

cotesry@gmail.com

Puheenjohtaja
Brita-Liisa Joutsen
bjoutsen@hotmail.com

Taloudenhoitaja
Marja Hautanen
marjale@hotmail.com

Sihteeri
Marja Salmelin
marja.salmelin@live.fi

Varapuheenjohtaja
Riitta Rosenberg
rosenbergriitta@gmail.com

Jäsen
Jukka Alarautalammi
jukka.alarautalammi@pp.inet.fi

Tiedottaja
Sirpa Hara
sirpahelenahara@gmail.com

Puheenjohtajalta

Lämmin tervehdys

Elämme vuoden pimeintä päivää ja sen myötä saamme rauhoittua kodeissamme... nauttimaan kynttilän valosta, musiikista ja lukemisesta. Meillä kaikilla on ollut erikoinen vuosi tavalla tai toisella ja tulevasta emme tiedä. Positiivisella ajattelulla selviämme tästä yhdessä! Suomi on kokenut vuosikymmenien aikana pahempiakin kriisejä, miksi emme selviäisi tästä. Tämä opettaa ymmärtämään, mikä elämässä on tärkeintä ja tavoittelemisen arvoista. Toisaalta kulunut vuosi on antanut mahdollisuuden työskennellä erilaisissa ympäristöissä kuten vapaa-ajan asunnolla luonnon helmassa. Monelle poispääsy kaupungin vilinästä on tuonut mielenrauhaa ja turvallisuuden tunnetta.

Jouluun ja vuodenvaihteeseen kuuluu hyvän ruoan nauttiminen läheisten kanssa. Tänä vuonna joudumme rajoittamaan tapaamisia, jotta taudin osalta tilanne ei pahenne. Kuitenkin voimme pitää yhteyttä ja lähettää joulunhenkeä ja hyviä fiiliksiä ympäri maapallon viestityspalveluiden kuten FaceTimen, WhatsAppin ja Viberin välityksellä.

Toivon, että kaikki huomioivat ystävä- ja sukulaispiirin vanhimmat jäsenet, jotta heitä ei unohdeta näinä eristyksen aikoina. Seniorit ovat olleet rakentamassa hyvinvointi Suomea ja elämme nyt yltäkylläisyydessä.

Toivotan rauhallista joulun aikaa ja vuoden vaihdetta!

Brita-Liisa



Esittely Cotesin uudet hallituksen jäsenet

Marja Hautanen

Olen kodin teknologi vuosimallia 1975 ja nyt puoli vuotta vanha eläkeläinen. Asun Taka-Töölössä ja on mahtavaa, että kaikki aktiviteetit löytyvät kävelymatkan päästä. Talvella nautin kaupungin kulttuuritarjonnasta ja liikunnasta ja kesällä vietän mahdollisimman paljon aikaa mökilläni Hangon saaristossa. Reilun 40 vuoden työrupeaman tein pääosin puhtausalalla, ensin alkuun siivouksen johtotehtävissä Puolustusministeriössä ja loput 30 vuotta myynnin- ja markkinoinnin kehitys-, tutkimus- ja koulutustehtävissä pääosin Lindströmillä tekstiilipalvelujen parissa. Täysin palvelleena on aikaa harrastaa ja miettiä sitä, voisiko vuosien mittaan mukaan tarttunutta jakaa, olisiko siitä hyötyä ja iloa muillekin. Sen takia kaivoin esiin pöytälaatikkofirmani, jonka kautta toivon voivani jakaa ymmärrystäni palvelusta, asiakassuhteista, eettisestä johtamisesta ja vastuullisuudesta.



Aloitin tänä syksynä vapaaehtoistyön mentorina Suomen Mentoreissa. Heidän ohjelmissaan pyritään tasoittamaan vastavalmistuneiden akateemisesti koulutettujen tietä työelämään. Sen tiimoilta on mielenkiintoinen vuosi odotettavissa. Yritystoimintani kautta toivon voivani auttaa pk-yrityksiä parantamaan markkinointiosaamistaan ja valmentaa heitä hyödyntämään yrityksen kilpailutekijöitä parhaalla mahdollisella tavalla. Tavoitteena on, että niiden avulla yritys pystyy syventämään yhteistyötä asiakkaan kanssa ja tuottamaan arvoa hänen toimintaansa. Paras osaaminen minulla on kokemuksen perusteella vastuullisuudesta ja hygieniasta ja niihin liittyvästä tarinankerronnasta.

Jukka Alarautalammi

Valmistuin kuluttajaekonomiasta 1998. Työuralleni on kertynyt kokemusta teleliikenteen sekä kaupan alalta. Tällä hetkellä työskentelen rahoitusalaalla. Perheeseeni kuuluu avovaimo ja tytär. Harrastuksista päällimmäisenä curling (Helsingin Yliopiston Curlaajat), jota pelaan SM-sarjatasolla. Olen harrastanut curlingia 20 vuotta vaihtelevalla menestyksellä eri joukkueissa. Curling on hieno joukkuepeli, ”jäiden shakkia”!



Osaamisen kehittäminen

Osaamista ruokkiva organisaatiokulttuuri

Nykyinen koulutusjärjestelmä ei ratkaise yksin tulevaisuuden osaamishaastetta - oppimiseen on yhdistettävä työnteko ja päinvastoin.

Iso osa oppimisesta saadaan muualla kuin oppilaitoksissa. Jopa 70 prosenttia osaamisesta syntyy muissa ympäristöissä, vapaa-ajalla ja työssä. Tarvitsemme soveltavaa, käytännön tekemisessä oppimista. Ei voi olla erillisiä koulutusorganisaatioita ja työelämää, jotka molemmat elävät omaa elämäänsä. Oppimisen tulee vuorotella koulutussektorin ja yritysten kanssa. Yhteistyö koulutusalan ja yrittäjien välillä tulisi olla tiiviimpää ja konkreettisempaa kaikilla koulutusasteilla. Digitalisaation myötä moni nykyinen ammatti tai taito on muuttumassa tai häviämässä. Osaava henkilöstö on merkittävä osa palvelujen tulokellisuutta ja vaikuttavaa johtamista. Jatkuva osaamisen kehittämistä ja oppimista tarvitaan muutoksen ajureiden digitalisaation, globalisaation ja väestön ikääntymisen haasteiden ratkaisemiseen. Muutosten myötä arvontuotanto yhteiskunnassa muuttuu. Vaikuttaa selvältä, että teollisen ajan politiikka ei enää turvaa hyvinvointia. Tarvitaan siis uusia ratkaisuja ja kyvykkyyksiä politiikan tekemiseen, välineisiin ja medioihin. Osaamistarpeissa korostuvat erityisesti tiimityöskentelyn, itseohjautuvuuden sekä digitaalisuuden hyödyntämisen taidot. Tärkeimmäksi ydinkyvyksi on nostettava osaamisen johtaminen, jossa on otettu huomioon *työntekijäkokemus ja jatkuva vuorovaikutuksen parantaminen*.

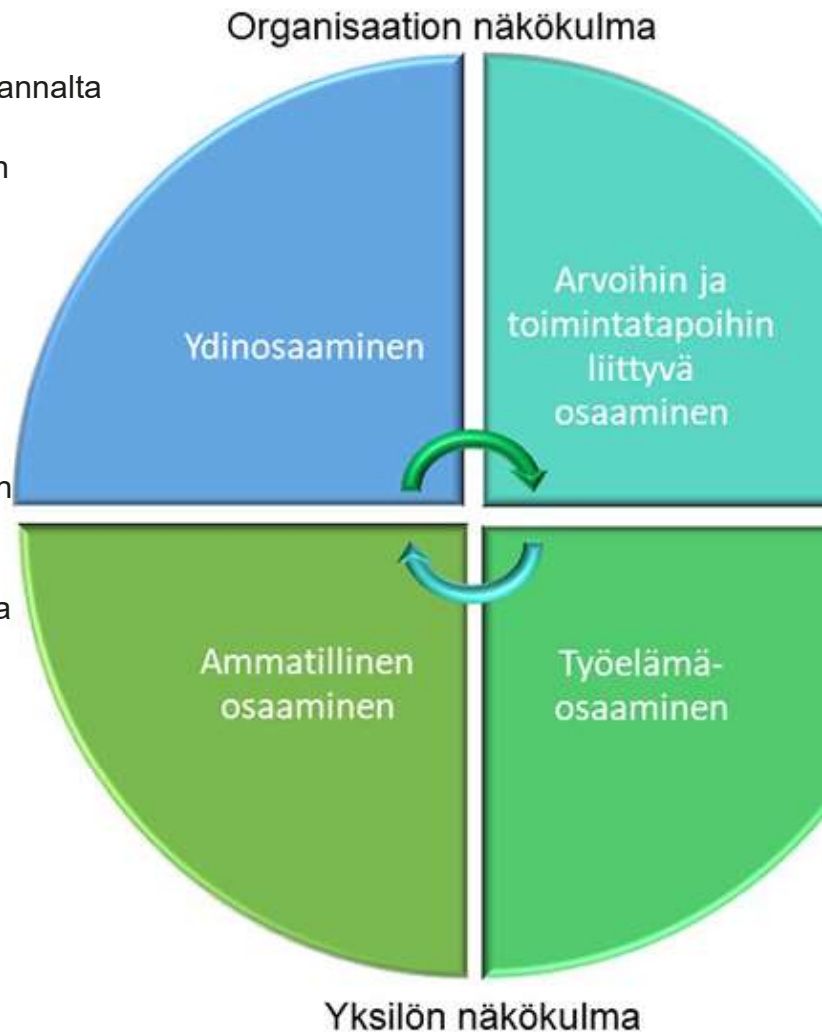
Miksi osaamisen kehittämistä?

Osaamisen kehittäminen on olemassaolon kannalta tärkeintä kaikille yrityksille ja organisaatioille.

Osaava ja ajassa kiinni oleva organisaatio on tehokas ja tuottava.

Kun työntekijöiden taidot ja valmiudet hoitaa tehtäviään kasvavat. Yleisesti osaamisen kehittämistä pidetään läheisenä terminä henkilöstön kehittämiseksi. Osaamisen kehittäminen pitää sisällään sekä organisaation toiminnan eli taitojen ja kyvykkyyksien kehittämisen, että tarkoituksen eli jonkin tehtävän suorittamisen käyttöönottamalla hankittuja taitoja ja kyvykkyyksiä. Organisaatossa, jossa henkilöstön osaamista jatkuvasti vaalitaan, vallitsee oppimiseen sekä itsensä kehittämiseen kannustava kulttuuri, varaudutaan samalla proaktiivisesti tulevaisuuden nopeisiin haasteisiin.

Osaamisen kehittäminen on ammattitaidon päivittämistä, laajentamista tai syventämistä tai kokonaan uuden osaamisen hankkimista. Osaamisen kehittämisestä siirrytään jatkuvan parantamisen malliin, jossa tekeminen ja kehittyminen kytkeytyvät saumattomasti yhteen.



Kuvio. Osaamisympyrä

Osaamisen kehittäminen

Paremmen uran tähden

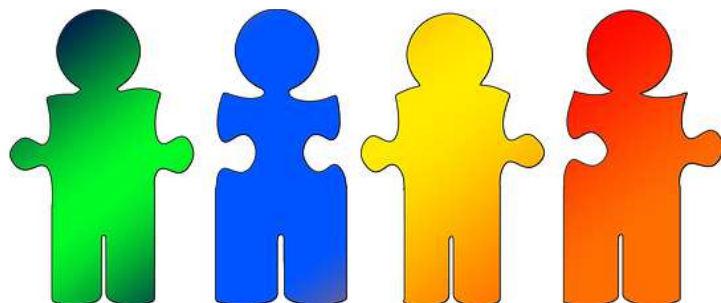
Osaamisen kehittämistä kannattaa ajatella yksittäisten toimintojen sijaan jatkuvana prosessina – ammattitaidon tai osaamisen kehittämisenä koko työuran ajan. Osaamisensa ja itsensä kehittäminen on oleellista kaikille työelämässä mukana oleville ja työtä etsiville. Osaamisen kehittäminen on ennen kaikkea itsensä kehittämistä. Itsensä kehittämisessä osa-alueita ovat tavallisesti: ihmissuhteet, ajanhallinta, mielenhallinta, rohkeus, tavoitteet ja elämän suunta. On hyvä huomata, että myös toimeentulon hankkiminen on taito. Millä tavalla tämä voisi näkyä sekä aikuis- että varhaiskoulutuksessa jatkossa?

”Sisäisellä työllä” hyvinvointia, resilienssiä ja ihmissuhdetaitoja

Itsetutkiskelulla tarkoitetaan omien tunnetaitojen kehittämistä, tietoisuuden lisäämistä, mielen kehittämistä ja omien olotilojensa huomioon ottamista ja hallintaa. Itsetutkiskelu on tärkeää, koska se vaikuttaa elämässämme kaikkeen. Sisäinen olotila määrittää ihmiselle sitä, miten hän kokee itsensä ja miten hän suhtautuu toisiin. Meillä jokaisella on oma ainutkertainen historia ja omanlaiset tarpeet ja haaveet. Terve itsensä kehittäminen on ennemminkin armollisuutta itseään kohtaan. Se voi olla esimerkiksi sellaista rehellisyyttä itseään kohtaan, että tunnistaa omat liian suuret vaatimukset itseään kohtaan. Omien mielentilojen vaikutus myös omaan kehoon on merkittävä. Mielentilat vaikuttavat kehon fysiologisten järjestelmien tasapainoon. Aitoon hyvinvointiin tähtäävä itsensä kehittäminen on ”sisäistä työtä”.

Suurin voimavara, jonka itsensä kehittämistä saa, on se, että muodostuu varmuus elämässä selviämiseen ihan mistä vain riippumatta siitä, mitä elämä eteen tuo. Resilienssi käsitteenä tarkoittaa selviytymis- ja sopeutumiskykyä ennakoimattomissa ja yllättävissä muutostilanteissa. Itsensä kehittäminen lisää sisäisiä voimavaroja ja pääsee eteenpäin haasteellisista ongelmista huolimatta. Resilienssiin liittyy oleellisesti stressinsieto- ja ongelmanratkaisukyvykyys, optimistisuus, omien voimavarojen tunnistaminen ja kehittäminen, sekä kyky pyytää ja ottaa apua tarvittaessa vastaan. Resilienssi on taito, jota tarvitsemme sekä työelämässä että omassa elämässä välttyäksemme turhalta hermoilulta. Resilienssi lisääntyy elämäkokemusten myötä ja sitä voi kukin myös kehittää.

Kehittämällä ihmissuhdetaitoja opimme ymmärtämään paremmin työtovereita, esimiestä, työntekijää, puolisoa, lasta, vanhempia ja ystäviä. Osallistumme tehokkaammin vastavuoroiseen kommunikointiin ja tämän seurauksena kohtaamme luontaisesti ja saamme syvän yhteyden lähimmäisiin kuten muihinkin. Parantuneella ilmaisutaidolla pystymme vakuuttamaan ja vaikuttamaan entistä paremmin.



Osaamisen kehittäminen

Kerää ympärillesi toimiva ”Mastermind-ryhmä”, jonka avulla pystyt toteuttamaan uusia asioita ja ratkaisit haasteita

Haali kannustava tukiverkosto! Ryhmä henkilöitä, jotka kuuntelevat, haastavat ja sparraavat sinua! Ota yhteys sellaisiin mielenkiintoisiin ihmisiin, joiden vahvuudet ja osaamisalueet täydentävät sinun osaamistasi, näin sinulla on mahdollista saada käyttöösi moninkertainen määrän vaihtoehtoja ja resursseja verrattuna siihen, jos ratkoisit haasteita yksin. Ryhmä etsii ratkaisuja elämän ongelmiin, pohtii hankalia ihmissuhteita. Ryhmän tarkoitus on esimerkiksi koota yhteen yrittäjähenkisiä osaajia, jotka suhtautuvat intohimoisesti niin henkilökohtaiseen kuin ammatilliseenkin itsensä kehittämiseen. Ryhmätapaamisissa on mahdollista sparrata toisten ammatillisia taitoja, esittää kysymyksiä, jotka pakottavat ajattelemaan asioita uudella tavalla, ajatusmallien kyseenalaistaminen, henkisten ominaisuuksien ja sosiaalisten taitojen pohtiminen. Katso seuraavan sivun ohje ”näin perustat oman Mastermind-ryhmän”.

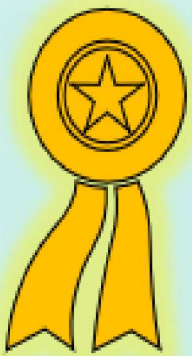
Suuri työelämän muutos!

Eliniän pidentyminen on positiivinen asia, mutta työlle tämä tarkoittaa suurta muutosta. Merkittävä työelämän muutos on, että Suomen työväki vanhenee. Meidän pitää jaksaa jatkaa työntekoa muodossa tai toisessa yhä vanhemmaksi. Tarvitsemmekin joustoa, uusia ideoita ja taitoa jatkaa työuria hieman nykyistä pidemmälle.

Itsensä kehittämisessä erityisen tärkeää on hyväksyä itsensä juuri sellaisena kuin on. On olennaista vapautua omaa onnellisuutta rajoittavista, epärealistista vaatimuksista itseään kohtaan. Lempeys ja myötätuntoisuus itseään kohtaan antaa omalle voimalle mahdollisuuden tulla esiin ja käyttöön. Tämä johtaa lopulta myös oman osaamisen kehittymiseen, kun ihminen kokee itsensä kokonaisena, oikeita asioita alkaa tapahtua luonnostaan. Kun huomaa, että riittääkin sellaisenaan, voi kohdata itsensä syvästi ja aidosti. Tällöin voi olla mahdollista vapautua itselle haitallisista toimintamalleista.

Itsensä kehittämisen hyödyt:

- Ohjaat elämääsi haluamaasi suuntaan.
- Keskityt niihin taitoihin, joilla saavutat mitä tahansa tavoitteitasi ja unelmiasi.
- Opit ymmärtämään itseäsi, vahvuuksiasi sekä heikkouksiasi paremmin.
- Opit taitoja, joiden avulla teet elämästä itsellesi merkityksellisen.
- Osaat kehittää niitä osa-alueita elämässäsi, joihin kaipaat muutosta esim. energia/oma voima, jaksaminen, ihmissuhteet ja talous.
- Kykenet toteuttamaan asioita, joita et ennen olisi uskaltanut tai voinut toteuttaa.
- Koet tyytyväisyyttä ja onnellisuutta siitä, mitä saat aikaan elämässäsi.
- Saat voimavaroja, joiden avulla tiedät selviäväsi elämässä mistä vain.



Näin perustat oman Mastermind-ryhmän

Ohjeet:

- 1. Etsi oikeat ihmiset.** Oikeat ihmiset tekevät ryhmän.
- 2. Sopikaa pelisäännöt.** Laatikaa yhteiset säännöt kirjallisena.
- 3. Suunnitelkaa tapaamisille runko.**
- 4. Sopikaa kuinka kirjaatte ja viestitte tavoitteista tapaamisten välillä.**
Jos tapaamiset ovat kerran kuussa tai harvemmin, on hyvä raportoida tavoitteista viikoittain muille jäsenille.
- 5. Sopikaa kuinka olette yhteydessä tapaamisten välillä.**
Perustakaa suljettu ja salainen Facebook - ryhmä, jossa voitte käydä keskustelua ja ilmoittaa seuraavista tapaamisista.



Onko ryhmän jäsenet tai uudet jäsenet samanhenkisiä muiden kanssa?

Tämä ei tarkoita sitä, että kaikkien pitäisi ajatella tai toimia samalla tavalla. Jokainen jäsen on sitoutunut omaan bisnekseensä yhtä intohimoisesti kuin muutkin.

Ovatko ryhmän jäsenet valmiita sitoutumaan ryhmään?

Varmista, että jokainen on valmis "allekirjoittamaan" yhteiset pelisäännöt

Onko teillä yhteiset pelisäännöt?

Onko ryhmällä vakiintunut tai suunniteltu formaatti, jonka mukaan se toimii. Ilman tätä ryhmä on vain yhteinen kahvittelukerho. Hyöty tulee, kun tätä runkoa toteutetaan käytännössä.

Onko ryhmällä vastuhenkilö?

Ilman vastuhenkilöä kukaan ei ota vastuuta ja hoida ryhmää eteenpäin.

Osaavatko kaikki antaa muille tilaa, olla avoimia ja ottaa palautetta vastaan?

Toimiva ryhmä ei kaipaakaan sellaista henkilöä, joka on omasta mielestään muiden yläpuolella.

Varmista, että nämä asiat ovat kunnossa

- Ovatko ryhmän jäsenet valmiita sitoutumaan ryhmään?
- Onko teillä yhteiset pelisäännöt?
Onko ryhmällä vakiintunut tai suunniteltu formaatti?
- Varmista, että jokainen on hyväksynyt yhteiset pelisäännöt edes puheen tasolla ja olemaan mukana ryhmässä vähintään puolivuotta.

