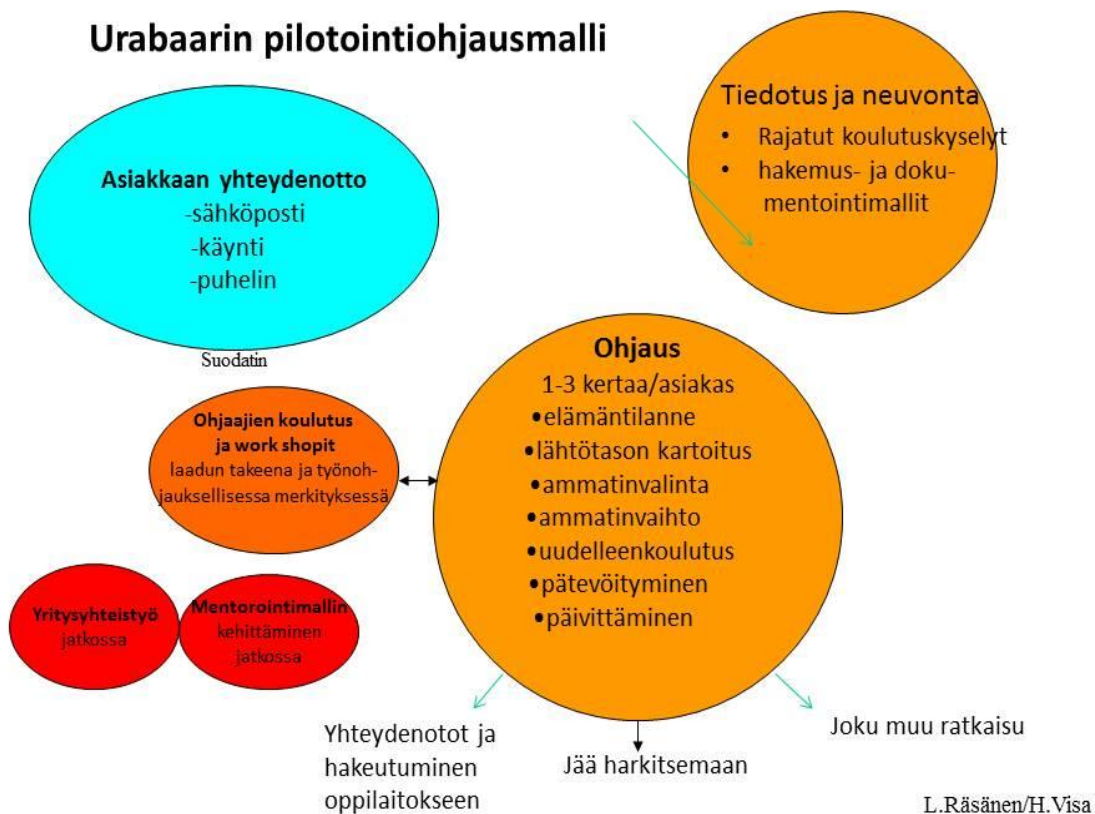
Pääkaupunkiseudun ammatillisten aikuiskouluttajien yhteistyö ohjauspalvelujen parissa alkoi 2000-luvulla Noste-projektissa. Ohjelman tarkoituksena oli parantaa enintään perusasteen tutkinnon suorittaneiden aikuisten työelämässä pysymistä ja urakehitystä. Koulutuksenjärjestäjien ja järjestöjen yhteistyö jatkui tieto-neuvonta ja ohjauspalvelujen (jatkossa TNO-palvelut) parissa ESR-projekteissa Urabaari ja Urabaarista eteenpäin. Oli edetty siihen, että toimijat muodostaisivat yhteistä käsitystä ja käyttöteoriaa hakeutumisvaiheen ohjaus-neuvonta- ja tiedotuspalveluista.

Ohjaus halutaan saada tasalaatuiseksi, asiakaslähtöiseksi ja ohjaajasta ja oppilaitoksesta riippumattomaksi tasapuoliseksi ja asiakkaan omaa asiantuntijuutta kunnioittavaksi profессиoksi. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija, ohjaaja on ohjausprosessin asiantuntija. Yhden luukun periaatteen halutaan toteutuvan ja palvelun olevan samanlaista, hakeutuipa alkuvaiheessa mihinkä aikuisoppilaitokseen tahansa.

2.1. ESR-projektit Urabaari ja Urabaarista eteenpäin

Urabaari oli Helsingin keskustassa Lasipalatsissa toimiva aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja erityisesti ohjauspalveluja tarjoava avoimien ovien paikka. Urabaari projektina kesti reilun vuoden. Vuoden aikana mallinnettiin ohjaustoimintaa ja sen seuranta. Pyrittiin tasalaatuiseen ja riippumattomaan ohjaukseen.

KUVIO 2. ESR-projekti Urabaarin ohjausmalli



”Urabaarista eteenpäin” alkoi suoraan pilotin jälkeen ja päättyi maaliskuussa 2011. Koulutusorganisaatioiden määrä oli laajentunut alkuajoista seitsemääntoista ja ohjaajarinkiin oli tullut uusia oppilaitoksia ohjaajineen. Nyt ohjaajarinkiin kuuluivat AEL, Amiedu, Helsingin kaupunki, Helsingin Diakoniasopisto, Varia, Omnia ja Edupoli.

Ohjaajia verkostossa oli yli 20. Asiakasvirta kasvoi Urabaarin tunnettuuden, tehostetun markkinoinnin ja taloudellisen taantumankin vuoksi, joten hankkeen tavoite: ”tasalaatuinen ohjaus ja ammattitaidon kasvu” konkretisoitui käytännön tarpeesta.

Tavoitteena oli ohjaajaverkoston osaamisen kehittäminen. Urabaarista eteenpäin toimintamalli oli seuraavanlainen. Osaamisen kehittäminen tapahtui tietoisuuksien, koulutuksien, seminaarien, mentoroinnin, opintokäytien ja käytännön avulla. Toimintamalli on kuvattu taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Urabaarista eteenpäin – toimintamalli

<i>Seminaarit:</i> – Yksilöohjauksesta osallistavaan yhteistyöhön – Erilainen oppijuus x2 – 5x aikuiskoulutuksen rahoitusmallit – Tietoiskut mm. muutosturvasta	<i>Mentorointi:</i> – 10 x 2 tuntia. Ei sitova.	<i>www-sivut/intranet:</i> – Yhteydenpito ja ajanvaraus	<i>Opintokäynnit:</i> – 5 käyntiä – 4 verkostofoorumia Te-hallinnon ja Ely-keskuksen kanssa
	<i>Kokoukset:</i> – 10 kokousta eri oppilaitoksissa	<i>– Opin Ovi Erkkerikoulutus :</i> 5 op: voimavara ja ratkaisukeskeinen ohjaus	<i>Ohjaamalla oppiminen</i> ohjauksia yhteensä n. 1100

projektin tarkoituksena oli myös käynnistää yritys yhteistyötä erityisesti pk -sektorilla. Yrityksiin suunnattu toiminta oli lähinnä tiedotusta erityisesti valtion yksiköiden tuottavuusohjelmista vastaaville ja yksiköiden henkilökunnalle. Henkilökuntaa kävi ohjauksessa, samoin muutamista muista suurista yrityksistä, jotka olivat tavalla tai toisella kuulleet Urabaarin uraohjauspalveluista. Pk-yrityksiin toiminta ei juurtunut.

Urabaari- ja Urabaarista eteen päin- projektit olivat osa valtakunnallista Opin Ovi-kehittämishjelmaa. Sekä valtakunnallisten että alueellisten projektien toimikausi on 2007–2013, mutta jotkut alueet jatkavat vielä 2014. Mittavan ja kattavan kokonaisuuden mottona on: ”Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-neuvonta- ja ohjauspalveluiden valtakunnallisella kehittämishjelmalla”.



2.1.1. Ohjauksen vaikuttavuus

Ohjauksen vaikuttavuus on puhututtanut paljon, vaikutukset näkyvät vasta pidemmällä tähtäimellä. Urabaarista eteenpäin -projektissa tehtiin satunnaisotantaan perustuva seurantalutkimus vaikuttavuudesta. Palautteita kerättiin kirjallisesti ohjauksen päätyttyä yli sadalta kävijältä. Taulukosta 2 selviää, että ohjauskeskustelu selkeytti senhetkistä tilannetta ja antoi keinoja ja välineitä saavuttaa omia tavoitteita.

TAULUKKO 2. Välitön ohjauksen vaikuttavuus heti ohjauskeskustelun jälkeen asiakkaiden itsearviointina (H. Visa, 2010)

Auttoiko ohjauskeskustelu Sinua tavoitteidesi suunnassa (välitön, nimetön palaute): N=117		
Kyllä	81 %	117
Ei	-	
Ehkä, jonkin verran, näkee myöhemmin	19 %	

Puolen vuoden kuluttua soitin 28:lle seurantaluvan antaneelle. Vastanneiden senhetkinen tilanne ja vaikuttavuusarviointi ilmenevät taulukosta 3.

TAULUKKO 3. Ohjauksen vaikuttavuuden itsearviointi puolen vuoden kuluttua
N=28 (H. Visa, 2011)

Nykytilanne	Yhteensä
Opiskelee	46 %
Hakee ehkä opiskelemaan	15 %
Ei opiskele	39 %
Ohjaus vaikutti paljon	70 %
Ei vaikuttanut merkittävästi; ainoastaan jossakin määrin	30 %

Ohjauskeskustelun vaikuttavuus oli puolessa vuodessa hieman laskenut. Pidemmän aikavälin vaikuttavuutta ei ole paljon tutkittu ainakaan numeerisilla luvuilla. Lähes puolet haastatelluista oli hakenut ja päässyt opiskelemaan. Voi ajatella, että ohjausprosessilla tuettiin oikeansuuntaista ammatinvaihtoa tai – valintaa. 39 % ei haastatteluajankohtana opiskellut ja suurin syy oli työpaikan löytyminen. Tulokset puhuvat työllistymisen ratkaisevasta merkityksestä preferointina opiskeluun nähden. Työpaikan löytyminen on aikuisille etusijalla. Tämä olisi hyvä muistaa myös ohjauskeskusteluissa. Ohjauksen vaikuttavuutta on yksipuolista mitata ainoastaan kvantitatiivisesti vaan myös kvalitatiivista palautetietoa tarvitaan. Tämä pieni otos kuitenkin osoittaa seurantatutkimuksien menetelmien käytökelpoisuuden ohjauksen vaikuttavuutta haettaessa.

3. Urabaari kehittämisverkoston lähtökohtia

Kahden projektin aikana muodostettiin yhteinen ohjauksen toimintamalli, kehitettiin ohjauksellista osaamista ja erityisesti luotiin toimiva asiantuntijaverkosto. Yhteisestä toimipisteestä Lasipalatsissa luovuttiin ja päädyttiin kehittämään toimintaa verkostoyhteistyönä jokaisen organisaation omista lähtökohdista. Tahtotila yhteistyölle oli lopultakin luotu: uuden Urabaarin toimintakaudeksi muodostui kaksivuotiskausi 2011–2012. Toimintaa koordinoi Amiedu yhteisesti vuosittain sovitulla budjetilla.

Toimintakauden aikana mukana oli 13 koulutuksenjärjestäjää, 3 järjestöä ja Uudenmaan Ely-keskuksen Opin Ovi. Mukaan tulivat seuraavat palveluntarjoajat:

AEL, Ami-säätiö, Amiedu, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä, Omnia, Haaga-Perho, Helmi liiketalousopisto Oy, Helsingin diakoniaopisto, Helsingin opetusvirasto, Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Liikelaitos Edupoli, Keskuspuiston ammattiopisto, Markkinointi-instituutti, Rastor Oy/Rastor College, Helsinki Business College Oy/SLK Instituutti ja Vantaan sivistysvirasto, Vantaan ammattiopisto, Varia. Yhteistyökumppaneina ovat Helsingin yrittäjät, Erilaisten oppijoiden liitto ry, Helsingin erilaiset oppijat eli Hero ja Uudenmaan Ely-keskuksen Opin Ovi.

3.1. Tavoitteet ja toiminta-ajatus

Tavoitteet ja toiminta-ajatus muotoutuivat seuraavanlaisiksi:

Urabaari on aikuisten elinikäisen oppimisen ja ohjauksen palvelumuoto, mikä tarjoaa kattavat tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut (TNO-) aikuisten elämänsä eri vaiheissa. Verkosto tarjoaa tietoa ja neuvontaa aikuisten opiskelumahdollisuuksista ja opintojen rahoituksesta sekä henkilökohtaista ohjausta urasuunnitteluun ja oman osaamisen kehittämiseen. Ohjaus on asiakkaan tarpeesta lähte-

vää ja riippumatonta. Urabaari toimii laaja-alaisten aikuiskoulutuksen ohjauksen asiantuntijoiden kohtaamis- ja kehittämisverkostona.

Urabaari on tulevaisuudessa pääkaupunkiseudun koulutuksenjärjestäjien ja muiden kumppanien yhteinen vakiintunut TNO- palvelujen toimintamuoto sekä aikuiskoulutuksen näyteikkuna. Urabaari-konsepti mahdollistaa asiakaslähtöisen, luotettavan ja helposti saavutettavan verkostomaisen TNO-palvelun pääkaupunkiseudulla. Henkilökohtainen ohjaus on asiantuntevaa, tasokasta ja kaikkien kohderyhmien helposti saavutettavissa.

Verkosto ylläpitää ja kehittää asiantuntijoiden ohjausosaamista. Toimintamallin mukainen palvelutoiminta varmistetaan vertaisarvioinnilla, johon osallistuminen oikeuttaa Urabaari-nimen käyttöön koulutuksenjärjestäjien toiminnassa ja näkyvyydessä sekä asiakkaisiin että viranomaisiin päin. Kehiteltävä toimintamalli varmistaa mallin jatkuvuuden ja verkostomaisen ja kustannustehokkaan toimintatavan.

3.2. Urabaari pähkinänkuoressa

Amiedun johtaja, rehtori Timo Karkola kiteytti toiminta-ajatusta edelleen ja sovitti sen pähkinänkuoreen:

1. Urabaari -verkoston ja -kehityshankkeen taustalla ovat toisaalta yrityksiin ja julkiseen palvelutuotantoon kohdistuva rakennemuutos, toisaalta poliittinen tahtotila koulutuksen järjestäjien entistä tiiviimmästä yhteistyöstä Helsingin seudulla.
2. Urabaari -verkoston jäsenet ovat sitoutuneet tuottamaan kukin omista lähtökohdistaan sekä liiketoimintansa ja konseptinsa edellyttämällä tavalla tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita (TNO -palvelut) niin eri työyhteisöille (yksityiset ja julkiset) kuin yksilöille elinikäisen oppimisen ja ohjauksen periaatteiden mukaisesti.
3. Urabaari -verkoston keskeinen tavoite on muodostaa yhteinen käsitys hyvistä eli asiakaslähtöisistä, laadukkaista ja kustannustehokkaista TNO – palveluista. Toiminnan tulee olla päämäärätietoista, konkreettista ja lisäarvoa kullekin koulutuksen järjestäjälle tuottava. Tavoitteen saavuttamisessa tukee kiinteä yhteistyö valtakunnallisen OpinOvi -hankkeen kanssa.
4. Urabaari on seudulla tunnistettu ja tunnustettu verkostobrändi vaikuttavasta palvelulupauksesta TNO -palveluiden eri asiakasryhmille ja ennen kaikkea nimi verkoston yhdessä tekemälle jatkuvalla kehittämistyölle. Koko verkoston osaamisia hyödyntävä mallintaminen, kehittäminen ja vertaisarviointi kohdistuvat TNO -palveluiden perustana oleviin osaamisiin sekä koulutuksen järjestäjien TNO -palveluprosesseihin, -tuotteisiin ja asiakashallintaan.
5. Urabaari -verkoston tarkoitus on vahvistaa kunkin koulutuksen järjestäjän jo olemassa olevia TNO -palvelurakenteita, -palveluita ja -profiilia koulutus- ja kehittämispalvelujen markkinoilla, ei luoda uusia tai päällekkäisiä rakenteita.
6. Urabaari -verkosto toimii seudullisesti kiinteässä yhteistyössä muiden TNO-palveluita kehittävien ja tuottavien toimijoiden, kuten Uudenmaan ELY-keskuksen sekä ammatillisten ja työmarkkinajärjestöjen kanssa.
7. Urabaari -verkostolla on käytössään toimintansa tavoitteiden mukaiset yhteiset resurssit, joiden rahoituksesta, toiminnasta ja kohdentamisesta päättää verkoston ohjausryhmä ja sen asettama työryhmä keskinäisen työnjakonsa mukaisesti.

4. Urabaarin toiminta 2011–2012

Laajan yhteistyöverkoston organisoituminen, yhteisten tavoitteiden määrittely, työnjako ja keskinäinen tutuus ja luottamuksen syntyminen ottavat aikansa. Toiminta-ajatuksen mukaan palvelunjärjestäjät kehittävät hakevan vaiheen toimintoja pääasiassa omista lähtökohdistaan käsin, mutta toinen toisiltaan oppien. Lähtökohtana oli koordinoitu, mutta löyhä verkosto, joten toiminnan yhteinen määrittely- ja muodostuminen veivät kevään 2011.

4.1. Työryhmät ja toimijat

Työryhmä-mallia pidettiin sopivana monimuotoisille ja eri tavoin profiloituneille kumppaneille. Kuitenkin toivottiin, että kullakin kumppanilla olisi ainakin yksi tai mielellään useampia avainhenkilöitä niin osallistumaan kuin tiedottamaan toiminnasta omilla organisaatioissaan. Työryhmätyöskentelyn rakenne muodostui seuraavanlaiseksi:

KUVIO 3. Urabaari kehittämisverkoston toimijat



Ohjausryhmään kuului maksavien oppilaitosten ylin johto varajäsenineen. He johtivat verkoston strategista toimintaa, hyväksyivät uusia jäseniä ja vuosittaisen toimintasuunnitelman, seurasivat budjettia ja päättivät toiminnan jatkosta kauden jälkeen. Ohjausryhmä kokoontui kaiken kaikkiaan

toimintakautena 8 kertaa ja tammikuussa 2013 kerran jatkoa suunnitellen. Budjetin määräytyminen ja jyvitys oli toiminnan alussa puhuttavaa. Päätös tehtiin ja kirjattiin seuraavasti:

Kunkin koulutuksenjärjestäjän osuus kustannuksista perustuu koulutuksen järjestäjän omaan ilmoitukseen **koko** aikuiskoulutusliikevaihdon suuruudesta. Liikevaihtotietoihin sisältyvät:

- näyttömuotoinen omaehtoinen ja oppisopimuksena järjestettävä perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmistava koulutus
- työvoimakoulutus
- eri työyhteisöille suunnattu henkilöstökoulutus
- sekä näihin olennaisesti liittyvä kehittämisrahoitus
- Laskentakaava vastaa AMKE ry:n jäsenmaksun määräytymistä koulutuksen järjestäjän aikuiskoulutustoimintojen osalta.

(Pöytäkirjaote ohjausryhmän kokouksesta 13.2.2012, Omnia)

Urabaari kehittämisverkoston toimintaa ja TNO-palveluja suunnitteli Urabaarityöryhmä. Ryhmä oli luonteeltaan päätöksiä ja kannanottoja tekevä eli jaetun johtajuuden periaatteella toimiva. Työryhmään kuului 16 jäsentä ja joillakin oli varajäsenet. Työryhmään osallistivat myös yhteistyökumppaneiden edustajat.

Työryhmä kokoontui yhteensä 9 kertaa. Ryhmä teki päätöksiä verkoston koulutuksista ja muusta toiminnasta ja mahdollisuuksien mukaan osallistui suunnittelutyöhön ja järjestelyihin. Myös muu Urabaarin toiminta käsiteltiin ja hyväksyttiin työryhmässä.

Urabaari-ryhmä toimi tiedonvälityksen kanavana myös oppilaitoksiin päin ja tietoa jaettiin TNO-palveluiden tapahtumista, projekteista ja seminaareista. Mm. keväällä 2012 projektipäällikkö Taina Piispa Ely-keskuksen Opin Ovesta esitteli TE-hallinnon tulevaa organisaatio-uudistusta.

Ohjaajien työryhmään kuului opinto-ohjaajia ja aikuiskoulutuskeskusten ohjaavia kouluttajia, järjestöjen ja TE-hallinnon edustajia. Tarkoituksena oli paitsi osallistua koko TNO-kehittämistyöhön, niin keskittyä erityisesti ohjaukseen. Työryhmässä oli aluksi vaihtuvia edustajia, mutta toiminta vakiintui vuoden 2012 aikana ja osoittautui erittäin innovatiiviseksi. Ryhmä osallistui koulutuksien ja workshopien sisällön suunnitteluun, benchmarkkauksen järjestelyihin ja vertaismentorointikoulutuksen aloittamiseen Haaga-Helia AOKK:n kanssa.

Aikaa myöten oppimispolkujen suunnittelu ja konkretia mahdollistuivat osallistujien kesken. Ohjaajatapaamiset jatkuvat – juuri ohjaustyötä tekeville verkostoyhteistyön edut tulevat konkreettisesti näkyviin. Yhteisesti käytettävää ohjausmateriaalia ja siihen liittyvää kirjallisuutta ja raportteja löytyy Urabaari extranetistä.

Vertaisarviointityöryhmä kokoontui 8 kertaa. Arvioinnin viitekehys, aloitus ja aikataulusuunnitelman arvioijien koulutuksineen suunniteltiin tapaamisissa. Vertaisarvioinnista on oma lukunsa kpl 5.

Työryhmien organisaatioiden hakevan vaiheen kartoitusesitykset löytyvät Urabaari extranetistä. Sinne koottiin myös myös esityslistat ja pöytäkirjat.

4.1.1. Työryhmissä tuotettua

Työryhmien hyöty kuten verkostotyössä yleensä oli tutustuminen ammatillisessa mielessä ja ryhmissä käyty vapaamuotoinen keskustelu. Ryhmätoiminta oli osallistavaa, vaikkakin koordinaattorin edustaja toimi kokoonkutsujana, puheenjohtajana ja kirjaajana. Tapaami-

set pidettiin eri organisaatioissa. Tämä edisti tuttuutta ja osallistujat pääsivät konkreettisesti näkemään ja kuulemaan toistensa parhaista käytännöistä. Oppilaitokset ja organisaatiot ovat hyvin erilaisia ja jokaisella on oma erityisosaamisensa. Pikkuhiljaa tämä opitaan näkemään pääkaupunkialueen yhteisenä synergiana, mitä voidaan jatkossa käyttää konkreettisesti asiakaslupauksen täyttämiseksi. Toisten toimijoiden näkeminen yhteistyökumppaneina eikä vain kilpailijoina edistää asiakkaan etua ja tässä on ohjaustyötä tekevien verkostolla merkittävä rooli.

Työskentely aloitettiin kartoittamalla oppilaitoskohtaista hakeutumisvaiheen palveluja. Tämä loi pohjaa yhteiselle käsitykselle. Samalla etsittiin yhteistä toiminta-ajatusta ja verkostoiduttiin. Kumppaneiden toimintaan tutustuminen on verkostoitumisen välttämätön ensiaskel.

Ohjaajat tekivät joissakin oppilaitoksissa palvelukartan, mikä tukee ohjaavaa työtä ja konkreettista yhteydenottoa oikeaan paikkaan ja soveltuvaan koulutukseen. Amiedun osaamis- ja palvelukartta on liitteessä 4 Keskuspuiston ammattiopiston aikuiskoulutuksen palvelukartta liitteessä 5.

Alla olevassa taulukossa 4 on kuuden eri oppilaitoksen asiantuntijan näkemys hakeutumisvaiheen hyvistä käytännöistä ja haasteista. Laajempi vertaisarvioinnin yhteenveto todentaa osittain samoja asioita, joten nämä ovat hakeutumisen kaikille yhteisiä kulmakiviä, joihin voi keskittyä jatkossakin.

TAULUKKO 4. Kuuden oppilaitoksen TNO-palvelujen hyvin toimivat kokonaisuudet ja haasteet v. 2011

Hyvää	Haasteet
Asiakslähtöisyys	Erilaisten asiakasryhmien tavoittaminen
Joustavuus Räätälöinti	Hakeutumisvaiheen oikea-aikainen uraohjaus esim. työpaikoilla
Motivaatio henkilökohtaistamiseen, osaava henkilökunta	Osaamisen tunnistaminen - Kirjaaminen tietojärjelmiin/ saatujen tietojen käytettävyys jatkossa

Syksyllä 2012 tehtiin vaihtuvissa työryhmissä mittava työ: toimintasuunnitelmaluonnos vuosille 2013 -2016. Tätä käytettäneen jatkossa. Kaikki materiaalit kuten TNO-palvelujen kartoitukset, toimintasuunnitelmaluonnos, esityslistat ja pöytäkirjat löytyvät Urabaari ext-ranetistä.

4.2. Osaamisen kehittäminen

Urabaarin osaamisen kehittäminen tapahtui pääasiassa koulutusten, workshopien, benchmarkkauksen ja vertaismentoroinnin keinoin. Tapahtumat kerättiin työryhmissä ja ext-ranetissä olevaan palvelutarjottimeen. Tarjotin löytyy liitteestä 1 ja 2.

4.2.1. Koulutukset

Koulutukset suunnattiin TNO-työtä tekeville ja ohjaajille. Ammattiaineiden opettajia toivottiin mukaan ja heitä osallistui henkilökohtaistamis- ja vertaisarviointikoulutuksiin. Työryhmäkeskusteluissa todettiin, että hakeutumisvaihe ja henkilökohtaistaminen koetaan

jollakin tavalla hankaliksi ja varsinaisen ”koulutusputken” ulkopuolisiksi osiksi. Urabaarin toimintaan ja erityisesti ohjauskoulutuksiin osallistuivatkin aktiiviset ja osallistuvat ammattilaiset. Ne, jotka olisivat ohjauksen ideologiaa ja työkaluja tarvinneet, pysyivät poissa.

Urabaari-verkoston koulutuksia oli yhteensä 7, joista *Aikuisohjaajan perustaidot* toteutui vuonna 2011 2-päiväisenä ja vuonna 2012, 1,5-päiväisenä. Koulutus tapahtui Amiedussa ja perustui pitkälti henkilökohtaiseen otteeseen, caseihin ja toiminnallisiin ohjausharjoitukseen.

TNO - palvelut oppilaitoksessa toteutettiin molempina vuosina puolipäiväisenä HDO:lla. Ensimmäinen osa käsitteli koulutusneuvontaa yleensä ja henkilökohtaistamisen osuutta. Tässäkin, kuten kaikkien tapaamisten yhteydessä, todettiin muiden oppilaitosten henkilökuntaan tutustumisen ja kollegoiden kanssa käydyn keskustelun olleen parasta. Tarve hyvien käytäntöjen vaihtamiselle on suuri. Vuoden 2012 osassa käsiteltiin ”SADe-hakijan verkopalvelu” – uudistusta.

”Hakevan vaiheen ohjaus ja henkilökohtaistaminen” - kolmen koulutuksen sarjaan Keskuspuistossa, Omniassa ja Variassa osallistui määrällisesti eniten henkilöstöä ja ammattiopettajien osuus oli suuri. Palautteet olivat suhteellisen positiivisia, mistä voi päätellä aikuiskoulutuksen asetusten ja näistä lähtevien toimintamallien avaamisen olevan keskeistä ammattikunnan oman osaamisen kehittämisessä.

Edellä mainitut koulutukset hoidettiin pääasiassa organisaatioiden omien asiantuntijoiden voimin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. *Ohjauksen workshop, Sosiaalinen media ohjaustyössä, Monimuotoinen ohjaus ja Muutos – kriisi vai mahdollisuus* toteutettiin ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla. Nämäkin neljä koulutuskokonaisuutta olivat puolen päivän mittaisia ja kohdistettiin pääasiassa ohjaushenkilöstölle. Kaikki neljä koulutusta toteutettiin Amiedussa. Ohjauksen workshopissa vaihdettiin menetelmiä ja materiaaleja. Ohjaus tulee osittain siirtymään tulevaisuudessa myös sosiaaliseen mediaan, opettelimme lähtökohtia tälle. Jatkokoulutusta tarvitaan. Monimuotoinen ohjaus piti sisällään mm. monikulttuurisen ohjauksen menetelmiä. Muutos – kriisi vai mahdollisuus – käsiteli ohjausta työpaikoilla outplacement-tilanteissa.

Oph:sta vertaisarvioinnin asiantuntija Leena Koski koulutti verkoston arvioijia eurooppalaiseen vertaisarviointimalliin syksyllä 2011. Vertaisarvioinnista on oma luku 5.

Koulutukset ovat saaneet positiivista palautetta ajankohtaisuutensa ja osuvuutensa vuoksi. kaikki koulutusmateriaalit löytyvät Urabaari extranetistä.

4.2.2. Benchmarkkaus

Urabaari-kehittämisen verkostossa toimivien ohjaajien TNO-palvelujen laatua kehitettiin myös opintokäyntien eli niin sanottujen benchmarkkauskäyntien avulla. Benchmarkkaukset perustuivat toimijoiden keskeiselle luottamukselle toistensa kokemuksista. Tavoitteena oli tutustua toisten ”hyviin, kiinnostaviin, lupaaviin ja erilaisiin käytäntöihin” niin, että dialogisuus olisi aitoa ja tapahtuisi yhdessä oppimista.

Benchmarkkauksia tehtiin kymmeneen organisaatioon. Benchmarkkausten avulla ohjaajat tutustuivat ohjauksen moninasiin toimintakenttiin ja muotoihin. Kokemukset benchmarkkauksista olivat hyviä, sillä ne lisäsivät yleistä tietoutta toistemme toiminnasta, kehittivät ja lisäsivät yhteistyön tekemistä ja antoivat uusia ideoita oman toiminnan kehittämiseksi.

Eriyisesti Te-toimiston koulutusneuvojen ja aikuispuolen ohjaajien vastavuoroiset vierailut koettiin hyödyllisiksi. Te-toimiston koulutus- ja ammattitietopalvelussa toimivat saivat ajankohtaista tietoa näyttötutkintojärjestelmästä ja opintojen henkilökohtaistamisesta, ja aikuisoppilaitosten ohjaajat pääsivät tutustumaan koulutusneuvojen työnkuvaan ja toimikenttään.

Opettavaisina kokemuksina pidettiin myös tutustumista Omnian ja Keskuspuiston aikuispuolen erityisopetuksen järjestämiseen sekä Varian ammattiopistossa tehtävään opinto-ohjauksen sisänaajoon aikuispuolelle

TAULUKKO 5. Benchmarkkaukset toisiin oppilaitoksiin ja TE-hallintoon 2012

	Organisaatio	Tutustujat	Sisältö
1.	Varia	4 opinto-ohjaajaa	
2.	Amiedu	2 opinto-ohjaajaa	"Ohjauksen rakenne kun ei ole varsinaisia opoja"
3.	Omnia	2 opinto-ohjaaja	
4.	Edupoli	1 opinto-ohjaaja	
5.	Keskuspuisto	1 ohjaava kouluttaja	
6.	Varia	2 opinto-ohjaajaa	
7.	Omnia	1 opinto-ohjaaja	
8.	Vantaan palvelukeskus	1 opinto-ohjaaja	
9.	Vantaan TE-toimisto	6 TNO-henkilöstöön kuuluva, keh.päällikkö	TE-tston tiedotus ja neuvonta
	SLK instituutti	5 koulutusneuvojaa, projektipäällikkö	Henkilökohtaistaminen

4.2.3. Vertaismentorointi eli Verme

Urabaarista eteenpäin -projektin aikana Lasipalatsissa kokoontui mentorointiryhmä yhteensä 12 kertaa. Toimintaa pidettiin jo silloin positiivisena kokemuksena ja ajatustenvaihtona. Haluttiin luoda yhteistä käsitystä ja käyttöteoriaa. Vertaismentorointi- ajatusta ylläpidettiin myös Urabaari kehittämisverkostossa. Toiminta raamittui ja käynnistyi Haaga-Helia AOKK:n tullessa mukaan omalla " Osaava Verme"-ohjelmallaan.

Osaava Verme kuuluu valtakunnalliseen [Osaava-ohjelmaan](#), jonka kautta valtio resurssoi opettajien täydennyskoulutusta. Myös koulutuksen järjestäjät (kunnat ja koulutuskuntayhtymät) kustantavat toimintaa omalta osaltaan. Samoin korkeakouluilta odotetaan sitoutumista Vermen tyyliseen osaamisen kehittämiseen. Osaava Verme-ohjelmaan kuuluvat myös kaikki opettajankoulutusta järjestävät yliopistot ja ammattikorkeakoulut.

Verme tarkoittaa vertaismentorointiryhmää, jossa opettajat oppivat yhdessä. Sen taustalla on pitkäaikainen tutkimus- ja kehittämistyö kansainvälisissä mentoroinnin tutkimuksen verkostoissa. Menetelmä otettiin käyttöön Suomessa 2008 Työsuojelurahaston tuella.

Ryhmässä jaetaan kokemusta ja osaamista, mutta myös työssä koettuja haasteita. Verme on osaamisen kehittämistä ja ammatillista kasvua. Se perustuu reflektiiviseen ajatteluun eli oman työn ja ammatillisten käytänteiden kehittämiseen vertaiskeskustelun ja yhteisen pohdinnan avulla. Pyritään aitoon dialogiin, missä tausta-ajatuksena on, että kaikki oppivat toinen toisiltaan. Näkemys on sosio-konstruktivistinen: oppiminen lähtee omakohtaisesta kokemuksesta ja jos näitä kokemuksia pystytään jakamaan, niin syntyy myös aitoja kysymyksiä ja ongelmanratkaisuja.

Urabaari-verkosaton Verme-ryhmä aloitti Haaga-Heliassa kesällä 2012 ja silloin oli myös 2-päiväinen OsaavaVerme -seminaari Jyväskylän yliopistossa. Verme -ryhmällä on tapaamisia ja oppimistehtäviä kevään 2013 loppuun ja jokainen koulutukseen osallistuva vetää omaa Verme-ryhmäänsä työpaikallaan.

4.3. Tiedonkulku verkostossa

Urabaarityöryhmän jäsenet tiedottivat asioista omissa oppilaitoksissaan. Pöytäkirjoihin pyrittiin kirjaamaan myös vapaamuotoista keskustelua ja pöytäkirjat tai koosteet lähetettiin jokaiselle sähköpostitse ja koottiin alla olevaan extranet'iin. Tiedonkulkuun olisi ollut hyvä kiinnittää enemmänkin huomiota jo alusta ja luoda verkoston oma sisäinen tiedotusstrategia. Pääkaupunkiseudun 13 aikuisoppilaitosta, kolme järjestöä ja Ely-keskus muodostavat työntekijämäärältään valtavan verkoston ja osittain tästä syystä Urabaari jäi monille pelkäksi nimeksi. Toisaalta: ulkoista markkinointia ei ohjausryhmän päätöksellä Urabaarilla haluttu olevan. Oppilaitokset vastaavat itse omasta tiedotusstrategiastaan asiakkaiden suuntaan.

Amiedu koordinaattorina otti käyttöön eTaikan kehittämän ja ylläpitämän extranetin, minkä pääkäyttäjiksi oli jo koulutettu Amiedun henkilökuntaa. Extranetiä rakennettiin keväällä 2011. Käyttöönotto tapahtui helposti ja extranet omaksuttiin tiedonhankintakanavaksi nopeasti. Työryhmien jäsenillä oli muokkausoikeudet, mutta päivittäminen, muokkaaminen ja materiaalin vieminen ovat jääneet luonnollisestikin koordinaattorin tehtäväksi. Selvyyden vuoksi jatkossa muokkausoikeudet voisivat olla vain muutamilla aktiivikäyttäjillä. Käyttöjärjestelmiä ja ohjelmia on paljon ja työntekijöillä on runsaasti käyttäjätunnuksia ja salasanoja eri ohjelmiin. Arkistointi- ja informaatiohäkyyn vaara piilee tässäkin.

Urabaari extranetin osoite on käytikortissa:



Osoite: <http://extranet.amiedu.fi/Urabaari>



Extranet on ollut välttämätön työväline tiedon jakamisessa verkostotoimijoiden kesken. Seuraava vaihe olisi kehittää interaktiivinen väline, jotta sähköpostia voitaisiin entisestään vähentää ja käydä reaaliaikaista keskustelua ajankohtaisista asioista.

Palvelutarjotin toimi kokoomataulukkona ja tähän tehtiin tapaamisissa ehdotuksia ja lisäyksiä.

4.4. Yhteistyö muiden TNO-toimijoiden kanssa

Opin oven kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä. 2011 Hilppa Visa Amiedusta kertoi Urabaari kehittämisverkoston muodostumisesta ja vakiinnuttamisesta Opin ovi klinikalla Turussa. Tapani Leino Amiedusta esiintyi Kiipulassa. Molempina vuosina Urabaari osallistui Aikuiskoulutusmessuihin Vanhalla ylioppilastalolla. Työpaikan koulutusneuvojien Opinverkko-projektin edustajia tavattiin kerran 2011, mutta yhteistyö mm. ammattijärjestöjen kanssa ei lähtenyt tällä kerralla käyntiin.

Uudenmaan Ely-keskuksen Opinoven kanssa yhteistyö muodostui erittäin tiiviiksi. TE-hallinnon ihmiset – pääasiassa koulutusneuvoja – vierailivat Amiedussa ja SLK:ssa. Ensimmäisellä kerralla aiheena olivat lähihoitajien valintakriteerit ja SLK:ssa henkilökohtaistaminen käytännössä. Urabaarin ohjaajat tapasivat TE -hallintoa neljä kertaa Ely -keskuksessa. Aiheita ovat olleet työnantajien käsitykset koulutuksesta Uudellamaalla, työaikabarometri ja ennakointitiedot, hakeutumisvaiheen verkkopalvelut ja Urabaarin ”Missä mennään nyt”-päivitys-esitykset Ely-keskuksessa. Syksyllä 2012 Jukka Martti ja Tuula Mikkola Keskuspuiston ammattiopistosta kertoivat erilaisuuden kohtaamisesta TE- hallinnon välle. Oppilaitosten TNO-henkilöstöä vieraili Vantaan työvoimatoimistossa syksyllä 2012.

Urabaari-esityksiä on pidetty koulutustilaisuuksissa ja seminaareissa neljä kertaa. Tapani Leino Amiedusta esitteli Urabaari-verkoston toimintaa EK:ssa koulutustilityöryhmän jäsenille syksyllä 2012. Samana syksynä Järvenpäässä toteutettiin valtakunnallinen kutsuseminaari Elinikäinen ohjaus ammatillisessa koulutuksessa, missä Hilppa Visa ja Eeva Hellsten Omniasta vetivät kaksi työpajaa Urabaari kehittämisverkostosta.

Hämeenlinnan opettajakorkeakoulu, HAMK, järjesti Urabaari-verkostolle kahden päivän Tehokkuutta – Inhimillisyyttä - Vastuunottoa- seminaarin 28.11. ja 30.1.2013. Seminaari oli avoin kaikille ohjauksesta ja ammatillisen kasvun ohjauksesta kiinnostuneille kouluttajille. Seminaarissa Eeva Hellsten ja Hilppa Visa kertoivat Urabaarista ja Tuula Mikkola ja Tiina Kalliokoski erilaisesta oppijuudesta.

Eeva Hellsten kertoi Urabaarista Keudassa vertaisarviointi-seminaarissa joulukuussa 2012.

Urabaari kehittämisverkosto on herättänyt myönteistä kiinnostusta kuulijoissa. Projektien jatkuvuus on nivelvaihe ja pääkaupunkiseudun malli oli edistyksellinen. Kehittämistä ja toimintaa on pidetty hyvänä asiakkaan kannalta. Tilaisuuksissa on pohdittu asiaa paljon ja esitykset ovat poikineet jonkin verran yhteydenottoja jälkikäteenkin. Myös verkostoyhteistyön jatkuminen on herättänyt huomiota. Samalla esityksien pito on vahvistanut verkostomme keskinäistä yhteistyötä: esityksiä on valmisteltu ja pidetty yhdessä. Käsityksemme TNO-palvelujen tavoitteista, taustoista ja nykytilasta on laajentunut ja yhteistyön edellytykset lujittuneet.

4.4.1. Urakahvila Innostu oppimaan-tapahtumassa Sari Saastamoinen, Amiedu:

Urabaari-kehittämisverkosto oli mukana Innostu oppimaan – elinikäisen oppimisen ja ohjauksen kampanjassa 19.9.2012 Vanhalla Ylioppilastalolla Helsingissä.

Elinikäisen oppimisen ja ohjauksen kampanjaa, entiseltä nimeltä aikuisopiskelijan viikkoa on vietetty jo vuodesta 1998 saakka. Kampanjan tavoitteena on motivoida, innostaa ja tiedottaa oppimiseen ja koulutukseen liittyvistä asioista sekä luoda yhteistyömahdollisuuksia.

Tavoitteena on tehdä aikuiskoulutusta tunnetuksi mm. kertomalla rahoitusvaihtoehdoista, koulutusmahdollisuuksista, opetus- ja oppimismenetelmistä, neuvontapalveluiden saatavuudesta ja opiskelun esteiden voittamisesta. Lisäksi tavoitellaan arvostuksen hankkimista koulutuksen järjestäjille (erityisesti siis aikuiskoulutus), koulutuspoliittisen linjausten edistämistä, eri toimijoiden verkostoitumista ja koulutuksen teemojen yhdistämistä kansainvälisiin suurempiin kehyksiin. Kampanjaa koordinoi AMKE.

Urabaari- kehittämisverkosto oli mukana Opin ovi- hankeperheen yhteisessä URAkahvilassa. Opin ovi- verkostossa puhuttiin keväällä 2012, että messuille olisi mukavaa saada neutraali ohjaukseen keskitetty piste, jossa korostuisi enemmän ohjauksellisuus kuin esim. omien koulutusten markkinointi. Ohjauspiste olisi matalan kynnyksen paikka, ja sinne voisi piipahtaa kuka vaan. Auli Ryhänen Aikuisohjauksen koordinaatioprojektista koordinoi tämän tempauksen ja koordinaatioprojekti rahoitti URAkahvilan.

Opin oven URAkahvilaan saatiin ohjaajia Urabaari-kehittämisverkostosta mm. Amiedusta, Keskuspuistosta, Omniasta ja HDO:lta. Lisäksi ohjaajia oli myös Luksiasta, Keudasta, Vapaasta Sivistystyöstä, Osaavasta ohjauksesta (Keskuspuisto) ja Arcadasta.

Päivän aikana URAkahvilassa piipahti noin 500 henkilöä, joista yksilöohjauksessa kävi yhteensä 50 henkilöä. Ihmiset todella tulivat hakemaan juuri ohjausta. Muutama oli tullut ohjaukseen tarkoituksella, kun oli nähnyt mainoksen Helsingin Sanomissa. Suurin osa tuli ohjaukseen sen perusteella että me ohjaajat jututimme ja kyselimme erilaisista tarpeista, ja sitten ehdotimme, että keskustellaanko tarkemmin? Meillä oli tilassa pöytiä joiden ääreen oli mukava istahtaa, ja käytettävissä oli myös tietokoneita.

Asiakaskunta ja ohjaustarpeet olivat monenlaisia. Oli työttömiä, jotka etsivät uusia mahdollisuuksia, nuoria etsimässä ensimmäistä opiskelupaikkaansa, maahanmuuttajia, jotka hakivat tietoa suomen kielen kurseista ja yhteiskunnan palveluista, työssäkäyviä ammatinvaihtajia, vuorotteluvapaalla olevia, jotka miettivät uutta alaa, yrittäjyydestä kiinnostuneita jne.

Omat ohjaukseni kestivät noin 1 h/henkilö. Saamani palautteen perusteella ohjattavat olivat tyytyväisiä siihen, että he saivat uutta tietoa, uusia vinkkejä ja näkökulmia. Useampi korosti sitä, että oli ollut hyvä jakaa ajatuksia jonkun kanssa. Itselleni jäi myös hyvä mieli päivän ohjauksista, koska täällä koki ja näki ohjauksellisen työn mielekkyyden.

Urakahvilan suurena antina oli myös ohjaajien välinen yhteistyö päivän aikana. Tarvittaessa oli helppoa kääntyä kollegan puoleen, ja pyytää neuvoa johonkin askarruttavaan tai epäselvään asiaan.

Keräsimme ohjauksesta myös palautteita. Pöydillä oli leveää nauhaa ja tusseja, joihin pyysimme kävijöitä kirjaamaan ajatuksia siitä millaista on hyvä ohjaus ja neuvonta? Palautteista päätellen Urakahvila ohjauksemme oli onnistunutta. Nauhassa ohjaustamme arviointiin näin: ”Juuri tällaista, kuuntelevaa, inhimillistä, asiallista ja empaattista”.

Toivottavasti Urakahvila tyyppinen toiminta saa jatkoa tulevina vuosina, jotta kahvilan lämminhenkinen slogan ”Maistuisiko kupillinen tietoa, neuvontaa ja ohjausta? konkretisoituu. Lisää infoa löydät Opin oven linkistä <http://bot.fi/55p>

Uskon, että tarvetta ja kiinnostusta eri toimijoiden yhteiselle, neutraalille ja asiakaslähtöiselle ohjauspisteelle on olemassa. Toimivat tiedotus-, neuvonta- ja ohjauspalvelut voivat todella hyödyttää sekä yksilöä että koko yhteiskuntaa.

4.5. Verkostoyhteistyön koordinaatio

Verkostojen odotetaan yleisesti lisäävän jäsentensä tietämystä ja yhteistä sosiaalista pääomaa, mutta ilman luottamusta sitä ei synny. Luottamus ja tuttuus ovat olennaisia niin organisaatioiden sisällä kuin niiden välilläkin. Sanotaan, että luottamus on yhteistyön edellytys ja toisaalta sen tulos. Luottamuksen rakentaminen vaatii aikaa ja perustana ovat vuorovaikutuksen kautta syntyneet henkilökohtaiset suhteet. Verkostoa pidetään oppimisen tilana. Kuitenkin synnyttyään nämä verkostot ovat organisaatioille ainutlaatuisia juuri sosiaalisena pääomana. Tämä mahdollistaa kollektiivisen toiminnan ja helpottaa niin tehtävien, resurssien kuin tiedonkin kulkua. Sosiaalisen pääoman jakamista pidetään kilpailukykyä lisäävänä tekijänä, vaikkakin käsitteen merkityksestä kiistellään (Korkala, 2010).

Verkoston koordinointi ja toiminnan ylläpitäminen ovat myös sopimisen kohteena ja ne on hyvä kirjata verkoston strategiaan. Koordinoinnilla tarkoitetaan mm. työpajojen, tapaamisten, tiedonkulun sekä muun yhteistyön suunnittelua ja edistämistä ajan ja paikan suhteen. *Koordinointi on sen varmistamista, että verkoston toimijoiden, toimenpiteiden ja tiedon on mahdollista kohdata oikeaan aikaan oikeassa paikassa* (Järvensivu ym. 2010). Sosiaalisen median toimijat ovat eritelleet verkoston koordinointiin erilaisia rooleja sen mukaan, mikä on kulloinkin verkoston haaste (Hintikka & Rongas 2012):

- ”kättilöinti”: käynnistäminen ja alkuvaihe, toimijoiden kokoaminen ja osallistaminen, intressien yhteen saattaminen ja tavoitteiden fokusointi
- fasilitointi: projektiluontoinen toiminta ja tapa tai menetelmä avustaa verkostoa tuottamaan haluttuja tuloksia
- koordinointi: ylläpito ja aktivointi

(Leppänen, A. & Torvinen, H. 2012)

Urabaari-koordinointi tapahtui ”kättilöinnin, fasilitoinnin, ylläpidon, aktivoinnin ja osallistavuuden kehässä. Jokainen vaihe vaati ohjauksen periaatteilla aikaa, tilaa ja huomiota. Organisaatiothan kehittivät TNO-palveluja omista lähtökohdistaan käsin. Tämä tarkoitti synkronointia ja yhteenvetoja.

Toiminta muodostui foorumeiksi: työryhmät, työpajat, koulutukset, vertaisarviointi, vertaismentorointi, benchmarkkaus ja tiedonkulku. Tapahtumia kirjattiin ja korjattiin jatkuvasti Urabaarin palvelutarjontimeen. Palvelutarjotin muodostui keskeiseksi toiminnan pöytäkirjaksi.

Työryhmissä määriteltiin yhteistä tavoitetta ja tutustuttiin. Verkostossa oli paljon uusia jäseniä ja jäsenet myös vaihtuivat kaksivuotiskaudella. Koska verkostossa oli yli 70 nimettyä toimijaa, niin työryhmiä oli monta. Ryhmät olivat osittain moniammatillisia ja poikkihallinnollisia, mikä avasi huomattavasti käsitystä TNO-palveluista: Moniammatilliset työryhmät toimivat todellisina oppimisen tiloina.

Verkostossa on tiedonkulku yksi keskeisimpiä kulmakiviä. Nykyaikainen teknologia antaa paljon mahdollisuuksia yhteydenpitoon. Urabaarissa välineenä toimi Urabaari extranet. Sen ylläpitäminen, päivittäminen ja materiaalin vienti oli keskeisimpiä koordinaattorin tehtäviä. Sähköposti osoittautui kuitenkin luotettavammaksi menetelmäksi tavoittaa jäsenet.

Selkeimpiä koordinaattorin tehtäviä olivat näiden oppimisen foorumien kokoon kutsuminen, esityslistojen laatiminen ja pöytäkirjojen pito. Pääasiassa koordinaattori laati myös tuotekortit yhteisten keskustelujen pohjalta ja aukaisi ja kirjasi ilmoittautumiset. Esityslistoja ja pöytäkirjoja tehtiin toimi-


kaudella yhteensä 54. Vaikeampaa oli sitten koota keskusteluista ydintä ja määritellä jatkotoimenpiteitä.

4.6.Toimintakauden 2011-2012 tapahtumat taulukkona

Alla olevassa taulukossa on koottuna koordinaattorin ja verkoston jäsenten toimintaa. Osa – kuten koulutukset ja vertaisarviointi – ovat yhteisesti suunniteltuja ja toteutettuja. Osa – pääasiassa organisointiin, kokoon kutsumiseen, kirjanpitoon, ensi vaiheen suunnitteluun ja tiedonkulkuun ja ekstranetin käyttökoulutukseen liittyvät tehtävät olivat koordinaattorin vastuulla. Tehtävänjaoista oli käyty alkuvaiheessa keskusteluja Urabaarityöryhmässä. Roolitauksesta olisi kuitenkin pitänyt olla selkeämmät pelisäännöt jo heti alusta.

TAULUKKO 6. Urabaari-kehittämisverkoston toteutuma toimikautena 2011–2012

URABAARI-KEHITTÄMISVERKOSTON TOTEUTUMA 2011–2012			
	2011	2012	Summa
Urabaari-perehdytys ja -infot			
Urabaari-opas	1		1
Osaamisen kehittäminen			
Koulutukset:	4 pv	6 pv	10 pv
• Teno-palvelut oppilaitoksessa	1/2 pv	1/2 pv	
• Aikuisohjaajan perustaidot	2 pv	2 pv	
• Hakevan vaiheen ohjaus ja henk.kohtaistaminen	1/2 pv	2*1/2 pv	
• Ohjauksen work shop		1/2 pv	
• Sosiaalinen media ohjaustyössä		1/2 pv	
• Monimuotoinen ohjaus		1 pv	
• Ohjauspalvelut työelämän muutostilanteissa		1/2 pv	
Verkoston organisoituminen			
Työryhmät	13	14	27
• Ohjaajat	4	5	
• Urabaari-työryhmä	5	5	
• Ohjausryhmä	4	4	
Vertaisarviointi			
• Koulutus	1 pv	1 pv	
• Työryhmä	5	3	
• Arviontikäynnit		24 pv	
• Arvioijat		24	
• Raportti		1	
Yhteistyötahot	5	6	11
• Ely-keskus/TE-hallinto	2	4	6
• Opim ovi-koordinaatiohanke	1	1	
• ENO/Oph	1		
• Aikuisopetusmessut	1	1	
• Elinikäinen ohjaus amm. Koulutuksessa-seminaari		1	
• Tehokkuutta-inhimillisyyttä-vastuunottoa-sem.		1	
Verme eli vertaismentorointi	1	5	6
Benchmarkkaus		n. 10	10
Koordinointi			
Verkoston kokoaminen ja sitouttaminen, suunnittelu, organisointi, tiedotus, kirjaaminen	26	28	54
toimintasuunnitelmat ja -kertomukset	2	2	
Urabaari-extranet:			
tiedotuskanavan suunnittelu-, rakentaminen, toteutus ja käyttökoulutus			

 = jatkuva päivittäinen toiminta

Pienimuotoisia Urabaari-intoja oli alkuvaiheessa useita ja käytettävissä oli opaskirjanen. Eripituisia koulutuksia oli toimikautena seitsemästä eri teemasta, yhteenlaskettuna noin 10 työpäivän verran.

Vertaisarviointikoulutusta oli kaksi päivää, vertaisarviointityöryhmä kokoontui 8 kertaa ja arviointikäyntejä oli 24. Vertaisarvioinnista kirjoitettiin oma raporttinsa. Työryhmät kokoontuivat 27 kertaa. Esitelmää, alustuksia ja työpajoja eri tilaisuuksissa oli yhteensä 11. Verme-tapaamisia Haaga-Heliassa on ollut 6, benchmarkkauskäyntejä 10. Koordinointi ja extranetin päivittäminen oli jatkuvaa, jokapäiväistä toimintaa.

5. Vertaisarviointi

Asiakaslähtöisen toiminnan edistämiseksi verkostossa toteutettavien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen laatua arvioitiin ja kehitettiin vertaisarvioinnin ja vertaisoppimisen avulla. Tavoitteena oli arvioida verkoston toimijoiden vahvuudet ja kehittämisen painopisteet sekä mallintaa kunkin koulutuksen järjestäjän omista lähtökohdista laadukkaana TNO- toiminnan edellytykset, josta muodostuu ns. Urabaari-laatu.

Laadun arvioinnin ja kehittämisen viitekehikseksi verkoston ohjausryhmä valitsi eurooppalaisen vertaisarviointiprosessin. Vertaisarvioinnin valintaa puolsi opetusviranomaisten antama ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus (OPM, 1/2008), jossa vertaisarvioinnin käyttöä suositellaan laadun arvioinnin, kehittämisen ja keskinäisen oppimisen välineeksi ammatillisessa koulutuksessa. Vertaisarviointiprosessi perustuu ammatillisen koulutuksen eurooppalaisen laadunvarmistusverkoston, European Net-work for Quality Assurance in Vocational Education and Training, ENQA-VET, esittämään vertaisarviointimalliin ja siitä kehitettyyn kansalliseen aikuiskoulutussovellukseen: Kansalliset arviointialueet ja -kriteerit näytötutkintoon ja valmistavaan koulutukseen.

5.1. Vertaisarviointiprosessin valmistelu

Vertaisarviointiprosessin valmistelua varten kutsuttiin koolle työryhmä, johon jokainen koulutuksen järjestäjä nimesi oman edustajansa. Ryhmässä oli mukana vertaisarvioinnin asiantuntijoita Urabaari-verkostosta. Kansallisista arviointialueista ja -kriteereistä Urabaari-verkoston toimijat valitsivat vertaisarvioinnin kohteeksi **hakeutumisen henkilökohtaistaminen**, arviointialue 2 ja **toimintaympäristön saavutettavuus, monimuotoisuus ja esteettömyys**, osa arviointialue 7 kriteereistä (Liite 1).

Vertaisarviointiprosessiin perehdytystä varten tilattiin koulutus OPH:lta opetusneuvos Leena Koskelta. Vertaisarviointi ja vertaisarviojana toimiminen-koulutus järjestettiin 14.9.2011. Koulutuksen sisältönä olivat:

- Vertaisarviointi arviointimenetelmänä
- Vertaisarvioinnin tavoitteet ja menetelmät
- Orientaatio prosessiin ja vaiheisiin
- Teemakysymysten laatiminen ja haastattelutekniikat
- Raportti ja palaute

Arviointiryhmien toiminnan käynnistämistä varten pidettiin vielä erillinen koulutus, Vertaisarviointikäyntiin valmistautuminen 26.1.2012. Kouluttajana toimi Samuli Sollo Keskuspuiston ammattiopistosta.

Vertaisarviointiin osallistuivat 12 koulutuksenjärjestäjää, jotka jakautuivat toisiaan arvioiviin ryhmiin (A, B, C, D)

- AEL (ryhmä A)
- Ami-säätiö/Amiedu (ryhmä B)
- Haaga-Perho (ryhmä C)
- Helsingin Diakoniaopisto (ryhmä A)

- Helsingin kaupungin opetusvirasto/Helsingin tekniikan alan oppilaitos (ryhmä D)
- Helsinki Business College Oy/SLK Instituutti (ryhmä D)
- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä/Omnian aikuisopisto (ryhmä B)
- Keskuspuiston ammattiopisto (ryhmä C)
- Liikelaitos Edupoli (ryhmä D)
- Markkinointi-instituutti (ryhmä A)
- Rastor Oy/RastorCollege (ryhmä C)
- Vantaan sivistysvirasto/Vantaan ammattiopisto Varia (ryhmä B)

Koulutuksen järjestäjien ryhmät aikatauluttivat ja valmistelivat perehdytyksen jälkeen itsenäisesti arviointikäynnit. Jokainen koulutuksen järjestäjä laati kriteerien pohjalta itsearviointiraportin, joka toimi vertaisarvioinnin lähtökohtana. Arviointi tapahtui yhden päivän aikana oppilaitoksen tiloissa haastatteluin, materiaaleihin ja tiloihin perehtyen. Arvioitava oppilaitos sai sekä kirjallisen vertaisarviointiraportin että suullisen palautteen.

Arviointikäynnit ajoittuivat kevään 2012 ja lokakuun lopun 2012 väliseen aikaan.

5.2. Vertaisarvioinnin tulokset

Arviointiryhmien palautteen mukaan kokemukset vertaisarviointiin osallistumisesta olivat pääsääntöisesti positiivisia. Vertaisarviointi oli prosessina opettavainen ja yhteistyö oli saumatonta ja sitoutunutta. Kaikki arviointiryhmät toimivat vastuullisesti ennalta sovitun aikataulun mukaisesti. Palautteen painoarvoa lisäsi se, että se tuli oman organisaation ulkopuolisilta vertaisilta. Vertaisarviointi oli osallistavaa kehittämistoimintaa, joka mahdollisti yhteisen näkemyksen tuottamisen. Prosessin aikana opittiin käyttämään uutta arviointityökalua, jota voidaan hyödyntää jatkossa myös organisaatioiden sisäisessä laatu- ja kehittämistyössä.

Itsearviointin tekeminen jäseni hyvin oman oppilaitoksen toimintaa. Toisiin oppilaitoksiin ja heidän tapoihin tutustuminen avasi näkemyksiä ja antoi mahdollisuuden avata työyhteisön sisällä keskustelua kehittämiskohteista. Itsearviointi oli työlästä, mutta pysäyttävää, koska asiat siinä tehtiin läpinäkyviksi.

Kouluttajalle oli haasteellista toimia toisten arvioijana, mutta samalla hyvin kehittävää. Toisaalta olimme avoimia ja uteliaita. Oli hyvä huomata, että muualla painitaan samojen asioiden kanssa. Paljon opittiin yhdessä tekemällä. Tulokset on käsitelty kehitysryhmissä omassa organisaatioissa ja vaikeuttanut TNO-palvelujen kehittämiseen oppilaitoksissa. Arvioijille tämä oli myönteinen oppimisprosessi ja arvioijien ”peilinä” toimiminen oli hyödyllistä ja keskinäiset keskustelut arvokkaita.

Haasteellista vertaisarvioinnissa oli valmistautuminen, ennakkomateriaaleihin tutustuminen ja ajan löytäminen siihen, oppilaitosten erilaisuus ja substanssiosaamisen erilaisuus eri toimijoiden välillä sekä palautteen antamisen taso ja tapa. Alussa lomakepaljous vähän kauhistutti arvioijia ja prosessi vaikutti byrokraattiselta, mutta itse asiassa lopulliset kysymykset olivat selkeitä.

5.3. Urabaari-verkoston yhteiset vahvuuden ja kehittämiskohteet

Arviointiryhmiltä pyydettiin yhteenvedot arvioitujen organisaatioiden yhteisistä vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Niiden pohjalta vertaisarviointiryhmä koosti 6.11.2012 koko Urabaari-verkostolle yhteisen näkemyksen:

Urabaari-verkoston vahvuudet

- Henkilökohtaistamisen tärkeys ja merkitys on sisäistetty - aito pyrkimys ja sitoutuminen henkilökohtaistamiseen
- Ammattitaitoinen, motivoitunut ja osaava henkilöstö – henkilöstön osaamista kehitetään ja pidetään ajan tasalla
- Henkilökohtainen ohjaus on toimivaa ja sitä on saatavilla

Urabaari-verkoston kehittämiskohteet

- Viestinnän kehittäminen asiakaslähtoisemmäksi – osaavatko hakijat hakeutua heille sopivaan koulutukseen viestinnän perusteella – henkilökohtaistaminen ei avaudu riittävän selkeästi asiakkaille ja eri toimijoille – miten opiskelun hyöty näkyy hakeutujalle?
- Vaikka koulutuksen järjestäjillä on aito pyrkimys asiakaslähtöiseen henkilökohtaistamiseen, silti toteutuksessa painottuu vielä organisaatiolähtöinen näkökulma liiaksi.
- Työelämän ja asiakkaiden tarpeiden tulisi paremmin kohdata hakeutumisvaiheessa.
- Tiedonkulku ja eri vaiheessa keräytyvän tiedon siirto - yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä on sattumanvaraista ja toiminta henkilöistä riippuvaista.
- Palautteen kerääminen hakeutumisvaiheesta ja ohjauksesta ja sen hyödyntäminen

Kehitysideoita jatkoon

Markkinoinnissa ja tiedottamisessa tarve asiakaslähtoisempään ja puhuttelevampaan viestintään on tiedostettu. Markkinoinnin pitäisi tukea paremmin henkilökohtaistamisen ajatusta. Henkilökohtaistamista ei ole muissa koulutusjärjestelmissä, joten se on yleisesti ottaen heikosti tunnettua, sama koskee aikuisten näyttötutkintoja yleensä. Termistöä pitää selkeyttää ja puhua hakeutujalle ja työnantajalle sopivalla kielellä. Aikuiskoulutuksen ja näyttötutkintojärjestelmän tunnetuksi tekeminen ja sen asiakaslähtöinen viestintä niin yksilöille, työnantajille kuin viranomaisillekin on Urabaari-verkostolle tärkeä yhteinen tehtävä.

Helsingin Diakoniaopistolla on tuotettu asiakkaille materiaalia palvelumuotoilun työkaluilla. Tästä lähestymistavasta olisi ammennettavaa kaikilla koulutuksen järjestäjillä.

6. Kokemuksia Urabaari kehittämisverkostosta, yhteistyöstä ja sen merkityksestä

Eeva Hellsten, Omnia:

”Urabaarin toimintakauden aikana olemme käyneet keskustelua ja mallintaneet millaisia tiedotuksia, neuvonta- ja ohjauspalveluja tarjoamme niin hakeutumisvaiheessa, tutkinnon suorittamisessa kuin tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Jatkamme tätä työtä edelleen, sillä on tärkeitä erottaa milloin tarvitaan tiedottamista, milloin neuvontaa ja milloin ohjausta ja millaista niiden tulisi olla, jotta ne parhaiten palvelevat asiakkaitamme. Urabaarin verkostotyön yhteydessä kartoitimme hakevan vaiheen TNO-palvelut aikuisopistossa.

Urabaarin koulutukset ovat tukeneet opinto-ohjaajien ja kouluttajien työtä. Lisäksi monipuoliset koulutukset, tilaisuudet ja vierailut ovat mahdollistaneet sen, että olemme työssämme ajan tasalla. Olemme tietoisia elinikäisen oppimisen ja ohjauksen linjauksista ja olemme kehittäneet omaa toimintaamme niiden mukaisesti. Olemme tehneet hyvää yhteistyötä Ely -keskuksen kanssa ja vielä paneudumme Ely -keskuksen rooliin ohjauksen koordinaattorina.

Urabaarin Extranetin sivustot ovat olleet erinomaiset. Olemme käyttäneet niitä monipuolisena tiedonlähteenä ja informoineet olemassa olevasta koulutustarjonnasta – koulutuskalenteri. Extranetin sivustot ovat tehneet verkostotyön avoimeksi ja näkyväksi.

Erityisesti tutustumiset toisten koulutuksen järjestäjien toimintaan ja opinto-ohjaajien benchmarking käynnit ovat olleet antoisia oppimistilanteita. Asioista on keskusteltu avoimes-

ti, luottamus on lisääntynyt ja yhteistyö on ollut hyvää. Luotua verkostoa on hyödynnetty monipuolisesti ohjaustyössä.”

Annakaisa Jortikka-Fredrikson, Omnia:

”Kaiken kaikkiaan kokemukseni ovat olleet positiivisia. On ollut antoisaa tutustua eri tahoilla ohjaustyötä tekeviin ihmisiin sekä pääkaupunkiseudun aikuisohjauksen toimintaympäristöön. Tämä on tukenut omaa ohjaustyötä tiedollisesti sekä antanut tärkeän ammatillisen viiteryhmän. Verkosto on toiminut erittäin hyvin, kiitos hyvien verkoston vetäjien. Tapaamiset olivat innostavia ja antoisia. Tiedotus extranetin kautta toiminut hienosti.

Ohjaus on oppilaitoksen tukipalvelu, mikä jää helposti varsinaisen pääprosessin- opetustyön varjoon. Oman organisaation ohjaajien vähälukuisuus verrattuna opetushenkilöstöön on antanut myös motivaation verkostoitua ammatillisesti ja alueellisesti samaa työtä tekevien kanssa. Verkostoyhteistyö on ammatti-identiteetin kannalta tärkeää! Aikuisohjaus jää helposti myös nuorten ohjauksen ”jalkoihin”. UB-verkostoyhteistyön kautta on saanut ammatillista tukea sekä ”peilin” omaan työhön ja TNO-palveluihin (tapaamisten, koulutusten ja benchmarkauksen kautta). Systemaattista aikuisohjauksen yhteistyötä ei ole juurikaan ollut aikaisemmin.”

Heli Tanninen, Varia:

”Verkostoyhteistyö on tärkeää toiminnan kannalta. Kun tuntee pääkaupunkiseudun aikuis-koulutusta järjestävät tahot; sekä toimijoina olevat ihmiset että tilat, on helppo lähestyä ko. toimihenkilöä ja helppo ohjata hakijaa myös muualle opiskelemaan. Eli asiakaslähtöisyys toteutuu. Minusta tuntuu, että verkostoyhteistyön myötä myös kilpailuhenkisyys vähenee. Emme ajattele enää oman oppilaitoksemme etua, vaan asiakkaan etua.

Yhteistyömme on ollut sujuvaa, joustavaa, vuorovaikutteista ja positiivista. Ilmapiiiri on ollut avoin ja uusille ideoille ja ajatuksille vapaa. Koskaan ei ole ollut tunne, että ”taasko täytyy tuonnekin kokoukseen lähteä.”

Taina Paananen, Edupoli:

”Koen Urabaarin ohjauksen kentän alueellisena verkostona, mitä ei olisi ollut ilman tätä hanketta. Urabaari on ollut koulutukseen hakeutumisen kehittämisen alueellinen yhteistyöverkosto. Yhteistyö verkostossa on ollut yhteistä keskustelua, kokemusten jakamista ja oppimista siitä, mitä ratkaisuja muissa oppilaitoksissa on pohdittu ja toteutettu. Verkostolla oli myös hyviä yhteisiä koulutuksia.

Aluksi verkoston toiminta haki toimintatapaansa, niin kuin aina uudet verkostot ja ryhmät.. Aikaa myöten toiminta ja keskustelut löysivät paremmin uomansa. Osallistuminen verkostossa ei täysin jakaantunut tasan. Toimijat olivat keskenään hyvin erilaisia ja erikokoisia.”

Marjo Selkinen, Rastor:

”Kehittämisverkosto on tuonut mukanaan hyvien käytänteiden lisäksi uusia yhteistyömuotoja ja kumppaneita. Verkosto yhteistyö on tänä päivänä erittäin tärkeää, jotta voimme yhdessä kehittää koulutuksen järjestäjien kanssa mm. entistä eheämpiä ratkaisuja.

Yhteistyö muiden koulutuksen järjestäjien ja sidosryhmien kanssa sujui mielestäni helposti ja mutkattomasti ja oli erittäin antoisia keskusteluita, joiden toivon johtavan myös konkreettisiin toimenpiteisiin.”

Jouni Kyllönen, AEL:

”Järjestetyt koulutukset ovat olleet asianmukaisia ja tarpeellisia. Verkosto antaa tukea ammatillisen aikuiskoulutuksen alueelliselle yhteistyölle. Tässä vaiheessa sen ei voi sanoa olevan yleisellä tasolla kovin tiivistä, mutta verkoston aktiivisten henkilötoimijoiden välillä on saatu varmasti hyviä tuloksia ja arvokasta osaamisen kehittymistä. Verkostoyhteistyö on osoittanut, että sille on paikkansa, vaikka syvempää ja laajamittaisempaa yhteistyötä tarvitaankin. Tässä vaiheessa tämä on ollut enemmän yhteistä tutustumista toisiimme.

Yhteistyö on toiminut pääsääntöisesti myönteisesti, vaikka oman organisaatiomme aktiivisuudessa on ollut toivomisen varaa. Kaikki toimijat ovat olleet varsin avoimin mielin liikkeellä, mutta varovaisuus on näkyvää.”

Tuula Mikkola, Keskuspuiston ammattiopisto:

”Olen osallistunut Urabaarityöryhmän ja Urabaariohjaajien kokouksiin. Molemmissa on käsitelty kaikille Urabaaritoimijoille tärkeitä asioita, joita ei ehkä ilman Urabaariyhteistyötä olisi saatu käsiteltyä. Esiin on nostettu sekä hyviä käytänteitä että ongelmia. Lisäksi kokouksissa on voinut esitellä aikuiskoulutuskeskusten koulutustarjontaa sekä opiskelijoille että henkilökunnalle, projekteja sekä muita kiinnostavia toimintamalleja tai tapahtumia.”

Sini Syväniemi, Stadin aikuisopisto:

”Helsingissä kolme oppilaitosta on yhdistynyt yhdeksi. Urabaari-toiminta on lisännyt tietoisuutta TNO-palvelujen merkityksestä ja verkostomaisen työskentelyn mahdollisuuksista”

Taina Piispa, Uudenmaan Ely-keskuksen Opin ovi:

”Uudenmaan ELY-keskuksen Opin Ovi-projekti on tehnyt verkostoyhteistyötä Amiedun urabaarikehittäjien kanssa sekä Urabaarin ohjaajien kanssa jo reilun kahden vuoden ajan. Yhteistyössä on koottu mm. pääkaupunkiseudun TNO-verkostofoorumi (TNO-palveluverkosto), joka on kokoontunut säännöllisesti yhteisten ajankohtaisten teemojen ympärille 1-2 kertaa/vuosi. Verkostoyhteistyössä on opittu tuntemaan yhteistyökumppaneiden palveluita ja ohjausta, joka auttaa löytämään asiakkaille osuvimmat ohjauspolut kohti työmarkkinoita. Yhteistyö on edelleen tiivistynyt mm. kokoukset ja kehittäminen yhdessä jatkuu.

Verkostoyhteistyö toimii erinomaisena oppimisessa mm. kumppaneiden palveluita/osaamisesta, ajankohtaisista ohjauksen asioista, työmarkkinatietoudesta ym. Erityisesti Uudenmaan alueella verkostokumppanien yhteistyö on tärkeää, koska työtä joudutaan jakamaan, hyödyntämään kaikkien osaamista asiakkaan osaamisen kehittämisessä yhä enemmän tulevaisuudessa. Verkostoyhteistyössä syntyy myös uusia toimintamalleja. Ohjaus on nousut keskusteluun. Hyvä yhteistyökumppanuus motivoi tekemään ohjaustyötä kentällä.

Yhteistyö on toiminut hyvin Uudenmaan ELY-keskuksen Opin Ovi-hankkeen projektipäällikön kanssa. Verkosto on koottuna ja tullut tutuksi. Yhteisten tilaisuuksien järjestelyissä ja suunnittelussa on työnjako sujunut luontevasti ja tilaisuudet hoidettu hyvässä yhteistyössä Amiedun urabaarikehittäjien kanssa. Urabaariverkoston kehittäjien/verkoston yhteistyö Opin Oven kanssa on ollut hyvä tuki pääkaupunkiseudun toiminnassa pienelle hankkeelle (Opin Ovi-hankkeessa vain projektipäällikkö).”

Koordinaattorin yhteenvedona voisi sanoa, että verkostoyhteistyö koettiin erittäin tärkeäksi vastaajien kesken. Verkosto koetaan tulevaisuuden työtapana, poikkihallinnollisena ja rajapinnat ylittävänä. Aikuis- ja uraohjauksen kannalta Urabaari-toiminta on ollut merkittävää. Aikuisohjaus professiona ja työmuotona on saanut tilaa ja näkyvyyttä. Yhteistyön myötä oppilaitosten välinen koettu kilpailuasetelma on vähentynyt ja tämän seurauksena asiakkaan etu ja asiakaslähtöisyys on korostunut.

Yhteistyö erityisesti alkuvaiheessa koettiin joskus hakevaksi ja varovaiseksi, mutta lopussa se sujui mutkattomasti. Verkoston kokoaminen on pitkä prosessi ja edellyttää tuttuutta ja luottamusta sekä selkeää työnjakoa toimijoiden kesken (Järvinen,A.& Torvinen,H. 2012). Vaikka osa muutamista toimijoista jätti vastaamatta kyselyyn, niin lopputulema vastaajien kesken oli pitkäksi positiivisella puolella, mikä tukee toivetta ja tarvetta verkostoyhteistyön jatkuvuudesta.

Hilppa Visa, Amiedu:

”Alkua helpotti, että osa toimijoista oli tuttuja Lasipalatsin ohjauspisteiden ajoilta. Amiedun kehittämis-päällikkö osallistui suunnitteluvaiheessa aktiivisesti toimintaan ja rakensi siltaa ylimpään johtoon. Ilman

johdon allekirjoitusta ja suora kontaktia johtohenkilöihin on näin suuria verkostohankkeita mahdotonta toteuttaa. Kaikesta huolimatta alkuvaihe oli koordinaattorillekin kuin suoraan aloittelevan verkostoitujan käsikirjasta.

Toimijat ja organisaatiot olivat varsin erilaisia ja heitä oli paljon. Syntyi työryhmärakenne ja ensimmäiset tapaamiset. Oppimisen tiloja ne eivät vielä olleet. Tutustuimme toisiimme ja haimme yhteisiä tavoitteita ja rooleja. Jo löydetty hatara tasapaino saattoi osittain häiriintyä, kun ryhmiin tuli uusia jäseniä. Tavoitteen ja roolien hakeminen alkoi alusta, mutta joukkovoimalla edettiin nopeasti. Aloimme ryhmäytyä. Todennäköisesti tämä olikin verkostotyöhön kuuluvaa heiluriliikettä: asioita kerrattiin, tavoitetta selkiytettiin ja luottamusta vahvistettiin.

Pyrkimyksenä oli aito dialogi, jaettu asiantuntemus ja jaettu johtajuus. Oli päätetty, että koordinaattori ei toimi projektipäällikön ominaisuudessa. Jaettua johtajuutta toteutti Urabaari-työryhmä. Kesti aikansa, ennen kuin rooli selkiytyi työryhmän jäsenille. Jakaminen onnistui luonnollisestikin sitä paremmin, mitä kauemmin yhdessä työskentely jatkui. Koordinaattori oli kätilö, moderaattori, fasilitaattori, aktivoija, pastaja ja muistuttelija. Ja kirjaaja: 54 esityslistaa ja pöytäkirjaa.

Kokoon kutsuminen ja tiedonkulku ovat suunnittelu- ja kehittämistehtävien ohella koordinaattorin tärkeimpiä työtehtäviä. Urabaari extranet toimi hyvin, mutta sähköposti oli luotettavin tiedotuskanava

Ensimmäinen kevät meni tutustumiseen. Syksyllä yhteinen kehittäminen pääsi vauhtiin, kun konkreettinen toiminta alkoi vertaisarvioinnin muodossa. Yhteinen, selkeä tavoite oli löytynyt. Se yhdisti huomattavan määrän eri alojen asiantuntijoita yhteisen pöydän ääreen. Vaikka verkostoitumisen prosessi on aikaa vievä, se antaa erittäin paljon ja opettaa vielä enemmän. Oppimisen tila löytyi. Samalla löytyi luottamus ja yhdessä tekeminen.

Syksyllä 2012 teimme toimintasuunnitelma luonnosta vuosille 2013–2016. Suunnittelu tapahtui työryhmissä ja jaettu asiantuntemus alkoi löytyä. Oppimisen ja yhdessä löytämisen määrä oli valtava: tunne oli kuin löytöretkeilijällä, joka ei aamulla yhtään tiedä, mitä edestänsä löytää. Olimme edenneet dialogiin ja olimme matkalla jammaillen kohti kollektiivista löytämistä ja luovuutta. Kai Hakkarainen (2011) puhuu blogissaan tämänkaltaisesta jammailevasta verkostoyhteistyöstä parhaimmillaan.

Vaikka koordinaattorin osa tuntui joskus – harvoin tosin – jollakin tavalla epäkiitolliselta, niin saatu oppi ja suureen joukkoon niin ohjaus- kuin muidenkin alojen ammattilaisiin tutustuminen on ollut suuri etuolikeus ja yksi mielenkiintoisimpia ja antoisimpia työtehtäviä pitkällä aikuiskoulutuksen saralla. Tätä verkostoa ja sen aktiiviosallistujia en vaihtaisi pois”

7. Mitä on saavutettu konkreettisina tuloksina ja mitä on opittu

Eeva Hellsten, Omnia:

Syksyllä 2012 olemme olleet mukana työstämässä Urabaarin toimintasuunnitelmaa. Työ on jäsentänyt hyvin sitä, mitkä ovat tulevaisuuden ohjauksen suuntaviivat ja mitä ammatilliselta aikuiskoulutukselta odotetaan TNO-palvelujen suhteen. Myös tätä työtä pystymme hyödyntämään oman kehittämistyömme tukena. ”

Annakaisa Jortikka –Fredrikson, Omnia:

”Aikuishjaus on tullut näkyvämmäksi oman organisaation sisällä. UB-verkoston ylläpitävän teeman kautta uraohjaus (vrt. opiskelijan ohjaus) on myös saanut vankemman sijan omassa työssäni opinto-ohjaajana. Verkoston palvelut ovat tulleet toisillemme tutuimmiksi, ja näin pystymme palvelemaan asiakkaitamme monipuolisemmin.

TNO-palveluita ja työnjakoa on selkeytetty (ohjauksen prosessikaavio). On otettu käyttöön myös aikuisille sähköinen ajanvarausjärjestelmä (www.opiskelijaksi.net.) ja ohjauspiste InfoOmnia on avattu. Ohjausosaamista on lisätty ja lisätään edelleen jatkossa koulutuksen kautta. Henkilökohtaistamisen aloitusta on hakuvaiheessa aikaistettu. Nettisivuja on uudistettu hakijaystävällisemmäksi.

Tulossa on aikaisemman osaamisen parempi tunnistaminen. Uraohjaus on yhä merkittävämpi osa työtä, aiemmin fokus ollut enemmän oppilaitoksen omissa opiskelijoissa. Aikuisohjaus nähdään tällä hetkellä erittäin tärkeänä ja edelleen kehitettävänä ja haasteellisena osa-alueena niin oppilaitoksen kuin koko yhteiskunnankin näkökulmasta. Verkoston toimintaan on sidottu taitavasti eri toimijoita (ohjausryhmä, työryhmä, ohjaajien verkosto) joten organisaation sitoutuminen on ollut laajapohjaista.”

Heli Tanninen, Varia:

”TNO-palvelut ovat kehittyneet huimasti. Kehitys johtui kahdestakin syystä. Oppilaitoksemme sai opinto-ohjaajan aikuiskoulutukseen (eli tarve ohjaukselle tiedostettiin) ja toiseksi Urabaarin yhteistyönä tekemä vertaisarviointi lisäsi ja laajensi tietoa TNO-palveluista ja tätä kautta se kehitti TNO-palveluita. Henkilökohtaistamissuunnitelmaa muokattiin ja sitä kokeiltiin ja uudistettiin kokeilun myötä. Lisäksi verkostoyhteistyö lisäsi yhteydenottoja TE-keskuksesta ja sitä kautta uraohjaukseen on tullut asiakkaita myös minulle.

Vertaisarviointi myös nosti esille TNO-palveluissa kehitettävät asiat ja asioita lähdettiin kehittämään mm. aikuiskoulutus- ja oppisopimuspalveluissa opintosuhteereiden työtehtävät jaettiin eri tavalla (palvelemaan paremmin asiakasta). Myös opon valtava työkuorma huomattiin ja jotain tehtäviä selkeytettiin hänen työn kuvastaan.

Sosiaali- ja terveysalalle on myös perustettu henkilökohtaistamistyöryhmä ja hakeutumisvaiheen työryhmä. Nämä työryhmät ovat antaneet tukea opon työhön ja alkaneet rakentaa selkeämpiä suuntaviivoja TNO-palveluihin.

Olemme myös alkaneet kirjata ylös, kuinka osaamista eri opintokokonaisuuksissa tunnustetaan. Kirjaamisen ovat tehneet eri aineopettajien työryhmät. Tämä on selkeyttänyt mm. ryhmänohjaajan ja opon töitä. Kirjaaminen on myös lisännyt keskustelua osaamisen tunnistamisesta ja yleensä hakeutumisvaiheesta. Lisäksi olemme laatineet hakijoille, joilla on jo aiempaa osaamista, tehtävän, jonka kautta osaaminen tutkinnon osittain voidaan tunnistaa. Tätä kokeillaan parhaillaan ja ensimmäinen kokeilu vaikutti lupaavalta. Hakijan opiskeluaika lyheni huomattavasti tällaisen laajemman osaamisen tunnistamisen myötä.

Toivon, että Urabaarin toiminta jatkuu ja voimme jatkaa tätä hedelmällistä yhteistyötä”

Taina Paananen, Edupoli:

”Vertaisarviointi oli kokemuksena hyvä ja keskeiset ihmiset olivat siinä mukana. Asiat jäivät muhimaan ja suunnitelmia on. Itä-Uudenmaan Opin ovi porukalla ja Edupolilla on hakeutumispuhelin. Meillä on oppimisvalmentajat ja tulee Studenta+. Uraohjaus on kehittynyt ja tullut nimikkeenä. Oppimisvalmentajat ottavat enemmän vastaan. Vaikea sanoa, mitkä kaikki asiat vaikuttavat nykytilanteeseen. Hakeutumispuhelin on konkreettinen tulos. Ohjaajien verkosto on tärkeä vertaisryhmä ohjaajille. Koulutukset näkyivät.”

Tuula Mikkola, Keskuspuisto:

”Oppilaitoksellemme Urabaariyhteistyö on ollut tärkeää. Olemme saaneet näkyvyyttä pääkaupunkiseudun aikuiskoulutuskentällä ja voineet verkostoitua suurempien aikuiskoulutuskeskusten kanssa. Kun olemme lisäksi ainoa erityisoppilaitos Urabaarioporukassa, uskon, että meidän erityisosaamisestamme on ollut hyötyä muille. Ainakin konsultaatioita ja yhteydenottoja on ollut runsaasti.”

Jouni Kyllönen, AEL:

”TNO-palvelut ovat AEL:ssä vauhdikkaassa muutoksessa. Kehitys on päässyt kuopasta ylös vasta nyt viimeisen puolen vuoden aikana. Siihen asti asiakokonaisuudelle ei tehty juurikaan mitään, vaikka TNO-palvelujen tärkeys tiedostettiin. Hakeutumista ja koko oppimis- ja tutkintoprosessia tukemaan on perustettu opintotoimisto ja hakeutumisen tukiprosessit ovat työn alla. Asiakasrajapinta on nyt paljon lähempänä kuin aiemmin. Hakeutumisen prosessi on tehty näkyvämmäksi ja siihen on haettu sitoutumista koulutuksella entistä vahvemmin. Avoimuus ja tietoisuus ja kiinnostus eri koulutuksen järjestäjän toimintamalleista ovat lisääntyneet.”

Marjo Selkinen, Rastor:

”TNO-palveluita kehitetään organisaatiossamme aktiivisesti ohjaavampaa suuntaan erilaisten sisäisten projektien muodossa. Hakeutumisvaiheen prosessi on muuttunut kahden vuoden sisällä jo ihan viranomaismääräysten/ohjeistusten myötäkin. Kehitämme sitä edelleen joustavampaan suuntaan.”

Sini Syväniemi, Stadin aikuisopisto:

”Kolmen oppilaitoksen yhdistyminen vuoden 2013 alusta on aiheuttanut sen, että toiminnan tulosten jalkauttaminen on ollut vaikeaa.”

Hilppa Visa, Amiedu:

”Amieduun järjestettiin 2011 Urabaari-ohjaus. Amiedun kuusi asiakasneuvojaa neuvoo asiakkaita löytämään oikean opintopolun. Jos sopivan väylän löytäminen on ammatinvalinnallista tai hakeutujalla on erityiskysymyksiä, niin hänellä on mahdollisuus tulla uraohjaukseen. Uraohjauksessa kävi kahden vuoden aikana lähes 200 asiakasta. Syksyllä 2012 Amieduun perustettiin TNO-palvelujen yksikkö, mihin kuuluvat asiakasneuvojat ja aulapalveluhenkilöstö. Yksikköä johtaa asiakaspalvelupäällikkö. Tieto- ja neuvontapalvelut organisoituvat ja yhden luukun periaate toteutuu. Yksikön työntekijät ovat osallistuneet aktiivisesti koulutuksiin.

Verkostoyhteistyö, sen koordinointi ja hakeutumisvaiheen uraohjaus ovat lisänneet ohjausosaamista. Aikuiskoulutuksen asiantuntijuus on syventynyt. Ja yhteistyökumppanit ovat osoittautuneet tärkeiksi.”

Taina Piispa, Ely-keskuksen Opin ovi:

”TE-hallinnossa on käynnissä suuri muutos organisaatiossa ja TNO-palveluiden osalta. Yhteistyö urabaarikehittäjien ja verkoston kanssa on lisännyt TE-toimiston osallistuvuutta verkostoyhteistyöhön. Uudenmaan ELYn TNO-asiantuntijat ovat osallistuneet verkoston tilaisuuksiin aktiivisemmin ja jatkossa ovat mukana yhteistyössä vahvemmin.

Pääkaupunkiseudun Urabaari-TNO-palveluverkosto (oppilaitokset ja TE-hallinto) on kokoon tunut säännöllisesti 1-2 kertaa vuodessa ja on käsitelty ajankohtaisia teemoja sekä ollut asiantuntijaesityksiä mm. työelämätietoutta. On ollut tutustumiskäyntejä, jossa tutustutaan mm. opinto-ohjaukseen ja eri alojen koulutuksiin sekä TE-toimiston palveluihin. Syksyllä 2012 on kaksi tutustumiskäyntiä TE-toimistoon sekä oppilaitokseen. Yhteistyöllä pyritään osuvampaan neuvontaan ja ohjaukseen asiakkaan osaamisen kehittämisen palveluprosessissa:

- *Löydetään asiakkaalle tavoitteen mukainen neuvonta/ohjauspalvelu yhteistyöverkostosta*
- *Halutaan varmistaa osaavan työvoiman saatavuutta alueen yrityksiin*
- *Toimii oppimisfoorumina. Myös urabaariverkoston ohjaajia on kutsuttu TE-hallinnon koulutuksiin mukaan esim. verkostovalmennukseen syksyllä 2012.*

Tulokset ovat sekä osittain konkreettisia ja selviä, mutta suurin osa kommentaista liittyy sosiaaliseen pääomaan ja osaamisen kehittämiseen. Suoraan ei voi tietenkään sanoa, mikä on Urabaarin seurausta ja mikä ajan henkeä muutenkin. Edupolissa oli myös oma Opin Ovi-hanke. Tietoisuus TNO-palveluista ja niiden kehittäminen on lisääntynyt (jossakin on nousu kuopasta).

TAULUKKO 7. Hakeutumisvaiheen ja TNO-palveluiden konkreettiset tulokset 2011–2012 yhdeksässä aikuisoppilaitoksessa ja TE-hallinnossa

AEL	Amiedu	Edupoli	Keskuspuisto	Omnia
<ul style="list-style-type: none"> – Opintotoimisto – Hakeutumisen tukiprosessit tulossa 	<ul style="list-style-type: none"> – TNO-yksikkö – Urabaari-ohjaus hakeutumisen jatko-organisointi ja tukipalvelut – Erityisopetuksen järjestämissuunnitelma – Nettisivut asiakasyhteistyövälistä varten – Verkostokoordinointi-osaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> – Hakupuhelin – Oppimisvalmentajat vastaanottavat 	<ul style="list-style-type: none"> – Keskuspuiston erityisosaaminen – huomioitu – Kartoitettu ja mallinnettu hakeutumispalveluja 	<ul style="list-style-type: none"> – Hakeutumisvaiheen mallinnus ja kartoitukset – InfoOmnia/TNO-palvelut – Hakusihteeri – Ohjauksen prosessikaavio – Nettisivut asiakasyhteistyövälistä varten – Tulossa aikaisemmin hankitun osaamisen monipuolisempi tunnistaminen – Erityisopetuksen järjestämissuunnitelma
Rastor	Varia	SLK	Helsingin diakoniaopisto	TE-hallinto
<ul style="list-style-type: none"> – TNO-palveluita kehitetty – Ohjaushenkilöstön kouluttaminen – Yhteistyöverkoston hyödyntäminen tehokkaammin osaamisen tunnistamisen kehittämisen – Erilaisen oppijuuden huomioiminen ja palvelun kehittäminen organisaatiossa 	<ul style="list-style-type: none"> – Aikuisten opinto-ohjaaja – Opintosihteerien toimenkuvien päivittäminen – Sosteri-alalla henkilökohtaistamis- ja hakeutumistyöryhmä 	<ul style="list-style-type: none"> – Hakeutumisvaihetta kehitetty 	<ul style="list-style-type: none"> – Opiskelijavalintatyöryhmä – Osaamisen tunnistamistyöryhmä – Nettisivut hakeutujille – Hakeutumisinfo ja -puhelin ja sähköposti info@hdo.fi 	<ul style="list-style-type: none"> – TNO-palvelut uudistuvat – Löydetään asiakkaalle palvelu yhteistyöverkostosta

Jokaisessa organisaatiossa hakeutumisvaiheen prosessi on kuvattu, kartoitettu, mallinnettu ja vertaisarvioitu. Selviä muutoksia on paljon: opintotoimisto, hakupuhelin, TNO-yksikkö ja hakeutujien urabaariohjaus, InfoOmnia, ohjauksen prosessikaavio, aikuisten opinto-ohjaaja, hakusihteeri, opiskelijavalintatyöryhmä, hakeutumisinfo jne.

Verkostoa pidettiin lopussa avoimena oppimisen paikkana ja tämän nähtiin koituvan oman osaamisen ja työn mielekkyyden kasvuna. Ylivoimaisesti eniten toiminnasta on jäsenten mukaan hyötynyt asiakas, kun TNO-palveluja, uraohjausta, nettisivuja ja hakeutusprosessia ja henkilökohtaistamista on mallinnettu ja tehty asiakaslähtöisemmäksi.

TAULUKKO 8. Arvioitu osaamisen kehittyminen 2011–2012 yhdeksässä aikuisoppilaitoksessa ja TE-hallinnossa

Osaamisen kehittyminen ja ns. sosiaalinen pääoma
Verkostoyhteistyötaidot ja -osaaminen
<ul style="list-style-type: none">• avoimuus• kilpailutilanteesta kohti asiakasta• yhteistyön tarjoamat mahdollisuudet
TNO-palvelujen merkitsevyys
Tietoisuus yleisistä toimintamalleista
Ohjausosaaminen ja uraohjaustaidot
Tietoisuus henkilökohtaistamisprosessista syventynyt
Verkosto vertaistukena
Organisaatioiden erityisosaaminen synergiana
Erilainen oppijuus huomioidaan
Jäsentänyt tulevaisuuden TNO-palvelujen suuntaviivoja

Yhteistyön mahdollisuudet ja edut huomattiin, erilaisten toimintamallien tunteminen on tärkeää, verkosto on vertaistuki, osaaminen on kehittynyt, erilainen oppijuus huomioitu ja tulevaisuuden hakeutumispalvelujen suuntaviivat ovat selkeytyneet. Tämä on sosiaalista pääomaa, mistä hyötyy asiakas.

7.1. Urabaari kehittämisverkoston tunnettuus

Uudenmaan Ely-keskuksessa ja TE-hallinnossa Urabaari kehittämisverkosto tunnetaan. Eri tilaisuudet ja foorumit ovat lisänneet tunnettuutta. Joissakin koulutusorganisaatioissa tunnettuus on hyvä, joissakin vieraampi. Nimenä Urabaari lienee tuttu useimmille, mutta mitenkä toiminta rakentui ja mitkä olivat sen tavoitteet, ovat monille varmaan epäselviä. Työryhmärakenne lisäsi osanottajia ja osallistuvuutta, joten tässä mielessä laaja-alaisuus, mikä tuntui joskus byrokraattiselta, oli hyväksi. Pienemmissä organisaatioissa Urabaari tunnetaan ja tiedetään, isommissa huonommin. Tietoisuus on kulkenut aktiivisten henkilöiden mukana. Muutamia kommentteja:

”Vaikaa kysymys. Olin itse siinä keskiössä. Oli meillä kehittämisryhmä. Tämä on kuin jana, toisessa ääripäässä tiedetään paljon, toisessa päässä ei mitään.”

”Liian heikosti. Vaikutukset ovat jääneet muutamien henkilön aktiivisemmän toiminnan tuloksiksi, joilla toivottavasti on ollut kuitenkin laajempaa vaikutusta.”

Urabaari tunnetaan osittain myös valtakunnallisesti. Yhteistyö Opin Ovi koordinaatioprojektin on ollut suhteellisen tiivistä. Urabaarista on kerrottu seminaareissa ja eri tilaisuuksissa. Toiminta-ajatuksen mukaan Urabaari-nimikkeestä piti tulla brändi. Se ei vielä ole sitä, mutta suunta siihen suuntaan on vahva.

8. Urabaari kehittämisverkoston jatko ja tulevaisuus

Toiminnan jatkomahdollisuuksista keskusteltiin syksyllä 2012. Urabaari-työryhmä sai tehtäväkseen laatia toimintasuunnitelmaehdotuksen syksyn aikana. Selvää oli, että TNO-palvelujen kehittämistä ei

entiseen tapaan jatkettaisi. Löytyisikö toista tavoitetta, mikä olisi tarpeeksi läheinen ja keskeinen verkoston erilaisille organisaatioille?

Yhteistä fokusta mietittiin pitkään eri kokoonpanoissa. Selvää oli myös se, että jo syntynyttä ja koko ajan paremmin toimivaa verkostoa ei haluttu hajottaa vaan jatkaa yhteistyötä.

Yhteinen tavoite, mikä yhdistyi luontevasti TNO-palveluihin ja hakeutumisvaiheeseen, löytyi OKM:n rahoittamasta Nuorten aikuisten osaamisohjelmasta vuosille 2013–2016. Yhteistyössä tehty luonnos toimintasuunnitelmaksi muotoutui seuraavanlaiseksi:

Ydinajatuksena on kehittää aikuisille suunnattuja tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja (TNO-palvelut) yhteistyössä koulutuksen järjestäjien, työelämän edustajien, Uudenmaan Ely-keskuksen Opin Ovi-hankkeen, Uudenmaan TE-toimiston, muiden toimijoiden ja hakevan vaiheen ohjausasiakkaiden kanssa. Kohderyhmänä painottuvat erityisesti 20 – 29-vuotiaat nuoret aikuiset, joille suunnataan nuorten aikuisten osaamisohjelma vuosina 2013 – 2016 sekä yli 50-vuotiaat, joiden työssä jaksamista halutaan edistää elinikäisen ohjauksen palvelujen avulla.

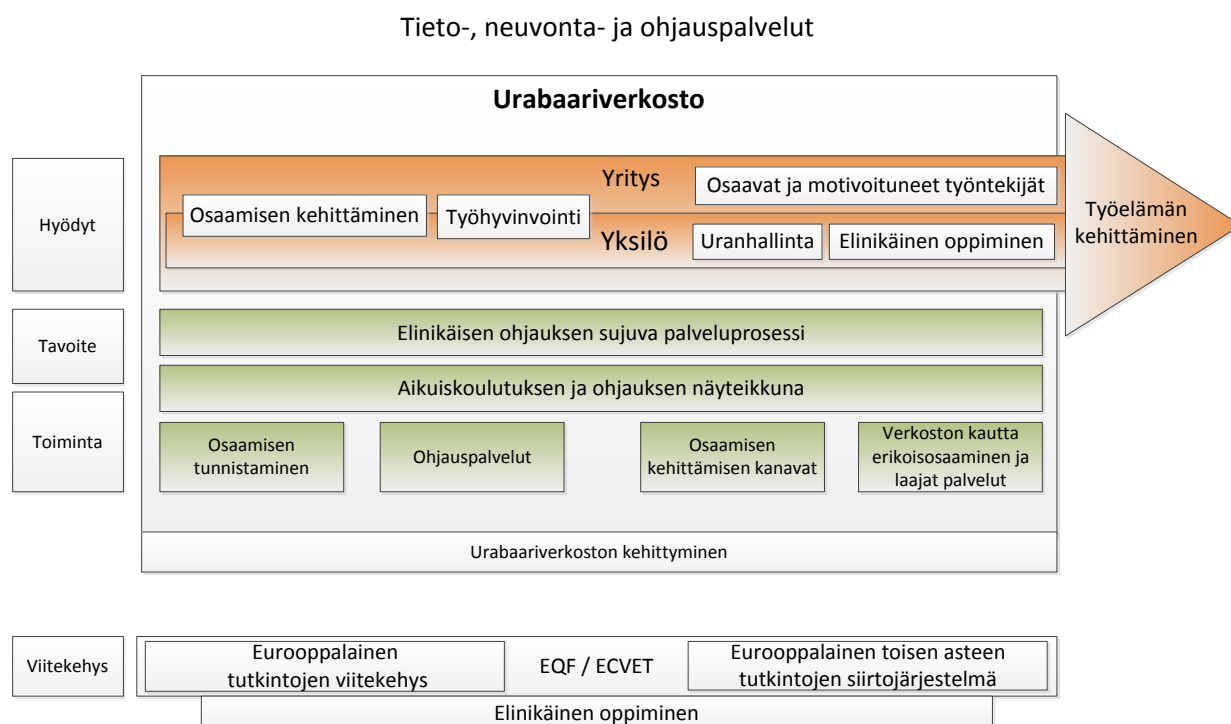
Hanke antaa laajenevan verkostoyhteistyön vuoksi valmiudet ja pohjaa osallistua alueellisen elinikäisen ohjauksen strategian valmisteluun pääkaupunkiseudulla yhdessä alue-, opetus-, työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa. Tämä tapahtuu dialogisen verkostotyön keinoin, asiakas- ja kysyntälähtöisesti. Löysimme toiminnalle neljä keskeistä tavoitetta:

- Tavoite 1 Ohjauspalvelukokonaisuuden kehittäminen verkostoyhteistyönä ja ohjauspalveluiden saatavuuden parantaminen
- Tavoite 2 Työelämän ohjaustarpeiden tunnistaminen ja määrittäminen erityisesti nuorten aikuisten näkökulmasta
- Tavoite 3 Aikuiskoulutuksen, näyttötutkintojärjestelmän ja aikuisohjauksen näkyväksi tekeminen
- Tavoite 4 Laadunvarmistus

Oppilaitokset ja Urabaarin ohjausryhmä päätyivät tulokseen, missä hakemukset Nuorten aikuisten osaamisohjelmaan tehdään erillisinä, mutta verkostoyhteistyötä jatketaan Urabaari kehittämisverkostona ja yhteistä logoa käyttäen. Päätös allekirjoitettiin aiesopimuksena. Sopimus löytyy liitteessä 3. Näin kehittämisverkoston toiminta jatkuu yhteiskunnallisen kysynnän ja tarpeen pohjalta. Tuleva yhteistyö tuonee käytännöstä nousevia tarpeita, missä verkoston olemassaolo osoittaa yhteistyön hyödyt.

Tulevaisuuden suunnitelmat on kiteytetty alla olevassa kuvassa 3. Siitä ilmenevät verkostotoiminnan hyödyt niin yksilöille kuin yrityksillekin, tavoite ja toiminnan pääpiirteet. Toiminta kehittyy verkoston kehittyessä ja lujittuessa entisestään. Toimintaa ohjaa elinikäisen oppimisen periaatteet eurooppalaisessa oppimisen ja ohjauksen viitekehyksessä.

KUVIO 4. Urabaari kehittämisverkosto jatkossa



EQF on eurooppainen 8-portainen tutkintojen viitekehys

ECVET on eurooppalainen ammatillisen koulutuksen siirtojärjestelmä. Se otetaan Suomessa käyttöön ammatillisissa tutkinnoissa 2014.

8.1. Nuorten aikuisten osaamishjelma

Urabaari-verkoston toiminnan jatko kytkeytyy vahvasti hallituksen kärkihankkeeksi nostetun Nuorisotakuun tavoitteisiin. Urabaari-verkoston toimijat (12 koulutuksen järjestäjää) allekirjoittivat 5.12.2012 aiesopimuksen yhteistyön jatkamisesta tulevana vuosina:

Me pääkaupunkiseudun ammatillisen koulutuksen järjestäjät näemme tärkeäksi ehkäistä omalta osaltamme nuorten syrjäytymistä yhteiskunnasta, työelämästä ja koulutuksesta. Koulutuksen järjestäjinä osallistumme nuorisotakuuseen kuuluvan nuorten aikuisten osaamishjelman toteutumiseen vuosina 2013 – 2016 toimimalla hakevan vaiheen verkostona elinikäisen oppimisen ja ohjauksen periaatteiden mukaisesti.

Sitoudumme toteuttamaan henkilökohtaistamisen periaatteella asiakaslähtöisiä tietoneuvonta- ja ohjauspalveluja (TNO-palveluja) hakeutumisvaiheessa oleville 20 -29-vuotiaille nuorille aikuisille ja ohjaamaan heitä tarkoituksenmukaisesti oman uran ja oppimispolun suunnittelussa. Verkostona toimimme niin, että nuoret aikuiset voivat määrittellä valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa missä tahansa verkoston oppilaitoksessa ja että he saavat tarvittaessa tietoa ja ohjausta toisten oppilaitosten opiskelumahdollisuuksista oman suunnitelman toteuttamiseksi. Henkilökohtainen ohjaus on asiantuntevaa, tasokasta ja asiakkaan itsemääräämisoikeutta kunnioittavaa.

Hyödynnämme niitä palvelu- ja toimintamalleja ja osaamista, joita on kehitetty pääkaupunkiseudulla Urabaari-nimisessä Opin ovi – hankkeessa vuosina 2007 – 2010 ja Urabaari-kehittämisverkostossa 2010 - 2012. Urabaari-kehittämisverkoston 12 koulutuksenjärjestäjää ovat arvioineet toistensa hakeutumisvaiheen palvelut ammatillisen

koulutuksen laadunhallintasuosituksen (OPM, 1/2008) mukaisesti vertaisarviointimenetelmällä vuonna 2012.

9. Pohdintaa

Eeva Hellsten, Hilppa Visa ja Tapani Leino

Verkoston toiminta ja aikaansaannokset koettiin positiivisena. Eräs toimija kirjoitti, että TNO-palvelut ovat nousseet kuopasta. Lukuisia konkreettisia tuloksia on saavutettu. Näitä ovat mm. opintotoimisto, aikuisopinto-ohjaajan toimi, hakusihteerin toimi, TNO-yksikkö ja urabaariohjaus, haku-puhelin, hakuinfo ja yleisesti hakuvaiheen kartoitus ja mallinnus. Tulokset löytyvät taulukosta 7.

Abstraktilla tasolla on saavutettu vielä enemmän. Sosiaalista pääomaa on kasvatettu, ohjaus- ja yhteistyötaidot ovat kehittyneet. Yhteistyö TE-hallinnon kanssa oli poikkihallinnollista verkostoitumista ja vertaisarviointi moniammatillista yhteistyötä. Työskentely on lisännyt näkökulman vaihtamisen taitoa ja aikuiskoulutuksen ja TNO-palvelujen kokonaisuuden syvällisempää ymmärtämistä.

Olemme oppineet erottamaan tiedottamisen, neuvonnan ja ohjauksen toisistaan ja tarjoamaan palvelujamme monipuolisemmin ja tehokkaammin. Olemme miettineet mitä, miten ja milloin on mielekästä tiedottaa ja milloin tarvitaan neuvontaa ja ohjausta. Verkoston jäsenet ovat olleet toisilleen vertaistukena. Jossakin vaiheessa työryhmä työskenteli niin intensiivisesti, että voi puhua kollektiivisesta dialogista. Kollektiivinen dialogi on yhteisesti koettua, tuotettua ja jaettua tietoutta. Nykyinen ja tuleva asiantuntijuus perustuu yhteisesti jaetulle tiedolle ja sen takia verkostot ovat tulleet jäädäkseen. Toimivalta verkostolta myös odotetaan luovia ratkaisuja. Yhdessä teimme luonnoksen toimintasuunnitelmaksi vuosille 2013–2016. Sitä tultaneen käyttämään Nuorten aikuisten osaamisohjelman yhteydessä.

Nykänen toteaa, että verkostomainen toimintatapa sopii joustavana ja muuntuvana ohjauksen palveluiden tuottamiseen. (2013,47)

Vaikka tulokset ovat voittopuolisesti positiivisia, olisi hyvä kerrata myös asioita, mitä voi tehdä vielä paremmin. Toimintaan liittyi monia henkilövaihdoksia ja punaista lankaa työlle oli vaikea hahmottaa. Henkilövaihdoksilta ei voida koskaan välttyä, mutta yksikin pysyvä jäsen helpottaa sitoutumista ja asioiden etenemistä. Samalla se tukee luottamuksen syntymistä. Verkostotyössä alku on aina hidasta, etsitään tahtotilaa, fokusta, tavoitteita ja rooleja. Etsitään myös luottamusta, mikä löytyikin Urabaari-kehittämiskeskityksessä.

Tiedonkulkuun satsaaminen ja sisäisen markkinoinnin strategian luominen jo heti alussa olisi nopeuttanut ryhmäytymistä. Jatkossa interaktiivinen, reaaliaikainen kanava edistäisi ajatuksenvaihtoa. Urabaari extranet toimi kuitenkin välttämättömänä ja erinomaisena tietopankkina ja sitä kautta tietoa oli helppo jakaa omissa organisaatioissamme eteenpäin. Tapaamisten ohella ajatustenvaihtoa käytiin sähköpostin avulla, mikä varmasti kuormitti paitsi postilaatikkoa, niin välillä myös hermoja.

Koulutuksien sarja on saanut paljon kiitosta. Niitä on pidetty tarpeellisina, ajankohtaisina ja osuvina. Koulutuksista paras palaute tuli mahdollisuudesta vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia ja oppia toisten käytännöistä. Varsinainen verkostoyhteistyöhön kouluttautuminen kuitenkin puuttui. Yhdenkin päivän koulutus aiheesta olisi varmasti nopeuttanut toimintaa ja selkeyttänyt tavoitteita. Tavoitteena oli hakea jaettua asiantuntijuutta ja jaettua johtajuutta, mutta roolien löytäminen vei kauan.

Nykänen (2013,46–48) jakaa verkoston muodostumisvaiheet aktivointi-, rakennus-, mobilisointi-, synkronointi- ja toimintavaiheeseen. Kolme ensimmäistä vaihetta liittyvät verkoston muodostumi-

seen ja tavoitteen löytymiseen ja kirkastamiseen. Synkronointivaihe koetaan haastavimmaksi. Siinä sovitaan toimijoiden erilaiset ja erimuotoiset tavoitteet ja eri toimintakulttuureista tulevat näkemyserot yhteen. Urabaari kehittämisverkostossa tämä tapahtui kuitenkin keveästi, toimijat olivat joko suoraan ohjaustyössä toimivia tai läheisesti sen kanssa tekemisissä olevia henkilöitä. Lisäksi tavoite oli toiminnalle ajankohtainen ja tärkeä. Työskentelyä helpotti myös se, että vaikka osallistuvat organisaatiot olivat erilaisia, oli viitekehys kaikilla sama: elinikäinen oppiminen ja – ohjaus.

Nykäsen (2013,47) mukaan toimintavaihe on liikettä ja vastavetoja, sopeutumista ja uudelleensopeutumistarvetta, toimintaa ja vetäytymistä eli jatkuvaa heiluriliikettä. Verkosto ei ole kurinalainen orkesteri, se on kuin ameba. Koordinoinnin kannalta tämä on haastavaa, päätöksenteko ja tiedonkulku pitäisi olla saumatonta ja jaksuuntaista. Tiimityötaidot, konfliktien sovittelu ja ongelmanratkaisu ovat tässä vaiheessa olennaisia.

Urabaarin tarkoituksena oli toteuttaa jaettua johtajuutta. Työryhmiä oli neljä. Urabaari työryhmällä oli päätösvalta käytännön tasolla. Työryhmien jäsenet veivät tietoisuutta laajemmalti. Jaettu johtajuus on haasteellinen asia varsinkin verkoston aloittaessa toimintaansa. Pelisäännöt, päätösvalta ja roolitus tulisi sopia erittäin tarkkaan jo alkuvaiheessa samoin kuin työryhmien fokuksat. Näin toiminta kestäisi paremmin henkilövaihdokset ja muut arkeen liittyvät muutokset. Vuoden 2012 aikana ryhmät toimivat hyvin ja löysivät tehtävänsä itsestään. Ongelmanratkaisua, innovatiivisuutta ja innokkuutta löytyi.

Organisaatioiden mahdollisuudet osallistumiseen vaihtelivat. Osa organisaatioista ja toimijoista olivat erittäin aktiivisia, osa ei osallistunut paljoakaan. Esim. Helsingin kaupungilla toteutettiin toimikauden aikana mittava organisaatiouudistus, Tämä vaikutti osallistumiseen. Myös koko aikuiskoulutuksen murros vähennysleikkauksineen näkyy verkostotoiminnassa. Työryhmissä työskenteli osittain samoja henkilöitä. Avainhenkilö - ajattelun kannalta tämä oli hyöty, mutta samojen asioiden tiedotus toistui eri työryhmissä. Tämä varmasti kuormitti avainhenkilöitä. Useaan työryhmään osallistuminen oli ajankäytöllisesti haastavaa.

Asiakas tuntui joskus olevan kaukana työryhmiin organisoituneessa kehittämistyössä. Kuitenkin jäsenet kokevat, että nimenomaan asiakas on hyötynyt kehittämisestä, koska ymmärrys asiakkaista ja heidän tarpeistaan oli lisääntynyt. Asiakaslähtöisyys oli lähtökohta: haluttiin tarjota tasalaatuista, alueellisesti asiakasta lähellä olevaa, kilpailuasetelmasta vapaata ohjauspalvelua. Asiakaslähtöisyyttä toteutettiin eri tavoin eri organisaatioissa. Jatkossa asiakaspalautteiden tai – kokemusten keräämistä jo hakeutumisvaiheessa ja niiden mahdollista kirjaamista tietojärjestelmiin voisi harkita. Näin helpottaisimme oppimispolkua ja mahdollista myöhempää opiskelua.

Ohjauksen vaikuttavuus puhututtaa. Usein se, että on olemassa aika, paikka ja henkilö, joka aidosti on kiinnostunut kuuntelemaan, kuulemaan ja edistämään asiakkaan asiaa on vaikuttavaa. Taulukoissa 2 ja 3 on ESR-projektin aikana tehty pienimuotoinen tutkimus välittömistä palautteista ja satunnaisotannalla valittujen henkilöiden tilanteesta puolen vuoden kuluttua kertaluontoisesta ohjauksesta. Luvut puhuvat selvästi ohjauksen vaikuttavuuden puolesta. Ne puhuvat myös työllistymisen puolesta.

Tulevaisuudessa olisi tärkeää saada työelämän edustajia enemmän mukaan ohjaukseen. Ohjausta tulisi tapahtua työpaikoilla. Lisäksi ohjaajat tarvitsevat myös työllistymisen faktoja kuten ennakointitietoa. Sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tietoa pitkällä aikavälillä tarvittaisiin. Ohjauksen tarvetta perustellaan yhteiskunnallisesta, poliittisesta, taloudellisesta ja eurooppalaisesta viitekehyksestä käsin. Ohjaus ei ole vain yksilötoimintaa vaan viitekehys on yhteiskunnallisesta tarpeesta lähtevä (Kasurinen, H. 2010; Vuorinen, R.2013,)

Ritva Nurminen (2012) kirjoittaa:

”Osaamisella tulos tehdään; siitä on pidettävä huolta”. Millä tavoilla osaamisesta sitten tulisi pitää huolta? Muuttuvissa työympäristöissä tarvittavan osaamisen hankkiminen muodostuu yhä selkeämmin työelämän ja koulutuksen yhteiseksi haasteeksi, johon on tartuttava yhdessä. Esimiehet halusivat analyysivälineitä osaamisen kartoittamiseen ja menetelmiä sen kehittämiseen. Yritysten tasolla osaamisen hallintaan haluttiin systemaattisuutta laajemminkin. Yrityksissä pidettiin hyvänä sosiaalisen pääoman kasvua, minkä nähtiin edistävän yhteisöllisyyttä ja luottamusta. Osaamiskartoitusten avulla henkilöstön osaamisen tuntemus parani. Osaamisen kehittämisestä tuli tietoisempaa ja monipuolisempaa.

Ohjauksen konteksti on muuttunut: henkilökohtaista uraa ei enää ”valita” yhtenä suurena ratkaisuna. Tällä hetkellä kansalaiset rakentavat vaiheittain omaa ”uraa” eri konteksteissa yksilöllisenä kehityskaarena ja elinikäisenä prosessina. Näin ollen elinikäinen oppiminen ja elinikäinen ohjaus nivoutuvat toisiinsa (Vuorinen, R. 2013. 39) ja jatkunee ELY-keskusten koordinoimana yhteistyönä alueellisten Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhminä.

Toivottavasti jatkamme TNO-työtämme yhä laajemmin verkostoituen:

”Yhdessä – ei erillään”. (Peavy, V.2006)

Lähteet

Alasoini, T., Järvensivu, A., Mäkitalo, J. TEM raportteja 14/2012. Suomen työelämä vuonna 2030 - Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä

Helakorpi, S. openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/Tiimioppiminen.pdf

Hintikka, K.A. & Rongas, A. 2012. AVO2 Nettikansa-opintokokonaisuuden esittely. ITK-päivät 19.4.2012, Hämeenlinna

Järvensivu, T., Nykänen, K. & Rajala, R. 2010. Verkostojohtamisen opas. Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -hanke. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppa- korkeakoulu

Kasurinen, H. 2010. Ohjauksen vaikuttavuus ja laatu. Esitelmä. Oulu.

Korkala, S. 2010. Luottamuksen ilmeneminen alueellisissa yhteistyöverkostoissa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C 298. Väitöskirja

Leppänen, A. & Torvinen, H. 2012. Yhdessä olemme enemmän. Verkostoitujan apu – avoimet oppi- materiaalit. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Mäkelä, P. 2012. Näkökulmia nettikätilöintiin. ITK-päivät 20.4.2012, Hämeenlinna.

Mäkinen J., Olkinuora E., Rinne, R., Suikkanen, A. 2006 Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen

Noste Loppuraportti Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2010:7

Nykänen S. 2013. Aikuisten ohjauksen verkostot ja niiden johtaminen teoksessa Niemi-Pynttari, M & Ryhänen, A. (toim.) Yhteisellä matkalla - Aikuisten ohjauksen vaikuttavuutta etsimässä. Jamk. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 142. Tampereen yliopistopaino.

Nykänen, S. 2010. Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkos- tossa. Matkalla verkostojohtamiseen. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 25. Väitöskirja

OHJUS – ohjaus- ja neuvontapalvelut työhallinnossa. Työhallinnon julkaisu 314/2002

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15 Elinikäisen ohjauksen ke- hittämisen strategiset tavoitteet

Pasanen, H., 2003. Oppimisen ohjaus verkossa teoksessa Maitkainen, J. (toim.)

Peavy, V.2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Psykologien Kustannus. Helsinki

Pudas, M. 2012. Elinikäisen ohjauksen kehittäminen ELY-keskusten uutena tehtävänä ja elinikäisen ohjauksen alueellinen verkostotyö Keski-Suomessa keskeisimpien toimijoiden näkökulmasta. Projek- tityö

TEM raportteja 8/2012

Vuorinen, R. 2013. Aikuisten ohjauksen kehittämisohjelma 2007–2013 osana EU:n elinikäisen ohjauksen linjauksia johtaminen teoksessa Niemi-Pynttari, M & Ryhänen, A. (toim.) Yhteisellä matkalla - Aikuisten ohjauksen vaikuttavuutta etsimässä. Jamk. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 142. Tampereen yliopistopaino.

Internet-lähteet:

<http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2012/10/10/kohtaamisia-ja-pohdintoja-tyoelamayhteistyon-areenoilta/> Nurminen, R.

<http://oppimateriaalit.jamk.fi/verkostoitujanapu/verkoston-kokoajan-askeleita/verkoston-toiminnasta-sopiminen> Yhdessä enemmän. Verkostoitujan apu-verkkajulkaisu. Leppänen, A. & Torvinen, H. Aikuisohjauksen koordinaatioprojekti

<http://futurex.utu.fi/blogi/?p=109> /Kai Hakkarainen

LIITE 1. Urabaari kehittämisverkoston palvelutarjotin 2012

- Urabaari – verkoston palvelutarjotin ja kokoussaikataulu 2012



KOULUTUKSET, OHJAUS, OPPIMINEN	Aihe	Kesto	Ajankohta	Kohderyhmä
2013	Verkostofoorumi	Klo 8:30-13	13.3.2013 Amiedu kongressikeskus	
	Ohjausryhmän kokous	Klo 13:30	25.1.2013 Amiedu	
Koulutukset	Tieto- ja neuvontapalvelut oppilaitoksessa	Klo 8:30–11:30	3.12. HDO	<ul style="list-style-type: none"> TNO-henkilöstö
	Muutos – kriisi vai mahdollisuus?	Klo 8-12	1.11. Amiedu	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaajat, ammatilliset opettajat ja -kouluttajat
	Aikuisohjaajan perustaidot	2 pv	11.–12.9.	<ul style="list-style-type: none"> Ammatilliset opettajat ja -kouluttajat
	Monimuotoinen ohjaus	1 pv	11.5.	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaajat, ammatilliset opettajat ja -kouluttajat
	Hakevan vaihteen ohjaus ja henkilökohtaistaminen	½ pv	24.1; 20.3.	<ul style="list-style-type: none"> Ammatilliset opettajat ja -kouluttajat
Seminaarit	Urabaari -kehittämisverkoston oma seminaari		Helmiakuu 2013	
	Vertaisarvioinnin levitysseminaari	1 pv	17.12. Keuda Pasila	
	Tehokkuutta – inhimillisyyttä – vastuunottoa - seminaari (HAMK-koulutus)	2 pv	28.11. 30.1.2013 Postitalo, Helsinki	
	Osaava ohjaus – seminaari	1 pv	22.11. Hero	
	YTY-seminaari	1pv	15.11. Valkoinen Sali	
	Elinikäinen ohjaus ammatillisessa koulutuksessa Kutsuseminaari	2 pv	10.–11.10. Järvenpää: HDO, Keuda, OPH	
	Erläisen oppimisen hullut päivät	1 pv	2.10. Erläisten oppijoiden liitto	

LIITE 1. Urabaari kehittämisverkoston palvelutarjotin 2012

- Urabaari – verkoston palvelutarjotin ja kokouss aikataulu 2012



	YTY-seminaari, laivaseminaari	1 pv	4.9.	
Benchmarkkaus – käynnit	Tutustuminen hyvin käytäntöihin Henkilökohtaisiin tutustumisiin Vantaan Te-toimiston koulutusneuvontaan tutustumisen	½-1 pv klo 14–16 klo 14–16	2012 sopimuksen mukaan 9.10. SLK Instituutti 13.9. Tikkurilan Te-toimisto	<ul style="list-style-type: none"> Verkon toimijat (Ohjaajat) TNO-henkilöstö, ohjaajat, koulutusneuvojat
Vertaismentorointi	Yhteistyö Haaga-Helian kanssa	syksy 2012 kevät 2013	Haaga-Helia AOKK	<ul style="list-style-type: none"> Verkoston ohjaajat/ammattilaiset opettajat
KOKOUKSET				
TYÖRYHMÄT				
Ohjausryhmä	Kokous	klo 9-11 klo 14-16 klo 14-16 klo 13-16	21.11. Keskuspuisto, Metsälän tp 11.9. SLK-Instituutti 22.5. Markkinointi-instituutti 13.2. Omnia	<ul style="list-style-type: none"> Nimettyt jäsenet

LIITE 1. Urabaari kehittämisverkoston palvelutarjotin 2012

- Urabaari – verkoston palvelutarjotin ja kokousaikataulu 2012



Vertaisarviointityöryhmä	Vertaisarviointikäynnit	2 pv	Helmikuu- lokakuu	<ul style="list-style-type: none"> Nimetyt arvioijat Työryhmä 	
	Kokous (tulosten koonti)	Klo 13-16	6.11. Markkinointi-instituutti		
	Vertaisarviointiraportti valmis		Marraskuu		
	Seurantakokous		14.2. Haaga-Perho		
	Vertaisarviointikäyntiin valmistautuminen		26.1. Keskuspuisto		
Ohjaajien työryhmä	Ohjaajien kokous	Klo 13-16	19.11. Keskuspuisto, Metsäla	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaajat 	
	Ohjaajien kokous	Klo 13-16	25.9. Amiedu	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaajat 	
		Klo 13-16	16.5. Amiedu		
		Klo 13-16	19.3. Varra		
		Klo 13-16	18.1. Heltech		
	Sosiaalinen media ohjauksessa	Klo 9-12	27.4. Amiedu		
	Ohjauksen workshop	½ pv	7.2. Amiedu		
Urabaari – työryhmä	Kokous	Klo 13-16 Klo 13-16	8.11. Hero 4.10.2012 Rastor	<ul style="list-style-type: none"> Nimetty jäsen/Varajäsen 	

LIITE 1. Urabaari kehittämisverkoston palvelutarjotin 2012

- Urabaari – verkoston palvelutarjotin ja kokousaikataulu 2012



	Kokous	klo 13–16 klo 13–16 klo 13–16	30.8. Amiedu 24.5. Edupoli 28.2. HDO	
MUU YHTEISTYÖ				
Yhteistyö OpinOvi-hankkeiden kanssa	Uudenmaan ELY-keskuksen OpinOvi Uudenmaan ELY-keskuksen OpinOvi	klo 13–16 klo 12–16	25.10. ELY-keskus 9.2. ELY-keskus	<ul style="list-style-type: none"> • Te- ja koulutusneuvojat/verkoston toimijat • Te- koulutusneuvojat/verkoston toimijat
Koordinointi	Yhteistyön ylläpitäjä – tiedotus, suunnittelu, organisointi, koonti ja toteutus Extranet		Amiedu	<ul style="list-style-type: none"> • Urabaari – kehittämisverkosto, Amiedu kokoonkutsujana

Opi- ja kasva messut 12–13.12.2012, Wanha Satama ja Innostu oppimaan 19.9.2012

TUOTTEET JA PALVELUT	Aihe	Kesto	Ajan kohta	Kohderyhmä
Perehdytys	Mitä on Urabaari – ohjaus? sisältä Urabaari -oppaan	8.30–12.00	2.5.2011 Amiedu, Vallmot. 8	Ohjaajat, uudet toimijat
Koulutukset	Tieto- ja neuvontapalvelut oppilaitoksessa	12.30–16	22.9.2011 HDO	Asiakaspalveluhenkilöstö
	Aikuishajaajan perustaidot	2 pv	18.–19.10.2011 Amiedu	Ohjaajat, opettajat ja kouluttajat
	Hakevan vaiheen ohjaus ja henkilökohtainen	½ pv	1.11.2011, Keskuspuisto	Ohjaajat, ammatilliset opettajat ja kouluttajat
				Koulutuksien sisällöt tarkentuvat yhteistyönä
TYÖRYHMÄT				
Ohjausryhmä	Toiminnan ohjaus	13–16 9-11 8.30–10.30 8.30–10.30	3.2.2011 Amiedu 16.6.2011 Amiedu 30.9.2011 Amiedu 7.12.2011 Haaga-Perho	
Vertaisarviointiryhmä	<ul style="list-style-type: none"> Aloituskokous, mallin valinta Prosessi Leena Kosken koulutus Prosessi, kriteerit ja ryhmät 	13–16 13–15 1pv/Oph:n koulutus 14–16 13–15	6.6.2011 Amiedu 19.8.2011 Edupoli 14.9.2011 Amipaja 12.10.2011 HDO 16.11.2011 Rastor Vertaisarviointi 2012	Nimetty jäsen/Varajäsen Nimetyt arvioijat
Urabaari-ohjaajat	<ul style="list-style-type: none"> Verkostoituminen Urabaari-kehittämishankevisio ja strategia Työryhmän focus 	12–15,15 12–15,15 12–15,15 13–15,30	1.4.2011 Amiedu 5.5.2011 Rastor, 2.9.2011 Omnia 8.11.2011 Keskuspuisto	Ohjaajat
Urabaari -työryhmä	TNO – palvelun mallintaminen ja kehittäminen oppilaitoksissa	13–16 13–16 13–16	7.2.2011 Amiedu 7.3.2011 Keskuspuisto 18.4.2011 HDO 22.8.2011 Edupoli 25.10.2011 SLK- instituutti 25.10.2011 SLK	Nimetty jäsen/Varajäsen
MUU YHTEISTYÖ				
Vertaismentoriointi Verme aloituskokous	Yhteistyö Haaga-Helian kanssa	9-11	18.11. Haaga-Helia	Verkoston toimijat (ohjaajat)
Yhteistyö OpinOvi-hankkeiden kanssa	Uudennaan Ely – keskuksen OpinOvi Opin ovi-seminaarit ja työryhmät	12.30–16 13–16 11–12	15.3.2011 Amiedu 26.10.2011 Ely-keskus 11.5. Turku/Urabaariestitely Klipula	Te – koulutusneuvojat/Verkoston toimijat Hilppa Visa/Urabaari-estitys Tapani Leino
Koordinointi	Yhteistyön ylläpitäjä – tiedotus, suunnittelu, organisointi ja toteutus		Amiedu	Urabaari – verkosto, Amiedu kokoontujsujana
Urabaariextranet	Tiedotuskanavan suunnittelu- rakeneminen-, toteutus ja koulutus	kesä/syksy 2011	Amiedu TalkaOy	Extranetin käyttöopastus
VIESTINTÄ JA MARKKINOINTI	Aikuiskoulutusmessut Vanhalla Tuotteistamismessut Amiedu 150 kpl urabaari-foldeereita	12–18 9-15,50	4.10. 12.12.	oppilaitokset, asiakkaat Amiedun henkilökunta

LIITE 3. Koulutuksenjärjestäjien aiesopimus




Koulutuksenjärjestäjien aiesopimus


Me pääkaupunkiseudun ammatillisen koulutuksen järjestäjät näemme tärkeäksi ehkäistä omalta osaltamme nuorten syrjäytymistä yhteiskunnasta, työelämästä ja koulutuksesta. Koulutuksen järjestäjinä osallistumme nuorisotakuuseen kuuluvan nuorten aikuisten osaamishjelman toteutumiseen vuosina 2013 – 2016 toimimalla hakevan vaiheen verkostona elinikäisen oppimisen ja ohjauksen periaatteiden mukaisesti.


Sitoudumme toteuttamaan henkilökohtaistamisen periaatteella asiakaslähtöisiä tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja (TNO-palveluja) hakeutumisvaiheessa oleville 20 -29-vuotiaille nuorille aikuisille ja ohjaamaan heitä tarkoituksenmukaisesti oman uran ja oppimispolun suunnittelussa. Verkostona toimimme niin, että nuoret aikuiset voivat määrittellä valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa missä tahansa verkoston oppilaitoksessa ja että he saavat tarvittaessa tietoa ja ohjausta toisten oppilaitosten opiskelumahdollisuuksista oman suunnitelman toteuttamiseksi. Henkilökohtainen ohjaus on asiantuntevaa, tasokasta ja asiakkaan itsemääräämisoikeutta kunnioittavaa.


Hyödynnämme niitä palvelu- ja toimintamalleja ja osaamista, joita on kehitetty pääkaupunkiseudulla Urabaari-nimisessä Opin ovi – hankkeessa vuosina 2007 – 2010 ja Urabaari-kehittämisyhteistyössä 2010 – 2012. Urabaari-kehittämisyhteistyön 12 koulutuksenjärjestäjää ovat arvioineet toistensa hakeutumisvaiheen palvelut ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen (OPM, 1/2008) mukaisesti vertaisarviointimenetelmällä vuonna 2012.


Helsingissä 5.12.2012

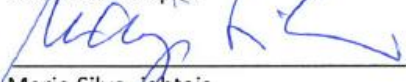

Kari Juntunen, toimitusjohtaja
AEL



Tapio Siukonen, johtaja
Espoon seudun koulutuskuntayhtymä/
Omnian aikuisopisto



Juha Ojajarvi, rehtori, toimitusjohtaja
Helmi Liiketalousopisto Oy


Liisa Pohjolainen, linjajohtaja
Helsingin opetusvirasto/
Nuoriso- ja aikuiskoulutuslinja

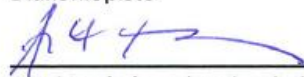

Markku Kantonen, rehtori
Itä-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä/
Liikelaitos Eduppli


Marjo Silvo, johtaja
Markkinointi-instituutin kannatusyhdistys ry



Timo Karkola, johtaja, rehtori
Ami-säätiö/Amiedu


Gun Marit Nieminen, toimitusjohtaja
Haaga Instituutti –säätiö/
Haaga-Perho

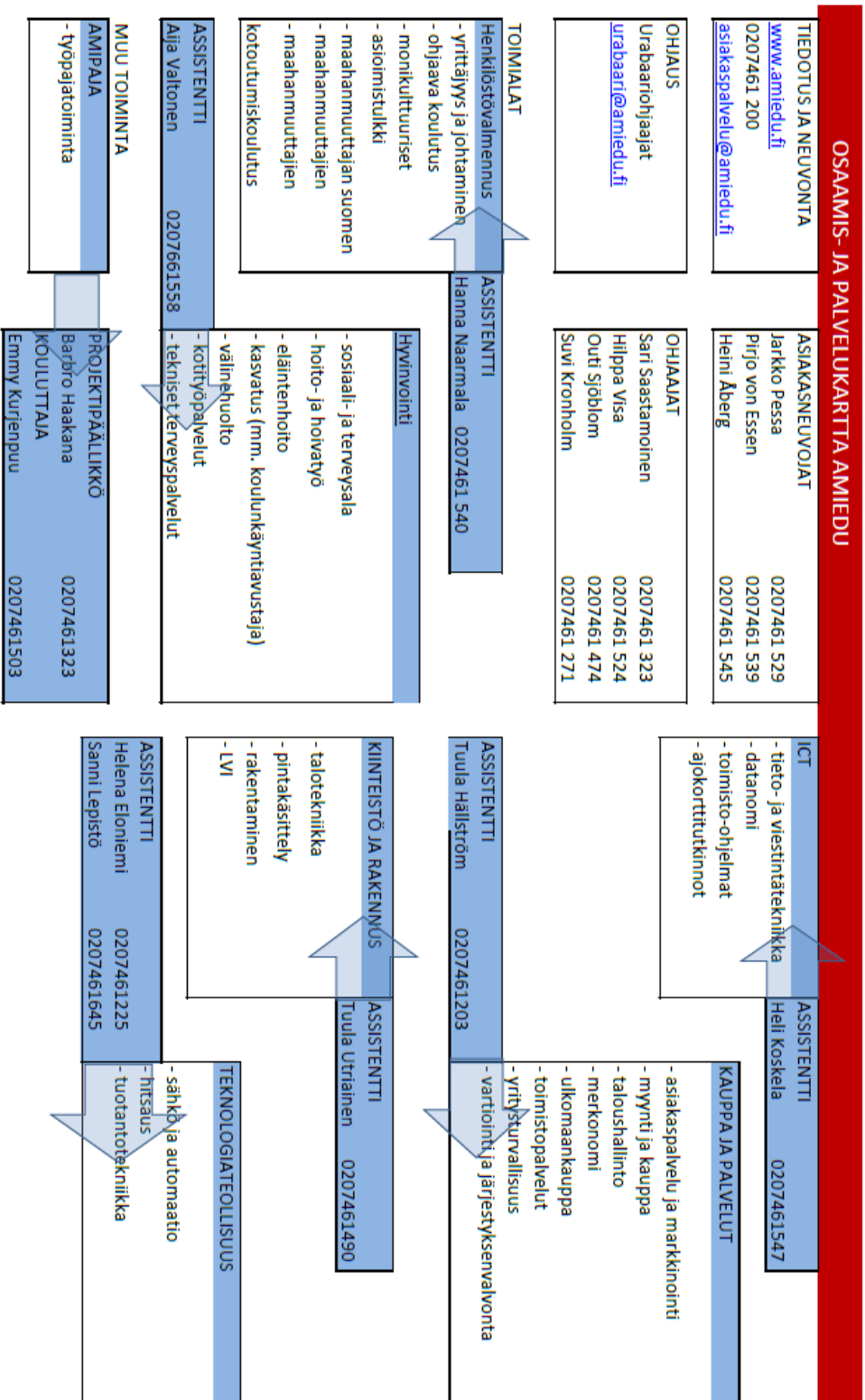

Kristiina Lappi, rehtori
Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö/Helsingin
Diakoniopisto


Antti Loukola, rehtori, toimitusjohtaja
Helsinki BusinessCollege Oy/
SLK Instituutti


Olli Daavittila, rehtori
Keskuspuiston ammattiopisto


Paula Ylöstalo-Kuronen, Nuoriso- ja aikuis-
koulutuksen johtaja
Vantaan sivistysvirasto/Nuoriso- ja aikuiskoulu-
tuksen tulosalue

LIITE 4. Amiedun osaamis- ja palvelukartta



LIITE 5. Keskuspuiston ammattiopiston aikuiskoulutuksen palvelukartta. Aikuiset

