

Mitä on uravalmennus?

Haastattelussa Agronomiliiton ura-asioiden päällikkö MMM Heidi Hännikäinen.

1. Miten kauan olet työssäsi tehnyt uravalmennusta?

Ensimmäisen koulutuksen liittyen valmentamiseen, coachaukseen olen käynyt vuonna 2007. Toki sitä ennenkin ennen työtavassani on ollut piirteitä valmennuksesta, mutta koulutus ja harjoittelu ovat vahvistaneet osaamistani valmentajana.

Asiakasneuvontaa tehdessäni huomasin, kuinka pelkkä neuvonta ei vienyt asioita eteenpäin, koska se passivoi asiakasta pelkästään vastaanottamaan tietoa. Halusin jotain uusia työkaluja ja tutustuin sitä kautta valmennukseen menetelmänä. Minua kiehtoi tapa asettaa kysymyksiä, joilla voin saada asiakkaan oivaltamaan asioita itsestään, osaamisestaan, tavoitteistaan voimavaroistaan sekä ratkaisu- ja keinovalikoimasta. Näihin asioihin harvoin on kenelläkään muulla vastauksia kuin asiakkaalla itsellään. Ne minun tulee coachin roolissa osata kaivaa esille.

Taidosta on myös apua muuttuvan työelämän uravalmennukseen. Nykyisin työ ja muu elämä nivoutuvat tiukasti yhteen. Tällöin uravalmennuksessa ei voi keskittyä vain työelämään ja työnhakuun liittyviin asioihin, vaan myös muut elämän osa-alueet polveilevat mukana keskusteluissa esim. ajanhallinta.

Kesällä 2014 valmistuin Ratkaisukeskeiseksi valmentajaksi. Uravalmentajana minulla on nyt coachingin asiantuntijuus sekä substanssi valmennettavaan asiaan, eli uraan ja työnhakuun.

Osa työstäni uraneuvojana on edelleen hyvin pitkälti myös asiantuntijatyötä, ja puhtaita coaching-tapaamisia on vähemmän. Osa uravalmentajan ammattitaitoa onkin liikkua sujuvasti kesken tapaamisen roolista toiseen, koska asiakkaalle saattaa kesken istunnon tulla mieleen jokin kysymys, johon minun ei ole järkevä vastata vastakysymyksellä. Se tekee valmennuksesta mielenkiintoista ja haastavaa, koska monesti mieli tekisi antaa valmiita vastauksia, mutta ammattitaitoa on hillitä kielensä ja esittää lisää kysymyksiä, joilla asiakas löytää itselleen sopivimman ratkaisun. Coachin yksi tärkeimmistä ominaisuuksista onkin oppia kuuntelemaan.

2. Onko uravalmennukseen hakeutuminen nyt yleisempää jos vaikka vertaa viiden vuoden takaiseen tilanteeseen?

On yleisempää, koska ihmiset ovat tietoisempia tällaisista palveluista. He kuulevat kaverin käyneen ja sitä kautta konkreettinen hyöty avautuu eri tavoin kuin pelkästään juttuja lukemalla. Monet tulevat luokseni toisen jäsenen suosituksesta.

3. Voisiko työpaikoille viedä uravalmennusta, onko tiedossasi esimerkkejä, missä yritys kannustaa työntekijöitään uracoachaukseen?

Valmennusta on viety yrityksiin ainakin niin, että joillekin avainhenkilöille on järjestetty valmennusta. Yrityksissä on koulutettu valmentavaa johtamistapaa johdolle ja esimiehille. Valmennusta on käytetty myös erilaisissa muutostilanteissa tai tiimien kehittämisessä erilaisia ryhmävalmennuksia järjestämällä.

4. Minkäkaltainen on tavallisin solmu, johon työntekijä hakee valmennusta ja apua uransa kanssa?

Tilanteet ovat hyvin erilaisia, mutta usein niitä yhdistää kaksi asiaa. Henkilö joko haluaa tuulettaa ajatuksiaan ulkopuolisen kanssa tai tilanne on jo niin solmussa, ettei itse tunne pääsevänsä enää eteenpäin. Suurimmat asiakasryhmät ovat ne jotka miettivät seuraavaa urasiirtoa, työttömyysuhan alaiset sekä työttömät.

5. Minkäkaltaisia menetelmiä käytät kartoittamaan vahvuuksia ja heikkouksia?

Menetelminä toimivat usein hyvin perinteiset kirjalliset tehtävät sekä asiakkaan haastattelu. Teetän usein kirjallisia esitehtäviä, joissa asiakas käy läpi omaa työ- tai opintohistoriaansa vastuiden ja onnistumisien kautta. Tärkeää on löytää se miten on työnsä tehnyt, ei vain sitä mitä on tehnyt. Tehtävien jälkeen lähden kysymyksiin haastamaan asiakasta pohtimaan syvemmin esim. onnistumisiin vaikuttaneita asioita.

Valmennuksessa keskitymme pääsääntöisesti vahvuuksiin, vaikka toki heikkoudet tunnustetaan. Nykykäsityksen mukaan meidän olisi hedelmällisintä mennä epämurkavuusalueelle vahvuuksissamme, eikä keskittyä kehittämään heikkouksia. Heikkoudet ovat usein niitä, joissa emme ole luontaisesti lahjakkaita, eikä niiden kehittämisestä tule samanlaisia onnistumisia kuin vahvuuksien vahvistamisesta. Hyvä kysymys voisi olla esim. miten voisit käyttää vahvuuksiasi enemmän?

6. Miten paljon fokusta coachauksessa pistetään unelmointiin?

Alussa paljon, koska unelmoinnin kautta rakennetaan usein konkreettinen tavoite, jota kohti lähdetään etenemään pienin askelein seuraavissa tapaamisissa.

7. Mitä voisi olla hyviä pointteja miettiä uravalmennuksessa jos opiskelija tulee luoksesi opintojensa loppusuoralla?

Omien osaamisien ja vahvuuksien tunnistaminen ja niiden sanoittaminen on usein ne asiat, joita mietimme. Sitä kautta asiakas pääsee miettimään omia kiinnostuksiaan sekä mahdollisia työnantajia.

8. Työnhaku ei ole helppoa, miten pitäisi käsitellä lukuisat ei-vastaukset?

Ihan ensin kannattaa muistaa, että ei-vastauksia saavat kaikki. Tällä hetkellä työmarkkinoilla on paljon hyviä hakijoita ja työnhakuajat ovat pidentyneet. Ikinä ei kannata luovuttaa, vaan miettiä omaa osaamista positiivisen kautta vaikka kuinka ottaisi päähän. Kaikessa on kysymys siitä, miten opettelee ottamaan vastaan vastoinkäymisiä.

Kannattaa työnhaun lomassa keskittyä siihen, mikä elämässä on hyvin. Jos elämä pyörii vain työnhaun ympärillä elämästä ja työnhausta tulee raskasta. Jos elämä pyörii ihan minkä tahansa yhden negatiivisen asian ympärillä, se imee meidät mukaansa. Lumipallo on valmis. Negatiivinen asenne tarttuu kaikkeen ja näkyy valitettavasti ulospäin, myös työnhakutilanteessa.