

Työelämän muutos ja uraohjausalan yritykset  
Suomessa  
Heidi Linja ja Pia Ranna

Kasvatustieteen pro gradu-tutkielma  
Kevätlukukausi 2020  
Ohjausalan maisteriohjelma  
Opettajankoulutuslaitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Linja, Heidi ja Ranna, Pia 2019. Työelämän muutos ja uraohjausalan yritykset Suomessa. Kasvatustieteen pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 74 sivua.

Suomessa uraohjauspalveluiden kysyntä ylittää selvästi tarjonnan. Julkisten palveluiden ohella viime vuosina uraohjauspalveluita ovat kasvavassa määrin alkaneet tarjota yksityiset yritykset. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Suomessa toimivia yksityisiä uraohjausalan yrityksiä ja muodostaa käsitys siitä, mitä nämä yritykset tekevät ja millaisia palveluja ne tarjoavat kuluttajille eli asiakkailleen. Tämän lisäksi tutkimuksessa on erityisesti haluttu tarkastella sitä, minkälaiset valmiudet (kompetenssit ja resurssit) näillä yrityksillä on tarjota palveluitaan, kun työelämä on jatkuvassa muutoksessa.

Tutkimuksen empiirisenä taustana toimii työelämän muutos, joka tässä tutkimuksessa on määritelty seuraavien teemojen avulla: globalisaatio, teknologian kehitys, demografiset muutokset, erikoistumisen kasvava tärkeys, sekä koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvät muutokset. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, joka lähetettiin 33:lle uraohjausalan yritykselle. Yrityksen liiketoimintaan tuli sisältyä kuluttajille myytävää (b2c) uraohjauspalvelua. Aineisto analysoitiin pääosin sisällön analyysillä. Joissakin kysymyksissä käytettiin myös määrällisiä taulukoita tai kuvioita.

Keskeisimpinä tuloksina aineiston perusteella voidaan pitää vastauksista esiin nousseita haasteita asiakkaiden saavutettavuudessa, sekä alalla toimivien yrittäjien vähäistä yhteistyötä. Aineistoa tarkasteltaessa syntyy myös kuva siitä, että ohjausalan riskinä tuntuu olevan yhteisten standardien puute ja hyvin erilaisten ammattinimikkeiden alla tehtävä ohjaus. Tutkimuksen empiirisenä taustana toimiva työelämän muutos ja aineistosta noussut data eivät täysin kohdanneet toisiaan. Tutkimukseen osallistuneet vastaajat toivat osassa vastauksissa esille tematiikkaa, joka koskee työelämän muutosta, mutta dialogi näiden kahden eri osa-alueen kanssa jäi yllättävän ohueksi. Vaikka ristiriita on ilmeinen, olivat tutkimukseen osallistuneet ohjaajat yksimielisiä siitä, että heillä on tarvittava koulutus ja kokemus tehdä työtään. He osasivat esimerkiksi nimetä omat vahvuutensa, ohjausfilosofiansa, sekä uraohjaajien tärkeimmät kompetenssit yleisellä tasolla. Tutkimuksemme jätti tilaa ajatukselle työelämän muutokseen liittyvästä täydennyskoulutuksesta uraohjaajille.

Asiasanat: Työelämän muutos, uraohjaus, uraohjauspalvelut, uraohjausalan yritykset

"An occupation out of harmony with the worker's aptitudes and capacities means inefficiency, unenthusiastic and perhaps distasteful labor, and low pay; while an occupation in harmony with the nature of the man means enthusiasm, love of work, and high economic values — superior product, efficient service, and good pay."

(Frank Parsons 1909)

"Joka kerta kun työn sosiaalinen organisaatio ja yhteiskunnallinen ympäristö muuttuvat, niin myös muuttuvat ammatinvalintaa koskevat menetelmät."

(Savickas 2008, 97)

## SISÄLTÖ

1. Johdanto.....	6
1.1 Uraohjaus eri aikakausina.....	7
1.2 Uraohjauksen määritelmiä.....	9
2 Työelämän muutos uraohjauksen kontekstissa.....	14
2.1 Työelämän muutos.....	14
2.1.1 Globalisaatio .....	14
2.1.2 Teknologian kehitys.....	16
2.1.3 Demografiset muutokset.....	18
2.1.4 Erikoistumisen kasvava tärkeys.....	19
2.1.5 Koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvät muutokset.....	21
2.2 Uraohjausteoriat suhteessa työelämän muutokseen.....	23
3. Uraohjauksen kenttä Suomessa.....	30
3.1 Uraohjaus tieteenalana.....	30
3.2 Julkiset toimijat.....	31
3.3 Uraohjausta tekevät yritykset.....	31
4. Tutkimuskysymykset.....	34
5. Tutkimuksen toteutus.....	36
5.1 Tutkimusaineiston analyysi.....	37
5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset.....	39
6. Tulokset.....	42
6.1 Taustatietoa yrittäjistä.....	42
6.2. Taustatietoa yrityksistä.....	44
6.3. Kohderyhmän kohtaaminen ja haasteet.....	47
6.4. Ohjaajien osaamisalueet.....	51
6.5 Ohjausala ja työelämän muutos.....	56
7. Yhteenveto - tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	63
Lähteet.....	66
Liite 1: Kyselylomake.....	72
Liite 2: Lista yrityksistä, joille kysely lähetetty.....	74

## Lista kuvioista

Kuvio 1: Uraohjausteorioiden suhde työelämän muutokseen.....	28
Kuvio 2: Coachauksen ja mentoroinnin metateoria (Garvey, Stokes ja Megginson 2018).....	29

## Lista tutkimusaineiston kuvioista

Kuvio 1: Vastaajien koulutustausta.....	43
Kuvio 2: Ohjaus- ja neuvontapalveluiden tyypit.....	45
Kuvio 3: Kohderyhmien profilointi.....	48
Kuvio 4: Asiakkaiden määrä.....	48
Kuvio 5: Yrityksen tavoitettavuus.....	50
Kuvio 6: Peruskoulutuksen riittävyys.....	51
Kuvio 7: Työkokemuksen riittävyys.....	52
Kuvio 8: Oman ohjausfilosofian määrittely.....	52
Kuvio 9: Ohjaajan tärkein kompetenssi.....	53
Kuvio 10: Onnistunut ohjaustilanne.....	54

# 1. Johdanto

Yhteiskunnan muutokset vaikuttavat työelämään monella eri tasolla. Yksilön näkökulmasta nämä muutokset saattavat aiheuttaa epävarmuuden ja turvattomuuden tunteita, joihin joskus tarvitaan uraohjaajan apua. Yhteiskunnan näkökulmasta katsottuna puolestaan uraohjauksella on kiistaton merkitys valtion taloudelliseen kehitykseen (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2015, 7,12). Näiden syiden vuoksi on erityisen tärkeää tutkia uraohjausta.

Vaikkakin uraohjausta on tutkittu useasta eri näkökulmasta, on hämmästyttävää, miten vähän on kiinnitetty huomiota siihen, miten nykyajan yhteiskunnalliset muutokset ja niiden tuomat vaatimukset vaikuttavat ohjausalaan ja erityisesti ohjattavien tarpeisiin. Tämä siitäkin huolimatta, että voidaan ajatella, että joka kerta kun yhteiskunnassa tapahtuu jokin työelämää koskettava muutos, muuttuvat myös menetelmät, joilla uraohjausta tehdään (Savickas 2008, 97). Joissakin tutkimuksissa (esim. Niemi 2016, 67, 156) myös todetaan yhteiskunnalla ja sen muutoksilla (esim. taloudellinen lama) olevan vaikutusta uravalintoihin, mutta sitä ei ole silti huomioitu itse tutkimuksessa<sup>1</sup>.

Uraohjausta julkisena palveluna on tutkittu paljonkin. Viime aikaisista tutkimuksista mainittakoon esimerkiksi "Urataidoilla eteenpäin"-hanke, jossa tarkasteltiin Ohjaamoiden tarjoamia uraohjauspalveluita (Hänninen et al. 2019) tai Erja Kuurilan (2014) väitöskirja, jossa tarkastellaan uraohjausta ja urasuunnittelua ammattikorkeakoulussa. Kuurilan tutkimus ottaa huomioon sekä ohjaajien että ohjattavien opiskelijoiden näkökulman<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Niemen (2016) tutkimuksen kyselylomake sisältää muutamia kysymyksiä, joiden voisi katsoa liittyvän yhteiskuntaan, mutta tutkimuksessa ei suoraan puhuta yhteiskunnan eri muutoksista. Myös Kuurila (2014) on tutkinut koulutusalan valintaan vaikuttavia tekijöitä, mutta ei ole ottanut mukaan yhteiskunnan muutosta.

<sup>2</sup> Mainittakoon vielä että Kuurilan tutkimuksessa uraohjauksen tarjoajina ovat oppilaitoksissa toimivat tutoropettajat.

Nykyään uraohjausta tekevät kuluttajille kuitenkin myös yksityiset yritykset, joiden toimintaa ei ole vielä tutkittu yhtä laajasti. Yksi syy tähän on varmasti se, että nämä yksityiset yritykset ovat verrattain uusi ilmiö Suomessa<sup>3</sup>. Tämä siitäkkin huolimatta, että jo vuonna 2004 OECD:n raportti (2004, 69) totesi, että nimenomaan Suomi ja Saksa ovat maita, joissa uraohjauspalveluiden kysyntä ylittää tarjonnan. Tässä tutkimuksessa perehdytään uraohjausta tarjoavien yritysten toimintakenttään. Erityisesti tarkastellaan sitä, minkälaiset valmiudet (kompetenssit ja resurssit) näillä yrityksillä on tarjota palveluitaan, kun työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Eli mitä nämä yritykset ovat ja mitä ne tekevät.

### 1.1 Uraohjaus eri aikakausina

Historiallisesti katsottuna yhteiskunnallisten muutosten aikakaudet voidaan uraohjauksen näkökulmasta jakaa Savicka (2008, 97-113) mukaan neljään jaksoon: 1) maatalousyhteiskunnassa (1850-1899) uraohjaus tapahtui pääosin mentoroinnin kautta. Alkuvaiheessa esimerkiksi Englannissa ja Saksassa ihmisille vain "osoitettiin" tietty tehtävä. Myös vanhimman lapsen perimysoikeus määritteli työtä. Kun väki alkoi teollistumisen myötä muuttaa kaupunkeihin, piti heidän ensimmäistä kertaa valita yksi työ ja uravalinnan kysymys alkoi nousta esiin ensimmäistä kertaa. 2) Teollistumisen aikakaudella (1900-1949) syntyi ensimmäistä kertaa työn ja yhden työpaikan käsitteet. Ensimmäiset uraohjaajat alkoivat toimia vuosituhannen vaihteessa Italiassa, Sveitsissä, Yhdysvalloissa, Skotlannissa ja Saksassa. Bostonissa toiminut Frank Parsonin nimi nostetaan usein esiin, sillä häntä pidetään uraohjauksen modernin paradigman luojana. Tärkeäksi tuli yhdistää itsetuntemus ja tieto eri ammateista uravaihtoehtoja pohdittaessa. Uraohjaus oli siis enemmän neuvonta-tyyppistä (guiding). (Savickas 2008, 97-105.)

---

<sup>3</sup> Esimerkiksi tähänkin tutkimukseen osallistuneista yrityksistä 90% oli perustettu 2000-luvulla, vuosien 2004-2016 aikana.

3) Modernilla aikakaudella (1950-1999) yritykset loivat hierarkioita, ja ura nähtiin "tikkaina", jossa jokainen askelma ylöspäin toi lisää vastuuta ja palkkaa. Aikaisempi neuvontatyyppinen ohjaus (guiding), jossa yksilön ominaisuudet pyrittiin yhdistämään työhön, korvattiin nyt ohjauksella (counselling), jossa yksilöiden erojen sijaan keskityttiin yksilön muutokseen pidemmän ajan kuluessa. Tämä oli siis aikaa, jolloin työntekijä muuttui kasvaessaan, mutta työtehtävät eivät niinkään. Keskityttiin yksilön kehitykseen ja luotiin asiakas/henkilökeskeinen ohjaus. Syntyi työuran käsite. Holland (1959) ja Super (1957) loivat ensimmäisiä uraohjauksen teorioita. (Savickas 2008, 105-108.)

4) Globaalitalouden kausi (2000-2050) korvasi porras-vertauksen työelämässä aalto-vertauksella: työurista tuli kuin aallonharjalta toiselle hyppimistä. Post-modernit organisaatiot ovat tehneet harvinaiseksi työuran luomisen yhden organisaation alla. Nykyiset urateoriat eivät enää tarjoa tarpeeksi hyviä malleja post-modernille ajalle, jossa keskeistä on muutos. Tämä muutos ei ole tietenkään mitään uutta, mutta uutta on se kiihtyvyys ja nopeus, jolla se tapahtuu (Savickas 2008, 108). Globaalitaloudessa työpaikkoja ei nähdä parhaimpana tapana tehdä työtä, vaan olennaista ovat projektit ja prosessit. Uran kehityksestä on tullut uran hallintaa. Ura nähdään kertomuksena, ei niinkään polkuna, ja siksi uraohjauksessa painottuvat konstruktivistinen epistemologia ja narratiiviset teoriat (Young ja Collin 2004), jotka ovat johtaneet narratiivisiin metodeihin. Uraohjauksesta on tullut enemmän koko elämän kattavaa coachausta. (Savickas 2008, 108-111.) Tämäntyyppinen malli on erityisen vahva Pohjois-Amerikassa, mutta tulevaisuudessa varmasti yhä vahvemmin myös Euroopassa.

Uraohjausta tehdään nykyään todella erilaisessa ympäristössä kuin kolmen ensimmäisen aikakauden aikaan. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa<sup>4</sup>. Kinnunen (2019) nostaa esiin keskeisiä työelämän muutostekijöitä, joita ovat kansainvälistyminen, informaatioteknologian yleistynyt käyttö, työympäristöjen- ja yhteisöjen muutokset, työn monimutkaistuminen ja tekoäly.

---

<sup>4</sup> Tämä muutos koskee lähinnä korkean tulotason maita (ILO 2019, 76).



Samaan tapaan Schiersmann et al. (2012, 17-18) mainitsevat merkittäviksi työelämän muutostekijöiksi globalisaation, teknologian kehityksen, demografiset muutokset, erikoistumisen kasvavan tärkeyden, sekä koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvät muutokset. Nämä tekijät muodostavatkin tärkeitä yläkategorioita puhuttaessa työelämän muutoksesta. Samalla ne ovat syitä sille miksi uraohjausta tarvitaan yhä enemmän erityisesti yksilön näkökulmasta, mutta myös organisaatioiden ja valtion näkökulmasta tarkasteltuna.

Yllämainitusta historiallisesta kehityskulusta voidaan selkeästi nähdä, että joka kerta kun työn sosiaalinen organisaatio ja yhteiskunnallinen ympäristö muuttuvat, niin myös muuttuvat ammatinvalintaa koskevat menetelmät (Savickas 2008, 97). Tämä on yksi tähän työhön liittyvistä pääajatuksista: minkälaisia metodeja, kykyjä ja taitoja tarvitaan tässä ajassa, jossa keskeistä on muutos ja sen nopeus. Tätä asiaa olemme halunneet tutkia erityisesti uraohjausta tekevien yritysten näkökulmasta.

## 1.2 Uraohjauksen määritelmiä

Uraohjauksen määritelmissä on kolme haastetta, jotka liittyvät ensinnäkin englanninkielisen termistön käyttöön, toiseksi ohjaus-termin määritelmän laajaan kattavuuteen, sekä kolmanneksi jatkuvaan muutokseen, mikä liittyy itse uran määrittelyyn.

Seuraavaksi tarkastelemme lyhyesti näitä kolmea määritelmiin liittyvää haasteesta. Ensinnäkin kansainväliset ohjauksen määritelmät menevät usein ristiin psykoterapian määritelmien kanssa, koska englanninkielinen "counselling" voi tarkoittaa molempia. Kansainvälisissä määritelmissä keskitymmekin tämän vuoksi ainoastaan uraohjauksen (career counselling) määritelmiin.

Toiseksi, suomalaiset tutkimukset määrittelevät usein ainoastaan "ohjausta", joka on puolestaan laajempi käsite kuin pelkkä uraohjaus. Vaikka ohjaus toimintamuotona voi vaikuttaa aluksi helposti ymmärrettävissä olevalta, käytännön ohjaustyön käsitteellistäminen on haastavaa. Ohjaus-käsitteen selkiytymättömyys vaikuttaa siihen, että eri yhteyksissä ohjaus tulkitaan oman kokemuksen tai käsitteellisen viitekehyksen mukaan. (Onnismaa 1998, 7.) Koska tässä työssä tutkimme uraohjausalan yrityksiä, on perusteltua rajata määritelmät tässä kohdin käsittämään ainoastaan uraohjaukseen liittyviä asioita, joskin tämä rajaaminen on haasteellista yllä olevista seikoista johtuen.

Kolmannen haasteen uraohjauksen määrittelylle luo jatkuva muutos, joka koskee paitsi ohjausta yleisesti, niin myös uraa erityisesti. Mm. McLeod (2009, 6) kritisoi aikaisempia (70-90-lukujen) ohjausalan määritelmiä, sillä ne keskittyivät ainoastaan ohjaajan näkökulmaan unohtaen ohjauksen kaksisuuntaisen luonteen. Myös itse urakäsitys on jatkuvassa muutoksessa ja sanalle ura on tullut uusia merkityksiä (Michelsson 2015; Brown 2016, 8). Uraohjauksen määrittelemisen vaikeudesta kertoo omalta osaltaan myös se, että Suomen uraohjaajat ja valmentajat ry:llä<sup>5</sup> ei ole nettisivuillaan selkeää määritelmää uraohjaukselle. Sivustolla esitellään ainoastaan uraohjauksen ja valmennuksen eettiset periaatteet.

Seuraavaksi esittelemme muutamia uraohjauksen lukuisista määritelmistä. Tarkasti katsottuna uraohjauksen eri määritelmässä korostuvat hieman erilaiset näkökulmat. Olemme poimineet tähän sellaisia määritelmiä, jotka ovat relevantteja erityisesti tämän tutkimuksen kannalta. Toisin sanoen, ne muodostavat sellaisen kokonaisuuden, joka on vaikuttanut meidän tutkielman kirjoittajien käsitykseen siitä mitä uraohjaus on tai ehkä vieläkin tarkemmin, mitä

---

<sup>5</sup> Yhdistyksen tarkoituksena on nettisivujen mukaan "edistää eri koulutustaustaisten ja erilaisissa organisaatioissa uraohjaus- ja uravalmennustyötä tekevien asiantuntijoiden yhteistyötä, keskinäistä verkottumista ja ammatillista kehittymistä. Yhdistyksellä on jäseniä korkeakouluista, TE-hallinnosta, ammattiliitoista, yksityiseltä sektorilta ja julkisista ohjauspalveluista, kuten Ohjaamoista." (Uraohjaajat- ja valmentajat ry:n nettisivu 2019.)

sen tulisi olla. Lopuksi tulee vielä mainita, että nämä määritelmätyypit eivät ole millään tavoin toisiaan poissulkevia, vaan pikemminkin toisiaan täydentäviä.

Carl Rogers (1951, 1960, 1980), asiakaskeskeisen näkökulman isä, hahmotteli jo vuosikymmeniä sitten terapeuttisen ohjaussuhteen perusedellytykset, jotka olivat asiakkaan kunnioittaminen, aitous ja empaattinen ymmärrys. Näitä ajatuksia ovat edelleen käyttäneet pohjana myöhemmät uraohjauksen tutkijat. Yksi tunnetuimmista lienee kanadalainen Vance Peavy ja hänen luomansa käsite "sosiodynaaminen ohjaus", jossa on ajatuksena nähdä jokainen yksilö kykenevänä rakentamaan/konstruoimaan hänen omaa elämäänsä. Tämä tapahtuu oivaltamalla millä asioilla on henkilökohtaista merkitystä yksilön elämässä. Niinpä sosiodynaaminen ohjaus keskittyy ohjaustaitoihin ja -tekniikoihin, jotka painottavat merkityksen "löytämistä". Samaan aikaan asiakkaan tulee ottaa vastuu oman uransa rakentamisesta, vahvuuksien ja arvojen tunnistamisesta ja käyttämisestä. Metodeissa karttojen, metaforien ja mindfulnessin käyttö nähdään osana ohjausta, joka edesauttaa asiakkaita kertomaan tarinoita. (Peavy 1998, 2004.)

Luottamuksellisen suhteen ja vuorovaikutuksen lisäksi Peavyn ohjauksen määritelmässä tuntuvat painottuvan voimaantumisen vahvistaminen, mahdollisuuksien (ei esteiden) painottaminen, sekä ongelmien ratkaisu (Peavy 1998, 19-25). Peavyn kanssa todella paljon samankaltaisia ajatuksia on esittänyt Amundson (esim. Amundson 2003), mutta on merkille pantavaa, että hän ei ole teoksessaan jostain syystä lainannut Peavyä. Suomessa puolestaan Peavyn jalan jäljillä on kulkenut mm. Onnismaa (2000), jonka mukaan "ohjausprosessissa ohjaaja auttaa ohjattavaa tutkimaan tämän elämänkenttää sekä suunnittelemaan keinoja, jolla toivotun kaltainen tulevaisuus mahdollistuu" (Onnismaa, 2000.)

Hieman prosessikeskeisemmän määritelmän on esittänyt Mark Savickas, jonka mukaan ohjaus rohkaisee asiakkaita saamaan selkoa elämästään samalla kun artikuloidaan tarkoitus, muodostetaan aikomukset ja tehdään sitoumus itseensä.

Todellinen lopputulos on tunne tarkoituksellisuudesta, joka koostuu lukemattomista valinnoista, joista ura koostuu. Lyhyesti sanottuna, tarkoitus johtaa aikomuksiin, jotka ohjaavat toimintaa työn sosiaalisessa maailmassa. (Savickas 2015.) Tämän prosessisuuntautunut lähestymistavan voidaan nähdä olevan osa postmodernia lähestymistapaa, jossa ihmisten identiteettiä ei nähdä pysyvinä, vaan pikemminkin jatkuvana muuttavana prosessina, joka elää suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen (muihin ihmisiin, yhteisöihin ja yhteiskuntaan). (kts. esim. Laclau 2005, 69; Torfing 2005, 13; Laclau ja Mouffe 2001, 125, Ranna 2019, 36-37)

Aavistuksen verran poikkitieteellisemmän näkökulman ovat tuoneet esille Hooley, Sultana ja Thomsen, joiden mukaan uraohjaus tukee yksilöitä ja ryhmiä löytämään työhön, vapaa-aikaan ja oppimiseen liittyvää tietoa, joka auttaa ohjattavia löytämään paikkansa tässä maailmassa ja suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan. Tässä prosessissa tärkeää on kehittää sellaisia ominaisuuksia, joiden avulla opitaan kyseenalaistamaan valmiita olettamuksia ja valtarakenteita, sekä luomaan uusia mahdollisuuksia ja verkostoja. (Hooley, Sultana ja Thomsen 2017.)<sup>6</sup> Eli juuri valtarakenteiden mukaan tuominen tekee näkökulmasta ohjauksen tieteenalaa laajemman. Samalla tätä näkökulmaa voi pitää ehkä kriittisimpänä ohjauksen näkökulmana, sillä valtasuhteiden voidaan nähdä vaikuttavan lähes kaikissa ohjaustilanteissa.

Myös instituutiot, kuten ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) ja OECD ovat muodostaneet omia uraohjauksen määritelmiä. ELGPN painottaa uraohjauksen jatkuvuutta määrittelemällä sen elinikäiseksi jatkuvaksi

---

<sup>6</sup> Koko määritelmä englanniksi menee seuraavasti: "Career guidance supports individuals and groups to discover more about work, leisure and learning and to consider their place in the world and plan for their futures. Key to this is developing individual and community capacity to analyse and problematise assumptions and power relations, to network and build solidarity and to create new and shared opportunities. It empowers individuals and groups to struggle within the world as it is and to imagine the world as it could be. Career guidance can take a wide range of forms and draws on diverse theoretical traditions. But at its heart it is a purposeful learning opportunity which supports individuals and groups to consider and reconsider work, leisure and learning in the light of new information and experiences and to take both individual and collective action as a result of this." (Hooley, Sultana & Thomsen 2017.)

prosessiksi, jonka avulla kaikenikäiset kansalaiset pystyvät missä tahansa elämänvaiheessa tunnistamaan valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa, tekemään mielekkäitä koulutukseen ja ammattiin liittyviä päätöksiä sekä hallitsemaan yksilöllistä kehityskaartaan koulutuksessa, työssä ja muissa ympäristöissä (ELGPN Glossary 2019). OECD:n määritelmässä painottuu puolestaan yrityksille olennainen palvelunäkökulma. OECD:n määritelmän mukaan uraohjaus viittaa palveluihin, jotka auttavat minkä tahansa ikäistä ihmistä missä tahansa elämänvaiheessa. Näiden palvelujen avulla koulutukseen ja uraan liittyvät asiat muodostuvat hallittavimmiksi. Tämän lisäksi OECD:n määritelmässä korostetaan työmarkkinoiden ymmärrystä. (OECD 2004, 19.)

Edellä mainitut määritelmät muodostavat siis kokonaisuuden ja antavat osviittaa siitä, mistä näkökulmasta käsin tässä tutkimuksessa hahmotamme uraohjausta. Määritelmät muodostavat perustan, jonka olemme pitäneet mielessä, kun olemme keränneet aineistoa tähän tutkimukseen. Emme halua väittää, että muut määritelmät olisivat jotenkin "väärää", vaan pikemminkin samat näkökulmat tuntuvat toistuvan eri kirjoittajien teksteissä. On vaikeaa eksplikoida omaa uraohjauksen määritelmää, mutta haluamme lopuksi todeta, että aivan kuten ihmisten (ammatti)identiteettiäkään ei voi nähdä pysyvänä elementtinä, niin myös uraohjaus on ja elää jatkuvana muuttuvana prosessina, joka elää suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen (muihin ihmisiin, yhteisöihin ja yhteiskuntaan). (kts. esim. Laclau 2005, 69; Torfing 2005, 13; Laclau ja Mouffe 2001, 125; Ranna 2019, 36-37.)

Seuraavassa luvussa on ensinnäkin määritelty tarkemmin tutkimuksen empiiristä taustaa, eli työelämän muutosta, jota käydään läpi ennen kaikkea uraohjauksen näkökulmasta. Ja toiseksi, luvun loppuosassa käydään läpi uraohjauksen teorioita tämän empiirisen taustan näkökulmasta. Kolmannessa luvussa esitellään yleisimpiä uraohjauksen teorioita. Kolmannessa luvussa luodaan katsaus Suomessa uraohjausta tekeviin yrityksiin, jotka ovat tämän työn keskiössä. Neljännessä luvussa esitellään tutkimusongelma ja tarkat

tutkimuskysymykset. Viidennessä luvussa kuvataan tässä työssä käytetty metodi, minkä jälkeen kuudennessa luvussa esitellään itse analyysi. Lopussa yhteenvedossa esitämme vielä omaa pohdintaa aiheeseen tutkimustulosten valossa.

## 2. Työelämän muutos uraohjauksen kontekstissa

Savickaan (2008, 110) mukaan aikaisemmat uraohjausteoriat eivät enää kykene vastaamaan nykyiseen epävarmaan ja jatkuvassa muutoksessa olevaan postmoderniin työelämään<sup>7</sup>. Schiersmann et al. (2012, 17-18) mainitsevat merkittäviksi työelämän muutostekijöiksi globalisaation, teknologian kehityksen, demografiset muutokset, erikoistumisen kasvavan tärkeyden, sekä koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvät muutokset. Tutkittaessa nykyaikaista uraohjausta, tulisikin tarkemmin määritellä uraohjauksen kontekstia, eli muutosta, jossa sekä ohjaajat että ohjattavat työskentelevät. Olisi myös tärkeää pohtia, miten päästään siihen, että sekä ohjaajat että ohjattavat sisäistävät mistä muutoksessa on kyse.

### 2.1 Työelämän muutos

#### 2.1.1 Globalisaatio

Globalisaation vuoksi korkean tulotason maissa (ILO 2019, 76) ihmisillä on usein enemmän vapautta ja mahdollisuuksia. Tämä aiheuttaa toisaalta myös muutoksia ja epävarmuutta uravalintoja koskien (Schiersmann et al. 2012, 17). Kehittyvissä maissa globalisaation vaikutus uravalintoihin näyttäytyy täysin erilaisena: median kautta meille näyttäytyy kuva suuryritysten riistopolitiikasta ja työntekijöiden hyväksikäytöstä. Yksittäisissä tapauksissa globalisaatiolla voi kuitenkin olla myös positiivinen vaikutus kehittyvien maiden nuorten elämään.

---

<sup>7</sup> Yksi esimerkki tästä epävarmuudesta on se, että vuonna 2017 Suomessa yli puolet määräaikaaisista työsopimuksista oli pituudeltaan alle 6kk (ILO 2019, 50).

Esimerkkinä mainittakoon digitaalinen työ, kuten yritysten joidenkin liiketoimintojen ulkoistaminen kolmansille osapuolille (business process outsourcing, eli BPO). (Chertok & Hockenstein 2013, 178.) Tämäkin tosin edellyttää yrityksiltä tietynlaisen sosiaalisen vastuunäkökulman omaksumista. Globalisaation positiivinen vaikutus yksilölle voi myös tarkoittaa negatiivista vaikutusta yhteiskunnalle. Tällöin puhutaan ns. "aivovuoto"-ilmiöstä (brain drain). Yhden tutkimuksen mukaan esimerkiksi pakistanilaisista lääkäreistä  $\frac{2}{3}$  suunnittelee muuttavansa ulkomaille valmistumisen jälkeen (Sheikh et al. 2012).

Kehittyvillä mailla on siis vielä pitkä matka niihin yksilön uraohjausta koskeviin kysymyksiin, joita me korkean tulotason maissa (ILO 2019, 76) pohdimme. Halusimme kuitenkin tuoda tämän puolen lyhyesti esiin muistuttaaksemme, että puhuttaessa globalisaation vaikutuksesta työelämään, kyse ei ole ainoastaan ilmiöstä, joka koskee korkean elintason maita. Kun taas siirrytään tarkastelemaan uraohjauksen kontekstia, tarkastelemme ilmiötä, joka koskee yksinomaan korkean tulotason maita. Savickaan (2008) typologiaa käyttäen, kehittyvät maat elävät osin teollistumisen vaihetta, mutta kokevat samalla post-teollistuneen yhteiskunnan ongelmia.

Puhuttaessa globalisaation vaikutuksesta uraohjaukseen tieteenalana, voidaan kirjallisuudessa erottaa kaksi eri koulukuntaa; ensimmäinen koulukunta näkee globalisaation suurempina vapauksina ja mahdollisuuksina. Toinen koulukunta puolestaan näkee, että neoliberalistisen globalisaation, yksityistämisen ja ulkoistamisprosessien myötä työntekijät ovat menettäneet tärkeitä oikeuksiaan. (kts. Fleming 2014 ja Standing 2009.) Emme paneudu tässä työssä tämän enempää tähän erotteluun mutta sen olemassaolosta on hyvä olla tietoinen. Yhteistä näille molemmille koulukunnille on kuitenkin varmasti se, että molemmat näkevät tulevaisuuden vaikeasti ennustettavana, ja tähän vaikuttaa suurelta osin se, että monet (poliittiset ja) taloudelliset päätökset ovat ylikansallisia ja niiden vaikutukset yksittäisen yksilön elämään voivat olla hyvinkin äkillisiä tai arvaamattomia (Peavy 1998).

## 2.1.2 Teknologian kehitys

Teknologian kehitys vaikuttaa suoraan myös työelämään monella eri tasolla. Esimerkiksi työtehtävien tasolla sellaiset viimeaikaiset teknologian kehitysalueet, kuin automaatio, robotiikka ja tekoäly yhtäältä muuttavat ja hävittävät nykyisiä työtehtäviä ja toisaalta synnyttävät uutta työtä. Epäselvää on kuitenkin vielä se, kumpi näistä muutoksista on voimakkaampaa. Tässä muutoksen kentällä voidaan todeta varmaksi ainoastaan sen, että muuttuva työ vaatii tekijöiltään uudenlaista osaamista. Tämä asettaa uudenlaisia vaatimuksia myös poliitikoille: elinikäisen oppimisen politiikan lähtökohtana tulisi olla positiivinen ihmiskuva, yksilön henkisen kasvun tukeminen muutoksissa ja teknologisen kehityksen hyödyntäminen oppimisessa. (Sitra 2019, 2.) Samoista asioita on pitkälti kyse myös uraohjauksessa.

Lehti, Rouvinen ja Ylä-Anttila (2012, 8-13) pohtivat kirjassaan Suuri hämmennys: Työ ja tuotanto digitaalisessa murroksessa, kuinka hämmennyksestä ja epävarmuuksista huolimatta internetin läpimurron luoma digitaalitalous on tullut todellisuudeksi. Talous muuttuu yhä enemmän palvelutaloudeksi, mutta teollinen toiminta ei kuitenkaan katoa. Ensimmäistä kertaa maailmanhistoriassa lähes kaikki maat ja alueet ovat saman globaalitalouden piirissä. Digitaalitekniologia yhdistää talouksia ja yhteiskuntia rajattomaksi maailmaksi.

Monen palvelun tuottamiseen tarvitaan teollisuustuotetta, monien teollisuustuotteiden käyttäminen puolestaan vaatii siihen integroitavaa palvelua. Tällä kehityksellä on myös ei-toivottuja ja ei-tavoiteltuja vaikutuksia. Vaikka näemme optimistisesti, että teknologialla on mahdollisuudet lisätä hyvinvointia, se on tulevaisuudessa myös yksi mahdollinen massatyöttömyyttä ja suurtakin eriarvoisuutta aiheuttava tekijä. (Lehti, Rouvinen ja Ylä-Anttila 2012, 12.) Tässä on kyse siitä, että digitaalitekniologia voi lisätä merkittävästi yksilöiden välisiä tuottavuuseroja, koska digitaalisen aikakauden vaatimukset osaamisen suhteen eriarvoistavat työntekijöiden kysyntää työmarkkinoilla. Lehti, Rouvinen



ja Ylä-Anttila toteavat, että ICT-osaajan tuottavuus voi olla jopa satoja kertoja suurempi kuin tietotekniikkaa osaamattoman. Näin suuria tuottavuuseroja ei teollisuusyhteiskunnassa helposti syntynyt. Todellisena uhkana on pysyvä tai pitkäaikainen teknologinen työttömyys ja suuriksi repeävät tuloerot. Tästä on jo merkkejä monissa maissa, erityisesti Yhdysvalloissa. (Lehti, Rouvinen ja Ylä-Anttila 2012, 13.)

Teknologian (ja erityisesti robotiikan) kehitys onkin synnyttänyt paljon huolta ihmistyön tulevaisuudesta. Arviot siitä miten kehitys vaikuttaa ihmistyön tarpeeseen vaihtelevat. Tiedetään ainoastaan, että jatkossa robotit korvaavat ihmistyötä monilla työvaltaisilla aloilla, mutta kehityksen kokonaisvaikutukset ovat hämärän peitossa. Uralehden artikkelissa: Työelämän murros haastaa vanhoja rakenteita (12/16) viitataan Oxfordissa vuonna 2013 tehtyyn tutkimukseen, jonka mukaan arvioidaan, että Yhdysvalloissa jopa joka toinen työpaikka on vaarassa kadota robottien tieltä. Suomessa Etla arvioi Oxfordin tutkimuksen perusteella digitalisaation uhkaavan hävittää kolmanneksen työpaikoista. Pessimististen näkemysten mukaan robotit korvaavat ihmistyötä siinä määrin, etteivät mahdolliset uudet syntyvät työpaikat riitä korvaamaan katoavia. Seurauksena on työttömyyden kasvu ja tarve miettiä uudenlaisia tulonjaon mekanismeja, kuten kansalaispalkkaa. Suojaisampia ovat muun muassa vahvaa paikallisosaaamista ja inhimillisiä vuorovaikutustaitoja vaativat tehtävät, kuten hoiva-alan työt, kun taas kirjanpitäjien, toimistotyöntekijöiden ja myyjien työt ovat vaarassa kadota. (Alasoini ja Houni 2019, 7.) Toistaiseksi uhkakuvat eivät ole kuitenkaan toteutuneet eikä robottien määrän kasvu ole johtanut pysyvään työttömyyden kasvuun missään maassa.

Myös Kukkosen, Hyttisen ja Lindholmin mukaan (2017, 14) ihmisen ja uuden teknologian välisestä suhteesta käydään usein varsin ehdotonta joko- tai- keskustelua. Siinä sivuutetaan helposti kehityskulut, jotka hidastavat teknologista kehitystä. Muutos ei siis tapahdu hetkessä ja sen suuntaan voidaan myös vaikuttaa. Muutosta usein liioitellaan, koska radikaalit visiot kiehtovat

mielikuvitusta ja myyvät paremmin kuin tasainen todellisuus. Ihminen hyödyntää jatkossakin resursseinaan sekä ihmistä että konetta omien tarpeidensa tyydyttämiseen. (Kukkonen ym. 2017, 15.) Uraohjaajien on siis syytä olla asiassa valppaana ja seurata teknologian kehitystä, mutta näiden tutkimusten mukaan ei ole huolta työpaikkojen katoamisesta. Osa työpaikoista tulee varmasti katoamaan, mutta uudentyyppisiä töitä tulee myös tilalle. Tyypillisesti näissä uusissa työtehtävissä vaaditaan enemmän erityisosaamista - tai metatason geneeristä osaamista<sup>8</sup>, eli työn luonne tulee varmasti olemaan erilainen.

### 2.1.3 Demografiset muutokset

Demografisen muutoksen myötä Suomen väestö ikääntyy, mikä johtaa taloudellisen huoltosuhteen muuttumiseen, terveys- ja hoivapalveluiden merkittävään kasvuun sekä työikäisten määrän pienenemiseen. 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, olisi ensiarvoisen tärkeää pidentää työuria sekä alku- että loppupäistä.

Työelämään muutos heijastuu ainakin kolmella tavalla. Työikäisen väestön osuuden pienentyessä paine työn tuottavuuden nostamiseen kasvaa ja myös terveys- ja hoivapalveluiden kysyntä kasvaa merkittävästi. Tämä merkitsee myös näiden palveluiden merkittävää työmarkkinaosuuden kasvua. Sen lisäksi työikäisen väestön koulutustaso nousee, mikä vaikuttaa tehtävärakenteiden muutokseen taitojen tarjonnan muuttuessa. (Kauhanen 2014.)

Muutos näkyy myös haasteena yhteensovittaa pitkään työssä olleiden tietotaidot työmarkkinoille tulijoiden kanssa. Tämä johtuu siitä, että vuonna 1980 vain joka viides 55–64-vuotias oli suorittanut jonkin perusasteen jälkeisen tutkinnon.

---

<sup>8</sup> Luvussa 2.1.4. avataan tätä asiaa enemmän.

Vuonna 2000 jonkun perusasteen jälkeisen tutkinnon oli suorittanut jo joka toinen tuon ikäinen. Vaikka yli 40 vuotiaista vain harvat suorittaisivat enää tutkintoja, työikäisten vanhimmassakin ryhmässä jatkotutkinnon suorittaneiden osuus kohosi vuonna 2010 kahteen kolmasosaan ja on vuonna 2020 jo 80 prosentin luokkaa. Suurin syy koulutustason nousuun on edeltäjiään paremmin koulutettujen ikäluokkien tulo eri elinvaiheisiin. (Rantala ja Romppanen 2004.)

Väestön ikääntymisen ja työvoiman tarjonnan supistumisen näkökulma synnyttää erilaisia työhön kannustamisen, työssä jaksamisen, aktivoinnin ja integroinnin ohjelmia (Julkunen 2008). Ikääntyvien työn jättäminen on yleensä pysyvää. Jos yli 50-vuotias joutuu työttömäksi, uuden pysyvän työn saanti on hyvin vaikeaa. Eläkkeelle siirtyneistä vain hyvin pieni osa palaa työelämään tai jatkaa toisessa työssä jäätyään eläkkeelle entisestä. Työn ja työpaikan säilyttäminen on siten työuran pituuden kannalta keskeinen kysymys. (Rantala ja Romppanen 2004, 31.)

Demografiset muutokset asettavat myös todella suuria odotuksia uraohjaukselle. Uraohjaustarpeita tulee varmasti olemaan yhä vanhemmilla ikäluokilla. Työnohjaus ja työssä jaksaminen ovat tällöin puhtaan uraohjauksen rinnalla kasvavia aloja. Vanhemmilla ikäluokilla saattaa myös olla nuoria enemmän varoja käytettävissä uraohjaukseen, mikä on merkille pantavaa erityisesti yksityisten uraohjausta tarjoavien yritysten näkökulmasta.

#### 2.1.4 Erikoistumisen kasvava tärkeys

Viidestä Schiersmann et al.:n (2012, 17-18) mainitsemasta työelämän muutostekijästä<sup>9</sup> tämä "erikoistumisen kasvava tärkeys" aiheuttaa ehkä eniten

---

<sup>9</sup> Työelämän muutostekijöiksi Schiersmann et al.:n (2012, 17-18) mainitsee globalisaation, teknologian kehityksen, demografiset muutokset, erikoistumisen kasvavan tärkeyden, sekä koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvät muutokset.

pohdintaa. Eli onko muutoksessa tosiaan kyse erikoistumisen kasvavasta tärkeydestä, kun samaan aikaan useissa tutkimuksissa (esim. OECD 2004; Mäkelä 2016; Mauno 2019) painotetaan ns. geneeristen taitojen tärkeyttä työelämässä. Erikoistumista onkin vaikeaa saavuttaa ilman näitä geneerisiä taitoja. Eli kyse ei ole mustavalkoisesta asetelmasta, vaan samaan aikaan vaaditaan sekä geneerisiä (ontologisia) taitoja, että (epistemologisia) alakohtaisia/erikoistumiseen suuntautuvia tietoja. Ja olennaista on siis huomata, että työn muuttuneet vaatimukset liittyvät näihin molempiin.

Tällä hetkellä käynnissä oleva professorien Taru Feldtin ja Saija Maunon johtama IJDFIN-tutkimus: Työn intensifikaatio ja sen hallinta itsesäätelyn voimavarojen avulla, on tuottanut tietoa siitä, että useimmat työt ovat muuttuneet henkisesti ja kognitiivisesti raskaiksi. Tähän vaikuttaa ennen kaikkea kiristynyt työtahti, multitaskaaminen eli useiden yhtäaikaisten työtehtävien hoitaminen, itsenäisen suunnittelun tekeminen, itsensä johtamisen lisääntyminen sekä urasuunnittelun ja päätöksenteon hallinta. Maunon (2019) mukaan urasuunnittelun- ja päätöksenteon prosessissa valtaa on sysätty entistä enemmän yksilölle, stabiilit työurat ovat harvinaisempia, tietopohjaiset oppimisvaatimukset ovat lisääntyneet sekä osaamisen päivittäminen on työntekijän itsensä vastuulla. Sen lisäksi työn epävarmuus sekä työn ja perheen välinen ristiriita ovat ilmiöitä, jotka vaikuttavat työelämässä ja joita on tutkittu vielä suhteellisen vähän.

Stadin ammattiopiston rehtori Leena Mäkelä ottaa kantaa blogikirjoituksessaan (2016) työelämän muuttuneisiin vaatimuksiin toteamalla, että työelämälähtöisyys ei ole vain sitä, että ammattitaitovaatimukset vastaavat nykyisiä työtehtäviä. Työelämän edustajatkin painottavat nykyään yhä enemmän näitä geneerisiä työelämätaitoja, jotka nähdään usein jopa spesifejä ammatin taitoja tärkeämpinä. Tärkein geneerinen taito on jatkuvan oppimisen taito. Sen avulla voi itse arvioida omaa osaamistaan sekä päivittää ja lisätä sitä työelämän ja omien tarpeiden mukaan. Mäkelä toteaa, että jos yhä useammat työtehtävät tulevat siirtymään roboteille, niin tärkeää on kehittää niitä taitoja,

joissa ihminen on ainakin vielä niitä parempi. Näitä ovat muun muassa luova ja sosiaalinen älykkyys, kriittinen ajattelu, mielikuvitus, vuorovaikutustaidot, osaamisen soveltaminen, havainnointitaidot ja ongelmanratkaisutaidot. Myös yrittäjyystaidot ovat entistä merkittävämpiä, sillä yhä useampi työntekijä on epätyypillisessä työsuhteessa ja tekee työtä yrittäjämäisesti. (Mäkelä 2006.)

Myös OECD:n raportti (2004, 32) painottaa näitä geneerisiä kykyjä ja erityisesti jatkuvan oppimisen taitoa. OECD:n raportissa puhutaan "kyvystä rakentaa ja hallita omia kykyjään", sekä "kyvystä hankkia taitoja" eli: oppia, identifioida omat oppimistarpeet ja hallita omaa oppimista. Tämän lisäksi on tärkeää tietää miten parhaiten voi käyttää näitä taitoja. Nämä asiat liittyvät vahvasti myös yksilön urasuunnitteluun, työnhakutaitoihin ja oman urapolun yleisiin hallintataitoihin. Tästä näkökulmasta katsottuna uraohjauksella onkin potentiaalia kontribuoida merkittävästi kansallisen tason inhimillisen pääoman (human capital) kehittämiseen ja sitä kautta kehitykseen. (OECD 2004, 32.)

### 2.1.5 Koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvät muutokset

Työmarkkinat ovat Suomessa tällä hetkellä erittäin dynaamiset. Tämä tarkoittaa sitä, että noin 12% työpaikoista tuhoutuu vuosittain ja uusia syntyy saman verran. Toimipaikkojen henkilökunnasta noin neljännes vaihtuu vuoden aikana ja työntekijöiden liikkuvuus on lisääntynyt. (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen ja Vihriälä 2015, 29.) Tämän lisäksi määräaikaisista työsopimuksista yli puolet on pituudeltaan enintään 6kk (ILO 2019, 50). Myös ammattirakenteet ovat muuttuneet ja aiemmin keskipalkkaisten ammattien osuus on pienentynyt (Kauhanen et al. 2015, 29).

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan raportissa (2018, 24-28) mainitaan että radikaalit, uudet teknologiat muokkaavat tulevaisuudessa nopeimmin henkilö- ja tavaraliikennettä, työtä ja työn korvausta koneilla sekä ravintoamme. Aloja, jotka tulevat tulevaisuudessa työllistämään ihmisiä arvioidaan löytyvän

ilmastonmuutoksen, vuorovaikutus-ammattien, terveyden- ja vanhustenhuollon, sekä datatalouden parista. Myös ammattien harjoittaminen tulee muuttumaan niin, että ihmiset voivat osittain toimia ns. normaalissa palkkatyössä suhteessa työnantajaan ja olla samaan aikaan osa-aikaisia yrittäjiä. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan raportti 2018)

Jatkuva yhteiskunnallinen muutos muuttaa myös tulevaisuuden ammatteja ja ammattinimikkeitä. Samaisen tulevaisuusvaliokunnan raportin esille nostamat uudet ammattinimikkeet ovat kaikki hyvin tiukasti sidoksissa robotisaation, digitalisaation ja tekoälyn mukaantuloon yhteiskuntaan. Näiden uusien ammattinimikkeiden nähdään koskevan hyvin vahvasti ihmisen roolia koneiden ohjaajana, valvojana ja ylläpitäjänä. Kun tarkastellaan uudenlaisia ammattinimikkeitä, syntyy sellainen vaikutelma, että maailma on jatkossa muuttumassa suuntaan, jossa elämää eletään erilaisten virtuaalitodellisuuksien ja ruutujen kautta. Kone ei kokonaan korvaa ihmistä, mutta tulee entistä enemmän osaksi ihmisen elämää välillisesti ja vuorovaikutuksen tasolla. Tämä tarkoittaa sitä, että jatkossa koneet voivat hoitaa erilaisia rutiinitehtäviä ihmistyön rinnalla tai korvata ihmisen aiemmin tehdyn työn kokonaan. Raportissa luetellaan 200 uutta ammattinimikettä, joista esimerkkeinä mainittakoon 3D-mallintaja, robottikokkiteknikko, robottiturvallisuuden tarkastaja, tekoälyn personalisoija ja etäoppimismentori. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan raportti 2018.)

Edellä kuvatut muutokset liittyvät suoraan koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan. Päätöksentekijöiden on tavallaan vaikeaa pysyä jatkuvien työelämän muutoksen tahdissa. Lainsäädäntö laahaa epäilemättä monessa asiassa jäljessä ja näin tulee väistämättä aina olemaankin. Olisi varmasti hyödyllistä käyttää enemmän uraohjaajien ammattitaitoa tässä monimutkaisessa palapelissä, jossa yhtäältä kyse on työelämän muutosten aiheuttamista vaatimuksista, toisaalta uraohjaajien kyvystä vastata siihen, ja toisaalta yksilöiden taidoista hallita omaa urapolkuaan.

Ennen siirtymistä seuraavaan lukuun, kuvaamme vielä lyhyesti, missä määrin yksilöt (eli työntekijät) ovat Suomessa ylipäänsä tietoisia yllämainituista muutostekijöistä ja mitä he ajattelevat niistä. Nimittäin Suomalaisen työn liiton teettämästä tutkimuksesta (N=2219) (2017, 13) selviää tavallisten suomalaisten työntekijöiden mielipiteitä tulevaisuuden työelämästä ja eri asioiden merkityksistä suomalaisessa työelämässä seuraavien kymmenen vuoden aikana. Tässä tutkimuksessa selvisi mm. että 89% suomalaisista uskoo teknologian käytön lisääntymiseen, 78% pitää merkittävänä kykyä sopeutua muutokseen ja 78% on valmiit kehittämään omaa työtänsä ja ammattitaitoaan. Myös kyky toimia eri kulttuureissa, markkinoida omaa osaamistaan ja kyky toimia ryhmissä nähtiin tärkeinä ja lisääntyvinä vaatimuksina tulevaisuuden työelämässä. Sitä vastoin kädentaitojen ja fyysisen kunnon merkitys vähenee tämän tutkimukseen mukaan tulevaisuuden työelämää ajatellen. (Suomalaisen työn liitto 2017.) Eli tämän tutkimuksen valossa on merkille pantavaa se, että työntekijät kokevat olevansa tietoisia muutoksesta ja sen vaatimista uusista kyvyistä. Jos näin todella on, mikä jää uraohjauksen rooliksi ja onko uraohjaajilla ylipäänsä vastaavia taitoja tästä muutoksesta ja sen tuomista vaatimuksista.

Edellä olevissa luvuissa 2.1.1-2.1.5 on kuvattu työelämän muutokseen vaikuttavia tekijöitä. Samalla on tullut kuvatuksi se yhteiskunnallinen kenttä (konteksti), jossa uraohjausta tehdään. Olennaisinta on muistaa, että tämä kenttä on jatkuvassa muutoksessa ja samalla juuri tämä muutos on se syy miksi uraohjausta tarvitaan niin yksilön kuin yhteiskunnankin (erityisesti talous) näkökulmasta. Tämän vuoksi tutkimus uraohjauksesta on erityisen tärkeää.

## 2.2 Uraohjausteorioiden suhteessa työelämän muutokseen

Ohjaustyötä tehdessä tulisi ohjaajalla olla kuva omasta ihmiskäsityksestään, maailmankuvastaan ja arvoistaan, joiden pohjalta hän toimii. Näiden itseä koskettavien perusteiden tiedostaminen auttaa rakentamaan sitä käyttöteoriaa, jota omassa ohjaustyössään harjoittaa. McLeodin mukaan (1998, 201) keskeistä

on ohjaajan oma aktiivinen ajattelu ja toiminta, jonka avulla hän luovasti hyödyntää eri teorioista ja malleistaan omaksumiaan aineksia omaksi käyttöteoriakseen.

Koska erilaisia ohjauksen teorioita arvellaan olevan yli sata, on mielekkäämpää tarkastella ajattelussa ja teorioissa olevia ajattelun suuntauksia ja lähestymistapoja. Hackney ja Cormier (1996) ovat erottaneet ohjauksen teorioissa neljä suuntausta<sup>10</sup>, jotka ovat psykodynaaminen lähestymistapa, kognitiivis-behavioraalinen lähestymistapa, eksistentiaalistis-humanistinen lähestymistapa sekä monikulttuurinen lähestymistapa. Näiden lisäksi puhutaan konstruktivismiin myötä kehittyneistä sosiodynaamisista ja ratkaisukeskeisistä lähestymistavoista. Suomalaisen tutkimuksen kentällä Lairio, Puukari ja Nissilä (2001, 46-68) ovat artikkelissaan "Ohjauksen teoreettinen perusta" esitelleet näitä lähestymistapoja, joita seuraavaksi lyhyesti tarkastellaan.

Psykodynaaminen lähestymistapa, keskeisenä edustajanaan Freud, on teoriasuuntaus, jonka perustalle tai vastareaktionä on kehittynyt monia uusia ohjauksen ja terapian teorioita. Tähän lähestymistapaan liittyy lisäksi merkittäviä näkökulmia, joita myöhemmissä teorioissa on hyödynnetty ja käytännön näkökulmasta psykodynaaminen teoria on ohjaajalle hyödyllinen erityisesti ohjattavan elämänhistorian ja tunne-elämän merkityksen hahmottamisessa. Lairion, Puukarin ja Nissilän (2001) mukaan joissakin ohjaustilanteissa, joissa sovelletaan psykodynaamista lähestymistapaa voi olla välttämätön edellytys kiinnittää huomiota merkittäviin ihmissuhteisiin ja aiempiin kokemuksiin, jotta ohjattava kykenee selkeyttämään valintojaan, ajatuksiaan ja tunteitaan. Psykodynaamisessa lähestymistavassa myös ohjaajan omien kokemusten ymmärtäminen katsotaan olevan hyödyllistä, jotta ymmärrysprosessi myös asiakkaan kohdalla olisi parempi. (Lairio, Puukari ja Nissilä 2001, 46.)

---

<sup>10</sup> Tarkemmin sanottuna Hackney ja Cormier puhuvat "ohjauksen ja psykoterapioiden ohjaussuuntauksista".



Eksistentiaalis-humanistinen lähestymistapa kytkeytyy 1900-luvun filosofiseen pohdintaan, jossa keskeistä on ihmisen elämäntarkoituksen ja merkitysten tarkastelu. Myöhäismodernina aikana elämänmuodon pirstaloituminen edellyttää yksilöltä vahvaa identiteettityötä. Elämän tarkoituksen ja perusteiden hahmottaminen on vahvan identiteetin kannalta tärkeää. Myös nyky-yhteiskunnassa korostuvan yksilöitymiskehityksen kannalta eksistentiaalis-humanistinen lähestymistapa on merkittävä: lähestymistavalle on ominaista korostaa ihmisen vapautta ja vastuuta sekä tukea hänen kasvuun. Näin yksilö oppii vähitellen tunnistamaan omia mahdollisuuksiaan (Lairio, Puukari ja Nissilä 2001, 46). Eksistentiaalis-humanistisessa lähestymistavassa ohjaajan roolina voidaankin pitää eräänlaisen muutoksen edistäjän ja tukijan roolia. Tästä roolista käsin ohjaaja tukee ohjattavan reflektointia ja auttaa näin itseyttäytymisen syventymisessä. Tämä voi auttaa ohjattavaa myös ilmaisemaan tunteitaan ja ajatuksiaan paremmin ja tulla niistä itse tietoiseksi.

Konstruktivistinen lähestymistapa on noussut esille erityisesti vastareaktiona behavioraaliin oppimis- ja ohjauskäsityksiin. Konstruktivisissa teorioissa korostetaan subjektiivuutta ja yksilö nähdään aktiivisena oman todellisuutensa luojana. Tässä suhteessa konstruktivistinen lähestymistapa on yhteneväinen nykyisen ohjauskäsityksen kanssa, jossa keskeisenä pidetään ohjattavan omaa aktiivisuutta. Se mikä erottaa konstruktivistisen lähestymistavan esimerkiksi behavioraalisista suuntauksista on se, että konstruktivistiseen lähestymistapaan lukeutuvat teoriat ottavat huomioon myös tunteiden vaikutuksen yksilön tiedonmuodostamisprosessiin. (Lairio, Puukari ja Nissilä 2001, 41-68.)

Aikana, jolloin yhteiskunnan ja kulttuurin antama tuki identiteetin muodostukselle on hajanaista, saa konstruktivistisesti suuntautuneet ohjaajat korostamaan ohjausprosessissa elämäntarkoituksen hahmottamista. Usein konstruktivistisesti suuntautuneet ohjaajat korostavat ohjattavan elämäntarkoituksen huomioonottamista ohjausprosessissa, mikä on perusteltua varsinkin aikana, jolloin yhteiskunnan ja kulttuurin antama tuki

identiteetin muodostukselle on hajaantunut. (Lairio, Puukari ja Nissilä 2001, 47.) Lairion, Puukarin ja Nissilän mukaan konstruktivistiseen ajatteluun perustuvat ohjauskäytännöt eivät muodosta käsitteellisesti tai menetelmällisesti yhtenäistä kokonaisuutta. Pikemminkin on kysymys ajattelutavoista, joista käsin todellisuutta tarkastellaan. Konstruktivismi ei niinkään tarjoa valmiita toimintamalleja vaan haastaa ohjaajaa syvälliseen oman työnsä ja ohjattavan sekä sosiaalisen todellisuuden tarkasteluun (Lairio, Puukari ja Nissilä 2001, 59).

Yhteiskuntien monikulttuuristumisen myötä monikulttuurinen lähestymistapa on kehittynyt yhdeksi isoksi ohjaussuunnaksi viimeisten vuosikymmenien aikana. Globalisaation myötä myös suomalainen yhteiskunta on muuttunut ja monikulttuurisuus ja sen kirjo näkyvät vahvasti monen arjessa. Monikulttuurisessa ohjaustyössä ohjaajan on tärkeää tiedostaa meissä kaikissa jollain tasolla vaikuttavat kulttuuriset ennako-oletukset ja pyrkiä purkamaan niitä stereotyyppioita, joita joihinkin kulttuureihin tulee liittäneeksi.

Lairio et al. (2001, 131-162) katsovat monikulttuurisen lähestymistavan edellyttävän tietoisuutta ohjaajan omien toimintatapojen, arvojen ja normien suhteellisuudesta toisten kulttuurien näkökulmasta katsottuna. Monikulttuurisen tietoisuuden korostamisen taustalla on ajatus siitä, että kaikki ohjaajat ovat aluksi jossain määrin etnosentrisiä, eli todellisuutta hahmotetaan vain oman kulttuurin näkökulmasta. Tullakseen monikulttuurisesti tietoiseksi ohjaajan tulee kyetä tarkastelemaan omaa kulttuuriaan etäämmältä. Vasta tällöin hän voi ymmärtää ja arvioida sekä omaa että vierasta kulttuuria (Lairio et al. 2001, 149).

Edellä esitettyjen teorioiden suurin puute lienee se, että keskittyessään ohjattavaan (yksilöön), osa unohtaa sosiaalisen todelliseen (kontekstin), jossa yksilö tekee uraa koskevia päätöksiä, ja kaikki yllämainitut teoriat unohtavat, että tämä sosiaalinen todellisuus, kuten myös yksilö elää jatkuvassa

muutoksessa.<sup>11</sup> Erityisesti Yhdysvalloissa vaikuttavien Developmental-contextual teorioiden suurin heikkous lienee se, että tämän puutteen vuoksi, ne näkevät yksilön potentiaalin ja hänen mahdollisuutensa muokata omaa todellisuuttaan liian positiivisena. (Kts. Vondracek ja Porfeli 2008, 220-221.)

Uraohjausteorioiden esittelyn jälkeen voimme pohtia mikä on näiden teorioiden suhde luvussa kaksi esiteltyihin työelämän muutostekijöihin. Kyse on tällöin siitä, miten ohjausala pystyy vastaa työelämän muutokseen. Ovatko sen työkalut sopivia tähän toimintakenttään eli struktuuriin, jossa tällä hetkellä elämme. Äkkiseltään kysymys vaikuttaa monimutkaiselta. Pystyvätkö kunkin lähestymistavan tarjoamat työkalut vastaamaan niihin työelämän muutoksiin, joissa elämme? Tarjoaako esimerkiksi kognitiivis-behavioristisessa lähestymistavan kautta kehitetty omien mahdollisuuksien tunnistaminen sellaisia asioita, jotka auttavat selviämään teknologian kehityksestä?

---

<sup>11</sup> Mikäli Peavyn (1998) sosiodynaaminen ja monikulttuurinen ohjausteoria nähdään osana konstruktivistista suuntausta, ei tämä väite pidä täysin paikkaansa. Mutta ongelmaksi muodostuu se, että konstruktivistisissa teorioissa korostetaan subjektia siinä määrin että yksilö nähdään aktiivisena (irrallisena) oman todellisuutensa luoja. Tämä irrallisuus osittain poissulkee muiden elementtien, sekä paikallisten että ajallisten (Giddensin (1979) termejä käyttäen), olemassaolon. Erityisesti puute on ajallisten elementtien kohdalla, eli muutoksen dynamiikassa. Se että elämme jatkuvassa muutoksessa ja suhteessa muihin, unohdetaan. Kun nämä tekijät otetaan huomioon, yksilö ei ole (irrallinen) aktiivinen oman todellisuuden luoja, vaan aktiivinen oman todellisuuden luoja suhteessa muihin ihmisiin ja aikaan.

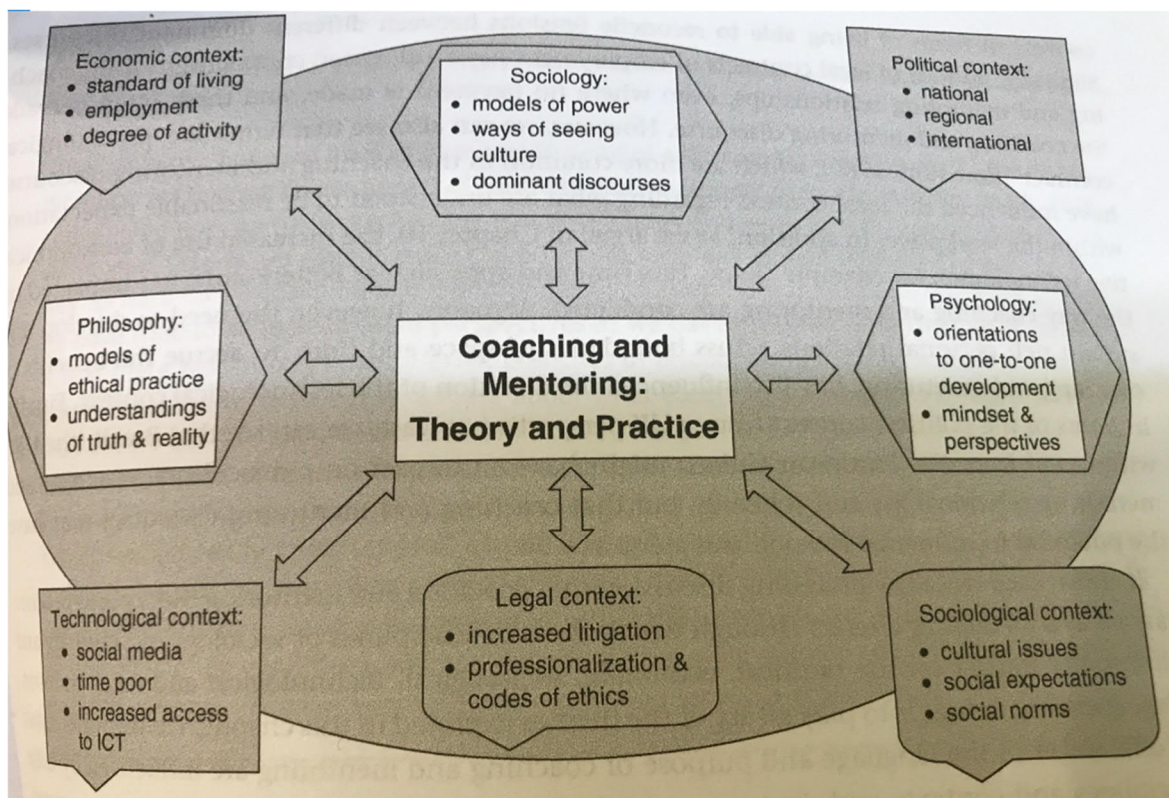
Työelämän muutostekijät	Globalisaatio	Teknologian kehitys	Demografiset muutokset	Erikoitumisen kasvava tärkeys	Koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvät muutokset
----------------------------	---------------	------------------------	---------------------------	-------------------------------------	---

## Uraohjausteoriat

Psyko- dynaaminen	Elämän historia ja tunne-elämä
Kognitiivis- behavioraalinen	Omien mahdollisuuksien tunnistaminen, identiteettityö
Eksistentiaalis- humanistinen	Elämän tarkoitus ja merkitykset
Monikulttuurinen	Elämän kokonaisuuden huomioiminen (ihminen on aktiivinen oman todellisuuden luoja)
Sosiodynaamisen- ratkaisukeskeinen	Uraohjaajien kyky vastata muutokseen: Mitä työelämän muutoksen ymmärtäminen vaatii uraohjaajilta (minkälaisia kykyjä)

Kuvio 1: Uraohjausteorioiden suhde työelämän muutokseen.

Kuviossa 1 on pyritty kuvaamaan kahden jatkuvasti muutoksessa olevan asian (työelämän muutos ja uraohjausteoriat) suhdetta toisiinsa. Samalla se luo teoreettisen viitekehyksen koko työllemme. Uraohjausteorioiden muutoksessa kysymys on siis ohjauksen paradigman pysyvyydestä. Ohjauksen kentällä couchaus ja mentorointi-suuntausta tutkineet tutkijat ovat jo esittäneet ajatuksia heuristisesta meta-teoriasta (kuvio 2 seuraavalla sivulla), joka yhdistelee eri tieteenaloja, kuten filosofiaa, sosiologiaa ja psykologiaa. (Western 2017, 58; Garvey, Stokes ja Megginson 2018, 304-306.) Ehkäpä ohjausalan paradigman muutoksessa on kyse juuri tämänkaltaisesta muutoksesta.



Kuvio 2: Coachauksen ja mentoroinnin metateoria (Garvey, Stokes ja Megginson 2018)

### 3. Uraohjauksen kenttä Suomessa

Uraohjauksen kenttä käsittää tutkimuksen kentän (uraohjaus tieteenalana), uraohjauksen suunnittelukentän (julkiset toimijat kuten ministeriöt), sekä uraohjauksen toteuttajat, eli julkisen toimen, sekä yritykset. Näiden lisäksi tärkein elementti ovat luonnollisesti itse ohjattavat. Seuraavaksi tarkastelemme tätä kokonaiskuvaa vähän tarkemmin.

#### 3.1 Uraohjaus tieteenalana

Aivan ensimmäiset ammatinvalintaan liittyvät oppaat ilmestyivät Suomessa jo 1920-luvulla<sup>12</sup>. Tieteenalana uraohjauksen voidaan katsoa syntyneen Suomessa kolmessa vaiheessa: Ensimmäiset askeleet ja pohja luotiin 70-luvulla syntyneen opinto-ohjaajan koulutuksen myötä, joka vielä nykyäänkin on olemassa opinto-ohjaajan kelpoisuusopintojen (60 op) muodossa. Joensuun yliopiston pitkä maisterikoulutus (300op) syntyi seuraavaksi ja sen jälkeen tulivat Jyväskylän ja Itä-Suomen (alunperin Joensuun) yliopistojen ohjausalan maisteriohjelmat (120op). Kolmanneksi, pitkällisen kehitys- ja yhteistyön tuloksena syksyllä 2018 käynnistyi Itä-Suomen yliopistossa uusi uraohjauksen erikoistumiskoulutus yhteistyössä Tampereen ja Turun yliopistojen kanssa. (Penttinen 2018.)

Ohjausalan professuuri on ollut Itä-Suomen yliopistossa vuodesta 1999 lähtien. Luonnollisesti näissä tutkimusohjelmissa opettavat henkilöt ovat mukana luomassa uraohjauksen akateemista tieteellistä tutkimusta Suomessa. Viimeisimpänä ohjausalan koulutusohjelmana käynnistyi vuoden 2019 tammikuussa Jyväskylän yliopiston ja ammattikorkeakoulujen toteuttamana yhteistyönä uraohjauksen erikoistumiskoulutus.

---

<sup>12</sup> 1920 ilmestyi Aksel Rafael Rosenqvistin kirja "Elämänuran valinta ja kokeellinen ammattisielutiede", ja 1928 ilmestyi Jalmari Kekkosen kirja "Elämänuran ja ammatin valinta. 1, Ohjeita ja näkökohtia elämänuran valinnan opastajille".

### 3.2 Julkiset toimijat

Uraohjauksen kenttä Suomessa vaikuttaa moninaiselta, ja jopa pirstaloituneelta: Suomessa uraohjausta toteutetaan pääasiassa oppilaitoksissa (joista vastaavat koulutusta järjestävät kunnat), ohjaamoissa (joista vastaa STM/ELY-keskukset), sekä TE-toimistoissa. Opetushallitus huolehtii käytännön puolesta opetussuunnitelmien peruslinjat kansallisesti ja paikallisesti laaditaan opetussuunnitelmat sekä ohjaussuunnitelmat, joihin uraohjaus sisältyy. ELY-keskukset rahoittavat TE-toimistoja. Elinikäisen ohjauksen strategiset linjaukset tulevat puolestaan opetus- ja kulttuuriministeriöstä (OKM), Sisäasianministeriöstä (STM), sekä työ ja elinkeinoministeriöstä (TEM), joissa niitä on viilattu EU-tasolla. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2015, 9-10.) Varsin merkittävä osuus on myös määräaikaisilla EU- ym. projekteilla, joiden tukemana on ollut tarjolla uraohjausta eri puolilla Suomea. Näiden julkisten toimijoiden lisäksi uraohjauksen alalla on paljon yrityksiä, jotka kantavat osavastuun tästä kentästä.

Eri tahot ovat laatineet uraohjauksesta lukuisia selvityksiä ja raportteja. Osa näistä raporteista esiteltiin jo luvussa kaksi. Syntyykin vaikutelma, että uraohjausta on tutkittu paljon mutta ei niinkään keskitetysti yhteistyössä. Tällä yhteistyöllä tarkoitamme esimerkiksi ministeriöiden, eduskunnan, Sitran, TE-keskusten ja yliopistojen välistä yhteistyötä. Yhteiskunnallisten instituutioiden tehtävänä on tarjota ohjaukselle suuntia, odotuksia ja ongelmanasetteluja (Vehviläinen 2014, 18). Keskitetyn yhteistyön puuttuminen vaikuttaa kuitenkin heikentävästi tähän tehtävään.

### 3.3 Uraohjausta tekevät yritykset (ja yritysten kyky vastata muutokseen)

Yksityiset ohjausalan yritykset alkoivat syntyä Eurooppaan vuoden 1991 jälkeen kun Euroopan unionin tuomioistuin linjasi, että rekrytointipalvelujen monopoli

loi ylittämättömiä rajoitteita yksityisille rekrytointialojen yrityksille (OECD 2004, 118). Nykyään (maailmanlaajuisesti) yksityisellä puolella uraohjausta tarjoavat yksityiset konsultit, johtotason konsultointiyritykset ja uudelleensijoitusyritykset (OECD 2004, 12, 68).

Julkisen sektorin sijaan halusimme tutkia yksityisiä ohjausalan yrityksiä, koska yhteisöperustaiset ja yksityiset yritykset ovat usein herkempiä aistimaan tiettyjen asiakasryhmien tarpeita tai paikallisia työmarkkinaolosuhteita (OECD 2004, 114-115). Toinen syy miksi halusimme tutkia juuri yksityisen sektorin toimijoita, johtuu siitä, että uskomme että tulevaisuudessa näiden yritysten määrä tulee kasvamaan. Esimerkiksi joissakin maissa, kuten Tanskassa, Saksassa ja Norjassa, joissa uraohjaus on perinteisesti ollut julkisen sektorin monopoli-aluetta, näin on jo käynyt (OECD 2004, 118). Kolmanneksi, jos haluamme tutkia ohjauksen laadullisia näkökulmia, saattavat yksityiset yritykset antaa paremman kuvan, koska uraohjauksen merkitys oppilaitoksissa nähdään päätien tasolla suurena, mutta käytännössä hyvän ohjauksen toteutumiseen ei välttämättä järjestetä riittävästi resursseja (Puhakka ja Silvonen 2011). Julkisella puolella yleisimpiä ongelmia ohjauksen toteuttamisessa on aikapula, erityisesti henkilökohtaiseen ohjaukseen käytettävä aika<sup>13</sup>.

Näkemyksemme mukaan henkilökohtaista uraohjausta ei tule toteuttaa yksinomaan yksityisenä palveluna. Tähän on lukuisia syitä, joista OECD:n (2004, 12) raportti mainitsee muutamia: Kysyntää ja tarjontaa on erittäin vaikeata määritellä, ohjauksen tarve on luonteeltaan vaihtelevaa, ohjauspalvelut ovat usein osa muita palveluita (kuten Suomessa osa koulujärjestelmää) ja lopuksi: usein heillä, jotka eniten tarvitsevat palveluita, ei ole varaa niihin. Tämä on puolestaan ristiriitaista siksi että uraohjauksesta hyötyy yksilön lisäksi koko yhteiskunta ja mahdollisesti yksilön palkannut yritys. (Grubb 2002, 4; OECD 2004.) Yhteenvedona vielä todettakoon, että mikään paikka

---

<sup>13</sup> Tämä asia todettiin jo vuosituhaten vaihteessa, mutta tässä suhteessa muutosta ei juurikaan ole tullut, eli henkilökohtaiseen ohjaukseen käytettävä aika on julkisella puolella tarpeeseen nähden riittämätön. (kts. esim. Lairio ja Puukari 1999)



(koulut/ohjaamot/työpaikat/te-toimistot) ei riitä kohtaamaan kaikkia uraohjauksen tarpeita, mutta sen sijaan tarvitaan näitä kaikkia ja niiden välillä tehokasta yhteistyötä (kts. OECD 2004, 14).

Toisaalta voidaan ajatella, että he, joilla on varaa maksaa ohjauspalveluista, voivat sen tehdä, jolloin julkisiin palveluihin jää enemmän resursseja heitä varten, joilla ei ole varaa ostaa yksityisiä palveluita. Ehkä juuri tästä syystä, yksityisten yritysten palvelut on enimmäkseen suunnattu asiantuntija- ja johtotasoille, kun taas julkisen sektorin tarjoamat uraohjauspalvelut ovat suunnattu työttömille tai muille erityisryhmille. (OECD 2004, 119-120.) Tosin tähän on varmasti tullut ainakin Suomessa hieman muutosta viime vuosina, sillä uraohjausta tarjoavat yritykset tarjoavat palvelujaan aivan kaikille koulutus- ja uratasoille, opiskelijoista ja työttömistä aina johtajiin asti.

Suomessa uraohjausta tarjoavat yritykset eivät ole järjestäytyneet yksiselitteisesti. Tämä johtuu myös siitä, että suurin osa yrityksistä tarjoaa myös muita palveluita. Osa yrityksistä on Uraohjaajat ja valmentajat ry:n jäseniä. Yhdistyksen nettisivujen mukaan sen "tarkoituksena on edistää eri koulutustaustaisten ja erilaisissa organisaatioissa uraohjaus- ja uravalmennustyötä tekevien asiantuntijoiden yhteistyötä, keskinäistä verkottumista ja ammatillista kehittymistä. Yhdistyksellä on jäseniä korkeakouluista, TE-hallinnosta, ammattiliitoista, yksityiseltä sektorilta ja julkisista ohjauspalveluista, kuten Ohjaamoista." Osa yrittäjistä puolestaan kuuluu HENRY ry:n (<https://www.henry.fi/>), joka on henkilöstöjohdon ja -ammattilaisten yhdistys. Näiden lisäksi osa yrityksistä kuuluu Suomen kasvupalveluiden tuottajat ry:n (<https://kaspa.fi/>). Nettisivujen mukaan "Kaspa on kasvupalveluiden tuottajien yhteinen toimialajärjestö. Sen jäsenistöön kuuluvat työvoima- ja yritysten kehityspalveluja tuottavat erilaiset organisaatiot."

## 4 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa perehdymme uraohjausta tarjoavien yritysten toimintakenttään Suomessa. Tarkemmin sanottuna tutkimme sitä, mikä on näiden yksityisten uraohjausta tarjoavien yritysten kyky tarjota palveluitaan, kun työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Haluamme myös tutkia minkälaiset valmiudet (kompetenssit ja resurssit) näillä yrityksillä on tarjota palveluitaan työelämän jatkuvan muutoksen keskellä. Löytääksemme vastauksen näihin kysymyksiin meidän tulee pohjimmiltaan ottaa selvää mitä nämä yritykset ovat ja mitä ne tekevät. Eli pähkinänkuoressa tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Mitä ovat Suomessa toimivat uraohjausyritykset ja mitä ne tekevät?
2. Minkälaiset mahdollisuudet<sup>14</sup> näillä yrityksillä on tarjota palveluitaan työelämän jatkuvan muutoksen kontekstissa?

Haluamme tutkia yksityisiä uraohjausyrityksiä, koska uskomme että tulevaisuudessa niiden merkitys kasvaa. Urapolkujen ja työelämän "sirpaloituessa" ja jatkuvassa muutoksessa olemisen synnyttää lisätarvetta uraohjaukselle ja silloin ne, jotka ovat siitä kykeneviä ja halukkaita maksamaan, tulevat todennäköisemmin myös näin tekemään. Hyvinvointivaltion jatkuva julkisten palveluiden karsiminen ja väheneminen saattaa vaikuttaa myös yksityisten palveluiden kysynnän nousemiseen. Toinen syy, miksi meistä juuri tämän aiheen tutkiminen on tärkeää se, että yksityiset yritykset ovat usein herkempiä aistimaan tiettyjen asiakasryhmien tarpeita tai paikallisia työmarkkinaolosuhteita kuin julkisen puolen toimijat. (OECD 2004, 114-115.) Kolmantena syynä mainittakoon, että uraohjausalan yrityksistä ei ole Suomessa tehty yhtään kattavaa tutkimusta. Google Scholar ei anna haullla "Uraohjausalan yritykset" yhtään tulosta. Samoin englanninkieliset hakutermit "Career counselling" +companies+Finland ei anna tuloksia tästä aiheesta. Luonnollisesti

---

<sup>14</sup> Mahdollisuudet sisältävät myös uraohjausyritysten työntekijöiden kompetenssin. Kansainvälinen ohjausalan järjestö IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) määrittelee ohjaajan ydinkompetensseiksi taidot, tiedot ja asenteet, joita ohjauksessa vaaditaan työpaikasta tai erikoistumisesta huolimatta. (IAEVG:n nettisivut 2019)

aihetta on tutkittu, mutta kapeammista näkökulmista. Esimerkiksi Iso-Britanniasta löytyy tällainen todella kattava tutkimus "A Market in Career? Evidence and Issues.", joskin sekin jo muutaman vuoden takaa (Watts, Hughes & Wood 2005).

Tutkimuskysymyksemme asettavat välttämättä uuden kysymyksen: mitä ovat kompetenssit, joita uraohjaajilta edellytetään työelämän muutostilanteessa? Tähän ei luonnollisesti ole yksiselitteistä vastausta. Kansainvälinen ohjausalan järjestö IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) määrittelee ohjaajan ydinkompetensseiksi taidot, tiedot ja asenteet, joita ohjauksessa vaaditaan työpaikasta tai erikoistumisesta huolimatta. Tarkempi listaus näistä IAEVG:n määrittelemistä ydinkompetensseista koostuu kymmenistä erilaisista ohjaustyön tehtävistä, joista suurin osa liittyy asiakkaan tilanteen ymmärtämiseen tai ohjausalan tiedon hallintaan. Kymmenistä alakohdista yksikään ei sisällä suoraa mainintaa muuttuvasta työelämästä. (IAEVG:n nettisivut 2019.) Eli vaikka listauksessa on kymmeniä eri kohtia, yhdessäkään ei ole mainintaa "työelämän muutoksen ymmärtämisestä uraohjauksen näkökulmasta".

## 5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusotteemme on vahvasti fenomenologinen, ja tarkemmin sanottuna fenomenologis-hermeneuttinen. Tällöin pyrkimyksenä on tavoittaa tutkimuskohde sellaisena kuin se itsessään ilmenee maailmassa. Tutkimuksen kohdetta pyritään tarkastelemaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kiinnostuksen kohteina ovat tietyissä tapahtumissa mukana olleiden toimijoiden merkitysrakenteet, eli tässä tapauksessa ohjaustilanteissa olleiden ohjaajien merkitysrakenteet. (Metsämuuronen 2003, 167; Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2013, 161.) Pyrimme tarkastelemaan ohjausalan yrittäjien käsityksiä ja merkityksiä Suomessa toimivista ohjausalan yrityksistä yleisesti, sekä erityisesti omasta toiminnasta ja kokemuksista alalla. Laadullinen tutkimus on luonnollinen valinta silloin kun halutaan joko ymmärtää sellaista ilmiötä, josta on vain vähän tietoa, tai kun tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita henkilöiden kokemuksista. käyttäytymisestä tai asenteista (Bricki and Green 2007, 2-4).

Valitsimme metodiksi kyselytutkimuksen, jonka historialliset juuret ulottuvat 1900-luvun alkuun, kun sosiologit ja antropologit alkoivat kiinnostua eri ihmisryhmien kokemuksista, joihin aineistoa kerättiin mm. kyselyiden avulla. Kyselytutkimus tieteellisenä metodina oli tällöin vielä kehitysvaiheessa, ja tutkimusten ote oli joskus enemmänkin journalistinen, kuin tutkimuksellinen. Pikkuhiljaa kyselytutkimus levisi eri tieteenaloille, mihin vaikutti mm. 1960-luvulla grounded theory-metodien yleistyminen. (Holloway ja Wheeler 2002, 8–10.) Kyselytutkimusta puoltavia seikkoja on esitelty tarkemmin luvussa 5.2. Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset muotoutuivat tutkimuskysymysten ympärille. Koska tavoitteena oli selvittää Suomessa toimivien uraohjausyritysten taustoja, toimintaa ja kykyjä toimia työelämän jatkuvassa muutoksessa, syntyivät kysymykset näiden teemojen ympärille. Selvitettäessä uraohjausyritysten mahdollisuuksia, kykyjä tai kompetensseja, nousee haasteeksi miten tämä voidaan määritellä. Olemme yksinkertaisuuden

vuoksi käyttäneet ”ohjaajan ydinkompetenssi”-määritelmässä IAVEG:n määritelmää<sup>15</sup>.

## 5.1 Tutkimusaineiston analyysi

Aloitimme aineiston keruun listaamalla uraohjausalan yrityksiä. Yritykset löysimme lähinnä Uraohjaajat ja valmentajat ry:n, Suomen kasvupalveluiden tuottajat ry (Kaspa) ja HENRY ry:n nettisivuilta. Osan yrityksistä löysimme googlaamalla ja osan alan facebook-sivujen kautta. Muutamia yritysten nimiä saimme suoraan alan toimijoille lähettämämme sähköpostin kautta. Näillä menetelmillä löysimme keväällä 2019 Suomesta 33 uraohjausalan yritystä.

Halusimme tutkia nimenomaan yrityksiä, jotka myyvät palveluitaan suoraan kuluttajille<sup>16</sup>. Tämän vuoksi ainoa kriteeri oli se, että yrityksen liiketoimintaan tuli sisältyä kuluttajille (eli asiakkaille) myytävää (b2c) uraohjaus-palvelua. Tämä kriteeri jätti tutkimuksemme ulkopuolelle esimerkiksi sellaiset yritykset, jotka tarjosivat yrityksille myytäviä uudelleensijoittumispalveluita (outplacement services). Uudelleensijoittumispalveluihin sisältyy toki vahva ohjauksellinen ote, mutta uraohjaus-palvelun on tällöin ostanut se yritys, joka on yt-neuvotteluiden tuloksena irtisanonut työntekijänsä, eli asiakas ei ole itse omaehtoisesti päättänyt ostaa palvelua. Osa yrityksistä tarjosi sekä kuluttajille myytäviä uraohjauspalveluita että yrityksille myytäviä uudelleensijoituspalveluita, ja näissä tapauksissa otimme yrityksen mukaan tutkimukseemme.

Lähestyimme näitä yrityksiä yhteensä kolme kertaa. Ensimmäisen kerran lähetimme sähköpostiviestin toukokuun alussa 2019. Tässä sähköpostissa kysyimme yritysten edustajilta mitä he halusivat tietää tai oppia ohjausalan

---

<sup>15</sup>. Kansainvälinen ohjausalan järjestö IAVEG (International Association for Educational and Vocational Guidance) määrittelee ohjaajan ydinkompetensseiksi taidot, tiedot ja asenteet, joita ohjauksessa vaaditaan työpaikasta tai erikoistumisesta huolimatta. (IAEVG:n nettisivut 2019)

<sup>16</sup> Tämä lähtökohta otettiin, koska halusimme tutkia uraohjausta suoraan kuluttajille myytävän palvelun näkökulmasta. Uudelleensijoitusohjelma on sen sijaan Suomen lainsäädännön avulla luotu (pakollinen) mekanismi yrityksille, jotka irtisanovat työntekijöitään.

yrittäjistä Suomessa. Samalla pyysimme listaamaan heidän tuntemia uraohjausalan yrityksiä. Tätä kautta saimme muutaman yrityksen nimen. Toisen kerran lähetimme toukokuun lopussa 2019 tämän tutkimuksen liitteenä olevan kyselyn 33 yritykselle. Kolmannen kerran lähetimme yrityksille muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta kesäkuussa 2019.

Syyskuuhun 2019 mennessä saimme kymmenen vastausta (vastausprosentti 30%). Suhteellisen alhaiseen vastausprosenttiin saattoi vaikuttaa se, että yritykset saavat nykypäivänä suuren määrän kaikenlaisia kyselyitä, emmekä pystyneet tarjoamaan kyselyyn vastaamiseen mitään "suurempaa pörkkanaa". Aineisto kerättiin Google forms-ohjelmalla.

Aineisto analysoitiin pääosin sisällön analyysillä. Joissakin kysymyksissä käytettiin myös määrällisiä taulukoita tai kuvia. Pohdimme myös haastatteluiden tekemistä kyselyn lisäksi, mutta aineiston analyysin jälkeen tulimme siihen lopputulokseen, että aineisto vaikutti kylläntyneeltä ja saturoinnilla ei tässä tapauksessa olisi saavutettu merkittävää lisäarvoa (kts. esim. Tuomi ja Sarajärvi 2002, 89-92).

Aineistolähtöinen laadullinen aineiston analyysi on Tuomen ja Sarajärven (2002) kirjassa kuvattu kolmivaiheisena prosessina. Ensin aineisto pelkistetään eli redusoidaan, sen jälkeen aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan ja lopuksi suoritetaan abstrahointi eli luodaan aineistosta teoreettiset käsitteet. Koska tutkimuksemme oli aineistolähtöinen ja käytimme siihen sisällönanalyysia, etenimme hyvin pitkälle tämän kolmivaiheisen prosessin mukaan, jota avaamme nyt tässä hieman enemmän.

Aluksi siis redusoimme aineiston eli tiivistimme ja pilkoimme sen osiin. Kyselymuotoisessa tutkimuksessa tämä oli selkeä ja looginen lähestymistapa, sillä osa tuloksista oli jo kyselyyn käytetyn ohjelmiston ansiosta selkeänä näkyvillä. Kävimme jokaisen kysymyksen läpi yhdessä keskustellen ja teimme

havaintoja sekä muistiinpanoja aineistosta, jotka tukivat analyysiosion kirjoittamisprosessia. Näillä keskustellen löydettyillä havainnoilla pyrimme löytämään aineistosta niitä asioita, jotka tukevat ymmärtämiseen pyrkivää lähestymistapaa ja edesauttavat päätelmien tekoa koskien tutkimuskysymyksiä.

Tämän jälkeen klusteroimme eli ryhmittelimme aineistosta nousseet samankaltaisuudet ja eroavaisuudet. Koska kyselyssämme oli kaikkiaan 29 kysymystä, pyrimme ryhmittelemään ja yhdistämään näistä kysymyksistä sopivia luokkia, joista muodostimme analyysiin omia alalukujaan. Tämän tutkimustyön jälkeen päädyimme muodostamaan viisi sopivaa kokonaisuutta, jotka ovat taustatietoa yrittäjistä (6.1.), taustatietoa yrityksistä (6.2), kohderyhmän kohtaaminen ja haasteet (6.3), ohjaajien osaamisalueet (6.4.) sekä ohjausalan ja työelämän muutos (6.5)

Klusteroinnin eli aineiston ryhmittelyn jälkeen palasimme tekemiimme muistiinpanoihin ja aloitimme abstrahoinnin eli tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon erottamisen. Pohdimme vielä yhdessä niitä analyysin osia, jotka haluamme ottaa mukaan analyysin kirjoittamiseen. Tässä vaiheessa tutkimusta pyrimme pitämään kirkkaana mielessä tutkimuskysymyksemme ja sen, mitkä vastaukset esimerkiksi avoimista kysymyksistä auttavat tuomaan esille laadulliselle tutkimukselle asetettua tavoitetta tiettyjen peruskuvioden muodostumiselle. Tämän osuuden jälkeen jaoimme kirjoitusvastuun analyysiosuuden suhteen, jossa pyrkimyksenä oli systemaattisesti ja objektiivisesti analysoida keräämämme tutkimusaineisto.

## 5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Laadullisen tutkimuksen ajatuksena on, että tietty määrä vastaajia toisi esiin peruskuvion, joka tutkimuskohteesta on mahdollista löytää (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 89). Eskolan ja Suorannan (1996) mukaan noin 15 vastausta olisi hyvä

määrä, mutta tietysti tämäkin riippuu aineiston laadusta. Tämä tutkimus edustaakin vain pientä osaa ohjausalan yrityksistä. Kyselyyn vastasi ainoastaan 10 yritystä. Tämä suhteellisen pieni vastausten määrä lienee tutkimuksen suurin heikkous. Olisimme toivoneet, että vastauksia olisi tullut muutama enemmän. Toisaalta tämäkin määrä vastauksia auttoi tuomaan esiin muutamia peruskuvioita, eli ehkä saimme esille juuri tärkeimmät asiat, mutta vastausten suurempi määrä olisi saattanut tuoda lisää näkökulmia muutama asiaan.

Kyselytutkimuksella voidaan katsoa olevan useita hyviä puolia, jotka myös lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomakkeella suoritettussa tutkimuksessa tutkija ei vaikuta olemuksellaan eikä läsnäolollaan tutkittavien esiin tuomiin vastauksiin, toisin kuin esimerkiksi haastattelussa. Avoimessa kyselyssä tutkijoiden vähäinen vaikutus pienenee entisestään, sillä kysymyksenasettelut eivät pyri johdattelemaan tutkimushenkilöitä tietynlaisiin vastauksiin. Luotettavuutta parantava tekijä on myös se, että kysymys esitetään jokaiselle tutkimukseen osallistujalle täysin samassa muodossa. Lisäksi vastaaja voi valita itselleen sopivimman vastaamisajankohdan ja hän voi näin rauhassa pohtia vastauksia ja tarkistaa niitä. (Valli 2001, 101; Metsämuuronen 2003, 170.)

Vahvuuksina voidaan pitää sitä, että vastaukset ovat oletettavasti totta tietoteoreettisessa mielessä. Eli vastaajat eivät varmasti ole "keksineet" vastauksia, vaan ovat tehneet kyselyn huolella ja totuudenmukaisesti (kts. myös Valli 2001, 101). Tämä siis lisää tutkimuksen uskottavuutta. Tutkimuksen vastaukset on myös analysoitu puolueettomasti. Tämä tarkoittaa sitä, että vastauksia on pyritty tarkastelemaan niin objektiivisesti kuin mahdollista. Tätä on edesauttanut myös se, että tekijöitä on ollut kaksi henkilöä. Eli yhtä lailla kuin toiston voidaan katsoa lisäävän tutkimuksen luotettavuutta, voidaan myös ajatella, että kaksi tutkijaa on parempi kuin yksi luotettavuuden näkökulmasta. Objektiivisuutta on edelleen lisännyt se, että emme tunteneet henkilökohtaisesti ketään, joille tutkimus lähetettiin. (kts. Tuomi ja Sarajärvi 2002.)



Laadullisissa tai laadullisesti painottuneissa tutkimuksissa yksi tarkastelunäkökulma on tarkastella tutkimuksen luotettavuutta validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmasta. Näemme tämänkaltaisen tarkastelun kuitenkin vähintäänkin ongelmallisena. Nämä näkökulmat nimittäin olettavat, että olisi olemassa jokin yksi todellisuus (mm. Lincoln ja Guban 1985, jotka keskittyvät naturalistiseen paradigmaan, mutta myös Laclau 2005, 69; Torfing 2005, 13; Laclau & Mouffe 2001, 125, Ranna 2019, 36-37, joiden teoreettinen tausta on post-strukturalistisessa diskurssiteoriassa). Näemme siis tällaisen oletuksen vähintään ongelmallisena, ja etenkin kun tutkimuksemme aihe liittyy työelämän muutokseen, eli muutoksen oletetaan jo valmiiksi olevan läsnä aina ja kaikkialla.

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on hahmottaa ja ymmärtää aihealuetta (ohjausalan yritykset), jota ei aiemmin ole paljonkaan tutkittu, ja vielä näkökulmasta, jota ei aiemmin ole painotettu (työelämän muutos). Koska vastaavia tutkimuksia ei ollut saatavilla, ei aineiston analyysiin liittynyt vahvoja oletuksia tutkittavasta todellisuudesta. Pikemminkin pyrkimyksenä oli tutkia ja syventää ymmärrystä ilmiöstä (työelämän muutos) ja tämän ilmiön keskellä toimivista subjekteista (yrityksistä).

## 6 Tulokset

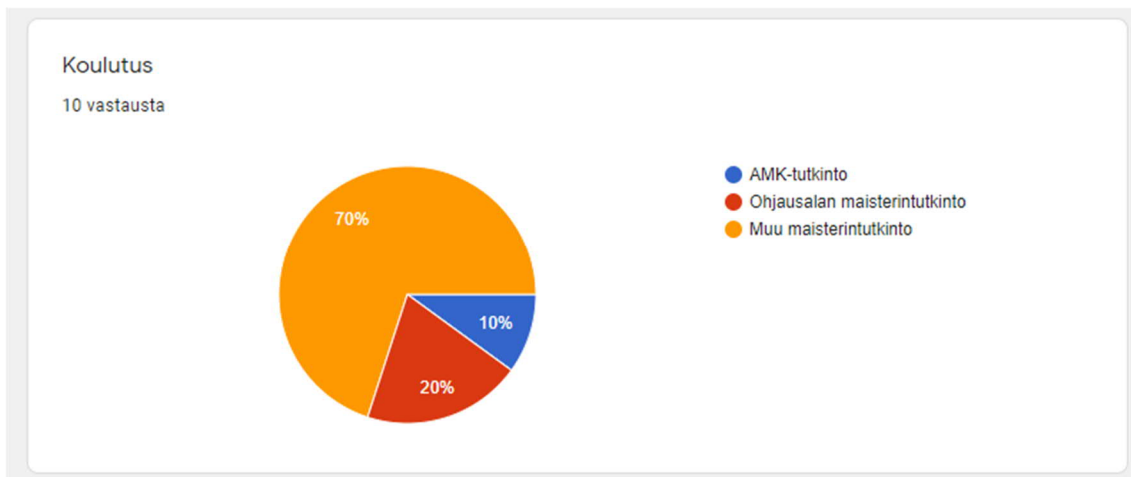
### 6.1 Taustatietoa yrittäjistä

Vastaajat olivat iältään 42-59-vuotiaita ja keski-ikä oli 50 vuotta. Suhteellisen korkea ikä (suhteessa työkäisten keski-ikään) saattaa selittyä sillä, että ohjaajan työn tekemisessä "elämäkokemuksesta" on hyötyä (esim. McLeod 2009). Toisaalta kyse voi vain olla siitä, että nuoremmat ohjaajat eivät ole ottaneet osaa kyselyyn syystä tai toisesta. Pohdittaessa työelämän muutosta suhteessa uraohjaukseen, herää kysymys uraohjaajien omasta kokemuspohjasta muutostekijöihin ja siihen mikä kosketuspinta uraohjaajilla on siihen maailmaan, jossa heidän asiakkaansa mahdollisesti elävät. Vastaajien keski-ikä ollessa 50-vuotta, voimme ainakin olettaa, että tuohon ikään mennessä on karttunut myös kokemusta työelämän muutostekijöistä.

Vaikkakin otos oli suhteellisen pieni, on yllättävää, että vastaajista jopa 70% oli suorittanut jonkun muun kuin ohjausalan korkeakoulututkinnon<sup>17</sup>. Tietysti tämän lisäksi vastaajat ovat saattaneet käydä ohjausalan täydennyskoulutuksissa. Tulosta saattaa selittää myös vastaajien suhteellisen korkea keski-ikä: ohjausalan korkeakoulututkintoa ei ole ehkä vielä ollut olemassa, kun he ovat opiskelleet. Tämän tutkimuksen valossa voidaan kuitenkin sanoa, että ohjauksen kentällä työskentelevien yritysten parissa on ohjaajia, joista osalla ei ole ohjausalan korkeakoulutusta. Tämä herättää mielessä ajatuksen, että voiko ohjauksen kokonaiskuvaa hahmottaa ilman alan muodollista korkeakoulutusta. Eli jos on asiantuntija omalla alallaan, pystyykö omaksumaan riittävästi myös ohjausalan tietoja ja taitoja. Tulos on mielenkiintoinen myös siinä valossa, että koulumaailmassa opinto-ohjaajilta vaaditaan tämä muodollinen pätevyys.

---

<sup>17</sup> Ohjausalan korkeakoulututkinnolla tarkoitetaan sitä että on suorittanut yliopistossa jonkin ohjausalan tutkinnon (kuten maisteritutkinnon) tai ohjausalan erillisopinnot.



Kuvio 1: Vastaajien koulutustausta

Vastaajien työkokemus ohjausalalta vaihteli neljästä kahteenkymmeneen vuoteen keskiarvon ollessa 14 vuotta. Suhteellisen pitkä työkokemus korreloi vastaajien iän kanssa ja herättää kysymyksen, mikä mahtaa olla alalla työskentelevien nuorten, esimerkiksi alle 30-vuotiaiden osuus. Vastaukset antavat syytä pohtia, että onko ohjausalan huomattavan pitkä työkokemus (esimerkiksi työvoimatoimistoista tai koulumaailmasta) suorastaan ennakkoehto ohjausalan yrittäjäksi ryhtymiselle. Suhteellisen pitkä työkokemus antaa myös olettaa, että ihmiset viihtyvät työtehtävissään. Tutkimusten mukaan työsuhteen pituuteen vaikuttavat tosin monet erilaiset asiat, mutta suurin osa syistä liittyy enemmän työntekijästä riippumattomiin tekijöihin, kuin hänen henkilökohtaisiin valintoihinsa (esim. Räisänen 2015, 49-52). Koska vastaajat ovat toimineet pitkään alalla, nousee jälleen ajatus täydennyskoulutuksen tärkeydestä. Eli kun alalla ollaan pitkään töissä, on myös hankitusta peruskoulutuksesta usein pitkä aika, minkä vuoksi on tärkeää kouluttaa itseään jatkuvasti erilaisilla täydennyskoulutuksilla.

Kysyttäessä vastaajilta heidän ammattinimikettään, vastauksissa näkyy paljon vaihtelua. Vastauksissa nousivat esille seuraavat nimikkeet: Suunnannäyttävä, toimitusjohtaja, uravalmentaja/rekrytointiasiantuntija, valmentaja, yrittäjä, opinto-ohjaaja, uravalmentaja, Coach, Partneri ja HR-asiantuntija. Tällainen kirjo nimikkeissä vaikuttaa haasteelliselta erityisesti asiakkaan kannalta. Asiakkaan

on siis mahdotonta tietää mikä ero näillä nimikkeillä on ja millä perusteilla kukin käyttää näitä nimikkeitä. Nouseekin ajatus, että olisiko Suomessakin järkevää pyrkiä standardisoimaan ohjausalan nimikkeitä, kuten esimerkiksi Virossa on tehty. Suhteessa työelämän muutostekijöihin nimikkeet ovat joustavia (ehkä juuri siksi koska ne eivät sinällään kerro juuri mitään). Näistä nimikkeistä opinto-ohjaaja liitetään vahvasti koulumaailmaan, mutta muut voivat tehdä lähes mitä tahansa. Ohjausalan järjestöjen (kuten Suomen uraohjaajat ja valmentajat ry) tehtävänä voisikin olla määrittellä mitä kukin nimike tekee, ihan vain asiakkaiden palvelemiseksi.

Yhteenvedona vastaajien taustoista voidaan todeta, että ohjaajilla on paljon ohjausalan työkokemusta ja elämäkokemusta, mutta merkittävällä osalla ei kuitenkaan ole alan korkeakoulutusta. Alalla kuin alalla tärkeää on täydennyskoulutus, mutta ala, johon sisältyy tietämys muista aloista ja työelämän muutoksesta täydennyskoulutuksen tärkeys korostuu entisestään. Lisäksi voidaan todeta, että ohjausalalta vaikuttaa puuttuvan tietyt standardit sen suhteen, että kuka saa käyttää mitään nimikkeitä ja miten nämä nimikkeet kuvaavat tarjottavaa palvelua, mikä voi tuottaa asiakkaille vaikeutta ymmärtää palvelun luonnetta. Yritysten kannalta tällä on eittämättä vaikutusta myös asiakkaiden saavuttamiseen.

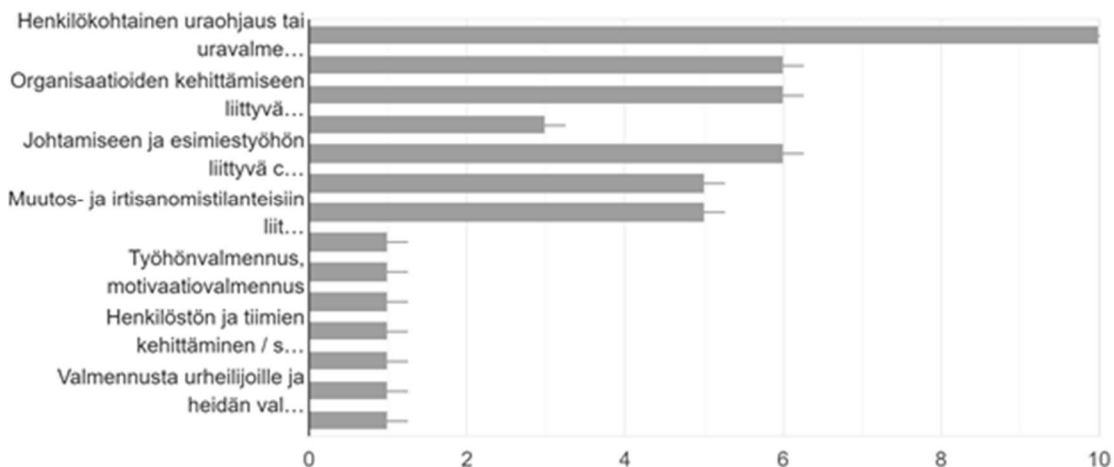
## 6.2 Taustatietoa yrityksistä

Tutkimukseen osallistuneista yrityksistä 90% oli perustettu 2000-luvulla, vuosien 2004-2016 aikana. Ainoastaan yksi yritys oli perustettu vuonna 1975. 60% yrityksistä toimi pk-seudulla ja pohjoisin Kuopiossa. 70% vastaajista ilmoitti tekevänsä yritystoimintaa sivutoimisena ja 30% päätoimisena. Niin ikään 70% vastaajista ilmoitti toimivansa yksinyrittäjänä. Sivutoimisuus ja yksinyrittäminen eivät korreloineet tässä tutkimuksessa suoraan toisiinsa mutta otoksen ollessa suhteellisen pieni (n= 10) tästä on vaikeaa vetää mitään johtopäätöksiä.

Tulokset antavat kuitenkin syytä pohdintaan, onko yksinyrittäminen uraohjauksessa paras tapa vastata työelämän muutoksiin. Voisi ajatella, että yhteistyö saman alan osaajien kanssa tuottaisi ohjaajille itselleenkin parempaa työssäjaksamista tai ketteryys vastata asiakkaiden haasteisiin olisi tehokkaampaa. Jaetun asiantuntijuuden tiedetään tukevan oppimista ja tietoyhteiskunnassa hajautetun asiantuntijuuden prosessi näyttää olevan yhä yleisempi tapa toimia ja ratkaista ongelmia työelämässä. Hakkarainen, Lonka ja Lipponen (1999, 146) puhuvat siitä, kuinka ihmisen älykästä toimintaa ei voida kuvata vain yksilöllisenä prosessina, vaan esimerkiksi asiantuntijoiden ja heidän tukenaan olevien erilaisten ajattelun työvälineiden muodostamien verkostojen osaamisena. Näitä ajatuksia vasten on harmillista, että tähän tutkimukseen osallistuvien yritysten osaaminen vaikutti olevan hieman hajallaan. Tähän tutkimukseen vastanneiden yritysten keskuudessa yksinyrittäminen vaikutti olevan yleisempi toimintamalli.

### Millaisia ohjaus- ja neuvontapalveluita yrityksenne tarjoaa?

10 vastausta



**Kuvio 2: Ohjaus- ja neuvontapalveluiden tyypit**

Kysyttäessä yritysten tarjoamista ohjaus- ja neuvontapalveluista (kuvio 2) kaikki kyselyyn vastanneet yritykset kertoivat tarjoavansa henkilökohtaista uraohjausta- ja valmennusta<sup>18</sup>. Noin puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä tarjosi life coach ja elämäntaitovalmennusta, sekä organisaatioiden esimiestyön kehittämiseen liittyviä palveluita. Lähes puolessa yrityksissä tarjottiin myös rekrytointi-, sekä muutos- ja irtisanomistyöhön liittyviä ohjauspalveluita. 30% yrityksistä ilmoitti tuottavansa organisaation hyvinvointiin liittyviä palveluita. Näiden lisäksi mainittiin työhönvalmennus, motivaatiovalmennus ja ammatillinen kuntoutus. Verkko-ohjausta toiminnassaan kertoi hyödyntävänsä 70% yrityksistä ja loput vastaajista suhtautui tähän mahdollisuuteen positiivisesti tulevaisuudessa. Verkko-ohjauksen muotoina tässä tutkimuksessa määriteltiin esim. chat ja videopuhelu. Tämä osoittaa, että tietotekniikan kehittymisen mukanaan tuomat hyödyt ja mahdollisuudet on huomioitu suurimmassa osassa tutkimukseen osallistuneista yrityksistä. Yllättävää vastauksissa oli se, että kukaan ei maininnut työhön ohjausta yrityksen tarjoamana palveluna. Toki työhön ohjaus linkittyy usein työhön ohjaajakoulutuksen saaneisiin, ja voikin olla että tämän koulutuksen saaneita ei vain sattumalta ollut vastaajissa, mikä tekee tilanteen ymmärrettäväksi.

Yritysten tarjoamat ohjausalan palvelut liittyvät vahvasti yrityksen toimintaideaan. Vastaajat itse kuvasivat toimintaideaansa esimerkiksi näillä sanoilla:

“Auttaa yksilöitä asemoimaan itsensä (tarvittaessa uudelleen) työtilanteensa kartalle ja löytää oikeat toimintataktiikat, motiivit ja työkalut uusille siirroille kohti kasvua, parempaa oman osaamisen hyödyntämistä, mielekästä työtä ja kestävää työuraa.”

“Luoda kestävää työelämää kestävien yksilöllisten ratkaisujen kautta”

---

<sup>18</sup> Tämä oli jo kriteeri kyselyyn valituksi tulemiselle, joten tulos ei siksi ole yllättävä.

”Tarjota laadukasta ohjausta ratkaisukeskeisellä ja innostavalla otteella kunkin asiakkaan prosessia tukien.”

”Henkilökohtainen ura- ja elämäntaito- ja elämäntaitovalmennus opinto-ohjauksen osaamisella rikastettuna tai toisinpäin opinto-ohjaus elämänhallinnan taidoilla rikastettuna, riippuu asiakkaan tarpeesta”

”Ohjata, valmentaa ja kouluttaa laadukkaalla ja dynaamisella otteella niin yksityisasiakkaita, tiimejä, työyhteisöjä, hankkeita kuin oppilaitostenkin henkilökuntaa. Tuoda esille pätevän opinto-ohjauksen tärkeyttä ja soveltamista sekä oppilaitoksissa että niiden ulkopuolella. Ydinkärkenä tällä hetkellä koulumotivaatiovalmentajien kouluttaminen maahamme.”

Kokonaisuutena voidaan todeta, että yritysten tarjoamien ohjauspalveluiden kenttä vaikuttaa osittain pirstaloituneelta. Palveluita on sekä yksityisille kuluttajille että yrityksille. Osa palveluista liittyy suoran uraan ja työelämään, toiset vain väljästi. Asiakkaan näkökulmasta yritysten tarjonta saattaa vaikuttaa sekavalta, kun esimerkiksi eri nimikkein saatetaan tarjota samaa palvelua. Toimintaidean kirkastaminen saattaa olla asiakkaan näkökulmasta ratkaisevaa. Mikäli toimintaidea ei paljasta suoraan millaista ohjauspalvelua myydään ja kenelle, saattaa olla vaikeaa ostaa sellaista palvelua, josta ei täysin ymmärrä sisältöä.

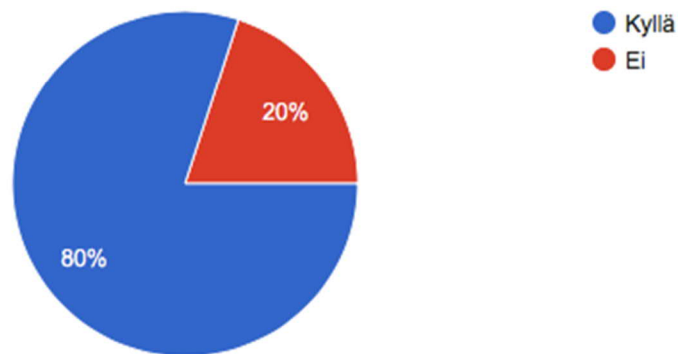
### 6.3 Kohderyhmän kohtaaminen ja haasteet

80% vastaajista kertoi, että yrityksellä on profiloituja kohderyhmiä kuten maahanmuuttajat, erityistä tukea tarvitsevat, nuoret ja akateemiset. Puolet kyselyyn vastaajista olivat tyytyväisiä yrityksen tämän hetkiseen asiakasmäärään, mutta puolet vastaajista oli sitä mieltä, että asiakkaita olisi saanut olla enemmänkin. Yksikään vastaajista ei maininnut, että asiakkaita olisi liikaa. Tämä on mielenkiintoista siinä valossa, että jo johdannossa mainitussa OECD:n raportissa (2004, 69) mainitaan että Suomessa uraohjauspalveluiden

kysyntä ylittää tarjonnan. Tämä tarkoittaisi sitä, että yksityisten yritysten palveluista ei joko haluta maksaa, tai sitten niistä ei vain olla tietoisia.

### Onko yrityksellänne profiloituna tiettyjä kohderyhmiä (kuten maahanmuuttajat, erityistä tukea tarvitsevat, nuoret, akateemiset tms)?

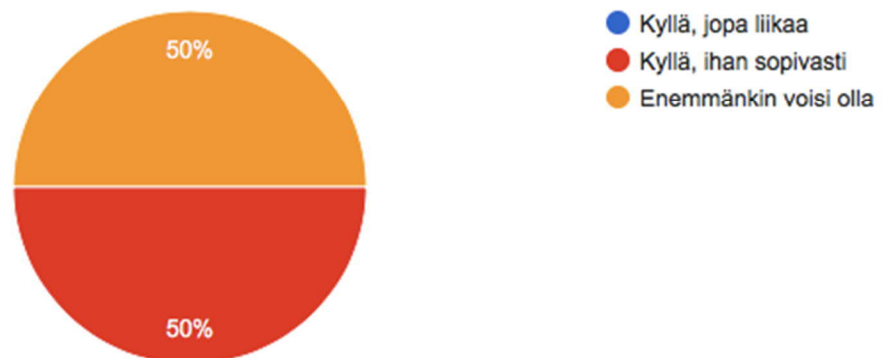
10 responses



Kuvio 3: Kohderyhmien profilointi

### Koetko että asiakkaita on ollut tarpeeksi?

10 responses



Kuvio 4: Asiakkaiden määrä

Kysyttäessä tarkemmin asiakkaiden riittävydestä, esiin nousivat erityisesti markkinointiin ja myyntiin liittyvät ongelmat. Muutama vastaaja koki, että myyntityötä tehtiin liian vähän tai markkinointi oli puutteellista. Yksittäisinä ongelmina asiakkaiden tavoitettavuuteen mainittiin asiakasprofiilin fokuointi ja erityisalaan (urheilu) liittyvä ohjaustyö. Vain yksi vastaaja kertoi, että joutuu



myymään "eioota", koska tekee työtä sivutoimisesti ja asiakkaita olisi siis enemmänkin, mutta hän ei kykene ottamaan kaikkia kysyjä asiakkaakseen.

Yhdessä vastauksessa nousi esille yllä esitetty hypoteesi siitä, että asiakkaita kyllä olisi mutta he eivät ole valmiita maksamaan palvelusta, tai eivät edes ole tietoisia näistä yrityksistä:

"Opinto-ohjaus mielletään ilmaisupalveluna, jota saadaan oppilaitoksissa. Maksajina yleensä vanhemmat, he eivät välttämättä ymmärrä ohjauksen laatua (eli puutetta) oppilaitoksissa. Välttämättä ei osata ostaa tätä palvelua tai ainakaan ymmärretä, miksi siitä pitäisi maksaa. Aikuisasiakkaat eivät välttämättä tiedä, että tätä palvelua voi ostaa esim. omassa elämäntilanteen uran käännekohtassa. Eli markkinointi ei toimi."

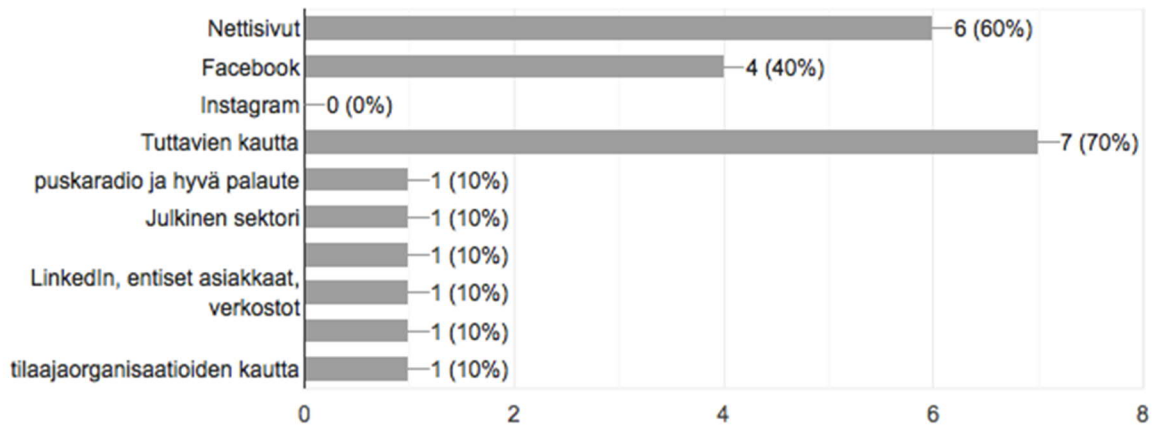
(Eräs vastaus kysymykseen: Mikäli vastasit että asiakkaita ei ole tarpeeksi, mitkä syyt mielestäsi vaikuttavat tähän?)

Kysyttäessä asiakkaiden saavutettavuudesta (kuvio 5), merkille pantavaa oli että 70% vastaajista kertoi asiakkaiden löytävän yrityksen luokse tuttavien kautta. Toiseksi tärkeimpänä kanavana asiakkaiden tavoitettavuudessa pidettiin yrityksen nettisivuja, ja kolmanneksi eniten mainintoja sai Facebook. Sosiaalisen median kautta saatu saavutettavuus ei vastaajien keskuudessa ollut kovinkaan suurta.

Tutkimuksessa kysyttiin yritysten yhteistyökumppaneita avoimella kysymyksellä. Yksittäisiä mainintoja tässä saivat työllisyyspalvelut, yrittäjäjärjestöt, psykologit ja pienet yritykset. Yksikään vastaaja ei maininnut toisia ohjausalan yrityksiä yhteistyökumppaneinaan, vaikkakin näin marginaalisella alalla työskenneltäessä voisi ajatella, että siitä olisi jonkinlaista etua.

## Millä tavoin asiakkaanne löytävät yrityksenne?

10 responses



Kuvio 5: yrityksen tavoitettavuus

Suurimpana haasteena tutkimuksen mukaan yrityksillä oli markkinointi ja viestintä eli asiakkaiden tavoitettavuus (50 % vastaajista). Toiseksi suurimpana haasteena koettiin resurssipula (20 % vastaajista). Mielenkiintoista oli se, että kukaan vastaajista ei kokenut haasteeksi riittämätöntä koulutusta, vaikka vastanneista vain 20% ilmoitti heillä olevan ohjausalan koulutuksen. Ottaen huomioon varsinaisen tutkimuskysymyksemme, kyselyssä tuli ilmi, että ainoastaan yksi vastaaja piti yrityksen suurimpana haasteena työelämän jatkuvaa muutosta. Tähän saattaa olla lukuisia syitä, kuten se että asiakkaiden haasteet eivät koske suoranaisesti työelämää tai siinä tapahtuvia muutoksia. Voi myös olla, että vastaajat eivät kokeneet työelämän muutosta haasteeksi, koska tietävät siitä kylliksi tai sitten ovat itse tietämättömiä siitä, kuinka isosta muutoksesta on kyse.

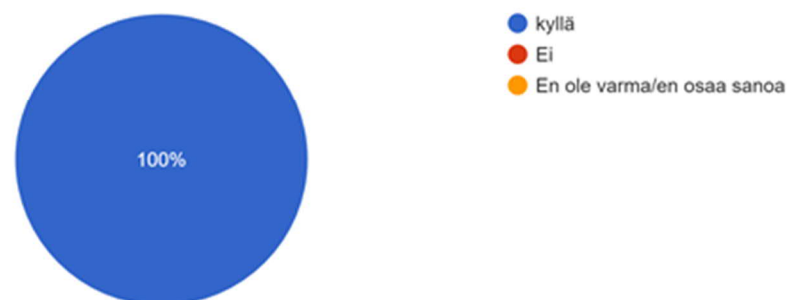
## 6.4 Ohjaajien osaamisalueet

### Ohjaajan omat taidot ja tiedot

Ohjaajien oman osaamisen ja kompetenssien määrittelyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan omaa näkemystä riittävästä ja oikeanlaisesta pohjakoulutuksesta ja työkokemuksen merkityksestä. Kuviot 6 ja 7 osoittavat, että vastaajat ovat lähes yksimielisiä siitä, että oma koulutustausta ja kokemus ohjausalalta ovat riittävät. Tulos on sikäli mielenkiintoinen, että aiemmin tutkimuksessa tuli ilmi, että ainoastaan 20% vastaajista oli korkeakoulututkinto nimenomaan ohjausalalta. Oman ohjausfilosofiansa pystyisi kyselyn mukaan määrittelemään 90% vastaajista (kuvio 8). Yhteenvedona voidaan siis todeta että kyselyyn vastaajat tunsivat oman koulutuksensa ja työkokemuksensa olevan täysin riittävät tekemään ohjaustyötä ja lisäksi he osaavat pyydettäessä määritellä oman ohjausfilosofiansa.

#### Onko sinulla mielestäsi riittävän hyvä peruskoulutus tehdä ohjaustyötä?

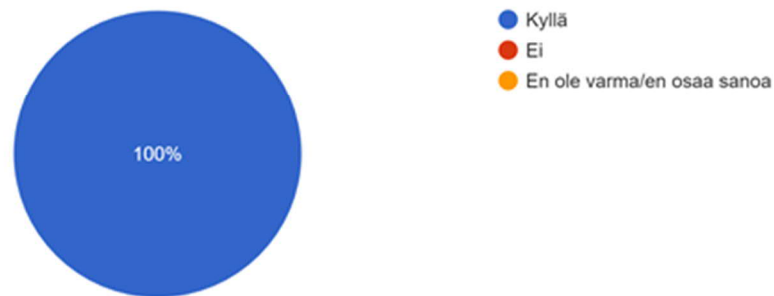
10 vastausta



Kuvio 6: Peruskoulutuksen riittävyys

Onko sinulla mielestäsi riittävän hyvä työkokemus tehdä ohjaustyötä?

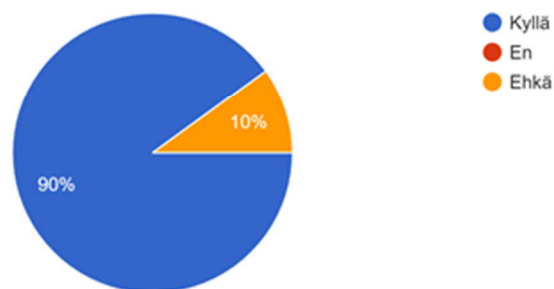
10 vastausta



Kuvio 7: Työkokemuksen riittävyys

Osaisitko määritellä ohjausfilosofiaasi kysyttäessä?

10 vastausta



Kuvio 8: Oman ohjausfilosofian määrittely

Ohjaajien tärkeimmiksi kompetensseiksi vastaajat määrittelivät avoimessa kysymyksessä kohtaamis- ja vuorovaikutustaidot, läsnäolon, ratkaisukeskeisyyden, positiivisuuden ja kyvyn hillitä omia tulkintoja eli kyvyn kuunnella aidosti. Vain yhdessä vastauksessa nostettiin esille työelämän moninaisuuden ymmärtäminen, muutoin kaikki vastaukset mukailivat ohjaustilanteessa tarvittavia taitoja. Tutkimuksemme aiheen kannalta on mielenkiintoista, että työelämän muutokseen liittyvä tekijä nostettiin esille ainoastaan yhdessä vastauksessa. Tämä kertonee ennen kaikkea siitä, että

työelämän muutokseen liittyviä tietoja ei pidetä ohjaajan tärkeimpänä ominaisuutena.

Mikä on mielestäsi tärkein kompetenssi, joka ohjaajalta tulee löytyä?

10 vastausta

Kohtaamisen taidot
Ratkaisukeskeisyys, positiivisuus
Läsnäolo
Ratkaisuherkkyys
Kyky kohdata ja aidosti lähteä asiakkaan tarpeista.
Työelämän moninaisuuden ja ihmisen sisäisen kasvupyrkimyksen ymmärtäminen ja tulkitseminen
Ihmisen kohtaaminen ihmisenä, arvostaminen
Asiakkaan kohtaaminen; vuorovaikutustaidot kompeenssina.
omien tulkintojen hillitseminen = kuuntelu
Ohjausalan osaaminen.

Kuvio 9: Ohjaajan tärkein kompetenssi

Tutkittavilta kysyttiin myös omia vahvuuksia yrittäjänä toimimisessa ja tulevaisuuden näkymiä ja kehitystarpeita. Vastauksista on selkeästi luettavissa, että ohjausalan yrittäjänä toimimisessa korostuu ennen kaikkea ohjaajan oma persoona ja kyky kohdata asiakkaita eli itse ohjausprosessin ymmärtäminen ja hallitseminen. Yrittäjämäisen asenteen ja pitkän uran mukanaan tuoman kokemuksen nähtiin myös kuuluvan vahvuuksiin. Lisäksi selkeälle visiolle, idearikkaudelle, verkostointitaidolle ja ennakoinnille annettiin merkitystä. Muutamassa vastauksessa vahvuuksiin luettiin kyky palveluiden tuottamisesta ja markkinoinnista sekä henkilökohtainen myyntityö.

Ohjaustilanteeseen liittyvä osaaminen

Onnistuneessa ohjaustilanteessa (kuvio 10) tärkeimmiksi kriteereiksi nousivat luottamuksen saavuttaminen, kuuntelu, asiakkaan rohkaisu ja motivointi, kysyminen ja horisontin laajentaminen. Eräs vastaaja ilmaisi asian

seuraavasti: "Asiakkaalle syntynyt tunne, että häntä on kuunneltu, kunnioitettu ja hänen asioitaan on saatu nytkäytettyä johonkin suuntaan. Oivallukset ja innostus, jotka kantavat."

## Mikä onnistuneessa ohjaustilanteessa on mielestäsi tärkeintä?

10 vastausta

Asiakkaalle syntynyt tunne, että häntä on kuunneltu, kunnioitettu ja hänen asioitaan on saatu nytkäytettyä johonkin suuntaan. Oivallukset ja innostus, jotka kantavat.
Luottamus
Kuuntelu
Saada motivaatio heräämään/kasvamaan kohti tavoitetta
Asiakkaan oma oivallus ja että hän lähtee luotani tietämällä jotain enemmän omasta tilanteestaan
Kuuntelu, reflektioon kutsuminen, peilaaminen, horisontin laajentaminen.
Asiakkaan kuuleminen ja rohkaiseminen
Kuuntelu, vuoropuhelu
tasavertainen kohtaaminen, kyky olla läsnä, kysyminen
Arvostava vuorovaikutus.

### Kuvio 10: Onnistunut ohjaustilanne

Kaikissa vastauksissa koskien onnistunutta ohjaustilannetta, korostuivat ohjaussuhteeseen liittyvät elementit, jotka liittyvät dialogisuuteen, vuorovaikutuksen ja luottamussuhteen synnyttämiseen, sekä asiakkaan tilanteen hahmottamiseen. Mielenkiintoista on se, että vain yhdessä vastauksessa mainittiin, että tärkeintä on se, että asiakkaalla on ohjaustilanteen jälkeen enemmän tietoa omasta tilanteestaan. Näiden vastausten perusteella ohjaustilannetta ei siis nähdä paikkana, jossa uraohjaajalla olisi esimerkiksi enemmän informaatiota tai tietoa uramahdollisuuksista tai työelämän muutostekijöistä. Vastauksista muodostuu ennemminkin kuva siitä, että ohjaaja kokee ohjaustilanteen onnistuneen, jos vuorovaikutukseen ja keskinäisen suhteen rakentamiseen vaikuttavat elementit täyttyvät. Tätä ajatusta tukee myös

teoreettinen kirjallisuus. (mm. Peavy 1998 ja Amundson 2003.) Siihen, mikä merkitys uudella tiedolla on ohjaustilanteessa, vaikuttaa olennaisesti myös se, mitä asiakas on tullut hakemaan ohjauksesta – joissain tilanteissa myös uudella tiedolla voi olla merkittävä osuus – toisaalta ohjauksen perusajatuksena ei ole uuden tiedon antaminen vaan pikemminkin se, että asiakas rohkaistuu tai oppii itse hankkimaan uutta tietoa jne.

Koska tässä tutkimuksessa ei fokuoitu uraohjausta saaneisiin henkilöihin, jää onnistuneen ohjaustilanteen määrittely ohjaajan itsensä määrittelemäksi. Mielenkiintoista jatkotutkimusta aiheesta voisi tehdä uraohjausta saaneiden henkilöiden näkökulmasta, jolloin selviäisi olisivatko asiakkaat kaivanneet enemmän juuri informaatioon tai tietoon perustuvia elementtejä sisällytettäväksi ohjaustilanteeseen.

#### Oman yrityksen suunta

Kehittämistarpeina tulevaisuutta ajatellen nähtiin toiminnan ja fokuksen määrittely, markkinointi, myynnin systemaattisuus, asiakaskunnan kasvattaminen toivottujen kohderyhmien suuntaan, yhteistyön lisääminen muiden yritysten/palveluntuottajien kanssa, sekä digitaalisen palvelun kehittäminen. Nämä vastaukset korreloivat aiempien vastausten kanssa siinä, että myyntiin ja markkinointiin tulisi yrittäjien mielestä panostaa enemmän. On positiivista, että yksi vastaaja mainitsi yhteistyön kehittämisen muiden palveluntuottajien kanssa, mikä on näin marginaalisella alalla varmasti synergiaa lisäävä voima.

Ainoastaan yksi yritys mainitsi kehittämistarpeenaan lisätyövoiman palkkaamisen. Tässä yhteydessä nousi esille myös yksi syy miksi alalla saattaa olla niin paljon yksinyrittäjiä: koska kyse on asiantuntijapalvelusta, ja vielä tietyllä tapaa ”kertaluontoisesta ja peruuttamattomasta”, ei ehkä uskalleta palkata lisätyövoimaa, koska se saattaa vaikuttaa herkästi yrityksen maineeseen.

Eli ohjausalalla ehkä mielletään, että yrityksen brändi on yhtä kuin yrittäjän brändi. Samankaltainen ajattelutapa kuluttajien keskuudessa koskee monia asiantuntija-aloja.

“Mikäli tahti jatkuu samanlaisena, tulee jossain kohtaa ajankohtaiseksi hankkia lisäkäsiä. Kynnys on korkealla, koska yritys on profiloitunut omalla nimelläni. Pienimuotoisesti olen tätä testannutkin alihankintana ja tulokset kolmen “apurin” ohjaus-osaamisen hyödyntämisestä olivat mainiot, palkitsevat ja rohkaisevat. ”

(Eräs vastaus kysymykseen: ” Millaisia kehitystarpeita sinulla tai yrityksellänne on seuraavan kahden vuoden aikajänteellä” .

Merkittävää vastauksissa oli myös se, että muutama vastaaja ei osannut nimetä yhtäkään kehitystarvetta yritykselleen. Tämä saattaa johtua siitä, että ohjaustyötä tehdään usein sivutoimisena (tässä kyselyssä 70% vastaajista toimi sivutoimisena), jolloin ohjausalan yrityksen pitäminen saattaa olla enemmän “harrastelijamaista” toimintaa kuin täysipäiväistä yrittämistä. Tämänkaltainen tavoite näkyy esimerkiksi seuraavassa vastauksessa:

“Lähinnä sen verran bisneksen tekeminen, että firma pysyy pystyssä, ja oma asiantuntijabrändi elossa.”

(Eräs vastaus kysymykseen: ” Millaisia kehitystarpeita sinulla tai yrityksellänne on seuraavan kahden vuoden aikajänteellä” .

## 6.5 Ohjausala ja työelämän muutos

### Julkisen puolen suhtautuminen ohjausalan yrittäjyyteen Suomessa

Julkisen puolen suhtautumisessa ohjausalan yrityksiin nähtiin sekä positiivisia, että negatiivisia piirteitä, mutta pääviesti vastauksissa tuntui olevan, että suhtautuminen on muuttumassa. Negatiivisina puolina mainittiin ristiriitainen



suhtautuminen kokonaisuudessaan yrittäjyyteen. Eräs vastaaja mainitsi, että koulumaailman sisältä tulevat suurimmat epäilijät. Muutamit vastaajat näkivät suurten toimijoiden ja isojen HR-yritysten "jylläämisen" alalla negatiivisena asiana, koska pienemmillä yrityksillä voisi olla enemmän innovatiivisuutta ja motivoituneisuutta. Todettiin myös, että julkinen puoli näkee yhä yksityiset toimijat enemmän kilpailijoina, eikä siten osaa hyödyntää näitä yrityksiä.

Yrittäjien suhtautumisessa tapahtuva muutos liittyi te-hallinnon käyttämien yksityisten palveluntuottajien lisääntymiseen. Myös kilpailuasetelman nähtiin muuttuneen, eli yksityisiä toimijoita ei enää nähdä niin kilpailijoina kuin ennen, mutta tämä muutos tapahtuu hitaasti. Yritykset voisivat siis tulevaisuudessa tehdä yhteistyötä julkisen sektorin kanssa. Positiivisina asioina mainittiin puolestaan kasvava kiinnostus yksityisiä toimijoita kohtaan, tosin tämän kiinnostuksen todettiin olevan hidasta ja varovaista. Yksi vastaajista mainitsi, että julkinen puoli arvostaa yksityisten yritysten osaamista.

"Julkinen puoli hyödyntää ohjausalan yrittäjiä julkisten hankintojen kautta, pääasiassa isompien valmennustalojen voittaessa sopimuksia itselleen jotka sitten ottavat pienempiä yrittäjiä mukaan tekijöiksi. Tämä on hyvä asia, mutta julkisissa kilpailutuksissa hinta on jotakuinkin ainoa valintakriteeri, joka tarkoittaa sitä, että hinnat poljetaan aivan alas (esim 12€/h) - kestävätilanne usein pienelle yrittäjälle, jonka pitäisi tulla toimeen sillä rahalla. Samanaikaisesti kilpailutukset ovat yhä enemmän tulospainotteisia, ja viimeaikaiset tulosehdot ovat täysin kohtuuttomia, valmentajat joutuvat tekemään tuntitolkulla töitä ilmaiseksi, tietämättä tuleeko saamaan edes pientä korvausta asiakkaiden työllistyessä. Tähän toivon jatkossa kohtuullisuutta ja win-win-win -asennetta, jossa tasapuolisesti hyötyisivät kaikki osapuolet: työnhakija-asiakas, julkinen kilpailuttaja/rahoittaja sekä valmennustyön toteuttaja. Tällä hetkellä TE-hallinto ryöstöviljelee näillä kilpailutuksilla omaan pussiinsa."

(Erään vastaajan vastaus kysymykseen: Minkälaisena koet julkisen puolen suhtautumisen ohjausalan yrittäjyyteen Suomessa?)

## Ohjausalan yritysten tulevaisuus ja trendit

Vastaajat näkivät uraohjausalan yritysten tulevaisuuden kasvavana ja valoisana. Kaikenlainen ohjaustarve kasvaa elämän monimutkaistuessa ja työelämän muuttuessa. Muutama vastaajista mainitsi erityisesti coaching:n ja verkko-ohjauksen yleistymisestä. Uskottiin myös, että työnantajat saattavat ostaa enemmän työhyvinvointiin, työssä pysymiseen ja johtamiseen liittyviä ohjausalan palveluita. Positiivisesta uskosta alan kasvuun kertovat mm. kaksi seuraavaa vastausta, joissa tuodaan myös esiin digitaalisuuteen, sekä lukiodien jälkiohjaukseen liittyvät mahdollisuudet yrittäjien näkökulmasta:

“Näen alan tulevaisuuden erittäin positiivisena, ihmiset haluavat yhä enemmän oman tukihenkilön elämän eri osa-alueille. Tämä on erittäin hyvä trendi! Myös uracoacheja on tullut runsaasti lisää, joukossa myös nuorempia. Uskon, että eri ikäiset asiakkaat löytävätkin itselleen sopivan ikäisen ohjaajan niin halutessaan. Useat valmentajat kirjoittavat nykyään kirjan ja jokunen on tehnyt verkkokurssin. Digitaalisuuden ilmentymät ohjaustyössä ovat vielä minimaalisia, lähinnä puhelinohjausta ja jonkin verran skype-tyyppistä ohjausta on tarjolla, sekä muutamia verkkokursseja. Uskon, että digitaalisuus tulee lisääntymään, mutta millä tavalla isommassa skaalassa, ja miten pienyrittäjät pysyvät tässä mukana?”

(Eräs vastaus kysymykseen "Minkälaisena näet ohjausalan yritysten tulevaisuuden kehityksen, minkälaisia trendejä on havaittavissa?")

“Yrittäjävuosinani olen auttanut lukuisia ohjausalan yrityksen perustaneita heidän suunnitteluissaan. Olen nähnyt, että ohjausalan yrittäjyys kiinnostaa ja yhä useammin se voidaan nähdä mahdollisuutena toteuttaa ohjausta. Näkisin, että tulevaisuudessa yhä useammalla voi olla esim. oma toiminimi, jonka piikkiin tekee sivutoimisena ohjausta, tai sitten ihan kokopäiväisestikin. Kumppanoitumista tapahtuu

myös, ja se on hyvä asia. Lukioiden jälkiohjauksen näen isona mahdollisuutena yksityisten ohjausalan toimijoiden keskuudessa, kunnille taloudellisesti järkevintä olisi toteuttaa jälkiohjaus ostopalveluina tarpeen mukaan."

(Eräs vastaus kysymykseen "Minkälaisena näet ohjausalan yritysten tulevaisuuden kehityksen, minkälaisia trendejä on havaittavissa?")

Positiivisten arvioiden lisäksi useammasta vastauksesta paistoi läpi huoli alan riskialttiista kehittymisestä, koska yhteisten standardien puuttuessa laadukkaan ja ammattitaitoisen ohjauksen takaaminen on yhä haastavampaa. Tästä kertovat mm seuraavat vastaajat:

"Ohjausala tulee muuttumaan. Julkisella puolella ei ole mitään mahdollisuuksia antaa kattavaa ja laadukasta ohjausta nykyisillä resursseilla. Tärkeää olisi puhua laadukkaan ja ammattitaitoisen ohjauksen puolesta, ettei "kuka tahansa" alkaisi ohjata. Näen, että yhä useampi virassa oleva opo perustaa oman toiminimen ja alkaa antaa myös yksityistä ohjausta oman työn ohella. Olisi järkevää, että yksityiset opinto-ohjaajat perustaisivat oman verkoston ja jakaisivat omaa osaamistaan. Näin olisi mahdollisuus osallistua myös suurempiin kilpailutuksiin. Yksittäisellä opolla se ei ole nykyisillä kilpailuedellytyksillä mahdollista. Opinto-ohjaajien tulisi itse nostaa se kissa pöydälle ja puhua ammattitaitoisen opinto-ohjauksen puolesta. Kukaan muu sitä ei tee. Opinto-ohjauksen lisäksi tulisi hankkia myös valmennusosaamista."

"ohjausala ja yksilölliset palvelut ovat vahvassa nosteessa, ja monenlaisilla osaamistustoilla ryhdytään toteuttamaan haastavissakin tilanteissa olevien henkilöiden ohjausta, mikä on riski myös alan kannalta"

“Lisääntyvät huomattavasti, sekä mikroyrittäjät että muut yksityisyrietykset; myös aiemmin jo pitkään toimineet konsulttiyritykset ovat alkaneet tarjota yksilöohjausta.”

(Vastaajien vastauksia kysymykseen "Minkälaisena näet ohjausalan yritysten tulevaisuuden kehityksen, minkälaisia trendejä on havaittavissa?")

#### Työelämän jatkuva muutos asiakkaiden elämässä

Kyselyssä kysyimme myös että näkyykö työelämän jatkuva muutos (esim. digitalisaatio, multitasking, 24/7 tavoitettavuus jne) yritysten asiakkaiden kokemissa haasteissa. Yli puolet vastaajista mainitsi, että tämä näkyy asiakkaissa. Esille nousi mm. "satunnainen säntäily, sekä "itsensä markkinointi" mm LinkedIn:n kautta, mihin asiakkaat toivovat apua. Alla olevissa vastauksissa nousivat esille myös ulkopuoliset paineet, kuten suuri työmäärä tai huono johtajuus.

“Näky. Harkintakyky ja suhteellisuudentaju huojuvat, paniikkinappula on helpommin lähellä, samalla kun oman elämän personoinnin tarve kasvaa kasvaa myös ulkopuoliset paineet mikä aiheuttaa ristivetoa.”

“Usein YT-irtisanottujen asiakkaiden kohdalla taustalla on yrityksessä tapahtunut digitalisaatiomuutos ja samanaikaisesti irtisanotun osaamisen jälkeen jääminen. Paljon on myös asiakkaita, jotka ovat palaneet loppuun työssään, joko suuresta työmäärästä ja epäselvistä tavoitteista johtuen tai huonon johtajuuden takia.”

Mikäli näitä vastauksia tarkastellaan Schiersmann et al. (2012, 17-18):n määritelmän valossa (eli että työelämän muutos liittyy globalisaatioon, teknologian kehitykseen, demograafisiin muutoksiin ja erikoistumiseen, sekä koulutus ja työllisyyspolitiikkaan liittyviin muutoksiin), voimme todeta, että

ainoastaan globalisaatio ja demograafiset muutokset eivät suoraan näkyneet (ohjaajien mainitsemisissa) asiakkaiden kokemissa haasteissa liittyen "työelämän muutos"-tematiikkaan.

Työelämän jatkuva muutos ja sen tarjoamat mahdollisuudet ohjaustyöhön

Halusimme kysyä myös, että minkälaisia mahdollisuuksia työelämän jatkuva muutos (esim. digitalisaatio, multitasking, 24/7 tavoitettavuus jne) tarjoaa ohjaustyöhön. Vastauksissa nousi esille erityisesti saavutettavuuden lisääntyminen, ja palvelun aikaan sitomattomuus. Osa myös näki, että tulevaisuudessa on vielä paljon enemmän mahdollisuuksia, kuten tekoälyn luomat mahdollisuudet tai pelillistäminen. Eli vaikka kyselyyn vastaajat osasivat nimetä asiakkailla esiintyviä työelämän muutoksen luomia haasteita, niin yhtä lailla osattiin määritellä myös niitä mahdollisuuksia, joita työelämän muutos on luonut ja luo ohjaustyöhön.

Alla vastauksia kysymykseen: "Minkälaisia mahdollisuuksia työelämän jatkuva muutos (esim. digitalisaatio, multitasking, 24/7 tavoitettavuus jne) tarjoaa ohjaustyöhön.

"Monenlaisia! Ohjausalan yrittäjän työ ei ole niin kelloon sidottua, asiakkaan kanssa voidaan tavata viikonloppuisinkin tai viestitellä iltainen juuri ennen nukkumaanmenoa. Vaikka vannonkin face to face-ohjauksen nimeen, niin etäyhteyksillä teen tarvittaessa ohjausta joka puolelle maailmaa, ihan hyvin onnistuu."

"Tekoäly helpottaa peruskysymyksissä."

"Olen käyttänyt skypeä valmennuksessa alusta saakka, osa asiakkaista ulkomailla ja ajatus "virka-ajasta" on historiaa. Yrittäjänä on kyettävä jakaa omaa aikaa ja joustettava myös aikavyöhykkeiden mukaan."

“Paljon muutakin olisi mahdollista tehdä kuin vaikkapa chat ja videopuhelut. Pelillisuus, visuaalisuus, yhteisöllisyys...”

“Ihmiset tarvitsevat tukea muutoksissa, ja kaikissa työpaikoissa sitä ei saa omalta esimieheltä tai muultakaan henkilöltä siellä. Ulkopuolisena coachina pystyn auttamaan siinä, että ihminen selviää paremmin senhetkisistä haasteistaan ja pystyy löytämään keinoja edetä työpaikan muutoksissa jouhevammin. Myös kiireen ja uupumuksen kanssa kamppailevat hyötyvät tästä avusta (toki joskus työterveyshuolto on oikeampi osoite). Työskentelen itse myös esimiehenä ja pidän muutoksen johtamisesta ja olen luotsannut työntekijöitä hyvällä tavalla monien muutosten läpi. Haluan omassa työssäni coachina jakaa sitä osaamista muidenkin yritysten esimiesten ja työntekijöiden hyödyksi. Muutoksia voi ja pystyy johtamaan hyvällä tavalla inhimillisyyttä ylläpitäen ja tekemään muutoksista positiivisia kokemuksia.”

## 7. Yhteenveto - tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa haluttiin tutkia uraohjausta tekevien yritysten toimintakenttään Suomessa. Erityisesti pyrittiin tutkimaan sitä minkälaiset valmiudet (kompetenssit ja resurssit) näillä yrityksillä on tarjota palveluitaan, kun työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Tästä lähtökohdasta käsin määrittelimme tutkimukselle kaksi tarkkaa tutkimuskysymystä. Näistä ensimmäinen oli: "Mitä ovat Suomessa toimivat uraohjausyritykset ja mitä ne tekevät?" ja toinen "Minkälaiset kompetenssit näillä yrityksillä on tarjota palveluitaan työelämän jatkuvan muutoksen kontekstissa?"

Analyysimme pohjalta voimme vetää jotain ajatuksia. Kutsumme näitä ajatuksiksi, koska kyse ei ole varsinaisista "tuloksista" empiirisessä mielessä. Nostamme tässä esille mielestämme merkityksellisimpiä ajatuksia analyysin kirjoittamisen jälkeen. Ensinnäkin vastauksista paistoi läpi yritysten haasteet markkinoinnissa ja palveluiden myynnissä. Eli tällöin kysymys on asiakkaiden saavutettavuuden haasteesta. Asiakkaita voisi olla enemmän, mikäli tietoa yrityksistä olisi enemmän. Tämä on osittain resurssikysymys, mutta ehkä myös kulttuuriin liittyvä asia, sillä Suomessa ei ihan vielä olla siirrytty sille tasolle, jossa ohjausalan palveluista oltaisiin valmiita maksamaan b2c-tasolla. Ja tämä siitäkkin huolimatta, että OECD:n raportti (2004) antoi olettaa, että nimenomaan Suomessa palveluiden kysyntä ylittää reippaasti tarjonnan.

Toisekseen läpi kyselyn eri kohdissa paistoi läpi se, että uraohjausalalla toimijoiden välillä ei ole paljon yhteistyötä. Näin marginaalisella alalla tästä yhteistyötä saattaisi olla hyötyä, etenkin kun puhutaan työelämän muutostekijöistä<sup>19</sup>. Yhteistyöstä saattaisi olla hyötyä niin asiakkaiden saavutettavuudessa, kuin uusien työkalujen käyttöönotossa. Alalla, jossa suurin osa yrityksistä on ns. "yhden naisen/miehen yrityksiä", suurinta hyötyä

---

<sup>19</sup> Tässä tutkimuksessa työelämän merkittäviksi muutostekijöiksi määriteltiin: globalisaatio, teknologian kehitys, demografiset muutokset, erikoistumisen kasvava tärkeys, sekä koulutus- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvät muutokset (Schiersmann et al. 2012, 17-18).

yhteistyöstä saattaisi olla mahdollisuudesta osallistua isompiin kilpailutuksiin. Tämä koskee niin julkisen kuin yksityisen (erityisesti uudelleensijoittumispalvelut) sektorin kilpailutuksia ja tarjouksia.

Kolmas ajatus, joka syntyi vastauksista on se, että ohjausalan riskinä tuntuu olevan se, että yhtenäiset standardit puuttuvat. Tämä on huolestuttavaa, koska se vaikuttaa koko alan maineeseen kun "kuka tahansa voi tehdä ihan minkälaista ohjausta tahansa". Eli ohjaajien tulisi itse puhua ammattitaitoisen ohjauksen puolesta ja kehittää alan standardeja. Yksi vaihtoehto tässä olisi ottaa mallia Virosta, jossa uraohjaajien tasot on standardisoitu tarkasti. Lisäksi päivittäisessä arjessa ja ihmisten kanssa toimiessa syntyy keskustelujen kautta myös usein tilanne, jossa uraohjaus yleisenä keskustelunaiheena herättää mielenkiintoa ja uteliaisuutta, mutta paljastaa usein "potentiaalisen asiakkaan" tietämättömyyden alaa kohtaan.

Yhteisten standardien puutteen lisäksi uhkana ja haasteena asiakkaiden saavutettavuudelle on työikäisen väestön epätietoisuus tällaisten palvelujen suhteen ja sitä seuraava korkea kynnyks hakeutua uraohjauksen piiriin. Tällä epätietoisuudella tarkoitamme sitä, että yleisesti ottaen työikäisellä väestöllä ei ole tarpeeksi tietoa uraohjausalan yrityksistä, siitä mitä ne tekevät ja millaisissa tilanteissa niistä olisi apua kun työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Uraohjausyritysten tulisi siis panostaa tämänkaltaiseen tiedottamiseen.

Neljäntenä ajatuksena analyysin kirjoittamisen jälkeen jäi mielikuva, että tutkimusdata ei varsinaisesti keskustellut työelämän muutoksen kanssa. Aineistosta ei siis noussut vahvasti ajatusta, että työelämän muutos temana olisi jatkuvasti läsnä uraohjauksen keskusteluissa. Tämä saattaa tarkoittaa joko sitä että työelämän muutos ei vain ole vahvasti läsnä asiakkaiden elämässä (ei vahva vaihtoehto), tai sitten ohjausalan yritykset eivät ole täysin sisäistäneet näitä muutostekijöitä<sup>20</sup>. Kyselyyn vastanneet uraohjaajat kuitenkin kokivat lähes

---

<sup>20</sup> Lisäksi on huomioitavaa, että avoimista kysymyksistä ainoastaan kolme mainitsi suoraan työelämän muutoksen. koska emme halunneet tietynlaisella kysymyksenasettelulla johdatella vastaajia tietynlaisiin vastauksiin (kts. esim. Metsämuuronen 2003, 170).



yksimielisesti, että heillä on tarvittava koulutus ja kokemus tehdä työtään. He myös osasivat nimetä omat vahvuutensa, sekä uraohjaajien tärkeimmät kompetenssit yleisellä tasolla. Näiden vastauksien ristiriita tuo ajatukset takaisin toiseen tutkimuskysymykseemme, eli siihen minkälaiset kompetenssit näillä yrityksillä on tarjota palveluitaan työelämän jatkuvan muutoksen kontekstissa. Yksiselitteistä vastausta tähän ei luonnollisesti ole olemassa. On hyvä pohtia, että onko näillä yrityksillä tarpeeksi tietoa työelämän muutoksesta ja ottavatko niiden työntekijät sen huomioon ohjaustyössään. Tämä on mielenkiintoinen kysymys myös koko yhteiskunnan ja valtiontalouden näkökulmasta. Täydennyskoulutus työelämän muutoksista saattaisi olla yksi avain, jolla tulevaisuuden haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan jo nyt etupainotteisesti.

Tulevissa tutkimuksissa voisi aiheeseen paneutua yhä tarkemmalla tasolla ja käydä läpi kysymyksiä yksityiskohtaisemmin muutostekijöiden kautta. Yksi mahdollisuus olisi myös haastatella yritysten asiakkaita, esimerkiksi kahdessa vaiheessa, eli ennen ja jälkeen ohjauskeskustelujen (ns. interventio-asetelma). Kolmas ajatus tulevaisuuden tutkimukseen voisi olla puolestaan sellainen interventiotutkimus, jossa ohjaustyön tekijöille järjestettäisiin lyhyt koulutus työelämän muutoksista (=interventio) ja tutkittaisiin ohjaustyötä ennen ja jälkeen intervention.

Tutkittaessa työelämän muutosta, suurin haaste liittyy varmasti itse muutokseen ja sen määrittelyyn. Voimme ainoastaan sanoa, että muutos on jatkuvaa ja kiihtyvää, mutta sen suuntaa on vaikeaa ennustaa. Näissä olosuhteissa muutoksen vaikutuksen tutkiminen suhteessa ohjausalan työhön (joka on myös jatkuvassa muutoksessa) on haastavaa. Lopuksi haluamme palata vielä tutkimusasetelmaamme, joka kuvattiin kuviossa 1 sivulla 28. Tuleva tutkimus aiheesta voisi pureutua entistä syvällisemmin kuviossa esitettyyn asetelmaan. Tämä tutkimus muodosti aiheesta vasta ensimmäisen pintaraapaisun.

---

## LÄHTEET

Amundson, N.E. (2003) *Active Engagement: Enhancing the Career Counselling Process*. Richmond, BC, Canada: Ergon Communications.

Brikci, N. ja Green, J. (2007) *A Guide to Using Qualitative Research Methodology*. UK: Medicins sans Frontieres. Haettu osoitteesta [www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/qualitative-research-methodology.pdf](http://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/qualitative-research-methodology.pdf)

Brown, D. (2016) *Career information, career counseling and career development*. North Carolina: Pearson.

Chertok, M. ja Hockenstein, J. (2013) Sourcing Change: Digital Work Building Bridges to Professional Life. *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 8 (1), 177-187.

ELGPN Glossary (2019.) Haettu osoitteesta <http://www.elgpn.eu/elgpn/db/search/metadata/view/190>

Eskola, J. ja Suoranta J. (1996) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Feldt, T. & Mauno, S. (2017) Työn intensifikaatio ja sen hallinta itsesäätelyn voimavarojen avulla. IJDFIN-tutkimus. Jyväskylän & Tampereen yliopisto. Luentosarja 1-8. Katsottu 14.5.2019.

Fleming, D. (2014) *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(1), 75-80.

Garvey, B. Stokes P. & D. Megginson (2018) *Coaching and Mentoring Theory and Practice*. UK: Sage.

Grubb W.N. (2002) *An Occupation in Harmony: The Roles of Markets and Government in Career Information and Guidance*. A paper prepared for an OECD review of policies for information, guidance and counselling services. Haettu osoitteesta <http://www.oecd.org/education/innovation-education/1954694.pdf>

Grubb, W.N. (2004) *An occupation in harmony: the roles of markets and government in career information and guidance*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), 123-139.

Hackney, L. H & Cormier, L.S. (1996) *The professional counselor. A process guide to helping*. London: Allyn & Bacon.

Hakkarainen, K. Lonka, K. ja Lipponen, L. (1999) Tutkiva oppiminen. Helsinki: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. (2013) Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.

Holland, J.L. (1959) A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6. 35-44.

Holloway, I. & Wheeler, S. (2002) *Qualitative Research in Nursing*. UK: Blackwell Publishing.

Hooley, T., Sultana R.G. & Thomsen R. (2017) The neoliberal challenge to career guidance – mobilising research, policy and practice around social justice. In T. Hooley, R.G. Sultana & R. Thomsen (eds) *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. London: Routledge. Haettu osoitteesta <https://www.dropbox.com/s/zrv7tbysszxygbj/Handbook-Sultana-final%20version.pdf?dl=0>

Hänninen, P. Kauppila P. Leppänen A. Mäkinen S. ja Pasanen, M. (2019) Urataidoilla eteenpäin! – uraohjaus Ohjaamossa. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. JAMK. Haettu osoitteesta <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2019/03/07/urataidoilla-eteenpain-uraohjaus-ohjaamossa/>

IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance, Kansainvälinen ohjausalan järjestö):n nettisivut. Haettu osoitteesta <https://iaevg.com/Framework>

ILO (2019) *World Employment Social Outlook. Trends 2019*. International Labour Office. Geneva. Haettu osoitteesta [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS\\_670542/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang--en/index.htm)

Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit-keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Jyväskylä: Vastapaino.

Kauhanen, A. (2014) *Tulevaisuuden työmarkkinat. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. ETLA. raportit 30*.

Kauhanen, A. Maliranta, M. Rouvinen, P. Vihriälä, V. (2015) *Työn murrosriittääkö dynamiikka*. Helsinki: Taloustieto Oy.

Kukkonen, P. (2017) *Työelämä-katse vuoteen 2040*. Haettu osoitteesta [https://media.sitra.fi/2017/02/24031648/Tyo\\_2040\\_skenaariot.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/24031648/Tyo_2040_skenaariot.pdf)

- Kuurila, E (2014) Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Turun yliopisto. Haettu osoitteesta <http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/98607/AnnalesC384KuurilaVK.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Laclau, E. & Moue, C. (2001) Hegemony and socialist strategy: towards a radical democratic politics. London: Verso.
- Laclau, E. (2005) On populist reason. London: Verso.
- Lairio, M., Puukari, S. Nissilä, P. (2001) Ohjauksen teoreettinen perusta. Teoksessa Lairio, M. & Puukari S. (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin: ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Lairio, M., Nissilä, P., Puukari S. ja Varis, E. (2001) Opinto-ohjaajat monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajien tukijoina. Teoksessa: Lairio, M. & Puukari S. (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin: ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Lehti, M, Rouvinen, P. Ylä-Anttila, P. (2012) Suuri hämmennys. Työ ja tuotanto digitaalisessa murroksessa. Helsinki: Taloustieto Oy (ETLA B 254)
- Lincoln, Y.S. ja Guba, E.G. (1985) Naturalistic inquiry. Beverly Hills: Sage.
- Linturi, R & Kuusi, O. (2018) Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018-2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. Haettu osoitteesta [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj\\_1%2B2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_1%2B2018.pdf)
- Made by Finland. (2017) Tutkimusraportti. Suomalaisen työn liitto. Haettu osoitteesta <https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2018/01/made-by-finland-tutkimusraportti-tiivistelma.pdf>
- Metsämuuronen, J. (2003) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteessä. Jyväskylä: International Methelp.
- Michelsson, R. (2015) Uraohjausta kehittämässä. Haettu osoitteesta <http://www.evokes.fi/database/files/server/files/398>
- Niemi, Petri (2016) Ohjaus ja oppilaiden urapohdinta. Turkulaisten peruskoulun päättöluokkalaisten ohjaukokemukset urapohdinnan selittäjinä. Väitöskirja. Turun yliopisto. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6531-1>

OECD Raportti: Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap.(2004)  
Haettu osoitteesta <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>

Onnismaa, J. (1998) Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä: näkökulmia ohjauksellisten työtapojen erityispiirteisiin. Työelämän tutkinnot 2. Helsinki: Opetushallitus.

Onnismaa, J. (2003) Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja asiantuntijuuden muutos. Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 91. Joensuun yliopisto: Joensuun yliopistopaino.

Rantala, J & Romppanen, A. (2004) Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja no 35. Helsinki: Hakapaino.

Rogers, C.R. (1951) Client-centered therapy. Boston: Hoghton-Mifflin.

Rogers, C.R. (1961) On becoming a person. Boston: Hoghton-Mifflin.

Rogers, C. R. (1980) A way of being. Boston: Hoghton-Mifflin.

Sheikh, A., Naqvi, S.H.A., Sheikh, K. et al. (2012) Physician migration at its roots: a study on the factors contributing towards a career choice abroad among students at a medical school in Pakistan. *Global Health*, 8, 43.

Sitran selvityksiä. (2019) Kohti osaamisen aikaa. 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta. Haettu osoitteesta <https://media.sitra.fi/2019/02/06165242/kohti-osaamisen-aikaa.pdf>

Peavy, V. (1998) Sociodynamic Counselling. A Constructivist Perspective. Victoria BC, Canada: Trafford Publishing.

Peavy, V. (2004) SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making. (onko kustantajaa ja paikkakuntaa)

Penttinen, L. (2018) Miten Suomeen syntyi uraohjauksen erikoistumiskoulutus? Haettu osoitteesta <https://uraohjauserko.fi/2018/05/02/miten-suomeen-syntyi-uraohjauksen-erikoistumiskoulutus/>

Puhakka & Silvonen. (2011) *Kasvatus-lehti*, 3/2011. Haettu osoitteesta [http://www.academia.edu/4522887/Opintoohjaajan\\_ty%C3%B6st%C3%A4\\_ja\\_ty%C3%B6hyv](http://www.academia.edu/4522887/Opintoohjaajan_ty%C3%B6st%C3%A4_ja_ty%C3%B6hyv).

Ranna, P (2019) Disentangling the Islamist and Secularist discourses in Turkey - the headscarf question in the articulation of hegemonic formations. Väitöskirja: Helsingin yliopisto.

Räisänen, H. (2015) Miksi työsuhteet kestävät keskimäärin 10 vuotta? Työpoliittinen aikakauskija 3/2015, 49-59. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Haettu osoitteesta <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74853/tak32015.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=51>

Savickas, M. (2008) Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession. Teoksessa: Athanasou J.A. & Van Esbroeck R. (toim.) International Handbook of Career Guidance. Australia & Belgium: Springer, s. 97-113.

Savickas, M (2015) Life design counseling manual. Haettu osoitteesta <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>

Schiersmann, C. Ertelts, B. Katsarov, J. Muvey, R., Reid, H., ja P. Weber (toim.) (2012) NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg. Haettu osoitteesta [http://www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2015/11/NICE\\_Handbook\\_full\\_version\\_online.pdf](http://www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2015/11/NICE_Handbook_full_version_online.pdf)

Standing, G (2009) Work after Globalization. Building Occupational Citizenship. Cheltenham, UK ja Northampton, MA, USA: Edgar Edgar.

Super, D.E. (1953) A theory of vocational development. American Psychologist, 8, 185-190.

Torring, J. (2005) Discourse theory: Achievements, Arguments, and Challenges. In: Howarth, D. and Torring, J. (toim.) Discourse theory in European politics: identity, policy and governance. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Tuomi, J. ja Sarajärvi, A, (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ2040- skenaarioita työn tulevaisuudesta-julkaisu. (2017) Haettu osoitteesta [https://media.sitra.fi/2017/02/24031648/Tyo\\_2040\\_skenaariot.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/24031648/Tyo_2040_skenaariot.pdf)

Uraohjaajat- ja valmentajat ry. (2019). Nettisivut. Haettu osoitteesta <https://uraohjaajat.net>

Valli, R. (2001) Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: Aaltonen, J & Valli, R (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2015) Tuloksellisuustarkastuskertomus. Yhteistyö opintojen ohjauksessa ja uraohjauksessa. Haettu osoitteesta <https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/06/25145145/yhteistyö-opintojen-ohjauksessa-ja-uraohjauksessa-05-2015.pdf>

Vehviläinen, S. (2014) Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus

Vondracek, F. W. & Porfeli, E. J. (2008): Social contexts for career guidance throughout the world. Developmental-contextual perspectives on career across the lifespan. Teoksessa: Athanasou J.A. & Van Esbroeck R. (toim.) International Handbook of Career Guidance. Australia & Belgium: Springer. s. 209-221).

Watts, AG, Hughes, D & Wood, M (2005) A Market in Career? Evidence and Issues. Occasional Paper. Derby, UK: Centre for Guidance Studies. Haettu osoitteesta  
[https://www.researchgate.net/profile/A\\_Watts2/publication/237115897\\_A\\_Market\\_in\\_Career\\_Evidence\\_and\\_Issues/links/02e7e535b8cb9c2585000000/A-Market-in-Career-Evidence-and-Issues.pdf](https://www.researchgate.net/profile/A_Watts2/publication/237115897_A_Market_in_Career_Evidence_and_Issues/links/02e7e535b8cb9c2585000000/A-Market-in-Career-Evidence-and-Issues.pdf)

Western, S (2017) The key discourses of coaching, teoksessa: Bachikirova, T., Spence, G. ja D. Drake (toim.), The Sage Handbook of Coaching. London: Sage, s. 42-61.

Young, R. & Collin. A. (2004) Constructivism and social constructionism in the career field. Journal of Vocational Behavior, 64, 373-388.

## LIITE 1: Kysely

### Ohjausalan yritykset Suomessa

#### 1. Taustakysymykset

Ikä:

Koulutus:

- \* peruskoulu
- \* lukio
- \* ammattikoulu
- \* amk-tutkinto
- \* alempi korkeakoulututkinto
- \* ohjausalan maisteritutkinto
- \* muu maisteritutkinto
- \* tutkijakoulu

Työkokemus ohjausalalta täysissä vuosissa:

Ammattinimike yrityksessä:

#### 2. Taustatietoa yrityksestä

Toimitko tällä hetkellä päätoimisena vai sivutoimisena yrittäjänä?

- \* päätoimisena
- \* sivutoimisena
- \* muu

Kuinka monta henkilöä yrityksessänne työskentelee?

Yrityksen perustamisvuosi?

Yrityksen kotipaikka?

Millaisia ohjaus- ja neuvontapalveluita yrityksenne tarjoaa?

- \* henkilökohtainen uraohjaus tai uravalmennus
- \* henkilökohtainen life coaching/elämäntaitovalmennus
- \* organisaatioiden kehittämiseen liittyvä ohjaus (esim. organisaatiomuutokset)
- \* organisaation hyvinvointi
- \* johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvä coaching
- \* rekrytointipalvelut
- \* muutos- ja irtisanomistilanteisiin liittyvä ohjaus
- \* terapiapalvelut
- \* muu

Tarjoaako yrityksenne verkko-ohjausta (esim. chat tai videopuhelu)

Mikä on yrityksenne toimintaidea?

#### 3. Kohderyhmän kohtaaminen ja haasteet

Onko yrityksellänne profiloituna tiettyjä kohderyhmiä (kuten maahanmuuttajat, erityistä tukea tarvitsevat, nuoret, akateemiset tms)?

Koetko että asiakkaita on ollut tarpeeksi?

Mikäli vastasit että asiakkaita ei ole tarpeeksi, mitkä syyt mielestäsi vaikuttavat tähän?



Millä tavoin asiakkaanne löytävät yrityksenne?

- \* nettisivut
- \* facebook
- \* instagram
- \* tuttavien kautta
- \* muu

Millaisia yhteistyökumppaneita yrityksellänne on (esim. yhteinen markkinointi, yhteisten tilojen käyttö...)?

Mitkä ovat tällä hetkellä suurimpia haasteita yrityksellesi?

#### 4. Oma osaaminen

Mitkä ovat suurimmat vahvuutesi liittyen omaan osaamiseesi yrittäjänä?

Millaisia kehitystarpeita sinulla tai yrityksellänne on seuraavan kahden vuoden aikajänteellä?

Mikä on mielestäsi tärkein kompetenssi, joka ohjaajalta tulee löytyä?

Mikä onnistuneessa ohjaustilanteessa on mielestäsi tärkeintä?

Onko sinulla mielestäsi riittävän hyvä peruskoulutus tehdä ohjaustyötä?

\* Kyllä

\* Ei

\* En ole varma/en osaa sanoa

Onko sinulla mielestäsi riittävän hyvä työkokemus tehdä ohjaustyötä?

\* Kyllä

\* Ei

\* En ole varma/en osaa sanoa

Osaisitko määritellä ohjausfilosofiaasi kysyttäessä?

\* Kyllä

\* En

\* Ehkä

#### 5. Työelämän muutokseen liittyvät kysymykset

Minkälaisena koet julkisen puolen suhtautumisen ohjausalan yrittäjyyteen Suomessa?

Minkälaisena näet ohjausalan yritysten tulevaisuuden kehityksen, minkälaisia trendejä on havaittavissa?

Onko sinulla mielestäsi riittävästi kykyä (eli osaamista, koulutusta ja kokemusta) vastata työelämän jatkuvaan muutokseen jota asiakkaasi kohtaavat?

Näkykö työelämän jatkuva muutos (esim. digitalisaatio, multitasking, 24/7 tavoitettavuus jne) asiakkaidesi kokemissa haasteissa? Jos näkyy, niin millä tavoin se tulee esille?

Minkälaisia mahdollisuuksia työelämän jatkuva muutos (esim. digitalisaatio, multitasking, 24/7 tavoitettavuus jne) tarjoaa ohjaustyöhön?

Muita terveisiä tai palautetta kyselyn tekijöille?

## LIITE 2: Yritykset, joille kysely lähetettiin:

Aamos Oy  
Arffman Oy  
Aurinkoinen polku, Helsinki  
Business Coaching Institute Hedy Capri  
Cimson Koulutuspalvelut Oy  
Conte Oy  
Cxo Pro, Vantaa  
Essentio Osuuskunta  
Hrs Advisors, Espoo  
InCoaching Oy  
Johtajuustaito Oy  
Koulutuspalvelu Saarenpää Oy  
Life Coaching Heidi Teitto  
Omapaja Valmennus  
Otva Oy, Jyväskylä  
Pro Source Oy, Helsinki  
Psycon, monta toimipistettä  
Puunto Oy, Helsinki  
Rahje, Helsinki  
Saranen consulting, monta toimipistettä  
SmartUp, Lahti  
Spring House  
Suunta-palvelut, Kuopio  
Tmi. Olon voima  
Toinen näkymä, Tampere  
Työvalmennus Futuuri, Vantaa  
Unelmatalli, Helsinki  
Uniikkiura Oy, Helsinki  
Uraohjaus Eero Uotila, Hamina  
Uraohjaus Minna Kattelus, Tuusula  
Urataival Oy  
Valmennuskeskus Public, Helsinki  
Winner4