

**Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa**

Emilia Kristiina Lampi

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Syyslukukausi 2018  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Lampi, Emilia. 2018. Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 66 sivua.**

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää uraohjaajien tarvitsemaa osaamista sekä heidän kohtaamiaan haasteita työelämän murroksessa. Aihe on merkityksellinen, sillä työelämän ja urien muutokset ovat synnyttäneet tarpeen entistä yksilöllisemmälle uraohjaukselle läpi koko elämänkaaren samalla, kun uraohjaajien rooli on muuttunut. Osaamisen ja haasteiden tutkimuksella voidaan tunnistaa uraohjauksen kriittisiä kysymyksiä sekä lisätä ohjauksen laatua ja tehokkuutta.

Tutkielman aineisto koostuu yhdeksästä avoimesta asiantuntijahaastattelusta, jotka analysoitiin luokittelevalla sisällönanalyysillä. Uraohjaajien osaamisen kulmakiviksi muodostuivat *alan tuntemus ja soveltaminen* sekä *resilienssi ja metakognitiiviset kyvyt*. Työn haasteet jakautuivat *asiakasrajapinnan, uraohjaajien toiminnan* sekä *yhteiskunnallisen viitekehyksen* haasteisiin. Asiakkaan vahvistaminen, teknologinen osaaminen sekä vuorovaikutusosaaminen nähtiin tärkeimpinä osaamisalueina, siinä missä haasteista korostuivat erityisesti asiakastilanteiden haastavuus, ammatillinen hajanaisuus sekä ohjaajan voimavarat.

Tuloksista voidaan nähdä, että ne alueet, joilta tarvitaan osaamista, ovat osaltaan myös haasteita. Tulokset myötäilivät pitkälti aiempaa tutkimusta, mutta vastaavasti tässä tutkimuksessa erityisesti esiin nousut psykologinen osaaminen osana asiakkaan vahvistamista puuttuu aiemmista uraohjaajien osaamisviitekehyksistä kokonaan. Teeman korostuneisuus sekä osaamistarpeissa että haasteissa heijastelee sekä työelämää että uraohjauspalveluiden tarvetta. Keskeistä on, miten uraohjaajat pystyvät tulevaisuudessa tukemaan merkityksellisiä urapolkuja ja kestäväää elämänsuunnittelua, sekä samalla vastaamaan yhteiskunnan, yhteisöjen ja yksilöiden muuttuviin tarpeisiin.

Avainsanat: uraohjaus, osaaminen, kompetenssit, kestävä ura, työelämän murros

**SISÄLLYS**  
TIIVISTELMÄ  
SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>TYÖELÄMÄN MURROS</b> .....	<b>8</b>
	2.1 Työelämän muutokset.....	8
	2.1.1 Teknologian kehitys ja digitalisaatio.....	8
	2.1.2 Demografian muutos.....	9
	2.1.3 Globalisaatio.....	11
	2.2 Työn vaatimusten muutos.....	13
	2.3 Uran ja identiteettien muutos .....	15
<b>3</b>	<b>URAOHJAUS JA OSAAMINEN</b> .....	<b>18</b>
	3.1 Uraohjaus käsitteenä ja käytäntönä.....	18
	3.2 Uraohjaajien osaaminen ja kompetenssit .....	20
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>24</b>
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>25</b>
	5.1 Lähestymistapa ja tieteenfilosofiset lähtökohdat .....	25
	5.2 Haastateltavat asiantuntijat .....	26
	5.3 Aineistonkeruu.....	27
	5.4 Aineiston analyysi .....	29
	5.5 Eettiset ratkaisut.....	31
<b>6</b>	<b>TUTKIMUKSEN TULOKSET</b> .....	<b>33</b>
	6.1 Uraohjaajien osaamistarpeet .....	33
	6.1.1 Alan tuntemus ja soveltaminen.....	34
	6.1.2 Resilienssi ja metakognitiiviset kyvyt .....	38

6.2	Uraohjaajien työn haasteet .....	40
6.2.1	Asiakasrajapinta .....	41
6.2.2	Uraohjaajien toiminta .....	44
6.2.3	Yhteiskunnallinen viitekehys .....	46
<b>7</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>49</b>
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	49
7.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	55
7.3	Jatkotutkimusaiheet.....	57
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>59</b>
	<b>LIITTEET.....</b>	<b>65</b>

# 1 JOHDANTO

Työelämän muutos ei ole itsessään uusi asia, sillä työ on muuttunut ja muuttuu jatkuvasti. 2000-luvulla teknologian kehitys, globalisaatio ja demografian muutos ovat kuitenkin luoneet maailmaan murrosta (Bikos, Dykhouse, Boutin, Gowen & Rodney 2013; Kauhanen 2014; Lehto 2007), jonka myötä työelämän muutokset ovat tulleet nopeammiksi ja intensiivisemmiksi. Kulttuurienvälisyys on muun muassa muuttanut työelämän vaatimuksia, teknologia työntöön tapoja ja väestön ikääntyminen saatavilla olevaa työvoimaa. Yksilötasolla työntöön kuormittavuus ja vaatimukset ovat kasvaneet, vaikka vaikutus- ja kehitysmahdollisuudet ovat lisääntyneet (McGinnity & Russell 2015). Tulevaisuuden entistä monipuolisemmaksi muotoutuva työelämä edellyttää työntekijöiltä kykyä neuvotella identiteetistään, kun työnteko globaalissa ympäristössä vaatii joustavia työntöön tapoja, osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet lisääntyvät eikä työ ole enää yhtä vahvasti sidottua aikaan ja paikkaan. Lisäksi tarve pidentää työuria tarkoittaa sitä, että uran loppupuolella on löydettävä joustavia tapoja jatkaa työntökoä. Tarvitaan siis uusia tapoja ajatella, kehittää ja hallita työn roolia ihmisten elämässä. (Hartung 2010; Kauhanen 2014.)

Muuttuvien urien ja uusien haasteiden ristipaineessa uraohjauksen merkitys korostuu. Yhdysvaltain kansallinen urakehitysjärjestö NCDA (2009) on arvioinut, että maailmanlaajuisten työttömyysaasteiden ja nopeasti muuttuvien työmarkkinoiden vuoksi uraohjauksen merkitys on suurempi kuin koskaan. Tässä tutkimuksessa uraohjauksella tarkoitetaan ELGPN:n<sup>1</sup> (2014) sekä Lentin ja Brownin (2013) määritelmiä mukaillen kokonaisvaltaisesti niitä palveluita, joiden avulla autetaan eri elämäntilanteissa ja elämänvaiheissa olevia yksilöitä kehittämään merkityksellistä elämänkulkua sekä tekemään oppimiseen, työhön ja siirtymiin liittyviä päätöksiä. Määritelmä painottaa itseymmärryksen kehittämistä sekä valmiuksia toimia muuttuvissa työ- ja oppimisympäristöissä elämän

---

<sup>1</sup> European Lifelong Guidance Policy Network

eri kentillä (ELGPN 2014; Lent & Brown 2013). Lisäksi uraohjaus auttaa näkemään uramahdollisuuksia laajasti ja monipuolisesti, tukee itselle sopivien valintojen tekemistä sekä lisää itsetuntemusta ja luottamusta (Särkijärvi 2006). Uraohjauspalvelut voivat olla yksilölle tai ryhmälle kohdennettuja, ja ne voivat tapahtua kasvokkain tai etänä. Uraohjausta voidaan tarjota eri koulutusasteilla, julkisissa työvoimapalveluissa, organisaatioiden sisällä, kolmannella sektorilla sekä yksityisissä yrityksissä (Watts & Sultana 2004).

Työelämän ja urien muutoksen seurauksena uraohjaajien työ on muuttunut sisältöasiantuntijasta prosessien asiantuntijaksi, jonka työssä korostuvat verkostoituminen ja sidosryhmien välinen yhteistyö (Kettunen 2017). Työn sisällöllisten muutosten vuoksi kiinnostus uraohjaajien osaamisen tunnistamiselle on kasvanut, sillä tutkimuksen avulla voidaan kehittää koulutusohjelmia, tunnistaa osaamisen puutteita, varmistaa uraohjauksen laatu (McCarthy 2004; Sultana 2009) sekä tehdä päätöksiä ammattilaisilta vaaditusta peruspätevyydestä (Repetto 2006). Osaamiseen liittyviä viitekehyksiä käyttävät muun muassa koulutusten suunnittelijat, uraohjauksen parissa toimivat, ammattiyhteisöt, päätöksentekijät ja rekrytoijat (Cedefop 2009), eli tutkimuksen hyödyt vaikuttavat laajalle. Suomessa yhtenäistä uraohjauksen koulutusta tai osaamiskriteerejä ei kuitenkaan vielä ole (Vuorinen & Kettunen 2017).

Aiemmat uraohjauksen kenttään liittyvät tutkimukset ovat kohdentuneet pääosin ohjattaviin tai ohjaustilanteisiin. Tällöin tutkimukset ovat keskittyneet muun muassa uran ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, verkkopohjaisten työkalujen käyttöön, maahanmuuttajiin, työhyvinvointiin ja ohjaukseen elämänkaaren eri vaiheissa (Bikos ym. 2013; Hartung 2010; Sampson ym. 2014). Useat kansainväliset ja kansalliset yhdistykset, kuten IAEVG<sup>2</sup> (2003), MEVOC<sup>3</sup> (2006),

---

<sup>2</sup> International Association for Educational and Vocational Guidance

<sup>3</sup> Quality Manual for Educational and Vocational Counselling

ICCI<sup>4</sup> (2008), CEDEFOP<sup>5</sup> (2009) ja NCDA<sup>6</sup> (2009), ovat julkaisseet raportteja uraohjaajien osaamisesta ja kompetenssi viitekehyksistä, mutta uraohjaajien roolin muuttuessa on tärkeää tarkastella uudestaan myös osaamistarpeita.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella uraohjaajien työn haasteita muuttuvassa yhteiskunnassa ja työelämässä, sekä sitä osaamista jota uraohjaajat tarvitsevat voidakseen vastata uraohjauksen tarpeisiin. Vaikka uraohjauksen osaamisviitekehyksissä puhutaan *kompetensseista*, tämän tutkimuksen toteutuksessa ja raportoinnissa käytetään termiä *osaaminen* kahdesta syystä. Ensimmäkin tässä tutkimuksessa kompetenssien käsitetään olevan Euroopan komission (2005) määritelmää mukaillen yksi osa osaamista. Lisäksi Sultana (2009, 18) toteaa, että kompetenssilähtöinen lähestymistapa voi vähätellä tiedon ja ymmärryksen merkitystä sekä painottaa enemmän pieniksi paloiteltuja taitoja. Osaaminen nähdään siis kompetensseja holistisempänä lähestymistapana.

Uraohjaajien osaamistarpeita ja työn haasteita tutkitaan avoimilla asiantuntijahaastatteluluilla. Vastajat ovat uraohjauksen eri kentillä toimivia ammattilaisia. Tutkimuksen kaksi ensimmäistä lukua muodostavat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, joissa määritellään tutkimuksen keskeiset käsitteet. Ensimmäinen luku johdattelee yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuviin muutoksiin, joita leimaavat teknologisoituminen, globalisaatio ja demografian muutos. Nämä edelleen vaikuttavat työn vaatimusten ja identiteettien muutokseen. Tämä luku taustoittaa uraohjaajien toimintaympäristöä sekä niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat heidän työhönsä ja osaamiseensa. Toisessa luvussa käsitellään uraohjauksen käsitettä sekä uraohjaajien osaamista ja kompetensseja. Tämän jälkeen esitellään tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset, joita seuraa kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta. Pohdinnassa nostetaan keskusteluun erityisesti urien kestävyys näkökulma sekä uraohjauksen elämänlaajisuus.

---

<sup>4</sup> Institute of Career Certification International

<sup>5</sup> European Centre for the Development of Vocational Training

<sup>6</sup> National Career Development Association

## 2 TYÖELÄMÄN MURROS

### 2.1 Työelämän muutokset

Työelämän moninaisista muutoksista voidaan tunnistaa erityisesti kolme suurta muutostekijää: 1) teknologian kehitys ja digitalisaatio, 2) demografian muutos sekä 3) globalisaatio (Bikos ym. 2013; Kauhanen 2014; Lehto 2007). Nämä muutokset muuntavat sitä toimintaympäristöä, jossa uraohjaajat toimivat, sekä haastavat uraohjauksen kenttää ja uraohjaajien osaamista. Uraohjaajien on uudella tavalla hallittava teknologiaa ja ymmärrettävä sosioemotionaalisia tekijöitä, sekä samanaikaisesti otettava huomioon moninaisuuden synnyttämät rajoitukset ja mahdollisuudet. Työelämän muutostekijöitä tarkastellaan seuraavissa alaluvuissa.

#### 2.1.1 Teknologian kehitys ja digitalisaatio

Teknologian käyttö on kasvanut eksponentiaalisesti eri aloilla, mikä mahdollistaa entistä tehokkaamman työn teon, tiedon nopean jakamisen sekä palveluiden tarjoamisen laajemmalle käyttäjäkunnalle (Kettunen 2017; Sampson & Mäkelä 2014). Digitalisaation mukanaan tuomat mahdollisuudet kasvavat jatkuvasti, ja etenkin tekoälyn ja robotiikan tutkimuksessa on saavutettu merkittäviä edistysaskeleita, joiden myötä teknologia tulee muokkaamaan tehtävärakenteita tulevaisuudessa entistä voimakkaammin. Esimerkiksi kognitiiviset ja manuaaliset rutiinitehtävät ovat jo korvattavissa tietotekniikalla miltei kokonaan. (Kauhanen 2014.) Organisaatioiden rakenteet voivat muuttua hyvin nopeasti erilaisten kansainvälisten tiimien syntyessä ja muuttaessa muotoaan. Niin ikään joustavat työajat ja etätyöt mahdollistavat sen, että työntekeä voidaan järjestää yksilön tarpeiden ja toiveiden mukaan. (Harteis 2018.) Toisaalta tämä voi tarkoittaa myös työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymistä.

Teknologian avulla palveluita on pystytty siirtämään verkkoon ja keskusteluita voidaan käydä sähköpostitse, puhelimitse tai videon avulla. Sosiaalisen median ja verkostoyhteiskunnan aikakaudella vuorovaikutuksen merkitys on

poikkeuksellisen korostunut – tieto ei ole enää ammattilaisten luomaa, vaan sekä ammattilaisten että käyttäjien yhdessä rakentamaa (Kettunen 2017). Sosiaalista mediaa pidetään tehokkaana verkostoitumisen ja markkinoinnin väylänä, mutta kun keskusteluja käydään julkisesti ja organisaation omistuksen ulkopuolella olevissa viestimissä, nousevat tietoturva- ja luottamuksellisuuskysymykset keskeisiksi (Sampson & Mäkelä 2014). On myös huomioitava, että vaikka pääsy internettiin on helpottunut, ihmisten verkkolukutaito on edelleen vaihtelevaa.

Kun sosiaalisesta mediasta on tullut osa arkipäiväistä toimintaamme niin vapaa-ajalla kuin työssäkin, käytetään sitä entistä enemmän myös urasuunnittelun apuna: ihmiset etsivät ja hankkivat tietoa sosiaalisesta mediasta, luovat verkostoja sekä mainostavat urapalveluita (Bikos ym. 2013; Kettunen 2017). Kettunen (2017) korostaa, että teknologian tehokas käyttö uraohjauksessa vaatii uraohjaajilta kykyä ymmärtää ja hallita verkkopohjaisia palveluita sekä yhteensovitaa dynaamisesti kognitiivisia, sosiaalisia, emotionaalisia ja eettisiä tekijöitä. Sosiaalinen media ja teknologia eivät vain lisää uraohjauksen mahdollisuuksia, vaan ne synnyttävät tarpeen uudentalaiselle uraohjaajien osaamiselle.

Vaikka teknologian käytön yleistymisen myötä uraohjauksen kentällä on tunnistettu tarve modernisoida ja parantaa ohjauspalveluita sekä niiden saataavuutta (Kettunen 2017), kyseenalaistavat Sampson ja Mäkelä (2014) sen, mittaavatko täysin verkkopohjaiset urasuunnitteluvälineet juuri sitä mitä ne väittävät mittaavansa, millä tavoin nämä tulokset on validoitu ja onko verkkopohjaisten ohjelmien tietojen päivittäminen riittävän tehokasta. On myös tärkeää huomioida, että ne, joiden päätöksentekovalmiudet ovat heikommat, tarvitsevat enemmän yksilöllistä tukea uraa koskevien päätösten tekemiseen (Sampson & Mäkelä 2014). Näin ollen verkkopohjaiset uraohjaustyökalut suosivat niitä, joiden päätöksentekovalmiudet ja teknologiset taidot ovat paremmat.

### **2.1.2 Demografian muutos**

Demografisen muutoksen myötä Suomen väestö ikääntyy, mikä johtaa työikäisten määrän pienenemiseen sekä terveys- ja hoitopalveluiden tarpeen merkittä-

vään kasvuun. Työelämän kannalta tällä on kaksi merkitystä: ensinnäkin työmarkkinoille tulevat nuoremmat ikäluokat ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja, mikä osaltaan vaikuttaa tehtävärakenteiden sekä erilaisten taitojen tarjonnan muutokseen (Kauhanen 2014). Tämä tarkoittaa myös sitä, että kun pitkään työssä olleilla on kaikissa työyhteisöissä tarvittavia ja työkokemuksen kautta hankittuja taitoja ja tietoja, voi työmarkkinoille tulijoiden ja sieltä poistuvien tietotaidot olla vaikea sovittaa yhteen (Rantala & Romppanen 2004).

Toiseksi demografian muutos vaikuttaa taloudelliseen huoltosuhteeseen. Rantala ja Romppanen (2004, 16) ennustavat, että vuonna 2020 huoltosuhde olisi jo heikompi kuin vuonna 1995, jolloin se oli historiallisen heikko. Jotta eläkkeelle jääneille voidaan taata toimeentulo, on ensiarvoisen tärkeää pidentää uria sekä alku- että loppupäistä. Jo 50-vuotiailla työttömyys tai työelämän ulkopuolelle jääminen merkitsevät useimmissa tapauksissa pysyvää työmarkkinoilta poistumista, ja työhön paluu 55–60-vuotiaiden työelämän ulkopuolella olleiden keskuudessa on lähes olematonta (Rantala & Romppanen 2004, 31). Koska työ tuo yksilöille lisäksi tyytyväisyyden tunnetta, muokkaa ja vahvistaa yksilön identiteettiä sekä lisää sosiaalista osallistumista yhteiskuntaan (Lent & Brown 2013), on työn säilyttäminen keskeinen kysymys työuran pituuden, yhteisöjen hyvinvoinnin ja edelleen kansatalouden kannalta.

De Vos ja Van der Heijden (2015) ovat tutkineet uria kestävyuden näkökulmasta, joka ottaa huomioon sekä uravalintojen pitkäaikaiset vaikutukset että sosiaalisten tilojen ulottuvuuden. Urien kestävyydellä on keskeinen merkitys urien pidentymisen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta, sillä työntekijöiden odotukset yhdestä elinikäisestä työpaikasta ovat muuttuneet tarpeeksi suojella omaa työllisyyttä (De Vos & Van der Heijden 2015). Työelämän intensiivisyys ja konfliktit vaikuttavat väistämättä myös henkilökohtaiseen, koko elämänkentan kattavaan hyvinvointiin (Kubieck & Tement 2016; Mauno, De Cuyper, Tolvanen, Kinnunen & Mäkikangas 2014), minkä vuoksi uria käsiteltäessä ei voida olla ottamatta huomioon myös muita konteksteja joihin ne liittyvät.

De Vos ja Van der Heijden (2015) näkevät, että erityisesti jatkuvista muutoksista ja vaatimuksista johtuva iäkkäämpien ihmisten työelämästä poistuminen haastaa urien kestävyyttä. Työkyvyn heiketessä ja tehtävärakenteiden muuttoksessa tarvitaan siis uusia tapoja tehdä työtä. Esimerkiksi kokeneemmille työntekijöille voidaan kehittää uudenlaisia tavoitteita tai muotoilla työtä uudestaan, jotta uudet haasteet, mahdollisuudet sekä tavoitteiden saavuttaminen lisääisivät tyytyväisyyttä (Lent & Brown 2013) ja työssä pysyttäisiin pidempään. Kestävä ura tähtääkin siihen, että ura on integroitu tyydyttävästi henkilökohtaiseen elämään ja että kokonaisuus sopii yksilön arvomaailmaan, tarjoaa taloudellisen turvallisuuden tunteen sekä mahdollistaa joustavuuden ja työn uusintamisen myös uran loppupuolella (De Vos & Van der Heijden 2015; Kossek, Valcour & Lino 2014).

Väestön ikääntymisen ja työvoiman tarjonnan supistumisen näkökulma synnyttää erilaisia työhön kannustamisen, työssä jaksamisen, aktivoinnin ja integroinnin ohjelmia (Julkunen 2008), minkä lisäksi uraohjauksen on otettava huomioon iän tuomat arvojen ja roolien muutokset (Zunker 2008). Työvoimaa tuodaan myös ulkomailta. Erityisesti maahanmuuttajien keskuudessa tapahtuva demografian muutos luo uraohjaajille uudenlaisia haasteita, sillä heidän on huomioitava kontekstuaaliset tekijät ja muurit sekä hankittava riittävästi tietoa ohjaamastaan ihmisryhmästä (Bikos ym. 2013). Lisäksi monet urateoriat ovat ”valkoisten länsimaalaisten” kehittelemiä ja nojaavat länsimaalaisiin arvoihin, kuten individualismiin, työn keskeisyyteen sekä työn ja perhe-elämän eroon (Vespia, Fizpatric, Fouad, Kantamneni & Chen 2010). Uraohjaajat tarvitsevatkin laaja-alaisempaa osaamista ja ymmärrystä suhteessa näihin urateorioihin.

### **2.1.3 Globalisaatio**

Globalisaationa voidaan pitää ihmisten, innovaatioiden ja teknologian kehityksen tuottamaa prosessia, jossa kulttuurit muuttuvat ja vaikuttavat toisiinsa kansainvälisen kaupan, ihmisten liikkuvuuden sekä ideoiden ja tiedonvaihdon kautta. Vaikka työvoiman ja tuotteiden vaihtoa on tapahtunut kansainvälisesti jo vuosisatojen ajan, teknologian kehitys on mahdollistanut ihmisten reaaliaikaisen

yhteydenpidon ajasta ja paikasta riippumatta. Näin ollen yhteys eri kulttuurien välillä on lisääntynyt ja muuttunut intensiivisemmäksi. (Arnett 2002; Coutinho, Dam & Blustein 2008.)

Globalisoituvan talouselämän myötä joillakin mailla on vaikeuksia vastata riittävän nopeasti markkinoiden ja teknologian nopeaan muutokseen, pulaa tietyn alan ammattilaisista tai haasteita ikääntyvän työvoiman kanssa (Repetto 2006). Näiden muutosten myötä kaupallisten palveluiden yhteistyö ja keskinäinen riippuvuus ovat lisääntyneet. Yritykset siirtävät tuotantoaan matalamman hintatason maihin ja kansainvälisten organisaatioiden rakenteet ja kulttuurit muuttuvat (Coutinho ym. 2008). Kansainvälistä kauppaa ei myöskään käydä enää vain tuotteista vaan myös tehtävistä. Entistä useampi tekee etätöitä tai muuttaa ulkomaille töiden perässä, mikä on tuonut monille autonomiaa oman työnsä suhteen, mutta toisaalta lisännyt eristyneisyyttä ja yhteyden katkeamista ihmisten välillä (Coutinho ym. 2008). Arnett (2002) ja Onnismaa (2003) korostavat, että yhtenäisen identiteetin rakentaminen on globalisaation myötä vaikeampaa kuin koskaan aiemmin, sillä se ei perustu enää yhtä paljon sosiaalisiin rooleihin vaan enemmänkin yksilöllisiin valintoihin.

Tehokkaan uraohjauksen antamiseksi on pystyttävä sopeutumaan niihin muutoksiin, joita globalisaatio on tuonut mukanaan, sekä oltava valmiita tuottamaan kulttuurisensitiivisiä palveluita yhä monimuotoisemmalle asiakaskunnalle (Coutinho ym. 2008). Pelkkä kielitaito ei riitä, vaan kulttuurista ymmärrystä on kehitettävä toimivan vuorovaikutuksen takaamiseksi (Cunningham & Duffy 1996). Johnson, Rochkind ja Ott (2010) havaitsivat, että erityisesti etniset vähemmistöt kokivat tarpeelliseksi keskustella koulutus- ja uramahdollisuudet tuntevan ohjaajan kanssa. Globalisaation tuomat haasteet antavatkin uraohjaajille mahdollisuuden miettiä uudelleen työnsä peruskiviä ja pohtia kriittisesti perinteisiä uraohjauksen diskursseja (Coutinho ym. 2008).

## 2.2 Työn vaatimusten muutos

Yhteiskunnan tasolla tapahtuneet työelämän muutokset vaikuttavat suoraan työn vaatimusten muutokseen. Yhteiskunnan jäsenenä toiminen edellyttääkin kykyä toimia ja hankkia tietoa ja palveluita hyvin erilaisissa ympäristöissä kuin aiemmin (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018). Työelämästä on tullut intensiivisempää (Kubieck & Tement 2016) ja 2000-luvun työelämässä työntekijältä vaaditaan muun muassa kulttuurisensitiivisyyttä, tunneälyä, teknologian hallintaa, joustavuutta ja itsetuntemusta (Julkunen 2008). Kulttuurienvälinen osaaminen on yksi tärkeimpiä nykyajan työelämätaitoja (Vespia 2010), sillä eri kulttuurien tavat ja yhteisten merkitysten puuttuminen voivat luoda haastavia tilanteita, joiden ratkaisu edellyttää tunneälyä (Arnett 2002; Cunningham & Duffy 1996; Julkunen 2008). Teknologian kehitys puolestaan pakottaa työntekijät sopeutumaan ja oppimaan samalla, kun yksilön työidentiteetti muuttuu (Harteis 2018; Julkunen 2008).

Lisäksi työelämädiskursseissa on vallalla itsensä kehittämisen tarve (Coutinho ym. 2008; Lehto 2007): työn kuuluu olla oman kasvun ja kehittymisen paikka, jossa voi toteuttaa ja tutkia omia kykyjään (Julkunen 2008). Työntekijöiden siis odotetaan tekevän montaa tehtävää samanaikaisesti (Poposki & Oswald 2010), sopeutuvan nopeasti muutoksiin sekä toimivan erilaisissa tiimeissä samalla, kun vastuu ja työn ennustamattomuus ovat lisääntyneet (Coutinho ym. 2008; McGinnity & Russell 2015; Repetto 2006). Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018) näkee kuitenkin huolestuttavana sen, ettei nuorten koulutus- ja taitotasonouse yhtä nopeasti kuin työelämän osaamisvaatimukset.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018) on huomannut, että merkittäväällä osalla suomalaisista aikuisista on riittämättömät perustaidot esimerkiksi lukemisen, numeerisen osaamisen ja tietotekniikan käytön suhteen. Riittämättömien perustaitojen myötä yhteiskunnan jäsenenä toiminen hankaloituu, mikä voi aiheuttaa turhautumista ja jännitteitä myös työelämässä. Lisäksi ongelmat nähdään eniten useammin yksilön omana vikana, ei poliittisina tai yhteisöjen ongelmina (Julkunen 2008; Onnismaa 2003). Vaikka työ voi tukea tehokkaasti mielenter-

veyttä ja antaa merkitystä elämään (Lent & Brown 2013), voidaan työelämän kasvavina ongelmina nähdä stressin, kiireen, henkisen kuormituksen ja masennuksen lisääntyminen (Julkunen 2008; Zunker 2008). Kuormittava työilmapiiri vaikuttaa myös siihen, miten yksilöt kokevat ja tulkitsevat työn stressitekijöitä (Mauno ym. 2014). Lisäksi epävarmuudesta tullut yhteisöllisen sijaan yksilöllistä, eli ihmiset joutuvat ponnistelemaan epävarmuuden kanssa entistä enemmän yksin (Kossek ym. 2014; Onnismaa 2003). Työntekijät joutuvat siis painiskelemaan työn sisällöllisten vaatimusten lisäksi myös negatiivisten psykologisten vaikutusten alla.

Selvitäkseen työelämän ristiriidoista työntekijät tarvitsevat toimintakykyä ja yksilöllisiä voimavaroja, kuten sosiaalisen verkoston, joustavuutta ja itseluottamusta (McGinnity & Russell 2015; Onnismaa 2003; Pietikäinen 2017). Psykologisella joustavuudella on myönteinen vaikutus toimintakykyyn ja koettuun elämäntyytyväisyyteen, ja sen avulla voidaan selvitä vaikeista ajatuksista ja tilanteista (Pietikäinen 2017). Ataç, Dirik ja Tetik (2018) korostavat, että nämä tekijät edesauttavat erityisesti nuorten aikuisten sopeutumista työelämään.

Uraohjauksellisesti stressiä ja työelämän negatiivisia psykologisia vaikutuksia voidaan Coutinhon ym. (2008) mukaan vähentää ohjauksella, joka kykenee luomaan sellaisia merkityksellisiä työkonteksteja, joissa yksilön toimijuus, kompetenssit ja mahdollisuus kehittää itseään yhdistyvät. Ajatus myötäilee Pietikäisen (2017) teoriaa hyvinvointia vahvistavasta kehästä, joka saa kimmokkeita kannustavista ihmissuhteista sekä myönteisiä tunteita herättävästä ja palkitsevasta tekemisestä. Optimaalisen tuen avulla työnteko voi johtaa kokemukseen itsensä toteuttamisesta ja tyytyväisyydestä elämään (Coutinho ym. 2008), eli olla monin tavoin voimaannuttavaa ja kehittää kokonaisvaltaista hyvinvointia. Minäpystyvyyttä tukemalla ihmisiä voidaan lisäksi auttaa ottamaan kaikki irti osaamisestaan sekä kehittämään sitä eteenpäin (Lent & Brown 2013).

Uraohjauksen kannalta merkityksellistä on, että samalla kun yksilön valta ja vastuu omaa työtä koskevissa asioissa lisääntyvät, myös yksilöllisten ratkaisujen ja uravalmennusten kysyntä kasvaa (Kauhanen 2014). Usein uraohjaukseen hakeutuvilla on haasteita muillakin elämän osa-alueilla (Zunker 2008), mikä lisää

holistisen ja yksilöllisen uraohjauksen tarvetta. Vaikka yksilöllisempi ohjaus auttaa luomaan kestäväää uranhallintaa elämänkaaren aikana (De Vos & Van der Heijden 2015), ei henkilökohtaisen ohjauksen antaminen kaikille kuitenkaan nykyisillä resursseilla ole mahdollista (Sampson 2009). Näin ollen tarvitaan edelleen monipuolisempia tapoja antaa ohjausta ja samalla varmistaa ohjauksen laatu muuttuvien vaatimusten keskellä.

### **2.3 Uran ja identiteettien muutos**

Muutokset yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla ovat muuttaneet myös työn merkitystä, mikä vaikuttaa suoraan sekä uraohjaajien että heidän asiakkaittensa identiteetteihin (Douglas 2010). Särkijärvi (2006) toteaa, että moniarvoisessa ja individualistisessa maailmassa ei ole enää olemassa yhtenäiskulttuuria, joka kiistatta kertoisi sen, mitä on hyvä ura. Yksilötasolla ihmiset kiinnittävät huomionsa uran henkilökohtaisiin merkityksiin (Onnismaa 2003), ja he voivat määrittellä menestyneen uran siten, että itse asiassa kysymys on onnistuneesta elämäntavasta, jossa voivat vuorotella opiskelu, työnteko, sapattivuodet tai ammattivaihdokset (Deal, Altman & Rogelberg 2010; Vanhalakka-Ruoho 2014). Urat eivät siis ole enää lineaarisia eikä työtä nähdä yhtä vahvasti elämän keskiössä (Lent & Brown 2013), vaan osana holistisempaa kokonaisuutta (Deal ym. 2010; Hartung 2010). Uraa pidetään yhä useammin oppimisprosessina, jossa yksilö kehittää omaa osaamistaan ja toisaalta tekee ulkoisten tekijöiden mahdollistamia ja omien kiinnostustensa mukaisia ratkaisuja. Näin ollen myös ihmisten käsitys siitä, mitä ura on, on muuttunut. (Särkijärvi 2006.)

Coutinho ym. (2008) näkevät ihmisten ura-asenteiden muuttuneen työn psykologisen sopimuksen muutoksen myötä. Tämä merkitsee sitä, että työn jatkuvuus on epävarmaa ja määräaikaisten työsuhteiden yleisempiä (Julkunen 2008). Psykologisen sopimuksen muutos on lisännyt ihmisten yksinäisyyttä ja ulkopuolisuuden tunnetta, kun jokainen keskittyy omaan uraansa eikä ole välttämättä kiinnittynyt tiettyyn organisaatioon, työpaikkaan tai ryhmään. Näin ollen työntekijöiden ja organisaatioiden emotionaalinen suhde tulisi ottaa huomioon, jotta

voitaisiin ymmärtää mikä tekee työntekijöille työstä merkityksellisen (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015). Coutinho ym. (2008) näkevät huolestuttavana sen, että työelämän nopeat muutokset voivat vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin luoda uusia ja tyydyttäviä sosiaalisia yhteyksiä, ylläpitää suhteita ja nauttia pysyvyyden tunteesta sosiaalisessa elämässään. Erityisesti esimiehiltä ja työtovereilta saadaan nykyään vähemmän tukea kuin aiemmin (Lehto 2007). LaPointe (2010), Onnismaa (2003) ja Savickas ym. (2009) korostavat identiteetin sosiaalista merkitystä, sekä erityisesti uraidentiteetin kehittymistä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Erityisen haasteen työn psykologisen sopimuksen muutos luo urien kestävyydelle, joka syntyy yksilön ja organisaation tarpeiden välisestä tasapainosta (De Vos & Van der Heijden 2015).

Toisaalta urien kannalta on otettava huomioon myös työelämän sosiaalistuminen. Ammattilaisten odotetaan vastaavan sosiaalisiin odotuksiin, ottavan aktiivisesti osaa organisaation kehittämiseen, olevan innovatiivisia sekä tekevän yhteistyötä ammatillisten ja organisationaalisten rajojen yli (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015). Työelämän yksilöllistymisestä huolimatta talouspoliittinen retoriikka puhuu kansallisissa ja kansainvälisissä konteksteissa meidän kilpailijoihimme, meidän kilpailukyvyystämme, meidän haasteistamme ja meidän osaamisestamme (Julkunen 2008). Muutos on siis tuonut uudestaan kansallista yhteisyyttä, puhetta meistä ja uusia yhteisöllisyyden paikkoja.

Työelämän sosiaalisten näkökulmien ohella työn muutokseen liitetään henkilökohtaistuminen ja persoonan mukaantulo. Ammattiroolit ja ennalta määrätyt työnkuvat eivät tarjoa riittäviä ohjeita, vaan työntekijät joutuvat ottamaan kantaa henkilökohtaisten näkemysten perusteella sekä laittamaan peliin tunteensa ja minuutensa (Julkunen 2008). Työn kautta saadut kokemukset muokkaavat myös persoonallisuutta ja identiteettiä (Zunker 2008), ja erityisesti negatiiviset kokemukset vaikuttavat kykyymme erottaa toisistaan mihin voimme vaikuttaa ja mihin emme (Pieitikäinen 2017). Lisäksi työnantajan ja työntekijän muuttunut suhde vaatii uudenlaista tapaa esittää osaamisensa ja persoonansa – itsensä brändäämistä (Savickas ym. 2009). Toisaalta erityisesti nuoret voivat etsiä nimenomaan työtä, joka sopii heidän identiteettiinsä tai tukee sitä (Arnett 2002).

Identiteetteihin ja persoonaan liittyvät vahvasti myös tunteet, ja tunteiden merkitys ja tunnistaminen työelämässä on lisääntynyt ja lisääntyy jatkuvasti (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015). Samalla kasvaa tunneälyn merkitys: tunteiden persoonallisen ja ruumiillisen luonteen vuoksi niiden ottaminen kilpailun ja arvonlisäyksen välineeksi tunkeutuu uudella tavalla mieleen ja persoonaan (Julkinen 2008). Tunteet eivät ole vain ”mielen tiloja”, vaan ne vaikuttavat myös sosiaalisissa konteksteissa ja linkittyvät vahvasti työntekoon sekä uraan liittyviin valintoihin (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015). Nämä vaikuttavat edelleen yksilön muuttuviin identiteetteihin.

Jatkuvat työelämän, työroolien ja sosiaalisten suhteiden muutokset vaativat siis työntekijältä kykyä jatkuvasti neuvotella identiteetistään (LaPointe 2010), kun uriin liittyvät tilanteet ovat muuttuneet ristiriitaisemmiksi ja epäselvemmiksi (Onnismaa 2003). Uravalinnat eivät ole enää kertaluontoisia prosesseja, vaan monet joutuvat arvioimaan ja tekemään valintoja uudelleen (Lent & Brown 2013). Yksilöltä vaadittavien päätösten määrä heidän uransa suhteen on lisääntynyt valtavasti työelämän epävarmuuden kasvamisesta huolimatta (De Vos & Van der Heijden 2015). Nämä työelämässä tapahtuneet muutokset ja työntekijöiden kokemat vaatimukset osaamiselleen, uralleen ja identiteeteilleen haastavat uraohjauksen kentän kahdella tavalla. Sen lisäksi, että ohjattavien urien ja identiteettien jatkuva muutos synnyttää uraohjauksellisen tarpeen kattaa myös ammatti-identiteettityö, vaikuttavat muutokset lisäksi uraohjaajien omaan työhön ja identiteetteihin.

## 3 URAOHJAUS JA OSAAMINEN

### 3.1 Uraohjaus käsitteenä ja käytäntönä

Työelämäsuuntautuneesta ohjauksesta voidaan puhua monilla käsitteillä, kuten uraohjaus, urasuunnittelu, työelämäneuvonta, työelämävalmennus, uravalmennus, työmarkkinavalmennus ja ammatillisen kasvun tukeminen. Myös uraohjauksen ammattilaisten nimikkeet vaihtelevat organisaatioiden välillä (Douglas 2010). Niin ikään osa uraohjauksen ammattilaisista käyttää ohjauksen ja neuvonnan käsitettä synonyymeinä, toiset tekevät eron niiden välille (Särkijärvi 2006).

Tässä tutkimuksessa käytetään *uraohjauksen* käsitettä ensinnäkin siksi, että sitä on käytetty tieteellisessä tutkimuksessa. Käsitettä käytetään myös julkisissa laitoksissa, kuten työ- ja elinkeinovirastossa, joka on suurin julkinen uraohjauksen tarjoaja Suomessa. Uraohjauksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ELGPN<sup>7</sup>:n (2014) sekä Lentin ja Brownin (2013) määritelmiä mukailien holistisesti niitä palveluita, joilla autetaan yksilöitä läpi koko elämänkaaren kehittämään merkityksellistä elämänkulkua työhön, oppimiseen ja siirtymiin liittyvien päätösten avulla. Uraohjauksen nähdään painottavan itseymmärrystä sekä kehittävän yksilöiden valmiuksia toimia muuttuvissa työ- ja oppimisympäristöissä. Lisäksi uraohjauksen nähdään tukevan urien kestävyyttä yhteensovittamalla yksilöiden urakokemuksia, sosiaalisia tiloja ja toimijuutta merkityksellisyttä luovalla tavalla (De Vos & Van der Heijden 2015). Uraohjausta voidaan tarjota erilaisissa julkisissa ja yksityisissä organisaatioissa (Watts & Sultana 2004), ja palvelut voivat tapahtua kasvokkain tai etänä.

Uraohjauksessa on huomattu heti tapahtuvaa oppimista, asenteiden muutosta sekä lisääntyntä tyytyväisyyden tunnetta. Uraohjauksen interventiot eivät vain kerro ihmisille mitä heidän tulisi tehdä, vaan auttavat hankkimaan sellaista osaamista, joka auttaa uravalintojen ja muutosten kanssa. (Watts & Sultana 2004.) Voimaannuttaminen ja uusien merkityksellisten näkökulmien luominen onkin tärkeä osa ohjausprosessia (Vanhalakka-Ruoho 2014), sillä toiveikkaus ja

---

<sup>7</sup> European Lifelong Guidance Policy Network

omien vahvuuksien tunnistaminen lisäävät yksilön palautumiskykyä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia (Pietikäinen 2017). Näin ollen uraohjauksessa voidaan nähdä olevan risteymäkohtia myös psyykkiseen ohjaukseen, sillä yhden elämänalueen ongelmat ja mahdollisuudet voivat vaikuttaa muihinkin osa-alueisiin (Lent & Brown 2013; Zunker 2008). Psyykkinen ohjaus siis vahvistaa ohjattavien urataitoja erityisesti selviytymisen, kestävyiden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmista.

Psykologisten vaikutusten lisäksi tehokas uraohjaus auttaa yksilöitä ymmärtämään osaamistaan ja potentiaaliaan, sekä auttaa heitä suunnittelemaan sopivan polun uralleen. Ihmiset pystyvät erityisesti työn kautta osallistumaan enemmän itsensä ja yhteiskunnan kehittämiseen sekä yhteisöjen rakentamiseen (Cedefop 2009), eli uraohjaus voidaan nähdä myös poliittisina prosesseina yksilöllisten ja yhteiskunnallisten tarpeiden välillä (Onnismaa 2003; Vuorinen & Kettunen 2017). Uraohjaus ei siis ole vain aktiviteetteja, jotka kehittävät yksilön uraa, vaan ne kehittävät myös aktiivista kansalaisuutta ja yhteiskuntaa.

Uraohjauksen kenttää leimaa Suomessa sirpaleisuus, sillä maasta puuttuu yhtenäinen uraohjauksen koulutus. Vaikka TE-toimistoissa työskenteleviltä uraohjaajilta vaaditaan laillistetun psykologin pätevyys, ovat yleisesti ottaen uraohjauksen kentällä toimivien koulutus- ja osaamistaustat hyvin kirjavat. Tämän vuoksi uraohjauksen asiakkaatkaan eivät aina tiedä, millaisesta ohjauksesta on kyse (Douglas 2010). Myös EU-tasolla uraohjaajien pätevyysvaatimukset vaihtelevat laajasti siitä huolimatta, että uraohjaajien osaamisen tunnistaminen nähdään keskeisenä työllisyystavoitteiden saavuttamisen osatekijänä (Vuorinen & Kettunen 2017). Uraohjaajien koulutukset voivat vaihdella muutamasta viikosta useisiin vuosiin tai jokin muu soveltuva tutkinto voidaan hyväksyä pätevyysvaatimukseksi (Cedefop 2009). Erityisesti yksityinen puoli on harvoin säädeltyä eikä formaaleja pätevyysvaatimuksia välttämättä ole lainkaan (McCarthy 2004). Ammatillinen pätevyys on merkittävä osa ammatti-identiteettiä (Douglas 2010), joten uraohjauksen kentän sirpaleisuus voi johtaa ammatillisen identiteetin pirstaloitumiseen (Cedefop 2009; Watts & Sultana 2004).

Hartung (2010) kartoitti raportissaan uraohjauksen saralla tehtyä tutkimusta vuosien 1909–2009 välillä ja huomasi, että 2000-luvulle tultaessa uraohjausteorioiden keskiöissä ovat sosiokonstruktivismi sekä narratiiviset, elämän eri osa-alueita painottavat lähestymistavat ja merkitysten luominen. 2000-luvun uraohjaus voidaan raportin mukaan nähdä holistisena, koko yksilön elämänkulun huomioon ottavana prosessina. Sekä Bikos ym. (2013) että Hartung (2010) tunnistivat 2000-luvun uraohjauksen keskeisinä teemoina työhyvinvoinnin, työn ja perheen yhteensovittamisen, tasa-arvon, maahanmuuttajien urakehityksen, sosiaalisen luokan sekä syrjinnän. Huomionarvoisiksi nostettiin lisäksi työttömyys sekä taloudellinen stressi. Näitä tuloksia tuki myös Samsponin ym. (2014) uudempi selvitys uraohjauksen tutkimuksesta, mutta edellä mainittujen ohella keskiöön nostettiin sosiaalisen median ja päätöksenteon tutkimus. Nämä teemat kertovat olennaisesti nykyajan työelämästä sekä siitä, mitä pidetään tärkeänä. Ne heijastelevat myös uraohjaajien toimintaympäristöä ja tarpeellisten ohjauspalveluiden luonnetta. Täten on tärkeää arvioida ohjaustyössä toimivien rooleja, toimintatapoja ja osaamista.

### **3.2 Uraohjaajien osaaminen ja kompetenssit**

Tämän tutkimuksen keskiössä on osaaminen, joka on käsitteenä lähellä kompetenssin käsitettä. Erityisesti englannissa *kompetenssia* käytetään systemaattisesti synonyymina tiedolle, taidolle tai kyvyille (Sultana 2009). Euroopan komissio (2005, 11) taas määrittelee kompetenssin niin, että se sisältää kognitiivisen kyvyn käyttää teorioita ja käsitteitä, tiedot ja taidot joita yksilö voi käyttää toimiessaan erilaisissa ympäristöissä, yksilön tavan toimia tietyissä tilanteissa sekä henkilökohtaiset ja ammatilliset arvot. Kompetensseille ei kuitenkaan ole olemassa vain yhtä yhtenäistä määritelmää, vaan ihmiset määrittelevät sen eri tavoin erilaisissa konteksteissa (Repetto 2006). Mulder (2007) analysoi tutkimuksessaan yli 40 eri määritelmää kompetensseista, ja päätyi siihen tulokseen, että määritelmässä on eroja eri ulottuvuuksien mukaan. Ulottuvuudet määrittelevät muun muassa sitä,

pidetäänkö kompetensseja synnynnäisinä vai voidaanko ne oppia, ja esiintyvätkö kompetenssit vain tietyissä konteksteissa. Kompetenssilähtöinen lähestymistapa voi lisäksi vähätellä tiedon ja ymmärryksen merkitystä (Sultana 2009). Kompetenssit huomioon ottavassa kehitys-, koulutus- ja tutkimustyössä on näin ollen tärkeää huomioida käsitteen kompleksisuus ja problemaattisuus (Mulder 2007), sillä sitä voidaan pitää tieteellisessä mielessä hankalana ja monimutkaisena (Sultana 2009).

Edellä esiteltyjen syiden valossa tässä tutkimuksessa käytetään kompetenssin sijasta termiä *osaaminen*. Ranki (1999, 27) määrittelee osaamisen niin, että se sisältää tiedollisen osaamisen ja taitojen lisäksi myös kokemuksen, sosiaaliset verkostot sekä uskomukset ja arvot. Määritelmä huomioi myös ne seikat, jotka vaikuttavat tiedon yksilölliseen tulkitsemiseen ja ymmärtämiseen. Niin ikään Lindsay ja Stuart (1997, 328) määrittelevät osaamisen muodostuvan pienemmistä osaamisen komponenteista, kuten tiedoista, taidoista, luonteenpiirteistä ja käytäytymisestä. Osaaminen nähdään siis tässä tutkimuksessa kompetensseja holistisempana lähestymistapana.

Uraohjaajien työssään tarvitsema osaaminen muuttuu, kun heidän työprosessinsa muuttuvat (Harteis 2018; Repetto 2006). Yhteiskunnalliset ja taloudelliset muutokset ovatkin vaikuttaneet urapalveluihin ja muuttaneet uraohjaajien roolia (Kettunen 2017). Uraohjaajien osaamista ja kompetensseja on luokiteltu erilaisiksi kansallisiksi ja kansainvälisiksi osaamisviitekeh्यiksi, joiden avulla voidaan tarjota kaikille yhteisiä ydinelementtejä koulutukseen ja laatuvaatimuksiin, sekä lisätä eri toimijoiden välistä yhteisymmärrystä, yhteistyötä ja liikkuvuusmahdollisuuksia (Cedefop 2009; Sampson 2009; Vuorinen & Kettunen 2017). Taulukossa 1 on kuvattu viittä eri osaamisviitekehystä (IAEVG<sup>8</sup>, NCDA<sup>9</sup>, ICCI<sup>10</sup>, MEVOC<sup>11</sup> ja CEDEFOP<sup>12</sup>) keräämällä niissä toistuvat teemat taulukoksi. Osa-

---

<sup>8</sup> International Association for Educational and Vocational Guidance

<sup>9</sup> National Career Development Association

<sup>10</sup> Institute of Career Certification International

<sup>11</sup> Quality Manual for Educational and Vocational Counselling

<sup>12</sup> European Centre for the Development of Vocational Training

misviitekehyksistä kolme on kansainvälisesti kehitettyjä, yksi Euroopan laajuisen ja yksi yhdysvaltalainen. Neljä osaamisviitekehystä oli jaettu ydin- ja alaspifeihin kompetensseihin, ja taulukon ulkopuolelle on jäänyt yksittäisiä mainintoja kompetensseista kuten ryhmä- ja yksilöohjauksen taidot, ymmärrys organisaatiokulttuureista, sensitiivisyys ohjata muun ulkoisen avun piiriin, tiimityötaidot, joustavuus sekä uratutkimukseen osallistuminen. Toisaalta Lindsay ja Stuart (1997) huomauttavat, että osaamisella tulee olla yhteys sekä organisaation toimintaympäristöön että organisaatiokulttuuriin, minkä vuoksi osaamistarpeet voivat vaihdella kontekstista riippuen. Myös asiakkaiden tarpeet vaihtelevat, ja siinä missä osalle riittävät neuvot ja tiedonanto, tarvitsee osa asiakkaista intensiivisempää ohjausta (Cedefop 2009; Lent & Brown 2013).

Taulukosta 1 voidaan nähdä yhdeksän toistuvaa ja tärkeää uraohjauksen kompetenssia: 1) eettisyys, 2) ohjaustaidot, 3) kulttuurisensitiivisyys, 4) itsetuntemus, 5) alan tuntemus ja soveltaminen, 6) itsensä kehittäminen, 7) verkostoituminen, 8) teorian tieto sekä 9) teknologiset taidot. Uraohjaajien tarvitseman osaamisen voidaan siis nähdä olevan holistista niin, että se sisältää asiakastyön lisäksi sosiaaliset verkostot ja uraohjaajan oman toiminnan. Huomionarvoista kuitenkin on, että yksittäisiä puutteita viitekehyksissä oli kulttuurisensitiivisyydessä, itsetuntemuksessa, verkostoitumisessa ja teknologisissa taidoissa, jotka ovat tärkeitä työelämätaitoja (Julkunen 2008).

Myös muita kansainvälisiä ja alueellisia osaamisviitekehymiä on kehitetty (esim. CICA<sup>13</sup>), mutta teemojen saturoitumisen vuoksi useamman viitekehymisen tarkastelu ei ole tässä tutkimuksessa mielekästä. On myös huomioitava, että esimerkiksi eurooppalaisessa kontekstissa on todennäköisesti kehitetty maakohtaisia ja paikallisilla kielillä tuotettuja osaamisviitekehymiä, joita ei voida tässä tutkimuksessa käyttää.

---

<sup>13</sup> Career Industry Council of Australia

TAULUKKO 1. Uraohjaajien osaamisviitekehysten vertailua. N/A merkitsee niitä kompetensseja, joita annetusta viitekehyksestä ei löytynyt

	International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)	National Career Development Association (NCDA)	Institute of Career Certification International (ICCI)	Quality Manual for Educational and Vocational Counseling (MEVOC)	European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)
<b>Eettisyys</b>	Eettinen ja ammattimainen toiminta	Kertoo ohjattaville ammattinsa eettisistä standardeista ja vastuista	Selventää uraohjauksen tavoitteet ja sisällön, sopii sitoutumisesta ja raportoi asiakkaalle asianmukaisesti	Tiedostaa työhön liittyvät eettiset näkökulmat ja käyttäytyy niiden mukaisesti	Toimii eettisesti työssään
<b>Ohjaustaidot</b>	Kyky edistää asiakkaiden oppimista, urakehitystä ja tukea henkilökohtaisissa ongelmissa	Käyttää ohjausta tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti, varmistaa laadukkaat palvelut kaikille asiakkaille	Kyky vahvistaa yksilön urahallintaa arvioimalla, haastamalla, neuvomalla ja antamalla palautetta	Pystyy järjestelmällisesti analysoimaan, valmentamaan, haastattelemaan ja ohjaamaan sekä opastamaan tiedon äärelle	Tunnistaa ja kykenee vastaamaan asiakkaan moninaisiin tarpeisiin
<b>Kulttuurisensitiivisyys</b>	Tietoisuus ja kunnioitus asiakkaan kulttuurisia eroja kohtaan	Tiedostaa miten kulttuuriset uskomukset ja oletukset vaikuttavat omaan päätöksentekoon ja huomioi nämä tekijät työssään	Osoittaa tiedostavansa ihmisten monimuotoisuuden ja soveltaa ohjaustaan sen mukaisesti	On kulttuurisensitiivinen ja kunnioittaa kulttuurisia eroja	N/A
<b>Itsetuntemus</b>	Tietoisuus omista kyvyistä ja rajoituksista	Tiedostaa rajoituksensa, kulttuurilliset tekijät ja henkilökohtaiset arvonsa	N/A	Omaa hyvän itsetuntemuksen ja kykenee refleктоimaan toimintaansa	Kehittää omia kykyjään ja ymmärtää rajoituksiaan
<b>Alan tuntemus ja soveltaminen</b>	Kyky luoda, käyttää ja arvioida ohjauspalveluita	Pystyy valitsemaan, tulkitsemaan ja ymmärtämään käyttämiään arviointimenetelmiä ja palveluita.	Tuntee laajasti uraohjauksen ja arvioinnin työkaluja ja prosesseja, sekä kykenee käyttämään niitä	Osa käyttää ja arvioida erilaisia ohjaukseen, arviointiin ja valmennukseen liittyviä metodeja	Arvioida, kehittää ja käyttää uraohjauksen palveluita sekä arviointimenetelmiä
<b>Itsensä kehittäminen</b>	Ajankohtainen tieto koulutuksellisista ja työelämän trendeistä, työmarkkinoista sekä sosiaalisista ongelmista	Hankkii tietoa ja palautetta sidosryhmiltä kehittääkseen jatkuvasti ohjauspalveluita sekä ohjaustaitojaan vastaamaan eri taustoista tulevien tarpeita	Aktiivinen ja jatkuva ammatillinen itsensä kehittäminen Analysoi ja arvioi asiakkaan työympäristön poliittisia, sosiaalisia ja taloudellisia tekijöitä.	Huolehtii, että saa ajankohtaista tietoa ohjauspalveluista, työmarkkinoista ja koulutusmahdollisuuksista	Päivittää omia tietojaan ja taitojaan
<b>Verkostoituminen</b>	Tehokas kommunikointi kollegoiden kanssa	Käyttää ja soveltaa tietotaitojaan muiden ammattilaisten kanssa	N/A	Ylläpitää aktiivisia ja passiivisia verkostoja, erityisesti alueellisesti	Toimii verkostoissa, rakentaa suhteita ja ylläpitää yhteyttä sidosryhmiin
<b>Teoriatieto</b>	Testaa interventiodien tehokkuutta ja lukee ohjaukseen liittyviä tutkimuksia ja teorioita	Ymmärtää urateorioita ja pystyy soveltamaan niitä eri tilanteissa	Omaa laajan teoriapohjan ja soveltaa niitä tarkoituksenmukaisesti	Tuntee relevantteja ja sovellettavia ura-, oppimis- ja elämäntieteen teorioita	Integroii teoriaa ja tutkimusta käytäntöön
<b>Teknologiset taidot</b>	N/A	Arvioi säännöllisesti tiedon, saatavilla olevien resurssien ja teknologian käyttöä sekä tarjoaa palveluita eri muodoissa	Tuntee verkko-, printti- ja kokemuksellisia uraohjauksen tapoja ja pystyy ohjaamaan asiakasta käyttämään niitä	Pystyy käyttämään teknologiaa työssään	Kyky käyttää informaatioteknologiaa ja sen mahdollisuuksia

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia ja kuvailla sitä, millaista osaamista uraohjaajat tarvitsevat työssään pystyäkseen vastaamaan nykypäivän ja tulevaisuuden haasteisiin. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa uraohjaajien osaamistarpeista sekä heidän työssä kohtaamistaan haasteista, sillä vastaavaa tieteellistä tutkimusta suomalaisessa kontekstissa ei ole aiemmin tehty. Kansallisen näkökulman lisäksi tutkimuksen avulla on mahdollista osallistua myös kansainväliseen keskusteluun uraohjaajien osaamisesta ja työn haasteista. Lisäksi tutkimus tuo esiin uraohjaajien äänen ja näkökulman siitä, mikä on uraohjauksen kentällä ajankohtaista.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista osaamista uraohjaajat tarvitsevat työssään?
2. Millaisia haasteita uraohjaajat kohtaavat työssään?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Lähestymistapa ja tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tämä tutkimus on laadullinen niin lähtökohtiensa, aineistonsa kuin analyysimenetelmänsäkin suhteen. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ja kuvailemaan holistisesti tiettyä ilmiötä osallistujien yksilöllisistä kokemuksista käsin (Yilmaz 2013). Se perustuu konstruktivistiseen ontologiaan ja epistemologiaan, joiden mukaan todellisuus ja tieto ovat sekä sosiaalisesti että psykologisesti rakennettuja ja kontekstista riippuvaisia (Heikkinen, Huttunen, Niglas & Tynjälä 2005). Myös tämän tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat perustuvat konstruktivistiseen sekä erityisesti sosiokonstruktivistiseen lähestymistapaan. Ontologisesti todellisuus nähdään subjektiivisena ja monien eri todellisuuksien olemassaolo hyväksytään (Yilmaz 2013). Todellisuuteen on siis mahdotonta päästä käsiksi sellaisenaan, mutta voimme käsitellä sitä, miten todellisuutta rakennetaan ja uudistetaan. Lähtökohtaisesti tutkimus pyrkii löytämään objektiivisen todellisuuden sijaan tulkintoja todellisuudesta (Heikkinen ym. 2005).

Tiedonrakentumisen kannalta konstruktivistisella lähestymistavalla viitataan tiedon rakentumiseen oppijan aktiivisena konstruointina ja päänsisäisinä prosesseina (Cunningham & Duffy 1996; Onnismaa 2003). Asiantuntijuuden konteksteissa tiedon rakentuminen on kuitenkin muuttunut monimutkaisemmaksi, sillä tieto ei ole enää yhtä vahvasti ammattilaisten määrittelemää, vaan laajemmassa kontekstissa yhteisesti luotua (Meuser & Nagel 2009). Koska erilaisia tulkintoja todellisuudesta ylläpidetään ja tuotetaan sosiaalisessa kanssakäymisessä (Onnismaa 2003), voidaan ilmiötä lähestyä myös sosiokonstruktivistisesta lähestymistavasta käsin. Sosiaalinen ulottuvuus nähdään yksilöllistä oppimisprosessia tukevana kontekstina (Cunningham & Duffy 1996). Tieto rakentuu sosiaalisen kanssakäymisen myötä myös siksi, että me arvioimme identiteettejämme, arvojamme ja toimintaamme sekä luomme kulttuuria kielen kautta, ja kulttuuri edelleen määrittää sen mitä pidämme tärkeänä (Cunningham & Duffy

1996; Onnismaa 2003). Tiedonrakentamisen sosiokulttuuriset prosessit on siis ensiarvoisen tärkeää ottaa huomioon (Meuser & Nagel 2009). Näin ollen tiedon nähdään rakentuvan sekä uraohjaajien keskinäisissä että uraohjaajan ja ohjattavien välisissä prosesseissa.

Tämän tutkimuksen toteutuksen aikana ymmärretään ontologisesti, että tutkija ei ole todellisuuden ulkopuolinen tarkkailija, vaan osa tutkimaansa todellisuutta (Heikkinen ym. 2005). Näin ollen tieto ei objektiivisesti vastaa todellisuutta, vaan se rakentuu myös tutkijan ja uraohjaajan välisessä sosiaalisessa kanssakäymisessä haastatteluissa tapahtuvan vuorovaikutuksen aikana. Läpi tutkimuksen pyritäänkin huomioimaan sekä uraohjaajien tiedon kognitiivinen luonne että reflektiiviset ja sosiaaliset prosessit. Nämä lähtökohdat huomioidaan myös tutkimustiedon rakentumisessa.

## **5.2 Haastateltavat asiantuntijat**

Tässä tutkimuksessa haastateltiin yhdeksää uraohjauksen kentällä toimivaa asiantuntijaa, joiden joukossa oli sekä yksilö-, ryhmä- että etäohjauksen parissa työskenteleviä. Keskimäärin haastateltavat olivat työskennelleet ohjauksen parissa yhdeksän vuotta. Haastateltavien työpaikat sijaitsivat sekä syrjäseuduilla että isoissa kaupungeissa, ja osa heistä oli aiemmin työskennellyt eri puolilla Suomea tai valtakunnallisesti etäohjauksen parissa. Haastateltavista viisi työskenteli haastatteluhetkellä julkisella puolella ja neljä yksityisissä yrityksissä. Haastateltavista yksi oli mies ja kahdeksan naisia. Näiden kaikkien tekijöiden valossa tutkimukseen osallistuneiden joukkoa voidaan pitää hyvin kattavana.

Tutkimukseen osallistuneet asiantuntijat tavoitettiin osittain lähettämällä tutkimuskutsu (liite 1) Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n sähköpostilistalle. Lista kattaa noin 150 uraohjauksen ja -valmennuksen eri sektoreilla toimivaa ammattilaista ympäri Suomea. Yhdistys pyrkii edistämään eri koulutustaustaisten ja erilaisissa organisaatioissa uraohjaus- ja uravalmennustyötä tekevien asiantuntijoiden yhteistyötä, keskinäistä verkottumista ja ammatillista kehittymistä. Sen jä-

senet työskentelevät korkeakouluissa, TE-hallinnossa, ammattiliitoissa, yksityisellä sektorilla ja julkisissa ohjauspalveluissa. (Uraohjaajat ja -valmentajat ry 2018.) Yhdistyksen sähköpostilistan kautta pyrittiin tavoittamaan osallistujia sekä keskenään erilaisista organisaatioista että julkiselta ja yksityiseltä puolelta. Näin pyrittiin saamaan mahdollisimman laaja kuva uraohjauksen haasteista ja tarvittavasta osaamisesta.

Koska Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n sähköpostilistalle lähetetty tutkimuskutsu keräsi vain neljä haastateltavaa, täydennettiin haastateltavien joukkoa lumipallo-otannalla. Haastateltavilta siis kysyttiin haastattelun lopuksi tuntevatko he mahdollisesti jonkun, joka voisi olla kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009). Alastalo, Åkerman ja Vaittinen (2017) huomauttavat, ettei asiantuntijayhteisöissä ole samantekevää, esitteleekö joku toinen yhteisön jäsen tutkijan potentiaalisille haastateltaville vai esittäytyykö tutkija itse – parhaimmassa tapauksessa yksi kontakti voi avata kattavan pääsyn erilaisiin sisäpiireihin. Lumipallo-otannan kautta saatiinkin kerättyä viisi lisähaastattelua.

### 5.3 Aineistonkeruu

Tutkimus suoritettiin haastattelututkimuksena, sillä haastattelun käyttö tutkimusmetodinä tarjoaa paljon etuja, joita Qun ja Dumayn (2011) mukaan ovat muun muassa joustavuus ja rikas aineisto. Uraohjaajien kompetenssien mittaamiseen on käytetty myös erilaisia määrällisiä itsearviointeja ja mittaustyökaluja, mutta niiden reliabiliteetti ja validiteetti voi olla heikkoa (Eriksen & McAuliffe 2003; Repetto 2006). Haastattelu sopi uraohjaajien osaamisen tutkimiseen myös siksi, että se luo Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan mahdollisuuden oikaista ja selventää väärinkäsityksiä, toistaa kysymys sekä keskustella tutkittavan kanssa. Tutkimusmenetelmän joustavuuden myötä tämän tutkimuksen haastattelujen kesto vaihteli 50 minuutista yli kahteen tuntiin. Keskimäärin haastattelut kestivät 75 minuuttia.

Koska laadullisen tutkimuksen pyrkimys on kuvata jotakin ilmiötä, ymmärtää tiettyä toimintaa sekä antaa teoreettisesti mielekkäitä tulkintoja, tutkimuksen kannalta on keskeistä, että tutkittavilla on mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta tutkimuskohteesta (Tuomi & Sarajärvi 2009). Näin ollen tässä tutkimuksessa käytettiin avoimia asiantuntijahaastatteluita. Asiantuntijan määrittely on tutkijan tulkinnan varassa (Meuser & Nagel 2009), ja tässä tutkimuksessa asiantuntijalla tarkoitetaan niitä henkilöitä, jotka ovat työskennelleet uraohjauksen kentällä ja heillä on työkokemuksen kautta kertynyttä erityistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Myös Alastalo ym. (2017) määrittelevät asiantuntijat henkilöiksi, joilla on tutkittavasta ilmiöstä sellaista tietoa, jota on vain harvoilla.

Avoimessa haastattelussa vain keskusteltava aihe on määritelty ja haastateltavien annetaan kertoa ammattitaidostaan sekä aiheen suhteen huomaamistaan muutoksista oman ymmärryksensä ja kokemuksensa mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009). Näin ollen metodi sallii haastateltavien ottavan esiin juuri ne asiat, jotka he kokevat työssään merkityksellisiksi ja ajankohtaisiksi (Qu & Dumay 2011). Avoimen haastattelun periaatteiden mukaisesti tämän tutkimuksen haastatteluissa ei käytetty valmiita teemoja, vaan haastateltaville kerrottiin liitteiden 1 ja 2 mukaisesti tutkimuksen fokuksesta ja aiheesta, jonka ympärillä haastattelu tapahtui. Haastattelut tapahtuivat kuitenkin vuorovaikutteisesti, eli haastattelun aikana kysyttiin tarkentavia ja aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Esimerkiksi haastattelun alussa haastateltavia pyrittiin kertomaan ohjausalan kokemuksestaan sekä nykyisestä työkuvastaan. Aiempien haastatteluiden aikana nousseita kysymyksiä ja teemoja saatettiin käyttää tukena myös seuraavissa haastatteluissa. Tällaisia teemoja olivat esimerkiksi uraohjaajien näkemykset tulevaisuuden osaamistarpeista sekä heidän hankkimansa täydennyskoulutus.

Haastatteluista yksi tehtiin kasvotusten, kaksi Skypen välityksellä ja kuusi puhelinhaastatteluina. Skype- ja puhelinhaastattelu mahdollistavat reaaliaikaisen keskustelun osapuolten olinpaikasta riippumatta, minkä vuoksi myös tähän tutkimukseen saatiin haastateltavia eri puolilta Suomea. Videoteknologiaa on käytetty 2000-luvulla enenevässä määrin haastattelututkimuksissa, sillä sen avulla haastattelijan ja haastateltavan välistä vuorovaikutusta voidaan verrata

kasvokkain tapahtuvaan vuorovaikutukseen (Janghorban, Latifnejad & Taghipour 2014). Asiantuntijatehtävissä työskentelevät ovat myös usein tottuneita videoteknologian käyttöön neuvotteluissa ja muissa työtehtävissä, mikä tekee Skypestä luontevan apuvälineen asiantuntijahaastatteluihin (Alastalo ym. 2017). Niin ikään puhelinhaastattelun käyttö on ajankäytöllisesti tehokas tapa, joka mahdollistaa laajemman tutkittavaryhmän rekrytoimisen ja voi näin ollen rikastaa kerättyä aineistoa (Trier-Bieniek 2012), mikä huomattiin myös tässä tutkimuksessa. Koska Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n jäsenet ovat alueellisesti hajautuneita, vaihtoehtoisten haastattelumenetelmien tarjoaminen mahdollisti kaikille jäsenille yhtäläisen mahdollisuuden osallistua tutkimukseen.

Haastatteluiden lopuksi asiantuntijoille tarjottiin mahdollisuutta ottaa jälkikäteen yhteyttä sähköpostitse, jos he kokivat, että jotakin tärkeää jäi sanomatta tai he haluaisivat vielä tarkentaa haastattelun aikana käsiteltyjä asioita. Tätä lisäaineistoa kertyi kahdelta haastateltavalta yhteensä viisi sivua. Haastateltavat tarkensivat sähköpostitse näkemyksiään työelämän muutoksista ja niiden vaikutuksista omaan työhönsä, sekä niitä taitoja, joita uraohjaajat tarvitsevat näiden muutosten kohtaamiseen.

## 5.4 Aineiston analyysi

Analyysin aluksi haastateltaville annettiin koodinimet H1–H9 anonyymiteetin säilyttämiseksi. Koodinimet jaettiin satunnaisesti riippumatta siitä, missä järjestyksessä haastattelut tehtiin. Kahdelta haastateltavalta sähköpostitse saaduille tekstiaineistoille annettiin koodinimet T1 ja T2. Litteroitu haastatteluaineisto ja tekstiaineistot yhdistettiin, jolloin analysoitavaa aineistoa kertyi yhteensä 119 sivua.

Aineisto analysoitiin sekä ensimmäisen että toisen tutkimuskysymyksen osalta luokittelevalla sisällönanalyysillä. Tämä tarkoittaa tutkimusaineiston kategorisointia siten, että tuloksia voidaan käsitteellistää ja kuvata tiiviisti (Elo & Kyngäs 2008; Vaismorandi, Turunen & Bondas 2013). Tässä tutkimuksessa käytettiin induktiivista lähestymistapaa, joka sisältää aineistolähtöisen koodauksen, luokittelun ja käsitteellistämisen (Elo & Kyngäs 2008, 109–110). Deduktiivisella

lähestymistavalla voidaan testata aiempien teorioiden toimivuutta (Vaismorandi ym. 2013), mutta tässä tutkimuksessa ei ollut tarkoituksenmukaista lähteä testamaan aiempia uraohjaajille laadittuja osaamisviitekehyksiä. Aiempien teorioiden testauksen sijaan tässä tutkimuksessa haluttiin saada esiin uraohjaajien subjektiivinen ääni siitä, mikä juuri heidän työkentällään on ajankohtaista.

Koska yksittäisten sanojen käyttäminen analyysiyksikkönä voi johtaa analyysin hajanaisuuteen ja merkitysten irtoamiseen kontekstistaan (Elo & Kyngäs 2008; Vaismorandi ym. 2013), valittiin koodausvaiheessa analyysiyksiköksi virke tai ajatuskokonaisuus. Analyysin apuna käytettiin eri värejä ilmaisemaan eri teemoja ja merkityksiä. Esimerkiksi osaamiseen liittyvät analyysiyksiköt alleviivattiin sinisellä, jotta saatiin merkittyä uraohjaajien osaamisen kannalta olennaiset virkkeet ja ajatuskokonaisuudet. Sekä osaamiseen että haasteisiin liittyvät analyysiyksiköt erotettiin toisistaan ja analysoitiin erikseen.

Aineiston koodauksen jälkeen värikoodatut analyysiyksiköt käytiin tarkasti läpi. Samaa tarkoittavat tai samaan teemaan liittyvät virkkeet ja ajatuskokonaisuudet yhdistettiin alaluokiksi. Aineistosta nostettiin myös sitaatteja analyysiprosessin läpinäkyvyyden vahvistamiseksi. Seuraavaksi aineistoa pyrittiin käsitteellistämään yhdistämällä syntyneitä alaluokkia yläluokiksi, joille annettiin sisältöä kuvaavat nimet. Analyysin lopuksi yläluokat yhdistettiin sisällön mukaan pääluokiksi. Luokittelu eteni aineistolähtöisesti, mutta yläluokkien muodostamisessa tuloksia peilattiin myös aiempiin osaamisviitekehyksiin (ks. taulukko 1, s. 23). Aikaisemman tiedon merkitys nähtiin siis uusien ajattelu- ja jäsenystapoja avaavana enemmän kuin teoriaa testaavana (Eskola & Suoranta 2000).

Uraohjaajien työn haasteita analysoitaessa muodostuivat esimerkiksi alaluokat *asiakkaiden epärealistiset odotukset* sekä *ohjattavien tilanteiden monimutkaisuus* (taulukko 2). Nämä alaluokat yhdistettiin yläluokaksi, joka nimettiin *asiakastilanteiden haastavuudeksi*. Yläluokkaan lisättiin näkyville n=9 merkitsemään sitä, kuinka moni haastateltavista puhui teemasta. Taulukkoon on myös nostettu joi-takin sitaatteja kuvaamaan luokkien muodostumista. Taulukko on kuvattu analyysiprosessin etenemisen mukaisesti vasemmalta oikealle, eli sitaateista kohti pääluokkia.

TAULUKKO 2. Esimerkki analyysiprosessista uraohjaajien työn haasteisiin liittyen

Aineistositaatit	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
<p>"Joo ja jos on kolme vuotta miettinyt kaikkea ja on vähän epäselvää, niin oletetaan että kaikki minulle tässä 20 minuutissa selviää, että mitä on osaaminen ja vaihtoehdot. Että ei se ole aina realististakaan." H7</p> <p>"Odotukset voi olla hyvin isot, jotkut ihmiset tulee niin osa saattaa sanoa heti että kerro sinä minhin minusta on, ja hirmu isot odotukset että heille ratkeaa kaikki kun he tästä lähtee." H3</p>	<p><b>Asiakkaiden epärealistiset odotukset</b></p>		
<p>"On tullut sellanen fiilis että ihmisten ongelmat on monimutkaisempia ja tilanteet pitkittyneempiä. Semmosta haastetta ylipäätänsä tässä ohjaustyössä on alkuaikaa enemmän." H5</p> <p>"Nykyajan haasteita minun uraohjauksessani (psykologinen ohjaus) on ehkä juuri se, että asiakkaiden tilanteet ovat vaikeutuneet ja monimutkaistuneet - samaan aikaan ovat työmarkkinat monimutkaistuneet. Ohjaajilta vaaditaan nopeita tuloksia. Asiakkaiden ongelmat ovat pitkittyneet ja kasaantuneet. Monet ihmiset eivät voi hyvin." T1</p>	<p><b>Ohjattavien tilanteiden monimutkaus</b></p>	<p><b>Asiakastilanteiden haastavuus (n=9)</b></p>	<p><b>Asiakasrajapinnan haasteet</b></p>

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen suhteen pääluokkia syntyi kaksi, joiden alle jakautui yhteensä kymmenen yläluokkaa ja 25 alaluokkaa. Toisen tutkimuskysymyksen tuloksiksi muotoutui kolme pääluokkaa, joiden alle jakautui kaikkiaan kuusi yläluokkaa. Alaluokkia muotoutui yhteensä 19.

## 5.5 Eettiset ratkaisut

Hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti tutkijan on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä tarkoittaa sitä, että koko tutkimuksen ajan noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja sekä sovelletaan eettisiä ja tieteellisen

tutkimuksen kriteerien mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimusetiikan ongelmat liittyvät pääasiassa itse tutkimuksen toteuttamiseen, kuten tutkittavien informointiin, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmien luotettavuuteen sekä anonymiteettiongelmiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Tähän tutkimukseen osallistuneille lähetettiin ennen haastatteluajan sopimista viesti, jossa kerrottiin tarkemmin tutkimuksen sisällöstä sekä vapaaehtoisuuteen, anonymiteettiin, aineiston säilyttämiseen sekä tietojen käsittelyyn liittyvistä seikoista (liite 2). Osallisuus perustui haastateltavien vapaaehtoiseen suostumukseen. Haastateltaville kerrottiin mahdollisuudesta keskeyttää haastattelu milloin tahansa sekä mahdollisuudesta lukea tutkimus ennen sen julkaisua.

Teknologian käytön yleistyessä luottamuksellisuus ja tietoturva ovat ajan-kohtaisia eettisiä ongelmia, kun keskusteluja käydään sähköpostitse, puhelimitse ja videoiden kautta (Sampson & Mäkelä 2014). Tämän vuoksi sekä haastatteluiden apuna käytetty puhelin että tietokone tarkistettiin haittaohjelmien varalta. Myös tutkimuspaikka suojattiin suorittamalla haastattelut yksityisessä tilassa, jossa ei ollut muita. Kerätty aineisto säilytettiin vain tutkijan tiedossa olevan salasanan takana ja se tuhottiin tutkimuksen valmistuttua.

Haastateltavien anonymiteetti varmistettiin antamalla heille litterointivaiheessa satunnaisesti koodinimet H1-H9 haastattelujen alkuperäisestä järjestyksestä riippumatta. Koodinimiä käytetään myös tulosten raportoinnissa osallistujien anonymiteetin suojaamiseksi. Lisäksi tunnistamista helpottavat tiedot, kuten paikkatiedot tai sukupuoli, häivytettiin litterointivaiheessa. Näin korostettiin tavoitetta tuottaa ilmiöstä yleistä ymmärrystä, sillä pienellä aineistolla vertailut esimerkiksi sijainnin mukaan eivät olisi mielekkäitä. Analyysi suoritettiin yli aineiston niin, että lähtökohtana oli yleinen, koko aineistoa koskeva tieto, ei yksittäiset haastattelut. Niin ikään analyysin ja tulosten raportoinnissa on pyritty selkeään esittämiseen sekä johdonmukaisuuteen, mikä Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan on keskeinen osa luotettavuuden lisäksi myös tutkimuksen eettisyyttä.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Uraohjaajien osaamistarpeet

Uraohjaajien osaamisen luokittelu jakautui kahteen pääluokkaan, joita ovat *alan tuntemus ja soveltaminen* sekä *resilienssi ja metakognitiiviset kyvyt* (taulukko 3). Alan tuntemus ja soveltaminen jakautui kuuteen yläluokkaan, joita olivat *asiakkaan vahvistaminen*, *vuorovaikutusosaaminen*, *teknologinen osaaminen*, *monipuoliset ohjaustaidot*, *itsensä jatkuva kehittäminen* sekä *kansainvälisyysosaaminen*.

TAULUKKO 3. Uraohjaajien osaamisen luokittelu

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
<b>Alan tuntemus ja soveltaminen</b>	Asiakkaan vahvistaminen (n=9)	a. Psykologinen osaaminen b. Voimaannuttaminen c. Osaamisen tunnistaminen
	Vuorovaikutusosaaminen (n=9)	a. Ihmisten kohtaaminen b. Tunneäly ja tunnetaidot
	Teknologinen osaaminen (n=9)	a. Etäohjaus b. Sosiaalinen media c. Ymmärrys digitalisaation vaikutuksista työelämään
	Monipuoliset ohjaustaidot (n=8)	a. Soveltamiskyky b. Teoriatieto c. Lakiosaaminen
	Itsensä jatkuva kehittäminen (n=8)	a. Osaamisohjan jatkuva päivittäminen b. Ennakointikyky
	Kansainvälisyysosaaminen (n=7)	a. Kansainvälisten työmarkkinoiden ymmärrys b. Kulttuurisensitiivisyys
<b>Resilienssi ja metakognitiiviset kyvyt</b>	Verkostostoissa toimiminen (n=7)	a. Moniammatillinen yhteistyö b. Työyhteisötaidot ja kollegiaalisuus c. Itsensä markkinoiminen
	Tietojenkäsittelyn taidot (n=6)	a. Tiedon jäsentäminen b. Suurten tietomäärien hallinta c. Tiedonhaun taidot
	Työhyvinvointitaidot (n=6)	a. Armollisuus itseä kohtaan b. Epävarmuuden sieto
	Eettinen osaaminen (n=6)	a. Ammattietiikka b. Itsetuntemus

Resilienssin ja metakognitiivisten kykyjen pääluokka puolestaan jakautui neljään yläluokkaan: *verkostoissa toimiminen, tietojenkäsittelyn taidot, työhyvinvointitaidot ja eettinen osaaminen*. Resilienssi on lähellä psykologisen joustavuuden käsitettä (Pietikäinen 2017), ja tässä tutkimuksessa sillä tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka auttavat selviämään vastoinkäymisistä. Yläluokkia käsitellään tarkemmin niiden alle jakautuneiden alaluokkien kautta seuraavissa alaluvuissa. Tulokset esitellään järjestyksessä siten, että ensin käsitellään niitä luokkia, joista uraohjaajat puhuivat eniten.

### 6.1.1 Alan tuntemus ja soveltaminen

#### *Asiakkaan vahvistaminen*

Asiakkaan vahvistaminen näyttäytyi yhtenä tarpeellisimmista uraohjaajien taidoista, sillä kaikki haastateltavat kertoivat siihen liittyvästä osaamisesta merkittävän paljon. Erityisenä osaamistarpeena kaikissa haastatteluissa korostui *psykologinen osaaminen*, josta haastateltavat puhuivat poikkeuksellisen paljon. Huomionarvoista on, että julkisella puolella työskentelevien uraohjaajien perusvaatimuksiin kuuluu laillistetun psykologin pätevyys ja työote on näin ollen psykologisempi, mutta myös yksityisellä puolella työskentelevät puhuivat psykologisen osaamisen tarpeesta. Aineistossa tarve näyttäytyi mielenterveyden ongelmiin, traumojen käsittelyyn sekä kuntoutukseen liittyvinä teemoina, joiden käsittely on lisääntynyt uraohjaajien työssä. Erityisesti erilaisten traumojen ja ahdistuksen käsittely oli uraohjaajille jopa arkea:

”Ihan sen takia että meidän työssä on yllättävän paljon arkea erilaiset traumat, ja jumitalanteen takaa usein löytyy joku trauma. On koulukiusaajat, työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet on yliedustettuina. Sitten on tällasia häkellyttävän vaikeita lapsuus- ja nuoruuskokemuksia, että on ollut sijaishuollossa ja ne nuoret aikuiset tulee meille ja heillä on elämä ihan solmussa. Ja siellä on joku käsittelemätön trauma takana.” H4

Psykologisen osaamisen tarve näyttäytyi lisäksi täydennyskoulutuksissa, joita uraohjaajat ovat käyneet ja kokeneet tarpeellisiksi. Koulutukset koskivat muun muassa terapeutteja menetelmiä, oppimisvaikeuksia, työkyvyn arviointia ja mielenterveysdiagnooseja, kuten alla olevasta sitaatista käy ilmi:

”Samoin olen saanut täydennyskoulutusta nepsy ongelmista, kognitiivisen kapasiteetin vaikutuksista, mt-diagnoosien vaikutuksista, toiminnanohjauksen ongelmista jne. – eli miten ne vaikuttavat työkykyyn ja oppimiskykyyn. Olennaista tietoa minun työssäni – voisi sanoa että tätä osaamista tarvitsen.” T1

Haastateltavista kolme kuitenkin korosti, ettei varsinaista terapiaa anneta ja rajat on tehtävä uraohjaajan ja terapeutin välille.

Haastateltavista viisi koki, ettei monilla ole uskallusta tai rohkeutta tehdä päätöksiä ja viedä elämäänsä eteenpäin, minkä vuoksi uraohjaajien on kannustettava ja motivoitava asiakkaitaan aiempaa enemmän. Tällainen *voimaannuttamisen* ulottuvuus ilmeni kasvavana tarpeena tukea ohjattavien itsetuntoa, vähentää epävarmuutta, luoda uusia näkökulmia sekä lisätä toiveikkuutta, mikä käy ilmi seuraavasta sitaatista:

”Kyllä tää (työelämä) vaatii asiakkailtakin sellasta psyykkistä kestävyyttä ja joustavuutta, enemmän metataitoja, ja näihin meidän pitää taas pystyä enempi vastaamaan, sen asiakkaan vahvistamiseen ja toiveikkuuden lisäämiseen ja joustavuuden lisäämiseen. [...] Se tässä myös tulee lisääntymään, se taito voimaannuttaa asiakkaita. Siihen pitää satsata.” H4

Niin ikään kolme uraohjaajaa piti *osaamisen tunnistamista* sekä sen tukemista hyvin tärkeänä uraohjaajan taitona, sillä harva ohjattava osaa itse sanoittaa tai tunnistaa omaa osaamistaan. Osaamisen tunnistaminen nähtiin tärkeänä työelämään sijoittumisen näkökulmasta, mutta myös kansantaloudellisesti erittäin merkittävänä heikkenevän huoltosuhteen vuoksi.

#### *Vuorovaikutusosaaminen*

Vuorovaikutusosaamisen suhteen kaikki haastateltavat pitivät *ihmisten kohtaamista* yhtenä tärkeimmistä uraohjaajan taidoista. Uraohjaajat kokivat, että muutosta tapahtuu vasta kun ohjattava on kokenut tullessa nähdyksi ja kuulluksi sellaisena kuin on. Kuuntelutaitoisen ja empaattisen uraohjaajan on helpompaa rakentaa myös luottamusta ohjaussuhteeseen, mikä on ensiarvoisen tärkeä osa kestävästä uraohjausta. Lisäksi uraohjaajat mainitsivat merkityksellisinä ihmisten kohtaamisen komponentteina muun muassa yhteistyötaidot, joustavuuden ja kokonaisvaltaisuuden.

Ihmisten kohtaamisen ohella *tunneäily ja tunnetaidot* näyttäytyivät keskeisinä osaamisen muotoina neljässä haastattelussa:

”Uskon siihen vuorovaikutukseen yhä, että sitä pitää olla ja kykyä kohdata se ihminen, että tavallaan kuunnella sitä ihmistä. [...] Uraohjaajan työssä niillä (tunneälyllä ja tunteilla) on suuri merkitys, että semmoinen tietynlainen herkkyys tulkita ja myös tavallaan ettii se oikea aika että sä pystyt ehottaan asioita ja ottaan puheeksi, ja sitten se että sä annat aikaa sille ihmisille.” H1

Tunteiden käsittely on osa uraohjausta, sillä kuten yksi haastateltavista kuvasi, asiakkaat imevät ympäriltään itseensä oletuksia ja asenteita, jotka vaikuttavat heidän tunteisiinsa ja käyttäytymiseensä. Vaikeiden asioiden käsittely vaatii uraohjaajilta tunneälyä ja herkkyyttä ottaa asia puheeksi oikea-aikaisesti ja asiakasta tukevalla tavalla. Uraohjaajat tähdensivät, että on tärkeää olla sensitiivinen sille, mitä kannattaa sanoa ja milloin.

### *Teknologinen osaaminen*

Yhdeksi osaamisen osa-alueeksi nostettiin teknologinen osaaminen, joka pitää sisällään etäohjauksen, sosiaalisen median sekä ymmärryksen digitalisaation vaikutuksista työelämään. Kaikki haastateltavat kokivat *etäohjauksen* käytön kasvavan jatkuvasti, mikä synnyttää väistämättä vuorovaikutukseen ja ihmisten kohtaamisen erityispiirteisiin liittyviä osaamistarpeita. Eräs haastateltava kuvaili ”linjojen päähän” menemistä eräänlaisena uraohjauksen trendinä:

”Se (digitalisaatio) on se mikä joka puolella vaikuttaa ja uraohjauksessa. Että mä teen työtä puhelimen ja videon välityksellä, ja se tulee tulevaisuudessa vaikuttamaan että enemmän ja enemmän hyödynnetään digitalisaation mahdollisuuksia. Tehdään enemmän valmenuksia verkossa ja ohjausta verkossa.” H6

Niin ikään kolmen uraohjaajan mielestä *sosiaalisen median* käyttö on ajankohtainen osa heidän osaamistaan, sillä osa yritysten ilmoituksista ja työpaikoista on löydettävissä vain sosiaalisesta mediasta. Yksi haastateltavista mainitsi myös, että sosiaalinen media helpottaa uraohjaajien kollegiaalista verkostoitumista ja ajankohtaisten keskusteluiden seuraamista.

Käytännön tietoteknisen osaamisen lisäksi seitsemän uraohjaajaa koki tärkeäksi *ymmärtää digitalisaation vaikutuksia työelämään*. Tekoäly, etätyömahdollisuudet sekä työn sisältöjen muutos teknologian käytön myötä vaativat uraohjaajilta kykyä ennakoida urien kehityssuuntia tulevaisuudessa. Toisaalta digitalisaatio vaikuttaa myös uraohjaajien omaan työhön, kun ohjausta tehdään entistä enemmän verkossa ja myös kansainvälinen yhteistyö sujuvoituu.

### *Monipuoliset ohjaustaidot*

Monipuolisten ohjaustaitojen ulottuvuus näyttäytyi haastatteluissa soveltamiskykyinä, teorianäytönä sekä lakiosaamisena. Haastateltavista viisi koki, että erityisesti työ- ja elämäkokemuksen kautta saatu *soveltamiskyky* paransi heidän kykyään vastata moninaisen asiakaskunnan vaihteleviin toiveisiin ja tarpeisiin, sekä auttoi räätälöimään yksilöllisiä palveluita. Erilaisten ohjaustekniikoiden käytön ja soveltamisen nähtiin riippuvan ohjattavien lähtökohdista – millaista valmennusta tehdään ja millaiselle kohderyhmälle. Kolme haastateltavaa korosti *teoriatiedon* eli erilaisten ohjausteorioiden tuntemuksen lisäävän soveltamiskykyä, sillä ne tuovat lisäymmärrystä, luotettavuutta sekä työkaluja uraohjaajien työhön. Lisäksi lait ja säädökset vaikuttavat suoraan ohjattavien elämään, minkä vuoksi kolme haastateltavaa piti *lakiosaamista* uraohjaajien työn kannalta ensiarvoisen tärkeänä:

”Kuitenkin uravalmentaja joutuu käyttämään TE-palveluita ja ymmärtään työttömyysturvalakia. Ja pitää tietää osatyökykyisyyslait, ja pitää tietää niinku työkykykoordinaattorin näitä, ne on pakko osata ne jutut.” H2

### *Itsensä jatkuva kehittäminen*

Äkkinäisten ja useilla tasoilla tapahtuvien muutosten, kuten Kelan palveluiden muutosten tai lakiuudistusten vuoksi kahdeksan haastateltavaa piti *osaamispohjan jatkuvaa päivittämistä* tärkeänä osana uraohjaajien osaamista. Yksi haastateltavista kuvasi tarvetta seuraavasti:

”Työelämä muuttuu ja työnhaku muuttuu ja urat ei oo enää niin kauhean suoraviivaisia. Niin se haastaa sitten tällä kentällä toimivia itsessään, että pitää olla valmis mukautumaan ja kehittämään omaa osaamista koko ajan. Ehkä se on se juttu että pitää seurata paljon mitä tapahtuu ja tarvittaessa päivittää omaa osaamista myös.” H6

Asiakkaiden vaihtelevat taustat ja tarpeet lisäsivät uraohjaajien tarvetta perehtyä jatkuvasti myös itselleen uusiin aihepiireihin, ja muuttuvat hakukäytännöt, ammattinimikkeet ja säädökset vaativat uraohjaajilta jatkuvaa ajankohtaisen tiedon ylläpitoa. Haastateltavat kertoikin lisänneensä osaamistaan erilaisin täydennyskoulutuksin. Osaamispohjan jatkuvaan päivittämiseen linkittyi vahvasti myös

*ennakointikyky*, eli ymmärrys siitä, miten työelämä mahdollisesti tulee tulevaisuudessa muokkautumaan ja millaisilla aloilla tarvitaan työvoimaa ja osaamista. Tämä näyttäytyi kolmen uraohjaajan puheessa taitona lukea kriittisesti ja suhteuttaen erilaisia tulevaisuusennusteita ja raportteja.

#### *Kansainvälisyysosaaminen*

Kansainvälisyysosaaminen näyttäytyi haastatteluissa kahtena ulottuvuutena: kansainvälisten työmarkkinoiden ymmärryksenä sekä kulttuurisensitiivisyytenä. Neljä uraohjaajaa kertoi, että entistä useammin asiakkaat hakevat töitä Suomen rajojen ulkopuolelta tai monikansallisista yrityksistä, mikä luo uraohjaajille selvän tarpeen *ymmärtää kansainvälisiä työmarkkinoita*:

”Työ saattaa siirtyä Suomesta jonnekin muualle, tai maailma on tullut pienemmäksi. Että jos ennen keksittiin omasta kaupungista tai maasta se työpaikka, niin nyt ihmiset oikeasti lähtee suomalaisten yritysten kautta tai sitten muuten vain maailmalle.” H8

Toisaalta myös maahanmuuttajat hakevat työtä Suomesta, eli uraohjaajilla saattaa olla sekä ohjattavia että kollegoita muista maista ja kulttuuritaustoista. Uraohjaajien on siis ymmärrettävä lisäksi kulttuurien vaikutusta suomalaiseen työkenttään sekä kyettävä *kulttuurisensitiivisyyteen* työssään. Esimerkiksi yksi haastateltavista painotti, että on ensiarvoisen tärkeää puhua kuin aikuinen aikuiselle ja kunnioittaa ohjattavien kulttuuria. Kulttuurisensitiivisyys korostui viidessä haastattelussa.

### **6.1.2 Resilienssi ja metakognitiiviset kyvyt**

#### *Verkostoissa toimiminen*

Verkostoissa toimimisen kannalta tärkeinä osaamisen ulottuvuuksina haastateltavat pitivät moniammatillista yhteistyötä, työyhteisötaitoja ja kollegiaalista tukea sekä itsensä markkinoimista. Asiakkaiden haastavat tilanteet voivat johtaa *moniammatillisen yhteistyön* tarpeeseen, ja kuten toinen moniammatillisesta yhteistyöstä puhunut haastateltava kertoi, joskus asiakkaat saattavat tulla tapaamiin yhdessä terapeutin tai sosiaalityöntekijän kanssa. Lisäksi seitsemän uraohjaajan puheessa korostuivat *työyhteisötaidot ja kollegiaalisuus*: yhteistä reflektointia

ja pohdintaa pidettiin hyvin tärkeänä erityisesti haastavissa tilanteisissa, kuten alla olevasta sitaatista käy ilmi:

”On aina mahdollisuus toisiamme konsultoida ja pohtia niitä hankalia tilanteita yhdessä. Sitten on työnohjausta, noin kerran kuussa käydään joko asiakastapauksia tai ylipäätään omaa työtettä ja pohdituttavia asioita siinä. On sitä kollegiaalista tukea.” H5

*Itsensä markkinoimisen* taito näkyi kolmen haastateltavan puheessa kahdella tavalla: ensinnäkin uraohjaajien on itse pystyttävä myymään omaa osaamistaan ja uraohjauspalveluita eteenpäin, ja toiseksikin itse työnhaku nähtiin tietynlaisena yksityisyrittäjyytenä. Asiakkaiden kykyä markkinoida itseään ja osaamistaan pidettiin heikkona, minkä vuoksi uraohjaajilla on oltava itsellään ymmärrystä ja osaamista itsensä markkinoimisesta.

#### *Tietojenkäsittelyn taidot*

Tietojenkäsittelyn taidot, eli *tiedon jäsentäminen, suurten tietomäärien hallinta* sekä *tiedonhaun taidot* näyttäytyivät relevanttina osana uraohjaajien osaamista. Uraohjaajista kolme painotti taitoa jäsentää ohjattavan kertomia asioita ja nostaa esille oikeanlaisia johtopäätöksiä ja kysymyksiä. Niin ikään neljä uraohjaajaa korosti sekä tiedon hakemisen ja rajaamisen merkitystä, että kykyä olla suurten tietomäärien ”monitaituri ja akrobaatti”. Työelämän ja koulutusmahdollisuuksien lisäksi uraohjaajien on oltava tietoisia muun muassa opintojen rahoitusmahdollisuuksista, Kelan palveluista, ammattitaudeista ja meneillään olevista uudistuksista. Hallittava tietomäärä on siis hyvin laaja, kuten eräs uraohjaaja kuvasi:

”Herättää semmosia (ajatuksia) että munkin tulisi tietää tosi paljon että mitä on meneillään, puhutaan hybridiammateista ja itsensä markkinoimisesta, siitä että mitä tulisi ottaa huomioon entistä enemmän ja mitä työelämä on ja mihin päin ollaan menossa. Niinku tulevaisuuden trendit missä ne työt on. Että sitä saa olla kärryillä aika monesta jutusta.” H3

#### *Työhyvinvointitaidot*

Viisi uraohjaajaa pitivät keskeisenä työhyvinvointitaitojen osa-alueena *armollisuutta itseään kohtaan*, eli omien virheiden ja inhimillisyyden myöntämistä. He korostivat, ettei kaikkea tarvitse osata ja tietää, mutta virheistään voi oppia eikä niistä pidä lannistua. Lisäksi uraohjaajat alleviivasivat kykyä ottaa aikaa työstä palautumiseen myös työpäivän aikana:

”Kiinnitän huomiota myös siihen, että mulle jää ohjattavien välissä myös tauko. Että se ei oo ainoastaan sitä että next ja liukuhihnalta tulee seuraava. Että ei oo ehtinyt päättää tyhjentää siinä välissä. Että jos aamulla ekana tulee se jolla on tosi paha päivä sillä ohjattavalla, että se ei lähe ollenkaan menemään ja kaikki on hankalaa, niin jos sulle itellekki siirtyy se negatiivinen juttu, niin miten sä pääset siitä pois.” H9

Työhyvinvointitaitojen ylläpito vaatii uraohjaajilta lisäksi kykyä *sietää epävarmuutta* sekä asiakkaiden muuttuvien urien että oman työnsä suhteen, sillä muutoksilta ei voida välttyä eikä niitä voida aina ennustaa etukäteen. Epävarmuuden sietäminen nousi esiin neljän haastateltavan puheessa, ja yksi uraohjaajista pohti, että on vain pyrittävä luottavaiseen ajattelutapaan.

### *Eettiset taidot*

*Ammattietiikan* ulottuvuus näyttäytyi kolmessa haastattelussa erityisesti tilanteissa, joissa uraohjaaja joutui kertomaan ohjattavalle negatiivisia asioita esimerkiksi alan häviämisestä ja ohjattavan pärjäämättömyydestä työssä tai koulutus-alalla. Tilanteiden epämiellyttävyydestä huolimatta uraohjaajat kokivat, että on erittäin tärkeää pystyä puhumaan suoraan ja rehellisesti myös ikävistä asioista. Asiakkaita ei myöskään saa päästää ohjauksen henkilökohtaisuudesta huolimatta liian lähelle. Eräs uraohjaaja kuvasi tätä seuraavasti:

”Kohtelias pitää olla ja ystävällinen pitää olla ja ihminen ihmiselle, mutta pitää myös tietää se mikä on ammatillinen juttu ja mikä ei. Kun ei ammatti-ihminen saa päästää ihmistä jäämään iholle kiinni. Se pitää tietyn matkan päässä, mutta sillä hetkellä kun yhdessä tehdään sitä työtä, niin sen pitää olla sen vuorovaikutuksen välitöntä ja kun se tavoite on saavutettu niin se on siinä. Dasvisdanya.” H2

Koska ohjaustyötä tehdään omalla persoonalla, *itsetuntemuksen* merkitys korostuu väistämättä. Neljä uraohjaajaa koki tärkeäksi itsensä ja omien ajatusmalliensa perusteellisen tuntemisen, sillä ohjaajan omat näkemykset työelämästä, yhteiskunnasta ja politiikasta vaikuttavat myös siihen, miten työn rooli ihmisen elämässä nähdään. Yksi haastateltavista korostikin itsetuntemuksen ja yhteiskuntarakenteen tuntemuksen vuoropuhelua osana uraohjaajan osaamista.

## 6.2 Uraohjaajien työn haasteet

Uraohjaajien haasteet jakautuivat *asiakasrajapinnan*, *uraohjaajien toiminnan* ja *yhteiskunnallisen viitekehyksen* haasteisiin (taulukko 4). Jokainen näistä kolmesta

pääluokasta jakautui kahteen yläluokkaan, joiden alle muotoutui kahdesta viiteen alaluokkaa. Ylä- ja alaluokkia käsitellään tarkemmin seuraavissa alaluvuissa. Asiakasrajapinnan haasteiden jälkeen siirrytään yleisemmälle tasolle uraohjaajien toimintaan liittyviin haasteisiin. Lopuksi kuvataan yhteiskunnalliseen viitekehykseen liittyviä haasteita, jotka luovat uraohjaajien työn kannalta olennaisia toimintaympäristöä.

TAULUKKO 4. Luokittelu uraohjaajien työssään kohtaamista haasteista

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
<b>Asiakasrajapinta</b>	Asiakastilanteiden haastavuus (n=9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Työkyvyn ongelmat</li> <li>b. Ohjattavien tilanteiden monimutkaisuus</li> <li>c. Asiakkaiden epärealistiset odotukset</li> <li>d. Motivaation puute</li> <li>e. Vuorovaikutuksen haasteet</li> </ul>
	Etäohjauksen haasteet (n=6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Verkko-, video- ja puhelinohjauksen haasteet</li> <li>b. Järjestelmien toimimattomuus</li> </ul>
<b>Uraohjaajien toiminta</b>	Ammatillinen hajanaisuus (n=9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Yhtenäisyyden puute</li> <li>b. Käsityserot ohjauksesta ja tuloksellisuudesta</li> </ul>
	Ohjaajan voimavarat (n=9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ammatti-identiteetti</li> <li>b. Oma jaksaminen</li> <li>c. Ajan hermolla pysyminen</li> <li>d. Ajanpuute</li> </ul>
<b>Yhteiskunnallisen viitekehys</b>	Kansainvälisyyden haasteet (n=7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kansainvälisten työmarkkinoiden tuntemus</li> <li>b. Kulttuuritietous</li> <li>c. Kielen tuomat haasteet</li> </ul>
	Yhteiskuntapoliittiset haasteet (n=6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Koulutus- ja työvoimapolitiittiset päätökset</li> <li>b. Tulkinnanvaraisuus</li> <li>c. Järjestelmien jäykkyys</li> </ul>

### 6.2.1 Asiakasrajapinta

#### *Asiakastilanteiden haastavuus*

Asiakastilanteiden haastavuus ilmeni kaikissa haastatteluissa ja uraohjaajat puhuivat teemaan liittyvistä haasteista erityisen paljon. *Työkyvyn ongelmat* nousivat esille jokaisessa haastattelussa, mikä näkyi muun muassa siinä, että uraohjaajien oli entistä useammin ohjattava asiakkaat uran ja kouluttautumisen lisäksi muun

avun piiriin. Aina ei myöskään ollut selvää oliko kyse varsinaisesti uraohjauksesta vai työkykyohjauksesta. Kasvavina haasteina korostuivat ohjattavien mielenterveyden ongelmat, kuten ahdistus, syrjäytyneisyys, itsetunnon ongelmat ja traumat. Uraohjaajat kokivat haastavaksi myös ihmisten puutteellisen ymmärryksen työkyvystä: asiakkaat eivät välttämättä huomioineet tai hoitaneet työnteon estäviä ongelmiaan, mikä edelleen pitkitti tai vaikeutti tilanteita. Eräs uraohjaaja kuvasi ohjattavien työkyvyn haasteita seuraavasti:

”On näitä emotionaalisia esteitä ihmisillä ollu ennenkin, ja itse asiassa psykoterapeutit sanoo että se on lisääntynyt. Ja tämmönen niinkun, että on vaikeampi selviytyä näistä elämän vastoinkäymisistä, resilienssi on vähentynyt. Nämä taidot mitä ihmiset tarvii itsensä ohjaamiseen, tunnetaidot ja tämmöset on huonommassa jamassa ku aikaisemmin.” H4

Työkyvyn ongelmat ja työelämässä tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet myös *ohjattavien tilanteiden monimutkaistumiseen*. Työ ei ole enää vain yksi kokonaisuus, vaan taustalla voi olla erilaisia elämäntilanteita, tarpeita, koulutuksia ja työkokemuksia, minkä myötä myös ratkaisuja on olemassa valtavasti. Tarve ottaa holistisesti huomioon koko ihmisen elämänkenttä on monimutkaistanut uraohjaajien työtä samalla, kun asiakkaiden omat tilanteet ovat muuttuneet mutkikkaammiksi ja haastavammiksi. Ohjattavien tilanteiden monimutkaistuminen näyttäytyi neljässä haastattelussa.

Viisi haastateltavaa kertoi, että asiakkaiden tilanteiden monimutkaisuudesta huolimatta monella asiakkaalla on *epärealistiset odotukset* uraohjaukselle, ja he voivat olettaa yhden käyntikerran selventävän heidän tavoitteensa, osaamisensa ja mahdollisuutensa. Osan kohdalla näin toki on, mutta tilanteiden muuttuessa haastavammiksi kestävän tuloksen aikaansaaminen vie usein useampia tapaamiskertoja. Erityisen haastaviksi uraohjaajat kokivat ne tilanteet, joissa asiakas ei ollut valmis pohtimaan työelämän realiteetteja, vaan fiksoitui tiettyyn ajattelutapaan, unelmaan tai elämäntyylisiin:

”Niin eli realismia siihen ettei se ole sitä että hei sulla on tällanen kiva unelma. Toki joo löytyy niitä jotka lähtee tekeen sitten, niistä tulee se runoilija tai Saara Aalto joka voittaa ja menee ja tekee uraansa siellä. Että sillä tavalla varovaisesti pitää suhtautua, mutta sitte... niin, että kuitenkin näyttäytyy ne realiteetit.” H9

Epärealistiset odotukset saattoivat vaikuttaa edelleen myös *motivaation puutteeseen*, jonka kuusi uraohjaajaa koki haasteeksi. Motivaation puute näyttäytyi haastattelussa ohjattavien haluttomuutena täydennyskoulutuksiin, erityisesti tilanteissa, jossa työvuosia oli jäljellä enää vähän. Osa asiakkaista suhtautui vastahakoisesti teknologian ja sosiaalisen median käyttöön uraohjauspalveluissa, ja erityisesti nuorten kohdalla haasteeksi muodostui ohjausten keskeytyminen.

*Vuorovaikutuksen haasteista* puhui seitsemän haastateltavaa, ja merkityksellisimmiksi haasteiksi he kokivat luottamuksen ansaitsemisen, vuorovaikutustyylin sopeuttamisen sekä negatiivisten asioiden käsittelyn. Uraohjauksen kannalta olennaiset asiat, kuten terapia tai perheeseen liittyvät ongelmat, eivät välttämättä tule esille riittävän varhaisessa vaiheessa, ellei uraohjaajan ja asiakkaan välille ole syntynyt luottamussuhdetta. Luottamuksen ansaitsemisen lisäksi uraohjaajat kokivat, että asiakkaiden moninaisuus, vaihtelevat taustat ja elämäntilanteet loivat uraohjaajille haasteita mukauttaa vuorovaikutustyyliään kunkin asiakkaan tarpeisiin sopivaksi. Lisäksi uraohjaajat kokivat toisinaan haastavana tai jopa kiusallisena ohjattaville epämiellyttävistä asioista puhumisen. Tämä korostui tilanteissa, joissa ohjattavan ja ohjaajan näkemykset poikkesivat merkittävästi toisistaan esimerkiksi ohjattavan työkyvyn tai päihteidenkäytön suhteen:

”Aina ei voi olla miellyttävä, että joskus joutuu organisaation taholta tai muulta taholta kertomaan kenties epämiellyttäviä asioita ohjattavalle että hei, sun täytyy nyt ryhdistäytyä, että sä et voi vetää marihuanaa aamusta iltaan ja viikonloppuisin et voi ryypätä itseäsi tuohon kuntoon ja et ole työkykyinen mikä siinä saattaa tulla, että mun täytyy niitä arjen realiteetteja ohjaajana sanoa. Se voi olla kiusallista.” H9

#### *Etäohjauksen haasteet*

Etäohjauksen haasteet ilmenivät kuudessa haastattelussa *verkko-, video- ja puhelinohjauksen haasteina* sekä *järjestelmien toimimattomuutena*. Vaikka joillekin asiakkailla kipeämmistä asioista puhuminen voi olla helpompaa etänä, uraohjaajat pitivät erityisesti verkko- ja puhelinohjauksen haasteina sitä, ettei kaikki olennainen tieto välttämättä käy ilmi. Tällöin esimerkiksi mielenterveyteen ja työkykyyn liittyvät seikat voivat jäädä uraohjaajalta pimentoon, kuten eräs uraohjaaja totesi:

”Onhan meilläkin täällä testejä ja on testejä netissäkin ja verkossa, että on hirmu hyvä juttu, mutta sitten sieltä ei paljastu sen takaa sitten se ihmisen mielenterveys tai joku tällainen persoonaproblematiikka mikä sitten paljastuu tässä. Usein pöydän toiselta puolelta näkee kaikenlaista.” H3

Uraohjaajat mainitsivat myös ihmisten kohtaamiseen liittyvistä erityisistä etäohjauksen rajoitteista. Kolmen uraohjaajan puheessa haasteena näyttäytyi lisäksi asiakkaiden haluttomuus etäohjaukseen, mikä voi osittain johtua *järjestelmien toimimattomuudesta* sekä asiakkaiden suhtautumisesta verkon käyttöön. Haastateltavat pohtivat myös palveluiden heikkoa käyttäjäystävällisyyttä sekä lisääntyvän teknologian mukanaan tuomaa hakkeroinnin ja kaatuvien järjestelmien kasvua.

## 6.2.2 Uraohjaajien toiminta

### *Ammatillinen hajanaisuus*

Yksi keskeisimmistä uraohjaajien toimintaan liittyvistä haasteista koski ammatillista hajanaisuutta, josta puhuivat molempien alaluokkien osalta kaikki haastateltavat. Yhteisen koulutuksen puuttuessa uraohjaajat tulevat hyvin vaihtelevista taustoista, ohjaamisen kenttä ja ammattilaisuus pirstaloituu ja uraohjaajat kokevat *yhtenäisyyden puutetta*. Osa haastateltavista oli joutunut kohtaamaan ammatillisia ristiriitoja ja jopa puolustelemaan omaa tonttiaan kollegoiden keskuudessa. Lisäksi yhtenäisyyden puutetta lisäsi uraohjauksen nimikkeen epämääräisyys ja sirpaleisuus. Uraohjaus ei ole suojattu nimike, minkä vuoksi monenlaista ohjausta voidaan kutsua uraohjaukseksi aina pintapuolisesta neuvonnasta syvempään psykologiseen työhön:

”Nykyään sitä uraohjausta käyttää vähän joka pulju. Että siellä on tosi laidasta laitaa mitä tällä nimellä käytetään, todella hyvää ohjausta ja sitten sellaista mitä aina ei myöntäis ohjaukseksi ollenkaan.” H8

Uraohjauksen nimikkeen sirpaleisuuden vuoksi viisi uraohjaajaa piti huolestuttavana sitä, etteivät asiakkaatkaan aina tiedä millaisesta ohjauksesta on kyse eikä heidän tarpeisiinsa välttämättä pystytä vastaamaan. Yksi haastateltavista ilmaisi myös huolensa siitä, että kentän hajanaisuus ja laadultaan hyvin vaihtelevat ohjaustavat saattavat heikentää uraohjauksen asemaa.

Sen lisäksi, etteivät asiakkaatkaan aina tiedä millaisesta uraohjauksesta on kyse, myös uraohjaajien keskuudessa on *käsityseroja uraohjauksesta ja tuloksellisuudesta*.

Osa haastateltavista ei pitänyt esimerkiksi verkko-ohjausta tai koulutusneuvontaa lainkaan uraohjauksena, vaan pikemminkin tiedon antamisena. Toisaalta yksi haastateltavista huomautti, että ”jos uraohjaajana työskentelee vaikka yliopistolla tai jossain julkisella puolella, niin se on vähän erilainen se risti mikä siinä tulee kun sitten kun ollaan yksityinen yritys, niin se ajattelutapa saattaa olla vähän erilainen”. Olennaisena uraohjaajat eivät kuitenkaan pitäneet vain suunnitelman etenemistä, vaan myös sitä, onko asiakkaan ongelma tullut riittävästi käsitellyksi ja miten kestäviä ohjauksen tulokset ovat:

”Aikanaan ostettiin sellasta uraohjauspalvelua yhdeltä firmalta, he sitten sano että he tekee ihan samaa ohjausta kuin mitä TE-toimistossakin tehdään. Ihmeteltiin sitten että miten se asiakkaan ohjaus pystytään tekeen 15-30min ja yks tapaaminen, miten siinä ajassa ehtii tehdä tätä työtä. Niin he sanokin että heillä oli kaksi paperilomaketta, toisessa oli rasti ruutuun ja toisessa piti ite kirjottaa vastauksia. Ja se asiakas teki ne itse, niitten pohjalta sitten keskustelivat siitä, ja siinä oli se urajuttu.” H4

Lisäksi kolme uraohjaajaa piti erityisesti tulevaisuuden haasteena rahoitusjärjestelmien muuttumista tulosperusteisiksi, jolloin joissakin toimijoissa voi syntyä niin kutsuttua kermankuorintaa. Tämä tarkoittaa sitä, että asiakasaineksesta valikoidaan vain helpoimmin sijoittuvat, eikä keskitytä niinkään tulosten kestävyys-teen. Jo nyt osa haastateltavista kritisoi joidenkin pilottihankkeiden toimintaa, jossa asiakkaiden sijoittuminen on laitettu kestävien tulosten edelle.

#### *Ohjaajan voimavarat*

Uraohjaajien voimavarojen ulottuvuus näyttäytyi ammatti-identiteettiin, omaan jaksamiseen, ajan hermolla pysymiseen sekä ajanpuutteeseen liittyvinä haasteina, joista kaikki haastateltavat puhuivat. Kaksi uraohjaajaa oli kokenut erityisesti uransa alkuvaiheilla epävarmuutta omasta *ammatti-identiteetistään*. Toisilla ammatillinen itsetunto kehittyi hitaasti, ja uraohjaajat olisivat toivoneet kokeempaa mentoria tuekseen. Epävarmuus omasta osaamisesta loi myös haasteen sietää epävarmuutta – työelämän, urien ja ihmisten asenteiden muutosta on mahdotonta ennustaa etukäteen, mikä koskee väistämättä myös uraohjaajien omaa työtä. Samalla kun asiakkaiden kasvaneet vaatimukset lisäävät uraohjaajien painetta vastata monenlaisiin tarpeisiin, luovat jatkuva epävarmuus, kiire ja yt-neu-

vottelut uraohjaajien *oman jaksamisen* haasteita. Tämä ulottuvuus korostui kuudessa haastattelussa. Eräs uraohjaaja totesi, että uraohjaajille voi olla raskasta kohdata itse samanlaisia asioita kuin ohjattavat tuovat esiin:

”Mutta sitten kun oot itse mukana siinä samassa myllyssä mitä ne asiakkaat käy läpi, niin se on paljon raskaampaa. Ja sitten pitää olla taitoa siihen, että pystyy palautumaan ja pysyy kestäväksi sen epävarmuuden ja muutokset ja kaiken sen hulinan mitä elämään kuuluu.” H8

Muutosten äkkinäisyys ja ennustamattomuus lisäävät *ajan hermolla pysymisen* painetta, josta viisi uraohjaajaa kertoi. Uraohjaajien on pysyttävä jatkuvasti ajan tasalla työelämässä, politiikassa ja koulutuksen kentällä tapahtuvista muutoksista ja trendeistä, sekä kyettävä ymmärtämään sitä, miten muutokset vaikuttavat ohjattavien elämään. Yksi haastateltavista vertasikin ajan hermolla pysymistä kilpajuoksuksi muutosten kanssa. Kaikesta huolimatta uraohjaajien työtä haastaa *ajanpuute*, sillä itsensä kehittämiseksi ja osaamisen päivittämiseksi on allukoitu hyvin vähän työaika, vaikka uraohjaajat näkevät selvän tarpeen esimerkiksi sosiaalisen median käytön opettelulle. Uraohjaajat kokivat haastavina myös lyhyet ohjausajat, sillä käsiteltävään aiheeseen voi olla vaikea päästä sisälle niin että asiakas hyötyisi tapaamisesta riittävästi ja kokisi tullessa kuulluksi. Toisaalta yksi uraohjaajista totesi, että kestävään lopputulokseen pääsemiseksi tarvittua aikaa on usein mahdotonta arvioida. Ajanpuute korostui kuudessa haastattelussa.

### 6.2.3 Yhteiskunnallinen viitekehys

#### *Kansainvälisyyden haasteet*

Kansainvälisyyteen liittyvät haasteet näyttäytyivät uraohjaajien työssä kansainvälisten työmarkkinoiden tuntemuksen, kulttuuritietouden sekä kielen tuomina haasteina. Sen lisäksi, että kulttuurien monimuotoisuus on lisääntynyt suomalaisessa työelämässä, monet suuntaavat myös kansainvälisille urille. Yksi haastateltavista koki huolestuttavana sen, ettei kaikilla uraohjaajilla ole riittävästi *tuntemusta kansainvälisten työmarkkinoiden tarpeista, mahdollisuuksista tai käytännöistä*, kuten Euroopan laajuisista liikkuvuussopimuksista. Toinen haastateltava

pohti, että suomalaisessa työkentässä tavallinen todistusten vaatiminen voi muodostua haasteeksi kansainvälistyvillä työmarkkinoilla.

Koska asiakkaat ovat erikielisiä ja tulevat erilaisista taustoista, neljä haastateltavaa korosti *kulttuurisensitiivisyyden* sekä kulttuuristen erityispiirteiden ymmärrystä. Sen lisäksi, että on ymmärrettävä muita kulttuuritaustoja, on myös pystyttävä ymmärtämään suomalaista kulttuuria sekä sen erityispiirteitä elämän eri kentillä. Yksi haastateltavista peräänkuulutti erityisesti erilaisten työpaikka-kulttuurien ja kielenkäytön merkitystä osana kulttuurien tuntemusta. Lisäksi sensitiivisyys kysymysten muotoilussa koettiin haastavana, sillä vaikka vastaus saadaan, ei se kysymyksenasettelusta riippuen ole välttämättä aina totta. Näin voi käydä esimerkiksi tilanteissa, joissa ohjattavalla on vaarana menettää kasvonsa:

”Joo ja sitä sitten ihmettelee että kun se alko niin hyvin ja mitä tapahtu. Omasta mielestään on hoitanut sen asian hyvin ja toisesta kulttuurista tulevan mielestä mä oon torjunut sen.”  
H4

*Kielen haasteet* näyttäytyivät kolmessa haastattelussa sekä ohjaajien että ohjattavien kielitaitona. Erityisen haastaviksi uraohjaajat kokivat ne tilanteet, joissa puhutaan sellaisista työhistoriaan liittyvistä asioista, joille ei välttämättä löydy suomalaista tai edes englanninkielistä vastinetta. Haasteita aiheuttivat lisäksi todistukset, joita ei oltu käännetty englanniksi ja joiden käännösten hankkiminen saattoi olla asiakkaalle hankalaa tai mahdotonta, mikä edelleen vaikeutti uraohjausprosessia.

#### *Yhteiskuntapoliittiset haasteet*

Yhteiskuntapoliittisina haasteina aineistossa näyttäytyivät koulutus- ja työvoimapolitiittiset päätökset, tulkinnanvaraisuus sekä järjestelmien jäykkyys, joista kuusi haastateltavaa puhui. Kuudessa haastattelussa mainitut *poliittiset päätökset* vaikuttavat muun muassa haja-asutusalueisiin, nuorten työllistymismahdollisuuksiin sekä koulutuspaikkojen määrään ja sijaintiin, mikä edelleen luo reunaehdoja uraohjaajien toiminnalle. Yksi haastateltavista ilmaisi myös huolensa siitä, että jos korkeasti koulutautuneet ja heidän kulttuurinsa tekevät nämä päätökset,

joidenkin ihmisryhmien ajatusmaailma saatetaan ymmärtää väärin. Väärinymmärryksiä lisäävät myös epäselvät ohjeistukset ja heikko uudistuksista tiedottaminen, minkä kaksi uraohjaajaa koki johtavan helposti *tulkinnanvaraisuuteen*. Selvityksissä ja raporteissa voi olla ristiriitaista tai vain kapeasta näkökulmasta tuotettua tietoa, ja jopa lakeja saatetaan tulkita eri paikoissa eri tavoin. Uudistusten, lakien ja sääntöjen suhteen uraohjauksesta puuttuu siis yhtenäinen järjestelmä, minkä vuoksi tilanteita ei välttämättä arvioida oikealla tavalla:

”Mietittiin aika vahvasti sitä kun ei ole tietoa ja onneksi tämä Lindström lupaa että tästä uudistuksesta tulee tietoa, mutta eihän se, 2013 uudistuksetkin niin nehan meni ihan metseen. Toimittajathan puhuu tänä päivänäkin vielä TE-keskuksista.” H2

Erilaisten asiakkaiden ja erilaisten tarpeiden ristipaineessa uraohjaajien työtä haastaa *järjestelmien jäykkyys*. Kolme haastateltavista koki ennalta määrätyt ohjausajat ja ohjausten kestot rajoittavina, sillä ne vaikeuttavat yksilöllistä ohjaamista. Olennaiset asiat saattavat tulla esille vasta myöhemmässä vaiheessa, kun ohjaajan ja ohjattavan välille on syntynyt riittävä luottamussuhde. Yksi uraohjaajista pohti myös suomalaisen työkentän paperinmakuisuutta, sillä vaikka todistusten vaatiminen on toisaalta hyvä asia, voi se kansainvälistyvillä työmarkkinoilla muodostua haasteeksi.

## 7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ja kuvailla sitä, millaista osaamista uraohjaajat tarvitsevat pystyäkseen vastaamaan nykypäivän ja tulevaisuuden tarpeisiin, sekä sitä, millaisia haasteita uraohjaajat kohtaavat työssään. Tutkimus pyrki tuomaan uutta ja ajankohtaista tietoa uraohjaajien osaamisen kentältä, sillä työelämässä tapahtuneet muutokset ovat muuttaneet myös uraohjaajien työtä ja rooleja. Haasteiden ja osaamisen tarkastelun avulla voidaan kehittää uraohjaajista, varmistaa sen laatu ja tehokkuus sekä tunnistaa uraohjaajien työn kannalta kriittisiä kysymyksiä. Fokuksena ei ollut vain kansallinen konteksti, vaan laajempi ja yleisluontoinen uraohjaajien osaamisen ja haasteiden tutkimus, jonka avulla voidaan osallistua myös kansainväliseen keskusteluun. Tutkimuksen tulosten voidaan nähdä sekä vahvistaneen aiempia tutkimuksia ja osaamisviitekehäyksiä, että tuoneen kentälle uutta tietoa.

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli sitä, millaista osaamista uraohjaajat tarvitsevat työssään. Tulokset kiteytettiin kahteen pääluokkaan, joita olivat *alan tuntemus ja soveltaminen* sekä *resilienssi ja metakognitiiviset kyvyt* (ks. taulukko 3, s. 33). Tutkimuksen tulosten mukaan asiakkaan vahvistaminen, vuorovaikutusosaaminen sekä teknologinen osaaminen näyttäytyivät tärkeimpinä uraohjaajan osaamisen kulmakivinä. Asiakkaan vahvistamisen suhteen korostui erityisesti psykologisen osaamisen tarve. Ohjattavien voimaannuttamiseen ja työkykyyn liittyvien asioiden käsittely on lisääntynyt huomattavasti uraohjaajien työssä, mikä korostaa myös ihmisten kohtaamiseen, tunneälyyn ja luottamuksen ansaitsemiseen liittyvän vuorovaikutusosaamisen tarvetta. Teknologian mukanaan tuomia mahdollisuuksia on sisällytetty entistä enemmän uraohjaukseen, mikä vaatii uraohjaajilta ymmärrystä digitalisaation tuomista muutoksista, sosiaalisesta mediasta ja etäohjauksen mahdollisuuksista.

Toinen tutkimuskysymys puolestaan käsitteli sitä, millaisia haasteita uraohjaajat kokevat työssään. Haasteet jakautuivat kolmeen pääluokkaan, joita olivat *asiakasrajapinta*, *uraohjaajien toiminta* sekä *yhteiskunnallinen viitekehys* (ks. taulukko 4, s. 41). Keskeisimmäksi haasteeksi nostettiin asiakastilanteiden haastavuus, jossa korostuivat työkyvyn ongelmat, motivaation puute sekä ohjattavien tilanteiden monimutkaisuus. Lisäksi uraohjauksen kentän sirpaleisuus on aiheuttanut ammatillista hajanaisuutta sekä käsityseroja ohjauksesta ja tuloksellisuudesta ammattilaisten välille, mikä osaltaan haastaa myös uraohjaajien omia voimavaroja. Omasta jaksamisestaan tulisi pitää huolta, mutta samalla uraohjaajien työtä leimaavat ajanpuute ja ajan hermolla pysymisen paine.

Tutkimuksen tuloksista voidaan nähdä, että ne asiat, jotka uraohjaajat kokevat tärkeiksi omassa osaamisessaan, ovat osittain myös heidän kohtaamiaan haasteita. Esimerkiksi kansainvälisyysosaaminen nähtiin tärkeänä, mutta toisaalta uraohjaajat kokivat kulttuurisensitiivisyyden, kielen ja kansainvälisten työmarkkinoiden tuntemuksen haasteina globalisoituneessa maailmassa. Vespiä (2010) korostaa, että kulttuurisen osaamisen puute voi johtaa jopa asiakkaalle haitalliseen toimintaan. Näin kävi esimerkiksi erään haastateltavan kuvailemassa tilanteessa, jossa asiakas ei kasvojen menettämisen pelossa ja vaikeasta kala-allergiastaan huolimatta kieltäytynyt työpaikasta kalanjalostamossa.

Tuloksista voidaan myös nähdä, että tämän tutkimuksen tulokset pitkälti myötäilevät aiempaa tutkimustietoa. Työelämän muutoksista erityisesti kansainvälistymisen ja digitalisaation voidaan nähdä aiheuttavan haasteita ja osaamistarpeita uraohjaajien työssä (Coutinho ym. 2008; Kettunen 2017; Sampson & Mäkelä 2014). Vastaavasti yhteiskunnan ja työelämän muutoksista demografian muutoksen (Kauhanen 2014) ei nähty vaikuttavan kovin vahvasti uraohjaajien työhön ja osaamiseen. Työelämän kasvaneet vaatimukset ja kuormituksen lisääntyminen (Julkunen 2008; Kossek ym. 2014; Mauno ym. 2014; McGinnity & Russell 2015) näyttäytyivät kuitenkin selvästi uraohjaajien työssä lisääntyneinä ohjattavien voimaannuttamisen ja psykologisen osaamisen tarpeina.

Aiempiin osaamisviitekehyyksiin suhteutettuna samankaltaiset tulokset liittyivät esimerkiksi teknologiaosaamiseen, eettisyyteen, itsensä kehittämiseen ja

itsetuntemukseen (esim. NCDA, ICCL, ks. taulukko 1, s. 23). Ristiriitaista kuitenkin on, että uraohjaajien omaan jaksamiseen, vuorovaikutusosaamiseen sekä erityisesti asiakkaan vahvistamiseen ja psykologiseen osaamiseen liittyvät teemat, joista uraohjaajat kertoivat tässä tutkimuksessa merkittävän paljon, puuttuvat aiemmista osaamisviitekehyksistä kokonaan. On kuitenkin mahdollista, että vuorovaikutusosaaminen ja työhyvinvointitaidot ovat uraohjaajien työssä niin ilmiselviä, ettei niitä sen vuoksi ole mainittu osaamisviitekehyksissä erillisinä osaamisalueinaan. Toisaalta voi myös olla, että näiden merkitys on korostunut ja tullut vahvemmin esille vasta viime vuosina.

Suurin ero aiempaan tutkimukseen liittyy kuitenkin asiakkaan vahvistamiseen, erityisesti työkykyosaamiseen sekä mielenterveysosaamiseen. Siitä huolimatta, että meillä Suomessa on vahva orientaatio työkulttuurien kehittämiseen ja työhyvinvointiin (Julkunen 2008), näiden teemojen ylikorostuneisuus sekä osaamistarpeissa että haasteissa heijastelee huolestuttavalla tavalla työelämää ja uraohjauspalveluiden tarvetta. Tulosten pohjalta on selvää, että yksilöt tarvitsevat urataitoinaan enemmän psyykkisiä taitoja ja vahvuutta. Myös Ataç ym. (2018) havaitsivat itsetunnolla ja psyykkisellä vahvistuksella olevan merkittävä vaikutus urille sopeutumiseen. Uraohjauksen suunta voisikin tulevaisuudessa ammentaa enemmän positiivisesta psykologiasta, joka Pietikäisen (2017) mukaan keskittyy elämän merkityksellisyyteen sekä vaikeista tilanteista selviytymiseen ihmisten vahvuuksien, hyvinvoinnin ja voimavarojen kehittämisen avulla.

Työkykyyn ja psykologiseen osaamiseen liittyvät osaamistarpeet ja haasteet luovat myös ristiriidan kasvavalle teknologian käytölle osana uraohjauspalveluita. Etäohjauksen käyttö on resurssien puolesta erittäin mielekästä, ja sen avulla voidaan taata uraohjauspalveluiden saatavuus myös haja-asutusalueilla. Niin ikään verkkopohjaiset urasuunnitteluvälineet ovat matalan kynnyksen vaihtoehto niille, jotka tarvitsevat vain lisää tietoa tai neuvoja syväohjauksen sijaan. Etäohjaus ei kuitenkaan sovellu kaikille. Kuten tuloksista kävi ilmi, työkykyyn ja mielenterveyteen liittyvät ongelmat, joita uraohjaajat kohtaavat ilmeisen paljon, eivät välttämättä tule esiin etäohjauksessa. Lisäksi on olennaista pohtia, miten

keskeisenä osaamisena pidetty ihmisten kohtaaminen ja tunneäly saadaan toteutumaan etäohjauksessa.

Teknologian enenevä käyttö osana uraohjauspalveluita herättää myös kysymyksen siitä, millä tavoin eri ikäryhmien suhde teknologiaan sekä verkkolukutaito on otettu huomioon. Jotta voidaan taata riittävä tuki kaikissa elämänvaiheissa, vaihtelevat tarpeet ja rajoitteet on otettava huomioon myös uraohjauksessa (Cedefop 2009). Verkostoyhteiskunnan aikakaudella on lisäksi hyvä pohtia uraohjauksen suhdetta sosiaaliseen mediaan, jota osa asiakkaista ei haluaisi käyttää, mutta joka tarjoaa mahdollisuuksia verkostoitua, osallistua ja löytää työpaikkoja. Sosiaalisesta mediasta voi tehdä myös työkalun itsensä brändäämiseen potentiaalisille työnantajille, mikä edelleen korostaa verkkolukutaidon tärkeyttä. Toisaalta sosiaalisen median tarjoama tieto ei ole vain ammattilaisten luomaa ja se voi olla jopa väärää, puolueellista tai vanhaa (Sampson ym. 2018). Kettusen (2017) tutkimuksista on käynyt ilmi, että myös uraohjaajat suhtautuvat sosiaalisen median käyttöön vaihtelevasti, mikä vuoksi heidän henkilökohtaiset asenteensa ja kokemuksensa on otettava huomioon teknologiaan ja sosiaaliseen mediaan liittyvän osaamisen kehittämisessä.

Uraohjaajien vaihteleva suhtautuminen ei kuitenkaan rajoitu vain teknologian käyttöön. Uraohjauksen kentän laajuus ja nimikkeen sertifioimattomuus ovat johtaneet siihen, että uraohjausta tehdään monenlaisilla taustoilla ja sisällöillä. Tämä on edelleen johtanut ammatillisen hajanaisuuden kokemukseen. Myös uraohjauksen ammattilaiset käyttävät työssään erilaisia nimikkeitä, eivätkä Douglasin (2010) mukaan asiakkaatkaan aina tiedä mitä uraohjaajat tekevät. Näin ollen uraohjauksen kentän tunnettavuutta ja yhtenäisyyttä tulisikin lisätä. Esimerkiksi yhteisten osaamisvaatimusten avulla kehitetty uraohjaajien erikoistumiskoulutus voisi tuoda uraohjaajia ammattilaisina lähemmäs toisiaan.

Kaiken edellä mainitun valossa tutkimuksen tuloksista voidaan nähdä, että uraohjaajien työ vaatii ymmärrystä työkyvystä ja voimaannuttamisesta, samalla kun heidän on rakennettava luottamusta ja otettava huomioon yksilön persoona, toiveet ja rajoitteet. Monipuolisten ohjaustaitojen ja teorioiden tuntemuksen lisäksi heidän on hallittava laajasti tietotaitoa työ- ja opiskelumahdollisuuksista

sekä muista elämään liittyvistä asioista, sekä samanaikaisesti kehitettävä itseään ja pidettävä huolta jaksamisestaan. Näin ollen nouseekin kysymys, pitäisikö uraohjauksen sijasta puhua Hartungin (2010) ehdotuksen mukaan *elämänsuunnittelusta*, jossa työ rakentaa merkityksellistä elämää. Työ ei kuitenkaan tapahdu tyhjiössä, vaan se kietoutuu ihmisten elämään moninaisilla tavoilla ja elämän eri osa-alueiden tasapaino vaikuttaa väistämättä myös toisiin (McGinnity & Russell 2015). Vaikka uraohjauksesta pyritään tekemään entistä holistisempaa (Zunker 2008), voi elämänsuunnittelu terminä siirtää ohjauksen fokusta kauemmas urasta ja koulutuksesta. Tällöin rajojen tekeminen erilaisten ohjausten, valmennusten ja terapian välille voi muuttua hankalaksi ja monimutkaiseksi. Elämänsuunnittelu terminä herättää myös kysymyksen ajan hengestä sekä siitä, miksi ihmisillä on vaikeuksia suunnitella omaa elämäänsä. Voidaan esimerkiksi pohtia, puuttuuko ihmisiltä elämäntaitoja ja uravalmiuksia, tai ovatko epävarmuus ja jatkuvat muutokset yksilöitä lamaannuttavia. Lisäksi voidaan pohtia sitä, että vaikka modernissa yhteiskunnassa kaikilla on muodollisesti samat mahdollisuudet sekä oikeus ja velvollisuus itsensä toteuttamiseen (Julkunen 2008), onko itsensä toteuttamisesta tullut itsessään yksi työelämän vaatimuksista, jonka avulla haetaan uralta tai elämältä syvempää merkitystä. Selvää kuitenkin on, että yksilöllisten urapolkujen ja mahdollisuuksien verkostossa elämä ja elämänsuunnittelu ovat tulleet monimutkaisemmiksi.

De Vos ja Van der Heijden (2015) ehdottavat, että urien pohdinta kestävyysnäkökulmasta auttaa työelämän murroksen ja monimutkaistumisen käsittelemisessä. Tämä tarkoittaa sitä, että jos ura ja muu elämä sekä yksilön arvot ovat tasapainossa, työ tarjoaa riittävän taloudellisen turvallisuuden tunteen ja työssä on mahdollista joustaa työntekijän mielenkiinnonkohteiden ja tarpeiden mukaan (De Vos & Van der Heijden 2015; Kossek ym. 2014). Työn ja muun elämän hyvinvoinnin välillä on vahva yhteys (Zunker 2008), minkä vuoksi urien kestävyys on merkityksellistä elämänlaajuisen hyvinvoinnin ja elämänsuunnittelun kannalta. On kuitenkin huomioitava, että vaikka työ tarjoaa merkityksellisyyden kokemusta, se voi aiheuttaa myös negatiivisia tunteita erityisesti tilanteissa, joissa työntekijöiden ammatillinen identiteetti, kiinnostuksen kohteet

ja arvot ovat ristiriidassa (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015). Suuntaaminen kohti kestäviä uria vaatii myös organisaatioiden taholta psykologisen sopimuksen muutosta ja fokusoitumista kohti urien kestävyyttä, toisin sanoen holistisempaa ja kestävämpää näkökulmaa myös työllistämiseen ja osaamisen kehittämiseen. Uraohjauksen kannalta onkin keskeistä, miten ohjaajat pystyvät tukemaan yksilöille merkityksellisiä, motivoivia ja kiinnostavia urapolkuja, jotka vastaavat heidän arvojaan ja ovat hyvin sovitettuja työn ulkopuoliseen elämään.

Lisäksi tämän tutkimuksen tulosten pohjalta voidaan pohtia teoretisoinnin näkökulmasta sitä, pitäisikö *kompetenssin* käsitteen sijaan hyödyntää tulevaisuudessa enemmän *osaamisen* käsitettä. Kompetenssin määritelmä on suhteellisen rajattu, ja se karsii paljon pois siitä, mitä osaaminen pitää sisällään (Sultana 2009). Osaamisen käsite voidaan nähdä holistisempänä, sillä se sisältää myös itseymmärryksen, sosiaaliset verkostot ja kognitiiviset prosessit (Ranki 1999, 27), kuten tämän tutkimuksen osaamislukissa. Jos jatkossa puhutaan enemmän elämänsuunnittelusta, olisi tarkoituksenmukaista käsitellä myös osaamista kokonaisvaltaisesti ja eri näkökulmat huomioiden.

Tämä tutkimus on tuonut uutta tietoa uraohjauksen osaamisen kentälle, ja sen tuloksia voidaan käyttää osana laajempaa kansallista ja kansainvälistä keskustelua uraohjauksen kentästä ja uraohjaajien osaamisesta. Myös haasteet, joita uraohjaajat kokevat työssään, heijastelevat erilaisia osaamistarpeita ja uraohjauksen kriittisiä kysymyksiä. Lisäksi tuloksia voidaan soveltaa käytäntöön muun muassa uraohjaajien koulutuksissa sekä apuna tunnistamaan osaamisen puutteita. On kuitenkin huomioitava, että osaamislistat ovat vain yksi osa laajempaa osaamisen kehittämisprosessia (Lindsay & Stuart 1997). Tutkimus tuo myös selvästi esiin uraohjauksen tarpeellisuuden sekä sen edelleen kasvavan merkityksen tulevaisuuden yhteiskunnassa, kun yksilöllisten tarpeiden ja uravalintojen määrä kasvaa aikuiskoulutuksen ohella. Olennaista on, kuinka tähän tarpeeseen pystytään vastaamaan.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa on ensiarvoisen tärkeää, että tutkimuksen luotettavuutta pohditaan tutkimuksen jokaisessa vaiheessa (Eskola & Suoranta 2000). Koska tämän tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat perustuvat siihen, että tutkija on osa tutkimaansa todellisuutta ja tieto rakentuu sosiaalisissa konteksteissa (Heikkinen ym. 2005; Cunningham & Duffy 1996), luotettavuuden kannalta on erityisen tärkeää ottaa huomioon tutkijan subjektiviteetti eli rooli valintojen ja tulkintojen tekijänä (Tuomi & Sarajärvi 2009). Myös tässä tutkimuksessa tutkijan avoin subjektiviteetti on tiedostettu läpi tutkimuksen, ja tulkintaprosessi on pyritty tuomaan mahdollisimman tarkasti esille aineistosta nostettujen esimerkkien avulla sekä kuvaamalla analyysiprosessi mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Myös käsitteistön ja teoriataustan kannalta merkitykselliset käsitteet on avattu, mikä Eskolan ja Suorannan (2000) mukaan on olennainen osa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta.

Haastattelukutsu lähetettiin Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n sähköpostilistalle, mikä antoi kaikille yhdistyksen jäsenille tasavertaisen mahdollisuuden osallistua tutkimukseen. Vaihtoehtoisten haastattelumenetelmien tarjoaminen mahdollisti myös sellaisten haastateltavien saavuttamisen, joita ei muuten oltaisi voitu tavoittaa. Esimerkiksi Skypen käytön voidaan nähdä rohkaisevan välimatkasta ja ajanpuutteesta huolimatta ihmisiä osallistumaan haastatteluun (Janghorban ym. 2014). Puhelinhaastatteluissa on kuitenkin huomioitava, että haastateltavan ja haastattelijan välinen vuorovaikutus on vähäisempää, mikä voi vaikuttaa luonnollisen keskustelun syntyyn (Trier-Bieniek 2012). Tämän tutkimuksen puhelinhaastatteluissa ei kuitenkaan huomattu merkittävää eroa luonnollisiin keskusteluihin, eikä sitä näin ollen voida nähdä haittaavana tekijänä tutkimustiedon rakentumisen näkökulmasta. Haastattelujen aikana pyrittiin objektiivisuuteen siten, ettei valmiita käsityksiä tai teemoja tarjottu uraohjaajille, vaan he pystyivät kertomaan työnsä osaamistarpeista ja haasteista oman käsityksensä ja kokemustensa mukaisesti.

Vaikka tässä tutkimuksessa haastateltavia oli vain yhdeksän, voidaan Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan yleistäksi tehdä jo pienestäkin aineistosta, kun

aineisto alkaa toistaa itseään eli saturoitua. Tämä tarkoittaa sitä, etteivät tiedonantajat tuota enää tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Tämän tutkimuksen aineistossa huomattiin saturoitumista, mutta on hyvä myös miettiä lumipallootannon vaikutusta saturaatioon: jos haastateltavat ehdottavat seuraaviksi haastateltaviksi samassa organisaatiossa työskenteleviä tuttujaan, voi aineistosta tulla samankaltaista. Tässä tutkimuksessa tiedettiin varmuudella vain kahden uraohjaajan työskentelevän samassa organisaatiossa, mutta on mahdotonta sulkea pois myös sitä mahdollisuutta, että tutkimukseen osallistuneet ovat tai ovat aiemmin työskennelleet samoissa organisaatioissa. Lisäksi on huomioitava, että uraohjauspalveluiden antajat tuovat aina tilanteisiin mukanaan oman kontekstuaalisen ja kulttuurisen taustansa sekä henkilökohtaiset arvonsa ja asenteensa (Cedefop 2009). Tässä tutkimuksessa luotettavuutta lisäsi kuitenkin haastateltavien heterogeenisuus, sillä haastateltavat tulivat eri puolilta Suomea, erilaisista organisaatioista sekä erilaisilla taustoilla.

Analyysivaiheessa tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin lisäämään raporttimalla analyysin eteneminen mahdollisimman tarkasti, sillä kuten Elo ja Kyngäs (2008, 112) toteavat, luokittelevaan sisällönanalyysiin ei ole tarkkoja metodologisia sääntöjä tai yhtä tiettyä toimintatapaa, minkä vuoksi tutkijan subjektiiviteetti korostuu. Laadullinen aineisto on myös hyvin konteksti- ja tilannesidonnaista (Yilmaz 2013), minkä vuoksi luotettavuutta on hyvä lisätä osoittamalla sitaattien tai taulukoiden avulla näyttöä tulosten ja aineiston välillä (Elo & Kyngäs 2008). Analyysissa päädyttiin pääosin induktiiviseen päättelyyn, jossa loppua kohden vuorottelivat aineistolähtöisyys sekä teorioista saadut valmiit jäsenyykset (Eskola & Suoranta 2000).

Tulosten raportoinnissa pyrittiin johdonmukaisuuteen ja selkeään ilmaisuun. On kuitenkin tärkeää huomioida, että vaikka kaikki uraohjaajat eivät puhuneet kaikista osaamisalueista tai haasteista, tämä ei tarkoita, etteivätkö ne olisi välttämättä huomionarvoisia heidänkin työssään. Meuser ja Nagel (2009) korostavatkin, että asiantuntijatutkimuksessa konteksti on otettava huomioon alusta asti, jotta tutkimuksen merkityksiä voidaan arvioida. Avointen haastatteluiden käyttö mahdollisti uraohjaajien ottavan esiin juuri heidän työssään tärkeät

ja ajankohtaiset seikat, mutta on mahdollista, etteivät uraohjaajat ole keskittyneet niinkään ohjauksen peruskiviin kuin siihen miten osaamistarpeet ovat muuttuneet. Myös esimerkiksi julkisella ja yksityisellä puolella toimivien taustoissa, tavoitteissa ja niistä kumpuavissa näkökulmissa voi olla eroja, mikä muuttaa myös osaamistarpeita.

### 7.3 Jatkotutkimusaiheet

Uraohjaus on hyvin ajankohtainen tutkimuskohde, sillä työelämän jatkuvat muutokset ja yksilöllistyvät urapolut synnyttävät tarpeen tehokkaalle ja toimivalle ura- ja elämänohjaukselle. Uraohjaajien osaamisen ja heidän työnsä haasteiden ymmärtäminen auttaa tunnistamaan tehokkaan uraohjauksen kannalta kriittisiä kysymyksiä sekä kehittämään uraohjaajien osaamista. Jatkossa lisää tutkimusta voitaisiin tehdä spesifimmistä uraohjaajien osaamisen osa-alueista, ja pyrkiä tunnistamaan esimerkiksi ryhmä- tai etäohjauksen parissa toimivien erityisiä osaamistarpeita. Kuten tähän tutkimukseen osallistuneet uraohjaajat mainitsivat, eroja näkökulmissa ja lähtökohdissa voi olla myös julkisella ja yksityisellä puolella. Nämä erot korostuvat vireillä olevissa julkisen hallinnon rakenneuutoksissa, kun julkisia palveluita ulkoistetaan yksityisille yrityksille. Julkisen ja yksityisen puolen erojen tutkiminen olisi näin ollen hyvin ajankohtaista.

Uraohjauksen merkityksellisyys näyttäytyy myös kansantaloudellisesta sekä hyvinvointiyhteiskunnan näkökulmasta, joiden kannalta korostuu urien kestävyys. Uraohjaajien vaihtelevat käsitykset ohjauksesta ja tuloksellisuudesta herättävät mielenkiintoisen tutkimusaiheen siitä, millä tavoin uraohjaajat ymmärtävät kestävien urien käsitteen ja miten kestävyyttä voitaisiin tuoda enemmän osaksi uraohjausta. On kuitenkin tärkeää huomata, ettei urien kestävyys pelkästään uraohjauksellisesti riitä, vaan myös työnantajien ja organisaatioiden käsityksiä ja urien kestävyysuuden suuntaavia toimia olisi tärkeää tutkia.

Koska urien kestävyys käsitteenä ottaa huomioon myös sosiaaliset tilat sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen (De Vos & Van der Heijden 2015), ko-

rostuu edelleen ajatus uraohjauksen elämänlaajuisuudesta. Jos uraohjauksen sijaan puhutaan laajemmassa kontekstissa elämänsuunnittelun ohjauksesta, olisi kiinnostavaa tutkia ohjattavien siihen liittyviä käsityksiä ja ennako-oletuksia. Eräs tämän tutkimuksen uraohjaajista koki, että usein ihmisten on helpompi hakeutua uraohjaukseen kuin työkykyohjaukseen, mikä herättää kysymyksen siitä, suhtautuvatko ihmiset elämänsuunnittelun ohjaukseen positiivisesti vai negatiivisesti. Käsitys siitä, että oman elämän suunnitteluun tarvitsee ulkopuolista apua, voi olla lannistuttavaa tai nostaa ohjaukseen hakeutumisen kynnyistä.

Ajatus uraohjauksesta koko elämän kattavana elämänsuunnitteluna painottaa myös ajatusta uraohjauksen monitieteellisyydestä. Näin ollen myös tutkimuksen olisi hyvä olla monitieteellistä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella erityisesti psykologisen osaamisen haasteet sekä tarve asiakkaiden vahvistamiselle synnyttävät tarpeen tuoda uraohjauksen kentälle entistä enemmän psykologista näkökulmaa ja tutkimusta. Yksilöiden psyykkisen joustavuuden ja urataitojen kehittämisen suhteen olisikin mielenkiintoista tutkia, millä tavoin näitä taitoja voitaisiin kehittää jo esimerkiksi peruskouluissa erilaisten interventoiden avulla, ja kuinka tämä olisi parhaiten toteutettavissa. Lisäksi 2000-luvulla merkitykselliseksi noussut maahanmuuttoon liittyvä tutkimus synnyttää mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita siitä, miten traumoja ja psyykkisiä ongelmia voidaan käsitellä kulttuurisensitiivisesti uraohjauspalveluissa ja millä tavoin ne vaikuttavat yksilöiden työkykyyn.

Työelämän murroksen myötä korostunut yksilöllisen uraohjauksen tarve sekä uraohjauksen merkityksellisyys synnyttävät ajankohtaisen tarpeen tutkia uraohjausta sekä käytäntönä että interventiona. Tulevaisuudessa tarvitaankin entistä enemmän urapalveluita kehittävää tieteellistä tutkimusta, jotta voidaan vastata yhteiskunnan, yhteisöjen ja yksilöiden muuttuviin tarpeisiin kestävien urien ja elämänsuunnittelun kannalta.

## LÄHTEET

- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 211–230.
- Arnett, J. 2002. The psychology of globalization. *American Psychologist* 57 (10), 774–783.
- Ataç, L., Dirik, D. & Tetik, H. 2018. Predicting career adaptability through self-esteem and social support: a research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 18 (1), 45–61.
- Bikos, L., Dykhouse, E., Boutin, S., Gowen, M. & Rodney, H. 2013. Practice and research in career counseling and development. *The Career Development Quarterly* 61 (4), 290–329.
- Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training). 2009. Professionalizing career guidance – practitioner competences and qualification routes in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CICA (Career Industry Council of Australia). 2011. Professional Standards for Australian Career Development Practitioners. Hawthorn: Author.
- Coutinho, M., Dam, U. & Blustein, D. 2008. The psychology of working and globalization: a new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 8 (1), 5–18.
- Cunningham, D. & Duffy, T. 1996. Constructivism: implications for the design and delivery of instruction. Teoksessa D. Jonassen (toim.) *Handbook of Research for Educational Communications and Technology*. New York: Simon & Schuster Macmillan, 170–198.
- De Vos, A. & Van der Heijden, B. 2015. *Handbook of research on sustainable careers*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Deal, J., Altman, D. ja Rogelberg, S. 2010. Millennials at work: what we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business & Psychology* 25 (2), 191–199.
- Douglas, F. 2010. Sustaining the self: Implications for the development of career practitioners' professional identity. *Australian Career Development Journal* 19 (1), 24–32.
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network). 2014. Lifelong guidance policy development: glossary. ELGPN Tools no. 2.

- <http://www.elgpn.eu/elgpndb/search/metadata/view/185>. (Luettu 6.9.2018.)
- Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 107–115.
- Eriksen, K. & McAuliffe, G. 2003. A measure of counselor competency. *Counselor Education & Supervision* 43 (2), 120–133.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- European Commission. 2005. Towards a European qualifications framework for lifelong learning. Commission Staff working document, SEC (2005) 957. [http://www.encore-edu.org/ENCoRE-documents/consultation\\_eqf\\_en.pdf](http://www.encore-edu.org/ENCoRE-documents/consultation_eqf_en.pdf). (Luettu 12.10.2017.)
- Harteis, C. 2018. Machines, change and work: an educational view on the digitalization of work. Teoksessa C. Harteis (toim.) *The impact of digitalization in the workplace – and educational view*. Switzerland: Springer, 1–10.
- Hartung, P. 2010. Practice and research in career counseling and development - 2009. *The Career Development Quarterly* 59 (2), 98–142.
- Heikkinen, H., Huttunen, R., Niglas, K. & Tynjälä, P. 2005. Kartta kasvatustieteen maastosta. *Kasvatus* 36 (5), 340–354.
- IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance). 2003. International competencies for educational and vocational guidance practitioners. <http://iaevg.net/iaevg.org/IAEVG/nav0f9a.html?lang=2&menu=1&submenu=5>. (Luettu 12.10.2017.)
- ICCI (Institute of Career Certification International). 2008. <http://www.careercertification.org/competencies>. (Luettu 14.11.2017.)
- Janghorban, R., Latifnejad, R. & Taghipour, A. 2014. Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* 9 (1), 1–3.
- Johnson, J., Rochkind, J. & Ott, A. 2010. Why guidance counseling needs to change. *Educational Leadership* 67 (7), 74–79.
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit – keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Kauhanen, A. 2014. *Tulevaisuuden työmarkkinat. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA raportit 30*.

- Kettunen, J. 2017. Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services. Finnish Institute for Educational Research, Studies 32. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Kossek, E., Valcour, M., & Lino, P. 2014. The sustainable work force: organizational strategies for promoting work-life balance and wellbeing. Teoksessa P. Chen & C. Cooper (toim.) *Work and Wellbeing: A complete Reference Guide*, Volume III. Hoboken: Wiley, 295–317.
- Kubieck, B. & Tement, S. 2016. Work intensification and the work-home interface: the moderating effect of individual work-home segmentation strategies and organizational segmentation supplies. *Journal of Personnel Psychology* 15 (1), 76–89.
- LaPointe, K. 2010. Narrating career, positioning identity: career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior* 77 (1), 1–9.
- Lehto, A.-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Keuruu: Otava, 93–105.
- Lent, R. & Brown, S. 2013. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken: Wiley.
- Lindsay, P. & Stuart, R. 1997. Reconstructing competence. *Journal of European Industrial Training* 21 (9), 326–332.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. 2014. Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 23 (3), 381–393.
- McCarthy, J. 2004. The skills, training and qualifications of guidance workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 4 (2), 159–178.
- McGinnity, F. & Russell, H. 2015. Work-life balance, working conditions and the great recession. Teoksessa S. Riain, F. Behling, R. Ciccio, E. Flaherty (toim.) *The changing worlds and workplaces of capitalism*. International Political Economy Series. London: Palgrave Macmillan, 246–264.
- Meuser, M. & Nagel, U. 2009. The expert interview and changes in knowledge production. Teoksessa A. Bogner, B. Littig & W. Menz. *Interviewing experts*. Research Methods Series. London: Palgrave Macmillan, 17–42.
- MEVOC (European Quality Manual for Educational and Vocational Counseling). 2006. [http://mevoc.net/EN/htm/fs\\_standards.htm](http://mevoc.net/EN/htm/fs_standards.htm). (Luettu 14.11.2017.)

- Mulder, M. 2007. Competence – the essence and use of the concept in ICVT. *European Journal of Vocational Training* 40 (1), 5–21.
- NCDA (National Career Development Association). 2009. *Minimum Competencies for Multicultural Career Counseling and Development*. Oklahoma: NCDA.
- NCDA (National Career Development Association). 1997. *Career counseling competencies*. [https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news\\_article/37798/\\_self/layout\\_ccmsearch/true](https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_ccmsearch/true). (Luettu 12.10.2017.)
- Onnismaa, J. 2003. *Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos*. Joensuun yliopisto, kasvatustieteiden laitos. *Kasvatustieteellisiä julkaisuja no. 91*.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. *Työn murros ja elinikäinen oppiminen – elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8.
- Pietikäinen, A. 2017. *Joustava mieli tukena elämänkriiseissä*. Helsinki: Duodecim.
- Poposki, E. & Oswald, F. 2010. The multitasking preference inventory: toward and improved measure of individual differences in polychronicity. *Human Performance* 23 (3), 247- 264.
- Qu, S. & Dumay, J. 2011. The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting and Management* 8 (3), 238–264.
- Ranki, A. 1999. *Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita?* Jyväskylä: Gummerus.
- Rantala, J. & Romppanen, A. 2004. *Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja no. 35*. Helsinki: Hakapaino.
- Repetto, E. 2006. International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study. *International Journal of Educational and Vocational Guidance* 8 (3), 135–195.
- Sampson, J. 2009. Modern and postmodern career theories: the unnecessary divorce. *The Career Development Quarterly* 58 (1), 91–96.
- Sampson, J., Osborn, D., Kettunen, J., Hou, P.-C., Miller, A. & Mäkelä, J. 2018. The validity of social media-based career information. *The Career Development Quarterly* 66 (2), 121–134.
- Sampson, J. & Mäkelä, J. 2014. *Ethical issues associated with information and communication technology in counseling and guidance*. Department of

Educational Psychology and Learning Systems. Florida: Florida State University Libraries.

- Sampson, J., Hou, P.-C., Kronholz, J., Dozier, V., McClain, M.-C., Buzzetta, M., Pawley, E., Finklea, J., Peterson, G. Lenz, J., Reardon, R., Osborn, D., Hauden, S., Colvin, G. & Kennelly, E. 2014. A content analysis of career development theory, research and practice – 2013. *Career Development Quarterly* 62 (4), 290–326.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A. 2009. Life designing: a paradigm for career construction in the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Vocational Behavior* 75 (3), 239–250.
- Sultana, R. 2009. Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal of Educational and Vocational Guidance* 9 (1), 15–30.
- Särkijärvi, T. (toim.) 2006. Uraohjauksesta ristiin rastiin. Tampere: Esa Print.
- Trier-Bieniek, A. 2012. Framing the telephone interview as a participant-centered tool for qualitative research: a methodological discussion. *Qualitative Research* 12 (6), 630–644.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.
- Uraohjaajat ja -valmentajat ry. <https://uraohjaajat.net/>. (Luettu 28.7.2018.)
- Vaismorandi, M., Turunen, H. & Bondas, T. 2013. Content analysis and thematic analysis: implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences* 15 (3), 398–405.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2014. Toimijuus elämänkulussa – ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus* 34 (3), 192–201.
- Vespia, K., Fitzpatrick, M., Fouad, N., Kantamneni, N. & Chen, Y.-L. 2010. Multicultural career counseling: a national survey of competencies and practices. *The Career Development Quarterly* 59 (1), 54–71.
- Vuorinen, R. & Kettunen, J. 2017. The European status for career service provider credentialing: professionalism in European Union (EU) guidance policies. Teoksessa H.J. Yoon, B. Hutchison, M. Maze, C. Pritchard & A. Reiss (toim.) *International practices of career services, credentialing and training*. Oklahoma: NCDA, 1-15

- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. 2015. Professional agency, identity, and emotions while leaving one's work organization. *Professions and Professionalism* 5 (3), 1–16.
- Watts, A. & Sultana, R. 2004. Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 4 (2-3), 105–122.
- Yilmaz, K. 2013. Comparison of quantitative and qualitative research traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *Adult Learning Systems in a Comparative Perspective* 48 (2), 311–325.
- Zunker, V. 2008. *Career, work and mental health: integrating career and personal counseling*. London: Sage.

## LIITTEET

### LIITE 1

#### SAATEKIRJE

21.1.2018

Pro Gradu -tutkimuksen haastattelupyyntö: Millaista on juuri sinun työsi uraohjaajana? Millainen osaaminen korostuu nykyajan uraohjauksessa ja mikä aiheuttaa haasteita?

Emilia Lampi tarkastelee Jyväskylän yliopistossa tekeillä olevassa gradussaan uraohjaajien osaamista tämän päivän työelämässä ja toivoo voivansa hyödyntää yhdistyksemme asiantuntijuutta tutkimuksessaan. Kaikki kokemukset ja näkemykset ovat erittäin arvokkaita tutkimuksen kannalta. Tutkimus suoritetaan noin 45–60 minuutin mittaisina yksilöhaastatteluina. Haastattelut voidaan suorittaa joko kasvotusten, puhelimitse tai Skypen välityksellä helmi–maaliskuussa.

Jos olet kiinnostunut jakamaan asiantuntijuuttasi ja edistämään uraohjauksen tutkimusta ja tunnettavuutta, otathan Emiliaan yhteyttä mahdollisimman pian sähköpostitse tai puhelimitse Haastateltavien antamia tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti.

Tutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneet voivat olla suoraan yhteydessä Emilia Lampeen (+358400493167, emilia.k.lampi@student.jyu.fi). Haastattelukutsua saa myös vapaasti välittää eteenpäin tutkimukseen osallistumisesta mahdollisesti kiinnostuneille.

LIITE 2

VIESTI TUTKITTAVILLE

30.1.2018

Hei!

Kiitos nopeasta vastauksesta ja kiinnostuksestasi tutkimusta kohtaan!

Kuten haastattelukutsusta kävi ilmi, tutkimus fokusoituu siihen, millä tavoin työelämän muutokset ovat vaikuttaneet siihen millaista tietotaitoa ja osaamista uraohjaajat tarvitsevat työssään. Haastattelu suoritetaan tämän teeman ympärillä avoimena haastatteluna.

Antamasi tiedot käsitellään luottamuksellisesti, nimi- ja paikkatiedot poistetaan eikä yksittäistä henkilöä voi tunnistaa lopullisesta tekstistä. Aineisto säilytetään salasanan takana ja tuhotaan tutkimuksen valmistuttua. Halutessasi voit keskeyttää osallistumisesi tähän tutkimukseen missä vaiheessa tahansa. Voin myös lähettää tutkimuksen luettavaksi ennen sen julkaisua tai sen valmistuttua (loppusyksystä 2018).

Millä tavalla haluaisit suorittaa haastattelun - kasvotusten, puhelimitse vai Skypen välityksellä? Entä mikä aika ja päivä sinulle sopisi?

Mukavaa viikon jatkoa!

Ystävällisin terveisin,

Emilia Lampi

emilia.k.lampi@student.jyu.fi

+358400493167