



**Valtakunnalliset suositukset
Ohjaamojen monialaisen
uraohjauksen
laadunvarmistukseen**

URAA!
Uraohjausosaamisen
kehittäminen Ohjaamoissa



Valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen

URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa



Hämeen ammattikorkeakoulu

Valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen

URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa

PAINETTU

ISBN 978-951-784-822-0
ISSN 1795-4231
HAMKin julkaisuja 1/2020

E-JULKAISU

ISBN 978-951-784-823-7
ISSN 1795-424X
HAMKin e-julkaisuja 2/2020

© Hämeen ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat, HAMK Unlimitedissa julkaistut artikkelit CC-BY-SA-4.0

JULKAISIJA – PUBLISHER

Hämeen ammattikorkeakoulu
PL 230
13101 HÄMEENLINNA
puh. (03) 6461
julkaisut@hamk.fi
www.hamk.fi/julkaisut

Ulkoasu ja taitto: HAMK

Hämeenlinna, elokuu 2020

Sisällys

Saatesanat.....	5
-----------------	---

Tunnista, toteuta, kehitä: Ohjaamojen arjen tutkimuksesta valtakunnallisiin monialaisen uraohjauksen suosituksiin	6
---	---

SUOSITUKSET JULISTEINA

Tunnista.....	7
---------------	---

Toteuta	8
---------------	---

Kehitä	9
--------------	---

ARTIKKELIT

Helander, Lilja & Pukkila

Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on uraohjauksesta?	11
---	----

Pukkila, Lilja & Helander

Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on monialaisesta uraohjauksesta?.....	18
--	----

Lilja, Pukkila & Helander

Käsitykset uraohjauksesta vaihtelevat – mikä merkitys työntekijän taustalla on monialaisessa palvelussa?	24
--	----

Koskela & Leppänen

Ohjaamo-toimijoiden kuvauksia monialaisen uraohjauksen käytänteistä – miten ja kenen kanssa?	31
--	----

Helander, Lilja & Pukkila

Havainnoinnit Ohjaamoissa kertovat suuresta vaihtelusta uraohjauksen toteutumisessa	38
---	----

Lilja, Pukkila, Helander, Leppänen & Mäkinen

A tool for assessing interdisciplinary career guidance	40
--	----

Koskela & Leppänen

Monialainen uraohjaus Ohjaamoissa - toimintaa ohjaavat periaatteet.....	47
---	----

Saatesanat

URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa -projekti on Hämeen ja Jyväskylän ammattikorkeakoulujen Ammatillisten opettajakorkeakoulujen sekä HAMK Edu tutkimusyksikön yhteisprojekti, jossa yhdistyy hankemaailman syvä tuntemus sekä vahva osaaminen monialaisesta uraohjausohjaamisesta ja sen kehittämisestä. URAA! -projekti käynnistyi huhtikuussa 2018 ja päättyy 30.11.2020. Sen tavoitteena on vahvistaa Ohjaamo-henkilöstön monialaista uraohjausosaamista. Projektia rahoitetaan Osuva ohjaus -kokonaisuudesta, joka on osa Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallista Osuvaa osaamista -ESR-toimenpidekokonaisuutta.

URAA! -projektin tuloksena Ohjaamojen henkilöstön monialainen uraohjausosaaminen on kehittynyt, Ohjaamojen uraohjauskäytänteet ja -palvelut on mallinnettu, sekä valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen uraohjauksen laadunvarmistukseen on luotu. Prosessi on kulkenut koulutusten, havainnointien ja mallinnuksen kautta kohti määränpäättä – valtakunnallisia suosituksia. Matkalla olemme muun muassa toteuttaneet uraohjausosaamisen monialaisia koulutuksia 40:lle Ohjaamolle verkostoineen. Koulutuksiin on osallistunut noin 300 henkilöä ja henkilökoulutuspäiviä on ollut lähes 400. Palaute koulutuksista on ollut erinomaista. Sekä määrälliset että laadulliset tavoitteet on ylitetty. Huikeaa, eikö totta.

Emme ole tehneet tätä yksin. Haluan esittää kiitokseni rahoittajalle, sekä taustaorganisaatioille ja ohjausryhmälle. Haluan kiittää Kohtaamo, OSMO2- ja TESSU2-projekteja yhdessä kulkemisesta, ovien avaamisesta ja mahdollistamisesta, sekä yhteisen päämäärän eteen toimimisesta. Teidän kanssanne on ollut turvallista taivaltaa.

Isoin kiitos kuuluu Ohjaamoille. Siellä työskenteleville ihmisille, teille, joiden kanssa yhdessä olemme edenneet kohti tavoitteita. Ilman teidän näkemyksiänne, kokemuksianne ja avointa suhtautumistanne osaamisen kehittämiseen, emme olisi tässä pisteessä tänään. Kiitos! Lisäksi haluan henkilökohtaisesti kiittää kaikkia URAA! -projektissa työskennelleitä kollegoja. Olette osaavia, intohimoisia kehittäjiä ja rohkeita uudistajia.

Koko URAA! -matka on edennyt kohti päämäärää: valtakunnallisia, monialaisen uraohjauksen suosituksia Ohjaamoille. Nyt on suositusten aika. Uraohjauksen mallinnoilla ja suosituksilla edesautetaan Ohjaamojen henkilöstön uraohjausosaamisen jatkuvaa kehittymistä myös URAA! -projektin jälkeen. Toivomme myös, että näistä olisi hyötyä muissakin konteksteissa.

”Elämä ei ole odottamista, toivomista ja haaveilemista, se on tekemistä, olemista ja joksikin tulemistä. Se on sitä mitä aiot tehdä sen jälkeen, kun olet lukenut tämän.”

-Mike Dooley-

Antoisia oivaltamisen, osaamisen lisäämisen ja onnistumisen hetkiä uraohjausosaamisen äärellä!

#tunnistatoteutakehitä

Hämeenlinnassa 27.8.2020

Sanna Heino
lehtori, HAMK Edu - projektipäällikkö URAA! -projekti

Tunnista, toteuta, kehitä: Ohjaamojen arjen tutkimuksesta valtakunnallisiin monialaisen uraohjauksen suosituksiin

Suomessa vuosittain noin 3–5 prosenttia ikäluokasta ei jatka toisen asteen koulutukseen tai perusopetuksen lisäopetukseen. Heistä noin 12 000 ammatillisen peruskoulutuksen ja noin 4 000 lukion opiskelijaa keskeyttää opintonsa tai haluaa vaihtaa oppilaitosta. Suomessa on lähes 55 000 työtöntä alle 30-vuotiasta, joista lähes 33 000:lla on ammatillisesti suuntautunut tutkinto. Lisäksi noin 1000 nuorta jää mielenterveysongelmien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Tähän haasteeseen on tartuttu eurooppalaisessa mittakaavassa nuorisotakuun keinoin. Suomessa nuorten TNO-palveluja on vahvistettu monialaisella Ohjaamo-toiminnalla. Ohjaamoissa työskentelee asiantuntijoita eri organisaatioista ja hallinnon aloilta. Lisäksi Ohjaamoissa voi työskennellä yritysten ja kolmannen sektorin palveluntuottajia. Tyypillisesti Ohjaamo-verkostossa työskentelee ammattilaisia esimerkiksi nuorisotoimen, opetustoimen, sosiaali- ja terveydenhuollon, KELA:n ja TE-palvelujen piiristä. Osa työntekijöistä toimii Ohjaamoissa päätoimisesti ja osa muun työnsä ohella ajanvarausperiaatteella.

Monialainen ohjaus nähdään palvelujärjestelyjen verkostona sekä organisaatioiden sisällä että niiden välisessä yhteistyössä. Tämänkaltaisen monialainen toiminta sekä kokoaa yhteen että ylittää sektorirajat. Monialainen yhteistyö edellyttää eri alojen ammattilaisista koostuvan ryhmän tai verkoston muodostamista. Ei riitä, että Ohjaamo on hallinnollisesti ja rakenteellisesti monialainen vaan sen tulee myös toimia käytännössä monialaisesti. Tällöin yhteistyö edellyttää aikaa yhteiselle keskustelulle, yhteisten käsitteistön ja tavoitteen muodostamista sekä asiantuntijuuden rajojen tunnistamista ja niiden ylittämistä. Keskeisenä tavoitteena on, että Ohjaamon monialainen asiantuntijaverkosto toimii yhteisen tavoitteen mukaisesti ja yhteisen asiakkaan parhaaksi.

Ohjaamojen rakenteissa ja toimijoissa on suuria paikallisia eroja. Osassa Ohjaamoja painottuu niin sanottu päätoimisten työntekijöiden toiminta ja joissain Ohjaamoissa työskennellään enemmän osa-aikaisesti muun työn ohessa. Päätoimisten työntekijöiden vastuulla on usein asiakkaan ensivaiheen kokonaisvaltainen neuvonta ja ohjaus. Monet osa-aikaisesti työskentelevät henkilöt taas edustavat jotain ohjauksen erityisaluetta, kuten opinto-ohjausta, aikuissosiaalityötä tai työllisyyspalveluita. Ohjaamojen asiakkaiden tarvitsema monialainen uraohjaus ei voi olla yksittäisen työntekijän vastuulla, vaan jokaisella Ohjaamossa työskentelevällä tulee olla uraohjausosaamista.

URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa -projektin (ESR) tavoitteena on ollut vahvistaa Ohjaamo-henkilöstön monialaista uraohjausosaamista. Projektin yhtenä tavoitteena on ollut mallintaa Ohjaamojen uraohjauskäytänteitä ja uraohjauksen palvelumalleja. Perimmäisenä tavoitteena on ollut luoda valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen uraohjauksen laadunvarmistukseen, kuten kansainväliset elinikäisen ohjauksen linjaukset edellyttävät.

Nyt julkaistut suositukset pohjautuvat projektissa tehtyyn tiedonkeruuseen ja mallinnustyöhön, jota tämän julkaisun artikkelit esittelevät. Mallinnustyön tulokset on suhteutettu sekä kansallisiin että kansainvälisiin suosituksiin ja kriteereihin: muun muassa eurooppalaisen korkeakoulutuksen NICE-verkoston kompetenssisuosituksiin, ELGPN:n ohjauksen toimintapolitiikkasuositukseen ja ohjausalan maailmanjärjestö IAEVG:n kompetenssiluokitukseen. Lisäksi suosituksissa on huomioitu kansallinen Ohjaamojen monialaisen toimintamallin arviointi- ja vaikuttavuustutkimus (MONET).

Suositukset perustuvat yhteensä kuuteen vuosina 2019–2020 julkaistuun artikkeliin ja yhteen blogitekstiin. Artikkelit on julkaistu aiemmin Elinikäisen ohjauksen verkkolehdestä, HAMK Unlimited Professional - ja HAMK Unlimited Journal -lehdissä ja Kohtaamo.info -sivuston blogissa. Artikkelit perustuvat Ohjaamoista kerättyyn aineistoon, ja ne vastaavat kolmeen keskeiseen tutkimuskysymykseen.

Mallinnuksen ensimmäisessä vaiheessa etsittiin vastausta kysymykseen, millaisia käsityksiä uraohjauksesta Ohjaamojen työntekijöillä on. Aineiston pohjalta syntyi kolme artikkelia: ensimmäisessä artikkelissa Helander, Lilja & Pukkila (2019) erittelevät työntekijöiden käsityksiä uraohjauksesta ja tunnistavat neljä pääkategoriaa, jotka nimettiin uraohjauksen tavoitteeksi, aikaulottuvuudeksi, asiakkaan rooliksi ja ohjauksen kieleksi. Päähuomio on, että käsitykset uraohjauksesta kuvaavat eritasoisia ohjauksen ulottuvuuksia ja jakautuvat tasaisesti eri alakategorioihin. Toisessa artikkelissa Pukkila, Lilja & Helander (2020) tarkastelevat käsityksiä monialaisesta uraohjauksesta. Tulosten mukaan monialainen uraohjaus ymmärretään yhteisenä työnä ja palveluna, rinnakkaisena työnä ja eriytyvänä palveluna, jäsentymättömänä työnä ja palveluna sekä erikoistuneena työnä ja palveluna. Käsitykset heijastelevat monialaisen yhteisen työn syvyyttä ja jäsentyneisyyttä, ja ne kuvastavat työtapojen moninaisuutta. Kolmannessa artikkelissa Lilja, Pukkila & Helander (2020) vertailevat eri ammattinimikkeillä työskentelevien Ohjaamon työntekijöiden käsityksiä uraohjauksesta. Aineiston analyysi osoittaa, että Ohjaamon työntekijän ammatillinen tausta ei näy merkittävästi vaihtelevissa käsityksissä uraohjauksesta.

Mallinnuksen toisessa vaiheessa tarkasteltiin, miten Ohjaamojen työntekijät kuvaavat monialaisen uraohjauksen käytäntöjä. Koskela & Leppänen (2020) selvittävät, millaisia työn sosiaalisia muotoja Ohjaamon työntekijät kuvaavat ja keiden toimijoiden kanssa he tekevät yhteistyötä. Eniten Ohjaamo-toimijat kuvaavat työtä, jota he tekevät yksin asiakkaan kanssa. Uusia yhteisiä monialaisen uraohjauksen käytänteitä ei ole selvityksen perusteella kaikissa Ohjaamoissa vielä havaittavissa.

Mallinnuksen kolmannessa vaiheessa Helander, Lilja & Pukkila (2020) tutkivat, miten monialainen uraohjaus todentuu Ohjaamoissa. Ohjaamoissa tehdyt havainnoinnit paljastavat, että nuorten syyt tulla Ohjaamoon ovat moninaisia. Keskeisimpinä näyttäytyvät työhön ja koulutukseen liittyvät syyt. Aineiston perusteella palvelujen tarjonnassa korostuu TE-palveluiden edustus Ohjaamoissa. Monialaisen uraohjauksen havainnoiteja varten Lilja ym. (2020) kehittivät puolistrukturoidun havainnointilomakkeen, joka soveltuu myös Ohjaamojen itsearviointivälineeksi.

Mallinnuksen viimeisessä eli neljännessä vaiheessa selvitettiin, millaisia monialaisen uraohjauksen periaatteita Ohjaamojen työntekijöillä on suhteessa asiakkaaseen ja kollegoihin. Koskela & Leppänen (2020) kirjoittavat blogitekstissään, että suhteessa asiakkaaseen korostuu asiakaskeskeisyys, kunnioitus ja toimijuuden vahvistaminen. Suhteessa kollegaan korostuvat luottamus ja arvostus.

Mallinnustyön perusteella laadittiin kolmivaiheiset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadun varmistamiseksi. Suositusten johtoajatuksena on tunnista-toteuta-kehitä, jonka voi ymmärtää jatkuvasti muutoksessa olevana prosessina, jossa vaiheet vuorottelevat. Olennaista on monialaisuuden tunnistaminen uraohjauksessa. Ohjaamon arjessa merkityksellistä on suositusten tietoinen toteuttaminen. Lisäksi onnistunut monialainen uraohjaus edellyttää toiminnan tarkoituksenmukaista kehittämistä, arviointia ja uudistamista.

Toivomme, että suositukset vastaavat Ohjaamojen tarpeisiin. Uskomme, että niistä on hyötyä ja iloa myös muille monialaisen uraohjauksen toimijoille. Suosituksilla haluamme osallistua laajempaan elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikkakeskusteluun ja avata monialaisen yhteistyön toimivia käytänteitä konkreettiansikin tasolla. Haastamme mukaan keskusteluun kaikki monialaisen ohjauksen toimijat!

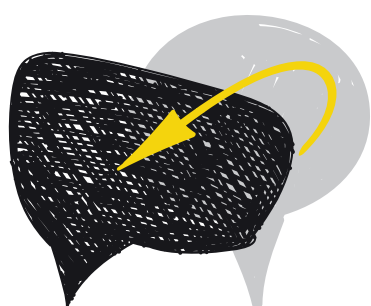
Hämeenlinnassa 27.8.2020

Jaakko Helander, Päivi Pukkila ja Taru Lilja

#TUNNISTATOTEUTAKEHITÄ

TUNNISTA

MONIALAISEN URAOHJAUKSEN SUOSITUKSET OHJAAMOISSA



Monialainen uraohjaus tarkoittaa ohjaajien **taitoa toteuttaa pidemmän tähtäimen ohjausta, tietoa siitä, mitä muut ohjaajat osaavat, kykyä hyödyntää muiden asiantuntemusta uraohjauksen näkökulmasta sekä yhteisen ymmärryksen rakentamista uraohjauksen tavoitteista, sisällöistä, menetelmistä ja työtavoista**. Uraohjauksen tehtävä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkiyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin*. Uraohjaus on määräaikaista toimintaa, jossa asiakkaan omat urasuunnittelutaidot kehittyvät.

*Spangar, T., Pasanen, H. & Onnismaa, J. (2000). Alkusanat. Teoksessa Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Jyväskylä: PS Kustannus.

Uraohjaus on kaikkien asia ja se toteutuu suunnitelmallisesti



Yhteisenä työnä:

Monialainen uraohjaus on jokaisen ydinosamista riippumatta ohjaajan ammatillisesta taustasta.



Erikoistuneena työnä:

Uraohjauksen erityiskysymyksiä käsittelevät ne, joilla on uraohjauksellista erityisosaamista: opinto-ohjaaja, avopsykologi sekä uraohjauksen erikoistumiskoulutuksen suorittanut ohjaaja.

Ohjaamossa tulee olla uraohjausosaamista

- ✓ Aina aukioloaikoina yhteisenä osaamisena
- ✓ Sovittuina ajankohtina erityisosaamisena
- ✓ Ajanvarauksella erityisosaamisena

Monialainen uraohjaus tulee erottaa

- ✓ Jäsentymättömästä työstä: Käytäntöjä tai toimijoiden rooleja ei ole määritelty yhteisesti. Työskentely toteutuu satunnaisesti sen mukaan, mitä palveluita kulloinkin on fyysisesti tarjolla.
- ✓ Rinnakkain työskentelystä: Työntekijät toimivat saman asiakkaan kanssa erikseen oman osaamisen ja viitekehyksen pohjalta. Asiakas siirtyy työntekijältä toiselle.

Ohjaamossa tulee vastata asiakkaan kaikkiin uraohjaustarpeisiin

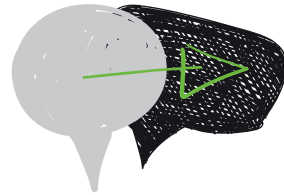
- ✓ Koulutus ja opiskelu
- ✓ Työllistyminen
- ✓ Hyvinvointi
- ✓ Arjen asiat

#TUNNISTATOTEUTAKEHITÄ

TOTEUTA

MONIALAISEN URAOHJAUKSEN SUOSITUKSET OHJAAMOISSA

Monialainen uraohjaus tulee toteuttaa asiakkaan tarpeen mukaan, jolloin työskentelyyn osallistuvat sopivaa osaamista edustavat työntekijät. Lisäksi tulee hyödyntää paikallista ja alueellista verkostoa laajasti.



Kuka, ketkä?



- ✓ **Yksilöohjaus:** asiakas ja ohjaaja
Mieti työskentelyn aikana, miten asiakas voisi hyötyä toisten ohjaajien osaamisesta ja kysy tarvittaessa toiselta apua. Joskus asiakas voi hyötyä myös siirrosta toiselle työntekijälle.
- ✓ **Parityöskentely:** asiakas ja kaksi ohjaajaa
- ✓ **Tiimityöskentely:** asiakas, hänen verkostonsa ja monialainen tiimi
- ✓ **Ryhmäohjaus:** asiakkaita ja ohjaaja/ohjaajat
Mieti, voisiko asiakas hyötyä vertaisten kanssa työskentelystä ja mitä palveluita Ohjaamon tulee tarjota ryhmämuotoisesti.

- ★ **Selvitä, mitä toinen työntekijä osaa**
- ★ **Kysy ja konsultoi, kun tarvitset toisen osaamista**
- ★ **Saata asiakas tarvittaessa toiselle työntekijälle**
- ★ **Varmista, kenellä on vastuu asiakkaan kokonaistilanteesta**

Mitä?

Uraohjauksessa tulee huomioida asiakkaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin suunnitelmat ja tavoitteet

Uraohjauksessa tulee olla tarjolla

- ✓ **Tiedotusta:** tietoa vaihtoehdoista
- ✓ **Neuvontaa:** tietoa keinoista
- ✓ **Ohjausta:** tukea päätöksentekoon, itsetuntemukseen ja vaihtoehtojen punnintaan

Uraohjauksen tulee vastata seuraaviin asiakkaan tarpeisiin

- ✓ Kohdatuksi tuleminen
- ✓ Valintojen ja päätöksenteon tukeminen
- ✓ Vahvuuksien ja mahdollisuuksien kartoittaminen
- ✓ Konkreettisen asian ratkaiseminen
- ✓ Asiakkaan omien tulevaisuutta koskevien päätöksentekotaitojen tukeminen

Uraohjauksessa tulee tukea asiakkaan omia urasuunnittelutaitoja, toimijuutta ja minäpystyvyyttä, joihin sisältyvät

- ✓ Itsetuntemus
- ✓ Elämäntilanne
- ✓ Päätöksentekotaidot
- ✓ Tiedonhaku- ja digitaaliset urataidot
- ✓ Tulevaisuus

- ★ **Ota asiakas tasavertaiseksi yhteistyökumppaniksi, älä toimenpiteiden kohteeksi**
- ★ **Anna asiakkaan vaikuttaa oman asiansa edistämiseen ja osallistua päätöksentekoon**
- ★ **Suosi arkipäiväistä puhetta, älä ammattikieltä**
- ★ **Puhu mahdollisuuksista, älä ongelmista**

#TUNNISTATOTEUTAKEHITÄ

KEHITÄ

MONIALAISEN URAOHJAUksen SUOSITUKSET OHJAAMOISSA

Arjen kehittämistyön tulee toteutua matalalla kynnyksellä. Kyky nopeisiin ja konkreettisiin muutoksiin monialaisen uraohjauksen prosessissa ja ratkaisuihin pyrkivä asenne korostuvat onnistuneessa kehittämistyössä.



Kehittävä ote



- ✓ Yhteinen tavoite uraohjaukselle tulee olla määritelty
- ✓ Uraohjauksen kehittämiseksi ja keskustelulle tulee varata säännöllisesti yhteistä aikaa
- ✓ Uraohjauksen alueellisten verkostojen, mahdollisuuksien ja asiakkaiden tarpeisiin vastaavan tuen tuntemista kehitetään
- ✓ Tunnistetaan Ohjaamo-työntekijöiden uraohjausosaamisen kehittämistarpeet ja kuinka niihin vastataan

Arvioiva ote

Ohjaamossa tulee arvioida suunnitellusti, säännöllisesti ja systemaattisesti, miten

- ✓ monialaisen uraohjauksen kehittävä ote toteutuu
- ✓ asiakkaiden yhdenvertaisuus ja palvelun saavutettavuus uraohjauksessa toteutuu
- ✓ asiakkaiden osallisuus ja osallistuminen uraohjauspalveluiden kehittämiseen toteutuu



Uudistava ote



- Ohjaamossa tulee olla valmius
- ✓ seurata ja ottaa kantaa siihen, miten uraohjaus on yhteydessä yhteiskunnallisiin ilmiöihin
- ✓ osallistua kansallisiin ja kansainvälisiin koulutuksen ja ohjausalan verkostoihin
- ✓ tuoda epäkohtia esiin ja vaikuttaa uraohjauksen toteuttamiseen

Artikkelit

Millaisia käsityksiä uraohjauksesta Ohjaamojen työntekijöillä on?

Helander, J., Lilja, T. & Pukkila, P. (2019). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-115>

Pukkila, P., Lilja, T. & Helander, J. (2020). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on monialaisesta uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-120>

Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. (2020). Käsitykset uraohjauksesta vaihtelevat – mikä merkitys työntekijän taustalla on monialaisessa palvelussa? *HAMK Unlimited Journal*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020080648166>

Miten Ohjaamojen työntekijät kuvaavat monialaisen uraohjauksen käytäntöjä?

Koskela, S. & Leppänen, A. (2020). Ohjaamo-toimijoiden kuvauksia monialaisen uraohjauksen käytänteistä – miten ja kenen kanssa? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2020/03/19/ohjaamo-toimijoiden-kuvauksia-monialaisen-uraohjauksen-kaytanteista/?hilite=%27Koskela%27>

Miten monialainen uraohjaus todentuu havainnointien valossa Ohjaamoissa?

Helander, J., Lilja, T. & Pukkila, P. (2020). Havainnoinnit Ohjaamoissa kertovat suuresta vaihtelusta uraohjauksen toteutumisessa. *HAMK Unlimited Professional*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-121>

Lilja, T., Pukkila, P., Helander, J., Leppänen, A. & Mäkinen, S. (2020). A tool for assessing interdisciplinary career guidance. (2020). IAEVG 2019 Conference Proceedings, pp. 263–270. https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf

Millaisia monialaisen uraohjauksen periaatteita Ohjaamojen työntekijät kuvaavat?

Koskela, S. & Leppänen, A. (2020). Monialainen uraohjaus Ohjaamoissa - toimintaa ohjaavat periaatteet. <https://kohtaamo.info/blogit/-/blogs/monialainen-uraohjaus-ohjaamoissa-toimintaa-ohjaavat-periaatteet>

Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on uraohjauksesta?

Jaakko Helander Taru Lilja ja Päivi Pukkila

Uraohjaus näyttäytyy niin yksilön tarpeista lähtevien kuin yhteiskunnallisten odotusten näyttämönä. Yksilön kannalta uraohjaus voi toimia holistisena elämänsuunnittelun tilana (McLeod 2013). Artikkelissamme analysoimme, millaisia käsityksiä Ohjaamoissa työskentelevillä eri alojen ammattilaisilla on uraohjauksesta ja miten nämä käsitykset määrittävät tehtävää uraohjaustyötä. Keskitymme uraohjaukseen Ohjaamoissa, joka sijoittuu uraohjauksen kentässä yksilön ja yhteiskunnan tilojen välille (ks. esim. Helander 2017).

Uraohjauspalveluiden kentälle Suomessa on viime vuosina kasvanut monialainen Ohjaamo-toiminta. Alle 30-vuotiaiden matalan kynnyksen ohjauspisteet tarjoavat tietoa, neuvontaa, ohjausta ja palveluita työllistymiseen, koulutukseen, elämänhallintaan ja hyvinvointiin. Ohjaamon työntekijät edustavat julkista, yksityistä ja kolmatta sektoria. Ohjaamoiden paikallisista eroista huolimatta kaikilta edellytetään osaamista neuvoa myös urasuunnittelussa ja työnhaussa, elämän- ja arjenhallinnassa, osaamisen kehittämisessä ja koulutusmahdollisuuksissa sekä osallisuuden tukemisessa. (Ohjaamon perusteet 2018.) Tämänkaltaisen ohjauspalvelu edellyttää toimivaa monialaista yhteistyötä ja yhteisen toimintakulttuurin syntymistä Ohjaamoon. Ohjaamon työntekijöillä tulisi olla yhteinen käsitys uraohjauksesta ja yhteisesti sovitut uraohjauksen työtavat, periaatteet ja toimintamallit. Monialaisessa uraohjauksessa on kyse useamman ohjaustyötä tekevän yhteisestä tavoitteellisesta prosessista yhdessä asiakkaan kanssa. Tällöin uraohjauksessa hyödynnetään työntekijöiden erilaista osaamista ja monialaisen työyhteisön mahdollistamia erilaisia työmuotoja.

Tutkimustehtävä ja aineistohankinta

Tavoitteemme on analysoida, millaisia käsityksiä Ohjaamoissa työskentelevillä eri alojen ammattilaisilla on uraohjauksesta ja miten nämä käsitykset määrittävät Ohjaamoissa tehtävää uraohjaustyötä. Tutkimusaineisto on kerätty osana URAA! – uraohjausosaamista Ohjaamoille -projektin (ESR) uraohjauskoulutusten yhteydessä.

Aineisto muodostuu koulutusta edeltäneestä ennakkotehtävästä, jossa koulutukseen osallistuneita Ohjaamojen työntekijöitä pyydettiin määrittelemään, miten he ymmärtävät uraohjauksen Ohjaamossaan. Tehtävänannossa oli pieniä eroavaisuuksia koulutusprosessien välillä: joissain tehtävä esitettiin avoimina kysymyksiä ja joissain vastaajia pyydettiin täydentämään lauseet, joilla haettiin vastauksia samoihin kysymyksiin. Aineisto kuvastaa Ohjaamojen nykytilaa ennen uraohjauskoulutusta. Tutkimusaineisto koostuu 54 ennakkotehtävästä, jotka kerättiin 6 eri koulutuksesta.

Tutkimuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2012) yleisiä periaatteita ja Hämeen ammattikorkeakoulun tutkimuseettisiä ohjeita (Hämeen ammattikorkeakoulu 2019a). Jokaiselta vastaajalta oli pyydetty erikseen kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Taustatietoina kerätyt Ohjaamon nimi ja vastaajan tehtävänimike pseudonymisoitiin siten, että Ohjaamon tunnistetieto poistettiin, ja tehtävänimikkeet luokiteltiin yleisemmän tason luokiksi epäsuoran tiedon tunnistamisen ehkäisemiseksi (Tietoarkisto 2019). Tutkimusaineiston keruussa, käsittelyssä ja analyysissä noudatettiin erikseen laadittua aineistonhallintasuunnitelmaa, joka perustuu Hämeen ammattikorkeakoulun TKI-hankkeissa noudatettuun hyvään aineistonhallintatapaan sekä tutkimuksen tietosuojasta ja tietoturvasta huolehtimiseen (Hämeen ammattikorkeakoulu 2019b; 2019c).

Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimusaineiston analyysi perustuu laadulliselle aineistolähtöiselle analyysille, joka tarkoittaa teorian rakentamista empiirisestä aineistosta lähtien. Tällöin analyysissä aineiston yksittäisistä havainnoista edetään kohti isompia kokonaisuuksia hakien käsitteellistä näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 2003, 19, 83; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Analyysitavan valintaan vaikutti perustiedon puuttuminen ilmiöstä eli monialaisesta uraohjauksesta Ohjaamoissa.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aineistoa käsiteltiin tutkimustehtävän ohjaamana ryhmitellen aineistoa kategorioihin (Kyngäs & Vanhanen, 1999; Taylor ym. 2016, 161). Analyysin ensimmäisessä vaiheessa aineisto koodattiin niiden sisältöä kuvaaviin pelkistettyihin ilmauksiin. Samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset yhdistettiin samaan kategoriaan, joka nimettiin sisältöä kuvaavaksi yläkategoriaksi. Sisällön koodaus, kategorioiden muodostaminen ja niiden nimeäminen toistui niin monta kertaa, kunnes saavutettiin aineistolähtöisesti noussut tarkin mahdollinen lopputulos. (ks. Saldana 2014, 587–588; Yin 2016, 186–187, 197.) Aineistolähtöiselle sisällönanalyysille tyypilliseen tapaan kategorioiden muodostuminen perustui tutkijoiden omaan tulkintaan (Taylor ym. 2016, 160; Tuomi & Sarajärvi 2018).

Aineistolähtöisen analyysin aikana muodostuneiden kategorioiden jälkeen aineiston käsittelyä jatkettiin teorialähtöisellä analyysillä. Tässä analyysin toisessa vaiheessa ylä- ja alakategorioita sekä itse aineistoa käsiteltiin vielä uudelleen aikaisempien teorioiden ohjaamana. Aikaisemman teorian annettiin vaikuttaa analyysin lopullisten kategorioiden muodostumiseen toimien välineenä, jonka avulla aineistosta rakennettiin uusia tulkintoja (ks. Eskola & Suoranta 2003, 83; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analyysin tuloksena syntyneet ylä- ja alakategoriat sekä niiden aineistonäytteet ja esiintyvyys aineistossa esitellään seuraavaksi taulukossa 1.

Tulokset

Aineiston analyysi osoitti, että Ohjaamotyöntekijöiden käsitykset uraohjauksesta voidaan jakaa neljään eri yläkategoriaan: uraohjauksen tavoite, uraohjauksen aikaulottuvuus, asiakkaan rooli ja ohjauksen kieli. Näiden alle muodostui 13 alakategoriaa. Tulokset esitellään seuraavaksi taulukkomuodossa, josta käyvät ilmi aineistosta muodostetut uraohjauksen ylä- ja alakategoriat, aineistonäytteet ja kategorioiden esiintyvyys aineistossa.

Taulukko 1. Ohjaamotyöntekijöiden käsityksiä uraohjauksesta.

Yläkategoria	Alakategoria	Aineistonäyte	Esiintyvyys
Uraohjauksen tavoite	Ongelmanratkaisu	– tavoitteena on auttaa asiakasta pääsemään alkuun tai etenemään työurallaan suunnitelmallisesti.	20
Uraohjauksen tavoite	Vuorovaikutus ja kohtaaminen	Uraohjaus tarkoittaa minulle ihmisen kohtaamista, kuuntelemista, kannustamista, kunnioittamista ja oikeiden kysymysten esittämistä.	18
Uraohjauksen tavoite	Itsetuntemuksen lisääminen	– Nuoren itsetunnon vahvistaminen ja itsetuntemuksen lisääminen ovat myös tärkeitä. Saada nuori pohtimaan omaa tilannettaan ja tulevaisuuttaan.	16
Uraohjauksen aikaulottuvuus	Pitkän aikavälin suunnittelu	Uraohjaus on ennen kaikkea nuoren tulevaisuuteen liittyvien ajatusten ja toiveiden kysymistä, kuuntelemista ja huomioiden tekemistä kuullusta.	24
Uraohjauksen aikaulottuvuus	Lyhyen ja pitkän aikavälin suunnittelu	Mietitään asiakkaan kanssa yhdessä tavoitteita, mihin asiakas mahdollisesti haluaa joskus työelämässä sijoittua ja miten sinne päästään. Miettiä yhdessä opiskeluvaihtoehtoja, opiskelumuotoja ja työelämää.	18
Uraohjauksen aikaulottuvuus	Lyhyen aikavälin suunnittelu	Asiakkaan avustamista työnhaussa, työpaikkailmoitusten hakemista, uravaihtoehtojen kartoittamista, työnhakuasiakirjojen teossa opastamista, työelämävalmiuksissa avustamista jne.	10
Asiakkaan rooli	Asiakas yhteistyössä	Uraohjaus ei ole valmiiden vastausten ja ratkaisujen antamista, vaan yhdessä pohtimista ja tiedon etsimistä.	27

Yläkategoria	Alakategoria	Aineistonäyte	Esiintyvyys
Asiakkaan rooli	Asiakas päätoimijana	– Lähtökohtana työskentelyssä ovat siis asiakkaan omat tavoitteet ja toiveet. – on tärkeää, ettei työskentelyssä tarjota asiakkaalle liian valmiita ratkaisuja, vaan työstettävien asioiden annetaan tulla asiakkailta itseltään.	17
Asiakkaan rooli	Asiakas tekojen kohteena	Ohjaamista työhön tai koulutukseen tai poluttamiseen	10
Ohjauksen kieli	Mahdollisuuskieli	Uraohjauksessa minua viehättää mahdollisuuksien näkökulma; fokuksena on asiakkaan vahvuudet ja kiinnostukset –	28
Ohjauksen kieli	Neutraalikieli	Uraohjaus on työtä tai koulutusta miettivän nuoren kanssa keskustelemista –	13
Ohjauksen kieli	Ongelmakieli	– tarjoan samalla turvallisen ympäristön tuoda esille ongelmia, joihin nuori tarvitsee apua.	8
Ohjauksen kieli	Yhdistelmäkieli	Ohjattavan on tärkeä myös luottaa ohjaajaan niin, että uskaltaa kertoa esim. mahdollisista haasteista, jotka voivat olla esteenä tai hidasteena suunnitelmien etenemiselle. Tärkeää on myös avoimuus asioita ja vaihtoehtoja kohtaan.	5

Uraohjauksen tavoite -yläkategoria muodostui Ohjaamoiden työntekijöiden kuvatessa uraohjausta sen tavoitteen kautta. Käsitykset uraohjauksen tavoitteesta vaihtelivat muodostaen kolme alakategoriaa: ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja kohtaaminen sekä itsetuntemuksen lisääminen. Nämä alakategoriat esiintyivät aineistossa verrattain tasaisesti (ks. Taulukko 1).

Ongelmanratkaisulla tarkoitetaan tilannetta, jossa uraohjauksen tavoitteena nähdään uran valinta, oman uran löytäminen tai oikealle uralle ohjaaminen. Itsetuntemuksen lisääminen tarkoittaa asiakkaan oman osaamisen tunnistamista ja vahvistamista uraohjauksen tavoitteena. Vuorovaikutus ja kohtaaminen uraohjauksen tavoitteena korostaa asiakkaan arvostamista, kuuntelua ja kunnioitusta ohjaustilanteessa.

Ohjaamoiden työntekijöiden käsitykset uraohjauksen tavoitteesta lähestyvät perinteisiä ohjauksen määritelmiä, joissa painottuvat määritelmästä riippuen vuorovaikutuksellisuus ja dialogi sekä ongelmanratkaisun ja itsetuntemuksen lisäämisen välinen ulottuvuus (Onnismaa 2007, 7, Vehviläinen 2014, 12). Uraohjauksen teorioista useimmat tunnistavat vuorovaikutuksen ja kohtaamisen olennaiseksi osaksi ohjaustilannetta (Amundson ym. 2014, 42). Ohjaamoiden työntekijöiden käsityksessä tämä näkyy vahvasti, jopa uraohjauksen tärkeimpänä tavoitteena. Myös käsitys uraohjauksesta ongelmanratkaisuna elää tulosten mukaan Ohjaamoiden työntekijöiden työssä.

Ajatus oikealle uralle ohjaamisesta ja uran valinnasta pohjautuu perinteisiin ammatinvalinnan teorioihin (Amundson ym. 2014, 11- 17, 27 – 28, Vanhalakka-Ruoho 2015, 40, Vehviläinen 2001, 28). Uraohjauksen teorit ovat sittemmin laventuneet kuvaamaan ohjausta ongelmanratkaisun sijaan elämänsuunnittelun prosessina, jolloin itsetuntemuksen lisääminen on tullut yhä vahvemmin uraohjauksen tavoitteeksi (Amundson ym. 2014, 19 – 22, Peavy 2010, 2, Vanhalakka-Ruoho 2015, 40).

Kirjallisuudessa uraohjauksen tavoitteena pidetään usein myös asiakkaiden omien urasuunnittelu- taitojen kehittymistä (Amundson ym. 2014, 7; Sultana, 2013, 82). Tämä näkökulma ei noussut esiin Ohjaamoiden työntekijöiden käsityksissä uraohjauksesta.

Uraohjauksen aikaulottuvuus -yläkategoria kuvaa sitä aikajännettä, jolla työntekijä ja asiakas suunnittelevat asiakkaan tulevaisuutta. Selvästi eniten esiintyi pitkän aikavälin suunnitteluun viittavia ilmaisuja (24), toiseksi eniten lyhyen ja pitkän aikavälin huomioivia ilmaisuja (18) ja vähiten lyhyen aikavälin suunnitteluun viittaavia ilmaisuja (10).

Aikaulottuvuus kytkeytyy yleisesti ura- ja ohjausteoreettisiin taustaoletuksiin ja työntekijöiden työtä ohjaaviin – osin tiedostamattomiin – arvoihin, asenteisiin ja periaatteisiin. Ohjauksen teorioiden

laajasta kehityskaaresta voidaan nähdä trendi, jossa ohjauksen aikaulottuvuus siirtyy menneisyyden, nykyhetken ja lähitulevaisuuden työstämisestä kohti pidemmän aikavälin tavoitteita ja suunnittelua. Perinteiset ohjauksen teoriat painottavat vahvemmin menneisyyden ja nykyhetken tutkimista sekä lyhyen aikavälin suunnittelua. Teorioiden kehittyessä myös ohjauksen aikaulottuvuuden painopiste on muuttunut kohti pitkän aikavälin suunnittelun ja tavoitteiden merkityksen korostamista. (Amundson ym. 2014, 11–26; Vanhalakka-Ruoho, 2015, 39–54.) Ohjaamoiden työntekijöiden käsityksissä uraohjauksen aikaulottuvuudesta oli mukana myös yhdistelmä, jossa huomioitiin sekä lyhyen että pitkän aikavälin suunnittelu.

Asiakkaan rooli -yläkategoriassa kuvaa nimensä mukaisesti asiakkaan roolia ohjaustilanteessa. Asiakkaan rooli jäsenyi ohjaamotyöntekijöiden vastauksissa kolmeen alakategoriaan, jotka nimettiin seuraavasti: asiakas yhteistyössä, asiakas päätoimijana ja asiakas tekojen kohteena. Asiakas yhteistyössä -alakategoria rakentui näkemyksistä, joissa uraohjauksessa korostetaan yhdessä tekemistä ja pohtimista (27 ilmausta). Tähän kategoriaan kuuluvissa vastauksissa painotettiin luottamusta, kohtaamista, keskustelua ja vuorovaikutusta asiakkaan kanssa. Asiakas päätoimijana -alakategoria puolestaan tarkoittaa nuoren aktiivisen roolin huomioimista ohjaustilanteessa: vastauksissa kuvattiin, että ohjaajan tehtävä on tukea nuorta oivaltamaan itse (17 ilmausta). Myös ohjauksen suunnan määrittämisen odotettiin tulevan nuorelta itseltään. Asiakas tekojen kohteena -alakategoria tarkoittaa lähestymistä, jossa asiakas on tiedon vastaanottajana tai motivoinnin kohteena (10 ilmausta).

Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa asiakkaan roolin on nähty rakentuvan osallisuudesta palveluun. Ilmiönä asiakasosallisuus näyttäytyy moninaisena eikä yleispätevää määritelmää ole. Usein siihen liitetään kuitenkin sekä mahdollisuus vaikuttaa yhteisön tai palvelun toimintaan että kokemuksellisuus eli omakohtainen tunne osallisuudesta (Leemann & Hämäläinen 2016, 590). Osallisuuden asteen voidaan nähdä vaihtelevan täydestä osattomuudesta täyteen osallisuuteen: osattomalla ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa muiden tekemiin suunnitelmiin, osallinen on mukana pääasiallisena toimijana (esim. Horelli 1994). Väliin mahtuu eri asteista osallistumista, osallisuutta ja vaikuttamista. (Arnstein 1969, Hart ym. 1997, Horelli 1994, Gretschesel 2002). Asiakkaan rooli näyttäytyi ohjaamotyöntekijöiden käsityksissä asteittaisina osallisuuden mahdollisuuksina: asiakas tekojen kohteena ilmensi heikompa osallisuutta kuin asiakas yhteistyössä -alakategoria, kun taas asiakas päätoimijana kuvasi osallisuusteorioiden tarkoittamaa täysivaltaista osallisuutta ja toimijuutta.

Eniten esiintyneen alakategorian, asiakas yhteistyössä (27), voi ajatella lähentyvän käsitystä jaetusta asiantuntijuudesta ja heijastelevan työntekijä- ja asiakasroolien muutosta. Perinteisesti ajatellaan, että monialaisissa palveluissa on siirrytty asiantuntija- tai järjestelmäkeskeisyydestä työtapaan, jossa eri ammattilaisten osaaminen yhdistyy kokonaisvaltaiseksi tietotaidoksi ja asiakkaan osallisuus on lähtökohtaisesti keskiössä (Kenny 2002, Lockhart-Wood 2000).

Käsityksen jaetusta asiantuntijuudesta voi nähdä pohjautuvan dialogisuuteen, jolla pyritään yhteisasiantuntijuuteen monialaisessa asiakas- tai verkostotyössä (Seikkula & Arnkil 2005). Dialogisuus kiinnittää huomion ihmisten väliseen kohtaamiseen, pois ennalta määrättyistä työntekijä- ja asiakasrooleista, jotka heijastelevat asiantuntija- tai asiakaskeskeisiä valta-asetelmia (Mönkkönen 2002). Dialoginen vuorovaikutus monialaisessa yhteistyössä eroaa perinteisestä asiantuntijakeskeisestä vuorovaikutuksesta siten, että asiakas ja työntekijä(t) muodostavat tasavertaisessa dialogissa uutta yhteistä tietoa ja ymmärrystä asiakkaan asiasta (Lyhty & Nietola 2015, 142–145, 152). Asiantuntijakeskeisessä vuorovaikutuksessa taas asiantuntija eli palvelun työntekijä johtaa keskustelua, ja asiakas keskeisessä vuorovaikutuksessa keskustelun ”valta” on asiakkaalla. Kaikki nämä valta-asetelmat ja vuorovaikutuksen muodot nousivat esiin ohjaamotyöntekijöiden käsityksissä asiakkaan roolista.

Ohjauksen kieli -yläkategoriassa

Aineiston neljäs pääkategoria, ohjauksen kieli, viittaa tapaan, jolla tutkimukseen osallistuneet Ohjaamojen työntekijät kirjoittivat uraohjauksesta. Ensimmäinen alakategoria, mahdollisuuskieki, sisälsi asiakkaan mahdollisuuksia, kykyjä, taitoja, voimavaroja ja tulevaisuussuuntautuneita ilmaisuja (28 ilmausta). Toinen alakategoria, neutraalikieli, taas viittaa kuvailevaan ”asioiden hoitaminen” -puhetapaan (13 ilmausta). Kolmas alakategoria, ongelmakieli, sisälsi asiakkaan ongelmaan, ongelmanratkaisuun, vaikeuksiin ja hankaluuksiin viittavia ilmaisuja (8 ilmausta). Siihen lukeutui myös ”eteenpäin pääseminen” tai halu löytää ratkaisu, joissa oli implisiittisesti mukana ongelma-ajattelua. Neljänneksi alakategoriaksi muodostui yhdistelmäkieli, jolloin samassa uraohjauksen määritelmässä saattoi olla otteita kahdesta tai kolmesta muusta kategoriasta (5 ilmausta).

Arjessa ja käytännön asiakastyössä kielen ja todellisuuden suhde nähdään monesti ongelmattomana viittaussuhteena. Kielen katsotaan yksinkertaisimmillaan kuvastavan todellisuutta sellaisena, kuin se havaintojen kautta näyttäytyy. Sekä tutkimuksen että käytännön asiakastyön piirissä on kuitenkin siirrytty vastaavuusteoreettisesta ajattelusta kohti sosiaalista konstruktionismia. Tällöin kielellinen kommunikaatio ei ole koskaan neutraalia; jopa kaikkien yksinkertaisimmat kuvaukset ja ilmaukset sisältävät esioletuksia tai kulttuurisia sitoumuksia. (Gergen 1992, Giddens 1979, Harré 1981.)

Riikonen (1992) ja Helander (2000) ovat tutkineet puheen ohjaavaa vaikutusta auttamistyön ja ohjauksen käytännöissä. Tietynlaiset ongelmanjäsennykset ja ongelmia koskevat keskustelukäytännöt eli kieli tukevat asiakkaan omaa osaamista ja toimintaa. Tällaiseen kielenkäyttöön he viittaavat kompetenssikielen ja -puheen käsitteillä. Monet koskettavat ajattelu- ja puhutavat taas vaikuttavat päinvas-
taisella tavalla ja niihin viitataan ongelmakielen ja -puheen käsitteillä. (Riikonen 1992, 30–37, Helander 2000, 8–9.) Jäsennys on samansuuntainen tämän tutkimuksen alakategorioiden kanssa.

Johtopäätökset

Tutkimuksessa analysoimme, millaisia käsityksiä Ohjaamoissa työskentelevillä eri alojen ammattilaisilla on uraohjauksesta ja miten nämä käsitykset määrittävät Ohjaamoissa tehtävää uraohjaustyötä. Päähuomio on, että käsitykset uraohjauksesta kuvasivat eritasoisia ohjauksen ulottuvuuksia ja jakautuivat tasaisesti eri alakategorioihin.

Uraohjauksen tavoitteen osalta herää kysymys, miksi ongelmanratkaisu nähdään vahvasti uraohjauksen tavoitteena. Voidaan pohtia, johtuuko tämä esimerkiksi työntekijän omasta taustaorganisaatiosta, sen asettamista paineista tai omasta työorientaatiosta. Toisaalta myös vuorovaikutus ja kohtaaminen uraohjauksen tavoitteina korostuivat, mikä johtaa kysymään, onko se riittävä uraohjauksen pää-
tavoite. Itsetuntemuksen lisääminen tavoitteena on merkityksellistä nuoren uraohjauksessa ja tämä kuvautui aineistossa lähes yhtä vahvasti muiden tavoitteiden rinnalla.

Uraohjauksen aikaulottuvuudessa voi näyttäytyä asiakkaan tarve: Tarvitseeko hän pääsääntöisesti neuvontaa, jolloin lyhyt aikaväli on riittävä? Toisaalta lyhyelle aikavälille jääminen voi viitata myös tekijän uraohjausosaamiseen; ei osata tai uskalleta kysyä pitkän aikavälin tavoitteita. On merkityksellistä, että ohjaus- ja neuvontatyössä osataan kuljettaa mukana molempia, sekä lyhyen että pitkän aikavälin suunnittelua. Uraohjaus on sekä tavoitteita että konkretiaa, jotka eivät ole toisiaan poissulkevia lähestymistapoja.

Asiakkaan roolin näkökulmasta korostui asiakkaan kanssa yhdessä tekeminen. Tämä sinänsä toivottuna periaatteena pidetty yhteistyökumppanuus saattaa samalla estää asiakkaan toimijuuden ja täysivaltaisen osallisuuden toteutumisen, joita aineistossa esiintyi niukemmin. Tämä saattaa heijastua myös siihen, että nuoren urasuunnittelutaitojen vahvistaminen ei näkynyt Ohjaamotyöntekijöiden käsityksissä. Toinen tapa lähestyä asiakasta oli ”poluttaminen”, jolla viitattiin asiakkaalle sopivan polun löytämiseen. Tällöin työllistyminen nähtiin vahvana tavoitteena, mikä passivoi asiakasta ja teki hänestä toimenpiteiden kohteen.

Huomiota kannattanee suunnata myös käytettyyn kieleen ja puhutapaan. Sekä Riikosen (1992) että Helanderin (2000) tutkimusten keskeinen tulos oli, että työntekijän tapa puhua asiakkaan kanssa ohjaa keskustelun kulkua ja myös asiakkaan puhutapaa: Ongelmakieli tuottaa lisää ongelமாகိeliä, ja mahdollisuus- tai kompetenssikieli lisää mahdollisuus- ja kompetenssikieliä. Jos tässä aineistossa esiintyneet määrittelyt heijastavat ohjaamotyöntekijöiden ajattelu- ja puhutapaa myös asiakastyön käytännöissä, on asiaan tärkeää kiinnittää tarkemmin huomiota esimerkiksi uraohjauksen valmennus- ja koulutusprosesseissa.

Tämä artikkeli on tuotettu osana URAA! – uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa (ESR) -projektia. Jatkossa projektissa analysoidaan uraohjausta monialaisuuden näkökulmasta, ja myöhemässä vaiheessa aineistoa tullaan suhteuttamaan kansainvälisiin uraohjausta määrittäviin osaamiskuvauksiin ja -suosituksiin sekä ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien eettisiin periaatteisiin. Näiden pohjalta julkaisemme tulevaisuudessa kansalliset suositukset uraohjauksen järjestämisestä Ohjaamoissa.

KIRJOITTAJAT:

KT Jaakko Helander toimii tutkijayliopettajana HAMK Edu -tutkimusyksikössä ja HAMK Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa sekä dosenttina Jyväskylän ja Tampereen yliopistoissa.

FM Taru Lilja toimii projektitutkijana HAMK Edu -tutkimusyksikössä.

KM Päivi Pukkila toimii lehtorina HAMK Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa ja HAMK Edu -tutkimusyksikössä.

LÄHTEET

Arnstein, S. 1969. A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Planning Association*, 35(4), 216–224.

Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S. G. 2014. *Essential Elements of Career Counseling: Processes and techniques*. (Third edition). Boston: Pearson.

Eskola, J. ja Suoranta, J. 2003. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (6. painos). Jyväskylä: Vastapaino.

Gergen, K. 1992. *Towards transformation in social knowledge*. New York: Springer-Verlag.

Giddens, A. 1979. *Central problems in social theory*. London: Macmillan Press.

Gretschel, A. 2002. Kunta nuorten osallisuusympäristönä. Nuorten ryhmän ja kunnan vuorovaikutussuhteen tarkastelu kolmen liikuntarakentamisprojektin laadunarvioinnin keinoin. *Studies in Sport, Physical education and Health* 85. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Harre, R. 1981. The positivist-empiristic approach and its alternative. Teoksessa: P. Reason & J. Rowan (toim.) *Human Inquirity*. Avon: Wiley, 3-18.

Hart, R., Daiute, C., Iltus, S., Kritt, D., Rome, M. & Sabo, K. 1997. Developmental Theory and Children's Participation in Community Organizations. *Social Justice*, 24(3), 33–63.

Horelli, L. 1994. Children as Urban planners. *Architecture et Comportement*, 10(4).

Hämeen ammattikorkeakoulu. (2019a). Hamkilaisia digityökaluja: Tietosuoja tutkimuksessa. Viitattu 10.10.2019. <https://blog.hamk.fi/ohjeet/tietosuoja-tutkimuksessa/>

Hämeen ammattikorkeakoulu 2019b. Hyvä aineistonhallintatapa HAMKissa. Viitattu 10.10.2019. <https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2019/03/Hyv%C3%A4-aineistonhallintatapa-HAMKissa-2.pdf>

Hämeen ammattikorkeakoulu 2019c. TKI-etiikka. Viitattu 10.10.2019. <https://www.hamk.fi/tutkimus/tki-etiikka/>

Helander, J. 2000. Oppiminen ratkaisusuuntautuneessa terapiassa ja ohjauksessa. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 169. Viitattu 10.10.2019. <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/kasva/vk/helander/>

Helander, J. 2017. Suunnatonta uraohjauksen kentillä – uraohjauksen ajankohtaisteemat. *HAMK Unlimited Journal* 11.10.2017. Viitattu 10.10.2019. <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/uraohjauksen-ajankohtaisteemat/>

Kenny, G. 2002. Interprofessional working: Opportunities and challenges. *Nursing Standard* 17(6), 33–35.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. (1999). Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11, 3 – 12.

Leemann, L. & Hämäläinen, R-M. (2016). Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut. *Pohdintaa käsitteiden sisällöstä. Yhteiskuntapolitiikka* 81(5), 586–594.

Lockhart-Wood, K. 2000. Collaboration between nurses and doctors in clinical practice. *British Journal of Nursing* 9(5), 276–280.

- Lyhty, T. & Nietola, V. 2015. Dialoginen moniammatillisuus asiakastyössä. Teoksessa P. Näkki & T. Sayed (toim.) *Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla*. Keuruu: Otavan kirjapaino, 142–143.
- McLeod, J. 2013. *An introduction to Counselling*. (Fifth edition. London: Open University Press.
- Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Väitöskirja. Kuopio: Kuopion yliopiston julkaisuja, yhteiskuntatieteet 94.
- Ohjaamon perusteet. TEM esitteet 6/2018. Viitattu 10.10.2019. https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Ohjaamo-toiminnan+perusteet?fbclid=IwARomDNlglPlzzE6vWura_GdJdTii6Ouuot2IzMmqziasDUkMw-aepEpEXwY
- Onnismaa, J. 2007. *Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Peavy, R. V. 2010. *SocioDynamic Counselling. A practical Approach to Meaning Making*. Ohio: Taos Institute Publications.
- Riikonen, E. 1992. Auttamistyön ongelmakäsitykset ja haastattelukäytännöt. Ongelmakielestä kompetenssikieleen. *Yliopistopaino: Kuntoutussäätiön tutkimuksia* 32/1992.
- Saldana, J. 2014. Coding and Analysis Strategies. P. Leavy (ed.) *Oxford Handbook of Qualitative Research*. Oxford Library of Psychology. Oxford University Press, 581–605. Viitattu 10.10.2019. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.hamk.fi/lib/hamk-ebooks/reader.action?docID=1657789>
- Sultana, R. G. 2013. Career management skills: Assessing for learning. *Australian Journal of Career Development*, 82 – 90. Viitattu 10.10.2019. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/18071/1/Career%20management%20skills%20%20Assessing%20for%20learning.pdf>
- Taylor, S. J., Bodgan, R. ja DeVault, M. L. 2016. *Introduction to Qualitative Research Methods. A Guidebook and Resource*. (Fourth edition). New Jersey: Wiley. Viitattu 10.10.2019. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.hamk.fi/lib/hamk-ebooks/reader.action?docID=4038514>
- TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 10.10.2019. <https://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html>
- Tietoarkisto 2019. Tunnisteellisuus ja anonymisointi. Aineistonhallinnan käsikirja. Viitattu 10.10.2019. <https://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (Uudistettu laitos). Helsinki: Tammi.
- URAA!-projekti 2019. Uraohjausosaamisen koulutusta ja palvelumalleja Ohjaamoille – URAA! -projekti. Viitattu 10.10.2019. <https://kohtaamo.info/uraa>
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa P. A. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkinto*. Reports and Studies in Education, Humanities and Theology 11. Joensuu: Publications of the University of Eastern Finland, 39–54. Viitattu 10.10.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1747-8>
- Vehviläinen, S. 2001. *Ohjaus vuorovaikutuksena*. Helsinki: Gaudeamus Kirja.
- Vehviläinen, S. 2014. *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Yin, R. K. 2016. *Qualitative Research from Start to Finish*. (Second edition). New York: The Guilford Press. Viitattu 10.10.2019. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.hamk.fi/lib/hamk-ebooks/reader.action?docID=2008479>

Helander, J., Lilja, T. & Pukkila, P. (2019). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-115>

Artikkeli on julkaistu JAMK ammatillisen opettajakorkeakoulun toimittamassa verkkojulkaisussa *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti Elo* (ISSN 1799-8395)

Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on monialaisesta uraohjauksesta?

Päivi Pukkila, Taru Lilja ja Jaakko Helander

Ohjaamoissa tehtävä monialainen yhteistyö on tuonut uuden työtavan ja palvelun suomalaiseen ohjausalan kenttään. Eri alojen asiantuntijoiden yhdessä tekemä ohjaustyö tuo mukanaan tarpeen määritellä ohjauksen sisältö ja tavoite yhteisesti. Kuitenkin jo yksinään ohjauksen käsite ja ilmiö on monitahoinen ja vaikeasti määriteltävä. Myös uraohjaus ymmärretään Ohjaamoissa monella eri tavalla.

Tässä artikkelissa tarkastelemme ja mallinamme, millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on monialaisesta uraohjauksesta. Artikkelin on osa Elinikäisen ohjauksen verkkolehdestä julkaistavaa, Ohjaamojen uraohjausta käsittelevää sarjaa. Ensimmäisessä artikkelissa käsiteltiin Ohjaamotyöntekijöiden käsityksiä uraohjauksesta (Helander ym.2019).

Monialainen yhteistyö ohjauksen työtapana

Monialaisella yhteistyöllä tarkoitetaan perinteisesti eri hallinnon- ja tieteenalojen yhteen kokoavaa ja niiden rajat ylittävää yhteistä työtä (Nykänen 2010, ss. 58–59; Pukkila & Helander 2016). Ohjaamoissa monialainen työyhteisö voi konkreettisesti muodostua esimerkiksi opetus- ja koulutusalan, työvoimahallinnon ja sosiaali- ja terveystoimen asiantuntijoista, jotka edustavat sekä julkisen ja yksityisen että kolmannen sektorin toimijoita. Asiantuntijoiden välisen yhteistyön lisäksi monialaisuuteen liitetään asiakkaan tasavertaisen aseman ja osallisuuden korostaminen osana yhteistyötä. Asiakas, ja mahdollisesti hänen läheisensä, nähdään yhteistyökumppanina asiantuntijoiden rinnalla kohteena olemisen sijaan. (D'amour & Oandasan 2005, Nykänen 2010, ss. 58–59, ks. myös Engeström 2008.) Ohjaamotyöntekijöiden käsityksissä asiakkaan rooli tosin näyttäytyy vaihtelevana: asiakas nähdään joko yhteistyökumppanina, päätoimijana tai tekojen kohteena (Helander ym.2019).

Nykäsen, Riskun ja Puukarin (2017, ss. 309–311) mukaan monialaisen yhteistyön lähtökohtana on pyrkimys edistää ja tukea yksilön mahdollisuuksia elää täysipainoista elämää ja löytää ratkaisuja hänen kysymyksiinsä. Tämä noudattelee perinteisiä ohjauksen määritelmiä, joissa ohjauksen tavoitteet liikkuvat ongelmanratkaisun ja itsetuntemuksen lisäämisen välisellä ulottuvuudella (Onnismaa 2007, s. 7; Vehviläinen 2014, s. 12). Monialaisen yhteistyön kautta ohjaukseen saadaan mukaan erilaista ja toistaan täydentävää osaamista, jolloin ohjauksesta tulee holistista. Ohjaamot keräävät monialaisen asiantuntijuuden saavutettavaksi yhden katon alle kaikille alle 30-vuotiaille, jotka tarvitsevat tukea työllistymisen, koulutuksen tai arjenhallinnan asioissa. Ohjaus monialaisena yhteistyönä haastaa muuttamaan perinteisiä ohjauksen työtapoja ja etsimään yhteistä näkemystä siitä, miten monialaista yhteistyötä käytetään ohjauksen voimavarana.

Monialainen uraohjaus Ohjaamoissa

Ymmärrys ja käsitykset uraohjauksesta ovat vaihtelevia sekä teorian että käytännön tasolla. Ohjausalan tutkijat ja asiantuntijaverkostot määrittelevät uraohjauksen eri tavoin. Myös käytännön toimijoiden käsitykset uraohjauksesta ja sen suhteesta omaan ohjaustyöhön ovat vaihtelevia. Uraohjaus nähdään välillä erityisosaamisena, toisinaan taas kaikille kuuluvana ydinosaamisena. (IAEVG 2018; NICE 2016, Onnismaa 2007, ss. 200–207.) Tämä heijastuu myös Ohjaamoihin, joissa työntekijöiden käsitykset uraohjauksesta vaihtelevat (Helander ym. 2019).

Uraohjauksen toteuttaminen monialaisesti lisää sen määrittelyn ja ymmärtämisen haasteita sekä tutkimuksen että toiminnan tasoilla. Kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista ei löydy selkeää monialaisen uraohjauksen määritelmää, mikä haastoi muodostamaan määritelmän osana URAA! -projektin työtä. Uraohjausalan ja monialaisen yhteistyön asiantuntijoiden yhteistyönä syntyi määritelmä, jonka mukaan monialainen uraohjaus tarkoittaa ohjaajien taitoa toteuttaa pidemmän tähtäimen ohjausta, tietoa siitä, mitä muut ohjaajat osaavat, kykyä hyödyntää muiden asiantuntemusta uraohjauksen näkökulmasta sekä yhteisen ymmärryksen rakentamista uraohjauksen tavoitteista, menetelmistä ja työtavoista (Lilja ym. 2019). Monialainen uraohjaus on tavoitteellinen prosessi, jossa nuoren

urasuunnittelutaidot kehittyvät, nuori vahvistaa itsetuntemustaan, oppii keräämään ja käsittelemään tietoa koulutus- ja uramahdollisuuksistaan sekä tekemään niihin liittyviä ratkaisuja erilaisissa muuttuvissa elämäntilanteissa. Monialaisessa uraohjauksessa vahvistetaan nuoren toimijuutta ja tuetaan nuorta suunnittelemaan ja rakentamaan omaa tulevaisuuttaan. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2018.)

Monialaisessa uraohjauksessa korostuu se, miten eri alojen asiantuntijoiden välisellä toimivalla yhteistyöllä voidaan tavoitteellisesti tukea asiakasta sekä vahvistaa hänen urasuunnittelutaitojaan. Tämän saavuttamiseksi monialaisen uraohjauksen on oltava erilaista osaamista ja yhteistyön tapoja hyödyntävää. Kerromme seuraavaksi, miten olemme tutkineet Ohjaamoiden työntekijöiden käsityksiä monialaisesta uraohjauksesta ja miten käsitykset voidaan mallintaa kuvaamaan Ohjaamoiden monialaisen uraohjauksen nykytilannetta.

Tutkimustehtävä ja aineistonhankinta

Tavoitteemme on analysoida, millaisia käsityksiä Ohjaamoissa työskentelevillä eri alojen ammattilaisilla on monialaisesta uraohjauksesta ja miten nämä käsitykset määrittävät Ohjaamoissa tehtävää monialaista uraohjaustyötä. Tutkimusaineisto on kerätty URAA! – uraohjausosaamista Ohjaamoille -projektin (ESR) monialaisten uraohjauskoulutusten yhteydessä.

Nyt tutkittu aineisto muodostuu koulutusta edeltäneestä ennakkotehtävästä, jossa koulutukseen osallistuneita Ohjaamojen työntekijöitä pyydettiin määrittelemään, miten he ymmärtävät monialaisen uraohjauksen Ohjaamossaan. Tehtävänannossa oli pieniä eroavaisuuksia koulutusprosessien välillä: joissakin tehtävä esitettiin avoimina kysymyksinä ja joissakin vastaajia pyydettiin täydentämään lauseet, joilla haettiin vastauksia samoihin kysymyksiin. Aineisto kuvastaa Ohjaamojen nykytilaa ennen uraohjauskoulutusta. Tutkimusaineisto koostuu kokonaisuudessaan 56 ennakkotehtävästä, jotka kerättiin kuudesta (6) eri koulutuksesta.

Tutkimuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan yleisiä periaatteita ja Hämeen ammattikorkeakoulun tutkimuseettisiä ohjeita (TENK 2012, Hämeen ammattikorkeakoulu 2019a). Jokaiselta vastaajalta oli pyydetty erikseen kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Taustatietoina kerätyt Ohjaamon nimi ja vastaajan tehtävänimike pseudonymisoitiin siten, että Ohjaamon tunnistetieto poistettiin ja tehtävänimikkeet luokiteltiin yleisemmän tason luokiksi epäsuoran tiedon tunnistamisen ehkäisemiseksi (Tietoarkisto 2019). Tutkimusaineiston keruussa, käsittelyssä ja analyysissa noudatettiin erikseen laadittua aineistohallintasuunnitelmaa, joka perustuu Hämeen ammattikorkeakoulun TKI-hankkeissa noudatettuun hyvään aineistohallintatapaan sekä tutkimuksen tietosuojasta ja tietoturvasta huolehtimiseen (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2019b; 2019c).

Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimusaineiston lähtökohtana on laadullinen aineistolähtöinen analyysi. Tällöin yksittäisistä havainnoista edetään isompiin kokonaisuuksiin ja samalla haetaan käsitteellistä ymmärrystä tutkitavasta ilmiöstä. Teoriaa rakennetaan empiirisestä aineistosta käsin. (Eskola & Suoranta 2003; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Analyysitavan valinnan perusteena oli tiedon puuttuminen tutkimuksen kohteesta eli monialaisesta uraohjauksesta Ohjaamoissa.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa aineistoa käsitellään tutkimustehtävän ohjaamana ryhmitellen aineistoa kategorioihin (Kyngäs & Vanhanen 1999; Taylor ym. 2016). Analyysi aloitettiin koodaamalla aineisto sen sisältöä kuvaaviin pelkistettyihin ilmauksiin. Samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset yhdistettiin samaan kategoriaan. (ks. Saldana 2014; Yin 2016.) Aineistolähtöiselle sisällönanalyysille tyypilliseen tapaan kategorioiden muodostuminen perustui tutkijoiden omaan tulkintaan (Taylor ym. 2016, Tuomi & Sarajärvi 2018).

Tulokset

Aineiston analyysi osoitti, että Ohjaamotyöntekijöiden käsitykset monialaisesta uraohjauksesta voidaan jakaa neljään (4) eri ulottuvuuteen:

- Uraohjaus yhteisenä työnä ja palveluna (21)
- Uraohjaus rinnakkaisena työnä ja eriytyvänä palveluna (16)
- Uraohjaus jäsentymättömänä työnä ja palveluna (13) ja
- Uraohjaus erikoistuneena työnä ja palveluna (8)

Tulokset esitellään seuraavaksi ulottuvuus kerrallaan havainnollistavine aineistoesimerkkeineen. Ulottuvuuden nimen perässä olevista sulkeista käy ilmi ulottuvuuden kategorioiden esiintyvyys aineistossa. Valittuja esimerkkejä on muokattu, muun muassa lyhennetty ja yhdistetty aineiston kuvailemiseksi. Aineistoesimerkkeihin on liitetty tunnustietoa.

Uraohjaus yhteisenä työnä ja palveluna (21)

Ulottuvuus käsittää työntekijöiden kuvauksia, joiden mukaan monialainen uraohjaus on ohjaustyön perustaito riippumatta ohjaajan ammatillisesta taustasta. Kullakin toimijalla nähdään olevan arvo uraohjauksessa.

Uraohjaajana voi toimia Ohjaamossa tittelistä riippumatta perustiedot työelämästä ja koulutuksesta omaava henkilö, joka on valmis selvittämään asioita nuoren kanssa tarvittaessa muita hyödyntäen. Monialainen uraohjaus tarkoittaa tarjolla olevan osaamisen järkevää ja yhdessä sovittua hyödyntämistä. Sujuva monialainen uraohjaus edellyttää eri toimijoiden osaamisen ja roolien auki puhumista suhteessa uraohjaukseen. (1:7)

Parhaimmillaan ratkotaan yhtäaikaisesti ja nopeasti useita asioita. Ammatillaiset oppivat yhdessä työtä tekemällä toisiltaan ja saavat uudenlaista onnistumisen ja työn iloa. (1:8)

Uraohjaus eriytyvänä työnä ja palveluna (16)

Tässä ulottuvuudessa monialainen uraohjaus näyttäytyy sekä eriytyvänä työnä että palveluna. Eriytyvässä työskentelyssä työntekijät toimivat saman asiakkaan kanssa erikseen. Asiakas siirtyy työntekijältä toiselle ja ohjaajat toimivat rinnakkain oman osaamisen ja viitekehyksen pohjalta.

Jokainen asiantuntija kohtaa nuoren oman ammatin tarjoamassa viitekehyksessä tuoden näin uraohjausprosessiin uusia ulottuvuuksia. (1:12)

Jokainen työntekijä toimii oman osaamisensa ja omien vahvuuksiensa pohjalta. Yhteistä keskustelua [monialaisesta uraohjauksesta] ei ole juurikaan käyty. (1:23)

Eriytyvä palvelu tarkoittaa sitä, että eri tahojen tarjoamat palvelut mielletään erillisiksi, jolloin asiakas siirtyy palvelusta toiseen joko Ohjaamon sisällä tai Ohjaamo-verkostossa.

Ohjaamoon on helppo tulla, palvelut ovat heti saatavissa tai ainakin varattavissa. Asiakasta on helppo ohjata eri palveluiden piiriin. Kaikilla nykyisillä palveluilla on oma tärkeä roolinsa monialaisessa uraohjauksessa. (1:40)

Esimerkiksi työkokeiluun tai kuntouttavaan työtoimintaan nuori voi halutessaan lähteä vasta käytyään selvittämässä terveydelliset haasteensa terveydenhoitajalla, miettimässä itselle sopivia aloja ammatinvalintapsykologilla ja juttelemassa eri mahdollisuuksista etsivien [nuoriso-työntekijöiden] kanssa. (1:27)

Uraohjaus jäsentymättömänä työnä ja palveluna (13)

Ulottuvuus sisältää käsityksen, jonka mukaan monialainen uraohjaus toteutuu satunnaisesti yhteisenä työnä. Tämä voi tarkoittaa sitä, että monialaisen uraohjauksen käytäntöjä tai toimijoiden rooleja ei ole määritelty Ohjaamossa yhteisesti. Työskentely toteutuu satunnaisesti sen mukaan, mitä palveluita kulloinkin on fyysisesti tarjolla.

[palveluntuottajat] päivystävät Ohjaamossamme joita voi mennä näppärästi tapaamaan, mikäli he sattuvat olemaan paikalla ja jos he eivät satu olemaan samana päivänä paikalla, voi asiakkaalle osoittaa seuraavan ajankohdan, jolloin minkäkin tahon edustaja on paikan päällä. (1:6)

Ajattelen että asiakasta auttaaksemme olisi toivottavaa vielä enemmän yhdessä keskustella kunkin toimijan roolista uraohjauksessa. (1:39)

Se että Ohjaamossa työskentelee samassa tiimissä, samoissa tiloissa ja saman johdon alaisuudessa monta eri toimialaa on monialaisuutta. (1:50)

Uraohjaus erikoistuneena työnä ja palveluna (8)

Ulottuvuus sisältää kuvaukset, joissa uraohjauksen nähdään kuuluvan siihen erikseen nimetyille työntekijöille. Kuvauksissa korostuu näkemys, jonka mukaan uraohjausta toteuttavat työntekijät ovat erityisasiantuntijoita ja uraohjaus vaatii erityisosaamista.

Yhteisiä työtapoja tai alustoja uraohjaukseen ei ole – puhtaasti uraohjaukseen liittyviä palveluita meillä on todella vähän. Ammatinvalintapsykologi ja työnhaun ohjaaja tekevät tätä selkeimmin. (1:34)

Monipuoliset palvelut, jotka tukevat myös uraohjausta, ovat tarjolla samassa paikassa [...] Te palveluiden uraohjausta tukevat palvelut, Ammatinvalinta- ja uraohjauspalvelut, Työllisyystiimi [...] (1:38)

Monialaisuus on käytännössä sitä että eri erityisasiantuntijat muodostavat palapelin tarvittavat palat johon kuvaksi muodostuu asiakkaan näköinen polku. (1:55)

Pohdinta

Olemme edellä tunnistaneeet 4 monialaisen uraohjauksen ulottuvuutta. Niistä kuvastuu käsitysten moninaisuus.

Käsitys uraohjauksesta yhteisenä työnä ja palveluna heijastelee Ohjaamoja ideaalina, jossa kunkin toimijan arvo on lähtökohta onnistuneelle monialaiselle yhteistyölle. Aiempien tutkimusten mukaan tämä edellyttää toisen osaamisen tuntemista (Pukkila & Helander 2016). Käytännön työn ja yhteisen tekemisen kautta voidaan saavuttaa riittävä toisen osaamisen tuntemus (Helander & Lilja 2019). Ammatillisesta taustasta riippumatta kaikilla työntekijöillä on riittävä uraohjauksen perusosaaminen (Ohjaamon perusteet 2018).

Uraohjaus eriytyvänä työnä ja palveluna kuvastaa tilannetta, jossa eri alojen asiantuntijat työskentelevät samoissa tiloissa tehden omaa työtään. Tällöin ei toimita monialaisesti, vaikka palveluiden yhteen kokoamisen taustalla olisi monialaisuuden tavoite. Monialainen uraohjaus ei synny vain siitä, että eri alojen asiantuntijat työskentelevät samoissa tiloissa. Tämä saattaa kuvastaa aihe-, ongelma- ja toimenpidekeskeistä ajattelua, joka johtaa yksin työskentelyyn ja siihen, että jokainen hoitaa oman työnsä. Riskinä on, että asiakkaan kokonaistilanne ei ole tällöin kenenkään vastuulla. Mikä on Ohjaamon merkitys tämänkaltaisessa työssä?

Uraohjaus jäsentymättömänä työnä ja palveluna on ulottuvuus, jota ilmentää työskentelyn organisoitumattomuus ja suunnittelemattomuus. Tällöin monialaisesta uraohjauksesta ei ole Ohjaamossa sovittu yhteisesti. Palvelun tuottaminen muistuttaa yhteispalvelupistettä. Vaarana tällaisen käsityksen ohjaamassa työssä on, että asiakas joutuu ”luukutuksen” kohteeksi ja palveluprosessit pitkittyvät. Monialaisen asiakastyön hyöty jää kokematta. Voi kysyä, millaisena tämänkaltaisen jäsentymätön monialainen uraohjaus näyttäytyy asiakkaan näkökulmasta?

Kun uraohjaus nähdään erikoistuneena työnä ja palveluna, haasteena on monialaisuuden näkökulmasta uraohjauksen tunnistaminen osaksi kunkin työtä. Tällainen käsitys saattaa kuvastaa sitä, että uraohjaus ymmärretään suppeasti rajattuina koulutusta ja työtä koskevinä valintoina ja päätöksentekona. Uraohjauksen käsite voi myös itsessään vaikuttaa rajaavasti; voidaan kysyä, ohjaako termin ura käyttö ajattelemaan uraohjauksen kuuluvan vain tietyille ammattialoille? Kuten jo teoreettisessa

taustassa nostimme esiin, käsite on epätarkka ja se vaatii yhteistä neuvottelua. Laajempi uraohjauksen määritelmä tarkastelee uraohjausta avoimena elämänsuunnittelun tilana, jolloin se on ainakin jossain määrin ymmärrettävissä osaksi jokaisen perustyötä (Helander 2017).

Tässä artikkelissa olemme keskittyneet tutkimaan Ohjaamossa toimivien työntekijöiden käsityksiä monialaisesta uraohjauksesta. Niistä ei voida vetää suoria johtopäätöksiä siitä, millaista toiminta on eri Ohjaamoissa. Tämän vuoksi seuraavaksi onkin perusteltua lähestyä kysymystä monialaisen uraohjauksen käytännön toiminnan kannalta. Miten monialainen uraohjaus näyttäytyy Ohjaamoiden arjessa? Miten asiakkaat kokevat monialaisen uraohjauksen?

KIRJOITTAJAT

KM Päivi Pukkila toimii lehtorina HAMK Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa ja HAMK Edu -tutkimusyksikössä.

FM Taru Lilja toimii projektitutkijana HAMK Edu -tutkimusyksikössä.

KT Jaakko Helander toimii tutkijayliopettajana HAMK Edu -tutkimusyksikössä ja HAMK Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa sekä dosenttina Jyväskylän ja Tampereen yliopistoissa.

Artikkeli on kirjoitettu osana ESR-rahoitteista URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa -projektia.

LÄHTEET

D'amour, D. & Oandasan, I. (2005). Interprofessionalism as the field of interprofessional practice and interprofessional education: An emerging concept. *Journal of Interprofessional Care*, Supplement 1, 8–20.

Engeström, Y. (2008). *From Teams to Knots. Activity-Theoretical Studies of Collaboration and Learning at Work*. New York: Cambridge University Press.

Eskola, J. ja Suoranta, J. (2003). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (6. painos). Jyväskylä: Vastapaino.

Helander, J. (2017). Suunnanottoja uraohjauksen kentillä – uraohjauksen ajankohtaisteemat. *HAMK Unlimited Journal* 11.10.2017. Viitattu 7.1.2020. <https://unlimited.hamk.fi/amatillinen-osaaminen-ja-opetus/uraohjauksen-ajankohtaisteemat/>

Helander, J., Lilja, T. & Pukkila, P. (2019). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*. Viitattu 7.1.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-115>

Helander, J. & Lilja, T. 2019. Meitä molempia tarvitaan, jotta asiakas saa palvelunsa. *Työnvälityspisteen arviointi- ja kehittämistutkimus. Tutkimusraportti. Hämeen ammattikorkeakoulu. Tutkimusraportti*. Viitattu 7.1.2020. https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2019/11/monialaisen_ohjausosaamisen_arviointi_ja_tutkimusraportti.pdf

Hämeen ammattikorkeakoulu 2018. URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa. <https://www.hamk.fi/projektit/uraa/>

Hämeen ammattikorkeakoulu. (2019a). Hamkilaisia digityökaluja: Tietosuojatutkimuksessa. Viitattu 7.1.2020. <https://blog.hamk.fi/ohjeet/tietosuojatutkimuksessa/>

Hämeen ammattikorkeakoulu. (2019b). Hyvä aineistonhallintatapa HAMKissa. Viitattu 7.1.2020. <https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2019/03/Hyv%C3%A4-aineistonhallintatapa-HAMKissa-2.pdf>

Hämeen ammattikorkeakoulu 2019c. TKI-etiikka. Viitattu 7.1.2020. <https://www.hamk.fi/tutkimus/tki-etiikka/>

IAEVG 2018. *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. Viitattu 7.1.2020. <https://iaevg.com/Framework>

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11, 3–12.

Lilja, T., Pukkila, P., Helander, J., Leppänen, A. & Mäkinen, S. 2019. A tool for assessing interdisciplinary career guidance. Paper presented in conference for International Association for Educational and Vocational Guidance for 12th Nov. 2019, Bratislava, Slovakia. Viitattu 10.1.2020. https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2019/09/Book-of-abstracts_final-02.09.2019.pdf

NICE 2016. NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Eds. C. Schiersmann, B.-J. Ertelt, J. Katsarov, R. Mulvey, H. Reid & P. Weber. Viitattu 7.1.2020. <http://nice-net-work.eu/Our-Goals/Publications/>

Nykänen, S. 2010. Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohtamiseen? Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 25, Jyväskylän yliopisto.

Nykänen S., Risku, M. & Puukari, S. 2017. Monialainen yhteistyö tukea ja ohjausta tarvitsevien voimavarana. Teoksessa Sauli Puukari, Kristiina Lappalainen & Kuorelahti, Matti (toim.) Ohjaus ja erityisopetus oppijoiden tukena. Jyväskylä: PS Kustannus, 309–321.

Ohjaamon perusteet. TEM esitteet 6/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 7.1.2020. https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Ohjaamotoiminnan+perusteet?fbclid=IwARomDNlgIPzzE6vWura_GdJdTil6Ouuot2IzMmqziasDUkMw-aepEpEXwY

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Pukkila, P. & Helander, J. 2016. Työotteena monialaisuus: katsaus Ohjaamojen yhteistyön rakentumiseen. *Nuorisotutkimus*, 34(3), 53–57.

Saldana, J. 2014. Coding and Analysis Strategies. P. Leavy (ed.) *Oxford Handbook of Qualitative Research*. Oxford Library of Psychology. Oxford University Press, 581–605. Viitattu 7.1.2020. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.hamk.fi/lib/hamk-ebooks/reader.action?docID=1657789>

Taylor, S. J., Bodgan, R. ja DeVault, M. L. 2016. *Introduction to Qualitative Research Methods. A Guidebook and Resource*. (Fourth edition). New Jersey: Wiley. Viitattu 7.1.2020. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.hamk.fi/lib/hamk-ebooks/reader.action?docID=4038514>

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 10.10.2019. <https://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html>

Tietoarkisto 2019. Tunnisteellisuus ja anonymisointi. Aineistonhallinnan käsikirja. Viitattu 7.1.2020. <https://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html>

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. (Uudistettu laitos). Helsinki: Tammi.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Yin, R. K. 2016. *Qualitative Research from Start to Finish*. (Second edition). New York: The Guilford Press. Viitattu 7.1.2020. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.hamk.fi/lib/hamk-ebooks/reader.action?docID=2008479>

Pukkila, P, Lilja, T. & Helander, J. (2020). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on monialaisesta uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-120>

Artikkeli on julkaistu JAMK ammatillisen opettajakorkeakoulun toimittamassa verkkojulkaisussa *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti Elo* (ISSN 1799-8395)

Käsitykset uraohjauksesta vaihtelevat – mikä merkitys työntekijän taustalla on monialaisessa palvelussa?

Taru Lilja, Päivi Pukkila ja Jaakko Helander

Monialaisuus on nähty ratkaisuna palvelurakenteen pirstaleisuuden ongelmiin työllisyydenhoidossa, erityisesti nuorille suunnatussa Ohjaamo-palvelussa. Ohjaamoissa tulee olla osaamista tukea nuoren toimijuutta, urasuunnittelutaitojen kehittymistä ja osaamisen tunnistamisen vahvistamista. Uraohjauksen toteuttaminen monialaisessa palvelussa herättää kuitenkin monenlaisia kysymyksiä. Aiemmissä tutkimuksissa on esimerkiksi todettu, että Ohjaamojen työntekijöiden käsitykset uraohjauksesta vaihtelevat (Helander, Lilja & Pukkila, 2019). Myös käsitykset käytännön monialaisen uraohjauksen toteuttamisesta vaihtelevat (Pukkila, Lilja & Helander, 2020). Käsitysten vaihtelu herätti kysymään, miten Ohjaamojen työntekijöiden käsitykset uraohjauksesta jäsenyivät tehtävänimikkeen mukaan. Tässä artikkelissa keskitymme erityisesti kahteen Ohjaamoissa vahvimmin edustettuina olevaan ammattikuntaan, nuorisotyöntekijöihin sekä TE-asiantuntijoihin (Määttä, 2019).

Uraohjaus – käsitysten ja toimijoiden moninaisuudesta ja jännitteistä

Uraohjaus voidaan käsittää kokonaisvaltaisena elämänsuunnittelun tilana sekä itsetuntemuksen ja toimijuuden kehittymisen mahdollisuutena (McLeod, 2013). Uraohjaus nähdään kuitenkin yhtäältä erityisosaamisena, toisaalta taas kaikille kuuluvana ydinosaamisena (IAEVG, 2018). Uraohjauksen ymmärtämistä vaikeuttaa entisestään, kun määritelmään otetaan mukaan monialaisuus. Monialaisella yhteistyöllä tarkoitetaan perinteisesti eri hallinnon- ja tieteenalojen yhteen kokoavaa ja niiden rajat ylittävää yhteistä työtä (Pukkila & Helander, 2016). Valtakunnallisten Ohjaamon perusteiden mukaan (2018) Ohjaamoissa tulee olla uraohjauksellista osaamista, mutta tarkempia määrittelyjä uraohjauksen organisoimisesta ei ole tehty. Käytännössä asiakkaan uraohjaukseen osallistuvat Ohjaamoissa kaikki työntekijät, riippumatta taustaorganisaatiosta. Tällöin voidaan puhua monialaisesta uraohjauksesta. Monialainen uraohjaus on verrattain uusi ilmiö, jolle ei löydy aiempaa määritelmää kirjallisuudesta – joskin ehdotuksia on tehty (ks. Pukkila, Lilja & Helander, 2020).

Monialaisen yhteistyön etuna pidetään palvelun asiakaslähtöisyyttä, joka kokoaa ammattilaiset eri koulutus- ja tieteenaloilta toimimaan yhteistyössä asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin vastaamiseksi. Kuitenkin monialaisen yhteistyön haasteena voidaan samanaikaisesti nähdä olevan juuri työntekijöiden erilainen ammatti-, koulutus- ja tieteenalaperusta, mikä luo mielenkiintoisen ristiriidan myös Ohjaamo-toiminnalle. Ammattiryhmien erilaiset viestintätavat, säädökset ja normit yhdessä asiantuntijaroolien epäselvyyden ja epätarkkojen vastuurajojen kanssa voivat tutkimusten mukaan estää monialaisen yhteistyön toteutumista (Holmesland ym., 2010; Mellin ym., 2011; Kiilakoski, 2014, ss. 72–77). Toimivassa monialaisessa yhteistyössä on puolestaan kyse muun muassa asiantuntijuuksien välisten rajojen ylittämisestä (D'amour & Oandasan, 2005), mikä vaatii neuvottelemista yhteisestä käsitteistä ja tavoitteesta. Monialaisen työyhteisön pitäisi siis kyetä muodostamaan yhteinen käsitteistö ja tavoite – menettämättä kuitenkaan eri ammatti- ja koulutusalojen mukanaan tuomaa laajaa asiantuntemusta ja sen lisäarvoa.

Työntekijän ammattiala ja taustaorganisaatio asettavat monialaiselle yhteistyölle tiettyjä reunaehtoja. Esimerkiksi nuorisolain tavoitteissa mainitaan osallisuuden, vaikuttamismahdollisuuksien, kasvun, itsenäistymisen ja yhteisöllisyyden tuki, jotka Hilpisen (2018) mukaan muodostavat myös nuorisotyön roolin Ohjaamoissa. Kuitenkaan Ohjaamoissa ei ole systemaattisesti purettu auki eri toimijoiden rooleja, ammatin mukanaan tuomia taustaoletuksia eikä tulokulmia ohjaukseen.

Tutkimustehtävä ja -kysymykset

Tässä artikkelissa kysymme, näkyykö uraohjauksen vaihtelevissa käsityksissä Ohjaamo-työntekijän tehtävänimike. Millaisia eroja ja yhdenmukaisuuksia eri ammattien edustajien lähestymistavoissa

uraohjaukseen on löydettävissä? Keskitymme kahteen tehtävänimikkeeseen, nuorisotyöntekijöihin ja TE-asiantuntijoihin.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä ovat nuorisotyöntekijöiden ja TE-asiantuntijoiden yleisimpiä käsityksiä uraohjauksesta?
2. Millaisia eroja ja yhdenmukaisuuksia käsityksissä on työntekijöiden tehtävänimikkeiden välillä?
3. Miten vahva yhteys työntekijöiden käsityksillä on heidän tehtävänimikkeensä kanssa?

Tutkimusaineisto ja analyysi

URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa -projektissa Ohjaamojen työntekijöiltä (N=53) kysyttiin, mitä uraohjaus heidän mielestään tarkoittaa. Työntekijöiden käsitykset kuvastivat pääasiassa uraohjauksen tavoitteeseen, aikaulottuvuuteen, asiakkaan rooliin sekä ohjauksen kieleen liittyviä seikkoja. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla saatiin esiin kolmesta erilaista käsitystä uraohjauksesta, joiden yhteyttä työntekijän ammattitastaan tässä artikkelissa verrataan (ks. tarkemmin analyysi ja tulokset: Helander, Lilja & Pukkila, 2019).

Analyysin seuraavassa vaiheessa Ohjaamo-työntekijöiden ammattitastat luokiteltiin taustaorganisaation tai tehtävänimikkeen mukaan. Taustatiedot kerättiin avoimella kysymyksellä, minkä takia osa ilmoitti vain taustaorganisaation, osa tehtävänimikkeen. Vain taustaorganisaation ilmoittaneet jätettiin analyysistä pois. Joitakin samankaltaisia tehtävänimikkeitä yhdisteltiin, esimerkiksi etsivä nuorisotyöntekijä ja nuoriso-ohjaaja muodostivat nuorisotyöntekijän luokan. Toiset luokat olivat niin pieniä, että ne jätettiin analyysistä pois pienen koon takia (N<5). Lopulliseen analyysiin otettiin mukaan kaksi suurinta ja edellä mainitut kriteerit täyttävää luokkaa: TE-asiantuntijat (N=14) ja nuorisotyöntekijät (N=9). TE-asiantuntijoiden luokan muodostivat ne henkilöt, jotka olivat ilmoittaneet tehtävänimikkeeseen TE-asiantuntijan. On kuitenkin huomattava, että TE-asiantuntijan nimikkeellä voi toimia työntekijöitä vaihtelevista koulutus- ja ammattitastustoista. Nuorisotyöntekijöillä koulutustaso voi vaihdella toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakoulutukseen.

Analyysi suoritettiin laadullisen aineiston analyysiohjelma Atlas.ti:n avulla. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen pyrittiin vastaamaan tarkastelemalla aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla muodostettuja kolmesta luokasta ja vertaamalla, mitä luokkia esiintyi eniten kunkin tehtävänimikkeen vastauksissa. Näin saatiin selville käsitysten esiintyvyys kunkin tehtävänimikkeen työntekijöillä.

Tämän jälkeen käsitysten esiintyvyyttä verrattiin tehtävänimikkeittäin. Analyysin toisessa vaiheessa käsityksille laskettiin suhteelliset frekvenssit, jotta tehtävänimikkeistä saatiin vertailukelpoiset.

Lopuksi Atlas.ti-ohjelmaan koodattujen luokkien eli kolmesta käsityksen sekä analyysiin valittujen tehtävänimikkeiden yhteyttä tarkasteltiin co-efficient -työkalun avulla. Co-efficient -toiminto on laadullisen aineiston analyysiohjelman väline, jonka avulla sisällönanalyysissä koodattujen luokkien yhteyttä voidaan tarkastella määrällisen aineiston korrelaation tapaan (Atlas.ti, 2019). Kuten korrelaatiossa, mitä lähempänä lukua yksi co-efficient -kerroin on, sitä vahvempi on yhteys kahden koodin välillä. Kyse ei kuitenkaan ole tilastollisesta merkitsevyydestä. Co-efficient -kertoimen laskeminen perustuu sisällön erittelyyn (engl. quantitative content analysis) analyysimenetelmään, ja se sopii hyvin täydentämään tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa tehtyä laadullista sisällön analyysiä (engl. qualitative content analysis). Co-efficient -kerrointa käytetään yleensä suurempien aineistojen analyysissä (N>30). Tämän tutkimuksen aineisto on pieni, joten tulokset ovat vain suuntaa antavia. Co-efficient -kerroin on kuitenkin oiva työkalu avoimien vastausten analysointiin ja täydentää muita Atlas.ti:n analyysityökaluja, jotka ovat laadullisesti painottuneempia (ATLAS.ti, 2014, s. 291).

Tulokset tutkimuskysymyksittäin

Aineiston analyysi osoitti, että Ohjaamon työntekijän ammatillinen tausta ei näy merkittävästi vaihtelevissa käsityksissä uraohjauksesta. Nuorisotyöntekijöiden ja TE-asiantuntijoiden käsityksissä

uraohjauksesta oli enemmän yhdenmukaisuuksia kuin eroja. Työntekijän käsitysten yhteys tehtävänimikkeeseen jäi löyhäksi tämän aineiston perusteella, joskin viitteitä muutamasta yhteydestä ilmeni. Seuraavaksi esittelemme tarkemmat tulokset tutkimuskysymyksittäin.

Mitkä ovat nuorisotyöntekijöiden ja TE-asiantuntijoiden yleisimpiä käsityksiä uraohjauksesta?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastattiin laskemalla kaikkia nuorisotyöntekijöitä yhdistävät yleisimmät käsitykset sekä vastaavasti kaikkia TE-asiantuntijoita yhdistävät yleisimmät käsitykset. Tulokset esitellään alla taulukkomuodossa. Suluissa ilmoitetaan esiintyvyys suurimmasta pienimpään.

Taulukko 1. Uraohjauksikäsitteiden esiintyvyys eri tehtävänimikkeillä.

	Nuorisotyöntekijät (N=9)	TE-asiantuntijat (N=14)
Uraohjauksessa käytetty kieli	Asiakkaan mahdollisuuksia korostava puhetapa (7)	Asiakkaan mahdollisuuksia korostava puhetapa (8)
Uraohjauksen tavoite	Itsetuntemuksen lisääminen (5)	Vuorovaikutus ja kohtaaminen (6)
Uraohjauksen aikaulottuvuus	Pitkän aikavälin suunnittelu (4)	Lyhyen ja pitkän aikavälin suunnittelu (6)
Asiakkaan rooli uraohjauksessa	Asiakas yhteistyössä (4)	Asiakas yhteistyössä (6)

Kuten taulukosta nähdään, neljä yleisintä käsitystä eri tehtävänimikkeillä ovat osin samoja, osin erilaisia. Sekä nuorisotyöntekijöillä (f=7) että TE-asiantuntijoilla (f=8) suurimmaksi luokaksi nousi asiakkaan mahdollisuuksia korostavan puhetavan, mahdollisuuskielen, käyttö ohjauksessa. Tämä tarkoittaa sitä, että ohjauksessa kiinnitetään huomiota asiakkaiden kykyihin, taitoihin ja voimavaroihin. Toinen yhteinen sekä nuorisotyöntekijöitä (f=4) että TE-asiantuntijoita (f=6) yhdistävä luokka oli ”asiakas yhteistyössä”. Tämä puolestaan tarkoittaa, että uraohjaus käsitetään ohjaajan ja asiakkaan jaetuna asiantuntijuutena, jossa korostuu yhteinen keskustelu ja vuorovaikutus.

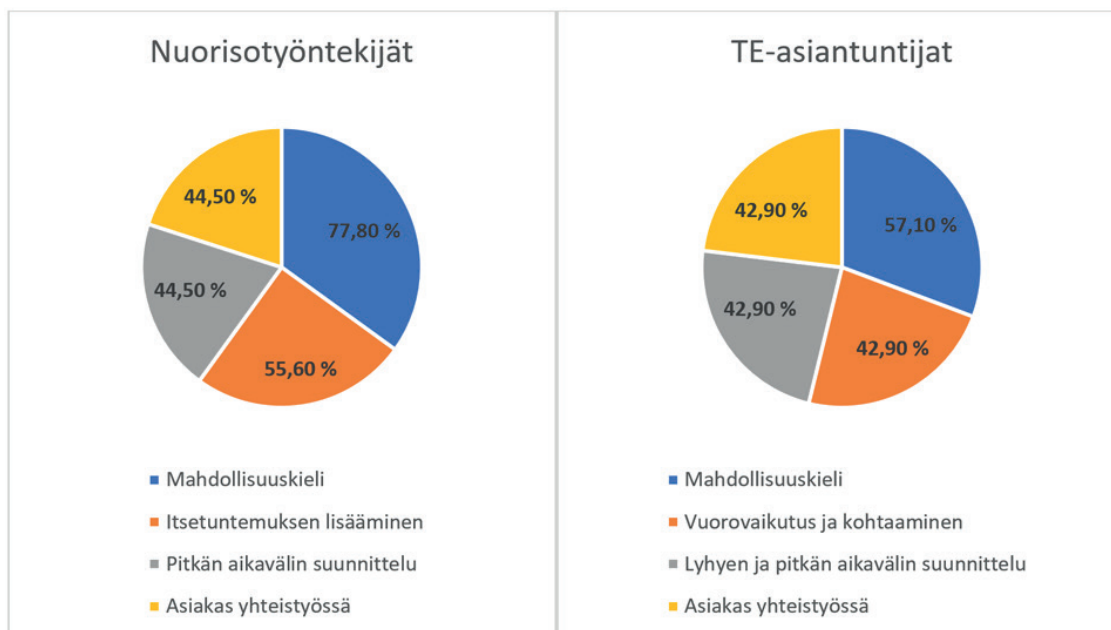
Ohjauksen aikaulottuvuuden käsityksissä nuorisotyöntekijöillä korostui ohjaus pitkän aikavälin suunnitteluna (f=4), jossa tuetaan asiakkaan tulevaisuuden suunnittelua ja tavoitteita. TE-asiantuntijoilla pitkän aikavälin suunnittelun lisäksi mukana oli myös lyhyen aikavälin suunnittelu (f=6). Keskeisin ero tehtävänimikkeiden välillä liittyy ohjauksen tavoitteeseen. Nuorisotyöntekijöiden käsityksissä näkyi nuoren itsetuntemuksen lisäämisen korostaminen (f=5), kun taas TE-asiantuntijoilla ohjauksen tavoitteena näyttäytyi vuorovaikutus ja kohtaaminen (f=6). Ohjauksessa tavoitellaan siis oman osaamisen tunnistamista itsetuntemuksen lisäämisen kautta sekä asiakkaan arvostamista ja kuunteleminen. Ongelmanratkaisu ei noussut ohjauksen tavoitteeksi näillä ammattiryhmillä.

Millaisia eroja ja yhdenmukaisuuksia käsityksissä on työntekijöiden tehtävänimikkeiden välillä?

Toiseen tutkimuskysymykseen vastattiin laskemalla suhteelliset frekvenssit yllä esitellyille yleisimmille käsityksille. Näin käsitysten yleisyydestä saatiin tehtävänimikkeiden välillä vertailukelpoisia, sillä nuorisotyöntekijöitä ja TE-asiantuntijoita oli aineistossa eri määrä.

Kahden tehtävänimikkeen välillä nousi esiin kaksi täysin samaa käsitystä yleisimpinä: mahdollisuuskieli sekä asiakas yhteistyössä. Nuorisotyöntekijöistä lähes 80 prosenttia kuvasi ohjaustaan mahdollisuuskielen käyttämisenä, TE-asiantuntijoista 57,1 prosenttia. Nuorisotyöntekijöistä 44,5 prosenttia ja TE-asiantuntijoista lähes 43 prosenttia näki asiakkaan yhteistyökumppanina. Pientä tehtävänimikkeeseen liittyvää vaihtelua näkyi ohjauksen aikaulottuvuudessa: nuorisotyöntekijöiden käsityksissä uraohjauksesta korostui pitkän aikavälin suunnittelu (44,5 %), TE-asiantuntijoilla sekä lyhyen että pitkän aikavälin suunnittelu (42,9 %). Suurin eroavaisuus oli käsityksissä ohjauksen tavoitteesta. Nuorisotyöntekijöistä 55,6 prosenttia kuvasi uraohjausta itsetuntemuksen lisäämisenä, kun taas TE-asiantuntijoiden käsityksissä yleisin uraohjauksen tavoite oli vuorovaikutus ja kohtaaminen (42,9 %).

Huomattavaa on, että kummallakin tehtävänimikkeellä käsitykset uraohjauksesta ovat ryhmän sisällä hyvin yhdenmukaisia. Nuorisotyöntekijöiden ja TE-asiiantuntijoiden käsitykset uraohjauksesta lähentyvät toisiaan erityisesti ohjauksessa käytettävän kielen ja asiakkaan roolin osalta. Tuloksia havainnollistetaan seuraavaksi piirakkakuvioiden avulla (kuvio 1).



Kuvio 1. Käsitysten jakaantuminen prosentuaalisesti nuorisotyöntekijöiden ja TE-asiiantuntijoiden välillä.

Miten vahva yhteys työntekijöiden käsityksillä on heidän tehtävänimikkeensä kanssa?

Kolmanteen tutkimuskysymykseen vastattiin analysoimalla co-efficient -kerroin muuttujille. Co-efficient kertoo tehtävänimikkeen ja käsityksen välillä vallitsevan yhteyden vahvuudesta. Tulokseksi saa lukeman, joka vaihtelee lukujen 0 ja 1 välillä. Jos tietty käsitys ei esiinny kertaakaan tehtävänimikkeen kanssa, tulokseksi tulee 0. Jos taas käsitys esiintyy aina silloin kun tehtävänimikekin esiintyy, tuloksena on 1. Tämän aineiston kohdalla kyse on siitä, kuinka usein tietty käsitys uraohjauksesta esiintyi tietyn tehtävänimikkeen kanssa. Koska aineisto on pieni, mukaan otettiin vain yli 0,2 tulokset co-efficient -analyysissä.

Nuorisotyöntekijöillä merkittävin yhteys esiintyi itsetuntemuksen lisäämisen (co-efficient 0,25) ja mahdollisuuskielen käytön (co-efficient 0,23) välillä. TE-asiiantuntijoilla lyhyen ja pitkän aikavälin suunnittelu sai co-efficient -kertoimen 0,23, ja mahdollisuuskieli kertoimen 0,24. Myös vuorovaikutus ja kohtaaminen nousi esiin co-efficient -kertoimella 0,24. Näihin käsityksiin tehtävänimikkeellä on co-efficient -analyysin mukaan yhteys.

Tuloksia voi havainnollistaa laskemalla, kuinka suuri osa käsitysten esiintymistä näkyi yhdessä tehtävänimikkeen kanssa. Nuorisotyöntekijöiden co-efficient -luvut kertovat, että noin kolmannes kaikista itsetuntemuksen lisäämisen esiintymistä liittyi nuorisotyöntekijän tehtävänimikkeeseen, ja mahdollisuuskielen esiintymistä neljännes.

TE-asiiantuntijoilla co-efficient -luku kertoo siitä, että kolmannes pitkän aikavälin esiintymistä esiintyi TE-asiiantuntijoilla, mahdollisuuskielen esiintymistä puolestaan neljännes ja vuorovaikutuksesta ja kohtamisesta kolmannes. Edelleen huomataan, että tulokset ovat hyvin samankaltaiset kahden eri tehtävänimikkeen välillä.

Johtopäätöksiä

Artikkelissa analysoimme, näkyykö vaihtelevissa käsityksissä uraohjauksesta Ohjaamo-työntekijän ammatillinen tausta. Päähuomio on, että kahden eri tehtävänimikkeen edustajien käsitykset

uraohjauksesta eivät eroa merkittävästi toisistaan. Käsitukset ovat itse asiassa hyvinkin samankaltaiset, ja yhdenmukaisuutta on havaittavissa myös eri tehtävänimikkeiden sisällä.

Kummankin tehtävänimikkeen käsityksissä korostui yhdenmukaisesti mahdollisuuksien painottaminen ohjauksen kielessä sekä asiakkaan kohtaaminen yhteistyökumppanina. Yhteneväiset tavat kohdata ja kommunikoida asiakkaan kanssa voivat viitata Ohjaamon sisäisten toimintamallien yhdenmukaisuuteen tai yhtä lailla kyseisten ammattiryhmien samankaltaiseen asiakastyön eetokseen. Voidaan myös kysyä, ovatko Ohjaamo-työhön päätyneet työntekijät lähtökohdiltaan samankaltaisesti orientoituneita.

Tutkimuksen tulokset eivät tukeneet arjessa kuultua käsitystä, jonka mukaan TE-asiantuntijoiden lähestymistapa uraohjaukseen olisi usein tekninen, lyhyen aikavälin valintoja ja ongelmanratkaisua korostava. Sekä nuorisotyöntekijöiden että TE-asiantuntijoiden käsityksissä ongelmanratkaisu ohjauksen tavoitteena jäi vähäiseksi ($f=2$ ja $f=5$), vaikka koko aineiston tasolla se oli suurin luokka ($f=20$) (Pukkila, 2019).

Nuorisotyön edustajat sekä Ohjaamoissa että muualla nostavat usein esiin osaamistaan nuoren kohtaamisessa. Tässä aineistossa nuorisotyöntekijöiden käsityksissä itsetuntemuksen lisääminen oli ohjauksen pääasiallinen tavoite, kun taas vuorovaikutusta ja kohtaamista painottivat TE-asiantuntijat. Näyttää siis siltä, että kummankaan tehtävänimikkeen edustajien lähestymistapa nuoren uraohjaukseen ei ole nopeita ratkaisuja painottava, eteenpäin ohjaava ns. poluttava ote.

On kiinnostavaa pohtia, miten asiakkaiden erilaisiin tarpeisiin vastataan Ohjaamoissa. Onko työskentelyn lähtökohtana asiakkaan tarpeet vai työntekijän orientaatio uraohjaukseen? Miten edellä tuloksissa esitetyt käsitykset joustavat asiakkaan tarpeiden mukaan? Keskeistä on, että asiakkaan senhetkiseen tarpeeseen vastataan, oli sitten kyseessä itsetuntemuksen lisääminen tai konkreettisten neuvojen saaminen.

Tulostemme mukaan eri tehtävänimikkeillä Ohjaamoissa toimivien käsitykset uraohjauksesta ovat hyvin samankaltaisia. Tulokset osoittavat, että yhteinen käsitys uraohjauksesta on mahdollista muodostua kahden hyvin erilaisen tehtävänimikkeen välille. Voidaan kysyä, onko kuitenkin riskinä, että Ohjaamoissa korostuu työkuultuuri, joka rohkaisee unohtamaan oman ammatillisen taustan.

Artikkelimme aineisto kertoo työntekijöiden käsityksistä eikä siitä voi tehdä suoria johtopäätöksiä käytännön asiakastilanteissa toimimisesta. Seuraavassa artikkelissamme tarkastelemme monialaisen uraohjauksen toteutumista Ohjaamoissa havainnointiaineiston valossa.

Abstract in English

Transdisciplinarity has been considered as a solution to the problems of service structure fragmentation in employment management. An example of a new kind of service is the nationwide, transdisciplinary One-Stop Guidance Center, which is aimed at promoting the employment of young people under the age of 30 and young adults. The development of young persons' career planning skills, supporting the agency and strengthening the identification of skills are emphasized in the current employment debate and the One-Stop Guidance Centers must also have the skills to support the client. In practice, all employees in One-Stop Guidance Centers, regardless of their background, are involved in career guidance. However, effective transdisciplinary collaboration requires more than just gathering services together in the same place and genuine transdisciplinary collaboration is not always implemented in the One-Stop Guidance Centers.

In this article, we ask how the employees' professional background is reflected in their perceptions of career guidance. The results indicate that a shared understanding of career guidance can be formed between two very different professional backgrounds in a transdisciplinary service.

KIRJOITTAJAT

FM Taru Lilja toimii projektitutkijana HAMK Edu -tutkimusyksikössä. Monet hänen projektinsa käsittelevät uraohjausta ja monialaista työtä.

Päivi Pukkila, KM, toimii lehtorina Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa, asiantuntijana HAMK Edu -tutkimusyksikössä Ohjaamoiden kehittämiseen liittyvissä ESR-projekteissa (TESSU2, OSMO2 ja URAA!).

Jaakko Helander, KT, toimii tutkijayliopettajana HAMK Edu -tutkimusyksikössä ja HAMK Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa, projektivastaavana ja asiantuntijana TESSU2-projektissa sekä kasvatustieteen dosenttina Jyväskylän ja Tampereen yliopistoissa.

LÄHTEET

ATLAS.ti. (2014). ATLAS.ti 7 User Manual. Haettu 6.8.2020 osoitteesta <https://atlasti.com/wp-content/uploads/2014/05/atlas-ti-7-co-occurrence-tools1.pdf>

ATLAS.ti. (2019). ATLAS.ti 8 User Manual. Haettu 6.8.2020 osoitteesta http://downloads.atlasti.com/docs/manual/atlasti_v8_manual_en.pdf

D'amour, D. & Oandasan, I. (2005). Interprofessionalism as the field of interprofessional practice and interprofessional education: An emerging concept. *Journal of Interprofessional Care*, Supplement 1, 8–20.

Helander, J. & Lilja, T. (2019). Meitä molempia tarvitaan, jotta asiakas saa palvelunsa. Työnvälityspisteen arviointi- ja kehittämistutkimus. Tutkimusraportti. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haettu 7.1.2020 osoitteesta https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2019/11/monialaisen_ohjausosaamisen_arviointi_ja_tutkimusraportti.pdf

Helander, J., Lilja, T. & Pukkila, P. (2019). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti* 29.11.2019. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-115>

Hilpinen, M. (2018). Mikä on nuorisotyön rooli ohjaamoissa? [Diaesitys]. Itä-Suomen nuorisotyöpäivät 3.10. 2018. Haettu 4.2. 2020 osoitteesta <https://www.avi.fi/documents/10191/12354903/Mik%C3%A4%20on+nuorisoty%C3%B6n+rooli+ohjaamossa.pdf/b645aed3-8527-483c-804c-8f1e6a5c93e9>

Holmesland, A-L., Seikkula, J., Nilsen, Ø., Hopfenbeck, M. & Arnkil, T. E. (2010). Open dialogues in social networks: Professional identity and transdisciplinary collaboration. *International Journal of Integrated Care*, 10, 1 – 14. <http://doi.org/10.5334/ijic.564>

IAEVG. (2018). International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. Haettu 7.1.2020 osoitteesta <https://iaevg.com/Framework>

Kiilakoski, T. (2014). *Koulu on enemmän – Nuorisotyön ja koulun yhteistyön käytännöt, mahdollisuudet ja ongelmat*. Nuorisotutkimusseura ry, julkaisuja 155. Haettu 6.8.2020 osoitteesta https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/koulu_on_enemman.pdf

McLeod, J. (2013). *An introduction to Counselling*. Fifth edition. London: Open University Press.

Mellin, El. A., Hunt, B. & Nichols, L. M. (2011). Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 89(2), 140–147. Haettu 23.10.2019 osoitteesta <http://www.stephanietburns.com/SLCA/documents/Mellin2011JCD.pdf>

Määttä, M. (2019). Ohjaamojen tilastot vuodelta 2019. Haettu 7.1.2020 osoitteesta <https://kohtaamo.info/documents/21827/32792/Ohjaamotilastot+2019/2f30e7fc-6e39-4688-9f0b-964655679da9>

Ohjaamojen arviointikehikko. (2018). Julkaisematon.

Ohjaamon perusteet (2018). TEM esitteet 6/2018. Haettu 7.1.2020 osoitteesta https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Ohjaamotoiminnan+perusteet?fbclid=IwARomDNlglPlzzE6vWura_GdJdTl6Ouuot2IzMmqziasDUkMw-aepEpEXwY

Pukkila, P. & Helander, J. (2016). Työotteena monialaisuus: katsaus Ohjaamojen yhteistyön rakentumiseen. *Nuorisotutkimus*, 34(3), 53–57.

Pukkila, P, Lilja, T. & Helander, J. (2020). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on monialaisesta uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti* 27.2.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-120>

Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. (2020). Käsitykset uraohjauksesta vaihtelevat – mikä merkitys työntekijän taustalla on monialaisessa palvelussa? *HAMK Unlimited Journal*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020080648166>

Artikkeli on julkaistu Hämeen ammattikorkeakoulun HAMK Unlimited Journal -lehdessä lisenssillä CC BY-SA 4.0 (ISSN 2343-4694)

Ohjaamo-toimijoiden kuvauksia monialaisen uraohjauksen käytänteistä – miten ja kenen kanssa?

Seija Koskela ja Anne Leppänen

Ohjaamojen keskeinen toimintaperiaate on monialaisuus. Ohjaamoissa toimii asiantuntijoita eri organisaatioista ja hallinnon aloilta sekä mahdollisesti yritysten ja kolmannen sektorin palveluntuottajia. Tyypillisesti Ohjaamo-verkostossa työskentelee ammatillaisia nuorisotoimen, opetustoimen, sosiaali- ja terveydenhuollon, KELA:n ja TE-palvelujen piiristä. Osa työntekijöistä työskentelee Ohjaamoissa päätoimisesti ja osa muun työnsä ohella, tavallisesti ajanvarausperiaatteella. Monialainen yhteistyö edellyttää eri alojen ammatillisista koostuvan ryhmän tai verkoston muodostamista, ja toimiva verkosto edellyttää toimiakseen aikaa yhteiselle keskustelulle, yhteisten käsitteistön ja tavoitteen muodostamista sekä asiantuntijuuden rajojen tunnistamista ja niiden ylittämistä. (Hankesuunnitelma URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa 2018.)

Parhaillaan kunnissa ollaan tilanteessa, jossa Ohjaamoita vakinaistetaan ja samalla keskustellaan siitä, millaisia toimijoita ja mitä palveluja Ohjaamon tulisi tarjota. Asiakkaiden kokemat haasteet ovat monimuotoisia ja vaativat usein monen eri ammatillaisen asiantuntemuksen hyödyntämistä. Tällöin tarvitaan palveluntarjoajien monialaista yhteistä työtä. Monialaista ja moniammatillista yhteistyötä erilaisissa toimintaympäristöissä on tutkittu varsin paljon jo yli vuosikymmenen ajan (esim. Isoheranen 2004, Nummenmaa 2004, Koskela 2013, Pukkila & Helander 2016a). Termejä on pitkään käytetty synonyymeinä, mutta nykyisin niiden välille tehdään ero sen mukaan, puhutaanko yhden hallinnonalan asiantuntijoiden yhteistyöstä (moniammatillinen) vai eri hallinnon- ja tieteenalojen edustajien yhdessä työskentelystä (monialainen).

Koska Ohjaamo-palveluiden keskeinen tavoite on vahvistaa nuoren polkua kohti työtä ja työelämää tarjoamalla tukea ja ohjausta arkeen sekä työhön ja koulutukseen liittyvissä kysymyksissä, toimijoilta edellytetään uraohjausosaamista sekä yhteistä käsitystä uraohjauksesta monialaisena ja moniammatillisena yhteistyönä. Työelämään ja koulutukseen kiinnittymisen tukemisessa uraohjaus nähdään merkittävänä työ- ja toimintatapana, joten uraohjauksella on tärkeä rooli Ohjaamojen tarjoamissa palveluissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Monialainen uraohjaus voidaan määritellä esimerkiksi seuraavasti:

“Monialainen uraohjaus on tavoitteellinen prosessi, jossa nuoren urasuunnittelutaidot kehittyvät, nuori vahvistaa itsetuntemustaan, oppii keräämään ja käsittelemään tietoa koulutus- ja uramahdollisuuksistaan sekä tekemään niihin liittyviä ratkaisuja erilaisissa muuttuvissa elämäntilanteissa. Monialaisessa uraohjauksessa vahvistetaan nuoren toimijuutta ja tuetaan nuorta suunnittelemaan ja rakentamaan omaa tulevaisuuttaan.

Ohjaajilta monialaisesti toteutettu uraohjaus vaatii uraohjausosaamisen lisäksi toimijoiden yhteistä käsitystä uraohjauksesta monialaisena ja moniammatillisena yhteistyönä.” (URAA! -projekti, 2019.) Monialaisuudella tarkoitetaan tässä eri ammattiryhmiin ja hallinnonaloihin kuuluvien asiantuntijoiden yhdessä työskentelyä siten, että valta, tieto ja osaaminen jaetaan. Tavoitteena on vastavuoroinen ja tasa-arvoon perustuva ymmärryksen ja osaamisen lisääminen. (vrt. Koskela 2013.)

Tässä artikkelissa tarkastelemme Ohjaamo-työntekijöiden sekä Ohjaamojen verkostokumppaneiden kuvauksia monialaisen uraohjauksen käytänteistä.

Selvityksen taustaa

Aineisto

Aineisto koostuu Ohjaamo-toimijoiden ja verkostotoimijoiden tuottamista vastauksista Ohjaamoissa toteutettujen uraohjauskoulutusten tehtäviin. Uraohjauskoulutuksia toteutettiin 13 Ohjaamossa eri puolilla Suomea vuosina 2018-2019. Eri Ohjaamoissa toteutetuissa koulutuksissa tehtäväksiannot vaihtelivat jonkin verran, mutta kaikissa koulutuksissa toimijoita pyydettiin kirjoittamaan tapauskuvaus jostain tyypillisestä monialaisesta uraohjaustilanteesta, esimerkiksi näin: Kirjoita kuvaus valitsemastasi aidosta asiakastilanteesta, jossa kuvaat asiakkaan tulossyn, lähtötilanteen, ohjaustilanteen eri vaiheet sekä sen, miten monialaisuus ja uraohjaus olivat mukana tilanteessa. Näitä asiakastilanteita aineistossa oli kokonaisuudessaan 40.

Selvityksessä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2019) yleisiä periaatteita ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun tutkimuseettisiä ohjeita (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2019). Jokaiselta vastaajalta pyydettiin erikseen kirjallinen suostumus osallistumisesta. Taustatietoina kerätyt vastaajan nimi ja hänen ilmoittamansa tehtävänimike hävytettiin siten, että henkilötietoja ei voida enää yhdistää tiettyyn henkilöön ilman lisätietoja (Tietoarkisto, 2019).

Aineiston analyysi

Tavoitteenamme oli selvittää, miten Ohjaamo-työntekijät kuvaavat monialaista yhteistä työtä tapausesimerkkien avulla. Selvitimme, millaisia monialaisen uraohjauksen käytänteitä, eli työn sosiaalisia muotoja, he kuvaavat ja keiden toimijoiden kanssa he tekevät yhteistyötä. Tässä selvityksessä työn sosiaaliset muodot ovat yksintyöskentely (ohjaaja ja asiakas), sisältäen myös konsultaation (kollegalta neuvon yms. kysymistä); parityöskentely (yhdessä työparina asiakkaan kanssa) ja solmutyöskentely (monialaisesti yhdessä asiakkaan kanssa).

Aineistoa eriteltiin laskemalla kaikki ilmaukset, tässä selvityksessä verbit, joilla ohjaaja kuvasi uraohjaustilannetta Ohjaamossa. Käytetyt ilmaukset luokiteltiin sen mukaan, kuka oli käytetyssä ilmauksessa tekijä. Näin saatiin selville, miten Ohjaamo-toimijat kuvasivat uraohjausta ja millaisesta työn sosiaalisesta muodosta oli kulloinkin kysymys.

Laadullisen aineiston erittelyssä on kyse tulkinnosta. Tässä selvityksessä tulkintoja on syntynyt paitsi kirjoittajien selvittäessä, mistä aineistossa on kysymys, myös silloin, kun osallistujat kirjoittivat omia näkemyksiään monialaisesta uraohjauksesta. Aineiston perusteella ei ole syytä tehdä yleistyksiä, mutta voitaneen sanoa, että tulokset tuovat esiin yhdenlaisen tulkinnan Ohjaamoiden monialaisen uraohjauksen tilanteesta.

Tulokset

Selvitimme aineistoa laskemalla ohjaustilanteen kuvauksista verbit, joilla ohjaaja kuvasi uraohjaustilannetta. Jokaista verbiä ei listattu erikseen, vaan aina yhden tapauksen tai tilanteen kuvaus oli yksi maininta, vaikka kuvauksessa olisikin käytetty useampaa verbiä. Esimerkiksi, jos tekstissä kerrottiin, miten ohjaaja ja asiakas keskustelivat haasteesta, ottivat yhteyttä ammatinvalintapsykologisiin ja sopivat ajan = yksi listaus.

Verbin passiivimuodossa olevien ilmausten (tekijä puuttuu) kohdalla jouduimme tekemään tulkintoja tekijästä kontekstin perusteella. Suurimmassa osassa mainintoja voitiin selkeästi päätellä, ketkä olivat tekijöitä, mutta muutamien kertomusten osalta tulkinta oli vaikeampaa, koska tekstissä ei selkeästi kuvattu, keitä oli paikalla.

Käytetty verbimuoto kertoi, millaisesta työn sosiaalisesta muodosta on kyse ja mikä on asiakkaan rooli ohjaustapahtumassa: onko asiakas tekemisen kohde vai toimitaanko tilanteessa yhteistyössä asiakkaan ja mahdollisesti muiden asiantuntijoiden kanssa. Käytännössä tarkasteltiin verbien eri persoonamuodoissa tai passiivimuodossa ilmaistua tekemistä, eikä kiinnitetty huomiota verbien aikaanmuotoon, sillä kuvatut tapaukset liittyivät oletetusti menneeseen aikaan.

Taulukko 1. Työn sosiaalisia muotoja ohjauksessa (n = 40 tekstiä)

Tekijä	Esiintyvyys	Työn sosiaalinen muoto	Esimerkki
minä	19	yksinyöskentely/konsultaatio (3)	ohjaan, tarjotaan
minä ja asiakas	28	yksinyöskentely/konsultaatio (2)	kävimme tulokset läpi, voitiin asettaa tavoitteet
minä ja toinen asiantuntija	1	solmutyöskentely	keskustelemme asiakkaan tilanteesta
minä, asiantuntija ja asiakas	8	solmutyöskentely	mietittiin eri vaihtoehtoja

Aineisto osoittaa, että käytännön uraohjaustyössä monialainen yhteinen työ on vielä varsin vähäistä. Ylivoimaisesti eniten Ohjaamo-toimijat kuvasivat työtä, jota he tekivät yksin asiakkaan kanssa (teki-jänä ”minä ja asiakas”), yhteensä 28 mainintaa. Näissä yksinyöskentelyn tilanteissa asiakkaan rooli voi olla dialogiin perustuvaa yhteistyökumppanuutta, jaettua asiantuntijuutta (Helander ym. 2019). Dialogi nähdään välineenä, jolla rakennetaan yhteistä, jaettua ymmärrystä asiakkaan uraohjauksen kysymyksistä yhdessä:

”...heräteltiin toiveita ja haaveita...”

Jaettua asiantuntijuutta tällaisessa tilanteessa voidaan kutsua Nummenmaan (2007) mukaan kollaboraatioksi, yhteiseksi työksi, jos siihen liittyy vastuun ja vallan jakaminen asiakkaan ja asiantuntijan kesken. Nummenmaa (2007, 48) erottaa toisistaan ko-operaation ja kollaboraation käsitteet yhteistyön erilaisina muotoina. Ko-operaatio on työnjaollista yhteistyötä, jossa asiantuntijaryhmillä on yhteinen tavoite, joka hoidetaan työnjaon puitteissa. Kollaboraatio taas on yhteiseen tavoitteeseen perustuvaa toimintaa, jossa myös rakennetaan yhteistä ymmärrystä tarkasteltavasta asiasta ja josta voidaan puhua yhteisenä työnä. Kollaboraatioon liittyy uutta osaamista luova elementti ja se perustuu vastuun ja vallan jakamiseen. (esim. Koskela 2013.)

Monialaisesta yhteisestä työstä ei edellisenkaltaisessa esimerkissä kuitenkaan voida puhua, koska siitä puuttuu monialaisen työn määritelmän edellyttämä useamman eri alan asiantuntijan työpanos (Koskela 2013). Sen sijaan, että tällaisesta yhteisen tekemisen muodosta käytettäisiin kollaboraation käsitettä, voisikin olla luontevampaa puhua palveluohjauksesta. Hänninen (2007, 7) kuvaa palveluohjausta asiakaslähtöiseksi ja asiakkaan etua korostavaksi työtavaksi. Sillä voidaan tarkoittaa sekä asiakastyön menetelmää että palveluiden yhteensovittamista organisaatioiden tasolla. Työtapa, tavoitteet, tuki ja palvelut räätälöidään kunkin asiakkaan tarpeen mukaan ja tämä on palveluohjaajan tehtävä. Palveluohjaus perustuu asiakkaan ja tämän palveluohjaajan luottamukselliseen suhteeseen, jossa tavoitteena on asiakkaan itsenäisen elämän tukeminen. Tuki rakentuu asiakkaan, hänen sosiaalisen verkostonsa, palveluohjaajan ja muiden palvelutuottajien yhdistettyjen voimavarojen varaan. (Hänninen 2007, Torppa 2014.)

Palveluohjauksen onnistumisen edellytyksenä pidetään asiakkaan ja palveluohjaajan todellista, aitoa kohtaamista ja luottamuksellisen suhteen syntymistä (Suominen & Tuominen 2007). Kysymys on luottamuksellisuudesta, tasavertaisuudesta, henkilökohtaisuudesta, vastavuoroisuudesta ja jatkuvuudesta. Tällaiset aidon kohtaamisen osatekijät luovat puolestaan pohjan avoimelle dialogille, jolla voidaan tässä tarkoittaa läsnäoloa, avointa kommunikaatiota ja sitä, ettei työntekijällä eikä asiakkaalla ole valmiita vastauksia. Tietoa ja vastauksia etsitään yhdessä, jolloin myös yhdessä kohdataan eteen tulevat hyvät ja huonot asiat. Molemmilla on oma asiantuntijuutensa – asiakas on oman elämänsä asiantuntija ja työntekijä oman ammattinsa perusteella ammatillinen asiantuntija. Molemmilla osapuolilla tulee olla mahdollisuus tasapuoliseen puhumiseen ja kuulluksi tulemiseen. Kun vuorovaikutus pohjautuu tasavertaiseen vastavuoroisuuteen, kysymys on kumppanuudesta, mikä on myös asiakaslähtöisyyden keskeinen osatekijä. Tämän lisäksi dialogisuus edellyttää rakenteita eli aikaa ja rauhallisen, sopivan tilan kohtaamiselle. (Hänninen 2007.)

Ko-operaatiota tai yhteistyötä tällainen keskustelu voi olla silloin, kun asiakkaan kanssa yhdessä pohditaan jonkun toisen asiantuntijan osaamisen hyödyntämistä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi:

”...varasimme yhteistuumin ajan opinto-ohjaajalle...”

Nämä kuvaukset olivat kuitenkin harvalukuisia aineistossa.

Ohjaajan työskennellessä yksin (tekijänä ”minä”) asiakkaan kanssa asiakkaan rooli voi vaihdella kohteena olemisesta ohjaajan kanssa tehtävään yhteistyöhön. Silloin kun asiakas on tilanteessa pelkäänsä tekojen kohteena, asiakasta polutetaan (Helander ym. 2019):

”...esittelin asiakkaalle koulutuksen ja kerroin, että mielestäni tämä voisi sopia hänen tavoitteisiinsa nähden hyvin...”

mutta se voi olla myös toisen työntekijän konsultoimista tai osaamisen hyödyntämistä jatkotyöskentelyssä (3 tapausta), jolloin myös voidaan puhua monialaisesta yhteistyöstä ko-operaation käsitettä käyttäen:

”Ohjasin asiakkaan käymään ammatinvalintapsykologilla”

Näissä tapauksissa lienee perusteltua kysyä, miten uraohjaus tukee asiakkaan toimijuutta tai vahvistaa hänen urasuunnittelutaitojaan.

Silloin, kun kysymys on monialaisesta ohjaustilanteesta, toimijoina ovat ”minä” ohjaajana, asiakas ja yksi tai useampi muu asiantuntija. Yhteensä tällaisia mainintoja oli 8 kappaletta. Kun lähemmin tarkasteltiin, keitä toimijat olivat, yleisin kombinaatio oli etsivä nuorisotyöntekijä, asiakas ja TE-toimiston asiantuntija tai ammatinvalintapsykologi.

Esimerkiksi Engeström (2004, 2006, myös kollegoineen 2011) on kuvannut tällaista yhteisen ongelman ratkaisemiseen tähtäävää yhteistyömuotoa käsitteellä solmutyöskentely. Solmutyöskentely ei ole sama kuin kiinteisiin tiimeihin perustuvaa työskentelyä, vaan se on muutoin suhteellisen erillisten toimijoiden nopeaa kokoontumista yhteen ratkaisemaan yhteistä ongelmaa tai tehtävää asian kannalta pätevimmällä kokoonpanolla. Solmun aloitteentekijä tai työskentelyä johtava osapuoli voi vaihdella. Onnistuakseen solmutyöskentely edellyttää nopeaa luottamuksen ja yhteisen kielen muodostamista.

”...tapasin asiakasta tiiviisti...yhdessä etsivän nuorisotyöntekijän kanssa...”

Helander ja Lilja (2019) toteavat työnvälityspisteen arviointi- ja kehittämistutkimuksessaan, että solmutyöskentely voi olla perinteistä verkostotyötä tehokkaampaa. Monialaisen verkostotyön ylläpito voi olla monella tapaa raskaampaa kuin yksittäisen asiakastilanteen ympärille rakentuva asiantuntijoiden muodostama solmu.

Etsivien nuorisotyöntekijöiden rooli on merkittävä Ohjaamon asiakkaiden uraohjausprosesseissa. Heidät mainittiin yleisimmin, kun tapauksertomuksissa ohjaajat kuvasivat, kenen/keiden kenen kanssa he tekevät yhteistyötä (9 mainintaa). Etsivät nuorisotyöntekijät olivat myös tähän selvitykseen kerätyn aineiston vastaajista suurin yksittäinen ryhmä. Etsivän nuorisotyöntekijän roolin merkittävyyttä selittänee ainakin osaltaan se, että suuri osa Ohjaamon asiakkaista ohjautuu Ohjaamoon etsivän nuorisotyönkautta tai he ovat muuten asiakkaan ensimmäinen kontakti itse Ohjaamossa.

Yhteistyökumppaneista aineistossa mainittiin yhtä usein myös TE-asiantuntijat (9), ammatinvalintapsykologit saivat seitsemän mainintaa, muut toimijat kuten esim. terveydenhoitaja, opinto-ohjaaja, sosiaaliohjaaja, pajaohjaaja saivat kukin 1-3 mainintaa. Perustuen siihen, kuinka usein aineistossa mainittiin eri uraohjauksen toimijat, voidaan ajatella, että ydintoimijoiksi mielletään Ohjaamoissa erityisesti TE-hallinnon toimijat/-asiantuntijat. Eri kombinaatioita nimettäessä eniten mainintoja saivat juuri TE-asiantuntijat ja avo-psykologit.

Pohdinta

Kaikki Ohjaamojen asiakkaat eivät tarvitse monialaista tukea tai ohjausta – monille riittää lyhyt neuvonta- tai ohjaustuokio. Mutta on paljon asiakkaita, joita hyödyttäisi se, että heidän tuki- ja ohjaustarpeisiinsa vastattaisiin monialaisesti.

Silloin kun vastuu ja valta sekä tieto jaetaan, tarvitaan luottamusta toisen osaamiseen, vuorovaikutustaitoja, kykyä toimia muiden kanssa sekä empatiakykyä. Koskela (2013) puhuu Nummenmaan käsittein erilaisista pääoman käsitteistä: inhimillisen ja luottamuspääoman lisäksi tarvitaan rakenne- ja suhdet pääomaa, jotka muodostuvat suhteista yhteistyökumppaneihin oman organisaation sisällä ja ulkopuolella. Johtamisella, ilmapiirillä ja tiedonkulun joustavuudella on myös merkitystä siihen, miten nämä pääomat kehittyvät. Monialainen yhteistyö on mahdollista, jos toimijoille annetaan aikaa näiden rakenteiden kehittämiseen ja johtajuus tukee toimintoja.

Kaikkiin Ohjaamoihin ei ole vielä syntynyt monialaisen uraohjauksen käytänteitä eikä uutta yhteistä monialaisen uraohjauksen pääomaa ole selvityksen perusteella vielä havaittavissa. Se rakentuu vain tietoisien, tavoitteellisten ja aidon monialaisuuden avulla ja kautta. Voi myös olettaa, että asiakkaan päässä syntyy uusia oivalluksia silloin, kun hänen asioitaan lähestytään monialaisesti useammasta erilaisesta näkökulmasta.

Ohjaamo-toiminta on luotu matalan kynnyksen palveluntarjoajaksi, jossa pyrkimyksenä on palvella yhden luukun -periaatteella. Matalan kynnyksen peruspäihteitä, periaatteita ja ominaisuuksia ovat mahdollisuus asioida anonymisti ja ilman lähetettä. Yhden luukun periaatteen lisäksi lähestymistapa sisältää myös kokonaisvaltaisen, monialaisen tai moniammatillisen lähestymistavan. (Leemann & Hämäläinen 2016). Ohjaamo-konsepti mahdollistaa periaatteessa monialaisen yhdessä työskentelyn sen perimmäisessä merkityksessä. Eri Ohjaamot ovat erilaisia ja erilaisissa toiminnan kehittämisen ja vakiinnuttamisen vaiheissa, mutta kehittämistyössä kannattaisi huomioida se, ettei estetä monialaisen yhteistyön toteutumista rakenteiden kautta. Esimerkiksi varmistetaan se, että on aikoja ja paikkoja toimijoille kokoontua yhteen miettimään monialaisen yhteisen työn perusedellytyksiä sekä tekemään yhdessä asiakastyötä. Palveluohjaus on merkittävää toimintaa Ohjaamojen arjessa, mutta siinä(kin) tulee aktiivisesti etsiä toimintatapoja, jotka ovat asiakkaan parhaaksi. Jos asiakas joutuu odottamaan tunteja tai jopa viikkoja, jotta pääsee seuraavalle asiantuntijalle (myös Ohjaamon sisällä), Ohjaamo-toiminnan periaatteet eivät toteudu. Tällöin voidaan puhua luukuttamisesta Ohjaamon sisällä – monialaisuus palveluina toteutuu, mutta monialainen yhteinen työ ei vielä ole arkea.

Aikaisemmat selvitykset ja tutkimukset eivät kuitenkaan yksiselitteisesti osoita, että monialainen yhteistyö olisi asiakkaan näkökulmasta aina toimivien ja perustelluina ratkaisuna (esim. Ristolainen ym. 2013). Monialaiseen yhteistyöhön siis liittyy paljon positiivisia ennako-odotuksia, mutta niiden todentaminen on usein haasteellista.

Monialainen uraohjaus Ohjaamoissa hakee vielä muotoaan. Yhteistyössä kaikkein toimivimpia voisivat olla ratkaisut, joilla on pysyvyyttä. Jo eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisussa vuodelta 2013 todetaan, että monialaista yhteistyötä voitaisiin parantaa organisaatioiden sisäisten henkilöstö- ja aikaresurssien lisäämisellä, henkilöstön pysyvyyden varmistamisella ja koulutuksella. Organisaatioiden välistä monialaista yhteistyötä voitaisiin kehittää vuorovaikutuksella ja toisten toiminnan tunnetuksi tekemisellä, palveluiden kartoituksella ja yhteisillä suunnitelmilla, asennoitumisen muuttamisella sekä seurannan kehittämällä. Myös nuorten osallisuuden lisääminen parantaisi monialaista yhteistyötä. (Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2013.)

KIRJOITTAJAT

Seija Koskela, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Anne Leppänen, lehtori, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Kirjoittajat toimivat asiantuntijoina ja valmentajina URAA!-hankkeessa.

LÄHTEET

- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Engeström, Y. 2006. Kaksikäätinen asiantuntijaorganisaatio. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B02 / 2006. Kansanterveyslaitos, Helsinki. Viitattu 11.11.2019. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78595/2006b2.pdf?sequence=1>
- Engeström, Y., Kaatrakoski, H., Laitinen, A., Mylly, H. & Rantavuori, J. 2011. Solmutyöskentely kirjastossa. Raportti Helsingin yliopiston keskustakampuksen kirjaston ja pilottitutkimusryhmien kehittämishankkeesta. Toiminnan kehityksen ja oppimisen tutkimusyksikkö, Helsingin yliopisto. Työpapereita 8/2011. Viitattu 26.11.2019. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27511/Solmuty_ skentely_kirjastossa_verkkajulkaisu.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Helander, J., Lilja, T. & Pukkila, P. 2019. Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on uraohjauksesta? Elinikäisen ohjauksen verkkolehti Elo. Viitattu 30.11.2019. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2019/11/29/kasityksia-uraohjauksesta/>
- Hänninen, K. 2007. Palveluohjaus. Asiakaslähtöistä täsmäpalvelua vauvasta vaariin. Stakesin raportteja 20/2007. Viitattu 28.11.2019. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75697/R20-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>
- Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019.
- Isoherranen, K. 2004. Moniammatillinen yhteistyö. Porvoo: WSOY.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2019. Tiedon luovuttaminen tutkimuksiin. Viitattu 18.12.2019. <https://www.jamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/Tutkimuslupa/>
- Koskela, S. 2013. ”Mie teen vaan oman työni”. Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämisestä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 477. Jyväskylän yliopisto.
- Leemann, L. & Hämäläinen, R-M. 2016. Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut. Pohdintaa käsitteiden sisällöstä. Yhteiskuntapolitiikka 81(5), 586–594. Viitattu 26.11.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016102725606>
- Nummenmaa, A.R. 2004. Moniammatillisen ohjauskulttuurin kehittäminen. Teoksessa H. Kasurinen (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään –opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Opetushallitus, 113-122.
- Nummenmaa, A.R. 2007. Moniammatillinen yhteistyö – rakenteita ja prosesseja. Teoksessa Tuetusta toimijuudesta itsenäiseen toimijuuteen. Dialoginen ohjaus ja neuvonta käytännössä. Polku työmarkkinoille –osahanke. Optio työelämään – Joensuun Seudun Työllisyys EQUAL, 45-59.
- Nuorten syrjäytyminen. Tietoa, toimintaa ja tuloksia?
- Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2013. Viitattu 28.11.2019. https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/trvj_1+2013.pdf
- Pukkila, P. & Helander, J. 2016a. Työotteena monialaisuus – katsaus Ohjaamojen monialaisen yhteistyön rakentumiseen. Nuorisotutkimus 34/3. Viitattu 25.11.2019. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135023/nuorisotutkimus%203%202016%20pukkila%20helander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ristolainen, H., Varjonen, S. & Vuori, J. 2013. Mitä tiedämme politiikkatoimien vaikuttavuudesta lasten ja nuorten syrjäytymisen sekä hyvinvointierojen vähentämisessä? Poliittikkatoimien vaikuttavuuden tieto- ja arviointikatsaus. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2013.
- Suominen, S. & Tuominen, M. 2007. Palveluohjaus. Portti itsenäiseen elämään. 1. painos. Helsinki: Profami Oy.
- Torppa, H. 2014. ”Tulit juuri oikeaan paikkaan” Ikääntyneiden asiakkaiden osallisuuden toteutuminen moniammatillisessa ohjauksessa. Pro gradu. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalitieteiden laitos. Viitattu 25.11.2019. <http://hdl.handle.net/10138/153090>.

URAA!-projekti. 2019. Uraohjausosaamisen koulutusta ja palvelumalleja Ohjaamoille – URAA! -projekti. Viitattu 10.10.2019. <https://kohtaamo.info/uraa>

Koskela, S. & Leppänen, A. (2020). Ohjaamo-toimijoiden kuvauksia monialaisen uraohjauksen käytänteistä – miten ja kenen kanssa? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2020/03/19/ohjaamo-toimijoiden-kuvauksia-monialaisen-uraohjauksen-kaytanteista/?hilite=%27Koskela%27>

Artikkeli on julkaistu JAMK ammatillisen opettajakorkeakoulun toimittamassa verkkojulkaisussa *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti Elo* (ISSN 1799-8395)

Havainnoinnit Ohjaamoissa kertovat suuresta vaihtelusta uraohjauksen toteutumisessa

Jaakko Helander, Taru Lilja ja Päivi Pukkila

Ohjaamoissa tehtävä monialainen yhteistyö haastaa uutena työtapana ja palveluna suomalaista uraohjausta. Ohjaamot tukevat nuoria alle 30-vuotiaita elämänhallinnan taidoissa ja edistävät nuoren kiinnittymistä työelämään tai koulutukseen tarjoamalla tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja matalla kynnyksellä. Eri alojen asiantuntijoiden yhdessä tekemä ohjaustyö tuo mukanaan tarpeen määrittellä uraohjauksen sisältö ja tavoite yhteisesti. Tarkastelemme tässä artikkelissa HAMK Edu -tutkimusyksikön koordinoimassa URAA! -projektissa toteutetun mallinnustyön alustavia tuloksia. Mallinnustyön tavoitteena on kartoittaa ja yhtenäistää uraohjauksen tilannetta monialaisissa Ohjaamoissa.

Kartoitusten mukaan uraohjaus ymmärretään Ohjaamoissa monella eri tavalla. Tulokset vahvistavat aiempaa käsitystä siitä, että uraohjaus on Ohjaamoissa paikoin jäsentymätöntä ja toteutuu vaihtelevasti (Valtakari, 2020). Laajimmillaan uraohjaus tarkoittaa kokonaisvaltaista elämänsuunnittelua, joka antaa nuorelle tilaisuuden tutkia tulevaisuuttaan ja vaihtoehtoja. Ohjaamoissa työskentelyyn osallistuvat eri ammattialojen ja organisaatioiden edustajat, jotka parhaimmillaan hyödyntävät muiden asiantuntemusta ja rakentavat yhteistä ymmärrystä uraohjauksen tavoitteista, menetelmistä ja työtavoista. (Helander, Lilja & Pukkila, 2019; Pukkila, Lilja & Helander, 2020)

Työntekijöiden käsityksistä käytännön ohjaustoiminnan havainnointiin

Osana uraohjauksen mallinnusta toteutettiin monialaisen uraohjauksen havainnoinnit Ohjaamoissa. Tutkimusaineiston muodostavat seitsemästätoista Ohjaamosta kerätyt havainnot asiakastilanteista (n = 70). Aineisto kerättiin huhtikuun 2019 ja tammikuun 2020 välisenä aikana ja analysoitiin tilastollisesti.

Ohjaamoissa tehdyt havainnoinnit paljastavat, että nuorten syyt tulla Ohjaamoon ovat moninaisia. Keskeisimpinä näyttäytyvät työhön, koulutukseen, toimeentuloon ja asumiseen liittyvät syyt. Kuitenkin aineiston perusteella palvelujen tarjonnassa korostuu TE-palveluiden edustus Ohjaamoissa. Nuorten tarpeet ja palvelun tarjonta eivät siis välttämättä täysin kohtaa.

Käytännön työskentelyssä painottuvat lyhyen aikavälin suunnitelmat ja päätöksenteko eli ns. ”next step -ohjaus”. Tällöin asiakkaan kanssa keskustellaan ja päätetään sananmukaisesti seuraavasta vaiheesta, esimerkiksi koulutukseen hakeutumisesta. Postmodernit ura- ja ohjausteorit sen sijaan painottavat sekä pitkän että lyhyen aikavälin mukaanottoa uraohjaustilanteisiin, joka Ohjaamoissa näkyy jonkin verran (Vanhalakka-Ruoho, 2015).

Havainnot ovat yhteneväisiä aiemmin keväällä julkaistun valtioneuvoston tilaaman MONET-vaikuttavuustutkimuksen kanssa (Valtakari, 2020). Tutkimuksessa todettiin, että ohjaustyö perustuu joissakin tapauksissa intuitiivisuuteen, ei systemaattiseen ja tietoiseen ohjaukselliseen työotteeseen. URAA! -projektissa julkaistavat suositukset vastaavat osaltaan näihin kehittämistarpeisiin Ohjaamoissa. Suositusten avulla voidaan systematisoida ja yhdenmukaistaa nuoren uraohjausta. Tällä varmistetaan, että palvelutarpeiltaan samankaltaiset asiakkaat saavat laadukasta ja yhdenvertaista palvelua.

Projektissa laadittavat valtakunnalliset monialaisen uraohjauksen suositukset korostavat, että monialainen uraohjaus tulee toteuttaa nuoren tarpeen mukaan. Tämä tarkoittaa sitä, että ohjaajalla on tietoa siitä, mitä muut ohjaajat osaavat ja kykyä hyödyntää muiden asiantuntemusta uraohjauksen näkökulmasta. Käytännössä nuoren ohjaukseen osallistuvat tarvittavaa osaamista edustavat työntekijät, jotka jakavat yhteisen ymmärryksen uraohjauksen tavoitteista, menetelmistä ja työtavoista. (Pukkila, Lilja & Helander, 2020.) Lisäksi monialaisessa uraohjauksessa tulee hyödyntää paikallista ja alueellista verkostoa laajasti. Huomiota tulee kiinnittää nuoren urasuunnittelutaitojen ja pitkän aikavälin suunnitelmien vahvistamiseen. Tavoitteena on antaa nuorelle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkiyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin (Spangar, Pasanen & Onnismaa, 2000).

URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa -projektin toteuttajat ovat Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK) ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK). Projekti on osa OKM:n Osuvaa osaamista -teeman Osuva ohjaus -toimenpidekokonaisuutta. Projektin rahoittajana toimii Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus. Projekti toteutetaan 1.4.2018–30.11.2020 välisenä aikana.

KIRJOITTAJAT

KT Jaakko Helander toimii tutkijayliopettajana HAMK Edu -tutkimusyksikössä ja opinto-ohjaajakouluttajana HAMK Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Hän työskentelee URAA!-hankkeessa asiantuntijana.

Taru Lilja, FM, toimii projektitutkijana Hämeen ammattikorkeakoulun HAMK Edu -tutkimusyksikössä. URAA!-hankkeessa hän toimii asiantuntijana.

Päivi Pukkila, KM, toimii lehtorina Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa ja asiantuntijana HAMK Edu -tutkimusyksikössä. URAA!-hankkeessa hän toimii asiantuntijana.

LÄHTEET

Helander, J., Lilja, T. & Pukkila, P. (2019). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti* 29.11.2019. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-115>

Pukkila, P., Lilja, T. & Helander, J. (2020). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on monialaisesta uraohjauksesta? *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti* 29.11.2019. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-115>

Spangar, T., Pasanen, H. & Onnismaa, J. (2000). *Ohjaus ammattina ja tieteenalana*. Jyväskylä: PS Kustannus.

Valtakari, M. (2020). MONET -Monialaisen yhteistyön vaikuttavuuden arviointi nuorten työllistymistä edistävissä palveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Julkaisematon esitys 6.3.2020 MONET-tutkimuksen julkaisutilaisuus.

Vanhalakka-Ruoho, M. (2015). Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa P. A. Kauppila, J. Silvonon & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.), *Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkinta* (ss. 39–54). Reports and Studies in Education, Humanities and Theology 11. Joensuu: Publications of the University of Eastern Finland. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1747-8>

Helander, J., Lilja, T. & Pukkila, P. (2020). Havainnointi Ohjaamoissa kertovat suuresta vaihtelusta uraohjauksen toteutumisessa. *HAMK Unlimited Professional*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020052038497>

Artikkeli on julkaistu Hämeen ammattikorkeakoulun HAMK Unlimited Professional -lehdessä lisenssillä CC BY-SA 4.0 (ISSN 2343-4694)

A tool for assessing interdisciplinary career guidance

Taru Lilja, Päivi Pukkila, Jaakko Helander, Anne Leppänen and Seija Mäkinen

Abstract

This research deals with career guidance as interdisciplinary collaboration offered at the Finnish Guidance Centers. In One-Stop Guidance Centers, career guidance is offered by experts representing different fields of expertise as well as different administrative sectors involved in guidance service provision. Career guidance plays an important role in the service and it seems to have an interdisciplinary base but while lacking previous studies, there is no guarantee that it in fact is truly interdisciplinary. We define interdisciplinary career guidance broadly as a shared understanding of the objectives, methods and ways of working in career guidance.

In this study, we consider how to systematically assess interdisciplinary career guidance in an interdisciplinary service. We present a semi structured observational form that was created during the ESF funded project CAREER! (2019–2021). The ultimate purpose of the form is to help evaluate how the guidance professionals act both as a part of interdisciplinary working community and with the client. It is designed to assess the activities of interdisciplinary career guidance service and can be used in contexts other than One-Stop Guidance Centers as well.

Keywords: career guidance; youth; interdisciplinary collaboration; observation method

Introduction and objectives

This research deals with career guidance as interdisciplinary collaboration offered at the Finnish One-Stop Guidance Centers. Finland has established a network of locally operating One-Stop Guidance Centers, called Ohjaamo in Finnish, to provide young people with information, advice and guidance on a walk-in and easy-access basis. The objective is to promote active citizenship, inclusion and transition to employment. The services are tailored according to the needs of clients and the aim is to assist and support the young person until a more long-lasting or permanent solution has been found in terms of a job, study place or other type of activity. Often the support young people seek is career guidance.

In One Stop Guidance Centers, career guidance is offered by experts representing different fields of expertise as well as different administrative sectors involved in guidance service provision. In the project CAREER! –Developing career guidance skills at One-Stop Guidance Center we have been studying the question whether career guidance offered in One-Stop Guidance Centers is in fact truly interdisciplinary. In this article we focus on how to assess interdisciplinary career guidance in a service that is transitioning from the culture of working alone towards interactive, interdisciplinary collaboration. We approach the question methodologically and present an observational tool for evaluating career guidance in an interdisciplinary work environment. The observational tool will be used to collect data in One-Stop Guidance Centers during CAREER! -project in 2019–2020.

Theoretical basis

In 2019 there are over 70 One-Stop Guidance Centers in Finland and the number is growing. Originally, in 2014, several services were brought together under integrated support centres to raise the employment rate and the educational attainment of young people as a part of Finland's agreement for the Europe 2020 strategy and Youth Guarantee. Now many stakeholders such as The Centre for Economic Development, Transport and the Environment (ELY Centre), the Social Insurance Institution of Finland (Kela), the public employment and business services (TE Centre), local authorities, NGOs and businesses have joined in to develop the multi-agency concept. Three Finnish ministries, the Ministry of Economic Affairs and Employment, Ministry of Education and Culture and the Ministry for Social Affairs and Health are also strongly involved (Savolainen et al., 2018, p. 3).

The concrete work community in One-Stop Guidance Centers is usually composed of experts in education and training, labour administration or social work and healthcare who represent either public, private or third sector bodies. With many service providers and different organizations integrated, One-Stop Guidance Centers can be described as multi-, inter-or transdisciplinary service. In Finnish, there is only one word for these concepts, *monialainen*, which according to Nykänen (2010, p. 59), covers the collaboration of private service providers, businesses and employers in the provision of guidance services. Collaboration of the service providers can take place both within organisations and between organisations.

In Stember's (1991) overview of different levels of disciplinary, she defines multidisciplinary as a form of collaboration where people from different disciplines are working together, each drawing on their disciplinary knowledge. Interdisciplinarity according to her is integrating knowledge and methods from different disciplines, using a real synthesis of approaches. Transdisciplinary on the other hand is creating a unity of intellectual frameworks beyond the disciplinary perspectives. Because in Finnish, the word *monialainen* doesn't separate these meanings, it's important to evaluate which level of collaboration is talked about when it comes to One-Stop Guidance Centers.

Above all, it's important to notice that the mere gathering of several service providers under the same roof in One-Stop Guidance Centers doesn't automatically make people work in an inter-or transdisciplinary manner. Previous studies have revealed that integrating knowledge and methods from different fields and creating a unity of the perspective in the service requires both changes in attitude and in the ways of working together (Hall, 2005; Koskela, 2013; Mellin, Hunt, & Nichols, 2011.). The development process can take place at different levels and in different stages, and these can be examined from both the individual and the community perspective (Pukkila et al., 2018).

Previous study suggests that the most common ways of working together in One-Stop Guidance Centers are working alone (33 %), working together (32 %) and working side by side (28%). Working side by side means that people may share the same working area without interacting much (Pukkila et al., 2018). This would suggest that the ways of working in One-Stop Guidance Centers are more multidisciplinary than inter-or transdisciplinary. However, in the literature and public communication concerning One-Stop Guidance Centers, the aspects of inter-and transdisciplinary, such as integrating knowledge and methods from different fields and forming a uniform service, is emphasized (see e.g. Määttä, 2018). In conclusion, One-Stop Guidance Centers aspire to be inter-or transdisciplinary service but in fact people in One-Stop Guidance Centers are working alone or side by side –that is in a multidisciplinary manner.

Considering this background, career guidance offered in One-Stop Guidance Centers is been said to have interdisciplinary touch but while lacking previous studies, there is no guarantee that it in fact has. With interdisciplinary career guidance we refer to the situation where the personnel in One-Stop Guidance Centers share an understanding of the objectives, methods and ways of working in career guidance. People in the work community know what career guidance is and have defined together the ways of working in career guidance. In more detail, we define interdisciplinary career guidance at this point of our study as a goal-oriented process in which the career development skills of a young person are developing. The young person strengthens his / her self-knowledge, learns to collect and process information about his / her educational and career opportunities and to make the related decisions in changing lifesituations. It also covers strengthening young people's agency and supporting young people to plan and build their own future.

Interdisciplinary career guidance needs to be considered as a skill to be developed and learnt. Strengthening the factors that promote interdisciplinary collaboration, such as understanding and crossing the boundaries of expertise, fosters the employees' competence of interdisciplinary career guidance as well. To gain a real synthesis of approaches of different fields and to develop a unity beyond the disciplinary perspectives, the current situation of the career guidance in One-Stop Guidance Centers needs to be studied. In the project CAREER! we study One-Stop Guidance Centers' personnels' understanding of career guidance as a concept, the everyday activities of the career guidance in One-Stop Guidance Centers, and finally, create recommendations and criteria for conducting career guidance in an interdisciplinary manner. In this study, we consider how to assess methodologically the question whether career guidance in an interdisciplinary guidance service is truly interdisciplinary.

Methodology

Interdisciplinary career guidance is a relatively new research subject in the field of guidance in Finland. One-Stop Guidance Centers as a multidisciplinary guidance service are under examination in many studies and they offer a suitable platform for studying the practices of interdisciplinary career guidance as well. In this study, we consider how to assess methodologically the observation of the practices of interdisciplinary career guidance in an interdisciplinary service. Ultimately the purpose of the observations is to answer to the question how career guidance plays itself out in an interdisciplinary service. However, in this article we focus on the observation method and the creation of an observational tool.


Since we study the reality of a phenomenon, we chose observation method as approach. Especially a naturalistic observation method is well suited for studying relatively new ideas and concepts since it gives the researcher the opportunity to study the total situation and notice features possibly not associated to the phenomenon before. Also, by being able to observe the flow of behavior in its own setting, study has a great ecological validity compared to controlled settings. (McLeod, 2015).

To have reliability, observation method needs a systematic way of recording the observed situations. To collect the observational data in this manner, we created a semi structured observation form. It is designed to be used in observation of the spontaneous behavior of guidance professional and their clients in their natural activities in guidance service and it is currently being used in observations conducted by CAREER! -project in One-Stop Guidance Centers.

The observations are carried out by using time sampling method which means that the observations will take place during specified time periods, during the opening hours of the guidance service. Study setting is overt because participants are asked for permission to observe them for ethical reasons. The goal is that every client in One-Stop Guidance Center is observed regardless their reason for attending the service. Clients are also asked to evaluate their experience of the guidance session to get a more complete understanding of the phenomenon and include experiences of the participants in the study. In the next section, we present the observation form and the observation criteria in more detail.


Results

We approach the question of how to assess interdisciplinary career guidance in an interdisciplinary service by presenting a semi structured observation form we created (See Figure 1). The form is created specially to assess interdisciplinary career guidance and it's based on our previous study on observations of interdisciplinary collaboration in Finnish One-Stop Guidance Centers (Lilja et al., in preparation).



URAA!
Developing career guidance skills
at One-Stop Guidance Centers

Observation Form of interdisciplinary career guidance in One-Stop Guidance Centers



One-Stop Guidance Center	date	time (duration):
Client's reason for attending:		
Guidance professional's job title / background organisation:		

<p>Social forms of interdisciplinary work:</p> <p>What kind of situation is it?</p> <p>Description of the process (start, different stages, end).</p> <p>How is the guidance professional's own background visible in the situation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Working without client <input type="checkbox"/> Individual guidance <input type="checkbox"/> Paired work in work with client <input type="checkbox"/> Making use of another employee's skills: consultation - transfer - accompanying client to another employee <input type="checkbox"/> Teamwork / knotworking with client <input type="checkbox"/> Guidance in small groups (< 10) - guidance in large groups (> 10)
<p>Guidance situation</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Information <input type="checkbox"/> Advice <input type="checkbox"/> Guidance <p>(Note: More than one can be selected)</p>	<p>How does the guidance professional act in the situation? How do the guidance professional's actions affect the client? Guidance methods used and questions asked.</p>
<p>Supporting career planning skills and agency</p> <p>What was supported? How was it supported?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Self-knowledge – character strengths – skills – competence - capabilities – identity – personality • Future – hope – dreams – interests – goals • Life space – health – finances – hobbies – work – education – family – close friends – values • Decision-making skills – options and opportunities – seizing the opportunity • Information search skills – networking skills – social skills • Self-assessment – self-regulation – self-efficacy – resilience – motivation – SOMETHING ELSE?
<p>Goal-orientation</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Next step <input type="checkbox"/> Life design <input type="checkbox"/> Both 	<p>How is the goal visible and how does it affect the situation?</p>

Figure 1: Observation Form of interdisciplinary career guidance in One-Stop Guidance Centers The observational data collected with this form answers both to structured and unstructured questions and it can be analysed using qualitative and quantitative methods (Adler & Adler, 1994). Demographic data that is collected is the name of the One-Stop Guidance Center, date, duration of the guidance situation, client's reason for attending the service and the professional field the guidance professional represents.

In the structured part, the observed situations are systematically classified into distinct categories. Afterwards, the categories on the form can be coded numerically so that the data collected can be easily counted and turned into statistics. The unstructured part of the form provides template for taking further notes of the situation and produces qualitative data.

The structured categories are social forms of interdisciplinary work, type of the guidance, support of the career planning skills of the client and goal-directedness of the guidance. The observer chooses the subcategory or subcategories that best describe the situation. Social forms of interdisciplinary work refer to the ways of working in the interdisciplinary community: 1) how people work without clients: for example, do they discuss as a team about their clients or spend time alone, 2) individual guidance: one worker with a client, 3) partner work with clients, 4) utilisation of the skills of another worker: this can mean for example consultation, transfer or accompanying exchange of the worker where client is transferred to another worker. Finally, one form of interdisciplinary work is called “negotiated knotwork” which refers to a type of team work where the interdisciplinary team is gathered to work with the client based on the need of the client (see Pukkila et al., 2019 for similar categorization).

The subcategories supporting the career planning skills and agency of the client and goal-directedness of the guidance are influenced by variety of career guidance theories, e.g. Cognitive counselling (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002), Sociodynamic counselling (Peavy, 2010), Life design approach (Savickas et al., 2009) and Career management skills by Sultana (2013) but are not restricted to any specific theory. The idea is that the categories only support the observations –not guide them too much.

The unstructured part of the form provides template for taking further notes of the situation. The observer can freely describe the situation. The goal is to evaluate how the guidance professional acts both as a part of interdisciplinary working community and with the client. Further questions to assess are anything related to the guidance situation, for example supporting agency of the client and goal-orientedness of the career guidance. Are there particular guidance methods the guidance professional is using? Which career planning skills are supported by the guidance professional and which are not? How is this done? In general, the unstructured part of the form documents anything the observer finds meaningful in the guidance session.

Conclusions

The interdisciplinary guidance offered by the One-Stop Guidance Centers is introducing a completely new operative culture into the field of career guidance in Finland. The changing culture from traditional, siloed client service to a transdisciplinary, low-threshold guidance environment will require the adoption of new methods and skills. In order to succeed in offering good quality and truly interdisciplinary career guidance One-Stop Guidance Centers need to start paying attention to the ways of working together and ensure, to the least, that the employees share an understanding on what interdisciplinary career guidance is.

Lacking previous studies, there is a need to explore how career guidance is representing itself in One-Stop Guidance Centers currently. Only after this it is possible to ensure that a shared understanding of the objectives, methods and ways of working of career guidance –interdisciplinary career guidance –is guaranteed in One-Stop Guidance Centers. The observational tool we presented in this article is designed to assess the activities of interdisciplinary career guidance service and can be used in contexts other than One-Stop Guidance Centers as well.

Acknowledgements

CAREER! –Developing career guidance skills at One-Stop Guidance Center -project is funded by European Social Fund (ESF).

REFERENCES

- Adler, P. A., & Adler, P. (1994). *Observational Techniques*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (p. 377–392). London: SAGE Publications.
- Hall, P. (2005). Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care*, Supplement 1, 188–196. doi: <https://doi.org/10.15694/mep.2018.0000039.1>
- Koskela, S. (2013). "Mie teen vaan oman työni". Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämiseksi. [”I’ll just do my own work”. Action research on development of interprofessional collaboration and guidance competence.] (Doctoral Thesis, University of Jyväskylä, Studies in Education, Psychology and Social Research 477).
- Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. (in preparation). Nuorten asiakasosallisuus monialaisessa palvelussa. [Young people’s client involvement in an interdisciplinary service]
- McLeod, S. A. (2015). *Observation methods*. Retrieved 2019 March 22 from <https://www.simplypsychology.org/observation.html>
- Mellin, E. A., Hunt, B., & Nichols, L. M. (2011). Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. *Journal of Counseling and Development*, 89(2), 140–147. Retrieved 2019 March 22 from <http://www.stephanietburns.com/SLCA/documents/Mellin2011JCD.pdf>
- Määttä, M. (Ed.) (2018). *One-Stop Guidance Center (Ohjaamo) – Ready to offer multi-agency services for the young*. Jyväskylä: Kohtaamo. Retrieved 2019 December 10 from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-729-4>
- Nykänen, S. (2010). Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohtamiseen? [Guidance service operators’ perceptions of leadership in the network. On the way to the network management?] (Doctoral thesis, University of Jyväskylä, Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 25.) Retrieved 2019 March 22 from <https://ktl.jyu.fi/julkaisut/julkaisuluettelo/julkaisut/2010/to25>
- Peavy, R. V. (2010). *SocioDynamic Counselling. A practical Approach to Meaning Making*. Ohio: Taos Institute Publications.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P.Jr., Lenz, J.G., & Reardon, R.C. (2002). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown & Associates (Eds.) *Career choice and development*. (4th ed., p. 312–369). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Pukkila, P. (in preparation). Construction of the interdisciplinary co-operation in the One-Stop Guidance Centers. (Doctoral thesis, University of Jyväskylä, Place, Title of series Serial number). Manuscript in preparation.
- Pukkila, P., Lilja, T., Helander, J., & Uusinoka, S. (2018). Multidisciplinary guidance work in the One-Stop Guidance Centers. Unpublished oral presentation. IAEVG Conference 2018, Gothenburg, 2.-4.10.2018.
- Pukkila, P., Lilja, T., Helander, J., & Uusinoka, S. (2019). Transdisciplinary guidance work in One-Stop Guidance Centers. *HAMK Unlimited Journal*. Retrieved 2019 November from <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/transdisciplinary-guidance-work>
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- Savolainen, J., Palola, E., Hilpinen, M., & Karlsson, U-J. (2018). Foreword. In M. Määttä (Ed.), *One-Stop Guidance Center (Ohjaamo) – Ready to offer multi-agency services for the young* (p. 3-4). Jyväskylä: Kohtaamo (ESF), ELY-Center Central Finland. Retrieved 2019 March 26 from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-729-4>
- Stember, M. (1991). Advancing the social sciences through the interdisciplinary enterprise. *The Social Science Journal*, 28(1), 1-14. Retrieved 2019 March 22 from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/036233199190040B>

Sultana, R. G. (2013). Career management skills: Assessing for learning. *Australian Journal of Career Development*, 82–90. Retrieved 2019 March 20 from <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/18071/1/Career%20management%20skills%20%20%20Assessing%20for%20learning.pdf>

Lilja, T., Pukkila, P., Helander, J., Leppänen, A. & Mäkinen, S. (2020). A tool for assessing interdisciplinary career guidance. (2020). *IAEVG 2019 Conference Proceedings*, pp. 263–270. https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf

The article was first published in the IAEVG 2019 Conference Proceedings.

Monialainen uraohjaus Ohjaamoissa - toimintaa ohjaavat periaatteet

Seija Koskela ja Anne Leppänen

URAA! -koulutuksissa eri puolella Suomea Ohjaamo-toimijoilta kysyttiin, yleensä koulutusten päättyessä, mitkä olivat heidän Ohjaamossaan asiakkaan uraohjausta ohjaavat periaatteensa. Toimijat pohivat aihetta yksin ja yhdessä. Jo aiemmat selvitykset ja tutkimukset Ohjaamojen toiminnasta, käsityksistä monialaisesta uraohjauksesta ja toimintamalleista, ovat osoittaneet, että toimijoilla on varsin yhtenevät käsitykset siitä, miten ”hyvä monialainen Ohjaamo” toimii ja millaisille periaatteille sen toiminta rakentuu. Tässä blogikirjoituksessa esittelemme, millaisia monialaisen uraohjauksen periaatteita toimijoilla on suhteessa asiakkaaseen, kollegoihin sekä mitä he odottavat itseltään. Kuvaamme myös lyhyesti URAA!-koulutusprosessia ja miten koulutuksissa on käsitelty näitä periaatteita.

URAA!-koulutuskokonaisuudet ja Ohjaamojen periaatteet

Uraohjaus on tavoitteellinen prosessi, jossa nuoren urasuunnittelutaidot kehittyvät. Hän vahvistaa itsetuntemustaan, oppii keräämään ja käsittelemään tietoa koulutus- ja uramahdollisuuksistaan sekä tekemään niihin liittyviä ratkaisuja erilaisissa muuttuvissa elämäntilanteissa. Uraohjauksessa vahvistetaan nuoren toimijuutta ja tuetaan nuorta suunnittelemaan ja rakentamaan omaa tulevaisuuttaan. Koulutukseen ja työllistymiseen tähtäävä asiakastyö vaatii ohjaajilta uraohjausosaamista. Ohjaamoissa se tarkoittaa myös ohjaajien yhteistä käsitystä uraohjauksesta monialaisena ja moniammatillisena yhteistyönä. (URAA! -projekti 2018.)

URAA!-projektissa on kehitetty koulutuskokonaisuus, joka sisältää kymmenen erilaista teemaa. Jokaisella koulutukseen osallistuneella Ohjaamolla on ollut mahdollisuus valita koulutukseen itselleen parhaiten sopivat teemat siten, että yksi teema vastaa yhtä koulutuskertaa ja siihen osallistumisesta on ollut mahdollisuus saada puoli opintopistettä. Yleisimmin Ohjaamot ovat valinneet 3-6 teemaa. Alla näkyvät tarjolla olevat teemat:

1. Uraohjaus käsitteenä 2. Uraohjaus Ohjaamon monialaisena yhteisenä työnä 3. Asiakkaan urasuunnittelutaitojen ja toimijuuden tukeminen 4. Uraohjauksen työtavat ja menetelmät 5. Aktivoivat ja osallistavat menetelmät uraohjauksessa 6. Asiakkaan digitaaliset urataidot ja niiden kehittymisen tukeminen 7. Uraohjauksen monialaisten työtapojen tutkiminen ja kehittäminen asiakastapausten kautta 8. Muuttuva työelämä ja koulutus sekä alueelliset uraohjausverkostot 9. Monialaisen uraohjauksen osaamiset Ohjaamossa 10. Ohjaamon monialaisen uraohjauksen periaatteet

Suosituimmat koulutuksen teemoista ovat olleet 1. Uraohjaus käsitteenä, 2. Uraohjaus Ohjaamon monialaisena yhteisenä työnä, 3. Asiakkaan urasuunnittelutaitojen ja toimijuuden tukeminen sekä 4. Uraohjauksen työtavat ja menetelmät. Kaikissa koulutuksissa läpäisyteemana on ollut uraohjauksen eettiset kysymykset ja uraohjausosaaminen.

Voidaan todeta, että Ohjaamo-toimijat jakavat yhteisen näkemyksen uraohjauksesta monialaisena ja moniammatillisena yhteisenä työnä. Toimijoiden pohdinnoissa nousivat esille ajatukset siitä, kuinka toisten ammattitaito ja -osaaminen tulee tunnustaa ja sitä tulee arvostaa. Toiminnan tulee olla tavoitteellista, se rakentuu luottamuksen varaan ja nuori ohjaustarpeineen on uraohjauksen keskiössä. Nuorta kunnioitetaan, vahvistetaan hänen toimijuuttaan, annetaan hänelle tilaa eikä tehdä puolesta. Nuoren kokemusta hänen omasta merkityksellisyydestään tuetaan ja etsitään yhdessä suuntia hyvään, omannäköiseen elämään.

Toimijoiden kuvauksissa ei kuitenkaan ole viitteitä siitä, kuinka Ohjaamossa tuetaan nuoren elinikäisten urasuunnittelutaitojen kehittymistä; niiden merkityshän korostuu elämänaikaisissa erilaisissa muutoksissa ja siirtymävaiheissa.

Periaatteiden kuvauksissa korostuvat yleiset periaatteet eli miten ohjataan (tuetaan, autetaan, mietitään yhdessä, kartoitetaan vaihtoehtoja). Uraohjauksen sisällöistä tulevat mainituiksi lähinnä ammatinvalintaan ja työllistymiseen liittyvät asiat.

Periaatteet suhteessa asiakkaaseen	Periaatteet suhteessa kolleegaan	Minä Ohjaamo-toimijana
- asiakas keskiössä, aidosti asiakaskeskeistä toimintaa	- luottamus toisen osaamiseen	- rehellisyys, luotettavuus
- ammatillisuus ja laadukas palvelu tärkeää.	- arvostus	- oman osaamisen rajojen tunnistaminen ja eettisyys
- asiakasta kunnioitetaan ja vahvistetaan hänen toimijuuttaan.	- avoimuus ja pyrkimys dialogiin	- aito kuunteleminen ja kuuleminen
	- tavoitteellisuus	
	asiantuntijuus, vuorovaikutus.	

Koulutuksissa näitä periaatteita käsiteltiin sekä teoriatasolla että käytännössä, termejä avattiin kuvaamalla konkreetteja toimia periaatteiden takana. Erilaisissa ryhmätöissä pohdittiin esimerkiksi sitä, mitä meidän Ohjaamossamme tarkoittaa se, että asiakas on keskiössä, millaista toimintaa se edellyttää minulta Ohjaamo-toimijana ja miten asiakas huomaa sen. Pohdittiin myös mitä tarkoittaa luottamus toisen osaamiseen, miten se näkyy minun jokapäiväisessä työssäni? Yhteisissä keskusteluissa osallistujat itse huomasivat, miten vähän arjessa kiinnitetään huomiota yhteisten tavoitteiden asettamiseen, kollegan kiittämiseen tai myönteisen palautteen antamiseen.

Lopuksi

Ohjaamo-toimijat nostivat esiin paljon kauniita ja hyviä asioita – toimiiko käytännössä näin? Olisi tärkeää, että kaikki käsitteet ja periaatteet avataan työyhteisössä, jolloin ne myös tarkoittavat kaikille samaa. Periaatteet eivät saa jäädä huoneentauluksi Ohjaamon seinälle vaan niiden tulee konkretisoi-tua arjen toiminnoiksi. Tämä edellyttää, että niihin palataan aika ajoin säännöllisesti ja erityisesti sil-loin, kun henkilöstö vaihtuu ja uusia toimijoita tulee mukaan toimintaan. Yksi Ohjaamojen toiminnan kehittämistä haittaava haaste on työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Siksikin toimintaa ohjaavien periaatteiden tarkastelu yhdessä on tärkeää. Periaatteita voi myös tuunata, jos vaikuttaa siltä, etteivät ne kaikki enää ole oleellisia ja merkityksellisiä toiminnan kannalta.

Luottamus on sellainen yksittäinen tekijä, joka nostetaan kaikkialla periaatteeksi. Asiakkaan on voi-tava luottaa Ohjaamon työntekijään, työntekijöiden on voitava luottaa toinen toisiinsa ja työntekijän itsensä on oltava luotettava suhteessa asiakkaaseen sekä työtoveriin. Luottamus tässä pitää sisällään myös toisen työntekijän osaamisen arvostamisen ja kunnioittamisen: rajoja voidaan ylittää, mutta ne pitää myös tunnistaa. Luottamus ei kuitenkaan synny itsestään vaan sen eteen on nähtävä vaivaa: on varattava aikaa yhteiseen keskusteluun, on kuunneltava aidosti toista ja on sitouduttava yhdessä sovittuihin toimintatapoihin.

Monialaisen uraohjauksen yleisten periaatteiden lisäksi Ohjaamossa on hyvä käydä keskustelua myös uraohjauksen eri sisältöalueista ja niissä ohjaamisen periaatteista (nuoren itsetuntemuksen tuki, päätöksentekotaitojen vahvistuminen, tiedonhaku- ja -käsitteilytaidot, digitaidot, koulutuksen ja työllis-tymisen kysymykset). Mitä se onkaan se toimijuuden tukeminen? Entä nuoren elinikäisten urasuun-nittelutaitojen kehittymisen tuki?

Aineisto on kerätty Uraa!-projektin koulutuksiin osallistuneilta Ohjaamoilta vv. 2019-2020. URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa –projektin (2018-2020) tavoitteena on vahvistaa Ohjaamohenkilöstön monialaista uraohjausosaamista. Projektia toteuttavat HAMK ja JAMK amma-tilliset opettajakorkeakoulut. Projektia rahoittaa Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

KIRJOITTAJAT

lehtorit Seija Koskela ja Anne Leppänen toimivat JAMK ammatillisessa opettajakorkeakoulussa ja URAA! –projektissa asiantuntijoina

Koskela, S. & Leppänen, A. (2020). Monialainen uraohjaus Ohjaamoissa - toimintaa ohjaavat periaatteet. <https://kohtaamo.info/blogit/-/blogs/monialainen-uraohjaus-ohjaamoissa-toimintaa-ohjaavat-periaatteet>



URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa -projekti on Hämeen ja Jyväskylän ammattikorkeakoulujen Ammatillisten opettajakorkeakoulujen sekä HAMK Edu tutkimusyksikön yhteisprojekti, jossa yhdistyy hankemaailman syvä tuntemus sekä vahva osaaminen monialaisesta uraohjausohjaamisesta ja sen kehittämisestä. URAA! -projekti käynnistyi huhtikuussa 2018 ja päättyy 30.11.2020. Sen tavoitteena on vahvistaa Ohjaamohenkilöstön monialaista uraohjausosaamista. Projektia rahoitetaan Osuva ohjaus -kokonaisuudesta, joka on osa Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallista Osuvaa osaamista -ESR-toimenpidekokonaisuutta.

Koko URAA! -matka on edennyt kohti päämäärää: valtakunnallisia, monialaisen uraohjauksen suosituksia Ohjaamoille. Nyt on suositusten aika. Uraohjauksen mallinnuksilla ja suosituksilla edesautetaan Ohjaamojen henkilöstön uraohjausosaamisen jatkuvaa kehittymistä myös URAA! -projektin jälkeen. Toivomme myös, että näistä olisi hyötyä muissakin konteksteissa.

#tunnistatoteutakehitä



PAINETTU

ISBN 978-951-784-822-0
ISSN 1795-4231
HAMKIN JULKAISUJA 1/2020

E-JULKAISU

ISBN 978-951-784-823-7
ISSN 1795-424X
HAMKIN E-JULKAISUJA 2/2020