

# Ura-ajatteluun tarvitaan uusia kulmia

Takana ovat ajat, jolloin ura oli selkeää nousua hierarkiassa. Ura muistuttaa yhä enemmän horisontaalista siksakkia. Se on oppimista; osaamisen syvenemistä ja laajenemista. Oppimiskyky on keskeinen pelimerkki maailmassa, jossa työn murros tuo eteemme ennennäkemättömiä mahdollisuuksia.

TEKSTI: SANNA LYLÄ

Mitä sitten pitäisi oppia, jotta voi hyödyntää noita mahdollisuuksia? Sitä on hyvä pohtia vaikkapa muotoilemalla uraansa. Helsingin kaupunki vastasi työn muutoksen haasteisiin mm. toteuttamalla erilaisia uralla kehittymisen edistämisen kokeiluja: uramuotoilu, digitaalisia ratkaisuja sekä uracoaching -taitojen valmennusta. Kokeilujen jälkeen niitä on toistettu.

## Voiko kaupunkityönantaja tarjota työpaikan tarjottimella?

Kokeiluun osallistujille ei luvattu urakiittoa eikä uutta työpaikkaa. Sen sijaan heille luvattiin välineitä jäsentää omaa uraansa sekä toiveitaan kehittymisestä. Aktiivisen toimijuuden vahvistaminen oli yksi kokeilun tavoitteista. Jokainen on oman uransa omistaja, ja isossa organisaatiossa erilaisia mahdollisuuksia avautuu vuosittain.

## Muotoiluajattelua henkilöstön kehittämiseen

Jo aiemmin käytössämme on ollut tulos- ja kehityskeskustelujen urakortti. Se on osa valikkoa, jota työntekijä voi halutessaan käyttää valmistautuessaan keskusteluun.

Tämän kokeilun kaksi osaa olivat uramuotoilun verkkokurssi sekä samansisältöiset työpajat. Näihin löytyi yhteistyökumppani, joka on tuotteistanut muotoiluprosessin tähän tarkoitukseen. Se sopii mainiosti edistämään ura-ajattelua sekä inspiroimaan kokeilujen ideointia ja suunnitelmien tekemistä. Toisilleen tuntemattomat ihmiset tekivät nk. radikaalia yhteistyötä ja kannustivat toisensa ideoinnissa tasolle, jolle itsekseen tai tuttujen kanssa ei olisi päästy.

**Hankalimpia ovat äkkilähtötilanteet, joissa ihminen poistuu lyhyellä varoitusajalla ja osaamisriski laukeaa.**



Kuva: Anna Räisänen

## Mitä avoimemmin uratoiveistaan voi keskustella sitä parempi.

### Ihminen on edelleen luksusta

Esimiehiä ja HR-asiantuntijoita valmennettiin myös uracoaching -taidossa. Tulijoita coachattaviksi oli enemmän kuin mukaan pystyttiin ottamaan. Halu keskustella omasta urasta toisen ihminen kanssa oli selkeä. Alussa osapuolet oli huolellisesti asetettava kartalle siitä, mitä uracoaching meillä on ja mitä siltä voi odottaa. Coach ei ole uraneuvoja tai työnvälittäjä.

### Voiko työajalla haaveilla kahvilaurasta?

Ihminen haaveilee joka tapauksessa. Jos ihminen haluaa työnsä ohessa kirjoittaa lehtiartikkeleita, ja se tuo energiaa myös työpäivään, eikö yhdistelmäuran suunnittelu ole kaikkien etu? Mitä avoimemmin uratoiveistaan voi keskustella sitä parempi. Hankalimpia ovat äkkilähtötilanteet, joissa ihminen poistuu lyhyellä varoitusajalla ja osaamisriski laukeaa.

### Ihminen kaipaa työkaluja uransa työstämiseen

Ajattelun ja jäsentämisen välineitä oli tarjolla kokonainen paletti. Kokeiluryhmiin osallistuneet tulivat hyvin erilaisista taustoista toisistaan poikkeavin odotuksin. Muutama sai jo prosessin aikana uuden työpaikan meillä. Tulevaisuus näyttää, mihin suunnitelmat kantavat. Jokainen osallistuja on kuitenkin valmiimpi tuomaan esille osaamistaan ja sen hyödyntämiseen liittyviä näkemyksiään. ■

*Kirjoittaja Sanna Lyly on johtava henkilöstöasiantuntija Helsingin kaupungin henkilöstöosastolla. Hän on sielultaan osaamisaktivisti ja innostunut oppimisesta organisaation kontekstissa.*