

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Lilja, Taru; Pukkila, Päivi; Helander, Jaakko

**Title:** Monialaisen ohjauksen rakentuminen ohjaustilanteissa : onko monialainen ohjaus monialaista?

**Year:** 2021

**Version:** Published version

**Copyright:** © 2020 Kirjoittajat

**Rights:** In Copyright

**Rights url:** <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

**Please cite the original version:**

Lilja, T., Pukkila, P., & Helander, J. (2021). Monialaisen ohjauksen rakentuminen ohjaustilanteissa : onko monialainen ohjaus monialaista?. *Kasvatus*, 52(3), 282-296.  
<https://doi.org/10.33348/kvt.112560>



TARU LILJA – PÄIVI PUKKILA – JAAKKO HELANDER

## Monialaisen ohjauksen rakentuminen ohjaustilanteissa: onko monialainen ohjaus monialaista? ↗

Lilja, Taru – Pukkila, Päivi – Helander, Jaakko. 2021. MONIALAISEN OHJAUKSEN RAKENTUMINEN OHJAUSTILANTEISSA: ONKO MONIALAINEN OHJAUS MONIALAISTA? *Kasvatus* 52 (3), 282–296.

Monialaisia ohjauspalveluita perustellaan niiden myönteisillä vaikutuksilla asiakkaisiin, työntekijöihin ja mukana oleviin palveluntuottajiin, mutta monialaista ohjausta koskeva empiirinen ja teoreettinen tutkimusnäyttö on toistaiseksi vähäistä. Tarkastelemme artikkelissamme sitä, miten eri tavoin monialaista ohjausta toteutetaan toiminnan tasolla. Aineiston muodostaa vuosina 2018–2019 kerätty havainnointiaineisto nuorten ohjaus- ja neuvontapalveluja tuottavan Ohjaamon ohjaustilanteista (n = 68). Kysymme, millaisiin erilaisiin tekoihin monialainen ohjaus jäsentyy ohjauksen työmuodon ja ammatillisten toimintatapojen perusteella, joita olivat ohjaajien lukumäärä, ohjauksen tavoite, ohjauksen työmuoto, ohjaustilanteen kesto, ohjauksen aikaperspektiivi ja tieto-, neuvonta- ja ohjaus (TNO)-jakauma. Twostep-klusterianalyysin tuloksena aineistosta tunnistettiin kolme erilaista ohjauksen tekoa, jotka nimettiin 1) pitkäkestoiseksi monialaiseksi ohjaukseksi, 2) jäsentymättömäksi toisen osaamista hyödyntäväksi yksilöohjaukseksi ja 3) lyhytkestoiseksi työllisyysasioinniksi. Havainnointien perusteella 43 prosenttia tutkituista ohjaustilanteista sijoittui ohjauksen tekoon ”lyhytkestoinen työllisyysasiointi”, jossa ei ilmennyt monialaisuutta. Tulokset tuovat uutta empiiristä tietoa ohjauksen työmuotojen ja ammatillisten toimintatapojen hyödyntämisestä monialaisessa ohjauspalvelussa. Lisäksi tulokset nostavat esiin uuden näkökulman: monialaisen ohjauspalvelun ohjaustilanteet eivät useinkaan rakennu monialaisesti.

Avainsanat: ei-osallistuva havainnointi, monialainen ohjaus, monialainen ohjauspalvelu, ohjauksen ammatilliset toimintatavat, ohjauksen työmuodot

## Johdanto

Monialainen yhteistyö on ollut jo vuosikymmeniä keskiössä hoito- ja sosiaalityön tutkimuksessa (Chivers 2011, 11; D'amour & Oandasan 2005; Hall 2005, 193; Isoherranen 2012; Mellin, Hunt & Nichols 2011). Ohjauksessa monialainen yhteistyö on vahvistunut 2000-luvulla (esim. Nykänen, Karjalainen, Vuorinen & Pöyliö 2007), mutta monialaisen ohjauksen tutkimus on edelleen vähäistä. Monialaisen yhteistyön merkitystä ohjauspalveluissa on perusteltu sen myönteisillä vaikutuksilla asiakkaisiin, työntekijöihin ja mukana oleviin palveluntuottajiin (Määttä 2019; Toiviainen 2020; Valtakari ym. 2020).

Monialainen ohjaus ymmärretään eri ohjausalan toimijoiden ja palveluiden väliseksi yhteistyöksi sekä organisaatioiden sisällä että niiden välillä (Nykänen, Risku & Puukari 2017, 309–311). Yhteistyön integraation aste voi vaihdella vapaamuotoisesta vakiintuneeseen, jolloin se usein perustuu eri hallinnonalojen yhteisiin sopimuksiin, suunnitteluun ja päätöksentekoon. Monialainen ohjaus, kuten monialainen ja -ammattillinen yhteistyö laajemminkin (Burnett & Appleton 2004), vaatii ohjaajilta laajempaa osaamista verrattuna perinteiseen kahdenkeskiseen ohjaukseen: ohjaajien tulee tuntea laajasti koko kohdeyhmän palvelujärjestelmä ja verkosto (Kuure & Lidman 2014, 56) sekä muiden ohjauksen kenttien sisällöt ja toimintatavat (Korhonen & Nieminen 2010, 10). Käytännössä monialaisen ohjauksen toteuttaminen edellyttää valmiutta uudensuuntaiseen yhteistyön muotoihin (Korhonen & Nieminen 2010, 11, 14) sekä uudensuuntaisten taitojen ja toimintakulttuurin kehittämistä (Isoherranen 2012).

Ohjausta toimintana on tutkittu runsaasti ohjauskeskustelun näkökulmasta kasvatus-tieteen (Helander 2000; Lindh & Lindh-Munther 2005; Vehviläinen 1999, 2014) ja psykologian alalla (McLeod & McLeod 2015; Vähämöttönen 1998). Monialaista ohjausta on aiemmin tutkittu lähinnä ohjattavan aseman ja asiakasprosessin näkökulmasta (esim.

Toiviainen 2020), mutta monialaisen ohjauksen työtapojen ja toteutuksen tutkimus on niukkaa. Tutkimusmenetelmänä ei-osallistuvaa havainnointia on käytetty etenkin kliinisen terapiatyön tutkimuksessa (Peräkylä, Antaki, Vehviläinen & Leudar 2008). Havainnointitutkimusta ja klusterianalyysia ei ole aiemmin yhdistetty monialaisen ohjauksen tutkimuksessa. Tässä artikkelissa tutkimme monialaista ohjausta monialaisen ohjauspalvelun ohjaustilanteissa, joissa on läsnä yksi tai useampi ohjaaja ja ohjattava. Tutkimuksemme tuottaa empiiristä tietoa monialaisessa ohjauksessa käytetyistä työtapoista ja siitä, miten monialainen ohjaus itse asiassa toteutuu ohjaustilanteissa. Artikkelin tulosten avulla voi hahmottaa monialaisen ohjauksen ilmentymiä sekä arvioida ja kehittää monialaisia ohjauspalveluja. Tarkastelemme, miten eri tavoin monialaista ohjausta käytännössä toteutetaan. Haemme vastausta kysymykseen, millaisiin erilaisiin tekoihin monialainen ohjaus jäsentyy ohjauksen työmuodon ja ammatillisten toimintatapojen perusteella.

Ohjauksen ammatilliset toimintatavat voidaan hahmottaa tiedotuksen, neuvonnan ja ohjauksen vaihteluna (TNO-jakaumana) sekä aikaperspektiivinä eli lyhyen ja pitkän aikavälin suunnitelmien tekemisenä (Amundson, Harris-Bowelsbey & Niles 2014; Onnismaa 2007). Ohjauksen työmuotoina (Engeström 2004, 2008; Onnismaa 2007) ymmärretään yhden tai useamman ohjaajan (ohjaajien lukumäärä) muodostamat kokoonpanot ohjaustilanteissa. Lisäksi monialaista ohjausta tarkastellaan ohjauksen kenttien erityispiirteinä (ohjaajan tausta ja ohjaustilanteen kesto). Tarkastelemme myös ohjauksen tavoitetta, joka määrittää ohjausta kaikilla ohjauksen kentillä (Onnismaa 2007).

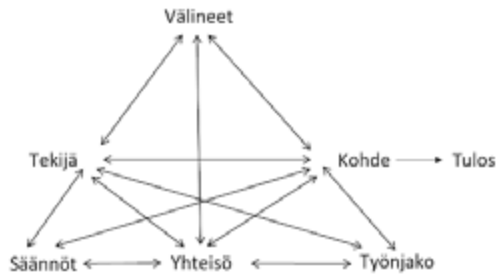
Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä on Yrjö Engeströmin (1987, 1995, 2015) kehittävään työntutkimukseen pohjautuva toimintajärjestelmän käsite, jossa toimintaa jäsenetään tekojen kautta. Pyrimme tunnistamaan ja nimeämään monialaisen ohjauksen tekoja ja erittelemään, millaisista toimintajärjestelmän

osatekijöistä erilaiset teot tyypillisesti koostuvat. Eri toimintajärjestelmiin kuuluu sille tyypillisiä tekoja, mutta toisaalta tekojen kautta toimintajärjestelmät voivat myös uusiutua. Metodologisesti ohjaustilanteita lähestytään ei-osallistuvan havainnoinnin keinoin ja ryhmitellään klusterianalyysin avulla.

### Monialaisen ohjauksen tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Monialaisen ohjauksen taustalta voidaan tunnistaa erilaisia teoreettisia lähtökohtia, jotka kaikki korostavat ilmiön yhteisöllistä luonnetta. Monialaista ohjausta voi lähestyä verkoston toimintana (Nykänen ym. 2007), yhteistoimijuutena (Toiviainen 2020) ja yhteiskehittelyinä (Kerosuo & Engeström 2003). Käsitteellisenä viitekehysenä kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria (Engeström 1987; Leontjev 1977; Vygotsky 1978) kuvaa edellä mainittujen lähestymistapojen yhteistä pyrkimystä luonnehtia yhteisöllistä toimintaa jossakin kulttuurissa, kulttuurin välineiden avulla yhdessä toisten kanssa. Engeströmin (1987) kehittämää toiminnanteoreettista käsitteistöä on sovellettu työyhteisöjen tutkimiseen kehittävässä työntutkimuksessa (Engeström 1995, 2004), jossa keskeistä on tiettyyn kohteeseen ja tarkoitukseen suuntautuva toiminta, jossa käytetään kyseiselle (työ) kulttuurille ominaisia aineellisia työkaluja, käsitteitä ja merkkejä. Lisäksi toimintaa välittävät säännöt, työnjako ja yhteisö (Engeström 2004, 9). Kehittävässä työntutkimuksessa analyysiyksikkönä on yhteisön kulttuurillisesti välittynyt yhteistoiminta eli toimintajärjestelmä, jota on kuvattu oheisella kolmiomallilla (Kuvio 1.)

Ymmärrämme monialaisen ohjauspalvelun uudenaikaisena toimintajärjestelmänä, joka koostuu useista sisäisistä, ja mahdollisesti keskenään ristiriitaisista, toimintajärjestelmistä (Engeström 2004; Reeves, Lewin, Espin & Zwarenstein 2010, 97). Tutkimuskohdeena olevan ohjauspalvelun Ohjaamon kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että Ohjaamossa



KUVIO 1. Toimintajärjestelmän malli (Engeström 2004)

työskentelevät eri alojen edustajat tuovat mukanaan oman alansa toimintajärjestelmän ohjaukseen. Esimerkiksi työllisyyspalvelut ja siellä tapahtuva ohjaus muodostaa oman toimintajärjestelmänsä, jota luonnehtivat kyseiselle kulttuurille ominaiset työkalut, käsitteet ja säännöt: asiakkuudenhallintajärjestelmät, velvoittavuus ja sanktiot. Vastaavasti omanlaisiaan ohjauksen toimintajärjestelmiä ovat esimerkiksi oppilaitokset tai nuorisopalvelut. Kyse on järjestelmäinnovaatiosta, jossa aiemmat toimintajärjestelmät (erilliset ohjauspalvelut) korvautuvat uudella toimintamallilla (monialainen ohjauspalvelu) pitkällisen ja monivaiheisen kehityksen tuloksena. Uuden toimintamallin käyttöönotto ja sen oppiminen noudattaa syklimäistä etenemislogiikkaa, jolle on ominaista monien eri näkökulmien kietoutuminen yhteen ja mallin vaiheittainen täsmentyminen (Engeström 2004, 29).

Toiminnan teorian mukaan yhteisön toimintaa voidaan tarkastella kolmella tasolla: toiminnan ja toimintajärjestelmän tasolla (yhteisenä jatkuvana toimintana), tekojen tasolla (tavoitteelliset yksilölliset toiminnat) sekä operaatioiden tasolla (rutiininomaiset osatekijät). Tarkastelemme monialaisessa ohjauspalvelussa toteutettavaa monialaista ohjausta tekojen tasolla, yksilöiden tai ryhmien suorittamina suhteellisen lyhytjänteisinä ja tavoitteellisinä toimintoina. Tutkimiemme tekojen kontekstina toimii monialaisen ohjauspalvelun toimintajärjestelmä ja sen tekijä, kohde, välineet, säännöt, yhteisö ja työnjako. (ks.

Engeström 2004, 127.) Seuraavaksi erittelemme monialaisen ohjauksen toimintajärjestelmää tarkemmin.

**Tekijä.** Monialaisessa ohjauspalvelussa tekijöitä on useita. Tyypillisesti Ohjaamossa työskentelee nuoriso-ohjaajia, opinto-ohjaajia, sosiaali- ja terveysalan ja työllisyyspalveluiden asiantuntijoita. Ohjaustilanteissa tekijöinä voi olla yksi tai useampi ohjaaja ohjauksen työmuodosta (yksilöohjaus, parityöskentely, ryhmäohjaus, tiimi- ja solmutyöskentely sekä toisen osaamisen hyödyntäminen) riippuen. Monialaisessa ohjauksessa ohjaajien rinnalla tasavertaisena toimijana pidetään asiakastukiverkkoineen (D'amour & Oandas 2005; Pukkila & Helander 2016). Tässä tutkimuksessa asiakkaan ajatellaan lähtökohtaisesti olevan ohjauksen keskiössä, mutta asiakas ei ole toimintajärjestelmän tekijä.

**Kohde.** Monialaisen ohjauspalvelun toiminnan kohteena on nuorten työllisyyden edistäminen. Lisäksi palvelun tavoitteena on edistää nuorten osallisuutta, toimintakykyä ja elämänhallintaa sekä sujuvoittaa siirtymiä koulutukseen tai muuhun toimintaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018). Tekojen tasolla kohde ilmenee ohjattavan tulossyyn mukaisesti määrittävänä ohjauksen tavoitteena, jonka tulisi nousta ohjattavan näkökulmasta, ei yksittäisen palvelun tai alan lähtökohdista (Korhonen & Nieminen 2010, 11). Ohjauksen tavoitteesta sopiminen ymmärretään monialaisen ohjauspalvelun toimintajärjestelmässä säännöksi.

**Välineet.** Ohjaajan käyttämiä välineitä ovat tiedotus, neuvonta ja ohjaus (TNO) sekä aikaperspektiivi. Tiedotuksen tavoitteena on tarjota tietoa ohjattavalle vaihtoehtoista ja mahdollisuuksista. Neuvonta tarkoittaa keinojen pohtimista: miten tietyn vaihtoehdon voi saavuttaa. Ohjaus kattaa merkityksen antamisen eri vaihtoeidoille sekä ohjattavan tukemisen ongelmanratkaisussa. Lisäksi ohjauksen tavoitteena on itsetuntemuksen lisääminen (esim. Onnismaa 2007, 23–27; Vanhalakka-Ruoho 2015; Vehviläinen 1999). Aikaperspektiivillä tarkoitetaan lyhyen ja pitkän aikavälin

suunnitelmien ja tavoitteiden käsittelyä ohjattavan kanssa (Onnismaa 2007). Ohjauksen teorioiden kehityksessä aikaperspektiivi on siirtynyt menneisyyden, nykyhetken ja lähitulevaisuuden korostamisesta kohti pidemmän aikavälin tutkimista (Amundson ym. 2014, 11–26; Vanhalakka-Ruoho 2015, 39–54). Ohjaus- ja neuvontapalveluiden käytännön ohjaustilanteissa hyödynnetään usean paradigman suuntaista aikaperspektiiviä (Vanhalakka-Ruoho 2015, 39–40). Keskitymme ohjaajan mentaaliin työvälineisiin (Amundson 2005) ja rajaamme tarkastelun ulkopuolelle materiaaliset välineet, kuten tietojärjestelmät.

**Säännöt.** Monialaisen ohjauksen sääntöjä ei ole tarkemmin määritelty aiemmassa kirjallisuudessa, joskin työntekijöiden välisten sääntöjen ja normien, kuten työtavoista etukäteen sopimisen, merkitystä korostetaan aiemmassa monialaisuustutkimuksessa (ks. Isoherranen 2012). Rajaamme tarkastelun sellaisiin sääntöihin, jotka ilmenevät ohjaustilanteesta: ohjauksen tavoitteeseen ja keston. Ohjauksen sääntöjen määrittelyä haastaa se, että ohjausta tapahtuu useilla aloilla: työvoimahallinnossa, oppilaitoksissa, nuorisotyössä ja sosiaali- ja terveysalalla (Vehviläinen 2014), joissa käytännöt eroavat. Ohjaustilanteen tavoitteesta ja kestosta sopiminen asiakkaan kanssa luo kuitenkin ohjaustilanteelle säännöt, jotka auttavat rajaamaan ja suuntaamaan ohjauksessa käsiteltäviä asioita (Onnismaa 2007, 29–30). Ylipäätyään ohjaajan ja ohjattavan yhteistyössä määrittelämä tavoite (Vehviläinen 1999, 2014; Vähämöttönen 1998) auttaa jäsentämään ohjattavan tilannetta ja sitä, kauanko siihen voidaan käyttää aikaa. Ohjaustilanteen kesto ei ole virallisesti säädelty ammattikuntien ohjeissa, mutta eri aloilla näyttää olevan erilaisia käytäntöjä. Terapia- ja sosiaaliryöön kehityksessä on todettu, että kestoiltaan tunnin ylittävät yksilöohjaus- tai psykoterapiatapaamiset eivät merkittävästi edistä ohjattavan asiaa, ja tyypillinen ohjaustilanteen kesto on 45–60 minuuttia (ks. Carkhuff 2000). Nuorisotyössä puolestaan ohjaustilanteet ovat tyypillisesti informaaleja ja kestoiltaan vaihtelevia (Korhonen &

Nieminen 2010), ja työllisyyspalvelujen ohjauksessa on havaittu alle 15 minuutin ohjaus-tilanteita (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020).

**Yhteisö.** Yhteisön muodostavat palvelun työntekijät, asiakkaat ja mahdollisesti asiakkaan läheiset. Rakenteellisesti järjestäytynt monialainen ohjauspalvelu on yhdelle alalle keskittyvään toimintajärjestelmään, kuten työllisyyspalveluun, verrattuna laaja ja monimuotoinen: läsnä voi olla julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin ohjauspalveluiden edustajia. Monialaisessa ohjauspalvelussa voi työskennellä tilastojen mukaan jopa 20 eri palvelun tai ammattinimikkeen edustajaa (Määttä 2020).

**Työnjako.** Monialaisen ohjauksen työjaollista ulottuvuutta edustavat ohjauksen työmuodot. Työmuodot edustavat yhtäältä perinteisiä ohjauksen teorioita (Onnismaa 2007; Peavy 1999; Vehviläinen 2014), joissa ohjausta kuvataan ohjaajan ja ohjattavan kahdenkeskisenä tilanteena (yksilöohjaus) tai tilanteena, jossa läsnä ovat ohjaaja ja useampi ohjattava (ryhmäohjaus). Toisaalta sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksissa (Engeström 2004, 2008; Hall 2005) kuvataan monialaisesti toteutettuja työmuotoja, joita ovat kahden ohjaajan työparina toteuttama ohjaus (parityöskentely) (Seinä & Helander 2007, 42–53) sekä eri alojen ammattilaisista ja mahdollisesti asiakkaan läheisistä koostuva määräaikainen tiimi (tiimi- ja solmutyöskentely) (Engeström 2008). Solmutyöskentelyllä tarkoitetaan eri toimintajärjestelmien edustajien samaan kohteeseen suuntautunutta toimintaa, joka sisältää rajanylityksiä (Engeström 2004, 87). Sitä voidaan kuvata hetkelliseksi ohjattavan tarpeiden ympärille rakentuvaksi, vaihtuvaksi ja lyhytaikaiseksi tiimiksi. Lisäksi monialaisessa ohjauksessa on tunnistettu väljempää tiedonvaihtoon liittyviä työmuotoja, nk. toisen osaamisen hyödyntämistä. Nämä voidaan jakaa kolmeen muotoon: asiakkaan saattamiseen toiselle työntekijälle (saattaen vaihto), asiakkaan siirtämiseen toiselle ohjaajalle joko palvelun sisällä tai sen ulkopuolelle (siirto) sekä toisen työntekijän konsultaatioon (Burnett & Appleton 2004; Onnismaa 2003, 106).

## Tutkimuskysymykset

Tässä artikkelissa tutkimme monialaista ohjausta monialaisen ohjauspalvelun ohjaus-tilanteissa. Haemme vastausta kysymykseen, miten eri tavoin monialainen ohjaus jäsentyy ohjauksen työmuodon ja ammatillisten toimintatapojen perusteella, jotka käsitetään osaksi monialaisen ohjauspalvelun toimintajärjestelmää. Erittelemme, millaisista toimintajärjestelmän teoista monialainen ohjaus rakentuu. Teot ilmenevät ohjaajan toiminnassa, käytöksessä, jota havainnoidaan ei-osallistuvan havainnoinnin keinoin. Pyrimme tunnistamaan ja nimeämään monialaiselle ohjaukselle tyypillisiä toiminnan tasolla ilmeneviä tekoja ja sitä, millaisista toimintajärjestelmän osatekijöistä teot koostuvat. Tarkentuneet tutkimuskysymyksemme ovat:

- 1) Miten monialaisen ohjauspalvelun toimintajärjestelmän osatekijät ilmenevät monialaisessa ohjauksessa?
- 2) Millaisiin erilaisiin tekoihin monialainen ohjaus jäsentyy?

## Ohjaamon ohjaustilanteet havainnointitutkimuksen kontekstina

Tässä tutkimuksessa monialaisia ohjaustilanteita havainnoitiin Ohjaamoiden fyysisissä toimipisteissä. Ohjaamot syntyivät 2010-luvulla opetus- ja kulttuuri-, sosiaali- ja terveystieteiden työ- ja elinkeinoministeriön yhteistyönä tarpeeseen toteuttaa Euroopan unionin nuorisotakuun tavoitteita. Ohjaamoja on viimeisimmän tiedonkeruun mukaan yli 70 ja ne kattavat maantieteellisesti lähes koko Suomen (Määttä 2020). Ohjaamotoiminta on vakiinnutettu osaksi julkista palvelujärjestelmää vuonna 2017. Palvelun tavoitteena on sujuvoittaa alle 30-vuotiaiden nuorten siirtymää koulutukseen, työhön tai muuhun toimintaan sekä edistää nuorten osallisuutta, toimintakykyä ja elämänhallintaa. Ohjaustilanteen lähtökohtana on ohjattavan ilmoittama yksilöllinen tarve, eikä palveluun tullessa

tarvitse tietää minkä alan ammattilaisen puoleen kääntyä. Palvelujen tai ammattilaisten kokoonpano ei ole vakiintunut eikä säädely (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018), vaan resursseista ja työnjaosta sovitaan paikallisesti. Julkisen hallinnon aloista tyypillisesti edustettuina ovat nuoriso-, opetus-, sosiaali- ja terveysala sekä Kela ja TE-palvelut. Myös yritykset ja kolmas sektori ovat toiminnassa mukana. (Määttä 2020.)

Havainnoijilla ei ollut ennakkotietoa asiakastapauksista. Asiakas saapui Ohjaamoon joko ajanvarauksella tai ilman ajanvarausta, jolloin ohjaustilanne alkoi asiakkaan palvelutarpeen arvioinnilla. Ohjaamossa saattoi myös olla meneillään ryhmätapahtuma, johon osallistui useita asiakkaita. Havainnointi kohdistui niihin ohjaustilanteisiin, joihin asiakkaat ja ohjaajat antoivat luvan. Havainnointit eivät kohdistuneet ohjaajien välisiin työtilanteisiin, joissa ohjattava ei ollut läsnä. Havainnointi oli luonteeltaan ei-osallistuvaa (Adler & Adler 1994): havainnoija seurasi ohjaustilannetta ja teki muistiinpanoja ohjauksen kulusta osallistumatta itse tilanteeseen. Ohjaamon työntekijöiltä kerättiin tutkimusluvut etukäteen ja asiakkaalta kysyttiin lupa havainnointiin paikan päällä. Asiakasta koskevia tietoja ei kerätty ohjaajan sanoittamaa ohjauksen tavoitetta lukuun ottamatta. Asiakkaalla oli mahdollisuus perua osallistuminen koska tahansa.

## Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineiston muodostavat 17 Ohjaamosta kerätyt havainnot ohjaustilanteista ( $n = 68$ ). Aineisto kerättiin osana Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa (URAA!) -projektia huhtikuun 2019 ja tammikuun 2020 välisenä aikana. Mukaan tutkimukseen valikoituvat ne Ohjaamot, jotka tekivät yhteistyötä projektin kanssa. Aineiston keruussa, käsittelyssä ja analyysissä noudatettiin erikseen laadittua aineistonhallintasuunnitelmaa ja tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) periaatteita.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi kerättiin strukturoitu havainnointiaineisto havainnointilomakkeella, jossa ohjauksen työmuodot ja ammatilliset toimintatavat oli valmiiksi jäsennelty kvantitatiivisiksi muuttujiksi. Havainnoija merkitsi rasti ruutuun -periaatteella kunkin muuttujan ilmenemisen ohjaustilanteessa. Ohjauksen työmuodot kartoitettiin viisiluokkaisella muuttujalla: yksilöohjaus, parityöskentely, toisen osaamisen hyödyntäminen, tiimi- ja solmutyöskentely ja ryhmäohjaus. Ohjauksen työmuodon luokat eivät sulje toisiaan pois, vaan niitä saattoi esiintyä yhden ohjaustilanteen aikana useita. Ohjauksen toimintatavoista mukana olivat kolmiluokkainen aikaperspektiivi eli ohjauksen suuntaaminen pidemmän aikavälin suunnitelmiin, lyhyen aikavälin suunnitelmiin tai molempiin. TNO-jakauma luokiteltiin seitsemänluokkaiseksi: esiintyikö tilanteessa tiedotusta (T), neuvontaa (N), ohjausta (O), kaikkia kolmea yhtä aikaa (TNO) vai toimintatapojen eri yhdistelmiä (T+N, T+O, N+O).

Kvantitatiivisten muuttujien lisäksi avoimella muuttujalla havainnoitiin ohjaustilanteen tavoite ja kesto, ohjaajien lukumäärä sekä ohjaajan tausta. Avoimeen muuttujaan päädyttiin, sillä aineisto haluttiin kerätä mahdollisimman tarkasti eikä havainnoituista monialaisista ohjaustilanteista ollut ennakkotietoa. Havainnoitsija kirjasi ylös ohjaustilanteen keston. Ohjauksen tavoite perustui ohjattavan omaan ilmoitukseen tulossyystään ja ohjaajan tausta hänen omaan ilmoitukseen ammattinimikkeestään ja taustaorganisaatiostaan. Ohjaajien lukumäärä käsitti tilanteessa fyysisesti paikalla olevat ja etäyhteydellä osallistuvat ohjaajat.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi aineisto analysoitiin tilastollisesti kuvaavalla analyysillä (Torchim 2006), jonka tarkoituksena on pohjustaa aineiston syvällisempää, hierarkiaa selvittävää analyysia. Analyysin tuloksena saatiin esiin aineiston keskiluvut ja hajonta, joista tässä esitellään muuttujien tilastollinen jakauma. Avoimet muuttujat



muutettiin kvantitatiiviksi luokka-asteikolliseksi muuttujiksi ennen tilastollisesti kuvaavaa analyysia.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi havainnointiaineistolle suoritettiin ryhmittely- eli klusterianalyysi (ks. Aldenderfer & Blashfield 1984; King 2015). Aineistosta tunnistettiin klustereita, joiden jäsenet eli havainnoidut ohjaustilanteet muistuttavat ohjauksen ammatillisilta toimintatavoilta ja työmuodoilta toisiaan ja samalla eroavat muiden klusterien ohjaustilanteista. Esimerkiksi ohjaustilanteet, joissa ohjaajia oli vain yksi, kuuluvat pääasiassa samaan klusteriin, kun taas ohjaustilanteet, joissa ohjaajia oli kaksi, kuuluvat keskenään samaan klusteriin, mutta eri klusteriin kuin yhden ohjaajan ohjaustilanteet. Muuttujakeskeisen (esim. ohjauksen työmuoto) analyysin sijaan ryhmiteltiin kuitenkin tilastoyksiköitä (havainnoitu tilanne), mikä tarkoittaa sitä, että yhtä havainnoitua tilannetta käsiteltiin kokonaisuutena.

Aineistolle suoritettiin ensin hierarkkinen klusterianalyysi, jonka jälkeen toteutettiin tarkempi analyysi Two-step -menetelmällä. Tavoitteena oli tuottaa koostumukseltaan mahdollisimman yhdenmukaisia ryhmiä. (Aldenderfer & Blashfield 1984.) Algoritmi vertailee tilastoyksiköiden välisiä etäisyyksiä etsien lyhimät etäisyydet, jakaa ne homogeenisiin alaryhmiin muuttujien perusteella ja laskee arvion klustereiden määrästä. Lopullisen ryhmittelyn valinnan tekee tutkija. Etäisyyksien määrittelyssä käytettiin Log-likelihood-etäisyyssmittaa ja klusterointikriteerinä Akaiken informaatiokriteeriä (AIC) (Vrieze 2012). Muuttujien järjestystä ja klusterien määrää varioimalla voitiin arvioida lopullisen ryhmittelyn mielekkyyttä (King 2015). Tässä tutkimuksessa analyysi suoritettiin useaan kertaan eri muuttujilla ja muuttujien järjestystä vaihtamalla ennen kuin kolmen klusterin ryhmittely vakiintui. Analyysit suoritettiin SPSS-ohjelmalla.

## Tulokset

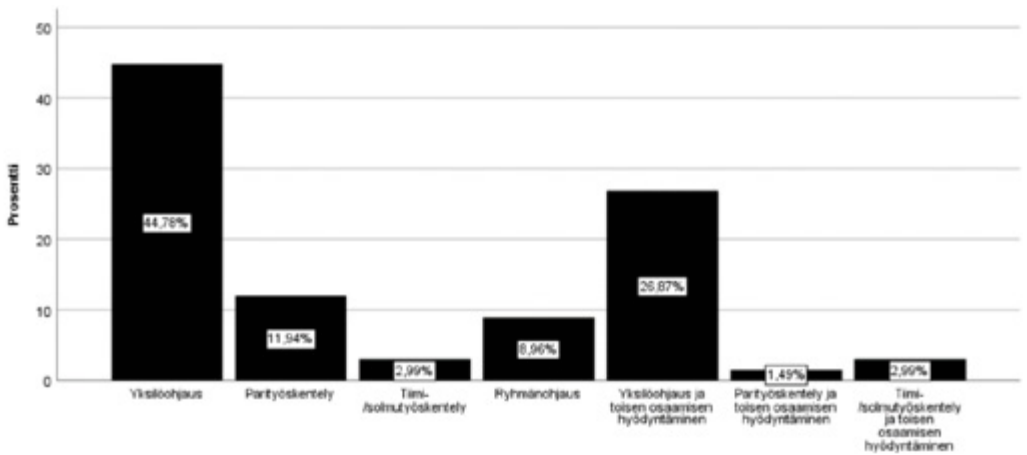
Seuraavaksi raportoimme strukturoidun ei-osallistuvan havainnointiaineiston analyysin tulokset. Ensin vastaamme tutkimuskysymykseen 1) Miten monialaisen ohjauspalvelun toimintajärjestelmän osatekijät ilmenevät monialaisessa ohjauksessa. Erittelemme tilastollisesti kuvaavan analyysin tulokset ja raportoimme, miten ohjauksen työmuodot ja ammatilliset toimintatavat ilmenevät monialaisessa ohjauksessa aineiston perusteella. Toiseksi vastaamme tutkimuskysymykseen 2) Millaisiin erilaisiin tekoihin monialainen ohjaus jäsenyy. Esittelemme klusterianalyysin tulokset kappaleessa ”monialainen ohjaus kolmena erilaisena tekona”.

## Ohjauksen työmuodot ja ammatilliset toimintatavat monialaisen palvelun ohjaustilanteissa

Ensinnäkin suurimmassa osassa ohjaustilanteita yleisin ohjauksen työmuoto oli yksilöohjaus eli ohjaajan ja ohjattavan kahdenkeskinen ohjaustilanne (45 %). Muita ohjauksen työmuotoja olivat parityöskentely, tiimi- ja solmutyöskentely, ryhmäohjaus ja toisen osaamisen hyödyntäminen. Erityisesti toisen osaamisen hyödyntämistä esiintyi yhdessä muiden työmuotojen kanssa, jonka perusteella ohjauksen työmuoto luokiteltiin seitsemään luokkaan (Kuvio 2). Yhteensä 72 prosentissa ohjaustilanteita keskiössä oli yksilöohjaus, sillä seuraavaksi eniten esiintyi työmuotoa, jossa yksilöohjaukseen yhdistyi toisen osaamisen hyödyntäminen (27 %). Parityöskentelyä oli 12 prosenttia tilanteista, muiden työmuotojen esiintyvyys jäi alle kymmenen prosentin.

Toiseksi ohjaustilanteiden jakautuminen tieto-, neuvonta- ja ohjaustyöhön näyttäytyi melko tasaiselta. Eniten ohjaustilanteessa esiintyi samanaikaisesti kaikkia toimintatapoja: tiedotusta, neuvontaa ja ohjausta (28 %). Toiseksi eniten esiintyi neuvonnan ja ohjauksen vuorottelua (24 %), kolmanneksi tiedotusta ja neuvontaa (21%). Ohjausta esiintyi





KUVIO 2. Ohjauksen työmuotojen esiintyvyys (prosentteina)

15 prosentissa ohjaustilanteita, ja muita yhdistelmiä kutakin alle kymmenen prosenttia. Ohjauksen aikaperspektiivin osalta yleisin luokka oli lyhyen aikavälin suunnittelu (54 %). Sekä lyhyen aikavälin että pitkän aikavälin huomioivaa ohjausta oli 38 prosentissa ohjaustilanteita.

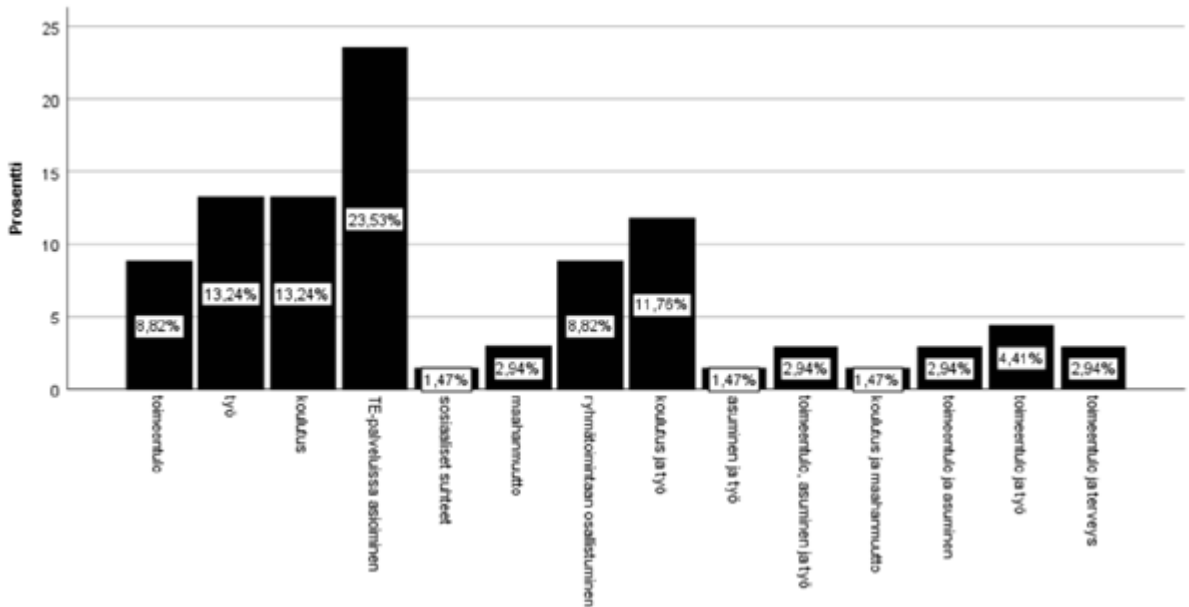
Kolmanneksi ohjaustilanteen kesto luokiteltiin kuusiluokkaiseksi muuttujaksi. Ohjaustilanteet vaihtelivat kestoltaan noin 15 minuutista yli kahteen tuntiin. Suurin osa oli kestoltaan tunnin mittaisia (24 %). Puuttuvia havaintoja oli 18 kappaletta. Neljänneksi ohjauksen yleisin tavoite oli TE-palveluissa asioiminen (24 %), joka piti sisällään esimerkiksi työllistymis- tai aktivointisuunnitelman laatimista ja asiakirjojen toimittamista. Seuraavaksi yleisimmät ohjauksen tavoitteet liittyivät teemoihin koulutus (13 %), työ (13 %) sekä koulutus ja työ (12 %), jotka kattavat yli puolet (62 %) havainnoituista ohjaustilanteista. Ohjauksen tavoite muodosti lopulta 14 luokkaa, jotka on eritelty kuviossa 3.

Viidenneksi ohjaustilanteista 50 prosentissa paikalla oli yksi ohjaaja. Seuraavaksi eniten ohjaajia oli kaksi (35 prosentissa tilanteista). Kolme ohjaajaa oli paikalla 10 prosentissa ohjaustilanteista ja neljä ohjaajaa neljässä prosentissa. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen

viimeinen selvitettävä seikka koski ohjaajan taustaa. Annettujen tietojen perusteella ohjaajan tausta päädyttiin luokittelemaan kahteenkymmeneen alakohtaiseen luokkaan ja niiden yhdistelmään, sillä ohjaajien ollessa useita, taustaorganisaatioitakin ilmoitettiin useita. Selvästi suurin osa ohjaajista oli taustaltaan työ- ja elinkeinoalan edustajia (45 %). Muita ohjaajan tausta -luokkia olivat koulutus- ja opetusala (4 %), nuorisotyö (3 %), kaupungin työntekijä (4 %), sosiaali- ja terveysala (3 %) ja muu tausta (3 %). Erilaisia ohjaajayhdistelmiä aineistossa esiintyi 13 kappaletta, joista yleisin oli sosiaalialan ja työ- ja elinkeinoalan edustajien yhdistelmä (9 %). Toiseksi yleisin oli koulutus- ja opetusalan edustaja yhdessä työ- ja elinkeinoalan ohjaajan kanssa (6 %), muita yhdistelmiä esiintyi alle 5 prosenttia. Ohjaajayhdistelmät ja yksittäisen ohjaajan taustat yhteenlaskettuna, taustaltaan työ- ja elinkeinoalan ohjaajia oli 71 prosentissa ohjaustilanteista.

### Monialainen ohjaus kolmena erilaisena tekona

Toiseen tutkimuskysymykseen vastataksemme tunnistimme ja nimesimme klusterianalyysin avulla kolme toisistaan eroavaa monialaisen



KUVIO 3. Ohjauksen tavoitteen esiintyvyyys (prosentteina)

ohjauksen tekoa: 1) pitkäkestoinen monialainen ohjaus, 2) jäsentymätön toisen osaamista hyödyntävä yksilöohjaus ja 3) lyhytkestoinen työllisyysasiointi. Taulukoissa 1, 2 ja 3 on esitetty ohjauksen kolmenlaisten tekojen rakenne. Tekojen ajatellaan koostuvan toimintajärjestelmän tekijöiden, kohteen, välineiden,

sääntöjen, yhteisön ja työnjaon erilaisista ilmentymistä. Klusterit kuvaavat aineistossa toistuvia toimintajärjestelmän ilmentymiä, jotka esiintyvät tyypillisesti yhdessä ja muodostavat näin monialaisen ohjauksen erilaisia tekoja. Mukaan otettiin muuttujat, joiden frekvenssi oli vähintään kolme.

TAULUKKO 1. Klusteri 1: Pitkäkestoinen monialainen ohjaus

Ohjaus tekona	Klusteri 1: Pitkäkestoinen monialainen ohjaus N=11 (21 %)
Ohjauksen tavoite (n/%)* <sup>1</sup>	Ryhmätöimintaan osallistuminen (6/100 %) TE-palveluissa asioiminen (4/31 %)
Ohjaustilanteen kesto (n/%)	30 min (3/27 %) 2 h tai enemmän (5/100 %)
TNO-jakauma (n/%)	Tiedotus (3/100 %) Ohjaus (4/44 %)
Ohjaajien lukumäärä (n/%)	Kaksi ohjaajaa (7/33 %)
Ohjaajan tausta (n/%)	Ei muuttujia, joiden f > 3
Ohjauksen aikaperspektiivi (n/%)	Pitkä aikaväli (4/80 %) Lyhyt aikaväli (5/19 %)
Ohjauksen työmuoto (n/%)	Ryhmäohjaus (6/100 %) Parityöskentely (4/67 %)

<sup>1</sup> \*Lukumäärä/prosenttia viittaa tilastoyksiköiden esiintymisiin kyseisessä klusterissa

Ensimmäistä aineistosta esiin noussutta monialaisen ohjauksen tekoa ”pitkäkestoinen monialainen ryhmäohjaus” kuvaa ohjaustilanteiden pitkä kesto ja pitkän aikavälin suunnitelmiin keskittyminen. Näissä ohjaustilanteissa tekijöinä oli kaksi ohjaajaa. Pääasiallinen työmuoto oli ryhmäohjaus. Ryhmäohjaus näyttää tukevan monialaista työskentelyä, koska analyysi osoittaa, että tällöin läsnä on useampi ohjaaja. Toisaalta ryhmäohjauksen voi katsoa edellyttävän useamman ohjaajan tai ohjaajaparin yhteistyötä, joten monialaisesta ohjauksesta ei välttämättä aina ole kyse, vaikka tekijöinä onkin kaksi ohjaajaa. Pitkän aikavälin suunnittelu yhdessä pitkän ohjaustapaamisen keston kanssa saattaa viitata uranrakentamisteorioiden suuntaiseen ja elämänsuunnittelua tukevaan ohjaukseen (Savickas 2012), joka on tyypillistä ohjausalalla. Ryhmäohjaus työmuotona tarjoaa tilan vertaiskokemukselle ja toimijuuden tukemiselle yhteisöllisesti (esim. Toiviainen 2020), mikä korostuu nuorisotyön

alalla. Toisaalta klusterissa painottuu tiedottaminen ohjauksen välineenä, joten ryhmäohjaus tarjoaa myös foorumin infotyyppiselle tiedon jakamiselle.

Toista ohjauksen tekoa ”jäsentymätön toisen osaamista hyödyntävä yksilöohjaus” luonnehtii ohjauksen työmuotojen ja ammatillisten toimintatapojen variaatio. Suurinta haajontaa on ohjauksen työmuodoissa, joita ryhmäohjausta lukuun ottamatta kaikkia esiintyy tässä ryhmässä, joskin muiden työmuotojen kuin yksilöohjauksen ja toisen osaamisen hyödyntämisen frekvenssit jäivät koko aineistossa vähäisiksi ( $f < 3$ ). Pääasiallisena työmuotona klusterissa näyttäytyy yksilöohjaus yhdistettynä toisen osaamisen hyödyntämiseen, mitä voidaan pitää väljimpänä monialaisen ohjauksen työmuotona. Erityisesti asiakkaan siirto työtapanana ei edellytä lainkaan ohjaajien keskinäistä kohtaamista. Vaikka ohjaajien lukumäärä vaihtelee, ohjaus tapahtuu väljästi usean eri ohjaajan toimesta: tässä klusterissa

TAULUKKO 2. Klusteri 2: Jäsentymätön toisen osaamista hyödyntävä yksilöohjaus

Ohjaus tekona	<b>Klusteri 2: Jäsentymätön toisen osaamista hyödyntävä yksilöohjaus N= 19 (36 %)</b>
Ohjauksen tavoite (n/%*)	Työ (6/100 %) Koulutus ja työ (4/57 %) Koulutus (3/38 %)
Ohjaustilanteen kesto (n/%)	30 min (5/45 %) 45 min (3/50 %) 1 h (6/40 %) 1 h 30 min (4/67 %)
TNO-jakauma (n/%)	Tiedotus, neuvonta ja ohjaus (10/56 %) Tiedotus ja neuvonta (4/44 %)
Ohjaajien lukumäärä (n/%)	Yksi ohjaaja (3/13 %) Kaksi ohjaajaa (12/57 %) Kolme ohjaajaa (3/60 %)
Ohjaajan tausta (n/%)	Koulutus- ja opetusala sekä työ- ja elinkeinoala (3/75 %) Sosiaali- ja elinkeinoala sekä työ- ja elinkeinoala (3/75 %) Työ- ja elinkeinoala (3/14 %)
Ohjauksen aikaperspektiivi (n/%)	Lyhyt aikaväli (8/31 %) Sekä lyhyt että pitkä aikaväli (11/50 %)
Ohjauksen työmuoto (n/%)	Yksilöohjaus ja toisen osaamisen hyödyntäminen (12/86 %)

TAULUKKO 3. Klusteri 3: Lyhytkestoinen työllisyysasiointi

Ohjaus tekona	Klusteri 3: Lyhytkestoinen työllisyysasiointi N= 23 (43 %)
Ohjauksen tavoite (n/%*)	TE-palveluissa asiointi (9/69 %) Koulutus (5/63 %) Työ (3/50 %) Koulutus ja työ (3/43 %)
Ohjaustilanteen kesto (n/%)	15 min (7/70 %) 30 min (3/27 %) 45 min (3/50 %) 1 h (9/60%)
TNO-jakauma (n/%)	Neuvonta ja ohjaus (7/78 %) Tiedotus ja neuvonta (5/56 %) Tiedotus, neuvonta ja ohjaus (7/39 %) Ohjaus (3/33 %)
Ohjaajien lukumäärä (n/%)	Yksi ohjaaja (21/88 %)
Ohjaajan tausta (n/%)	Työ- ja elinkeinoala (19/86 %)
Ohjauksen aikaperspektiivi (n/%)	Lyhyt aikaväli (13/50 %) Sekä lyhyt että pitkä aikaväli 9/41%)
Ohjauksen työmuoto (n/%)	Yksilöohjaus (21/96 %)

suurin osa ohjaajan taustasta oli yhdistelmiä "koulutus- ja opetusala sekä työ- ja elinkeinoala" (75 %) ja "sosiaaliala sekä työ- ja elinkeinoala" (75 %).

Kolmas monialaisen ohjauksen teko "lyhytkestoinen työllisyysasiointi" kuvaa nimensä mukaisesti työllisyys- tai koulutusasioita koskevia, pääosin TE-palveluiden asiakkaita velvoittavia viranomaiskäyntejä. Nämä neuvontaan painottuvat tapaamiset ovat kestoltaan lyhyitä ja niissä ohjauksen aikaperspektiivi suuntautuu lyhyen aikavälin suunnitelmiin. Ohjaustilanteen lyhyt kesto sääntönä viittaa työllisyyspalveluiden toimintajärjestelmään, jossa mahdollisia ovat 15–30 minuutin tapaamiset (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Ohjauksen tekona lyhytkestoinen työllisyysasiointi eroaa kahdesta aiemmasta teosta tekijöiden osalta, sillä ohjaajia oli vain yksi. Ohjaajan taustana näyttyi työ- ja elinkeinoala (86 %). Tässä suhteessa klusteri ei siis sisällä monialaista ohjausta.

### Johtopäätökset ja keskustelu

Tässä artikkelissa tutkimme, miten eri tavoin monialainen ohjaus toteutuu monialaisen ohjauspalvelun ohjaustilanteissa. Tavoitteena oli tuottaa empiiristä tietoa monialaisen ohjauksen toteuttamisesta ja tarkastella, toteutuuko monialainen ohjaus tekojen tasolla monialaisesti. Tutkimuskysymyksiin vastataksemme suoritimme tilastollisesti kuvaavan analyysin sekä klusterianalyysin. Monialainen ohjaus näyttää tulosten perusteella vaativan selkiyttämistä erityisesti työnjaon osalta monialaisessa ohjauspalvelussa.

Tilastollisesti kuvaavan analyysin aluksi havaittiin, että suurimmassa osassa ohjaustilanteita pääasiallinen työmuoto oli yksilöohjaus, yleisin ohjattavan ilmoittama tulos oli TE-palveluissa asiointi ja suurin osa ohjaajista oli taustaltaan työ- ja elinkeinoalan edustajia. Ohjaustilanteissa 50 prosentissa paikalla oli vain yksi ohjaaja. Tulokset nostavat esiin uuden näkökulman: monialaisen ohjauspalvelun ohjaustilanteet eivät useinkaan rakennu monialaisesti. Samankaltaisesti on

havaittu, että monialaisuus on paikoin ymmärretty vain rakenteellisena yhteistyönä, kuten eri toimialojen työskentelynä samoissa tiloissa omien asiakkaiden kanssa (Helander, Pukkila, Lilja, Koskela, Leppänen & Mäkinen 2020). Keskeistä olisi tunnistaa, että ohjattavan avuntarve usein ylittää käytännön palveluiden ja lainsäädännön sektorimaiset rajat (Karjalainen 2016, 190), ja monialaisuuden tulisi näkyä myös työmuotojen tasolla. Monialaisia ohjauspalveluita tarkastelevassa tutkimuskirjallisuudessa työmuotoina mainitaan useimmiten vain yksilöohjaus ja ryhmäohjaus (esim. Kettunen & Felt 2020; Sampson, McClain, Musch & Reardon 2017), ja keskustelusta puuttuu näkökulma, jossa otettaisiin huomioon aidosti monialainen työnjako, kuten monialaisessa toimintajärjestelmässä keskeisenä pidetty solmutyöskentely (Engeström 2004, 2008).

Tulokset tukevat näkemystä siitä, että tietotusta, neuvontaa ja ohjausta monialaisen ohjauksen välineinä voidaan tarkastella jatkumona siten, että kaikkia voi esiintyä vaihtelevasti yhden ohjaustilanteen sisällä. Laajemmassa keskustelussa tiedotus, neuvonta ja ohjaus kuitenkin usein erotetaan kategorisesti toisistaan (esimerkiksi Määttä & Souto 2020). Tutkimuksissa jopa jaotellaan asiakkaat erilaisiin kohderyhmiin ainoastaan ohjauksen välineen, TNO-jakauman, perusteella: esim. Wrede-Jäntti ja Westerback (2020, 46–47) puhuvat neuvonnan ja ohjauksen asiakkaista. Ohjauksen asiakkaita on luonnehdittu haastavammassa elämäntilanteessa oleviksi ja enemmän tukea tarvitseviksi. Myös monialaisen ohjauspalvelun työntekijöiden käsityksissä näkyi kohderyhmäajattelu, joka segmentoi asiakkaat kahdenlaiseen ryhmään asiointisyiden ”haastavuuden” perusteella (Lilja & Helander 2021, 121).

Monialainen ohjaus jakautui kolmeen klusteriin, jotka olivat 1) pitkäkestoinen monialainen ohjaus, 2) jäsentymätön toisen osaamista hyödyntävä yksilöohjaus ja 3) lyhytkestoinen työllisyysasiointi. Klusterit näyttävät rajoiltaan liukuvina toimintajärjestelmän

tekoina, joissa ohjauksen säännöt, välineet, tekijät ja työnjako vaihtelevat. Jäsentymättömyys ohjausotteena on tunnistettu aiemmissa tutkimuksissa, jossa sitä on kuvattu myönteiseen sävyyn palvelulle ominaiseksi, asiakaslähtöisyyttä edistäväksi, suunnittelematomaksi ja epäsystemaattiseksi intuitiiviseksi ohjausotteeksi (Valtakari ym. 2020, 156). Ohjauksen epäsystemaattisuus ja jäsentymättömyys voi kuitenkin kieliä siitä, että monialaisen ohjauksen käytännön toteuttamisessa on haasteita. Reevesin ym. (2010, 49) mukaan yleinen virheellinen oletus on, että eri alojen ammattilaiset tietävät intuitiivisesti, kuinka yhteistyötä yli organisaatorajojen tehdään.

Kolmas klusteri, lyhytkestoinen työllisyysasiointi, nostaa esiin kriittisen kysymyksen siitä, miten monialaisen ohjauspalvelun toiminta eroaa TE-palveluissa tehtävästä työstä. Klusterissa tekijänä oli pääasiassa yksi ohjaaja, joka taustaltaan edusti työ- ja elinkeinoalaa. Lisäksi aineistosta esiin noussut ohjauksen tavoite ”TE-palveluissa asioiminen”, herättää jo yksinään pohtimaan, kuinka vahvasti monialaisen ohjauspalvelun toiminta näyttyyt asiakasta velvoittavan palvelun toimintana. Yhden palveluntarjoajan aseman korostuminen ei ole linjassa monialaisen toimintajärjestelmän teoreettisen lähtökohdan kanssa, jossa yhdenkään organisaation valta-asetelman ei tulisi korostua (Engeström 2006, 21).

Artikkelissa lähdettiin oletuksesta, että monialainen ohjauspalvelu on useista toimintajärjestelmistä järjestelmäinnovaation kautta muodostunut toimintajärjestelmä. Teoreettisena viitekehystenä toimintajärjestelmä tavoittaa hyvin monialaisen ohjauspalvelun kompleksisen systeemin. Jos ohjauspalvelua olisi tutkittu vain ohjauksen välineen ja sääntöjen (esim. Sampson, Kettunen & Vuorinen 2020; Weiste, Tiitinen, Vehviläinen, Ruusu-vuori & Laitinen 2020), tai toisaalta vain työnjaon ja tekijöiden (Chivers 2011; D’amour & Oandasan 2005) näkökulmasta, monialaisesta ohjauksesta olisi piiritynyt suppeampi kuva. Tulosten perusteella varsinaista monialaisuuden teoreettisen jäsenyyksen mukaista

toimintajärjestelmää ei ole tekojen tasolla vielä muodostunut. Engeström (2006, 21) korostaa, että järjestelmännovaatio onkin pitkä ja vaiheittain etenevä kehitymisprosessi. Toimintajärjestelmän keskeneräisyydestä kertoo myös havainto, että vaikka julkisen keskustelun tasolla ollaan yksimielisiä siitä, että palvelun kohteena on nuorten tukeminen ja auttaminen (Määttä 2019; Määttä & Souto 2020; Työ- ja elinkeinoministeriö 2018), todellisuudessa ohjaajien käsitykset palvelun kohteesta vaihtelevat (Määttä 2019).

Mahdollinen jatkotutkimusaihe voisi olla, miten tietyt toimintajärjestelmän tekijät, välineet ja työnjako valikoituvat monialaiseen ohjaukseen. Tämän tutkimuksen lähestymistavan rajoituksena voidaan pitää sitä, ettei se tavoita toimijoiden käsityksiä ja kokemuksia. Käytetyllä tutkimusasetelmalla ei suoraan voida vastata siihen, mistä vaihtelu esimerkiksi monialaisten työmuotojen käytössä johtuu. Ohjaajien erilaista koulutusta ja työhistoriaa on aiemmin ehdotettu vaihtelua selittäväksi tekijäksi (Korhonen & Nieminen 2010). Menetelmällisenä valintana klusterianalyysi ei myöskään tuota täsmällisesti tulkittavia tunnuslukuja, ja tuloksia tulisikin käsitellä alustavina, kunnes niiden toistettavuus on testattu esimerkiksi erillisestä otoksesta.

Tuloksemme vahvistavat käsitystä siitä, että viranomaisten työnjaon ehdoilla tapahtuva organisaatiolähtöinen ohjaus (Romakkaniemi & Kilpeläinen 2013, 263) elää edelleen vahvasti monialaisessa ohjauspalvelussa. Palvelun tarkoitus on vastata asiakkaan yksilölliseen ohjaustarpeeseen monialaisen ohjauksen keinoin eikä palvelun monialaisuutta tästä näkökulmasta tule heikentää luomalla selvärajaisia palvelulinjoja. Kuitenkin monialaisen ohjauspalvelun toiminta on paikoin ymmärretty asiakkaiden jakamisena erillisiin kohde-ryhmiin ja myös ohjaajien työkuvan rajaaminen on noussut esiin (Wrede-Jäntti & Westerbäck 2020). Ilmiö on ristiriidassa monialaisen ohjauspalvelun yksilöllistä ohjausta korostavan lähtökohdan kanssa ja heikentää monialaisuuden oletettuja hyötyjä. Monialaisten

ohjauspalvelujen täytyy ratkaista, kuinka järjestää toimintansa ilman keskitettyä, muodollista hierarkiaa (ks. Engeström 2006).

Tulostemme perusteella suositeltavaa olisi tarkastella ja kehittää monialaista ohjausta tekojen tasolla, jotta monialainen ohjauspalvelu todella toimisi monialaisesti. Leemann ja Hämäläinen (2016, 590–591) toteavatkin osuvasti, että käytännössä vasta palvelujen toiminnan sisältö määrittelee palvelun matalan kynnyksen asiakaslähtöiseksi palveluksi, ei rakenteellinen määritelmä. Sama pätee monialaisuuteen. Ohjaustoimijoiden rajoja ylittävä monialainen ohjaus ei siis synny vain muuttamalla palvelurakennetta ja yhdistämällä eri palveluntarjoajia monialaiseksi kokonaisuudeksi, vaan se vaatii myös ohjauksen ammattillisten toimintatapojen ja työmuotojen taroituksenmukaista hyödyntämistä.

## Lähteet

- Adler, P. A. & Adler, P. 1994. *Observational Techniques*. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.), *Handbook of Qualitative Research*. London: SAGE Publications, 377–392.
- Aldenderfer, M., & Blashfield, R. 1984. *Cluster analysis*. SAGE Publications.
- Amundson, E. N. 2005. *Aktiivinen ohjaus*. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus.
- Amundson, E.N., Harris-Bowlesbey, J. & Niles, S.G. 2014. *Essential elements of career counseling: processes and techniques*. New Jersey: Pearson Education
- Burnett, R. & Appleton, C. 2004. *Joined-up services to tackle youth crime: a case-study in England*. *British Journal of Criminology* 34.
- Carkhuff, R. R. 2000. *The Art of Helping in the 21st Century*. Massachusetts: Human Resource Development Press.
- Chivers, L. 2011. *Frameworks for Practice? Ways of seeing what to do*. Teoksessa L. Trodd & L. Chivers (toim.) *Interprofessional Working in Practice: Learning and Working Together for Children and Families*. Maidenhead, GBR: Open University Press, 7–21.
- D'amour, D. & Oandasan. I. 2005. *Interprofessionality as the field of interprofessional practice and interprofessional education: An emerging concept*. *Journal of Interprofessional Care* 19 Suppl 1(Suppl 1):8–20. <https://doi.org/10.1080/13561820500081604> (Luettu 28.1.2021.)
- Engeström, Y. 1987. *Learning by expanding an activity-theoretical approach to developmental research*. Hel-



- sinki: Orienta-Konsultit. <http://lhc.ucsd.edu/mca/Paper/Engstrom/Learning-by-Expanding.pdf> (Luettu 28.1.2021.)
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä. Tampere: Vastapaino.
- Engeström, Y. 2006. Kaksikätkäinen asiantuntijaorganisaatio. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B02/2006. Helsinki: Kansanterveyslaitos.
- Engeström, Y. 2008. From Teams to Knots. Activity-Theoretical Studies of Collaboration and Learning at Work. New York: Cambridge University Press.
- Engeström, Y. 2015. Learning by expanding an activity-theoretical approach to developmental research. Second Edition. New York: Cambridge University Press.
- Hall, P. 2005. Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care*, Supplement 1, 188–196.
- Helander, J. 2000. Oppiminen ratkaisusuuntautuneessa ohjauksessa ja terapiassa. Helsinki: Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-45-9494-0> (Luettu 28.1.2021.)
- Helander, J., Pukkila, P., Lilja, T., Koskela, S., Leppänen A. & Mäkinen, S. 2020. Valtakunnalliset suosukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-823-7> (Luettu 28.1.2021.)
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. *Sosiaalietaiden laitoksen julkaisuja* 2012:18 Sosiaalipsykologia. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7664-0> (Luettu 28.1.2021.)
- Karjalainen, P. 2016. Sosiaalityön osaamisen orientaatiot. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähtinen & P. Marjamäki (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. 4., uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma, 190–195.
- Kerosuo, H. & Engeström, Y. 2003. Boundary crossing and learning in creation of new work practice. *Journal of workplace learning* 15, 345–351.
- Kettunen, J. & Felt, T. 2020. One-stop guidance centers in Finland. In E. Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (Eds.), *Career and career guidance in the Nordic countries* (pp. 293–306). Rotterdam, Netherland: Brill | Sense. [https://doi.org/10.1163/9789004428096\\_020](https://doi.org/10.1163/9789004428096_020)
- King, R. 2015. Cluster analysis and data mining: an introduction. *Mercury Learning and Information*.
- Korhonen, V. & Nieminen, J. 2010. Nuorten ohjauksen kentät ja monialaisen yhteistyön mahdollisuudet. *Nuorisotutkimus* 3/2010, 3–17. <http://elektra.helsinki.fi/oa/0780-0886/2010/3/nuorteno.pdf> (Luettu 28.1.2021.)
- Kuure, T. & Lidman, J. (toim.). 2014. Yhteisellä työllä parempaa. Opaskirja monialaisen yhteistyön kehittämiseksi nuorten hyvinvointipalveluissa. Hämeenlinna: Sosiaalikehitys Oy.
- Lilja, T. & Helander, J. 2021. Nuorisoasuntoliiton ja Ohjaamoiden välinen yhteistyö – yhteistä ja eriytyvää asun-  
misneuvontaa. Teoksessa P. Aho, T. Myllymäki, S. Sandqvist & A. Strandell. *Nuorten asuminen* 2020. Kyselytutkimus. Ympäristöministeriön julkaisuja 2021:8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-361-217-4>
- Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2016. Asiakasollisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut. *Pohdintaa käsitteiden sisällöstä. Yhteiskuntapolitiikka* 81(5), 586–594.
- Leontjev, A. N. 1977. *Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus*. Helsinki: Kansankulttuuri.
- Lindh, G. & Lindh-Munther, A. 2005. "Antigen får man skäll eller beröm": En studie av utvecklingsamtal i elevers perspektiv. *Studies in Educational Policy and Educational Philosophy* 2005:1, 1–28
- McLeod, J. & McLeod, J. 2015. Research on embedded counselling: An emerging topic of potential importance for the future of counselling psychology. *Counselling Psychology Quarterly* 28 (1), 27–43.
- Mellin, E. A., Hunt, B. & Nichols, L. M. 2011. Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 89(2), 140–147.
- Määttä, M. 2019. Reforming youth transition support with the multi-agency approach? - A case study of the Finnish one stop guidance centers. *Sociologija, Belgrade Vol. 61, Iss. 2, (2019): 277-291. DOI:10.2298/SOC1902277M* (Luettu 28.1.2021.)
- Määttä, M. 2020. Ohjaamojen tilastot vuodelta 2019. <https://kohtaamo.info/documents/21827/32792/Ohjaamotilastot+2019/2f30e7fc-6e39-4688-9f0b-964655679da9> (Luettu 28.1.2021.)
- Määttä, M. & Souto, A.-M. (toim.) 2020. Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyönteissä. Nuorisotutkimusseura: *Julkaisuja* 226. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu\\_ja\\_tulkittu\\_ohjaamo\\_web.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf) (Luettu 28.1.2021.)
- Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – Poik-kihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana, Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Nykänen S., Risku, M. & Puukari, S. 2017. Monialainen yhteistyö tukea ja ohjausta tarvitsevien voimavarana. Teoksessa S. Puukari, K. Lappalainen & M., Kuorelahti (toim.) *Ohjaus ja erityisopetus oppijoiden tukena*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 309–321.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiiantuntijuiden muutos. Joensuun yliopisto. *Kasvatustieteiden tiedekunta / Kasvatustieteen laitos*. Väitöskirja. <http://urn.fi/URN:ISBN:952-458-304-6> (Luettu 28.1.2021.)
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Gaudeamus.
- Peavy, R. V. 1999. *Sosiodynaaminen ohjaus*. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Suom. P. Auvinen. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.

- Peräkylä, A., Antaki, C., Vehviläinen, S., & Leudar, I. 2008. Analysing psychotherapy in practice. In *Conversation analysis and psychotherapy* (pp. 5–25). Cambridge University Press.
- Pukkila, P. & Helander, J. 2016. Työotteena monialaisuus: katsaus Ohjaamojen yhteistyön rakentumiseen. *Nuorisotutkimus* 34 (2016): 3, 53–57. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017111016870> (Luettu 29.1.2021.)
- Reeves, S., Lewin, S., Espin, S., Zwarenstein, M., 2010. *Interprofessional Teamwork for Health and Social Care*. Wiley-Blackwell, Chichester.
- Romakkaniemi, M. & Kilpeläinen, A. 2013. Asiakkuus terveydenhuollon sosiaalityössä Terveydenhuollon sosiaalityöntekijät asiakkaiden toimijuuden tilojen rakentajina. Teoksessa M. Laitinen & A. Niskala (toim.) *Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä*. Tampere: Vastapaino, 244–272
- Sampson Jr., J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. 2017. The supply and demand for career and workforce development programs and services as a social justice issue. In V. S. Solberg & S. R. Ali (Eds.), *The handbook of career and workforce development: Research, practice, and policy* (pp. 57–75). New York, NY: Routledge.
- Sampson, J.P., Kettunen, J. & Vuorinen, R. 2020. The role of practitioners in helping persons make effective use of information and communication technology in career interventions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* volume 20, 191–208.
- Savickas, M. 2012. Career construction theory and practice. In S. D. Brown, R. W. Lent (toim.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, 147–183.
- Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Saarijärvi: HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3/2007.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki.
- Toiviainen, S. 2020. Ohjaus ja yhteistoimijuuden ulottuvuudet Ohjaamossa. Teoksessa M. Määttä & A.-M. Souto (toim.) *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo*. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyönteissä. Nuorisotutkimusseura: Julkaisuja 226. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu\\_ja\\_tulkittu\\_ohjaamo\\_web.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf) (Luettu 28.1.2021.)
- Torchim, W. M. 2006. *Descriptive Statistics*. The Research Methods Knowledge Base, 2nd Edition.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Ohjaamon perusteet. TEM esitteet 6/2018. <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Ohjaamotoiminnan+perusteet> (Luettu 29.1.2021.)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Ammatinvalinta- ja uraohjauksesta onnistumisiin. Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2020:15.
- Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Mayer, M., Nyman, J. Sillanpää, K., Spangar, T., Ålander, T. & Yli-Koski, M. 2020. Ohjaamot - monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria: Monialaisen yhteistyön vaikuttavuus nuorten työllistymistä edistävissä palveluisissa. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-932-5> (Luettu 29.1.2021.)
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa P. A. Kauppi, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Toimijuus, ohjaus ja elämänkulku*. Publications of the University of Eastern Finland. Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology 11, 39–54.
- Vehviläinen, S. 1999. Structure of counselling interaction. A conversation analytic study of counselling encounters in career guidance training. Helsinki: University of Helsinki.
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Gaudeamus.
- Vrieze, S.I. 2012. Model Selection and Psychological Theory: A Discussion of the Differences between the Akaike Information Criterion (AIC) and the Bayesian Information Criterion (BIC). *Psychological Methods*, 17, 228–243. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027127> (Luettu 29.1.2021.)
- Vähämöttönen, T. 1998. Reframing career counselling in terms of counsellor-client negotiations: an interpretive study of career counselling concepts and practice. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Vygotsky, L. S. 1978. *Mind in society: The psychology of higher mental functions*. Cambridge: Harvard University Press.
- Weiste, E., Tiitinen, S., Vehviläinen, S., Ruusuvoori, J. & Laitinen, J. 2020. Counsellors' interactional practices for facilitating group members' affiliative talk about personal experiences in group counselling. *Text & Talk* 40(4), 537–562. <https://doi.org/10.1515/text-2020-2068>
- Wrede-Jäntti, M. & Westerback, F. 2020. Haastavia tilanteita nuorten arvostamassa Ohjaamossa – Miten Ohjaamoon tyytymättömät nuoret perustelevat kritiikkinsä? Teoksessa M. Määttä & A.-M. Souto (toim.) *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo*. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyönteissä. Nuorisotutkimusverkosto: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 226.