

**Elämänohjausta ja tietoisuustaitoja tulevaisuuden tekijöille -
Uraohjaajien tulevaisuuskuvat työstään vuonna 2035**
Minna Savolainen

Kasvatustieteen proseminarityö
Kevätlukukausi 2021
Kokkolan yliopistokeskus Chydenius
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Savolainen, Minna. 2021. Elämänohjausta ja tietoisuustaitoja tulevaisuuden tekijöille - Uraohjaajien tulevaisuuskuvat työstään vuonna 2035. Kasvatustieteen proseminarityö. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. 55 sivua.

Tutkimuksessa selvitin uraohjaajien tulevaisuuskuvia työstään vuonna 2035. Muutosvauhti on kiiwas yhteiskunnassa ja uraohjauksesta on tullut palvelu, jota yhä useampi jossain elämänsä varrella tarvitsee työelämän muuttuvissa tilanteissa. Uraohjaajien työ on vahvasti tulevaisuusorientoitunutta ja he seuraavat aitiopaikalta työelämässä tapahtuvia muutoksia. Tulevaisuudentutkimus tarjoaa ennakointitietoa uravalintojen tueksi ja tulevaisuuslukutaito helpottaa päätöksenteossa.

Laadullisessa tutkimuksessani käytin metodologiana narratiivisuutta. Aineistona olivat kirjoitelmat, ja määräraikaan mennessä saapui viisi narratiivista. Tutkimuskysymysteni mukaisesti analysoin kirjoitelmista sekä positiivisia tulevaisuuskuvia että uhkakuvia, ja muodostin niistä lopuksi ydinkertomuksen.

Tulevaisuuskuvuissa uraohjaus oli laajentunut elämänohjaukseksi. Kirjoitelmissa toistuivat etätyön yleistyminen ja digitaalisten palveluiden laajentuminen. Työtä tehtiin monipaikkaisesti, verkostomaisesti ja osaamista jaettiin yli organisaatorajojen. Positiivisessa tulevaisuuskuvuissa kaikille työikäisille tarjottiin ohjauspalveluseteli, ja asiakas sai itse valita osuvimman palveluntuottajan. Tietoisuustaitoja opetettiin kaikille ja arvovalintoja tehtiin niin työn kuin koulutuksenkin osalta. Työn ja vapaa-ajan raja-aidat madaltuivat. Uhkakuvuissa pätkätyöläisyys, digiosattomuus, ja eriarvoistumisen kasvu huolestuttivat. Työuran pidentäminen oli johtanut siihen, että työtä tehtiin eläkkeelläkin. Tutkimuksessani uraohjaajien tulevaisuuskuvat näkivät päivänvalon ja valottivat omalta osaltaan työn tulevaisuutta.

Asiasanat: uraohjaus, tulevaisuudentutkimus, työ, tulevaisuuskuva, narratiivisuus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO.....	8
2	OPPIMISEN JA OHJAUKSEN TULEVAISUUS	6
	2.1 Elinikäinen oppiminen.....	6
	2.2 Elinikäinen ohjaus.....	8
	2.3 Uraohjaus.....	9
	2.4 Tulevaisuusohjaus.....	13
3	TULEVAISUUTTA JA TYÖELÄMÄÄ TUTKIMASSA.....	15
	3.1 Futurologia	15
	3.2 Työn tulevaisuus.....	17
	3.3 Tulevaisuuslukutaito	20
	3.4 Tulevaisuuskuva	22
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	24
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
	5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa	25
	5.2 Tutkimukseen osallistujat	26
	5.3 Aineiston keruu.....	27
	5.4 Aineiston analyysi	28
	5.5 Eettiset ratkaisut.....	30
6	ELÄMÄNOHJAUSTA JA TIETOISUUSTAITOJA.....	31
	6.1 "Pitkäkestoista ja suunnitelmallista muutostyötä"	31
	6.2 "Puhuvia päitä" ja pätkätöitä	38
	6.3 Tulevaisuuskuvioiden ydinkertomus	42
7	POHDINTA.....	43
	7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	43
	7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet.....	47
	LÄHTEET	49
	LIITTEET.....	55

1 JOHDANTO

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, joten tutkimusaiheeni on ajankohtainen. Yksilöt sen pyörteissä etsivät ammatillista suuntaansa useita kertoja työuransa aikana. Uraputken sijaan nykyisin puhutaan aaltoliikkeestä tai siksak-tyylisestä jatkumosta (Vehviläinen 2020, 39). Työelämän vaatimukset ovat nousseet, joten yksilöltäkin odotetaan jatkuvaa kouluttautumista, uudistumista ja kehittymistä – elinikäistä oppimista. Tulevaisuudessa korostetaan yhä enemmän oppimista tutkintokeskeisyyden sijaan (Hiltunen 2019, 131) ja korkeakoulutasoista osaamista vaaditaan pian joidenkin arvioiden mukaan yli puoleen avautuvista työpaikoista (Hanhijoki 2020, 54).

Henkilökohtaisen ohjauksen tarve on korostunut monimutkaisessa maailmassa, ja päätöksenteon tukena voi toimia uraohjaus. Uraohjauksen laatu ja tuloksellisuus perustuvat ennakkointiin eli mitä enemmän uraohjaajilla on tuntumaa ja hiljaista tietoa tulevasta, sitä osuvampaa on ohjaustyökin. Uraohjaajien työ on vahvasti tulevaisuusorientoitunutta ja siinä tarvitaan tulevaisuuslukutaitoa. Ohjaustyöllä pyritään yksilön oman toimijuuden vahvistamiseen ja tulevaisuusohjauksessa näkökulmaa laajennetaan nykyhetkestä elämänmittaiseksi ja yksilön omasta elämästä yhteisötasolle.

Tulevaisuudentutkimus tuottaa hyödyllistä työelämätietoa, ja sen lähestymistapa muistuttaa myös, ettei tulevaisuus tule valmiiksi annettuna, vaan siihen voi jokainen omalla toiminnallaan vaikuttaa. Salosen ja Joutsenvirran (2018, 96) mukaan siinä auttavat avarakatseisuus, taito asettua toisen asemaan ja kyky muodostaa eri näkökulmia yhdistävä poikkitiedollinen kokonaiskäsitelmä todellisuudesta.

Työelämän muuttuessa myös uraohjaus muuttuu. Työ ei tapahdu tyhjiössä eikä elämä pullossa. Uraohjaajat toimivat yhteiskunnan näköalapaikoilla eli heillä on näkemystä siitä, mitä ”kansan syville riveille” kuuluu, mitä

on "ilmassa" ja miten muutos vaikuttaa yksittäisten ihmisten elämään. He tapaavat työssään usein kansalaisia, joiden ääni ei usein kuulu julkisessa puheessa, kuten työttöminä, osatyökykyisiä ja urapolulta eksyneitä. Tästä syystä on perusteltua kysyä heidän näkemyksiään tulevaisuuden työstään.

Tutkimusaiheeni on uraohjaus tulevaisuudessa. Minua kiinnostaa, millaista uraohjaus on vuonna 2035 eli millaisia positiivisia tulevaisuuskuvia ja toisaalta uhkakuvia uraohjaajilla on työstään. Viidentoista vuoden ajanjakso on pitkän aikavälin ennakointia, jota käyttää muun muassa Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen alainen Osaamisen ennakointifoorumi omissa skenaarioissaan (Opetushallitus 2019, 11).

Tämän tutkimuksen teoriaosuuden aloitan elinikäisen oppimisen, elinikäisen ohjauksen ja uraohjauksen määritelmistä. Tulevaisuusohjaus toimii siltana ohjauksen ja tulevaisuudentutkimuksen välillä, josta etenen tulevaisuuden työhön ja päädyn tulevaisuuslukutaitoon ja tulevaisuuskuvaan. Kolmannessa luvussa määrittelen tutkimuskysymykset, tutkimukseni kohderyhmän ja metodologian. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka kohderyhmänä on uraohjauksen asiantuntijat ja menetelmänä narratiivisuus. Tutkimusaineisto koostuu kirjoitelmista ja metodina toimii narratiivinen analyysi, jonka avulla muodostan ydinkertomuksen. Pohdintaosiossa arvioin tutkimukseni tuloksia ja merkitystä, sekä luonnostelen mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 OPPIMISEN JA OHJAUKSEN TULEVAISUUS

Tässä luvussa avaan teorialähtöisesti tutkimukseni keskeisiä käsitteitä, joita ovat elinikäinen oppiminen, elinikäinen ohjaus ja uraohjaus. Tulevaisuusohjauksessa ohjauksen näkökulmaa laajennetaan yksilöstä yhteisöön ja lähitulevaisuudesta koko elämään.

2.1 Elinikäinen oppiminen

”Elinikäisellä oppimisella (*lifelong learning*) tarkoitetaan kaikkea elämän aikana tapahtuvaa oppimista, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässä ja/tai työelämässä” (Tilastokeskus 2021), mutta kriittisten äänenpainojen mukaan siitä on tullut sekä välttämättömyys että hyve, ja ns. yleinen totuus (Kinnari 2013, 1). Oppiminen on sekä yksilön kognitiossa tai käyttäytymisessä näkyviä taitamisen tai tietämisen muutoksia että yhteisössä tapahtuvaa jatkuvaa osallisuuden muuntelua (Vehviläinen 2014, 47-48). Oppiminen voi olla siis formaalia eli tutkintoon tähtäävää koulutusta, informaalia eli vapaa-ajalla tapahtuvaa oppimista tai non-formaalia eli kursseja ja täydennyskoulutusta (Hautamäki 2008, 23).

Terveysten ja hyvinvoinninlaitos THL:n skenaariossa suomalaisen työelämän kehityksestä korostetaan sopeutumiskykyistä ja ennakoivaa toimijuutta. Keskiössä on oman osaamisen kehittäminen ja joustavuus (Väänänen, ym. 2020, 30). Perusteluna elinikäisen oppimisen tarpeelle voidaan pitää yhteiskunnallisesti työelämän tarpeisiin vastaamista, mutta myös yksilötasolla mahdollisuutta kehittää itseään omien edellytystensä pohjalta sekä osallisuuden kokemusta. Ilman riittävää osaamista jopa omien asioiden hoitaminen hankaloituu muuttuvassa maailmassa. (Hanhijoki 2020, 18.) Globaalin talouden lisääntyvä kilpailu ja jatkuvat nopeat muutokset työpaikoilla on johtanut kovaan kilpailuun työpaikoista ja työelämän epävakauteen. Uraodotukset ja työelämän käytännöt pakottavat työntekijät joustavuuteen ja

liikkuvuuteen, ja samalla haastavat oppimisen työpaikoilla sekä työidentiteetin muodostumisen. (Collin, Paloniemi, Virtanen & Eteläpelto 2008, 2.) Viime aikoina on alkanut esiintyä myös elinikäisen oppimisen kritiikkiä. Apulaisprofessori Kaija Collin puhuu Ylen artikkelissa (Pennanen, 2021) kertakäyttöoppimisesta tai puolioppimisesta, koska uudet asiat opitaan usein vain pinnallisesti, eikä opittua pysty soveltamaan myöhemmin. Jatkuva oppiminen on nimetty jopa tulevaisuuden työturvallisuusriskiksi Euroopan työterveys ja työturvallisuusviraston ESENER 3-tutkimuksessa vuonna 2019 (ESENER 3, 2019).

Uusissa työtehtävissä osaamistarpeet muuttuvat nopeasti, jatkuvasti ja tästä syystä työelämän muutokset muokkaavat myös koulutustarpeita. Elina Hiltunen väläyttääkin, että tulevaisuudessa ei puhuttaisiinkaan enää koulutuksesta vaan oppimisesta. Enää ei mitattaisikaan tutkintoja vaan oppimista erilaisilla testeillä. Elinikäinen oppiminen jatkuu eläkkeelläkin ja verkkoyhteys takaa pääsyn melkein minkä tahansa yliopiston luennoille. Samaan aikaan uskotaan, että oppiminen myös yksilöllistyy eli oppimispelit- ja softat analysoivat oppijan tuloksia tekoalgoritmeilla ja muokkautuvat käyttäjänsä mukaan. (Hiltunen 2019, 131.) Tulevaisuudessa osaamista hankitaan yhä useammin myös koulutusjärjestelmän ulkopuolelta ja kootaan henkilökohtaiseksi osaamisportfolioksi (Hanhijoki 2020, 21). Oppimisympäristöksi voidaan nähdä koko maailma ja yhteiskehittely ja ilmiölähtöisyys tuovat parhaimmillaan yhteen eri tieteenalojen ja yhteiskunnan sektoreiden eri toimijoita. Uutta etsivä ja kokeileva ajattelutapa on edistyksen edellytys, ei uhka. (Salonen & Joutsenvirta, 2018, 94.)

Pääministeri Marinin hallitusohjelmassa on käynnistymässä Opetus- ja kulttuuriministeriön alainen *jatkuvan oppimisen reformi*, jossa luodaan jatkuvan oppimisen rakenne Suomeen. Tavoitteena on huomioida erityisesti siirtymävaiheet katkeamattomien oppimismahdollisuuksien turvaamiseksi ja tämä edellyttää henkilökohtaista ohjausta asiakaslähtöisesti, ei organisaatiolähtöisesti (Opetushallitus 2019, 37). Tarkoitus on myös parantaa ennakkointitiedon vaikuttavuutta, kattavuutta ja hyödyntämistä, jotta

työmarkkinoiden muutoksiin ja osaajatarpeiden painottumiseen uusille aloille voidaan vastata tehokkaasti ja oikea-aikaisesti (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021). Huomionarvoista on, että elinikäisen oppimisen sijaan viime vuosina on siirrytty puhumaan jatkuvasta oppimisesta, ja Kinnari huomauttaa, että elinikäisen oppimisen ilosanoma on kuin puhkeava kupla, sillä menestyneille on paikkoja rajoitetusti (Kinnari, 2013, 6). Enää ei riitä, että oppii elinaikanaan, vaan oppimisen on oltava jatkuvaa. Muutos on pysyvää.

2.2 Elinikäinen ohjaus

Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto (ELGPN) on määritellyt elinikäisen ohjauksen (*lifelong guidance*) jatkuvaksi 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. Elinikäistä ohjausta toteutetaan koulutus-, työ-, yhteisö- ja yksityisympäristöissä. (ELGPN 2013, 13.)

Ohjaus on tietoista pedagogiikkaa, jonka tarkoituksena on tukea yksilön omaa toimijuutta. Tavoitteena on siis ohjattavan toimintamahdollisuuksien laajentaminen. (Vehviläinen 2014, 20.) Ohjausta tarjotaan erityisesti silloin, kun ”ihmisten polut eivät toteudu instituutioiden tarkoittamilla sujuvilla tavoilla”, esimerkkinä työttömille järjestetty työvoimakoulutus tai uraohjaus. Toisaalta moderni individualismi haastaa yksilön pohtimaan omia valintojaan, ja keskusteluavuksi haetaan usein ohjaajaa tai valmentajaa. (Vehviläinen 2014, 34-35.) Ohjaus on sosiaalista yhteistoimintaa, jossa ohjattava on yhteistyökumppani, jolla itsellään on vastuu etenemisestään (Vehviläinen 2014, 39). Ohjaus perustuu dialogisuuteen ja kumppanuuteen eli ohjaaja ja ohjattava solmivat kumppanuussuhteen. Läpinäkyvyyden periaate ohjaussuhteessa toteutuu, kun tavoitteet, toimintatavat, työnjaot ja pelisäännöt käydään läpi. (Vehviläinen 2014, 25-27.) Ohjaussuhde on aina myös institutionaalinen

(Vehviläinen 2014, 59) eli taustainstituutio vaikuttaa vahvasti ohjauksen sisältöön, toimintatapoihin ja reunaehtoihin.

Konstruktivistisen lähestymistavan mukaan ohjauksessa asiakkaan näkemykset muuttavat muotoaan vuorovaikutuksessa saadessaan uusia kokemuksia ja reflektoidessaan omaa toimintaansa. Ohjattavan käsitys omasta itsestä ja ympäröivästä maailmasta muuttuu, mutta myös ohjaaja kasvaa, kehittyä ja rikastuu kokemusmaailmaltaan. Ohjaus on englannin kielellä joko *counselling*, *guidance*, *supervision* tai *coaching* asiayhteydestä riippuen. Suomenkielinen ”ohjaus”-käsite on siis laaja-alainen. (Vehviläinen 2014, 50.) Ohjaus perustuu niin reaktiivisuuteen (työmuodot, joilla ohjaaja voi käsitellä sitä, mitä ohjattava tuo itse esiin omista lähtökohdistaan) kuin myös proaktiivisuuteen eli ennakoivaan toimintaan (Vehviläinen 2014, 177-178).

2.3 Uraohjaus

Uraohjaus (*career counselling*, *career guidance*) on Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston (ELGPN) määritelmän mukaan palveluita, joilla autetaan eri elämäntilanteissa ja -vaiheissa olevia asiakkaita kehittämään merkityksellistä elämäntulkua ja tekemään oppimista, työtä ja siirtymiä koskevia päätöksiä (ELGPN 2014).

Uraohjaus on ohjausta, neuvontaa ja kannustusta, jolla pyritään auttamaan yksilöä löytämään oma polkunsa työelämään. Ohjaus on yksilöllistä, tulevaisuuteen orientoivaa, ja siinä kartoitetaan muun muassa yksilön kiinnostuksen kohteita, vahvuuksia sekä selvitetään ympäröivän yhteiskunnan koulutus- ja työmahdollisuuksia. Uraohjaajalta vaaditaan laajaa tietämystä koulutusvaihtoehdoista, työelämän vaatimuksista ja vahvaa ohjauksellista otetta. Tällä hetkellä uraohjausta toteutetaan muun muassa te-palveluissa, kuntien ja kaupunkien työllisyyspalveluissa sekä ammatillisessa kuntoutuksessa joko julkisen sektorin tai yksityisten palveluntuottajien toteuttamana.

Sen lisäksi, että uraohjaajien odotetaan tuntevan työalansa, on myös osattava soveltaa osaamistaan, kyettävä joustamaan ja ennakoimaan. Myös

psykologista osaamista tarvitaan yhä enemmän asiakkaiden tilanteista ja kiivastahtisesta, jatkuvasti muuttuvasta työelämästä johtuen. (Lampi, Vähäsantanen & Rantanen 2019, 208.) Jos aiemmin puhuttiin uraputkesta, niin nykyään kyse enemmänkin ”aaltoliikkeistä tai siksak-tyylisestä jatkumosta. Suunnitelmien muutokset, kokeilut ja takaisin paluut ovat yhä yleisempiä”. (Vehviläinen 2020, 39.) Aiemmin siirryttiin opintopolulta työuralle, nyt jokainen tarpoo omia reittejään kohti unelma-ammattia tai seuraavaa työpaikkaa.

Uraohjauksen palveluita on yksilöohjauksesta ryhmämuotoiseen ohjaukseen, etäohjauksesta lähiohjaukseen. Erityisammattioppilaitoksissa on kehitetty jopa työpaikoille vietävää ura- ja työhönvalmennusta. Myös digitaalisia ura- ja työnhakusovelluksia sekä chat-neuvontaa on kehitetty (Vehviläinen 2020, 339.) Te-palveluissa on ollut jo useita vuosia käytössä asiakkaiden jako palvelulinjoihin erilaisten palvelutarpeiden mukaisesti ja sähköiset palvelut ovat käytettävissä aina ja kaikkialla, 24/7 (Selin-Mynttinen, 2016). Osa asiakkaista asioi pelkästään sähköisten palveluiden välityksellä ja siihen kannustetaankin yhä useampaa.

Oppilaitoksissa niin yläkoulussa, ammatillisessa koulutuksessa, lukiossa kuin ammattikorkeakoulussakin tarjotaan opinto-ohjausta opiskelijoille, jonka tarkoitus on tukea opiskelu- ja ammatinvalintakysymyksissä. Vuodesta 2018 lähtien lukioilla on ollut jälkiohjausvelvoite eli ohjaus jatkuu opintojen päätyttyäkin vuoden ajan, jos opiskelija keskeyttää opinnot tai hänellä ei ole jatkokoulutuspaikkaa (Lukiolaki 714/2018 23§). Ammatillisessa koulutuksessa sama ohjausvelvoite astuu voimaan 1.8.2021 (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020 12§). Myös osa ammatillisen koulutuksen rahoituksesta perustuu vaikuttavuuteen eli valmistuneiden opiskelijoiden työllistyminen ja jatkokoulutukseen sijoittuminen vaikuttaa oppilaitoksen rahoituksen määrään (Vehviläinen 2020, 44), mutta ohjauksella on laajempikin merkitys alueellisen osaamisen kehittämisessä eli käänteisesti myös työttömyyden ja syrjäytymisen torjunnassa (Vehviläinen 2020, 35). Nämä seikat ovat osaltaan vaikuttaneet ohjaustarpeen kasvamiselle.

Toisaalta jo opintojen alusta alkava uraohjaus ja HOKS-ohjaus tukevat opiskelijan omaehtoista jatkosijoittumista eli uraohjaus aloitetaan jo opintojen alkuvaiheessa (Vehviläinen 2020, 47). Puhutaankin työllistymistaidoista ja niiden tunnistamisen ja kehittämisen tärkeydestä (Vehviläinen 2020, 66). Kun ammatilliset perustutkinnot uudistuivat vuonna 2001, siitä lähtien työssäoppiminen on ollut opintoihin kuuluvaa, ohjattua ja arvioitua. Pää tavoitteena on ollut parantaa ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työelämätaitoja ja tutustuttaa heidät alansa työpaikkakulttuuriin (Collin ym. 2008, 3).

Opetushallituksen selvityksessä vuodelta 2020 todetaan, että tutkinnon suorittaneille annettavan jatko-ohjauksen laajempi toteuttaminen on mahdollista nykyisten ohjauspalveluiden yhteydessä eli uusia, erillisiä palveluita ei tarvita, vaan tarkoitus on laajentaa nykyisiä palveluita. Tavoitteena on siis, että samat ohjauspalvelut ja -pisteet voivat ohjata hakijoita, opiskelijoita ja tutkinnon aiemmin suorittaneita entisiä opiskelijoita. (Vehviläinen 2020, 30.) Kolmikantayhteistyö ammatillisen koulutuksen järjestäjien, TE-toimistojen ja Ohjaamoiden välillä on todettu tärkeäksi opintojen jälkeisessä ohjauksessa. Ohjausverkoston erilaiset rajapinnat, vastualueet ja toimijoiden ydinosaamiset on kuitenkin tarpeen määritellä tarkasti. (Vehviläinen 2020, 66.) Samanaikaisesti te-palveluissa käytetään ostopalveluja yhä laajemmin haastattelujen toteuttamisen tukemiseen ja palvelujen tuottamiseen. Ulkoisilta palvelutuottajilta hankitaan ensisijaisesti palveluja, jotka tähtäävät työllistämiseen tulosperusteisesti (TE-palvelut 2016). Myös kunnat ovat ottaneet vahvemman roolin työllisyydenhoidossa. Maaliskuussa 2021 aloitettiin työllisyyden kuntakokeilut, joissa osa työttömistä työnhakijoista siirrettiin kuntien työllisyyspalveluiden asiakkaisiksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).

Uraohjaus on Onnismaan (2012, 15) mukaan laajentunut viime vuosikymmeninä yleiseksi elämänsuunnittelun menetelmäksi eli näkökulma on avartunut ja on todettu, ettei opinnot tai työ ole irrallinen osa yksilön elämänkulkua. Koulutuksen ja työelämän raja-aidat madaltuvat; ei enää joko opiskella tai olla töissä, vaan sekä opiskellaan että työskennellään rinnakkain ja

lomittain. Suomessa ei ole onnistuttu luomaan elinikäisen ohjauksen kokonaisstrategiaa (Onnismaa 2012, 85), vaan edelleen palvelut ovat hajallaan monen eri tahon tuottamina ja eri kohderyhmille jaoteltuina. Tarve on matalan kynnyksen uraohjauspalveluille, joita olisi systemaattisesti tarjolla, jotta niihin ohjautuisi myös henkilöt, jotka eivät muuten urapalveluihin tarttuisi. Avoin kysymys on, kenen vastuulla urapalveluiden organisointi on tulevaisuudessa, ja miten palvelut kustannetaan (Väänänen ym. 2020, 26-27).

Nykyään myös organisaatioilta odotetaan luovia ja omaan kontekstiinsa sopivia urapalveluja, joissa työntekijä saa yksilöityä ohjausta siihen, mihin kokee tarvitsevansa. Tulevaisuudessa saatetaankin puhua organisaation sisäisistä mentoreista tai uratukihenkilöistä, mutta myös yli organisaatorajojen tapahtuvasta osaamisen kehittamisestä ja jakamisesta. (Väänänen ym. 2020, 26-27.)

Tavoite työurien pidentämisestä sekä työelämän kasvaneet vaatimukset ovat nostaneet esiin myös työkyvyn haasteet. Ammatillisen kuntoutuksen palveluita tarvitsee moni työntekijä jossain työuransa vaiheessa eli uraohjaus voi siis olla myös ”uudelle uralle” ohjaamista, kun työkyvyssä tapahtuu muutos eikä aiempi työ enää sovellukaan. Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työikäisille, joita sairauden tai vamman vuoksi uhkaa lähivuosina työkyvyttömyys tai heikentynyt työ- ja ansiokyky. Ammatillisella kuntoutuksella parannetaan työllistymisen, työhön paluun ja työssä jatkamisen edellytyksiä, ja sitä järjestävät muun muassa Kela, työeläkelaitokset ja tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.) Kelan ammatillisessa kuntoutus selvityksessä työelämän asiantuntijan rinnalla työskentelee sosiaalityön edustaja, psykologi, lääkäri, yhteisöpedagogi ja fysioterapeutti eli asiakkaan tilanne pyritään huomioimaan laaja-alaisesti (Kela 2019, 16).

Myös osatyökykyisten työllistymistä on pyritty tukemaan työhönvalmentajien ja työkykykoordinaattoreiden tuella (Shemeikka ym. 2017, 27.) Osatyökykyisen työkyky on alentunut sairaudesta tai vammasta johtuen. Suomen hallituksen teettämässä tuoreessa selvityksessä osatyökykyisten

Suomen mallissa ehdotetaan valtionyhtiön perustamista, joka työllistäisi osatyökykyisiä ja myisi palveluitaan eteenpäin. Tarkoituksena on vahvistaa osatyökykyisten ja muiden vaikeassa asemassa olevien henkilöiden mahdollisuuksia siirtyä avoimille työmarkkinoille tarjoamalla tuettu työpaikka sekä avoimille työmarkkinoille siirtymiseen tarvittava koulutus ja muu tuki. Kevään 2021 budjettiriihessä päätetään uuden välityömarkkinatoimijan perustamisesta Ruotsin Samhal Ab mallin mukaisesti. (Mäkinen 2021, 10-11.)

Työuran pituus on vuodesta 2011 odotepohjaisissa mittareissa ollut 34 vuotta (Shemeikka ym. 2017, 10-11). Tarve työurien pidentämiselle nousee kuntien ja valtion talouden kestävyysvajeesta (Shemeikka ym. 2017, 9). Toisaalta on myös todettu, että työn ja koulutuksen ulkopuolella oleville kertyy monenlaisia hyvinvoinnin riskitekijöitä (Shemeikka ym. 2017, 21) eli myös yksilön näkökulmasta työssäkäynti tukee hyvinvointia. Esimerkiksi työterveyshuollon palvelut on tarkoitettu vain työsuhteessa oleville. Työnantajat ovat kehittäneet myös erilaisia käytäntöjä työtehtävien muokkaamiseksi tai muuttamiseksi terveydellisistä syistä (Työterveyslaitos 2021). Uraohjaaja, työkykykoordinaattori tai ammatillinen kuntoutusohjaaja on tarvittaessa tukena prosessissa.

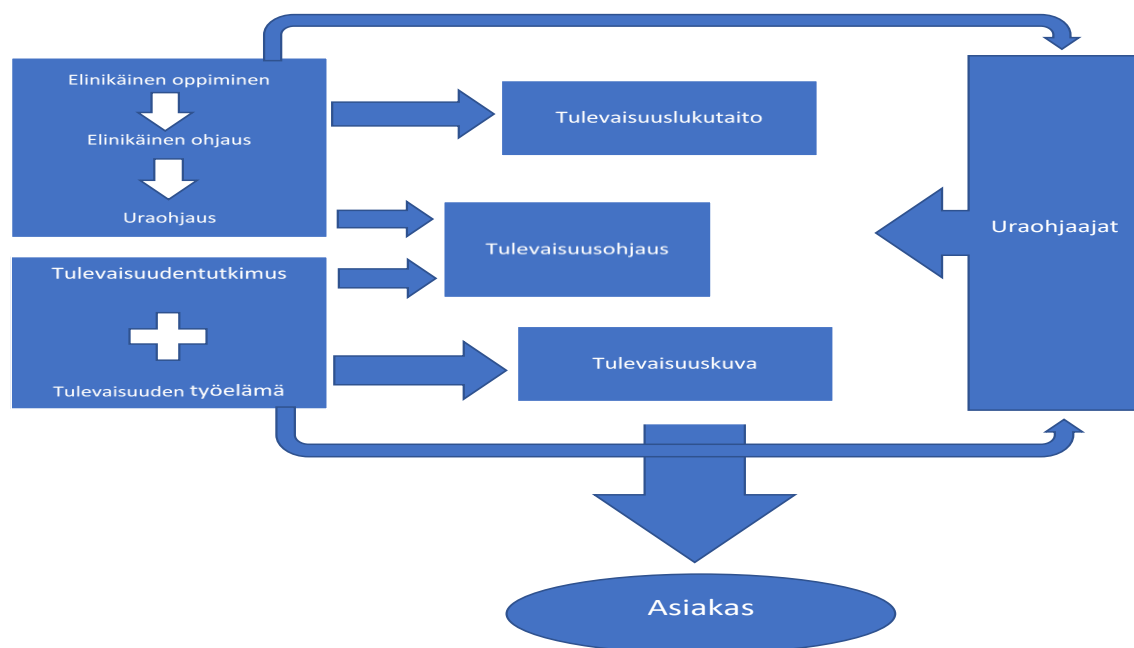
Kestävän uran prosessimallissa (*process model of sustainable careers*) urien kestävyteen vaikuttavina osatekijöinä mainitaan fyysisen ja psyykkisen terveyden lisäksi *onnellisuus*, tyytyväisyys omaan uraan sekä tuottavuus. Jos osat alueet ovat tasapainossa, työkyky säilyy ja työstä suoriutuminen ja siihen sitoutuminen ovat hyvällä tasolla. (Vos, de, Heijden, van der & Akkermans 2020, 2-3.) Työurien pidentämistavoitteen sijaan huomiota voitaisiin kiinnittää enemmän työurien kestävyteen ja tekijöihin, jotka sitä tukevat, sillä kestävä ura on todennäköisesti myös pidempi.

2.4 Tulevaisuusohjaus

Tulevaisuusohjaus on syntynyt tulevaisuudentutkimuksen ja kokonaisvaltaisen ohjausajattelun yhdistelmästä. Siinä ohjauksen näkökulmaa pyritään laajentamaan yksilöstä yhteisöön ja lähitulevaisuudesta koko elämänsäkaareen.

(Ahvenainen ym. 2014, 12.) Tulevaisuusohjauksessa yhdistetään pidemmän aikavälin tulevaisuusajattelua ja kokonaisvaltaista opinto- ja uraohjausta. Erillisiä tulevaisuusohjauksen opintoja voi opiskella Turun yliopistossa (Turun yliopisto/Tulevaisuuden tutkimuskeskus 2021).

Tämän tutkimuksen aiheen rajauksen olen hahmotellut kaaviokuvaan (kuva 1), jossa ohjauksen ja tulevaisuudentutkimuksen näkökulmat yhdistyvät. Uraohjaus perustuu elinikäisen oppimisen ja ohjauksen näkökulmaan. Ohjauksen avulla voidaan kehittää tulevaisuuslukutaitoa. Tulevaisuudentutkimuksen ennakointitieto työelämästä edesauttaa tulevaisuuskuvien muodostamista. Yhdistämällä ohjauksen ja tulevaisuudentutkimuksen osa-alueet tulevaisuusohjaus avaa uraohjaajalle laavamman näkökulman. Ohjaajan laaja-alainen osaaminen ja ymmärrys valjastetaan asiakkaan käyttöön. Yksilökeskeisyyteen keskittyvän ja lähitulevaisuuteen ulottuvan ohjauksen sijaan ohjaustyössä voidaan hyödyntää tulevaisuuslukutaitoa ja tulevaisuuskuvia, ja ottaa yksilön koko kognitiivinen, emotionaalinen ja taidollinen kapasiteetti käyttöön - niin ohjaajan kuin ohjattavankin - ja konstruoida mahdollisia tulevaisuuksia.



KUVA 1. Uraohjaajan osaaminen

3 TULEVAISUUTTA JA TYÖELÄMÄÄ TUTKIMASSA

Luvussa kolme kuvaan tulevaisuudentutkimuksen luonnetta ja laatua sekä aavaan tulevaisuuslukutaidon ja tulevaisuuskuvan käsitteet. Yksi tulevaisuudentutkimuksen kiinnostuksen kohteista on tulevaisuuden työelämä ja sitä hahmottelen ennakointitiedon avulla.

3.1 Futurologia

Tulevaisuudentutkimus eli futurologia on tiedonala, joka on luonteeltaan tieteidenvälinen ja poikkitieteellinen (Turun yliopisto/Tulevaisuuden tutkimuskeskus, 2021). Tiedemaailmassa on eriäviä tulkintoja siitä, onko kyseessä oma tieteenalansa vai tieteellinen tutkimusala (Mannermaa 1993, 2). Futurologia-termiä ensimmäisenä vuonna 1943 käyttänyt Ossip K. Flechtheim määritteli tulevaisuudentutkimuksen tehtäväksi estää sodat, poistaa kurjuus ja nälkä, demokratisoida yhteiskunta, lopettaa luonnon riistokäyttö ja kamppailla riistoa vastaan. Tavoitteena oli luoda uusi Homo Humanus (Flechtheim 1966 ja 1972) ja parempi tulevaisuus. (Mannermaa 1993, 3.)

Tulevaisuudentutkimuksen tarkoituksena on tarjota perusteltuja näkemyksiä tulevaisuudesta ja sen eri kehitysvaihtoehtoista suunnittelun, päätöksenteon ja toiminnan perustaksi. Näkökulma on holistinen ja tulevaisuudentutkimus sijoittuu tieteiden kentässä humanististen, yhteiskuntatieteiden ja luonnontieteiden välimaastoon. (Turun yliopisto/Tulevaisuuden tutkimuskeskus 2021.) Suomessa sitä on voinut opiskella 1990-luvulta lähtien esimerkiksi Turun yliopistossa (Pouru ym. 2020, 1). Siellä sijaitsee myös Tulevaisuuden tutkimuskeskus, joka on monitieteinen tutkimus-, koulutus- ja kehittämisorganisaatio, jonka johtoajatuksena on vastuullinen ja kestävä tulevaisuus. (Turun yliopisto/Tulevaisuuden tutkimuskeskus 2021.)

Tulevaisuudentutkimuksessa puhutaan tulevaisuuksista monikossa, sillä ajatellaan, että on olemassa useita vaihtoehtoja, joihin voimme omalla toiminnallamme vaikuttaa. Ennakoinnissa (*foresight*) ei siis pyritä ennustamaan täsmällisesti tulevaisuutta, vaan se on tulevaisuuteen vaikuttavien tekijöiden tunnistamista, vaihtoehtoisten tulevaisuuksien kartoittamista ja toimenpiteiden määrittämistä toivottuun tulevaisuuteen pääsemiseksi (Sitra 2020). Tulevaisuuden ennakkoinnin kaava futuristi Elina Hiltusen mukaan on faktat ja mielikuvitus yhteenlaskettuna. Ennakoidakseen tulevaa, tulee ymmärtää niin historiaa kuin nykypäivääkin. (Hiltunen 2019, 11.) Ennakointi ei siis ole irrallisia visioita, näkemyksiä tulevaisuudesta, saati utopioita vaan faktoihin perustuvia skenaarioita. Skenaarioiden taustalla on organisoitua tulevaisuustyötä, joka tuottaa tietoa ja jaettua ymmärrystä vaihtoehtoisista tulevaisuuksista, ja näin vahvistaa organisaation tai hallinnollisen alueen nykyhetken päätöksentekoa. Ennakointimenetelmiä ovat muun muassa toimintaympäristön muutossignaalien seuranta, skenaarioharjoitukset ja erilaiset asiantuntijapohjaiset tulevaisuusarvioinnit. (Pouuru ym. 2020, 11-12.)

Tulevaisuuden merkitys korostuu niin poliittisessa päätöksenteossa kuin yksilön elämässäkin, kun piirretään suuntaviittoa tuleville vuosille ja vuosikymmenille. Tästä syystä Suomessa on Valtioneuvoston alainen kansallinen ennakointiverkosto (Valtioneuvoston kanslia 2021) ja eduskunnassakin oma tulevaisuusvaliokunta, joka käsittelee tulevaisuuden kehitykseen vaikuttavia tekijöitä, tulevaisuuden tutkimusta ja teknologiakehityksen vaikutuksia (Eduskunta 2021). Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitran teemoina ovat ennakointi, koulutus ja uusi työelämä sekä kestävä talous (Sitra 2021). Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen ennakkoinnin asiantuntijaelin on Osaamisen ennakointifoorumi OEF, jonka tehtävänä on tulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointi (Opetushallitus 2021).

Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry edistää Suomessa tehtävää tieteidenvälistä tulevaisuudentutkimusta sekä alan käytännön soveltamista ennakointityönä kaikilla yhteiskunnan sektoreilla. Seura toimii tutkijoiden,

asiantuntijoiden ja muiden tulevaisuudesta kiinnostuneiden verkostona sekä välittää tietoa alan viimeisimmistä tutkimustuloksista. Seura julkaisee myös Futura-lehteä, Acta Futura Fennica-sarjaa ja toimittaa Tulevaisuus-sarjaa. (Tulevaisuuden tutkimuksen seura 2020.)

3.2 Työn tulevaisuus

Tulevaisuuden työelämää määrittävät vahvasti globalisaatio, automatisaatio ja robotisaatio. Työ ei ole enää yhtä vahvasti aikaan ja paikkaan sidottua, vaan sitä voidaan tehdä kaukana kaikesta, verkon välityksellä. Epätyypillisistä työsuhteista on tullut tyypillisiä (Opetushallitus 2019, 17), eli määräaikaaisuudet, osa-aikaaisuudet, vuokratyö, ja monelle työnantajalle työn tekeminen samanaikaisesti arkipäiväistyy. Vakituinen työsuhte voidaan jopa nähdä riskitekijänä yksilön työllistymiskyvyn kannalta (Väänänen ym. 2020, 24).

”Työn (*work*) voi määritellä monella tavalla, mutta yksikään näistä määritelmistä ei mahdollista sitä, että työ katoaa. Työpaikat (*jobs*) sen sijaan voivat kadota, ainakin siinä mielessä, että työpaikkaan tarvittava osaaminen muuttuu. Työ ja työpaikka ovat siis eri asioita. Vaikka työ ei tekemällä lopu, on mahdollista, ettei työpaikkoja löydy kaikille halukkaille tai ettei koulutuksen avulla ehditä reagoida työelämän tarpeiden muutoksiin.” (Demos Helsinki 2017, 39.) Suomalaisen työn liitto on määritellyt, että työ on merkityksellistä silloin, kun se on tuottavaa, kestävä ja osallistavaa.” (Suomalaisen työn liitto 2020, 4)

Usein työstä puhuttaessa tarkoitetaan toimeentulon jatkuvuuden turvaavasta ja materiaalisesti palkitsevasta suorittamisesta (*labour*), usein ilman mielekäästä sisältöä ja itsensä toteuttamisen mahdollisuutta. Keskustelu työn merkityksellisyydestä on lisääntynyt viime vuosina ja työn määritelmän laajentunut. Työksi voidaan mieltää kaikki, mikä tuottaa yhteistä hyvää eli merkitys on laajentunut palkkatyöstä yhteiskunnalliseen osallisuuteen. (Dufva ym. 2017, 11-12.)

Myös työn teon tavat muuttuvat. Työn murroksessa ei ole kyse siirtymisestä yhdestä tavasta tehdä töitä johonkin toiseen, vaan nykyisestä moneen erilaiseen tapaan (Dufva, 2017, 2). Maailman talousfoorumien asiantuntija Stephane Kasrielin mukaan ihmiset työskentelevät tulevaisuudessa ennen kaikkea freelancereina (Hiltunen 2019, 133). Myös yrittäjähenkisyys lisääntyy

työpaikoilla eli vastuuta hajautetaan yhä enemmän työntekijöille (Hiltunen 2021, 237). Aiemmin oltiin joko työsuhteessa tai työttömiä, yrittäjiä tai opiskelijoita; nyt voidaan olla samanaikaisesti sekä yrittäjiä, opiskelijoita, työntekijöitä että freelancereita. ”Säännöllisyyden vähentyessä toimeentulon hankkimisesta tulee jatkuvasti muuttuva palapeli” (Dufva ym. 2017, 25).

”Säännöllinen ansiotyö ei välttämättä katoa tulevaisuudessakaan, mutta sen rinnalle saattaa tulla monenlaisia työnteon malleja. Tällöin turvaverkkoja ei enää viritetäkään suhteellisen suoraviivaisen toimeentulojärjestelmän heikkojen kohtien varalle, vaan mitä erilaisimpien ja muuttuvien tilanteiden varalle. Tämä merkitsee sitä, että järjestelmän olisi oltava joko hyvin joustava (on keskusteltu esimerkiksi mukana kannettavista etuuksista ja sosiaaliturvatileistä), tai hyvin kattava (jolloin usein puhutaan erilaisista perustulo tai -turva malleista); muussa tapauksessa seurauksena saattaa olla yhä kasvava määrä väliinputoajia.” (Dufva ym. 2017, 26)

Matalan osaamistason työt vähenevät merkittävästi (Hanhijoki 2020, 22) ja asiantuntijatyö lisääntyy (Hanhijoki 2020, 25). Joidenkin arvioiden mukaan yli puoleen avautuvista työpaikoista tarvitaan työntekijöitä, joilla on korkeakoulutasoinen osaaminen (Hanhijoki 2020, 54). Automatisaatio korvaa käsityön ja robotit tekevät yksinkertaiset työtehtävät. Parhaimmillaan teknologia lisää siis töiden tuottavuutta ja mielekkyyttä, eli se ei ole uhka vaan mahdollisuus uudenlaiseen työhön (Demos Helsinki 2017, 15.) Siitä huolimatta jopa nuorison tulevaisuuskuvissa robotit nähdään työelämässä negatiivisessa valossa, ja erityisesti tytöistä vain 3%:a pitää robotisaatiota positiivisena kehityssuuntana (Heikkilä, Nevala, Ahokas, Hyttinen & Ollila, 2017, 23). Parhaimmillaan tekoäly voi kuitenkin vapauttaa ihmisen tehtäviin, joissa voi toteuttaa täydempää potentiaaliaan (Salonen & Joutsenvirta 2018, 93). Muun muassa ohjelmoinnin ja teknisen tuen työt lisääntyvät. Jonkun täytyy robotti suunnitella, rakentaa ja ohjelmoida- ja vielä huoltaakin aikanaan. Uusia työtehtäviä syntyy myös kyberturvallisuudesta, ympäristöteknologiasta, automaattiliikenteestä ja tekoälystä eli samalla kun vanhoja ammatteja katoaa, uusia tulee tilalle (Hiltunen 2019, 129).

Automatisaation rajoittavana tekijänä on pidetty luovuutta, sillä ainakaan vielä ei ole saavutettu täysin ihmisen luovuutta vastaavaa teknologiaa, vaikka siihen suuntaan ollaan menossa. Toinen ihmisen vahvuus on sosiaalinen

älykkyys, sillä monissa työtehtävissä vaaditaan sosiaalisia taitoja kuten neuvottelukykä ja huolenpitoa. Robotit eivät toistaiseksi tunnista tunteita eivätkä osaa vastata niihin. (Marttinen 2018, 69.) Maalaisjärjelle on siis vielä tulevaisuudessa käyttöä sekä taidoille, jotka perustuvat hiljaiseen tietoon. Kyseessä on Polanyin paradoksi: tiedämme enemmän kuin osaamme kertoa, eli on vielä asioita, joita teknologia ei tavoita. Koneoppiminen kuitenkin haastaa inhimillisen pääoman. (Marttinen 2018, 81-82.)

Teollisia vallankumouksia on tähän saakka ollut neljä: ensimmäinen liittyi höyrykoneen keksimiseen, toinen sähkön ja liukuhinnan keksimiseen ja kolmas mikrosirun keksimiseen 1959, joka johti digitalisaatioon. Nyt meneillään on neljäs vallankumous, jossa yhdistyvät kokonaisvaltaisesti robotiikka, automatisaatio, tekoäly, globalisaatio ja immaterialisaatio. Teknologiset innovaatiot kuten nanotekniikka, 3D-tulostus, kvanttietokoneet, geeniteknologia sekä esineiden internet liittyvät viimeisimpään kehitykseen. (Hiltunen 2019, 136.) Esineiden internetillä (IoT) tarkoitetaan fyysisiä ja digitaalisia laitteita, jotka ovat yhteydessä internetiin ja samalla keräävät ja jakavat tietoa (Alasoini ym. 2020, 40), esimerkkinä älykellot tai Oura-sormus. Lisätty (AG=*Augmented reality*) ja virtuaalinen todellisuus (VR=*virtual reality*) ovat digitaalitekniikan myötä tätä päivää ja tulevaisuutta. Jatkossa tulevaan työpaikkaan tai tehtävään voi perehtyä ennakkoon käymättä edes paikan päällä. (Alasoini ym. 2020, 44.)

Kiertotalous eli kierrätys ja uudelleenkäyttö muuttavat työelämää tulevina vuosina. Jossain tulevaisuuden visioissa jäte mielletään raaka-aineeksi ja kuluttaminen materiankiertoprosessiin osallistumiseksi (Salonen & Joutsenvirta 2018, 93-94). Ympäristöasioiden huomioon ottaminen on yritysten keskeinen kilpailutekijä- ja etu, sillä kestävä kulutus korostuu kuluttajien arvona (Opetushallitus 2019, 16). Tulevaisuudessa työntekijät työskentelevät enenevässä määrin sellaisten asioiden parissa, jotka he itse kokevat merkityksellisiksi ja joihin he haluavat sitoutua. Vastuullisuuskysymykset ja esimerkiksi huoli ilmastosta korostuu myös työelämässä. Työtä halutaan tehdä kestävästi. (Suomalaisen työn liitto 2020, 18-19.) Nuorten työelämää koskevissa

tulevaisuuskuvissa korostuu työn sisällön merkitys eli työn on oltava mielenkiintoista, ja toisaalta vakituista työsuhdetta arvostetaan edelleen. Samanaikaisesti työltä toivotaan joustavuutta (Heikkilä, Nevala, Ahokas, Hyttinen & Ollila 2017, 24-25). Hiljainen vallankumous, josta yhdysvaltalainen yhteiskuntatieteilijä Ronald Inglehart puhui jo 70-luvulla, on kokonaisvaltainen kulttuurinmuutos, joka tapahtuu vähitellen ja huomaamattomasti ilman ennakkovaroitusta ja yhteiskunnallisia levottomuuksia. Sen on mahdollista käynnistyä, kun perustarpeiden tyydyttämisestä eli riittävästä elintasosta tulee itsestäänselvyys (Inglehart 2008).

Toinen kehitystrendi on alustatalous. Yritykset, jotka luovat alustoja, voivat saavuttaa hallitsevan aseman markkinoilla. Toisaalta sisällöntuotanto alustoilla on myös merkittävä työllistäjä. Alustojen kautta välitetään myös fyysisiä työnsuorituksia, kuten hoivatyötä, majoittamista tai esimerkiksi ruoan, tavaroiden tai henkilöiden kuljettamista. Ne ovat usein matalapalkkaista keikkatyötä tai mikroyrittämistä. (Alasoini ym. 2020, 48-49.) Jakamistaloudessa esimerkiksi tiloja käytetään eri tarkoituksiin ja yhteisesti ja tästä on jo monia esimerkkejä julkisen sektorin rakennushankkeissa ja tilaratkaisuissa (Ala-Laurinaho ym. 2020, 85).

Työn luonne muuttuu yhä enemmän projektimaiseksi ja paikasta riippumattomaksi (Kokkinen ym. 2020, 92). Työyhteisöt myös monimuotoistuvat eri taustaisten, eri ikäisten ja työkyvyltään erilaisten työntekijöiden myötä (Kokkinen ym. 2020, 60). Digitaalinen assistentti hoitaa jo monia rutiininomaisia työtehtäviä (Hiltunen & Hiltunen 2014, 209). Työuraan liittyy myös yhä vahvemmin muita elämän osa-alueita, kuten perhe, vapaa-ajan harrastukset, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja osaamisen päivittäminen. (Kokkinen ym. 2020, 95).

3.3 Tulevaisuuslukutaito

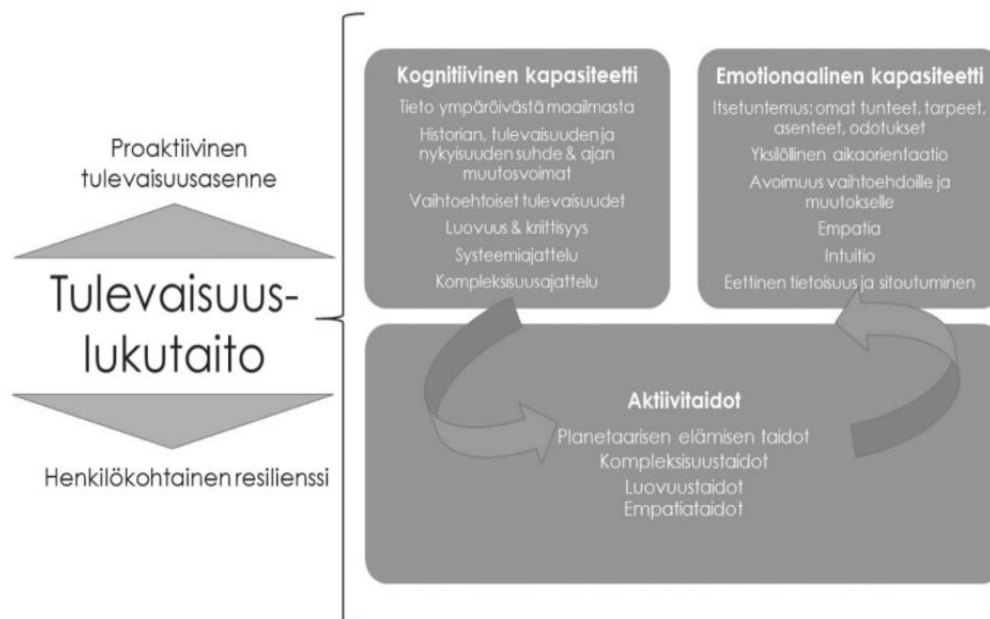
Tulevaisuudentutkimuksen piirissä on viime vuosina syntynyt ja vahvistunut uusi suuntaus: tulevaisuuslukutaito (*future literacy*), joka tarkoittaa yksilön kykyä

käyttää tulevaisuutta tässä hetkessä tapahtuvan päätöksenteon tukena. Tulevaisuuslukutaito korostaa tulevaisuuden merkitystä ajatteluamme ja toimintaamme tässä ohjaavana tekijänä. Tulevaisuus ei siis ole ainoastaan horisontissa siintävä päämäärä tai projisio, vaan se on alati läsnä jo nykyisyydessä – antisipaatioiden muodossa. (Tähkää, 2021.) Antisipaatiot ovat tulevaisuutta koskevia ajatuksia, odotuksia ja oletuksia, joiden ohjaamina suuntaudutaan tulevaisuuteen. Toisin sanoen tulevaisuutta ei kohdata täysin sokkona menneisyyteen tuijottaen, vaan päätöksiä ja valintoja ohjaavat omaksutut kuvat ja käsitykset siitä, mikä tulevaisuudessa on mahdollista, todennäköistä tai toivottavaa. Näin ollen antisipaatiot sekä niiden tunnistaminen ja tiedostaminen ovat avain kaiken inhimillisen päätösperäisen toiminnan ymmärtämiseen sekä tulevaisuuksien käyttämiseen. (Tähkää, 2021.)

Tulevaisuuslukutaidon viitekehys (*Futures Literacy Framework*) on Riel Millerin (2018) kehittämä analyyttinen työkalu kuvaamaan tulevaisuuslukutaitoa eri attribuuteista muodostuvana kyvykkyytinä. Viitekehys pitää sisällään ontologisen ja epistemologisen näkökulman tulevaisuuteen. Ontologinen näkökulma viittaa erilaisten tulevaisuuksien tarkasteluun ja epistemologinen näkökulma puolestaan avaa sitä, mitä ja miten tulevaisuudesta voidaan tietää. Näiden kahden näkökulman lisäksi tulevaisuuslukutaito rakentuu kuuden tulevaisuutta kuvaavan antisipaatio-oletuksen varaan. Ne mahdollistavat ihmisille kuvitteellisten tulevaisuuksien ajattelun ja tietoisien ennakkoinnin, eli ennakoivien järjestelmien (*anticipatory systems*) kehittämisen. (Miller 2018, 23–24.) Kuvitteellisten tulevaisuuskuvien muodostaminen auttaa ajattelemaan tulevaisuudesta laajemmin ja kehittää siten kapasiteettia käyttää tulevaisuuskuvia arjen valintojen tekemiseen. Tulevaisuuslukutaito perustuu juuri tämän kaltaiselle ennakkoinnin kyvykkyydelle. (Miller 2018, 20–22.)

Kyvykkyys on antisipaatio-oletusten kohdistamista, kehittämistä ja käyttöönottamista, joita Millerin määritelmän mukaan ovat ennustaminen (*forecasting*), kohtalo (*destiny*), luova ongelmaratkaisu (*creative reform*), itsensä kehittäminen (*self-improvement*), strateginen ajattelu (*strategic thinking*) ja viisaus

(*wisdom-Tao-beng*). Tulevaisuuslukutaito on siten kykyä kuvitella mahdollisia tulevaisuuksia ja käyttää niitä oman ajattelun rikastuttamiseen sekä nykyhetkessä tehtävien päätösten ja toiminnan suuntaamiseen. Nykyhetkessä tehdyt päätökset vaikuttavat tulevaisuuden rakentumiseen ja siksi on tärkeää, että pystyy kuvittelemaan tulevaisuutta avoimesti eikä lukitse sitä jäykästi stereotypioihin tai vanhentuneisiin käsityksiin. (Miller 2018, 24–32.)



KUVA 2. Tulevaisuuslukutaidon osa-alueet (Pouru & Wilenius 2018, 18)

Miller (2018) on kehittänyt erityisesti tulevaisuuslukutaidon kognitiivisen puolen viitekehystä ja Pouru ja Wilenius ovat puolestaan hahmotelleet tulevaisuuslukutaidon kolme osa-alueetta (kuva 2): kognitiivisen, emotionaalisen sekä aktiivitaitojen osa-alueen. Aktiivitaitojen osa-alueella yhdistyvät kognitiivinen ja emotionaalinen tulevaisuuslukutaito aktiiviseksi toiminnaksi. (Pouru & Wilenius 2018, 18-19.)

3.4 Tulevaisuuskuva

Tulevaisuuskuva (*image of future*) on kuvaus mahdollisesta tulevaisuudesta (Sitra 2021). Se on tulevaisuuden tilaa koskeva näkemys, mielen rakennelma, joka rakentuu nykyhetkeä ja mennyttä koskevasta ymmärryksestä, tiedoista ja

tulkinnoista, havainnoista, uskomuksista, odotuksista, arvoista ja toiveista sekä peloista. Tulevaisuuskuvien avulla hahmotetaan ja havainnollistetaan erilaisia tulevaisuuden mahdollisuuksia ja ne vaikuttavat päätöksiin ja valintoihin niin yksilön kuin yhteiskunnan tasolla sekä tietoisesti että tiedostamattomasti. (Turun yliopisto/Tulevaisuuden tutkimuskeskus 2021.)

Tulevaisuudenkuvien positiivisilla ja negatiivisilla arvostuksilla on merkitystä niin yksilöllisellä kuin yhteiskunnallisella tasolla motivoivana ja aktivoivana tekijänä kunkin hetkessä päätöksenteossa ja valinnoissa. Vaikutus on dialektinen – vastakohtien kautta itseään vahvistava: samalla kun nyt tehtävät päätökset ja valinnat vaikuttavat toteutuvan tulevaisuuden laatuun, niin myös tulevaisuudenkuvien sävy vaikuttaa päätösten ja valintojen sisältöön. Mahdottomiksi tulevaisuuskuviksi kutsutaan sellaisia tulevaisuuden tiloja, jotka eivät ole mahdollisia todellisuudessa ja halutuiksi tulevaisuuskuviksi sellaisia tulevaisuuksia, jotka ovat toivottavia ja haluttavia. Joihinkin tulevaisuuskuviin voidaan liittää arvio, että niiden toteutumiseen on olemassa suuremmat mahdollisuudet kuin muiden. Tällaisia tulevaisuudenkuvia sanotaan todennäköisiksi tulevaisuuksiksi tai todennäköisiksi tulevaisuuskuviksi. Tulevaisuudentutkimuksessa hahmotellaan mahdollisia, todennäköisiä, uskottavia ja haluttuja tulevaisuuksia. (Turun yliopisto/Tulevaisuuden tutkimuskeskus 2021.) Uraohjaajan työssä tarvitaan tulevaisuuden työelämän tarpeiden tunnistamista, ennakointikyvykkyyttä, tulevaisuuslukutaitoa ja kykyä luoda tulevaisuuskuvia.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Uraohjaaja on parhaimmillaan edelläkävijä, joka voi omalla asiantuntemuksellaan tukea asiakkaidensa sopeutumista muuttuviin työmarkkinoihin, koulutusvaatimukseen tai työnkuviin. Asiantuntijuus edellyttää tulevaisuuslukutaitoa. Jotta voi ohjata toisia, tulee uraohjaajalle itselläänkin olla tulevaisuuskuvia. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia kyseessä olevat tulevaisuuskuvat ovat.

Tutkimuksessani etsitään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1. Millaisia positiivisia tulevaisuuskuvia uraohjaajilla on työstään vuonna 2035?**
- 2. Millaisia uhkakuvia uraohjaajilla on työstään vuonna 2035?**

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvailen tutkimukseni toteuttamista ja metodologiaa. Määrittelen kohderyhmän sekä kuvailen aineistoni keruuta ja analysointia narratiivisen analyysin keinoin. Lopuksi tarkastelen tutkimukseni eettisyyttä.

5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Laadullisen tutkimukseni toteutin narratiivisesti ja tulevaisuudentutkimuksen näkökulma rinnalla kulkien. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tärkeintä on, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon ja heillä on kokemusta asiasta. Tutkittavien lukumäärää tärkeämpää on siis tutkittavien laatu. Tutkimuksen tarkoitus on kuvata jotain ilmiötä, pyrkiä ymmärtämään sitä tai antamaan sille teoreettisesti mielekäs tulkinta eli ei pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Kuten Ronkaisen ym. artikkelissakin todetaan, tutkimusidean syntyhetkellä tutkijalla on jonkinlainen esiyymmärrys aiheesta, mutta harvoin syvällistä tietoa siitä, mitä jo tiedetään. Siksi onkin tärkeää aluksi perehtyä alan kirjallisuuteen, ja vasta sen jälkeen rajata omaa tutkimusta johonkin, mitä ei vielä ole tutkittu. Asiantuntijuuteen kuuluu aiheeseen perehtyminen laajemmin. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2013, 34.) Työelämän asiantuntijana ammatillisessa kuntoutuksessa uraohjaus on substanssiosaamistani, mutta tulevaisuudentutkimuksen näkökulma oli uusi ja kiinnostava, ja toi tutkimukseeni vankan teoreettisen viitekehyksen kasvatustieteellisten näkökulmien lisäksi. Tutkimuksen aikana harppasin siis ”urapolultani” umpimetsään uutta oppimaan.

Kiviniemi (2007, 71) puolestaan korostaa, että tutkimusongelma ei välttämättä ole täsmällisesti ilmaistavissa tutkimuksen aluksi, vaan se täsmentyy prosessin edetessä. Näin tapahtui tämänkin tutkimusprosessin aikana, esiyymmärrykseni kehittyi ja laajeni. Samaan aikaan laadullisen tutkimuksen prosessimainen luonne innosti jatkamaan löytöretkeilyä tiedon maailmoissa, ja

toisaalta tuotti epävarmuutta. Kun maali ei hämmöttänytkään suoran lopussa, vaan monen mutkan takana, niin ajatukset laukkasivat, eksyivät ja erehtyivät. Mielessäni oli enemmän kysymyksiä kuin valmiita vastauksia, ja matkan aikana tein lukuisia valintoja, oivalluksia, rajauksia ja lopulta päätöksiä.

5.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistujat olivat uraohjauksen ammattilaisia eli asiantuntijoita. ”Asiantuntija” on tässä yhteydessä henkilö, joka on työskennellyt/työskentelee uraohjauksen kentällä ja jolla on kokemuksen kerryttämää erityistä tietoa tutkimusaiheesta (Lampi ym. 2019, 212).

Etsin uraohjaajia niin julkiselta kuin yksityiseltä sektorilta osallistujiksi, ja lähetin kutsun osallistua tutkimukseeni sähköpostitse pohjoiskarjalaisille työllisyystoimijoille. Kyseessä oli siis harkinnanvarainen otanta eli valikoitu joukko, johon lopulta tarttuivat tutkimuksestani kiinnostuneet (Eskola & Suoranta, 1998, 15).

Uraohjaajia työskentelee niin te-palveluissa, työllisyysshankeissa, kaupunkien ja kuntien työllisyyspalveluissa kuin yksityisillä palveluntuottajilla mm. ammattiliitoissa (Uraohjaajat 2021). Työnimikkeet, konteksti sekä ohjauksen kohderyhmä vaihtelevat organisaatiosta toiseen, mutta yhdistävänä tekijänä on ammatillinen ohjaus kohti koulutusta tai työelämää. Tämän tutkimuksen osallistujista kaikilla oli useiden vuosien työkokemus uraohjauksesta ja osalla usean eri työnantajan palveluksessa. Työnantajat vaihtelivat yksityiseltä sektorilta julkiseen hallintoon.

Tutkimuksen aikataulu noudatti kasvatustieteen aineopintojen kevään 2021 proseminaariryhmän aikataulua. Aineiston keräsin alkuvuodesta, tammihelmikuussa 2021, ja sen jälkeen aloitin analysointivaiheen. Aikataulu oli tiivis, mutta etenin järjestelmällisesti ja vaihteittain. Työskentelytapani oli tehdä joka päivä jotain, joka edisti tutkimustani.

Tammikuussa 2021 lähetin sähköpostiviestin maakunnan työllisyystoimijoiden verkoston kautta Pohjois-Karjalassa työskenteleville

uraohjaajille kertomalla tekemästani tutkimuksesta ja pyytämällä kirjoitelmia aiheesta 10.2.2021 mennessä. Määräaikaan mennessä sain viisi kirjoitelmää, joiden pituus vaihteli muutamasta rivistä parin sivun mittaisiin narratiiveihin. Sisällöt olivat monipuolisia ja niissä löytyi paljon yhteneväisiä piirteitä, mutta myös joitakin ainutlaatuisia näkemyksiä uraohjauksen tulevaisuudesta.

5.3 Aineiston keruu

Aineistona tutkimuksessa olivat kirjoitelmat, joissa alkuperäisenä ajatuksena oli käyttää tulevaisuuden muistelu- menetelmää. Tulevaisuuden muistelu on Tom Erik Arnkilin, Esa Erikssonin ja Robert Arnkilin kehittämä ennakointidialogimenetelmä, jossa ensin luodaan kuva siitä, millainen tilanne on tulevaisuudessa, ja sen jälkeen pohditaan vaiheet, joiden kautta tilanteeseen on päästy. Menetelmää käytetään muun muassa ratkaisukeskeisessä ohjauksessa. (Kokko, R.-L. 2006, 28-29.) Lähdeaineiston Joutsenvirran ja Salosen (2012, 91) tieteellisessä artikkelissa on myös hyödynnetty samaa metodia. Tarkoitukseni oli tarkastella teemaa eli tulevaisuuden uraohjausta kauemmas ja laajemmin kuin vain nykyhetkestä käsin. Aineiston kirjoitelmissa tulevaisuuden muistelu - menetelmää oli käytetty vaihtelevasti, ja osassa ei alkuunkaan.

Kirjoitelmissa kysymyksenasettelu oli varsin avoin, sillä en halunnut etukäteen rajata tarkasti niiden sisältöä. Tavoitteeni oli saada keskenään hyvin erilaisia vastauksia ja sellaisista näkökulmista, joita en osannut henkilökohtaisesti edes ajatella. Jos kysymyksenasettelu olisi ollut hyvin tarkkarajainen, olisi se saattanut kaventaa vastausten sisältöä. Tehtävänannon otsikko oli tulevaisuuden *uraohjaus vuonna 2035*. Saatesanoissa oli lyhyt kuvaus tulevaisuuden muistelu- menetelmästä sekä toive kirjoittaa vapaamuotoisesti aiheesta. Tehtävänannossa oli muutamia apukysymyksiä, joiden tarkoituksena oli auttaa kirjoittajia pohtimaan aihetta mahdollisimman monipuolisesti eri näkökulmista. Taustatietoina kysyin koulutustaustan, organisaation, jossa työskentelee/on työskennellyt, ammattinimikkeen sekä työkokemuksen uraohjauksen parissa (liite 1).

Kirjoitelmat valitsin tutkimukseni aineistoksi sillä perusteella, että kirjoittaessaan tutkittava/tutkimuksen kohde jäsentää ajatteluaan selkeämpään muotoon kuin esimerkiksi haastateltaessa. Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018, 96) toteavat, että yksityisiä dokumentteja, kuten kirjoitelmia käytettäessä, oletetaan, että kirjoittaja kykenee ilmaisemaan ja on jollain tapaa parhaimmillaan ilmaistessaan itseään kirjallisesti. Uraohjauksen ammattilaiset ovat korkeasti koulutettuja ja omaavat laajan tietämyksen teemaan liittyen. Tästä syystä oli perusteltua hankkia kirjallista aineistoa. Jos sama tutkimus toteutettaisiin vaikkapa uraohjauksen asiakkaille, haastattelu olisi ollut soveltuvampi tutkimusmenetelmä. Empiirisessä eli aineistopohjaisessa tutkimuksessa on oleellista pohtia aineiston määrää, valintaperusteita sekä keräämistapoja (Kniivilä ym. 2017, 91).

Kirjallisessa aineistossa tutkijan vaikutus aineiston sisältöön ja laatuun on pienempi kuin esimerkiksi haastatteleamalla hankitussa aineistossa, jossa tilannesidonaisuus korostuu vahvemmin (Hirsjärvi, Remes & Sarajärvi 2003, 205). Haastattelussa tutkija voi täydentää lisäkysymyksin aineistoa, mutta kirjallisessa aineistossa tätä ominaisuutta ei ole. Riskinä kirjallisessa aineistossa on sen laatu ja laajuus eli löytyykö aineistosta riittävästi informaatiota ja saadaanko kirjoitelmia riittävästi. Kirjoitelma vaatii vaivannäköä tutkittavilta, mutta etuna on, että sen voi tehdä oman aikataulun mukaisesti itse valitsemallaan hetkellä. "Kirjoittaminen on toimintana mutkikas luomis- ja hiomisprosessi, jossa ajatuksille haetaan järjestystä." (Hirsjärvi ym. 1997, 33).

5.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksellisenä lähestymistapana oli narratiivisuus eli tarinallisuus, jossa sovelletaan ja analysoidaan tarinoita (Syrjälä 2001, 213). Konstruktivistisen tiedonkäsityksen mukaan ihmiset rakentavat eli konstruoivat tietonsa ja identiteettinsä kertomusten välityksellä ja tiedot rakentuvat aikaisemman tiedon ja kokemuksen varaan. Yhteistä todellisuutta ei ole, vaan tieto maailmasta ja omasta itsestä on alati muuttuva kertomus, joka rakentuu ja muuttaa muotoaan.

Tutkimuksen avulla ei pyritäkään pääsemään objektiiviseen totuuteen, vaan autenttiseen näkökulmaan todellisuudesta. (Heikkinen 2001, 118-119.)

Reflektio on ihmisen perustavanlaatuinen ominaisuus, ja tarinoiden avulla ihminen rakentaa minuuttaan ja kehittyy myös ammatillisesti (Syrjälä 2001, 204). Tarinallisuus toteutui tutkimuksessa kolmella eri tasolla: aluksi tutkimukseen osallistuva asiantuntija kirjoitti oman narratiivinsa, josta tutkija teki oman analyysinsä sekä ydinkertomuksen, ja myöhemmin tutkimustani lukiessaan, lukija tuottaa vielä oman tulkintansa.

Tarina on kuin ikkuna toisen tai toiseen todellisuuteen. Narratiivinen aineisto edellyttää aina tulkintaa (Heikkinen 2001, 122) ja narratiivinen analyysi (*narrative analysis*) puolestaan pyrkii uuden kertomuksen tuottamiseen aineiston kertomusten perusteella, eli pyrkimys on luoda synteesi, ei niinkään luokitella aineistoa. Analyysissa muodostetaan ydin- tai tyyppikertomus, jonka avulla voidaan osoittaa, millaisia yleisiä ajattelu- ja toimintatapoja, merkityksiä ja asenteita kertomuksen kohteena oleviin asioihin liittyy (Aaltola & Valli, 2001, 122-123).

Aineiston saatuani luin kirjoitelmat huolella läpi ja analysoin niiden sisältöä. Analyysini lähtökohtana oli kertomusten sisältö ja niissä toistuvat, yleiset piirteet. Teemoittelin eli pilkoin narratiiveja aihepiireittäin eli jäsensin aineistoa teoreettisesti (Eskola & Suoranta, 1998, 19). Teemoja olivat uraohjauksen määritelmä, kohderyhmä, työtavat ja -menetelmät, koulutus ja uraohjaajan oma positio. Etsin yleisimpiä piirteitä kirjoitelmista ja karsin aineistosta ylimääräisen eli sen, mikä ei vastannut tutkimuskysymyksiini. Jaottelin narratiivien positiiviset ja negatiiviset tulevaisuuskuvat erikseen tutkimuskysymysteni mukaisesti. Ydinkertomukseen tiivistin keskeisimmät tulokset eli kirjoitelmia yhdistelemällä ja tulkitsemalla syntyi luomani konstruktio, jonka tavoitteena oli todentuntuisuus (Heikkinen 2001, 122-127). Juonellistamisen avulla sidoin yksittäiset elementit tarinaksi (Laitinen & Uusitalo 2008, 123). "Kertomus ei ole milloinkaan vain yksilön kertomus. Yksityinen on aina myös yleistä." (Kujala 2007, 34.)

5.5 Eettiset ratkaisut

Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt noudattamaan hyviä tutkimuskäytäntöjä eli tutkimus on tehty huolellisuudella ja kohderyhmää kunnioittaen. Olen varmistanut tutkittavien anonymiteetin eli poistanut aineistosta sellaiset osiot, joista henkilöllisyys olisi saattanut paljastua. Lähdeviitteet olen kirjannut ohjeistuksen mukaisesti, ja raportoinnin tehnyt tarkasti luotettavuuden takaamiseksi, kuten Kiviniemi (2001, 81-82) muistuttaa. Tutkimusraportti on aina tutkijan tulkinnallinen konstruktio ja vastuu eettisyydestä on aina tutkijalla itsellään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149-154).

Tutkimukseen osallistujat kuuluvat kanssani samaan ammatilliseen verkostoon. Haastattelututkimuksessa tämä olisi saattanut vaikuttaa aineiston sisältöön jollain tapaa, joten pyrin minimoimaan henkilökohtaisen vaikutuksen menetelmävalinnalla. Lähetin samansisältöisen kutsun osallistua tutkimukseen koko verkostolle ja siihen vastasivat ne uraohjaajat, jotka kiinnostuivat aiheesta.

Narratiivisuudessa pyritään kertojien aidon äänen esiintuomiseen (Partanen 2011, 228). Runsailla suorilla lainauksilla olen halunnut antaa kirjoitelmille niiden ansaitseman huomion kuitenkin anonymiteettia kunnioittaen. Jokaisella kirjoittajalla on oma ainutlaatuinen tyyhinsä ilmaista asioita, ja moniäänisyys rikastuttaa aineistoa. Lukijalla on siis myös mahdollisuus tehdä omat tulkintansa aineistosta tai vakuuttua tekemistäni tulkinnoista.

6 ELÄMÄNOHJAUSTA JA TIETOISUUSTAITOJA

Tässä luvussa kerron tutkimukseni tuloksista. Ensimmäisessä alaluvussa käsittelen tutkimuskysymysteni mukaisesti positiivisia tulevaisuuskuvia ja toisessa uhkakuvia. Lopuksi jäsennän positiiviset tulevaisuuskuvat ja uhkakuvat vielä taulukkoon (kuva 3) sekä tiivistän narratiivit ydinkertomukseksi alaluvussa kolme.

6.1 ”Pitkäkestoista ja suunnitelmallista muutostyötä”

Teemoina tulevaisuuskuviissa esiintyivät uraohjauksen määrittely, kohderyhmä, työtavat ja -menetelmät, koulutuksen ja oppimisen kysymykset sekä uraohjaajan oma positio työmarkkinoilla. Uraohjauksen käsite oli narratiiveissa laajentunut. Enää ei uraohjauksessa keskitytty vain koulutus- ja työelämävaihtoehtojen pohtimiseen vaan ymmärrettiin työ osaksi yksilön koko elämäkulkua. Elämänvalintojen taustalla vaikuttivat arvovalinnat, ja ohjaustyössä niitä pohdittiin yhteistyössä asiakkaan kanssa.

”Uraohjauksesta on tullut vuosien myötä kokonaisvaltaista elämänohjausta, jossa mietitään entistä enemmän sitä, kuka minä olen, kuinka haluan ja voin elämäni elää ja kuinka ohjaan itseäni.” (K2)

Asiakkaan elämänhallintaa tuettiin moniammatillisesti, esimerkiksi TE-palveluiden ja sosiaalitoimen yhteistyönä. Ohjaustyö ymmärrettiin pitkäkestoiseksi prosessiksi, jossa tavoiteltiin muutosta sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia. Yksilöohjauksesta siirryttiin yhä vahvemmin moniammatilliseen tiimityöhön, sillä tarve tiiviimmälle yhteistyölle oli olemassa.

”Uraohjaus on muuttunut elämänhallinnan tukena toimivaksi ohjaukseksi, joka käsittää moniammatillisen työn sekä sosiaalitoimen että te-palveluiden yhteispalvelut. Tämä on pitkäkestoista ja suunnitelmallista muutostyötä, joka pyrkii parantamaan työnhakijan hyvinvointia.”(K4)

Uraohjaajien tulevaisuuskuviissa myös verkostotyön merkitys korostui ja osaamisen jakaminen lisääntyi. Työtä kehitettiin ja palveluja muotoiltiin

yhteistyössä eri toimijoiden kesken. Ohjausympäristöt vaihtelivat ja monipuolistuivat. Moniammatillinen työ helpotti solmukohtien avaamista, kun asiakkaalla oli haastavia elämäntilanteita, joissa tarvittiin eri alojen asiantuntijoiden työpanosta.

”Ohjaus koostuu muun muassa vapaamuotoisesti kohtaamisista eri ympäristöissä, digitaalisten välineiden vakiintuneesta käytöstä ja monialaisen työskentelyn arkipäiväistymisestä. Eri alojen ja organisaatioiden ohjaustyötä tekevät tapaavat säännöllisesti ja ”riistävät” toistensa osaamista. He pitävät palvelumuotoilutyöpajoja, joissa pohtivat ohjauksen pullonkauloja asiakasnäkökulmasta.” (K3)

Yksi edistysaskel oli myös uraohjauspalveluiden saatavuuden parantuminen. Etäohjaus mahdollisti palvelun kaikille asuinpaikkaan katsomatta ja yksityisten urapalveluiden lisääntyminen edesauttoi myös palveluntarjonnan monipuolistumista.

”Lähivuosina korostuu yhä enemmän se, että uraohjausta voi saada etänä mistäpäin maailmaa tahansa. Yksityiset uraohjauspalvelut kasvavat räjähdysmäisesti.” (K5)

Tarjolla oli yksilöllisiä vaihtoehtoja eri tilanteisiin, ja asiakas sai valita tilanteeseensa osuvimman ohjauspalvelun. Oli ymmärretty, että asiakkaiden tilanteet ja tarpeet erosivat, ja ohjauspalveluitakin muotoiltiin erilaisia tarpeita vastaaviksi.

” Jos haluat keskustella yliopisto-opinnoista jenkeissä, voit ottaa ohjausta sieltä. Jos olet menossa Ranualle poronhoitokouluun, ohjausta voit saada Lapin ohjauspalveluyrityksistä.” (K5)

Eräs kirjoittaja totesi, että vuonna 2035 valtio ”antaa jokaiselle työikäiselle ohjausetelin, jolla voi vuosittain hankkia ohjauspalveluja yksityisiltä” (K5). Näkemys oli uusi avaus ohjauspalveluiden kehittämiseksi. Käytännössä tämä poisti asiakasjaottelun, kenelle palveluita tarjottiin ja missä tilanteessa. Valinnanvapaus laajentui siis myös uraohjauspalveluihin, ja parhaimmillaan toiminta hillitsi myös eriarvoistumiskehitystä. Aiemmin palvelut oli jaoteltu eri asiakasryhmille, kuten työttömille tai opiskelijoille, ja saadakseen palvelua asiakkaan tuli kuulua oikeaan kohderyhmään. Tosin tarve matalankynnyksen uraohjauspalveluille on todettu jo aiemmissa tutkimuksissa (Onnismaa, 2012, 85; Väänänen ym. 2020), mutta toteutus uupui.

Narratiiveissa uraohjaaja työskenteli etätyössä. Erään kirjoittajan mukaan syynä tähän oli se, että korona-ajan opettamat käytännöt huomattiin kustannustehokkaiksi. Toinen kirjoittaja arveli, että nettiyhteydet mahdollistivat muuton pois isoista kasvukeskuksista ja moni muutti maaseudulle, eli työn paikkasidonaisuus väheni merkittävästi.

”Lisäksi kun työ tehdään yrittäjämäisesti, on tärkeä löytää rinnalle yhteisöllisyyttä. Virtuaaliset vertaisryhmät ja mentorit sekä yhteisölliset työtilat ovat lisääntyneet koko ajan. Ihminen kaipaa sosiaalista kanssakäymistä ja kollegiaalista tukea.” (K3)

Kun perinteiset työyhteisöt katosivat, syntyi uudenlaista yhteisöllisyyttä. Vuorovaikutusta toteutettiin virtuaalisesti ja työtiloja jaettiin eri toimijoiden kesken. Myös organisaatioiden väliset raja-aidat madaltuivat. Ymmärrettiin tuen ja vuorovaikutuksen merkitys yksintyöskentelyn yleistyttyä, ja mentorit tukivat etätyössä. Ajatus jakamistaloudesta on esiintynyt vahvasti myös aiemmissa suomalaisen työelämän skenaarioissa (Ala-Laurinaho ym. 2020, 85). Globaalisuus korvasi paikallisuuden ja alueellisuuden, sillä toimivat verkkoyhteydet mahdollistivat työn toteuttamisen paikasta riippumattomasti.

”Alueellisuus on hävinnyt digitaalisuuden ja etätyön myötä. Kun verkkoyhteydet toimivat tehdään töitä missä ja milloin halutaan ja globaalisti.” (K3)

Myös työmenetelmät uudistuivat ja uraohjaajalta odotettiin monipuolista ohjausalan osaamista. Virtuaalisuus oli luonnollinen osa ohjaustyötä. Ohjaustyötä tehtiin jopa virtuaalisessa ohjausmaailmassa ilman paikalla olevaa työntekijää.

”Olemme ehtineet käydä tutustumassa Stadin Virtuaaliohjaus- nimiseen paikkaan. Siellä asiakkaat kävelevät sisään rakennukseen, jonka sisällä aukeaa virtuaalinen ohjausmaailma. Paikalla ei työskentele ensimmäistäkään virkailijaa.” (K3)

Ohjausta toteutettiin usein monikanavaisesti ja etänä. Digitaalisuus haastoi ohjaustoiminnan kehittämisen monipuolisemmaksi. Face-to-face ohjauksen sijaan ohjausta toteutettiin niin puhelimen kuin viestienkin välityksellä. Työssä vaadittiin hyvää tietoteknistä osaamista ja jatkuvaa sopeutumista uusiin työtapoihin ja uuden oppimista.

”Vuoteen 2022 tullessa on koettu koronan pakottama digiloikka. Zoom, teams, puhelinohjaus, kirjoittamalla ohjaus ja kaikki muu kuin kasvokkain tapaaminen ovat nousseet esille.” (K5)

Uraohjaajien keskeisempänä tehtävänä oli motivoida ja innostaa asiakkaitaan. Työ vaati niin esiintymistaitoa, ennakkoluulottomuutta kuin heittäytymiskykyäkin. Videoklipit toimivat työhaun tukena.

”Erialaisten videoklippien avulla innostamme eri ikäryhmiä työnhaussa. Silloinhan tätä voi tehdä kuka vaan vähän niin kuin puhelinmyyjä... Videoklipit sisältävät myös muun toiminnan ja aktiviteettien vahvistamista. Vähän niin kuin jumppavideot. Joten yksi kriteeri työvalmentajan monipuoliseen osaamiseen on vähintään yhden kesän kesäteatterin työkokemus.” (K1)

Uraohjaajan työnkuva määriteltiin monipuoliseksi ja kansainvälisyys oli luonteva osa sitä. Työkaverit sekä työtilat vaihtuivat sujuvasti työpäivästä toiseen. Osaamista ja hyviä käytäntöjä jaettiin yli organisaatorajojen. Uraohjaaja kuvasi omaa työviikkoaan vuonna 2035 varsin vaihtelevaksi.

”Maanantaina päivystän kirjaston palvelupisteellä. Samana päivänä siellä on toinenkin uraohjaaja, joka on tullut oppimaan Rovaniemeltä asti, kun heillä suunnitellaan vastaanlaisia palveluita. Samalla utelen häneltä asioiden toteuttamisesta heidän alueellaan. Kiva päivä ja alan jo mieltä kenet saan ensi kerralla päiväksi kaveriksi.” (K3)
 ”Tiistaina puhelintyttönä kotona. Yhteydenotot tulevat valtakunnallisesti ja liittyvät opiskelijoiden kuntoutusmahdollisuuksiin. Ke ja to vapaata koska on töitä viikonloppuna. Pe-la kansainvälinen messutapahtuma Helsingissä. Osallistujat ovat pääasiassa ulkomaalaistaustaisia, opintoja Pohjois- karjalassa suunnittelevia. Työskentelykielenä on englanti.” (K3)

Samaan aikaan kun työn merkitys yksilön elämässä muuttui, myös uraohjaus kehittyi. Tehtiin yhä useammin arvovalintoja, joissa korostuivat vapaa-ajan merkitys ja yksilöllinen elämäntyyli. Jo aiemmassa tutkimuksessa on havaittu työn määritelmän laajentuneen (Dufva ym.2017, 11-12). Osalle työntekijöistä työn taloudellinen merkitys oli edelleen tärkeä, mutta usein työ myös ilmensi tietynlaista elämäntapaa.

”Toisaalta työ, harrastukset ja elämäntapa ovat tulleet myös lähemmäksi toisiaan. Työ ja vapaa-aika eivät ole enää vastapareja. Monelle työ on edelleen tärkeä, mutta yhä useammalle myös vain (?) taloudellinen mahdollistaja. Omasta elämäntavasta ja kulutustottumuksista riippuu, kuinka paljon töitä on tehtävä.” (K2)

Työssä korostui jatkuva oppiminen, ja sitä tuettiin vaihtuvilla työtehtävillä sekä kehittämistyöllä. Jo aiemmissa tutkimuksissa on arvioitu asiantuntijatyön

lisääntyvän ja osaamistarpeiden nousevan (Hanhijoki 2020, 54). Asiakaspalautteiden ansiosta palveluita muotoiltiin vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Statusvapaisissa palveluissa keskityttiin ohjauspalveluiden tarjoamiseen kaikille niitä tarvitseville.

”Ohjauksen paikka-, projekti- ja organisaatiosidonnaisuudet ovat poistuneet. Näin haetaan synergiaetuja aktiivisesti ja ymmärretään niiden hyöty, muutenkin kuin rahallisesti. Työnantajat edellyttävät ohjaajilta ajan tasalla pysymistä, työtapojen tarkastelua muuttuvissa olosuhteissa ja työkiertoa harrastetaan. Asiakaspalautteella on se merkitys, mikä sillä pitää ollakin. Ohjauspalvelut koskevat kaikkia halukkaita, jotka vaan haluavat tietoa ja opastusta. Palvelu on olemassa statusvapaasti eli voi olla työssä, työtön, iäkäs, vammainen, ohikulkija, jne.” (K3)

Myös koulutusten sisällöt kehittyivät työelämän muuttuvien vaatimusten mukaisesti, ja tietoisuustaidot tulivat osaksi opetusta kaikilla kouluasteilla. Henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin merkitys ymmärrettiin ja tuettiin monipuolista itsensä johtajuutta. Työssäjaksamisen näkökulma korostui työurien pidentyessä ja itseohjautuvuuden lisääntyessä. Tietoisuustaidot kuvattiin tulevaisuuden taidoiksi, joita jokainen tarvitsi oman elämänsä tasapainon löytämiseksi.

”Kaikilla opetustasoilla peruskouluista korkeakouluihin ja täydennyskoulutuksiin opetetaan nyt henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin taitoja ns. tietoisuustaitoja. Tämä on yksi tärkeä uraohjauksen tema. Jaksakseen työelämässä on opittava monipuolista itsensä johtamista, johon kuuluu tärkeänä osana omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, vastuun ottaminen omasta terveydestä.” (K2)

Yrittäjämäisyys korostui työelämässä, ja se huomioitiin vahvasti myös koulutusten sisällöissä. Omaa osaamistaan tuli osata myydä ja markkinoida sekä verkostoja luoda, sillä työtä tehtiin yhä useammin freelancereina, kuten aiemmissa tutkimuksissa on myös todettu (Hiltunen 2019, 133). Tutkintokeskeisyyden sijaan keskityttiin yhä vahvemmin osaamisen hankkimiseen, kuten Hiltunen on ennakoanut (Hiltunen 2019, 131).

”Kun yhä useampi tekee töitä yrittäjämäisesti (palkkatyötä ei riitä kaikille) kuuluu ohjauksen sisältöihin laajasti itsensä työllistämistä tukevia opintoja: erilaisia yrittäjyyskursseja, myyntiä, markkinointia, kansainvälisyyttä, verkostojen luomista, omien vahvuuksien tunnistamista ja määrittelyä, itsensä johtamista sekä ”koulutusmyönteisyyttä”, jonka taustalla on ennakoivaa jatkuvan osaamisen ylläpitämistä. Tästä näkökulmasta opiskelu ei ole enää niinkään tutkintokeskeistä. Työelämäyhteistyö ja koulutusten työelämälähtöisyys ovat lisääntyneet huomattavasti

viimeisten kymmenen vuoden aikana. Osaamista kehitetään ja päivitetään työelämän rinnalla.” (K2)

Jatkuvan oppimisen näkökulma oli läsnä läpi työelämän ja oppiminen tapahtui usein virtuaalisesti. Niin sanottujen livekoulutusten epäiltiin jopa katoavan. Koulutusmyönteisyyttä ja työelämälähtöisyyttä korostettiin.

”Koulutusjärjestelmä on täysin muuttunut, kaikki tapahtuu virtuaalisesti. Tämän ollessa ainoa tapa järjestää koulutusta, suurin osa nuorista pääsee osallistumaan koulutuksiin, kun ns. livekoulutusta ei ole enää. Uusia digitarpeeseen räätälöityjä koulutuksia on keksitty lukuisia.” (K4)

Uraohjaajat pohtivat narratiiveissa myös omaa uraansa. Vaihtuvat työsuhteet ja tehtävät olivat tyypillisiä myös uraohjaajille. Kuvaavaa oli, että yksi uraohjaajista kertoi, ettei ole koskaan ollut vakituisessa työsuhteessa. Epätyypillisestä työstä oli tullut tyypillistä, kuten Opetushallituksen raportissakin on aiemmin arvioitu (Opetushallitus 2019, 17). Omat kokemukset silppu- ja pätkätyössä oli kuitenkin käännetty voimavaraksi, jota hyödynnettiin asiakastyössä.

”Ura. Maistuu sanana menneisyydeltä. Kun itse on syntynyt 1970-luvulla, edustaa mielikuva urasta minulle pitkää palvelusta ja ammatillista etenemistä tehtävästä vaativampaan. Mutta toki tämän kaiken sirpaleisen 2030- luvun työn- lyhyemmät ja pidemmät keikat ja projektit useille työnantajille- voi yhtä hyvin ajatella uraksi, erilaisten tehtävien ja (työ)elämäkokemusten yksilölliseksi ketjuksi...Uraohjaajana oma silppuinen, sekalainen työhistoria ja elämäkokemukset ovat olleet se arkku, josta ammennan välineitä työhöni. Ja sama näyttää jatkuvan. Katsotaan, pääseekö täältä ikinä eläkkeelle. Luultavasti teen eläkkeen rinnalla vähintään keikkatyötä. Toinen mahdollisuus on madaltaa elintaso mahdollisimman pieneksi ja tulla vähemmällä toimeen.” (K2)

Kertomuksissa muutospaineet asiantuntijatyössä kuormittivat, osa uupui ja vaihtoi alaa, ja toisaalta työurien pidentäminen johti siihen, että työtä tehtiin vielä eläkkeelläkin. Turbulenssista huolimatta työvuosia kuvattiin antoisiksi eli positiivinen suhtautuminen muutoksiin ja uusiin asioihin auttoi jaksamaan.

”Matka tähän 2035 pisteeseen on ollut pitkä mutta antoisa. Kollegoista on jäljellä enää ne, jotka ovat jaksaneet muuttua, oppia, iloista uudesta ja ovat sietäneet muutosvastarinnan aiheuttaman olotilan. Jotkut ovat siirtyneet vastaavan tapaisiin työtehtäviin muualle, vaihtaneet alaa tai palaneet loppuun.” (K3)

Ehkäpä hieman yllättäen aineistossa ennakoitiin myös vapaaehtoistyön lisääntymistä. Vastapainona etätyölle haluttiin inhimillisiä kohtaamisia ja

torjuttiin näin yksinäisyyttä. Vapaaehtoistyötä oli myös koordinoitu kuntien toimesta.

”Vapaaehtoisia on löytynyt enemmän kuin koskaan ennen, koska digiaika ja yksinäisyys on lyönyt läpi ja ihmiset haluavat kuitenkin arjessaan kokea muutakin kuin työtä etänä, sähköisiä sovelluksia ja vuorovaikutusta verkossa. Vapaaehtoisia varten on järjestetty iso rekisteri, jota kunnat ylläpitävät.”(K4).

Positiivisissa tulevaisuuskuivissa oli siirrytty muuttuviin työympäristöihin, jotka vaihtuivat työtehtävän- ja tarpeen mukaan. Työn monipaikkaisuus ja vaihtuvat verkostot olivat tavanomaisia. Etätyö oli osa normaalia työntekoa ja organisaatorajat ylittävä yhteistyö arkipäiväistyi. Työnkierto mahdollisti jatkuvan oppimisen ja helpotti työtehtävistä toiseen siirtymistä. Osaamista hankittiin omia kiinnostuksenkohteita ja työelämän tarpeita yhteensovittaen. Työntekijöiden erilaiset taustat ja monipuolinen osaaminen rikastuttivat työyhteisöjä ja monimuotoisuus nähtiin voimavarana. Monet työskentelivät yrittäjämäisesti, useille työnantajille omaa osaamistaan markkinoiden. Automatisaatio teki jo sellaisen työtä, johon ei ihmistä tarvittu. Tietoisuustaitoja opetettiin jo lapsesta lähtien, ja työelämässä korostui hyvinvoinnin merkitys työurien pidentyessä.

Uraohjauksen palveluita tarjottiin niitä tarvitseville ilman tiettyä statusta; ja vieläpä oikea-aikaisesti. Lukuisista palveluntuottajista asiakas saattoi valita omiin tarpeisiinsa osuvimman. Ymmärrettiin se, että elämänohjausta tarvitsi moni työikäinen oman työelämäpalapelinsä kasaamiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja sama työnantaja läpi työuran oli mennyttä maailmaa, ja tulevaisuuden urapolun jokainen loji tai raivasi itse. Työ limittyi vapaa-aikaan, ja yksilö teki elämäntietänsä vahvasti omiin arvoihinsa nojaten - elämänohjaajan tuella tai itsenäisesti.

Uraohjaajat pohtivat kirjoituksissaan myös omaa ”(työ)elämäkokemusten yksilöllistä ketjuaan”. Jokaisella on tarinansa: ”Ei ole yhtä työelämätarinaa: on lukuisia tarinoita.” Ohjatessaan asiakkaita uraohjaajat tarkastelivat työelämän muutoksia lintuperspektiivistä kokonaisuutta hahmottaen, mutta samanaikaisesti he olivat itsekin osallisina työelämän tilkkutäkissä- vuoroin

pätkätöissä tai työttöminä, uutta oppivina ja uupuvina. Läsä ja lähellä, tässä hetkessä ja tulevaisuudessa.

6.2 ”Puhuvia päitä” ja pätkätöitä

Uhkakuvina narratiiveissa heijastuivat työttömyys, pätkätyöläisyys, työssäjaksaminen, työurien pidentäminen, digiosattomuus ja eriarvoistuminen ylipäänsä. Osa väestöstä oli tippunut kehityksen kelkasta, ja osa jättäytyi pois työmarkkinoilta omaehtoisesti. Osa taas loi uraa ”kehdosta hautaan” ja tueksi hankittiin henkilökohtainen motivoija. Tasa-arvosta puhuttiin, mutta polarisaatioon päädyttiin.

”Työelämän tasa-arvosta puhutaan jatkuvasti, mutta erot ihmisten ja alueiden välillä ovat kuitenkin edelleen jatkuvasti kasvaneet. Luulisi esimerkiksi, että 2030-luvulla ei olisi enää digiosattomuutta. Kuitenkin meillä on tästä näkökulmasta jo lopullisesti työelämästä pudonnut joukko.” (K2)

Uraohjauksen asiakkaiksi päätyivät ne, jotka kaikkein eniten ohjausta tarvitsivat eli syrjäytymisvaarassa olevat, joilta puuttui tarvittava digiosaaminen. Erityisesti kouluttamattomat nuoret ja ikääntyneet työttömät olivat suuressa riskissä syrjäytyä. He tarvitsivat ohjausta kädestä pitäen, henkilökohtaisesti.

”Ne asiakkaat, jotka eivät ole kiinni digiajassa, työllistävät uraohjaajia/ sosiaalialan ammattilaisia. Ne, keillä ei ole koulutusta tai työkokemusta ovat uraohjaajien työsarkaa. Heille pyritään neuvomaan sähköisiä palveluita ja opastamaan heitä käyttämään erilaisia alustoja...Ikääntyneet työttömät sekä kouluttamattomat nuoret asiakkaat ovat monelta osin yhä moniongelmaisia ja heille tarjotaan mahdollisuutta saada opastusta henkilökohtaisesti.” (K4)

Polarisaation ennakoitiin syventyvän. Syntymästä lähtien luotu kehitymisprofiili ja geeniteknologian hyödyntäminen lahjakkuuksien löytämiseksi lähenteli dystopiaa. Lahjakkaita valmensi henkilökohtainen motivoija ja uraa luotiin läpi elämän. Toisessa ääripäässä perinteinen yhteisö, jossa osaaminen siirtyi sukupolvelta toiselle. He eivät olleet osallisina tietoyhteiskunnassa vaan vaalivat omia perinteitään, ja elivät omissa yhteisöissään.

”Vuonna 2035 yhteiskunta on erittäin polarisoitunut kahteen ryhmään. On perinteitä ja omaa intohimoa seuraavat ihmiset, jotka voivat tehdä ratkaisuja tietoyhteiskunnan ulkopuolella. He ovat irrottautuneet tietoyhteiskunnan vaatimuksista ja muodostavat omavaraisia yhteisöjä. Siellä käsityöt ja perinteiset ammatit kukoistavat. Tämä ryhmä ei koe tarvitsevänsä ohjauspalveluja, koska tieto välittyy sukupolvelta toiselle. Toinen ryhmä ovat ihmiset, jotka luovat omaa työuraansa käytännössä kehdestä hautaan. Lapsille tehdään jo oma kehitymisprofiili syntymästä asti. Tätä profiilia täydennetään ja seurataan. Ohjauksen avuksi on kehitetty geeniteknologiaa, jonka tutkimusten perusteella voidaan jo erottaa lahjakkuus. Ohjaajat voivat lähteä heidän tukena suunnittelemaan lapselle sopivat harrastukset ja koulutuspolun jo varhaisesta iästä lähtien. Näin taataan lapselle mahdollisimman hyvät lähtökohdat edetä elämästään. Lapsille on myös ohjaajina motivoijia, jotka pitävät huolen, että nämä lahjakkuudet pysyvät valitulla polulla. Näiden kahden ryhmän välille jäävät ihmiset ovat ryhmä, jotka putoavat väliin. He ovat ryhmä, joille vuonna 2035 mietitään palveluja.” (K5)

Yksi kirjoittajista ennakoii, että ”vuonna 2025 valtio ajaa ohjauspalvelunsa alas” (K5). Robottiohjaus korvasi henkilökohtaisen ohjauksen TE-palveluissa ja ammatinvalinnan psykologista oli koulutettu ”puhuvien päiden” ohjelmoija. Toisaalta palveluja tuotti yhä useammin yksityinen palveluntuottaja, jonka palvelukseen moni entinen TE-palveluiden uraohjaajakin oli siirtynyt. Palveluiden saatavuus saattoi parantua, mutta samanaikaisesti niiden koordinointi ja löytäminen monimutkaistui. ”Puhuvat päät” hoitivat palveluohjauksen, mutta mikä taho koordinoi lukuisia eri ohjauspalveluita?

”Valtion ohjauspalveluissa kehitetään robotteja, puhuvia päitä. Näiltä asiakas voi saada koulutusneuvontaa. Aikaisemmin valtiolla olleet uraohjaajat siirtyvät joko yksityisiin yrityksiin tai ohjelmoimaan näitä robotteja. Järjestetään muuntokoulutus avopsykologista puhuvan pään ohjelmoijaksi.” (K5)

Muutokset työelämässä ja yhteiskunnassa ylipäänsä olivat päätähuimaavia viimeisten vuosien aikana, ja sama kehitystahti jatkui edelleen. Kokeilukulttuuri leimasi työelämää, ja tarve muutoksille ei ollut lähtöisin asiakkaiden tai uraohjaajien tarpeista, vaan jostain ”ulkopuolelta”.

”Vuoteen 2035 matka on ollut mutkikas, polveileva ja kokeiluja täynnä. Nämä 14 vuotta ovat olleet täynnä kokeiluja, lähinnä sellaisia, joihin tarve ja paine on tullut ulkopuolelta. Ei niinkään asiakkaista tai ohjauskentän sisältä. Yhteiskunnallinen muutos on ollut niin valtavaa.” (K5)

Ulkoapäin tulevat suorituspainet uuvuttivat monia työikäisiä, niin uraohjauksen asiakkaita kuin työntekijöitäkin. Eräässä kirjoitelmassa muistutettiin myös ”vauhtisokeudesta”, joka on uhkana jatkuvassa

kehitystyössä. Laadukkaassa ohjaustyössä ihmistä ei voi ohittaa, ja perustarpeet pysyvät, vaikka ajat muuttuvat. Samaan aikaan ohjaajan on katsottava kauas, mutta myös syvälle. Ihminen tarpeineen, toiveineen ja unelmineen ei muutu – vai muuttuuko?

”Poliittinen kenttä on painottanut ihmisen menestystä kovana suorittajana (työuupumus on kansantauti, joka on syrjäyttänyt TULES-vaivat), nuoria painostanut nopeisiin valintoihin koulutuksen suhteen (vaikka psyykkisiä prosesseja ei voi nopeuttaa) ja kaiken keskellä on yritysmaailman tarpeiden tyydyttäminen. Ihmisen perustarpeet ovat kuitenkin aika muuttumattomat (tarve tulla nähdyksi ja kuulluksi, tarve yhteyteen), mutta menetelmät kentällä ovat olleet suorastaan pyörremyrskyn kehässä. Nämä ihmisen perustarpeet ovat jääneet vuosien varrella kokeilukulttuurin jalkoihin, vaikka fokuksen pitäisi olla yksilössä ja hänen tarpeissaan.” (K5)

Narratiiveissa myös koulutuksen merkitys yhteiskunnallisesti kyseenalaistui. Mitä, miksi ja kenelle opetettiin? Koulutusta arvioitiin pitkälti taloudellisin perustein, hyötynäkökulmasta. Oikeutta oppia ei ollutkaan enää välttämättä kaikille. Yhteiskunnassa tehtiin jatkuvasti valintoja, mihin rajallisia resursseja käytettiin.

”Koulutuksella on ollut Suomessa pitkään itseisarvo. Sitä on kyseenalaistettu koko ajan enemmän. Keskustelu on jopa kiivasta. Mikä on sellaisen oppimisen arvo, joka ei käännyt taloudelliseksi hyödyksi? Mitä aloja ja asioita on järkeä opettaa? Kenellä on oikeus oppia ja mitä?” (K2)

Kuvaavaa ajalle oli, että työttömyyden laskettiin kuuluvan osaksi työuraa. Kyseessä ei ollut enää poikkeustilanne, vaan ennemmin sääntö, uusi normaali. Pätkätyöt haastoivat palkkausjärjestelmän, sillä toimeen oli tultava myös työsuhteiden väliaikoina.

”Työttömyysjaksot kuuluvat lähes kaikkien uraan. Asiantuntijatyössä tämä huomioidaan lähtökohtaisesti palkassa: toimeen on tultava työjakson jälkeenkin uusia mahdollisuuksia etsiskellessä”. (K2)

Tavoite työurien pidentämisestä oli puolestaan johtanut tilanteeseen, jossa eläkeikä nousi sitä mukaan, kun itse vanheni. Narratiivissa eläkeikää oli nostettu jo yhdeksän kertaa. Uraohjaaja oli sisäistänyt jatkuvan oppimisen näkökulman ja työuran pidentämisen vailla vaihtoehtoja. Kouluttautuminen työelämälähtöisesti ja vieläpä ihan koko ajan oli ajan hengen mukaista.

”Se olen vain minä, eläkeikää alati lähestyvä (ikärajaa on nostettu elinaikanani jo 9 kertaa!), jonka alitajuntaan on syöpynt vanhoja mielikuvia, vaikka kouluttaudun ja kurssitan itseäni työelämälähtöisesti ihan koko ajan.” (K2)

Uhkakuvissa heijastui huoli heikommassa asemassa olevista, mutta myös omasta jaksamisesta. Työsuhteet olivat usein ”pätkittäisiä” ja/tai yrittäjämäisiä. Joillekin se oli oma arvovalinta. Elintasosta tingittiin, jotta elämänlaadussa voitettiin. Yksilöiltä odotettiin menestystä, suorituksia ja nopeaa etenemistä, ja osa hylkäsi vapaaehtoisesti edellä mainitut vaateet. Eräässä narratiivissa muistutettiin siitä, mikä on oleellista, eli ihmisen tarpeesta tulla kuulluksi ja nähdyksi sekä olla yhteydessä toisiin.



KUVA 3. Positiiviset tulevaisuuskuvat ja uhkakuvat

Positiiviset tulevaisuuskuviin uhkakuvat on koottu taulukkoon (kuva 3). Eräät tulevaisuuskuviin piirteet voidaan nähdä eri näkökulmista katsoen joko

positiivisessa tai negatiivisessa valossa, tai jopa molemmissa. Automatisaatio voi toisaalta nopeuttaa ja sujuvoittaa palveluita, mutta toki inhimillinen kontakti jää tuolloin vähäisemmäksi. Työn ja vapaa-ajan raja-aitojen madaltuminen haastaa itsensä johtamisen näkökulmasta, mutta toisaalta vapauttaa työaikojen ja -paikkojen sidonnaisuudesta. Positiivisimpina tulevaisuuskuvina olivat ohjauspalveluiden statusvapaus ja ohjauspalveluseteli työkäisille. Suurimpana uhkana heijastui eriarvoistumiskehitys. Kuten aiemmin on arvioitu, matalan osaamistason työt vähenevät (Hanhijoki 2020, 22) ja vaarana esimerkiksi kouluttamattomilla on työelämän ulkopuolelle jääminen. Uraohjaajien tulevaisuuskuvissa kuitenkin korostuivat positiiviset näkökulmat selvästi negatiivisia enemmän.

6.3 Tulevaisuuskuvien ydinkertomus

Uraohjaajien tulevaisuuskuvan ydinkertomuksessa on keskeisimmät tulokset tiivistetyssä muodossa. Narratiiveissa toistuivat etätöiden ja digitaalisten palveluiden lisääntyminen sekä työnkuvan laajeneminen elämänohjaukseen. Mahdollisuuksina nähtiin palveluiden muuttuminen statusvapaiksi, sekä ohjauksen paikka-, projekti- ja organisaatiosidonnaisuuksien poistuminen. Iso kehitysaskel oli myös, että ohjauspalveluita tarjottiin kaikille halukkaille. Tuolloin osaamista myös jaettiin yli organisaatorajojen ja verkostotyötä tehtiin laaja-alaisesti. Koulutusmyönteisyyteen kannustettiin ja työn merkitystä pohdittiin. Digitaalisuus, virtuaalisuus ja kansainvälisyys olivat luonnollinen osa ohjaustyötä.

Uhkakuvassa korostui huoli eriarvoistumisen kasvusta. Osa kansalaisista koki digiosattomuutta ja jäi siten auttamatta työelämän ulkopuolelle. Uraohjauspalveluita tarjottiin tulevaisuudessa erityisesti syrjäytymisvaarassa oleville. Muutosvauhti oli edelleen nopeaa ja kehittämistyössä ihminen saattoi unohtua. Työurien pidentyessä työssäjaksamisen haasteet kasvoivat. Yhä useampi työskenteli yrittäjämäisesti ja vielä eläkkeelläkin.

7 POHDINTA

Tässä luvussa kuvaan tutkimukseni tuloksia ja teen niistä johtopäätöksiä. Analysoin myös tutkimukseni luotettavuutta sekä pohdin mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni tarkasteli uraohjaajien positiivisia tulevaisuuskuvia, ja niissä uraohjausta kuvattiin kokonaisvaltaiseksi elämänohjaukseksi tai elämänhallinnan tukena toimivaksi ohjaukseksi, joka on pitkäkestoista ja suunnitelmallista muutostyötä. Onnismaa (2012, 15) on puolestaan kutsunut uraohjausta elämänsuunnittelun menetelmäksi. Määritelmässä lähestytään tulevaisuusohjauksen holistista ohjausajattelua, jossa huomioidaan yksilön koko elämänkulku, mutta myös toimintaympäristö (Ahvenainen ym. 2014, 12). Pyrkimys kokonaisvaltaiseen tulevaisuusajatteluun tukee elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista ja tasapaino itsensä sekä ympäristön kanssa lisää hyvinvointia

Myös työ- ja vapaa-ajan sulautui yhä vahvemmin yhteen tulevaisuuskuviissa. Sama on todettu muun muassa Työterveyslaitoksen skenaarioissa (Kokkinen ym. 2020, 95), jossa muistutetaan, että työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen korostaa elämänhallinnan merkitystä (Dufva ym. 2017, 25). Ratkaisuksi elämänhallinnan haasteisiin narratiiveissa tarjottiin tietoisuustaitojen opettamista ja elämänohjausta kaikille. Opintojen ja työelämän lomittumisesta ja lähentymistä ennakoitiin tutkimustuloksissa, ja Hanhijoki on puolestaan todennut, että osaamista hankitaan tulevaisuudessa yhä useammin koulutusjärjestelmän ulkopuolelta (Hanhijoki 2020, 21).

Palveluiden kattavuuteen liittyviä haasteita ratkottiin narratiiveissa työikäisille jaettavan palvelusetelin avulla eli ketään ei rajattu palveluiden ulkopuolelle. Ohjauspalveluiden saatavuudesta ja asiakasjaottelusta on puhuttu jo vuosia, mutta palveluseteliä ei ole ratkaisuksi. aiemmissa tutkimuksissa

tarjottu. Onnismaa (2012, 85) on todennut jo vuonna 2012, että systemaattisille matalankynnyksen palveluille on tarve. Väänänen ym. skenaarioissa vuonna 2020 oltiin samaa mieltä tarpeesta, mutta pohdittiin, kenen vastuulla urapalveluiden organisointi lopulta on tulevaisuudessa ja miten ne kustannetaan (Väänänen ym. 2020, 26-27). Tasapuolinen mahdollisuus ohjauspalveluihin vähentää todennäköisesti eriarvoistumiskehitystä. Yksityisten uraohjauspalveluiden lisääntyessä todennäköisesti myös palvelutarjonta monipuolistuu ja saatavuuskin paranee etäyhteyksien ja palveluntuottajien lukumäärän kasvun ansiosta. Riskinä toki on systemaattisuuden puute eli palveluntuottajien viidakko, jossa asiakas etsii oikeaa laania, johon tarttua. Nykyisen hallituksen jatkuvan oppimisen reformissa pyritään luomaan jatkuvan oppimisen rakenne, jossa tarjotaan henkilökohtaista ohjausta *asiakaslähtöisesti*, ei organisaatiolähtöisesti (Opetushallitus 2019, 37) eli tunnustetaan henkilökohtaisen ohjauksen tarve sekä pyritään pois organisaatiolähtöisyydestä.

Narratiiveista löytyi myös uudenlaista yhteisöllisyyttä, kuten virtuaalisia vertaisryhmiä, mentoreita sekä yhteisöllisiä työtiloja. Huomionarvoista on, että uudenlaiset ratkaisut mahdollistavat sosiaalisen kanssakäymisen etätyöläisille, mutta vaikutukset hyödyttävät yrityksiä myös taloudellisesti. Tutkimustulosteni kanssa samansuuntaisesti yrittäjämäisyyden lisääntymisestä työelämässä on kirjoittanut myös Hiltunen (2019, 237) ja maailman talousfoorumin edustaja ennustanut, että suurin osa työikäisistä työskentelee tulevaisuudessa freelancereina (Hiltunen, 2019, 133).

Pohdin myös, onko aineistossa ennakoitu vapaaehtoistyön lisääntyminen yksi esimerkki merkityksellisyyden etsimisestä? Kun palvelut "etääntyvät" ja automatisoituvat, ihmisen tarve sosiaalisen vuorovaikutukseen hakee uusia uomia. Dufvan ym. mukaan taloudellinen hyöty ei olekaan aina perusta työlle, vaan mielekäs toiminta ja hyödyn tuottaminen itselle, läheisille ja vertaisille (Dufva ym. 2017, 12). Kun työn käsitettä laajennetaan, huomataan, että yhä useampi on osallinen, aktiivinen kansalainen ja "työläinen". Kertoisiko nämä arvojen muuttumisesta pehmeämpään suuntaan ja hiljaisesta

vallankumouksesta, josta yhdysvaltalainen yhteiskuntatieteilijä Ronald Inglehart puhui jo 1970-luvulla?

Toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti kartoitin tutkimuksessani myös uraohjaajien uhkakuvia. Niistä löytyi eroavaisuuksia sen suhteen, ketkä olivat uraohjauksen kohderyhmää. Osa vastaajista arvioi, että uraohjauspalveluja tarjottiin kaikille niitä tarvitseville ja osa taas, että vain erityisryhmille, kuten syrjäytymisvaarassa oleville. On selvää, että jälkimmäinen ryhmä tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa runsaasti ohjausta ja tukea digitaalisessa ympäristössä sekä ylipäänsä elämässä, mutta siinä tapauksessa uraohjauksen rinnalle tarvitaan myös sosiaali- ja terveystalvveluita. Lampi, Vähäsantanen ja Rantanen (2019) ovat todenneet omassa tutkimuksessaan, että moniammatilliselle työlle on kasvava tarve asiakkaiden monimutkaisten tilanteiden vuoksi, ja yhä useammin uraohjaajan rinnalla työskentelee sosiaalityöntekijä tai terapeutti. Jo tänä päivänä muun muassa Kelan ammatillisessa kuntoutuksessa tiimityötä tehdään moniammatillisesti lääkärin, psykologin, sosiaalityöntekijän ja työelämän asiantuntijan voimin (Kela 2019, 16-17).

Uhkakuvana kirjoitelmissa esiintyivät myös "puhuvat päät" eli robotit, jotka hoitavat ohjaustyön. Marttinen kuitenkin muistuttaa, että työelämässä tarvitaan myös tulevaisuudessa inhimillisyyttä, luovuutta ja sosiaalista älykkyyttä, joten robotti tai tekoäly tuskin korvaa kokonaan ihmistä (2018, 69). Robotisaatio voi muuttaa ihmisen osuutta, muttei poista sitä (Marttinen, 2018, 127). Myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että jopa nuoret suhtautuvat ristiriitaisesti, ja melkein pä kielteisesti robotisaation kasvuun (Heikkilä ym. 2017, 23). Usein unohtuu, että jo nyt moni palvelu on automatisoitu ja tekoäly saattaa sujuvoittaa asiointia.

Valtion ohjauspalveluiden alasajoa ennakoanut kirjoittaja työskentelee tehallinnossa uraohjaajana ja näkemys perustuu hänen henkilökohtaiseen kokemukseensa organisaation sisällä. On totta, että TE-palveluissa on lisätty ostopalveluiden käyttöä palveluiden tuottamisessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016) ja myös kunnat ovat ottaneet vahvemman roolin työllisyydenhoidossa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).

Eräässä tulevaisuuskuvassa työuran katkonaisuus huomioitiin lähtökohtaisesti jo asiantuntijatyön palkassa eli pätkätyön ansioilla oli mahdollista elää myös työttömyysjakson aikana. Vastaavaa ehdotusta ei lähdeaineistosta löytynyt, vaan päinvastoin Dufvan ym. raportissa todettiin, että ”kilpailukykyyn ja tehokkuuteen keskittyvässä keskustelussa huomio kiinnitetään palkkatasosta ja eduista tinkimiseen...” Samaisessa raportissa toimeentulon epäsäännöllisyys on mainittu pätkätyöläisyyden ja tilkkumaisen työuran kompastuskiveksi (Dufva ym. 2017, 25). Englanninkielinen termi ”between jobs” kuvaa oivallisesti tilannetta. Työttömyys-termi on korvattu astetta myönteisemmällä ilmauksella, eli enää ei olla työtä vailla, vaan työsuhteiden välissä. Suomen kielestä vastaavaa ilmaisua ei vielä löydy. Yhteiskunnallisessa keskustelussa on myös kannanottoja sen puolesta, että vahva turvaverkko edesauttaa palaamaan takaisin työelämään ja pysymään työmarkkinoilla pitkään. Säännöllinen ansiotyö ei välttämättä katoa kokonaan, mutta sen rinnalle saattaa tulla monenlaisia työnteon malleja ja tällöin tarvitaan joustavaa toimeentulojärjestelmää tai perustuloa (Dufva ym. 2017, 25-26.) ja jopa uutta terminologiaa.

Tulevaisuuskuvissa työhyvinvoinnin merkitys korostui entisestään, sillä aineistossa työuupumus nimettiin kansantaudiksi. On totta, että vuonna 2020 masennuksesta tuli yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Eläketurvakeskus 2021) ja masennuksen taustalla on usein työuupumus. Liian moni kokee työtaakkansa ylivoimaiseksi samaan aikaan kun osa työkäisistä on työtä vailla. Jos tavoitellaan työurien pidentämistä, työtahdin tulee olla inhimillinen ja työn jakaantua tasaisemmin. Usein unohtuu, että vain harvan työkyky on sataprosenttinen läpi työelämän, vaan moni on osatyökykyinen eri syistä. Yksilölliset ratkaisut ja joustavuus ovat tarpeen työelämässä, sillä mikä sopii yhdelle, kuormittaa toista. Aiemmassa tutkimuksessa myös nuorten tulevaisuuskuvissa korostui työn sisällön lisäksi myös joustavuuden merkitys (Heikkilä ym. 2017, 24-25).

Työkykyä ylläpitämään tarvitaan uudenlaista ajattelua. Sitrassa puhutaan uudistumiskyvystä, ja muistutetaan, että ihmiset ovat muutoksen tärkein

voimavara (Sitra 2021). Kestävän uran prosessimallissa huomioidaan uravalintojen pitkäaikaisvaikutukset ja työurien kestävyys osatekijöitä, joita ovat fyysinen ja psyykkinen terveys, mutta myös onnellisuus, subjektiivisesti koettu tyytyväisyys omaan uraan sekä tuottavuus, jotka näyttäytyvät työhön liittyen työkykynä, sitoutumisena ja suoriutumisenä. (Vos, de, Heijden ym. 2020, 2-3.) Onnellisuuden ja tyytyväisyyden nostaminen työuran kestävyys osatekijöiksi herättelee pohtimaan, olisiko jo aika siirtyä tehokkuusajattelusta kestävyysajatteluun ja havahtua siihen, että hyvinvoiva työntekijä voi olla myös tuottavampi?

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Tämä tutkimus on pienimuotoinen otanta uraohjaajien tulevaisuuskuvista, mutta silti osoitus siitä, että uraohjaajien näkemyksiä oli perusteltua selvittää. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä eikä sellaiseen pyritäkään laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Henkilökohtaisesti olen työskennellyt uraohjauksen parissa niin te-palveluissa, työllisyys-hankkeissa kuin ammatillisessa kuntoutuksessa, ja tämän tutkimuksen teemat linkittyvät tukevasti arkityöhöni. Olen aihetta lähellä, sen ”sisällä”, mutta tulevaisuudentutkimuksen innoittamana olen pyrkinyt laajentamaan horisonttiani. Tutkimusmatkan aikana olen konstruoinut omaa ammatillista identiteettiäni, laajentanut sekä syventänyt osaamistani. Vaikuttuneena olen lukenut uraohjaajien tulevaisuuskuvia, välillä innostuen ja välillä pelonsekaisin tuntein. Narratiiveissa tavoitettiin jotain autenttista- hienoja visioita edistysaskelista, mutta myös todentuntuksia uhkakuvia.

Uraohjaajat toimivat ”työelämän tulkkeina” asiakkailleen, mutta myös viestinviejinä yhteiskunnan päättävälle taholle, jos niin halutaan. Hallitusohjelmassa viitataan ennakoitiedon vaikuttavuuteen ja kattavuuteen, jotta työelämän muutoksiin osataan reagoida ajoissa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021). Tulevaisuusajattelulle on tarve ja ennakoitiedolle tilaus.

Tutkimustani jälkikäteen arvioiden, olisin voinut jättää tulevaisuuden muistelu -menetelmän kirjoitelmista kokonaan pois. Narratiiveissa menetelmää oli käytetty vaihtelevasti ja joissain sitä ei ollut huomioitu ollenkaan. Se ei siis tuottanut lisäarvoa tutkimukselle, vaan päinvastoin on saattanut hämmentää kirjoittajia. Muilta osin tutkimus eteni alkuperäisen suunnitelman mukaisesti ja toteutus on tehty huolella ja hyviä tutkimuskäytäntöjä noudattaen.

Jatkotutkimusaiheina uraohjausta olisi hyödyllistä tutkia myös asiakasnäkökulmasta tai työelämän tarpeista käsin. Nuorten tulevaisuuskuvia on jo selvitetty aiemmissa tutkimuksissa (Heikkilä ym. 2017), mutta ne on tarpeen myös *huomioida* tulevaisuutta luotaessa. Esimerkiksi ennakointiryhmissä moninaisuus on rikkaus; eri-ikäisten ja eri taustaisten henkilöiden kokemukset ja näkemykset avartavat horisonttia. Ennakointitieto ei saa jäädä tutkimusraporttien syövereihin, vaan sitä on syytä hyödyntää yhä laajemmin yhteiskunnallisessa keskustelussa ja myös ohjauksessa. Tulevaisuudentutkimuksen lähtökohtana on ajatus siitä, ettei tulevaisuus tule valmiiksi annettuna, vaan siihen voi vaikuttaa. Toivotun tulevaisuuden luominen syntyy yhteistyössä, ja työn voi aloittaa henkilökohtaisesti vaikkapa omaa tulevaisuuttaan muistellen.

Lopuksi mietin, koittaisiko vihdoinkin ”Homo Humanuksen” aikakausi, ja voittaisiko inhimillisyys tulostavoitteet ja kestävyys tehokkuuden? Dialogi tuuleen huutelun ja monimuotoisuus yksinäisyyden? Erästä kuuluisaa visionääriä mukaillen, mottona voisi olla: ”I have a dream- we got the vision!” Minulla on unelma- ja meillä visio!

LÄHTEET

- Ahvenainen, M., Korento, K., Ollila, J., Jokinen, L., Lehtinen, N. & Ahtinen, J. 2017. Tulevaisuus: paljon mahdollista. Tulevaisuusohjauksen ajatuksia ja tekoja. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Turku: Painosalama Oy.
- Ala-Laurinaho, A., Kangas, P., Mänttari, S., Sirola, P., Teperi, A-M., Turunen, J. Tähtinen, K. & Viitanen, A-K. 2020. Ilmastonmuutos ja työ. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: Työterveyslaitos.
- Alasoini, T., Alanko, T., Kalakoski, V., Lukander, K., Oikarinen, T., Seppänen, L. 2020. Teknologinen muutos ja työ. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: Työterveyslaitos.
- Collin, K., Paloniemi, S., Virtanen, A., & Eteläpelto, A. 2008. Constraints and challenges on learning and construction of identities at work. *Vocations and Learning. Studies in Vocational and Professional Education*, 1 (3), 191-210. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/41287>
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017.
- Eduskunta 2020. <https://www.eduskunta.fi/tulevaisuusvaliokunta.fi/>. Luettu 1.1.2021.
- Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023 ELO-foorumi. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto.
- Eläketurvakeskus 2021. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtymisen-syy/>. Luettu 19.2.2021.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2019. ESENER 3, Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/fi/survey/overview/2019> Luettu 18.2.2021.
- Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto ELPGN 2013. Elinikäisen oppimisen toimintaohjelma. ELGPN TOOLS NRO 1.

Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Hanhijoki, I. 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035; Osaamisen ennakoitifoorumien ennakoitituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:6. Grano Oy.

Hautamäki, A. (toim.) 2008. Oppimisen muuttuva maasto Taloudellisesta taantumasta nousuun oppimista kehittämällä. Kansallinen ennakoitiverkosto. Helsinki.

Heikkilä, K., Nevala, T., Ahokas, I., Hyttinen, L. & Ollila, J. 2017. Nuorten tulevaisuuskuvat 2067. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseksi. TUTU eJulkaisu 6/2017. Tulevaisuuden tutkimuskeskus: Turku.

Heikkinen, H. 2001. Narratiivinen tutkimus- todellisuus kertomuksena teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tukijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Hiltunen, E. 2012. Matkaopas tulevaisuuteen. Helsinki: Talentum

Hiltunen, E. & K. 2014. Teknoelämää 2035; Miten teknologia muuttaa tulevaisuuttamme? Helsinki: Talentum.

Hiltunen, E. 2019. Tulossa huomenna. Jyväskylä: Docendo.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tammi.

Inglehart, R. F. 2008. Changing Values among Westernn Publics from 1970 to 2006. West European Politics volume 31, 2008.

Jyväskylän yliopisto 2021. <https://www.jyu.fi/fi/koulutus/jatkuva-oppiminen>. Luettu 24.1.2021.

Kansaneläkelaitos 2019. Kelan kuntoutuksen palvelukuvaus. Ammatillinen kuntoutusselvitys. <https://www.kela.fi/documents/10180/9184001/180226+uusi+LPE+Ammatillinen+kuntoutusselvitys.pdf/d30c43ff-1cc6-44d3-99dc-211833dd74db>

Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tukijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-Kustannus: Jyväskylän Yliopisto.

Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. 2017. Tiede ja teksti; Tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen. 3.painos. Tallinna: Gaudeamus.

- Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P., Väänänen, A. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Yhteenveto. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: Työterveyslaitos.
- Kokko, R.-L. 2006. Tulevaisuuden muistelu Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. Helsinki: Stakes.
- Kujala, T. 2007. Kerronallinen tutkimus opettajien ikääntymisestä. Teoksessa E. Syrjäläinen, A. Eronen, & V.-M. Värri (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Laitinen, M. & Uusitalo, T. 2008. Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimuksessa. Teoksessa R. Kaasila, R. Rajala & K. E. Nurmi (toim.) Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Lampi, E., Vähäsantanen, K., & Rantanen, J. 2019. Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa. *Aikuiskasvatus*, 39(3), 208-220.
<https://doi.org/10.33336/aik.85710>
- Leveälähti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V. & Kotipelto, S. (toim.) 2019. Osaamisrakenne 2035; Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja kehittämishaasteet- Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019: 14. Grano Oy.
- Lukiolaki 714/2018. Annettu Helsingissä 1.8.2018.
- Mannermaa, M. 1993. Tulevaisuudentutkimus tieteellisenä tutkimusalana. *Acta Futura Fennica* 5 B-osa.
<http://www.tutuseura.fi/julkaisut/julkaisusarjat/aff/aff5/>. Luettu 15.1.2021
- Marttinen, J. 2018: Palvelukseen halutaan robotti: tekoäly ja tulevaisuuden työelämä. Tallinna: Kustannusosakeyhtiö Aula.
- Miller, R. 2018: Transforming the Future. Anticipation in the 21st Century. Lontoo: Routledge.
- Mäkinen, H. 2021. Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:8. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Onnismaa, J. 2011. Ohjaustyö ja neuvonta; aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. <https://minedu.fi/-/jatkuvan-oppimisen-uudistuksen-valmistelussa-suuntaviivoja-osallistumiskynnyksen-madaltamiseksi-ja-ennakointiin>. Luettu 24.1.2021.

- Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. Annettu Helsingissä 30.12.2020.
- Osaaminen 2035; Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2019:3. Grano Oy
- Partanen, A. 2011. ”Kyllä minä tästä selviän aikuisopiskelijat koulutustarinansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyytensä rakentajina. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Pennanen, R. 2021. Jatkuvasta oppimisesta on tulossa työturvallisuusriski – tutkija: ”Vaatimukset osaamisen kehittämiseksi ovat jatkuvia ja nopeita” YLE 16.2.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11755110>. Luettu 16.2.2021.
- Pouru, L., Minkkinen, M., Aufermann, B., Rowley, C., Malho, M. & Neuvonen, A. 2020. Kansallinen ennakointi Suomessa 2020. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:17. Valtioneuvoston kanslia.
- Pouru, L. & Wilenius, M. 2018. Tulevaisuuslukutaito navigaatiivälineenä kuudennessa aallossa: kuinka integroida tulevaisuus lukio-opetukseen? Futura 3/2018. <http://elektra.helsinki.fi/ezproxy.jyu.fi/se/f/0785-5494/37/3/tulepour.pdf>. Luettu 19.1.2021.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2013, Tutkimuksen voimasanoja, Helsinki: Sanoma-Pro.
- Salonen, A. O. & Joutsenvirta, M. 2018. Vauraus ja sivistys yltäkyläisyyden ajan jälkeen. Aikuiskasvatus 2/2018. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/88331/47498>. Luettu 12.1.2021
- Selin-Mynttinen, M. 2016. Te-palvelut. https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/08/TE-palvelut24_5_2016_Selin_Mynttinen.pdf. Luettu 19.2.2021.
- Shemeikka, R., Aho, S. Jokinen, E., Järnefelt, N., Kaakinen, M., Kivimäki, R., Korkeamäki, J., Mertala, S., Mäkiäho, A., Parkkinen, M., Pitkänen, S., Terävä, K. & Vuorento, M. 2017. Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan numero julkaisusarja 38/2017.
- Sitra 2020. <https://www.sitra.fi/>. Luettu 1.1.2021.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. <https://stm.fi/ammattillinen-kuntoutus>. Luettu 28.1.2021.
- Suomalaisen työn liitto 2020. Suomalaisen työn indikaattorit tiivistelmä. <https://suomalaintyoy.fi/2020/02/06/suomalaisen-tyon-indikaattori-tiivistelma-4/>. Luettu 12.1.2021.

- Syrjälä, L. 2001. Elämänkerrat ja tarinat tutkimuksessa Teoksessa R. Valli, & J. Aaltola (toim.) teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tukijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. <https://tem.fi/-/te-palveluja-tehostetaan-henkilostoa-ja-ostopalveluja-lisaamalla>. Luettu 11.3.2021.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asiot_kanssamme/te_palvelut/tyollisyyden_kuntakoikeilut/index.html. Luettu 19.2.2021.
- Tilastokeskus 2020. https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai_oppim.html. Luettu 7.1.2021.
- Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, Tulevaisuuden tutkimuskeskus 2020. <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/turun-kauppakorkeakoulu/tulevaisuuden-tutkimuskeskus#top-content>. Luettu 28.12.2020.
- Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry 2020, <https://www.tutuseura.fi/>. Luettu 28.12.2020.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018 uudistettu laitos. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.
- Työ 2040; Skenaarioita työn tulevaisuudesta 1/2017. Demos Helsinki & Demos Effect.
- Työterveyslaitos 2021. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/tyofysioterapian-ja-tyoterveyspsykologian-hyvat-kaytannot/5-tyossa-selviytymisen-seuranta-ja-kuntoutukseen-ohjaaminen/> Luettu 18.2.2021.
- Tähkää, O. 2021. Tulevaisuuslukutaito auttaa navigoimaan nopeasti muuttuvassa maailmassa. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry/URA-lehti 8.1.2021. <https://uralehti.fi/ilmiot/tulevaisuuslukutaito-auttaa-navigoimaan-nopeasti-muuttuvassa-maailmassa/>. Luettu 19.1.2021.
- Uraohjaajat 2021. <https://uraohjaajat.fi/peilissa-jasenprofiilit/>. Luettu 25.3.2021.
- Valtioneuvoston kanslia 2021. <https://vnk.fi/ennakointi>. Luettu 12.1.2021.
- Vehviläinen, J. 2020. Kohti jatko-opintoja ja työelämää; Siirtymät ammatillisen koulutuksen jälkeen. Opetushallituksen selvitykset ja raportit 2020:7. Grano Oy.

- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas; yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Vos, de, A., Heijden, van der, B. & Akkermans, J. 2020. Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of vocational behaviour* 117. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.jyu.fi/science/article/pii/S0001879118300769?via%3Dihub>
- Väänänen A., Smedlund A. Törnroos K., Kurki A-L., Soikkanen A., Pangasniemi N. & Toppinen-Tanner S.: Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: Työterveyslaitos.

LIITTEET

Liite 1.

Pyyntö osallistua tutkimukseen ”uraohjaus tulevaisuudessa”

Hei uraohjaaja!

*Teen kasvatustieteen aineopintoihini liittyvää proseminaarityötä Jyväskylän yliopiston (Kokkolan yliopistokeskus Chydenius) avoimeen yliopistoon aiheesta URAOHJAUS TULEVAISUUDESSA VUONNA 2035. Olen kiinnostunut Sinun näkemyksistäsi aiheeseen liittyen. Kerään vapaamuotoisia kirjoitelmia aiheesta alan asiantuntijoilta eli henkilöiltä, jotka uraohjausta tekevät työkseen, ja olisin todella kiitollinen, jos Sinäkin kirjoittaisit omista ajatuksistasi. Menetelmänä käytän **tulevaisuuden muistelua**: joka on Tom Erik Arnkilin, Esa Erikssonin ja Robert Arnkilin kehittämä ennakointialogimenetelmä, jossa luodaan kuva siitä, millainen tilanne on tulevaisuudessa, ja sen jälkeen pohditaan vaiheet, joiden kautta tilanteeseen on päästy. Ajatellaan siis, että tapaamme vuonna 2035 ja kysyn työstäsi uraohjaajana. Voit omin sanoin kuvata työtäsi tuolloin ja seuraavaksi pohtia, millaisia vaiheita ja muutoksia vuosien 2021–2035 aikana on mahdollisesti uraohjauksen kentällä tapahtunut.*

Kirjoitelmia tulen käsittelemään anonymisti eli henkilöllisyyttäsi ei paljasteta tutkimuksen missään vaiheessa. Taustatietoina haluaisin kuitenkin tietää koulutustaustasi, työkokemusvuodet uraohjaajana, organisaatiot, joissa olet työskennellyt/työskentelet sekä työnimikkeesi (työhönvalmentaja, uraohjaaja, ammatinvalinnan psykologi, opo tms.).

Aihepiiri on laaja ja voit itse rajata sitä haluamallasi tavalla. Kirjoitelma on siis vapaamuotoinen niin sisällöltään kuin pituudeltaankin. Luovuus ja mielikuvitus ovat sallittuja, jopa suotavia, eli anna ajatuksesi lentää!

Voit pohtia tulevaisuuskuvassa esimerkiksi uraohjauksen sisältöjä, työmenetelmiä, työskentelytapoja, tavoitteita ja arvopohjaa. Uraohjauksen tulevaisuuskuvan luotasi voit hahmotella vuosien 2021-2035 muutosvaiheita.

*Kirjoitelman palautus **10.2.2021** mennessä sähköpostitse osoitteeseen minna.savolainen72@gmail.com. Ja jos kysyttävää asiaan liittyen, minut tavoitat sähköpostitse tai puhelimitse. Jään mielenkiinnolla odottamaan visioitasi tulevaisuuden uraohjauksesta ja olen kiitollinen jokaisesta kirjoitelmasta.*

Yhteistyöterveisin

Minna Savolainen

minna.savolainen72@gmail.com

puh.044-9844667