

Laita seuraava lista järjestykseen, niin että ykkösenä on se, mikä mielestäsi on tärkeintä työssäsi ja viimeiseksi se, mikä on vähiten tärkeätä.

Luovuus	Vastuunotto
Työaikojen joustavuus	Vaihtelevuus
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	Omaa osaamista haastava työ
Työn jatkuvuus	Kykyä vastaava työ
Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön	Työn itsenäisyys
Itsensä toteuttamisen ja kehittämisen mahdollisuudet	Työssä onnistuminen
Vaikutusvalta (asioihin tai ihmisiin)	Oikeudenmukaisuus
Hyvät työsuhde- ja muut edut	Hyvä palkka

Kun olet järjestänyt listan tutustu alla oleviin ura-ankkureihin ja katso mikä ura-ankkuri sopii sinuun parhaiten listasi perusteella. Tämän jälkeen keskustelkaa pienryhmissä omista ura-ankkureistanne ja siitä, että koetteko kyseisen ura-ankkurin sopivan teihin, ja mikä muu ura-ankkuri voisi sopia teille. Keskustelkaa myös siitä, että mikä ammattinimike/ala/organisaatio voisi sopia ko. ura-ankkurille ja mitä muita arvoja ko. ura-ankkuri voisi pitää tärkeinä?

Edgar H. Scheinin ura-ankkuriteoria à Tutkimuksen mukaan on olemassa 8 eri ura-ankkuria, johon ihmiset persoonallisuksiensa mukaan kuuluvat. Ura-ankkuri sisältää ihmisen motiivit ja tarpeet, lahjakkuudet ja taidot sekä henkilökohtaiset arvot. Yhteen henkilöön saattaa sopia monikin ura-ankkuri, mutta oikein ura-ankkuri on se, josta et olisi valmis luopumaan vaikeankaan valinnan edessä.

Turvallisuus, pysyvyys tai organisaatioon samaistuminen

Työn turvallisuus ja vakaus ovat tämän ura-ankkurin avainsanat. Jotkut ihmiset haluavat tuntea ehdotonta turvallisuuden tunnetta siitä, että heidän tulevaisuutensa on ennakoitavissa. Tällaiset henkilöt etsivät töitä turvallisista organisaatioista, joilla on tarjota hyvät edut ja eläkkeet, jotka ovat vahvoja ja vakaita, ja jotka suojelevat työttömyydeltä. Tässä ura-ankkurissa ihminen saa tyydytystä organisaatioon samaistumisesta, vaikkei työnkuva välttämättä itsellä vaativa olisikaan.

Tähän ryhmään kuuluvat sellaiset ihmiset, jotka leimautuvat juuri organisaatioon, ja ovat valmiita sen hyväksi muuttamaan elämäänsä esimerkiksi vaihtamalla paikkakuntaa tai sellaiset ihmiset, jotka ovat juurtuneet tiettyyn alueeseen, yhteisöön ja tuttuun turvalliseen elämäntapaan, jota ei ole valmis muuttamaan.

Tälle ura-ankkurille tärkeät arvot ovat työn jatkuvuus ja hyvät työsuhde- ja muut edut.

Autonomia ja riippumattomuus

Organisaatioissa tai muissa sellaisissa on usein jo valmiit, tietyt toimintatavat, säännöt ja normit, sekä säännölliset työajat ja pukeutuminen ynnä muut, jotka saattavat tuntua ahdistavilta tietyistä ihmisistä. He tuntevat pakottavaa tarvetta luoda jotain omin ehdoin ja heille tärkeää on mahdollisuus valita itse työskentelyn menetelmät ja tavat. Näiden ihmisten ura-ankkuri on autonomia ja riippumattomuus.

Tälle ura-ankkurille tärkeät arvot ovat työn itsenäisyys sekä mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön.

Luovuus ja yrittäjäjys

Monilla ihmisillä on tarpeen luoda uutta kehittämällä uusia tuotteita tai palveluja, uudistaa oman organisaation toimintatapoja tai luoda kokonaan uuden organisaation tai bisneksen, jonka he toivovat tuottavan taloudellisia tuloksia. Tämä ura-ankkuri ilmenee jo varhaisessa vaiheessa, kenties jo kouluaikana. Heillä on oltava lahjoja ja vahva motivaatio ottaa riskejä.

Schein tarkoittaa tässä myös sisäistä yrittäjäjyttä (työntekijä toimii työpaikassaan yhtä yrittäjämäisesti, sitoutuneesti, innostuneesti ja luovasti kuin kyseessä olisi hänen oma yrityksensä).

Tälle ura-ankkurille tärkeät arvot ovat itsensä toteuttamisen ja kehittämisen mahdollisuus sekä työn luovuus.

Asiantuntijuus/pätevyys

Eräiden ihmisten motivaatio ja lahjakkuus on selvästi sidoksissa tiettyyn aihepiiriin. Nämä ihmiset tuntevat jatkuvasti selvää vetoa omalle tehtäväalueelleen, ja kehittyvätkin todellisiksi taitajiksi omalla alallaan. Tähän perustuukin vahvasti heidän identiteettinsä. Tarve harjoittaa ja näyttää taitojaan nousee heillä ylitse turvallisuuden tai autonomian tunteen. He haluavat myös usein saada tunnustusta taidoistaan.

Tämän ryhmän ihmiset siis löytävät toisin sanoen työn sisäisen merkityksen, ja saavat siitä tyydytyksen, sillä he pitävät työstään ja huomaavat olevansa siinä päteviä. He muodostavatkin usein organisaation pätevyyden perustan, ja ovat organisaatioille todella tärkeitä. Vanhemmiten näillä ihmisillä tulee helposti vaikeuksia pysytellä oman erityisalansa uuden tiedon perässä, etenkin aloilla, joilla tieto muuttuu nopeasti ja perusteellisesti. Tällöin on usein vaarana, että heitä yritetään houkutellessa yleisjohtamiseen, missä he eivät yleensä viihdy.

Tälle ura-ankkurille tärkeät arvot ovat kykyä vastaava työ ja työssä onnistuminen.

Johtaminen

Muutamit ihmiset tuntevat selvää vetoa johtamiseen. Heistä se on mielenkiintoista ja he tuntevat pystyvänsä siihen. He ovat myös kiinnostuneita luotsaamaan organisaatioitansa onnistumiseen. Tälle ihmisryhmälle työn tärkeimmiksi arvoiksi ja menestymisen edellytyksiksi nousee mahdollisuus edetä organisaatiossaan, ottaa vaativaakin vastuuta, mahdollisuuden vaikuttaa organisaation menestymiseen, itse johtamisen ja hyvät palkkatulot.

Näiden ihmisten kolme tärkeää perusaluetta ovat analyttinen pätevyys, ihmisten ja ryhmien välisiin suhteisiin liittyvä pätevyys ja emotionaalinen pätevyys. Ensimmäinen niistä, analyttinen pätevyys tarkoittaa kykyä tehdä hyviä päätöksiä kenties vaillinaisenkin aineiston perusteella. Ihmisten ja ryhmien välisiä suhteita johtaja joutuu ilman muuta hoitamaan; samalla hänen on ohjattava kaikki kohti yhteisiä

päämääriä. Hyvä johtaja tulee hyvin toimeen alaistensa kanssa, ja osaa motivoida ja työllistää heitä niin, että saavutetaan päämäärät. Johtajien on myös hallittava ne emotionaaliset jännitteet, joita tuottavat kenties jatkuvakin epävarmuus, ihmissuhteiden hoitaminen ja vastuu. Tärkeää on osata yhdistää johtamisessa nämä kolme edellä mainittua taitoa sopivassa suhteessa. Tämän ura-ankkurin selviäminen ihmiselle itselleen saattaa kestää tavallista kauemmin, koska kovin nuorena ei yleensä päästä kohtaamaan johtajuuden haasteita ja samalla kenties toteamaan sen omaksi alakseen.

Tälle ura-ankkurille tärkeät arvot ovat vaikutusvalta ja vastuunotto.

Palvelu / omistautuminen

Osalle ihmisistä arvot määräävät sen työn, jonka he kokevat itselleen merkitykselliseksi, ei niinkään itse työn sisältö. Nämä henkilöt nauttivat toisten ihmisten kanssa työskentelystä, puolustavat ihmisarvoja ja haluavat auttaa kansakuntaa yleensäkin. Palveluun tai omistautumiseen työnsä kytkevät ihmiset ovat tarpeeksi motivoituneita vaikka perustamaan uuden organisaation, jos sellaista ei heille tärkeän asian ympärillä vielä ole.

Tälle ura-ankkurille tärkeät arvot ovat oikeudenmukaisuus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen.

Aito haasteellisuus

Muiden voittaminen ja esteiden ylittäminen merkitsevät monille aitoa haasteellisuutta. Nämä henkilöt etsivät yhä rajumpia haasteita. Ilman haasteita he eivät työssään viihdy, ja heistä tulee helposti haluttomia ja äreitä. He toivovat uraltaan myös vaihtelevuutta.

Tälle ura-ankkurille tärkeät arvot ovat omaa osaamista haastava työ sekä työn/työtehtävien vaihtelevuus.

Elämäntyylin integroituminen

Näille ihmisille on tärkeää saada elämässään tasapainoon kolme tärkeää aluetta: perhe, ura ja oma kehittyminen. He haluavat organisoida työnsä ja uransa, niin, että ne ovat sopusoinnussa yksityiselämän kanssa. Tällaiset ihmiset joustavat itse pitääkseen tasapainon yllä ja haluavat myös joustavuutta työltään. Työn joustavuus mahdollistaa perhe-elämän ylläpidon, harrastukset ja henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisen. Tällaiset ihmiset käyvät työssä elättääkseen perheensä. Ei työn itsensä takia.

Tälle ura-ankkurille tärkeät arvot ovat työaikojen joustavuus ja hyvä palkka.