

JYU DISSERTATIONS 720

---

Päivi Pukkila

# Monialaisen ohjauksen ja yhteistyön lähtökohdat sekä rakentuminen ohjauspalveluiden työmuodoksi

Monimenetelmällinen tutkimus Ohjaamoista

---



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ  
FACULTY OF EDUCATION AND  
PSYCHOLOGY

JYU DISSERTATIONS 720

---

**Päivi Pukkila**

**Monialaisen ohjauksen ja yhteistyön  
lähtökohdat sekä rakentuminen  
ohjauspalveluiden työmuodoksi  
Monimenetelmällinen tutkimus Ohjaamoista**

Esitetään Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston vanhassa juhlasalissa S212  
joulukuun 16. päivänä 2023 kello 12.

Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of  
the Faculty of Education and Psychology of the University of Jyväskylä,  
in building Seminarium, Old Festival Hall S212, on December 16, 2023, at 12 o'clock.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2023

Editors

Pekka Mertala

Department of Teacher Education, University of Jyväskylä

Päivi Vuorio

Open Science Centre, University of Jyväskylä

Copyright © 2023, by the author and University of Jyväskylä

ISBN 978-951-39-9502-7 (PDF)

URN:ISBN:978-951-39-9502-7

ISSN 2489-9003

Permanent link to this publication: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9502-7>

## ABSTRACT

Pukkila, Päivi

The premises and construction of interdisciplinary counselling and collaboration as a working method for guidance and counselling services: A mixed-methods study of Finnish One-Stop Guidance Centers

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2023, 244 p.

(JYU Dissertations

ISSN 2489-9003; 720)

ISBN 978-951-39-9502-7 (PDF)

The focus of this study is on both interdisciplinary guidance and counselling and collaboration from the perspective of the employees working in Finnish interdisciplinary guidance services, that is, One-Stop Guidance Centers. The aim of the study is to achieve the phenomenon of interdisciplinary collaboration conceptually, theoretically and empirically in order to deepen the understanding of interdisciplinary guidance and counselling. Thus, the purpose of the study is to answer the main research question: *“How can interdisciplinary collaboration be constructed as a working method for guidance and counselling?”*

This mixed-methods study includes three sub-studies. The first, a *survey sub-study*, covers the process of survey development and data collection (N=136 respondents) in order to map employees' experiences of interdisciplinary collaboration. The second, an *employee action observation -sub-study* (N=110 observed situations), focuses on the manifestations of interdisciplinarity in collaboration and counselling actions. The third, an *interview sub-study* (N=6 interviewed), captures employees' and coordinators' understanding of the construction of interdisciplinary collaboration. The theoretical framework of the study is based on Engeström's theory of developmental work research and activity system model as well as postmodern counselling theories.

According to the outcomes, the construction of interdisciplinary collaboration as a working method for guidance and counselling is a cyclic process. It is based on the structural stability of the guidance service, which emphasizes organizing the collaboration and building well-functioning internal structures. Interdisciplinary collaboration is concretized as interdisciplinary ways of working and competence in guidance and counselling, which require a specific metacompetence. As an outcome, I create a model of interdisciplinary guidance and counselling, which provides a research-based tool for the implementation and development of interdisciplinary guidance and counselling.

Keywords: interdisciplinary collaboration, interdisciplinary guidance and counselling, One-Stop Guidance Center, guidance service, mixed-methods study

# TIIVISTELMÄ

Pukkila, Päivi

Monialaisen ohjauksen ja yhteistyön lähtökohdat ja rakentuminen ohjauspalveluiden työmuodoksi: Monimenetelmällinen tutkimus Ohjaamoista

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2023, 244 s.

(JYU Dissertations

ISSN 2489-9003; 720)

ISBN 978-951-39-9502-7 (PDF)

Tutkimuksessani tarkastelen sekä monialaista ohjausta että yhteistyötä monialaisten ohjauspalveluiden, Ohjaamoiden, työntekijöiden näkökulmasta. Pysin tutkimuksessani tavoittamaan monialaisen yhteistyön ilmiötä käsitteellisesti, teoreettisesti ja empiirisesti syventääkseni ymmärrystä monialaisesta ohjauksesta ja sen perustana olevan monialaisen yhteistyön rakentumisesta. Tutkimuksen tavoitteena on näin muodostaa kattava kuva monialaisen yhteistyön ja ohjauksen lähtökohdista ja rakentumisesta ohjauspalveluiden työmuodoksi.

Tutkimukseni pääkysymys on: *Miten monialainen yhteistyö rakentuu ohjauksen työmuodoksi?* Ensimmäinen osatutkimukseni (N=136 vastaajaa) koostuu monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavan kyselyn kehittämisestä ja kyselyllä kerätystä aineistosta siitä, millaisena työntekijät kokevat monialaisen yhteistyön Ohjaamoissaan. Toinen osatutkimukseni (N=110 havainnoitua tilannetta) tarkastelee monialaisuuden näyttäytymistä Ohjaamojen työntekijöiden toimintana yhteistyössään ja ohjauksessaan. Kolmas osatutkimukseni (N=6 haastateltavaa) kartoittaa Ohjaamoiden työntekijöiden ja koordinaattoreiden käsityksiä monialaisen yhteistyön rakentumisesta Ohjaamoissa. Tarkastelen tuloksia Engeströmin kehittävään työntutkimukseen perustuvan toimintajärjestelmän mallin näkökulmasta. Ohjaamoissa toteutettavan monialaisen ohjauksen teoreettisia lähtökohtia tarkastelen postmodernien ohjausteorioiden viitekehyksessä.

Tutkimuksen tulosten perusteella monialainen yhteistyö rakentuu ohjauksen työmuodoksi syklisenä prosessina. Monialaisen yhteistyön tavoitteellinen rakentuminen perustuu ohjauspalvelun rakenteelliselle vakaudelle, jossa korostuu yhteistyön organisoituminen ja toimivien sisäisten rakenteiden luominen. Ohjauksessa monialainen yhteistyö konkretisoituu monialaisina työmuotoina ja ohjausosaamisena, jotka edellyttävät erityistä monialaisen ohjauksen metaosaamista. Tutkimuksen tuloksena muodostan monialaisen ohjauksen mallin, joka antaa monialaisen ohjauksen toteuttamiselle ja kehittämiselle tutkimusperustaisen työvälineen ja viitekehyksen.

Avainsanat: monialainen yhteistyö, monialainen ohjaus, Ohjaamo, ohjauspalvelu, monimenetelmällinen tutkimus

**Author's address**

Päivi Pukkila  
Department of Teacher Education  
University of Jyväskylä  
ppukkila@gmail.com  
paivi.pukkila@hamk.fi  
ORCID: 0000-0001-7675-814X

**Supervisors**

Associate professor, Docent Mira Kalalahti  
Department of Teacher Education  
University of Jyväskylä

Principal research scientist, Docent Jaakko Helander  
Edu -Research unit  
HAMK University of Applied Sciences

Senior lecturer, Docent Johanna Rantanen  
Department of Psychology  
University of Jyväskylä

Docent emeritus Sauli Puukari  
Department of Teacher Education  
University of Jyväskylä

**Reviewers**

Professor Satu Uusiautti  
Faculty of Education  
University of Lapland

Docent Jussi Silvonen  
University of Eastern Finland

**Opponent**

Professor Satu Uusiautti  
Faculty of Education  
University of Lapland

Perheelleni

## ESIPUHE

Matkani ohjausalalla sai alkunsa kasvatustieteen maisterikoulutuksen pro gradu -tutkimuksesta. Silloin tutkimukseni aihetta pohtiessani pysähdyin miettimään, mikä minua aidosti ja erityisesti kasvatustieteen alalla kiinnostaa. Vastauksen löysin melko nopeasti ja se oli *ohjaus*. Tämän oivallettuani päätin valmistumiseni jälkeen suuntautua ammatillisesti ohjausalalle. Onnekkiaan sattuman kautta pääsin opintoihini kuuluvassa harjoittelussa toimimaan opintoneuvojana ja lopulta työllistyin ensimmäiseen, ja nykyiseen, työpaikkaani. Etenin kohti ammatillista tavoitettani suorittamalla ensin opettajankoulutuksen, jonka jälkeen valmistuin opinto-ohjaajaksi. Tunsin päässeeni omalle alalleni ja sainkin toimia ohjaustehtävissä niin nuorten kuin aikuisten kanssa. Kipinä oman asiantuntijuuden kehittämiseen vahvistui toimiessani opettajana ammatillisessa opinto-ohjaajakoulutuksessa. Tutkimuksen tekeminen kutsui, ja itselleni oikean aiheen löydettyäni aloitin ohjausalan väitöstutkimukseni tekemisen.

Tutkimukseni aikana olen saanut tehdä yhteistyötä monen pääohjaajan kanssa. Kiitän yliopistonlehtori, dosentti Johanna Rantasta tuestasi ja ohjaukses-tasi. Tarkkuutesi on auttanut kiinnittämään huomiota yksityiskohtiin, suuria linjoja ja muita polveilevia keskustelujamme unohtamatta. Kiitos dosentti (emeritus) Sauli Puukari kannustavasta ohjauksesta niin yhteisissä seminaareissa kuin henkilökohtaisissa tapaamisissa ja puheluissakin. Kiitos siitä, että kehotit ajattelemaan itse rohkeasti. Kiitos apulaisprofessori, dosentti Mira Kalalahti paneutumisestasi tutkimukseeni sen ollessa jo pidemmällä sekä mukana elämisestä sen loppuvaiheissa. Oli turvallista viimeistellä tutkimusta ohjauksessasi ja olen kiitollinen säännöllisistä tapaamisistamme sekä puheluista pienempien ja isompien solmujen ratkaisemiseksi. Kiitos kollegani, tutkijayliopettaja, dosentti Jaakko Helander kulkemisesta mukana koko tutkimukseni ajan ja jo paljon ennen sitä. Rohkaiseva ohjauksesi ja kanssasi käymäni keskustelut ovat vahvistaneet tunnettani siitä, että olen menossa oikeaan suuntaan. Lisäksi haluan kiittää ohjausryhmääni kuuluneita johtaja Jukka Lerkkasta ja dekaani, professori Anna-Maija Poikkeusta tuesta, kannustuksesta ja ajastanne.

Sain arvokasta ja tärkeää palautetta tutkimukseni esitarkastajilta. Kiitos dosentti Jussi Silvonen sekä professori Satu Uusiautti kaikista huomioistanne sekä halustanne auttaa minua kehittämään käsikirjoitusta. Satulle myös lämmin kiitos lupautumisestasi vastaväittäjäkseni! Kiitän myös professori Sanna Vehviläistä ja dosentti Mirja Määttäa panoksestanne tutkimukseni kehittämisessä. Haluan kiittää myös tutkimukseeni osallistuneita Ohjaamoiden työntekijöitä. Ilman teitä en olisi saanut arvokasta aineistoani.

Oma työyhteisöni, monet kollegani ja tutkijaverkostoni ovat myötävaikuttaneet tutkimukseni valmistumiseen. Kanssanne käydyt keskustelut ovat olleet arvokkaita ja kiitän siitä, että olette eri yhteyksissä olleet kiinnostuneita tutkimukseni etenemisestä. Erityisesti haluan kiittää Simo Uusinokaa ja Taru Liljaa osallistumisesta tutkimukseni havainnointiaineiston keräämiseen. Elina Rantalaa kiitän kyselyyn tekniseen toteuttamiseen liittyvästä avusta. Moni asia ratkesi yhdessä keskustellen niin työpaikalla kuin -matkoillakin. Kiitos Vesa Parkkoselle



monista puheluista, kannustuksesta ja sujuvasta yhteistyöstä. Urho Aallolta sain arvokasta apua aineiston tilastollisessa analysoinnissa, kiitos siitä. Hämeen ammattikorkeakoulun kirjaston henkilökuntaa kiitän nopeasta ja avuliaasta palvelusta. Kiitos Saira Ehtonen tärkeästä avustasi haastatteluaineiston käsittelyssä.

Tutkimukseni aikana olen saanut arvokasta vertaistukea ja -ohjausta muilta väitöstutkijoilta. Kiitän ohjausalan jatko-opiskelijakollegoitani Helena Taskista, Helena Anttilaa ja Teea Ojaa yhteisistä seminaareista, joissa olette kommenteilanne ja kannustuksellanne tukeneet minua tutkimuksen tekemisessä. Yhteisistä kirjoitushetkistä ja -keskusteluista kiitän Tanja Hautalaa, Hanna Alaniskaa ja Raisa Ainetta sekä kaikkia muita, joiden kanssa olen saanut jakaa tutkimuksen tekemisen kokemuksia ja tunteita.

Läheisiäni ja ystäviäni kiitän erityisesti siitä, että seurassanne olen saanut irrottautua tutkimuksesta ja tutkijan roolista. Yhteiset kohtaamiset ovat tarjonneet hengähdystaukoja ja muistuttaneet merkityksestänne. Tästä kaikesta kiitän vanhempiani Elviä ja Juhania sekä sisaruksiani Mariaa ja Miikaa. Kiitos ystäväilteni Hennalle, Pauliinalle, Saaralle, Sannalle ja Soilelle yhteisistä arjen ja juhlan hetkistä.

Kiitos rakas perheeni. En voi tarpeeksi kiittää teitä siitä, miten olette jokainen tavallanne minua tukeneet, auttaneet ja kannustaneet. Kiitos Janne etenkin kuuntelusta. Tutkimukseni prosessia tiiviisti seuranneena tiedät parhaiten, mitä se on minulta ja meiltä vaatinut. Olet jokaisessa vaiheessa ja käännteessä ollut rinnallani tukemassa. Sen merkitys on ollut korvaamaton. Kiitos Emil käymistämme keskusteluista ja toistemme tukemisesta omissa opinnoissamme. Kiitos Aatos siitä, että olemalla oma itsesi olet ilahduttanut ja antanut voimia hankalimmissakin hetkissä. Kiitos yhteisen arjen elämisestä ja kaikista niistä ainutlaatuisista kokemuksista, joita olen saanut kanssanne kohdata tutkimukseni tekemisen aikana. Toivon, että voin tukea ja kannustaa teitä samalla tavalla kulkiessanne kohti omia tavoitteitanne.

Hämeenlinnassa lokakuussa 2023

Päivi Pukkila

## KUVIOT

KUVIO 1	Tutkimuksen monimenetelmällinen prosessi .....	22
KUVIO 2	Toimintajärjestelmän rakenne (muokattu Engeström, 1987, s. 78) .....	28
KUVIO 3	Hahmotelma Ohjaamon toimintajärjestelmän rakenteesta (soveltaen Engeström, 2004, s. 125–129).....	30
KUVIO 4	Ohjaustoiminnan kehityssykli Suomessa (soveltaen Engeström, 2004, s. 71–76).....	42
KUVIO 5	Monialaisen ohjauksen rakentuminen monialaisen yhteistyön varaan .....	76
KUVIO 6	Monialaisen yhteistyön strukturoidun kyselyn laadinnan vaiheet .....	82
KUVIO 7	Havainnointiaineiston analyysin vaiheet .....	96
KUVIO 8	Haastattelukysymysten ja -teemojen uudelleen muotoutuminen sisällöllisiksi kokonaisuuksiksi .....	102
KUVIO 9	Ensimmäisessä osatutkimuksessa kuvautuneet Ohjaamoiden toimintajärjestelmän osatekijät (soveltaen Engeström, 2004, s. 125–129).....	119
KUVIO 10	Toisessa osatutkimuksessa kuvautuneet Ohjaamoiden toimintajärjestelmän osatekijät (soveltaen Engeström, 2004, s. 125–129) .....	138
KUVIO 11	Monialaisuuden tasot monialaisen ohjauspalvelun toiminnassa.....	139
KUVIO 12	Monialaisen yhteistyön syventyminen monialaisessa ohjauspalvelussa.....	140
KUVIO 13	Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamossa .....	155
KUVIO 14	Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamossa syklisenä prosessina .....	164
KUVIO 15	Kolmannessa osatutkimuksessa kuvautuneet Ohjaamon toimintajärjestelmän osatekijät (soveltaen Engeström, 2004, s. 125–129) .....	167
KUVIO 16	Tutkimuskysymysten asemoituminen tutkimuksen sisällölliseen näkökulmaan .....	171
KUVIO 17	Tutkimuksessa kuvautuneet Ohjaamon toimintajärjestelmän osatekijät (soveltaen Engeström, 2004, s. 125–129).....	181
KUVIO 18	Monialaisen ohjauksen malli .....	187

## TAULUKOT

TAULUKKO 1	Monialaisen yhteistyön tutkimuksen jäsenitys yhteiskunnallisen näkökulman pohjalta (soveltaen Reeves ym., 2010, s. 16, s. 91–92) .....	24
TAULUKKO 2	Ohjauksen teoreettisen kehittymisen vaiheet .....	35
TAULUKKO 3	Monialaisen yhteistyön tasot .....	62
TAULUKKO 4	Tutkimuskysymykset, -aineistot ja analyysimenetelmät .....	80
TAULUKKO 5	Monialaista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät sekä esimerkkiväittämät.....	83
TAULUKKO 6	Vastaajajoukon ominaisuudet ja jakaumat taustatekijöittäin .....	86
TAULUKKO 7	Esimerkkejä merkityskokonaisuuksista ja niitä vastaavista koodeista .....	95
TAULUKKO 8	Esimerkkejä merkityskokonaisuuksista ja niitä vastaavista koodeista (suluissa koodin numero Atlas.ti -ohjelmassa) .....	103
TAULUKKO 9	Haastatteluaineiston analyysin teemoitteluvaiheen kategoriat ja niiden sisältämien koodien lukumäärät.....	104
TAULUKKO 10	Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyn faktorirakenne, väittämien faktorilataukset, kyselyn ja faktoreiden Cronbachin alfa-kertoimet suluissa annettuna sekä faktoreiden väliset korrelaatiot (faktorianalyysin menetelmänä suorakulmainen VARIMAX-rotatio) .....	109
TAULUKKO 11	Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyn osa-alueiden keskiarvot ja keskihajonnat.....	110
TAULUKKO 12	Ohjaamon työntekijöiden määrän ja toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden tilastollisesti merkitsevät yhteydet ja keskiarvojen erot yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA) tarkasteltuna .....	111
TAULUKKO 13	Ohjaamon toiminta-ajan ja toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden tilastollisesti merkitsevät yhteydet ja keskiarvojen yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA) tarkasteltuna .....	112
TAULUKKO 14	Toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueet.....	113

# SISÄLLYS

ABSTRACT

TIIVISTELMÄ

ESIPUHE

KUVIOT JA TAULUKOT

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	15
1.1	Tutkimuksen konteksti ja tausta.....	16
1.2	Tutkimuksen tavoite .....	20
1.3	Tutkimuksen prosessi ja rakenne .....	21
2	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	23
2.1	Tutkimuksen teoreettisen näkökulman paikannus .....	23
2.2	Toiminnan teoria, kehittävä työntutkimus ja toimintajärjestelmän malli .....	25
2.3	Ohjausteoreettinen viitekehys .....	33
2.3.1	Moderneista postmoderneihin ohjausteorioihin .....	34
2.3.2	Ohjausteoreettiset traditiot ja mallit suomalaisessa kontekstissa .....	40
2.3.3	Postmodernit ohjausteoriat tutkimuksen teoreettisena kehyksenä .....	44
2.4	Yhteenveto tutkimuksen teoreettisesta viitekehyksestä .....	46
3	MONIALAINEN YHTEISTYÖ JA OHJAUS.....	48
3.1	Moniammatillisuudesta monialaisuuteen .....	48
3.1.1	Moniammatillisuus .....	49
3.1.2	Monialaisuus.....	52
3.1.3	Monialainen yhteistyö lainsäädännössä, ohjauspalveluissa ja käsitteenä .....	54
3.2	Monialainen yhteistyö aikaisempien tutkimusten mukaan.....	57
3.2.1	Monialaisen yhteistyön vahvuudet ja haasteet .....	58
3.2.2	Monialaisen yhteistyön tasot.....	60
3.2.3	Monialaista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät.....	63
3.2.4	Monialaisen yhteistyön kehittäminen.....	65
3.3	Ohjauksesta monialaiseen ohjaukseen .....	68
3.3.1	Ohjaus ja ohjauksellisuus.....	68
3.3.2	Monialainen ohjaus.....	72
4	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN... 77	
4.1	Tieteenfilosofiset lähtökohdat.....	77
4.2	Monimenetelmällinen tutkimusasetelma.....	79
4.3	Osatutkimus 1: kyselyaineisto .....	81

4.3.1	Monialaisen yhteistyön kokemusta kartoittavan kyselyn laatiminen .....	81
4.3.2	Kyselyaineiston kerääminen ja analyysimenetelmät.....	85
4.4	Osatutkimus 2: havainnointiaineisto .....	89
4.4.1	Havainnointilomakkeen kehittäminen.....	89
4.4.2	Havainnointiaineiston kerääminen.....	91
4.4.3	Havainnointikirjausten analyysi.....	94
4.5	Osatutkimus 3: haastatteluaineisto .....	97
4.5.1	Puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden toteuttaminen.....	97
4.5.2	Haastatteluaineiston teoriaohjaava laadullinen sisällönanalyysi.....	101
5	TUTKIMUSTULOKSET OSATUTKIMUKSITTAIN.....	106
5.1	Osatutkimus 1: Monialainen yhteistyö Ohjaamoissa työntekijöiden kokemana .....	106
5.1.1	Monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavan kyselyn faktorirakenteen ja psykometristen ominaisuuksien tarkastelu .....	107
5.1.2	Monialaisen yhteistyön kokemukset ja niiden yhteys taustatekijöihin.....	110
5.1.3	Osatutkimuksen 1 tulosten tarkastelu .....	112
5.1.4	Osatutkimuksen 1 tulosten pohdinta ja luotettavuuden arviointi.....	118
5.2	Osatutkimus 2: Monialaisuus Ohjaamon arjessa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa.....	121
5.2.1	Monialaisen yhteistyön ja ohjauksen ulottuvuudet.....	121
5.2.2	Osatutkimuksen 2 tulosten tarkastelu .....	126
5.2.3	Osatutkimuksen 2 tulosten pohdinta ja luotettavuuden arviointi.....	137
5.3	Osatutkimus 3: Käsitukset monialaisesta yhteistyöstä ja sen rakentumisesta Ohjaamoissa.....	143
5.3.1	Monialaisen yhteistyön rakentumista tukevat elementit osana arjentyötä ja toimintaa Ohjaamossa.....	143
5.3.2	Toimiva monialainen yhteistyö Ohjaamossa.....	147
5.3.3	Ongelmat monialaisessa yhteistyössä Ohjaamossa .....	150
5.3.4	Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamossa ja siihen vaikuttavat tekijät .....	154
5.3.5	Osatutkimuksen 3 tulosten pohdinta ja luotettavuuden arviointi.....	163
6	TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	170
6.1	Monialaisen yhteistyön rakentuminen ohjauksen työmuodoksi ....	172
6.2	Monialainen ohjauspalvelu toimintajärjestelmänä.....	180
6.3	Monialaisen ohjauksen malli .....	184
6.4	Tutkimuksen luotettavuus .....	189
6.5	Aiheita jatkotutkimuksille .....	193

SUMMARY.....	195
LÄHTEET .....	198
LIITTEET.....	224

# 1 JOHDANTO

Ohjaus inhimillisenä, tavoitteellisenä ja ammatillisena toimintana on minua opinto-ohjaajana sekä opinto- ja uraohjauksen kouluttajana ja tutkijana loputtomasti kiehtova ilmiö. Jokainen ohjaustilanne on ainutlaatuinen sukellus toisen ihmisen elämään, ajatuksiin ja tulevaisuuden suunnitteluun. Ohjaus on myös aikansa kuva; maailman ja yhteiskunnan muuttuessa ohjauksen toteuttaminen muuttaa muotoaan ja merkitystään. Perinteisesti ohjaus on ymmärretty ja määritelty kahden ihmisen, ohjaajan ja ohjattavan, välisenä vuorovaikutuksellisenä keskusteluun pohjautuvana tilanteena esimerkiksi oppilaitoksissa tai työvoimapalveluissa (Korhonen & Nieminen, 2010, s. 4; Onnismaa, 2007, s. 16–18; Peavy, 1997, s. 18; Vehviläinen, 2001, s. 11–12). Tässä ajassa ohjausalalla on nähtävissä perinteistä ohjauksen toteuttamista monipuolistavia kehityskulkuja, kuten ohjauksen toteuttaminen yhdessä muiden ohjaajien kanssa tapahtuvana monialaisena yhteistyönä. Tämän toimintatavan ympärille on Suomessa rakentunut monialainen matalan kynnyksen ohjauspalvelu, Ohjaamo.

Monialaiselle yhteistyölle perustuvan ohjauksen toteuttaminen Ohjaamoissa tuo ohjaustyöhön piirteitä, jotka haastavat ajatusta yhden ohjaajan hallinnassa olevasta suunnitelmallisesta työskentelystä. Tätä monialaisena yhteistyönä tapahtuvaa ohjauksen toimintatapaa halusin lähestyä ohjaajien työn näkökulmasta, sillä se näyttäytyi aikaisempien tutkimusten valossa ohuesti tutkittuna ja siten lisätutkimusta tarvitsevana tutkimuskohteena. Ohjaamoiden työntekijöihin käsitysten ja toiminnan tutkimisella pyrin tarkastelemaan monialaisuutta ja sen toteutumista ohjaustyön toteuttamisen näkökulmasta, mitä aikaisemmat, pääosin Ohjaamoiden asiakkaita koskevat, tutkimukset eivät ole tavoittaneet. Tutkimukseni tuottaa näin uutta tietoa sekä ohjaajien monialaisen yhteistyön että monialaisten ohjauspalveluiden kehittämiseksi. Tutkimukseni perimmäiseksi tavoitteeksi muodostui ymmärtää monialaisen yhteistyön ja ohjauksen lähtökohtia ja rakentumista ohjauspalvelun työmuodoksi Ohjaamoiden työntekijöiltä kerätyn aineiston avulla. Tähän tavoitteeseen vastasin kolmen tutkimuskysymyksen ja niille rakentuvien osatutkimusten kautta monimenetelmällisesti.

Tutkimukseni pääkysymys on: *Miten monialainen yhteistyö rakentuu ohjauksen työmuodoksi?* Tätä kysymystä tarkastelen monimenetelmällisesti kolmella osatutkimuksella, joiden tutkimuskysymykset ovat:

- Osatutkimus 1: Millaisena työntekijät kokevat monialaisen yhteistyön Ohjaamoissa?
- Osatutkimus 2: Miten monialaisuus näyttäytyy Ohjaamon arjessa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa?
- Osatutkimus 3: Miten työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista Ohjaamoissa?

## 1.1 Tutkimuksen konteksti ja tausta

Tutkimukseni aikaan suomalainen ohjauksen toimintaympäristö on muuttunut eri konteksteissa tavalla, joka lisää tarvetta tuottaa uutta tietoa ohjauksen järjestämisestä ja toteutumisesta. Koulutusjärjestelmässä muutokset ovat koskettaneet läpileikkaavasti kaikkia koulutusasteita perusopetuksesta korkeakoulutukseen. Muutosten myötä oppilaitoksissa sekä yleisesti koulutus- ja kasvatusalalla huomiota on kiinnitetty oppilaiden ja opiskelijoiden ohjauksen tarpeeseen ja merkitykseen sekä sen järjestämiseen. Ohjauksen ja monialaisen yhteistyön merkitystä perusopetuksessa sekä sen jälkeisessä siirtymävaiheessa ja toisella asteella ovat lisänneet opetussuunnitelmien perusteiden muutokset perusopetuksessa ja lukiossa portaittain vuosina 2016–2021 sekä etenkin vuonna 2021 voimaan astunut oppivelvollisuuden laajentamista koskeva laki (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020). Monialaisen yhteistyön noste on näkyvissä opetus- ja kulttuuriministeriön (2020) laajassa opinto-ohjauksen kehittämisohjelmassa, joka kohdistuu perusopetuksen ja toisen asteen sekä niiden välisen siirtymävaiheen ohjauksen toteutuksen, yhteistyön ja systemaattisuuden kehittämiseen. Lainsäädännön tasolla ohjauksen toteutusta ja laajuutta on vahvistettu jo aikaisemmin lukiossa (Lukiolaki 714/2018) ja ammatillisessa koulutuksessa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Korkeakoulujen opiskelijavalintauudistus vuosina 2018–2020 on niin ikään vaikuttanut korkeakouluihin hakeutuvien ohjauksen tarpeeseen (Karhunen ym., 2022; Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017).

Koulutusjärjestelmän lisäksi muu koko väestöä koskeva palvelujärjestelmä on ollut pitkään jatkuneen muutoskeskustelun kohteena nuorten työllisyyden edistämisen ja syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmista. Keskustelua on leimannut sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämistä koskevan lainsäädännön (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021) uudistus, joka käynnistyi vaiheittain vuonna 2021. Myös työllisyyspalvelut ovat olleet rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten kohteena työllisyyden edistämisen kuntakokeilua koskevan lain (Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeiluista 1269/2020) ja pohjoismaisen työvoimapalvelumallin astuttua voimaan vuodesta 2021 alkaen (HE 167/2021). Työllisyyden edistäminen on ollut Suomessa ja myös laajemmin Euroopan Unionissa esillä jo pitkään nuorten työttömyyden ja syrjäytymisen näkökulmista (European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop, 2014; Euroopan



komissio, 2005; Valtiovarainministeriö, 2019). Myös Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkosto (ELGPN, ei pvm.) on laatinut kattavan viitekehityksen EU:n jäsenvaltioiden toteuttamalle elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille. ELGPN:n suuntaviivoissa syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ohjauspalveluiden kehittäminen on vahvasti näkyvissä. Sekä kotimaisten tutkimusten tulokset (Komonen, 2012, s. 32; Myrskylä, 2012) että kansainvälisen Taloudellisen kehityksen ja tutkimuksen järjestön (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, 2007, s. 88) tutkimustulokset nuorten syrjäytymiskehityksen taustalla vaikuttavasta toisen asteen koulutuksen puuttumisesta ovat herättäneet keskustelua tarpeesta nostaa nuorten koulutustasoa syrjäytymisen ehkäisyn toimenpiteenä. Tähän huolta herättäneeseen tilanteeseen on pyritty vastaamaan Euroopan Unionin yhteiskunta- ja nuorisotakuulla vuodesta 2013 alkaen työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) toimesta (TEM, 2013). Suomessa nuorisotakuun yhtenä konkreettisena toimenpiteenä on kehitetty koulutus- ja palvelujärjestelmän risteyskohdassa toimiva nuorten matalan kynnyksen ohjauspalvelumalli, Ohjaamo.

Ensimmäiset nuorisotakuun mukaiset Ohjaamot perustettiin vuonna 2015 kaikkien alle 30-vuotiaiden ohjauspalvelupisteiksi. Ohjaamot yhdistävät yhden katon alle julkisia, yksityisiä ja kolmatta sektoria edustavia ohjausta ja tukea tarjoavia palveluita (TEM, 2018). Ohjaamoiden keskeisimpiä toimijoita ovat nuoriso- ja työllisyystoimi, sosiaali- ja terveystoimi, oppilaitokset, TE-palvelut ja Kela (Valtakari ym., 2020, s. 8). Näiden lisäksi Ohjaamoiden asiakkaat saavat tukea eri alojen peruspalveluista ja muusta yhteistyöverkostosta. Ohjaamoiden toiminnan perustana ja kantavana periaatteena pidetään eri alojen asiantuntijoiden välistä monialaista yhteistyötä, jolloin asiakas voi hoitaa samalla käynnillä useita asioita palveluiden ollessa fyysisesti samoissa tiloissa. Palvelun matalan kynnyksen periaatteisiin kuuluu myös mahdollisuus anonyymiin ja ilman ajanvarausta tapahtuvaan asiointiin. Sisällöllisesti Ohjaamoiden tarjoama tuki kohdistuu elämäntilanteeseen, sosiaalisten valmiuksien kehittämiseen, urasuunnitteluun, kouluttamiseen ja työllistymiseen. (TEM, 2018.)

Tällä hetkellä, vuonna 2023, eri puolella Suomea toimii noin 70 Ohjaamo. Vuoden 2020 tilaston mukaan Ohjaamoissa työskenteli noin 500 eri alan ammattilaista vähintään yhtenä päivänä viikossa (Valtakari ym., 2020, s. 8). Niin ikään vuoden 2020 aikana Ohjaamoissa oli 130 000 asiakastapaamista, joista yksilöohjauksia oli 78 000 ja ryhmäohjauksia 52 000. Ohjaamoissa asiointi kosketti yleisimmin työtä ja yrittäjyyttä (31 %), koulutusta ja opiskelua (23 %) sekä hyvinvointia ja terveyttä (14 %). Ohjaamoiden asiakkaiden suurin ikäryhmä oli 18–24-vuotiaat, joista miehiä oli 51 % ja naisia 49 %. Koulutustasoltaan 42 % asiakkaista oli ammatillisen tutkinnon suorittaneita, 28 % peruskoulun suorittaneita, 20 % ylioppilastutkinnon suorittaneita, 7 % korkeakoulututkinnon suorittaneita ja 2 % ilman peruskoulun päättötodistusta olevia. Asiakkaista työttömiä oli 64 %, opiskelijoita 19 %, työssäkäyviä 9 % ja muussa toiminnassa olevia 8 %. (Kautto ym., 2021, s. 29.)

Ohjaamoiden toimintaa ohjaavat niille määritetyt perusteet (TEM, 2018) sekä nuorisotakuun tavoite sujuvoittaa nuorten siirtymiä kuntoutukseen,

koulutukseen ja työhön (Valtakari ym., 2020, s. 8). Suomalaisen nuorisotakuun puitteissa Ohjaamot näyttäytyvät merkittävänä toimintana, johon valtio suuntasi vuosina 2014–2020 Euroopan sosiaalirahaston (ESR) työllisyyttä edistävää rahoitusta (Valtioneuvosto, 2017). Lisäksi toiminta sai tukea pääministeri Juha Sipilän hallituksen myöntämästä neljän vuoden lisärahoituksesta keväällä 2017 (Valtakari ym., 2020). Vuosina 2014–2021 Ohjaamotoiminta ja sen kehittäminen sai julkista rahoitusta yli 53 miljoonaa euroa. Vuosille 2021–2024 Ohjaamoille on myönnetty yhteensä 13 miljoonan euron valtionavustus (TEM, 2021).

Ohjaamoiden kehittäminen tapahtuu ministeriöiden yhteistyönä, jossa ovat mukana työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Kyseiset ministeriöt vaikuttavat osaltaan myös Ohjaamoiden tulevaisuuteen TE-palveluiden lainsäädännön kehittämistyön kautta. Hallituksen esityksessä (HE 84/2022) todetaan, että monialaisten palveluiden lainsäädäntöä uudistetaan siten, että laki työllistymistä edistävästä monialaisen tuen yhteistoiminnasta sisältäisi sekä nuorten monialaisen tuen yhteispalvelun ja työllistymistä edistävän monialaisen tuen yhteistoimintamallin. Toteutuessaan tämä toisi vuonna 2024 lainsäädännöllisen taustan myös Ohjaamoille ja niiden kaltaisille monialaisille ohjauspalveluille.

Ohjaamoiden yhteiskunnallisesti merkittävän tehtävän toteuttamiseksi niiden toimintaa on valtion rahoituksen lisäksi tuettu useilla hankemuotoisilla toimenpiteillä. Ohjaamoiden valtakunnallisesta koordinoinnista vastasi Kohtaamohanke vuosina 2014–2022 (Kautto ym., 2021; Valtakari ym., 2020). Tämän jälkeen Ohjaamoiden ja muiden monialaisten palveluiden tuesta on vastannut KEHA-keskuksissa, eli Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksissa, toimiva monialaisten palvelujen valtakunnallinen tukirakenne (KEHA-keskus, 2022). Ohjaamoiden monialaista yhteistyötä tuettiin vuodesta 2015 alkaen ESR-rahoitetulla Tehdään yhdessä ohjausta (TESSU) -projektin toteuttamalla valmennuksilla. TESSU-projektin toteuttajina toimivat JAMK ja HAMK Ammatilliset opettajakorkeakoulut sekä Åbo Akademin Elinikäisen oppimisen keskus. (Sesay & Rajala, 2022.) Ohjaamoiden toimintaa on kehitetty myös esimerkiksi monikulttuurista osaamista tukevissa OSMO- ja OSMO2 -projekteissa (JAMK, 2022), uraohjausosaamista kehittävässä URAA! -projektissa (Helander ym., 2020) sekä TESSU2-projektissa, joka jatkoi monialaisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä uusien ja jatkavien Ohjaamoiden tukena (Sesay & Rajala, 2022). Näiden lisäksi Ohjaamot ovat saaneet tukea muun muassa Ohjaamoiden psykososiaalinen tuki (ONNI) -hankkeelta (ELY-keskus, 2022b).

Ohjaamoiden rooli nuorisotakuun toteuttajana on asettanut niille odotuksia nuorten syrjäytymiskehityksen ja nuorten työttömyyden ehkäisemiseksi, mikä on herättänyt myös tutkimuksellisen kiinnostuksen. Ohjaamoiden asiakkaisiin kohdistuneet tutkimukset ovat käsitelleet heidän kokemuksiaan ja asemoitumistaan Ohjaamoissa (mm. Sivenius & Haverinen, 2020; Westerback & Rissanen, 2020; Westerback & Wrede-Jäntti, 2022; Wrede-Jäntti & Westerback, 2020) sekä asiakkaiden toimijuutta (Toiviainen, 2019, 2020) ja yhdenvertaisuutta Ohjaamoissa (Haikkola ym., 2021). Lisäksi tutkimus on kohdistunut nuorten ohjauksen

valtakysymyksiin (esim. Mäkinen & Halonen, 2017; Toiviainen & Brunila, 2021), Ohjaamoiden palvelupolitiikkaan (Lehtonen & Moisala, 2020; Uusikangas & Hiih-lamo, 2020) ja organisoitumiseen sidosryhmien näkökulmasta (Määttä & Virta, 2020). Ohjaamoiden työntekijöiden kokemuksia Ohjaamo-toiminnasta on tutkittu heidän itsearviointeihinsa perustuen (mm. Männistö, 2020; Määttä, 2018). Olen itse saanut olla mukana tutkimassa työntekijöiden toimintaa Ohjaamoissa tapahtuvissa ohjaustilanteissa monialaisuuden toteutumisen ja asiakasosallisuuden tukemisen näkökulmista (Lilja ym., 2021a, 2021b). Ohjaamoiden yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia on pyritty selvittämään Valtioneuvoston tilaamassa tutkimuksessa (Valtakari ym., 2020). Ohjaamoista on tehty myös lukuisia muita ylempään korkeakoulutason opinnäytetöitä.

Ohjaamoiden toiminnan perustana olevaa monialaista yhteistyötä on toistaiseksi tutkittu verrattain vähän, vaikka monialaisen yhteistyön näkyvyys on lisääntynyt sen saatua lainsäädännössä yhä enemmän painoarvoa 2010-luvulta alkaen (mm. lait 1287/2013; 1409/2014; 1369/2014; 1285/2016). Monialaiseen yhteistyöhön perustuvien Ohjaamoiden asema elinikäisen ohjauksen kentällä on tunnustettu myös opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa Elinikäisen ohjauksen strategiassa vuosille 2020–2023 (Valtioneuvosto, 2020). Myös Opetushallitus (2023) on vahvistanut monialaisen yhteistyön merkitystä ja näkyvyyttä ohjauksen toteuttamisessa perusopetuksessa ja toisella asteella tuomalla sen osaksi Hyvän ohjauksen kriteereitä vuonna 2023. Tutkimusperustaisesti monialaiseen yhteistyöhön perustuvan ohjauksen merkitys on Suomessa tunnustettu jo 2000-luvun alussa (mm. Korhonen & Nieminen, 2010; Sinisalo, 2000).

Lainsäädännölliset velvoitteet, strategiset kannanotot, suositukset ja tunnistetut tutkimustarpeet eivät ole kuitenkaan toistaiseksi tuottaneet laajaa tutkimusnäyttöä monialaisen yhteistyön ja ohjauksen toteutuksesta ja toimivuudesta. Sen sijaan tutkimus on painottunut sekä Suomessa että kansainvälisesti moniammatilliseen yhteistyöhön, mikä on toimintana monialaisuutta kapeampaa ja löyhempää. Monialaisen ja moniammatillisen yhteistyön käsitteiden merkitykset ovat toisiaan lähellä ja niitä käytetään päällekkäin arkisessa ja myös ammatillisessa keskustelussa. Käsitteiden tieteellisellä ja teoreettisella tarkastelulla niistä voidaan kuitenkin erottaa olennaisia merkityseroja. Monialainen yhteistyö voidaan lyhyesti määritellä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin edustajien rajat ylittävänä yhteistyönä, jossa on mukana useiden eri alojen asiantuntijoita (mm. Nykänen, 2010, s. 59; Salminen & Rintanen, 2014, s. 6; Vanhanen, 2020, s. 16). Moniammatillinen yhteistyö taas tarkoittaa samaan hallinnon- tai tieteenalaan kuuluvien asiantuntijoiden välistä yhteistyötä (mm. Isoherranen, 2012, s. 22; Koskela, 2013 s. 17; Nykänen, 2010, s. 59). Englanninkielinen terminologia haastaa suomalaisten käsitteiden määrittelyä edelleen tuomalla rinnalle useita päällekkäisiä ja rinnakkaisia eri tutkijoiden käyttämiä käsitteitä. Tässä tutkimuksessa keskityn monialaisen yhteistyön käsitteeseen ja sitä kuvaaviin toimintatapoihin ja -malleihin.

Tutkimukseni sijoittuu kasvatustieteeseen sekä tarkemmin ohjausalalle. Oma ammatillinen kokemukseni ohjausalalta vaikuttaa myös tutkimukseni

aiheen ja tarkemman näkökulman valikoitumiseen. Olen työskennellyt ohjauksen parissa noin 20 vuoden ajan niin peruskoulussa, lukiossa kuin korkeakoulusakin. Tänä aikana olen saanut toimia ohjaajana nuorille ja aikuisille, 7.-luokkalaisista aikuisiin opettaja- ja opinto-ohjaajaopiskelijoihin kuullen lukemattomia ura- ja elämäntarinoita. Sisällöllisen syvän sukelluksen ohjauksen maailmaan olen saanut viimeisen kymmenen vuoden aikana, jolloin olen toiminut lehtorina ammatillisessa opinto-ohjaajakoulutuksessa sekä asiantuntijana, tutkijana, kouluttajana ja valmentajana erilaisissa ohjaukseen liittyvissä projekteissa ja täydennyskoulutuksissa. Etenkin toimintani TESSU- ja TESSU2 -projekteissa yhtenä HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun edustajana mahdollisti tutkimuksen käynnistyessä pääsemisen lähelle Ohjaamoiden toimintakenttää ja monialaisen yhteistyön ilmiötä. Tätä vahvistivat mukanaoloni myös OSMO-, OSMO2- ja URAA! -projekteissa. Työni kautta avautunut mahdollisuus perehtyä monialaiseen yhteistyöhön perustuvaan ohjaukseen Ohjaamoissa kuljetti minut tutkimaan sitä tarkemmin. Halusin ymmärtää, miten ohjausta toteutetaan monialaisesti ja miten sen taustalla oleva monialainen yhteistyö rakentuu ohjauksen työmuodoksi Ohjaamoissa. Tähän teemaan päätin lopulta syventyä tutkimusperusteisesti. Henkilökohtaisesti pyrin tutkimuksellani saavuttamaan sellaista osaamista ja asiantuntijuutta, jota voin eri muodoissaan välittää monialaisesta yhteistyöstä ja ohjauksesta kiinnostuneille toimijoille ja verkostoille Suomessa ja myöhemmin myös kansainvälisesti.

## 1.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimukseni liittyy ohjauksen tehtävään ja merkitykseen suomalaisessa yhteiskunnassa sekä ohjauspalveluiden kehittämiseen koulutus- ja palvelujärjestelmän muutosten aikakautena. Tutkimuksessani tarkastelen suomalaisen koulutus- ja palvelujärjestelmän risteyskohtaan kehkeytynyttä, vielä 2010-luvulla tutkimukseni alkaessa verrattain uutta ohjauspalvelua, Ohjaamo, joka edelleen toimintamuotona kehittyi hakien paikkaansa muiden ohjauspalveluiden rinnalla. Nuorten syrjäytymisen ehkäisyn keinoksi perustetulle Ohjaamo-toiminnalle on latautunut yhteiskunnallisesti merkittävä rooli ja lähtökohta, joka erottaa sen muista institutionaalisista ohjauspalveluista, eli *monialaisuus*. Ohjaamoiden kantavana perustana olevalle monialaisuudelle asettuu siten odotuksia, joihin Ohjaamot pyrkivät vastaamaan monialaisen yhteistyön ja ohjauksen keinoin. Tässä laajuudessa monialaisuus on ohjausta määrittävänä työtapana uusi ja edelleen vahvistuva. Ilmiö tarvitsee siten tarkempaa tutkimista ja ymmärrystä siitä, mitä monialaiselle yhteistyölle perustuva ohjaus tarkoittaa ohjauspalveluissa. Tämän tutkimiseksi Ohjaamot tarjoavat autenttisen monialaisuuteen perustuvan kontekstin.

Tutkimukseni taustalla ovat havainnot monialaiseen yhteistyöhön perustuvan ohjauksen merkityksestä ja sen vähäisestä tutkimuksesta työntekijöiden työotteen näkökulmasta. Monialaista, ja etenkin moniammatillista, yhteistyötä on tutkittu aikaisemmin laadullisesti erityisesti sitä edistävien ja estävien tekijöiden näkökulmasta sosiaali- ja terveystieteiden tai oppilaitosten kontekstissa (mm. Chivers,

2011; D'amour & Oandasan, 2005; Hall, 2005; Holmesland ym., 2010; Isoherranen, 2012; Kiilakoski, 2014; Koskela, 2013; Mellin ym., 2011). Tutkimuksessani tarkastelen monialaista yhteistyötä ja ohjausta monialaisten ohjauspalveluiden, eli Ohjaamoiden, työntekijöiden työtteen näkökulmasta. Tutkimukseni toimintaympäristö muodostuu siten Ohjaamoista ja niiden eri aloja edustavista työntekijöistä. Tämä asetelma tuo tutkimukselleni sen perustavanlaatuisen lähtökohdan ja jännitteen: miten eri aloja ja sektoreita edustavat asiantuntijat tekevät yhteistyötä ja toteuttavat ohjausta monialaisessa palvelussa? Tämä on myös monialaisuudelle asettuva olennainen haaste.

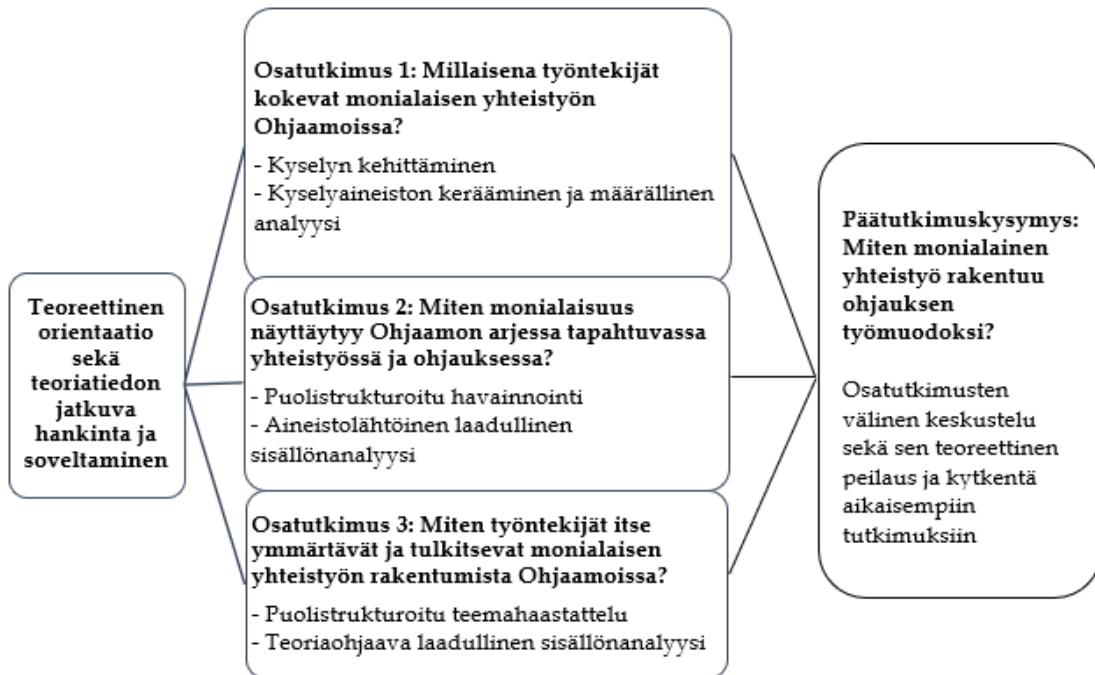
Tutkimukseni tavoitteet asettuvat eri tasoille vastaten tunnistamaani tutkimusaukkoon sekä monialaisten ohjauspalveluiden kehittämistä ja ohjausalan tutkimusta koskevaan uuden tiedon tarpeeseen. Tutkimukseni pyrkii tavoittamaan monialaisen yhteistyön ilmiötä käsitteellisesti, teoreettisesti ja empiirisesti Ohjaamoiden työntekijöiden kokemusten ja toiminnan kautta. Monialaisten ohjauspalveluiden perustamiselle ja kehittämiselle tutkimukseni tavoitteena on tarjota tietoa monialaisen yhteistyön ja ohjauksen lähtökohdista ja periaatteista. Ohjausalan toimijoille, kehittäjille ja tutkijoille tutkimukseni tarjoaa uutta tietoa monialaisesta ohjauksesta ja sen perustana olevan monialaisen yhteistyön rakentumisesta. Ohjauksen näkökulmasta tutkimus syventää ymmärrystä monialaisen ohjauksen toteuttamisesta ja siinä vaadittavasta ohjausosaamisesta. Tutkimuksen tavoitteena on näin muodostaa kattava kuva monialaisen yhteistyön rakentumisesta ohjauksen työmuodoksi. Toivon, että tutkimukseni tavoite ulottuu lopulta Ohjaamoiden ja muiden monialaisten ohjauspalveluiden asiakkaisiin asti näkyen heille sujuvana ja laadukkaana ohjauksena.

### 1.3 Tutkimuksen prosessi ja rakenne

Aloitin tutkimusprosessini perehtymällä aikaisempaan monialaista ja -ammattilista yhteistyötä ja ohjausta koskevaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin sekä teoreettisiin lähtökohtiin. Tämä toimi orientaationa monialaisen yhteistyön ja ohjauksen tutkimisen ymmärtämiselle. Voidakseni tutkia työntekijöiden kokemuksia monialaisesta yhteistyöstä Ohjaamoissa laajasti edustavalla otoksella, laadin ensiksi määrällisen kyselyn, jolla keräsin aineiston ensimmäiseen osatutkimukseen. Keräämäni kyselyaineiston analyysin rinnalla aloitin laadullisen havainnointiaineiston keräämisen toista osatutkimustani varten tarkastellakseni monialaisuuden näyttäytymistä Ohjaamon arjessa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa. Syventääkseni ymmärrystä monialaisen yhteistyön rakentumisesta, toteutin Ohjaamoiden koordinaattoreiden ja työntekijöiden haastattelut kolmatta osatutkimustani varten. Puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla selvitin, miten koordinaattorit ja työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista Ohjaamoissa. Toisen ja kolmannen osatutkimusten aineistot analysoin rinnakkain tutkimukseni teoreettisen taustan ja tutkimuksen toteutuksen kirjoittamisen kanssa. Osatutkimusten tulosten integroimisella ja niiden peilaamisella aikaisempaan kirjallisuuteen vastaan tutkimukseni pääkysymykseen

monialaisen yhteistyön rakentumisesta ohjauksen työmuodoksi. Tutkimukseni yhteenvedon ja kokoavat johtopäätökset kirjoitin kaikkien osatutkimusten toteuttamisen jälkeen. Tutkimukseni monimenetelmällinen prosessi on rakentunut ajallisena jatkumona, jossa eri vaiheet ovat kulkeneet toisiinsa limittyen kuvion 1 mukaisesti.

Tutkimuksen rakenne noudattaa monografiaväitöskirjan muotoa. Tutkimukseni aiheen teoreettisten lähtökohtien avaamisen (luku 2) jälkeen syvennyn monialaisen yhteistyön ja ohjauksen käsitteelliseen perustaan aikaisemman tutkimuksen ja kirjallisuuden valossa (luku 3). Tämän jälkeen kuvaan tutkimuksen tieteenfilosofiset lähtökohdat, monimenetelmällisen tutkimusasetelman ja metodit osatutkimuksittain (luku 4). Myös tutkimuksen tulokset ja niiden tarkastelun esittelen osatutkimuksittain (luku 5). Tutkimuksen lopussa esitän kokoavat johtopäätökset ja pohdinnan (luku 6), missä vastaan tutkimukseni pääkysymykseen ja esitän monialaisen ohjauksen mallin sekä tarkastelen tutkimukseni luotettavuutta ja jatkotutkimusaiheita.



KUVIO 1 Tutkimuksen monimenetelmällinen prosessi

## 2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Monialaisessa ohjauspalvelussa, kuten Ohjaamossa, työntekijöiden arjen työtä ja toimintaa johdattavat sekä monialaisen yhteistyön että ohjauksen periaatteet. Monialaisen yhteistyön ja ohjauksen syvällisemmäksi ymmärtämiseksi on tarpeellista tarkastella niiden toiminnan mahdollisia teoreettisia lähtökohtia. Aloitan tutkimukseni teoreettisen viitekehysten paikannuksen tarkentamalla tutkimukseni näkökulmaa yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön välisiin suhteisiin. Muodostan tämän pohjalta kokonaiskäsitystä siitä, millaista teoreettista lähestymistapaa tarvitsen tutkiessani Ohjaamoiden työntekijöiden yhdessä toteuttamaa monialaista yhteistyötä ja ohjausta. Tämän pohjalta valitsen ja rajaan tutkimukseni tarkemmat teoreettiset näkökulmat ja linssit, joiden kautta tarkastelen sekä monialaiseen yhteistyöhön että ohjaukseen liittyvää toimintaa ja sisällöllisiä ulottuvuuksia.

### 2.1 Tutkimuksen teoreettisen näkökulman paikannus

Ohjaamot ja niissä toteutettava monialainen yhteistyö ja ohjaus liittyvät yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön toimintaan. Ohjaamot itsessään ovat tietyssä yhteiskunnallisessa tilanteessa syntyneitä ohjauspalveluita ja toimivat osana yhteiskunnan palvelujärjestelmää. Ohjaamoiden perustana oleva monialainen yhteistyö on luonteeltaan aina yhteisöllistä ja perustuu yksilöiden väliselle sosiaaliselle toiminnalle. Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön välinen keskustelu johdattaa sosiologi Wright Millsin (1959) näkemykseen, jonka mukaan kaiken sosiaalisen toiminnan ymmärtäminen edellyttää yksilöiden ja yhteiskunnan välisten yhteyksien ymmärtämistä ja selittämistä. Yksilöiden toiminnan arvioiminen ja tutkiminen on siis aina kytköksissä siihen yhteiskunnalliseen kontekstiin ja aikakauteen, jossa hän elää ja toimii. Monialaisen yhteistyön tutkimuksen kentällä Reevesin (2010) tutkimusryhmä on hakenut teoreettista viitekehystä yhteiskuntaa eri tavoin tarkastelevista näkökulmista. Reeves kollegoineen (2010, s. 90) esittää juuri yhteiskunnallisten näkökulmien antavan monialaisen yhteistyön tutkimukselle

ilmiön luonteen ymmärtämiseen vaadittavan perustan. Tätä he ovat avanneet tarkastelemalla monialaista yhteistyötä relationaalisesta, prosessuaalisesta, organisaationaalista ja kontekstuaalisesta näkökulmasta käsin. Tutkijat itse kutsuvat tarkastelussa mukana olevia näkökulmia ja teorioita englanniksi nimikkeellä *social science theories* huomauttaen kuitenkin, että ne juontuvat monitieteisestä psykologiasta, systeemiteoriasta, sosiaalipsykologiasta, sosiologiasta ja organisaatiotutkimuksesta (Reeves ym., 2010, s. 90-92). Esitän tämän tarkastelun pohjalta muokatun yhteenvedon monialaisen yhteistyön tutkimuksesta taulukossa 1.

TAULUKKO 1 Monialaisen yhteistyön tutkimuksen jäsenitys yhteiskunnallisen näkökulman pohjalta (soveltaen Reeves ym., 2010, s. 16, s. 91-92)

Yhteiskunnallinen näkökulma	Teoreettinen viitekehys	Näkökulma monialaiseen yhteistyöhön	Näkökulmiin perustuvia tutkimusintressejä
Relationaalinen ( <i>relational</i> )	<p>Psykodynaamiset teorit (esim. Bion; Menzies; Marris)</p> <p>Sosiaalipsykologiset teorit (esim. Tajfel &amp; Turner; Brown)</p> <p>Interaktionismi (esim. Goffman; Strauss)</p>	<p>Yhteistyöhön vaikuttavat tiedostamattomat prosessit</p> <p>Sosiaalinen identiteetti, sisäiset konfliktit</p> <p>Sisäinen vuorovaikutus</p>	Vallan, hierarkian, johtajuuden ja yksilön vaikutus asiantuntijoiden välisiin suhteisiin ja yhteistyöhön
Prosessuaalinen ( <i>processual</i> )	Toiminnan teoria (esim. Engeström)	Yhteistyön tekeminen ja ryhmän tehtävien suorittaminen	Työyhteisön yhdessä suorittamien prosessien ja siihen liittyvien käytänteiden vaikutus yhteistyöhön
Organisaationaalinen ( <i>organisational</i> )	Institutionaalinen teoria (esim. DiMaggia & Powell)	Organisaatioiden vaikutus yhteistyöhön	Organisaatioiden rakenteiden ja sitoutumisen vaikutus yhteistyöhön
Kontekstuaalinen ( <i>contextual</i> )	<p>Professioteoria (esim. Friedson)</p> <p>Diskurssi- ja valtateorit (esim. Foucault)</p>	<p>Ammattien väliset rajat</p> <p>Sosiaalisen vallan vaikutukset yhteistyöhön</p>	Kulttuuristen, poliittisten, sosiaalisten ja taloudellisten rakenteiden vaikutus yhteistyöhön



Kukin Reevesin tutkimusryhmän (2010, s. 90–92) esittämä näkökulma tarjoaa monialaisen yhteistyön tutkimuksen kentälle oman viitekehyksensä ja tutkimusintressinsä, mikä kielii ilmiön monitahoisuudesta. Jokainen näkökulma tuo niin ikään monialaisen yhteistyön tutkimukselle laajuudeltaan, sisällöltään ja tavoitteeltaan erilaisen tavan lähestyä tutkimuskohdatta. *Relationaalinen näkökulma* kytkeytyy monialaisen yhteistyön mikrotasoon eli yksilöiden toimintaan ja oppimiseen yhteistyössä, jolloin tutkimus kohdistuu esimerkiksi monialaisen yhteistyön johtamiseen ja yksilöiden vuorovaikutustaitoihin. *Organisationaalinen ja kontekstuaalinen näkökulma* taas korostavat makrotasoa eli organisaatioiden ja laajemman kontekstin osuutta monialaisessa yhteistyössä, jolloin tutkimusintresseinä ovat esimerkiksi eri palveluiden integroituminen yhteistyöhön ja yhteiskunnallisen tilanteen merkitys monialaiselle yhteistyölle. (Reeves ym., 2010, s. 91.)

Tutkimukseni lähestymistapa sijoittuu yksilöiden toiminnan ja yhteiskunnallisen kontekstin väliseen maastoon, jossa yksilöt ja yhteiskunnallinen tilanne vaikuttavat yhteisöön, eli Ohjaamoihin. Katson siis monialaisen yhteistyön tutkimusta *prosessuaalisesta näkökulmasta* käsin, mikä sijoittuu mikro- ja makrotasojen edustavien näkökulmien väliin (Reeves ym., 2010, s. 91). Reeves kollegoineen (2010, s. 89, s. 91, s. 97–98) yhdistävät prosessuaaliseen näkökulmaan yhteistyön tekemisen sekä työyhteisön yhdessä suorittamien prosessien ja käytänteiden vaikutuksen yhteistyöhön. Nämä sanoittavat tutkimukseni tavoitetta ja asetelmaa. Prosessuaalisen näkökulman mukaisesti pyrin ymmärtämään Ohjaamoiden työntekijöiden yhdessä toteuttamia työtoimintoja ja -tapoja sekä miten ne rakentavat monialaista yhteistyötä ja ohjausta. Pyrin tutkimuksessani huomioimaan myös yksilön ja yhteiskunnallisen kontekstin merkityksen osana Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön ja ohjauksen kokonaisuutta, vaikka ne eivät suoranaisesti ole tutkimukseni keskiössä. Tutkimukseni kohdistuu siten yksilöitä, organisaatioita ja yhteiskunnallisia rakenteita vahvemmin työyhteisön toimintaan, yhteistyön tekemiseen ja ohjauksen toteuttamiseen monialaisena yhteistyönä.

## **2.2 Toiminnan teoria, kehittävä työntutkimus ja toimintajärjestelmän malli**

Monialaisen yhteistyön tutkiminen työyhteisön prosessuaalisesta näkökulmasta tarkentuu teoreettiselta viitekehykseltään Reevesin ja kollegoiden (2010, s. 91–92) jäsenyyksessä toiminnan teoriaan, joka pohjautuu etenkin Vygotskyn (1978) ja Leontjevin (1977) kulttuurihistoriallisiin lähestymistapoihin. Ihmistä ja hänen käyttäytymistään voi kulttuurihistoriallisen ajattelun mukaan ymmärtää ja tutkia toiminnan kautta; on siis tutkittava kulttuurissaan eläviä ja kulttuurinsa välineiden avulla toisten kanssa toimivia ihmisiä eikä erillisiä yksilöitä ja heidän ominaisuuksiaan. Kulttuurihistoriallisessa toiminnan teoriassa Leontjev (1978, s. 6–7) jakaa toiminnan yksilön tekoihin ja niissä ilmeneviin operaatioihin sekä kollektiiviseen toimintaan. Yksilön kulttuurissaan suorittamat erilaiset teot ovat tavoitteellisia ja tiedostettuja, kun taas niissä ilmenevät operaatiot ovat vähemmän

tiedostettua ja rutiininomaista toimintaa. Kollektiivinen toiminta sijoittuu kulttuurisiin olosuhteisiin, jossa yksilö ja ympäristö ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Tällöin toimintaa ohjaavat kollektiiviset ehdot sekä toiminnan motiivi ja kohde.

Toiminnan teorian kulttuurihistoriallinen ajattelu ihmisen toiminnan tutkimisesta osana kulttuuriaan jättää aukon yhteisön toiminnan ymmärtämiselle. Tätä on pyritty tarkentamaan työyhteisöjen toiminnan tutkimiseen kehitetyillä teorioilla. Moniammatillisten ja -alaisten työyhteisöjen tutkimuksissa yleisesti käytettyjä teorioita ovat Engeströmin (1987, 1995, 2004, 2015) kehittämä työntutkimus ja Wengerin (1998) käytäntöyhteisön viitekehys. Molemmat viitekehykset keskittyvät yhteisöllisyyteen ja oppimiseen työyhteisöissä. Niiden välillä on kuitenkin keskeisiä eroja, jotka ilmentävät sitä, miten oppiminen ja kehittäminen työyhteisössä ymmärretään. Sosiokulttuuriseen psykologiaan pohjautuvassa teoriassaan Wenger (1998) tarkoittaa käytäntöyhteisöllä ryhmää ihmisiä, jotka jakavat yhteisen ammatillisen osaamisalueen tai taidon. Wengerin teoria perustuu ajatukseen yhteisöllisestä oppimisesta ja identiteetin muodostumisesta tietyn käytäntöyhteisön toimintaan osallistumisen kautta. Lähestymistavan tavoitteena on ymmärtää, miten ihmiset tulevat osaksi yhteisöä, jakavat tietoa ja oppivat toisiltaan organisaation sisällä. Teoria on lupaava viitekehys myös Ohjaamoiden kaltaisten monialaisten ohjauspalveluiden tutkimiseksi. Sitä on käytetty etenkin monialaisen toimintakulttuurin kehittymistä tai monialaisen yhteistyön oppimista tarkastelevissa tutkimuksissa sekä kansainvälisesti (esim. Lees & Meyer, 2010; Sterrett, 2010) että Suomessa (esim. Katajamäki, 2010; Nummenmaa, 2011). Tämän tutkimuksen kontekstissa pidän käytäntöyhteisön teorian rajoitteena sen keskittymistä yhteisössä olevien yksilöiden oppimiseen ja yhteisön yhteisen identiteetin syntymisen kysymyksiin, jotka eivät täysin vastaa monialaisen yhteistyön ja ohjauksen rakentumisen tutkimiseen liittyvää yhteisöllistä tavoitetta. Toisena rajoitteena on teorian abstrakti luonne, jonka vuoksi se ei tarjoa tutkimukseni monitahoisen ilmiön tutkimiseksi tarpeellista havainnollistavaa tutkimusvälinettä.

Engeströmin (1987, 1995, 2004, 2015) kehittämä työntutkimus on toiminnan teorian itsenäinen sovellus ja muunnelma kohteellisen työtoiminnan, kuten työyhteisöjen, tutkimiseen ja kehittämiseen. Kehittävä työntutkimus keskittyy organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämiseen huomioiden niiden yhteisöllisen ja työnjaollisen luonteen kulttuurisissa konteksteissa. Teoriassa kiinnitetään huomiota työyhteisön toiminnan ja käytänteiden jännitteisiin ja niiden ratkaisemiseen kehittämällä työyhteisöön uusia toimintatapoja. Engeströmin (1995, s. 11–12) kehittämä työntutkimus tarjoaa työyhteisöjen tutkimiselle sekä tutkimusotteen että teoreettisen mallinnuksen ja tutkimusvälineen. Kehittävä työntutkimus on otettu 2000-luvulla useassa kansainvälisessä ja suomalaisessa tutkimuksessa monialaisen yhteistyön tutkimisen ja ymmärtämisen teoreettiseksi lähtökohdaksi. Reevesin tutkimusryhmän lisäksi (2010) esimerkiksi Freeth kollegoineen (2006), Kerosuo (2006), Saaren-Seppälä (2004) sekä Varpio kollegoineen (2008) viittaavat terveysalan kontekstiin sijoittuvissa tutkimuksissaan Engeströmin kehittävään työntutkimukseen ja toimintajärjestelmän malliin perustuviin

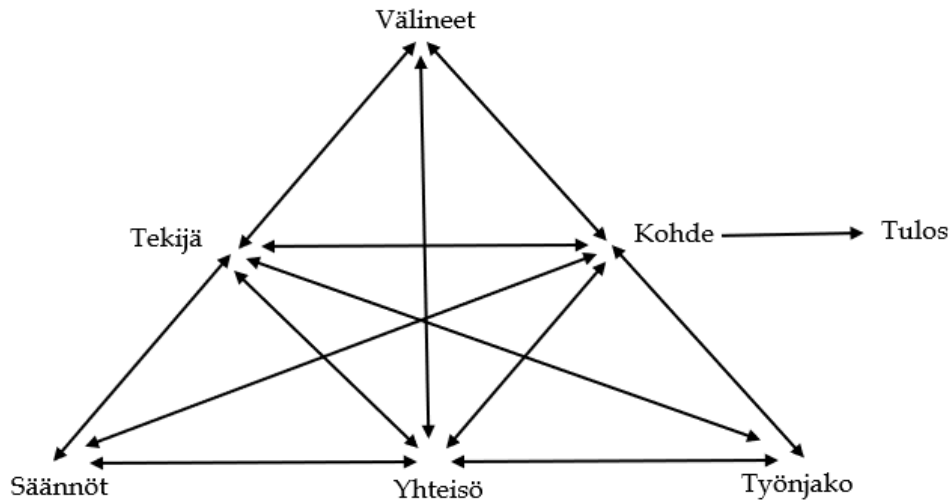
lähtökohtiin. Toimintajärjestelmän malli oli teoreettisena lähtökohtana myös aikaisemmassa Ohjaamoita koskevassa tutkimuksessa, jossa olin itse mukana (Lilja ym., 2021b).

Tässä tutkimuksessa Engeströmin kehittävä työntutkimus tarjoaa Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön tutkimiselle ja ymmärtämiselle tarpeellisen teoreettisen viitekehyksen, joka keskittyy käytäntöyhteisön teoriaa vahvemmin Ohjaamon kaltaisen monialaisen työyhteisön rakenteiden ja toimintatapojen tarkasteluun. Kehittävään työntutkimuksen perustuva toimintajärjestelmän malli on käyttökelpoinen empiirisen tutkimuksen työkalu, joka soveltuu kompleksisten työyhteisöjen, kuten Ohjaamoiden, toiminnan tarkasteluun ja jäsentämiseen. Kehittävän työntutkimuksen taustalla vaikuttava toiminnan teorian perusajatus ihmisten tutkimisesta toiminnan kautta heidän kulttuurissaan antaa tutkimukselleni viitteen siitä, että Ohjaamoiden työntekijöiden kautta voin saada ymmärrystä sellaisesta toiminnasta, joka kuvastaa juuri kyseisessä kontekstissa tapahtuvaa erityisyyttä. Kehittävän työntutkimuksen yksilön ja yhteisön huomioiva viitekehys tuo tutkimukseeni tarpeellisen yhteisöllistä toimintaa tarkentavan teoreettisen lähtökohdan.

Kehittävässä työntutkimuksessa käytetään kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian peruskäsitettä toiminnan **kohteellisuudesta** eli ”yhteisöllisesti merkitykselliseen tarkoitukseen suuntautuvasta, pitkäjänteisestä toiminnasta” (Engeström, 2004, s. 9). Ohjaamoiden kontekstissa ymmärrän kohteellisuuden tarkoittavan työntekijöiden toiminnan kohdistumista asiakkaiden ohjaamiseen pitkäjänteisenä toimintana satunnaisen tai hetkellisen tekemisen tai käyttäytymisen sijaan. Engeström (2004, s. 10) näkee kohteellisuuden suuntaavan ja motivoivan niin yksittäisen työntekijän kuin koko yhteisön toimintaa ja toteutuvan tekoina. Ohjaamoissa toiminnan suuntaajana ja motivoijana oleva asiakkaiden ohjaus toteutuu konkreettisina ja toistuvina ohjaustilanteina. Olennaista on, että toistuvuudesta huolimatta toimintaa ohjaava motiivi säilyy ja siten ylläpitää toiminnan pitkäjänteisyyttä (Engeström, 2004, s. 10).

Esimerkin kautta tarkasteluna kohteellisuus näyttäytyy nuoren hakeutumisenä Ohjaamoon saadakseen ohjausta ja tukea omaan tilanteeseensa. Ohjaamon toiminnan kohteena on alle 30-vuotiaiden nuorten siirtymien sujuvoittaminen työhön, koulutukseen tai muuhun toimintaan, kuten kuntoutukseen (TEM, 2018; Valtakari ym., 2020, s. 8). Lyhytkestoisten yksittäisten tekojen, kuten nuorten ohjaustilanteiden, motiivina on siten toiminnan kohteena oleva pitkäkestoinen tehtävä ja tavoite. Toiminnan kohteellisuutta ja kollektiivista toimintaa toteuttavat Ohjaamoissa eri aloja, palveluita ja organisaatioita edustavat asiantuntijat. Toiminnan teorian kulttuurihistoriallisessa viitekehyksessä eri asiantuntijat ja toimijat tuovat yhteiseen toimintaan omat kulttuurisesti välittyneet välineensä, kuten konkreettiset työkalut ja abstraktit käsitteet. Lisäksi yhteistä toimintaa välittävän kulttuurille ominaiset säännöt, työnjako ja yhteisö (Engeström, 1995, s. 46, 2004, s. 9–10). Toiminta rakentuu siis monitahoiseksi systeemiksi, jota Engeström (2004, s. 9–10) kutsuu toimintajärjestelmäksi. Ohjaamoiden monialaisessa yhteistyössä mukana olevat asiantuntijat tuovat kukin yhteistyöhön mukanaan oman toimintajärjestelmänsä, jolloin monialainen toimintajärjestelmä voi koostua

useista niin kutsutuista naapuritoimintajärjestelmistä (Engeström, 2004, s. 9–11). Toimintajärjestelmän rakenteen Engeström (1987, s. 78) esittää kuvion 2 mukaisesti:



KUVIO 2 Toimintajärjestelmän rakenne (muokattu Engeström, 1987, s. 78)

**Tekijä** tarkoittaa toimintajärjestelmässä yksittäistä työntekijää tai työntekijäryhmää (Engeström, 1995, s. 46). Ohjaamon toimintajärjestelmässä tekijänä voi olla tiettyä alaa, palvelua tai organisaatiota edustava työntekijä, kuten opinto-ohjaaja, erityisopettaja tai talousneuvoja (ks. Lilja ym., 2021b, s. 285). Työntekijäryhmänä tekijällä voidaan käsittää samaa alaa, palvelua tai organisaatiota edustavia työntekijöitä. Esimerkkinä vuonna 2019 eniten Ohjaamoissa edustettuja työntekijäryhmiä olivat TE-asiiantuntijat ja etsivät nuorisotyöntekijät (Valtakari ym., 2020, s. 29).

**Yhteisö** tarkoittaa kaikkia työntekijöitä, työntekijäryhmiä ja muita henkilöitä, jotka ovat mukana toimintajärjestelmässä jakamassa yhteistä kohdetta (Engeström, 1995, s. 46). Ohjaamossa yhteisö voi muodostua työntekijöiden lisäksi muista tahoista, joita yhteinen kohde yhdistää. Ohjaamoiden kontekstissa myös asiakkaat ja heidän mahdollinen lähipiirinsä ja verkostonsa tulevat näin oleelliseksi yhteisön osaksi (Lilja ym., 2021b, s. 286). Tämä oletus on ilmaistu Ohjaamoiden perusteissa, jossa yhtenä osoituksena Ohjaamoiden tavoitteiden onnistumisesta pidetään nuoren osallistumista ”oman tilanteensa arvioimiseen ja muutoksen toteuttamiseen” (TEM, 2018). Yhteisö laajenee Ohjaamoiden sisältä myös muihin Ohjaamon verkostossa toimiviin palveluihin, joita työntekijät hyödyntävät asiakkaiden ohjauksessa. Yhteisen kohteen jakamisen näkökulmasta yhteisöön kuuluvat Ohjaamoiden työntekijöiden mahdolliset taustaorganisaatiot (kuten oppilaitokset) ja niiden työntekijöiden toimintaan vaikuttavat henkilöt, jotka niin ikään toimivat omilla tahoillaan saman kohteen parissa.

**Välineet** ovat kunkin työntekijän konkreettisia työkaluja ja abstrakteja käsitteitä, jotka ovat kussakin kulttuurissa kehittyneitä ja siten sitä kulttuuria välittäviä (Engeström, 1995, s. 46, 2004, s. 9–10). Ohjaamoissa monialaisen yhteistyön ja ohjauksen välineet muodostuvat esimerkiksi kunkin työntekijän sisällöllisestä

ja ammatillisesta tiedosta, nuorten kohtaamisen ja yhteistyön tekemisen työta-voista ja menetelmistä sekä erilaisista tietojärjestelmistä. Sisällöllinen tieto tarkoittaa eri aloja, palveluita ja organisaatiota edustavien työntekijöiden omaan substanssiin liittyvää tietämystä ja osaamista. Ammatillinen tieto taas tarkoittaa esimerkiksi yhteistä ymmärrystä nuorten ohjaus- ja palvelujärjestelmän rakenteesta suomalaisessa yhteiskunnassa. Tällöin kyseessä on Ohjaamoiden työntekijöiden keskinäisen yhteistyön ja asiakkaiden ohjauksen lähtökohta, joka ei vaadi työntekijöiltä jatkuvaa tarkistamista ja neuvottelua. Ohjaamoissa ammatilliseksi tiedoksi lukeutuvat myös käsitys asiakaslähtöisyydestä ja ylipäättään ohjauksesta (ks. Lilja ym., 2021b, s. 285), joiden varaan Ohjaamoiden toiminta perustuu.

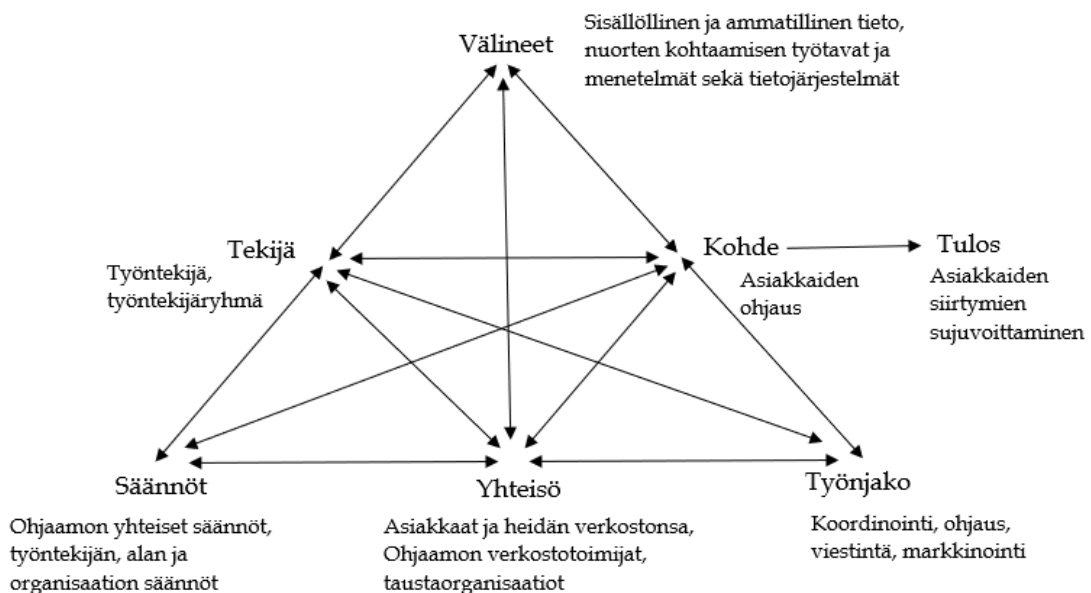
Ohjaamoiden perusteet antavat ammatilliseksi tiedoksi useita sisältöjä, kuten osaamisen neuvoa palvelutarpeen arvioinnissa, urasuunnittelussa sekä osaamisen kehittämisessä ja koulutusmahdollisuuksissa (TEM, 2018). Ohjaamoiden perusteet eivät ota kantaa muihin toiminnassa käytettäviin välineisiin, vaan niitä on haettava Ohjaamoita käsittelevistä tutkimuksista (ks. esim. Lilja ym., 2021a, 2021b; Toiviainen, 2019; Valtakari ym., 2020; Westerback & Wrede-Jäntti, 2022). Näiden tutkimusten perusteella olennaisina välineinä näyttäytyvät nuorten kohtaamisen ja yhteistyön työtavat ja menetelmät, joiden avulla Ohjaamoiden työntekijät toteuttavat ohjausta monialaisessa kontekstissa. Ohjauksessa käytettävät erilaiset työtavat ja menetelmät auttavat Ohjaamoiden työntekijöitä ja asiakasta itseään muodostamaan kokonaisvaltaista käsitystä sekä nykytilanteesta että tulevaisuuden suunnista. Tärkeänä, joskin vielä puutteellisena, konkreettisena välineenä Ohjaamoissa ovat tietojärjestelmät, joiden kautta asiakkaita koskevat tiedot, sopimukset ja suunnitelmat voivat liikkua työntekijältä ja palvelulta toiselle (Valtakari ym., 2020, s. 156, s. 158). Tietojärjestelmiksi voidaan ymmärtää niin digitaaliset, manuaaliset kuin suullisetkin tiedonsiirron muodot riippuen kunkin Ohjaamon paikallisesti määritellyistä tavoista.

**Säännöt** välittyvät yksilön ja yhteisön välisessä toiminnassa rakentaen toimintajärjestelmän kollektiivista ulottuvuutta. Yhteisten sääntöjen olemassaolo ja tunteminen toimii pohjana yhteisten välineiden käytölle. (Engeström, 1987, s. 145, 1995, s. 46.) Ohjaamon toimintajärjestelmässä yhteisiä sääntöjä haastavat kunkin mukanaolevan työntekijän henkilökohtaiset sekä tiettyä alaa, palvelua tai organisaatiota koskevat omat säännöt (Valtakari ym., 2020, s. 82). Ohjaamon yhteisinä sääntöinä voidaan pitää nuorten ohjaukseen liittyviä salassapittoa ja luottamuksellisuuteen liittyviä ohjeita sekä työyhteisön keskinäistä viestintää koskevia sopimuksia. Säännöt voivat olla kirjoitettuja (kuten lait, asetukset ja eettiset ohjeet) tai kirjoittamattomia (kuten työyhteisön arkirutiinit ja viestintätavat). Engeström (1995, s. 104) huomauttaa, että yksittäisen työntekijän, alan tai organisaation kirjoittamattomat säännöt tarvitsevat puhetta tai konkreettisia työvälineitä tullakseen näkyviksi myös muille kognitiivisina ajattelumalleina. Tämä johdattaa kehittävän työntutkimuksen moniäänisyyden lähtökohtaan, millä tarkoitetaan toimintajärjestelmässä olevien tekijöiden erilaisuutta ja sen ilmenemistä esimerkiksi viestinnässä ja vuorovaikutuksessa. Moniäänisyys ilmenee sekä ajattelussa että teoissa työtapojen ja -menetelmien tasolla. Kyseessä on siis työhön sisältyvä ja

siinä esiin tuleva historiallinen kerrostuma (Engeström, 1997, s. 48–49), joka kuvastaa myös Ohjaamoiden toimintajärjestelmän monitahoisuutta.

**Työnjako** viittaa tehtävien ja päätösten jakautumiseen eri osanottajien välillä (Engeström, 1995, s. 46). Ohjaamoissa työntekijöiden välistä työnjakoa määrittää kunkin työntekijän sisällöllinen erityisosaaminen, jota hyödynnetään asiakkaiden monialaisessa ohjauksessa. Asiakkaille tämä näyttäytyy esimerkiksi konkreettisesti ”lukujärjestyksenä”, milloin kukin työntekijä, palvelu tai organisaatio on paikalla Ohjaamossa. Toisaalta työnjakoa on pyritty Ohjaamoissa myös häivyttämään puhuen ”yhden luukun palvelusta” (Pakkala ym., 2014, s. 4; Valtakari ym., 2020, s. 25). Tähän ajatteluun perustuen Ohjaamoita markkinoidaan paikkana, jonne tullessa asiakkaan ei tarvitse tietää, millaista apua tai tukea hän tarvitsee (Ohjaamo, ei pvm.). Varsinaisen ohjaustyön lisäksi työnjako tarkoittaa Ohjaamoissa myös asiakkaille näkymätöntä sisäistä vastuiden jakautumista esimerkiksi toiminnan koordinointiin tai viestintään ja markkinointiin (Valtakari ym., 2020, s. 32, s. 80, s. 83). Työnjaolla on toimintajärjestelmää mallintavan kuvion mukaisesti yhteys toiminnan välineisiin, kuten kunkin työntekijän erityisosaamiseen ja ammatilliseen tietoon. Lisäksi työnjaon ja sääntöjen välinen kytkös näkyy työntekijöiden osaamisen ja Ohjaamon arjen rakentumista ohjaavien periaatteiden ja aikataulujen yhteensovittamisena.

Edellä esitetyn olemassa olevan tiedon perusteella Ohjaamon toimintajärjestelmä hahmottuu kuviossa 3 esitetyn kaltaisena, jossa kullakin osatekijällä on oma Ohjaamon toimintaa kuvaava määre (ks. Engeström, 2004, s. 125–129).



KUVIO 3 Hahmotelma Ohjaamon toimintajärjestelmän rakenteesta (soveltaen Engeström, 2004, s. 125–129)

Toimintajärjestelmän perusluonteeseen kuuluu sen jatkuva liike ja muutos, jolloin sen osatekijöiden sallitaan ja oletetaan vaihtuvan toiminnan aikana. Engeström (2004, s. 9–11) kuvaa toimintajärjestelmää jatkuvassa liikkeessä olevaksi

monitahoiseksi systeemiksi. Liike syntyy toimintajärjestelmän osatekijöissä tapahtuvista muutoksista, jotka voivat johtaa toimintajärjestelmän häiriöihin, ristiriitoihin ja jopa kriiseihin. Nämä tilanteet vaativat toimintajärjestelmän laadullisia muutoksia. Ohjaamoiden näkökulmasta muutokset voivat syntyä esimerkiksi tekijöiden, kuten kokonaisten työntekijäryhmien, poistumisesta tai liittymisestä mukaan toimintaan. Myös välineitä, kuten tietojärjestelmiä, tai sääntöjä, koskevat muutokset haastavat Ohjaamon toimintajärjestelmää. Engeström (2004, s. 65–66) pitää muutoksiin johtavia ristiriitoja kuitenkin toimintajärjestelmän väistämättömänä piirteenä, kun järjestelmän eri osatekijät ajautuvat keskenään jännitteisiin suhteisiin.

Kehittävässä työntutkimuksessa on oleellista tunnistaa, seurata ja jäsentää toimintaa ja sen ristiriitoja, muutoksia ja kehittymistä. Tämä tähtää toiminnan mahdollisen seuraavan vaiheen ennakointiin ja erilaisten vaihtoehtojen hahmottamiseen. (Engeström, 1995, s. 21, 2004, s. 12.) Toiminnan kulloiseenkin seuraavaan vaiheeseen suhtaudutaan kehittävässä työntutkimuksessa oletuksina lähikehityksen vyöhykkeestä, mikä käsitteenä kuuluu toiminnan teorian kehikseen (Vygotsky, 1978, s. 86). Seuraavan vaiheen ennakoinnissa ei siis ole kyse tavoitteiden asettamisesta tulevaisuudessa tapahtuvalle toiminnalle, vaan vyöhykkeestä, jonka läpi toiminnan on kuljettava päästäkseen etenemään. Lähikehityksen vyöhyke kuvautuu tyypillisesti eri suuntiin vetävinä vaihtoehtoina, joista lopulta seuraava kehitysvaihe muodostuu. Kehityksellä tarkoitetaan uudenlaisen laadullisen toimintamallin syntymistä, joka sisältää toiminnan edistymisen lisäksi myös ristiriitoja ja vanhasta luopumista. (Engeström, 1995, s. 21, 1997, s. 93, 2004, s. 12.) Tässä yhteydessä Engeström (1985, s. 163–164) puhuu koulutusinterventioista, joissa lähikehityksen vyöhykettä hahmotellaan sekä konkretisoidaan välineiksi ja kehittäviksi tehtäviksi. Kehittävää työntutkimusta voi siten toteuttaa tutkijan ja kouluttajan rooleista käsin, kuitenkin työntekijöiden oman roolin säilyessä vahvana.

Toimintajärjestelmän sisäiset jännitteet johtuvat usein ulkoisista muospaineista, kuten tiukkenevista resursseista, joihin tyypillisesti konfliktitilanteissa vedotaan. Kehittävässä työntutkimuksessa ratkaisuja pyritään löytämään toimintajärjestelmän sisältä ja sen kytkennöistä muihin toimintajärjestelmiin. Ulkoisten tekijöiden merkitystä ja vaikutusta tulee niin ikään tarkastella omina konkreettisina toimintajärjestelminään eikä yleisellä tasolla esimerkiksi yhteiskuntana tai taloudellisena tilanteena. Kullakin ulkoisellakin toimintajärjestelmällä on omat tekijänsä, yhteisönsä ja muut osa-alueet, joista sen toiminta muodostuu. Näin ajateltuna koko yhteiskunta muodostuu toisiinsa kytkeytyvistä toimintajärjestelmien verkoista. (Engeström, 1995, s. 52–53.)

Kulttuurihistoriallisesti tarkasteltuna yhteiskunnallisten muutosten seurauksena syntyneet monimutkaiset toimintajärjestelmät ovat kehittyneet aikaisempien yksinkertaisempien toimintajärjestelmien törmäyksistä johtuvista ristiriidoista. Rationalisoitu tiukkaan työnjakoon perustuva työ ja humanisoitu työntekijöiden autonomisuuteen tähtäävä työ ovat pakottaneet kehittämään joustavampia ratkaisuita työntekoon (Engeström, 2004, s. 22–23), mistä myös Ohjaamot ovat konkreettinen esimerkki. Ohjaamoiden perusteissa (TEM, 2018) niiden

pyrkimyksenä näyttäytyy uudenlaisen kohteellisen työtoiminnan toteuttaminen ”kokoamalla yhteen palveluntuottajia monialaiseksi kokonaisuudeksi”. Kohteellisuus korostuu Ohjaamoiden perusteissa asiakaslähtöisyytenä, heidän siirtymäänsä ja osallisuuttaan tukevana tukena ja ohjauksena.

Monitahoiset ja joustavat työn kohteen ympärille muotoutuvat työyhteisöt kuvastavat Engeströmin (1995, s. 22–23) sanoin ekspansiivisesti hallittua työtoiminnan mallia. Tällöin työyhteisön tulee arvioida, ennakoida ja suunnitella oman toimintajärjestelmänsä kehitystä. Vastaava vaade on asetettu myös Ohjaamoille, joiden tulee seurata toimintansa kehittymistä itsearviointina ja raportoida siitä valtakunnallisesti vaikuttavuuden arvioimiseksi (TEM, 2018). Tämä Ohjaamoille annettu tehtävä vaatii ekspansiivisesti hallitun työtoiminnan mallin mukaan työnjaon purkamista, uudenlaisten toimenkuvien luomista ja ammattirajoja ylittävää yhteistä työskentelyä. Edelleen tämä edellyttää työyhteisön yhteistä tietoperustaa, käsitteitä ja teoreettisia malleja. (Engeström, 1995, s. 22–23.) Teorian valossa tarkasteltuna Ohjaamoille asetuu niiden sisäisen toiminnan suunnittelua ja toteutusta koskevia tehtäviä, jotka Ohjaamoiden tulisi ratkoa toimiakseen tavoitteidensa mukaisena monialaisena ohjauspalveluna.

Myöhemmin Engeström (2004, s. 29–30) nimesi toimintajärjestelmän tekijöiden muotoileman ja käyttöön ottaman uudenlaisen mallin *järjestelmännovaatioksi*. Tässä oleellista on pitkälle aikavälille hajautuva toiminnan kehittäminen, joka kuitenkin etenee tietyssä loogisessa syklissä tuottaen aidon järjestelmämuutoksen. Järjestelmännovaatiota kapeammat uudistukset rajoittuvat tietyn osa-alueen, kuten uuden välineen tai säännön, käyttöönottoon. Tämä kuvastuu lyhytaikaista muutosta tuottavana ratkaisunovaationa. Harkitummassa prosessi-innovaatiossa huomio on toimintajärjestelmän kohteessa, jonka kulku tulokseksi hahmotetaan ennemminkin saavutuksena kuin suoritteena. Prosessi-innovaatiossa ei kuitenkaan huomioida toimintajärjestelmän kokonaisuuden muotoilua, johon taas järjestelmännovaatiossa pyritään.

Vaikka kehittävä työntutkimus on saanut sekä kotimaista että kansainvälistä tunnustusta, on se kohdannut myös kritiikkiä. Engeström (1995, s. 126–129, s. 228–229) tuo itse esiin teoksessaan teorian alkuvaiheen kritiikin kohteet ja niihin antamansa vastaukset. Kritiikki on kohdistunut kehittävän työntutkimuksen käyttämiseen tutkimusotteena, jota on pidetty raskaana ja oppimestarimaisena sekä soveltumattomana pienten muutosten tarkasteluun. Engeström kertoo kritiikin kohdistuneen menetelmän ulkoisiin piirteisiin, mikä osoittaa uudenlaisen ja perinteisten tutkimusotteiden törmäämistä toisiinsa. Kehittävää työntutkimusta voi hyödyntää tutkimusotteen sijasta myös yleisen tason käsitteellisenä työvälineenä, joka sopii eri laajuisten toimintojen ja työyhteisöjen tarkasteluun.

Tuoreempi kansainvälisestikin kasvanut kritiikki kohdistuu Engeströmin tekemään tulkintaan toiminnan teorian luonteesta ja toimintajärjestelmän mallin rakenteesta; Engeström (1999, s. 36) pitäytyy oletuksessa, jonka mukaan todellisuus rakentuu toimintajärjestelmän ”kolmiomallin” mukaan. Teorian uudelleenluennassa on kyseenalaistettu mallissa esitetyn rakenteen merkityksen ja siinä esitettyjen tekijöiden väliset suhteet. Kritiikin mukaan toimintajärjestelmän jännteiden ja ristiriitojen sijaan olisi olennaisempaa ymmärtää sen sisäistä



dynamiikkaa. (Bakhurst, 2009, s. 207; Levant, 2018.) Lisäksi kritiikki on kohdistunut toiminnan teorian alkuperäisiin Leontjevin (1977) käsitteellisiin valintoihin toiminnasta ja kohteesta, joiden ajatellaan kaventavan kokevan ihmisen merkitystä toiminnan kohteeksi (ks. Silvonen, 2002, s. 117).

Kehittävä työntutkimus ja toimintajärjestelmän malli tuovat tutkimukseeni teoreettisen viitekehyksen ja käsitteellisen jäsenyyksen, jota sovellan Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön tarkasteluun. Toimintajärjestelmän mallin ymmärtämisen havainnollistavana tutkimusvälineenä, jonka avulla voin tarkastella Ohjaamoiden toiminnan eri ulottuvuuksia. Toisin sanoen, mallin käytön tarkoituksena ei siten ole pyrkiä muodostamaan kuvausta Ohjaamoiden toiminnan todellisuudesta, vaan rakentaa empiriaan perustuvaa ymmärrystä Ohjaamoista monialaisina ohjauspalveluina. Käytän malliin keskeisesti kuuluvia käsitteitä analyysin välineinä teorian ja empirian välisessä keskustelussa tiedostaen käsitteisiin liitettyt jännitteiset tulkinnat (ks. Silvonen, 2002, s. 117). Sovellan käsitteitä teorian nykytulkinnan valossa ja piirrän kuvaa Ohjaamoiden toiminnasta erityisesti monialaisen yhteistyön ja ohjauksen näkökulmasta.

Ohjaamot ymmärtämisen tutkimuksessani järjestelmännovaatioon pyrkivinä toimintajärjestelminä, jotka tavoittelevat suomalaisessa kontekstissa nuorten ja nuorten aikuisten ohjaus- ja palvelujärjestelmän vakiintunutta järjestelmämuutosta. Käsitän Ohjaamoiden toteuttavan ekspansiivisesti hallittua kohteellista työtoimintaa, joka edellyttää toiminnan jatkuvaa arviointia ja suunnittelua. Kulttuurihistoriallisesta viitekehyksestä katsottuna pyrin ymmärtämään eri työkuultuureista tulevien Ohjaamoiden työntekijöiden toimintaa ja tekoja heidän yhteisesti jakamassaan uudessa työkuulttuurissa. Tutkimukseni lähtökohtana on toimintajärjestelmän tekijöiden, eli Ohjaamon työntekijöiden, käsitykset ja toiminta monialaisessa yhteistyössä ja ohjauksessa. Olen kiinnostunut siitä, miten monialainen yhteistyö koetaan ja ymmärretään työntekijöiden arvioimana, mitä monialainen yhteistyö ja ohjaus tarkoittavat ja edellyttävät sekä miten ne näyttäytyvät toimintana ja tekoina Ohjaamoiden toimintajärjestelmässä. Tätä Ohjaamon toiminnassa tapahtuvaa toiminnan tietoista arviointia, suunnittelua ja kehittämistä kutsun tutkimuksessani monialaisen yhteistyön ja ohjauksen *rakentumiseksi*.

### 2.3 Ohjausteoreettinen viitekehys

Aloitin monialaisen ohjauksen teoreettisen viitekehyksen muotoilun muodostamalla kokonaiskuvan ohjauksen kehittymiseen vaikuttaneesta yhteiskunnallisesta tilanteesta ja kulloinkin vallinneista teoreettisista suuntauksista sekä niiden painotuksista. Peilaan Ohjaamoissa toteutettavan ohjauksen tavoitteita ja piirteitä eri aikakausien ohjausteoreettisiin lähtökohtiin ja tuon esiin sen teoreettisen linssin, jonka kautta ohjausta tässä tutkimuksessa katsotaan. Hyödynnän tätä muotoutunutta viitekehystä tutkimuksessani tarkastellen sitä, miten se keskuslee osatutkimusten tulosten ja koko tutkimuksen johtopäätösten kanssa.

### 2.3.1 Moderneista postmoderneihin ohjausteorioihin

Teoreettisesti ohjaus perustuu vahvimmin psykologian ja kasvatustieteen eri suuntauksiin (McLeod, 2013; Sinisalo, 2000, s. 191), jotka ovat näkyneet ohjauksen käytännön toiminnassa erilaisina painotuksina. Ohjauksen kehittymiseen sekä teoreettisesti että käytännön tasolla on vaikuttanut kulloinenkin yhteiskunnallinen tilanne, jossa ohjauksen merkitys ja ohjaukselliset tarpeet ovat ilmenneet eri tavoin. Ohjaus toisten ihmisten auttamiseen tähtäävänä toimintana nousi selkeimmin esiin 1800-luvun lopulla (Peavy, 2000, s. 15). Tästä alkanutta ohjauksen kehittymistä ja ohjausteoreettisia painotuksia on usein kuvattu karkeasti modernin ja postmodernin ajan näkökulmista (Amundson ym., 2004, s. 3–5; McLeod, 2013; Onnismaa, 2003, s. 5–7; Vanhalakka-Ruoho, 2015, s. 39). Plant (1995, s. 39–40) on jäsentänyt ohjauksen vaiheita tarkemmin neljään aaltoon, joita luonnehtivat tietyt teoreettiset lähtökohdat ja niistä nousevat ohjausta kuvaavat piirteet. Kuvaan ohjauksen kehittymistä seuraavassa taulukossa 2, jossa olen soveltanut perinteistä modernin ja postmodernin ajan jaottelua ja Plantin neljän vaiheen jäsentäystä. Hyödynnän taulukossa myös Onnismaan (2003) dikotomiaa ohjausasiantuntijuuden painotuksista. Onnismaa (2007, s. 138) huomauttaa Vanhalakka-Ruohon (2015, s. 49) tavoin, että ohjauksen suuntaukset eivät ole tarkkarajaisia ja eri aikakausina voidaan tunnistaa olevan samanaikaisesti usean eri aallon piirteitä. Taulukossa olevat vuosiluvut ovat suuntaa antavia ja voivat vaihdella tulokinnan mukaan.

TAULUKKO 2 Ohjauksen teoreettisen kehittymisen vaiheet

Aikakausi	Ohjauksen aalto	Vallitsevia ohjauksen suuntauksia	Ohjauksen piirteitä
Moderni	1. aalto: 1900-luvun vaihteesta alkaen	Psykodynaaminen (Freud)	Ohjaaja on asiantuntija Ohjattavan menneisyyden tutkiminen ja ongelmien diagnosointi
		Piirre- ja tyyppiteoriat (Parsons, Holland)	Ohjattavan ominaisuuksien selvittäminen ja itsetuntemuksen lisääminen Ohjattavan ja ammatin yhteensovittaminen (engl. <i>matching</i> )
	2. aalto: 1940-luvulta alkaen	Urakehitysteoria (Super)	Elämänkaaren tutkiminen ja ihmisten kehitysvaiheiden ymmärtäminen
		Humanismi (Rogers)	Ohjaaja on kuuntelija Asiakaskeskeisyys Ohjattavan potentiaalin, kasvun ja itseksi tulemisen tukeminen
		Kognitiivinen (Bandura)	Ohjattavan ajatusten ja tiedonkäsittelyn merkitys hänen toiminnalleen ja tekemille valinnoilleen

*jatkuu*

TAULUKKO 2 jatkuu

Aikakausi	Ohjauksen aalto	Vallitsevia ohjauksen suuntauksia	Ohjauksen piirteitä
Postmoderni	3. aalto: 1970-luvulta alkaen	Sosiodynaaminen (Peavy)	Ohjattavan elämänkentän ja siitä muodostuvan kokonaisuuden huomiointi Dialogisuus ohjauksessa Ohjausharjoitusten ja -menetelmien kehittyminen
		Ratkaisukeskeinen (mm. Berg, de Shazer)	Ohjattavan voimavarojen merkitys Tavoitteellisuus ja tulevaisuuteen suuntautuminen
	4. aalto: 1990-luvulta alkaen	Narratiivinen (mm. Morgan, White)	Ohjaaja ja ohjattava ovat yhteistyökumppaneita Ohjattavan tarinan tutkiminen merkitysten kautta
		Uran rakentamisen teoria (Savickas)	Ohjattava on aktiivinen toimija Yleinen elämänsuunnittelu
		Life design (Savickas)	Elämänalueiden limittyminen toisiinsa Mahdollisuuksien yksilöllisyys ja kontekstuaalisuus
	2000-luvulta alkaen	Social justice (mm. Hooley, Sultana, Thomsen)	Ohjauksen roolin tunnistaminen yhteiskunnallisen eriarvoisuuden ehkäisemisessä ja uusien vaihtoehtojen etsimisessä
		Green guidance (Plant)	Proaktiivinen ja refleктоiva tarkastelu valintojen vaikutuksesta ekologiseen kestävyYTEEN

Ohjauksen **toisen aallon** kehittyminen sijoittuu myös modernille ajalle, jolloin Super (1953) kehitti matching-teorioita edelleen laajentaen ohjauksen näkökulmaa koko elämänkaareen ja elämänalueisiin huomioiden myös ympäröivän yhteiskunnan tekijöiden merkityksen osana ohjausta (Peavy, 2000, s. 17). Toisen aallon vahvaksi teoreettiseksi perustaksi muodostui 1940-luvun humanistisen psykologian myötä syntynyt Rogersin (1951, 1980) asiakaslähtöisyyttä korostava non-direktiivinen ohjausmalli. Rogersin ohjausmalli nousi myöhemmin hallitsevaksi ohjauksen suuntaukseksi toimien sysäyksenä ohjauksen erottumiseksi psykoterapiasta (McLeod, 2013, s. 33–34; Sinisalo, 2000, s. 191). Samoihin aikoihin kehittyi myös kognitiiviseen näkökulmaan perustuva ohjaus, jossa ohjaajalla oli aktiivisempi rooli verrattuna Rogersin ohjausmalliin. Kognitiivisessa ohjauksessa ohjaaja tarkastelee ohjattavan ajatusten, tiedon käsittelyn ja oppimisprosessin yhteyttä valintojen tekemiseen (Lerkkanen, 2002, s. 20; McLeod, 2013, s. 128; Sampson, 2017; Sampson ym., 2020). Kognitiivisen näkökulman taustalla on yhtenäisen teoreettisen viitekehyksen sijaan useita eri suuntauksia (Ojanen, 2000), joissa ohjauksen painotukset vaihtelevat. Kognitiivis-behavioraalinen ohjaus keskittyy ongelmanratkaisuun ja muutoskeskeisyyteen (McLeod, 2013, s. 128–134), kognitiivis-konstruktivistinen ohjaus kiinnittää huomioita kulttuurin ja tunteiden merkitykseen (Mahoney, 1991, s. 117; Ojanen, 2000, s. 41) ja sosio-kognitiivisessa ohjauksessa tarkastellaan ohjattavan ja ympäristön vuorovaikutusta sekä ohjattavan uskomuksia itsestään (Law, 1996, s. 48; Lent & Brown, 2013). Sosio-kognitiivinen näkökulma tuo ohjaukseen myös toimijuuden (engl. *agency*) käsitteen, joka pohjautuu Banduran (2001) ajatuksiin. Ohjauksen yhteydessä toimijuudella tarkoitetaan ohjattavan tarkoituksellista toimintaa säädellä omaa toimintaansa, tuoda esiin kykyjään ja siten vaikuttaa omaan elämäänsä (Bandura, 2001, s. 2).

Modernilla ajalla ohjaus perustui niin sanottujen suurten teorioiden soveltamiselle, joissa on nähtävissä muutoskehitys ohjaajan ja ohjattavan välisessä suhteessa. Etenkin modernin ajan toisen aallon aikana vallinneissa ohjauksen suuntauksissa on teoreettisia yhteyksiä monialaiseen ohjaukseen. Ohjauksen ensimmäistä aaltoa luonnehtinut ohjaajan vahva asiantuntijarooli ja ohjaussuhteen monologisuus ja epäsymmetrisyys muuttui toisen aallon aikana ohjaajan ja ohjattavan vastavuoroisemmaksi vuorovaikutukseksi. Tähän vaikutti etenkin humanismin myötä noussut Rogersin asiakaslähtöinen ohjausmalli, joka näkyy myös Ohjaamoiden perusteissa nuorilähtöisyytenä ja asiakkaan roolin näkemisenä aktiivisena yhteistyökumppanina (TEM, 2018). Myös Superin urakehitysteoria linkittyy osittain monialaiseen ohjaukseen; teoriaa mukaillen on oleellista tunnistaa ohjattavan yksilölliset ominaisuudet ja elämän eri osa-alueet sekä ne yhteiskunnalliset tekijät, kuten palvelut ja verkostot, joihin ohjattava kiinnittyy (Burnett & Appleton, 2004). Ohjaamoiden kontekstissa tämä tarkoittaa asiakkaiden muiden mahdollisten tuki- ja ohjaustahojen sekä hänen lähipiiriinsä kuuluvan verkoston kartoittamista.

Postmodernilla ajalla markkinatalous kehittyi voimakkaasti, minkä Plant (1995, s. 39) yhdistää ohjauksen **kolmannen aallon** syntymiseen 1970-luvulta alkaen. Ohjausteoreettisesti tähän aikaan kehittyi uusia ohjaussuuntauksia, joissa

itse ohjausprosessi ja ohjaustilanteessa tapahtuva ohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutus nousi keskiöön. Tämä näkyi esimerkiksi erilaisten ohjaustehtävien ja -harjoitusten kehittymisenä. (Vehviläinen, 2001.) Nämä uudenlaiset työtavat tulivat täydentämään aikaisemmin kehitettyjä psykometrisiä kyselyitä tuoden ohjaustyön praktiikkaan dialogisemman sävyn. Peavyn kehittämässä (1997) sosiodynaamiseen suuntaukseen perustuvassa ohjauksessa korostetaan ohjattavan elämänkentän, eli hänen elämässään olevan sosiaalisen kehikon, merkityksen tutkimista. Sosiodynaamisessa ohjauksessa kiinnostus kohdistuu ohjattavan valintojen merkitysten ja hyvän elämän välisen suhteen tarkasteluun (Peavy, 2004b). Ohjaajan tehtäväksi asettuu tällöin saada tietoa ohjattavan omista havainnoista ja merkityksenannoista esimerkiksi tarinoiden muodossa (Peavy, 2000). Tässä muodossaan kielestä tulee ohjauksen keskeinen kulttuurinen väline, mikä lähestyy Vygotskin (1978) ja Engeströmin (1995, s. 46, 2004, s. 9–10) ajattelua (ks. Onnismaa, 2014, s. 298).

Myös ratkaisukeskeinen lyhytterapia kehittyi ohjauksen toimintamalliksi ohjauksen kolmannen aallon aikana. Ratkaisukeskeisessä ohjauksessa toiminnan lähtökohdina ovat ohjattavan omat tavoitteet ja näkemykset (Riikonen, 1992, s. 69). Ohjauksessa keskitytään ohjattavan voimavaroihin ja myönteisiin tavoitteisiin hyödyntäen erilaisia vuorovaikutusta tukevia ohjauksellisia menetelmiä ja kysymyksiä (Berg, 2000; Helander, 2000; de Shazer, 1985). De Shazer (1985) kuvaa ohjauksessa käytettäviä työtapoja yleisavaimiksi, jota ohjaaja käyttää auttaakseen ohjattavaa itse löytämään ratkaisuja tilanteeseensa. Tällöin ohjaajan ei tarvitse syvällisesti tuntea ohjauksessa esiin tulevien ongelmien tai kysymysten luonnetta, vaan oleellisempaa on osata hyödyntää erilaisia työtapoja.

Ohjaamoiden toiminnan kohteena oleva nuorten ohjaus kiinnittyy tavoitteiltaan ja lähtökohdiltaan sekä sosiodynaamiseen että ratkaisukeskeiseen ohjaussuuntaukseen. Molemmissa lähestymistavoissa ohjaus perustuu ohjattavan antamille merkityksille ja tavoitteille, mikä ajatuksena kuvataan myös Ohjaamoiden perusteissa seuraavasti: "Ohjaamossa toteutetun palvelun lähtökohdina on nuoren ilmoittama yksilöllinen tarve" (TEM, 2018, s. 3). Ohjaamoissa tarjolla olevan monialaisen tuen ja ohjauksen voidaan ajatella tavoittelevan sosiodynaamista elämänkentän tarkastelua, jossa ohjattavan sosiaalinen kehikko huomioidaan laajasti. Huomattavaa on, että ratkaisukeskeisyys mainitaan Ohjaamoita koskevissa selvityksissä ja tutkimuksissa olevan Ohjaamoiden ohjaustyön lähtökohdina. Ohjaamoiden esiselvitysraportissa ratkaisukeskeistä ohjausta pidetään työntekijöiden yhtenäisen ohjausajattelun perustana (Pakkala ym., 2014, s. 7). Selvityksessä ratkaisukeskeisyyteen viitataan kevyesti asiakkaiden ohjausprosessien kokonaisuuksien hahmottamisena.

Valtakarin tutkimusryhmä (2020, s. 153) näkee Ohjaamoiden pyrkivän ratkaisukeskeiseen "neuvokkaaseen" "bricoleur" -ohjaustyöhön. Tämän he määrittelevät nuorten ohjaukseen soveltuvaksi työotteeksi, jossa painotetaan henkilökohtaista kontaktia, spontaanisuutta, mutkattomuutta ja käytännöllisten ratkaisujen tavoittelua. Laajemmin "bricoleur" ymmärretään tutkimuksessa Ohjaamoiden asiakkaiden toimijuutta tukevana ohjauksellisena tilana, jossa asiakas itse kytkee monialaiset palvelut voimavaroiksi oman elämänpolkunsaa

suunnittelussa. Bricoleur-käsite kytkeytyy ohjausalan kentässä ratkaisukeskeisyyttä vahvimmin sosiodynaamiseen ohjaukseen. Peavy (2004a, s. 102) käyttää käsitettä kuvatessaan ohjaajan toimintaa ohjaustilanteessa, jossa ohjaaja havainnoi tilannetta tarkasti saadakseen tietoa ja yhdistääkseen sen aikaisempiin tietoihin, kokemuksiin ja uusiin ideoihin. Toiminta perustuu tällöin aktiiviseen vuorovaikutukseen, kulttuuriseen tietoisuuteen, tarinoiden kuunteluun ja pohdintaan. Vanhalakka-Ruoho (2015, s. 50) tiivistää bricoleur-ajattelun olevan asiantuntijan toimintaa, joka tapahtuu saatavilla olevan tiedon varassa ja kehkeytyy asiakkaan toimijuutta edistäväksi asiantuntijatyöksi. Toimijuudella tarkoitetaan asiakkaan henkilökohtaisten, sosiaalisten ja kulttuuristen resurssien koostamista menneisyyden, nykyhetken ja tulevan vaikuttamana.

Ohjauksen **neljännen aallon** kehittyminen alkoi 1990-luvulla ja sen on sanottu olevan edelleen käynnissä. Tätä vaihetta kuvastavat ohjauksen yksilöllisyys, tilannekohtaisuus ja ainutlaatuisuus, jonka vuoksi ohjauksen teoriat eivät pyri tarjoamaan ohjaustyöhön valmiita toimintamalleja. (Vähämöttönen, 1998, s. 26–27.) Teoreettisesti neljänteen aaltoon liitetään narratiivisen ohjauksen syntyminen. Narratiivisessa ohjauksessa oleellista on ohjattavan kertomasta muotoutuvan tarinan tarkastelu eri näkökulmista. Varsinaisen tavoitteellisen ohjauksen sijaan narratiivinen ohjaus tarjoaa ohjattavalle mahdollisuuden tutkia menneisyyttään, nykyisyyttään ja tulevaisuuttaan antaen niille uudenlaisia merkityksiä. (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990.) Narratiivisessa ohjauksessa on nähtävissä kytkeviä sosiodynaamisen ohjauksen peruslähtökohtiin tarinallisuudesta ja merkitysten tutkimisesta kytkeytyen siten myös Ohjaamoiden ohjaustyön kuvauksiin.

Savickas (2002) kehitti Superin urakehitysteoriaa postmodernin ajan hengessä liittämällä siihen konstruktivistista ja kontekstuaalista ajattelua (Vanhalakka-Ruoho, 2015, s. 47). Uran rakentamisen teorian mukaan ohjauksessa korostuu ohjattavan oma aktiivisuus ja erilaisten kontekstien huomioiminen. Oleellista on siis yksilön oma rooli yksilöllisyytensä luomisessa, mihin kulttuuriset kehykset ja sosiaaliset roolit vaikuttavat. Myös Savickas kuljettaa ajattelussaan sosiodynaamisesta ohjauksesta tuttua elämänkentän (tai elämäntilan) käsitettä, jolla viitataan eri elämänalueilla oleviin sosiaalisiin rooleihin ja kulttuurisiin tilanteisiin. Teorian mukaan yksilöllä olevat elämänkentän teemat vaikuttavat lopulta oman tarinan muodostumiseen, minkä parissa ohjaaja työskentelee. (Savickas, 2002, s. 149–170; ks. myös Vanhalakka-Ruoho, 2015, s. 48). Myöhemmin Savickas on yhdessä muiden teoretikkojen (2009) kanssa kehittänyt life design -suuntauksen, joka muistuttaa periaatteiltaan sosiodynaamisesta ohjauksesta. Savickas (2015) itse huomauttaa, että life design ei ole teoria tai malli, vaan esitys ohjauksen toteuttamisesta. Savickas (2015) kuljettaa yksilön aktiivisuutta myös life design -suuntauksen perustana. Suuntaus korostaa mahdollisuuksien tilannesidonnaisuutta ja dynaamisuutta, kontekstuaalisuutta ja yksilöllisyyttä sekä elämänalueiden limittymistä toisiinsa (Savickas, 2015; Vanhalakka-Ruoho, 2015, s. 48). Ohjauksen käytännöissä huomioidaan yksilön koko elämänhistoria, laajennetaan näkökulmia ja vahvistetaan sitoutumista omiin päätöksiin (Savickas, 2015). Ohjaamoiden toiminnan perusteet ja tavoitteet kytkeytyvät Savickasin käsialaa

olevien suuntausten teoreettisiin ja käytännöllisiin lähtökohtiin, joissa korostetaan asiakkaan aktiivisuutta ja hänen koko elämäntilanteensa huomioimista ohjauksessa (TEM, 2018). Asiakkaan aktiivisuuden tukemisen näkökulma yhdistyy postmodernien ja konstruktivististen ohjauksen teorioiden ja suuntausten ajatukseen toimijuuden rakentumisesta ohjauksessa (Vanhalakka-Ruoho, 2015, s. 47).

Neljännän aallon jatkuessa ohjauksen teoreettinen kenttä on vahvistunut yhteiskunnallisesti kantaaottavilla ja kriittisimmillä näkökulmilla 2000-luvulla. Sosiaalista yhdenmukaisuutta tarkastelevassa social justice -suuntauksessa tunnustetaan ohjauksen ja sen käytäntöjen mahdollinen rooli yhteiskunnallisen eriarvoisuuden tuottamisessa uusliberalistisessa ajassa. Social justice -suuntauksessa ohjauksen ymmärryksessä ja käytännöissä korostuvat erilaisissa yhteiskunnallisissa asemissa avautuvien sosiaalisten ja kulttuuristen suhteiden merkityksen tarkastelu. Tämä ajatus kohdistaa yleistä kritiikkiä aikaisempia yksilökeskeisiä ohjaustraditioita kohtaan sekä tarkastelee ohjauksen käytänteitä yhdenvertaisuuden tukemisen näkökulmista. (esim. Hooley ym., 2018, 2019.) Social justice -suuntauksessa pyritään edistämään koulutus- ja työmarkkinoiden sekä ohjauksen käytänteiden sopeutumista vastaamaan yksilöiden vaatimuksiin ja resursseihin eikä päinvastoin sitä, miten yksilö mukautuisi koulutus- ja työmarkkinoiden vaatimuksiin (Sultana, 2018).

Toisena keskeisenä 2010-luvun ohjauksen kriittisenä ja nousevana näkökulmana on green guidance -suuntaus, joka keskittyy yksilön, niin ohjattavan kuin ohjaajankin, tekemien valintojen kestävyys tiedostamiseen. Plant (2015, s. 120) esittää, että ohjauksella tulisi pyrkiä myönteisiin ympäristövaikutuksiin monella tasolla. Tämä tarkoittaa esimerkiksi ohjattavien tekemiä valintoja, ohjauksen vaikuttavuuden arviointia sekä ohjaajien ohjauksikäytänteitä ja materiaaleja. Parhaimmillaan green guidance voisi Plantin (2015, s. 121) kuvaamana olla ennakkoivaa, kyseenalaistavaa, tutkivaa, reflektoivaa ja asiakaskeskeistä sen varsinaisessa merkityksessään. Tällöin ohjattava tekee itse päätökset ja sitoutuu niihin tiukemmin. Plant (2020, s. 4) piirtää yhteyden social justice ja green guidance -suuntausten välille yksilöiden ja yhteiskunnan välisen suhteen problematisoinnista. Vaikka ohjattavan tekemä valinta on aina yksilöllinen, sillä on yksilön ylittäviä seurauksia, sillä valinnat ovat yhteydessä laajempiin sosiaalisen yhdenmukaisuuden kysymyksiin. Ilman kestävyttä ei ole myöskään sosiaalista yhdenmukaisuutta (Hooley ym., 2018).

Ohjaamoiden lähtökohdissa ja tavoitteissa ohjauksen yhteiskunnalliset näkökulmat jäävät yksilökeskeisyyden jalkoihin. Souto (2020, s. 215–216) kysyykin, jättääkö yksilöä korostava ohjaus ohjattavan yksin ja irralleen sosiaalisista ja yhteiskunnallisista kytköksistä, ja olisiko tilanne erilainen, jos sosiaalisen yhdenmukaisuuden näkökulmat olisivat läpäisevästi osa Ohjaamoiden tavoitteita ja toimintatapoja? Ohjaamoiden rooli yhdenvertaisuuden ja kestävyys edistäjänä näyttäytyy niitä ohjaavien asiakirjojen valossa toistaiseksi varsin löyhänä.

### **2.3.2 Ohjausteoreettiset traditiot ja mallit suomalaisessa kontekstissa**

Ohjauksen teoreettiset viitekehykset ja ohjaustoiminnan painopisteet ovat muuttuneet yhteiskunnallisen kehityksen mukaan verrattain hitaasti ja pitkällä



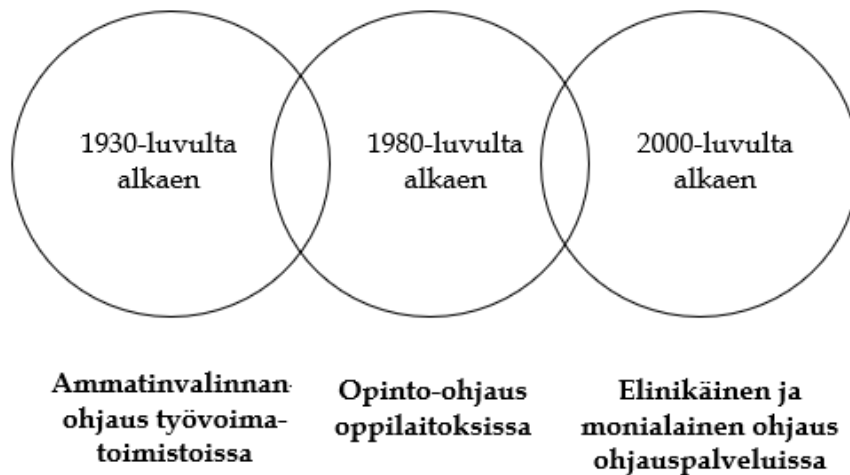
aikajänteellä. Suomalaisessa ohjauksen kentässä tapahtuneen muutoksen tarkastelu erottelee siitä kolme suurta kehityssykliä, mikä kuvastaa Engeströmin (2004, s. 29–30) ajatusta järjestelmämuutoksesta. *Ensimmäisen syklin* aikana ohjauksen kohdistui etenkin nuorten ammatinvalinnanohjaukseen 1930-luvulta alkaen. Ammatinvalinnanohjausta tarjoavissa työväily- ja sittemmin työvoimatoimistoissa ohjauksen teoreettinen perusta linkittyi pitkään psykologian teorioihin, kuten kehitys- ja persoonallisuuspsykologisiin malleihin. (Sinisalo, 2000, s. 192–193.)

*Toinen sykli* käynnistyi noin 1980-luvulta alkaen, jolloin Suomessa ja muissa Pohjoismaissa ohjauksessa vahvistuivat konstruktivistiset näkökulmat ohjauksen laajentuessa työvoimatoimistoista oppilaitoksiin (Korhonen & Nieminen, 2010, s. 7; Sinisalo, 2000, s. 191). Opinto-ohjaajien kouluttamisen tarpeen lisääntyessä koulutuksen perusta muotoutui monitieteiseksi sisältäen vaikutteita kasvatustieteestä, psykologiasta, yhteiskuntatieteestä ja erityispedagogiikasta (Nisilä, 2013, s. 113). Tällöin ohjauksen kehittämisessä painottuivat Sinisaloon (2000) näkemyksen mukaan spesifit konstruktivistiset ohjauksen teoriat, kuten ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Korhonen ja Nieminen (2010, s. 7) taas mainitsevat ohjauksessa painottuneen etenkin Rogersin asiakaslähtöinen ohjausmallin ja Peavyn sosiodynaamisen ohjauksen lähtökohdat.

Konstruktivismiin vahvistuminen vaikutti käytännön ohjaustyön muuttamiseen diagnosoinnista ohjauskeskusteluksi, jota alettiin myös tutkia enemmän (Sinisalo, 2000, s. 202; esim. tutkimukset Seikkula & Arnkil, 2009; Vehviläinen, 1999; Vähämöttönen, 1998). Samaan aikaan 2000-luvun taitteessa ohjauksen teorioiden soveltamisen ja tutkimuksen painopisteeksi nousi kouluissa tapahtuva opinto-ohjaus. Ohjauksen teoriakentällä tämä näkyy opetuksellisten ja kasvatuksellisten näkökulmien, kuten sosiaalisen oppimisen teorioiden, vahvistumisena. (Ojanen, 2000; Sinisalo, 2000, s. 191, s. 202.) Myös työelämän muutokset ovat murtaneet perinteisiä käsityksiä työstä ja urasta 2000-luvulla. Tämä on vaikuttanut ohjauksen tavoitteeseen, jossa ei enää pyritä löytämään ja valitsemaan elämäntaiteista ammattia, vaan tuetaan ohjattavan kykyä rakentaa omaa uraansa. (Peavy, 2000, s. 15–16; Savickas ym., 2009.) Tästä näkökulmasta suomalaisen ohjauksen kentän teoreettisen keskustelun avaaminen kehitys- ja persoonallisuuspsykologian näkökulmiin näyttää kiinnostavalta suunnalta. Esimerkiksi *sustainable career* -näkökulma näyttäytyy yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutteellisuuden huomioivana ohjausalan kenttää laajentavana mahdollisena teoriana (de Vos ym., 2020).

Yhteiskunnan merkittävät muutokset ovat pakottaneet uusien teoriaperustojen ja ohjauskäytäntöjen kehittämiseen ja siten *kolmannen syklin* käynnistymiseen 2000-luvulla. Postmodernin ajan teoriat ja ohjauksen suuntaukset kehittyivät samanaikaisesti modernin ajan teorioiden soveltamisen kanssa. Lisäksi ohjausalan teoreettinen perusta on vahvistunut uusilla ja kehittyvillä urateorioilla, joita Vanhalakka-Ruoho (2015) tarkastelee modernin ja postmodernin ajan paradigmojen näkökulmista. Vanhalakka-Ruoho (2015) ja Peavy (2000, s. 17) ovat huomauttaneet, että postmodernit ohjaus- ja urateoriat ovat ottaneet rakennusai-neksia vanhemmista teorioista eikä mikään teorioista ole kokonaan hävinnyt

vaan ne elävät ohjauksen kentällä integratiivisesti. Plantin (1995) ja Vanhalakka-Ruohon (2015) jäsennykset kertovat, että postmodernin ajan teorioissa näkyy kasvatustieteen ja -sosiologian vahvistuminen psykologian rinnalla ja konstruktivistisen oppimiskäsityksen nousu ohjauksen perustaksi (ks. myös Helander, 2000, s. 8). Kolmannen syklin aikana ohjauksen tutkimus ja kehittäminen on Suomessa monipuolistunut ammatinvalinnan- ja opinto-ohjauksen konteksteista myös muihin ympäristöihin, kuten Ohjaamoihin (mm. tutkimukset Lilja ym., 2021a, 2021b; Toiviainen, 2019; Valtakari ym., 2020). Myös ohjauksen kohde on niin ikään laajentunut kaikenikäisiin ja eri elämäntilanteissa ohjausta tarvitseviin ihmisiin elinikäisen ohjauksen hengessä (mm. Valtioneuvosto, 2020). Esitän seuraavassa kuviossa suomalaisen ohjaustoiminnan kehityssykliä soveltaen Engeströmin (2004, s. 71–76) mallia perusterveydenhuollon kehityssykleistä. Mallissa syklit ovat osittain päällekkäisiä, jolloin edellisen syklin mukainen toiminta jatkuu myös seuraavien syklien aikana.



KUVIO 4 Ohjaustoiminnan kehityssykliä Suomessa (soveltaen Engeström, 2004, s. 71–76)

Teoriaperustaisen kehitys- ja tutkimustyön lisäksi ohjausta on pyritty mallintamaan ja kuvaamaan erilaisin jäsennyksin käytännön toimintaympäristöissä. Yksi tunnetuimmista on Wattsin ja van Esbroeckin (1998) *holistinen opiskelijakeskeinen ohjausmalli*, jossa ohjaus porrastuu ja verkostoituu ohjattavan näkökulmasta ohjaustarpeiden mukaan. Ohjauksen osa-alueet on jaettu opiskelun ohjaukseen, uranvalinnan ohjaukseen ja persoonallisen kasvun tukemiseen, ja ohjaus toteutetaan eri toimijoiden välisenä verkostoyhteistyönä (Watts & van Esbroeck, 1998). Eri alojen asiantuntijoiden väliseen yhteistyöhön perustuvana mallina sen toteutuminen edellyttää Lairion ja Penttisen (2005, s. 25) näkemyksen mukaisesti uudenlaisen ohjauksellisen kulttuurin ja työkäytänteiden luomista, asiantuntijuuden jakamista ja toisaalta myös kunkin oman toimintakulttuurin huomioimista. Lairio ja Puukari (1999, s. 68–69) kuvaavat ohjausmallia kaikkien ohjaustahojen yhteistyöhön perustuvana ja toistensa toimintaa tukevana kokonaisvaltaisena ohjauksena.

Mallin kuvaukset yhdistyvät monin paikoin Ohjaamoiden tavoitteisiin ja piirteisiin. Ohjattavan ohjaustarpeista nousevat tavoitteet, pyrkimys ohjattavan

tilanteen kokonaisvaltaiseen huomioimiseen ja eri asiantuntijoiden yhdessä toteuttama ohjaus ovat yhteneväisiä Ohjaamoiden lähtökohtien kanssa. Vaikka malli muotoutuu ohjaussuhteessa olevan yksilön ympärille, se ei kuitenkaan sisällä tietoista pyrkimystä asiantuntijuuksien ja osaamisen rajojen joustavasta ylittämisestä ekspansiivisesti hallitun työtoiminnan mallin tavoin (Engeström, 1995, s. 22–23). Holistisessa opiskelijakeskeisessä ohjausmallissa ohjaustahot toimivat erillisinä toimijoina oman osaamisensa rajojen sisällä yhteistyötä tehden. Tämä toimintatapa kuvastaa 1990-luvun tilannetta, jolloin eri aloja edustavien asiantuntijoiden välinen yhteistyö oli sektoroitunutta ja painottui alojen sisäiseen yhteistyöhön (McCallin, 2001; Metteri, 1996b). Ohjaustoiminnan kehittymisen myötä holistinen opiskelijakeskeinen ohjausmalli näyttäytyy osittain yhteistyötä rajaavana ja rakenteellisesti jäykkänä, joskin yhtenä kiinnostavana lähtökohtana monialaisen ohjauksen mallintamiseksi tässä tutkimuksessa.

Toisena yleisenä ohjauksen jäsentämisen tapana Suomessa esiintyy *opinpolkumalli*, jossa ohjaus jaetaan ajallisiin vaiheisiin sen mukaan, miten ohjattava on kiinnittynyt ohjausta tarjoavaan organisaatioon tai palveluun. Tyypillisesti mallia on sovellettu oppilaitoksissa, jolloin ohjauksen vaiheet ovat ohjaus ennen opintoja, ohjaus opintojen alkuvaiheessa, ohjaus opintojen etenemisvaiheessa, ohjaus opintojen päättövaiheessa ja ohjaus opintojen jälkeen. (Nykänen, 2010; Nykänen ym., 2007; Reisenberger, 1994; Vuorinen, 1998.) Lairio ja Penttinen (2005, s. 23) huomauttavat, että toimivan opinpolkumallin kannalta on oleellista, että ohjauspalvelut sijoittuvat tarkoituksenmukaisella tavalla jokaiseen vaiheeseen. Opinpolkumalli tarjoaa tavan jäsentää ja kehittää myös Ohjaamoissa toteutettavan ohjauksen toteuttamista, silloin kun ohjattavalle muodostuu ohjauspalveluun useamman ohjaustilanteen ohjausprosessi. Ohjaamoiden näkökulmasta opinpolkumalli auttaa huomaamaan ohjausprosessissa mahdollisesti olevia yhteistyön päällekkäisyyksiä ja katvealueita. Samalla opinpolkumalli voi toimia monialaisen ohjauspalvelun asiakaslähtöisen työn kehittämisen välineenä. Mallin rajoitteena on sen suoraviivainen eteneminen opinpolun vaiheiden mukaan, mikä ei vastaa Ohjaamon asiakkaan ohjauksen tyypillistä yksilöllisyyttä ja tilannekohtaisuutta (Valtakari ym., 2020).

Suomessa kehitetty verkostomaisesti tuotettujen ohjauksen palvelujärjestelyjen malli eli *VOP-malli* (Nykänen ym., 2007) jäsentää ohjausta verkoston toteuttamana prosessina ja eri tasoista muodostuvana systeeminä. Puukari ja Parkkinen (2017, s. 42) huomauttavat VOP-mallin soveltuvan erityisesti ohjauspalveluiden ja niiden laatujärjestelmien arviointiin sekä soveltuvien osin monialaisten yhteistyöverkostojen ja niiden johtamisen kehittämiseen. Ohjaamoiden tutkimisille VOP-malli tarjoaa kehikon, jossa monialaisen ohjauksen toteuttamista voidaan tarkastella osana laajempaa ohjauksen palveluverkoston. VOP-malli auttaa sijoittamaan monialaiset ohjauspalvelut muun ohjausverkoston osaksi ja siten näkemään yhteyksiä eri palveluntuottajien ja niiden tehtävien välillä. VOP-mallin laaja ohjauspalveluiden verkostonäkökulma ei kuitenkaan anna vastauksia siihen, miten monialainen yhteistyö ja ohjaus rakentuvat ohjauspalveluiden työmuodoksi.

### 2.3.3 Postmodernit ohjausteoriat tutkimuksen teoreettisena kehyksenä

Ohjaamoissa toteutettava ohjaus kiinnittyy tavoitteiltaan ja piirteiltään useaan ohjauksen teoriaan, suuntaukseen ja malliin. Tutkimuksessani ymmärrän sen saaneen vaikutteita sekä modernin että postmodernin ajan vallitsevista ohjauksen teorioista ja suuntauksista muotoutuessaan eri kehityssykylien läpi. Käsitän ohjauksen kiinnittyvän tiedeperustaltaan vahvimmin kasvatustieteeseen ja -sociologiaan sekä etenkin monitieteiseen konstruktivistiseen käsitykseen ohjauksesta. Konstruktivismilla tarkoitetaan näkemystä, jossa sosiaalinen todellisuus syntyy ihmisten välisessä toiminnassa. Konstruktivismiin perustuvan ohjauksen periaatteisiin kuuluu olettaen monista todellisuuksista ja vaihtoehtoista sekä yksilön elämän rakentuminen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Onnismaa, 2003, s. 5–7; Vehviläinen, 2001, s. 26–32.) Ohjauksessa on tällöin tärkeää tiedostaa, että ohjattavan kertomus muodostuu hänen elämäntilanteestaan ja ympäristöstään käsin, jonka vuoksi ohjaus on aina kontekstuaalisesti sidottu tilanne (Peavy, 1997).

Kehystä tutkimuksessani ohjauksen postmodernin ajan konstruktivistisilla ohjausteorioilla, joita yhteisesti luonnehtii ohjauksen ymmärtäminen kontekstuaalisena, kokonaisvaltaisena, tulevaisuussuuntautuneena, asiakaslähtöisenä ja asiakkaan omaa aktiivisuutta tukevana toimintana. Nämä ohjausta määrittävät käsitteet kytkeytyvät useampaan ohjausteoriaan muodostaen tutkimuksen ohjausteoreettisen kehyksen. *Kontekstuaalisuus* tarkoittaa tilannekohtaisuuden ja ohjattavaa ympäröivän sosiaalisen kehikon merkityksen huomioimista ja tutkimista ohjauksessa (mm. Peavy, 1997; Savickas, 2002). Ohjauksessa annetaan tilaa ohjattavan elämänsä ja -kentän tarkastelulle eri näkökulmista. Ohjattavan oma kulttuurinen kehys ja sosiaaliset roolit ovat osa kontekstien ja mahdollisuuksien huomioimista. *Kokonaisvaltaisuus* täydentää kontekstuaalisuutta tuoden ohjaukseen mukaan ohjattavan elämään kuuluvien osa-alueiden ja merkityksellisten sisältöjen tutkimisen (mm. Morgan & Malinen, 2004; Savickas ym., 2009). Kokonaisvaltaisuus tarkoittaa myös sen tarkastelua, miten ohjattavan eri elämänalueet limittyvät ja vaikuttavat toisiinsa sekä ohjattavan nykyhetkeen ja tulevaisuuden suunnitteluun. Kontekstuaalisuutta ja kokonaisvaltaisuutta kuvaavia oletuksia on löydettävistä useasta postmodernista ohjausteoriasta, mikä kiinnittää tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen sosiodynaamiseen ohjaukseen (Peavy, 1997) sekä narratiiviseen ohjaukseen (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990) sekä uran rakentamisen teoriaan (Savickas, 2002) ja life design -suuntaukseen (Savickas, 2015; Savickas ym., 2009).

Ohjauksen *tulevaisuussuuntautuneisuus* on postmoderneissa ohjausteorioissa vahvasti läsnä. Sosiodynaamisessa ohjauksessa oleva ajatus hyvän elämän ja valintojen merkityksen tarkastelusta (Peavy, 2004b) suuntaa ohjausta tulevaisuuden suunnittelua kohti. Ratkaisukeskeisen ohjauksen lähtökohtana oleva ohjattavan oma, myönteiseksi muotoiltu, tavoite (Helander, 2000; Riikonen, 1992; de Shazer, 1985) sisältää niin ikään tulevaisuussuuntautuneen ajatuksen. Myös narratiivinen ohjaus kiinnittyy ohjattavan tarinan tarkastelun kautta tulevaisuuden tutkimiseen (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990). Savickasin (2002, s. 149–170, 2015) kehittämiin uran rakentamisen teoriaan ja life design -

suuntaukseen tulevaisuusaspekti on sisäänrakennettuna oman tarinan, uran ja elämän suunnittelun muodossa.

*Asiakaslähtöisyys* kuvaa ohjauksen perustumista ohjattavan tavoitteille, näkemyksille ja merkitystenannoille, kuten sosiodynaamisessa (Peavy, 1997, 2004b), ratkaisukeskeisessä (Helander, 2000; Riikonen, 1992; de Shazer, 1985) ja narratiivisessa ohjauksessa (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990) oletetaan. Ratkaisukeskeisyys tuo lisäksi asiakaslähtöisyyteen ohjattavan voimavaroihin keskittyvän näkökulman (Berg, 2000; Helander, 2000; de Shazer, 1985). Asiakaslähtöisyyden voi ymmärtää myös yksilöllisyyden ja yksilön oman roolin ja aktiivisuuden korostumisena, mikä näkyy etenkin uran rakentamisen teoriassa ja life design -suuntauksessa ohjauksen piirteenä (Savickas, 2002, 2015; Savickas ym., 2009). Toisaalta tämä kuvaa myös *asiakkaan oman aktiivisuuden tukemista*, mikä on lähtökohtana myös muissa postmoderneissa ohjausteorioissa esimerkiksi sosiodynaamisessa, ratkaisukeskeisessä ja narratiivisessa ohjauksessa käytettävien työtapojen kautta. Aktiivisuuden tukemisen tavoite kantaa kuitenkin ohjaustilannetta pidemmälle ja se tarkoittaa myös ohjattavan vahvistamista sitoutumaan omiin päätöksiinsä (Savickas, 2015). Edellä esitetyn mukaisesti ymmärrykseni Ohjaamoissa toteutettavasta ohjauksesta ei tyhjene yhteen teoriaan, jonka vuoksi tutkimukseni ohjausteoreettinen viitekehys muodostuu usean postmodernin ohjauksen teorian ja suuntauksen integratiivisesta yhdistelmästä.

Tutkimukseni ohjausteoreettiseksi viitekehyykseksi valitsemani postmodernit ohjausteoriat lähestyvät ohjausta yksilön ja yksilöllisyyden näkökulmasta, mistä teorioita on myös kritisoitu (Hooley ym., 2018, 2019). Liinamo (2020, s. 40) on palkitussa pro gradu -tutkimuksessaan esittänyt kritiikkiä life design -suuntauksen konstektuaalisuuden merkillistymisestä ennemminkin yksilön lähiympäristöön kuin laajempaan kulttuuriseen ja yhteiskunnalliseen näkökulmaan. Kritiikin mukaan yksilön näkökulman korostaminen luo kyllä uskoa ohjattavan omiin mahdollisuuksiin ja aktiivisuuteen, mutta samalla pienentää kulttuuristen ja yhteiskunnallisten tekijöiden merkitystä. Tutkimukseni kohteena olevien Ohjaamoiden tavoitteita ja toiminnan perusteita sävyttää yksilöllisyys, joka muotoillaan Ohjaamoiden perusteissa nuorten osallisuuden, toimintakyvyn ja elämänhallinnan edistämiseksi (TEM, 2018). Edelleen yksilöllisyyttä painotetaan kertomalla palvelun perustuvan nuoren ilmoittamalle yksilölliselle tarpeelle. Tämä lähtökohta osaltaan suuntaa Ohjaamoissa toteutettavaa ohjaustoimintaa. Näin ollen tutkimuksessani Ohjaamojen toiminnan tarkastelu edellyttää ohjauksen yksilökeskeisen teoriaperinteen ymmärrystä, joita yhteisökeskeiset ja yhteiskunnalliset (esim. social justice ja green guidance) suuntaukset tärkeällä tavalla täydentävät.

Tutkijana tunnistan yhteiskunnallisesti kriittisemmän näkökulman merkityksen ja tehtävän osana ohjauksen teoreettista ja yhteiskunnallista keskustelua. Tunnistan myös sen, että tämä näkökulma ansaitsee ja tarvitsee tutkimusperustaista näkyvyyttä, mistä Liinamon (2020) ja Souton (2020) tutkimukset ovat ansiokkaita avauksia. Ohjaamoiden ja muiden kehittyvien ohjauspalveluiden tutkiminen social justice -suuntauksen ajatuksen mukaisena yksilön tarpeisiin sopeutuvana käytänteenä näyttäytyy relevanttina tutkimusaiheena. Myös green

guidance -suuntauksen peräänkuuluttama ohjauksessa tehtävien valintojen kestävyuden tarkastelu Ohjaamoiden ja ylipäätään ohjauspalveluiden kontekstissa kaipaa tutkimista. Tunnistan näiden suuntausten kytkennän Ohjaamoiden ja ylipäätään ohjauksen tehtävästä käytävään laajempaan keskusteluun. Vaikka kyseiset suuntaukset eivät ole tutkimukseni ohjausteoreettisessa keskiössä, tarkastelen niiden kytkentää Ohjaamoissa tehtävään ohjaustyöhön tutkimukseni osatutkimusten tulosten ja kokonaisjohtopäätösten yhteydessä.

## 2.4 Yhteenveto tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä

Tutkimukseni käsittelee sekä monialaista yhteistyötä että ohjausta, jotka molemmat perustuvat ihmisten väliselle toiminnalle ja vuorovaikutukselle. Tutkimukseni kontekstina ovat Ohjaamot, monialaiset ohjauspalvelut, joissa ohjausta pyritään toteuttamaan monialaisena yhteistyönä. Tämän monialaisen yhteistyön ja ohjauksen muodostaman ilmiön ymmärtämiseksi ja tutkimiseksi tarvitsen sekä ihmisten ja yhteisön toimintaa että ohjausta selittäviä teorioita.

Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön tarkastelussa hyödynnän kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan (Leontjev, 1977; Vygotsky, 1978) pohjautuvaa kehittävän työntutkimuksen sovellusta (Engeström, 1987, 1995, 2004, 2015). Toiminnan teoria kytkee tutkimuksessani toiminnan kautta ihmisten, eli Ohjaamoiden työntekijöiden, ja kontekstiin sidotun työkuulttuurin tutkimisen. Toiminnan teorian sovellus, kehittävä työntutkimus, laajentaa näkökulmaa yksilöstä koko yhteisön toiminnan tarkasteluun. Tutkimuksessani ymmärrän Ohjaamoiden toteuttavan kehittävän työntutkimuksen mukaista ekspansiivisesti hallittua kohteellista ja pitkäjänteistä toimintaa, jolla on yhteisöllisesti merkityksellinen tavoite (ks. Engeström, 1995, s. 22–23, 2004, s. 9). Ohjaamoissa kohteellinen toiminta tarkoittaa työntekijöiden toteuttamaa asiakkaiden ohjaamista, mikä pohjimmaltaan suuntaa ja motivoi Ohjaamon toimintaa. Toimintajärjestelmän mallia käytän tutkimuksessani käsitteellisenä tutkimusvälineenä, jonka käsitteiden avulla tarkastelen Ohjaamoja monitahoisena systeeminä (Engeström, 1995, s. 46, 2004, s. 9–10; ks. myös Kuvio 3). Tutkimuksessani ymmärrän Ohjaamoiden heijastavan Engeströmin (2004, s. 29–30) käsitystä järjestelmäinnovaatiosta, jolla tavoitellaan yksittäisen palvelun kehittämistä laajempaa järjestelmämuutosta.

Ohjaamoissa tehtävää ohjaustyötä tarkastelen ohjausteoreettisen viitekehysten kautta. Keskityn ohjauksen ymmärtämiseen ohjaajan ammatillisena työotteena ohjaustilanteissa, jotka tapahtuvat monialaiseen yhteistyöhön perustuvassa kontekstissa. Tämän näkökulman suuntaamana Ohjaamoiden työntekijöiden ohjaustyö kiinnittyy tutkimuksessani konstruktivistisiin postmoderneihin ohjausteorioihin ja suuntauksiin, jotka oletuksiltaan tukevat Ohjaamoiden monialaisen ohjauksen tavoitteita. Konstruktivismiin perustuvassa ohjauksessa painotetaan sosiaalisen todellisuuden ja yksilön elämän rakentumista ihmisten välisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Onnismaa, 2003, s. 5–7; Vehviläinen, 2001, s. 26–32). Postmodernin ajan ohjausteorioiden ja suuntausten mukaisesti ymmärrän ohjauksen kontekstuaalisena, kokonaisvaltaisena,

tulevaisuussuuntautuneena, asiakaslähtöisenä ja asiakkaan omaa aktiivisuutta tukevana toimintana (ks. Berg, 2000; Peavy, 1997, 2000; Savickas, 2002; de Shazer, 1985). Tämä tarkoittaa ohjauksen tilannekohtaisuutta ja ohjattavaa ympäröivän kontekstin, elämään kuuluvien osa-alueiden ja merkityksellisten sisältöjen huomioimista ja tutkimista ohjauksessa (mm. Berg, 2000; Morgan & Malinen, 2004; Peavy, 1997, 2000; Savickas, 2015; Savickas ym., 2009; de Shazer, 1985; White & Epston, 1990). Ohjaus on tulevaisuuden suunnittelua ja myönteisten tavoitteiden asettelua. Tavoitteet ja ohjaus perustuu ohjattavan omille näkemyksille, merkitystenannoille ja voimavaroille. Ohjauksessa tuetaan ohjattavan omaa aktiivisuutta ja sitoutumista omiin päätöksiin. Tutkimukseni konstruktivistisesti ohjausta selittävien postmodernien ohjausteorioiden integratiivinen yhdistelmä muodostuu sosiodynaamisesta, ratkaisukeskeisestä ja narratiivisesta ohjausteoriasta sekä uran rakentamisen teoriasta ja life design -suuntauksesta. Näiden lisäksi huomioin myös ohjauksen yhteiskunnallista näkökulmaa edustavien social justice- (Hooley ym., 2018, 2019) ja green guidance -suuntausten (Plant, 2015, 2020) merkityksen sosiaalisen yhdenvertaisuuden ja kestävyiden edistämässä ohjauksessa.

### 3 MONIALAINEN YHTEISTYÖ JA OHJAUS

Tutkimukseni keskeisimpiä käsitteitä ovat monialaisuus, moniammatillisuus ja ohjaus, jotka limittyvät monelta osin toisiinsa ja yhdessä syventävät tutkimuksen kohteena olevan Ohjaamo-kontekstin tarkastelua. Aloitan käsitteiden määrittelyn tarkentamalla moniammatillisuuden ja monialaisuuden käsitteiden käyttöä kirjallisuudessa, tutkimuksessa ja käytännön työkonteksteissa. Tämän tarkastelun tavoitteena on selventää monialaisuuden ja sen lähikäsitteiden välisiä suhteita ja niiden olennaisia piirteitä. Perimmäisenä tavoitteena on muodostaa tutkimukseni empiiriselle toteuttamiselle tarpeellinen ymmärrys monialaisesta yhteistyöstä ja käsitteen takana olevasta ilmiöstä.

Ohjauksella ja monialaisella yhteistyöllä on tutkimuksessani vahva kytkentä; ohjaus asemoituu monialaista yhteistyötä läpileikkaavaksi ammatilliseksi orientaatioksi. Kytkenän ymmärtämiseksi tarkastelen ohjauksen ja sen lähikäsitteiden merkityksiä, ohjausta ja ohjauksellisuutta työotteena sekä monialaisen ohjauksen toimintatapoja. Lisäksi tuon esiin aikaisimmin tunnistettuja monialaisessa kontekstissa käytettyjä ohjauksen työmuotoja. Lopuksi peilaan monialaisen yhteistyön ja ohjauksen suhdetta sekä muodostan monialaisen ohjauksen alustavan määritelmän tutkimukseni empiirisen toteuttamisen tueksi.

#### 3.1 Moniammatillisuudesta monialaisuuteen

*Monialaisuus* on käsitteenä tieteessä vähän tutkittu ja käytetty. Sitä käytetympänä käsitteenä on *moniammatillisuus*, jolla usein kuitenkin kuvataan monialaisuuden kanssa samankaltaista ilmiötä. Käytännön tasolla ja arjen konteksteissa monialaisuuden ja moniammatillisuuden käsitteet mielletään synonyymeiksi ja niiden käyttö on epätarkkaa. Näiden käsitteiden tarkka määrittely on tarpeellista sekä yleisesti että tässä tutkimuksessa, jossa monialaisuudella ja moniammatillisuudella on olennainen merkitysero. Tutkimukseni keskittyy selvittämään erityisesti monialaista yhteistyötä, joka käsitteellisesti liitetään Ohjaamoiden toimintaa kuvaavaksi työmuodoksi sitä kuitenkaan tarkemmin määrittelemättä (TEM, 2018).



Käsitteiden tarkka määrittely tuottaa Ohjaamo-kentän lisäksi tietoa laajemmin ohjausalalle selventäen käsitteiden eroja ja niiden välisiä suhteita sekä tarkentaen monialaisuuden tutkimusperustaista määrittelyä, mikä suomalaisesta ja suomenkielisestä kirjallisuudesta tällä hetkellä puuttuu. Lähestyn käsitteitä kontekstuaalisesti eli pyrin ilmaisemaan määrittelyissä niitä tekijöitä, jotka liittyvät juuri monialaisen yhteistyön käsitteeseen Ohjaamoiden kontekstissa. Samalla suljen pois sellaisia tekijöitä, jotka eivät liity tähän käsitteeseen vaan ennemminkin muihin lähikäsitteisiin ja konteksteihin. Määrittely on myös kuvailevaa, sillä pyrin kuvailemaan monialaisuuden käsitteen käytännön sovelluksia monipuolisesti. Määritelmä kuvaa siis myös abstraktin ilmiön takana olevaa käytännön toimintaa.

Käsite monialaisuus sisältää itsessään kaksi osaa: *'moni'* ja *'alaisuus'*. Nämä ovat käsitteen attribuutteja siten, että *'moni'* viittaa useampaan kuin yhteen ja *'alaisuus'* tieteen- tai hallinnonalaan. Ohjaamoiden toiminnan kontekstissa monialaisuus viittaa siis tilanteeseen, jossa on läsnä useamman kuin yhden tieteen- tai hallinnonalan edustajia. Yhdeksi attribuutiksi muodostuu tämän ja aikaisempien määritelmien perusteella *'yhteistyö'*, sillä olennaista on, että eri alojen edustajat toimivat yhdessä (Koskela, 2013; Nykänen, 2010; Stember, 1991). Nämä kaikki attribuutit ovat olennaisia omassa tutkimuksessani ja ne kaikki on pidettävä mukana määrittelyssä. Käsitteen käyttöyhteyksiä voivat olla seuraavat: *"työyhteisö on monialainen"* ja *"työyhteisö toimii monialaisesti"*. Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut jälkimmäisestä. Tutkin Ohjaamoita monialaisten työyhteisöjen toimintana enkä siis sitä, ovatko Ohjaamot työyhteisönä monialaisia vai eivät. Tutkimukseni yhteydessä ymmärrän Ohjaamot lähtökohtaisesti monialaisiksi työyhteisöiksi, joissa on edustettuna eri aloja, palveluita ja organisaatioita edustavia ammattilaisia. Määritelmän seurauksena on se, että monialaisuus on yhteistyön muotona erityinen eikä kaikki ammattilaisten välinen yhteistyö täytä monialaisuuden määritelmän kriteerejä. Monialaisuuden käsitteen määrittelyn tarkastelun aloitan seuraavaksi lähikäsitteen *'moniammatillisuus'* määrittelmien tutkimisella.

### 3.1.1 Moniammatillisuus

Moniammatillisuuden käsitettä on yleisesti käytetty yhteyksissä, joissa kuvataan eri asiantuntijoiden väliseen tavoitteelliseen yhteistyöhön liittyviä työyhteisöjä ja toimintatapoja. Tuoreimmassa tutkimuksessa moniammatillisuudella viitataan pääosin yhteistyöhön, jota tekevät samaan hallinnon- tai tieteenalaan kuuluvat eri ammattien edustajat. Moniammatillisuuden käytännön kokeilut ja tutkimukset ovat liikkuneet vahvimmin sosiaali- ja terveysalan konteksteissa, joissa sillä on pitkät perinteet sekä Suomessa että ulkomailla. Sosiaali- ja terveysalalla vallitsi pitkään yksiammatillinen, yksin työskentelyyn ja kahdenkeskiseen asiakastyöhön pohjautuva työorientaatio (Arponen ym., 2004, s. 17). Moniammatillinen työskentely nousi 1990-luvulla hyvinvointialojen työn organisointitapojen keskiöön. Sillä tavoiteltiin joustavuutta, moniulotteisuutta sekä ammatillisen työn vahvistamista ja asiakaspalvelun kehittymistä. (McCallin, 2001; Pohjola, 1999, s. 110.) Sosiaalityössä moniammatillisuuden juuret ulottuvat Suomessa vuoteen

1994, jolloin sosiaalityön ammattiliitto aloitti tavoitteellisen pyrkimyksen kohti sosiaalialan ammattilaisten välistä moniammatillista yhteistyötä. Tällöin moniammatillisuus ymmärrettiin eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden välisenä verkostomaisena yhteistyönä ja yhdessä työskentelynä. (Metteri, 1996a, s. 9–10.) Toisaalta terveydenhuoltoalalla moniammatillinen yhteistyö näyttäytyi myös suppeammassa muodossaan moniammatillisen tiimin yhteisinä kokouksina (Nikander, 2002, s. 58). Sosiaali- ja terveysalalla moniammatillisuutta on kehitetty myös esimerkiksi vanhustyössä (Helminen & Karisto, 2005, s. 14–15; Kasvio ym., 1999, s. 222–227), psykososiaalisessa työssä (esim. Seikkula & Arnkil, 2009), lastensuojelussa (esim. Inkilä ym., 2016; Virtanen, 1999) ja terveydenhuollon sosiaalityössä (Linden, 1999).

Kasvatuksen, koulutuksen, opetuksen ja ohjauksen kentillä moniammatillisuutta on tutkittu ja määritelty sosiaali- ja terveysalaan verrattuna vähemmän. Katajamäki (2010, s. 26) määrittelee moniammatillisuuden joko yhteisön tuottamana moniammatillisena osaamisena tai yksilön pätevyytenä moniammatillisuutta ja sen oppimista ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla käsittelevässä tutkimuksessaan. Koskelan (2013, s. 17) ammatillisen koulutuksen kontekstiin sijoittuvassa tutkimuksessa moniammatillisella yhteistyöllä tarkoitetaan oppilaitoksessa toimivien eri asiantuntijaryhmien, kuten opinto-ohjaajien, erityisopettajien ja opettajien, välistä yhteistyötä. Toisaalta Koskela määrittelee moniammatillisen yhteistyön myös useamman kuin yhden hallinnonalan väliseksi yhteistyöksi, mikä tapahtuu yhden organisaation sisällä tai eri organisaatioiden välisissä verkostoissa. Tällöin voidaan puhua moniammatillisuuden sijaan myös poikkihallinnollisesta yhteistyöstä, johon osallistuvat esimerkiksi oppilaitoksen opinto-ohjaaja, kuraattori, erityisopettaja ja terveydenhoitaja. Myös Määttä (2007, s. 15) käyttää poikkihallinnollisuuden käsitettä nuorisotyön eri hallinnonalojen ammattilaisista koostuvista ryhmistä, vaikka toteaa niiden olevan myös moniammatillisia. Määttä toteaa poikkihallinnollisuuden soveltuvan kuvaamaan ryhmää, jossa ammattilaiset edustavat pääsääntöisesti julkisia palveluita. Nykänen (2010, s. 59) taas käyttää tämänkaltaisesta yhteistyöstä monihallinnollisuuden käsitettä verkostomaisesti tuotettujen ohjauspalveluiden johtamista käsittelevässä tutkimuksessaan. Moniammatillisen ja poikkihallinnollisen yhteistyön käsitteet viittaavat yhteneväisesti etenkin eri hallinnonalojen väliseen verkostotyöhön, joka perustuu julkisten palveluiden keskinäisiin sopimuksiin, suunnitteluun ja päätöksentekoon (Määttä, 2007; Nykänen, 2010, s. 58–59).

Nykäsen (2010, s. 53, s. 59) tutkimuksessaan kuvailemat moniammatillisen yhteistyön määritelmät tarkentavat ilmiön ymmärtämistä yhteistyön laajuuden näkökulmasta. Moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa Nykäsen (2010) tutkimuksessa samaa hallinnonala edustavien työntekijöiden työskentelyä yhteisen työn kohteen parissa joko organisaatioiden sisällä tai niiden välillä. Organisaation sisäinen moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa esimerkiksi oppilaitoksen opinto-ohjaajan, koulukuraattorin ja terveydenhoitajan välistä yhteistyötä, mitä Koskela (2013, s. 17) kuvaa poikkihallinnollisuuden käsitteellä. Organisaatioiden välisellä moniammatillisella yhteistyöllä Nykänen (2010, s. 59) tarkoittaa esimerkiksi opinto-ohjaajan, ammatinvalintapsykologin ja terveyskeskuslääkärin välistä

yhteistyötä. Isoherranen (2012, s. 22) määrittelee sairaalakontekstiin sijoittuvassa tutkimuksessaan moniammatillisen yhteistyön asiakaslähtöisenä ja holistisena eri asiantuntijoiden osaamisen yhteen kokoavana tavoitteellisenä työskentelynä, jossa asiakas ja/tai hänen läheisensä voivat tarvittaessa olla mukana keskustelussa. Tässä määritelmässä asiakkaan rooli nousee esiin eikä siinä oteta kantaa siihen, toimivatko asiantuntijat organisaatioiden sisällä vai niiden välillä. Asiakkaan roolia korostaa myös Kuorilehdon (2014) moniasiantuntijuuden käsite sosiaali- ja terveystieteiden kontekstissa. Kuorilehto (2014, s. 29) määrittelee moniasiantuntijuuden moniammatillisuutta laajemmaksi ja syvemmäksi yhteistyön muodoksi, jossa tiimit tai verkostot syntyvät asiakkaiden tarpeiden ympärille ammattilaisten ja asiakkaiden toimiessa tasavertaisina yhteistyökumppaneina. Asiakkaan rooli onkin näyttäytynyt sosiaali- ja terveystieteillä (Mönkkönen ym., 2019) sekä koko hyvinvointipalveluiden moniammatillisessa yhteistyössä (Seikkula & Arnkil, 2009) yhä merkityksellisempänä. Edellä kuvattujen tutkimusten lisäksi moniammatillista yhteistyötä on käsitelty ja tutkittu Suomessa myös muissa yhteyksissä määrittelemättä tarkemmin, mitä sillä konkreettisesti tarkoitetaan (esim. Launis, 1997, s. 122–133; Pohjola, 1999; TEM, 2020).

Myös kansainvälisessä tutkimuksessa moniammatillisuutta kuvataan monin eri käsittein. Yleisempänä englanninkielisenä moniammatillisuutta kuvaavana käsitteenä näyttäytyy *interprofessional*, joka viittaa suoraan käännettynä ammattien väliseen yhteistyöhön (mm. Chivers, 2011; Hall, 2005; Leathard, 2003; Petri, 2010). Muita englanninkielisissä tutkimuksissa käytettyjä käsitteitä ovat *multiprofessional* (mm. Anning ym., 2006; Cottrell ym., 2006), *trans/crossprofessional* (mm. Leathard, 2003), *multidisciplinary* (D'amour & Oandasan, 2005), *interdisciplinary* (mm. Petri, 2010) ja *trans/crossdisciplinary* (Payne, 2000). Kansainvälisessä tutkimuksessa näitä käsitteitä käytetään paikoin päällekkäin kuvaamaan samankaltaista ilmiötä tai niillä pyritään tuomaan esiin yhteistyötä kuvaavia erityispiirteitä. Esimerkiksi Iso-Britanniassa tehdyssä lasten ja nuorten osallisuuden edistämistä koskevassa tutkimuksessa ammattien välisestä yhteistyöstä käytettiin käsitettä *interprofessional* ja sen yhtenä työmuotona oli moniammatillinen, *multiprofessional*, yhteistyö (Edwards ym., 2009, s. 30–32). Tässä yhteydessä moniammatillisuus tarkoitti oppilaitoksen sisällä tapahtuvaa kasvatustieteiden, perheneuvolatyöntekijöiden, erityisopettajien ja oppilashuoltoryhmän jäsenten välistä yhteistyötä, mitä voidaan verrata Suomessa Koskelan (2013) tutkimuksen kohderyhmään. Toisena esimerkkinä Carrier ja Kendall (2005, s. 10) määrittelevät Iso-Britanniassa sosiaali- ja terveystieteillä moniammatillisen yhteistyön *multiprofessional*-käsitteellä työmuodoksi, jossa säilyvät perinteiset ammattiroolit ja itsenäinen työskentelytapa. Sen sijaan *interprofessional*-käsitteellä viitattiin ammattien väliseen työhön, johon sisältyy halukkuus jakaa tietoa ja luopua erikoistuneesta asiantuntijuudesta. Kolmanneksi, Morgan kollegoineen (2015) tarkentavat Uuteen-Seelantiin sijoittuvassa terveystieteiden tutkimuksessaan *interprofessional*-käsitettä toiminnaksi, johon osallistuu vähintään kolme terveystieteiden ammattilaista, jotka edustavat vähintään kahta erilaista terveystieteen alaa. Tutkijat näkevät, että parityöskentelyyn ja kapea-alaiseen edustukseen perustuva toiminta ei täytä moniammatillisen yhteistyön kriteereitä. Suomalaisista tutkijoista myös

Isoherranen (2012, s. 20–21) ja Kuorilehto (2014, s. 23–24) ovat jäsentäneet moniammatillista yhteistyötä kuvaavien englanninkielisten käsitteiden moninaisuutta erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Isoherranen perustaa tarkastelunsa eri käsitteiden kuvaamaan moniammatillisen yhteistyön intensiteetin tasoon, kun taas Kuorilehto (2014, s. 24) käyttää moniammatillisuudesta englanniksi *multi-professional* tai *multidisciplinary* -käsitteitä.

Yleisesti kansainvälisessä tutkimuksessa moniammatillisuuden määritelmät lähestyvät suomalaisia määritelmiä pienin painotuseroin. Payne (2000) painottaa moniammatillisen yhteistyön näkökulmaa, jossa eri ammattiryhmät sopeuttavat roolejaan sekä yhdistävät osaamistaan ja roolejaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Kennyn (2002) määritelmän mukaisesti moniammatillisuudessa eri ammattilaisten osaaminen yhdistyy kokonaisvaltaiseksi tietotaidoksi. Lockhart-Wook (2000) pitää moniammatillisuutta prosessina, jossa ammattilaiset käsittelevät yhteistä ongelmaa tasavertaisesti, kunnioittavasti, asiakaskeskeisesti ja suunnitelmallisesti. Näissä määritelmissä on nähtävissä moniammatillisen osaamisen kehittyminen ja yhteistyön tavoitteellisuus. Muissa tutkimuksissa ja kirjallisuudessa esitetyt määritelmät eivät tuo olennaista uutta näihin määritelmiin, vaan kuvaavat käsitettä samoin tavoin.

Käytännön esimerkkinä moniammatilliseksi yhteistyöksi kutsutusta toimintamallista Suomessa sosiaali- ja terveysalan ulkopuolella on Hämeenlinnan seudun oppilashuoltoverkoston kehittäminen vuodesta 2001 alkaen. Tässä mallissa moniammatillisuus näyttäytyy mukana olevien oppilashuollon ammattilaisten erilaisina taustoina laajasti lasten ja nuorten hyvinvoinnin aloilta. Toiminta on kuitenkin vahvasti koululähtöistä. (Numminen & Stenvall, 2004.) Toinen esimerkki on laajemmasta, vuosina 2002–2004 toimineesta työhallinnon sekä sosiaali- ja terveystoimen yhteispalvelukokeilusta, joka syntyi vastauksena Vanhasen hallituksen työllisyysohjelmaan. Tätä mallia voidaan pitää yhtenä Ohjajien edelläkävijöistä sekä laajuudeltaan että toimintatavaltaan tarjoten yhteensä 25 konkreettista moniammatillista matalan kynnyksen yhteispalvelupistettä pitkäaikaistyöttömille. Suurimmassa yhteispalvelupisteessä työskenteli 22 työntekijää ja pienimmissä kolme työntekijää. Tyypillisesti vastaanottoja tekivät työvoimaohjaaja ja sosiaalityöntekijä. (Arnkil ym., 2004.)

Yhteenvetona moniammatillisuutta eri käsittein kuvaavissa määritelmissä korostuu asiantuntijoiden välinen yhteistyö, joka kiinnittyy yhden hallinnonalan (tyypillisesti sosiaali- ja terveysalan) toimintaan tai tietyssä kontekstissa tapahtuvaan työmuotoon (kuten oppilashuoltotyö). Organisaatioiden välinen moniammatillinen yhteistyö tapahtuu määritelmien mukaan verkostomaisesti. Uusimpiin määritelmiin on otettu mukaan myös asiakkaan rooli osana yhteistyötä, mikä lähestyy seuraavaksi kuvattavaa monialaisuuden käsitteen määrittelyä.

### 3.1.2 Monialaisuus

Monialaisuuden ja monialaisen yhteistyön määritelmiä esiintyy suomalaisissa tutkimuksissa selvästi moniammatillisuuden määritelmiä vähemmän. Monialaisuuden käsitettä on tosin pitkään käytetty rinnakkain moniammatillisuuden kanssa, kuitenkin määrittelemättä sitä tarkemmin. Käsitteen suomenkieliset

määrittelyt sijoittuvat pääasiassa 2010-luvulle ja sen jälkeen tehtyihin tutkimuksiin. Tätä havaintoa tukee myös Saikun tutkimusryhmän (2017) tekemä kirjallisuuskatsaus. Seuraavaksi tarkastelen monialaisuuden määritelmiä suhteessa moniammatillisuuden määritelmiin sekä omaan ymmärrykseeni tämän tutkimuksen Ohjaamo-kontekstissa olevasta monialaisesta yhteistyöstä.

Monialaisuuteen liittyvät käytänteet ja tutkimukset painottuvat moniammatillisuuden tapaan sosiaali- ja terveysalan kontekstiin niin tutkimuksissa, lainsäädännössä kuin käytännön kehittämistyössäkin. Monialaisuuden nostetta sosiaali- ja terveysalalla perustelevat tutkimustulokset, joiden mukaan asiakkaiden avuntarpeet eivät noudata olemassa olevien palveluiden ja lainsäädännön sektorimaisia rajoja, vaan ovat niitä ylittäviä (Karjalainen, 2017). Asiakaslähtöisyydestä nouseva monialaisuuden tarve näkyy myös tämän tutkimuksen kontekstina olevissa Ohjaamoissa, joiden toiminta perustuu asiakkaan kokonaisvaltaiseen tilanteeseen vastaamiseen monipuolisella sektorirajat ylittävällä osaamisella. Monialaisuus tarkoittaa tällöin sekä yksittäisen asiakkaan asioiden käsittelyä että eri aloja, palveluita ja organisaatioita edustavien asiantuntijoiden välistä yhdessä työskentelyä. (Kuure & Lidman, 2014, s. 14, s. 26.) Sosiaali- ja terveysalalla toteutettua monialaisen yhteistyön tapaa on alettu soveltamaan laajemmassa muodossa myös nuorten ohjauspalveluissa, joissa sosiaali- ja terveysalan toimijat ovat yhtenä sektorina muiden joukossa.

Yleisesti monialaisuus määritellään laajana julkisen, yksityisen ja/tai kolmannen sektorin edustajien rajat ylittävänä yhteistyönä. Määritelmät ovat laueudessaan yhteneväisiä eri aloilla, kuten esimerkiksi kuntoutuksessa (Salminen & Rintanen, 2014), nuorisotyössä (Gretchel & Mulari, 2013), poliisityössä (Vanhanen, 2020) ja verkostomaisissa ohjauspalveluissa (Nykänen, 2010). Määritelmä kuitenkin laajentaa käsitystä perinteisestä verkostomaisesta moni- tai poikkihallinnollista yhteistyöstä (vrt. Koskela, 2013; Määttä, 2007) tuoden mukaan myös yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat. Määritelmää vastaavasta toiminnasta käytetään kuitenkin myös muita käsitteitä, kuten *monitasoisuus*, *monitoimijuus*, *monisektorisuus* ja *moniammatillisuus* sen mukaan, keitä toimijoita yhteistyössä on mukana ja tapahtuuko yhteistyö konkreettisesti yhteen kootuissa palvelupisteissä vai verkostotyönä. (Saikku ym., 2017, s. 39.)

Englanninkielisessä kirjallisuudessa monialaisuudesta käytetään vaihtelevia ilmaisuja, jotka ovat osittain samoja aikaisemmin käsiteltyjen moniammatillisuuden käsitteiden kanssa ja kuvaavat toimintaa pääosin sosiaali- ja terveysalalla. *Multidisciplinary* ja *cross-disciplinary* -käsitteillä tarkoitetaan kirjallisuudessa sekä moniammatilliseen että monialaisuuteen viittaavia yhteistyön tapoja (D'amour & Oandasan, 2005; Payne, 2000; ks. myös Saikku ym. 2017, s. 13–14). Suomalaista Ohjaamo-mallia käsittelevissä englanninkielisissä artikkeleissa monialaisesta yhteistyöstä käytetään rinnakkain termejä *multi-actor*, *multi-agency*, *interprofessional*, *multiprofessional*, *transdisciplinary* ja *interdisciplinary* (Kettunen & Felt, 2020; Lilja ym., 2020; Määttä, 2019, s. 279; Toiviainen & Brunila, 2021). Näistä käsitteistä Ohjaamoissa tavoiteltavaa monialaista yhteistyötä kuvaa osuvimmin käsite *interdisciplinary*, jolla tarkoitetaan asiantuntijuuden, osaamisen ja

työtapojen rajoja ylittävää ja yhdistävää yhteistyötä, minkä tarkoituksena ei ole uuden, yhteisen tieteenalan aikaansaaminen (Stember, 1991).

### 3.1.3 Monialainen yhteistyö lainsäädännössä, ohjauspalveluissa ja käsitteenä

Suomen lainsäädännössä monialaisuus on vahvistunut viime vuosina monin tavoin etenkin nuorten hyvinvointia ja palveluita koskevassa työssä opetus-, sosiaali- ja terveystaloilla. Kuure ja Lidman (2014, s. 17) kuvaavat monialaista asiakaslähtöistä yhteistyötä aikamme eetokseksi ja lain hengeksi. Viittauksia monialaiseen yhteistyöhön on ollut nähtävissä vuodesta 2003 alkaen, jolloin laeissa ohjattiin perustamaan monialaisia työryhmiä esimerkiksi kuntoutuksen, lastensuojelun, terveydenhuollon ja nuorisotyön aloille. Sosiaali- ja terveystaloituksen sekä koulutuksen ja oppilas- ja opiskelijahuollon lakien uudistamisen yhteydessä 2010-luvulla monialaisuus kirjattiin lakeihin näkyviin entistä vahvemmin (Perälä ym., 2012, s. 21–23). Lakiuudistukset pakottivat eri sektoreita kehittämään ja toteuttamaan monialaista yhteistyötä, mikä kuitenkin käytännössä ilmeni vaihtelevina toteutustapoina.

**Oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa** (1287/2013) ja sen vuonna 2015 voimaan tullessa muutoksessa (Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 1409/2014) vahvistetaan opiskeluhuollon toteuttamista monialaisena yhteistyönä. Perinteisempää tapaa edustaa pysyvä oppilaitoskohtainen opiskeluhuoltoryhmä, jossa tulee olla mukana ainakin oppilaitoksen johtoa, henkilöstöä sekä kouluterveydenhuollon, psykologi- ja kuraattoripalveluiden ja opiskelijoiden edustaja (HE 67/2013, 14 §). Asiakaslähtöinen monialaisuus näkyy laissa yksilökohtaisessa opiskeluhuollossa, joka toteutetaan tapauskohtaisesti koottavissa asiantuntijaryhmissä. Lain mukaan oppilaan osallisuus huomioidaan kysymällä häneltä tai huoltajalta suostumus ryhmän koostumukseen. Oppilas ja hänen huoltajansa ovat automaattisesti osa ryhmää. Myös muiden ulkopuolisten asiantuntijoiden konsultointi on lain hengessä toteutettava yhteistyömahdollisuus.

Lainsäädännön uudistustoimet vahvistivat myös sektorirajat ylittävää työttömien työllistymisen tukemista. Tätä työtä määrittää työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalaan kuuluva **laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta**, joka astui voimaan vuoden 2015 alussa (1369/2014; HE 183/2014). Lain tavoitteena on yhdistää aikaisemmin erikseen toiminut kuntoutuksen asiakaspalveluyhteistyö ja työvoiman palvelukeskustoiminta (TYP) (Saikku ym., 2017, s. 23). Laissa monialainen yhteispalvelu määritellään työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan ja Kansaneläkelaitoksen väliseksi yhteistoimintamalliksi, jossa arvioidaan työttömien palvelutarpeet, suunnitellaan työllistymiseen tähtäävät palvelut sekä seurataan työllistymisprosessia (HE 183/2014; Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014). Yhteispalvelun asiakkuuden edellytykset ovat rajattuja ja ne pohjautuvat monialaisen yhteispalvelun tarpeen arviointiin sekä muihin työttömyysjaksoa ja henkilön ikää koskeviin kriteereihin (Karjalainen & Aho, 2017; Saikku ym., 2017, s. 23).

**Nuorisolain** (1285/2016) kannanotto monialaiseen yhteistyöhön on kuntien velvoittaminen organisoimaan ohjaus- ja palveluverkosto, jonka tulee toimia

vuorovaikutuksessa nuorisoalan järjestöjen, seurakuntien ja muiden nuorten palveluja tuottavien yhteisöjen kanssa. Verkoston tehtävänä on monialaisen yhteistyön suunnittelu, kehittäminen ja toimeenpano eikä verkostossa näin ollen käsitellä yksittäisen nuoren asioita. Monialaista yhteistyötä koskeva pykälä lisättiin alun perin aikaisempaan nuorisolakiin (72/2006; HE 1/2010) ja se astui voimaan vuoden 2011 alusta. Tämän lakiuudistuksen myötä monialainen yhteistyö nuorisotyössä vahvistui tuoden sille juridisen aseman. Lainsäädäntö myös kannusti kuntia perustamaan erityisesti nuorten palveluihin liittyviä monialaisia ryhmiä ja kehittämään perinteistä nuorisotyötä verkostoituvaan monialaiseen suuntaan. Tässä kuntien kannustimena on toiminut koulutuksen ja työn ulkopuolella olevien nuorten suuri määrä ja tavoite kohentaa nuorten kuntalaisten tilannetta. (Lybeck & Walldén, 2011, s. 26; Nousiainen ym., 2011, s. 51.) Moniviranomaisyhteistyöhön perustuva Ankkuri-malli toteuttaa monialaista yhteistyötä nuorisolain edellyttämässä hengessä. Toiminta kokoaa yhteen eri alojen asiantuntijat ja tavoittelee laajaa osaamisen jakamista sekä taustaorganisaatioiden rajat ylittävää yhteistyötä. Ankkuri-malli kohdistaa toimintansa alaikäisten rikollisen käyttäytymisen varhaiseen puuttumiseen ja viranomaiset työskentelevät paikallisilla poliisiasemilla. (Sisäasiainministeriö, 2013.) Monialainen yhteistyö on tässä tapauksessa siis yhteen organisaatioon vahvasti kiinnittyvää ja tiettyä asiakasryhmää palvelevaa. Muita jo vakiintuneita monialaisia nuorisolakiin pohjautuvia toimintamalleja ovat nuorten työpajat sekä nuorten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut (ns. TNO-palvelut). Nämä kuuluvat opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan ja ovat osa kunnallista nuorisotyötä. Molemmat palvelut tavoittelevat nuorten kokonaisvaltaista tukemista eri painotuksin. Työpajatoiminnan erityispiirteenä on nuorten valmentaminen työn tekemisen kautta. (Kuure, 2016, s. 64-45; Nuorisolaki 1285/2016 § 13.)

Monialainen yhteistyö on ulottunut myös palveluihin, joissa laki ei sitä yksiselitteisesti edellytä. Vuosina 2016–2019 Suomessa kehitettiin **perhekeskuksia**, jotka ovat laajoja monialaisia kokonaisuuksia tarjoten lapsille, nuorille ja perheille tarkoitettuja palveluita omissa toimipisteissään sekä verkostoa hyödyntäen. Verkostoon kuuluvat sosiaali- ja terveystyöpalveluiden lisäksi sivistyspalvelut ja kunnan muut palvelut sekä järjestöjen ja seurakuntien palveluita. Perhekeskukset kehitettiin osana Sosiaali- ja terveysministeriön Kaste-kehittämishjelmaa ja niiden toiminta perustuu eri hallinnonaloja koskeviin lakeihin, joista osa sisältää terveys-, sosiaali- ja kasvatuspalveluita koskevia yhteistyövelvoitteita. (Pelkonen ym., 2020.) Monialainen ja eri hallinnonaloja ylittävä lainsäädännöllinen tausta ja käytännön toiminta kiinnittyy perhekeskuksissa siis vahvasti sosiaali- ja terveysalaan.

**Ohjauksen alalla** monialainen yhteistyö vahvistui opetus- ja työministeriöiden vuonna 2005 asettaman kehittämissuunnitelman tavoitteesta, joka sisälsi aikuisopiskelijoiden tieto- ja neuvontapalveluiden ja ohjauksen kehittämisen (Työministeriö, 2006). Kehittämissuunnitelman aikana perustettiin yhteensä 54 Opin ovi -projektia, joissa kehitettiin monialaisiksi kutsuttuja aikuisten ohjauspalveluverkostoja ja -malleja. Projektien päätyttyä vuonna 2014 osa näistä ohjauspalveluista juurtui toistaiseksi pysyviksi toiminnoiksi. (JAMK, 2014.) Osittain samaan aikaan

ohjauksen kehittämisen painopiste otti askeleita kohti nuorten ohjauspalveluiden kehittämistä (Opinto-ohjauksen ja työhallinnon ohjauspalveluiden yhteistyöryhmä, 2007). Siirtymä aikuisten ohjauksesta kohti nuoria tapahtui selkeämmin kuitenkin Euroopan Unionin nuorisotakuun tavoitteiden ohjaamana. Suomessa nuorten ohjauksen kehittäminen käynnistyi Matti Vanhasen hallitusohjelman aikana, jolloin sen kärkihankkeeksi nostettiin nuorten syrjäytymisen ehkäiseminen (TEM, 2013, s. 6). Tavoitteena oli koota erillään olevat alle 30-vuotiaiden nuorten palvelut samaan paikkaan joko fyysisesti, virtuaalisesti tai niitä yhdistäen, jolloin nuoria voidaan tukea kokonaisvaltaisesti kaikilla elämän osa-alueilla (Kettunen & Felt, 2020, s. 296–297). Palvelupisteet nimettiin Ohjaamoiksi ja niiden keskeisempiä toimijoita ovat työllisyys- ja nuorisotoimi, TE-palvelut, sosiaali- ja terveystoimi, toisen asteen oppilaitokset ja Kela. Ohjaamot eivät kuitenkaan sijoitu vakiintuneesti minkään tietyn instanssin alaisuuteen (Määttä, 2019, s. 279), jolloin niiden tarjoamassa palvelussa ei korostu esimerkiksi hallinnollisen päätoimijan mukainen toiminta (ks. Sampson ym., 2017, s. 63).

Ohjaamoiden kehittäminen jakautuu työ- ja elinkeinoministeriön, opetusministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön vastuulle (Valtakari ym., 2020, s. 8). Vuosina 2015–2020 Ohjaamot saivat Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoitusta (Kettunen & Felt, 2020, s. 296) ja Juha Sipilän hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2017 päätettiin Ohjaamoiden toiminnan vakiinnuttamisesta, minkä varmistamiseksi Ohjaamoille myönnettiin huomattava lisärahoitus (Valtioneuvosto, 2017, s. 2). Ensimmäisen Ohjaamon avauduttua syksyllä 2014 (Kettunen & Felt, 2020, s. 297), on toiminta osoittanut jatkuvaa laajenemista: vuonna 2023 Suomessa toimii noin 70 Ohjaamo (ELY-keskus, 2022a). Ohjauksen kentällä monialaisuus on saanut edelleen laajempaa näkyvyyttä 2020-luvulla osana Elinikäisen ohjauksen strategiaa ja Hyvän ohjauksen kriteereitä (Opetushallitus, 2023; Valtioneuvosto, 2020).

Monialaisuus on vahvistunut ja laajentunut lainsäädännössä, käytännön toiminnassa sekä tutkimuksessa 2010-luvulta alkaen. Tästä huolimatta monialaisuuden käsitettä käytetään edelleen sekä rinnakkain että päällekkäin moniammatillisuuden käsitteen kanssa (ks. esim. Lammintakanen ym., 2016). Käsitteiden vakiintumaton käyttö saattaa johtua niiden merkityseroista julkisella ja yksityisellä sektorilla; moniammatillisuutta käytetään julkisella sektorilla kuvaamaan eri hallinnonaloja edustavien yhteistyötä, kun taas yksityisellä sektorilla moniammatillisuus voidaan ymmärtää monitaitoisena osaajana (Lybeck & Walldén, 2011, s. 26). Myös erilaiset käytännön kokeilut ja palvelut ovat sekoittaneet käsitteiden ymmärtämistä ja käyttöä eri yhteyksissä. Esimerkiksi yhteispalvelukeskukset määriteltiin moniammatillisiksi, vaikka ne nykyisen käsityksen mukaan ovat ainakin lähellä monialaisuutta sisältäen kahden eri hallinnon- ja tieteenalan välisen konkreettisen yhteistyön neutraalissa kontekstissa. Tämä konsepti miellettiin tosin usein työhallinnon alaiseksi sekä virallisissa yhteyksissä että asiakaskokemuksissa (Arnkil ym., 2004). Vastaavasti monialaisuutta tavoittelevia Ohjaamoita kuvaillaan usein myös moniammatillisuuden käsitteellä tai käsitteitä käytetään vaihtelevassa merkityksessä (esim. Valtakari ym., 2020). Käsitteiden yhtenäistä käyttöä haastaa Ohjaamoiden kompleksinen rakenne, jossa sen



toimijat edustavat tyypillisesti samaan aikaan sekä omaa taustaorganisaatiotaan että Ohjaamoja omaa palvelunaan (Kettunen & Felt, 2020, s. 299).

Käsitteellisestä vaihtelusta huolimatta monialaisen yhteistyön hengessä toimivat palvelut sisältävät yhteneväisiä periaatteita, joiden varaan toimintaa on eri aikoina rakennettu. Eri aloja, palveluita ja organisaatioita monipuolisesti edustavien asiantuntijoiden lisäksi monialaisessa yhteistyössä vahvistuu asiakaslähtöisyys ja asiakkaan rooli. Tämä myös moniammatillisessa yhteistyössä yhä näkyvämmäksi tullut periaate näyttäytyy nuorille suunnattujen toimintojen, kuten opiskeluhuollon ja Ohjaamoiden, toiminnan lähtökohtana. Wrede-Jäntti ja Westerback (2020, s. 61) huomauttavat, että Ohjaamoiden toiminnan keskeisenä periaatteena on nuoren aktiivinen rooli ja osallistuminen oman tilanteensa käsitteelyyn. Asiakaslähtöisyyden lisäksi eri kohderyhmille suunnattua monialaista yhteistyötä leimaa pyrkimys koota asiantuntijat työskentelemään fyysisesti samoihin tiloihin, kuten työllistymistä edistäviin yhteispalvelupisteisiin, perhekeskuksiin ja Ohjaamoihin.

Vaikka monialaisuus on tunnistettu ohjauspalveluissa mahdollisuudeksi ja voimavaraksi, sen käsitteellinen ja toiminnallinen tausta näyttäytyy edelleen hajanaisena. Käsitteen monitulkintaisuus ja sen normatiivinen käyttöönotto haastavat ohjauspalveluiden toimintaa. Tällöin on riskinä, että aito monialaisuus ja sille asetetut tavoitteet eivät toteudu ja ohjauspalvelun monialaisuus jää näennäiseksi. Monialaisuuden toteutuminen tarvitsee siten käsitteellistä tarkennusta. Aikaisempien tutkimusten perusteella ymmärrän monialaisuuden tarkoittavan Ohjaamoiden kontekstissa yhteistyötä, jossa on mukana eri aloja, palveluita ja organisaatioita edustavia julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoita. Asiakas on monialaisessa yhteistyössä mukana tasavertaisena toimijana. Toimijat työskentelevät fyysisesti samoissa tiloissa verkostoa ja virtuaalisia työtapoja hyödyntäen. Monialainen yhteistyö ei kiinnity fyysisesti tai toiminnallisesti mihinkään tiettyyn alaan, palveluun tai organisaatioon.

Edellä kuvaamalla tavalla monialaisuus mukailee ja laajentaa aikaisemmin suomalaisessa kontekstissa tehtyjä moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön määritelmiä (Isoherranen, 2012; Koskela, 2013; Nykänen, 2010) etenkin asiakkaan roolin ja toiminnan kiinnittymättömyyden suhteen. Kuvaus edustaa monialaisuuden ideaalia, jossa kaikki piirteet ja elementit ovat läsnä ja toteutuvat samanaikaisesti. Kuvaus ei ota fyysisten yhteisten työtilojen lisäksi kantaa tarkempiin yhteistyön käytännön toteutustapoihin tai sen laatuun ja toimivuuteen, joita käsitellen seuraavassa luvussa.

### **3.2 Monialainen yhteistyö aikaisempien tutkimusten mukaan**

Eri aloja edustavien toimijoiden yhteistyötä koskeva aikaisempi tutkimus painottuu yhteistyön vahvuuksien ja etujen sekä haasteiden ja esteiden tutkimiseen laadullisin menetelmin. Lisäksi aikaisemmissä tutkimuksissa on selvitetty moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön syvyyttä, jota on jäsennetty yhteistyön integroitumisen tasoina. Edellisessä luvussa kuvattu moniammatillisuuden ja

monialaisuuden käsitteiden päällekkäinen ja vaihteleva käyttö vaikeuttaa aikaisempien tutkimustulosten tarkastelua yksiselitteisesti monialaisen yhteistyön näkökulmasta. Erityisesti tämä haaste tulee esiin kansainvälisissä tutkimuksissa, joissa ilmiötä kuvaavien käsitteiden käyttö on huomattavan kirjavaa. Tästä syystä olen ottanut tähän lukuun mukaan ne tutkimukset, joiden konteksti lähes-tyy monialaisuuden määritelmää riippumatta siitä käytetystä käsitteestä.

### 3.2.1 Monialaisen yhteistyön vahvuudet ja haasteet

Monialaista yhteistyötä perustellaan sen useilla eduilla ja vahvuuksilla verrat-tuna perinteiseen erillisissä palveluissa tai organisaatioissa tehtävään itsenäiseen asiantuntijatyöhön. Toimivan monialaisen yhteistyön nähdään vaikuttavan myönteisesti sekä asiakkaisiin ja työntekijöihin että mukana oleviin palveluihin ja organisaatioihin. Asiakkaan näkökulmasta monialaisen yhteistyön eduissa ko-rostuu kokonaisvaltaisen avun saamisen nopeutuminen (Atkinson ym., 2007, s. 30; Burnett & Appleton, 2004, s. 37; Cross ym., 2005; Darlington & Feeney, 2008; Willumsen, 2008). Asiakastyytyväisyyteen vaikuttavat myös palvelun laadun ja tehokkuuden kehittyminen (Petri, 2010, s. 78). Lisäksi monialainen yhteistyö on näyttäytynyt asiakkaille suunnitelmallisena ja konkreettisena auttamisen muo-tona (Linnakangas & Suikkanen, 2004, s. 88). Sampson ja Reardon (1998) toteavat monialaiseen yhteistyöhön perustuvan palvelun tarjoavan asiakkaille helpon ja rajoja ylittävän tavan saada heidän tarvitsemaansa tukea. Monialaisuus mahdol-listaa asiakaslähtöisyyden, jolloin asiakas voi parhaimmillaan itse vaikuttaa ja valita häntä parhaiten hyödyttävän palvelun ja tuen muodon.

Työntekijöiden näkökulmasta monialaisen yhteistyön on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia (Petri, 2010, s. 78). Monialainen yhteistyö tuo työntekijöille sekä uusia sisällöllisiä näkökulmia että työn tekemisessä tarvittavia konkreettisia tietoja, jolloin päällekkäisen työn tekeminen vähenee ja resursseja vapautuu asiakastyöhön (Isoherranen, 2005, s. 153; Vehviläinen, 2002, s. 50–53). Monialainen yhteistyö nopeuttaa työntekijöiden välistä tiedonkulkua ja päätök-sentekoa sekä vähentää byrokratiaa (Cross ym., 2005; Darlington & Feeney, 2008; Määttä & Virta, 2020, s. 243; Willumsen, 2008). Yhtenä konkreettina tiedonkulkua nopeuttavana keinona on mahdollisuus päästä eri palveluiden tietokantoihin (Burnett & Appleton, 2004; Sampson & Reardon, 1998). Tutkimusten mukaan monialainen yhteistyö myös vahvistaa työntekijöiden ammatillista identiteettiä ja henkilökohtaista kehittymistä työssä sekä tukee uusien työkäytäntöjen kehit-tämistä (Atkinson ym., 2007, s. 30).

Työntekijöiden välisten suhteiden kehittymisen lisäksi myös eri palvelui-den ja organisaatioiden välinen yhteistyö kehittyy (Rudenstam & Holmberg, 2014, s. 344–345), kun niiden välinen kommunikaatio ja tiedon vaihto vahvistu-vat (Atkinson ym., 2007, s. 30). Monialaisen yhteistyön on todettu vähentävän palveluiden pirstaleisuutta ja päällekkäisyyttä (Cross ym., 2005; Darlington & Feeney, 2008; Willumsen, 2008), jolloin palvelun laatu ja osuvuus kehittyvät (Isoherranen, 2005, s. 153; Määttä & Virta, 2020, s. 250; Vehviläinen, 2002, s. 50–53). Monialainen yhteistyö voi myös toimia foorumina, jossa on mahdollisuus yhtei-senä rintamana viedä eteenpäin tärkeitä pidettyjä asioita (Isoherranen, 2005, s.

153; Vehviläinen, 2002, s. 50–53). Taloudellisesti monialaisen yhteistyön on todettu vähentävän organisaatioiden kustannuksia, kun yhteistyöllä on yhteinen koordinaatio (Atkinson ym., 2007, s. 30; Petri, 2010, s. 78).

Vahvuuksiin ja etuihin liittyvien tulosten lisäksi monialaisen yhteistyön tutkimuksissa esiintyy toistuvasti rajojen ylittämiseen liittyvä retoriikka. Monialaista yhteistyötä kuvaillaan ja määritellään sekä suomalaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa organisaatioiden ja asiantuntijuuksien välisten rajojen ylittämisenä (D'Amour & Oandasana, 2005; Nummenmaa, 2004, s. 113–122, 2011, s. 187–189; Nykänen, 2010, s. 72–85; Toiviainen & Hänninen, 2006). Engeström (1995) kuvaa tätä monialaisen yhteistyön piirrettä ammatilliseksi rajanylitykseksi, joka synnyttää osaamisen jakamista, kumppanuuden tunnetta ja keskinäistä riippuvuutta (ks. myös D'Amour ym., 2005, s. 118–119). Tutkimuksissa rajojen ylittäminen näyttäytyy taustaoletuksena ja ratkaisevana tekijänä sille, että monialaisen yhteistyön vahvuudet ja edut voivat toteutua käytännössä. Tutkimukset eivät kuitenkaan kuvaa rajojen ylittämistä konkreettisina työkäytänteinä, jolloin rajojen ylittäminen voi jäädä abstraktiksi kunkin toimijan subjektiivisesti ratkaistavaksi asiaksi. Isoherranen (2005, s. 16) on pyrkinyt konkretisoimaan rajojen ylittämistä tilanteena, jossa eri asiantuntijoiden ja palveluiden työkokonaisuudet yhdistyvät muodostaen useamman työntekijän yhteisen toimintakontekstin. Määritelmien mukaiselle rajojen ylittämiseksi perustuvan monialaisen yhteistyön toteuttaminen asettaa toiminnalle myös haasteita (ks. Heino ym., 2010, s. 115) esimerkiksi silloin, mikäli monialaisen yhteistyön tekeminen perustuu organisaatioiden ja palveluiden välisen yhteistyöhalukkuuden sijaan lainsäädännöstä tai muusta hallinnollisesta päätöksestä tulevaan velvoitteeseen (Määttä & Virta, 2022, s. 238; Perälä ym., 2012, s. 4). Tällöin vaade ja oletus rajoja ylittävistä monialaista yhteistyöstä liitetään osaksi eri alojen asiantuntijoiden omaa perustyötä. Hallinnolliseen päätökseen perustuva monialaisen yhteistyön velvoite vaatii toimiakseen muutakin kuin organisaatioiden ja asiantuntijoiden yhteen liittämistä. Isoherranen (2005, s. 19) huomauttaa, että onnistunut rajoja ylittävä monialainen yhteistyö edellyttää yhteisiä sopimuksia siitä, miten organisaatioiden ja asiantuntijuuksien rajoja ylitetään joustavasti käytännön työssä.

Monialaisen yhteistyön toteutumista on arvioitu rajojen ylittämisen lisäksi kriittisesti myös muista näkökulmista. Anning kollegoineen (2006, s. 93–102) ovat jäsentäneet monialaisen yhteistyön haasteet rakenteellisiksi, ideologisiksi, toiminnallisiksi ja ammatillisiksi. Myös useat muut kotimaiset ja kansainväliset uudemmat tutkimukset tukevat tätä jäsenystä (esim. Leppäkoski ym., 2017; Vanhanen, 2020). *Rakenteelliset haasteet* johtuvat monialaisen yhteistyön perustumisesta lyhytkestoiseen projektimaiseen työhön, jolloin paikallisia tai alueellisia hallinnollisia rakenteita ei muuteta monialaista yhteistyötä tukeviksi. Tämä vaikuttaa myös yhteistyön johtamiseen ja tiedonkulkuun sekä työntekijöiden välisen luottamuksen ja kunnioituksen syntymiseen (Burnett & Appleton, 2004; Leppäkoski ym., 2017, s. 208; Vanhanen, 2020, s. 54). Rakenteellisena haasteena voidaan pitää myös työntekijöiden vaihtuvuutta, kuten Leppäkoski kollegoineen (2017, s. 209) on tutkimuksessaan havainnut. *Ideologiset haasteet* nousevat eri aloja edustavien työntekijöiden erilaiseen taustakoulutukseen pohjautuvista arvoista,

jotka työntekijöiden tulisi osata perustella työssään ristiriitojen välttämiseksi (Anning ym., 2006, s. 93–102; Vanhanen, 2020, s. 54). *Toiminnalliset haasteet* liittyvät arjen ongelmiin, kuten sähköisten järjestelmien yhteensopimattomuuteen ja eri aloilla oleviin epäyhtenäisiin käytänteisiin esimerkiksi asiakastietojen dokumentoinnissa (Anning ym., 2006, s. 93–102; Collin ym., 2012; Moran ym., 2006). *Ammatilliset haasteet* viittaavat eri alojen vaihteleviin työaika- ja palkkajärjestelmiin, jolloin samankaltaisesta työstä maksettava palkka voi vaihdella aiheuttaen sisäisiä ristiriitoja (Anning ym., 2006, s. 93–102; Burnett & Appleton, 2004).

Anningin tutkimusryhmän (2006) jäsenyys monialaisen yhteistyön haasteista ei ota kantaa talouteen ja resursseihin liittyviin tekijöihin. Vaikka monialaisen yhteistyön on todettu vähentävän organisaatioiden taloudellisia kustannuksia (Atkinson ym., 2007, s. 30; Petri, 2010, s. 78), osoittavat kansalliset ja kansainväliset tutkimukset myös vastakkaisia tuloksia. Niiden mukaan monialaisen yhteistyön ei voi tyhjentävästi empiirisesti osoittaa olevan taloudellisesti toimivien ja perustelluina ratkaisuna (Swenson ym., 2000; Ursin, 2013, s. 4). Monialaisen yhteistyön vahvuudet, mahdollisuudet, haasteet ja rajoitteet kuvastavat toiminnan erilaisia lähtökohtia, syitä ja perusteluita, jotka väistämättä vaikuttavat yhteistyön tekemisen syvyyteen. Tämän ymmärtämäksi tarkastelen seuraavaksi aikaisemmissa tutkimuksissa löydettyjä monialaisen yhteistyön integroitumisen taasoja jäsentäen niihin liittyviä erilaisia toimintatapoja.

### 3.2.2 Monialaisen yhteistyön tasot

Monialaisen yhteistyön tasojen tarkastelussa on huomioitava, että sitä koskevassa tutkimuksissa käytetään vaihtelevasti ja päällekkäin ryhmän (engl. *group*) ja tiimin (engl. *team*) käsitteitä. Ryhmää pidetään yhteistyön muotona tiimiä lyhyempänä (ks. esim. Reeves ym., 2010, s. 52) ja sillä ei tavoiteta rajoja ylittävää työtapaa, mitä monialaisella yhteistyöllä yleisesti ja tässä tutkimuksessa tarkoitetaan. Sen sijaan tiimityön periaatteet näyttävät tukevan monialaisen yhteistyön määritelmiä. Katzenbach ja Smith (1993, s. 8–9) yhdistävät tiimityön vastuullisuuden ja sitoutumiseen, joilla tiimit pyrkivät sekä hyviin kollektiivisiin tuloksiin että tiimin jäsenten henkilökohtaiseen kehittymiseen. Katzenbach ja Smith (1993; myös Helakorpi, 2001) jakavat tiimityön viiteen kehitysvaiheeseen työryhmästä korkeatasoiseksi tehotiimiksi. *Työryhmässä* jokainen jäsen toimii muista irrallaan omaa annettua tehtäväänsä tehden. Työryhmää seuraavassa vaiheessa toimiva nimellisesti muodostettu *näennäistiimi* ei kuitenkaan käytännössä tee yhteistyötä ja on näin tuottavuudeltaan työryhmää heikompi. *Potentiaalisessa tiimissä* jäsenet työskentelevät yhdessä, mutta ilman yhteisesti jaettua tavoitetta toisin kuin *todellisessa tiimissä*, jossa jäsenet ovat siihen sitoutuneita. Korkean suoritusasteen *tehotiimin jäsenillä* on yhteisen tavoitteen lisäksi kiinnostus kehittää jäsenten henkilökohtaista kasvua.

Monialaisuus tuo mukanaan perinteiseen ryhmässä tai tiimissä tehtävään yhteistyöhön useita erilaisia tiedon, osaamisen ja tekemisen ajattelumalleja, käsitteitä ja konkreettisia toimintatapoja (Isoherranen, 2005). Tämä luo perustan monialaisen yhteistyön rajoja ylittävälle asetelmalle, jossa eri alojen asiantuntijoiden työt osittain yhdistyvät tai sulautuvat, jopa fuusioituvat muodostaen

uudenlaisen yhteisesti jaetun kokonaisuuden ja rakenteen (Crawford, 1994, s. 119). Tämä asetelma haastaa aikaisempia ryhmä- ja tiimityön kehittymistä kuvaavia malleja, joissa ryhmän kehitysvaiheet jaetaan tyypillisesti muodostumiseen (engl. *forming*), kuohuntaan (engl. *storming*), sopimiseen (engl. *norming*), toteuttamiseen (engl. *performing*) ja lopettamisvaiheeseen (engl. *adjourning*) (esim. Bion, 1979; Tuckman, 1965). Nämä perinteiset ryhmä- ja tiimityön vaiheet eivät näy monialaista yhteistyötä kuvaavissa jäsennyksissä, jotka näyttävät rakentuvan eri tavalla kuvaamaan yhdessä työskentelyn tasoja ja käytännön toteutustapoja (Morgan ym., 2015, s. 1218). Jäsennyksissä käytettyjä yleisimpiä käsitteitä ovat integraatio (engl. *integration*), yhteistyö (engl. *cooperation*), yhteistoiminta (engl. *collaboration*), koordinaatio (engl. *coordination*), kommunikaatio (engl. *communication*), yhteen sijoittuminen (engl. *co-location*), kumppanuus (engl. *partnership*) ja verkosto (engl. *network*) (Saikku ym., 2017, s. 15–16).

Monialaisen yhteistyön tekemistä kuvataan usein integraation käsitteen kautta puhuen integraation tasoista (Leutz, 1999; Nies, 2004), integraation jatkumosta (Ahgren & Axelsson, 2005) ja integraation asteista (Ursin, 2013, s. 5). Myös kumppanuuden käsitettä käytetään kuvatessa monialaisen yhteistyön kumppanuuden tasoja, jatkumoa, hierarkiaa (Frost, 2005, s. 13) tai portaita (Gaster ym., 1999). Monialaista yhteistyötä ylipäättään jäsennetään usein jatkumon ja hierarkian muodossa (Darlington & Feeney, 2008, s. 188), typologiana (ks. Fox & Butler, 2004; Townsley ym., 2004) tai jopa vaikeusasteina (Siurala, 2011, s. 141). Eri käsitteistä huolimatta jäsennykset noudattavat kuitenkin suhteellisen samankaltaista rakennetta, jossa erottuvat yhteistyön tiiviyyttä tai syvyyttä edustavat tasot ja niitä kuvaavat piirteet. Tämän aikaisempien tutkimusperustaisten jäsenysten keskinäisen tarkastelun olen koonnut taulukkoon 3, jonka tarkoituksena on tarkentaa ja yhtenäistää tutkimuskentällä olevaa moninaista ymmärrystä monialaisen yhteistyön tasoista. Taulukossa kuvaan monialaisen yhteistyön tiiviyyttä viitenä eri tasona sekä kutakin tasoa määrittäviä yhteistyön piirteitä.

Taulukossa esitetyistä tasoista ensimmäisenä erottuu tilanne, jossa eri palvelut ovat erillisiä eikä niiden välillä ole yhteistyöstä. Tätä kuvataan kumppanuuden puutteena (Frost, 2005, s. 13) tai segregaatina (Ahgren & Axelsson, 2005; Leutz, 1999; Nies, 2004). Aikaisemmissa jäsennyksissä tunnistettu monialaisen **yhteistyön** taso näyttäytyy piirteiltään väljänä ja monivivahteisena. Sitä pidetään tasoista jopa löyhimpänä (Darlington & Feeney, 2008, s. 188). Monialaisessa yhteistyössä eri palvelut tiedostavat ja tunnistavat toisensa sekä yhteneväisyydet omissa tavoitteissaan. Palvelut toimivat toisistaan erillään ja ovat sopineet keskinäisestä työnjaosta. (Frost, 2005, s. 13; Siurala, 2011, s. 141.) Tällöin yhteistyötä kuvaa sopimuksellisuus (Ursin, 2013, s. 5) tai ”linkittäminen” (Ahgren & Axelsson, 2005; Leutz, 1999; Nies, 2004). Hieman tiiviimmässä muodossaan yhteistyö voi sisältää myös muuta yhteistä suunnittelua (Griffith, 2002), tietojen vaihtoa (Gaster ym., 1999), konsultaatiota (Atkinson ym., 2007, s. 15) sekä tässä yhteydessä tapahtuvaa toisilta oppimista (Townsley ym., 2004).

TAULUKKO 3 Monialaisen yhteistyön tasot

Monialaisen yhteistyön tasoja kuvaavat piirteet	Monialaisen yhteistyön tasot				
	Ei yhteistyötä	Yhteistyö	Koordinaatio	Yhteistoiminta	Yhteinen työ
Erilliset palvelut	■	■	■	■	■
Verkostoituminen		■	■	■	■
Yhteinen tavoite tunnistettu		■	■	■	■
Sovittu työnjako		■	■	■	■
Tiedon vaihto		■	■	■	■
Yhteinen suunnittelu		■	■	■	■
Toisilta oppiminen		■	■	■	■
Yhteinen tavoite sovittu			■	■	■
Yhteinen johto ja/tai budjetti			■	■	■
Asiakastilanteiden käsittely yhdessä			■	■	■
Asiakkaiden tapaaminen yhdessä				■	■
Yhteinen arviointi-, seuranta- ja palautejärjestelmä				■	■
Asiantuntijaroolien hämärtyminen ja laajeneminen					■
Yhteisen ja erikoisosaamisen tunnistaminen					■
Asiantuntijoiden keskinäinen riippuvuus					■

Suunnittelun ja hallinnon tasolla tapahtuvasta yhteistyöstä käytetään tyypillisesti **koordinaation** käsitettä (Darlington & Feeney, 2008, s. 188; Gaster ym., 1999). Tällä tarkoitetaan esimerkiksi palveluiden yhteistä johtamisrakennetta (Ursin, 2013, s. 5) tai budjettia (Townasley ym., 2004). Koordinaatioon kuuluu myös uusien kumppaneiden ja monialaisen palvelutarpeen tunnistaminen sekä eri osapuolten panoksesta, toiminnasta ja prosesseista sopiminen (Gaster ym., 1999). Työntekijöiden toimintana koordinaatio tarkoittaa keskinäistä yhteydenpitoa (Ahgren & Axelsson, 2005; Leutz, 1999; Nies, 2004) sekä yhteisistä tavoitteista sopimista (Frost, 2005, s. 13; Griffith, 2002). Asiakastyön tasolla työntekijät neuvottelevat toistensa kanssa asiakkaiden tilanteista (Townasley ym., 2004) ja asiakas liikkuu eri palveluiden välillä (Ahgren & Axelsson, 2005; Leutz, 1999; Nies, 2004). Koordinoidun palvelun lähtökohtana oleva monialaisuus tukee eri palveluiden asiantuntijoiden välistä monialaista yhteistyötä (Townasley ym., 2004).

**Yhteistoiminnalla** tarkoitetaan tyypillisesti tilannetta, joka sisältää edellä kuvattujen koordinoitun yhteistyön elementtien (Darlington & Feeney, 2007, s. 188) lisäksi yhteiset toiminnan arviointi- ja seurantamenetelmät sekä keskinäisen palautejärjestelmän (Gaster ym., 1999). Tämä työskentely tuo esiin palveluiden välisiä päällekkäisyyksiä ja katveita (Frost, 2005, s. 13). Asiakastyössä yhteistoiminta tarkoittaa konkreettista työskentelyä yhteisten asiakkaiden kanssa (Atkinson ym., 2007, s. 15), jolloin voidaan puhua myös rajapintatyöskentelystä (Hämäläinen ym., 2008, s. 168; Siurala, 2011, s. 141).

Vahvimpana monialaisen yhteistyön tasona pidetään integraatiota (Darlington & Feeney, 2008, s. 188), mitä voidaan kutsua myös **yhteiseksi työksi** (Leathard, 2003; Pohjola, 2009; Siurala, 2011, s. 141). Tällöin eri palvelut yhdistyvät yhdeksi organisaatioksi ja palveluntarjoajaksi (Frost, 2005, s. 13), jolloin myös resurssit ja budjetti yhdistyvät (Ahgren & Axelsson, 2005; Leutz, 1999; Nies, 2004). Koordinoinnista vastaa siihen nimetty henkilö tai ryhmä, jonka tehtävään kuuluu myös yhteydenpito verkostoon (Townesley ym., 2004). Yhteistä työtä leimaa kaikkien osapuolten sitoutuneisuus työn suunnitteluun ja sen toteuttamiseen kohti yhteistä tavoitetta (Griffith, 2002) sekä toiminnan jatkuva kehittäminen (Gaster ym., 1999). Työn lähtökohtana on kokonaisvaltaisuus ja asiakaslähtöisyys, jota tavoitellaan asiantuntijoiden välisten roolien tietoisella hämärtämisellä ja laajentamisella (Townesley ym., 2004). Asiantuntijoiden osaamisessa voidaan kuitenkin tunnistaa olevan kaikille yhteistä osaamista sekä erikoistunutta osaamista (Gaster ym., 1999). Asiantuntijoiden välinen keskinäinen riippuvuus mahdollistaa myös toisiltaan oppimisen (Pohjola, 2009; Siurala, 2011, s. 141). Kaikkia monialaisen yhteistyön tasoja läpileikkaavana ja yhdistävänä elementtinä on verkostoituminen (Griffith, 2002), jonka aktiivisuus ja laajuus on kuitenkin vaihtelevaa.

Monialaisen yhteistyön jäsenyyksistä tehdyn tarkastellun perusteella näyttää siltä, että itse monialainen yhteistyö tavoittaa vain osan niistä elementeistä, joita tavoitellaan tai pidetään ideaalina ilmiötä tutkittaessa. Monialainen yhteistyö on kuitenkin aikaisempiin tutkimuksiin vakiintunut sanapari, jonka vuoksi käytän sitä myös tässä tutkimuksessa. Sisällöllisesti tavoittelen kuitenkin omalla määritelmälläni tasoa, jossa täyttyvät yhteisen työn elementit.

### 3.2.3 Monialaista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät

Aikaisemmat kansainväliset ja suomalaiset laadulliset tutkimukset tarjoavat runsaasti tietoa tekijöistä, jotka edistävät tai estävät moniammatillisen ja -alaisen yhteistyön toteutumista. Tutkimukset ovat painottuneet sosiaali- ja terveystieteiden kontekstissa tapahtuvaan yhteistyöhön, joka on luonteeltaan ennemminkin moniammatillista kuin monialaista. Isoherrasen (2012) sairaalakontekstiin sijoittuvan tutkimuksen mukaan toimivalla moniammatillisella työyhteisöllä tulee olla yhteinen käsitys sen toiminnasta. Toisaalta työntekijöiden tulee myös pystyä joustamaan yhteisesti hyväksytyjen toimintaperiaatteiden ja roolien välillä. Tärkeää on myös järjestää aikaa yhteisille tapaamisille yhteisen keskustelun ja tiedon jakamisen varmistamiseksi. Työntekijöiden välinen kommunikaatio ja toiminnan johtaminen ovat osaltaan avainasemassa. Sairaalakontekstissa myös sähköiseen

kirjaamiseen liittyvät kysymykset nousivat tärkeään rooliin täydentämään muuta tiedotusta ja informaatiota.

Myös Hall (2005) on tutkinut moniammatillista yhteistyötä hoitoalalla keskittyen siihen, miten erilaiset asiantuntijakulttuurit voivat estää yhteistyön toteutumista. Tutkimuksen mukaan eri aloille voi lähtökohtaisesti hakeutua henkilöitä, joiden arvot ja oppimistyyli-tylit ovat samankaltaisia. Tämä näkyy alan työympäristössä samanlaisina toimintatapoina, jotka voivat moniammatillisen yhteistyön konteksteissa törmätä muiden alojen toimintatapoihin. Hall (2005) huomauttaa, että huomiota tulisikin kiinnittää asiantuntijoiden keskinäiseen viestintään moniammatillisessa kontekstissa. Yhdeksi moniammatillisen yhteistyön edellytykseksi Hall mainitsee autonomisen työskentelyotteen, jolla vähennettiin muiden työntekijöiden ylimääräistä kuormitusta. Oleellista onkin onnistunut tasapaino itsenäisen ja tiimityön välillä.

Mellin kollegoineen (2011) on tutkinut moniammatillista yhteistyötä sosi- aali- ja terveysalalla etenkin ammatti-identiteettien näkökulmasta. Tutkimuksen perusteella työntekijöiden oman ammatti-identiteetin epäselvyys ja erilaiset en- nakko-oletukset muita kohtaan estävät moniammatillista yhteistyötä. Myös Hol- meslandin (2010) tutkimusryhmä lähestyi moniammatillista yhteistyötä tutkien hoitoalan asiantuntijoiden ammatti-identiteettien muodostumista. Tutkimuksen mukaan yhteistyön haasteita aiheuttivat epäselvät vastuu- ja roolirajat sekä eri alojen erilaiset viestintätavat. Moniammatillista yhteistyötä edistäviä tekijöitä ovat taas turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa kaikkien asiantuntijoi- den osaaminen saadaan käyttöön ja asiantuntijat pystyvät jakamaan tietoa ja aja- tuksiaan. Tärkeää on myös järjestää aikaa ja tilaa asiantuntijoiden keskinäisille tapaamisille. Lastensuojelun ja perhetyön moniammatillisessa yhteistyössä on havaittu, että yhteistyötä estävät epäselvät tavoitteet, luottamuksen puute, riittä- mättömät resurssit tai se, etteivät työntekijät työskentele samassa paikassa (Chi- vers, 2011, s. 7–16).

Kiilakosken (2014) tutkimus käsittelee koulussa tapahtuvaa nuorisotyötä. Tässä asetelmassa ovat mukana kaksi erilaista toimintaympäristöä, jotka pohjau- tuvat eri lainsäädäntöihin. Eri alojen lakien ja säädösten noudattaminen nousee tutkimuksessa yhdeksi yhteistyötä estäväksi tekijäksi. Lisäksi tutkimus osoitti eri aloilta tulevien työntekijöiden epäluuloisen ja reviierejä suojelevan suhtautumi- sen toisiinsa. Kiilakoski (2014) korostaa huomion kiinnittämistä yhteistyön haas- teiden voittamiseksi, jotta aikaa jää yhteiselle ajalle ja keskustelulle. Koskelan (2013) tutkimus käsitteli moniammatillisen opiskelijahuoltotoiminnan kehitty- mistä ammatillisessa koulutuksessa. Tutkimuksen mukaan työyhteisössä tulee ensin olla tekijöitä, joilla luodaan edellytykset moniammatilliselle yhteistyölle. Näitä tekijöitä ovat aika, koulutukset, asennemuutos, keskustelu, avoin ilmapiiri, kunnioitus, rajan ylitykset ja asiantuntijuuden rajat. Näillä tekijöillä mahdolistee- taan reflektointi, pedagoginen johtaminen, dialogi ja vuorovaikutus, yhteinen käsitteistö ja tavoitteet sekä työnjako ja ydinosaaminen.

Yhteenvedona voidaan todeta, että useiden tutkimusten mukaan merkittä- vimpiä monialaista yhteistyötä estäviä tekijöitä ovat asiantuntijaroolien epäsel- vyys ja epätarkat vastuurajat (Hall, 2005; Isoherranen, 2012, s. 5; Mellin ym., 2011)



sekä eri ammattiryhmien erilaiset viestintätavat ja puutteelliset vuorovaikutus- ja tiimityötaidot (Holmesland ym., 2010). Lisäksi eri ammattiryhmien toiminnan perustana olevat säädökset ja normit voivat hankaloittaa monialaista yhteistyötä (Kiilakoski, 2014, s. 72–77). Asennetasolla estäviä tekijöitä ovat asiantuntijoiden epäluottamus toisiaan kohtaan (Chivers, 2011, s. 11), mikä näkyy esimerkiksi oman reviirin puolustamisena (Kiilakoski, 2014, s. 86–94). Lisäksi käytännön töiden järjestelyihin liittyvät tekijät, kuten resurssien riittämättömyys ja fyysisten yhteisten työtilojen puute, voivat vaikeuttaa aidon monialaisen yhteistyön rakentumista (Chivers, 2011, s. 11). Edellä kuvatut estävät tekijät nousevat esiin myös niissä suomalaisissa tutkimuksissa, joissa kerrotaan monialaisen yhteistyön ongelmista. Merkittävimpinä ongelmina mainitaan monialaisen yhteistyön aikaavievuus, asiantuntijuuksien sektoroituminen (Linden, 1999, s. 122–123) sekä tiedonkulkuun ja luottamukseen liittyvät haasteet (Linnakangas & Suikkanen, 2004, s. 87–88).

Monialaista yhteistyötä estävät tekijät ovat usein edistävien tekijöiden kääntöpuolia (Anning ym., 2007, s. 43). Yhteenvetona voidaan todeta, että merkittävimmät yhteistyön onnistumiseen vaikuttavat tekijät liittyvät työyhteisön ilmapiiriin, erilaisten asiantuntijuuksien ja toimintatapojen yhteensovittamiseen, yhteisen ajan käyttöön, yhteistyön koordinointiin sekä yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoihin. Lisäksi yhteisellä käsitteistöllä ja tavoitteilla on merkittävä rooli yhteistyön onnistumisen kannalta. Monialaisen yhteistyön erityisyyden kautta esiin nousevina tekijöinä näyttäytyvät yksittäisen työntekijän tasolla vaadittava asennemuutos, toiminnan perustana oleva asiakaslähtöisyys sekä yhteistyön resurssointi. Myös työtiloilla näyttää olevan merkitystä yhteistyön onnistumisessa. Toimivan yhteistyön rakentuminen edellyttää tutkimusten mukaan muutakin kuin asiantuntijoiden yhteen liittämistä: se vaatii sekä työntekijöiden ajatusmallien muuttamista että uudenlaisen toimintakulttuurin kehittämistä (D'amour & Oandasan, 2005; Nummenmaa, 2004, s. 113–122, 2011, s. 187–189). Monialaisen yhteistyön rakentumisen ja kehittämisen tarkempi tutkiminen näyttää tarpeellisena ja uusia näkökulmia avaavana tutkimuskohteena.

### **3.2.4 Monialaisen yhteistyön kehittäminen**

Monialaisen yhteistyön kehittämiseen liittyvä tutkimus on verrattain vähäistä, vaikka yhdessä kehittämisen on tunnustettu kuuluvan osaksi yhteistyön tekemistä (Lammintakanen ym., 2016, s. 10). Lisäksi kansainvälisissä tutkimuksissa on tunnustettu, että monialaisen yhteistyön etujen, hyötyjen ja koko potentiaalinsa saaminen käyttöön vaatii sen arvioimista ja kehittämistä (Cameron ym., 2014, s. 232; Cross ym., 2005; Darlington & Feeney, 2008; Willumsen, 2008). Kehittämistä koskevat aikaisemmat tutkimukset ja selvitykset päätyvät pääasiassa toistamaan kehittämisen kohteita eli edellisessä luvussa esiteltyjä monialaista yhteistyötä estäviä tekijöitä. Lisäksi tutkimuksissa painottuu kehittämisen vaikutusten tarkastelu suhteessa yhteistyön tekemiseen ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen (Reeves ym., 2010, s. 105). Monialaisen yhteistyön kehittämisessä on yhtä oleellista tunnistaa sekä yhteistyön rakenteet että ymmärtää yhteistyön kehittämisen prosessi. Kehittäminen näyttää usein itsestäänselvyytensä, jonka

oletetaan tapahtuvan vain rakenteellisten muutosten kautta. (Anning ym., 2006, s. 79.) Tässä tutkimuksessa pyrin vastaamaan tarkemmin siihen, miten monialaista yhteistyötä tulisi kehittää ja rakentaa.

Kehittämisen olennaisena osa-alueena ja ensimmäisenä vaiheena pidetään sekä suomalaisessa että kansainvälisessä kontekstissa tehdyissä tutkimuksissa työntekijöiden tekemää nykytilanteen itsearviointia (Heino ym., 2010, s. 4; Lamminminkanen ym., 2016, s. 23; Pohjantammi, 2013, s. 13; Reeves ym., 2010, s. 120). Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että erityisesti monialaisen yhteistyön itsearviointiin suunnattuja malleja on vaikea löytää. Yleisimpinä laadullisina itsearviointitapoina näyttäytyvät julkisen sektorin yhteistyön itsearviointiin kehitetty Common Assessment Framework (CAF) -malli (esim. Anning ym., 2006, s. 126; Heino ym., 2010; Ursin, 2013, s. 4) sekä kolmannen sektorin itsearviointimenetelmänä käytettävä Sosiaalinen tilinpito (SoT) (Ursin, 2013, s. 4). CAF-mallia voidaan käyttää toiminnan laadunarviointiin, jossa tarkastellaan sekä sisäistä toimintaa että tuloksia (Brandon ym., 2006, s. 401; Ursin, 2013, s. 12). SoT-mallin tavoitteena on paljastaa muutoin vaikeasti todennettavia tuloksia toiminnan sosiaalisesta ja yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta sekä taloudellisista seurauksista (Ursin, 2013, s. 15–16).

Määrällistä dataa tuottavia itsearviointikyselyitä on kehitetty lukuisia 1970-luvulta alkaen (ks. Reeves ym., 2010, s. 206–208). Nämä kyselyt eivät kuitenkaan näytä tavoittavan monialaisen yhteistyön määritelmän mukaisia kriteereitä yhteistyön laajuuden ja toteutustavan suhteen. Kyselyt soveltuvat ennemminkin mittaamaan perinteiseen tapaan toimivien ryhmien sisäistä ilmapiiriä (esim. Team Climate Inventory (TCI) -mittari, ks. Anderson & West, 1998; Kivimäki & Elovainio, 1999), ryhmien tehokkuutta (esim. Aston Team Performance Inventory ATPI -mittari, ks. West ym., 2006) tai moniammatillista saman alan työntekijöiden välistä yhteistyötä (esim. Interprofessional Collaboration Scale, IPC, ks. Kenaszchuk ym., 2010). Oliverin tutkimusryhmän (2007) kehittämä Modified Index for Interdisciplinary Collaboration (MIIC) -mittari lähestyy monialaisuutta tavoitellen käsitysten mittaamista eri alojen asiantuntijoiden välisen yhteistyön laajuudesta saattohoidossa. Mittari perustuu alun perin Bronsteinin (2002) kehittämään Index of interdisciplinary collaboration (IIC) -mittariin sosiaalialan ja muiden alojen asiantuntijoiden välisen yhteistyön laajuuden mittaamiseen.

Monialaisen yhteistyön kehittäminen tapahtuu perinteisesti yhteisöllisesti työn ohella tai osana työtä, joko muodollisissa tai epämuodollisissa yhteyksissä (Anning ym., 2006, s. 80). Huomattava osa yhteistyön kehittämisestä liittyy muodollisiin, työn ohella suoritettaviin tavoitteellisiin koulutuksiin ulkopuolisen asiantuntijan johdolla. Muita yleisiä muodollisia kehittämisen muotoja ovat työntekijöiden väliset tapaamiset sekä organisaatioiden yleiset tiedotustilaisuudet tai työtilojen uudelleenjärjestelyt. (Reeves ym., 2010, s. 105.) Epämuodollista kehittämistä tapahtuu työntekijöiden välisissä vapaamuotoisissa kohtaamisissa (Anning ym., 2006, s. 80).

Suomalaisesta kontekstista raportoidut monialaisen yhteistyön kehittämistä koskevat selvitykset sekä tukevat että laajentavat kansainvälisiä huomioita. Suomessa kehittämisen on todettu tapahtuvan pääasiassa tekemällä monialaista

yhteistyötä, esimerkiksi työntekijöiden kokousten ja tapaamisen yhteydessä (Heino ym., 2010, s. 98; Lammintakanen ym., 2016, s. 23) sekä ulkopuolisen asiantuntijan johdolla täydennyskoulutuksissa ja työnohjauksessa (Heino ym., 2010, s. 136). Myös konsultaatio (Helander, 2014) ja alun perin Yhdysvalloissa kehitetty yhteisövaikuttaminen (Kania & Kramer, 2011) ovat osoittautuneet lupaaviksi monialaisen yhteistyön kehittämisen työtavoiksi. Kehittämisen haasteena ilmenee kuitenkin ajankäyttö ja kehittämisen suhde omaan perustyöhön (Lammintakanen ym., 2016, s. 23, s. 29–30). Suomalaisissa tutkimuksissa kehittämistä vahvistavaksi ja rikastavaksi elementiksi nostetaan asiakkaiden osallistumisen kehittämistyöhön (Hujala ym., 2019, s. 595; Lammintakanen ym., 2016, s. 29), mikä on linjassa monialaisen yhteistyön periaatteiden ja määritelmien kanssa. Toisaalta monialaisen yhteistyön oppimisessa on tärkeää työskennellä myös ilman asiakkaan läsnäoloa (Helander, 2000, s. 21, 2011, s. 52–53), jolloin voidaan käsitellä erityistä sensitiivisyyttä vaativia sisäisiä teemoja.

Yksilön tasolla monialaisessa yhteistyössä tarvittavan osaamisen on huomattu kehittyvän ajan myötä työskentelemällä käytännössä monialaiseen yhteistyöhön perustuvassa kontekstissa (Chivers, 2011; Heino ym., 2010, s. 96). Työssä kertyvän osaamisen lisäksi huomioita on alettu kiinnittää myös monialaisen yhteistyön vaatiman osaamisen kehittymiseen jo osana eri alojen peruskoulutusta. Tutkimusten mukaan monialaisen yhteistyön tekemiseen ja siinä kehittymiseen liittyvä opetus on verrattain vähäistä suhteessa monialaisen yhteistyön yleistymiseen (Heino ym., 2010, s. 136; Katajamäki, 2010). Tematiikkaan liittyvää opetusta on tunnistettu olevan esimerkiksi erityisopettajien ja perheterapeuttien koulutuksessa (Heino ym., 2010, s. 97) ja sitä on viime vuosina kehitetty vahvemmaksi osaksi esimerkiksi terveydenhuoltoalan (Tuomela ym., 2017, s. 265) ja poliisien koulutuksessa (Vanhanen, 2020, s. 59). Oman alan koulutuksessa monialaisen yhteistyön työtavat omaksuneilla voi olla lähtökohtaisesti erilaiset valmiudet monialaiseen yhteistyöhön etenkin silloin, mikäli heillä ei ole aikaisempaa työkokemusta oman alansa perinteistä (Heino ym., 2010, s. 98, s. 126). Tämä asettaa kiinnostavan jännitteen monialaisen yhteistyön kehittämiseen: yhtäältä tutkimuksissa korostetaan kehittymistä osana työtä ja toisaalta painotetaan kehittymistä osana koulutusta.

Monialaisen yhteistyön kehittäminen nousee usein koko ilmiön kehittämis-kohteeksi ja tarkentamista vaativaksi alueeksi (esim. Collin ym., 2012, s. 131; Heino ym., 2010, s. 4–5). Kehittämislle tulisi järjestää enemmän sellaisia mahdollisuuksia, jossa resurssit, rakenteet tai työn muut vaatimukset eivät olisi kehittämistä estäviä tekijöitä (Heino ym., 2010, s. 4). Monialaisen yhteistyön kehittämistä ja rakentamista haastaa kuitenkin jo pelkästään se tunnustettu lähtökohta, että yhteistyötä tekevät eri aloja, palveluita ja organisaatioita edustavat asiantuntijat. On syytä tiedostaa, että nämä henkilöt ovat päätyneet samaan monialaiseen työyhteisöön erilaisten reittien kautta, jolloin heillä saattaa lähtökohtaisesti olla erilainen näkemys ja ajattelumalli monialaisesta yhteistyöstä. Kehittämistä haastaa myös kunkin yksilön, palvelun ja organisaation omat kehittämistarpeet ja -lähtökohdat, minkä vuoksi kehittäminen on syytä aloittaa nykytilan arvioinnilla. Monialaisen yhteistyön kehittämisessä on oleellista tukea sekä yksilötason että

kollektiivista organisaatiotason kehittämistä (Heino ym., 2010, s. 98), siten että yhteistyön rakentamisessa huomioidaan myös kunkin mukana olevan palvelun tai yksikön omat alan traditiot (Pohjantammi, 2013, s. 14). Lisäksi monialaisen yhteistyön kehittämisen tulisi olla jatkuvaa ja säännöllistä (Heino ym., 2010, s. 136), mikä vaatii kehittämisen nivomista osaksi työtä. Onnistunut monialaisen yhteistyön kehittäminen näyttäisi edellyttävän sekä koko ilmiön että sitä edistävien ja estävien tekijöiden hyvää tuntemista (Reeves ym., 2010, s. 118), mikä puoltaa tematiikkaan perehtyneiden asiantuntijoiden hyödyntämistä kehittämissä. Monialaisen yhteistyön kehittämisessä tulisi kuitenkin varmistaa, että ulkopuolisten asiantuntijoiden roolista huolimatta kehittämisen omistajuus säilyy työntekijöillä arjen kontekstissa. Tällöin kyse on kehittämisprosessista, joka ei noudata perinteisen koulutuksen malleja. (ks. Koskela, 2013.)

Yhteenvedona voidaan todeta, että monialaisen yhteistyön kehittämisen kriittisenä kohtana näyttäytyvät kehittämisen tapoihin liittyvät valinnat, sillä eri tapojen yhdistäminen ja yhtäaikainen toteuttaminen vaikeuttaa kehittämisen vaikutusten arviointia. Lisäksi kehittämisen kriittisenä tekijänä on sen säännöllisyys ja onnistunut sovittaminen osaksi työtä. (Reeves ym., 2010, s. 78, s. 105.)

### 3.3 Ohjauksesta monialaiseen ohjaukseen

Ohjaus on käsitteenä ja ilmiönä laaja, mikä tekee sen määrittelystäkin haastavaa. Ohjauspalveluiden rakentaminen ja ohjauksen toteuttaminen monialaisena yhteistyönä on tuonut mukanaan myös uuden, monialaisen ohjauksen, käsitteen täydentämään muita ohjauksen määritelmiä. Monialaisen ohjauksen käsitteen yleistyvää käyttäminen kaipaa tuekseen sen tarkempaa määrittelyä ja teoreettista keskustelua yhteisen ymmärryksen varmistamiseksi ohjauspalveluissa. Tutkimuksessani aloitan tämän muodostamalla ensiksi käsityksen ohjauksen käsitteestä. Tässä tutkimuksessa tarkastelen ja määrittelen ohjauksen käsitettä ohjaajan työnä kysyen, mitä ohjaus tarkoittaa käytännössä? Monialainen ohjaus johdattaa lisäksi selvittämään, mitä ohjauksellisella työotteella tarkoitetaan ja miten monialaisuus ilmenee käytännön ohjaustyössä.

#### 3.3.1 Ohjaus ja ohjauksellisuus

Tämän tutkimuksen kontekstina olevat Ohjaamot tarjoavat kohderyhmälleen tietoa, neuvontaa ja ohjausta asemoituen taustaltaan monialaiseksi ohjauspalveluksi (Opinto-ohjauksen ja työhallinnon ohjauspalveluiden yhteistyöryhmä, 2007; TEM, 2018). Tutkimuksen tavoitteen, suuntaamisen ja sisällöllisen rajauksen kannalta on oleellista ymmärtää ohjauksen, neuvonnan ja tiedotuksen käsitteelliset ja toiminnalliset yhteydet ja eroavaisuudet. Aloitan käsitteiden määrittelyn laajimmasta, ohjauksen, käsitteestä. **Ohjauksen** (engl. *counselling, guidance*) lähtökohtana on ohjaajan ja ohjattavan välinen kunnioittava, rakentava ja luottamuksellinen vuorovaikutus (Peavy, 1997; Spangar ym., 2000; Vehviläinen, 2014, s. 12). Ohjaus on siis vähintään yhden ohjaajan ja yhden ohjattavan

yhteistoiminnallinen tilanne (Puukari & Korhonen, 2013, s. 15; Vehviläinen, 2014, s. 12), joka sisältää kuitenkin monta vaihetta (Onnismaa, 2007, s. 27). Usein ohjaus vaatii useita tapaamiskertoja (Onnismaa, 2007, s. 27) muodostaen näin ohjaustilanteiden sarjan, jolloin puhutaan ohjauksen prosessista (McLeod, 2013; Peavy, 1997; Vehviläinen, 2014, s. 12). Ohjauksessa käsiteltävät sisällölliset asiat ja teemat perustuvat ohjattavan omille tavoitteille (Onnismaa, 2007, s. 26), jolloin ohjaus voi vaihdella ongelmanratkaisusta ja päätöksentekotaidoista itsetietoisuuden lisäämiseen (McLeod, 2013) sekä toimintakyvyn ja toimijuuden vahvistumiseen (Onnismaa, 2007, s. 26; Vehviläinen, 2014, s. 12).

Laajimmillaan ohjausta voi kuvata yleisen elämänsuunnittelun työtavaksi, jossa elämää tarkastellaan kokonaisuutena huomioiden ohjattavan ympäristö ja verkosto (Peavy, 1997, 2000; Savickas, 2000, s. 54). Ohjauksen sisällöllisestä teemasta ja tavoitteesta riippumatta ohjauksessa keskitytään ohjattavan itse antamiin merkityksiin (Savickas, 2000, s. 54), jolloin ohjaaja auttaa ohjattavaa löytämään omien arvojensa mukaisia ratkaisuja (Puukari & Korhonen, 2013, s. 15). Ohjauksen yhteistoiminnallinen luonne vaikuttaa ohjauksen etenemiseen, sillä ohjauksessa kohtaavat sekä ohjattavan tuomat omat aloitteet ja osallistuminen tilanteeseen että ohjaajan lähestymistapa (Onnismaa, 2007, s. 26–27).

Ohjauksen, monialaisuuden ja monialaisen yhteistyön käsitteiden määrittelyt muodostavat tutkimukseni vahvimman käsitteellisen pohjan, jonka varaan rakentuu ymmärrys tutkimuksen toteutuksesta, tuloksista ja niiden soveltamisesta. Seuraavaksi määrittelen neuvonnan ja tiedotuksen käsitteet, jotka tyypillisesti esiintyvät suomalaisessa ohjausalan tutkimuskentässä ja kirjallisuudessa ohjauksen yhteydessä. Neuvonnan ja tiedotuksen käsitteiden määrittelyt pohjautuvat pääosin kotimaiseen tutkimukseen, joiden kautta käsitteiden sisällölliset piirteet ja merkitykset on ymmärrettävissä kansainvälistä kirjallisuutta tarkemmin.

**Neuvonnan** (engl. *advising*) ja ohjauksen välinen suhde tai raja nousee tyypillisesti esiin ohjauksen määritelmässä. British Association of Counselling (1984) rinnastaa ohjauksen ja neuvonnan määrittellen ne seuraavasti: ”Ohjaus- ja neuvontatyössä toimitaan silloin, kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai selkeästi sopii antavansa aikaa, huomiota ja kunnioitusta määräämättömästi asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin.” (suom. käännös Spangar ym., 2000, s. 7.) Ohjausta ja neuvontaa yhdistää suuntautuminen ohjattavan tulevaisuuden tarkasteluun. Lisäksi, kuten ohjauksessa, myös neuvonnassa kannustetaan ohjattavaa itse tekemään päätöksiä, vaikka neuvonta usein pohjautuu neuvon pyytämiseen ja ohjaajan antamiin vaihtoehtoihin neuvoihin. (Onnismaa, 2007, s. 25–26; Vehviläinen, 2014, s. 155–167.) Neuvonta on kuitenkin merkittävällä tavalla ohjausta suoraviivaisempaa ja konkreettisempaa. Neuvonnassa pyritään nopeasti löytämään ratkaisuja ohjattavan kysymyksiin (Puukari & Korhonen, 2013, s. 15–16), jolloin neuvonta on käytännön tilanteenakin usein lyhytkestoinen (Onnismaa, 2007, s. 27). Ohjauksen ja neuvonnan kaltaista toimintaa kutsutaan ajoittain myös mentoroinniksi (engl. *mentoring*), konsultoinniksi (engl. *consultation*) tai

valmentamiseksi (engl. *coaching*). Niissä käytettävät konkreettiset toimintatavat ja menetelmät voivat monilta osin olla samankaltaisia ohjauksen ja neuvonnan kanssa, esimerkiksi työelämän ja yritysten kontekstissa. Mentorointia ja konsultointia voidaan pitää myös ohjauksen toteutusmuotoina. (Puukari & Korhonen, 2013, s. 16.)

**Tiedottaminen** (engl. *information giving*) kietoutuu käsitteenä ja toimintatapana ohjaukseen ja neuvontaan. Näiden välillä on kuitenkin selkeitä määriteltävissä olevia eroja. Tiedottamisen tavoitteena on tarvittavan tiedon antaminen, jolloin vuorovaikutus on pääosin yksisuuntaista. Tiedottamisen lähtökohtana ei siis ole vuorovaikutuksellisuus ja ohjattavan oman päätöksenteon tukeminen, kuten ohjauksessa ja neuvonnassa. (Onnismaa, 2007, s. 23, s. 25.) Ohjaus, neuvonta ja tiedottaminen ovat kaikki ohjaajan toimintatapoja ja oleellista on oppia tunnistamaan, soveltamaan ja käyttämään niitä eri tilanteissa tarkoituksenmukaisesti (Onnismaa, 2007, s. 23). Lisäksi on tärkeää tunnistaa, että ohjaus, ohjaaja ja ohjattava ovat käsitteinä yleisessä käytössä silloinkin, kun tilanne sisältää myös neuvonnan ja tiedotuksen elementtejä. Tämän tutkimuksen sijoituessa etenkin ohjausalan kenttään, tutkimuksen perimmäisenä intressinä on tarkastella ohjausta kuvaavaa toimintaa. Tällöin on kriittisellä tavalla tärkeää osata erottaa ohjauksesta muut toimintatavat, kuten neuvonta ja tiedotus, kuitenkin tiedosta niiden rooli ja merkitys ohjausta täydentävinä tapoina käytännön työssä.

Ohjaus, neuvonta ja tiedotus lähestyvät sisällöltään muita käsitteitä ja työtapoja, joita käytetään samankaltaisissa ja yhteisissä toimintaympäristöissä. Yleisimpinä lähikäsitteitä ovat opetus (engl. *teaching*) ja terapia (engl. *therapy*). Opetus on käsitteellisesti ja teoreettisesti muuttunut alkuperäisestä merkityksestään lähentyen ohjauksen käsitettä ja merkitystä. Erilaisista tavoitteistaan ja toimintatavoistaan huolimatta useat tutkimukset kertovat, että myös ohjaus voi toimia oppimisen alustana, jossa ohjattava voi oppia uusia asioita. (Helander, 2000; Onnismaa, 2007, s. 24; Puukari & Korhonen, 2013, s. 16.) Terapia eroaa ohjauksesta etenkin tavoitteiltaan ja työssä vaadittavalta osaamiselta. Vaikka terapiassa käytetyt työtavat ja vuorovaikutuksen piirteet voivat muistuttaa ohjausta, vaatii terapiassa käsiteltävät asiat ohjausta syvällisempää perehtymistä ihmisen persoonallisuuteen ja siten terapeutin koulutusta. Ohjaus voi kuitenkin ohjattavan kokemuksena olla terapeuttista. (Onnismaa, 2007, s. 27, s. 29; Puukari & Korhonen, 2013, s. 16.) Lähtökohtaisesti opetus ja terapia eivät ole Ohjaamoissa tehtävän työn keskiössä, jonka vuoksi ne rajautuivat pois tämän tutkimuksen intresseistä.

Monialaisessa ohjauspalvelussa, kuten Ohjaamossa, työskentelevien eri alojen asiantuntijoiden tulisi työssään osata käyttää ohjausta, neuvontaa ja tiedotusta ohjattavan tilanteen mukaan, kuten Onnismaa (2007) toteaa. Ohjauksen tilannekohtaisen ja inhimillisen luonteen vuoksi kunkin ohjaajan omat toimintatavat voivat vaikuttaa ohjauksen etenemiseen ja siihen, miten ohjaus, neuvonta ja tiedotus painottuvat tilanteessa. Jotta Ohjaamoissa ja muissa monialaisissa ohjauspalveluissa toteutettaisiin aidosti ohjaustilanteita, tulisi niissä painottua ohjaus muita toimintatapoja, kuten neuvontaa ja tiedotusta, enemmän. Ohjauksen toteuttaminen edellyttää ohjauksen teoriaperustaista osaamista ja asiantuntijuutta, jota Suomessa edustavat erityisesti koulutetut opinto-ohjaajat ja

ammatinvalintapsykologit, jotka työskentelevät perinteisesti etenkin työvoimapaalveluissa (Korhonen & Nieminen, 2010; Onnismaa, 2003, s. 7). Koulutettujen opinto-ohjaajien ohjaustyön taustalla ovat myös ohjaustyötä ohjaavat kansainväliset ohjausalan järjestöjen normit ja jäsennykset ohjaustyössä vaadittavasta osaamisesta (Onnismaa, 2003, s. 103). Laajimmat ja tunnetuimmat määritykset ovat tehneet International Association for Education and Vocational Guidance (IAEVG, 2018), Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus Cedefop (2009) ja Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe (NICE) (Schiersmann ym., 2016). Tarve määrittää ohjausosaamista ja perustaa ohjauksen koulutus näihin määritelmiin kertoo ohjaustyön erityisyydestä suhteessa muihin ammatillisiin orientaatioihin. Onnismaa (2007) tarkentaa määritelmien kuvaavan niitä ohjauksen taitoja, jotka ovat tärkeitä ohjaajalle työskentelykontekstista riippumatta. Toisaalta määritelmässä on pyritty myös huomioimaan ohjauskontekstien tuottamat erot jaottelemalla taitoja työtehtävän mukaan (Schiersmann ym., 2016).

Opinto-ohjauksen ja ammatinvalinnan ohjauksen lisäksi ohjaus näyttää vahvimmin vakiintuneen käsitteellisesti, ammatillisesti ja toiminnallisesti nuorisotyöhön, jossa ohjauskäsitys perustuu yleisiin pedagogisiin ja kasvatuksellisiin teorioihin (Korhonen & Nieminen, 2010). Ohjaamoissa ja muissa ohjauspalveluissa tehtävään ohjaustyöhön, päädytään kuitenkin vaihtelevien koulutusreitien kautta, jolloin ohjaajien ohjauskäsitys on rakentunut kunkin alan teoreettista viitekehystä ja toimintatapoja vastaavaksi (Korhonen & Nieminen, 2010, s. 10). Työntekijöiden taustakoulutuksen kautta syntyneen ohjausosaamisen lisäksi työhön vaikuttavat myös mahdolliset aikaisemmat työkokemukset. Vaativaa ohjauksellista työtä on tehty ennen Ohjaamoita esimerkiksi sosiaali-, nuoriso-, kuntoutus- ja terveysaloilla, moniammatillisissa hankkeissa tai yksityisellä sektorilla (Onnismaa, 2003, s. 103, 2007, s. 16–20). Vaikka toimintaa ei ole kutsuttu ohjaukseksi tai palvelua ohjauspalveluksi, se on käytännön tasolla voinut tarkoittaa ja edellyttää ohjauksen kaltaista ammatillista orientaatiota (Vehviläinen, 2001, s. 16). Kuure (2016, s. 67) määrittelee ohjauksellisen työotteen ohjattavan elämänvalintojen kokonaisvaltaista tukemista ja itsetuntemuksen kehittämistä ilmentävänä työotteena, mikä vastaa monin osin ohjauksen määritelmiä. Käsitteenä *ohjauksellisuus* näyttäytyy ohjausta laveampana sekä erilaiset koulutus- ja kokemustaustat sallivana, jonka vuoksi se soveltuu hyvin kuvaamaan Ohjaamoissa tehtävää monialaista asiakastyötä. Ohjauksellinen työote sallii myös erilaiset teoreettiset lähtökohdat, kuten ohjausteorioihin pohjautuvan opinto- ja ammatinvalinnan ohjauksen sekä nuorisotyön perustana olevat pedagogiset oppimiskäsitykset. Korhonen ja Nieminen (2010) huomauttavat, että ohjauksen ja nuorisotyön teoriataustoja yhdistää ohjattavien kokonaisvaltaisen ja asiakaslähtöisen kohtaamisen tavoite, jolloin ohjauskäsitykset eivät sisällä perustavanlaatuisia risiirittoja.

Tutkimukseni kannalta on olennaista tunnistaa asetelma, jossa Ohjaamoissa monialaisena yhteistyönä toteutettava ohjaus perustuu työntekijöiden toisistaan poikkeaviin ohjauskäsityksiin, jotka kohtaavat arjen työssä. Tällöin ohjauksellisuus nousee monialaisen ohjauspalvelun, kuten Ohjaamon, kontekstissa

toimivien ohjaajien läpileikkaavaksi ja yhdistäväksi työotteeksi ja ammatilliseksi orientaatioksi. Monialainen yhteistyö vahvistaa ja laajentaa ohjauksen näkökulmia sisällöllisesti, kun ohjattavaa tuetaan kokonaisvaltaisesti elämän eri osa-alueita koskevilla asioilla. Samalla ohjaajat tarjoavat toisilleen keskinäistä tukea. (Taajamo & Puukari, 2007, s. 133.) Ohjaus eri ammattiryhmien yhdessä toteuttamana toimintana on nostettu tutkimukselliseksi haasteeksi jo vuonna 2000, jolloin puhuttiin ”moniammatillisen ohjaustoiminnan teoreettisen ja empiirisen tutkimuksen tarpeesta” (Sinisalo, 2000, s. 200–201). Tämä tutkimus vastaa tähän tarpeeseen päivittäen käsitteen monialaiseksi ohjaukseksi, jota tarkastelen seuraavaksi.

### 3.3.2 Monialainen ohjaus

Monialaisena yhteistyönä toteutettava ohjaus on tuonut suomalaiseen ohjausalan kenttään uuden toimintakulttuurin ja monialaisen ohjauksen käsitteen. Ilmiötä on 2000-luvulla kuvailtu pääosin moniammatillisuuden käsitteen kautta. Käytettyjä ilmaisuja ovat olleet esimerkiksi ’moniammatillinen ohjaustoiminta’ (Sinisalo, 2000), ’ohjaus moniammatillisena käytäntönä’ (Onnismaa, 2003) ja lyhyesti ’moniammatillinen ohjaus’ (Nummenmaa, 2004). *Monialainen ohjaus* on käsitteenä uudempi ja sen käyttö on yleistynyt 2010-luvun aikana (esim. Korhonen & Nieminen, 2010; Kuure & Lidman, 2014; Lilja ym., 2021b; Nykänen ym., 2017; Pukkila & Helander, 2016), jolloin monialaisuus vahvistui myös lainsäädännössä ja käytännön toiminnassa. Käsitteen yleistyvistä käytöstä huolimatta monialaista ohjausta koskeva empiirinen tutkimus, teoreettinen taustoittaminen ja siten myös käsitteen määrittely on toistaiseksi vähäisempää tuoden esiin tutkimuksellisen aukon.

Suomessa monialaiseen ohjaukseen liittyvää tutkimus- ja kehitystyötä toteutettiin vahvasti vuosina 2005–2007 käynnissä olleessa CHANCES-hankkeessa, jossa tuotettiin verkostomaisesti tuotettujen ohjauksen palvelujärjestelyjen (VOP)-malli (Nykänen ym., 2007). VOP-malli pohjautuu kuitenkin moniammatillisuuden käsitteelle eikä siten vastaa piirteiltään niitä kaikkia elementtejä, joita monialaisuuteen liitetään. CHANCES-hankkeessa syntyneet tutkimustulokset ovat kuitenkin tarjonneet empiiriseen tutkimukseen perustuvaa tietoa moniammatillisten ja monialaisten ohjauspalveluiden tuottamisesta uudemman alan tutkimuksen toistaiseksi puuttuessa. Korhonen ja Nieminen (2010) ehdottivat vuonna 2010 monialaisen ohjauksen työskentelyalustaksi uudenlaista nuorten elämäntähtäilyä ja toimijuutta tukevaa toimintaa, jossa nuori kohdattaisiin aiempaa kokonaisvaltaisemmin. Tällöin monialaisen ohjauksen arveltiin kykenevän vastaamaan formaalin kasvatuksen laajeneviin tehtäviin sekä edistämään nuorten yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Lisäksi monialaisen ohjauksen nähtiin kehittävän ohjauksellisia erityisteemoja, kuten syrjäytymisen ehkäisyä ja erityisryhmien tukemista. (Korhonen & Nieminen, 2010, s. 12.) Ohjaamot näyttävät vastaavan tähän ehdotukseen sekä toiminnallisesti että tavoitteellisesti.

Monialaista ohjausta voidaan pitää monialaisen yhteistyön ilmenemismuotona silloin, kun ohjausta tai ohjauksellista työtä tehdään monialaisessa kontekstissa. Monialaista ohjausta käsittelevä aikaisempi kirjallisuus keskittyy



tarkastelemaan sitä käytännönläheisesti ohjaajien työnä ja siinä vaadittavana osaamisena. Monialainen ohjaus vaatii ohjaajilta laajempaa osaamista verrattuna perinteisempään moniammatilliseen ohjaukseen, jossa ohjaaja työskentelee pääosin saman alan edustajien kanssa (esimerkiksi opinto-ohjaaja) tai ohjauksen sisältö on rajatumpaa (esimerkiksi ammatinvalinnanohjaus). Monialainen ohjaus perustuu eri toimijoiden ja palveluiden väliselle yhteistyölle sekä organisaatioiden sisällä että niiden välillä (Nykänen ym., 2017, s. 309–311). Tämän vuoksi ohjaajien tulee tuntea laajasti kohderyhmän palvelujärjestelmän ja verkoston (Kuure & Lidman, 2014, s. 56; Toiviainen, 2020, s. 34) sekä näiden muiden ohjauksen kenttien sisällöt ja toimintatavat (Korhonen & Nieminen, 2010, s. 10). Lisäksi ohjaajien täytyy tietää, miten yhteisessä käytössä olevaa tietoa hyödynnetään ja organisoidaan (Kuure, 2016, s. 64). Ohjaajilla tulee olla ymmärrys siitä, että myös monialaisessa ohjauksessa tavoite nousee ohjattavasta eikä yksittäisen ohjaajan, palvelun tai organisaation lähtökohdista.

Nuorten ohjauksen valtakysymyksiä monialaisten ohjauspalveluiden kontekstissa tutkineet Mäkinen ja Halonen (2017, s. 167–168) toteavat, että monialaisten ohjauspalveluiden institutionaaliset tavoitteet voivat näyttäytyä palvelun jäykkyytenä ja nuorten omien tarpeiden ohittamisena. Tutkimuksissa nuorten monialaisen ohjauksen kokemukset ovat olleet sekä kontrolloivia ja ongelmia diagnosoivia, että toisaalta arjenhallintaa ja tulevaisuuden suunnittelua tukevia (Mäkinen & Halonen, 2017, s. 167–168; Toiviainen & Brunila, 2021, s. 6, s. 8). Lisäksi Ohjaamoiden on todettu tukevan nuorten ammatillista identiteettiä osana työllistymiseen liittyvää ohjausta (Westerback & Rissanen, 2020, s. 176). Ohjaamoissa asioivien nuorten kokemukset ovat Haikkolan ja kollegoiden (2021) tutkimuksen mukaan pääosin myönteisiä. Myös Wrede-Jäntin ja Westerbackan (2020, s. 61–63) tutkimuksen perusteella Ohjaamoiden nuoret ovat itse pääosin tyytyväisiä saamaansa palveluun ja työntekijöiden ammatilliseen työotteeseen, jossa nuorella on aktiivinen ja osallistuva rooli.

Ohjaamoiden perusteissa (TEM, 2018, s. 2) puhutaan asiakkaiden osallisuuden tukemisesta, jolla tarkoitetaan osallistumista oman tilanteensa arvioimiseen ja muutoksen toteuttamiseen sekä Ohjaamon tavoitteelliseen toimintaan. Osallisuus toteutuu Ohjaamoiden asiakkaiden ohjaustilanteissa ja -keskusteluissa aiemman tutkimuksemme perusteella vaihtelevasti (Lilja ym., 2021a, s. 33–34). Tutkimuksen mukaan monialaisessa ohjauspalvelussa toimivien eri ammatti- ja koulutustaustaisten ohjaajien vaihteleva orientaatio ja ohjausosaaminen vaikuttavat asiakasosallisuuden toteutumiseen. Lisäksi vaikuttavana tekijänä havaittiin olevan myös Mäkisen ja Halosen (2017, s. 167–168) tutkimuksessa mainittu paine toteuttaa vahvemmin ohjauksen yhteiskunnallisia intressejä nuoren omien tarpeiden sijaan. Tutkimuksissa on havaittu myös monialaisen ohjauksen pirstaleisuutta yhteistyön näkökulmasta; ohjaustilanteissa painottuu yhden ohjaajan toteuttama ohjaus muiden monialaista osaamista hyödyntävien työtapojen jäädessä pienempään rooliin (Lilja ym., 2021a, s. 33–34, 2021b).

Monialaisen ohjauksen toteuttaminen edellyttää valmiutta uudenlaisiin yhteistyön muotoihin (Korhonen & Nieminen, 2010, s. 11, s. 14). Ohjauksessa tällä ymmärretään tilanteita, jossa on läsnä useampi kuin yksi ohjaaja, jotka edustavat

eri aloja, palveluita tai organisaatioita. Lisäksi ohjaajat voivat kokoontua keskenään käsittelemään ohjattavien asioita. (Taajamo & Puukari, 2007, s. 133.) Valmius monialaisten ohjauksen työtapojen käyttöön syntyy yhteistyön antamista mahdollisuuksista, jossa ohjauksen muodot voivat monipuolistua. Perinteisesti ohjausta on kuvattu ohjaajan ja ohjattavan kahdenkeskisenä tilanteena tai ryhmäohjauksena, jolloin läsnä ovat ohjaaja ja useampi ohjattava (esim. Onnismaa, 2007; Peavy, 1997; Spangar, 2000). Nämä perinteiset asetelmat näyttävät yhä elävän vahvoina monialaisia ohjauspalveluita koskevissa aikaisemmissa tutkimuksissa, joissa ohjausta kuvaillaan edelleen *yksilö- ja ryhmäohjauksena* tai -toimintana (Kettunen & Felt, 2020, s. 300; Sampson ym., 2017; Valtakari ym., 2020).

Moniammatillista ja -alaista yhteistyötä kuvaavassa aikaisemmassa kirjallisuudessa ohjaajien konkreettinen toiminta näyttyy pääosin heidän keskinäisenä, ilman ohjattavaa, tapahtuvana *tiedon vaihtona*. Työntekijöiden välistä tiedon vaihtoa kutsutaan tyypillisesti *konsultaatioksi*, jolla tarkoitetaan toisen asiantuntijan erikoisosaamisen hyödyntämistä jonkin ongelman ratkaisemisessa (Puutio & Kykyri, 2015, s. 19). Konsultaatiota on raportoitu käytettävän esimerkiksi opiskeluhuollossa (ks. Perälä ym., 2015), nuorisotyössä (ks. Pohjantammi, 2013, s. 89), kriminologiassa (Burnett & Appleton, 2004, s. 38) sekä laajalti sosiaali- ja terveysalan moniammatillisessa ja -alaisessa yhteistyössä (ks. Lammintakanen ym., 2016, s. 20). Konsultaatio mainitaan työtapana myös Ohjaamoiden vaikutuksia ja toimintamalleja koskevassa tutkimuksessa (Valtakari ym., 2020, s. 81). Toisena yleisenä työmuotona on ohjattavan *siirtäminen* ohjaajalta toiselle silloin, kun ohjattavan tilanne edellyttää perättäisiä ja erillisiä ohjaustapaamisia eri ohjaajien kanssa (D'Amour & Oandasana, 2005, s. 116; Rudenstam & Holmberg, 2014, s. 348). Ohjaamoiden yhteydessä siirrolla viitataan ohjattavan siirtymisestä palvelusta toiseen. Ohjaamon sisällä tapahtuvasta ohjattavan siirtämisestä käytetään *saattaen vaihto* -ilmaisua. (Valtakari ym., 2020.)

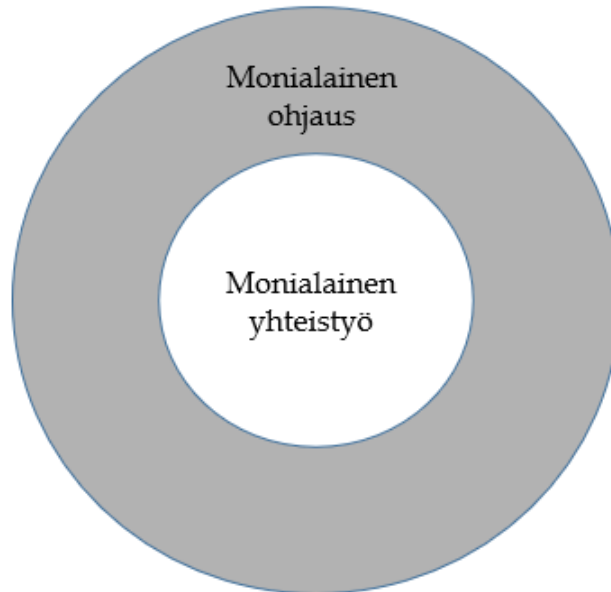
Useamman eri alan ammattilaisen yhdessä toteuttamista työmuodoista rakenteeltaan yksinkertaisin on kahden ohjaajan yhdessä toteuttama ohjaus *eli työparitoiminta*. Sen kehittelystä ja kokeiluista on raportoitu esimerkiksi kuntoutuksen ja nuorisotyön kontekstissa (ks. Eskelinen & Kallio, 2001; Linnakangas & Suikkanen, 2004; Pohjantammi, 2013, s. 88) sekä myös Ohjaamoissa (Valtakari ym., 2020). Kompleksisempia yhteistyön muotoja on tuotu esiin sosiaali- ja terveysalan moniammatillisessa yhteistyössä eri yhteyksissä (Anning ym., 2010, s. 83; Atkinson ym., 2007, s. 22; Engeström, 2004, 2008). Ohjattavan ja useamman ohjaajan välisessä, myös *solmutyöskentelyksi* kutsutussa, työtavassa osapuolet kiinnittyvät toisiinsa ja eriytyvät toisistaan tilanteen mukaan. Engeström (2004, 2008) määrittelee solmutyöskentelyn hetkelliseksi ohjattavan tarpeiden ympärille rakentuvaksi vaihtuvaksi ja lyhytaikaiseksi tiimiksi, jonka aloitteentekijänä toimii yleensä ohjattava itse eikä kukaan osapuolista ole vakiintuneesti kontrolloivassa asemassa. Solmutyöskentely tarjoaa monialaiselle ohjaukselle tavan toteuttaa yhteistyötä perinteisestä tiimityöskentelyn sijaan joustavana solmutyöskentelynä (Reeves ym., 2010, s. 102). Useamman ohjaajan yhdessä toteuttama ohjaus ei kuitenkaan ole ohjauksen kentällä uusi ilmiö, sillä sitä on käytetty esimerkiksi vertaisohjauksessa tai työyhteisön sisäisessä toiminnanohjauksessa (Vehviläinen, 2014, s. 15).

Lisäksi erilaiset moniammatilliset sosiaali- ja terveysalan, terapiatyön ja opiskelijahuoltoryhmien työmuodot ovat luonteeltaan ryhmänä toteutettua ohjausta (Perälä ym., 2015, s. 96–97). Verkoston, yhteisön tai organisaation yhdessä toteuttamaa ohjausta on kutsuttu myös yhteisöohjaukseksi (Vehviläinen, 2015). Asiakastyön näkökulmasta työpari- tai solmutyöskentelyyn perustuva ohjaus on kuitenkin toistaiseksi vähän tutkittu ja kehitetty alue, johon tämä tutkimus pyrkii osaltaan antamaan ymmärrystä syventävää uutta tietoa.

Monialaisen yhteistyön onnistumisen kannalta toimijoiden väliset, inhimillisessä vuorovaikutuksessa tapahtuvat, konkreettiset työmuodot (miten tehdään) ovat yhtä lailla tärkeitä kuin yhteistyön sisällöt (mitä tehdään) (Collin ym., 2012, s. 131). Monialaisen yhteistyön systemaattinen hyödyntäminen ohjauksessa näyttää kuitenkin aikaisempien tutkimusten valossa vähäiseltä ja aihe niukasti tutkitulta. Tämä saattaa johtua käsityksestä, jonka mukaan eri alojen ammattilaiset tietävät intuitiivisesti, miten yhteistyötä tehdään (Reeves ym., 2011, s. 49). Myös Ohjaamoissa on huomattu ohjauksen perustuvan monesti intuitiivisuuteen ja olevan siten epäsystemaattista (Valtakari ym., 2020, s. 156). Ohjaamoissa työskentelevien ohjaajien monialaisen ohjaustyön kehittymistä on pyritty aikaisemmin jäsentämään työssä opittavien taitojen ja toistensa päälle rakentuvien vaiheiden kautta. Ensimmäisenä vaiheena pidetään *yksintyöskentelyä*, jolloin ohjaajat toteuttavat perinteistä yksilöohjausta. (Helander ym., 2017, s. 110–111.) Yksintyöskentelyä on kutsuttu myös lokeroituneeksi monialaisuudeksi (Honkanen & Suomala, 2009, s. 99). *Rinnakkain työskentelyssä* ohjaajat työskentelevät yhteisissä tiloissa ja ohjattavia koskeva keskustelu on satunnaista (Helander ym., 2017, s. 110–111; Jelphs ym., 2016). *Yhteisessä työskentelyssä* ohjaajilla on yhteisiä ohjattavia ja ohjaajat ovat sopineet keskinäisestä työnjaostaan tai ohjattavien siirroista. *Yleistyneessä yhteisessä työskentelyssä* monialainen ohjaus on vakiintunutta ja se toteutuu asiantuntijuuksien rajoja ylittäen. Viimeisessä, *säänneltyjen ja sovitujen toimintatapojen*, vaiheessa monialainen ohjaus on systemaattista ja sitä kehitetään tietoisesti. (Helander ym., 2017, s. 110–111.) Monialaisen ohjauksen systemaattinen toteuttaminen edellyttää riittävää ohjaajien välistä koheesiota, jossa työ sovitusti sisältää ohjattavien tapaamista yhdessä (Andersson ym., 2005; Reeves ym., 2010) pelkän asiantuntijoiden keskinäisen yhteistyön lisäksi. Tätä integraation astetta voidaan kutsua yhteistoiminnaksi (ks. Taulukko 3), mikä on aikaisemmassa tutkimuksessa tunnistettu Itämeren alueella sijaitsevien monialaisten ohjauspalveluiden kehittyneimmäksi muodoksi (Edgarsson, 2017). Myös Haug kollegoineen (2020) on todennut Pohjoismaissa toteuttavien ohjauspalveluiden perustuvan lähtökohtaisesti eri toimijoiden väliselle yhteistoiminnalle. Konkreettisten monialaisen ohjauksen työmuotojen erittely paljastaa yhteistyöhön liittyviä laadullisia piirteitä, jotka kuvaavat työmuotojen erilaisia rakenteita. Tällöin voidaan puhua myös monialaisen ohjauksen sosiaalisista muodoista, joissa ohjaustilanteet rakentuvat erilaisten kokoonpanojen varaan yksinkertaisimmasta yksilöohjauksesta kompleksisempaan solmutyöskentelyyn.

Monialainen ohjaus sisältää kytkentöjä sekä monialaisen yhteistyön ilmiöön että ohjaukseen. Osaamisen näkökulmasta monialainen ohjaus koostuu samoista alueista kuin monialainen yhteistyö: erikoisasiantuntijuuteen

perustuvasta tiedosta (oman alan substanssi), paikallisesta tiedosta (palvelujärjestelmä ja verkostot) ja käytännöllisestä tiedosta (toimintatavat ja työmuodot) (Burnett & Appleton, 2004, s. 37). Ohjaustyön näkökulmasta monialainen ohjaus pohjautuu yleisesti ohjauksen lähtökohtana tunnustettuun kunnioittavaan, rakentavaan ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen. Monialainen yhteistyö näyttäytyy siten perustana, jonka varaan monialainen ohjaus rakentuu. Toisin sanoen, monialainen ohjaus tarvitsee toteutuakseen monialaista yhteistyötä (Kuvio 5), minkä lähtökohtia ja rakentumista tässä tutkimuksessa tarkastellaan.



KUVIO 5 Monialaisen ohjauksen rakentuminen monialaisen yhteistyön varaan

Aikaisempien tutkimusten sekä ohjausteoreettisen viitekehyksen perusteella olen muodostanut seuraavan, tutkimukseni empiiristä toteuttamista ohjaavan, *alustavan* määritelmän monialaisen ohjauksen luonteesta ja piirteistä:

*Monialaisessa ohjauksessa huomioidaan ohjattavan yksilöllisyys sekä se tilanne ja ympäristö, mikä muodostaa hänen sosiaalisen kontekstinsa. Ohjaus perustuu ohjattavan omille tavoitteille, joita tarkastellaan monipuolisesti elämän eri osa-alueiden näkökulmista sekä tuetaan ohjattavan omaa aktiivisuutta ja sen kehittymistä ohjauksessa. Monialainen ohjaus suuntautuu ohjattavan tulevaisuuden suunnitteluun ja rakentamiseen.*

*Ohjaajan monialainen ohjausosaaminen tarkoittaa*

- *ohjattavien palvelujärjestelmän ja verkoston sekä niiden toimintatapojen tuntemista*
- *osaamista hyödyntää ja organisoida yhteisessä käytössä olevaa tietoa*
- *valmiutta toteuttaa ohjausta monialaisesti yhdessä toisten ohjaajien kanssa.*

Tätä alustavaa, aikaisempaan laajaan tutkimuskirjallisuuteen perustuvaa monialaisen ohjauksen ja ohjausosaamisen määritelmää tarkastelen uudelleen kriittisesti myöhemmin tutkimukseni johtopäätöksissä luvussa 6.3 tutkimustulosteni valossa.

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimukseni muodostaa monografiamuotoisen kokonaisuuden, johon osatutkimukset tuovat oman monialaista yhteistyötä ja ohjausta tarkentavan näkökulmansa. Tutkittavan ilmiön muuttuvasta ja kehittyvästä luonteesta johtuen monografia soveltuu tutkimukseni muodoksi; se on sallinut Ohjaamoiden sekä monialaisen yhteistyön ja ohjauksen jatkuvan tarkentamisen ja ajankohtaisen kuvauksen tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Kolme osatutkimusta avaavat monipuolisia näkökulmia tutkittavan ilmiön eri ulottuvuuksiin sekä mahdollistavat sen tutkimisen monimenetelmällisesti ja lopulta tulosten integroitumisen kokonaisjohtopäätöksiksi.

### 4.1 Tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tieteenfilosofisilta lähtökohdiltaan tutkimukseni pohjautuu pragmatismiin, joka korostaa ihmisen toiminnan ja kokemuksen merkitystä tiedon hankkimisessa. Pragmatismiin oletuksiin kuuluu tiedon käytännöllisyys ja sen soveltaminen käytännön ongelmiin. (Creswell, 2014, s. 28–32.) Pragmatismi kannattaa empiiristä lähestymistapaa, jossa tutkimuksen tekemistä ja tiedon muodostamista ohjaa havaintojen tekeminen tutkimuskohteesta. Empirismi on keskeinen lähtökohta monimenetelmällisessä tutkimuksessa, koska se tarjoaa tutkijalle mahdollisuuden tarkastella ilmiöitä monesta eri näkökulmasta. (Markie & Folescu, 2023.) Pragmatismille on ominaista, että tutkimuksessa hyödynnetään erilaisia taustaoletuksia sekä moninaisia lähestymistapoja ja menetelmiä tutkimusongelman ymmärtämiseksi (Creswell, 2014, s. 28–32). Tässä tutkimuksessa pragmatismien moninaisuus ilmeni osatutkimusten erilaisten ontologisten ja metodologisten taustaoletusten yhdistämisenä.

Ensimmäinen osatutkimus kiinnittyy määrällisen tutkimuksen mukaisesti postpositivismiin taustaoletuksiin, jossa todellisuutta pyritään ymmärtämään tarkastelemalla yhteyksiä sosiaalista todellisuutta esittävien muuttujien välillä

(Creswell ym., 2011). Määrällisessä tutkimuksessa todellisuuden tarkastelu perustuu muuttuja- tai henkilökeskeiseen lähestymistapaan. Muuttujakeskeisessä lähestymistavassa kohteena ovat muuttujat ja niiden väliset suhteet. Henkilökeskeisessä lähestymistavassa analyysiyksikkönä ovat henkilöt ja niiden välisten erojen havaitseminen ryhmätasolla (Bergman & Trost, 2006). Tässä tutkimuksessa hyödynsin muuttujakeskeistä lähestymistapaa.

Toinen ja kolmas osatutkimus edustavat laadullista tutkimusstrategiaa ja kiinnittyvät samalla sosiaaliseen konstruktionismiin, jonka mukaan todellisuus rakentuu sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa. Sosiaalisessa konstruktionismissa todellisuutta sekä sen rakenteita ja ilmiöitä pidetään tietyn kulttuurin tai yhteisön tietoisesti tai tiedostamatta kehittämänä. (Burr, 2015.) Monimenetelmällisessä tutkimuksessa pragmatismi tarjoaa käytännöllisen ja sovellettavan lähestymistavan tutkimukseen (Creswell, 2014), kun taas sosiaalinen konstruktionismi korostaa yksilöiden merkitysten ja tulkintojen huomioon ottamista tutkimuksessa (Burr, 2015). Tutkimuksessani konstruktionismi auttaa ymmärtämään sitä, miten tutkittava ilmiö koetaan ja miten ihmisten tulkinnat vaikuttavat siihen. Pragmatismi taas auttaa löytämään käytännöllisiä ratkaisuja ja soveltaamaan tutkimustuloksia käytännössä. Pragmatismiin liittyy myös tutkimuksen kontekstisidonnaisuus; tutkimus tapahtuu sosiaalisissa, historiallisissa, poliittisissa tai muissa konteksteissa (Creswell, 2014). Tämä ilmenee tutkimuksessani siten, että Ohjaamoiden työntekijöiden käsitykset ja toiminta kuvaavat erityisesti Ohjaamoiden kontekstia.

Tutkimukseni teoreettiset viitekehykset nojautuvat ontologisesti ja metodologisesti erilaisiin tieteenfilosofiin lähtökohtiin. Engeströmin (1987, 1995, 2004, 2015) toiminnan teorian marxilaiset juuret (Leontjev, 1977; Vygotsky, 1978) juontuvat realistiseen ontologiaan, jossa uskotaan pysyvien luonnonlakien mukaan toimivaan ulkoiseen todellisuuteen. Realismin mukaan tieteen tavoitteena on antaa tosi kuva maailmasta ja sen ilmiöistä esimerkiksi syy-seuraus -suhteisiin perustuen. Teoreettiset käsitteet ymmärretään siten hypoteeseiksi todellisuuden rakenteesta. (Guba, 1990, s. 19–20.) Engeström (2000) itse ei kuitenkaan katso teoriansa edustavan perinteistä realismia, vaan sen muotoa, joka konstruoi todellisuutta kehityksellisestä, systeemisestä ja kollektiivisesta näkökulmasta käsin. Tutkimuksessani ymmärrän toiminnan teorian tutkimusteorian, joka toimintajärjestelmän mallin avulla tarjoaa tutkimukselleni käsitteellisen kehyksen ja tutkimusvälineen empiirisen aineiston ymmärtämiseksi.

Tutkimukseni postmoderni ohjausteoreettinen viitekehys pohjautuu realismiin kiistäviin konstruktivistisiin oletuksiin, jossa todellisuus ymmärretään sosiaalisten vuorovaikutusten ja dynamiikan tuotteena. Konstruktivistinen ontologia on relativistinen, joka tunnustaa useamman sosiaalisen ja kokemuksellisen todellisuuden olemassaolon. Paikallisten todelluuksien muoto ja sisältö riippuvat niiden tuottajista. (Guba, 1990, s. 26.) Sosiaalisen todellisuuden tutkimiseen tarvitaan siten laadullisia menetelmiä, joilla hankitaan tutkimuskohteesta ensikäden tietoa pelkkien ulkoisten faktojen sijaan (Järvinen & Järvinen, 2000, s. 205). Konstruktivistisen ontologian mukaisesti ymmärrän, että Ohjaamoiden monialaisuudesta piirtyvä kuva on relativistinen eli tutkimuskohteena olleiden

ihmisten tuottama. Tutkijana pyrin tulkitsemaan siitä Ohjaamoita kuvaavaa sosiaalista todellisuutta.

Tutkimukseni kohteena oleva monialaisuus on ilmiönä verrattain uusi ja käytännön toiminnassa nopeasti laajentunut periaate. Sen teoreettinen ja empiirinen ymmärtäminen hyötyy erilaisten tutkimusstrategioiden käytöstä ja tutkimuksellisesta monipuolisuudesta. Tutkimuksessani haenkin yhden tavan sijaan eri tutkimusteorioiden vuoropuhelua ja yhdistämistä, jolloin huomioni ei kohdistu teoreettisten viitekehysten ontologisiin taustaoletuksiin. Tutkimustani ohjaa siten dualistisen 'joko-tai' -ajattelun sijaan dialektinen 'sekä-että' -ajattelu, jossa vastakkaiset ja samalla toisiaan täydentävät näkökulmat ovat läsnä samanaikaisesti. Tällöin ei pyritä kompromissiin vaan tavoitellaan uutta näkökulmaa: kun vastakkaisten näkökulmien anti tiettyyn kysymykseen on selvitetty, voidaan kehittää synteesi eli dialektinen kokonaisuus. (Skrtic, 1990, s. 135.) Tämä ajattelu näkyy tutkimukseni kokoavissa johtopäätöksissä (luku 6), jossa vastaan eri osatutkimusten kautta saadun empiirisen tiedon perusteella tutkimukseni pääkysymykseen.

## 4.2 Monimenetelmällinen tutkimusasetelma

Tutkimukseni muotoutuminen monimenetelmälliseksi tutkimusasetelmaksi juontuu aikaan, jolloin kirjoitin tutkimussuunnitelmaani. Silloin pohdin, miten saisin mahdollisimman hyvin tietoa ja ymmärrystä siitä, mitä Ohjaamoissa toteutettava monialainen ohjaus tarkoittaa. Kirjallisuuden kautta aiheeseen perehtyessäni huomasin, että monialaisen ohjauksen ymmärtämiseksi tarvitsen ymmärrystä myös monialaisesta yhteistyöstä ja siitä, miten monialainen yhteistyö on yhteydessä ohjaukseen. Halusin lähestyä monialaista yhteistyötä ja ohjausta aktiivisena toimintana, jota arvioidaan, suunnitellaan ja kehitetään tietoisesti. Tätä toimintaa kutsun tutkimuksessani monialaisen yhteistyön ja ohjauksen rakentumiseksi. Näin kiinnostuin kysymyksestä, *miten monialainen yhteistyö rakentuu ohjauksen työmuodoksi?* Tämä päätyi lopulta tutkimukseni pääkysymykseksi.

Pääkysymykseen vastatakseni muotoilin kolme tarkempaa tutkimuskysymystä, jotka lähestyvät monialaista yhteistyötä ja ohjausta eri näkökulmista. Tutkimuskysymykset suuntasivat aineistonkeruuseen ja analysointiin liittyviä valintoja, joiden myötä tutkimusasetelma muotoutui monimenetelmälliseksi. Tutkimuksessani tämä tarkoittaa määrällisten ja laadullisten menetelmien käyttöä aineiston keruussa ja analysoinnissa tutkimuskysymyskohtaisesti (ks. Greene ym., 1989). Kullakin menetelmällisellä ratkaisulla pyrin siten saamaan kunkin tutkimuskysymyksen kannalta olennaisen aineiston ja analyysillä tavoittamaan sen merkityksen koko tutkimuksen tavoitteelle ja pääkysymykselle. Tutkimukseni monimenetelmällisten metodologisten valintojen taustalla ovat siis käytännölliset perusteet (Danermark ym., 2002); pyrin hyödyntämään tutkimuksessani juuri niitä menetelmiä, jotka mahdollistavat tutkimuskysymyksiin vastaamisen mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla (Seppänen-Järvelä ym., 2019).

Monimenetelmällinen tutkimus mahdollistaa tutkimukseni kohteena olevan monitahoisen ilmiön tarkastelun toisiaan täydentävistä erilaisista näkökulmista (ks. Greene, 2007; Seppänen-Järvelä ym., 2019). Tutkimukseni tavoite ja kohde puoltavat monimenetelmällisyyttä, sillä sen on todettu soveltuvan sosiaalisen kontekstien monimutkaisten tapahtumien ja ilmiöiden tarkasteluun (Greene, 2007; Seppänen-Järvelä ym., 2019). Mertensin kollegoineen (2016) monimenetelmällisyydelle ehdottamat kriteerit täyttyivät tutkimuksessani käyttäessäni useampaa kuin yhtä metodologiaa ja teoreettista viitekehystä sekä integroidessani tutkimukseni tulokset näiden eri komponentteihin.

Tutkimuskysymykset aineistoineen on tiivistetty taulukkoon 4 ja tutkimukseni toteutus tapahtui jatkumona tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavan kyselyn kehittämisen ja määrällisen kyselyaineiston (osatutkimus 1) avulla tutkin Ohjaamoiden työntekijöiden kokemuksia monialaisesta yhteistyöstä Ohjaamoissa. Laadullisella havainnointiaineistolla (osatutkimus 2) tutkin monialaisuuden näyttäytymistä Ohjaamon arjessa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa. Laadullisen haastatteluaineiston (osatutkimus 3) avulla tutkin Ohjaamoiden työntekijöiden ja koordinaattoreiden ymmärrystä ja tulkintaa monialaisen yhteistyön rakentumisesta Ohjaamoissa.

TAULUKKO 4 Tutkimuskysymykset, -aineistot ja analyysimenetelmät

Tutkimuskysymys	Tutkimusaineiston kerääminen	Aineiston analyysimenetelmät
Tutkimuskysymys 1: Millaisena työntekijät kokevat monialaisen yhteistyön Ohjaamoissa?	Monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavan kyselyn kehittäminen. Kyselyaineiston ( $n = 136$ ) kerääminen 8/2016 ja 1/2017 välisenä aikana.	Määrällinen analyysi: - korrelaatioanalyysi - faktorianalyysi - varianssianalyysi
Tutkimuskysymys 2: Miten monialaisuus näyttäytyy Ohjaamon arjessa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa?	Monialaisen yhteistyön havainnointi neljässä Ohjaamossa (12 havainnointipäivää) 9/2017 ja 5/2018 välisenä aikana. Havainnoitujen tilanteiden kirjaaminen ( $n = 110$ ) puolistrukturoituun lomakkeeseen.	Havainnointikirjausten aineistolähtöinen laadullinen sisällönanalyysi
Tutkimuskysymys 3: Miten työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista Ohjaamoissa?	Puolistrukturoitu teemahaastattelu kolmen eri Ohjaamon koordinaattorille ( $n = 3$ ) ja työntekijälle ( $n = 3$ ) 5/2019.	Haastattelulitteraattien teoriaohjaava laadullinen sisällönanalyysi



Monimenetelmällisyys ei tarkoita tutkimuksessani ainoastaan määrällisten ja laadullisten aineistojen käyttämistä, vaan erilaisten aineistojen suunnitelmallista yhteen liittämistä eli integraatiota (Seppänen-Järvelä ym., 2019, s. 337). Integraatio rakentuu tutkimuksessani prosessina analyysi- ja tulkintavaiheiden läpi ulottuen johtopäätöksissä tapahtuvaan teoreettiseen integraatioon (ks. Moran-Ellis ym., 2006, s. 55). Tutkimuksessani näen erilaiset metodit ja aineistot samanarvoisina, joilla pyrin saavuttamaan yhteisen tavoitteen eli vastaamaan tutkimuksen pääkysymykseen. Teoreettisessa integraatiossa tuon eri aineistoihin ja analyysihin pohjautuvat tulokset vuoropuheluun tutkimukseni teoreettisten viitekehysten avulla. (ks. Mertens ym., 2016; Moran-Ellis ym., 2006, s. 55). Integraation periaatteiden mukaisesti osatutkimuksista koostuva monografiatutkimus mahdollisti tutkimusprosessin aikana joustavan liikkumisen eri osatutkimusten ja kokonaisjohtopäätösten välillä. Osatutkimukset nivoutuivat näin osaksi monografiaa, jossa tulokset ja johtopäätökset muodostavat lopulta integroidun kokonaisuuden.

### **4.3 Osatutkimus 1: kyselyaineisto**

Väitöskirjani ensimmäisessä osatutkimuksessa tavoitteena oli selvittää, millaisena työntekijät kokevat monialaisen yhteistyön Ohjaamoissa. Määrällisellä kyselytutkimuksella pyrin tavoittamaan tämän kokemuksen tutkimukseni kohdeyhtymän kannalta edustavasti ja laaja-alaisesti. Tähän tavoitteeseen vastaamiseksi tarvitsin määrällisen välineen ja työkalun, sillä aikaisemmin monialaista yhteistyötä on tutkittu lähinnä laadullisella tutkimusotteella haastatteluaineistoilla. Näin ollen osana ensimmäistä osatutkimustani laadin monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavan kyselyn, minkä laadinnan kuvaan seuraavaksi alaluvussa 4.3.1. Tämän jälkeen luvussa 4.3.2 kuvaan kyselyaineistonkeruun sekä analyysimenetelmät. Kyselyaineistoa koskevat tulokset esittelen luvussa 5.1.

#### **4.3.1 Monialaisen yhteistyön kokemusta kartoittavan kyselyn laatiminen**

Ensimmäistä osatutkimusta varten laadin yhdessä kollegoideni kanssa monialaista yhteistyötä kartoittavan kyselyn. Tämä prosessi eri vaiheineen on esitetty kuviossa 6 ja sovelsin siinä DeVellis (2003) mittarin kehittämisen mallia.



KUVIO 6 Monialaisen yhteistyön strukturoidun kyselyn laadinnan vaiheet

Ensimmäisessä, mitattavan ilmiön määrittelyyn, vaiheessa tunnistin ja keräsin yhteen luvussa 3.2.3 esitetyt, aikaisemmissa laadullisissa tutkimuksissa löydetty monialaista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät (Chivers, 2011; D'amour & Oandasana, 2005; Hall, 2005; Holmesland ym., 2010; Isoherranen, 2012; Kiilakoski, 2014; Koskela, 2013; Mellin ym., 2011). Vaikka tutkimusta on tehty runsaasti, ei näiden tekijöiden ilmenemistä ole monialaisten ohjauspalveluiden kontekstissa aiemmin tutkittu määrällisesti. Aiemmissa tutkimuksissa ei täten ole tarkasteltu psykometrisesti sitä, millaisia laajempia monialaisen yhteistyön kokemuksia ja niitä vastaavia ilmiöitä tunnistetut tekijät yläkäsitteinä muodostavat. Monialaista yhteistyötä edistävästä ja estävästä tekijöistä laadittiin lista, johon kertyi kaikkiaan 28 tekijää. Nämä jakaantuivat 17 edistävästä ja 11 estävästä tekijään, joita havainnollistaa taulukon 5 kyselyn kehittämisprosessissa laaditut esimerkkiväittämät.

TAULUKKO 5 Monialaista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät sekä esimerkkiväittämät

Monialaista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät	Esimerkkiväittäminen
<u>Edistävät tekijät</u>	
1. Yhteinen aika	Meillä on riittävästi yhteistä aikaa työntekijöiden kesken.
2. Yhteistyöhön asennoituminen	Tiimissämme kaikilla on asenne kohdallaan.
3. Yhteinen keskustelu	Voimme keskustella työhön liittyvistä asioista riittävästi.
4. Avoin ilmapiiri	Edistän omalla toiminnallani avoimuutta tiimissä.
5. Toisen kunnioittaminen	Minua ja työtäni arvostetaan.
6. Rajojen ylittäminen	On kiinnostavaa tehdä työtä laaja-alaisesti.
7. Asiantuntijuuden rajojen tunnistaminen	Tunnistan oman osaamiseni rajat asiakastyössä.
8. Asiakaslähtöisyys	Minulle on tärkeää, että asiakas on aina mukana, kun hänen asioitaan käsitellään.
9. Autonominen työote	Pystyn tekemään päätöksiä itsenäisesti.
10. Tasapaino itsenäisen ja tiimityön välillä	Työni on pääasiassa yksintyöskentelyä. (käänteinen väittäminen).
11. Reflektointi	On tärkeää yhdessä pysähtyä pohtimaan ja arvioimaan työtä.
12. Työn koordinointi	Työyhteisömme toimintaa koordinoidaan hyvin.
13. Vuorovaikutuksen monimuotoisuus	Meillä käydään riittävästi sekä virallisia että epävirallisia keskusteluja.
14. Yhteinen käsitteistö	Meidän on vaikea ymmärtää toisiamme (käänteinen väittäminen).
15. Yhteiset tavoitteet	Työmme edistää yhteistä tavoitetta.
16. Työnjako	Meillä on selkeästi sovitut roolit ja työnjako.
17. Ydinosaaminen	Tiedostan oman ydinosaamiseni.
<u>Estävät tekijät</u>	
1. Liian vahva asiantuntijarooli	Tiimissämme kenenkään asiantuntijarooli ei korostu liikaa. (käänteinen väittäminen)
2. Omat vahvat vastuukäsitykset	Olen yksin vastuussa asiakkaistani.
3. Omat vahvat käytänteet ja toimintatavat	Olen valmis muuttamaan omia käytänteitä ja toimintatapani. (käänteinen väittäminen)
4. Erilaiset oppimistyyli	Meillä erilaiset työtavat ovat työyhteisömme rikkaus. (käänteinen väittäminen)
5. Oman alan säädökset ja normit	Normit ja eettiset periaatteet eivät estä yhteistyötämme. (käänteinen väittäminen)
6. Reviirijattelu	Asiakkaani ei tulisi toimeen ilman minua
7. Luottamuksen puute	Voin luottaa kollegoihini. (käänteinen väittäminen)
8. Puutteet tiimityötaitoissa	Mielestäni tiimityötaitomme ovat hyvät. (käänteinen väittäminen)
9. Puutteet vuorovaikutustaidoissa	Mielestäni työyhteisömme jäsenillä on hyvät vuorovaikutustaidot. (käänteinen väittäminen)
10. Pienet resurssit	Resurssien vähäisyys vaikeuttaa yhteistyötämme.
11. Yhteisten työtilojen puute	Työtilamme edistävät monialaista yhteistyötämme. (käänteinen väittäminen)

Kyselyn kehittämisen toisessa vaiheessa kukin monialaista yhteistyötä edistävä ja estävä tekijä operationalisoitiin laatimalla 2–4 kutakin tekijää kuvaavaa väittämää. DeVellisin (2003) mallin mukaisesti väittämiä muotoiltiin useaan kertaan, jotta ne kartoittaisivat mahdollisimman hyvin monialaista yhteistyötä edistäviä ja estäviä tekijöistä muodostuvia ilmiöitä. Nämä vaiheet tein yhteistyössä kollegani kanssa, jolla on tutkijataustan lisäksi ohjauksen, työnohjauksen ja työyhteisöjen kehittämisen sisällöllinen asiantuntemus. Monialaista yhteistyötä edistäviä ja estäviä tekijöitä kartoitettavia väittämiä laadittiin yhteensä 100 (ks. kaikki väittämät Liite 1).

Kolmannessa vaiheessa tarkastelin DeVellisin (2003) mallin mukaisesti laadittavan kyselyn sisältövaliditeettia selvittämällä, missä määrin kyselyn aiottu sisältö, eli edellisessä vaiheessa kehitetyt väittämät, vastaavat mitattavaa ilmiötä eli monialaisen yhteistyön kokemuksia (Streiner & Norman, 2008; de Vet ym., 2011). Kuten kuvioon 6 on tiivistetty, tässä vaiheessa vähensimme väittämien lukumäärää jättäen jäljelle mahdollisimman hyvin monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavat väittämät. Tämän arvioimiseksi hyödynsin yhdessä kollegani kanssa ohjausalan toimijoiden laajaa asiantuntemusta seuraavasti.

Ensimmäiseksi kyselyä esiteltiin kahdessa ohjausalan työpajassa keväällä 2016. Valtakunnallisilla Opopäivillä järjestettyyn työpajaan osallistui yhteensä 18 sisällöllistä asiantuntijaa (mm. opinto-ohjaajia eri koulutusasteilta sekä ohjausalan asiantuntijoita ja tutkijoita korkeakouluista, tutkimuslaitoksista ja Opetushallituksesta). Ammatillisen opinto-ohjaaja- ja erityisopettajakoulutusten opiskelijoiden työpajaan puolestaan osallistui noin 60 opiskelijaa edustaen monipuolisesti kaikkia koulutusasteita sekä muita ohjauksen ja erityisopetuksen toimintaympäristöjä. Osallistujat perehdytettiin kirjallisuuskatsaukseen perustuvaan tutkimustietoon monialaisen yhteistyön määrittelystä sekä sitä edistävästä ja estävästä tekijöistä. Tämän jälkeen osallistujat saivat kyselyn paperiversiona täytettäväksi ja kommentoitavaksi. Työpajan lopuksi kyselystä käytiin yhteistä keskustelua ja osallistujien kommentit sisältävät kyselyt kerättiin talteen. Niiden perusteella kyselyä väittämien selkeytettiin epäselviksi ja ristiriitaisiksi koettujen väittämien osalta. Näiden työpajojen seurauksena kyselystä poistettiin 4 väittämää (ks. poisjätetyt väittämät Liite 1). Näiden kahden työpajan lisäksi kyselyä kehitettiin käytettävämmäksi myös osana TESSU-projektin monialaisen yhteistyön valmennuksia. Kyselyn oli toimittava näiden valmennuksen ennakkotehtävänä sekä mahdollistettava vastausten käsittely valmennuksessa toiminnallisesti. Tämän vuoksi kyselyn väittämiä vähennettiin niin, että yhtä edistävää ja estävää tekijää kohden oli 2–3 väittämää, jolloin jäljelle jäi 82 väittämää (ks. poisjätetyt väittämät Liite 1).

Edellisten vaiheiden myötä syntynyt 82 väittämää sisältävä kyselyversio muutettiin sähköiseen muotoon ja itsearviointiväittämien vastausasteikoksi määriteltiin Likert-asteikko vastausvaihtoehdoilla 1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = osittain samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Vastaajia pyydettiin tällä vastausasteikolla arvioimaan väittämiä Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön kontekstissa. Kysely sisälsi myös taustatieto-osuuden, jossa kysyttiin vastaajan sukupuoli, ikä, ammattinimike,

koulutustaso, työkokemuksen määrä vuosissa omalta alalta ennen Ohjaamossa työskentelyä, Ohjaamossa työskentelevien henkilöiden määrä, Ohjaamon toiminta-aika vuosissa ja alue, jossa Ohjaamo sijaitsee. Tämä sähköinen kysely kokonaisuudessaan on esitetty liitteessä 2.

Kyselyn laadinnan lopuksi sähköisen kyselyn pilottiversiota tarkasteltiin vielä varsinaisen kohderyhmän kokeilemana keväällä 2016 Ohjaamopäivien työpajassa, johon osallistui noin 40 henkilöä. Työpajan sisältö ja kulku oli samanlainen kuin edellä kuvatuissa aiemmissa työpajoissa. Tämän työpajan kommentista suurin osa kohdistui kyselyn pituuteen, jota pidettiin liian pitkänä ja arveltiin vastausten luotettavuuden vaarantuvan vastaajien keskittymisen ja mielenkiinnon mahdollisesti herpaantuessa. Tämän pohjalta päädyttiin kyselyn käytettävyyden vuoksi siihen, että väittämiä karsittiin 82 väittämästä yhteensä 50 väittämään (ks. poisjätetyt 32 väittämää, Liite 1). Jokaista edistävää ja estävää tekijää kohden säilytettiin vähintään yksi sitä mittaava väittämä. Poikkeuksena tästä oli ”Omat vahvat käytänteet ja toimintatavat” -tekijää mittaavat väittämät, jotka poistettiin, koska eri työpajoista saatujen palautteiden perusteella niiden koettiin olevan päällekkäisiä ”Liian vahva asiantuntijarooli” ja ”Erilaiset oppimistyylit” -tekijöitä mittaavien väittämien kanssa.

#### **4.3.2 Kyselyaineiston kerääminen ja analyysimenetelmät**

Vastatakseni ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni keräsin monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavalla 50 väittämää sisältävällä kyselyllä vastaajaaineiston Ohjaamoista. Kyselyaineiston keruu tapahtui Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön valmennusten yhteydessä sähköisellä kyselylomakkeella elokuun 2016 ja tammikuun 2017 välisenä aikana. Kyselyn kohderyhmänä olivat TESSU-projektin valmennuksiin osallistuvien Ohjaamoiden työntekijät, sillä kyselyä käytettiin kyseisten Ohjaamoiden itsearviointiin ja valmennustyön välineenä. Tutkimukseni kohdistuessa Ohjaamoiden työntekijöiden kokemuksiin, vastaajaryhmästä rajautuivat pois Ohjaamoiden työntekijöiden esihenkilöt sekä asiakkaat. Kuten edellä on kuvattu, kyselyn ohjeistuksessa vastaajille korostettiin, että he arvioivat kyselyn väittämiä omassa Ohjaamossaan toteutuvan monialaisen yhteistyön näkökulmasta.

Kysely toimitettiin TESSU-projektin valmentajien toimesta 14 Ohjaamon yhteyshenkilölle, jotka välittivät kyselyn työntekijöille vastattavaksi ennen valmennusta. Tarvittaessa vastaamisesta lähetettiin muistutusviesti ennen valmennusta. Kysely tavoitti kaikki valmennukseen osallistuneet 136 työntekijää eikä vastaajakatoa ollut. Aineiston keräämisen aikana Suomessa toimi noin 30 Ohjaamoa (Paavonen & Salminen, 2016, s. 4), joten kysely kattoi lähes 50 % Ohjaamoiden työntekijöistä. Tutkimusluvut kysyttiin kirjallisesti valmennusten yhteydessä (ks. Liite 3) ja jokainen vastaaja antoi luvan kyselyvastaustensa käyttöön valmennusten lisäksi myös tutkimustarkoituksessa.

Kyselyyn vastanneista 136:sta Ohjaamon työntekijästä 80,9 % oli naisia ja 19,1 % miehiä. Iältään suurin osa (44,1 %) vastaajista oli 30–39-vuotiaita. Vastaajien ammattinimikkeiden pohjalta tekemäni ryhmittelyn perusteella vastaajat jakautuivat kuudelle eri alalle, joista suurimpina erottautuivat nuorisotyö (22,1 %)

sekä hallinto (33,1 %), jolla tässä tarkoitetaan Ohjaamoihin palkattuja koordinaattoreita, kehittäjiä ja suunnittelijoita. Koulutustasoltaan 50 % vastaajista oli alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita. Vastaajien työkokemus omalta alaltaan ennen Ohjaamossa työskentelyä jakaantui suhteellisen tasaisesti alle kahden vuoden kokemuksesta yli 20 vuoden kokemukseen. Vastaajien edustamien Ohjaamoiden työntekijöiden määrässä erottui 11–15 työntekijän (30,9 %) sekä yli 25 työntekijän (31,6 %) Ohjaamot. Ohjaamoista 50 % oli ollut toiminnassa 1–2 vuoden ajan ja alueellisesti 50,7 % vastaajien edustamista Ohjaamoista sijaitsi Uudellamaalla. Nämä vastaajajoukkoa kuvaavat taustatekijät on esitelty tarkemmin taulukossa 6.

TAULUKKO 6 Vastaajajoukon ominaisuudet ja jakaumat taustatekijöittäin

Taustamuuttujat	n	%
Sukupuoli		
Nainen	110	80,9
Mies	26	19,1
Ikä		
Alle 20 vuotta	2	1,5
20–29 vuotta	11	8,1
30–39 vuotta	60	44,1
40–49 vuotta	34	25,0
50–59 vuotta	25	18,4
60 vuotta tai yli	4	2,9
Ammattinimike		
Hallinto	45	33,1
Nuorisotyö	30	22,1
Sosiaaliala	17	12,5
Koulutus- ja ohjausala	16	11,8
Terveysala	14	10,3
Työ- ja elinkeinoala	14	10,3
Koulutustaso		
Kouluasteen tutkinto	2	1,5
Opistoasteen tutkinto	11	8,1
Ammatillinen perustutkinto	10	7,4
Alempi korkeakoulututkinto	68	50,0
Ylempi korkeakoulututkinto	44	32,4
Yliopistollinen jatkotutkinto	1	0,7
Työkokemus omalta alalta		
0–2 vuotta	32	23,5
3–5 vuotta	32	23,5
6–10 vuotta	25	18,4
11–20 vuotta	32	23,5
Yli 20 vuotta	15	11,0
Työntekijöiden määrä Ohjaamossa		
5 tai vähemmän	8	5,9
6–10	15	11,0
11–15	42	30,9
16–20	21	15,4
21–25	7	5,1
Yli 25	43	31,6

*jatkuu*

TAULUKKO 6 jatkuu

Taustamuuttujat		n	%
Ohjaamon toiminta-aika			
	Alle 6 kuukautta	5	3,7
	6-12 kuukautta	41	30,1
	1-2 vuotta	68	50,0
	2-3 vuotta	3	2,2
	Yli 3 vuotta	19	14,0
Alue			
	Uusimaa	69	50,7
	Pohjois-Pohjanmaa	17	12,5
	Etelä-Savo	15	11,0
	Keski-Suomi	13	9,6
	Kanta-Häme	10	7,4
	Pohjois-Karjala	7	5,1
	Muut	5	3,7

Vastatakseni kerätyllä aineistolla luotettavasti ensimmäisen osatutkimukseni tutkimuskysymykseen, tarkastelin monialaisen yhteistyön kyselyn (ks. luku 4.3.1) faktorirakennetta ja psykometrisia ominaisuuksia SPSS-ohjelmalla. Ennen näitä analyysejä kerätyn aineiston alkutarkastelussa tuli esiin, että aineistossa oli jonkin verran puuttuvia tietoja (ts. vastaaja oli jättänyt jonkin kohdan täyttämättä). Näitä löytyi laaditun kyselyn 25 itsearviointiväittämän kohdalla. Puuttuvien tietojen tilastollinen tarkastelu kuitenkin osoitti, että niiden määrä oli kokonaisuudessaan vähäinen (0,6 % koko aineistosta) ja ne jakautuivat täysin satunnaisesti (Little's MCAR -testi .538). Puuttuvat arvot eivät täten olleet haitallisia luotettavan aineistoanalyysin kannalta (ks. Bennett, 2001, s. 464; Little, 1988; Roth, 1994, s. 552; Schlomer ym., 2010, s. 2) ja niitä sisältäviä väittämiä voi aineistoanalyysissä käsitellä pairwise-metodilla (Schafer, 1999, s. 7). Kuvaan seuraavaksi kyselyn faktorirakenteen tutkimisessa ja tilastollisen pätevyyden varmistamisessa käyttämäni analyysimenetelmät. Tämän jälkeen kuvaan analyysimenetelmät, joita käytin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaamisen yhteydessä.

Kyselyaineiston faktorirakenteen ja psykometristen ominaisuuksien tarkasteluun käytin päämenetelmänä eksploratiivista faktorianalyysiä, jonka avulla muuttujajoukosta pyritään löytämään yhteisiä piirteitä, jotka muodostavat mittattavan ilmiön yläkäsitetason ulottuvuuksia (Comrey & Lee, 1992). Ennen faktorianalyysin toteuttamista tarkastelin väittämien välisiä korrelaatioita, joiden tulisi olla riittävän korkeita faktorianalyysin toteuttamista varten (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 54). Korrelaatiokertoimen vaihdella 0 ja 1 välillä, korrelaatio, joka on  $\geq .30$ , voidaan todeta riittäväksi (Mindrila & Balentyne, 2013). Toiseksi tarkastelin väittämien jakaumia ja keskihajontaa, joka kertoo siitä, miten tiiviisti arvot ovat sijoittuneet keskiarvon ympärille. Näin ollen suuremman keskihajonnan saaneet väittämät sisältävät myös määrällistä informaatiota, minkä vuoksi ne kannattaa pitää osana kyselyä. (Vehkalahti, 2008, s. 55.)

Näiden väittämien välisten korrelaatiotarkastelujen sekä yksittäisten väittämien keskihajontatarkastelun jälkeen tein kyselyn väittämille alustavan eksploratiivisen faktorianalyysin, jolla pyritään tiivistämään ja ryhmittelemään samaa asiaa mittaavat väittämät omiksi kokonaisuuksikseen aineistolähtöisesti

ilman ennakko-oletuksia (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 4, s. 28; Kananen, 2008, s. 68–69; Muijs, 2011, s. 148). Faktorianalyysillä tarkastelin myös kyselyn rakennevaliditeettia eli sitä, millä tavoin kyselyn väittämät ja niiden muodostamat faktorit, eli monialaisen yhteistyön yläkäsitteet, kattavat tutkittavan ilmiön kokonaisuutta (de Vet ym., 2011). Faktorianalyysissä käytin Maximum likelihood -menetelmää sekä suorakulmaista varimax-rotatiota, jolla pyritään selkeyttämään latautuvaa faktorirakennetta ja siten yksinkertaistamaan faktorilatausten tulkintaa. Varimax-rotatiota tavoitteena on saada faktorilatauksista mahdollisimman suuria tai pieniä, jolloin faktorilatausten varianssista tulee suuria. Tämä rotaatio perustuu siihen, että faktorit ovat suorassa kulmassa toisiinsa nähden eli riippumattomia eivätkä korreloi keskenään. (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 73; Muijs 2011, s. 150.) Varimax-rotatiomenetelmän valinta noudatti tässä tutkimuksessa kasvatus- ja käyttäytymistieteellisten tilastollisten tutkimusten tapaa, jolloin faktoriratkaisun tulkinta yksinkertaistuu (ks. Nummenmaa, 2011, s. 247).

Faktoreiden lopulliseen lukumäärään vaikuttaa se, miten hyvin tutkittava ilmiö heijastuu faktoreissa sekä tilastollisesti että käsitteellisesti (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 54, s. 65–67). Tämän vuoksi tarkastelin faktoreita ja niille latautuneita väittämiä tulkiten niitä sekä tilastollisesti että sisällöllisesti. Tilastollisesti huomioin väittämien ominaisarvot, jotka ilmaisevat sen, kuinka paljon faktori pystyy selittämään väittämien hajontaa (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 55; Kananen, 2008, s. 69; Muijs, 2011, s. 149). Ominaisarvoja tarkastelin myös graafisesti Cattellin scree -testin perusteella (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 57; Muijs, 2011, s. 148). Sisällöllisesti huomioin väittämien ymmärrettävyyttä ja selkeyttä.

Tämän alustavan eksploratiivisen faktorianalyysin ja tarkastelujen perusteella testasin faktorianalyysin seuraavassa vaiheessa eri vaihtoehtoja asettaen ennalta faktoreiden määrän kolmesta viiteen (ks. Fabrigar & Wegener, 2012, s. 29). Eri faktoriratkaisuja tarkastelin sekä tilastollisesti että sisällöllisesti huomioiden faktoreille latautuvien väittämien määrän ja temaattiset yhteydet. Tämän jälkeen tarkastelin näiden valitun faktoriratkaisun väittämien kommunaliteettiarvoja, jotka ilmoittavat, kuinka suuri osuus yksittäisen muuttujan vaihtelusta selittyy faktoreiden avulla (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 131; Kananen, 2008, s. 68). Nummenmaa (2011, s. 403) toteaa, että alle .30 jäävät kommunaliteetit osoittavat sen, että faktoriratkaisun avulla ei kyetä selittämään kyseisen väittämien arvoja tyydyttävästi. Näin ollen poistin valittua faktoriratkaisua käyttäen faktorianalyysissä yksitellen väittämät, joiden kommunaliteettiarvo jäi alle .30. Viimeiseksi tarkastelin valitun faktoriratkaisun mukaisia väittämien faktorilatauksia, jotka kertovat, kuinka paljon faktori selittää yksittäisen väittämien vaihtelua ja miten luotettavasti ja yhtenäisesti väittämät mittaavat ilmiötä ja sen yläkäsitteitä (Kananen, 2006, s. 68; Muijs, 2011, s. 149). Eksploratiivisen faktorianalyysiprosessin lopuksi tarkastelin vielä kunkin löydetyn faktorin sisäistä konsistenssia eli yhtenäisyyttä käyttäen Cronbachin alfakerrointa, jonka arvo vaihtelee 0 ja 1 välillä. Konsistenssi on sitä korkeampi, mitä lähempänä alfakerroin on arvoa 1 ja usein hyvän konsistenssin rajana pidetään kertoimen arvoa  $\geq .70$  (Bartholomew ym., 2011, s. 45; Muijs, 2011, s. 154).



Vastatakseni tutkimuskysymykseen ”*Millaisena työntekijät kokevat monialaisen yhteistyön Ohjaamoissa?*” muodostin monialaisen yhteistyön kyselyn faktori-analyysin perusteella aineistosta havaituista faktoreista keskiarvosummamuuttajat tämän ensimmäisen tutkimuskysymykseni analyysistä varten. Tarkastelin ensin faktoreiden keskiarvoja ja -hajontoja, jonka jälkeen vertailin niiden keskiarvoja parittaisten otosten *T*-testillä (Nummenmaa, 2011, s. 171). Yksilöllisten, työntekijään liittyvien taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, hallinnonala, koulutus-taso ja työkokemus), sekä rakenteellisten, Ohjaamoihin liittyvien taustatekijöiden (työntekijöiden määrä, toiminta-aika ja alue) yhteyttä faktoreihin tarkastelin riippumattomien otosten *t*-testillä, yksisuuntaisella varianssianalyysillä ja korre-laatiotarkastelulla. Näillä testeillä tutkin keskiarvosummamuuttajien, eli monia-laisen yhteistyön kyselyn havaittujen faktoreiden ja niin yksilöllisten kuin raken-teellistenkin taustatekijöiden riippuvuutta ja riippumattomuutta toisistaan (ks. Nummenmaa ym., 1997, s. 75, s. 78).

## 4.4 Osatutkimus 2: havainnointiaineisto

Toisen osatutkimuksen tavoitteena oli tutkia, miten monialaisuus näyttäytyy käytännössä Ohjaamoiden työntekijöiden toteuttamassa yhteistyössä ja ohjauk-sessa. Osatutkimus siten syventää ymmärrystä monialaisuudesta Ohjaamoissa rakentuen ensimmäisen osatutkimuksen jatkumoksi. Ensimmäisen osatutkimuk-sen keskittyessä monialaisen yhteistyön kokemuksiin kyselyaineistoa käyttäen, toisessa osatutkimuksessa havainnoin Ohjaamoiden työntekijöiden arjen toimin-taa sekä yhteistyön että asiakkaiden ohjauksen näkökulmasta. Havainnointikir-jaukset analysoin laadullisella sisällönanalyysillä. Havainnointiaineistoa koske-vat tulokset esittelen luvussa 5.2.

### 4.4.1 Havainnointilomakkeen kehittäminen

Monialaisuuden näyttäytymisen tutkimiseksi halusin päästä itse seuraamaan Ohjaamoiden arjessa tapahtuvaa yhteistyötä ja asiakkaiden ohjausta. Tutkimus-metodiksi valikoitui siten havainnointi, jonka on todettu sopivan etenkin laadul-lisen aineiston keräämiseen tutkimuksissa, joissa tutkitaan yksittäisten ihmisten toimintaa ja vuorovaikutusta toisten ihmisen kanssa (Adler & Adler, 1994; Grön-fors, 2001, s. 127; Silverman, 2001, s. 11–15). Nikander (2003) huomauttaa havain-noinnin soveltuvan myös ryhmätoiminnan ja yhteistyön tutkimiseen, sillä se mahdollistaa jokapäiväisen työtoiminnan ja vuorovaikutuksen havainnoinnin. Nämä huomiot tukivat havainnoinnin soveltumista Ohjaamo-kontekstiin, jossa on kyse sekä yksittäisten työntekijöiden että työyhteisössä muodostuvien ryh-mien toiminnasta yhteistyön ja ohjauksen äärellä. Morgan kollegoineen (2015, s. 1217) pitää havainnointia soveltuvana metodina juuri monialaisen ja -ammatti-lisen yhteistyön ymmärtämiseksi, sillä havainnointi voi tavoittaa sellaisia yhteis-työn käytänteitä, joita työntekijät eivät itse havaitse ja ilmaise sanallisesti esimer-kiksi itsearviointeissa ja haastatteluissa. Niin ikään Furlong (2010) tuo esiin, että

havainnointi mahdollistaa jonkin sellaisen näkemisen, mistä työntekijät eivät välttämättä ole itse tietoisia. Havainnoinnin avulla voidaan välttää työntekijöiden itsensä tekemiä virheellisiä tulkintoja ja arviointeja (Mays & Pope, 1995).

Tutkimusotteena osatutkimus lähestyy etnografista näkökulmaa, jossa tavoitteena on ymmärtää, miten ympäröivä konteksti vaikuttaa yksilöiden ja ryhmän vuorovaikutukseen ja toimintaan (ten Have & Holstein, 2008). Etnografisissa tutkimusmetodeissa havainnointi on perinteisesti ymmärretty osallistuvaan havainnointiin perustuvana tutkimusotteena, mutta myös käyttämäni ei-osallistuvaa havainnointia on kuvailtu etnografiseksi tutkimukseksi (Savage, 2000; Walshe ym., 2012). Vaikka havainnointiin on yhdistetty etuja monialaisen ja -moniammatillisen yhteistyön tutkimiseksi, sitä ei ole toistaiseksi siinä yhteydessä laajasti käytetty. Aikaisemmat havainnointitutkimukset painottuvat sosi-aali- ja terveystieteen moniammatillisen yhteistyön tutkimiseen (mm. Bunniss & Kelly, 2008; Collin ym., 2012; Hjalmarson ym., 2013; Kislov ym., 2012; Oandasan ym., 2009). Ohjaamoissa etnografista havainnointia on toteutettu Toiviaisen (2019) tutkimuksessa, joka kohdistui Ohjaamossa asioivien nuorten näkökulmaan. Tässä tutkimuksessani havainnointi kohdistui sen sijaan Ohjaamoiden työntekijöiden toimintaan ja yhteistyöhön sekä asiakkaiden ohjaustilanteissa että niiden ulkopuolella.

Aloitin havainnointivaiheen suunnittelun palaamalla kysymykseen, mitä havainnoinnilla voidaan saavuttaa sekä mitä ja miten näin ollen voidaan ja tulisi havainnoida (ks. Eskola & Suoranta, 2000). Suunnittelutyötä ohjasi tutkimuskysymys, joka rajasi havainnoinnin kohdistamista työntekijöiden väliseen yhteistyöhön ja asiakkaiden ohjaustilanteisiin monialaisuuden näkökulmasta. Suunnitteluvaiheen tavoitteena oli löytää ne oleelliset ilmiöt, asiat ja tapahtumat, joihin havainnoitsijan olisi tietoisesti ja aktiivisesti suunnata huomionsa (Silverman, 2001; Vilka, 2006, s. 9). Lisäksi tavoitteena oli ratkaista se, miten havainnointi käytännössä toteutetaan ja dokumentoidaan.

Havainnoinnin suunnitteluun liittyivät mukaan projektin asiantuntijat, jotka tulisivat lisäksi toimimaan havainnoijina. Keskustelimme sekä havainnoitavista kohteista että sen toteuttamisesta huomioiden Ohjaamoiden arjen toiminnan luonteen. Yhteisen keskustelun pohjalta päädyimme käyttämään havainnointien dokumentointitapana lomaketta. Välineenä lomake soveltuu Ohjaamoiden kaltaisen arjen spontaanin työn havainnointiin joustavammin kuin esimerkiksi videointiin ja valokuvaamiseen perustuvat tavat (ks. Walshe ym., 2012). Lomakkeen muotoa ja sisältöä hahmoteltiin eri väliversioiden kautta hakien siihen monialaista yhteistyötä ja ohjausta ilmentäviä näkökulmia havainnoinnin tueksi. Tämän vaiheen tavoitteena oli varmistaa havainnointien yksiselitteisyyttä tietoisesti rajaamalla ja valikoimalla havainnoitavia asioita. Näin pyrittiin myös välttämään havainnoitsijoiden omista kokemuksista ja mielenkiinnon kohteista johtuvia tulkintavirheitä. (ks. Uusitalo, 1991, s. 12–16.) Lomakkeen kehittämisessä sain kommentteja ja ohjausta myös tutkimukseni ohjaajilta.

Havainnoinneissa ja niiden dokumentoinnissa haluttiin sekä säilyttää tietynlainen fokus että mahdollistaa joustavuus. Tämä ratkaistiin muotoilemalla havainnointilomake puolistrukturoiduksi, jossa oli runsaasti tilaa kirjoitettuille

huomioille ja muistiinpanoille. Fokuksen säilyttämiseksi monialaisen yhteistyön ja ohjauksen näkökulmat haluttiin näkyviin lomakkeeseen. Tätä vaihetta tuki ensimmäisessä osatutkimuksessa laadittu kysely, jonka myötä monialaista yhteistyötä koskevat tekijät olivat yhteisessä tiedossa havainnoinnin suunnittelussa. Monialaisen yhteistyön havainnoinnin näkökulmat kaipasivat kuitenkin tarkennusta; mitä havainnoimme silloin, kun haluamme nähdä monialaisuuden näyttäytymistä yhteistyössä ja ohjauksessa? Yhteistyötä edistävien ja estävien tekijöiden sijaan havainnoinnin kohteeksi valikoituivat monialaisen ohjaustyön konkreettiset muodot: yksin työskentely, rinnakkain työskentely, yhteinen työskentely, yleistynyt yhteinen työskentely sekä säännöllinen ja sovittu yhteinen työskentely (ks. luku 3.3.2). Kyseinen jäsenitys pohjautui ainoaan suomalaista Ohjaamo-toimintaa tarkastelemaan artikkeliin, jossa tavoiteltiin monialaisen yhteistyön kuvaamista käytännön toiminnan tasolla (Helander ym., 2017, s. 110–111). Jäsenityksen tavoitteena oli auttaa suuntaamaan havainnointia siihen, miten monialainen yhteistyö näkyy Ohjaamossa työntekijöiden konkreettisena toimintana.

Ohjauksen havainnoinnin tueksi valikoitui perinteinen luokittelu tiedotukseen, neuvontaan ja ohjaukseen. Tällä pyrittiin suuntaamaan havainnointia asiakastyön luonteeseen erityisesti ohjauksen näkökulmasta. Lisäksi ohjauksen havainnointi kohdistui monialaisuuteen eli siihen, miten monialaisuus näkyy asiakkaiden ohjaustilanteissa. Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön valmennuksen näkökulmasta lomakkeessa oli paikkansa myös asiakkaan rooliin havainnoimiselle, mikä näkökulmana ei sisällynyt tutkimukseeni. Aineistoa hyödynnettiin myöhemmin tutkimusartikkelissa, jonka keskiössä oli työntekijöiden käyttämät ohjauskeskustelun suuntaamisen keinot suhteessa asiakasosallisuuden ilmeneeseen. Artikkelin havainnointiaineisto analysoitiin teoria- ja aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä sekä sisällön erittelyllä. (Lilja ym., 2021a.)

Havainnoinnissa halusimme antaa tilaa ja mahdollisuuksia havainnoida monialaisuuden näyttäytymistä monipuolisesti. Sen vuoksi lomakkeessa oli oma sarakkeensa muille havainnointitilanteissa tehtäville huomioille, kuten ensimmäisessä osatutkimuksessa kehitetyssä kyselyssä olevien monialaista yhteistyötä edistäviin ja estäviin tekijöihin liittyville havaintojen kirjaamiselle. Sovimme, että lomakkeen jäsenitykset ovat yhteistyön ja ohjauksen havainnoinnin suuntaamisen tukena ja painopiste on sanallisten huomioiden ja muistiinpanojen kirjaamisessa. Havainnointia ei siis rajattu lomakkeessa oleviin jäsenityksiin ja niiden taustalla oleviin oletuksiin. Havainnointien taustatietoina päätimme kirjata lomakkeeseen Ohjaamon ja havainnointipäivän sekä mahdollisuuksien mukaan ja soveltuvien osin kellonajan tilanteen alkaessa ja päättyessä, tilanteessa mukana olevien työntekijöiden lukumäärän ja ammattinimikkeet sekä millaisesta tilanteesta oli kyse (asiakkaan vastaanotto, sovittu yksilöohjaus, ryhmäohjaus, tapahtuma, toimistotyö tai muu tilanne). Havainnointilomakkeeseen tuli myös havainnoijan allekirjoitus. Havainnointilomake on liitteenä 4.

#### **4.4.2 Havainnointiaineiston kerääminen**

Havainnointiaineiston kerääminen toteutettiin systemaattisella, ei-osallistuvalla havainnoinnilla (Adler & Adler, 1994; Grönfors, 1985; Vilkkä, 2006, s. 18). Tätä,

myös tarkkailevaksi havainnoinniksi kutsuttua, metodia on sovellettu ennakoimattomien ja nopeasti muuttuvien tilanteiden, kuten asiakasvirtojen tutkimiseen (Hughes, 2007; Silverman, 2000), mikä muistuttaa Ohjaamoiden arjessa tapahtuvaa toimintaa. Havainnoinnin systemaattisuus varmistettiin havainnointilomakkeella, jota varten havainnoitavista kohteista ja niiden dokumentoinnista oli ennakoon sovittu (Grönfors, 1985, s. 100–102; Vilkkä, 2005, s. 81–96). Ei-osallistuvan, tarkkailevan havainnoinnin periaatteiden mukaisesti havainnoijat seurasiivat tilanteita osallistumatta niihin itse (Adler & Adler, 1994; Grönfors, 1985, s. 90; Walshe ym., 2012). Havainnointitavan valintaan vaikutti havainnoitsijoiden rooli ja suhde havainnoitaviin henkilöihin (ks. Walshe ym., 2012). Havainnoitsijoiden toimiessa myös Ohjaamoiden valmennustyössä, havainnoitsijoille oli muodostunut jo sosiaalisia suhteita ja yhteys Ohjaamoiden avainhenkilöihin (ks. Vilkkä, 2005, s. 119–122). Tämä tuki havainnoitsijoiden pääsemistä mukaan tutkimuskohteen luonnolliseen arkeen kuitenkin sitä häiritsemättä, mitä pidetään havainnointiaineiston keräämisen lähtökohtana (Collin ym., 2012). Tämän asetelman ja lähtötilanteen näkökulmasta aineiston keräämistä ei ollut tarkoituksenmukaisesta toteuttaa osallistuvalla havainnoinnilla, jossa tutkijat asettuvat osaksi tutkimansa yhteisön toimintaa (Walshe ym., 2012). Myöskään piilohavainnointi, jossa havainnoitavilla ei ole tietoa tutkimuksesta, ei ollut tässä tutkimuksessa perusteltu tai mahdollinen metodi havainnoitsijoiden ollessa jo entuudestaan tuttuja havainnoitaville henkilöille (ks. Grönfors, 1985).

Projektin valmennuksissa mukana olevat Ohjaamot tarjosivat luontevan kontekstin ei-osallistuvan havainnoinnin toteuttamiselle. Havainnoinnit sisällytettiin osaksi valmennuksia, mikäli tämä katsottiin Ohjaamoiden kehittämisen kannalta tarkoituksenmukaiseksi. Valmennuksen kannalta tämä tarkoitti tämän tutkimuksen ulkopuolella tapahtunutta havainnoitsijoiden tekemää havaintojen yhteenvetoa, joka käsiteltiin yhdessä Ohjaamoiden työntekijöiden kanssa osana valmennusprosessia. Havainnointien toteuttamisesta neuvoteltiin erikseen kunkin Ohjaamon koordinaattorin kanssa. Havainnoitsijat tulivat tutuiksi koko Ohjaamon henkilöstölle projektin valmennusten aikana, jolloin heille myös kerrottiin havainnointien luonteesta ja tavoitteista yleisluonteisesti. Silverman (2001) huomauttaakin, että liian yksityiskohtainen ennakkotieto voi vaarantaa tutkimuksen tavoitteiden saavuttamisen, jonka vuoksi henkilöstölle ei kerrottu tarkemmin, mitä tilanteissa havainnoidaan. Havainnoiteja edeltänyt valmennustyö auttoi havainnoitsijoita oppimaan tutkimuskohteen kieltä, ajattelutapaa ja arjen toimintaa. Samoin Ohjaamoiden työntekijät oppivat ymmärtämään havainnoitsijoiden näkökulmaa, toimintatapaa ja tavoitteita. Tämä tuki havainnoitsijoiden ja tutkimuskohteen välisen vuorovaikutussuhteen ja keskinäisen ymmärryksen muodostumista. (ks. Grönfors, 1985, s. 95.)

Havainnoitsijoina toimivat itseni lisäksi kolme muuta projektissa toimivaa asiantuntijaa. Havainnoinnissa on tärkeää, että havainnoijilla on ammattitaitoa yhdistää havainnot ja lomakkeella oleva esitieto toisiinsa (Cohen ym., 2018; Vilkkä, 2006, s. 16). Tässä tutkimuksessa havainnoijien havainnointitaidot olivat kehittyneet jo aikaisemmin osana heidän työtään, joka on sisältänyt vuorovaikutuksen, ohjauksen ja työyhteisöjen toiminnan valmennusta, ohjausta ja arviointia

(ks. Eskola & Suoranta, 2000, s. 109). Kaikilla havainnoitsijoilla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto käyttäytymis- tai kielitieteistä sekä teoreettinen ymmärrys tutkimusteemoista. Yhteinen ymmärrys havainnoitavista kohteista ja havainnoinnin tavoitteista vahvistui edelleen myös lomakkeen yhteisen suunnittelun aikana. Lisäksi jokaisesta havainnoitavasta näkökulmasta käytiin yksityiskohtainen keskustelu, jolla syvennettiin ja tarkennettiin yhteistä käsitystä sekä sisällöistä että havainnointien periaatteista ja käytänteistä (Scott & Usher, 2011; ks. myös Anttila, 1996, s. 218–219).

Havainnointiaineisto kerättiin neljässä eri Ohjaamossa, joihin havainnointi sovitusti sidottiin osaksi projektin valmennusprosessia. Kunkin Ohjaamon fyysisissä toimipisteissä toteutettiin kolme havainnointipäivää (yhteensä 12 havainnointipäivää) syyskuun 2017 ja toukokuun 2018 välisenä aikana. Yhden havainnointipäivän pituus oli 4–6 tuntia riippuen Ohjaamon aukioloajasta. Kussakin havainnointipäivässä oli paikalla kerrallaan 2–3 havainnoijaa, joilla ei ollut ennakoon tietoa päivien asiakastapauksista. Ohjaustilanteissa mukana olevat asiakkaat saapuivat Ohjaamoon joko ajanvarauksella tai ilman ajanvarausta. Yksilöohjaustilanteiden lisäksi havainnointia kohdistui Ohjaamoissa mahdollisesti käynnissä oleviin ryhmätapahtumiin, joihin osallistui kerrallaan useita asiakkaita. Mikäli Ohjaamossa ei ollut havainnoitavia asiakastilanteita, havainnointi kohdistui muihin ohjaajien välisiin työtilanteisiin. Kaikissa tilanteissa havainnointi kohdistui tutkimuksen tavoitteen ja tutkimuskysymyksen mukaisesti ainoastaan Ohjaamoiden työntekijöihin, vaikka samassa tilanteessa oli mukana asiakkaita, heidän läheisiään tai mahdollisia muita, esimerkiksi Ohjaamon verkostoon kuuluvia yhteistyökumppaneita. Havainnointeihin oli kerätty jo aikaisemmin työntekijöiltä tutkimusluvut projektin yhteydessä. Asiakkailta kysyttiin suullinen lupa ennen ohjaustilanteen alkamista, jolloin tuotiin esiin havainnoitsijan rooli ja havainnoinnin kohdistuminen työntekijän toimintaan. Asiakkailta oli mahdollisuus kieltäytyä havainnoitsijan mukana olosta tilanteessa, joskin kukaan asiakkaista ei tätä tehnyt. Sen sijaan yksittäisissä tilanteissa Ohjaamon työntekijä toivoi, että havainnoitsija ei tule mukaan tilanteeseen arvellen sen vaikuttavan haittaavasti ohjauksen etenemiseen.

Havainnoinnin aikana havainnoijat tekivät tilanteesta kirjaukset ja kenttämuistiinpanot käsin puolistrukturoidulle havainnointilomakkeelle. Vuorovaikutuksellisten ja tapahtumarikkaiden havainnoitujen tilanteiden sanalliset muistiinpanot muodostuivat ilmauksiksi, jotka havainnoitsijat ehdivät ja pystyivät kirjoittamaan tilanteiden seuraamisen aikana. Nämä ilmaukset pyrittiin kirjoittamaan ymmärrettäviksi ja mahdollisimman selkeiksi. Ilmausten tiiviin muodon taakse kätkeytyvän tilanteen tulkinnan mahdollisuus on tässä tutkimusmetodissa myös rajoite, jonka huomioon havainnointikirjausten analyysia tehdessä. Havainnointilomakkeella olevat monialaisen yhteistyön muotojen ja asiakastyön luonteen sisältämät jäsenyykset eivät sulkeneet toisiaan pois, vaan niitä saattoi esiintyä yhden havainnoitun tilanteen aikana useita, esimerkiksi useampia monialaisen yhteistyön muotoja, tai sekä neuvontaa ja ohjausta.

Kunkin havainnointipäivän aikana olevilla tauolla ja päivän päätteeksi havainnoijat kokoontuivat keskustelemaan ja tekemään havainnoista keskinäisen

vertailun yhteisten ja mahdollisesti eriävien näkemysten käsittelemiseksi (ks. Grönfors, 1985, s. 51). Tällöin havainnoitsijat arvioivat myös heidän läsnäolonsa mahdollisista vaikutuksista havainnoituihin tilanteisiin ja sen seurauksista tutkimuskohteelle ja tutkimuksen tuloksille (Cohen ym., 2018; Scott & Usher, 2011). Havainnoitsijat kävivät havainnoidut tilanteet keskustellen läpi sanoittaen samalla lomakkeisiin kirjatut muistiinpanot. Tällä pyrittiin vahvistamaan havainnoijien keskinäistä ymmärrystä sekä vähentämään havainnointien tulkinallisuutta ja siitä seuraavia virhemahdollisuuksia. Lisäksi yhteinen keskustelu lisäsi havainnoitsijoiden välistä luottamusta tarjoten samalla vertaistuellisen elementin. Havainnoituja tilanteita ja lomakkeita kertyi 12 havainnointipäivästä yhteensä 110 kappaletta. Lomakkeiden sanallisista muistiinpanoista ja havainnoista kertyi 26 sivua puhtaaksikirjoitettua tekstiä, joka siirrettiin laadullisen aineiston analyysiohjelmaan Atlas.ti:n laadullista sisällönanalyysia varten.

#### **4.4.3 Havainnointikirjausten analyysi**

Analysoin havainnointikirjaukset laadullisella sisällönanalyysillä, jolla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä muodossa (Miles & Huberman, 1994; Silverman, 2000, s. 119–153; Tuomi & Sarajarvi, 2002, s. 105). Aineiston analyysi pohjautui Schreierin (2012) aineistolähtöisen sisällönanalyysin malliin, jossa aineistolta kysytään tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä, ja pelkistämisen ja ryhmittelyn kautta päädytään ala- ja yläkategorioihin. Sisällönanalyysin aineistolähtöisyys tarkoittaa, että analyysin vaiheet ja lopulta yläkategoriat muodostuvat aineistosta, eivätkä aikaisempien teorioiden ohjaamina (ks. Kyngäs & Vanhanen, 1999; Silverman, 2000, s. 119–153). Tässä osatutkimuksessa aikaisemmassa kirjallisuudessa tunnistetut monialaisen yhteistyön ja ohjauksen jäsenykset tukivat havainnointilomakkeen suunnittelua, jotta aineiston kerääminen toteutuisi systemaattisesti useamman havainnoijan toteuttamana. Laaditun havainnointilomakkeen käyttäminen vaikutti osaltaan siihen, että havainnointikirjaukset olivat ennemminkin tiiviitä ilmauksia kuin tilanteiden laajoja kuvauksia. Tämä puolestaan perustelee laadullisen sisällönanalyysin käyttöä aineiston analyysimenetelmänä. Havainnointilomakkeen suunnitteluvaiheessa muodostunut esitieto auttoi kohdistamaan analyysiä tutkimuskysymysten mukaisesti monialaisen yhteistyön ja ohjauksen kysymyksiin aineistolähtöisyyttä noudattaen (ks. Husserl, 1995, s. 30). Aineistoa lukiessa ja analysoidessa annoin havainnointilomakkeessa olevien jäsenysten ja oman esitietoni ylittyä, rikkoutua ja muodostua uudelleen aineistolähtöisiksi kategorioiksi.

Havainnoitsijoiden sanallisten muistiinpanojen kirjaamisen tukena toiminut havainnointilomake tuotti tutkimuskysymyksen näkökulmasta relevanttia laadullista aineistoa. Lomakkeeseen kirjattujen sanallisten ilmausten ymmärtäminen ja niiden analysointi edellytti niiden sitomista siihen kontekstiin, jossa aineiston keruu tapahtui. Tämä tarkoitti aineiston katsomista nimenomaan Ohjaamoiden toiminnan näkökulmasta. Analysoitavassa aineistossa ei ollut mukana lomakkeeseen merkittyjä taustatietoja. Taustatietojen mukaan ottaminen, kuten havainnoidun tilanteen kesto sekä työntekijöiden määrä ja ammattinimikkeet, eivät merkittäväällä tavalla vastanneet tutkimuskysymyksen tavoitteeseen saada

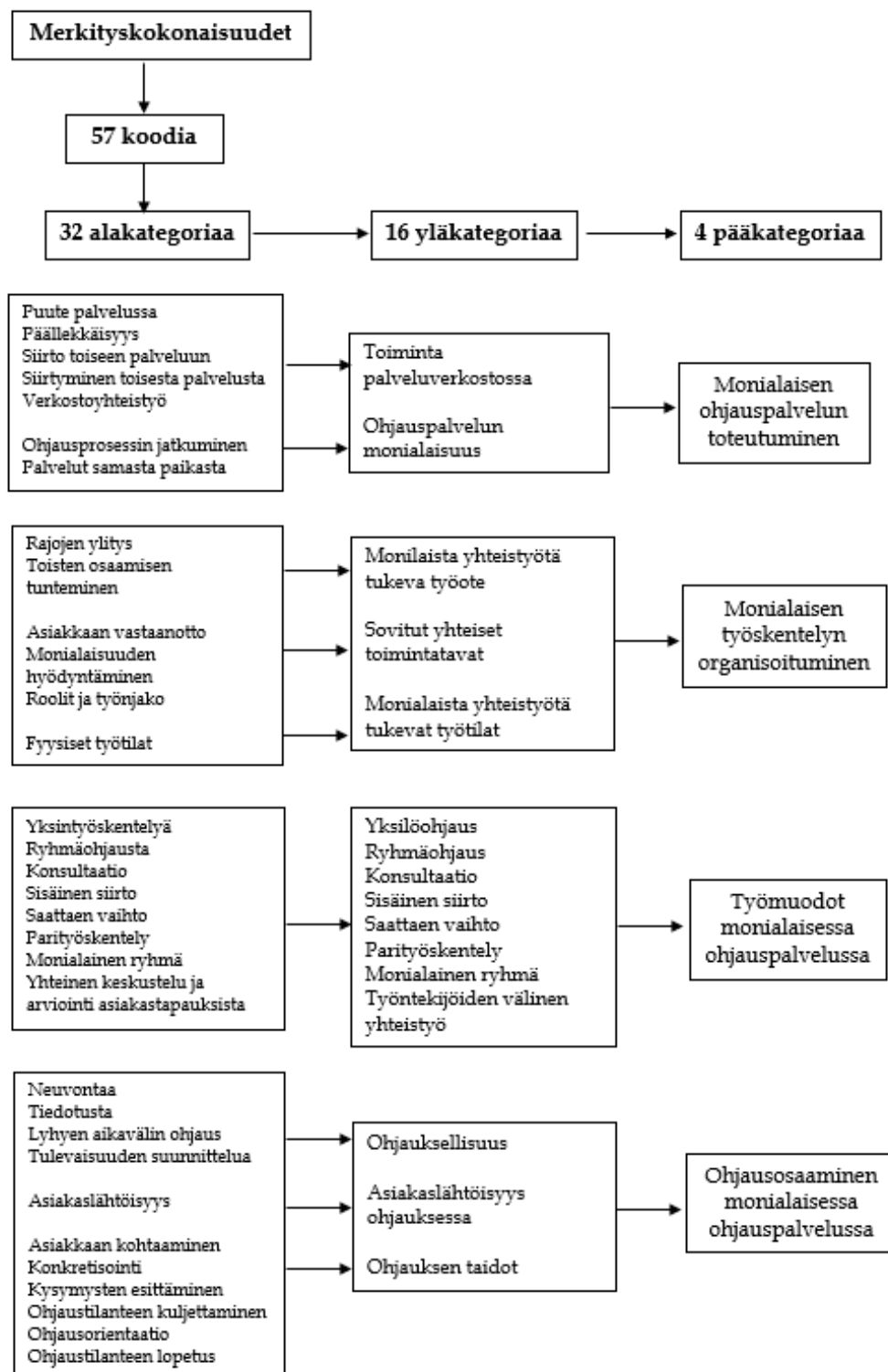
selville monialaisuuden näyttäytymistä Ohjaamoiden arjen yhteistyössä ja ohjauksessa. Taustatietojen pois jättäminen myös turvasi tutkittavien henkilöiden anonymiteetin, sillä näin en voinut tunnistaa aineistosta yksittäisiä havainnoituja henkilöitä.

Analyysivaihe alkoi lukemalla puhtaaksikirjoitettuja havainnointikirjauksia läpi useaan otteeseen tutkimuskysymyksen näkökulmasta. Tämä tarkoitti lukemisen suuntaamista erityisesti monialaisen yhteistyön ja ohjauksen näyttäytymistä kuvaaviin ilmauksiin. Aineisto alkoi sitä lukiessa jäsentymään ja pilkkoutumaan pienempiin osiin eli merkitys- tai ajatuskokonaisuuksiin (Miles & Huberman, 1994; Schreier, 2012; Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 112). Merkityskokonaisuuksien ilmaisuja pelkistämällä ne tiivistyivät ensin yhteensä 57 koodiksi, jotka kirjasin systemaattisesti sanallisesti Atlas.ti -ohjelmaan näkyviin kutakin merkityskokonaisuutta vastaavaan kohtaan. Tyypillisesti merkityskokonaisuudet muodostuivat lauseista tai lauseiden osista (ks. Schreier, 2012; Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 112) taulukossa 7 esitetyllä tavalla.

TAULUKKO 7 Esimerkkejä merkityskokonaisuuksista ja niitä vastaavista koodeista

Merkityskokonaisuus	Koodi*
<i>Uraohjaaja kävi välillä konsultoimassa palveluohjaajaa</i>	Konsultaatio (1:63)
<i>kysyy mitä ajatuksia asiakkaalta, vaihtoehtojen tutkiminen</i>	Asiakaslähtöisyys (1:145)
<i>CVn työstöä tietokoneilla ja kaksi työntekijää neuvovat tarpeen mukaan</i>	Ryhmäohjaus (1:201)
<i>Työntekijä ei tehnyt yhteistyötä muiden kanssa</i>	Yksintyöskentelyä (1:263)
<i>Työntekijä puhui käsitteellä me tarkoittaen aikuissosiaalityötä, ei Ohjaamoa</i>	Omalla reviirillä pysyminen (1:308)
<i>Ohjasi eteenpäin KELAan ja liikuntapalveluihin</i>	Siirto toiseen palveluun (1:312)
<i>Projektityöntekijä näyttää sähköpostin muille ja pohtivat yhdessä, kuka ottaa asiakkaan vastaan ja millainen hänen tilanteensa on sekä miten voidaan auttaa.</i>	Yhteinen keskustelu ja arviointi asiakastapauksista (1:341)
<i>Perusteellinen selvitys perustoimeentulotuen hakemiseksi</i>	Neuvontaa (1:630)
<i>Sosiaaliohjaajalle siirto psykologilta, psykologi läsnä aluksi</i>	Saattaen vaihto (1:641)
<i>Kehotti jatkossa ohjaamaan tiistaina tai torstaina nuorten TE-päivystykseen</i>	Luukutus (1:684)
<i>Neljä työntekijää toimeettomana</i>	Ohjaamotoiminnan organisointi (1:698)

\*suluissa merkityskokonaisuutta vastaavan koodin numero Atlas.ti -ohjelmassa



KUVIO 7 Havainnointiaineiston analyysin vaiheet



Tämän jälkeen tarkastelin aineistoa, merkityskokonaisuuksia ja niistä syntyneitä koodeja etsien samaa tarkoittavia tai samaan ilmiöön liittyviä ilmauksia, jotka yhdistin aineistolähtöiselle sisällönanalyysille tyypilliseen tapaan oman tulkin-tani perusteella 32 alakategoriaksi (Denzin & Lincoln, 1994; Silverman, 2000, s. 119–153; Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 103). Samalla nimesin alakategoriat niiden sisältöä kuvaavalla tavalla. Ryhmittelin alakategorioita isompiin kokonaisuuksiin, jolloin niistä muodostui 16 yläkategoriaa, jotka niin ikään nimesin sisällön mukaan. Huomasin yläkategorioiden kuvaavan monialaisuutta eri ulottuvuuksista käsin, kuten verkostoyhteistyön, työtilojen, konkreettisten työmuotojen ja ohjaustyön näkökulmista. Näin ollen ryhmittelin yläkategoriat neljäksi pääkate-goriaksi ja nimesin ne ulottuvuuden mukaisesti. Edellä kuvattu koodausvaihe, ryhmittely kategorioihin sekä niiden nimeäminen toistui useampaan ker-taan. Päästyäni tämän kautta mahdollisimman selkeään ja loogiseen lopputulok-seen, tarkastelin kokonaisuutta ja kutakin pääkategoriaa erikseen Atlas.ti -ohjel-man Networks-toiminnon avulla, missä jokaisesta yläkategoriasta sisältöineen piirtyy visuaalinen ja muokattava kuvio (ks. Richards & Richards, 1994). Tämä vaihe auttoi tarkentamaan kategorioita edelleen, kunnes aineistosta oli analyysin kautta muodostunut tarkin mahdollinen tutkimuskysymystä vastaava tulos. Analyysin perusteella monialaisuus näyttäytyy Ohjaamoissa monialaisen oh-jauspalvelun toteutumisessa, monialaisen yhteistyön organisoitumisessa, käytet-tyinä työmuotoina sekä ohjausosaamisena. Analyysin vaiheet ja kategoriat on kuvattu kuviossa 7.

## **4.5 Osatutkimus 3: haastatteluaineisto**

Kolmannessa osatutkimuksessa tutkin työntekijöiden omaa ymmärrystä ja tul-kintaa monialaisen yhteistyön rakentumisesta Ohjaamossa. Tämä syventää ym-märrystä monialaisen yhteistyön ja ohjauksen lähtökohdista tuottaen laadullista haastatteluaineistoa kyselyn ja havainnointien jatkumoksi. Haastatteluiden tut-kimuksellinen intressi painottuu monialaisen yhteistyön rakentumisen tutkimi-seen ohjauspalvelun kontekstissa. Keräsin aineiston puolistrukturoidulla teema-haastattelulla kolmesta eri Ohjaamosta. Haastattelin kolmesta Ohjaamosta yh-teensä kuusi henkilöä; kustakin Ohjaamosta sekä koordinaattoria että yhtä työn-tekijää. Haastattelulitteraatiit analysoin teoriaohjaavalla laadullisella sisällönanalyysillä. Haastatteluaineiston tulokset esittelen luvussa 5.3.

### **4.5.1 Puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden toteuttaminen**

Haastattelu valikoitui kolmannen osatutkimuksen aineiston keräämisen tavaksi tarpeesta täydentää tutkimuksen kokonaisuutta menetelmällä, jossa tutkimuk-sen kohderyhmällä on mahdollisuus itse sanallisesti kertoa, perustella ja tarken-taa monialaisen yhteistyön rakentumiseen liittyviä seikkoja. Tarkempaa haastat-telumetodia pohtiessani tiedostin, että minulle oli ensimmäisen ja toisen osatut-kimuksen aikana syntynyt tutkittavasta ilmiöstä sisällöllistä esitietoa. Tämä

esitieto vaikutti siihen, että metodiksi valikoitui teemahaastattelu, joka saa pohjautua teoriasta nouseville sisällöllisille teemoille, toisin kuin esimerkiksi avoin haastattelu tai syvähaastattelu (Hyvärinen, 2017, s. 21–22; Silverman, 2000).

Aloitin haastattelun teemojen suunnittelun esittämällä itselleni avoimen kysymyksen siitä, mitä minun tulisi haastateltavilta kysyä saadakseni heiltä tietoa monialaisen yhteistyön rakentumisesta Ohjaamossa. Haastattelurungon suunnittelun käsitteellisenä työkaluna käytin aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta sekä ensimmäisestä ja toisesta osatutkimuksesta esiin tulleita teemoja. Tällä suuntasin haastatteluita tutkimukseni tärkeimpään ilmiöön, monialaisuuteen, joka on myös haastateltavien työkontekstia ohjaava toimintatapa. Tutkimuskirjallisuuden pohjalta havaitsemani monialaisen yhteistyön määrittelyn kirjavuuden ja ohuuden vuoksi pidin tärkeänä saada ensin tietoa siitä, miten haastateltavat itse määrittelevät monialaisen yhteistyön. Arvelin tämän toimivan myös orientaationa ja yhteisen ymmärryksen muodostamisena koko haastattelutilanteelle. Käsitystä monialaisesta yhteistyöstä halusin tarkentaa pyytämällä haastateltavia kuvaamaan määritelmänsä mukaiseen monialaisen yhteistyön toimivuuteen ja ongelmiin liittyviä piirteitä ja tekijöitä. Nämä toimivat lisäksi etenkin ensimmäisen osatutkimuksen määrällistä aineistoa syventävinä haastattelu-teemoina. Käytännön työn ja konkretian ymmärtämiseksi suuntasin kysymyksiä myös toisen osatutkimuksen teemoihin eli siihen, miten monialaisuus haastateltavien mukaan näkyy käytännön yhteistyössä ja ohjauksessa. Tämä rakensi sisällöllistä jatkumoa eri osatutkimusten välille.

Aikaisemmin tunnistettujen teemojen lisäksi halusin painottaa haastatteluissa monialaisen yhteistyön rakentumisen näkökulmaa Ohjaamon alkuvaiheesta alkaen. Tähän muotoilin useita kysymyksiä, jotka liittyivät teemaan sitä eri näkökulmista tarkastellen. Teemahaastattelun periaatteiden mukaisesti jätin haastattelurunkoon myös väljyyttä, jossa haastateltavat pääsevät itse vaikuttamaan teemojen painottumiseen tai nostamaan esiin uusia teemoja (Fontana & Frey, 1994; Hyvärinen, 2017, s. 21). Suunnittelutyön pohjalta teemahaastattelulle rakentui puolistrukturoitu haastattelurunko, joka muodostui seuraavista viidestä sisällöllisestä teemasta:

1. Käsitys monialaisesta yhteistyöstä
2. Monialaisen yhteistyön rakentaminen Ohjaamon alkuvaiheessa
3. Toimiva monialainen yhteistyö
4. Ongelmat monialaisessa yhteistyössä
5. Monialaisen yhteistyön rakentaminen Ohjaamossa

Teemat 1–4 sisälsivät kukin kaksi kysymystä ja tema 5 kuusi kysymystä. Lisäksi haastattelun lopuksi annoin haastateltavalle mahdollisuuden tuoda esiin vielä jotain, mitä en ollut haastattelun aikana kysynyt. Yhteensä haastattelurungossa oli 15 kysymystä, jotka on esitetty liitteessä 5.

Haastattelukysymyksiä ja -runkoa testasin toteuttamalla harjoitushaastattelun henkilölle, joka oli aikaisemmin työskennellyt Ohjaamossa (ks. Hyvärinen, 2017, s. 37; Mikuska, 2016). Tallensin verkon välityksellä toteutetun harjoitushaastattelun ja sen avulla tein tarkennuksia kysymysten muotoiluun ja järjestykseen. Harjoitushaastattelu osoitti haastattelurungon olevan kokonaisuutena

toimiva ja looginen sekä tuottavan tutkimuskysymyksen kannalta relevanttia tietoa.

Haastateltavien henkilöiden valitsemista ohjasi pyrkimys saada tutkimuskysymyksen kannalta mahdollisimman relevantit informantit, jotka pystyvät vastaamaan ja antamaan tietoa haastattelukysymyksiin. Näin ollen lähtökohdaksi asetin sen, että haastateltavat henkilöt ovat toimineet Ohjaamossa sen perustamisesta tai alkuvaiheesta alkaen. Lisäksi halusin saada mukaan sekä Ohjaamon kokonaisuudesta vastaavia koordinaattoreita että asiakastyöhön keskittyviä työntekijöitä, jotta vastaukset edustaisivat sekä koordinoinnin että asiakastyön näkökulmia. Näiden kriteerien avulla pyrin saamaan informantteja, joilla on kokonaiskäsitys Ohjaamon toiminnasta, monialaisen yhteistyön aloittamisesta ja kehittämisestä sekä Ohjaamossa tehtävästä asiakastyöstä. Haastateltavien valintaa haastoi Ohjaamoiden silloinen valtakunnallinen tilanne. Useat projektirahoituksella perustetut Ohjaamot olivat rahoituskauden päätyttyä joutuneet tilanteeseen, jossa huomattava määrä henkilöstöstä ja koordinaattoreista ei enää työskennellyt Ohjaamossa. Haastateltavien valinnassa hyödynsin kokemustani valmennusprojektissa ja pystyin itse rajaamaan pois joitakin Ohjaamoita, joissa koordinaattorit eivät täyttäneet informanteille asettamiani kriteereitä.

Otin yhteyttä kolmeen kriteerit täyttävän Ohjaamon koordinaattoriin maaliskuun ja huhtikuun 2019. Sähköpostissa kerroin tutkimuksestani sekä kysyin koordinaattorin mahdollisuutta osallistua siihen haastateltavana. Lisäksi pyysin koordinaattoreita keskustelemaan työntekijöiden kanssa ja siten yhdessä valitsemaan työntekijöistä yhden kriteerit täyttävän haastateltavan. Sähköpostissa lähetin ennakkotutustumista varten myös tutkimukseni tietosuojailmoituksen ja tutkimukseen suostumuslomakkeen (sähköposti liitteineen on liitteenä 6). Kaikki kysymäni koordinaattorit lupautuivat haastateltaviksi ja heidän kauttaan sain myös kustakin Ohjaamosta yhden työntekijän haastateltavaksi. Kerroin vielä erikseen työntekijöille sähköpostitse tutkimuksestani tietosuojailmoituksen ja tutkimukseen suostumuslomakkeen kera.

Haastattelut toteutettiin toukokuussa 2019 kunkin Ohjaamon rauhallisessa tilassa. Haastattelutilanteen aluksi kerroin tutkimuksestani sekä siitä, mihin osaan haastattelu tutkimuksessa asetuu. Haastateltavat lukivat ja allekirjoittivat tietosuojailmoituksen ja tutkimukseen suostumuslomakkeen ennen varsinaisen haastattelun aloittamista. Tämän alkuvaiheen pyrin toteuttamaan tuttavallisella tavalla arkikeskustelun sääntöjä noudattaen (Fontana & Frey, 1994; Ruusuvoori & Tiittula, 2017, s. 48). Tällä pyrin rakentamaan yhteistä orientaatiota haastattelua varten ja kuljetin tilannetta kohti varsinaisen haastattelun aloittamista. Haastatteluiden aloittamisesta kerroin selkeästi käynnistämällä samalla tallentamisen ja kertomalla haastatteluun liittyvät tunnistetiedot litterointia varten. Haastattelut etenivät pääsääntöisesti haastattelurungon mukaisesti. Haastattelun aluksi kartoitin haastateltavien koulutus- ja työtaustaa sekä kokemusta työskentelystä Ohjaamossa (ten Have, 2004). Taustatiedot noudattelivat samaa runkoa ensimmäisen osatutkimuksen kyselyn taustatietojen kanssa ja toimivat myös varmistajana, että haastateltavat täyttävät heille asettamani kriteerit. Haastattelun aikana tein haastattelurunkoon lyhyitä merkintöjä seuratakseni haastattelun

kulkua ja varmistaakseni, että jokainen teema tulee käsitellyksi. Haastatteluissa asetuin kuuntelijaksi ja osoitin kiinnostustani reagoimalla vastauksiin lyhyesti tavalla, jota Hyvärinen (2017, s. 30) kutsuu minimipalautteeksi. Tarvittaessa palautin haastateltavan puhetta esittämäni kysymykseen tai pyysin heitä kertomaan vielä laajemmin jostain teemasta.

Haastattelujen litterointia ohjasi aineiston analyysin lähestymistapa, joka tässä osatutkimuksessa oli sisällönanalyysi. Haastattelut litteroitiin sanatarkasti, mikä tarkoittaa kaiken puhutun sisällön, myös tilkesanojen (esimerkiksi *niinku, tota*), litterointia. Litteraatteihin ei erikseen merkitty taukoja, äännähdyksiä tai muita sanattoman viestinnän ilmaisuja, jotka eivät olleet tutkimuskysymyksen kannalta oleellisia (Braun & Clarke, 2006; Ruusuvuori & Nikander, 2017, s. 427). Myöskään minimipalautteita (esimerkiksi *hmm, mmm*) ei litteroitu.

Haastatteluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa huomioin tutkimuseettiset lähtökohdat läpileikkaavana periaatteena Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2012) ohjeiden mukaisesti. TENK:n ohje ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista ja ihmistieteiden eettisestä ennakoarvioinnista Suomessa astui voimaan 1.10.2019 alkaen, eli haastattelujen toteuttamisen jälkeen. Tässä tutkimuksessa olen kuitenkin toiminut näiden eettisten periaatteiden mukaisesti kunnioittaen haastateltavien vapaaehtoisuutta ja mahdollisuutta perua osallistumisensa sekä antamalla haastateltaville totuudenmukaista tietoa tutkimuksesta (TENK, 2019). TENK:n ohjeiden lisäksi seurasin haastattelujen suunnittelussa, toteuttamisessa ja raportoinnissa Luomasen ja Nikanderin (2017) laatimaa jäsenystä haastattelututkimuksen eettisistä ulottuvuuksista.

Kaikki haastateltavat olivat mukana vapaaehtoisesti ja heillä oli riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista. Lisäksi haastateltavilla oli oikeus milloin tahansa tutkimuksen aikana keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tai peruuttaa suostumuksensa tutkimukseen. (TENK, 2019.) Haastattelujen aikana pyrin omalla toiminnallani sekä rakentamaan luottamusta että toimimaan neutraalisti (ks. Ruusuvuori & Tiittula, 2017, s. 66–75). Luottamuksellisuutta pidetään yleisesti eräänä tärkeimmistä edellytyksistä informaation saamiseksi haastatteluissa (Keats, 2000). Huomioin tämän informoimalla haastateltavia ennakkoon totuudenmukaisesti haastattelun tarkoituksesta, aineiston säilytyksestä ja anonymisoinnista (ks. Ranta & Kuula-Luumi, 2017, s. 415). Lisäksi roolini projektissa tuki luottamuksellisen yhteistyösuhteen rakentumista haastateltaviin, mitä Keats (2000) pitää haastattelijan ensimmäisenä tehtävänä. Neutraaliuuteen pyrin olemalla haastattelutilanteessa puolueeton ja keskittymällä kysymysten esittämiseen (ks. Ruusuvuori & Tiittula, 2017, s. 68). Tämän lisäksi omat puheenvuoroni liittyivät pääosin ilmauksiin siitä, oliko haastateltavan vastaukset riittäviä. Joskus myös haastateltava kysyi ja pohti vastauksensa riittävyttä, johon reagoin joko kannustamalla jatkamaan vastausta tai siirtymällä seuraavaan kysymykseen.

Haastattelut vaihtelivat kestoltaan 39 minuutista 72 minuuttiin ja litteroitua haastattelutekstiä kertyi yhteensä 67 sivua. Haastattelujen litterointien yhteydessä varmistin haastateltavien anonymiteetin poistamalla tai muuttamalla haastattelujen yhteydessä mainittujen henkilöiden tai paikkojen nimet

merkityssisältöä muuttamatta (Fontana & Frey, 1994, s. 372–373; Ranta & Kuula-Luumi, 2017, s. 419; Silverman, 2000). Haastattelunauhoitteiden ja litteraattien säilyttämisessä noudatin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita (TENK, 2012) ja Jyväskylän yliopiston tutkijoille asettamia tietosuojaohjeita (Jyväskylän yliopisto, 2021). Nämä tietoaineistot tallensin ohjeiden mukaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla henkilökohtaiselle salasanalla suojatulle verkkoasemalleni, jossa säilytin niitä tutkimusten tulosten todentamista edellyttävän ajan. Pseudonymisoituja tekstitiedostoksi litteroituja haastatteluja säilytin lisäksi manuaalisessa muodossa henkilökohtaisessa lukituskaapissani tutkimuksen päättymiseen saakka.

#### **4.5.2 Haastatteluaineiston teoriaohjaava laadullinen sisällönanalyysi**

Litteroidun haastatteluaineiston analyysia ohjasi tutkimuskysymys ”*Miten työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista?*” sekä ensimmäisestä ja toisesta osatutkimuksesta syntynyt esitieto tutkittavasta kohteesta. Kysymykseen vastatakseni aineiston analyysimetodiksi valikoitui teoriaohjaava laadullinen sisällönanalyysi, jolla pyrin saamaan aineistosta tutkimuskysymykseen vastauksia tiivistetyssä muodossa (Miles & Huberman, 1994; Silverman, 2000, s. 119–153). Sisällönanalyysin teoriaohjaavuus tarkoittaa aineiston pelkistämisen ja ryhmittelyn myötä syntyvien ala- ja yläkategorioiden muodostumista aikaisempien tutkimusten ja teorioiden ohjaamina (Silverman, 2000, s. 119–153). Tämän menetelmän mukaisesti sallin aikaisempien tutkimusten ja teoreettisten mallien toimia aineiston analyysin etenemisen tukena. Tarkoituksena ei siis ollut teorialähtöisen sisällönanalyysin tapaan testata aikaisempaa teoriaa tai sovittaa aineistosta nousevia tuloksia aikaisempiin tuloksiin, vaan edetä aineiston ehdoilla liittäen sitä tarkoituksenmukaisella tavalla teoreettisiin käsitteisiin. Aikaisempien tutkimusten ja teorioiden käsitteellisten luokitusten ulkopuolelle jäävästä aineistosta muodostin uusia luokkia aineistolähtöisesti (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2002).

Analyysivaiheen aluksi luin haastattelulitteraatteja tutkimuskysymyksen näkökulmasta haastattelurunon ja -teemojen mukaisesti. Lukiessa aineisto alkoi ensin jäsentymään uudella tavalla alkuperäisiä haastatteluteemoja isommiksi sisällöllisiksi kokonaisuuksiksi kuviossa 8 kuvatulla tavalla. Ensimmäinen sisällöllinen kokonaisuus kuvaa haastateltujen käsitystä monialaisesta yhteistyöstä ja sen toteutumisesta Ohjaamossa. Tähän sisältyy myös haastateltujen sen hetkisen työnkuvan määrittely. Kokonaisuus ankkuroi vastaukset haastatteluhetken tilanteeseen antamalla tietoa siitä, miten monialaisen yhteistyön rakentumiseen liittyvät sisällöt näyttäytyvät työnkuvissa ja Ohjaamon toiminnassa. Toinen kokonaisuus kohdistuu haastateltujen käsityksiin toimivasta monialaisesta yhteistyöstä ja sen näkymisestä Ohjaamossa arjen työssä, ohjauksessa ja työtavoissa. Tämän vastapuolena kolmas kokonaisuus kuvaa haastateltujen käsityksiä monialaisen yhteistyön mahdollisista ongelmista sekä niiden syistä ja näkymisestä Ohjaamossa. Neljäs kokonaisuus kohdistuu etenkin niihin näkökulmiin, joita muut osatutkimukset eivät tavoittaneet. Se kohdistuu haastateltujen ymmärrykseen ja tulkintaan siitä, mistä monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamoissa

aloitetaan, miten yhteistyön rakentumista ylläpidetään, miten se organisoituu sekä mitä se edellyttää eri osapuolilta.



KUVIO 8 Haastattelukysymysten ja -teemojen uudelleen muotoutuminen sisällöllisiksi kokonaisuuksiksi

Jatkoin aineiston lukemista sisällöllisten kokonaisuuksien mukaisesti haastattelukysymys kerrallaan jäsentäen aineistoa pienempiin merkityskokonaisuuksiin (ks. Miles & Huberman, 1994; Schreier, 2012; Tuomi & Sarajarvi, 2002, s. 112). Lauseista tai lauseiden osista muodostuvat merkityskokonaisuudet kirjasin sanallisiksi koodeiksi Atlas.ti -ohjelmaan (ks. Schreier, 2012; Tuomi & Sarajarvi, 2002, s. 112). Varsinaisen sisällöllisen merkityksen lisäksi koodi alkoi vastaajan roolia merkitsevällä kirjaimella (K = koordinaattori, TT = työntekijä) ja tutkimuskysymyksen lyhenteellä. Koodausvaihe sisälsi itsessään useita kierroksia, jolloin luin litteraatteja uudelleen tarkistaen koodauksia ja niille antamani sisällöllisiä nimiä. Koodauksen logiikka esitetään taulukossa 8 esimerkkien avulla.

TAULUKKO 8 Esimerkkejä merkityskokonaisuuksista ja niitä vastaavista koodeista (suluissa koodin numero Atlas.ti -ohjelmassa)

Haastattelukysymys	Merkityskokonaisuus	Koodi *
Mitä monialainen yhteistyö tarkoittaa?	<i>No mä nään, et monialanen yhteistyö on sitä, että asiakastyössä hyödynnetään... Tai eri alojen ammattilaiset tekee yhteistyötä asiakastyössä. Tai jotenkin asiakastyöhön liittyen. Tässä yhteydessä. Vissiin se voi muutakin, mut Ohjaamoo, jos aatellaan, nii kyl se siihen asiakastyöhön sit useimmiten liittyy kuitenkin.</i>	K MÄÄR asiakastyö yhdessä (3:2)
Mistä tunnistaa, että monialainen yhteistyö toimii hyvin?	<i>nuori tulee tänään ilmottautumaan työttömäks ja huomenna se on jo pajalla haastattelussa ja ylihuomenna se aloittaa pajalla, et se nopeutuu se prosessi ihan hirveesti. Ja mä aattelen, et se on nuorelle tosi hieno asia</i>	K TOIM MY asiakkaiden prosessi etenee (1:75)
Mistä johtuu, että monialainen yhteistyö ei toimi?	<i>No mä aattelen et se johtuu siitä et ihmiset tulee niistä eri työympäristöistä, niistä omista organisaatioistaan, missä tehdään tietyllä tavalla ne työt. Ja sitte pitäis opetella uudenlaista tapaa tehdä sit kuitenkin ympäristössä, jossa ei oo sellasta vakiintunutta tapaa, yhdessä haetaan sitä meidän tapaa tehdä. Niin niin se on väistämättä haasteellista.</i>	TT EI TOIM MY uusi tapa tehdä työtä opeteltava (4:49)
Mistä ja miten aloititte monialaisen yhteistyön rakentamisen?	<i>alkuunhan me paljon vietettiin aikaa yhdessä siis sillä tavalla me kiinteet ohjaamolaiset, et tutustuttiin toisiimme ehkä enemmänkin semmosta et istuttiin tuolla, jos ei ollu asiakasta tai jotain muuta semmosta tosi kiireistä hommaa nii sit annettiin sitä aikaa sille yhteyden luomiselle ja semmoselle yhteisöllisyydelle tai sille että tultiin yhdeks hyvääks porukaks.</i>	TT ALKU toisten tunteminen (5:31)

\* Koodien lyhenteet:

K MÄÄR = Koordinaattori / Monialaisen yhteistyön määritelmä

K TOIM MY = Koordinaattori / Toimiva monialainen yhteistyö

TT EI TOIM MY = Työntekijä / Ei-toimiva monialainen yhteistyö

TT ALKU = Työntekijä / Alkuvaihe

Suluissa merkityskokonaisuutta vastaavan koodin numero Atlas.ti -ohjelmassa

Seuraavassa vaiheessa tarkastelin koodeja sisällöllisestä näkökulmasta Atlas.ti -ohjelman avulla muodostaen niistä yhteensä 15 koodiryhmää (engl. *code groups*). Laadullisessa sisällönanalyysissä tätä vaihetta kutsutaan teemoitteluksi, jossa koodeista muodostetaan isompia kokonaisuuksia sisällöllisin perustein eikä niiden lukumäärällä ole merkitystä (Tuomi & Sarajarvi, 2002, s. 93). Nimesin nämä kokonaisuudet, eli sisällönanalyysin mukaisesti kategoriat, niiden sisällön mukaan. Kategorioiden ja niiden sisältämien koodien tarkastelun perusteella tarkensin kategorioiden nimiä kuvaamaan mahdollisimman hyvin niiden sisältöä. Tässä vaiheessa myös yhdistin sisällöltään samankaltaisia kategorioita toisiinsa, jonka myötä muodostui 13 kategoriaa. Taulukossa 9 esittelen kunkin haastatteluteeman sisältämät kategoriat sekä niihin kuuluvien koodien lukumäärät.

TAULUKKO 9 Haastatteluaineiston analyysin teemoitteluvaiheen kategoriat ja niiden sisältämien koodien lukumäärät

Haastatteluteema	Kategoria	Koodien lukumäärä
Käsitykset monialaisesta yhteistyöstä ja sen toteutumista Ohjaamossa	Koordinaattorin työnkuva	8
	Työntekijän työnkuva	4
	Monialaisen yhteistyön määritelmä	8
	Monialaisen yhteistyön näkyminen Ohjaamossa	10
Toimiva monialainen yhteistyö	Toimiva monialainen yhteistyö	34
Ongelmat monialaisessa yhteistyössä	Ei-toimiva monialainen yhteistyö	42
Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamossa ja siihen vaikuttavat tekijät	Monialaisen yhteistyön aloittaminen	15
	Alkuvaiheeseen vaikuttavat tekijät	19
	Monialaisen yhteistyön vaiheet	42
	Monialaisen yhteistyön eri vaiheisiin vaikuttavat tekijät	25
	Monialaisen yhteistyön organisoituminen	34
	Mitä monialainen yhteistyö edellyttää	45
	Monialaisen yhteistyön ylläpito	25

Haastatteluteemaan sisältyvien, taulukossa 9 esitettyjen, kategorioiden aineiston analysoin teoriaohjaavalla laadullisella sisällönanalyysillä Atlas.ti -ohjelmaa ja sen Networks-toimintoa käyttäen. Luin ensiksi kunkin samaan sisällölliseen teemaan kuuluvien kategorioiden koodattua aineistoa luokitellen samaan ilmiötä kuvaavia koodeja toisiinsa. Tämä tapahtui teoriaohjaavasti, jolloin sallin esitiedon, eli aikaisempien tutkimusten ja teorioiden, vaikuttaa luokitteluun ja uudelleen nimeämiseen (ks. Silverman, 2000, s. 119–153). Menetelmää on kutsuttu myös aineiston ajattelemiseksi teorian kanssa, jolloin aineiston ja teoreettisten käsitteiden välille kehkeytyy kiinnostavia yhteyksiä (Jackson & Mazzei, 2012; Salo, 2015, s. 172, s. 181). Teorian kanssa ajattelu auttoi huomaamaan aineistoa, joka ei keskustellut aikaisemman esitietoni kanssa. Tällöin luokittelu tapahtui aineistolähtöisyyttä noudattaen (ks. Tuomi & Sarajarvi, 2002). Analyysivaiheessa luokat ryhmittäivä isompiin samaan ilmiöön kuuluviin yläluokkiin. Toteutin tämän



ala- ja yläluokkien ryhmittelyn ja uudelleen nimeämisen jokaiselle kategorialle, kunnes aineistosta muodostui tarkin mahdollinen tutkimuskysymystä vastaava analyysituloks. Koordinaattoreiden ja työntekijöiden välillä tuloksissa ei näyttäytynyt merkittäviä eroavaisuuksia, vaan molemmat haastateltavat kohderyhmät esittivät sisällöltään yhteneväisiä vastauksia. Tästä johtuen mainitsen tuloksissa erikseen koordinaattorit tai työntekijät vain siinä tapauksessa, jos kohderyhmien vastaukset erosivat sisällöltään toisistaan.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET OSATUTKIMUKSITTAIN

Ensimmäisessä osatutkimuksessa kartoitan työntekijöiden kokemuksia monialaisesta yhteistyöstä Ohjaamoissa. Toinen ja kolmas osatutkimus suuntaavat tutkimustani monialaisen yhteistyön kysymysten lisäksi myös asiakastyön rajapintaan eli ohjauksen toteuttamiseen. Tarkastelen osatutkimuksen tuloksia työntekijöiden ja työyhteisön toimintaa selittävän Engeströmin (1987, 1995, 2004) kehittävään työntutkimukseen perustuvaan toimintajärjestelmän mallin näkökulmasta muodostaakseni käsitystä monialaisesta yhteistyöstä Ohjaamoissa. Lisäksi pohdin tuloksia sekä toimintajärjestelmän osatekijöiden välisiä yhteyksiä ja merkityksiä ohjaustyön näkökulmasta.

Ohjaamoissa toteutettavan monialaisen ohjauksen teoreettisia lähtökohtia tarkastelen postmodernien ohjausteorioiden viitekehyksessä (mm. Berg, 2000; Morgan & Malinen, 2004; Peavy, 1997, 2000; Savickas, 2002, 2015; Savickas ym., 2009; de Shazer, 1985; White & Epston, 1990). Jokaisen osatutkimuksen tuloksia suhteutan, rinnastan ja tarkastelen myös aikaisempien monialaista ja -ammattilista yhteistyötä koskevien tutkimusten valossa.

### 5.1 Osatutkimus 1: Monialainen yhteistyö Ohjaamoissa työntekijöiden kokemana

Ensimmäisen osatutkimuksen päätavoitteena oli selvittää millaisena työntekijät kokevat monialaisen yhteistyön Ohjaamoissa. Tähän tavoitteeseen vastatakseni laadin ensiksi monialaista yhteistyötä kartoittavan strukturoidun kyselyn (ks. kyselyn laadinta, luku 4.3.1). Tutkimukselliseksi tehtäväksi osana tutkimustani tuli siten myös laaditun kyselyn psykometristen ominaisuuksien tarkastelu sisältäen kyselyn faktorirakenteen tutkimisen ja pätevyyden testaamisen. Kuvaan ensin nämä tulokset, joiden pohjalta käy ilmi, että laadittu monialaisen yhteistyön strukturoitu kysely sisältää kolme monialaisen yhteistyön kokemuksia kuvaavaa osa-aluetta. Nämä osa-alueet mittaavat yksittäisiä väittämiä laajemmin monialaisen yhteistyön kokemusta ja niitä voidaan tällä kyselyllä kartoittaa luotettavasti

isossa vastaajajoukossa. Tämän jälkeen esittelen tulokset koskien varsinaista ensimmäistä tutkimuskysymystäni eli sitä, millaisena monialaisen yhteistyön kokemus näyttäytyy Ohjaamojen työntekijöiden kokemana havaitulla kolmella laajalla osa-alueella. Raportoin myös ovatko nämä kokemukset yhteydessä vastaajien yksilöllisiin taustatekijöihin tai Ohjaamojen rakenteellisiin tekijöihin ja jos ovat, niin miten. Osatutkimuksen tuloksia tarkastelen aikaisempien monialaisen yhteistyön tutkimuslöydösten sekä Engeströmin (1987, 1995, 2004) toimintajärjestelmän mallin valossa. Lopuksi teen tulosten pohdintaa ja arvioin osatutkimuksen luotettavuutta.

### **5.1.1 Monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavan kyselyn faktorirakenteen ja psykometristen ominaisuuksien tarkastelu**

Voidakseni vastata luotettavasti kerätyn kyselyaineiston valossa ensimmäisen osatutkimukseni varsinaiseen tutkimuskysymykseen, tarkastelin ensin monialaisen yhteistyön kokemuksia kartoittavan kyselyn faktorirakennetta sekä ominaisuuksia varmistaakseni laaditun kyselyn psykometrisen pätevyyden. Laadittu kysely sisälsi 50 monialaista yhteistyötä kuvaavaa väittämää ja kyselyaineistoni vastaajamäärä taas oli 136. Koska faktorianalyysin kannalta on suositeltavaa, että analyysin kohteena olevan kyselyn väittämien määrä olisi korkeintaan viidesosa vastaajien määrästä (Comrey & Lee, 1992), tarkastelin, oliko mahdollista tunnistaa huonosti toimivia väittämiä muilla keinoin ennen faktorianalyysia. Väittämien välisten korrelaatioiden ja keskihajontojen tarkastelun perusteella poistinkin yhteensä 10 väittämää (ks. poistetut väittämät liitteestä 1), koska näiden väittämien korrelaatiot suhteessa muihin väittämiin olivat  $\geq .30$  tai niiden keskihajonnat olivat  $< .80$  (ks. Fabrigar & Wegener, 2012, s. 54; Mindrila & Balentyne, 2013).

Jäljelle jääneille 40 väittämälle tein alustavan eksploraatiivisen faktorianalyysin, jossa väittämistä muodostui 12 faktoria. Näistä sekä ensimmäiselle että toiselle faktorille latautui voimakkaimmin 12 omaa väittämää ja kolmannelle faktorille latautui voimakkaimmin 5 muuta väittämää. Muille yhdeksälle faktorille latautui kuhunkin voimakkaimmin 0–3 muuta väittämää. Tarkastelin faktoreita ja niille latautuneita väittämiä tulkiten niitä sekä tilastollisesti väittämien ominaisarvot huomioiden (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 55; Kananen, 2008, s. 69; Muijs, 2011, s. 149), sisällöllisesti (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 54, s. 65–67) sekä myös graafisesti Cattellin scree -testin perusteella (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 57; Muijs, 2011, s. 148). Tilastollisen tarkastelun mukaan kolmannelle faktorille latautui useita väittämiä ja sen ominaisarvo oli lähellä neljännen faktorin ominaisarvoa. Sisällöllisen tarkastelun perusteella kaksi vahvinta faktoria muodostivat kumpikin oman temaattisen kokonaisuutensa; ensimmäiseen latautui vuorovaihtukseen liittyviä väittämiä ja toiseen yhteistyön organisoitumista kuvaavia väittämiä. Muille faktoreille hajaantuneet väittämät linkittyivät myös sisällöllisesti toisiinsa kuvaten sitä, miten työyhteisö tukee työntekijää monialaisessa yhteistyössä. Tämän tarkastelun perusteella päädyin asettamaan faktorien määrän lopulta kolmeen. Poistin kyselystä myös vielä 17 psykometrisesti heikkoa väittämää (ks. poistetut väittämät liitteestä 1), koska väittämien kommunaliteettiarvot

olivat  $<.30$  (Fabrigar & Wegener, 2012, s. 131; Kananen, 2008, s. 68). Viimeiseksi tarkastelin faktoreille latautuneiden väittämien faktorilatauksia poistaen kuusi väittämää (ks. poistetut väittämät liitteestä 1), joiden faktorilataus oli  $<.50$  (Kananen, 2006, s. 68; Muijs, 2011, s. 149).

Edellä kuvattujen vaiheiden myötä 50 väittämäinen monialaisen yhteistyön kysely (ks. kyselyn laadinta, luku 4.3.1) tiivistyi kerätyn kyselyaineiston faktori-analyyttisen ja väittämien psykometrisen tarkastelun myötä 17 väittämäiseksi versioksi. Tämä 17 väittämää sisältävä kyselyversio faktorilatauksineen on esitetty taulukossa 10 ja se sisältää kolme monialaisen yhteistyön laaja-alaista osaluuetta eli faktoria, joita faktoreille latautuvat väittämät täsmentävät. Nimesin nämä faktorin niiden sisällön perusteella seuraavasti:

- Faktori 1: Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus
- Faktori 2: Yhteistyön onnistunut organisoituminen
- Faktori 3: Työntekijää tukeva työyhteisö.

Faktorit kuvaavat monialaisen yhteistyön laadun lisäksi sen toimivuutta, jonka vuoksi koko kyselyn nimeksi täsmentyi *Toimiva monialainen yhteistyö* -kysely. Kuten taulukosta 10 voidaan havaita, koko kyselyn ja sen kolmen osa-alueen faktorien sisäiset konsistenssit olivat hyvällä tasolla, sillä Cronbachin alfa-kertoimella kuvattuna ne kaikki ovat  $>.70$  (Bartholomew ym., 2011, s. 45; Muijs, 2022, s. 154). Tämä tarkoittaa, että väittämät korreloivat hyvin toistensa kanssa ja mitaavat samaa asiaa, kuten on tarkoituskin. Lisäksi Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyn kolme faktoria eli sen osa-alueet korreloivat keskenään tilastollisesti merkitsevästi, mutta eivät hyvin voimakkaasti (Nummenmaa ym., 1997, s. 75, s. 78). Nämä löydetyt kolme osaluuetta siis kartoittavat kaikki toimivan monialaisen yhteistyön eri elementtejä, jotka eivät kuitenkaan ole täysin riippumattomia toisistaan.

TAULUKKO 10 Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyn faktorirakenne, väittämien faktorilataukset, kyselyn ja faktoreiden Cronbachin alfa-arvot suluissa annettuna sekä faktoreiden väliset korrelaatiot (faktorianalyysin menetelmänä suorakulmainen VARIMAX-rotatio)

<b>Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyn väittämät</b> ( $\alpha = .91$ väittämille 1-17)			
	<b>Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus</b> ( $\alpha = .90$ väittämille 1-8)	<b>Yhteistyön onnistunut organisoituminen</b> ( $\alpha = .85$ väittämille 9-14)	<b>Työntekijää tukeva työyhteisö</b> ( $\alpha = .71$ väittämille 15-17)
1. Voin luottaa kollegoihini.	.85	.11	.05
2. Mielestäni työyhteisömme jäsenillä on hyvät vuorovaikutustaidot.	.78	.01	.10
3. Mielestäni tiimityötaitomme ovat hyvät.	.77	.29	.11
4. Tunnumme toistemme työtavat ja osaamme hyödyntää toistemme työtapoja.	.71	.25	.17
5. Työmme edistää yhteistä tavoitetta.	.64	.24	.25
6. Tiimissämme kaikilla on asenne kohdallaan.	.60	.23	.25
7. Meillä olisi kehitettävää tiimityötaidoissa. <i>(käännetty asteikko)</i>	.60	.30	.09
8. Pystymme keskustelemaan avoimesti mistä hyvänsä työhön liittyvästä asiasta.	.58	.30	.29
9. Voimme keskustella työhön liittyvistä asioista riittävästi.	.23	.78	-.06
10. Meillä on riittävästi yhteistä aikaa työntekijöiden kesken.	.10	.70	-.10
11. Käytämme riittävästi aikaa monipuoliseen tilanteiden arviointiin.	.08	.67	.29
12. Olemme yhteisesti määritelleet työmme tavoitteet.	.34	.59	.29
13. Meillä on selkeästi sovitut roolit ja työnjako.	.29	.56	.37
14. Työyhteisömme toimintaa koordinoidaan hyvin.	.23	.56	.34
15. Meillä erilaiset työtavat ovat työyhteisömme rikkaus.	.37	.12	.65
16. Minua ja työtäni arvostetaan.	.54	-.01	.61
17. Koen, että minulle on osoitettu riittävästi resursseja työhöni.	.01	.11	.55
<b>Faktoreiden väliset korrelaatiot</b>			
Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus	1		
Yhteistyön onnistunut organisoituminen	.54***	1	
Työntekijää tukeva työyhteisö	.51***	.36***	1

*Huom.* Kunkin faktorin pohjalta muodostettavan kyselyn osa-alueen väittämien faktorilataukset on lihavoitu ja näille väittämille laskettu Cronbachin alfa-arvot ( $\alpha$ ), jotka raportoin taulukon ylärivillä.

\*\*\*  $p = .001$

### 5.1.2 Monialaisen yhteistyön kokemukset ja niiden yhteys taustatekijöihin

Kuten edellisen luvun kyselyaineiston tarkastelun tulokset osoittavat, Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyn avulla on mahdollista psykometrisesti luotettavasti kartoittaa laajassa vastaajajoukossa tämän yhteistyön kokemusta ja laatua kolmella osa-alueella: "Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus", "Yhteistyön onnistunut organisoituminen" ja "Työntekijää tukeva työyhteisö". Näin ollen pääsen myös vastaamaan tämän ensimmäisen osatutkimukseni varsinaiseen tutkimuskysymyksen: "Millaisena työntekijät kokevat monialaisen yhteistyön Ohjaamoissa?" Tätä tarkastelua varten muodostin monialaisen yhteistyön osa-alueita mittavista väittämistä keskiarvosummamuuttujat, joiden keskiarvot ja -hajonnat on esitetty taulukossa 11.

TAULUKKO 11 Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyn osa-alueiden keskiarvot ja keskihajonnat

Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyn osa-alueet	Keskiarvo	Keskihajonta	Vaihteluväli
Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus	3.55	.82	1 - 5
Yhteistyön onnistunut organisoituminen	3.10	.88	1 - 5
Työntekijää tukeva työyhteisö	3.71	.80	1 - 5

Huom. Kyselyn vastausasteikko 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.

Asteikolla 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä mitattuna, toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueista Ohjaamojen työntekijät kokivat vahvimaksi sen, että työyhteisö tukee työntekijää Ohjaamossa ja toiseksi vahvimaksi sen, että vuorovaikutus edistää yhteistyötä. Sen sijaan yhteistyön onnistunut organisoituminen tuntui olevan vähemmän yhteisesti jaettu kokemus. Tämä taulukon 11 keskiarvojen tulkintani perustuu parittaisten otosten *T*-testien tuloksiin, jotka osoittavat, että tutkituissa Ohjaamoissa vastaajat koko joukkona kokivat osa-alueen 'Työntekijöitä tukeva työyhteisö' kaikkein korkeimmaksi verrattuna osa-alueisiin 'Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus' ( $t = 2,23, p = .027$ ) ja 'Yhteistyön onnistunut organisoituminen' ( $t = -7,45, p < .001$ ). Niin ikään 'Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus' koettiin korkeammaksi kuin 'Yhteistyön onnistunut organisoituminen' ( $t = 6,50, p < .001$ ).

Toimivan monialaisen yhteistyön kokemukset kyselyn osa-alueittain olivat yhteydessä vastaajien taustatekijöihin siten, että riippumattomien otosten *t*-testin mukaan Ohjaamoissa työskentelevät naiset ( $ka = 3,02$ ) kokivat 'Yhteistyön onnistunut organisoituminen' osa-alueen alhaisemmaksi kuin miehet ( $ka = 3,42$ ) ( $t = -2,63, p = 0.011$ ). Sen sijaan muilla vastaajien henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvillä taustatekijöillä eli iällä, ammattinimikkeellä, koulutustasolla ja työkokemuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä mihinkään kolmesta toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueista.

Kun toimivan monialaisen yhteistyön kokemuksia kyselyn osa-alueittain tarkasteltiin suhteessa Ohjaamoihin liittyviin rakenteellisiin taustatekijöihin, havaittiin, että Ohjaamoissa työskentelevien työntekijöiden määrällä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys osa-alueisiin 'Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus'

ja "Yhteistyön onnistunut organisoituminen", kuten taulukossa 12 on esitetty. Tämä ilmeni siten, että Ohjaamoiden työntekijät, jotka työskentelivät 11–15 työntekijän Ohjaamoissa, kokivat osa-alueen "Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus" alhaisemmaksi kuin niiden Ohjaamoiden työntekijät, joissa työskenteli alle 11 työntekijää tai yli 16 työntekijää. Niin ikään "Yhteistyön onnistunut organisoituminen" -osa-alueen kokemus oli alhaisempi 11–15 työntekijän Ohjaamoissa kuin alle 11 työntekijän ja yli 16 työntekijän Ohjaamoissa.

TAULUKKO 12 Ohjaamon työntekijöiden määrän ja toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden tilastollisesti merkitsevät yhteydet ja keskiarvojen erot yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA) tarkasteltuna

	A ≤ 10		B 11-15		C 16-20		D > 20		F (df)	p	Bonferronin pari- vertailut*
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH			
<b>Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus</b>	3,80	.76	<u>3,12</u>	.87	<b>3,95</b>	.68	3,63	.71	7,21 (3)	<.001	C > A > D > B
<b>Yhteistyön onnistunut organisoituminen</b>	3,57	.70	<u>2,56</u>	.84	<b>3,40</b>	.82	3,20	.83	9,91 (3)	<.001	A, C > D > B
<b>Työntekijää tukeva työyhteisö</b>	3,93	.83	3,46	.86	3,83	.66	3,76	.78	2,17 (3)	.094	ei havaittuja eroja

\*Bonferronin keskinäiset parivertailut vähintään merkitsevyystasolla  $p < .05$

Huom. Taulukossa tilastollisesti merkitsevät korkeimmat keskiarvot lihavoituna ja alhaisimmat keskiarvot alleviivattuna

Ohjaamoiden toiminta-aika osoittautui myös tilastollisesti merkitseväksi rakenteelliseksi taustatekijäksi suhteessa kaikkiin toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueisiin, kuten taulukkoon 13 kootut tulokset osoittavat. Yli 2 vuotta toimineiden Ohjaamojen työntekijät kokivat kaikki toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueet korkeammaksi kuin sitä vähemmän ajan toimineiden Ohjaamoiden työntekijät. Poikkeuksena tähän vain osa-alueessa "Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus" ei ollut eroa yli 2 vuotta ja 1–2 vuotta toimineiden Ohjaamojen työntekijöiden kokemuksissa. Lisäksi 1–2 vuotta toimineiden Ohjaamoiden työntekijät kokivat niin "Yhteistyön onnistunut organisoituminen" kuin "Työntekijää tukeva työyhteisö" osa-alueet korkeammiksi kuin alle 12 kuukautta toimineiden Ohjaamoiden työntekijät.

TAULUKKO 13 Ohjaamon toiminta-ajan ja toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden tilastollisesti merkitsevät yhteydet ja keskiarvojen yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA) tarkasteltuna

	A alle 12 kk		B 1-2 vuotta		C yli 2 vuotta		F (df)	p	Bonferronin parivertailut*
	KA	KH	KA	KH	KA	KH			
<b>Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus</b>	<u>3,28</u>	.83	3,64	.74	<b>3,82</b>	.92	4,27 (2)	.016	C > A
<b>Yhteistyön onnistunut organisoituminen</b>	<u>2,79</u>	.91	<u>3,06</u>	.81	<b>3,84</b>	.63	12,51 (2)	<.001	C > A, B
<b>Työntekijää tukeva työyhteisö</b>	<u>3,42</u>	.95	3,80	.70	<b>4,02</b>	.61	5,30 (2)	.006	C > B > A

\*Bonferronin keskinäiset parivertailut vähintään merkitsevyystasolla  $p < .05$

Huom. Taulukossa tilastollisesti merkitsevät korkeimmat keskiarvot lihavoituna ja alhaisimmat keskiarvot alleviivattuna

### 5.1.3 Osatutkimuksen 1 tulosten tarkastelu

Vastatakseni ensimmäisen osatutkimuksen tutkimuskysymykseen ”*Millaisena työntekijät kokevat monialaisen yhteistyön Ohjaamoissa?*”, kehitin tutkimuksessani kyselyn, jolla voidaan kartoittaa monialaisen yhteistyön laatua ja kokemuksia niin Ohjaamoissa kuin muissakin monialaisen yhteistyön konteksteissa. Kyselyn kehitystyö käytettävissä olleella aineistolla osoitti, että keskeisimmiksi monialaisen yhteistyön laadun osa-alueiksi kiteytyivät yhteistyötä edistävä vuorovaikutus, monialaisen yhteistyön onnistunut organisoituminen sekä työntekijää tukeva työyhteisö. Toimivan monialaisen yhteistyön jäsentyminen kolmeen osa-alueeseen muodostaa laajempia yhteistyötä kuvaavia kokonaisuuksia aikaisemmissa laadullisissa tutkimuksissa löydettyjen yksittäisten yhteistyöhön vaikuttavien tekijöiden sijaan. Osatutkimus auttaa ymmärtämään monialaisen yhteistyön kokemuksia ja yhteistyöhön vaikuttavia osa-alueita tutkimuskohteena olleessa suomalaisessa Ohjaamo-kontekstissa. Nämä toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueet sekä niitä ilmentävät aiemmasta laadullisesta tutkimuksesta kerätyt useat tekijät on esitetty taulukossa 14.



TAULUKKO 14 Toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueet

Toimivan monialaisen yhteistyön osa-alue	Osa-aluetta ilmentävät tekijät
1. Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus	Keskinäinen luottamus Hyvät vuorovaikutustaidot Hyvät tiimityötaidot Erilaisten työtapojen tunteminen ja hyödyntäminen Yhteisen tavoitteen edistäminen Yhteistyötä arvostava asenne Avoin ilmapiiri
2. Yhteistyön onnistunut organisoituminen	Yhteisen keskustelun käyminen Työyhteisön yhteinen aika Yhteistyön yhteinen reflektointi Yhteisten tavoitteiden muodostaminen Sovittu työnjako Toimiva johtaminen ja koordinointi
3. Työntekijää tukeva työyhteisö	Erilaisten toimintatapojen salliminen Keskinäinen kunnioittaminen Riittävät resurssit

Toimivan monialaisen yhteistyön kyselyn ensimmäinen osa-alue **”Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus”** korostaa vuorovaikutuksen merkitystä osana toimivaa monialaista yhteistyötä Ohjaamoissa. Vuorovaikutuksen laatu Ohjaamoissa kytkeytyy tuloksissa työntekijöiden välisiin keskinäisiin suhteisiin, joissa luottamus, ilmapiirin avoimuus ja toisten tunteminen linkittyvät toisiinsa. Lisäksi yhteisillä tavoitteilla on merkitystä vuorovaikutuksen laadulle. Kyselyn toinen osa-alue **”Yhteistyön onnistunut organisoituminen”** kuvaa organisoitumiseen liittyviä tekijöitä, jotka osaltaan vaikuttavat monialaisen yhteistyön koettuun laatuun Ohjaamoissa. Kyselyn kolmas osa-alue **”Työntekijää tukeva työyhteisö”** kartoittaa monialaisen yhteistyön laatua ja kokemusta yksilön ja yhteisön välisen suhteen näkökulmasta. Kyselyn sisältämät väittämät kuvaavat erilaisten toimintatapojen sallimista, keskinäistä kunnioittamista sekä työn riittävää resurssointia.

Monialaisen yhteistyön toimivuus koettiin Ohjaamoissa kaikkein korkeimmaksi kyselyn **”Työntekijää tukeva työyhteisö”** -osa-alueen kohdalla. Tämä tarkoittaa sitä, että Ohjaamoiden työntekijät kokivat työyhteisön tuen edistävän melko hyvin monialaista yhteistyötä resurssien, keskinäisen kunnioituksen ja erilaisten toimintatapojen sallimisen kautta. Kyselyn osa-alueen, **”Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus”**, kohdalla monialaisen yhteistyön laatu koettiin työntekijöiden keskuudessa suhteellisen hyväksi. Näin ollen Ohjaamoissa työntekijöiden välinen vuorovaikutus ja keskinäiset suhteet ovat monialaisen yhteistyön laadun näkökulmasta suhteellisen hyvällä tasolla. Kaikkein heikoimmaksi monialaisen yhteistyön laatu koettiin kyselyn osa-alueella **”Yhteistyön onnistunut organisoituminen”**. Tämä kertoo siitä, että monialaisen yhteistyön laadun

näkökulmasta yhteistyön organisoitumiseen liittyviä sisältöjä on tärkeää kehittää Ohjaamoissa.

Peilattaessa kyselyn osa-alueen ”Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus” sisältöä Engeströmin (1995, 2004) toimintajärjestelmän malliin, huomio kiinnittyy ensimmäiseksi *tekijöihin*, eli Ohjaamoiden työntekijöihin, ja heidän välisiin suhteisiinsa. Työntekijöiden keskinäinen luottamus ja avoin ilmapiiri sekä kunkin työntekijän vuorovaikutus- ja tiimityötaitot ja yhteistyötä arvostava asenne (kyselyn väittämät 1–3, 6–8, ks. taulukko 10) kuvaavat tekijöiden välisten suhteiden merkitystä toimivan vuorovaikutuksen rakentajana. Etenkin luottamusta on korostettu useissa aikaisemmissa tutkimuksissa yhtenä tärkeimpänä yhteistyöhön vaikuttavana tekijänä (mm. Dunlop & Holosko, 2004, s. 9–10, s. 12; Leppäkoski ym., 2017, s. 201; Nancarrow ym., 2013). Myös vuorovaikutus- ja tiimityötaitojen merkitys on tunnustettu monialaisen yhteistyön lähtökohta (Kuorilehto, 2014; Nancarrow ym., 2013). Kuorilehto (2014) huomauttaakin, että puutteet työntekijän vuorovaikutusosaamisessa voivat johtaa jopa yksintyöskentelyyn ja ammatilliseen eriytymiseen monialaisessa työyhteisössä. Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön näkökulmasta tulkitsen tätä siten, että toisten työntekijöiden ja heidän osaamisensa tuntemisen lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös työntekijöiden keskinäisten suhteiden toimivuuteen.

Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyyn sisältyvät väittämät koskien työntekijöiden valmiutta tuntea ja hyödyntää erilaisia työtapoja sekä edistää yhteistä tavoitetta (kyselyn väittämät 4–5, 12, ks. taulukko 10) heijastavat Ohjaamoiden työntekijöiden ammatillista tietoa ja osaamista. Toimintajärjestelmän mallin avulla tulkittuna kunkin työntekijän edustamassa kulttuurissa kertyneestä osaamisesta voi muodostua abstrakti *väline* (ks. Engeström, 1995, s. 46, 2004, s. 9–10), joka Ohjaamoissa valjastetaan monialaisen yhteistyön ja asiakkaiden ohjauksen käyttöön. Kyselyn sisältö noudattaa Kuorilehdon (2014) tutkimustuloksia, joiden mukaan yksilön omat monialaisen yhteistyön valmiudet parhaimmillaan tukevat vuorovaikutuksellista ja toimivaa monialaista yhteistyötä.

Kyselyn osa-alueen ”Yhteistyön onnistunut organisoituminen” sisällön tulkitsen toimintajärjestelmän mallia apuna käyttäen kuvaavan yhteisöllisiä *sääntöjä*. Toisin sanoen, sääntöjen muodostamiseen tarvitaan toiminnan organisoitumista. Monialaisen yhteistyön tutkimuksissa organisoitumista kutsutaan usein myös johtamiseksi ja koordinoinniksi. Kyselyn sisällössä johtaminen ja koordinointi kytkeytyvät yhteisen aikaan, keskusteluun ja reflektointiin (kyselyn väittämät 9–11, 14, ks. taulukko 10). Yhdistän kyselyn sisällön väittämiseen Engeströmin (1987, s. 145, 1995, s. 46, s. 104) ajatukseen yhteisen puheen merkityksestä sääntöjen muodostamisessa. Myös Willumsen kollegoineen (2012, s. 202–203) pitävät monialaisen yhteistyön johtamisen tärkeimpänä tehtävänä yhteistoiminnallisten ja vuorovaikutuksellisten olosuhteiden luomista. Myös useat muut aikaisemmat tutkimukset ovat painottaneet työntekijöiden välisen yhteisen ajan merkitystä monialaisessa yhteistyössä (Holmesland ym., 2010; Isoherranen, 2012; Kiilakoski, 2014; Leppäkoski ym., 2017, s. 206). Ohjaamoiden työntekijöiden vuosittaisissa itsearviointikyselyissä työntekijät itse tarkoittivat yhteisellä ajalla yhteisiä sääntöisiä tapaamisia sekä yhteisön ja osaamisen kehittämiseen käytettävää aikaa

(Männistö 2020, s. 68). Laadullisilta ominaisuuksiltaan monialaisen yhteistyön johtamisen tulisi olla luonteeltaan kuuntelevaa, työntekijöitä tukevaa ja ohjaavaa (Nancarrow ym., 2013). Axelsson ja Axelsson (2006) korostavat niin ikään johtamisen ja koordinoinnin kollegiaalisuutta, mikä taas heidän mukaansa edellyttää työntekijöiden välistä luottamusta. Sääntöjen muodostaminen on näin ymmärrettyä yhteisöllisesti rakentunutta ja organisoitua toimintaa.

Yhteistyön onnistuneella organisoitumisella on kyselyn sisällössä (väittämä 13, ks. taulukko 10) yhteys myös *työnjakoon*, jota Engeström (1995, s. 46) pitää yhtenä toimintajärjestelmän mallin osatekijänä. Ohjaamoissa johtaminen ja koordinointi näyttää erottuvan selkeäksi työnjaolliseksi alueekseen. Toisaalta Ohjaamoiden monialaisessa ja rajoja ylittävässä toiminnassa työnjaolla on lupa hämärtyä, jolloin työnjaolle ei Ohjaamoissa tule yhtä merkittävää painoarvoa kuin Engeströmin toimintajärjestelmän mallissa. Työnjako voisi luontevaksi asettua Ohjaamoissa myös yhteisölliseksi säännöksi koskien työntekijöiden tehtävien ja roolien jakautumista.

Kyselyn sisältö tukee rakennetta, jossa monialaisen yhteistyön toimiva johtaminen ja koordinointi mahdollistavat yhteisen ajan keskustelulle ja reflektoinnille. Tämän toteutuminen tukee edelleen yhteisöllisten tarkempien sääntöjen ja työnjaon muodostumista. Vastaavien yhteisöllisten rakenteiden merkitys on tunnistettu myös useissa aikaisemmissa monialaisen yhteistyön tutkimuksissa (ks. Axelsson & Axelsson, 2006; Darlington ym., 2005, s. 1092; Hujala ym., 2019, s. 596). Ohjaamoiden työntekijät kokivat kuitenkin yhteistyön onnistuneen organisoitumisen toimivan muita yhteistyön osa-alueita heikommin. Myös Ohjaamoiden työntekijöiden itsearviointikyselyn tulokset kertovat Ohjaamoiden johtamisen ja koordinoinnin kaipaavan kehittämistä (Männistö, 2020, s. 69). Yhteistyön onnistunut organisoituminen näyttäytyykin Ohjaamoiden toimivassa monialaisessa yhteistyössä kriittisenä ja vahvistettavana osa-alueena.

Toimintajärjestelmän mallin viitekehityksessä *yhteisöllä* tarkoitetaan sitä kokonaisuutta, jotka jakavat yhteisen kohteen (Engeström, 1995, s. 46). Kyselyn sisällössä Ohjaamoiden työntekijöiden taustaorganisaatioiden ja esihenkilöiden voidaan tulkita edustavan yhteistä kohdetta jakavaa yhteisöä etenkin monialaisen yhteistyön resursointiin liittyvän keskustelun kautta (väittämä 17, ks. taulukko 10). Yhteistyöhön osoitetut resurssit painottuvat toistuvasti yksittäisenä yhteistyöhön vaikuttavana tekijänä (Chivers, 2011; Heino ym., 2010; Nancarrow ym., 2013). Nancarrowin tutkimusryhmä (2013) huomauttaa, että resursseja ei voi irrottaa irralliseksi monialaisen yhteistyön toimivuuden takaavaksi osaksi, sillä se kietoutuu laajempiin yhteistyön rakenteisiin. Ohjaamoissa resursointi asettuukin yhdeksi monialaiseen yhteistyöhön vaikuttavaksi tekijäksi muiden tekijöiden rinnalla. Resurssien lisäksi Ohjaamoissa työntekijää tukevat työyhteisön sisäinen keskinäinen kunnioitus sekä erilaisten toimintatapojen salliminen työyhteisössä (väittämät 15–16, ks. taulukko 10). Yhteisön tehtäväksi asettuu resursseista huolehtimisen lisäksi näin myös muita tehtäviä.

**Toimivan monialaisen yhteistyön kokemusten ja taustatekijöiden välisen yhteyden tarkastelu viittaa etenkin Ohjaamoiden toiminta-ajan merkitykseen monialaisen yhteistyön laadulle. Tässä tutkimuksessa mukana olleissa**

Ohjaamoissa monialainen yhteistyö koettiin kaikilta osa-alueiltaan toimivamaksi yli kaksi vuotta toimineissa Ohjaamoissa. Tulos vastaa muita suomalaisessa kontekstissa tehtyjä tutkimuksia, joissa monialaisen yhteistyön on todettu olevan hitaasti kehittyvä prosessi (Leppäkoski, 2017, s. 209; Vanhanen, 2020), jolle on siis hyvä antaa aikaa. Monialaisen yhteistyön vaatiman luottamuksen ja yhteisen tavoitteen rakentumisen on todettu vievän ainakin kaksi vuotta (Heino, 2010, s. 90). Tulosten valossa monialaisen yhteistyön toimivuuden kehittyminen Ohjaamoissa vaatii pitkäjänteisyyttä, mitä Engeström (2004, s. 9) pitää myös toimintajärjestelmiä määrittävänä piirteenä. Monialaisen yhteistyön liian aikainen arviointi voikin johtaa vääriin tulkintoihin ja johtopäätöksiin sen toimivuudesta. Tulosten perusteella monialaista yhteistyötä tulee sen alkuvaiheessa arvioinnin sijaan ennemminkin tukea ja antaa työyhteisölle riittävästi aikaa rakentaa yhteistyötä.

Ohjaamoissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärä oli myös yhteydessä siihen, että niin yhteistyötä edistävä vuorovaikutus kuin yhteistyön organisoituminen koettiin alhaisimmiksi Ohjaamoissa, joissa työskenteli 11–15 työntekijää ja korkeammiksi henkilöstömäärältään tätä pienemmissä ja isoimmissa Ohjaamoissa. Monialaisen yhteistyön ja käytännön toiminnan näkökulmasta tulos kertoo siitä, että työntekijöiden määrä ei yksinään selitä yhteistyön toimivuutta; yhteistyö voi olla hyvin toimivaa niin alle 10 työntekijän tai yli 15 työntekijän Ohjaamossa. Yhteistyön suunnittelussa ja kehittämisessä on siten työntekijöiden määrän sijaan tärkeämpää kiinnittää huomiota siihen, että työntekijöillä on mahdollisuus rakentaa yhteistyötä pitkäjänteisesti.

Ohjaamoiden työntekijöihin liittyvillä henkilökohtaisilla taustatekijöillä ei ollut sukupuolta lukuun ottamatta yhteyttä siihen, miten monialainen yhteistyö koetaan ja miten monialainen yhteistyö toimii tässä tutkimuksessa mukana olleissa Ohjaamoissa. Yksilöiden taustatekijöiden yhteyttä monialaisen yhteistyön kokemiseen ei ole aikaisemmin laajasti tutkittu, vaikka esimerkiksi Willumsen kollegoineen (2012) pohtii tutkimuksessaan niiden mahdollista merkitystä monialaisen yhteistyön yksilötason kokemuksille. Vastaavasti myös Linden (1999, s. 122–123) on arvellut työntekijöiden henkilökohtaisten tekijöiden haastavan monialaisen yhteistyön toimivuutta ja tuovan siihen jännitteitä. On kuitenkin hyvä havaita, että tässä tutkimuksessa kartoitettiin vain muutamia työntekijöiden demografisia henkilökohtaisia tekijöitä. Hyvin todennäköisesti suurempi painoarvo on subjektiivisimmilla henkilökohtaisilla tekijöillä, kuten esimerkiksi vuorovaikutus- ja tiimityötaitoilla (Holmesland ym., 2010; Koskela, 2013; Kuorilehto, 2014; Nancarrow ym., 2013), tai asenteilla ja valmiuksilla monialaista yhteistyötä kohtaan (Chivers, 2011, s. 11; Korhonen & Nieminen, 2010, s. 11, s. 14).

**Toimivan monialaisen yhteistyön** kyselyn kehittäminen ja sillä Ohjaamojen työntekijöiden kokemusten laajasti ja edustavasti kartoittaminen tarkoittaa aikaisempia tutkimustuloksia, jotka ovat kohdentuneet enemmän moniammatilliseen kuin monialaiseen yhteistyöhön. Suomalaisissa tutkimuksissa ei ole aikaisemmin jäsennetty moniammatillista tai -alaista yhteistyötä edistäviä ja estäviä tekijöitä laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Kansainvälisissä tutkimuksissa moniammatillista yhteistyötä on kuvattu sekä sisällöllisesti että erilaisin tasoluokituksin.

Atkinson kollegoineen (2007) ovat tutkimuksessaan luokitelleet kasvatus-, sosiaali- ja terveysalan moniammatillista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät toimiviin suhteisiin (mm. roolien rajaaminen, sitoutuminen, luottamus ja keskinäinen kunnioitus), monialaisiin prosesseihin (mm. viestintätavat, selkeä tavoite ja yhteinen kehittäminen), resursseihin (rahoitus, henkilöstö ja aika) sekä johtamiseen ja hallintoon (selkeä johtamistapa ja johdon tuki). Tämän luokittelun peilaaminen nyt kehitettyyn Toimivan monialaisen yhteistyön kyselyyn osoittaa sekä eroja että yhtäläisyyksiä. Toisin kuin tässä tutkimuksessa, Atkinsonin tutkimusryhmän (2007) luokittelussa johtamiseen ja resursseihin liittyvät tekijät korostuvat muodostaen omat kokonaisuutensa. On kuitenkin huomattava, että Atkinson kollegoineen (2007) ymmärtävät resurssit laajasti koskien rahoituksen lisäksi myös henkilöstöä ja aikaa, joka tässä tutkimuksessa liittyi kehitetyn kyselyn yhteistyön organisoitumisen osa-alueeseen. Yhtenevänä kokonaisuutena näyttäytyy Atkinsonin tutkimusryhmän (2007) tutkimuksessa toimivia suhteita ja monialaisia prosesseja kuvaavat luokat, jotka rinnastuvat tässä tutkimuksessa kehitetyn kyselyn työyhteisön toimivan vuorovaikutuksen ja onnistuneen yhteistyön organisoitumisen osa-alueisiin.

Moniammatillista ja -alaista yhteistyötä on aikaisemmissa tutkimuksissa jäsennetty myös erilaisina tasoina, mikä johdattaa tarkastelemaan osatutkimuksessa kehitettyä kyselyä tasoluokittelun näkökulmasta. McPhersonin ja McGibbonin (2010) tutkimuksessa moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla koostuu *yksilötasosta* (mm. toisten kunnioittaminen, yhteistyön periaatteet, arvot ja tavoitteet, roolien ja vastuiden selkeys sekä yhteistyön johtaminen ja kehittäminen), *organisaatiotasosta* (mm. organisaatioiden johtaminen ja niihin liittyvät päätökset, kuten viestintätavat) sekä *systeemitasosta* (yhteiskunnan ja päättäjien tarjoama tuki ja resurssit). Vastaavasti Willumsenin tutkimusryhmän (2012) määrällinen tutkimus perustui kehikkoon, jossa sosiaali- ja terveysalan monialainen yhteistyö jaettiin *yksilötasoon* (mm. työmotivaatio, rooliodotukset ja persoonallisuus), *ryhmätasoon* (mm. johtaminen ja kommunikaatio) sekä *organisaatiotasoon* (mm. organisaation kulttuuri ja tavoitteet). Tasoluokittelut vastaavat osittain tässä tutkimuksessani kehittämäni kyselyn sisällöllisiä osa-alueita, joista ”Työntekijää tukeva työyhteisö” kiinnittyy vahvimmin yksilötasoon, kun taas ”Työyhteisön toimiva vuorovaikutus” ja ”Yhteistyön onnistunut organisoituminen” ovat pääosin ryhmätason ilmiöitä.

Sisällöllisen näkökulman yhdistäminen tasoluokitteluun syventää monialaisen yhteistyön osa-alueiden tarkastelua ja ilmiön teoreettista ymmärtämistä. Tässä tutkimuksessa kehitetty toimivan monialaisen yhteistyön kyselyn osa-alueet näyttäytyvät yksilön ja ryhmän tason toimintana. Samankaltaiseen havaintoon on päätenyt myös Cottrell kollegoineen (2006), joiden tutkimus lähenee kohderyhmältään monialaista kontekstia: tutkimus kohdistui alle kouluikäisten lasten kasvatus-, sosiaali- ja terveysalan palvelukeskusten työntekijöihin (Anning ym., 2006). Tutkimuksen mukaan monialainen yhteistyö sisältää neljä sisällöllistä osa-aluetta, joita kaikkia tarkastellaan yksilö- ja ryhmätason näkökulmista. Sisällöllisesti monialainen yhteistyö jakaantuu *rakenteelliseen* (johtaminen ja hallinto), *ideologiseen* (osaamisen jakaminen), *toiminnalliseen* (yhteistyöhön

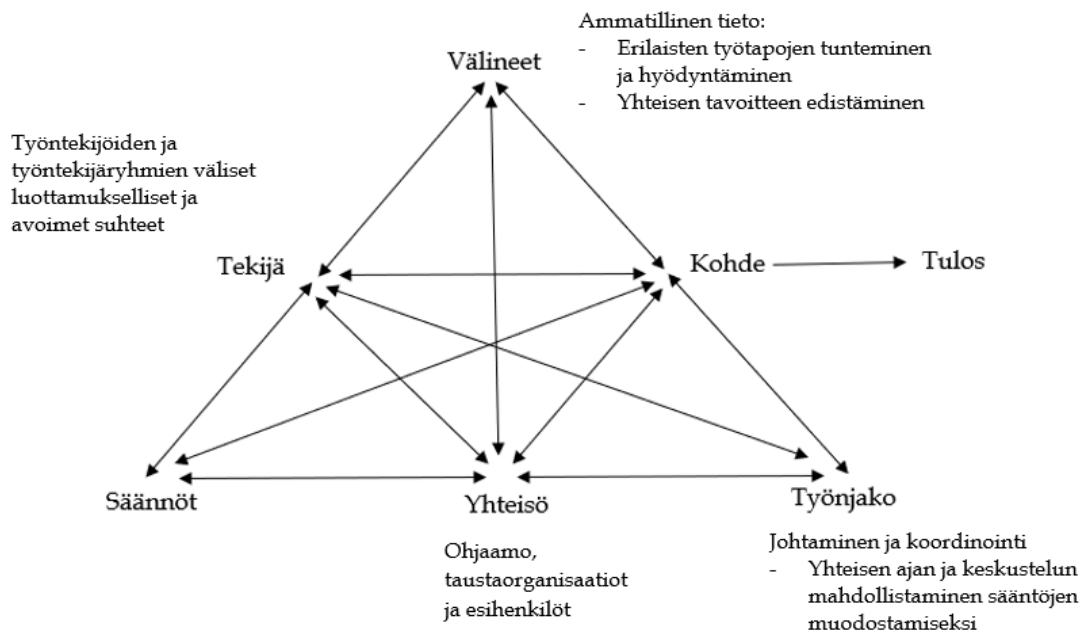
osallistuminen) ja *ammattilaisten väliseen* (uuden oppiminen roolien muuttuessa) osa-alueeseen. Yksilötasolla nämä osa-alueet näyttäytyvät muutoksina työn luonteessa, omassa asemassa ja ammatillisessa identiteetissä sekä vaativat erilaisuuden hyväksymistä ja sopeutumista käytäntöihin. Ryhmätasolla monialainen yhteistyö tarkoittaa ammatillisten kulttuurien kohtaamista, yhteisten toimintatapojen luomista ja eri asiantuntijoiden osaamisen hyödyntämistä.

#### 5.1.4 Osatutkimuksen 1 tulosten pohdinta ja luotettavuuden arviointi

Ensimmäistä osatutkimustani varten kehittämäni Toimiva monialainen yhteistyö -kysely kartoittaa edellisen tarkastelun perusteella melko hyvin ilmiön kolmea laajaa osa-aluetta: yhteistyötä edistävää vuorovaikutusta, onnistunutta yhteistyön organisoitumista sekä työntekijää tukevaa työyhteisöä. Osa-alueet muodostavat kokonaisuuden ja samalla vaikuttavat toinen toisiinsa. Eri tekijöiden välinen yhteisvaikutus on havaittu myös aikaisemmissa tutkimuksissa, jossa esimerkiksi yhteinen aika, keskustelu ja kunnioitus ovat edellytyksiä yhteisten tavoitteiden ja työnjaon muodostumiselle (Koskela, 2013). Työntekijöiden välisen aktiivisen yhteistyön sekä rakenteellisen suunnittelun ja organisoinnin on todettu vaikuttavan monialaisen yhteistyön toimivuuteen (Heino ym., 2010, s. 95). Monialaisen yhteistyön rakentamisessa, toteuttamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä Ohjaamoissa on siis niin tämän kuin aiempien havaintojen perusteella tärkeää kuljettaa mukana kaikkia näkökulmia; työyhteisön vuorovaikutusta, yhteistyön organisointia ja työntekijöiden tukemista. Tämän osatutkimuksen anti aiemmille havainnoille on se, että nyt käytössä on väline, jolla toimivan monialaisen yhteistyön kokemuksia voidaan kartoittaa ja arvioida laajasti.

Monialainen yhteistyö perustuu Ohjaamoissa sekä yksittäisten työntekijöiden että ryhmän toimintaan vaikuttaville tekijöille. Tämän osatutkimuksen tulosten valossa näyttää siltä, että oleellista ei ole niinkään kiinnittää huomiota työntekijöiden työkokemuksen määrään tai koulutustasoon, vaan yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin ja monialaista yhteistyötä edistäviin henkilökohtaisiin valmiuksiin. Tämä tarkoittaa toisten työntekijöiden ja heidän työnsä kunnioittamista ja erilaiset työtavat sallivaa asennetta. Ohjaamoiden monialaisen työyhteisön rakentamisen vaiheessa on tärkeää tukea työntekijöiden tutustumista toisiinsa ja toistensa työhön luottamuksen, avoimen ilmapiirin ja monialaista ohjausta tukevien työtapojen todentumiseksi. Monialainen yhteistyö organisoituu ja rakentuu Ohjaamoissa keskustelelevassa ja kollegiaalisessa johtamiskulttuurissa, jolloin työntekijät saavat tukea ja ajallista resurssia yhteiseen keskusteluun ja tavoitteen muodostamiseen.

Ohjaamot hyötyvät toimintajärjestelmälle ominaisesta pitkäjänteisyydestä (ks. Engeström, 2004, s. 9); monialainen yhteistyö näyttää kehittyvän Ohjaamoissa toimivammaksi ajan myötä. Osatutkimuksen tulosten tarkastelu toimintajärjestelmän mallin avulla auttoi ymmärtämään Ohjaamoiden toimintaa etenkin tekijöiden, yhteisön, välineiden ja työnjaon sisällöllisinä ulottuvuuksina, jotka on koottu kuvioon 9.



KUVIO 9 Ensimmäisessä osatutkimuksessa kuvautuneet Ohjaamoiden toimintajärjestelmän osatekijät (soveltaen Engeström, 2004, s. 125-129)

Ohjaamoiden tekijöiden, eli työntekijöiden ja työntekijäryhmien, välisiä suhteita kuvaa luottamuksellisuus ja avoimuus, mitkä osaltaan vaikuttavat monialaisen yhteistyön toimivuuteen. Yhteisön näkökulmasta Ohjaamon työntekijöiden taustaorganisaatioilla ja esihenkilöillä on vaikutusta monialaiseen yhteistyöhön siihen osoitettujen resurssien kautta. Tämä vaikuttaa siten myös toiminnan kohteellisuuden, eli asiakkaiden ohjauksen, toteutumiseen Ohjaamon tavoitteen mukaisesti. Ohjaamon työntekijöiden käyttämänä monialaisen yhteistyön ja ohjauksen abstraktina välineenä kuvastui työntekijöiden yhteinen ammatillinen tieto. Tämä täsmentyi erilaisten työtapojen tuntemiseksi ja hyödyntämiseksi sekä yhteisen tavoitteen edistämiseksi. Ohjauksen näkökulmasta ammatillinen tieto tarjoaa työntekijöille välineen toteuttaa ohjausta monialaisesti yhteisen tavoitteen suunnassa.

Työnjaon näkökulmasta kyselyssä erottui sisältönä monialaisen yhteistyön johtaminen ja koordinointi. Monialaisessa kontekstissa yhteistyön koordinointi ja organisoituminen kietoutuu toiminnan kohteellisuuteen; organisoitumisen tehtäväksi asettuu toiminnan rakenteiden luominen, jotta asiakkaiden ohjaus toteutuisi tavoitteen mukaisesti. Yhtenä erityisenä organisoitumisen sisältönä näyttäytyy työntekijöiden välisen yhteisen ajan ja keskustelun mahdollistaminen, jolla taas on välillisiä vaikutuksia sääntöjen muodostamiseen. Organisoitumista siis tarvitaan yhteisen puheen ja ajattelun tuottamiseksi, jotta toiminnan säännöistä voi syntyä yhteinen ymmärrys.

Osatutkimuksessa kehitetty Toimiva monialainen yhteistyö -kysely on työkalu, jota voidaan hyödyntää arvioidessa monialaisen yhteistyön laatua ja toteutumista työntekijöiden kokemuksina. Hyvin olennaista on kyselyn ohjeistuksissa tuoda vastaajalle esiin se, että heitä pyydetään arvioimaan nimenomaan

monialaista yhteistyötä vastaajan omassa *monialaisen* yhteistyön kontekstissaan. Kysely soveltuu myös yleisen, ei-monialaisen, yhteistyön tilanteeseen, kun vastaajalle annettava ohjeistus ennen väittämiä on sen mukainen eikä ohjeisteta *monialaisen* yhteistyön kokemusten kartoittamiseen. Kyselyn etuna on sen nopea ja laaja-alainen käytettävyys verrattuna esimerkiksi yksittäisiin haastatteluihin, jotka puolestaan voivat syventää kyselytietoa. Arvioin kyselyn käyttöön liittyvän kolme huomioitavaa rajoitetta. Ensimmäinen rajoite koskee kyselyn sisältövaliditeettia liittyen väittämien operationalisointiin. Alkuperäisten väittämien rakentaminen ja niiden sisältövaliditeetin arviointi tuli yhteensovittaa käynnissä olevan projektin aikatauluun. Tässä vaiheessa väittämien edelleen tarkempi muotoilu ja testaus olisi voinut tuottaa sisällöllisesti ja lukumäärällisesti erilaisen lopputuloksen. Toinen rajoite liittyy vastaajien lukumäärään; suuremmalla kyselyvastaajien määrällä kyselyn psykometristen ominaisuuksien tarkastelu olisi voinut olla tilastollisesti luotettavampaa. Kolmantena rajoitteena on tutkimuksen kohteena olevien Ohjaamoiden epävakaa ja muuttuva tilanne, jonka vuoksi kyselyn tulokset kuvastavat aineiston keruuhetken tilannetta. Kyselyn rajoitukset huomioiden aineiston kerääminen uudelleen isommalla aineistolla sekä laajemmalla väittämäpatteristolla olisi suositeltavaa sekä kyselyn jatkokehittelyn että Ohjaamojen työntekijöiden nykytilanteen kokemusten kartoittamiseksi.

Sisällöllisesti osatutkimuksen tuloksia voidaan tarkastella kriittisesti kyselyn kehittämisen ja testauksen eri vaiheissa pois rajautuneiden 14 tekijän näkökulmasta. Nämä aikaisimmissa tutkimuksissa tunnistetut monialaista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät rajautuivat tässä tutkimuksessa pois liitteessä 1 kuvatulla tavalla perustelluista sisällöllisistä tai tilastollisista syistä. Asiantuntijuuden rajojen tunnistamiseen ja ylittämiseen sekä asiantuntijaroolien ja vastuurajojen epäselvyyksiin liittyvien tekijöiden on todettu vaikuttavan moniammatilliseen yhteistyöhön (mm. Chivers, 2011; D'amour & Oandasan, 2005; Darlington ym., 2005; Hall, 2005; Isoherranen, 2005; Koskela, 2013; Mellin ym., 2011; Nummenmaa, 2004; Nykänen, 2010). Nämä tekijät eivät kuitenkaan sisältyneet lopulliseen kehitettyyn Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyyn. Kyselystä rajautuivat pois myös tekijät, jotka kuvastivat työskentely- ja kommunikointitapojen monipuolisuutta ja tasapainoa sekä yhteisten käsitteiden muodostumista. Nämä tekijät on tunnistettu vaikuttavan etenkin terveysalan moniammatilliseen yhteistyöhön (Isoherranen, 2012; Nancarrow ym., 2013). Myöskään moniammatillisen yhteistyön edellytykseksi Hallin (2005) mainitsema tasapaino itsenäisen ja tiimityön välillä ei tullut sisältyneeksi kyselyyn.

Kyselystä rajautuivat pois myös työntekijän edustaman alan perinteiden, säädösten ja normien sekä vastuu- ja reviiriajatteluun liittyvät tekijät. Näiden tekijöiden on sekä suomalaisissa että kansainvälisissä aikaisemmissa moniammatillisen yhteistyön tutkimuksissa todettu estävän ja hankaloittavan monialaista yhteistyötä etenkin luottamuksellisissa asiakastilanteissa (Darlington ym., 2005; Hall, 2005; Holmesland ym., 2010; Isoherranen, 2012; Kiilakoski, 2014; Mellin ym., 2011). Lisäksi kyselyn testauksessa toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueista rajautuivat pois asiakaslähtöisyyteen ja työtiloihin liittyvät tekijät. Asiakaslähtöisyyttä on pidetty moniammatillista yhteistyötä ja myös palvelun laatua



edistävänä tekijänä sekä tutkimuksissa (Isoherranen, 2012; Nancarrow ym., 2013; Sampson & Reardon, 1998; Townsley ym., 2004) että suomalaisessa oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa (1287/2013; 1409/2014). Myös yhteisten työtilojen merkitystä on myös korostettu useissa tutkimuksissa (Burnett & Appleton, 2004, s. 36–37; Chivers, 2011; Nancarrow ym., 2013). Sekä asiakaslähtöisyys että työtilat palautuvat monialaisen yhteistyön määritelmään, jossa painotetaan asiakkaan tasa-vertaista asemaa ja toimijoiden työskentelyä fyysisesti samoissa tiloissa.

Tulkitsen kyselystä pois rajautuneiden tekijöiden kuvaavan Ohjaamojen monialaista yhteistyötä enemmän kapea-alaisempaa moniammatillista yhteistyötä, jossa työntekijät edustavat lähtökohtaisesti samaa alaa (esimerkiksi terveydenhoitoala). Pois rajautuneet tekijät voivat myös vaikuttaa sellaisten työyhteisöjen toimintaan, missä työkuultuuria pyritään muuttamaan monialaisen yhteistyön suuntaan. Ohjaamoiden kohdalla tilanne on toisenlainen, sillä niiden toiminta perustuu lähtökohtaisesti monialaisen yhteistyön periaatteille.

Tämän osatutkimuksen aineisto ja sen analysointi tuotti sen rajoitukset huomioiden tietoa työntekijöiden kokemuksina monialaisen yhteistyön koetusta laadusta Ohjaamoissa sekä siitä, millaisista osa-alueista toimiva monialainen yhteistyö Ohjaamoissa koostuu. Tulosten tarkastelu toimintajärjestelmän näkökulmasta laajentaa ymmärrystä monialaisen yhteistyön kokemusten merkityksestä ohjaustoiminnalle Ohjaamoissa.

## 5.2 Osatutkimus 2: Monialaisuus Ohjaamon arjessa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa

Toinen tutkimuskysymys, ”*miten monialaisuus näyttäytyy Ohjaamon arjessa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa*”, tarkentaa ja syventää ymmärrystä tutkimuksen pääkysymyksestä eli monialaisen yhteistyön rakentumisesta ohjauspalvelun työmuodoksi. Toiseen tutkimuskysymykseen vastatakseni keräsin Ohjaamoista havainnointiaineiston puolistrukturoidulla havainnointilomakkeella ja analysoin havainnointikirjaukset laadullisella sisällönanalyysillä. Aineiston analyysi paljasti monialaisuuden näyttäytyvän Ohjaamoiden arjessa erilaisina yhteistyötä ja ohjausta kuvaavina ulottuvuuksina. Tässä luvussa kuvaan nämä ulottuvuudet aineistoesimerkeillä havainnollistaen ja sen jälkeen aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen ja teoreettisiin viitekehyksiin peilaten. Lopuksi teen tulosten kokoavaa pohdintaa ja osatutkimuksen luotettavuuden arviointia.

### 5.2.1 Monialaisen yhteistyön ja ohjauksen ulottuvuudet

**Monialaisen ohjauspalvelun toteutuminen** -ulottuvuus sisältää tekijöitä, joiden varaan monialainen ohjauspalvelu rakentuu. Toisin sanoen, nämä tekijät ilmaisevat, että kyseessä on nimenomaan monialainen ohjauspalvelu, kuten Ohjaamo, erottaen sen muista neuvontaa ja ohjausta tarjoavista palveluista ja organisaatioista. Tulosten mukaan monialaisen ohjauspalvelun toteutumiseen vaikuttaa sen toiminta osana muuta palveluverkostoa ja ohjauspalvelun monialaisuus.

*Palveluverkostossa toimiminen* tarkoittaa Ohjaamon tekemää yhteistyötä muiden kuin Ohjaamon työntekijöiden edustamien palveluiden kanssa. Tämä kuvastui aineistossa asiakkaiden tulemisena Ohjaamoon toisesta palvelusta, asiakkaan siirtämisenä Ohjaamosta toiseen palveluun tai muuna verkostoyhteistyönä asiakkaiden tarpeiden mukaan:

Lähetetty sosiaalityöstä ja käynyt TE-toimistossa (1:211)

Asiakas ohjataan KELAn palveluihin (1:551)

Yhteistyöstä sopiminen opiskeluterveydenhuollon ja Ohjaamon kesken (1:365)

Palveluverkoston tarpeellisuus paljastui esimerkiksi niissä asiakastilanteissa, joissa Ohjaamo ei voinut tarjota asiakkaan tarvitsemaa palvelua tai osaamista. Toisaalta palveluverkoston toiminnassa näkyi myös Ohjaamon ja muiden palveluiden tekemää päällekkäistä ohjaustyötä.

Monialaisen ohjauspalvelun toteutumisen lähtökohtana on myös *ohjauspalvelun monialaisuus* eli ohjauspalvelun sisäinen monialainen rakenne. Tulosten mukaan eri palvelut yhteen kokoava Ohjaamo mahdollistaa asiakkaiden saaman usean eri alan edustajan tai palvelun tuen samasta paikasta. Tällöin asiakkaalle voi muodostua palvelu- tai ohjausprosessi Ohjaamoon erillisissä palveluissa asoimisen sijaan:

kartoitettiin asiakkaan muitakin mahdollisia asiantuntijoita jatkoa ajatellen (1:359)

Sovittiin seuraava tapaamiskerta (1:178)

**Monialaisen yhteistyön organisoituminen** -ulottuvuus kuvaa monialaisuuden näyttäytymistä Ohjaamon työntekijöiden sisäisessä yhteistyössä. Tulosten perusteella monialaisen yhteistyön organisoituminen ilmenee työntekijöiden monialaista yhteistyötä edistävänä työotteena, sovittuina yhteisinä toimintatapoina sekä monialaista yhteistyötä tukevinä työtiloina. Nämä tekijät tukevat monialaisen yhteistyön suunnitelmallista ja tavoitteellista organisoitumista.

Ohjaamon työntekijöiden toiminnassa kuvastui toisten työntekijöiden osaamisen tunteminen sekä oman osaamisen rajojen ylittäminen. Tämä näkyi esimerkiksi tilanteissa, joissa asiakkaalle muodostui hänen tilannettaan tukeva ohjausprosessi Ohjaamon sisälle. Tilanteissa työntekijöillä oli myös valmius keskustella asiakkaiden elämän eri osa-alueista, vaikka ne eivät suoraan vastanneet työntekijän omaa asiantuntemusalueita:

Aika avopsykologille ja sitten uraohjaukseen. Välitehtäväksi työpaikkojen etsiminen ja työhakemuksen tekeminen. Puhuttiin myös asumisesta, taloudesta ja terveydestä. (1:97)

Työntekijöiden toiminnassa kuvautui *monialaista yhteistyötä edistävä työote*, mikä vastaa monialaisen ohjauspalvelun lähtökohtana olevaa osaamista hyödyntävää ja sitä ylittävää toiminta-ajatusta. Tämä työote ei toteutunut työntekijän pysyessä omalla reviirillään. Tällöin työntekijöiden toiminnassa oli näkyvissä Ohjaamon tarjoamaa monialaista palvelua vahvemmin oman taustaorganisaation tai palvelun edustaminen:

työntekijä puhui käsitteellä ”me” tarkoittaen aikuissosiaalityötä, ei Ohjaamo (1:308)

Monialaisen yhteistyön organisoituminen oli havaittavissa toiminnassa, joka perustui *sovittuihin yhteisiin toimintatapoihin*. Toimintatavat näkyivät asiakkaan vastaanottamisessa, työntekijöiden välisessä tiedonkulussa ja työnjaossa sekä monialaisuuden hyödyntämisessä osana arjen työtä. Toimiessaan tämänkaltaiset monialaista yhteistyötä ylläpitävät, organisoidut toimintatavat vaikuttavat sekä työntekijöiden työskentelyyn että asiakkaan ohjauksen sujuvuuteen. Tämä näkyi esimerkiksi tilanteissa, joissa asiakkaan vastaanottamiseen oli sovittu toimintatapa, joka edellytti sekä asiakkaan huomiointia että työntekijöiden välistä tiedonkulkua:

Odottava asiakas pidettiin koko ajan ajan tasalla, kerrottiin, että pieni hetki menee ja tarjottiin kahvia (1:489)

Aulatyöntekijä ottaa asiakkaan vastaan, ohjaa pöydän ääreen, jossa voi täyttää lomakkeen, jonka toi mukanaan, hakee esitteitä ja on läsnä (1:560)

Toisaalta sovittujen yhteistyön toimintatapojen puuttuminen näkyi monialaisen yhteistyön organisoitumattomuutena, mikä heijastui työntekijöiden ja koko Ohjaamon toimintaan. Tällöin monialainen yhteistyö ja sen varaan rakentuva ohjaus näytti perustuvan sattumanvaraisuuteen sen mukaan, ketä Ohjaamossa oli kulloinkin paikalla. Organisoitumisen ja sovittujen toimintatapojen puutteet näkyivät työntekijöiden työssä ja asiakkaiden ohjauksessa epätietoisuutena ja epävarmuutena.

Todettiin, että TE-palveluiden poissaoloista ja läsnäoloista ei ole kunnolla tietoa (1:685)

*Ohjaamoiden työtilat* vaikuttivat monialaiseen yhteistyöhön sitä tukien tai haastaen. Monialaisen yhteistyön mahdollistavat avoimet työtilat, joissa työntekijöiden on helppo kokoontua yhteen, eivät kuitenkaan olleet aina ohjauksen näkökulmasta toimivia. Yhteisten ohjaustilojen vuoksi asiakkaisen luottamuksellisten asioiden käsittely ja ohjaustilanteen rauhoittaminen näyttäytyi paikoin haasteellisenä vaikeuttaen monialaisen ohjauksen toteuttamista.

tilojen tarkoituksenmukainen käyttö luottamuksen asteen mukaan (1:142)

HETKITTÄIN KOVA METELLI, milloin hyvä siirtyä takatiloihin? (1:305)

keskeytyksiä, kun muita kävi kyselemässä ja esittäytymässä (1:426)

**Työmuodot monialaisessa ohjauspalvelussa** -ulottuvuus kuvastaa Ohjaamoissa tapahtuvaa työntekijöiden välistä yhteistyötä ja asiakkaiden ohjausta konkreettisten työmuotojen näkökulmasta. Erilaiset työmuodot osoittavat, miten monialaisuus näkyy yhteistyössä ja ohjauksessa sekä miten monialaista yhteistyötä ja ohjausta Ohjaamoissa tehdään.

Ohjaamoissa *yksilöohjauksella* on vahva rooli ja sitä käytettiin useissa asiakastilanteissa. *Ryhmäohjausta* hyödynnettiin teemoitetuissa ja ennakoon ilmoitetuissa tapahtumissa:

CVn työstä tietokoneilla ja kaksi työntekijää neuvovat tarpeen mukaan (1:201)

Monialaisen ohjauksen selkeämpää toteutumista ilmeni työmuodoissa, joissa hyödynnettiin muiden työntekijöiden osaamista. Asiakkaiden ohjaustilanteiden aikana tapahtui työntekijöiden välistä *konsultaatiota*, jossa toinen työntekijä oli välittömästi tavoitettavissa asiakkaan tilanteeseen liittyvän asian selvittämiseksi. Ohjaamon sisällä tapahtuva *sisäinen siirto* näkyi asiakkaan siirtymisenä toisen työntekijän ohjaukseen saman Ohjaamokäynnin aikana. *Saattaen vaihtoa* tapahtui tilanteissa, joissa asiakkaan siirtymisen nivelvaiheessa olivat aluksi mukana olleet työntekijät tiedonvaihdon ja saatekeskustelun varmistamiseksi.

Uraohjaaja kävi välillä konsultoimassa palveluohjaajaa (1:63)

Siirtyi heti perään toiselle ohjaajalle (1:162)

Sosiaaliohjaajalle siirto psykologilta, psykologi läsnä aluksi (1:641)

Vahvempaa monialaisuuden hyödyntämistä asiakkaiden ohjauksessa kuvastivat kahden ohjaajan toteuttamat *parityöskentelyt* tai useamman ohjaajan, eli *monialaisen ryhmän*, yhdessä toteuttamat ohjaukset:

Asiantuntija ja Ohjaamo työntekijä ohjasivat asiakasta yhdessä (1:553)

ohjauksessa mukana terveydenhoitaja, avopsykologi ja palveluohjaaja (1:76)

Asiakastilanteiden ulkopuolella tapahtuvassa *työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä* monialaisuus näyttäytyi vaihtelevasti. Parhaimmillaan työntekijöiden keskinäinen yhteistyö vahvisti monialaista yhteistyötä ja asiakkaiden ohjausta. Tällöin yhteistyötä kuvasi yhteinen keskustelu ja neuvottelu asiakastilanteista, jotta asiakkaalle voitaisiin tarjota hänen tarvettaan vastaavaa ohjausta ja palvelua:

Projektityöntekijä näyttää sähköpostin muille ja pohtivat yhdessä, kuka ottaa asiakkaan vastaan ja millainen hänen tilanteensa on sekä miten voidaan auttaa. (1:341)

Terveydenhoitajan, avopsykologin ja palveluohjaajan puhelinkonsultaatio kolmestaan. Tilannekatsaus, jatkosuunnitelma, kuka ottaa vastaan. (1:77)

Työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ilmeni kuitenkin myös toimintaa, joka voi vahvistaa eristäytymistä ja eri alojen välistä kuilua. Tämä näkyi esimerkiksi samaa alaa tai palvelua edustavien työntekijöiden konkreettisena vetäytymisenä Ohjaamon yhteisissä tiloissa. Ohjaamon sisällä syntyvät ryhmät voivat yhtäältä kertoa monialaisen yhteistyön tiivistymisestä ja työmuotojen kehittymisestä. Toisaalta ne voivat kieliä toiminnasta, joka vaikeuttaa työntekijöiden keskinäisen, asiakastilanteiden ulkopuolella tapahtuvan yhteistyön luontaista toteutumista.

**Ohjausosaaminen monialaisessa ohjauspalvelussa** -ulottuvuus kuvaa piirteitä, jotka ilmenivät eri aloja edustavien Ohjaamoiden työntekijöiden ohjaustyössä. Tulokset kertovat, että monialaisessa ohjauspalvelussa työntekijöiden ohjausosaamisen piirteitä ovat ohjauksellisuus, asiakaslähtöinen ohjaus ja ohjauksen taidot.

*Ohjauksellisuus* ilmeni työntekijöiden tapana käyttää tiedotusta, neuvontaa ja ohjausta asiakkaiden kanssa työskennellessään. Tiedotus painottui etenkin Ohjaamon sekä sen tarjoamien palveluiden ja tapahtumien esittelyyn. Neuvonta taas kohdistui asiakkaan tilanteen mukaisesti esimerkiksi terveydenhuollon

palveluihin, kielikursseihin, työhakemuksen täyttämiseen tai etuisuuksien hakeamiseen. Varsinaista ohjauksellisuutta ilmentävä ammatillinen orientaatio näyttyi työntekijöiden toteuttamassa ohjauksessa neuvontaa vahvempana tavoitteellisuutena ja tulevaisuuteen suuntautuvana työskentelynä. Lähitulevaisuuden tarkastelussa asiakkaiden ohjaus kohdistui seuraavien askeleiden ottamiseen ja konkreettisiin tapahtumiin. Tulevaisuuden suunnittelussa ohjaus suuntautui pitkän tähtäimen tavoitteiden ja vaihtoehtojen tutkimiseen. Tuloksissa ohjauksellisuus ilmeni ammatillisena orientaationa, jota luonnehtii tavoitteellinen ja vuorovaikutteinen asiakkaan tulevaisuuden kokonaisvaltainen tarkastelu.

Toi esiin unelman kahvilayrittäjyydestä, sen mahdollistamista tutkittiin (1:215)

Ohjauksen lopussa ajatusten avaamista ja asiakkaan omien tavoitteiden tutkimista (1:143)

asiakas puhui itse tilanteestaan ja kertoi tavoitteita ja vaihtoehtojaan (1:493)

Ohjauksen *asiakaslähtöisyys* toteutui Ohjaamoissa vaihtelevasti. Osittain ohjaustilanteissa toteutuivat asiakaslähtöisen ohjauksen periaatteet, osittain taas ne ohitettiin ohjaajakeskeisellä toiminnalla. Asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä ohjausta, joka rakentuu asiakkaan sanoittamille tarpeille, sisällöille ja tavoitteille. Asiakaslähtöisessä ohjauksessa ohjaaja esimerkiksi tuki asiakkaan ajattelun sanoittamista ääneen rohkaisemalla tuottamaan vaihtoehtoja ja keskittymällä itse silloin kuunteluun:

kuuntelua, asiakas puhuu paljon (1:124)

kartoitetaan mitä ajatuksia asiakkaalta, vaihtoehtojen tutkiminen (1:145)

Ohjaajakeskeisyys taas näkyi esimerkiksi työntekijän roolin korostumisena, jolloin asiakkaan omat ajatukset ja vaihtoehdot eivät tulleet kuulluksi.

ohjaaja ohjasi suoraviivaisesti lähihoitajaksi ilman muiden vaihtoehtojen miettimistä (1:664)

*Ohjauksen taidot* näkyivät ohjaustilanteissa työntekijöiden sanallisen vuorovaikutuksen ja asiakkaan kohtaamisen tapoina. Työntekijät osasivat kuljettaa ohjauskeskustelua eteenpäin johdonmukaisesti ja dialogisesti asiakkaiden tavoitteiden suunnassa. Ohjauksessa oli nähtävissä asiakkaan ja työntekijän puhumisen ja kuuntelun tasapaino, jota työntekijä kannatteli avoimilla kysymyksillä. Ohjausta kuvasi tällöin asiakkaan ja työntekijän yhteisesti jaettu tilanne, jonka työntekijä rakensi taitavasti alusta sen päättämiseen asti.

Ohjauskeskustelu johdonmukaista ja eteenpäin vievää (1:159)

Hyvää dialogia, tasavertaista puhetta ja kuuntelua (1:181)

Asiakas toi kiinnostuksen ulkomailla työskentelyyn, tutkivat ohjaajan kanssa yhdessä sivuja (1:335)

Jatkosta sopiminen, sovittiin tarkka päivämäärä ja ohjaaja lupasi selvittää lisää asioita siihen mennessä (1:648)

Ohjauksen taitojen puutteellisuus taas ilmeni esimerkiksi ohjaustilanteen epäselvänä lopettamisena, jolloin ohjaaja ei konkretisoinut ja varmistanut yhteistä ymmärrystä asiakkaan kanssa:

Ei varmistusta, onko asiakas ymmärtänyt, mitä tehdään. Asiakas lähti selkeästi vähän epävarmana (1:564)

Tuloksissa kuvautuneet monialaisen yhteistyön ja ohjauksen ulottuvuudet auttavat tunnistamaan ja määrittämään palvelun juuri monialaiseksi ohjauspalveluksi. Ulottuvuudet kuvaavat monialaista ohjauspalvelua eri näkökulmista, joissa monialaisen yhteistyön periaate on läpileikkaavana periaatteena. Lisäksi tulokset kertovat, millaista ohjausosaamista monialaisen ohjauspalvelun työntekijöiltä voidaan odottaa. Seuraavassa luvussa tarkastelen ulottuvuuksia tarkemmin aikaisempien tutkimusten ja teorioiden kanssa keskustellen.

## 5.2.2 Osatutkimuksen 2 tulosten tarkastelu

Toisen osatutkimuksen tavoitteena oli vastata tutkimuskysymykseen ”Miten monialaisuus näyttäytyy Ohjaamon arjessa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa?” Ohjaamoiden arjen toimintaa havainnoimalla kerätty aineisto ja sen analysointi tarkensi ja laajensi monialaisen yhteistyön ja ohjauksen ymmärtämistä Ohjaamoiden kontekstissa. Analyysin tuloksena monialaisuus näyttäytyy Ohjaamoissa monialaisen ohjauspalvelun toteutumisessa, monialaisen yhteistyön organisoitumisessa, käytettävissä työmuodoissa sekä työntekijöiden ohjausosaamisessa.

### Monialaisen ohjauspalvelun toteutuminen

Tulokset osoittavat, että Ohjaamot monialaisena ohjauspalveluna toimivat osana laajempaa paikallista palveluverkostoa tuomalla siihen omat palvelunsa verkoston muiden toimijoiden käyttöön. Vastaavasti monialainen ohjauspalvelu hyödyntää verkostoon kuuluvia muita palveluita, joita ohjauspalvelu ei itse tarjoa. Muut verkostoon kuuluvat palvelut ja organisaatiot siten tukevat Ohjaamoiden monialaista ja asiakkaiden tarpeisiin vastaavaa toimintaa. Ohjaamoita tutkineet Määttä ja Virta (2020, s. 235) ovat todenneet monialaisen palvelun toteuttamisen edellyttävän laajaa yhteistyöverkostoa. Tulokset kytkeytyvät verkostomaisesti tuotettuun ohjauksen palvelujärjestelyjen (VOP)-malliin, jota koskevassa tutkimuksessa on niin ikään huomattu organisoidun palvelujärjestelmän ja toimivan verkoston tukevan yksittäisten ohjauspalveluiden toimintaa (Nykänen ym., 2007).

Tutkimuksen tulokset tukevat huomiota, jonka mukaan oleellista ei ole itsessään palveluverkoston kuuluminen, vaan se, *miten* ohjauspalvelu toimii palveluverkostossa. Yksittäisen ohjauspalvelun ja palveluverkoston välinen toimiva suhde tarjoaa vastavuoroisen mahdollisuuden tarkastella toiminnan laatua ja monialaisuuden toteutumista esimerkiksi paljastamalla palveluiden päällekkäisyyksiä ja katvealueita (ks. Cross ym., 2005; Darlington & Feeney, 2008; Willumsen, 2008). Ohjaamoiden kohdalla Määttä ja Virta (2020, s. 236) huomauttavatkin niiden toiminnan toteutumisen riippuvan osaltaan siitä, millaisen aseman ne

saavat osana muuta palvelujärjestelmää. Monialaisen ohjauspalvelun toteutukseksi ei näin ollen riitä pelkästään sen liittäminen osaksi muita verkostoja ja palvelujärjestelmää. Tämän on todettu johtavan verkoston toiminnan pinnallisuuteen ja jäämiseen sopimuksellisen työnjaon tasolle, jolloin palvelut jatkavat toimintaansa toisistaan erillään (Frost, 2005; Siurala, 2011; Ursin, 2013).

Tutkimuksen tulokset johdattavat kiinnittämään huomiota ohjauspalvelun monialaiseen rakenteeseen. Käytännössä tämä tarkoittaa ohjauspalvelun sisäistä henkilöstö- ja palvelurakennetta. Tässä ja aikaisemmissa tutkimuksissa on painotettu monialaisuuden tarkoittavan eri aloja edustavista julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoista koostuvaa työyhteisöä ja verkostoa (ks. Gretchel & Mulari, 2013; Nykänen, 2010; Salminen & Rintanen, 2014). Tutkimukseni tulokset kertovat, että aidosti monialaisesti rakentuva ohjauspalvelu mahdollistaa palvelu- tai ohjausprosessin muodostumisen fyysisesti yhteen paikkaan, kuten Ohjaamoon, erillisissä palveluissa asioimisen sijaan. Samalla tämä mahdollistaa asiakkaiden kokonaisvaltaisen tukemisen usealla elämän osa-alueilla, mikä voi asiakkaan kokemuksena näyttäytyä suunnitelmalliseen toimintaan perustuvan palvelun laadukkuutena ja tehokkuutena (ks. Kettunen & Felt, 2020, s. 296–297; Linnakangas & Suikkanen, 2004; Petri, 2010). Vastaavasti tutkimukseni tulokset nostavat esiin myös sen puolen, jossa monialainen ohjauspalvelu näkyy asiakkaalle kokonaisvaltaisuuden sijaan sirpaleisena ja ketjuuntuvana asioimisena eri palveluita edustavien asiantuntijoiden luona. Tällöin monialaisen ohjauspalvelun perimmäinen tavoite ei pääse asiakkaan edun näkökulmasta toteutumaan. Laajemman toimintaympäristön merkitys asiakkaiden kokemuksille on havaittu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Atkinson ym., 2007; Burnett & Appleton, 2004; Cross ym., 2005). Tutkimukseni tulokset vahvistavat tätä havaintoa Ohjaamoiden näkökulmasta: palvelujärjestelmän tasolla liikkuvat tekijät ulottuvat asiakasrajapintaan ja asiakkaille näyttäytyvään hyötyyn saakka.

Kehittävän työntutkimuksen viitekehiksestä tulkittuna Ohjaamoiden toiminta osana muuta palveluverkosta ja laajempaa palveluista koostuvaa järjestelmää heijastelee Engeströmin (1995, s. 52–53) näkemystä useasta toimintajärjestelmistä muodostuvasta verkosta. Näin ymmärrettynä Ohjaamo toimintajärjestelmänä kuuluu laajaan kokonaisuuteen, jossa kullakin palvelulla on omat toimintajärjestelmänsä. Muissa toimintajärjestelmissä tapahtuvat muutokset voivat kehittävän työntutkimuksen idean mukaisesti vaikuttaa Ohjaamon sisäiseen toimintaan. Muiden palveluiden mukaantulo tai poistuminen yhteistyöverkostosta, palveluiden väliset ristiriidat tai koko verkostoa koskevat muutospaineet saattavat heijastua toimintajärjestelmän sisäisinä jännitteinä (ks. Engeström, 1995, s. 52–53). Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että yksittäisen ohjauspalvelun toiminnan ymmärtämiseksi sitä on tutkittava osana muuta verkosta ja palvelujärjestelmää.

Tulosten tarkastelu toimintajärjestelmän mallin avulla tarkentaa etenkin Ohjaamon *yhteisön* ja *tekijöiden* (ks. Engeström, 1995, s. 46) piirteitä. Ohjaamon yhteisöön kuuluvat palvelujärjestelmässä toimivat muut verkostotoimijat, jotka edellä kuvatulla tavalla vaikuttavat Ohjaamon toimintaan. Tekijöiden, eli Ohjaamon työntekijöiden ja työntekijäryhmien, osalta monialaisuus näyttäytyy

oleellisena. Työntekijöiden tulisi aidosti edustaa eri aloja ja sektoreita, jotta monialainen ohjauspalvelu voisi toteutua tavoitteensa mukaisesti.

### **Monialaisen yhteistyön organisoituminen**

Monialaisen yhteistyön organisoituminen kohdentaa monialaisuuden ilmenemisen tarkastelun yksittäisen ohjauspalvelun sisäisiin tekijöihin. Tulokset osoittavat, että monialaisen yhteistyön organisoitumiseen vaikuttavat työntekijöiden monialaista yhteistyötä tukeva työote, yhteisesti sovitut toimintatavat sekä konkreettiset fyysiset työtilat.

Tuloksissa yksittäisen työntekijän monialaista yhteistyötä tukeva työote kuvastui ohjaustyössä etenkin toisten osaamisen tuntemisena ja osaamisen rajojen ylittämisenä omalla reviirillä pysymisen sijaan. Ohjauksen kentällä tätä työtettä kuvastavaa ohjausta on kutsuttu myös ohjauksen raja-asiantuntijuudeksi (Korhonen & Nieminen, 2010; Onnismaa, 2003). Työntekijöiden työotteeseen yhdistyviä tuloksia on raportoitu myös useissa aikaisimmissa monialaista ja -ammattillista yhteistyötä koskevissa tutkimuksissa. Niiden keskeisimmät havainnot vahvistavat toisten osaamisen tuntemisen merkitystä sekä valmiutta ja taitoa ylittää oman osaamisen rajoja, mikä mahdollistaa työntekijöiden sisällöllisen osaamisen kehittymisen toisilta oppimalla (ks. Isoherranen, 2005; Nancarrow ym., 2013; Vehviläinen, 2002). Vastaavasti toisten osaamisen heikko tunteminen voi johtaa ammatilliseen eriytymiseen ja yksintyöskentelyyn (ks. Kuorilehto, 2014).

Työote kiinnittyy tuloksissa myös työntekijöiden asenteeseen ja ammatillisen identiteettiin suhteessa työskentelyyn monialaisessa ohjauspalvelussa. Tämä asetelma voi asettaa jännitteen sen välille, näkeekö työntekijä itsensä monialaisen ohjauspalvelun vai tietyn taustaorganisaation tai palvelun edustajana. Tutkimuksen tuloksissa asettautuminen monialaisen ohjauspalvelun, eli Ohjaamon, edustajaksi näyttäytyi havainnoituissa ohjaustilanteissa osin haasteellisena. Atkinsonin tutkimusryhmä (2007) huomauttaa, että toimiminen osana monialaista palvelua ei tarkoita ammatillisen identiteetin häivyttämistä, vaan päinvastoin sen vahvistumista. Monialaisen kontekstin merkitys ammatillisen identiteetin vahvistumiselle kytkeytyy osaamisen tuntemiseen; monialaisessa kontekstissa toimiminen voi tukea työntekijöitä huomaamaan omaan osaamiseen liittyvät vahvuudet ja erityispiirteet, jolloin työntekijät pystyvät paremmin valjastamaan niitä koko ohjauspalvelun käyttöön ja hyödyntämään muiden osaamista työssään. Tässä tutkimuksessa löydetyt monialaista yhteistyötä edistävää työtettä kuvaavat tekijät yhdistyvät aikaisempien tutkimusten mukaan työntekijöiden väliseen luottamukseen (ks. Chivers, 2011; Darlington ym., 2005). Toisten tunteminen ja luottamus ruokkivat toisiaan; yhtäältä toisten tunteminen lisää luottamusta ja toisaalta luottamus tukee tutustumista toisiin (esim. Hujala ym., 2010).

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että Ohjaamoissa yhteisesti sovitut toimintatavat ilmensivät monialaisen yhteistyön organisoitumista arjen työssä. Toisin sanoen, yhteiset toimintatavat ovat signaali siitä, että yhteistyö on organisoitunut. Sovitut toimintatavat koskevat aikaisempien tutkimusten mukaan tyypillisesti työntekijöiden välistä työnjakoa ja tiedonkulkua (mm. Ahgren & Axelsson, 2005; Hall, 2005; Holmesland ym., 2010; Leutz, 1999; Mellin ym., 2011; Nies, 2004). Morgan kollegoineen (2015) esittävät havainnointitutkimuksessaan säännöllisen



ja jaetun tiedonkulun toimivan monialaisen yhteistyön kriittisimmäksi tekijäksi. Nämä tulokset yhdessä vahvistavat sovittujen toimintatapojen merkitystä ja tarkentavat niiden kohdistumista etenkin työnjakoa ja tiedonkulkua koskeviin kysymyksiin. Tutkimukseni tuloksissa yhteisesti sovitut toimintatavat kuvautuivat havainnoiduissa tilanteissa yhteistyön vakautena ja laadukkaana palveluna, jolloin monialainen ohjauspalvelu toteutui oman potentiaalinsa mukaan (ks. Townsley ym., 2004). Vastaavasti toimintatapojen väljyys antoi tilaa sattumanvaraisuudelle, jolloin työhön tuli epätietoisuuden ja epävarmuuden elementtejä. Ohjaamoissa tapahtuvan yhteistyön epäsystemaattisuus näkyi myös Valtakarim tutkimusryhmän (2020) tutkimustuloksissa. Yhteisesti sovittujen toimintatapojen merkitys on huomattu myös kansainvälisessä kontekstissa, jossa monialaisessa yhteistyössä vallitsevien epäselvyyksien on todettu heijastuvan käytännön toimintaan ja aiheuttavan työn eriytymistä (Darlingon ym., 2005). Tutkimustulokset vahvistavat käsitystä, jonka mukaan yhteisesti sovitut toimintatavat edistävät monialaisen yhteistyön organisoitumista vaikuttaen myönteisesti sekä työntekijöiden yhteistyöhön että asiakkaiden kanssa käytäviin ohjaustilanteisiin.

Monialaisen ohjauspalvelun työtiloille asettuu kahdenlaisia odotuksia. Niiden tulisi yhtäältä mahdollistaa sekä työntekijöiden välinen monialainen yhteistyö että luottamuksellinen asiakastyö. Aikaisemmissa tutkimuksissa työtilojen merkitystä on korostettu pääosin vain monialaisen yhteistyön tekemistä edistävänä tekijänä (Burnett & Appleton, 2004; Chivers, 2011; Moran ym., 2006; Nancarrow ym., 2013). Yhteistyön mahdollistavissa työtiloissa tapahtuva asiakastyö tuo kuitenkin työtilojen onnistuneeseen rakentamiseen asiakkaan luottamukselliseen ja turvalliseen kohtaamiseen liittyvän näkökulman, johon aikaisemmat tutkimukset eivät ole ottaneet kantaa. Tulokset osoittavat, että monialaisen ohjauspalvelun kontekstissa on oleellista kiinnittää huomiota sekä työntekijöiden että asiakkaiden näkökulmasta tarkoituksenmukaisten tilojen rakentamiseen. Toimivien työtilojen piirteiksi tässä tutkimuksessa nousivat yhteistoiminnallisuuden, vuorovaikutuksen ja luottamuksellisuuden mahdollistavat ratkaisut.

Monialaisen ohjauspalvelun toteutumiseen liittyvät näkökulmat heijastelevat toimintajärjestelmän mallissa (Engeström, 1995, 2004, 2015) esitettyjä alueita. Monialaista yhteistyötä tukeva työote viittaa *tekijöiltä* (Engeström, 1995, s. 46), eli Ohjaamon työntekijöiltä, odotettavaan ominaisuuteen. Havainto tarkentaa edelleen tekijöiden piirteitä, jotta monialainen yhteistyö ja ohjaus toteutuisivat tavoitteen mukaisesti. Työotetta ilmentävät piirteet voi toisaalta ymmärtää myös toiminnan *välineinä*; työntekijät hyödyntävät asiakkaiden ohjauksessa toistensa osaamista ja ylittävät osaamisensa rajoja. Kyseessä voi tällöin olla työntekijöiden ammatillista tietoa välittävä abstrakti väline (Engeström, 1995, s. 46, 2004, s. 9–10). Ohjaamon konkreettisia välineitä ovat työtilat, joiden tulisi mahdollistaa sekä asiakkaiden ohjauksen että työntekijöiden keskinäisen yhteistyön.

Ohjaamoiden yhteisesti sovitut toimintatavat voivat heijastella Engeströmin (1995, s. 46) tarkoittamia toimintajärjestelmään kuuluvia *sääntöjä*. Tuloksissa säännöt tarkentuivat koskemaan työntekijöiden keskinäistä tiedonkulkua ja *työnjakoa*. Ohjaamon kontekstissa sääntöjen ja työnjaon välinen kytkös näyttäytyy merkityksellisenä. Tulkitsemme työnjaon olevan alisteinen säännöille eli toimintaa

ohjaavat säännöt määrittävät työnjakoa eikä päinvastoin. Monialaisen yhteistyön toteutumisen näkökulmasta tämä suhde näyttäytyy kiinnostavana; työnjaon työntekijöitä mahdollisesti erotteleva rooli hämärtyy ja toimintajärjestelmän malliin suhteutettuna näkyy verrattain pienenä. Havainto vastaa Ohjaamoiden tavoitetta toteuttaa ohjausta monialaisena yhteistyönä, asiantuntijuuksien ja osaamisen rajoja ylittäen ja perinteisiä työn raja-aitoja purkaen.

### **Työmuodot monialaisessa ohjauspalvelussa**

Tulokset osoittivat monialaisen ohjauspalvelun pyrkimyksen hyödyntää monialaisuutta työmuodoissaan. Tulosten mukaan tämä toteutuu vaihtelevasti ja näyttäytyy osin myös haasteellisena, jolloin monialaisen ohjauspalvelun tarjoama potentiaali jää työmuotojen tasolla paikoin hyödyntämättä. Aineistossa yksilöohjaus näkyy työntekijän ja asiakkaan kahdenkeskisenä henkilökohtaiseen kohtamiseen perustuvana tilanteena, jonka sisältö määräytyy asiakkaan tarpeen mukaan. Yksilöohjauksen tilanteet voivat monialaisessa ohjauspalvelussa olla ennalta ajanvarauksella sovittuja tai ennakoimattomia kohtaamisia asiakkaan saapuessa ohjauspalveluun.

Yksilöohjaus korostui myös tutkimuksessa, jonka aineisto kerättiin niin ikään Ohjaamoiden työntekijöiden toimintaa havainnoimalla (Lilja ym., 2021b). Ilmiö vastaa Honkasen ja Suomalain (2009) kuvausta lokeroituneesta monialaisuudesta tai Collinin tutkimusryhmän (2012) rinnakkaistyöskentelyksi nimeämää työtapaa, jolloin monialainen konteksti ei tuo konkreettiseen asiakkaiden ohjaustyöhön monialaisuuden elementtejä. Kuorilehto (2014) huomauttaa tämä johtavan jopa ammatilliseen eriytymiseen. Yksilöohjaukseen perustuva perinne näyttäytyy sekä tämän että aikaisempien tutkimusten mukaan elävän edelleen vahvasti myös monialaisen ohjauspalvelun työmuodoissa. Tulokset vahvistavat huomiota siitä, että monialainen konteksti ei yksinään varmista monialaisuuden toteutumista työmuotojen tasolla. Tällöin uhkana on yksilöohjaukseen perustuvan työskentelyn toistuminen myös monialaisessa kontekstissa, jossa olisi potentiaalia muidenkin työmuotojen vahvempaan hyödyntämiseen.

Työmuodot toistavat osittain perinteisiä yksilö- ja ryhmäohjaukseen perustuvia toimintatapoja, jotka on tunnistettu myös aikaisemmissa Ohjaamoita ja muita monialaisia ohjauspalveluita koskevissa tutkimuksissa (Kettunen & Felt, 2020; Sampson ym., 2017; Valtakari ym., 2020). Tuloksissa ryhmäohjaus rakentuu Ohjaamoissa teemoitetulle ja ennakkoon suunnitellulle kertaluontoiselle tai prosessimaiselle toiminnalle, johon asiakkaat liittyvät itsenäisesti tai ohjatusti. Työmuotona ryhmäohjaus tukee monialaisuuden toteutumista, sillä ryhmäohjaukseen lähtökohtaisesti liitetään kahden tai useamman ohjaajan välisen yhteistyön tuoma lisäarvo (Borgen ym., 1989). Ohjaamo tarjoaa luontevan alustan toteuttaa monialaista ryhmäohjausta suunnitellusti ja asiakkaiden tarpeisiin vastaten, mikä huomattiin myös toisessa tutkimuksessamme (Lilja ym., 2021b). Ohjaamoita koskevissa tutkimuksissa ryhmäohjauksen kriittiseksi kohdaksi nousee kuitenkin yhteistyön organisointi ryhmäohjauksen mahdollisuuden hyödyntämiseksi. Monialaisesti toteutettavan ryhmäohjauksen onnistumiseen vaikuttaa myös se, miten työntekijöiden osaamiset aidosti täydentävät toisiaan asiakkaiden tarpeiden mukaisesti.

Monialaisissa ohjauspalveluissa käytettävät työmuodot täydentyvät yksilö- tai ryhmäohjauksen lisäksi niiden yhteydessä tapahtuvasta toisten työntekijöiden osaamisen hyödyntämisestä, mikä ei edellytä ennakkosuunnittelua tai -sopimista. Monialainen ohjauspalvelu, kuten Ohjaamo, tarjoaa tähän hyvän mahdollisuuden työntekijöiden työskennellessä fyysisesti samoissa tiloissa. Tulosten mukaan konsultaatio on yleisesti käytetty toisen osaamisen hyödyntävä työmuoto Ohjaamoissa sekä myös muissa moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön konteksteissa (Burnett ym., 2004; Puutio & Kykyri, 2015; Valtakari ym., 2020). Konsultaatio ymmärretään sekä aikaisemmissa tutkimuksissa että tämän tutkimuksen tuloksissa samankaltaisesti: työntekijä kysyy, tarkentaa tai varmistaa jotain ohjauksessa esiin nousutta seikkaa toiselta työntekijältä, joko kyseisen palvelun sisältä tai muusta verkostosta. Niin ikään tutkimustulokset osoittavat, että konsultaatiota voidaan toteuttaa joko asiakkaan läsnä ollessa tai ilman asiakasta työntekijöiden keskinäisenä työskentelynä. Aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu konsultaation välitön hyöty ilmeni myös tämän tutkimuksen tuloksissa: parhaimmillaan se mahdollistaa asian nopean selviämisen ja ohjaustilanteen sujuvan jatkumisen.

Toisen työntekijän osaamisen hyödyntäminen kuvastui tuloksissa konsultaation lisäksi myös asiakkaan sisäisenä siirtämisenä toiselle työntekijälle, jolloin asian käsittely jatkuu eri henkilön kanssa. Tämä työmuoto on tunnistettu aikaisemmin Ohjaamoissa käytettävänä toimintatapana, mutta se on liitetty myös yleisesti ohjauksessa tapahtuvaksi ilmiöksi (Helander ym., 2017; Onnismaa, 2003, s. 106). Asiakkaan sisäistä siirtoa tarkastelimme aikaisemmin monialaisuuden näkökulmasta kriittisesti, sillä se ei lähtökohtaisesti edellytä lainkaan työntekijöiden keskinäistä kohtaamista (ks. Lilja ym., 2021b, s. 291). Tutkimustuloksia tarkastellessa asiakkaan sisäinen siirto näyttäytyy toisaalta monialaisuutta hyödyntävänä, mutta ei kuitenkaan monialaista yhteistyötä vahvistavana työmuotona. Sisäisen siirron yhteydessä esiin nousevat aikaisemmissa tutkimuksissa havaitut tiedonkulkuun ja -vaihtoon liittyvät käytänteet asiakkaan ohjausprosessin sujuvuuden varmistamiseksi. Tutkimukset korostavat myös työmuodon käytön asiakaslähtöistä perustelua: siirron tulee tukea asiakkaan etua (D'Amour & Oandasan, 2005; Rudenstam & Holmberg, 2014).

Sisäisen siirron monialaisuutta voidaan vahvistaa nivelvaiheessa niin kutsutulla saattaen vaihdolla, joka kuvastui aineistossa yhtenä työmuotona. Saattaen vaihto näkyi aineistossa tilanteita, jossa asiakas sekä molemmat työntekijät käyvät yhteisen keskustelun asiakkaan siirtyessä työntekijältä toiselle. Työmuotona saattaen vaihto on tunnistettu myös aikaisemmin osaksi Ohjaamoissa tapahtuvaa työskentelyä (Valtakari ym., 2020). Laadullisesti arvioituna tuloksista löydetty toisen osaamista hyödyntävät tavat, eli konsultaatio, sisäinen siirto ja saattaen vaihto, ovat aikaisemman tutkimuksemme mukaan työmuotoina jäsenymättömiä sekä näyttäytyvät työntekijöiden ja toimintatapojen vakiintumattomuutena (Lilja ym., 2021a, s. 291). Myös tässä tutkimuksessa nämä työmuodot kertovat niiden helposta sovellettavuudesta ja jättävät toisaalta avoimeksi monialaisen yhteistyön potentiaalin vahvemman hyödyntämisen ja yhteistyön vahvistamisen työyhteisön toiminnan tasolla.

Vahvempina monialaisina työmuotoina tutkimuksen tuloksissa osoittautivat kahden ohjaajan yhdessä toteuttama parityöskentely tai useamman ohjaajan, eli monialaisen ryhmän, toteuttama ohjaus. Näitä työmuotoja yhdistää niiden perustuminen muita työmuotoja tarkemmalle toiminnan ennakkosuunnittelulle ja organisoitumiselle, mikä edellyttää yhteisesti sovittuja toimintatapoja ja soveltuvia työtiloja. Työmuodot ovat olleet käytössä moniammatillisessa ja -alaisessa yhteistyössä asiakastyön tapoina eri yhteyksissä myös aikaisempien tutkimusten mukaan (ks. Anning ym., 2010; Atkinson ym., 2007; Eskelinen & Kallio, 2001; Linnakangas & Suikkanen, 2004; Pohjantammi, 2013; Valtakari ym., 2020). Ohjaamoissa parityöskentelyn ja monialaisen ryhmän toteuttama ohjaus näyttää kohtaavan työn organisoimiseen liittyviä haasteita. Ohjaamoiden vaihteleva henkilöstörakenne ja asiakastilanteiden ennakoimattomuus tuovat vahvempien työmuotojen suunnitelmalliseen käyttöön yllätyksellisyyden elementin, johon ennakkosuunnittelulla ei voi täysin varautua.

Asiakkaan kanssa tehtävän ohjaustyön lisäksi tuloksissa kuvautui monialaisena työmuotona myös ilman asiakasta tapahtuva työntekijöiden keskinäinen monialainen yhteistyö. Työmuotona tämä on aikaisemmin korostunut etenkin moniammatilliseen yhteistyöhön perustuvissa konteksteissa, jossa asiakastyö toteutetaan pääosin yksilöohjauksena (Jelphs ym., 2016). Ohjaamoiden kontekstissa työntekijöiden keskinäinen yhteistyö näyttäytyi monialaisuutta ylläpitävänä ja vahvistavana työmuotona. Toiminta kiinnittyy työntekijöiden työtöteeseen, joka tämän tutkimuksen tulosten mukaan vaikuttaa Ohjaamon organisoitumiseen. Monialaista yhteistyötä tukevan työtöteen tarkastelu työmuotojen näkökulmasta laajentaa ymmärrystä monialaisen yhteistyön ulottumisesta asiakaiden ohjauksesta myös muuhun asiakastilanteiden ulkopuolella tapahtuvan yhteistyön merkitykseen. Merkillepantavaa on, että aikaisemmissa moniammatillisen yhteistyön tutkimuksissa työmuodoissa on painottunut asiantuntijoiden keskinäinen yhteistyö varsinaisen asiakastyön jäädessä pienemmälle huomiolle (Andersson ym., 2005; Reeves ym., 2010). Vastaavasti monialaisten ohjauspalveluiden lähtökohtana oleva asiakaslähtöisyys voi johtaa asiakastyön merkityksen korostumiseen Ohjaamoissa, jolloin muu työntekijöiden välinen monialainen yhteistyö jää pienemmälle painoarvolle.

Tutkimukseni tulokset antavat viitteitä siitä, että monialaisten työmuotojen onnistunut ja laaja käyttäminen rakentuu sekä riittäväälle suunnittelulle että tarpeelliselle joustavuudelle ja väljyydelle reagoida ennakoimattomiin tilanteisiin. Suunnitelmallisuuden tarpeellisuus näkyi aineiston pohjalta Ohjaamoiden toiminnan rakenteellisten reunaehtojen huomioimisena toiminnallisuuteen vaikuttavissa päätöksissä, mitkä konkretisoituivat monialaisten työmuotojen toteutumisena arjen työssä. Toisaalta monialaisten työmuotojen suunnitelmallisen organisoinnin on myös havaittu jäykistävän toimintaa, jolloin vaarana on työskentelyn staattisuus aidosti asiakaslähtöisesti rakentuvan monialaisen ohjauksen sijaan (ks. Reeves ym., 2010). Tutkimukseni tulokset osoittavat, että riittävä väljyys työmuotoihin liittyvässä suunnittelussa antaa tilaa joustavuudelle niiden käytössä. Arjen ennakoimattomissa tilanteissa joustavuus näkyy esimerkiksi monialaisen ryhmän solmutyöskentelynä asiakaslähtöisesti kiinnittyen ja eriytyen

(Engeström, 2004, 2008). Suunnittelun ja organisoitumisen liiallinen väljyys tai puutteellisuus voivat osaltaan johtaa aineistossa kuvautuneeseen monialaisten työmuotojen sattumanvaraiseen ja epäsystemaattiseen toteutumiseen. Työmuodot eivät rakennu monialaisiksi itsestään, vaikka monialaisen yhteistyön organisoitumisessa olisi huolehdittu sekä yhteisesti sovituista toimintatavoista että yhteistyötä tukevista fyysisistä työtiloista. Rakenteelliset toimintaa tukevat ratkaisut näyttäytyivät Hujalan tutkimusryhmän (2019) tuloksissa välttämättöminä, mutta ei yksinään riittävinä toimenpiteinä takaamaan monialaisen yhteistyön toimivuutta. Ohjaamoissa monialaisuuden toteutuminen työyhteisön työmuotojen tasolla pohjautuu tämän tutkimuksen tulosten perusteella riittävää joustavuutta ja väljyyttä sallivalle systemaattiselle toiminnan suunnittelulle, jossa eri työmuodot ovat tietoisesti osana toimintaa.

Työmuodot viittaavat Ohjaamon kontekstissa oleellisiin monialaisen yhteistyön ja ohjauksen *välineisiin*, joita käyttäen työntekijät toteuttavat työtään. Käytössä olevat työmuodot voidaan toimintajärjestelmän mallin avulla ymmärtää olevan kunkin työntekijän omassa kulttuurissa syntynyttä ja sitä välittävää ammatillista tietoa (ks. Engeström, 1995, s. 46, 2004, s. 9–10). Kukin työntekijä tuo siten Ohjaamossa tehtävään ohjaustyöhön omat työmuotonsa, mikä on kuvaava esimerkki Engeströmin (1997, s. 48–49) esittämästä toimintajärjestelmän moniäänisyydestä. Monialaisten työmuotojen variaation toteutumista ei voi kuitenkaan laskea pelkästään *tekijöiden*, eli Ohjaamon työntekijöiden, varaan. Ei siis pidä olettaa, että eri työkulttuureista tulevat työntekijät automaattisesti hyödyntäisivät ja kehittäisivät ohjauksen työmuotoja tullessaan osaksi monialaista ohjauspalvelua. Omien aikaisempien työmuotojen ja työtavan muuttuminen yhteisölliseksi monialaiseksi ohjaukseksi on kehittävän työntutkimuksen kehiksestäkin tulkittuna ymmärrettävä pitkäjänteiseksi toiminnaksi (Engeström, 2004, s. 9). Työmuotojen tasolla tapahtuviin muutoksiin on näin ollen varattava aikaa.

Monialaisten työmuotojen käyttäminen käytännön ohjaustoiminnassa on tulosten valossa yhteydessä työntekijöiden väliseen yhteiseen ymmärrykseen ja sopimukseen, joita toimintajärjestelmän mallin käsitteillä voidaan kutsua *säännöiksi* (ks. Engeström, 1987, s. 145, 1995, s. 46). Työmuotoja koskevat säännöt koskevat esimerkiksi tuloksissa kuvautuneita asiakkaiden tiedonsiirron käytänteitä, konsultaation konkreettisia tapoja sekä kunkin työntekijän tavoitettavuutta ja paikallaoloa monialaisten työmuotojen mahdollistumiseksi. Sääntöjen sopiminen ja niiden tunteminen edellyttävät Engeströmin (1995, s. 104) mallissa työntekijöiden välistä yhteistä aikaa ja keskustelua, jotta ne tulevat osaksi yhteisöllistä ajattelua ja toimintaa. Tutkimuksen tulosten näkökulmasta työmuotoihin liittyvien sääntöjen tulisi kuitenkin olla riittävän väljiä, jotta toisten osaamista voidaan hyödyntää Ohjaamon arjessa joustavasti esimerkiksi hetkessä tapahtuvan konsultaation tai solmutyöskentelyn tavoin.

Ohjaamon abstraktit ja konkreettiset välineet näyttävät kietoutuvan toisiinsa; työmuodot tarvitsevat tuekseen työtiloja. Toisin sanoen, toimivat työtilat edistävät monialaisten työmuotojen käyttämistä asiakkaiden ohjauksessa sekä tukevat työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä. Siten välineet, kuten työmuodot

ja työtilat, vaikuttavat oleellisella tavalla asiakkaiden ohjauksen tarkoituksenmukaiseen toteutumiseen ja siten toiminnan tavoitteiden saavuttamiseen.

Monialaisten työmuotojen tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen ohjaustilanteissa kuljettaa Ohjaamoita kohti varsinaista ohjaustyötä eli asiakkaiden kohtaamista ja ohjaamista. Monialaiset työmuodot toimivat siten yhdyspintana monialaiselle yhteistyölle ja ohjaukselle; asiakkaalle monialaisuus näkyy ohjauksessa käytettävänä työmuotoina. Tulkitsen tätä siten, että monialaisten työmuotojen hyödyntäminen vaikuttaa siihen, että ohjauksesta tulee *monialaista ohjausta*. Tämä johdattaa tarkastelemaan monialaisten työmuotojen käyttämistä tutkimukseni postmodernien ohjausteorioiden viitekehuksesta käsin.

Monialaisten työmuotojen käyttämistä ohjauksessa voi perustella postmodernien ohjausteorioiden mukaisella asiakaslähtöisyydellä (ks. Berg, 2000; Peavy, 1997, 2004b; de Shazer, 1985) eli sillä, että ohjaustilanne rakentuu sen mukaan, millaista asiantuntijuutta asiakas tarvitsee. Tämä tarkoittaa monialaisten työmuotojen tarkoituksenmukaisuutta suhteessa asiakkaan tavoitteisiin, tarpeisiin ja kokonaistilanteeseen. Työmuotojen välisen variaation tarkoituksenmukainen hyödyntäminen yksilöohjauksesta kompleksisimpiin monialaisiin ohjaustilanteisiin vaatii siten asiakkaiden ohjaustarpeiden tunnistamista. Aidon asiakaslähtöisyyden toteutuminen ohjauksessa tarkoittaa sitä, että ohjauspalvelun ja sen työntekijöiden tulisi muotoilla oman toimintansa rakentuminen asiakkaiden mukaan. Toisin sanoen, monialaisen ohjauksen toteutumista ei tulisi perustaa sen varaan, keitä työntekijöitä ohjauspalveluissa sattuu kulloinkin olemaan paikalla. Tämä herättää pohtimaan Ohjaamoiden ja muiden monialaisten ohjauspalveluiden kykyä vastata asiakaslähtöisyyteen monialaisten työmuotojen näkökulmasta.

Monialaiset työmuodot kuvastavat ohjaustilanteiden rakennetta asiakkaiden ja työntekijöiden läsnäolon ja osallistumisen näkökulmasta. Työmuotojen toteutumisen tarkastelu siten ei ulotu siihen, mitä ohjaustilanteissa tapahtuu ja miten työntekijät toteuttavat asiakkaiden ohjausta Ohjaamoissa. Näin ollen Ohjaamoiden kontekstissa tapahtuvan ohjauksen tarkastelu postmodernien ohjausteorioiden viitekehyksessä tarvitsee tarkempaa tietoa itse ohjaustilanteista ja niiden vaatimasta ohjausosaamisesta.

### **Ohjausosaaminen monialaisessa ohjauspalvelussa**

Monialaisuuden näyttäytyminen Ohjaamoiden arjessa yhteistyön ja ohjauksen tasolla kiinnittyy pohjimmiltaan työntekijöiden ohjausosaamisen kysymyksiin. Ohjausosaamisen tarkastelu monialaisessa ohjauspalvelussa on tulosten perusteella oleellista kahdesta syystä. Ensiksi, monialaisen ohjauspalvelun tulisi nimensä mukaan perustua ohjauksellisuudelle ja tarjota ohjausta erotuksena eri funktiota toteuttavista tiedotus- ja neuvontapalveluista (Peavy, 1997; Spangar ym., 2000; Vehviläinen, 2014, s. 12). Toiseksi, jokaisella ohjauspalvelun työntekijällä tulisi näin ollen olla ohjausosaamista, vaikka heidän käsityksensä ohjauksesta poikkeavat toisistaan (ks. Korhonen & Nieminen, 2010). Tämä asetelma tuo jännitteen sen välille, mitä monialaisen ohjauspalvelun työntekijän osaamiselta odotetaan ja miten nämä odotukset täyttyvät arjen työssä Ohjaamoissa.

Ohjausosaaminen monialaisessa ohjauspalvelussa tarkoittaa tulosten perusteella ohjauksellisuutta, asiakaslähtöisyyttä ja ohjauksen taitoja.

Ohjauksellisuus näyttäytyy työntekijöiden ammatillisena orientaationa, jossa asiakastyö suuntautuu ja painottuu ohjaukseen, ja muita työtapoja, kuten tiedotusta ja neuvontaa, käytetään tarkoituksenmukaisesti osana työskentelyä (ks. Vehviläinen, 2001). Ohjaamon arkeen sovellettuna oleellista on siis tunnistaa, milloin asiakas hyötyy esimerkiksi neuvonnasta ohjauksellisemman työskentelyn sijaan. Ohjausosaamisen ja ohjauksellisuuden tarkempi tarkastelu johdattaa ohjauksen tavoitteellisuuteen, mikä lähtökohtaisesti erottaa ohjauksen muusta arkipäivän keskustelusta (Onnismaa, 2007). Ohjaamoiden arjessa ohjaustilanteiden tavoitteellisuus sekä tavoitteiden suunnassa eteneminen kuvastui tuloksissa aikaperspektiivinä, jossa ohjaustilanteessa liikuttiin. Lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden ja suunnitelmien sanoittaminen ja puheeksi ottaminen ohjauksessa yhdistyy aikaisempien tutkimusten mukaan asiakkaan ohjaukselliseen tarpeeseen (Amundson ym., 2014; Lilja ym., 2021b; Onnismaa, 2007). Ohjaamoiden kontekstissa tämä tarkoittaa työntekijän osaamista tunnistaa asiakkaan ohjaustarve ja kuljettaa ohjausta tavoitteellisesti riittävän pitkällä ajallisella ulottuvuudella. Ohjaamoita koskevassa aikaisemmassa tutkimuksessa työntekijöiden on havaittu toteuttavan sekä lyhyen että pitkän aikavälin suunnittelua ohjaustilanteissa. Lyhyen aikavälin suunnittelua esiintyi etenkin lyhytkestoisissa neuvontatilanteissa, kun taas pitkän aikavälin suunnittelulla oli yhteys pidempikestoisiin ohjaustilanteisiin (Lilja ym., 2021b).

Asiakaslähtöisyys kuvautuu tuloksissa asiakkaan lähtökohdista ja tavoitteista rakentuvana vuorovaikutuksellisenä ohjauksena, jossa työntekijä tukee asiakasta sanoittamaan omaa tilannettaan ja antaa tilaa asiakkaan äänen kuulumiselle. Asiakaslähtöisyyden merkitys Ohjaamoissa näyttäytyy myös aikaisempien tutkimusten mukaan perustellulta, sillä se mainitaan myös muiden monialaisen yhteistyön varaan rakentuvien palveluiden kantavana periaatteena (Isoherranen, 2012; Nancarrow ym., 2013; Townsley ym., 2004). Ohjaamoissa toteutuva asiakaslähtöisyys on aikaisemmissa tutkimuksissa ymmärretty etenkin asiakkaiden mukanaolona palvelun ja toiminnan suunnittelussa, fyysisten tilojen muotoilussa sekä palvelun arvioinnissa ja kehittämisessä (Julkunen & Heikkilä, 2007; Valtakari ym., 2020). Tutkimukseni tulokset tarkentavat asiakaslähtöisyyden toteutumista konkreettisiin ohjaustilanteisiin. Paradoksaalista on, että monialaisessa kontekstissa, kuten Ohjaamoissa, asiakaslähtöisyyden haasteena on itse monialaisuus, kuten kahden tai useamman työntekijän yhdessä toteuttamien ohjaustilanteiden toteutuminen aidosti asiakaslähtöisesti. Tällöin on tärkeää, että asiakas nähdään tasavertaisena yhteistyökumppanina.

Ohjauksellisuuden ja asiakaslähtöisyyden lisäksi ohjausosaaminen monialaisessa ohjauspalvelussa sisältää muita asiakastyössä tarvittavia ohjauksen taitoja. Ohjauksen taidot näkyvät tuloksissa ohjauskeskustelun rakentamiseen ja kuljettamiseen liittyvinä toimintatapoina asiakkaan kohtaamisesta keskustelun päättämiseen asti. Taidot liittyvät kuuntelun lisäksi sanalliseen vuorovaikutukseen, kuten siihen millaisin ilmauksin tai kysymyksin työntekijä aloittaa ja päättää ohjauksen tai kuljettaa ohjausta eteenpäin. Puheen ja kielen ohjaava vaikutus on tullut esiin myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Helander, 2000; Riikonen, 1992). Työntekijän käyttämä kieli ja puhetapa ohjaa keskustelun kulkua sekä

asiakkaan ajattelua ja puhetta suunnaten ohjausta ongelmien tai mahdollisuuksien tarkasteluun. Helanderin (2000) ja Riikosen (1992) tutkimusten mukaan ongelmiin keskittyvä kieli tuottaa lisää ongelmakieltä, kun taas mahdollisuuksiin keskittyvä kieli lisää puhetta mahdollisuuksista. Sanallisen vuorovaikutuksen, puheen ja kielen painoarvo näyttäytyy tässä tutkimuksessa havainnoiduissa ohjaustilanteissa merkittävänä. Havainnoiduissa ohjaustilanteissa ei ilmennyt muiden ohjausta tukevien työtapojen, kuten visuaalisten tai toiminnallisten menetelmien, hyödyntämistä, joiden on tutkittu tukevan muuta vuorovaikutusta ohjaustilanteissa (Amundson, 2005; Peavy, 2006; Vehviläinen, 2014).

Toimintajärjestelmän mallin avulla (Engeström, 1995, s. 46, 2004, s. 9–10) ymmärrän myös ohjausosaamisen olevan yksi työntekijöiden ohjaustyön *väline*; työntekijät siis käyttävät ohjauksellisuutta, asiakaslähtöisyyttä ja ohjauksen taitoja työssään ohjattaessaan asiakkaita. Ohjaus sitoo siten asiakkaat osaksi Ohjaamon toimintajärjestelmän *yhteisöä* (ks. Engeström, 1995, s. 46). Ohjauksen toteuttaminen täydentää ymmärrystä Ohjaamoista toimintajärjestelminä välineiden ja yhteisön osalta ja tuo siihen ohjauksen näkökulmasta tärkeän ulottuvuuden. Ilman näitä välineitä ja yhteisöä Ohjaamoiden kohteellinen toiminta eli asiakkaiden ohjaus ei voisi toteutua.

Ohjaamoiden työntekijöiden ohjausosaamista kuvaavat piirteet auttavat ymmärtämään ohjaustilanteiden luonnetta monialaisten ohjauspalveluiden kontekstissa. Ohjauksellisuuden, asiakaslähtöisyyden ja ohjauksen taitojen läsnäolo ohjaustilanteessa antaa lupauksen ja vaikutelman hyvän ja laadukkaan ohjauksen toteutumisesta. Sisällöllisesti nämä piirteet yhdistyvät monin osin tutkimukseni postmodernien ohjausteorioiden viitekehykseen etenkin sosiodynaamisen, ratkaisukeskeisen ja narratiiviseen ohjauksen kautta. *Ohjauksellisuuden* ajatusta tavoitteellisuudesta, tulevaisuussuuntautuneisuudesta sekä asiakkaiden ohjaustarpeiden huomioinnista kuvataan esimerkiksi ratkaisukeskeisen (Berg, 2000; Helander, 2000; de Shazer, 1985) ja sosiodynaamisen (Peavy, 2004b) ohjauksen viitekehyksissä. *Asiakaslähtöistä* ohjaustilannetta kuvaa asiakkaan ja työntekijän välinen vuorovaikutus, joka pohjautuu asiakkaan omille lähtökohdille ja tavoitteille. Tämä kuvastaa yleisesti postmodernien ohjausteorioiden tavoitetta kiinnittää huomioita ohjaajan ja ohjattavan väliseen vuorovaikutukseen ohjaussuhteeseen (Plant, 1995, s. 39). Etenkin ratkaisukeskeisessä (Berg, 2000; de Shazer, 1985), sosiodynaamisessa (Peavy, 1997, 2004b) ja narratiivisessa ohjauksessa (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990) sanoitetaan eri tavoin asiakaslähtöisyyden merkitystä. Työntekijöiden *ohjauksen taidot* liittyvät ohjausvuorovaikutukseen ja siinä ilmeneviin tapoihin kohdata asiakas, aloittaa ja päättää ohjauskeskustelu, esittää kysymyksiä ja ylipäättään käyttää kieltä ohjauksen välineenä. Tämä liittyy niin ikään ratkaisukeskeiseen (Berg, 2000; de Shazer, 1985), sosiodynaamiseen (Peavy, 1997, 2000) ja narratiiviseen ohjaukseen (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990), joissa huomiota kiinnitetään ohjauksen dialogiseen sävyyn teorioille ominaisten kysymystenasettelujen, menetelmien ja työtapojen kautta.

Postmodernien ohjausteorioiden aikakautena myöhemmin kehittyneiden uran rakentamisen teorian (Savickas, 2002) ja life design- suuntauksen (Savickas



ym., 2009) konstruktivistinen ja kontekstuaalinen ohjauksen käsitys jäi tuloksissa toiminnan tasolla todentumatta. Niissä oleva oletus ohjattavan kontekstin kokonaisvaltaisesta huomioimisesta ja aktiivisuuden tukemisesta eivät kuvautuneet havainnointiaineistossa työntekijöiden ohjausosaamisen näkökulmasta. Tämä näyttäytyy ristiriitaisena suhteessa Ohjaamoille asetettuihin tavoitteisiin, joissa korostetaan asiakkaan aktiivisuutta ja koko elämäntilanteen huomioimista (TEM, 2018). Huomio herättää pohtimaan Ohjaamoiden mahdollisuutta hyödyntää työntekijöiden monialaista osaamista potentiaalina ja voimavarana asiakkaiden ohjaustilanteissa. Lisäksi huomio kiinnittyy mahdolliseen tarpeeseen tarkastella ja kehittää työntekijöiden ohjauksen käsitystä ja -osaamista vastaamaan entistä paremmin Ohjaamoiden tavoitteita ja postmodernien ohjausteorioiden mukaista ohjausta.

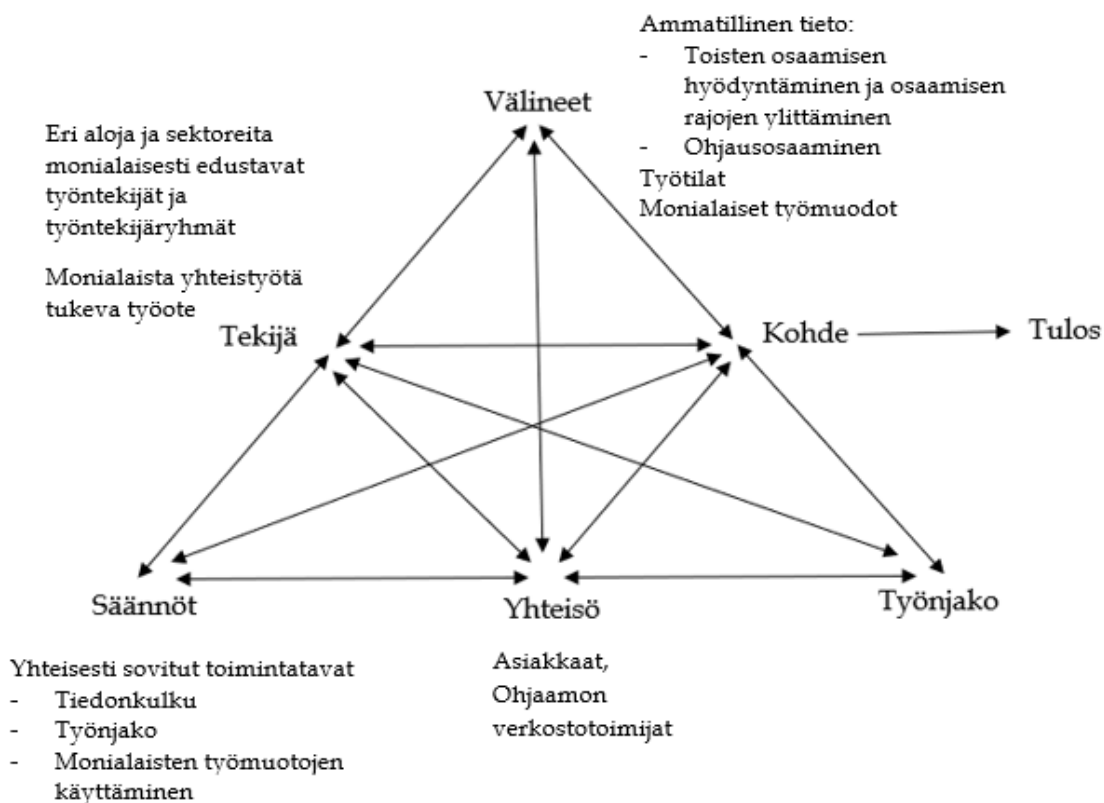
Ohjauksen yksilöllisyyttä painottava näkökulma näkyy sekä Ohjaamoita ohjaavissa perusteissa että työntekijöiden ohjaustoiminnassa. Sen sijaan ohjauksen yhteiskunnallista merkitystä tarkastelevien social justice- ja green guidance-suuntausten asema Ohjaamoiden kontekstissa jää avoimeksi. Sosiaalista yhdenvertaisuutta (Hooley ym., 2018, 2019) ja ekologista kestävyyttä (Plant, 2015, 2020) edistävien ohjauksen käytänteiden kehittäminen ja tutkiminen näyttäytyy siten Ohjaamoiden näkökulmasta tarpeelliselta.

### 5.2.3 Osatutkimuksen 2 tulosten pohdinta ja luotettavuuden arviointi

Monialaisuus näyttäytyy Ohjaamoissa toisen osatutkimuksen mukaan monialaisen ohjauspalvelun toteutumisessa, monialaisen yhteistyön organisoitumisessa, käytettävissä työmuodoissa sekä työntekijöiden ohjausosaamisessa. Tarkastelin tuloksia sekä kehittävästä työntutkimuksesta toimintajärjestelmän mallin avulla että postmodernien ohjausteorioiden viitekehyksessä.

Kehittävästä työntutkimuksesta valossa tarkasteltuna käsitys Ohjaamoiden toimintajärjestelmästä täydentyi osatutkimuksen tulosten perusteella tekijöiden, yhteisön, välineiden ja sääntöjen osalta kuvion 10 mukaisesti.

Monialaisuuden toteutumiseksi on tärkeää varmistaa, että Ohjaamon toimintajärjestelmän *tekijät*, eli työntekijät ja työntekijäryhmät, edustavat eri aloja ja sektoreita. Lisäksi työntekijöiden monialaista yhteistyötä tukeva työote vaikuttaa monialaisen yhteistyön organisoitumisen onnistumiseen. Ohjaamon toimintaa ylläpitävänä *yhteisönä* kuvastui tuloksissa kaksi tahoja; sen ulkoiset verkostotoimijat ja asiakkaat. Toiminta verkoston kanssa asemoi Ohjaamon osaksi laajempaa palvelujärjestelmää. Asiakkaat yhteisön osana taas tuovat esiin sen, että Ohjaamoiden toiminnassa asiakkailta on lähtökohtaisesti näkyvä ja tärkeä rooli.

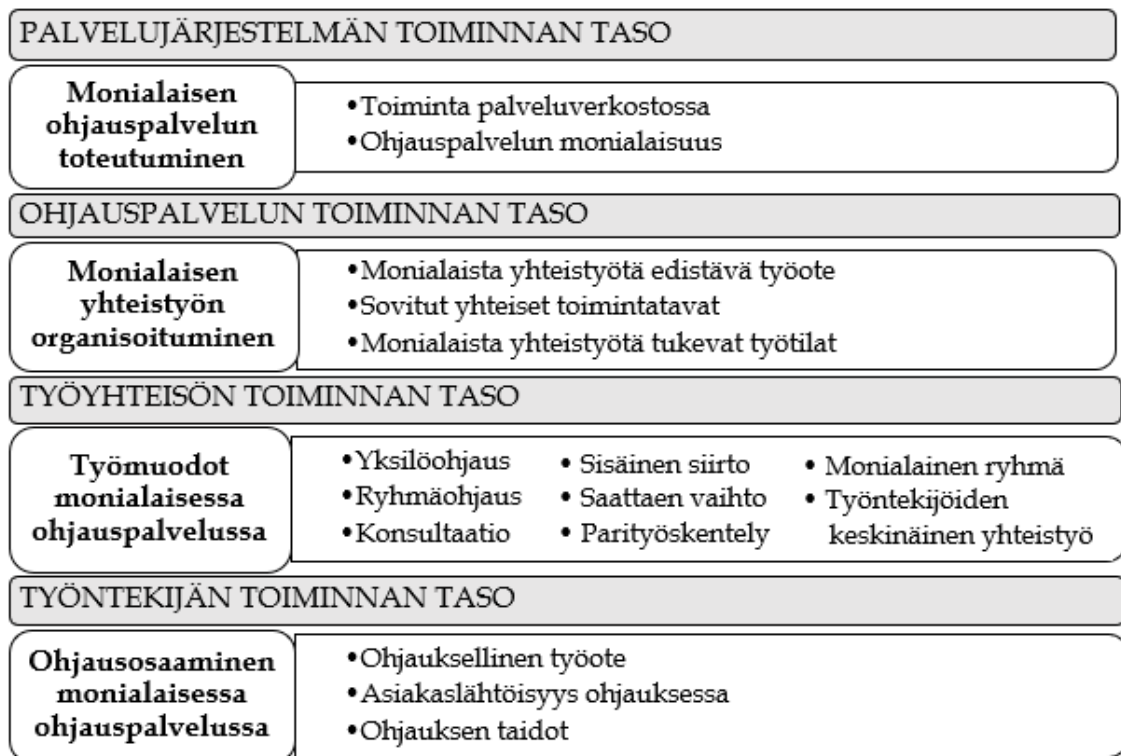


KUVIO 10 Toisessa osatutkimuksessa kuvautuneet Ohjaamoiden toimintajärjestelmän osatekijät (soveltaen Engeström, 2004, s. 125–129)

Ohjaamoissa monialaisen yhteistyön ja ohjauksen abstrakteja *välineitä* ovat toisten osaamisen hyödyntäminen, osaamisen rajojen ylittäminen ja työntekijöiden ohjausosaaminen. Monialaiset työmuodot näyttäytyvät välineenä, joka yhdistää monialaisen yhteistyön ja ohjauksen toisiinsa toiminnan tasolla. Lisäksi Ohjaamon työtilat toimivat monialaisen yhteistyön ja ohjauksen mahdollistavana välineenä. Monialaisen yhteistyön organisoitumisen kannalta on tärkeää, että Ohjaamossa on yhteisesti sovittuja toimintatapoja eli *sääntöjä*. Monialaisuuden näkökulmasta säännöt liittyvät tiedonkulkuun, työnjakoon ja monialaisten työmuotojen käyttämiseen.

Ohjaamoiden työntekijöiden ohjaustoiminnassa monialaisen työmuotojen käyttäminen sekä ohjausosaamista kuvaavat ohjauksellisuus, asiakaslähtöisyys ja ohjauksen taidot yhdistyvät etenkin sosiodynaamiseen (Peavy, 1997, 2000), ratkaisukeskeiseen (Berg, 2000; Helander, 2000; de Shazer, 1985) ja narratiiviseen ohjausteoriaan (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990). Sen sijaan myöhemmin kehittyneiden postmodernien ohjausteorioiden, kuten uran rakentamisen teorian (Savickas, 2002) ja life design- suuntauksen (Savickas ym., 2009), ohjauksikäsitystä kuvaava konstruktivistisuus ja kontekstuaalisuus ei kuvautunut työntekijöiden ohjaustoiminnassa. Niin ikään ohjauksen yhteiskunnallista merkitystä tarkastelevat social justice- (Hooley ym., 2018, 2019) ja green guidance- suuntauksset (Plant, 2015, 2020) jäivät todentumatta.

Tarkastellessani osatutkimuksen tuloksia, muodostin itselleni niiden ulottuvuuksista visuaalisen kartan. Ulottuvuudet jäsenyivät toisiaan tarkentaviksi toiminnan tasoiksi, jotka nimesin palvelujärjestelmän, ohjauspalvelun, työyhteisön ja työntekijän toiminnan tasoiksi. Jäsennyksen perusteella monialaisuus näkyy ohjauspalvelussa läpileikkaavana toimintaa määrittävänä periaatteena (Kuvio 11).

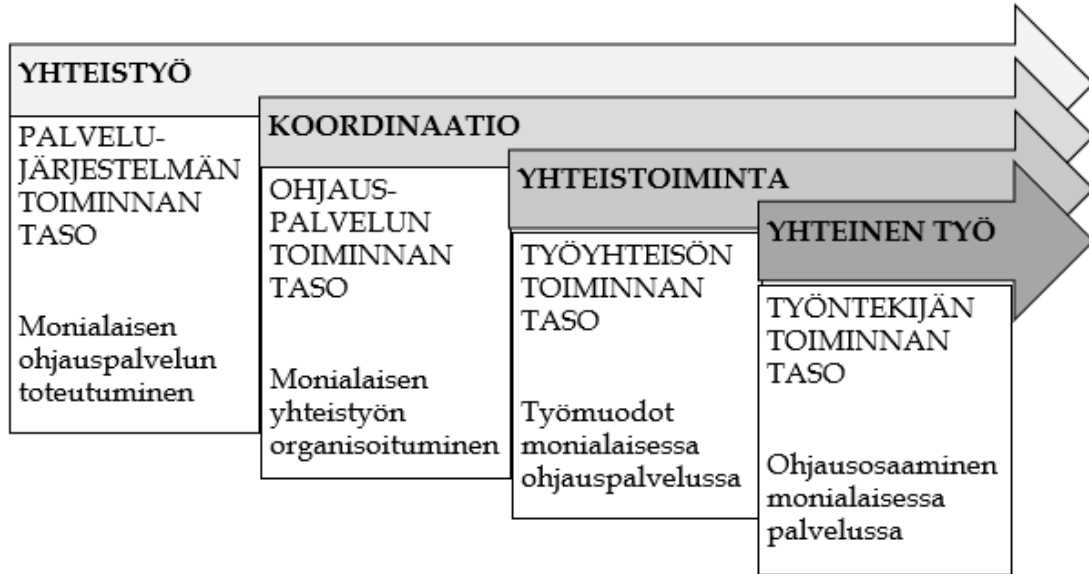


KUVIO 11 Monialaisuuden tasot monialaisen ohjauspalvelun toiminnassa

Tutkimusmetodin havainnointi toi näkyväksi, miten *palvelujärjestelmän toiminnan taso* näkyy monialaisen ohjauspalvelun, kuten Ohjaamon, arjen toiminnassa. Tämä tarkoittaa sitä, miten ohjauspalvelu toimii osana muuta palveluverkostoa sekä sen sisäistä monialaista rakennetta. Molemmat tekijät vaikuttavat osaltaan Ohjauksen tavoitteena olevaan asiakkaiden monialaisen ohjauksen toteutumiseen. *Ohjauspalvelun toiminnan taso* viittaa yksittäisen Ohjaamon monialaisen yhteistyön organisoitumiseen. Siinä monialaisuuden toteutuminen näkyy työntekijöiden yhteistyötä edistävänä työotteena, sovittuina yhteisinä toimintatapoina ja yhteistyötä tukevinä työtiloina. *Työyhteisön toiminnan tasolla* monialaisuus näyttäytyy työmuotoina, joissa työntekijät hyödyntävät monialaisuutta asiakkaiden ohjauksessa. *Työntekijöiden toiminnan tasolla* monialaisuuden näyttäytyminen konkretisoituu ohjausosaamisena, joka tekee monialaisesta palvelusta erityisesti *ohjauspalvelun*.

Monialaisen ohjauspalvelun jäsenitys kiinnittyy aikaisemmissa tutkimuksissa löydettyihin monialaisen yhteistyön integraation tasoihin (ks. luku 3.2.2). Tarkastellessani osatutkimuksen jäsennyttä monialaisen yhteistyön integraation

tasojen näkökulmasta, huomasi niiden välillä yhteyden, joka kuvastaa monialaisuuden syventymistä yhteistyöstä yhteiseksi työksi (Kuvio 12).



KUVIO 12 Monialaisen yhteistyön syventyminen monialaisessa ohjauspalvelussa

Palvelujärjestelmän toiminnan tasolla tapahtuvaa verkostomaista toimintaa voidaan kuvata *yhteistyön* käsitteellä, jolloin eri palvelut tunnistavat toistensa tavoitteet toimien kuitenkin toisistaan erillään (Frost, 2005; Siurala, 2011). Osatutkimuksen tuloksissa tämä näkyi verkostomaisena työnä, jossa eri palvelut tukevat toisiaan toiminnallisesti asiakkaan tilanteen mukaan. Aikaisempien tutkimusten mukaan tämä edellyttää työnjaosta sopimista muiden palveluiden kanssa tai vielä tiiviimpää yhteistä suunnittelua ja keskinäistä tietojen vaihtoa (ks. Gaster ym., 1999; Griffith, 2002; Ursin, 2013). Palvelujärjestelmän tasolla tapahtuva yhteistyö mahdollistaa sen, että monialaisuuden hyödyt tulevat näkyviin myös asiakkaille ja monialainen ohjauspalvelu toteutuu tarkoituksenmukaisesti.

Ohjauspalvelun toiminnan tasolla tapahtuva monialaisen yhteistyön organisoituminen yhdistyy toimintaan, jota kuvataan tyypillisesti *koordinaatioksi*. Sisällöllisesti monialaisen ohjauspalvelun koordinointi koskee etenkin yhteisistä toimintatavoista, kuten työnjaosta ja tiedonvaihdosta, sekä työtilojen käytöstä sopimista. Aikaisempien tutkimusten mukaan yhteistyön koordinointi edellyttää johtamisrakennetta, mikä perustelee nimetyt johtajan tai koordinaattorin tarpeellisuuden myös monialaisessa ohjauspalvelussa (Darlington & Feeney, 2008; Gaster ym., 1999). Koordinoitu yhteistyö tukee yhteisen tavoitteen muodostamista ja asiakastilanteiden käsittelyä yhdessä työntekijöiden kesken (Frost, 2005; Griffith, 2002; Townsley ym., 2004). Osatutkimuksen tulokset lisäävät koordinoitun ohjauspalvelun yhdeksi tekijäksi myös työntekijöiden monialaista yhteistyötä edistävän työotteen, mikä osaltaan vaikuttaa monialaisuuden toteutumiseen ohjauspalvelun toiminnan tasolla.

Työyhteisön toiminnan tasolla toteutuvat työmuodot syventävät monialaisuutta yhteistyöstä ja koordinaatiosta kohti *yhteistoimintaa*, jota luonnehtii konkreettinen työskentely yhteisten asiakkaiden kanssa (Atkinson ym., 2007, s. 15).

Yhteistoimintaan on aikaisemmissa tutkimuksissa liitetty myös yhteinen toiminnan arviointi-, seuranta- ja palautejärjestelmä (Gaster ym., 1999), mikä ei kuitenkaan noussut esiin tämän tutkimuksen yhteydessä havainnoinnin kohdistuessa työntekijöiden arjen toimintaan. Havainnoitavien kohteiden laajentaminen toiminnan kehittämiseen liittyviin tilanteisiin olisi voinut tuoda esiin myös yhteistoimintaan liittyviä muita ulottuvuuksia.

Työntekijöiden toiminnan tasolla monialainen ohjauspalvelu tekee näkyväksi ohjausosaamisen monialaisen ohjauspalvelun työntekijöitä yhdistävänä ammatillisena orientaationa. Aikaisemmissa tutkimuksissa tätä *yhteistä työtä* kuvaavaa tasoa luonnehtii työntekijöiden yhteisen ja erikoisosaamisen tunnistaminen, asiantuntijaroolien hämärtyminen ja työntekijöiden keskinäinen riippuvuus toisistaan (Darlington & Feeney, 2008; Gaster ym., 1999; Pohjola, 2009; Siurala, 2011). Ohjausosaaminen työntekijöiden yhteisenä osaamisena erottaa Ohjaamon kaltaisen ohjauspalvelun muista monialaiseen yhteistyöhön perustuvista palveluista, kuten yhteispalvelupisteistä, joissa asiakastyö voi painottua esimerkiksi neuvontaan ja tiedottamiseen (Arnkil ym., 2004). Monialaisen ohjauspalvelun kontekstissa yhteinen osaaminen voi näyttäytyä myös työntekijöiden osaamisena hyödyntää erilaisia työmuotoja. Erikoistunut osaaminen taas tarkoittaa jokaisen työntekijän omasta asiantuntijuudesta nousevia sisällöllistä ja menetelmällistä osaamista, jotka työntekijät tuovat mukanaan yhteiseen työhön.

Monialaisen yhteistyön näyttäytymisen tutkiminen Ohjaamon arjessa perustui tässä tutkimuksessa ei-osallistuvaan, systemaattiseen havainnointiin. Havainnointikirjauksista muodostuneen aineiston analysoin laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, joka soveltui tiiviiden havainnointikirjausten analyysimetodiksi. Tutkimuksen aineiston keräämisen ja analysoinnin metodiset ratkaisut tuottivat tuloksia, jotka syventävät ja laajentavat ymmärrystä monialaisen yhteistyön rakentumisesta ohjauspalvelussa.

Havainnointitutkimuksessa korostuvat usein havainnoitsijoiden eettinen toiminta ja sen vaikutus tutkimukseen (Eskola & Suoranta, 2000). Tässä tutkimuksessa havainnoitsijoiden eettiseen ja luotettavaan toimintaan kiinnitettiin huomiota tutkimuksen suunnittelusta alkaen. Havainnoinnin välineenä käytettiin puolistrukturoitua havainnointilomaketta, jolla pyrittiin vähentämään havainnoitsijoiden subjektiivisuutta havainnoitavien kohteiden suuntaamisessa. Samalla havainnointilomake tuki havainnoitsijoiden yhteisen esiymmärryksen syntymistä. Lisäksi havainnointilomakkeen tarkka yhteinen ennakkokäsittely havainnoitsijoiden kesken auttoi aineiston objektiivista keräämistä. Kuitenkin tutkimuskohteen kompleksisuus ja tilanteiden ennalta-arvaamattomuus saattoi aiheuttaa tilanteita, jolloin jokin merkityksellinen seikka on voinut jäädä huomaamatta (ks. Eskola & Suoranta, 2000). Havainnointitilanteiden jälkeen käytyjen havainnoijien keskinäisten keskustelujen tallentaminen olisikin voinut täydentää näitä mahdollisesti huomaamatta jääneitä seikkoja. Lisäksi havainnoinnissa käytettävän välineen toisenlaisella muotoilulla olisi voinut saavuttaa laajempia toiminnallisia kuvauksia havainnoiduista tilanteista. Pyrin täydentämään havainnointiaineistolla saatua informaatiota tutkimuksen kokonaisuudella, jossa

muut osatutkimukset osaltaan rikastavat aineistoa ja vahvistavat tutkimuskysymykseen vastaamista.

Havainnointilomake tuki aineiston keräämistä Ohjaamoissa suunnaten havainnoitsijoiden huomion kiinnittämistä tutkimuskysymyksen kannalta relevantteihin kohteisiin. Aineistoa kerätessä havainnoitsijat olivat teoreettisella tasolla tietoisia monialaista yhteistyötä edistävästä ja estävästä tekijöistä, jolloin havainnointi kohdistui näiden tekijöiden tunnistamisen sijasta autenttisen työtodellisuuden muodostamaan näkymään (ks. Morgan ym., 2015, s. 1228). Havainnointitilanteessa mukana olevien työntekijöiden ja asiakkaiden suostumuksen saaminen on huomioitava myös eettisestä näkökulmasta (Eskola & Suoranta, 2000, s. 98–103). Tässä tutkimuksessa kaikki asiakkaat antoivat suostumuksensa havainnointiin, mikä voi kertoa asiakkaiden luottamuksesta tutkijoihin. Toisaalta suostumuksen takana voi olla asiakkaiden tottumus vaihtuvissa ohjaustilanteissa läsnä oleviin ulkopuolisiin asiantuntijoihin. Työntekijöiden suostumista edesauttoi havainnoitsijoiden tuttuus ja aikaisempi yhteistyö heidän kanssaan valmistusprojektin aikana. Havainnointimetodin rajoituksena pidetään usein tutkijoiden mahdollista vaikutusta havainnoitaviin tilanteisiin (ks. Eskola & Suoranta, 2000, s. 98–103). Grönfors (1985) huomauttaa, että havainnoinnissa tutkimuskohde voi pyrkiä hyötymään havainnoitsijoista tai havainnoitsijat eläytyvät havainnointikohteeseen liiallisesti. Tässä tutkimuksessa, kuten yleisesti havainnointitutkimuksissa, havainnoitsijoiden vaikutuksen täydellinen välttäminen on mahdotonta. Vaikutusta pyrittiin välttämään ei-osallistuvalla havainnoinnilla, jolloin havainnoitsijat asemoivat itsensä havainnointitilanteesta ulkopuoliseksi toimijoiksi. Kuitenkin tämän osatutkimuksen rajoitteena voidaan pitää havainnoinnin mahdollista vaikutusta työntekijöiden toimintaan, jolloin havainnointi ei tavoita työntekijöiden aitoa arkea Ohjaamoissa.

Havainnoinnissa on tärkeää tunnustaa sen inhimillisen toiminnan luonne, mikä voi vaikuttaa osaltaan tutkimuksen eri vaiheisiin. Aineiston analyysin vaiheessa menetelmän inhimillisyyttä näkyi havainnointikirjausten tiiviinä muotoina sekä siitä syntyneinä tulkintoina ja virhemahdollisuuksina. Tämän huomioon tarkastelemalla analysoitava ilmauksia koko kontekstissaan ja osana sitä tilannetta, johon ilmaus liittyi. Havainnoinnin inhimillisen toiminnan luonteesta huolimatta havainnointikirjausten analyysistä syntyneet tulokset voivat Eskolan ja Suorannan (2000) mukaan johtaa onnistuneeseen lopputulemaan, jolloin subjektiivisuutta voidaan osittain pitää myös tutkimusta rikastuttavana elementtinä. Tämän arvioin toteutuneen tässä osatutkimuksessa, jossa havainnoimalla onnistuttiin keräämään sellaista aineistoa, joiden analysointi tuotti tutkimukseni tavoitteen kannalta uutta monialaisen yhteistyön rakentumista koskevaa tutkimustietoa.

### 5.3 Osatutkimus 3: Käsitukset monialaisesta yhteistyöstä ja sen rakentumisesta Ohjaamoissa

Kolmatta osatutkimusta ohjasi tutkimuskysymys ”Miten työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista?” Osatutkimus syventää ja tarkentaa ymmärrystä siitä, miten monialainen yhteistyö ja ohjaus rakentuvat ohjauspalvelun työmuodoksi. Tutkimuskysymykseen vastatakseni keräsin haastatteluaineiston kolmesta eri Ohjaamosta. Haastattelulitteraatit analysoin laadullisella sisällönanalyysillä teoriaohjaavasti menetelmällä, jota voidaan kutsua myös aikaisempien teorioiden kanssa ajatteluksi (Jackson & Mazzei, 2012; Salo, 2015, s. 172, s. 181).

Tulokset kertovat siitä, millainen käsitys Ohjaamoiden työntekijöillä on monialaisesta yhteistyöstä, sen toteutumisesta, toimivuudesta ja ongelmista Ohjaamoissa. Lisäksi tulokset osoittavat, miten monialainen yhteistyö rakentuu Ohjaamoissa alkuvaiheesta alkaen sekä millaisia vaiheita ja elementtejä tähän prosessiin liittyy. Tulokset täydentävät aikaisempien osatutkimuksien tuloksia ja antavat uutta tietoa monialaisen yhteistyön rakentumisesta. Tässä luvussa esittelen tulokset haastattelun neljän teeman mukaisesti peilaten niitä samalla aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen ja teoreettisiin viitekehyksiin. Luvun lopussa teen tulosten kokoavan pohdinnan ja osatutkimuksen luotettavuuden arvioinnin.

#### 5.3.1 Monialaisen yhteistyön rakentumista tukevat elementit osana arjen työtä ja toimintaa Ohjaamossa

Ensimmäisen haastatteluteeman aineistosta etsin haastateltujen sanoittamia käsitteitä monialaisesta yhteistyöstä ja sen toteutumisesta Ohjaamossa. Tutkimuskysymyksen ohjaamana pyrin löytämään tietoa siitä, miten monialaisen yhteistyön rakentuminen linkittyy heidän työhönsä ja siten osaksi Ohjaamon arjen toimintaa. Ensiksi tarkastelin haastatteluteeman alkuperäistä nimeä ”Käsitukset monialaisesta yhteistyöstä ja sen toteutumisesta Ohjaamossa” ja muotoilin sen uudelleen teemaksi ”Monialaisen yhteistyön rakentumista tukevat elementit osana arjen työtä ja toimintaa Ohjaamossa”, jotta se vastaisi mahdollisimman osuvasti osatutkimuksen tutkimuskysymykseen. Tulokset osoittavat, että työntekijöiden ja koordinaattoreiden arjen työtoiminta Ohjaamossa sisältää elementtejä, jotka itsessään tukevat monialaista yhteistyötä ja sen rakentumista.

Osatutkimuksen analyysi kuvaa, miten **Ohjaamon ja sen verkoston monialainen rakenne** tukevat itsessään monialaisen yhteistyön rakentumista Ohjaamon arjen toiminnassa. Konkreettisena työnä tämä tarkoittaa esimerkiksi koordinaattorin työhön kuuluvaa monialaisen verkoston kokoamista ja siitä huolehtimista, että Ohjaamossa on fyysisesti paikalla monialaista osaamista edustavia työntekijöitä:

käytännössä alusta alkaen olen haalinut tämän verkoston tänne ja yrittänyt innostaa ja motivoida niitä verkostotyöntekijöitä ja näyttää heille miksi juuri heidän osaaminen on tarpeen tähän Ohjaamoon. (K1 1:37)

No se [monialainen yhteistyö] toimii siinä hyvin, että meit joka kerta täällä on eri alan työntekijöitä ihan konkreettisesti tossa paikalla (TT1 4:25)

Tulos kytkeytyy monialaisen yhteistyön lähtökohtiin ja määritelmiin, joiden mukaan monialainen yhteistyö perustuu eri alojen asiantuntijoiden väliselle työskentelylle (mm. D'amour & Oandasan, 2005; Hall, 2005; Isoherranen, 2012; Mellin ym., 2011; Nykänen, 2010). Toisaalta aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet monialaisen yhteistyön toimivuuden edellyttävän muutakin kuin asiantuntijoiden yhteen liittämistä (ks. D'amour & Oandasan, 2005; Nummenmaa, 2004, 2011), mikä heijastui erityisesti koordinaattoreiden vastauksissa:

...valitettavasti on pakko sanoa, et se ei aina näy, että juuri olen päässäni miettiny sitä, että kun laitetaan monta ammattikuntaa samaan paikkaan töihin, niin se ei tuota vielä sitä monialaista yhteistä työtä. (K1 1:45)

Mä en tiedä onks se halusta kiinni vai taidosta kiinni vai mistä kiinni mut et ei ole semmosta ehkä näkyä, että niin paljon tehtäis muitten kanssa, et tehdään niinkun yksin. (K2 2:29)

**Asiakastyö** korostui haastateltavien vastauksissa monialaisen yhteistyön perimmäisenä tarkoituksena jakautuen kahteen erilaiseen näkökulmaan; asiakkaan kohtaamiseen ja monialaisten työmuotojen hyödyntämiseen. Asiakkaan kohtamisessa haastateltavat painottivat asiakaslähtöisyyden ja kokonaisvaltaisuuden toteutumista:

ihan tossa arjessa se, että me olemme läsnä, emme pelkästään paikalla, vaan olemme läsnä kaikki työntekijät, tavalla tai toisella annamme siihen tilanteeseen jotain. Joskus on hyvä olla hiljaa ja henkinen oleminen siinä, mut et sitten myöskin niissä hetkissä, kun hoidetaan jotain ihan niinku yksilöön menevää, vaikka tukiasioita, niin sitten se että siinä on sitä osaamista monelta alalta niin siinä saadaan parempi ymmärrys ja auttamispolku sille nuorelle. (K1 1:49)

Mä aattelin, että niinkun eri tahoilla ja aloilla työskentelevät ihmiset työskentelee niinkun sen saman asiakkaan, saman nuoren hyväksi eli niinkun ei juoksuteta virastosta virastoon tai taholta taholle vaan niinkun että se asiakas tulee sen asian kanssa ja sit me niinkun kokonaisuutena pyritään sitä hoitamaan yhdessä. (TT1 4:2)

Siinä pitää uskaltaa heittäytyä nuorten maailmaan. Se on tietysti erityisluokissa, kun on ollu paljon, suurimman osan mun työhistoriasta, aika äkkiä oppii lukeen ja tietyllä tavalla pitää osata laittaa itsensä likoon. (TT3 6:25)

Asiakkaiden kohtaamiseen liittyvät kuvaukset kiinnittyvät käsitteellisesti monialaisen yhteistyön määritelmiin ja Ohjaamoille asetettuihin tavoitteisiin. Haastateltavien käsitys asiakaslähtöisyydestä monialaisessa yhteistyössä on lähellä muuan muassa Isoherrasen (2012) sekä Seikkulan ja Arnkilin (2009) näkemyksiä asiakkaan tasavertaisesta roolista moniammatillisessa ja -alaisessa ohjaustyössä. Myös Ohjaamojen perusteissa asiakaslähtöisyyttä ja kokonaisvaltaista kohtamista sanoitetaan nuorilähtöisyyden ja monialaisen tuen tarjoamisen näkökulmista (TEM, 2018).

Työmuotojen näkökulmasta monialaista yhteistyötä kuvailtiin asiakastyönä, jossa on mukana useampi asiantuntija:

Ja mun mielestä se ei oo vaan sitä, että ohjataan toiselle vaan myös sitä, että tehdään yhdessä. Ja se on niinkun syvempää, kun se, että ohjaisin vain sille toiselle, vaan



semmosta... Niin, prosessia, jota voidaan hioo yhdessä ja pohtia yhdessä ja sitten, et jonkun asiakkaan asiaa, niin, edistetään yhdessä pohtien eteenpäin. (K2 2:26)

No mä nään, et monialanen yhteistyö on sitä, että asiakastyössä hyödynnetään... Tai eri alojen ammattilaiset tekee yhteistyötä asiakastyössä. (K3 3:2)

tarvittaessa esim pareittain sitten asiakkaan asiaa aletaan käsittelemään tai kun vaikka etsivä nuorisotyöntekijä juttelee täällä nuoren kanssa nii tulee jossain vaiheessa tonne et tuutko, kysyttäis tätä työkkärin asiaa tai pitäis käynnistää työnhaku tai et niinku mun mielestä se toimii just sillei hyvin et kaikki on sillai käden ulottuvilla ja käytettävissä. (TT1 4:26)

Vastauksissa heijastuu tavoite hyödyntää monialaisen ohjauksen työmuotoja, kuten asiakkaan siirtämistä (D`Amour & Oandasan, 2005; Rudenstam & Holmberg, 2014), konsultaatiota (Burnett ym., 2004; Puutio & Kykyri, 2015), parityöskentelyä (Linnakangas & Suikkanen, 2004; Pohjantammi, 2013) ja monialaisen ryhmän toteuttamaa ohjausta (Anning ym., 2010; Atkinson ym., 2007). Asiakastyön ymmärtäminen sekä asiakaslähtöisenä ja kokonaisvaltaisena kohtaamisena että monialaisten työmuotojen hyödyntämisenä konkretisoi sitä, miten monialaisen yhteistyön toteutuu arjen työssä Ohjaamoissa. Ymmärrän näiden elementtien samalla tukevan ja ylläpitävän monialaista yhteistyötä ja sen rakentumista osana työn tekemistä.

**Ohjaamon koordinointi** kuvastuu haastateltujen vastauksissa monialaisen yhteistyön mahdollistamisena. Koordinaattorit kuvasivat tätä yhteistyölle suotuisan maaperän ja tilaisuuksien luomisena sekä toiminnan ylläpidosta huolehtimisena:

se on koordinaattorin tehtävä, niinkun luoda sellanen maaperä, että me voidaan yhdessä käydä ne aiheet läpi ja tehdä ne päätökset, et mihin suuntaan me halutaan. (K2 2:23)

koordinaattori kokoo sen porukan yhteen ja mahdollistaa sen yhdessä tekemisen ja yhdessä päätetään se suunta. Luo semmosia niinkun tilanteita ja tilaisuuksia ja pitää huolen, että niitä prosesseja viedään eteenpäin. (K2 2:24)

koordinoitivastuuta on jotenkin tullu koko ajan lisää, et kun sitä toimintaa on niin paljon enemmän, nii jotenki se semmonen niinkun aikatauluttaminen ja suunnittelu, semmonen lankojen kädessä pitäminen nii se on jotenki korostunu mun mielestä enemmän ja enemmän. Et mitä enemmän tapahtuu, nii sitä enemmän jotenki pitäis muistaa ja pystyä ja jotenki... (K3 3:28)

Koordinoinnin on tunnustettu olevan oleellinen monialaista yhteistyötä edistävä tekijä (mm. Holmesland ym., 2010; Isoherranen, 2012; Townsley ym., 2004; Wilmsen, 2012). Tulokset vahvistavat tätä käsitystä Ohjaamoiden koordinoinnin merkityksestä etenkin yhteisen ajan mahdollistamiselle, jota myös useat aikaisemmat tutkimukset ovat painottaneet (esim. Hall, 2005; Holmesland ym., 2010; Isoherranen, 2012; Mellin ym., 2011). Monialaisen yhteistyön rakentumisen näkökulmasta koordinoinnin tärkeänä tehtävänä on antaa yhteistä aikaa ja mahdollisuuksia monialaisen yhteistyön tietoiselle ja tavoitteelliselle kehittämiselle, joka etenkin koordinaattoreiden vastauksissa kuvautui oleellisena osana arjen työtä Ohjaamossa.

Koordinaattoreiden ja työntekijöiden vastauksissa sisäinen ja ulkoinen **viestintä ja tiedonkulku** näyttäytyivät sekä verkoston yhteistyösuhteiden ylläpitämisenä että Ohjaamon sisäisen viestinnän tärkeytenä:

mullon myös se viestintävastuu elikkä mä vastaan, no yhdessä muiden kanssa, niin Ohjaamon somesta plus tiedottamisesta, tapahtumasuunnittelusta, kutsumis, niinkun vieraiden kutumisesta tapahtumiin ja mitä siihen muuta sisältyy, verkostolle tiedotetaan yhdessä (TT2 5:22)

tiedottaminen ja markkinointi oli niinkun semmoinen ensimmäinen ydintehtävä siinä, koska ihmiset ei tienny, et mistä on kyse. (K3 3:22)

sisäinen viestintä, mejjän tiimin sisäinen viestintä on korostunu täs vähitellen vielä entisestään ja kun porukkaa on tullu lisää ja ihmiset ei tapaa (K3 3:27)

Viestinnän tarkastelu laajemmin myös tiedonkulkuun ja tietojen vaihtoon liittyvänä toimintana on tunnistettu olevan yksi monialaisen yhteistyön lähtökohdista, vahvuuksista ja myös haasteista (mm. Burnett & Appleton, 2004; Cross ym., 2005; Darlington & Feeney, 2008; Sampson & Reardon, 1998; Willumsen, 2008). Osatutkimuksen tulokset osoittavat, että viestinnällä ja tiedonkululla on niiden arkisten funktioiden lisäksi syvempiä vaikutuksia. Kun viestintään ja tiedonkulkuun liittyvät tehtävät ovat onnistuneesti nidottu osaksi muita tehtäviä, ne samalla tukevat työntekijöiden välistä monialaista yhteistyötä ja sen rakentumista.

Haastatellut kuvasivat Ohjaamossa toteutuvaa monialaista yhteistyötä **toisia kunnioittavana ja arvostavana ilmapiirinä**:

on ollu kaikilla semmoinen ajatus, että halutaan monialaista yhteistyötä ja sitä, niinkun tiedostus siitä, että se ei synny hetkessä, mut et kaikki halua tehdä sitä ja pyrkimys on siihen ja sitä on mun mielestä koko ajan edistetty. (K2 2:27)

Tota mun mielestä tossa semmoinen työntekijöiden keskinäinen kunnioitus on kyllä olemassa, mikä on hyvä. (TT 3 6:30)

Myös Atkinson kollegoineen (2007) sekä Burnett ja Appleton (2004) ovat korostaneet työyhteisön ilmapiirin merkitystä monialaiselle yhteistyölle. Tämän huomaaminen ja sanoittaminen kertoo sen tärkeydestä sekä koordinaattoreille että työntekijöille. Lisäksi monialainen yhteistyö kiinnittyy haastateltujen vastauksissa osaamisen tarkasteluun sekä **muiden osaamisen tuntemisena ja hyödynämisenä että oman osaamisen kehittymisenä**:

yhteinen työ tarkoittaa sitä, että me jollain tavalla hyödynnetään sitä toista, on se sitten se osaaminen tai niinku et saadaan se niinku suurempi osaaminen yhteen, kun meitä on useampi (K1 1:46)

Ja ite jotenkin vahvasti nään et siihen liittyy se toiselta oppiminen ja yhdessä hämmästelä, että se että ei ole vain mun tieto ja sun tieto, vaan siitä syntyy se yhteinen osaaminen (K1 1:43)

mä ajattelen sen niin, että meillä on no tietysti monen alan asiantuntemusta täällä, mutta ajan myötä se on mun mielestä sillä tavalla muuttunu, että jokainen on oppinut vähän sitä toistensa osaamista (TT2 5:24)

se [monialainen yhteistyö] toimii mun mielestä täällä parhaiten kun sä tunnet itse ne muut toimijat että on semmoinen henkilökohtanen suhde myös niihin muihin ohjaajiin ja toimijoihin. (TT2 5:26)

...pystyy itse jo sillä tavalla monialaisesti jo ohjaamaan ja auttamaan nuoria, että se vähän semmonen mikä ei ehkä alkuun toimi muuta kun niin, että jokaisen alan edustaja sit tulee paikalle mut et sit ajan myötä se on muuttunu siihen et jokainen pystyy täällä Ohjaamalla, ketkä on nyt pidempään ollu mukana niin pystyy sitä monialaisuutta täällä toteuttaa yksinkin. (TT2 5:25)

Aikaisemmissa tutkimuksissa muiden osaamisen tunteminen ja hyödyntäminen on tunnistettu yhdeksi monialaisen yhteistyön vahvuudeksi ja sitä edistäväksi tekijäksi (ks. Chivers, 2011; Gaster ym., 1999). Tämä osatutkimus osoitti myös vähemmälle huomiolle jääneen henkilökohtaisen osaamisen kehittymisen merkityksen, mikä haastateltavien mukaan tapahtuu monialaisen yhteistyön tekemisen ohessa.

### 5.3.2 Toimiva monialainen yhteistyö Ohjaamossa

Toinen haastatteluteema kohdistui koordinaattoreiden ja työntekijöiden käsityksiin toimivasta monialaisesta yhteistyöstä ja sen näkymisestä Ohjaamossa arjen työssä, ohjauksessa ja työtavoissa. Tulokset syventävät ja tarkentavat aikaisempien osatutkimusten tuloksia monialaisen yhteistyön toimivuudesta ja tunnistamisesta Ohjaamon toiminnassa. Monialaisen yhteistyön rakentumisen näkökulmasta tulokset antavat tietoa siitä, mihin tekijöihin on hyvä kiinnittää huomiota suunniteltaessa ja kehitettäessä monialaiseen yhteistyön perustuvia ohjauspalveluita. Tulosten mukaan toimivan monialaisen yhteistyön tunnistaa Ohjaamoissa monialaista yhteistyötä edistävistä työotteista, osaamisen rajojen ylittymisestä, työyhteisön toimivista vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteista, monialaisista työmuodoista ja onnistuneesta asiakastyöstä.

**Monialaista yhteistyötä edistävän työotteen** voi haastateltavien mukaan tunnistaa vapaaehtoisuuteen perustuvasta halusta tehdä monialaista yhteistyötä, joka tässä kontekstissa kohdistuu erityisesti Ohjaamojen asiakasryhmän monialaiseen auttamiseen:

nää toimijat on kutakuinkin vapaaehtosesti mukana tässä, että täällä on paljon sellasii toimijoita ketkä on vaan halunnu tulla mukaan Ohjaamo-työhön. (TT1 4:29)

Ja kyl mul on se kokemus et kaikki on aidosti kiinnostuneita nuorista ja niinkun nuorten asioista. (TT1 4:30)

Lisäksi monialaista yhteistyötä edistävä työote näkyy sitoutumisena Ohjaamossa työskentelyyn:

tuleeko ihmiset niihin kokouksiin, palaverihin, mitä ne sanoo siitä yhteistyöstä, monialaisuudesta, minkälainen Ohjaamo niiden puheissa on, onko sille tarvetta. (K2 2:42)

Monialaista yhteistyötä edistävän työotteen merkitys yhteistyön toimivuudelle avautuu edelleen peilaamalla sitä aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Kuorilehdon (2014) tutkimuksessa monialaisessa työyhteisössä työskentelevän työntekijän työorientaatio näkyi myös yhteistyötä heikentävästi johtaen jopa yksintyöskentelyyn ja ammatilliseen eriytymiseen. Vastaavasti Atkinson kollegoineen (2007) korostaa yksilön työotteen vaikutusta monialaisuutta vahvistavana tekijänä, mikä heijastui myös tämän osatutkimuksen tuloksissa koordinaattoreiden ja työntekijöiden sanoittamana näkökulmana.

Haastateltavien mukaan toimiva monialainen yhteistyö näkyy Ohjaamoissa myös **osaamisten rajojen ylittymisenä**. Tulos vastaa aikaisempien tutkimusten havaintoja ja monialaisen yhteistyön määritelmiä, joissa osaamisen rajojen ylittymiseen liittyvä keskustelu on vahvasti mukana (mm. D'amour & Oandasan, 2005; Nummenmaa, 2004, 2011; Nykänen, 2010, s. 72–85; Stember, 1991). Osatutkimuksen tulokset tarkentavat sitä, mitä osaamisten rajojen ylittymisellä tarkoitetaan Ohjaamojen kontekstissa. Haastateltavat kuvasivat sitä osaamisen jakamiseksi, toisten työn ymmärtämiseksi, toisilta oppimiseksi ja toisten osaamisen hyödyntämiseksi. Nämä kuvailut tarkentavat ja konkretisoivat osaamisten rajojen ylittymiseen liittyvää aikaisempaa keskustelua, kuten seuraavat aineistoesimerkit kertovat:

hyvässä monialaisessa yhteistyössä tapahtuu sitä, että voi ideoida toisen työtä tai niinkun, mä aattelen sen positiivisella tavalla, että saa sitä palautetta monelta eri työkaverilta tai eri ammattikunnan edustajalta myös, se näkee eri näkökulmasta sitä mun työtä, niin sit se saattaa sanoa semmosen asian palautteena mulle, mitä kukaan muu ei mun omassa työyhteisössä tulis mieleenkään tai mikä meille on itsestänselvyys niin hämmästelee sitä, niin sit mä ajattelen et mä opin ihan hirveesti täs koko ajan toisilta. (K1 1:67)

siitä on tullu jotenki siitä Ohjaamosta semmonen alusta, monialaisen yhteistyön alusta, mitä niinkun voi hyödyntää omassa työssään niitten omien asiakkaitten asioissa (K3 3:55)

Monialaisen yhteistyön toimivuuden tunnistaa tulosten mukaan myös työyhteisön sisäisistä tekijöistä, jotka kuvastavat työyhteisön **toimivia vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteita**. Haastateltavat kuvailivat tätä yhteisenä ymmärryksenä työstä ja toiminnan rakenteen selkeytenä, mitkä tuovat yhteistyöhön vakautta ja turvallisuutta:

sanotaan mielipiteitä, vaikka ne on eri mielipiteitäkin, mut on se halu kuulla ja ymmärtää toista ja halu siihen et mentäis samaan suuntaan. (K2 2:43)

tietysti myös työntekijöillä mä nään sen, et on turvallisempi olo et kun monialanen yhteistyö toimii nii sehän tarkoittaa sitä, et taustalla on toimivat rakenteet niin tota... Työntekijöillä on silloin myös turvallinen olla, ne tietää ne rakenteet ja ne on yhdes pohdittu nii mä aattelen, et se näkyy turvallisuutena (K2 2:46)

tavallaan itsellä on se kyky ja rohkeus kysyä niitä asioita ja ottaa puheeks nuoren kanssa, koska tietää, että siihen saa sitten tukea ja neuvoa siltä omalta verkostolta tässä. Niin tavallaan se on ainakin mulle semmonen, et se tuo sitä turvaa, kun mä tunnen ne mun työkaverit täällä, niin sit mulla on, koska ne on vaikeita asioita monesti kysyä, niin sit on niinkun sen takia se helpottaa sitä puheeksi ottamistakin, kun tietää, että on jotain, mitä antaa, jos jotakin tulee esille, ettei tarvi niinkun jättää roikkumaan sitten siihen vaan (TT2 5:38)

Yhteisen tavoitteen ja yhteistyön rakenteellisen organisoitumisen merkitys monialaiselle yhteistyölle on tunnistettu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Atkinson ym., 2007; Darlington ym., 2005; Griffith, 2002; Nancarrow ym., 2013). Tässä osatutkimuksessa yhteiselle tavoitteelle ja rakenteelliselle organisoitumiselle annetut merkitykset kytkeytyivät koordinaattorien sanoittamana myös sujuviin yhteistyösuhteisiin, keskinäiseen kunnioitukseen ja luottamukseen sekä työssä olevaan iloon ja huumoriin:

Sit se on tehny semmosen helppouden siihen, että kun ei meil ole kun kolme työntekijää täällä päivässä ja sitte jokainen päivä on erilainen niin sitten, et jos tänään ei ole se Kelan ihminen paikalla, nii mullon numero mihin soittaa ja se on tosi helppoo, et me nuoren kanssa siit hetkestä soitetaan. Ja se en tiedä miksi se on näin, mut et tää Ohjaamo tuota, et se on paljon helpompaa se soittaminen, mutta myös monesti se puhelimessa toisessa päässä oleva ihminen vastaa myös eri tavalla (K1 1:63)

Me luotetaan noin pääasiallisesti ainakin siihen, että se kaveri hoitaa sitä, et sillä on annettavaa sille asiakkaalle, koska eihän meidän kannattais ottaa sitä toista mukaan, jos me ei luotettais siihen, et sillä on jotain hyötyä sille asiakkaalle tai mulle ohjaajana. (K3 3:50)

No se näkyy myöskin semmosena, et meillä on siellä iloa. Et siellä on huumoria ja siellä on tavallaan meininkiä, hyvää meininkiä. Se on semmonen kans, et sinne ei tulla jurottamaan, vaan on kiva nähdä niitä työkavereita ja on kivaa viettää aikaa myöskin siinä yhdessä. Et se on arvo sinänsä jo. Et siinä kohdataan ja siinä tehdään yhdessä, vaikka ei ois ees yhteisiä asiakkaita, nii tavallaan on se semmonen tietynlainen yhdessä tekemisen tunnelma. Ei tietenkään aina välttämättä, mutta aika usein kuitenkin se semmonen yhteen hiileen puhaltaminen jollain lailla. Et kyl mä koen, et se on kans semmonen aika merkityksellinen asia, et me tykätään toisistamme tai osataan toimia toistemme kanssa, niin, että meillä on kivaa yhdessä. Se on kans semmone, koska se kuitenkin kutsuu tekemään sitä yhteistyötä. (K3 3:59)

Monialaisen yhteistyön toimivuuden Ohjaamossa tunnistaa haastateltavien kertomana myös asiakastyössä käytetyistä **monialaisista työmuodoista**, jotka osin noudattavat aikaisemmissa tutkimuksissa tunnistettuja toisen osaamista hyödyntäviä työmuotoja (mm. Burnett ym., 2004; D`Amour & Oandasan, 2005; Reeves ym., 2010; Valtakari ym., 2020). Myös tutkimukseni toisessa, Ohjaamoiden arjen havainnointiin perustuvassa, osatutkimuksessa löydettiin vastaavia monialaisia työmuotoja. Haastateltavat kuvailivat toimivaa monialaista yhteistyötä Ohjaamossa kevyimpien monialaisten työmuotojen näkökulmasta toisten osaamista hyödyntävänä konsultaationa, asiakkaan sisäisenä siirtona Ohjaamossa tai ulkoisena siirtona muuhun palveluun sekä saattaen vaihto -työtapana.

mä tiedän et tuolla on työkkärin ihminen paikalla niin mä siin hetkessä pyytäisin sen, et hei meil tuli tämmönen kysymys et voisiksä auttaa meitä. Ja se edesauttaa sitä, kaiken maailman lupa-asioitten, vaitiolovelvollisuusasioitten kanssa, että me tehdään sitä siinä hetkessä. (K1 1:62)

Itse koen niin että tässä on helppo pyytää sitten niitä muita toimijoita mukaan, jos vähänkin mietityttää taikka tosi matalalla kysymyksellä lähtee nuoren kanssa kysymään neuvoa vaikka sosiaalityöntekijältä taikka terveydenhoitajalta tai psykologilta, koska ne on tässä. Se ettei tarvi lähettää ketään minnekään tai edes tien toiselle puolelle vaan että on mahdollista sopia tähän tai hoitaa samantien. (TT2 5:37)

Ja sitte saatan myös niinku ohjata mun asiakkaita näihin muihin palveluihin, terveyspalveluihin ja tosi usein etsivälle ohjataan, kokee et tarvis nuori sitä tai muuta. (TT1 4:37)

Vahvempaa monialaisuuden hyödyntämistä tunnistettiin toteutuvan parityökentelyssä tai monialaisen ryhmän toteuttamisissa ohjaustilanteissa, jotka näkyvät esimerkiksi seuraavissa aitojen asiakastilanteiden kuvauksissa:

tää on nyt ihan konkreettinen esimerkki, et mullon tulossa nuori, hän on työnhakijana tuolla työkkärissä ja soitin häntä käymään Ohjaamolla ja ilmeni et hänellä on esimerkiksi tosi vahva koulukiusaustausta, joka vaikuttaa hänellä tosi moneen arkiseen juttuun. Ja siinä heti heräs idea, että hei, että jos me tavattaiskin niin, että meillä ois se psykologi mukana siinä tapaamisella mukana. Kysyin tältä nuorelta, että oisko tää sun

mielestä ok, että kun itse hän oli avannu sitä koulukiusaamistaustaa siihen, niin hän otti sen ilolla vastaan ja me saatiin sovittua semmonen tapaaminen et pyysin mukaan ton psykologin siihen niin sitten voidaan yhdessä lähteä miettimään sitä asiaa eteenpäin. (TT2 5:40)

Ja sit kävin kyselleen te-toimiston ihmiseltä, että voisko se tulla tohon ja sit se tuli siihen jutteleen ja alettiin tekeen sitä paperii, sit siinä oli opoo viereesä, joka rupes miettiin sen jatko-opiskelumahollisuuksia ja mitä kaikkee hän vois tehdä. Ja sit se kerto, että lapsi on syntymässä ja koska se tulee. Sit se sopi opon kanssa tapaamisen, sai te-toimiston asiansa kuntoo plus sit rupes hakeutuun ihan tiettyyn koulutukseen ja siitä porukassa otettiin koppi. (TT3 6:46)

Haastatteluteeman tuloksissa monialaisen yhteistyön toimivuus palautui myös **onnistuneen asiakastyön** tasolle, mikä kuvastaa asiakastyön merkitystä Ohjaamoiden toiminnassa monialaisen yhteistyön tavoitteiden mukaisesti (ks. Isoheranen, 2012; Townsley ym., 2004). Haastateltavat kertoivat tunnistavansa toimivan monialaisen yhteistyön siitä, että sillä on Ohjaamoiden asiakkaiden kannalta myönteinen vaikutus. Sekä aikaisemmissa tutkimuksissa että tässä osatutkimuksessa monialaisen yhteistyön edut asiakkaille ja siten asiakastyön onnistuminen kuvautuvat toiminnan helppoutena asiakkaille, heidän prosessiensa etenemisenä sekä heidän saamansa ohjauksen kokonaisvaltaisuutena:

pystyy niinkun tai ei tarvi tietää itsekään, että kenelle se asia tai ongelma tai pulma mietintä kuuluu vaan et hän voi sen ihan vaan sen oman ajatuksensa sanoo täällä ääneen ja me sitten löydetään täältä melkeinpä aina se ratkasu siihen, et kuka voi auttaa, miten edetään. (TT2 5:41)

Et tota näkyy niinkun sujuvuutena ja nuorella on varmasti semmonen olo, että olen tullut kuulluks, ymmärretyks, mulla on turvallinen olo, koska... Niinkun se tietää, miten asiat etenee. (K2 2:45)

No se käytännös näkyy, että tulee minkä asian kans tahansa Ohjaamoon, niin yleensä se saa apua useampaan asiaan ensinnäkin, mitä se tulikaan niinkun hoitamaan. (K1 1:72)

Tulokset vastaavat sekä aikaisempien monialaisen yhteistyön tutkimusten että monialaisia ohjauspalveluita koskevien tutkimusten tuloksia siitä, millaisia vahvuuksia ja etuja monialaisella yhteistyöllä on asiakkaiden näkökulmasta. Ohjaamoiden työntekijöiden ja koordinaattoreiden tapaan tutkijat korostavat kokonaisvaltaisen avun saamisen nopeutumista (Atkinson ym., 2007; Burnett & Appleton, 2004; Cross ym., 2005; Darlington & Feeney, 2008; Sampson & Reardon, 1998; Willumsen, 2008). Myös asiakkaalle näyttäytyvä helppous saada tarvittavaa tukea on erityisesti ohjauspalveluiden kohdalla todettu olevan monialaisen yhteistyön vahvuus (Sampson & Reardon, 1998).

### 5.3.3 Ongelmat monialaisessa yhteistyössä Ohjaamossa

Kolmas haastatteluteema kartoitti koordinaattoreiden ja työntekijöiden käsityksiä monialaisen yhteistyön ongelmista Ohjaamossa muodostaen siten vastapuolen edelliselle haastatteluteemalle. Tavoitteena oli selvittää, miten monialaisen yhteistyön mahdolliset ongelmat näkyvät Ohjaamossa sekä mistä ongelmat johtuvat. Monialaisen yhteistyön ongelmien tarkastelu sekä arjen toiminnan että ongelmien syiden näkökulmista muodosti kokonaisuuden, jossa erilaiset

haastattelukysymykset tuottivat teemaa monipuolisesti kartoitettavia vastauksia. Tulokset osoittivat, että monialaisessa yhteistyössä ilmenevät ongelmat ovat liittyvät monialaista yhteistyötä estävään työotteeseen, sisäisen toimintakulttuurin epäselvyyteen, työyhteisön sisäisiin ristiriitoihin, monialaisuutta rajoittaviin hallinnollisiin rakenteisiin sekä asiakkaan saaman ohjauksen heikkouksiin.

**Monialaista yhteistyötä estävä työote** Ohjaamossa näyttäytyy haastateltavien kuvauksissa epävarmuutena ammatillisesta identiteetistä ja sitoutumattomuutena toiminnan tavoitteeseen:

missä se mun ammatti-identiteetin raja menee, että okei mä otan vastaan sen asiakkaan asioineen kun se tulee, mut et mitä kaikkee sen kaa mä teen ja mitä mun ei kuulu tehdä. (TT1 4:42)

voihan se olla et sit joltain ei ole ehkä ihan se motivaatiokaan kohillaan työntekijöillä, jos ei oo tavallaan se nuoren asia edellä niin kyllä se sit rupee näkyyn. (TT2 5:47)

No mä aattelen et se johtuu siitä et ihmiset tulee niistä eri työympäristöistä, niistä omista organisaatioistaan, missä tehdään tietyllä tavalla ne työt. Ja sitte pitäis opetella uudenlaista tapaa tehdä sit kuitenkin ympäristössä, jossa ei oo sellasta vakiintunutta tapaa, yhdessä haetaan sitä meidän tapaa tehdä. Niin niin se on väistämättä haasteellista. (TT1 4:49)

Haastateltujen vastaukset kielivät monialaisen yhteistyön haastavuudesta, mikä edellyttää yksilötasolla muutosta sekä ajattelu- että toimintatavoissa (Chivers, 2011; Hall, 2005; Isoherranen, 2005). Ajattelutapojen muutokseen liittyvät ammatillisen identiteetin epäselvyydet ja uhkakuvat on tunnistettu myös esimerkiksi Mellinin (2011) ja Atkinsonin tutkimusryhmien (2007) tutkimuksissa. Yhteisiin tavoitteisiin sitoutumattomuus edustaa niin ikään vahvasti tiimi- ja yhteistyön periaatteiden vastaista työotetta (ks. Griffith, 2002; Katzenbach & Smith, 1993). Toimintatapojen näkökulmasta yksintyöskentelyn korostuminen ja yleisten yhteistyötaitojen puutteellisuus näkyivät monialaisen yhteistyön arjessa tunnistettavina ongelmina esimerkiksi seuraavien aineistonäytteiden osoittamalla tavalla:

...näin koordinaattorina mä huomaan esimerkiks sen, että kun meillä valitetaan, ettei oo työhuoneita, että Ohjaamossa ei oo tarpeeksi tilaa minun tehdä niinkun itsenäisesti työtä. Niin sit mä oon aina, että no että Ohjaamon tarkoitus ei ole tehdä yksi ihminen töitä yhden nuoren kanssa. (K1 1:67)

No nythän on tossahan on ollu monia ihmisiä, ihmiset on vaihtunu ja osa tulee, ne on sermin takana piilossa ja sit ei kuulu mitään, siel ne on vaan. (TT3 6:48)

Ohjaamon **sisäisen toimintakulttuurin epäselvyydestä** johtuvat monialaisen yhteistyön ongelmat kiinnittyvät haastateltavien vastauksissa tekijöihin, joita kaikkia luonnehtii epätietoisuuden elementti. Epätietoisuus toimintaa ohjaavasta yhteisestä tavoitteesta ja Ohjaamon sisäisistä toimintatavoista, kuten työnjaosta ja tiedonkulusta, kuvastavat monialaisen yhteistyön estäviä tekijöitä (Anning ym., 2006; Atkinson ym., 2007; Hall, 2005; Isoherranen, 2012; Nancarrow ym., 2013). Haastateltavien vastauksissa nämä tekijät kuvastuivat esimerkiksi seuraavasti:

No varmaan siis ylipäänsä missä vaan tehdään monialaista yhteistyötä nii on se haaste että koska kaikki tulee niistä omista organisaatioista niin ne tulokulmat on erilaiset ja

ne niinku tulostavotteet ja niinku kaikki on erilaiset ja jokaisella voi olla vähän eri suuntaan paineita. (TT1 4:45)

Just kun ei oo selkeitä toimenkuvia, ei oo selkeitä roolituksia ja selkeitä toimintaperiaatteitakaan välttämättä joka asiaan, et kaikki on vähän sillee tilanteen mukaan ja asiakassidonnaista. (K3 3:77)

No sit ehkä ihan epätasanen työnjako. Se on kans sellanen. Joku kokee, että toinen ei tee tarpeeks... Ei kai se kateuttakaan oo varsinaisesti, mut.... Ja tottahan se on. Ei meillä työt jakaudu tasasesti. Siihen on vaikee päästä, koska osaamiset on erilaisii. (K3 3:80)

No tota voihan se olla tosi erityyppistä, vaikka on sama konsepti nii eri päivinä. Että toiset tahot tulee tänne niinkun sitä enemmän omaa työtään ja ovat sen tietokoneen kanssa ja näin ja sillen ehkä ei oo sitä mahdollisuutta siihen hengailuun. Ja toisena päivänä voi olla hyvinkin sen tyyppistä, että tullaan siihen istumaan ja jutteleen ja juomaan kahvia et se voi olla vähän sellasta vaihtelevaa tai sillai vähän hämmäntävää. (TT1 4:44)

Niin ikään epätietoisuus toisten osaamisesta tunnistettiin tässä osatutkimuksessa monialaisen yhteistyön ongelmaksi, mikä vastaa esimerkiksi Isoherrasen (2005), Kuorilehdon (2014) sekä Nancarrowin tutkimusryhmän (2013) tutkimustuloksia. Tätä ongelmaa haastateltavat kuvasivat seuraavasti:

jos ei oo sitä ymmärrystä et mitä se toisten työ myös sisältää. Et vaikka se on musta ihanaa täs työssä et oppii ymmärtää, mutta että kaikilla ei sitä aina sitte oo. Et se ei oo sitä ainoota työtä mitä mä teen, et mä istun siinä päivystyksessä. (TT1 4:48)

Ja sit myöskin muuten tuli mieleen ihan se, ettei muista toista. Se ei oo ees tietosta ikäänkun vähättelyä tai mitään mut, et kertoo se siitä, että monialainen yhteistyö ei toimi, jos et sä hyödynnä sitä toisen osaamista. Ei myöskään aina välttämättä tiedä toisen osaamista. (K3 3:73)

Koordinaattorin rooliin liittyvä epätietoisuus näyttäytyy tässä osatutkimuksessa aineistolähtöisenä suomalaista, vielä paikkaansa hakevaa, ohjaamotoimintaa kuivastavana haasteena, kuten eräs koordinaattoreista kertoo:

Mutta ehkä suurin niinkun vaikeus tai haaste tällä hetkellä on se, että minä yritän koordinoida tätä ja mulla ei oo minkäänlaista esimiesasemaa näihin työntekijöihin (K1 1:93)

Haastateltujen koordinaattoreiden ja työntekijöiden käsitykset monialaisen yhteistyön ongelmista olivat pitkälti yhteneväisiä. Kuitenkin huomattavaa on, että ainoastaan koordinaattoreiden vastaukset liittyivät työyhteisön sisäisiin ristiriitoihin ja monialaisuutta rajoittaviin hallinnollisiin rakenteisiin. Koordinaattoreiden vastauksissa kuvastui **työyhteisön sisäisinä ristiriitoina** näkyviä monialaisen yhteistyön ongelmia, joihin Ohjaamoiden työntekijät eivät vastauksissaan viitanneet. Sisäistä ristiriitaa tuottavista tekijöistä luottamuksen puute on aikaisemmissa tutkimuksissa tunnistettu yhdeksi oleellisesti monialaista yhteistyötä estäväksi tekijäksi (mm. Burnett & Appleton, 2004; Chivers, 2011). Negatiivisen työilmapiirin näkymistä koordinaattorit kuvasivat kunnioituksen ja ilon puutteena sekä henkilökemioihin liittyvinä ongelmina. Ohjaamon arjessa nämä ongelmat näkyvät yhden koordinaattorin vastausten perusteella seuraavasti:

No se on sit sitä just, että toiseen ei luoteta, häntä ei oteta mukaan asioihin, vältetään jollain lailla, ohitetaan, mitätöidään jotenki tai jotenkin kohdellaan epäkorrektisti (K3 3:71)



ei muisteta kunnioittaa toisia ja ajetaan sitä omaa asemaa ja pönkitetään itseämme eikä sitä yhteisöä. (K3 3:64)

se on ehkä sitä vetäytymistä ennen kaikkee, jotenki se, että sä et oo innokas tekemään, innon puutteena, ollaan kauheen negatiivisia kaikkea kohtaan ja se semmonen alas ampuminen ideoinnissa ja semmonen... (K3 3:68)

Koordinaattorit kuvasivat monialaisen yhteistyön ongelmia myös **monialaisuutta rajoittavien hallinnollisten rakenteiden** näkökulmasta. Ohjaamoiden työntekijöiden edustamien taustaorganisaatioiden ja kunnallisen tason tekemät päätökset heijastuvat Ohjaamoon näkyen monialaisen verkoston puutteellisuutena ja työntekijöiden vaikeutena osallistua Ohjaamon monialaiseen yhteistyöhön. Tällöin Ohjaamoiden taustalla toimivat hallinnolliset rakenteet kapeuttavat Ohjaamon tai sen verkoston monialaisuutta. Tämä johtaa myös asiakkaiden näkökulmasta tarpeellisen osaamisen tai palvelun puuttumiseen Ohjaamosta:

mä ajattelen, että mä pystyn joka päivä auttaan paremmin ja laajemmin kun mun ympärillä on erilaisia osaamisia. Mut et sitte joku osa-alue ku puuttuu nii... Ja sama on tää mielenterveys- ja päihdepuoli mikä meil on sillai kevyemmissä kantimissa ja sitä monta kertaa miettinytki, että he ei tarttiskaan aina sitä niinkun erityissairaanhoidon psykiatrasta apua, vaan he tarttis sitä keskusteluapua tai et jaksaisi vaikka odottaa sitä lääkärin käyntiä siinä välissä. Niin se, et jos meillä ois kumminki siltä osa-alueelta osaaaja täällä, nii se antais meille kaikille lisää rikkautta siihen, että miten me tuetaan ne välit siinä, koska me ei olla kumminkaan sen alan asiantuntijoita. (K1 1:82)

Lisäksi tutkimustulokset kertovat mukana olevien työntekijöiden tai palveluiden vaikeudesta osallistua Ohjaamon monialaiseen yhteistyöhön hallinnollisten rakenteiden vuoksi. Haastatellut koordinaattorit kertoivat ongelman johtuvan esimiestasolla tehdyistä päätöksistä, palveluiden sitoutumattomuudesta ja jatkuvista hallinnollisista muutoksista, kuten erään koordinaattorin haastatteluesimerkit osoittavat:

...täl hetkellä ne esimiehet ei ole päättäneet, että meillä on yhteinen Ohjaamo, et kyl se jotenkin pitää olla niin, et siel esimiestaholla annetaan se lupa työntekijöille työskennellä ja kehittää tämmöstä työtä, nii se on nyt mejän haaste. (K1 1:95)

...nekin työntekijät jotka on ollut ensimmäisenä aivan innoissaan Ohjaamosta ja näkee sen monialasuuden ja näkee sen hyödyn, niin tällä hetkellä he kärsii siitä, että kun he on vähän ristipaineessa siinä että, esimies ei ole antanut samanlaista mandaattia tehdä sitä, kuin aiemmin, ei viel oo kieltänykään, mutta he elää semmosessa heiluvassa vaiheessa. (K1 1:97)

Hallinnollisten rakenteiden vaikutusta monialaisen yhteistyön toimivuuteen on toistaiseksi tutkittu verrattain niukasti. Aikaisemmista tutkimuksista McPhersonin ja McGibbonin (2010) tutkimustulokset tukevat tämän osatutkimuksen tuloksia jäsentäen moniammatillista yhteistyötä myös organisaatio- ja systeemitasojen näkökulmasta, joihin kuuluvat organisaatioiden, yhteiskunnan ja päättäjien tarjoama tuki yhteistyölle. Sen sijaan koordinaattoreiden esiin tuoma resurssien puute monialaisen yhteistyön ongelmana on myös aikaisemmissa tutkimuksissa todettu estävän monialaista yhteistyötä (mm. Atkinson ym., 2007; Chivers, 2011).

Monialaisen yhteistyön ongelmat heijastuvat tuloksissa myös asiakastyöhön **heikentäen asiakkaiden saaman ohjauksen** laatua. Haastateltujen koordinaattoreiden ja työntekijöiden vastauksissa monialaisen yhteistyön ongelmat

näkyivät asiakkailla kahdella tavalla. Ensimmäiseksi ongelmat voi tunnistaa siitä, että asiakkaan tilanne ei etene Ohjaamossa annetun ohjauksen avulla:

nuori joutuu jatkuvasti itse selvittämään tai toistuvasti saman asian äärellä niinkun avaamaan tai kysymään tai... (TT2 5:43)

jos nuoren pitää hirveen monta kertaa tulla Ohjaamoon niinkun asioitten, et asiat on kesken, mut sillai niinkun uudestaan ja uudestaan palaamaan nii sit se ei välttämättä oo monialaisuuden puutetta, se voi olla myöskin sitä, et me ei osata haastaa nuorta niinkun koko elämän kirjossa, mikä on myöskin yks pulma, mut se voi olla myös sitä, että mä hoidan vain sen mitä on mun homma ja unohdetaan, et ainiin, oishan tässä voinu... (K1 1:78)

Toiseksi ongelmat voivat näkyä monialaisen ohjauksen toteutumattomuutena, jolloin asiakkaat eivät saa Ohjaamosta kokonaisvaltaista ohjausta elämän eri osa-alueita koskeviin asioihin:

Ja sit mä aattelen et se kapenee myös niinkun se asiakkaan tilanteen kartottaminen, koska ei välttämättä halua kartottaa, ettei joudu tekemään muitten kaa yhteistyötä. Et halua, et vaikka se työllisyys nyt, niin haluaa kysyä vaan työllisyysasioista, ettei joudu edes tekemisiin niiden muiden asioiden kans, hoitaa sen oman tonttinsa. (K2 2:21)

Tuloksissa kuvautuvat monialaisen yhteistyön asiakastyöhön heijastuvat ongelmat kohdistuvat monialaisen ohjauksen keskeisimpiin elementteihin eli niihin tekijöihin, joilla monialaiseen yhteistyön perustuvia palveluita perustellaan. Kokonaisvaltainen kaikkia elämän osa-alueita koskeva tuki on tunnustettu Ohjaamoiden tavoitteeksi (Kettunen & Felt, 2020) ja yleisesti monialaisen yhteistyön tuottamaksi eduksi asiakkaiden näkökulmasta (mm. Atkinson ym., 2007; Darlington & Feeney, 2008; Sampson & Reardon, 1998; Willumsen, 2008). Ongelmat kertovat myös tavoitteellisuuden heikkenemisestä ohjaustilanteissa, mikäli asiakkaan ohjaustarpeesta muodostunut tavoite ei etene toivotussa suunnassa (ks. Amundson ym., 2014; Onnismaa, 2007). Osatutkimuksen tuloksissa Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön toimivuudella on yhteys asiakastyön ja asiakkaan saaman ohjauksen laatuun.

### **5.3.4 Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamossa ja siihen vaikuttavat tekijät**

Neljäs haastatteluteema muodostaa kolmannen osatutkimuksen sisällöllisen ytimen vastaten vahvimmin tutkimuskysymykseen *"Miten työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista?"* Haastatteluteeman tavoitteena oli selvittää koordinaattoreiden ja työntekijöiden ymmärrystä ja tulkintaa siitä, mistä monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamoissa aloitetaan, miten yhteistyön rakentumista ylläpidetään sekä mitkä tekijät tähän vaikuttavat. Analyysin tulosten perusteella monialaisen yhteistyön rakentumisessa voidaan tunnistaa kolmen vaihetta: monialaisen yhteistyön suunnittelu ja käynnistäminen (vaihe 1), monialaisen yhteistyön vakiintuminen ja kehittäminen (vaihe 2) sekä monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaaminen (vaihe 3). Kussakin vaiheessa painottuvat sille ominaiset sisällölliset piirteet, työtavat ja vastuutahot. Monialaisen yhteistyön vaiheittainen rakentuminen on kuvattu kuviossa 13.

Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamossa			
Vaiheet	Monialaisen yhteistyön suunnittelu ja käynnistäminen (vaihe 1)	Monialaisen yhteistyön vakiintuminen ja kehittäminen (vaihe 2)	Monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaaminen (vaihe 3)
Sisällöt	Monialaisen työyhteisön rakentaminen	Rakenteellinen, toiminnallinen ja laadullinen vakiintuminen	Toiminnan ja muutosten yhteensovittaminen
	Monialaista yhteistyötä edistävän työotteen tukeminen	Toiminnan laajentaminen	Tulevaisuuteen varautuminen
	Toiminnan kokeileva aloittaminen	Monialaisen yhteistyön kehittävä toteuttaminen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monialaisen ja asiakaslähtöisen yhteistyön toteuttaminen</li> <li>- Monialaisen yhteistyön tavoitteellinen kehittäminen</li> </ul>	
Työtavat	Yhteinen monialaisen yhteistyön suunnittelu <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ulkopuolisen asiantuntijan tuki</li> <li>- Sisäinen suunnittelu</li> </ul>	Yhteinen tavoitteellinen kehittäminen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ulkopuolisen asiantuntijan tuki</li> <li>- Sisäinen kehittäminen</li> </ul>	
Vastuutahot	Päätäjät, taustaorganisaatiot ja esihenkilöt		
	Ohjaamoiden koordinaattorit		
	Työyhteisö		
	Työntekijät		
	Vapaamuotoiset tapaamiset		

KUVIO 13 Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamossa

**Monialaisen yhteistyön suunnittelu ja käynnistäminen** erottui osatutkimuksen tuloksissa tärkeänä ensimmäisenä vaiheena osin siihen kohdistuvien haastattelukysymysten vaikutuksesta, mutta myös sen tunnustetun painoarvon vuoksi osana monialaisen yhteistyön rakentumisen kokonaisprosessia (Heino ym., 2010). Haastateltujen vastauksissa ensimmäiseen vaiheeseen liittyvinä sisältöinä painottuivat monialaisen työyhteisön rakentaminen, monialaista yhteistyötä edistävän työotteen tukeminen ja toiminnan kokeileva aloittaminen.

*Monialaisen työyhteisön rakentaminen* tarkoittaa konkreettista Ohjaamon työntekijöiden kokoamista osaksi Ohjaamon työyhteisöä siten, että Ohjaamo edustaa aidosti monialaista osaamista. Haastatteluissa sanoitettiin suomalaista Ohjaamo-toimintaa kuvastavaa piirrettä, mitä aikaisemmat tutkimukset eivät ole merkittävästi korostaneet; Ohjaamon monialainen yhteistyö perustuu

alkuvaiheessa usein olemassa olevan verkoston ja aikaisemman yhteistyön hyödyntämiselle:

meit oli semmoinen porukka, jotka oltiin tehty monialaista yhteistyötä jo aiemmin, että meil oli semmoinen tapa tehdä töitä jo aikaisemmin, niin mä luulen että se silloin alussa tuntu tosi niinkun helpolta ja sillai et lähetettiin aika nopsasti käyntiin ja rakennettiin niinkun yhdessä sitä työtä ja niitä niinkun et se oli sitä monialaista heti. (K1 1:54)

se on kans sellanen minkä ajattelen siihen alkuvaiheeseen ja koko toimintaankin, kun meillä ei oo ollu monia täysaikaisia projektityöntekijöitä, vaan se on tavallaan ne jotka on tähän Ohjaamo-tiimiin tullu, nii ne on olleet tän kaupungin olemassa olevia verkostoja, toimijoita, jotka on vaan sit tullu tähän toimintaan mukaan. (K3 3:47)

*Monialaista yhteistyötä edistävän työtteen tukeminen* kytkeytyy Ohjaamoissa työntekijöiden uudelleen työtavan ja ohjauspalvelun merkityksen sisäistämiseen esimerkiksi seuraavien aineistoesimerkkien tapaan:

Ja sitte se, että kaikkien ei oo niin helppo omaksua niitä uusia tapoja ja ei kaikki oo niinkun halukkaita myöskään siihen, et miks pitäis tehdä jotenkin. Et joku voi kokee sen myöskin semmosena uhkana, et tästä nyt jotenkin viedään mun työstäni jotain tai tää kilpailee jotenkin mun työni kanssa tai jotenki, että ei Ohjaamon toimintakaan siitä vapaata oo missään nimessä. Ei meillä mitään suuria soraääniä oo joukossa, mutta semmosia hetkiä, jolloin on huomannu, että ei tää ookaan itsestäänselvyys, et tää on hyvä juttu kaikkien mielestä ja kaikki on tän takana vaikka kuinka ois tiiminki jäsen. (K3 3:46)

et varsinkin toimijat, jotka on harvemmin paikalla nii miettii että tarvitaaks meitä täällä tai istunks mä täällä turhaan tänään kolme tuntia et mullois muitakin töitä. (TT1 4:61)

Nämä tulokset yhdistyvät aikaisempien tutkimusten tuloksiin yksittäisten työntekijöiden työorientaation monialaista yhteistyötä edistävästä tai estävästä merkityksestä (Anning, 2006; Chivers, 2011; Isoherranen, 2005). Yksilötasoon liittyvät myös Ohjaamon alkuvaiheen synnyttämät tunteet, joita työntekijät ja koordinaattorit kuvasivat ”kuherruskuukautena” (TT2 5:66), hämmennyksenä ja innostuksena esimerkiksi seuraavasti:

No ehkä se alkuvaihe oli semmosta innostusta, semmosta niinkun lapsen kengissä olemista, et ehkä me ei niin puhuttu siitä monialaisuudesta ja niinkun siitä tärkeestä puheesta ja se oli vaan semmosta innostunutta. (K1 1:142)

Monialaisen yhteistyön suunnittelussa ja käynnistämisessä yhdistyvät sekä uuden toimintatavan ymmärtäminen että sen aiheuttamat erilaiset tunnereaktiot, joiden yhteensovittaminen näyttäytyy monialaista yhteistyötä edistävän työtteen tukemisena.

Ohjaamoiden ensimmäisen vaiheen luonnetta kuvastaa myös *toiminnan ko-keileva aloittaminen*. Tämä tarkoittaa monialaisen yhteistyön rakentumista aikaisemman, olemassa olevan toiminnan ympärille tai toiminnan rajaamista esimerkiksi päivystys- tai vastaanottooperustaiseen asiakastyöhön. Haastatellut korostivat lisäksi työtilojen vaikutusta siihen, miten toiminta voitiin Ohjaamoissa aloittaa. Nämä kuvastuivat haastatteluissa esimerkiksi seuraavasti erään koordinaattorin kertomana:

sille mitä on tehty jo aikaisemmin, on annettu nimi, että tää on Ohjaamo, et sit siinä on ollu se päivystyksellinen elementti mukana, ikään kun uutena, mutta tavallaan se on

ollu jotenki... Ne on ollu niitä olemassa olevia asiakkaita, joita siellä on palveltu, se ei ole ollu semmonen drop-in paikka. (K3 3:106)

Alkuun se nähtiin vaan semmosena, tää on vaan tämmönen, et täällä nyt voi tavata asiakkaita, vähän huonommissa olosuhteissa, kun mitä ehkä omassa toimipisteessä. Ja tottahan se oli, meillä oli aika huonot olosuhteet alkuun. Meillä ei ollu rahaa käytettävissä sisustukseen eikä hirveesti semmosia ihmisiääkään, jotka ois ollu innokkaita tätä tekemään, et olihan se melkonen halli. Ja sit meillä ei ollu nettiyhteyksiä eikä tietokoneita eikä printtereitä eikä mitää. (K3 3:39)

Ensimmäisessä vaiheessa, eli monialaisen yhteistyön suunnittelussa ja käynnistämässä, Ohjaamoissa sekä siihen liittyvien sisältöjen toteutumisessa kuvastui työtapana *yhteinen suunnittelu sekä ulkopuolisen asiantuntijan tukemana että sisäisesti toteutettuna*:

Ja niitä keskusteluja varmaan siis käytiin, en muista enää, et mitä se oli siihen aikaan, mutta kun meit oli suhteellisen pieni porukka vaikka oli laaja verkosto mut pieni porukka, nii mä veikkaan et sellasta ihan tavan keskustelua mitä se monialaisuus meille tarkoittaa, ei semmosta järjestettyä, et nyt pohditaan mitä monialaisuus meillä tarkoittaa vaan sitä, et hei tuutko avuks tähän ja et mitä sä oisit tästä mieltä ja sitte se rakentu siin niinkun itestään. (K1 1:55)

No ennen Ohjaamon rakentamista oli näitä Tessu-valmennuksia. Mun mielestä se oli ihan ehdoton juttu, että on tommonen puolueeton taho, joka auttaa niinkun... Avaa sellasia asioita, mitä saattaa tulla ongelmaksi ja mitä on riskit ja mitä kannattaa jo etukäteen käsitellä ja mitkä on ne voimavarat ja tälläset hyvät asiat. Ihan todella semmonen, mun mielestä yks tärkeimmistä asioista oli siis, että oli sitä valmennusta ja samoin niinkun se sama valmennusporukka jatko sitten, kun tämä avattiin. (K2 2:32)

Nämä työtavat vastaavat aikaisempien tutkimustulosten havaintoja monialaisen yhteistyön kehittämisestä etenkin suomalaisessa kontekstissa (Heino ym., 2010; Lammintakanen ym., 2016). Kokonaisvastuu ensimmäisen vaiheen toteutumisesta määrittyi tuloksissa *päätäjille, taustaorganisaatioille ja esihenkilöille sekä Ohjaamoiden koordinaattoreille*. Päätäjien valtakunnalliset linjaukset, taustaorganisaatioiden hallinnolliset päätökset sekä Ohjaamoiden työntekijöiden esihenkilöiden rooli ilmenivät tuloksissa merkityksellisinä Ohjaamoiden käynnistämiseen vaikuttavina tekijöinä:

Elikkä meillä on ollu se nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, mikä on niinkun nuorisolain mukaista toimintaa ja siellä ensinnäkin mun mielestä lähtökohta oli se et siellä tehdään yhteinen päätös, että me haluamme lähteä rakentaa Ohjaamoo. Että rakennetaan se, niinkun, että ne esimiehet antaa luvan työntekijöille ryhtyä siihen työhön, nii se oli musta se lähtökohta. (K1 1:51)

Et mun mielestä se lähti siitä, että täällä niin moni oli valmis siihen, työntekijät ja heidän esimiehet... Ja sit sitä lähettiin viemään etenpäin. Se alko paljon ennen, kun Ohjaamo pistettiin pystyyn. (K2 2:30)

Ohjaamoiden koordinaattorin rooli korostui sekä erillisenä vastuutahona että esihenkilöiden yhteyshenkilönä ensimmäisen vaiheen toiminnassa:

se mitä minä nään koordinaattorina tärkeeks on se, että tota kun Ohjaamossa on niin monta eri alaa ja aluetta, niin niiden kaikkien kehittäminen täällä, et joku menee pidemmällä kun toinen, mut se että tapaa niitä kaikkia tiimejä säännöllisesti ja on perillä et mitä on meneillään ja mitä he kaipaa Ohjaamolta. Et näkee sitä tiettyä ammattikuntaa koordinaattorina ja keskustelee heidän tarpeistaan et se ei oo vaan siinä yhdessä isossa, vaan niinku kaikkien kanssa pitää myös... Et siinä on niinkun monta tahoo ja tasoo. (K2 2:38)

Et kyl se oli sillei, et jos Ohjaamo teki jotain, nii koordinaattori teki jotain. Sit muut tavallaan tuli päivystämään. (K3 3:37)

Tulokset tukevat aikaisempien tutkimusten tuloksia koordinaation merkityksestä monialaisen yhteistyön rakentamisessa (Darlington & Feeney, 2008; Gaster ym., 1999) sekä vahvistavat virallisten tahojen päätösten ja linjausten vaikutusta monialaisen yhteistyön käytännön toimintaan.

Toinen vaihe, **monialaisen yhteistyön vakiintuminen ja kehittäminen**, kuvastui koordinaattoreiden ja työntekijöiden vastauksissa kokonaisuutena, jota luonnehtii toiminnan rakenteellinen, toiminnallinen ja laadullinen vakiintuminen. *Rakenteellisella vakiintumisella* pyritään sekä yksittäisten työntekijöiden että taustaorganisaatioiden pysyvyyteen ja sitoutumiseen osaksi monialaista yhteistyötä Ohjaamossa:

et alukshan se oli tavallaan nii et oli ne tietyt ihmiset, jotka oli sitoutunu ja jotka oli yhteistyöhaluisia, jotka tuli mukaan tämmöseen. Ja sit tavallaan, kun he lähti pois nii se ei ollukaa mitenkään itsestänselvyys et siinä oli joku toinen. Et nyt on päästy siihen, suurimman osan organisaatioista kanssa, se ei oo kiinni siitä, että onks siinä se Ville-Petteri vai ei. Ja se tuo sitä vakautta tälle toiminnalle. (K3 3:103)

Rakenteellisen vakiintumisen merkitys vahvistuu peilattaessa sitä aikaisemmissa tutkimuksissa tunnistettuihin monialaisen yhteistyön haasteisiin. Työntekijöiden vaihtuvuuden (Leppäkoski ym., 2017) sekä paikallisten rakenteiden jäykkyyden (Anning ym., 2006) on huomattu vaikeuttavan monialaisen yhteistyön sujuvuutta ja toimivuutta.

*Toiminnallinen vakiintuminen* näyttäytyy Ohjaamoiden toimintaa kuvaavana sisältönä, jota aikaisimmissa monialaisen yhteistyön tutkimuksissa ei ole erikseen nimetty. Toiminnallinen vakiintuminen kuvastaa Ohjaamon arjen toiminnan sujuvuutta, jossa monialaisella yhteistyöllä on mahdollisuus toteutua työntekijöiden välillä ja asiakastyössä:

No nythän se on aika vakio, siis tavallaan se on vakiintunu ne, et se on pysyvä se lukkari, mikä meillä on ja jos siihen tulee muutoksia, niin toimijat itse ilmottaa ja sit meillä toi aulatyöntekijä pistää joka viikko sen viikon lukujärjestyksen kuitenkin et meillä on se tietty kiintee pohja, mut jos tulee poikkeuksia nii viikoittain aina ilmoitetaan viikkolukkari, et ketä millonki on paikalla. (TT2 5:58)

Se, et jollain on aikaa, ei riitä, vaan se, että kaikilla pitää olla aikaa tai ainaki lähes kaikilla. Tai ei nyt välttämättä sillä kerran kuussa Ohjaamossa pistäytyvällä asiantuntijalla, mutta sellasella riittävän isolla porukalla pitää olla aikaa ja mahdollisuus pannaostaa myöskin siihen yhdessä kehittämiseen ja kehittämiseen. (K3 3:147)

Koordinaattorit korostivat myös uusien työntekijöiden perehdyttämisen merkitystä ja sen tapahtumista luontevasti osana vakiintunutta arjen toimintaa:

sitten kun tulee se asiakas, niin ottaa heti mukaan siihen et "hei et tuu mun kans hoitaa tää asia, niin päästään..." niinkun kädestä pitäen ottaa mukaan siihen työhön. (K1 1:124)

*Laadullinen vakiintuminen* liittyy Ohjaamon sisäisten yhteistyö- ja vuorovaikutussuhteiden toimivuuteen, jota erityisesti toisten työntekijöiden ja heidän osaamisensa tunteminen tukee. Haastateltavat kuvasivat tätä esimerkiksi seuraavasti:

kunnioittaa ei voi, jos et sä tiedä mitä toinen tekee, elikkä enste pitää olla se ymmärrys, jonkun tason ymmärrys sitä, että mikä se toisen työnkuva on ja sitte sen toisen työn kunnioittaminen. (K1 1:103)

et on turvallista olla, niin voidaan myös huomioida muita, et ei tuu semmosta sisään-päin kääntyneisyyttä. (K2 2:80)

Mä koen sen ainakin niin oman työni kannalta tosi tärkeeks et mullon semmoset hyvät, avoimet välit niihin kenen kans sitä työtä tehdään niin, uskon et se näkyy myös niille nuorille, kenellä se vaikee asia tai muu on ehkä niitten elämässä, niin sit se mun mielestä on helpompaa auttaa, kun meillä on semmoset niinkun helpot välit keskenämme. (TT2 5:54)

Vastauksissa laadullista vakiintumista kuvastavat yleinen hyvä yhteishenki, työyhteisön sisäinen turvallisuus sekä arvostuksen ja kunnioituksen osoittaminen, joiden niin ikään on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu edistävän monialaista yhteistyötä (Atkinson ym., 2007; Burnett & Appleton, 2004; Koskela, 2013; Vanhanen, 2020). Laadulliseen vakiintumiseen liittyvien tekijöiden merkitys monialaiselle yhteistyölle on tunnistettu myös tämän tutkimuksen muiden osatutkimusten tuloksissa.

Monialaisen yhteistyön vakiintumisen ja kehittämisen vaihe sisältää osatutkimuksen löydöksenä myös *toiminnan laajentamista*, joka tarkoittaa monialaisen rakenteen vahvistamista liittämällä uusia työntekijöitä ja organisaatioita osaksi Ohjaamo. Lisäksi toiminnan laajentaminen viittaa ulkoisella markkinoinnilla saavutettavaan asiakasmäärän lisääntymiseen. Nämä sisällöt kuvastuivat vastauksissa esimerkiksi seuraavasti:

No sit tuli muitakin työntekijöitä. Alko tulla semmonen hei jee, meillä on Ohjaamoporukka ja semmonen niinku nousu. (K2 2:70)

Kyl mä ajattelin, että aika ratkaseva vaihe oli se, että me saatiin niitä opoja mukaan, siinä syksyllä 2016. Sitten kun ne nappas, et "hei et tää vois olla mitä esitellään yseille", et saatiin niitä massoja ikään kun kiinnostumaan, isoja toimijoita kiinnostumaan siitä, että mikä tää Ohjaamo on. Ja näkemään sen potentiaalini jotekin, nii se oli aika nopeesti sit loppujen lopuks, et 2017 alkuvuodesta meille tuli ensimmäiset kaks yläkouluu tutustuun Ohjaamoon, niinkun isoina massoina. Et olihan se aikamoinen hulabaloo niinkun pienellä porukalla. Mut et se teki sen, et meistä alettiin vähän tietää. (K3 3:109)

No sitte ehkä tuli se syksy. No silloin alettiin hirveesti rummuttaa ja markkinoida ja mainostaa, se oli sitä semmosta tietäväksi tekemisen aikaa, oltiin ihan joulumarkkinoista lähtien joka paikassa pitämässä jotakin kojua, että aika väsyttävääkin tietyllä tavalla, pakkotahtista, et tää on pakko, ihmisten on pakko kuulla tästä ja pakko olla siellä ja täällä ja tuolla... Kyllä mä koen et se ensimmäinen puol vuotta oli hirvee paine koko ajan tehdä hirveesti kaikkee, nyt pitää näyttää, nyt pitää... Kun ensimmäiseen puoleen vuoteen ei oltu panostettu siihen, vaan se oli vähän soljunu siinä sen oman työn siinä... nii tavallaan se paine synty, nyt myllytetään sinne ja tänne. Sit alko tulee niitä asiakkaitakin ja ihmiset alko vähitellen tietään siitä. (K3 3:108)

Toinen vaihe, monialaisen yhteistyön vakiintuminen ja kehittäminen, sisältää myös *monialaisen yhteistyön kehittäväää toteuttamista*. Osatutkimuksen tuloksissa tätä kuvastaa monialaisen ja asiakaslähtöisen yhteistyön toteuttaminen sekä monialaisen yhteistyön tavoitteellinen kehittäminen. Monialaisen ja asiakaslähtöisen yhteistyön toteuttaminen näyttäytyy tässä vaiheessa Ohjaamon toiminnan aktiivisuutena ja työntäyteisenä arkena monialaisuutta hyödyntäen ja toteuttaen.

Työntekijät ja koordinaattorit kuvasivat tätä rajoja ylittävänä ja omaa työtä rikastavana asiakaslähtöisenä työskentelynä:

voi esittää ihan mitä tahansa kysymyksiä, mennä varmistamaan ja soittaa ja konsultoida ihan missä tahansa asiassa tai ja just niinkun olla itekin ihminen, ettei tarvi olla se kaikkietävä vaan voi kaikkien edessä sanoo et hei tätä mä en tienny, et mä selvitän tai selvitetään yhdessä tai muuta. (TT2 5:86)

tästä on tullu semmonen positiivinen juttu, mihin on kiva kuulua ja rikastaa sitä omaa tekemistä ja omaa työtä (K3 3:120)

Mä luulen et se alku on kuitenkin, kun se on ollu kaikille uutta toimintaa, nii siihen menee aikansa ennenkun sisäistetään se Ohjaamo-toimintaperiaate ja ruvetaan sit sitä myöten ehkä tekemään sitä omaa työtä täällä eri tavalla, kun miten sitä tehään siellä kantapaikalla. (TT2 5:73)

Moni on sanonuki sitä, et on ihana tulla tänne, et vapautuu, vaikka on ne samat kaikki ne lait ja kaikki sen oman emo-organisaation toki se tietynlainen rooli siellä, mut moni kokee, et kun sitä työtäänkin tekee Ohjaamossa, nii se on vapaampaa jotenki. (K3 3:121)

*Monialaisen yhteistyön tavoitteellinen kehittäminen* taas viittaa Ohjaamon toiminnan dynaamisuuteen, jonka monialaisen yhteistyön vakiintuminen mahdollistaa. Tavoitteellinen kehittäminen tarkoittaa tuloksissa esimerkiksi panostamista toiminnan näkyvyyden laajentamiseen sekä Ohjaamon sisäisten rakenteiden vahvempaa organisoitumista, kuten yksi koordinaattori asian ilmaisee:

No sitten tuli se syksy 2017, kun tuli tää palkkatuettu Ohjaamo-työntekijä, nii kyl mä aattelin, et se aloitti semmosen uuden vaiheen jollain lailla. Et sit meillä oli Ohjaamotiimi, se ydintiimi ensimmäistä kertaa, jotenki henkisesti, jos ei muuta. Ja se, et ikään kun multa irtos sitä panosta siihen muuhun, kun siihen asiakastyöhön enemmän kuitenkin sitte. Henkisesti se oli iso juttu, ainakin mulle. Kyl mä luulen, et se oli muullekin porukalle, et tää ei oo yhen ihmisen show. (K3 3:111)

Mutta 2017 se on täytyyny olla, kun sosiaalitoimi tuli mukaan muutenkin, kun yhden hengen voimin. Iso organisaatio lähti organisaationa mukaan tähän, nii se oli kans omanlaisensa juttu. (K3 3:116)

**Monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaaminen** ilmeni tuloksissa kolmantena vaiheena, jota leimaavat muutokset ja vaihtuvuus työntekijöissä, tehtävissä, tavoitteissa ja asiakasmäärissä. Tämä näkyy *toiminnan ja muutosten yhteensovittamisena*, eli Ohjaamon arjen toteuttamisena muutosten keskellä:

Ja sitten nyt ollaan ehkä siinä semmosessa vaiheessa, et on paljon tapahtunut muutoksia työntekijöissä tai irtaantumisessa tai semmosissa. Ja ollaan ehkä vähän niinkun, et paljon osaamista ja tietoo ja tahtoo tehdä, mut et ollaan vähän niinkun, että mitä me saadaan tehdä ja sit ite ajattelen koordinaattorin näkökulmasta, et nyt mun pitäisi osata tämä kuroo yhteen. (K1 1:145)

Ja tota haetaan sitä uutta tavallaan, et, uskosin, että sitte syksyllä, kun tilanne on vakiintunu taas uudelleen johonki uomaan nii sit alotetaan, et siinä tulee se askel taaksepäin ja sit lähetään uudelleen rakentaa sitä, tietyllä tapaa. (TT2 5:68)

Vastauksissa ilmeni myös *tulevaisuuteen varautumista*, mikä näkyi tavoitteena ja haluna vahvistaa työntekijöiden ja organisaatioiden pysyvyyttä epävarmaa tulevaisuutta ennakoiden.



Johtotiimissä ei oo niin moni käyny, porukkaa on vaihtunu ja... Montaa pelottaa tulevaisuus kun porukkaa vaihtuu ja esimiestasolta niinkun ei oo niin sitoutunutta enää tähän. (K2 2:73)

sitte taas nää muutokset, mitä tulee niin ne vähän niinkun sekottaa sen hetkeks aikaa kaiken, että varsinkin kun tulee semmosia hetkiä nyt et meilläkin on vaan lähteny ihmisiä tavallaan, et me ei olla saatu vielä ketään tilalle et sit mennäänkin yhtäkkiä paljon pienemmällä resurssilla, niin siinä sitten valitettavasti varmaan kärsii joku osa-alue kunkin omasta työnkuvasta, että kun vähän yhdessä tehään kaikkee, yritetään pitää kuitenkin se semmonen monialaisuus ja hyvä henki yllä niin sitten jotkut ehkä aattelee et mulla on se viestintäosuus ollu nii se on ihan varmasti kärsiny tässä kohtaa kun on vähemmän porukkaa ja keskitytään siihen että homma pyörii, nii jää sitte semmoset. (TT2 5:77)

Tulevaisuuden epävarmat näkymät liitettiin yhden koordinaattorin sanoittamana myös sosiaali- ja terveyshuollon järjestämisestä koskevasta laista (612/2021) johtuviin mahdollisiin Ohjaamoita koskeviin muutoksiin.

Monialaisen yhteistyön vakiintumisen ja kehittämisen (vaihe 2) sekä uudelleen suuntaamisen (vaihe 3) aikana tuloksissa kuvastui sisäisen ja ulkoisen vuorovaikutuksen aktiivinen ylläpitäminen yhteisten tapaamisten ja keskustelun kautta:

ssä on niinku tää organisaatioiden eri kulttuurit, erilaiset taustat meillä työntekijöillä, me ollaan hyvin eritahtisia, se että tässä on hirveesti semmosia asioita, jotka voi alkaa hiertää, et se on ehkä semmonen tietonenkin asia, mitä on ruvettu harjottelemaankin, et niitä asioita pitää sanoo ääneen. (K3 3:83)

Aktiivisen vuorovaikutuksen ylläpitämistä tukevana työmuotoina työntekijät ja koordinaattorit pitivät sekä yhteistä tavoitteellista kehittämistä että vapaamuotoisia tapaamisia. *Yhteinen tavoitteellinen kehittäminen* kuvastuu tuloksissa pyrkimyksenä kehittämisen säännölliseen ja jatkuvaan luonteeseen ulkopuolisen asiantuntijan tukemana tai Ohjaamon sisäisenä toimintana:

me paljon käytettiin aikaa ja tää on esimerkiks se yks, ajan antaminen, että semmosia aikoja miten me Tessu-valmennusta esimerkiks käytiin puolen päivän juttuja, kerran kuukaudessa (K1 1:105)

meillä on kerran kuussa kuukausipalaveri ja sinne tuodaan niitä asioita, mitä pitää yhdessä miettiä ja päättää. Et käytetään se yhdessä oloaika sit semmoseen yhdessä työstämiseen. Et oikeesti ehditään miettiin, et se ei oo semmosta tiedottamista vaan yhdessä työstämistä. (K3 3:85)

*Vapaamuotoisten tapaamisten* merkityksen korostaminen kytkeytyy myös kansainvälisessä kirjallisuudessa tunnistettuihin monialaisen yhteistyön kehittämisen tapoihin (Anning ym., 2006). Haastateltavat pitivät Ohjaamon työyhteisön vapaamuotoista yhdessäoloa arvokkaana ja tärkeänä toisiinsa tutustumisen tapana. Tämän nähtiin vaikuttavan myönteisesti keskinäisiin suhteisiin ja sen myötä myös asiakkaiden ohjauksen sujuvuuteen.

kaikki halua ja halutaan ikään kun myöskin pitää tämmösiä virkistyspäiviä yhdessä, se on arvo jotenki, et me voidaan käyttää aikaa yhdessä ja tutustua. Et se ei oo hukkaan heitettyä aikaa, mikä me vietetään yhdessä muuten kuin asiakastyössä (K3 3:88)

mun mielestä se semmonen hyvä semmonen, että nähdään toisiamme, jutellaan, jutellaan muustakin kun vaan siitä työasiasta, just semmonen yhteys ja helppous säilyy siinä ohjaamisessakin ja saattamisessa, kun tunnetaan ja tiedetään toisemme. (TT2 5:51)

Alkuvaiheen jälkeen tapahtuvassa monialaisen yhteistyön vakiintumisessa, kehittämisessä ja uudelleen suuntaamisessa vastuu on tulosten mukaan päättäjien, taustaorganisaatioiden ja esihenkilöiden sekä koordinaattoreiden itsensä lisäksi myös työyhteisöllä ja työntekijöillä. *Päättäjien* merkitys kohdistuu tässä vaiheessa etenkin budjettiin, mikä vaikuttaa Ohjaamon toimintamahdollisuuksiin. *Taustaorganisaatioiden ja esihenkilöiden* vastuullinen rooli näkyy toiminnan arvioinnissa sekä kannustuksena ja kiinnostuksena Ohjaamo kohtaan. Työntekijät ja koordinaattorit kokivat tämän vastuutahon vaikutuksen isona ja merkittävänä suhteessa Ohjaamon arjen toimintaan.

esimiesyhteistyöryhmä, sehän tuo rakenteita siihen, siellä voidaan tavallaan nostaa näitä, et muutostarpeita tai ylipäätään asioita, mitkä toimii, mitkä ei toimi. Ja ikään kun antaa niitä et saadaan se toimimaan. (K3 3:97)

No siis tietysti sitoutunu johto sitte taas, johto vaikuttaa, et johto on tietoinen mikä on Ohjaamo ja mitä siellä tehdään. Se on siis ihan todella tärkeitä ja se et johto käy katso-massa ja niinkun tsemppaa. Kun Ohjaamo on kaikista taustaorganisaatioista niin erillään niin mun mielestä Ohjaamo tarvii tosi paljon sitä et sitä ei jätetä yksin vaan että taustaorganisaatioiden johto vois olla siinä mukana. (K2 2:75)

miten siellä niissä emo-organisaatioissa suhtaudutaan Ohjaamoon ja niinku annetaan sitä resurssia ja miten tärkeenä sitä pidetään siellä, nii kyllä se varmasti vaikuttaa sekä siihen et paljonko pystyy oleen täällä paikalla että sit siihen asenteeseen itsellä sitä työtä kohtaan. Ja tuleeko pakotettuna vai niinkun vapaaehtosesti tai itse toivoen. (TT1 4:63)

*Koordinaattoreiden* vastuuna tuloksissa kuvautuivat vahvasti Ohjaamoiden vaikuttavuuden osoittaminen ja verkostoyhteistyön ylläpitäminen:

Minä yritän tehdä vaikutusta moneen tahoon, niinku semmisiin tahoihin, mitä nyt tartettais tähän lisää ja houkuttaa ja innostaa ja kannustaa mukaan ja ideoida sitä, että miten he voisi olla mukana (K1 1:120)

No sitte joidenkin tahojen kanssa on tämmösiä omia palavereita, missä mietitään esimerkiksi nuorisopalveluitten sisällä, nii voidaan tavata ja miettiä, että mitä vaikka et-sivä nuorisotyön ja Ohjaamon välinen yhteistyö voi olla, et miten sitä tehdään esimerkiksi. (K3 3:96)

*Työyhteisön* kollektiivisena tehtävänä ja vastuuna monialaisen yhteistyön vakiintumisessa, kehittämisessä ja uudelleen suuntaamisessa on tulosten mukaan pitkäjänteinen työskentely yhteisen tavoitteen suunnassa koordinaattorin tukena:

nythän tosiaan koska meillä on alusta asti ollu pitkälti sama porukka, nyt sen reilun vuoden verran, et hyvin on ollu sillain, nii ollaan pystytty kehittymään siinä ja mun mielest se on meillä onnistunut tosi hyvin ja jokainen meistä on pystynyt sitä tekemään ja tehään yhdessä ja erikseen. Tähän asti tosi hyvin, mut tietysti nyt kun niinkun sanoin-kin et meillä henkilöstönmuutoksia tulee nii sit siinä varmaan otetaan taas pari askelta taaksepäin ja se täytyy antaa uudestaan kehittyä hyväksi että se pysyvyys on sillä tavalla tosi tärkeä siinä monialaisuudessa että pysyis ne samat tyytit tai ainaki ois semmosta pitkäjänteisyyttä siinä. (TT2 5:20)

Yhteistä päämäärän asettelua. Ja ehkä semmosta sopimista, että näin me toimitaan. (K1 1:160)

Sovitaan asioista. Sopiminen, et se ei jää vaan et puheeksi vaan, että tulee sitä konkretiaa, jotta joltain vältytään tai joku epäkohta saadaan korjattua tai voidaan tehdä joku vielä paremmin, nii mitä se edellyttää, jotenki se semmonen, niitä tilaisuuksia sopia asioista. (K3 3:150)

*Työntekijöiltä* vastaajat odottivat ammatilliseksi rohkeudeksi kuvattua työtettä, jota luonnehtii oman työn mukauttaminen, muutosten ja epävarmuuden sietäminen, epämukavuusalueella toimiminen, nöyryys, joustavuus ja avoimuus. Lisäksi työntekijöiden omalle vastuulle tuloksissa kuvautuivat asiakaslähtöinen ja muiden osaamista hyödyntävä työskentely sekä yleiset yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Piirteet avaavat haastateltavien käsityksiä siitä, mitä Ohjaamoissa työskentely edellyttää työntekijöiltä. Vastauksissa heijastuvat odotukset uudenlaista asiakkaiden ohjaustyötä kohtaan, joka vaatii työntekijöiltä totutusta poikkeavia työn tekemisen tapoja ja henkilökohtaista asennoitumista työntekoon.

halutaan ihan oikeesti mahdollistaa erilaisia ratkasuja, kuitenkin niin, että mennään eteenpäin, se on semmonen avoin mieli ja rohkeus ehkä, mitä tässä vaaditaan. (TT2 5:82)

Meitä on erilaisia, sisäänpäin kääntyneitä ja ulospäin kääntyneitä ja äänekkäitä ja hiljaisia ja kaikenlaista. Jokainen joutuu törmäämään siihen, et se kohta mikä mulle ois mieluisinta nii se ei aina oo esillä. Siis joutuu jollain tavalla semmoselle epämukavuusalueelle. Se on yks, sitä pitäis sietää. (TT3 6:64)

Me uskalletaan sanoo ääneen, et me ei tiedetä ja me otetaan selvää. Meidän ei tarvi olla mitään guruja, jotka tietää kaiken. Jotenkin sen hyväksyminen, et on ihan ok selvittää, on ihan ok kysyä siltä kaverilta, ottaa se kaveri mukaan siihen, semmonen tietynlainen nöyryys sitä omaa asiantuntijuutta ja roolia kohtaan. (K3 3:143)

Nuorten kanssa tekeminen varmaan kaiken kaikkiaan, se, että osaa kuunnella ja asettautua sen nuoren rooliin, osaa niinkun irrottautua siitä organisaation näkökulmasta ja osaa mennä siihen asiakkaan näkökulmaan ja siihen asiakaslähtösyöteen. (K3 3:141)

Tässä voidaan kokeilla ja tehdä ja mennä, mut se, et tässä ei oo myöskään niitä rakenteita, mitkä kannattelee sitä arkee samalla tavalla kun on niissä monessa emo-organisaatiossa. Et paljon perustuu siihen, et sä haluat olla Ohjaamossa ja haluat tehdä tätä työtä ja haluat olla osa tätä verkostoo. Ja toimit sen mukasesti, että se on mahdollista se yhdessä tekeminen. (K3 3:132)

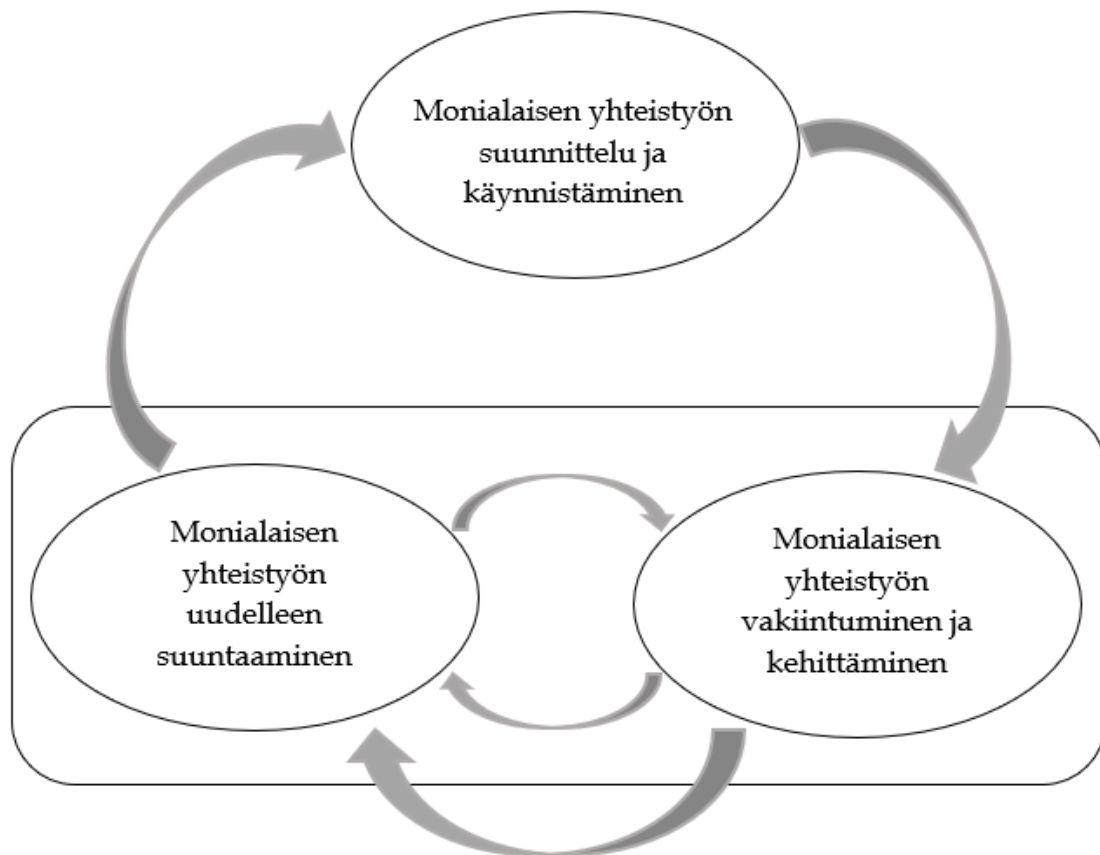
Vastuu monialaisen yhteistyön rakentumisesta on asetettu usein pääasiassa koordinaattoreiden (Darlington & Feeney, 2008; Gaster ym., 1999) sekä päättäjien ja esihenkilöiden tehtäväksi (Heino ym., 2010; Lammintakanen ym., 2016). Ohjaamoiden kontekstissa haastatteluiden tulokset kohottavat myös työntekijöiden kollektiivista ja työntekijöiden omaa vastuuta monialaisen yhteistyön rakentamisen prosessissa, mitkä ovat olleet aikaisemmissa tutkimuksissa vähäisellä huomiolla.

### **5.3.5 Osatutkimuksen 3 tulosten pohdinta ja luotettavuuden arviointi**

Kolmannen osatutkimuksen tulokset osoittavat Ohjaamoissa tapahtuvan monialaisen yhteistyön rakentuvan sekä aikaisemmissa tutkimuksissa tunnistetuille tekijöille että erityisesti suomalaista Ohjaamo-toimintaa kuvaaville periaatteille. Tämä kielii samanaikaisesti ilmiön universaalista luonteesta ja Ohjaamoiden erityisyydestä. Monialaiseen yhteistyöhön vaikuttavat tekijät, toimivan monialaisen yhteistyön lähtökohdat sekä monialaisen yhteistyön ongelmat Ohjaamossa vastaavat monin paikoin aikaisempia kansainvälisiä ja kotimaisia tutkimustuloksia. Sen sijaan Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön rakentuminen kuvastui tuloksissa tavalla, joita aikaisemmat tutkimukset eivät ole toistaiseksi

systemaattisesti tavoittaneet. Tätä luonnehtii yhteistyön rakentuminen kehittyvänä ja monitahoisena prosessina, jossa monialaisen yhteistyön rakentumisen sisällöt, työtavat ja vastuutahot muodostavat toisiaan tukevan systeemin.

Ohjaamoissa monialaisen yhteistyön perusta luodaan alkuvaiheen suunnittelussa ja käynnistämässä (vaihe 1), jossa toiminnan kokeilevan aloittaminen erottautui tuloksissa omana askeleenaan kohti toiminnan vakiintumista ja kehittämistä (vaihe 2). Monialaisen yhteistyön rakentaminen näyttäytyy siten tietoisena ja aktiivisena toimintana aloitusvaiheesta alkaen. Monialaisen yhteistyön vakiintumisen ja kehittämisen vaiheeseen sisältyy vahva pyrkimys toiminnan kokonaisvaltaiseen vakauteen sekä rakenteiden että laadun näkökulmista. Vakaudella, eli tietynlaisella toiminnan rauhalla, pyritään luomaan suotuiset edellytykset laajentaa toimintaa ja kehittää sitä edelleen tavoitteellisesti. Ohjaamot kuitenkin kohtaavat muuttuvassa toimintaympäristössä jatkuvasti ennakoimattomia tekijöitä, jotka haastavat monialaisen yhteistyön vakautta sekä aktiivista ja tietoista rakentumista. Toimintaympäristön muutokset pakottavat Ohjaamot uuteen tilanteeseen, mikä näkyi empiirisesti tuloksissa monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaamisena (vaihe 3). Tällöin Ohjaamoiden on muutosten laajuudesta riippuen joko ryhdyttävä uudelleen vakiinnuttamaan ja kehittämään toimintaansa tai palattava yhteistyön suunnittelun ja käynnistämisen vaiheeseen. Monialainen yhteistyö rakentuu Ohjaamoissa siis syklisenä prosessina kuvion 14 mukaisesti.



KUVIO 14 Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamossa syklisenä prosessina

Monialaisen yhteistyön rakentumisen jäsentäminen syklisenä prosessina tarkentaa eri vaiheiden merkitystä ja vahvistaa monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaamista kiinteänä osana monialaisen yhteistyön jatkuvaa kehittämistä. Tämä vaihe näyttäytyy aikaisemman tutkimuskirjallisuuden valossa olevan vähäisellä huomiolla, vaikka sillä on ohjauspalvelun toiminnan kannalta kriittinen tulevaisuutta määrittävä merkitys. Monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaamista voidaan pyrkiä ymmärtämään kytkemällä se rakenteelliseen vakiintumiseen liittyviin kysymyksiin, kuten työntekijöiden ja organisaatioiden vaihtuvuuteen ja sitoutumattomuuteen (ks. Alhainen, 2014; Kuorilehto, 2014). Rakenteellinen vakiintuminen onkin tuloksissa koko Ohjaamo-toimintaa kannatteleva tekijä, jonka varassa monialaisen yhteistyön rakentuminen voi edetä tietoisesti ja suunnitellusti. Rakenteellinen epävakaus taas horjuttaa monialaisen yhteistyön rakentumista ja kehittämistä (Heino ym., 2010; Leppäkoski ym., 2017, s. 206). Ohjaamot, kuten muutkin monialaiset palvelut, kohtaavat kuitenkin väistämättä jatkuvia ulkoisia ja muuttuvia tekijöitä, jotka tuovat toimintaan epävakautta.

Kehittävän työntutkimuksen viitekehuksesta tulkittuna monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaaminen avautuu toimintajärjestelmän perusluonteena; jos Ohjaamoihin suhtaudutaan toimintajärjestelmänä, niiden osatekijöiden oletetaan ja sallitaan muuttuvan toiminnan aikana, aiheuttaen toimintaan häiriöitä ja jopa kriisejä (Engeström, 2004, s. 9–11). Tämä edellyttää toimintajärjestelmän laadullista muutosta, mikä Ohjaamoissa tarkoittaa toiminnan uudelleen suuntaamista. Kehittävän työntutkimuksen näkökulma ikään kuin normalisoi Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön rakentumisessa tapahtuvia väistämättömiä muutoksia. Samalla se raamittaa yhteistyön rakentumisen aikaulottuvuutta pitkäjänteiseksi prosessiksi toimintajärjestelmälle ominaisella tavalla (Engeström, 2004, s. 9). Monialaisen yhteistyön rakentumisessa tarvitaan näin ollen toimijoiden sinnikkyyttä ja tulevaisuusnäkyä toiminnan kehittymiseen erilaisten vaiheiden kautta. Sinnikkyuden ja pitkäjänteisyyden motivoijana on lopulta toiminnan kohteellisuus (Engeström, 2004, s. 10), mikä Ohjaamoiden kontekstissa voi tarkoittaa asiakkaiden ohjausta ja siten Ohjaamolle asetettujen tavoitteiden toteuttamista.

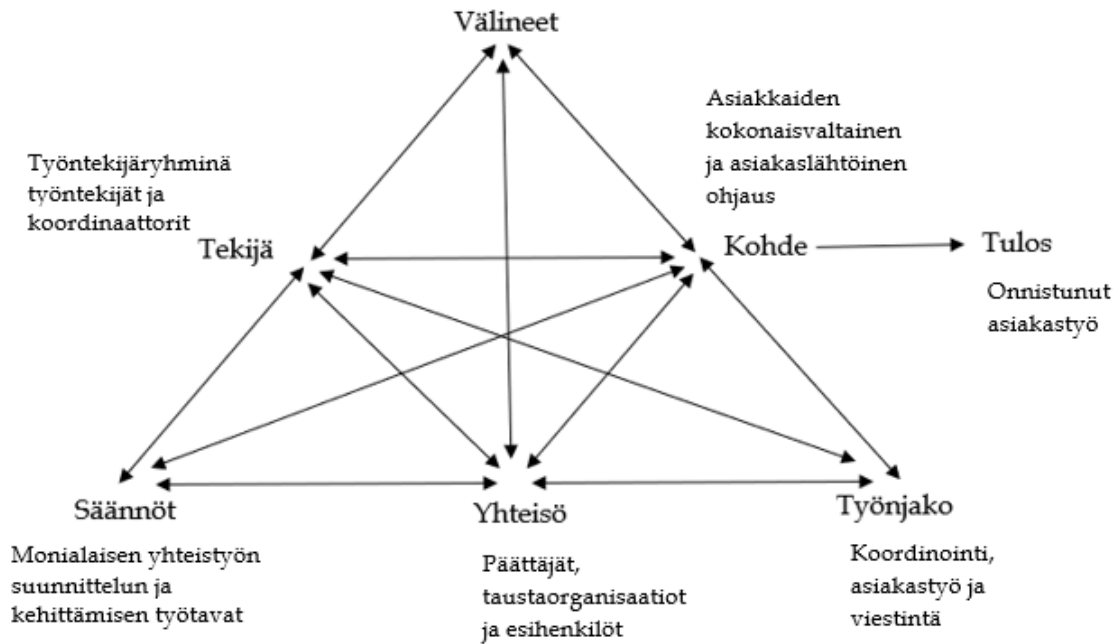
Monialaisen yhteistyön vaiheittaisen kehittymisen tiedostaminen auttaa ennakoimaan tulevaisuutta. Tämä edellyttää kuitenkin toiminnan jatkuvaa seuraamista ja arviointia sekä muutosten tunnistamista, mikä lähenee kehittävän työntutkimuksen mukaista ajattelua toimintajärjestelmän luonteesta (Engeström, 1995, s. 21, 2004, s. 12). Ohjaamon toiminnan vaiheita voidaan ymmärtää lähikehityksen vyöhykkeinä, joiden läpi Ohjaamon on kuljettava päästääkseen etenevään toiminnassaan (ks. Engeström, 1995, s. 21, 2004, s. 12; Vygotsky, 1978, s. 86). Monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaamisen vaiheessa lähikehityksen vyöhykkeenä on kaksi eri suuntiin vetävää vaihtoehtoa; joko yhteistyön uudelleen vakiintuminen ja kehittäminen tai suunnittelu ja uudelleen käynnistäminen. Ohjaamoiden toimijoiden tehtävänä on tällöin arvioida ja tunnistaa toiminnan tilanne uuden suunnan hahmottamiseksi. Monialaisen yhteistyön toimivuuden tiedostaminen mahdollistaa suuntaamaan toimintaa tarkoituksenmukaisella tavalla kohti seuraavaa lähikehityksen vyöhykettä. Tulkitsen tätä esimerkkitilanteen kautta, missä Ohjaamo on kohdannut merkittäviä muutoksia rahoituksesta

johtuen. Tämän vuoksi iso joukko työntekijöitä ja mukanaolevia palveluita ei ole enää mukana Ohjaamon toiminnassa. Ohjaamo on siten liikkunut vakiintumisen ja kehittämisen vaiheesta monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaamisen vaiheeseen. Isojen rakenteellisten muutosten vuoksi seuraavana vaiheena, eli lähi-kehityksen vyöhykkeenä, saattaa olla ennemminkin yhteistyön uudelleen suunnittelu ja käynnistäminen kuin yritys vakiinnuttaa ja kehittää yhteistyötä muutostilanteen keskellä.

Ohjaamojen työyhteisöjen tehtäväksi asettuva toiminnan arviointi, ennakointi ja tulevaisuuden suunnittelu kuvaavat Ohjaamoita ekspansiivisesti hallittuina työtoimintoina. Kehittävän työntutkimuksen viitekehyksessä ekspansiivisesti hallittu työtoiminta vaatii huomion kiinnittämistä työnjaon purkamiseen sekä työyhteisön yhteiseen tietoperustaan ja käsitteisiin (Engeström, 1995, s. 22–23). Tämä johdattaa tarkastelemaan Ohjaamoita toimintajärjestelmän mallin kehityksessä myös kolmannen osatutkimuksen tulosten kautta. Tulokset laajentavat käsitystä monialaisen yhteistyön rakentumiseen vaikuttavista ja siitä vastaavista tahoista, mitä toimintajärjestelmän mallissa nimitetään *tekijöiksi* ja *yhteisöksi* (Engeström, 1995, s. 46). Ohjaamoiden toimintajärjestelmässä koordinaattorit erottuvat omana työntekijäryhmänään. Tämä vaikuttaa oikeutetulta, sillä monialaista yhteistyötä koordinoivien tahojen rooli on tunnustettu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Darlington & Feeney, 2007; Gaster ym., 1999). Myös yksittäisten työntekijöiden vastuu kuvastui tässä osatutkimuksessa merkittävänä osana monialaisen yhteistyön rakentumista. Myös päättäjien, taustaorganisaatioiden ja esihenkilöiden roolin vaikutus erityisesti monialaisen yhteistyön rakentumisen aloitusvaiheessa oli tutkimustulosten mukaan merkittävä. Aikaisemmissa tutkimuksissa nämä vastuutahot on tunnustettu pääosin hallinnollisen tason toimijoina, jolloin yhteys ja vaikutus monialaisen yhteistyön käytännön rakentumiseen on jäänyt ohueksi (Darlington & Feeney, 2008; Gaster ym., 1999). Toimintajärjestelmän mallin avulla tulkittuna päättäjät, taustaorganisaatiot ja esihenkilöt näyttävät kiinteänä osana Ohjaamon *yhteisöä*.

Osatutkimuksen tuloksissa kuvautuneita monialaisen yhteistyön rakentumisen työtapoja voidaan tarkastella toimintajärjestelmän mallin mukaisina *sääntöinä* (ks. Engeström, 1987, s. 145, 1995, s. 46), jotka näyttävät viittaavan sekä suomalaiseseen että kansainväliseen monialaisen yhteistyön kehittämisen traditioon. Yhteistyön yhteinen suunnittelu ja tavoitteellinen kehittäminen perustuu sekä ulkopuolisen asiantuntijan tarjoamaan tukeen että Ohjaamon sisäiseen suunnitteluun ja kehittämiseen, mikä vastaa suomalaisessa kontekstissa tunnustettuja monialaisen yhteistyön kehittämisen tapoja (Heino ym., 2010; Lammintakanen ym., 2016). Tulokset kuitenkin kertovat, että monialaisen yhteistyön tavoitteellinen kehittäminen tapahtuu Ohjaamoissa myös vapaamuotoisten tapaamisten kautta, mitä useat kansainväliset tutkimukset ovat painottaneet tärkeänä kehittämisen tapana (Anning ym., 2006; Reeves ym., 2010). Toimintajärjestelmän mallin *työnjakoa* (Engeström, 1995, s. 46) koskevat ilmaukset viittaavat haastateltujen kertomiin koordinoinnin, asiakastyön ja viestinnän tehtäviin osana Ohjaamotyötä.

Tulosten valossa Ohjaamoiden toiminnan perimmäisenä tarkoituksena ja perusteluna on monialaisesti toteutettu asiakastyö, jota haastateltavat kuvasivat asiakaslähtöiseksi ja kokonaisvaltaiseksi ohjaukseksi. Tämä näyttäytyy toimintajärjestelmän mallissa toimintaa motivoivana ja suuntaavana *kohteena*, jonka *tuloksena* on onnistunut asiakastyö (ks. Engeström, 2004, s. 10). Asiakkaan näkökulmasta onnistumista kuvattiin tuloksissa helppoutena, prosessin etenemisenä ja ohjauksen kokonaisvaltaisuuksena. Kuvaan kolmannen osatutkimuksen tulosten perusteella muodostunutta ymmärrystä Ohjaamoiden toimintajärjestelmästä kuviossa 15.



KUVIO 15 Kolmannessa osatutkimuksessa kuvautuneet Ohjaamon toimintajärjestelmän osatekijät (soveltaen Engeström, 2004, s. 125-129)

Ohjauksen kokonaisvaltaisuuden ja asiakaslähtöisyyden tavoite on kytköksissä tutkimukseni ohjausteoreettisen viitekehyksen mukaiseen ohjauksäsitelykseen. Asiakaslähtöisyys on vahvana lähtökohtana postmodernin ajan ohjausteorioissa, joissa ohjaus lähtökohtaisesti rakentuu ohjattavan tavoitteille, näkemyksille ja merkitystenannoille. Näkemys tulee esiin etenkin sosiodynaamisessa (Peavy, 1997, 2004b), ratkaisukeskeisessä (Helander, 2000; Riikonen, 1992; de Shazer, 1985) ja narratiivisessa ohjauksessa (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990). Kokonaisvaltaisen kohtaamisen ja ohjaamisen tavoite kiinnittyy edellä mainittujen teoriaperinteiden lisäksi myös uran rakentamisen teoriaan (Savickas, 2002) ja life design -suuntaukseen (Savickas, 2015; Savickas ym., 2009). Monialaisuus näyttäytyy voimavarana ja potentiaalina tutkia ohjauksessa asiakkaiden elämään kuuluvia osa-alueita sekä niiden limittymistä ja merkityksellisyyttä kokonaisvaltaisesti. Tämä osaltaan perustelee monialaisen ohjauksen tarkoitusta ja merkitystä. Huomioitavaa on, että myös kolmannen osatutkimuksen tulokset heijastavat ohjauksen yksilöllisyyttä painottavaa näkökulmaa, eivätkä social

justice- (Hooley ym., 2018, 2019) ja green guidance -suuntausten (Plant, 2015, 2020) mukainen ohjauksen yhteiskunnallinen ulottuvuus tullut esiin tuloksissa.

Kolmannella osatutkimuksella pyrin syventämään ja tarkentamaan ymmärrystä tutkimuksen päätavoitteesta eli monialaisen yhteistyön rakentumisesta ohjauksen työmuodoksi. Osatutkimuksen metodiset ratkaisut tuottivat tuloksia, jotka täydentävät muita osatutkimuksia ja tutkimuksen kokonaisuutta tutkittaessa monialaisen yhteistyön monitahoista ilmiötä (ks. Morgan ym., 2015). Metodina haastattelu mahdollisti tutkimuksen kohderyhmän äänen kuulemisen eri tavalla kuin aikaisempien osatutkimusten kysely- ja havainnointiaineistot, joissa kohderyhmä ei sanallisesti arvioinut, perustellut tai kuvaillut vastauksia ja toimintaansa. Puolistrukturoidun teemahaastattelurungon käyttämisellä pyrin toteuttamaan haastattelut yhdenvertaisesti ja tasalaatuisesti kaikille haastateltaville. Haastatteluiden puolistrukturoidusta luonteesta huolimatta niiden yksilöllisyys ja ennalta-arvaamattomuus voivat aiheuttaa niiden sisällöllisen suuntaamisen tai painotuksen vaihteluita. Haastattelurunko tuki haastatteluiden loogista etenemistä sekä omaa toimintaani haastattelijana, jolloin haastatteluiden fokus säilyi tutkimuskysymyksen mukaisesti monialaisen yhteistyön ja ohjauksen teemoissa. Halusin siis keskittyä hankkimaan tietoa Ohjaamoiden toimintaa leimaavasta erityispiirteestä, monialaisuudesta. Tutkijana kuitenkin tiedostan, että kysymysten jättäminen teemoiltaan avoimimmiksi olisi voinut tuottaa vielä laajempia näkökulmia. Roolissani haastattelijana kiinnitin huomiota eettisyyteen ja luotettavuuteen haastatteluiden suunnittelusta ja yhteydenotoista alkaen aineiston käsittelyyn ja säilyttämiseen asti.

Osatutkimuksen kohderyhmä, Ohjaamoiden koordinaattorit ja työntekijät, valikoitui osatutkimukseen tutkimuskysymyksen perusteella asettamieni kriteerien perusteella. Kaikki haastateltavat olivat mukana Ohjaamoiden valmennusprojektissa, mikä osaltaan suuntasi haasteltavien valintaa ja loi haastattelulle luottamuksellisen maaperän. Toisaalta haastateltavien valikoituminen valmennusprojektissa mukana olevista Ohjaamoista saattoi vaikuttaa heidän käsityksiinsä ja antamiinsa vastauksiin haastattelukysymyksiin. Tätä vaikutusta pyrin vähentämään muotoilemalla haastattelukysymykset mahdollisimman neutraaleiksi. Kohderyhmän valinnan perustelluista hyödyistä huolimatta tätä asetelmaa voidaan pitää yhtenä tämän osatutkimuksen rajoitteena. Toisena kohderyhmään liittyvänä rajoitteena on haastateltavien määrä, joka tässä osatutkimuksessa oli verrattain pieni johtuen Ohjaamojen valtakunnallisesta tilanteesta. Päädyin kuitenkin haastattelemaan pienemmän määrän henkilöitä, jotka olivat tutkimuskysymyksen kannalta relevantteja informantteja, kuin isomman määrän henkilöitä, joilla ei ole omaa kokemusta Ohjaamon koko toiminta-ajalta. Osatutkimuksen tulosten tarkastelu kuitenkin antaa viitteitä kohderyhmän valinnan onnistumisesta, joskin suurempi ja heterogeenisempi haastateltavien joukko olisi edelleen laajentanut aineistoa ja lisännyt tutkimuksen luotettavuutta.

Aineiston teoriaohjaava laadullinen sisällönanalyysi salli aikaisempien teorioiden ja tutkimusten hyödyntämisen aineiston luokittelussa (Silverman, 2000), mikä tarkensi osatutkimuksen tulosten teoreettista kytkentää. Samalla teoriaohjaava sisällönanalyysi auttoi havaitsemaan, mitkä osatutkimuksen tulokset ovat



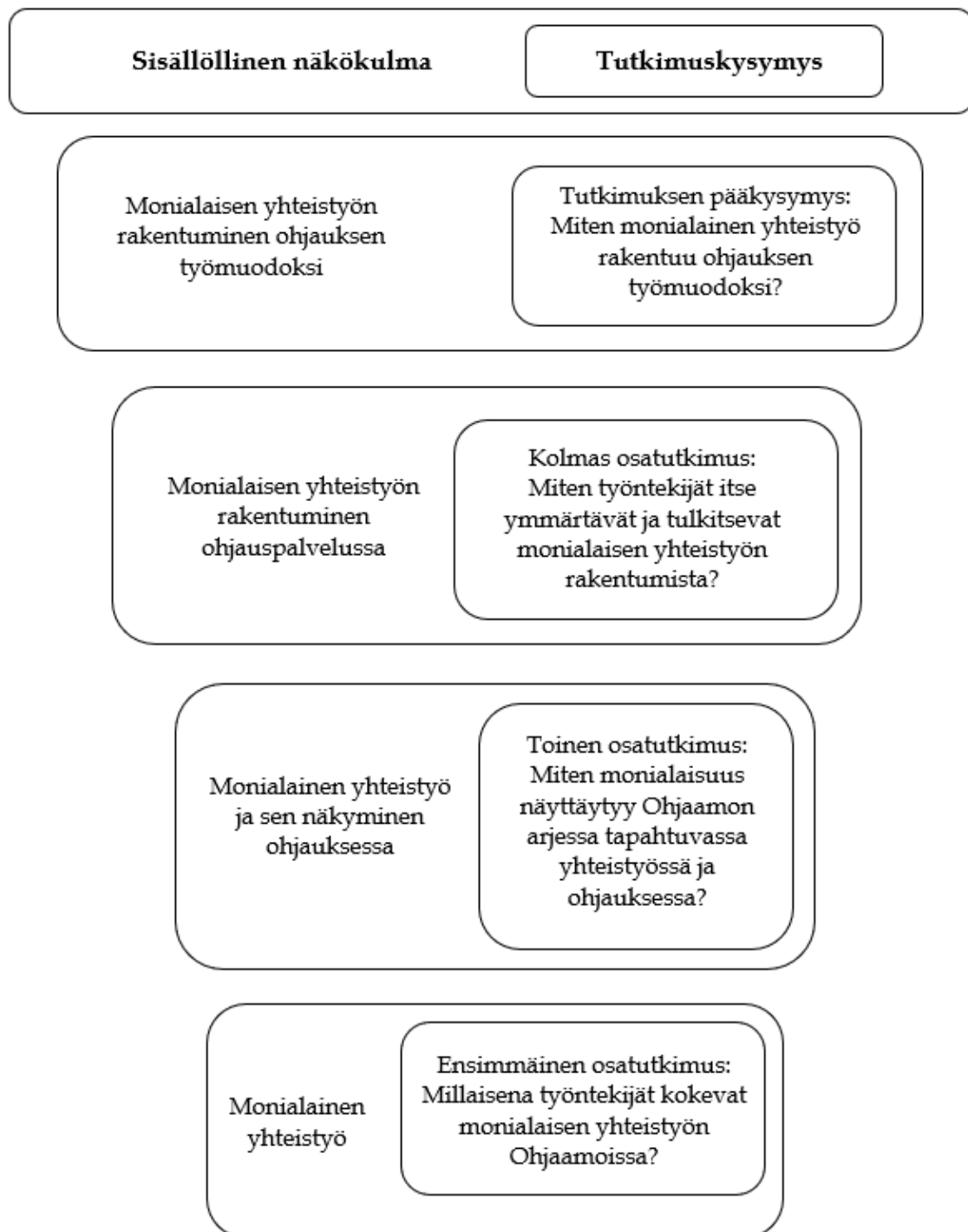
selvästi aineistolähtöisiä kuvastaen näin erityisesti suomalaisen Ohjaamotoiminnan erityispiirteitä monialaisen yhteistyön rakentumisessa. Tällaisina tuloksina näyttäytyivät koordinaattorin esihenkilöasemaa koskeva epätietoisuus sekä Ohjaamoiden rakentamisen alkuvaiheessa tyypillisesti tarjoutuva olemassa olevan verkoston ja yhteistyön hyödyntäminen. Lisäksi monialaisen yhteistyön rakentamista kuvaava toiminnallisen vakiintumisen merkitys Ohjaamon arjen sujuvuuden näkökulmasta sekä vakiintumisen mahdollistama toiminnan laajentaminen näyttäytyvät suomalaisen Ohjaamotoiminnan näkökulmasta aineistolähtöisinä löydöksinä. Edelleen Ohjaamoiden työntekijöiden kollektiivinen ja työntekijöiden henkilökohtainen vastuu monialaisen yhteistyön rakentumisen prosessissa korostuivat tässä osatutkimuksissa aineistolähtöisesti.

Yhteenvetona ja edellä esitetyt kriittiset seikat huomioiden, kolmannen osatutkimuksen tuloksissa monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamoissa avautui tavoitteellisena ja syklisenä prosessina. Osatutkimuksen tulokset auttavat hahmottamaan monialaisen yhteistyön rakentamista monitahoisena kokonaisuutena, jossa monialaisen yhteistyön sisällöt, työtavat ja vastuutahot vaihtelevat yhteistyön rakentumisen vaiheen mukaan. Osatutkimus tarkentaa aikaisempien tutkimuksien tuloksia monialaiseen yhteistyöhön vaikuttavista tekijöistä sekä yhteistyön kehittämisestä ja syventymisestä erityisesti monialaisen ohjauspalvelun, Ohjaamon, kontekstissa. Tulokset sekä tukevat aikaisempien moniammatillisen ja -alaisen yhteistyön tutkimuksia että tuottavat uutta tietoa etenkin monialaisen yhteistyön vaiheittaisesta rakentumisesta suomalaista toimintapolitiikkaa edustavasta ohjauspalvelusta. Lisäksi osatutkimuksen tulokset edelleen vahvistavat tarvetta syventää empiiristä ja teoreettista tietoa monialaisesta yhteistyöstä, sen prosessimaisesta rakentumisesta sekä monialaisen ohjauksen teoreettisista lähtökohdista.

## 6 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimukseni sai sysäyksen monialaisten ohjauspalveluiden, eli Ohjaamoiden, perustamisesta Suomeen. Ohjausalan edustajana kiinnostuin siitä, miten Ohjaamoissa toteutetaan ohjausta ja mitä monialainen yhteistyö ohjauksen yhteydessä tarkoittaa. Kiinnostukseni johdatti minut tutkimaan tätä tarkemmin ja lopulta aloittamaan väitöstutkimuksen monialaisen ohjauksen ja yhteistyön lähtökohdista ja rakentumisesta ohjauspalveluiden työmuodoksi. Halusin tutkia tätä konkreettista ohjaustyötä tekevien työntekijöiden näkökulmasta, mitä tunnetaan toistaiseksi heikosti verrattuna Ohjaamoiden asiakkaiden kokemuksiin. Tätä monialaisuutta koskevaa tutkimuksellista aukkoa halusin osaltani tutkimuksellani täydentää. Teoreettisesti olen kiinnittänyt tutkimukseni Engeströmin (1987, 1995, 2004, 2015) kehittävään työntutkimukseen ja toimintajärjestelmän malliin sekä postmoderneihin ohjausteorioihin (mm. Berg, 2000; Morgan & Malinen, 2004; Peavy, 1997, 2000; Savickas, 2002, 2015; Savickas ym., 2009; de Shazer, 1985; White & Epston, 1990), joiden kautta pyrin ymmärtämään monialaisen ohjauspalvelun toimintaa sekä yhteistyön tekemisen että ohjauksen näkökulmista.

Tutkimuksellani olen pyrkinyt tavoittamaan niitä lähtökohtia, ulottuvuuksia ja toimintatapoja, jotka ovat tärkeitä tunnistaa monialaisen ohjauksen toteuttamiseksi ja ohjauspalvelun toiminnan ymmärtämiseksi. Tutkimuskysymykseni ovat kohdentuneet ensiksi monialaisen yhteistyön kokemuksiin, toiseksi monialaisen yhteistyön ja ohjaukseen näyttäytymiseen Ohjaamoissa ja lopulta monialaisen yhteistyön rakentumiseen ohjauksen työmuodoksi (Kuvio 16). Seuraavaksi tässä luvussa vastaan tutkimukseni pääkysymykseen integroimalla tutkimukseni keskeiset tulokset johtopäätöksiksi sekä kuvaamalla monialaista ohjauspalvelua toimintajärjestelmänä ja esittämällä monialaisen ohjauksen mallin. Lopuksi arvioin tutkimukseni luotettavuutta kokonaisuutena sekä esittelen aiheita monialaista yhteistyötä ja ohjausta koskeville jatkotutkimuksille.



KUVIO 16 Tutkimuskysymysten aseoituminen tutkimuksen sisällölliseen näkökulmaan

## 6.1 Monialaisen yhteistyön rakentuminen ohjauksen työmuodoksi

Kokonaisuutena tarkasteltuna tutkimukseni osoitti, että monialainen yhteistyö rakentuu ohjauksen työmuodoksi syklisenä prosessina. Ohjauspalveluissa, kuten Ohjaamoissa, monialaisuus toteutuu sekä tekemällä yhteistyötä muun palveluverkoston kanssa että pyrkimällä ohjauspalvelun sisäiseen rakenteelliseen vakauteen. Ohjauspalvelun monialaisen yhteistyön organisoituminen edellyttää toimivia sisäisiä rakenteita. Asiakkaiden ohjauksessa monialainen yhteistyö konkretisoituu monialaisten työmuotojen hyödyntämisenä sekä työntekijöiden ohjausosaamisena monialaisessa kontekstissa.

### Monialainen yhteistyö rakentuu syklisenä prosessina

Tutkimukseni perusteella monialainen yhteistyö rakentuu ohjauspalveluissa prosessina, jota kuvaa vaiheittainen, sykleissä tapahtuva eteneminen. Kolmas osatutkimukseni osoitti, että tietoisesti ja tavoitteellisesti tapahtuva monialaisen yhteistyön rakentuminen edellyttää toimijoilta jatkuvaa tilanteen arviointia ja kollektiivista osaamista havaita sellaiset muutostilanteet, jotka vaativat toiminnan uudelleen suuntaamista. Yhteiskunnassa, palvelujärjestelmässä ja työelämässä tapahtuvat väistämättömät muutokset eivät mahdollista yhteistyön rakentumista suoraviivaisesti eteneväksi, vaan sen sijaan rakentumista voidaan kuvata sykliseksi ja liikkeessä oleva prosessiksi. Tutkimukseni tulokset osoittavat, että monialaisen yhteistyön rakentumisen prosessi ei asetu klassisten ryhmä- ja tiimityön kehittymisen malleihin (Bion, 1979; Katzenbach & Smith, 1993; Tuckman, 1965), vaikka niissäkin on tunnistettu yhteistyössä ja tuottavuudessa tapahtuvia notkahduksia ja liikettä. Ohjauspalvelun kontekstissa tapahtuva monialaisen yhteistyön rakentuminen tuo siis mukanaan sellaisia piirteitä ja tekijöitä, jotka erottavat yhteistyön rakentumisen perinteisissä asiantuntijaorganisaatioissa tapahtuvasta ryhmä- ja tiimityön kehittymisestä (Morgan ym., 2015). Havainto tukee monialaisen yhteistyön rakentumisen tarkastelua kehittävän työntutkimuksen viitekehyksessä, jossa työyhteisön toiminnan ymmärretään lähtökohtaisesti olevan jatkuvassa liikkeessä ja muutoksessa (Engeström, 2004, s. 9–11).

Olen tutkimuksessani peilannut monialaisen yhteistyön rakentumista kehittävän työntutkimuksen viitekehykseen (Engeström, 1995, 2004), mikä on avannut ymmärrystä tutkittavan ilmiön rakenteesta ja dynaamisesta luonteesta. Kolmas osatutkimus osoitti, että ohjauspalveluissa monialainen yhteistyö rakentuu toimintajärjestelmän tapaisena monitahoisena systeeminä (Engeström, 2004, s. 9–11), jossa monialaisen yhteistyöhön liittyvät sisällöt, työtavat ja vastuutahot vaihtelevat yhteistyön rakentumisen vaiheen mukaan. Monialaisten ohjauspalveluiden kontekstissa monialaisen yhteistyön uudelleen suuntaamisen vaihe erottautuu toiminnan tulevaisuuden kannalta kriittisenä kohteena. Tätä vaihetta voidaan tulkita ohjauspalveluiden toiminnan kannalta kahdesta näkökulmasta. Yhtäältä toiminnan uudelleen suuntaaminen tarkoittaa ohjauspalveluille niiden

reagoimista väistämättömiin ja yllättäviin muutostilanteisiin, jotka voivat laajuudeltaan vaihdella yksittäisten työntekijöiden vaihtuvuudesta maailmanlaajuisiin kriiseihin. Toisaalta uudelleen suuntaaminen voi reagoinnin sijaan tarkoittaa proaktiivista muutoksiin ennakoimista ja niihin varautumista, jolloin ohjauspalvelun toiminta pysyy mahdollisimman vakaana yllättävissäkin muutoksissa. Toiminnan perustaminen pelkäästään muutoksiin reagoimiselle asettaa ohjauspalvelun haavoittuvaan asemaan, mikä tuli esiin myös Vanhasen (2020, s. 534) tutkimuksessa, jossa monialaisen yhteistyön muutostilanteet paljastivat yhteistyön suunnitelmallisuuden puutteen ja toiminnan sattumanvaraisuuden.

Muutokset koettelevat ohjauspalveluiden toimintakenttää tavalla tai toisella, mikä tuli esiin kolmannessa osatutkimuksessa. Kehittävä työntutkimus tarjoaa muutoksista selviytymisen keinoiksi pitkäjänteisyyttä, tavoitteellisuutta ja joustavuutta (ks. Engeström, 2004, s. 9–11), jota Engeström (1995, s. 22–23) kuvaa ekspansiivisesti hallituksi toiminnaksi. Tutkimukseni perusteella monialaisissa ohjauspalveluissa on siten varauduttava sekä ennakoimaan tulevaisuutta että reagoimaan äkkinäisiin muutoksiin. Tämä asettaa haasteita ohjauspalvelun johtamisen ja koordinoinnin järjestämiselle. Arjen todellisuudessa ohjauspalveluiden koordinaattoreiden proaktiivinen ennakoiva toiminta voi jäädä ohjauspalvelun päivittäisjohtamisen varjoon. Riskinä on, että ohjauspalveluiden koordinoimista tulee siten lyhytjänteistä reagointia, jolloin tavoitteellinen ja hallittu monialaisen yhteistyön rakentuminen ei pääse toteutumaan. Koordinaattoreiden työnkuvien täsmentäminen näyttäytyy siten tarpeelliselta ohjauspalvelun toimintakyvyn ja jatkuvuuden turvaamiseksi.

Tutkimukseni osoitti, että yhteisöllisestä luonteestaan huolimatta monialainen yhteistyö on myös yksilötasolla tapahtuvaa muutosta. Työntekijöiden monialaisen työtteen merkitys ja sen tukeminen tuli esiin jokaisessa osatutkimuksessa. Ohjauspalvelun työntekijöiden väliset yhteistyö- ja vuorovaikutussuhteet sekä asenne monialaista yhteistyötä kohtaan näkyivät ensimmäisen osatutkimuksen tuloksissa monialaisen yhteistyön toimivuuteen vaikuttavina sisältöinä. Toisessa osatutkimuksessa työntekijöiden monialaista yhteistyötä edistävä työote kuvastui ohjauspalvelun toiminnan organisoitumiseen vaikuttavana tekijänä. Kolmannessa osatutkimuksessa työntekijöiden monialaista yhteistyötä edistävän työtteen tukeminen näyttäytyi merkityksellisenä sisältönä yhteistyön rakentumisen prosessissa sen suunnittelusta ja käynnistymisestä alkaen. Myös aikaisempien tutkimusten valossa yksittäisten työntekijöiden tukeminen näyttäytyy tärkeänä, sillä monialainen yhteistyö voi vaatia ammatillisen identiteetin ja toimintatapojen muutosta (Anning ym., 2006; Chivers, 2011; Isoherranen, 2005). Työntekijöiden tukeminen monialaisen työtteen kehittymisessä on yhteydessä ohjauspalvelun työyhteisön vakiintumiseen, jolloin yhteistyötä eivät häiritse erilaisten ajattelu- ja toimintatapojen törmääminen toisiinsa (ks. Hall, 2005). Tutkimukseni korostaa monialaisen yhteistyön vakiintumisen merkitystä; monialaisessa ohjauspalvelussa toiminnan vakiintumisella on lopulta yhteys perustehtävän laatuun eli siihen, miten monialainen yhteistyö toteutuu asiakkaiden ohjauksessa.

## **Ohjauspalvelun monialaisuus toteutuu yhteistyössä muun palveluverkoston kanssa**

Monialaisuus määrittää ohjauspalvelun toimintaa läpileikkaavasti toiminnan eri tasoilla, mikä tuli esiin etenkin toisessa osatutkimuksessa Ohjaamoiden toimintaa havainnoidessa. Monialaista ja -ammattillista yhteistyötä koskeva aikaisempi tutkimus ja kehittäminen on usein keskittynyt monialaisten palveluiden sisäiseen yhteistyöhön ja työyhteisön vuorovaikutukseen (mm. Hall, 2005; Isoherranen, 2012; Mellin ym., 2011; Willumsen ym., 2012), eli ohjauspalvelun toiminnan tason tarkasteluun. Toisessa osatutkimuksessa toteutettu havainnointi kuitenkin paljasti myös palvelun tai työyhteisön taustalla olevan laajemman verkoston vaikutuksen monialaisuuden toteutumiseen. Kutsun tätä palvelujärjestelmän toiminnan tasoksi. Monialaisen yhteistyön toteutumisen avaaminen ohjauspalvelun sisäistä yhteistyötä laajempiin konteksteihin paljastaa tutkimuksessani koko palvelujärjestelmän ja siihen kuuluvan verkoston merkityksen ohjauspalvelun monialaisuuden toteutumiselle. Monialaisten ohjauspalvelujen asemointi osaksi muuta paikallisesti ja alueellisesti jäsentynyttä palvelujärjestelmää näyttää tutkimukseni mukaan perustellulta ja tuo niiden tarkastelulle laajemman kontekstuaalisen kehyksen, jolloin yksittäinen ohjauspalvelu ei jää irralliseksi toimijaksi. Tämä tuli esiin myös kolmannessa osatutkimuksessa, jossa haastateltavat korostivat olemassa olevan verkoston merkitystä ohjauspalvelun aloittamisesta alkaen.

Palvelujärjestelmä tarjoaa tutkimukseni perusteella yksittäisen ohjauspalvelun tueksi verkostomaisen rakenteen, jonka potentiaalina on vahvistaa palveluiden välistä yhteistyötä ja monialaisuuden aitoa toteutumista. Verkostomaisesti tuotettujen ohjauksen palvelujärjestelyjen (VOP) -malli (Nykänen ym., 2007) tavoittaa osittain tutkimukseni ajatuksen palvelujärjestelmän merkityksestä yksittäisten ohjauspalveluiden toiminnalle. VOP-mallin sijoittaminen monialaisen yhteistyön toiminnan tasoihin (taulukko 3, luku 3.2.2), osoittaa sen vastaavan pääosin väljintä yhteistyön tasoa, jossa palveluiden välistä yhteistyötä leimaa sopimuksellisuus ja työnjaollinen erillisuus (Darlington & Feeney, 2008; Frost, 2005; Siurala, 2011). Tutkimukseni perusteella monialaisissa ohjauspalveluissa yhteistyö palvelujärjestelmän kanssa näyttäytyy kuitenkin tätä tiiviimpänä. Yhteistyötä tiivistävänä voimana ovat yhteiset asiakkaat; havainnointi osoitti, että eri palveluiden työntekijät käsittelevät asiakkaiden tilanteita yhdessä esimerkiksi tietoja vaihtamalla tai toisiaan konsultoimalla (ks. Ahgren & Axelsson, 2005; Leutz, 1999; Nies, 2004; Townsley ym., 2004). Jotta monialaisuus aidosti toteutuisi ohjauspalvelua laajemmalla palvelujärjestelmän toiminnan tasolla, se vaatii toisen osatutkimukseni perusteella ohjauspalvelun ja muun palvelujärjestelmän aktiivista yhteistyön suunnittelua ja sopimista sekä asiakasrajapinnassa toimivien työntekijöiden välistä tiivistä kommunikaatiota.

Palvelujärjestelmän merkitys yksittäiselle ohjauspalvelulle kuvastui etenkin kolmannessa osatutkimuksessa koordinaattoreiden mahdollisuutena suunnitella ja kehittää ohjauspalvelun monialaista rakennetta suhteessa muiden palveluiden tarjontaan. Tulosten valossa on tärkeää, että ohjauspalvelu asemoidaan huolellisesti osaksi muuta palvelujärjestelmää. Tämä auttaa toimijoita hahmottamaan ohjauspalvelun paikallisesti tärkeimmät yhteistyö- ja verkostokumppanit sekä mahdolliset niissä olevat puutteet ja päällekkäisyydet asiakkaiden

tarpeiden näkökulmasta. Olennaisten palveluiden puuttuminen paikallisesta palvelujärjestelmästä tuo riskin rakenteellisesta epätasapainosta, minkä on todettu estävän palveluiden välistä monialaista yhteistyötä (Heino ym., 2010, s. 125). Myös ohjauspalvelun sisällä ilmenevä rakenteellinen epätasapaino, kuten jonkin ammatillisen ryhmän hallitsevuus (Moran ym., 2006), haastaa aidon ja asiakkaiden tarpeita vastaavan monialaisuuden toteutumista.

Ohjauspalvelut ovat osa laajaa alueellisesta ja yhteiskunnallista verkkoa, mikä lähenee kehittävän työntutkimuksen mukaista käsitystä toisiinsa kytkeytyvistä toimintajärjestelmistä (ks. Engeström, 1995, s. 52-53). Ohjauspalveluiden monialaisen yhteistyön tarkastelu tulee siten suhteuttaa muuhun palvelujärjestelmään kunkin alueen ja asiakkaiden erityispiirteet ja -tarpeet huomioiden. Toisin sanoen, ohjauspalvelun sisäisen toiminnan ymmärtämiseksi tulee ymmärtää myös sen yhteistyön asemoituminen muuhun palveluverkoston. Tämä haastaa edelleen ohjauspalvelun koordinaattoreiden tehtäväkenttää ja roolia suhteessa paikallisten palveluverkoston toimijoihin ja päättäjiin.

### **Monialaisen yhteistyön tavoitteellinen rakentuminen perustuu rakenteelliselle vakaudelle**

Monialaisten yhteistyön tarkastelu ensimmäisen osatutkimuksen kyselyssä löydettyjen toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden ja toisessa osatutkimuksessa havaittujen monialaisuuden toiminnan tasojen näkökulmasta eivät vielä tavoita sitä dynaamista prosessia, jota monialaisen yhteistyön rakentumisella tutkimuksessani tarkoitan. Kolmas osatutkimus osoitti, että monialaisen yhteistyön rakentumisen prosessia voi ymmärtää syvemmin suuntaamalla fokus ohjauspalvelun toiminnan eri vaiheisiin ja niissä toteutettuihin toimenpiteisiin. Haastattelusta selvisi, että monialaisen yhteistyön rakentuminen kietoutuu työyhteisössä vallitsevan vakauden ympärille, joka näyttäytyy perustavanlaatuisena ohjauspalvelun toimintaan vaikuttavana seikkana. Ohjauspalvelussa vakaalla yhteisöllä tarkoitan rakenteellista vakautta, jolloin asiakkaiden näkökulmasta olennaimmat palvelut ja niitä edustavat työntekijät ovat pitkäjänteisesti mukana varmistamassa monialaisen yhteistyön toteutumista.

Tutkimukseni perusteella rakenteeltaan vakaa työyhteisö tukee muutoin jatkuvasti dynaamisesti liikkeessä olevaa ohjauspalvelua ja sen monialaisen yhteistyön rakentumista. Tämä tuli esiin kolmannen osatutkimuksen haastattelussa, jotka kertovat, että monialaisen yhteistyön rakentumisen näkökulmasta ohjauspalvelussa on hyödyllistä pyrkiä rakenteelliseen vakauteen muutoksista huolimatta. Rakenteellinen vakaus asettuu siten ohjauspalveluiden toimintakyvyn tukipilariksi. Monialaisen työyhteisön rakenteen vakauden merkitys on jäänyt aikaisemmissa tutkimuksissa verrattain vähäiselle huomiolle. Atkinsonin kollegoineen (2007, s. 22) ovat tutkimuksessaan todenneet monialaisen palvelun rakenteen vakauden, kuten työntekijöiden ja palveluiden sitoutumisen, vaikuttavan monialaisen yhteistyön toimivuuteen. Myös Griffith (2002) viittaa rakenteelliseen vakauteen palveluiden sitoutumisena toiminnan suunnitteluun. Ymmärrän rakenteellisen vakauden olevan muutakin kuin työntekijöiden ja palveluiden sitoutumista toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Kehittävän työntutkimuksen näkökulmasta tulkittuna se tarkoittaa työntekijöiden ja palveluiden

pitkäjänteistä yhdessä kehittämistä ja muutoksissa mukana elämistä (Engeström, 2004). Tulkitsen tämän siten, että vaikka kehittävässä työntutkimuksessa muutoksiin suhtaudutaan toimintajärjestelmän väistämättömänä ja luonnollisena piirteenä, tulee monialaisessa kontekstissa kuitenkin pyrkiä rakenteellisen vakauden toteutumiseen.

Työntekijöiden tasolla tavoiteltavaan vakiintumiseen tulee tutkimuksen perusteella suhtautua realistisesti. Yhtäältä siihen tulee pyrkiä, sillä se lisää yhteistyössä tarvittavaa keskinäistä luottamusta, mikä näkyi etenkin ensimmäisessä osatutkimuksessa monialaisen yhteistyön laadun kokemiseen vaikuttavana tekijänä. Toisaalta henkilömuutokset ovat väistämättömiä, mikä johtaa toiminnan katkonaisuuteen. Jatkuvien henkilömuutosten on todettu haastavan yhteistyötä (Leppäkoski ym., 2017) ja tehden siitä sattumanvaraisuuteen perustuvaa (Vanhanen, 2020, s. 54). Monialaisessa ohjauspalvelussa rakenteellisen vakiintumisen tarve kohdistuukin tutkimukseni perusteella henkilöiden sijaan erityisesti mukana olevien palveluihin ja organisaatioihin, jolloin niiden tarjoama osaaminen voidaan tietoisesti ja tavoitteellisesti liittää osaksi monialaisen ohjauspalvelun kokonaisuutta (ks. Vanhanen, 2020).

Edelleen syvempi rakenteellinen vakiintuminen, kuten mukana olevien tahojen hallinnollinen ja taloudellinen fuusioituminen yhden johdon ja budjetin alle, ei näyttäydy tutkimukseni tuloksissa suomalaisessa nuorten ohjauspalvelussa yhteistyötä edistävänä välttämättömyytenä (vrt. O'Brien ym., 2009). Tästä huolimatta päättäjillä, taustaorganisaatioilla ja esihenkilöillä on kolmannen osatutkimuksen perusteella vastuullinen rooli rakenteellisen vakiintumisen toteutamisessa mahdollistamalla työntekijöille riittävä mukanaolo ja pitkäjänteinen sitoutuminen ohjauspalvelun toimintaan. Tulos korostaa sekä taustaorganisaatioiden esihenkilöiden keskinäisen yhteistyön sekä ohjauspalvelun koordinaattorin kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä rakenteellisen vakauden vahvistamiseksi. Tutkimukseni perusteella monialaisen ohjauspalvelun rakenteellinen vakaus edellyttää sen jatkuvaa arviointia ja ylläpitämistä, jossa vastuu jakautuu usealla taholla, koordinaattorin roolin säilyessä tässäkin vahvana.

### **Monialaisen yhteistyön organisoituminen on toimivien sisäisten rakenteiden luomista**

Tutkimukseni osoitti, että toimiva monialainen yhteistyö edellyttää yhteistyön onnistunutta organisoitumista, jonka yhtenä tekijänä on hyvä koordinointi. Monialaisen yhteistyön organisoituminen on siten oleellinen ohjauspalvelun palvelukykyä ja toiminnan onnistumista kannatteleva tekijä, mikä tuli osaltaan esiin jokaisessa osatutkimuksessa. Ensimmäinen osatutkimus osoitti, että monialaisen yhteistyön organisoituminen koettiin sen tunnistetusta tärkeydestään huolimatta Ohjaamoissa heikoimmaksi suhteessa muihin osa-alueisiin. Toisen osatutkimuksen perusteella monialaisuuden toteutumiseen ohjauspalvelussa vaikuttaa yhteistyön sisäinen organisoituminen, kuten työntekijöiden työotteen tukeminen sekä toimintatavoista ja työtilojen käytöstä sopiminen. Kolmannessa osatutkimuksessa etenkin koordinaattoreiden varaan nojautuva monialaisen yhteistyön organisoituminen sai vahvoja merkityksiä yhteistyön rakentumisen eri vaiheissa.



Organisoituminen kietoutuu yhteisen ajan kysymyksiin. Tässä tutkimuksessa yhteinen aika tarkoittaa konkreettisia arjessa tapahtuvia työntekijöiden yhteisiä tilaisuuksia, hetkiä ja yhdessäoloa (ks. Vanhanen, 2020, s. 54). Koordinoinnin kautta tapahtuva yhteisen ajan mahdollistaminen ei kuitenkaan ole itseisarvo sinällään, vaan oleellista on kysyä, mitkä ovat yhteisen ajan sisällölliset funktiot ja tavoitteet. Tutkimukseni perusteella työntekijöiden yhteisen ajan tehtävänä on muodostaa yhteistä käsitystä toiminnan tavoitteista, periaatteista ja työnjakoon liittyvistä sopimuksista. Tämä tukee myös työntekijöiden välisen toimivan vuorovaikutuksen kehittymistä. Tutkimukseni laajentaa aikaisempien tutkimusten (mm. Holmesland ym., 2010; Isoherranen, 2012; Kiilakoski, 2014; Leppäkoski ym., 2017) havaintoja yhteisen ajan merkityksestä monialaisessa yhteistyössä; yksittäisen yhteistyöhön vaikuttavan tekijän sijasta se asemoituu sekä vuorovaikutusta että organisoitumista yhdistäväksi ja kannattelevaksi voimavaraksi monialaisen yhteistyön rakentumisen eri vaiheissa.

Liitän yhteisen ajan merkitykseen huomion monialaiseen yhteistyöhön varatuista resursseista; työntekijöiden rajalliset resurssit tuovat ajankäytöllistä painetta ja jännitettä asiakastyöhön ja työntekijöiden välisiin tapaamisiin käytettävän ajan välille. Ratkaistavaksi kysymykseksi tulee ajan riittävyys suhteessa asiakastyöhön ja muihin monialaisen yhteistyön sisällöllisiin ulottuvuuksiin. Yhteisen ajan saamaa painoarvoa suhteessa työntekijöiden moninasiin työtehtäviin ja heille asetettuihin tavoitteisiin on tunnustettu tuovan haasteita monialaisen ohjauspalvelun organisoitumiselle ja koordinoinnille (Sampson ym., 2017, s. 64). Tutkimukseni perusteella organisoitumisen puutteet ja ontuminen heijastuvat ohjauspalvelun toimintaan näkyen esimerkiksi erilaisina sisäistä toimintakulttuuria, kuten tavoitteita ja työnjakoa, koskevinä epäselvyyksinä. Toimivassa monialaisessa yhteistyössä organisoituminen ja toiminnan sisäiset rakenteet vastaavasti sulautuvat luonnolliseksi, jopa huomaamattomaksi, osaksi ohjauspalvelun arkea.

Ohjauspalvelun monialaista yhteistyötä tukevat sisäiset rakenteet tarkoittavat myös konkreettisia toimivia työtiloja, mikä tuli esiin etenkin toisessa osatutkimuksessa. Monialaisen ohjauspalvelun kontekstissa työtiloille asettuu kaksi erilaista tehtävää: yhtäältä niiden tulee mahdollistaa työntekijöiden välisen yhteisen keskustelun, ja toisaalta luottamuksellisen asiakkaiden ohjaustyön. Vaikka yhteiset työtilat on tunnustettu *moniammatilliseksi* yhteistyötä edistäväksi tekijäksi (Burnett & Appleton, 2004; Chivers, 2011; Nancarrow ym., 2013), niiden laadullinen ja toiminnallinen merkitys vahvistuu ohjauspalvelun *monialaisessa* yhteistyössä, jossa toiminnan lähtökohtana on työntekijöiden välisen yhteistyön sijaan asiakastyö eli *monialainen ohjaus*. Tutkimukseni perusteella työtilojen merkitykseen ja toimivuuteen on tärkeää kiinnittää huomiota osana monialaisen yhteistyön organisoitumisen muita ratkaistavia kysymyksiä.

Tulkitsen työntekijöiden välisen yhteisen ajan ja toimivien työtilojen kertovan osittain monialaisen yhteistyön syvyydestä. Työntekijöiden välinen varmistettu yhteinen aika sekä työntekijöiden yhteistyön ja asiakkaiden ohjaustyön huomioivat työtilat kuvastavat systemaattista yhteistoimintaa (Atkinson ym., 2007, s. 15). Mikäli yhteinen aika ja työtilat ymmärretään yhteisinä resursseina,

voidaan puhua jopa yhteisen työn tason toteutumisesta (Ahlgren & Axelsson, 2005; Leathard, 2003; Leutz, 1999; Nies, 2004; Pohjola, 2009; Siurala, 2011). Tulosten peilaaminen suhteessa aikaisempien tutkimusten näyttöön osoittaa, että monialaisen yhteistyön organisoitumisen merkittävänä tehtävänä on muodostaa ohjauspalvelulle sisäiset työntekijöiden välistä yhteistyötä ja asiakastyötä tukevat toimivat rakenteet.

### **Monialainen yhteistyö konkretisoituu ohjauksessa monialaisina työmuotoina ja työntekijöiden ohjausosaamisena**

Toinen osatutkimus osoitti, että monialaisuus on ohjauspalvelun läpileikkaava periaate niin palvelujärjestelmän ja ohjauspalvelun tasoilla kuin työyhteisön ja yksittäisen työntekijän toiminnassa. Samalla läpileikkaavuus merkitsee yhteistyön syvenemistä yhteiseksi työksi. Työyhteisön toiminnassa monialaisuuden toteutuminen konkretisoituu ohjauksessa käytettävänä työmuotoina, joissa hyödynnetään monialaista osaamista asiakaslähtöisesti samalla toteuttaen ohjauspalvelun tavoitteita, kuten toinen ja kolmas osatutkimus osoittivat. Monialaiset työmuodot muodostuvat näin ohjauspalvelun arjen toiminnalliseksi työvälineeksi (ks. Heino ym., 2010, s. 125), mikä lähestyy toimintajärjestelmän mallin mukaista ymmärrystä tietyille palvelulle ominaisista kulttuurisista työkaluista (ks. Engeström, 1995, s. 46, 2004, s. 9-10).

Monialaisten työmuotojen käyttämisellä on tutkimukseni perusteella monitahoisia myönteisiä vaikutuksia ohjauspalvelulle ja sen yhteistyön rakentumiselle. Kun asiakkaiden ohjauksessa hyödynnetään monipuolisesti muiden työntekijöiden osaamista monialaisin työmuodoin, yksittäisen työntekijän osaaminen laajenee ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus lisääntyy. Asiakkaan näkökulmasta monialaisten työmuotojen käyttäminen mahdollistaa hänen kokonaisvaltaisen tukemisensa ohjauspalvelun perimmäisen tavoitteen mukaisesti. Monialaisten työmuotojen käyttäminen ei kuitenkaan yksinään kerro monialaisen yhteistyön syvyydestä, sillä niitä on todettu käytettävän myös intuitiivisesti ja sattumanvaraisuuteen perustuen (Valtakari ym., 2020). Toisaalta parhaimmillaan monialaisten työmuotojen monipuolinen ja suunnitelmallinen hyödyntäminen kertoo ohjauspalvelun toiminnan systemaattisuudesta ja tietoisesta työskentelestä yhteisten asiakkaiden kanssa (ks. Atkinson ym., 2007; Hämäläinen ym., 2008; Siurala, 2011). Tulkitsen tätä siten, että tavoite hyödyntää monialaisia työmuotoja suunnitelmallisesti lisää tarvetta yhteistyön organisoitumiselle. Tämä taas vahvistaa koko ohjauspalvelun toiminnan systemaattisuutta.

Yksittäisen työntekijän toiminnassa monialaisuus näkyy etenkin toisen osatutkimuksen perusteella erityisenä monialaiseen yhteistyöhön perustuvana ohjausosaamisena, joka asettuu jokaisen ohjauspalvelun työntekijän yhteiseksi osaamiseksi (ks. Gaster ym., 1999). Ohjauspalvelun työntekijöiltä tarvittava ohjausosaaminen konkretisoitui havainnoiduissa asiakkaiden ohjaustilanteissa asiakaslähtöisyytenä, ohjauksellisena työotteena ja monipuolisina ohjauksen taitoina. Näitä luonnehtivat ohjaustilanteissa esimerkiksi pyrkimys aidosti tunnistaa asiakkaiden tarpeet ja tavoitteet sekä säilyttää asiakkaan näkökulma ja tasa-vertainen rooli ohjaustilanteessa myös silloin, kun ohjaustilanteessa on läsnä useampi työntekijä. Monialaisen ohjausosaamisen tarkempi tarkastelu paljastaa sen

sisältä työntekijältä vaadittavaa metaosaamista, sillä monialaisessa ohjaustilanteessa työntekijän tulee huomioida asiakkaan lisäksi myös muut työntekijät. Tämän toteutuminen sisältää jännitteen: miten monialaisessa ohjauksessa varmistetaan asiakkaiden tarpeille ja tavoitteille perustuvan ohjauksen toteutuminen riippumatta mukana olevien työntekijöiden lukumäärästä, työtavoista tai kokeemuksesta? Asiakkaiden kannattelu omasta tilanteestaan vastuullisina kumppaneina monialaisissa ohjaustilanteissa vaatii työntekijöiltä erityistä ammatillista vahvuutta ja keskinäistä luottamusta (Axelsson & Axelsson, 2006; Edwards, 2010).

Aidon asiakaslähtöisyyden toteutumista monialaisessa ohjauspalvelussa haastaa siis paradoksaalisesti itse toiminnan lähtökohta eli monialaisuus. Eri asiantuntijoiden, palveluiden ja organisaatioiden ristiveto voi tuoda tunnistetun riskin, jossa ohjauspalvelun toimintaa määrittävätkin palvelujärjestelmän tarpeet asiakkaiden tarpeiden sijaan (ks. Julkunen, 2008; Juvonen, 2009). Tällöin monialaisessa ohjauspalvelussa tavoiteltavasta asiakaslähtöisyydestä voi tulla asiakkaiden ”täsmäohjausta”, jossa tavoitteena on asiakkaiden ulkoisen toiminnan muutos (Toiviainen & Brunila, 2021). Vaarana on, että asiakaslähtöisyys jää tällöin pinnalliseksi ja taustalla vaikuttavien muiden tavoitteiden ehdoilla tapahtuvaksi ohjaukseksi. ”Pinnalla liikkuva”, näennäinen, asiakaslähtöinen ohjaus ei siten ulotu tavoittamaan niiden asiakkaiden tarpeita, joiden taustalla on syvempiä palveluiden ja yhteiskunnan rakenteisiin liittyviä ongelmia.

Kuvattu problematiikka heijastuu osin tarkastellessa työntekijöiden ohjaustoimintaa tutkimukseni postmodernien ohjausteorioiden viitekehyksessä. Ohjauspalveluissa näkyy aito pyrkimys toteuttaa laadukasta ohjausta, jota sanoitetaan asiakaslähtöisyydeksi niin virallisissa asiakirjoissa (TEM, 2018) kuin työntekijöiden puheessa. Tavoitteeksi asetettu asiakaslähtöinen ohjaus myös todentui monin paikoin havainnoidessa ohjaajien toimintaa ohjauspalveluissa. Tämä vahvistaa ohjauksen tärkeää ja perustavanlaatuaista asiakkaan huomioimisen lähtökohtaa, joka on tunnustettu postmoderneissa sosiodynaamisessa (Peavy, 1997, 2004b), ratkaisukeskeisessä (Berg, 2000; Helander, 2000; de Shazer, 1985) ja narratiivisessa ohjauksessa (Morgan & Malinen, 2004; White & Epston, 1990).

Toisena monialaisten ohjauspalveluiden yhteydessä korostuvana ohjauksen piirteenä on kokonaisvaltaisuus. Ohjaamoiden toimintaa ohjaavassa asiakirjassa kokonaisvaltaisen ohjauksen toteutumisen ratkaisuksi tarjotaan palvelun monialaista rakennetta (TEM, 2018). Myös haastateltujen työntekijöiden käsitykset heijastavat samankaltaista näkemystä sekä pyrkimystä huomioida ohjauksessa asiakkaiden erilaiset tarpeet ja elämän osa-alueet monialaisuutta hyödyntäen. Kokonaisvaltainen asiakkaan koko elämänkenttää ohjauksessa tarkasteleva teoreettinen viitekehys kuvastaa niin ikään edellä mainittua sosiodynaamista, ratkaisukeskeistä ja narratiivista ohjausta erilaisin painotuksin. Kokonaisvaltaisuus viittaa myös uran rakentamisen teorian (Savickas, 2002) ja life design -suuntauksen (Savickas, 2015; Savickas ym., 2009) käsityksiin, jossa ohjaus ulottuu asiakkaan elämänalueita laajempaan sosiaalisen kehikon ja sen merkityksen tutkimiseen. Kysymyksenä herää, miten monialaisessa ohjauspalvelussa elämänkentän kokonaisvaltainen tarkastelu ymmärretään ja tavoitellaanko ohjauksella elämän

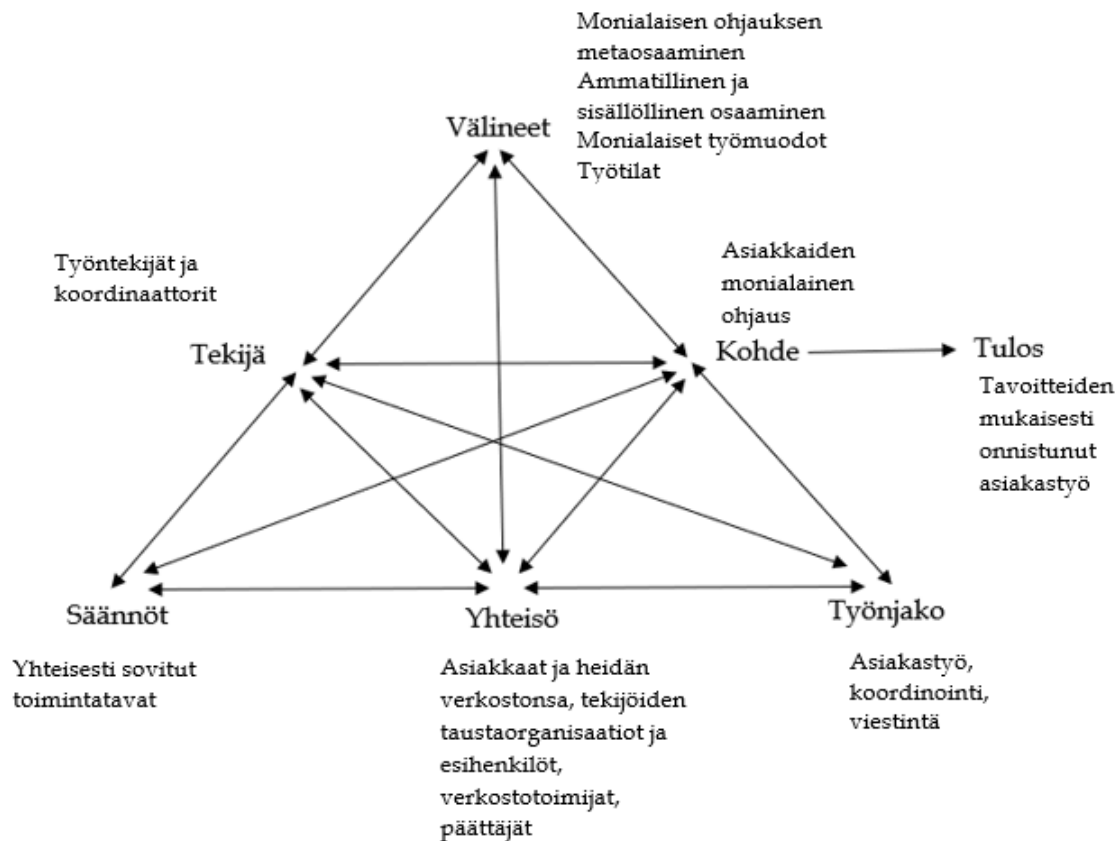
eri osa-alueilla ilmenevien haasteiden ratkomista, vai myös syvempää asiakkaiden sosiaalisen kehikon merkitysten huomioimista.

Tutkimukseni antaa viitteitä siitä, että monialaisessa ohjauspalvelussa toteutettava ohjaus pohjautuu ohjattavan yksilöllisyyttä painottaviin postmoderniin ohjausteoreettisiin viitekehyksiin. Käytännön toiminta näyttää siten rakentuvan ohjauspalveluille asetettujen odotusten mukaiseksi, asiakaslähtöisyyden ja kokonaisvaltaisuuden huomioivaksi ohjaukseksi. Tämä kuvastaa Suomessa 1980-luvulla alkanutta ohjauksen perinnettä, jossa konstruktivistiset postmodernit ohjauksen teoriat vahvistuivat ohjaustyön perustana (Korhonen & Nieminen, 2010, s. 7; Sinisalo, 2000, s. 191). Ajallisen ulottuvuuden näkökulmasta huomio kiinnittyy siihen, miten Ohjaamoiden kaltaisissa monialaisissa ohjauspalveluissa pystytään omaksumaankin jatkuvasti kehittyvien ohjauksen teorioiden ja suuntausten näkökulmia osaksi ohjaustyötä. Käytännön ohjaustoiminnan ja teoreettisen keskustelun kehittyessä vaarana on niiden erkaneminen toisistaan, jolloin niiden välinen yhteys jää ohueksi tai katkeaa.

Näen monialaisissa ohjauspalveluissa olevan potentiaalia ottaa yksilökeskeisyyttä painottavan ohjauksen rinnalle vahvemmin myös yhteiskunnallista näkökulmaa edustavia ohjauksen suuntausten lähtökohtia. Perustelen tätä monialaisen yhteistyön voimalla; monialaisen yhteistyön ja ohjauksen keinoin on mahdollisuus tunnistaa ja purkaa asiakkaiden yksilöllisten tilanteiden takana olevia eriarvoisuuksia edistäviä järjestelmiä ja rakenteita, jolloin asiakkaiden ohjaus ei ole niihin sopeutumista, vaan niiden muokkaamista. Niin ikään monialaisuudessa piilee voimavaroja ekologista kestävyttä edistävien ohjauskäytänteiden vahvistamiseksi. Ohjaamoiden ja muiden monialaisten ohjauspalveluiden toiminnan vahvistaminen näkyvämmiin ja tietoisempiin social justice- (Hooley ym., 2018, 2019) ja green guidance -suuntausten (Plant, 2015, 2020) hengessä näyttäytyy siten niiden tulevaisuuden kehittämiskohteena.

## 6.2 Monialainen ohjauspalvelu toimintajärjestelmänä

Kehittävän työntutkimuksen teoreettinen viitekehys (Engeström, 1987, 1995, 2004, 2015) tarjoaa tutkimukseni perusteella käsitteellisiä lähtökohtia ja työkaluja Ohjaamoiden kaltaisten ohjauspalveluiden toiminnan ymmärtämiseksi. Kehittyvään työntutkimukseen pohjautuva Engeströmin (1995, 2004) kehittämä toimintajärjestelmän malli soveltuu tutkimusvälineeksi laajentamaan kuvaa monialaisesta yhteistyöstä Ohjaamoissa ja muissa monialaisissa ohjauspalveluissa. Tässä tutkimuksessa käsitys Ohjaamoiden toimintajärjestelmästä kehkeytyi tietynlaiseksi kussakin osatutkimuksessa ja täydentyy kokonaiseksi kuviossa 17 kuvattulla tavalla, jossa osatutkimusten havainnot yhdistyvät yhdeksi Ohjaamoiden toimintajärjestelmää kuvaavaksi malliksi.



KUVIO 17 Tutkimuksessa kuvautuneet Ohjaamon toimintajärjestelmän osatekijät (soveltaen Engeström, 2004, s. 125–129)

Ohjauspalveluiden toimintaa suuntaa ja motivoi asiakkaiden ohjaus, jota Ohjaamoissa luonnehtii asiakaslähtöisyys ja kokonaisvaltaisuus. Toimintajärjestelmän mallin käsittein voidaan puhua toiminnan kohteesta (ks. Engeström, 2004, s. 10). Monialaisuuden näkökulmasta tämä näyttää kuitenkin varsin geneerisenä eikä siten yksinään kuvasta monialaisen ohjauspalvelun erityisyyttä. Tarkennan Ohjaamoiden toimintajärjestelmän kohteen sen vuoksi asiakkaiden *monialaiseksi ohjaukseksi*, jota asiakaslähtöisyys ja kokonaisvaltaisuus määrittävät.

Monialaisessa ohjauspalvelussa tekijöitä ovat *työntekijät ja koordinaattorit*, joilla on omat tehtävänsä osana toimintaa. Tekijöiden tunnistamisen sijaan oleellisempaa on kiinnittää huomiota tekijöiden piirteisiin ja keskinäisiin suhteisiin. Työntekijöistä tulisi lähtökohtaisesti muodostua monialainen kokonaisuus siten, että he omalla taustallaan ja osaamisellaan edustavat tarkoituksenmukaisesti eri aloja, palveluita ja organisaatioita. Tämän lähtökohdan lisäksi on oleellista, että työntekijöillä ja koordinaattoreilla on valmius työskennellä monialaisesti toistensa osaamiseen luottaen, jotta toiminnan kohteena oleva asiakkaiden monialainen ohjaus toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla.

Ohjaamoiden toimintajärjestelmässä yhteisöllä voidaan tarkoittaa laajaa kokonaisuutta, johon *kuuluvat asiakkaat ja heidän verkostonsa, tekijöiden mahdolliset taustaorganisaatiot ja esihenkilöt, Ohjaamon verkostotoimijat sekä toimintapoliittiset*

*päätäjät*. Asiakkaiden asioimismäärät, ohjaustarpeet ja palautteet ovat tutkitusti esimerkkejä siitä, miten asiakkaat vaikuttavat Ohjaamon toimintajärjestelmään (mm. Toiviainen, 2020; Valtakari ym., 2020, s. 53; Wrede-Jäntti & Westerback, 2020). Monialaisuuden periaatteiden mukaisesti asiakkaiden yhteydessä on huomioitava myös heidän omat verkostonsa ja lähipiirinsä osana Ohjaamon yhteisöä.

Erityispiirteenä monialaisen ohjauspalvelun toimintajärjestelmässä on teki-  
joiden mahdollisten taustaorganisaatioiden ja esihenkilöiden vaikutus toimintaan. Aikaisempien tutkimusten mukaan tämä näkyy esimerkiksi työhön osoitet-  
tuna tukena, kuten aika- ja henkilöresurssina (mm. Määttä & Virta, 2020, s. 253; Valtakari ym., 2020, s. 82). Tutkimukseni korostama Ohjaamon ja ulkoisten ver-  
kostotoimijoiden välinen yhteistyö laajentaa edelleen käsitystä yhteisöstä. Mo-  
nialaisen yhteistyön ja ohjauksen näkökulmasta paikalliset tai alueelliset verkos-  
totoimijat täydentävät Ohjaamoiden asiakkaiden monialaisen ohjauksen mah-  
dollisuuksia. Päätäjien tekemät linjaukset vaikuttavat niin ikään Ohjaamon toi-  
mintaan merkittävällä tavalla (mm. Määttä & Virta, 2020, s. 254). Yhteisöllä on  
tutkimukseni perusteella potentiaalia suunnata monialaisen ohjauspalvelun toi-  
minnan laajuutta ja linjauksia, mikäli sen ääni pääse kuuluviin. Tämä korostaa  
esimerkiksi asiakkaiden ja heidän verkostonsa kuulemista sekä taustaorganisaati-  
oiden, verkostotoimijoiden ja päätäjien kanssa käytävän keskustelun merki-  
tystä.

Tutkimukseni keskeisenä johtopäätöksenä on, monialaisessa ohjauspalve-  
lussa työntekijät tarvitset *monialaisen ohjauksen metaosaamista*. Tämä tarkoittaa  
ammattillisen ja sisällöllisen osaamisen ylittävää toimintaa, jota tarvitaan toi-  
miessa ohjaustyössä monialaisessa ohjauspalvelussa. Työntekijöiden metaosaa-  
mista on tuoda oman palveluverkostonsa asiakkaiden käyttöön sekä ymmärrys  
monialaisten työmuotojen hyödyntämisestä ohjauksessa. Lisäksi metaosaami-  
nen tarkoittaa kaikkien ohjauksessa mukanaolevien osapuolten tasavertaista  
huomioimista. Metaosaamisen lisäksi tarvitaan myös *ammattillista ja sisällöllistä  
osaamista*. Ammatillinen osaaminen tarkoittaa työntekijöiden yhteistä ymmär-  
rystä työn tavoitteesta ja sen edistämisestä. Lisäksi ammatillinen tieto on kaikilta  
työntekijöiltä tarvittavaa ohjausosaamista. Sisällöllinen tieto taas on kunkin työn-  
tekijän omaan substanssiin liittyvää tietämystä ja osaamista, jonka he tuovat mo-  
nialaisen ohjauksen välineeksi. *Monialaiset työmuodot* sitovat monialaisen yhteis-  
työn konkreettisenä toimintana asiakkaiden ohjaukseen. Toimivat *työtilat* tarjoa-  
vat tälle toiminnalle fyysiset puitteet ja toimivat parhaimmillaan sekä työnteki-  
joiden keskinäistä yhteistyötä että asiakkaiden ohjausta tukevana resurssina. Mo-  
nialaisen ohjauksen erityisyyttä voidaan edellä kuvatun perusteella ymmärtää  
tarkastelemalla siinä tarvittavaa osaamista ja puitteita, joita toimintajärjestelmän  
mallin mukaisesti voidaan pitää monialaisen ohjauksen välineinä (Engeström,  
1995, s. 46, 2004, s. 9–10).

Työnjako tarkoittaa monialaisessa ohjauspalvelussa etenkin *asiakastyöhön,  
viestintään ja koordinointiin* jakautuvia työn sisältöjä. Asiakastyö, eli asiakkaiden  
ohjaus, on toimintaa kuvaava ydintehtävä, jota muut työnjaolliset tehtävät tuke-  
vat. Monialaisessa ohjauspalvelussa työnjako liittyy ennemminkin eri tehtävien  
tiedostamiseen kuin niiden vahvaan erottumiseen toisistaan. Oleellista on siis

varmistaa, että eri työn sisällöt toteutuvat kuin pyrkiä tekemään tiukkoja työnjaoillisia ratkaisuja toimijoiden välille. Monialaisessa ohjauspalvelussa työn sisällöillä on lupa ylittää rajoja ja muodostaa toimijoiden välisiä yhteisiä sisältöjä.

Koordinoinnilla on vahva yhteys *yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin*, jotka viittaavat toimintajärjestelmän mallissa oleviin sääntöihin (ks. Engeström, 1987, s. 145, 1995, s. 46). Yhteisten toimintatapojen sopimisessa koordinoijalla on tärkeä rooli mahdollistamalla työntekijöille yhteistä keskusteluaikaa sekä vapaamuotoisesti että kehittäväällä otteella. Keskustelu tuottaa yhteistä ajattelua (ks. Engeström, 1995, s. 104) monialaisen ohjauksen kannalta merkityksellisistä asioista, kuten tiedonkulun varmistamisesta ja monialaisten työmuotojen käyttämisestä. Samalla yhteinen keskustelu selkeyttää työnjakoon liittyviä tehtäviä. Yhteisesti sovitut toimintatavat tukevat siten ohjauspalvelun toiminnan suunnitelmallisuutta ja systemaattisuutta, mikä on Ohjaamoissa näyttäytynyt haasteelliselta (Valtakari ym., 2020, s. 82).

Monialaisen ohjauspalvelun tavoitetta voidaan tarkastella toimintajärjestelmän mallissa olevan tuloksen näkökulmasta. Tavoite ja tulos viittaavat eri tavoin sanoitettuna siihen, mihin ohjauspalvelu tai toimintajärjestelmä toiminnallaan pohjimmiltaan pyrkii. Tutkimuksessani tämä tarkentui Ohjaamoiden *tavoitteiden mukaisesti onnistuneeksi asiakastyöksi*, mikä Ohjaamoiden kohdalla tarkoittaa asiakkaiden siirtymien sujuvoittamista työhön, koulutukseen tai muuhun toimintaan (TEM, 2018).

Monialaista ohjauspalvelua ja Engeströmin (2004, s. 9–11) mallintamaa toimintajärjestelmää yhdistää ajatus dynaamisesta systeemistä, jossa osatekijöiden sisällä tapahtuu muutoksia. Ohjauspalvelun tulee siis pystyä tarkistamaan ja tarpeen mukaan päivittämään siihen kuuluvia tekijöitä, jotta se toimisi tavoitteensa mukaisesti muutoksista huolimatta. Tätä toimintaa arvioivaa ja ennakoivaa työtapaa Engeström (1995, s. 22–23) kuvaa ekspansiivisesti hallituksi työtoiminnoksi.

Tekemäni tutkimus toimii avauksena tarkastellessa monialaisia ohjauspalveluita kehittävästä työntutkimuksesta mukaisina toimintajärjestelminä. Tutkimukseni perusteella voin todeta, että monialaisia ohjauspalveluita, kuten Ohjaamoja, voidaan luonnehtia yhteiskunnallisten muutosten seurauksena syntyneiksi toimintajärjestelmiksi (ks. Engeström, 2004, s. 22–23), jotka pyrkivät monialaisuuden keinoin ratkaisemaan asiakkaille tarjolle olevien palveluiden sirpaleisuutta ja hajanaisuutta. Niin ikään tutkimukseni valossa Ohjaamoiden voidaan tulkita olevan ohjauksen kentälle syntyneitä uudenlaisia palvelumalleja, joita Engeström (2004, s. 29–30), kuvaa järjestelmännovaatioiksi. Ohjaamot ovat levinneet ja vakiintuneet osaksi muuta palvelujärjestelmää pitkäjänteisen kehittämistyön tuloksena. Kehittävästä työntutkimuksesta teoreettisen viitekehyksen näkökulmasta tulkittuna voidaan siten todeta, että Ohjaamot ovat tuottaneet aidon järjestelmämuutoksen (ks. Engeström, 2004, s. 29–30) nuorten ja nuorten aikuisten ohjaus- ja palvelujärjestelmään.

### 6.3 Monialaisen ohjauksen malli

Monialaisissa ohjauspalveluissa, kuten Ohjaamoissa, työntekijöiden odotetaan tekevän monialaista yhteistyötä ja toteuttavan monialaista ohjausta, joka ohjausalan tutkimuksissa näkyy vähän tutkittuna ja teoreettiselta perustaltaan tois-taiseksi väljänä. Luvussa 3.3.2 esitin aikaisempaan kirjallisuuteen perustuvan alustavan määritelmän monialaisen ohjauksen luonteesta ja piirteistä. Tutkimuk-seni empiirinen toteuttaminen on tuottanut uutta tietoa monialaisen ohjauksen ja yhteistyön lähtökohdista ja rakentumisesta Ohjaamoiden kontekstissa. Tämän uuden tutkimusperustaisen tiedon avulla monialaista ohjausta voi kuvailla ja määritellä aikaisempaa tarkemmin siten, että siinä huomioidaan monialaisuuden mukanaan tuomat erityispiirteet ohjaukseen. Tutkimukseni tuottaman empiiri-sen tiedon valossa ymmärrän ja määrittelen monialaisen ohjauksen seuraavasti:

*Monialainen ohjaus on vahvaa ohjattavan ja ohjaajien välistä yhteistyötä, jossa toteutuu kaikkien osapuolten tasavertaisuus. Ohjauksessa varmistetaan asiakaslähtöisyyden toteu-tuminen huomioimalla ohjattavan omat tavoitteet ja niiden tarkastelu kokonaisvaltaisesti elämän eri osa-alueiden sekä hänen sosiaalisen kontekstinsa näkökulmista. Ohjauksessa tuetaan ohjattavan osallisuutta ja toimijuutta sekä tulevaisuuden suunnittelua.*

*Monialainen ohjaus edellyttää toteutuakseen metaosaamista, eli*

- palveluverkoston sekä sen toimintatapojen tuntemista
- valmiutta toteuttaa ohjausta monialaisia työmuotoja hyödyntämällä
- kaikkien ohjauksessa mukanaolevien osapuolten tasavertaista huomioimista.

Määritelmässä tuon ensiksi näkyviin monialaisen ohjauksen tasavertaista yhteis-työtä korostavan luonteen myös silloin, kun läsnä on useampi ohjaaja. Toiseksi, tarkennettu määritelmä sanoittaa selkeämmin asiakaslähtöisyyden ja kokonais-valtaisuuden näkökulmia, jotka tulivat vahvasti esiin toisen ja kolmannen osa-tutkimuksen tuloksissa. Kolmanneksi, määritelmä sisältää osallisuuden ja toimi-juuden käsitteet, joita aikaisemmassa määritelmässä kuvasin ohjattavan aktiivi-suuden ja sen kehittämisen tukemisena. Osallisuus sanoittaa aktiivisuutta ohjat-tavan mahdollisuutena vaikuttaa itse omaan ohjaustilanteensa etenemiseen ja suuntaan. Toimijuus taas kuvaa aktiivisuuden kehittämisen ajatusta postmoder-neissa ja konstruktivistisissa ohjausteorioissa yhä vahvemmin näkyvän käsitteen kautta. Tarkennetussa määritelmässä säilytin monialaisen ohjauksen tulevaisuu-den suunnittelua tavoittelevan näkökulman, sillä se kuvastaa sekä ohjauspalve-luissa olevaa tavoitteellisuutta että postmodernien ohjausteorioiden mukaista ohjauskäsitystä.

Määritelmän toinen osa tarkentaa monialaisen ohjauksen edellyttämää osaamista. Tutkimukseni myötä tämä on tarkentunut monialaisesta ohjausosaa-misesta monialaisen ohjauksen metaosaamiseksi, joka on siirrettävissä eri oh-jauksen ympäristöihin ja tilanteisiin. Metaosaaminen on siten monialaisen oh-jauspalvelun työntekijöiden yhteistä läpileikkaavaa osaamista ja laadukkaan mo-nialaisen ohjauksen toteutumisen lähtökohta.



Olen tutkimuksessani tarkastellut Ohjaamoiden monialaista yhteistyötä Engeströmin (1987, 1995, 2004, 2015) kehittävän työntutkimuksen teoreettisen viitekehyksen valossa. Teoriaan perustuva toimintajärjestelmän malli on toiminut käsitteellisenä ja havainnollistavana tutkimusvälineenä Ohjaamoiden toiminnan ymmärtämiseksi. Malli on toiminut jokaisessa osatutkimuksessa keskustelukumppanina empirian kanssa ja auttanut tarkastelemaan monialaista yhteistyötä monesta eri näkökulmasta. Osatutkimusten perusteella kehkeytyi luvussa 6.2 esittämäni kokonaisuus siitä, millaisina Ohjaamot tässä tutkimuksessa näyttävät toimintajärjestelmän mallin avulla tulkittuna.

Teoreettisilta lähtökohdiltaan kehittävä työntutkimus ja toimintajärjestelmän malli soveltuvat monenlaisten ja eri aloja edustavien organisaatioiden ja palveluiden toiminnan tutkimiseen. Tässä tutkimuksessa sovelsin niitä ohjauspalvelun tutkimiseen ymmärtääkseni ohjauspalvelun monialaisen *yhteistyön* lähtökohtia ja toimintaa. Malli avasi erityisesti monialaisen ohjauspalvelun rakenteiden ja toimintatapojen näkökulmia. Vastaavasti malli ei täysin tavoita empiriasta nousseita työntekijöiden osaamiseen liittyviä piirteitä, jotka toimintajärjestelmässä rinnastuvat yhteisöllisen toiminnan välineiksi. Yksilöiden osaamisen tarkempaan tarkasteluun voisikin soveltua Wengerin (1998) käytäntöyhteisön teoria, joka ei alun perin valikoitunut tutkimukseni ohjaavaksi viitekehykseksi. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kokonaisuutta tarkastellessa se voisi yhdessä Engeströmin (1987, 1995, 2004, 2015) kehittävän työntutkimuksen teorian kanssa tarjota monialaisen ohjauspalvelun tutkimukselle relevantin yhteisön toiminnan ja yksilöiden osaamisen huomioivan teoreettisen perustan.

Ohjauspalvelun ja ohjaustyön tutkimisen vuoksi tarvitsin tutkimukseeni myös ohjausteoreettisen viitekehyksen toiminnan sisällöllistä tarkastelua varten. Monialaisen *ohjauksen* teoreettinen viitekehys pohjautui tutkimuksessani postmoderneihin ohjausteorioihin (mm. Berg, 2000; Morgan & Malinen, 2004; Peavy, 1997, 2000; Savickas ym., 2009; Savickas, 2015; de Shazer, 1985; White & Epston, 1990), joiden avulla tutkin Ohjaamoissa tapahtuvan ohjauksen sisällöllisiä ulottuvuuksia. Ohjausteoreettisen viitekehyksen avulla pystyin tarkastelemaan Ohjaamoissa tapahtuvaa ohjausta erityisesti monialaisuuden näkökulmasta ja siten muodostamaan ymmärrystä monialaisesta ohjauksesta.

Tutkimukseni teoreettiset viitekehykset täydensivät toisiaan ja niille asetuiivat omat tärkeät tehtävänsä tutkimukseni kokonaisuudessa. Tutkimukseni yhtenä havaintona on, että monitahoiselle ilmiölle perustuvan palvelun tutkimiseksi on hyödyllistä käyttää sekä toiminnan ulottuvuuksia että sen sisältöä selittäviä teorioita. Kehittävän työntutkimuksen ja toimintajärjestelmän malli avasi monipuolisen tarkastelukulman Ohjaamoiden toimintaan. Mallin moniulotteisuus ja selkeys auttoi tavoittamaan monialaiseen yhteistyöhön vaikuttavia rakenteellisia ja yhteisöllisiä tekijöitä, jotka olisivat voineet muuten jäädä empiirisestä aineistosta havaitsematta. Vastaavasti postmodernit ohjausteoriat tarjosivat linssin, jolla voin tavoittaa rakenteellisten tekijöiden takana olevan inhimillisen toiminnan, eli ohjauksen. Ohjaamoiden työntekijöiden ja asiakkaiden välisten ohjaustilanteiden tarkastelu ohjausteorioiden kanssa toivat esiin monialaisen ohjauksen erityisyyttä. Kunkin osatutkimuksen tulosten yhteydessä käymäni

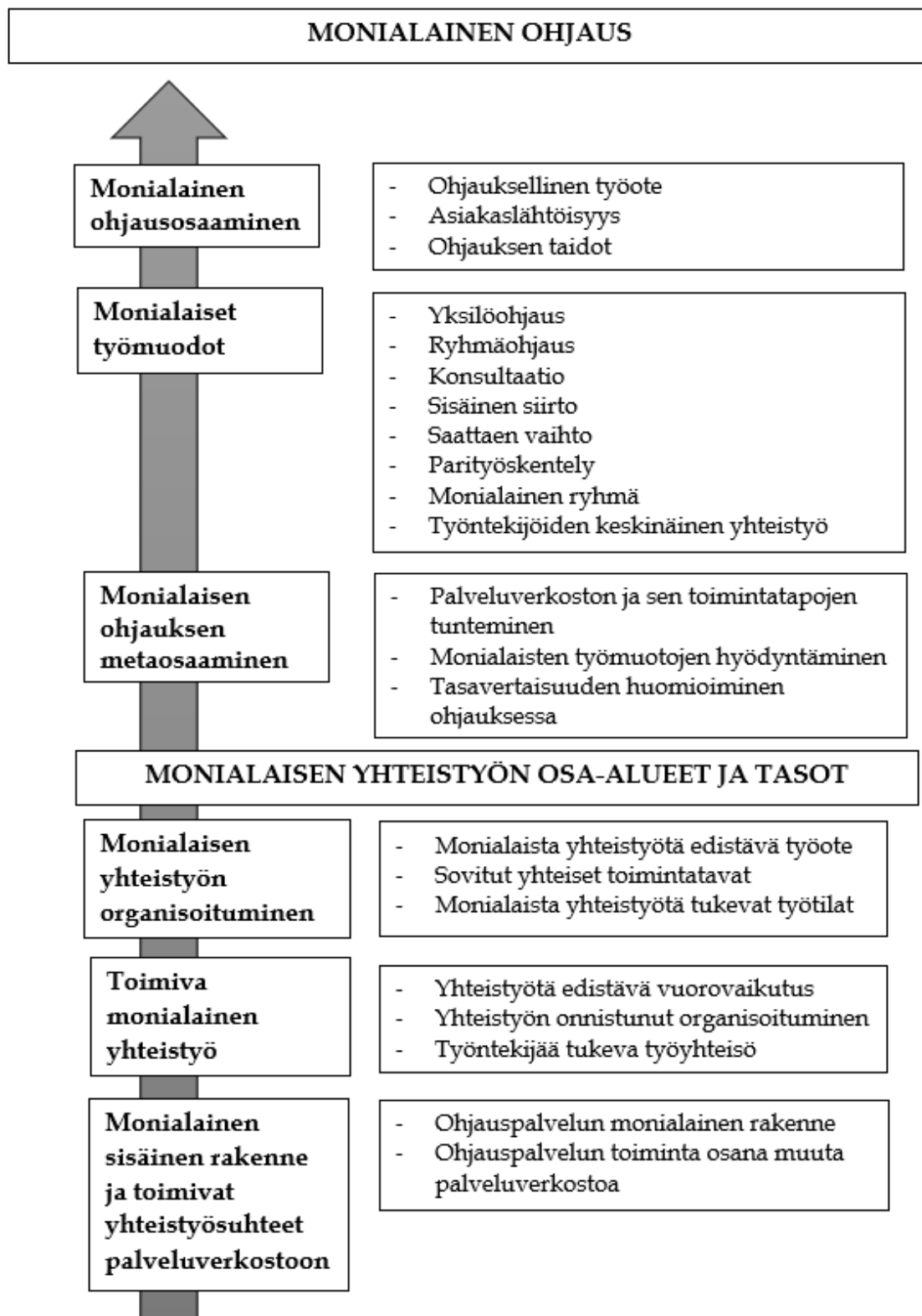
teorioiden ja empirian välinen keskustelu mahdollisti uuden tiedon vaiheittaisen rakentumisen ja lopulta muodostumisen tutkimukseni johtopäätöksiksi.

Toimintajärjestelmän mallin avulla kehkeytynyt kuva Ohjaamoista auttaa tunnistamaan monialaiseen ohjaukseen ja yhteistyöhön vaikuttavia sekä sitä määrittäviä piirteitä ja lähtökohtia. Malli ei kuitenkaan tarjoa vastausta siihen, millainen keskinäinen suhde näillä lähtökohdilla on ja miten ne lopulta vaikuttavat toisiinsa. Malli myös häivyttää työntekijöiden henkilökohtaiseen osaamiseen liittyviä näkökulmia, jotka empirian valossa näyttäytyvät merkittävänä. Tässä törmätään mallin rajoitukseen ja sitä kohtaan esitettyyn kritiikkiin mallin rakenteesta ja tekijöiden välisistä suhteista (Bakhurst, 2009, s. 207; Levant, 2018). Saadakseni käsityksen ja vastauksen monialaisen ohjauksen ja yhteistyön rakentumisesta, tarvitsin mallinnuksen, joka ottaa kantaa eri lähtökohtien keskinäisiin suhteisiin ja työntekijöiden osaamiseen. Tämän muotoilin monialaisen ohjauksen kokonaisuutta jäsentäväksi malliksi (Kuvio 18), joka tarjoaa monialaisen ohjauksen suunnittelun, toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen tueksi tutkimusperustaisen kehyksen.

Monialaisen ohjauksen mallin perustana ovat monialaisen yhteistyön osa-alueet ja tasot. Monialaisen ohjauspalvelun lähtökohtana on palvelun *monialainen sisäinen rakenne*; ohjauspalvelussa tulee olla edustettuna sen tavoitteen ja asiakkaiden tarpeiden mukaisesti eri alojen asiantuntijoita ja palveluita. Sisäinen monialainen rakenne täydentyy muulla palveluverkostolla, johon ohjauspalvelu paikallisesti ja alueellisesti sijoittuu. Ohjauspalvelun monialaisuus ja *toimivat yhteistyösuhteet muuhun palveluverkoston* varmistavat, että asiakkaiden ohjaus perustuu aidosti monialaisille rakenteille.

*Toimivan monialaisen yhteistyön* osa-alueet tarkentavat ohjauspalvelun sisäisen toiminnan laatuun vaikuttavia tekijöitä. Yhteistyötä edistävä vuorovaikutus, monialaisen yhteistyön onnistunut organisoituminen ja työntekijää tukeva työyhteisö muodostavat yhdessä toisiaan tukevan pohjan tarkoituksenmukaisesti toimivalle monialaiselle yhteistyölle. Monialaisen ohjauspalvelun kontekstissa on erityisen tärkeää kiinnittää huomioita *monialaisen yhteistyön organisoitumiseen* eli niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat monialaisuuden toteutumiseen ohjauspalvelun arjessa. Työntekijöiden monialaista yhteistyötä edistävä työote, sovitut yhteiset toimintatavat ja monialaista yhteistyötä tukevat työtilat edellyttävät toteutuakseen onnistunutta organisoitumista. Tämä asettaa monialaisen yhteistyölle perustuvan ohjauspalvelun organisoitumisen, eli koordinoinnin ja johtamisen kysymykset, oleelliseen rooliin osana monialaisen ohjauksen toteutumista.

Monialaisen ohjauksen mallin perustana olevat monialaista yhteistyötä rakentavat elementit ovat todellisuudessa jatkuvassa muutoksessa ja liikkeessä. Tämän vuoksi yhteistyön tietoinen ja tavoitteellinen arviointi, ylläpitäminen ja kehittäminen näyttäytyy ohjauspalvelun laadun varmistamisen näkökulmasta merkittävänä. Monialaisessa yhteistyössä tapahtuvan liikkeen hallitseminen tuo vakautta itse monialaisen ohjauksen toteuttamiselle rauhoittaen työntekijöiden ohjaustyötä asiakkaiden kanssa.



KUVIO 18 Monialaisen ohjauksen malli

Monialainen ohjaus edellyttää toteutuakseen työntekijöiltä erityistä *metaosaamista*. Monialaisessa ohjauspalvelussa toimivien työntekijöiden tulee asettua ohjaustilanteisiin ei pelkästään ohjauspalvelun, vaan laajemman palveluverkoston näkökulmasta. Kukin työntekijä tuo siten ohjaukseen mukaan oman verkostonsa antaen sen asiakkaan ja muiden työntekijöiden käyttöön. Tämä mahdollistaa asiakkaiden ohjauksen perustumisen ohjauspalvelua laajemmalle kentälle varmistuen kokonaisvaltaisen ohjauksen toteutumista. Työntekijöitä yhdistävää metaosaamista on myös valmius ja ymmärrys hyödyntää monialaisia työmuotoja tarkoituksenmukaisesti ohjauksessa. Metaosaamisena tämä tarkoittaa työntekijöiden toimintaan sisään rakentunutta työtettä, joka muodostaa ohjaustyön perustavanlaatuisen elementin. Lisäksi työntekijöiden metaosaamista on jokaisen ohjaustilanteessa mukanaolevan, niin asiakkaan kuin muiden työntekijöidenkin, huomioiminen tasavertaisena osallistujana. Työntekijöiden yhteisenä tehtävänä on siten varmistaa, että ohjauksessa toteutuu asiakkaan tavoitteen edistäminen ja tilanteessa mahdollisesti mukana olevat muut toimijat tukevat tätä tarkoituksenmukaisella tavalla.

Monialainen ohjaus työyhteisön kollektiivisena ja työntekijän henkilökohtaisena toimintana konkretisoituu *monialaisten työmuotojen* monipuolisesta hyödyntämisestä asiakkaiden ohjauksessa. Monialainen ohjaus ilmenee työmuotojen tasolla toimintana, jossa ohjauspalvelun työyhteisö tunnistaa toistensa ja verkoston osaamista sekä hyödyntää sitä yksilönä, parina tai ryhmässä toteutettavassa ohjauksessa. Lisäksi asiakastyön ulkopuolella tapahtuva työntekijöiden keskinäinen yhteistyö kuvastaa monialaiseen ohjaukseen kuuluvaa tavoitteellista työskentelyä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työparina tai monialaisena ryhmänä toteutettavaa ohjauksen suunnittelutyötä ja asiakastapausten yhteistä reflektointia. Oleellista on siten ottaa monialaiset työmuodot monipuolisesti käyttöön ohjaustyön konkreettisiksi välineiksi.

Monialainen ohjaus konkretisoituu yksittäisen *työntekijän ohjausosaamisena*, joka perustuu ohjaukselliseen työotteeseen, asiakaslähtöisyyteen ja ohjauksen taitoihin, jotka elävät ja kehittyvät ohjausalalla tapahtuvien painotusten myötä. Monialaisessa ohjauksessa tarvittava osaaminen vastaa näin lähtökohdiltaan ohjauksessa yleisesti tärkeinä pidettyjä elementtejä – niitä, jotka tekevät ohjauksesta ohjauksen. Ohjausosaamista haastaa ohjauksen monialaistuminen; useamman eri alaa edustavan työntekijän mukanaolo ohjaustilanteessa tai -prosessissa asettaa ohjauksellisuuden, asiakaslähtöisyyden ja ohjauksen taidot jatkuvalla koe-tukselle. Toisaalta monialaisessa ohjauspalvelussa kunkin työntekijän monialaisen ohjauksen metaosaaminen mahdollistaa laadukkaan monialaisen ohjauksen toteutumisen riippumatta käytetystä työmuodosta ja mukana olevien työntekijöiden määrästä tai heidän ammatillisesta taustastaan, osaamisestaan ja työta-voistaan. Oleellista on, että myös monialainen ohjaus on siinä mahdollisesti läsnä olevasta ristivedostaan huolimatta *ohjausta*.

Monialaisen ohjauksen malli toimii tutkimukseni käytännön johtopäätök-senä tarjoten tutkimusperustaisen jäsenyyksen ohjausalan toimijoille, kehittäjille ja opiskelijoille. Lisäksi malli on hyödynnettävissä monialaisten ohjauspalvelui-den suunnittelussa, kehittämisessä ja arvioinnissa. Mallia voi soveltaa myös

muiden monialaisten palveluiden toiminnan tarkasteluun. Tutkimukseni päätuloksista syntynyt malli tarjoaa useita näkökulmia monialaiseen yhteistyöhön ja ohjaukseen. Oleellista on, että monialainen ohjaus ymmärretään kokonaisuutena, joka tarvitsee perustakseen vahvat ja organisoidut rakenteet. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota ohjaustyön perustana olevaan monialaisen yhteistyön toimivuuteen sekä sitä tukeviin lähtökohtiin. Monialaisen ohjauksen onnistuneeseen toteuttamiseen ei siten ole oikoreittia, vaan se edellyttää monialaisen yhteistyön toimivuutta. Hyvin rakennettu yhteistyö luo perustan monialaisen ohjauksen toteutumiselle ja antaa työntekijöille työrauhan keskittyä asiakastyöhön, jota eivät häiritse yhteistyössä mahdollisesti olevat ongelmat. Tämän varmistaminen mahdollistaa monialaisen ohjauksen monipuolisten toimintatapojen ja työmuotojen hyödyntämistä sekä laadukkaan asiakasohjauksen toteutumista.

## 6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua ohjaa kysymys siitä, millaista tietoa olen tutkimuksellani tavoitellut. Tutkimukseni perimmäisenä tavoitteena tutkimussuunnitelman laatimisesta alkaen on ollut selvittää, miten monialainen yhteistyö rakentuu ohjauksen työmuodoksi. Tätä olen lähestynyt tutkimalla monimenetelmällisesti Ohjaamoiden työntekijöitä, mikä kohderyhmänä on aikaisemmissa Ohjaamoita koskevissa tutkimuksissa jäänyt vähäisemmälle huomiolle kuin asiakkaiden tutkiminen. Monografiatutkimukseni rakentuu kolmesta osatutkimuksesta, joiden rajoituksia, luotettavuutta ja eettisyyttä olen tarkastellut niiden tulosten esittelyn ja tarkastelun yhteydessä luvussa 5. Seuraavaksi syvennän tutkimuskokonaisuuden luotettavuuden arviointia tarkastelemalla koko monimenetelmällisen monografiatutkimuksen laatua, pätevyyttä ja yleistettävyyttä (Puusa & Juuti, 2020, s. 175; Ronkainen ym., 2011, s. 129; Tritter, 2007).

Tutkimuksen luotettavuus kytkeytyy tutkijan osaamiseen valita ja käyttää perusteltuja ja tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja lähestymistapoja vastataksaan tutkimuksen tutkimuskysymyksiin ja tavoitteisiin (Puusa & Juuti, 2020, s. 175). Tässä tutkimuksessa keskeiset valinnat kohdistuivat tutkittavan ilmiön ja tutkimuskohteen rajaamiseen sekä teoreettisten viitekehysten ja aineiston keruu- ja analysointimenetelmien valintaan. Luotettavuuden näkökulmasta tutkimuskysymykset toimivat kannattelevina tekijöinä, joihin pystyin nojautumaan valintoja ja rajauksia tehdessäni. Tutkimuskysymysten huolellinen pohtiminen auttoi syventämään ymmärrystäni sekä osatutkimusten tuloksista että johtopäätöksiin tiivistyneestä päätutkimuskysymykseen vastaamisesta.

Ohjausalan tutkimuksen kytkeminen monialaisuuden tutkimiseen on osoittautunut lähtökohtaisesti onnistuneeksi valinnaksi. Tutkittavana ilmiönä se on saanut jatkuvasti yhä isompaa näkyvyyttä ja painoarvoa suomalaisessa koulutus- ja palvelujärjestelmässä sekä ohjauksen toteutuksessa. Tutkimuksen aikana myös kansainvälinen kiinnostus suomalaista Ohjaamo-toimintaa ja monialaista yhteistyötä kohtaan on kasvanut, mikä on näkynyt esimerkiksi ohjausalan kansainvälisen konferenssin puheenvuoroissa ja esityksissä (IAEVG, 2021).

Tutkimukseni aiheen valinta on näin mahdollistanut osallistumisen kansalliseen ja kansainväliseen Ohjaamoita koskevaan keskusteluun jo tutkimusprosessin aikana.

Tutkimukseni kohdistuessa Ohjaamoissa toteuttavaan monialaiseen yhteistyöhön ja sen rakentumiseen ohjauksen työtavaksi, tutkimuskohteeksi valikoituivat Ohjaamoissa työskentelevät työntekijät. Halusin tutkimukseni aineiston sisältävän näkemyksiä, arvioita ja merkityksenantoja niiltä, jotka itse työskentelevät ja ovat toteuttamassa monialaista yhteistyötä Ohjaamoissa. Osatutkimusten yhteydessä aikaisemmin toteamani rajoitteet liittyvät kohderyhmältä kerätyn aineiston kokoon, mikä osaltaan vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ja tulosten yleistettävyyteen. Saman tutkimusasetelman toteuttaminen isommalla aineistolla syventäisi ja tarkentaisi tutkimuksen tuloksia edelleen. Kohderyhmää koskeva toinen rajoite liittyy Ohjaamoiden työntekijöiden valikoitumiseen, mitä määrittä mukanaolo kehittämissuunnitelmassa. Työntekijöiden arvioinnit, toiminta ja käsitykset olisivat voineet olla erilaisia, jos he olisivat olleet Ohjaamoista, joiden monialaista yhteistyöosaamista ei ole tuettu projektin toimesta. Saamani aineisto kuitenkin kertoi siitä, että tutkimuksessa mukana olleilla työntekijöillä oli hyvä valmius arvioida ja sanoittaa monialaisen yhteistyön rakentumista.

Osatutkimuksia yhdistävät rajoitteet koskivat vastaajien lukumäärien lisäksi omaa toimintaani ja positiotani tutkijana eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta. Lincoln ja Guba (1985) korostavat luotettavuuden tarkastelussa objektiivisuutta ja tieteellisen tiedon totuutta sekä tutkimuksen uskottavuutta, siirrettävyyttä ja vahvistettavuutta. Tutkimukseni aikana olin mukana Ohjaamoiden toimintaa tukevissa kehittämissuunnitelmissa osan työajastani. Tutkimuksellani on kytkös TESSU-projektin (Sesay & Rajala, 2022) toimintaan aineiston keräämisen osalta. Kyselyn ja havainnointilomakkeen suunnitteluun sekä havainnointiaineiston keräämiseen osallistui myös muita projektin asiantuntijoita luvussa 4 kuvatulla tavalla. Muilta osin olen toteuttanut tutkimukseni itsenäisenä tutkijana. Positioni näkökulmasta tiedostan, että kaksoisroolini projektin toimijana ja Ohjaamoiden tutkijana on saattanut jollakin tavalla vaikuttaa etenkin havainnointija haastattelutilanteisiin sekä niihin tulkintoihin, joita tein laadullista aineiston analyysiä tehdessä. Jokaisen osatutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä, kuten objektiivisuutta ja uskottavuutta, olen pyrkinyt tuomaan esiin aineistojen analyysiprosessien mahdollisimman tarkalla kuvauksella. Systemaattisuuden ja läpinäkyvyyden varmistamiseksi olen konkretisoinut analyysin etenemistä ja tuloksia taulukoilla ja aineistoesimerkeillä. Tästä huolimatta pidän jokaisen osatutkimuksen rajoitteena myös sitä, että niiden tulokset kuvastavat aineiston keruuhetken tilannetta, mikä on voinut sen jälkeen muuttua. Tulokset on siis suhteutettava Ohjaamoiden jatkuvassa muutoksessa olevaan kehitykseen ja ymmärrettävä niiden kuvastavan sen hetkistä aikaa. Nykyiset ja tulevat palvelujärjestelmää koskevat lakimuutokset sekä yleinen yhteiskunnallinen tilanne heijastuvat myös Ohjaamoiden toimintaan ja monialaiseen yhteistyöhön, minkä vuoksi niiden tutkiminen on tärkeää myös tulevaisuudessa.

Osatutkimusten tulosten tarkastelun olen tehnyt suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin ja tutkimukseni teoreettisiin viitekehyksiin kunkin osatutkimuksen

yhteydessä. Aikaisempaa tutkimusta koskevan kirjallisuuskatsauksen aineiston hankinnassa hyödynsin kirjaston informaattikon osaamista. Moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön sekä vastaavien englanninkielisten käsitteiden hakusanoilla tietokannoista löytynyt laaja kirjallisuus täydentyi edelleen tutkimuksen aikana itse täsmentämälläni ja löytämälläni aineistoilla.

Tutkimuksen teoreettisten viitekehysten rajaaminen tapahtui tutkimuksen edetessä perustuen siihen, millaista esiyymmärrystä aineisto tarjosi. Osatutkimusten tulosten peilaaminen aikaisempiin tutkimustuloksiin ja teoreettisiin viitekehyksiin tuotti monipuolisia näkökulmia. Yhtäältä se vahvisti niitä tekijöitä ja huomioita, joita Suomessa ja kansainvälisesti on aikaisemmin löydetty monialaisesta yhteistyöstä ja ohjauksesta. Toisaalta tulokset paljastivat myös piirteitä, jotka kuvastavat erityisesti tämän tutkimuksen kohteena ja kontekstina olevien Ohjaamoiden monialaisen yhteistyön rakentumista.

Käytin valitsemiani teoreettisia viitekehyksiä johdonmukaisesti tulosten tarkastelussa ja lopulta johtopäätösten muodostamisessa, jolloin osatutkimusten tulokset integroituvat toisiinsa. Teorioiden vahvuuksista huolimatta niissä oli myös omat rajoitteensa. Engeströmin (1987, 1995, 2004, 2015) kehittävään työntutkimukseen perustuva toimintajärjestelmän malli määritteli ja rajasi omalta osaltaan tarkasteltavia näkökulmia yhteistyön rakenteisiin. Postmodernit ohjausteoriat taas keskittyivät ohjauksen yksilöllisyyttä korostavaan näkökulmaan, minkä vuoksi ohjauksen yhteiskunnallisesti kantava merkitys jäi pienemmälle huomiolle. Esimerkiksi Wengerin (1998) käytäntöyhteisön teoria ja sosiaalista yhdenmukaisuutta tarkasteleva social justice -teoria (Hooley ym., 2018, 2019) olisivat tarjonneet toisenlaisia lähestymistapoja empirian tulkinnalle. Arvioin valitsemieni teoreettisten viitekehysten valintaa niiden rajoitteet huomioiden onnistuneeksi. Teorioiden ja empiirisen aineiston välinen keskustelu onnistui lisäämään omaa tutkijan ymmärrystäni monialaisesta yhteistyöstä ja monialaisesta ohjauksesta, jonka tutkiminen on uusi avaus Suomessa. Lisäksi tutkimuksessani tekemäni käsitteellistämiset ja määrittelyt toimivat monialaisen yhteistyön ja ohjauksen kehittämisen ja jatkotutkimusten perustana, mitä pidän tutkimukseni merkittävänä ansiona.

Monialainen yhteistyö ja siihen perustuva ohjaus on tutkimuskohteena kompleksinen, jonka ymmärtämiseen tarvitaan erilaisia, toisiaan täydentäviä näkökulmia (ks. Greene, 2007; Seppänen-Järvelä ym., 2019; Tritter, 2007). Tässä tutkimuksessa monialaisen ohjauksen ja yhteistyön tutkiminen monipuolisesti työntekijöiden näkökulmasta perustelelee aineiston keräämistä erilaisia menetelmiä käyttäen. Tutkimuksen tavoite tarjosi näin mahdollisuuden toteuttaa metodisia ratkaisuja, jotka tuottavat sekä määrällistä että laadullista aineistoa (Seppänen-Järvelä ym., 2019; Tritter, 2007). Tutkimusaineiston keräsin kyselyllä, havainnoinnilla ja haastatteluilla. Monimenetelmällinen asetelma osoittautui toimivaksi ja relevantiksi valinnaksi saada kohderyhmältä sellaista tietoa, jolla voin vastata tutkimukseni pääkysymykseen. Ensimmäisen osatutkimuksen määrällinen monialaisen yhteistyön laadun kartoittaminen tarkentui toisessa osatutkimuksessa, jossa tarkastelin laadullisesti monialaisen yhteistyön ja ohjauksen näyttäytymistä Ohjaamoiden arjessa toimintaa havainnoiden. Edelleen kolmas

osatutkimus mahdollisti kohderyhmän äänen kuulemisen ja sanoittamisen haastatteluissa.

Vahvuuksien lisäksi tunnistan monimenetelmällisyyteen liittyvän myös rajoitteita ja haasteita. Kolmen eri aineiston kanssa työskentely on vaatinut minulta tutkijana aikaa hankkia tarvittava osaaminen ja ymmärrys etenkin määrällisen aineiston käsittelyä varten. Tätä olen täydentänyt tutkimukseni loppuvaiheeseen saakka. Samoin useamman teoreettisen viitekehysten kuljettaminen tutkimuksessa on ollut niiden tarpeellisuudesta huolimatta vaativaa ja on voinut paikoin aiheuttaa hajanaisuutta. Osatutkimusten tulosten tarkastelu ja integrointi toisiinsa täydentäväksi kokonaisuudeksi haastoi tutkijan ja kirjoittajan taitojani. Tämä voi näyttäytyä paikoittain raskaana lukukokemuksena, minkä olisi voinut välttää toisenlaisilla tutkimuksen rakenteisiin liittyvillä ratkaisulla tai keräämällä yhden laajan aineiston.

Tutkimuskokonaisuuden pätevyyttä tarkastelen validiteetin käsitteen avulla, mikä tarkoittaa sen arviointia, miten hyvin tutkimus kuvaa tutkittavaa ilmiötä (Cohen ym., 2019, s. 245; Ronkainen ym., 2011, s. 130). Tutkimuksen sisäistä validiteettia voidaan tarkastella arvioimalla sen loogisuutta ja johdonmukaisuutta (Ronkainen ym., 2011, s. 130). Tutkimukseni toteuttamista ja kirjoittamista on leimannut johdonmukaisuus ja pyrkimys selkeyteen, jotta lukija voisi seurata tutkimusprosessia ja siihen vaikuttaneita valintoja. Eri tutkimusvaiheiden limittymisestä ja polveilevuudesta huolimatta tutkimustani on ohjannut oma näkemykseni ja ”punainen lanka” siitä, miten tutkimukseni etenee ja millä tavoin eri vaiheet lopulta yhdistyvät toisiinsa.

Tutkimukseni aikana olen jatkuvasti tarkastellut aineiston sopivuutta ja käsitteiden oikeellisuutta. Tämä minulle tutkijana jäsentynyt logiikka auttoi syventämään omaa ymmärrystäni tutkimuksen kohteesta ja tavoitteesta. Validiteetin näkökulmasta iteratiivisella tavalla edennyt tutkimukseni toteuttaminen lisää luotettavuuden asteittaista varmistamista (Morse ym., 2002). Monografiamuotoinen tutkimus on mahdollistanut iteratiivisuuden, mikä on näkynyt joustavana liikkumisena suunnitelman, osatutkimusten ja kokonaisjohtopäätösten välillä. Tässä tutkimuksessa monografiamuotoisuus näyttäytyy myös kirjoittamisen laajuuden sallivana etuna; olen voinut kuvata osatutkimusten aineistoja, analyysia ja tuloksia tarkasti, mikä lisää tutkimuksen läpinäkyvyyttä. Tutkimusprosessin aikana pystyin pysähtymään ja tarkastelemaan kunkin osatutkimuksen tuloksia aikaisemman kirjallisuuden ja teoreettisten viitekehysten valossa pyrkien löytämään niiden tarjoaman olennaisimman tiedon. Tutkimuksen rakenne johdatti näin osatutkimusten tulosten keskinäisen keskustelun sijoittumisen tutkimuksen johtopäätöksiin, jossa sille asetui tutkimuksen pääkysymyksen ja tavoitteen kannalta tärkeä yhteen kokoava tehtävänsä.

Ulkoinen validiteetti ja siirrettävyys eli se, miten hyvin tutkimuksen tuloksia voidaan siirtää tämän tutkimuksen yhteydestä toiseen yhteyteen (Lincoln & Guba, 1985; Ronkainen ym., 2011, s. 130), näyttäytyy tutkimukseni kannalta kiinnostavana teemana. Tutkimukseni kohteena olleet Ohjaamot ovat autenttisia ja ajankohtaisia monialaiseen yhteistyöhön perustuvia ohjauspalveluita. Tutkimukseni on sen rajoitukset huomioiden yleistettävissä kontekstiltään ja



toimintaperiaatteiltaan vastaaviin ohjauspalveluihin. Käsitteellisesti tutkimukseni tuottamat määritelmät ja jäsennykset ovat siirrettävissä Ohjaamoiden lisäksi myös muiden monialaista yhteistyötä toteuttavien palveluiden arviointiin ja kehittämiseen. Tutkimukseni tulokset auttavat arvioimaan monialaisen yhteistyön rakentumiseen vaikuttavia tekijöitä ja monialaisen ohjauksen toteutumista.

Monialaisen ohjauksen malli tarjoaa monialaisille ohjauspalveluille konkreettisen ja tutkimusperustaisen työvälteen, joka huomioi monialaisen yhteistyön osa-alueet, ulottuvuudet ja tasot sekä monialaiset työmuodot ja ohjausosaamisen. Näiden tekijöiden systemaattinen tarkastelu monialaisen yhteistyön ja ohjauksen toteuttamisen ja kehittämisen yhteydessä auttaa tarkentamaan sekä toiminnan kehittämiskohteita että sen vahvuuksia. Tutkimuksen tuloksilla ja monialaisen ohjauksen mallilla on potentiaalia olla selkeyttämässä ja varmistamassa monialaisen ohjauksen ja sen yhteiskunnallisten tavoitteiden toteutumista.

## 6.5 Aiheita jatkotutkimuksille

Monialaisen yhteistyön rakentuminen ja monialaisen ohjauksen toteutuminen tarjoavat useita aiheita ja näkökulmia jatkotutkimuksille. Ajankohtaisella ja tuoreella tutkimustiedolla on kasvava merkitys Ohjaamoiden ja muiden monialaisten ohjauspalveluiden suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä niiden merkityksen vahvistuessa suomalaisessa palvelu- ja koulutusjärjestelmässä. Monialaisiin ohjauspalveluihin kohdistuva tutkimus mahdollistaa ilmiön tarkastelun sekä monialaisen yhteistyön, että ohjauksen teoreettisista viitekehyksistä, jotka tämän tutkimuksen perusteella tuottavat toisiaan täydentäviä näkökulmia kokonaisuuden ymmärtämiseksi.

Tämän tutkimuksen perusteella monialaisten ohjauspalveluiden, kuten Ohjaamoiden, toiminnan uudelleen suuntaaminen näyttäytyy yhteistyön kriittisenä vaiheena, joka määrittää monialaisen yhteistyön ja ohjauksen onnistumista palvelun tavoitteen mukaisesti. Tämä johdattaa monialaisen yhteistyön organisoitumisen kysymyksiin kaikissa tutkimuksessani tunnistetuissa yhteistyön rakentumisen vaiheissa. Monialaisen ohjauspalvelun organisoituminen ja siihen liittyvät koordinoinnin ja johtamisen roolit ja merkitykset näyttäytyvät tutkimuksen perusteella jatkotutkimusta tarvitsevana ilmiönä.

Monialaisen ohjauksen malli tarjoaa monialaisten ohjauspalveluiden toimijoille ja kehittäjille työkalun, jonka avulla voi hahmottaa ja jäsentää monialaisen yhteistyön ja ohjauksen tilaa systemaattisesti ja asettaa tavoitteita niiden kehittämiseksi. Arvioinnin ja kehittämisen työkaluiksi asettuu myös tässä tutkimuksessa kehitetty Toimivan monialaisen yhteistyön kysely. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella monialaisen yhteistyön arviointiin tarvitaan edelleen vahvempia tutkimusperustaisia työkaluja, jotka auttavat rakentamaan siltaa käytännön monialaisen yhteistyön ja ohjauksen sekä niiden taustalla olevan ajankohtaisen teorian välille.

Toimivan monialaisen yhteistyön kyselyä voidaan pitää sen ensimmäisenä versiona, jota tulee kehittää edelleen. Väittämien tarkemmalla

operationalisoinnilla ja testauksella sekä niiden isommalla määrällä seuraava versio tavoittaisi vielä luotettavammin toimivaa monialaista yhteistyötä kuvaavia tekijöitä ja osa-alueita. Toisena käytännön työkaluun liittyvänä jatkotutkimusideana näen luvussa 3.2.2 laatimani monialaisen yhteistyön tasoja kuvaavan taulukon 3 edelleen kehittämisen. Laajaan tutkimustietoon pohjautuva taulukko tarjoaa jäsenyyksen, joka tarkemmalla operationalisoimalla voisi muodostua monialaisen yhteistyön syvyyttä mittaavaksi työkaluksi monialaisten ohjauspalveluiden käyttöön.

Tämä tutkimus tarkasteli monialaisten ohjauspalveluiden toimintaa ja monialaisen yhteistyön rakentumista Ohjaamoiden fyysisissä tiloissa. Tutkimuksen aikana alkanut koronapandemia muutti Ohjaamoiden toimintaa pakottaen ne toimimaan osin täysin digitaalisesti ja etäpalveluin. Tämä muutos johdattaa pohdintaan myös sitä, miten monialainen yhteistyö ja monialainen ohjaus toteutuvat verkossa. Verkossa tai hybridisti tapahtuva monialainen ohjaus tarjoaa tärkeän tutkimusaiheen, joka rikastaisi edelleen myös tämän tutkimuksen tuloksia.

Ajankohtaisia tutkimusideoita ovat myös monialaisen yhteistyön rakentamiseen liittyvät tutkimukset muissa konteksteissa kuin ohjauspalveluissa. Monialaisuutta ja siihen liittyvää tutkimustietoa tarvitaan kaikissa monialaisen yhteistyöhön perustuvaa asiakastyötä toteuttavissa palveluissa eri sektoreilla ja palveluissa, kuten koulutusorganisaatioissa, sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä työelämäpalveluissa. Eri palvelut tarjoavat laajan kentän monialaisen yhteistyön ja asiakastyön tutkimukselle tuottaen tarpeellista vertailutietoa ja vahvistaen näin ilmiön tutkimusperustaisuutta.

Monialainen ohjaus edellyttää tutkimukseni perusteella ohjausosaamista ja ohjauksen taitoja kaikilta ohjauspalvelun työntekijöiltä. Pidän tarpeellisena tarkastella jatkossa vielä tarkemmin monialaisen ohjauspalvelun toimijoiden ohjausosaamista, jotta se vastaisi asiakkaiden tarpeita ja monialaisuuden aitoa toteutumista asiakastyössä tekojen ja työmuotojen tasolla. Lisäksi monialaisen ohjauksen paikantaminen laajasti eri teoriaperinteiden näkökulmasta näyttäytyy edelleen tarpeelliselta. Tutkimustieto edesauttaisi monialaisen ohjauksen toteutumisen kokonaisvaltaisen kuvan hahmottamista ja antaisi arvokasta tietoa ohjausalan toimijoille, kehittäjille ja tutkijoille.

## SUMMARY

### Introduction

Guidance and counselling as a humane, purposeful and professional activity is a fascinating phenomenon. Each guidance and counselling situation is a unique dive into another person's life, thoughts and future planning. Guidance and counselling also reflect changes in the world and society. Its practice has often been understood as an interactive, discussion-based action between two people, the counsellor and the client, for example in educational institutions or employment services (Korhonen & Nieminen, 2010, p. 4; Onnismaa, 2007, pp. 16–18; Peavy, 1997, p. 18; Vehviläinen, 2001, pp. 11–12). Today, there are various trends in the field of guidance and counselling, which together diversify the traditional understanding of it. One of these trends emphasizes the implementation of guidance and counselling together with other counsellors as interdisciplinary collaboration. In Finland, interdisciplinary low-threshold guidance services, One-Stop Guidance Centers (Ohjaamo), are based on this principle of guidance and counselling. Interdisciplinary collaboration challenges the idea of systematic and planned guidance and counselling implemented by one counsellor. In this study, I approach interdisciplinary guidance and counselling from the perspective of the counsellor.

### Purpose of the study

The focus of this study is on both interdisciplinary guidance and counselling and collaboration from the perspective of the employees working in Finnish interdisciplinary guidance services, that is, One-Stop Guidance Centers. The main aim of the study is to achieve the phenomenon of interdisciplinary collaboration conceptually, theoretically and empirically. A further aim is to deepen the understanding of interdisciplinary guidance and counselling. Thus, the purpose of the study is to answer the main research question: *“How can interdisciplinary collaboration be constructed as a working method for guidance and counselling?”*

### Empirical and theoretical background

The first One-Stop Guidance Center in Finland were established in 2015 for people under 30 years old. The centers combine public, private and third-sector guidance and counselling services under one roof (TEM, 2018). Interdisciplinary collaboration between employees representing different fields of expertise is considered the basis for the Guidance Centers. Since the employees are physically located in the same workspace, clients can achieve guidance and support for several matters during a single visit. In addition, clients can visit the Guidance Centers anonymously and without a pre-booked appointment. In terms of content, the service focuses on life management, social wellbeing, career

planning, education and employment. Currently, in 2023, there are approximately 70 Guidance Centers operating throughout Finland. (Valtakari et al., 2020, p. 8.)

There is a dearth of research on interdisciplinary collaboration, although this area of activity has gained increasing weight in Finnish legislation since the 2010s. The existing research has focused both on Finland and the international context of *multiprofessional* cooperation, which as a concept and action is narrower and looser than interdisciplinary collaboration. *Interdisciplinary* collaboration can be briefly defined as cross-border collaboration between experts of the public, private and third sectors, representing several fields of expertise (e.g., Nykänen, 2010; Salminen & Rintanen, 2014; Vanhanen, 2020). Multiprofessional cooperation, however, means cooperation between experts representing the same field of expertise (e.g., Isoherranen, 2012; Koskela, 2013; Nykänen, 2010).

In interdisciplinary guidance services, such as One-Stop Guidance Centers, employees' work is based on the principles of interdisciplinary collaboration in guidance and counselling. As a social phenomenon, interdisciplinary collaboration attaches the framework of interdisciplinary collaboration to cultural-historical approaches (Leontjev, 1977; Vygotsky, 1978). The theoretical background explaining interdisciplinary collaboration in this study is based on Engeström's (1987, 1995, 2004, 2015) activity theory, developmental work research and activity system model. In order to examine the interdisciplinarity of guidance and counselling in the One-Stop Guidance Centers, the theoretical framework for the study is formed as a combination of postmodern guidance and counselling theories (Berg, 2000; Morgan & Malinen, 2004; Peavy, 1997, 2000; Savickas, 2002, 2015; Savickas et al., 2009; de Shazer, 1985 White & Epston, 1990).

## **Research questions and the implementation of the study**

The main research question of this study is as follows: "*How can interdisciplinary collaboration be constructed as a working method for guidance and counselling?*" I examine this question using a mixed-methods approach. The study includes three sub-studies with the following three research questions:

- Sub-study 1: How do employees experience interdisciplinary collaboration in One-Stop Guidance Centers?
- Sub-study 2: How does interdisciplinarity appear in daily collaboration and, guidance and counselling in One-Stop Guidance Centers?
- Sub-study 3: How do the employees themselves understand and interpret the construction of interdisciplinary collaboration in One-Stop Guidance Centers?

The first, a *survey sub-study* covers the process of survey development and data collection (N = 136 respondents) in order to map employees' experiences of interdisciplinary collaboration. The second, an *employee action observation sub-study* (N = 110 observed situations), focuses on the manifestations of interdisciplinarity in collaboration and counselling actions. The third, an *interview sub-study* (N = 6 interviewed), captures employees' and coordinators' understanding of the construction of interdisciplinary collaboration. The

theoretical framework of the second and third sub-studies focuses not only on Engeström's theories but also on postmodern guidance and counselling theories.

### **Key findings and conclusion**

The outcomes of this study reflect the reality of the One-Stop Guidance Centers from the perspective of employees. Through a survey development process of the first sub-study showed that the most central aspects of the quality of interdisciplinary collaboration were interaction that promotes collaboration, the successful organization of collaboration and a work community, that supports employees. The second sub-study showed that interdisciplinarity was visible in different dimensions of the Guidance Centers' deepening levels of collaboration. The third sub-study showed that interdisciplinary collaboration was structured as a cyclic process.

Thus, based on the outcomes, the construction of interdisciplinary collaboration as a working method for guidance and counselling is a cyclic process, where the guidance service's interdisciplinarity is actualized in cooperation with the service network. The construction of interdisciplinary collaboration is based on the structural stability of the guidance service, which emphasizes the organization of collaboration and the building of well-functioning internal structures. Interdisciplinary collaboration is concretized in guidance and counselling through the expertise of other employees. This means, for example, using consultation and, pair or teamwork when working with clients. Furthermore, guidance and counselling based on interdisciplinarity requires mutual competence, such as a common understanding and approach to guidance and counselling, client-centered orientation and general guidance and counselling skills, all of which require a specific metacompetence of interdisciplinary counselling and guidance.

As an outcome of this study, I created a model of interdisciplinary guidance and counselling, which provides a research-based tool and framework for the implementation, evaluation and development of interdisciplinary guidance and counselling.

## LÄHTEET

- Adler, P. A. & Adler, P. (1994). Observational Techniques. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.), *Handbook of qualitative research* (s. 377–392). SAGE Publications.
- Ahgren, B. & Axelsson, R. (2005). Evaluating integrated health care: A model for measurement. *International Journal of Integrated Care*, 5, e01–e09. <https://doi.org/10.5334/ijic.134>
- Alhainen, K. (2014). *Vaarantunut suojeluvalta – tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä*. (Raportti 24). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-278-2>
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S. G. (2004). *Essential elements of career counseling. Processes and techniques*. (3. painos). Pearson.
- Andersson, H. W., Ose, S. O., Pettersen, I., Røhme, K., Sitter, M. & Adnanes, M. (2005). *Kunnskapsstatus om det samlede tjenestetilbudet for barn og unge*. (Rapport 03). SINTEF Helse. [https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/psykisk-helse/pdf-filer/rapport\\_03-05\\_kunnskapsstatus\\_barn\\_og\\_unge.pdf](https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/psykisk-helse/pdf-filer/rapport_03-05_kunnskapsstatus_barn_og_unge.pdf)
- Anderson, N. R. & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of The Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 235–258. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3%3C235::AID-JOB837%3E3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3%3C235::AID-JOB837%3E3.0.CO;2-C)
- Anning, A., Cottrell, D. M., Frost, N., Green, J. & Robinson, M. (2006). *Developing multiprofessional teamwork for integrated children's services*. Open University Press.
- Anttila, P. (1996). *Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Taito-, taide ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet*. Akatiimi Oy.
- Arnkil, R. (1986). *AmmatINVALINTAPSYKOLOGIN TYÖN KEHITTÄMISTUTKIMUS*. (Työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 68). Työvoimaministeriö.
- Arnkil, R., Karjalainen, V., Aho, S., Lahti, T., Lyytinen, S-M. & Spangar, T. (2004). *Yhteispalvelusta palvelukeskuskonseptin kehittämiseen. Yhteispalvelukokeilun arvioinnin loppuraportti*. (Työhallinnon julkaisu 339). Työministeriö.
- Arponen, A., Kihlman, E. & Välimäki, S. (2004). Matkalla moniammatillisuudesta moniasiantuntijuuteen. Teoksessa M. Anttila & S. Rousu (toim.), *Haravalla kootut - moniasiantuntijuus, strateginen kumppanuus, seudullinen kumppanuus* (s. 17–46). Suomen Kuntaliitto ja Lastensuojelun Keskusliitto.
- Atkinson, M., Jones, M. & Lamont, E. (2007). *Multi-agency working and its implications for practice: a review of the literature*. National Foundation for Educational Research. <https://www.nfer.ac.uk/media/2001/mad01.pdf>
- Axelsson, S. B. & Axelsson, R. (2009). From territoriality to altruism in interprofessional collaboration and leadership. *Journal of Interprofessional Care*, 23(4), 320–330. <http://dx.doi.org/10.1080/13561820902921811>

- Bakhurst, D. (2009). Reflections on Activity Theory. *Educational Review* 61(2), 197–210.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bartholomew, D., Knott, M. & Moustaki, I. (2011). *Latent variable models and factor analysis. A Unified Approach*. (3. painos). Wiley Series in probability and statistics.
- Bennett, D. A. (2001). How can I deal with missing data in my study? *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 25, 464–469.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-842X.2001.tb00294.x>
- Berg, I. K. (2000). Looking towards solutions. Teoksessa D. Denborough (toim.), *Family therapy: Exploring the field's past, present and possible futures*, artikkeli. Dulwich Centre Publications.
- Bergman, L. R. & Trost, K. (2006). The person-oriented versus the variable-oriented approach: Are they complementary, opposites, or exploring different worlds? *Merrill-Palmer Quarterly*, 52(3), 601–632.  
<https://doi.org/10.1353/mpq.2006.0023>
- Bion, W. R. (1979). *Kokemuksia ryhmistä: ryhmädynamiikka psykoanalyysin näkökulmasta*. (suom. L. Syrjälä). Weilin+Göös. (Alkuperäisteos julkaistu 1961)
- Borgen, B., Pollard, D., Amundson, N. E. & Westwood, M. (1989). Employment groups: the counseling connection. *Lugus*. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/59459/44868>
- Brandon, M., Howe, A., Dagley, V., Salter, C., Warren, C. & Black, J. (2006). *Evaluating the Common Assessment Framework and Lead Professional Guidance and Implementation in 2005-6*. (Research Report No 740). University of East Anglia.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp0630a>
- British Association for Counselling. (1984). *Code of ethics and practice for counsellors*. Rugby: British Association for Counselling.
- Bronstein, L. R. (2002). Index of interdisciplinary collaboration. *Social Work Research*, 26, 113–126.
- Bunniss, S. & Kelly, D. R. (2008). The unknown becomes the known: collective learning and change in primary care teams. *Medical Education* 42(12), 1185–1194, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2923.2008.03159.x>.
- Burnett, R. & Appleton, C. (2004). Joined-up services to tackle youth crime: a case-study in England. *British Journal of Criminology*, 34, 34–54.  
<https://www.jstor.org/stable/23639020>
- Burr, V. (2015). *Social constructionism*. Routledge.
- Cameron, A., Lart, R., Bostock, L. & Coomber, C. (2014). Factors that promote and hinder joint and integrated working between health and social care services: a review of research literature. *Health & Social Care in the Community*, 22(3), 225–233. doi: 10.1111/hsc.12057

- Carrier, J. & Kendall, I. (2005). Professionalism and interprofessionalism in health and community care: some theoretical issues. Teoksessa P. Owens, J. Carrier & J. Horder (toim.), *Interprofessional issues in community & primary health care* (s. 9–36). Macmillan press ltd.
- Cedefop. (2009). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. (Cedefop panorama series; 164). European Centre for the Development of Vocational Training.  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/5193\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf)
- 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* (s. 7–21). Open University Press.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2019). *Research methods in education*. Routledge.
- Collin, K., Paloniemi, S. & Herranen, S. (toim.). (2012). *Yhteistyö ja moniammatillisuus akuuttihoidossa. Ryhmätoiminnan ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen sairaalan päivystysalueella*. Jyväskylä University Printing House.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. (2. painos). Erlbaum.
- Cottrell, D., Anning, A., Frost N., Green J. & Robinson, M. (2006). Appendix: Multi-agency team checklist. Teoksessa A. Anning, D. Cottrell, N. Frost, J. Green & M. Robinson (toim.), *Developing multiprofessional teamwork for integrated children's services* (s. 132–136). Open University Press.
- Crawford, A. (1994). The Partnership Approach: Corporatism at the Local Level? *Social and Legal Studies*, 3(4), 497–519.  
<https://doi.org/10.1177/096466399400300403>
- Creswell, J. W., Klassen, A. C., Plano Clark, V. L. & Smith, K. C. (2011). *Best practices for mixed methods research in the health sciences*. Office of Behavioral and Social Sciences Research (OBSSR).  
[https://www.csun.edu/sites/default/files/best\\_prac\\_mixed\\_methods.pdf](https://www.csun.edu/sites/default/files/best_prac_mixed_methods.pdf)
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4. painos). Sage.
- Cross, T. P., Finkelhorn, D. & Ormrod, R. (2005). Police involvement in child protective services investigations: literature review and secondary data analysis. *Child Maltreatment*, 10(3), 224–244.  
<https://doi.org/10.1177/1077559505274506>
- D'amour, D. & Oandasan, I. (2005). Interprofessionalism as the field of interprofessional practice and interprofessional education: an emerging concept. *Journal of Interprofessional Care*, 19(1), 8–20.  
<https://doi.org/10.1080/13561820500081604>
- Danermark, B., Ekstrom, M., Jakobsen, L. & Karlsson, J. (2002). *Explaining society: Critical realism in the social sciences*. Routledge.



- Darlington, Y. & Feeney, J. A. (2008). Collaboration between mental health and child protection services: Professionals' perceptions of best practice. *Children and Youth Services Review*, 30(2), 187–198.  
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2007.09.005>
- Darlington, Y., Feeney, J. A. & Rixon, K. (2005). Interagency collaboration between child protection and mental health services: practices, attitudes and barriers. *Child Abuse & Neglect*, 29(10), 1085–1098.  
<https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2005.04.005>
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook of qualitative research*. Sage Publications.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and applications* (2. painos). Sage Publications.
- Dunlop, J. M. & Holosko, M. J. (2004). The story behind the story of collaborative networks – Relationships do matter! *Journal of Health & Social Policy*, 19(3), 1–18. [https://doi.org/10.1300/J045v19n03\\_01](https://doi.org/10.1300/J045v19n03_01)
- Edgarsson, I. (2017). *One-stop guidance center. Successful method for youth transition to labour market*. Sveriges Kommuner och Landsting.  
<https://issuu.com/sverigeskommunerochlandsting/docs/7585-499-1/16>
- Edwards, A. (2010). *Being an expert professional practitioner. The relational turn in expertise*. Springer.
- Edwards, A., Daniels, H., Gallagher, T., Leadbetter, J. & Warmington, P. (2009). *Improving interprofessional collaborations. Multi-agency working for children's wellbeing*. Routledge.
- ELGPN. (ei pvm). *The European Lifelong Guidance Policy Network*.  
<http://www.elgpn.eu/publications>
- ELY-keskus. (2022a). *Ohjaamot*.  
<https://www.elykeskus.fi/web/kohtaamo/ohjaamot>
- ELY-keskus. (2022b). *Onni kuuluu kaikille*.  
<https://www.elykeskus.fi/web/kohtaamo/onni>
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding an activity-theoretical approach to developmental research*. Orienta-Konsultit.  
<http://lhc.ucsd.edu/mca/Paper/Engestrom/Learning-by-Expanding.pdf>
- Engeström, Y. (1995). *Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita*. Painatuskeskus Oy.
- Engeström, Y. (1999). Activity Theory and Individual and Social Transformation. Teoksessa Y. Engeström & R. Miettinen (toim.), *Perspectives on activity theory* (s. 19–38). Cambridge University Press.
- Engeström, Y. (2000). Activity Theory and the Social Construction of Knowledge: A Story of Four Umpires. *Organization*, 7(2), 301–310.  
<https://doi.org/10.1177/135050840072006>
- Engeström, Y. (2004). *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä*. Vastapaino.
- Engeström, Y. (2008). *From teams to knots. Activity-theoretical studies of collaboration and learning at work*. Cambridge University Press.

- Engeström, Y. (2015). *Learning by expanding an activity-theoretical approach to developmental research*. (2. painos). Cambridge University Press.
- Eskelinen, O. & Kallio, A. (2001). *Työttömyydestä toimenpiteisiin. Osattomuudesta osallistumiseen. ESR-hanke Sampo 1999–2001 -loppuraportti* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 15). Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (4. painos). Vastapaino.
- Euroopan komissio. (2005). *Komission tiedonanto nuorisoa koskevista EU:n politiikoista: Euroopan nuorten huomioon ottaminen – eurooppalaisen nuorisosopimuksen täytäntöönpano ja aktiivisen kansalaisuuden edistäminen*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:52005DC0206>
- European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop. (2014). *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures*. (Eurydice and Cedefop Report). Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b66bb9e-7d3e-11e5-b8b7-01aa75ed71a1>
- Fabrigar, L. R. & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis. Understanding statistics*. University Press.
- Fontana, A. & Frey, J. (1994). Interviewing - The Art of Science. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.), *The handbook of qualitative research* (s. 361–376). Sage Publications.
- Fox, C. & Butler, G. (2004). Partnerships: where next? *Safer Communities*, 3(3), 36–44. <https://doi.org/10.1108/17578043200400021>
- Freeth, D., Ayida, G., Berridge, E.-J., Sadler, C. & Strachan, A. (2006). MOSES: Multidisciplinary obstetric simulated emergency scenarios. *Journal of Interprofessional Care*, 20, 552–554. <https://doi.org/10.1080/13561820600902519>
- Frost, N. (2005). *Professionalism, partnership and joined-up thinking. A research review of front-line working with children and families*. Research in practice. [https://lx.iriss.org.uk/sites/default/files/resources/Professionalism\\_partnership%20and%20joined%20up%20thinking.pdf](https://lx.iriss.org.uk/sites/default/files/resources/Professionalism_partnership%20and%20joined%20up%20thinking.pdf)
- Furlong, M. (2010). Clear at a distance, jumbled up close: observation, immersion and reflection in the process that is creative research. Teoksessa P. Liamputtong (toim.), *Research methods in health: Foundations for evidence-based practice*. (2. painos). Victoria Oxford University Press.
- Gaster, L., Deakin, N., Riseborough, M., McCabe, A. & Rogers, H. (1999). *History, strategy or lottery? The realities of local government/voluntary sector relations*. Improvement and Development Agency.
- Greene, J. C. (2007). *Mixed methods in social inquiry*. Jossey-Bass.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J. & Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255–274. <https://doi.org/10.3102/01623737011003255>
- Griffith, A. (2002). *Partnerships and the community legal service*. Advice Services Alliance.

- Gretschel, A. & Mulari, T. (2013). *Ryhmistä verkostoksi ja verkoston toiminta laadukkaaksi. Monialaisten yhteistyöverkostojen kehittämishankkeen loppujulkaisu*. Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry & Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.  
<https://mop.humak.fi/wp-content/uploads/sites/35/2016/04/Mulari-Gretscel.pdf>
- Grönfors, M. (1985). *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. (2. painos). WSOY.
- Grönfors, M. (2001). Havaintojen teko aineiston keräämisen menetelmänä. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 124–141). PS-kustannus.
- Guba, E. G. (1990). The Alternative Paradigm Dialog. Teoksessa E. G. Guba (toim.), *The Paradigm dialog* (s. 17–30). Sage Publications.
- Haikkola, L., Määttä, M., Toiviainen, S. & Uusikangas, S. (2021). Työllistymistä edistävien palvelujen yhdenvertaisuus nuorten näkökulmasta. Teoksessa P. Berg & S. Myllyniemi (toim.), *Palvelu pelaa! Nuorisobarometri 2020*. (s. 111–132). (Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja, nro 67). Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2021/03/nuorisobarometri-2020-web.pdf>
- Hall, P. (2005). Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care*, 1, 188–196.  
<https://doi.org/10.1080/13561820500081745>
- Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J. & Thomsen, R. (2020). Setting Nordic career guidance in context. Teoksessa E. Hagaseth Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (toim.), *Career and career guidance in the Nordic countries* (s. 1–20). Brill Sense.  
[https://doi.org/10.1163/9789004428096\\_001](https://doi.org/10.1163/9789004428096_001)
- ten Have, P. (2004). *Understanding qualitative research and ethnomethodology*. SAGE Publications Ltd. <https://dx.doi.org/10.4135/9780857020192>
- HE 1/2010. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi nuorisolain sekä opiskelijavalintarekisteristä ja ylioppilastutkintorekisteristä annetun lain 5 §:n muuttamisesta.
- HE 67/2013. Hallituksen esitys eduskunnalle oppilas- ja opiskelijahuoltolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 183/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 167/2021. Hallituksen esitys eduskunnalle työnhakijan palveluprosessin ja eräiden työttömyysetuuden saamisen edellytysten uudistamista koskevaksi lainsäädännöksi.
- HE 84/2022. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta annetun lain, kotoutumisen edistämistä annetun lain sekä työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain muuttamisesta.
- Heino, T., Heinonen, H., Koskimies, M., Nousiainen, K., Paasivirta, A., Pitkänen, S., Pyhäjoki, J., Tarvainen, T. & Vehviläinen, J. (toim.). (2010).

- Moniammatilliset ohjaus- ja palveluverkostot lasten ja nuorten suojelussa.* (Väliraportti Sektoritutkimuksen neuvottelukunnan Osaaminen, työ ja hyvinvointi -jaostolle 30. elokuuta 2010). Sektoritutkimuksen neuvottelukunta.  
[https://www.socca.fi/files/2344/Moniammatilliset\\_ohjaus\\_ ja\\_palveluverkostot\\_lasten\\_ja\\_nuorten\\_suojelussa\\_.pdf](https://www.socca.fi/files/2344/Moniammatilliset_ohjaus_ ja_palveluverkostot_lasten_ja_nuorten_suojelussa_.pdf)
- Helakorpi, S. (2001). *Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Helander, J. (2000). *Oppiminen ratkaisusuuntatuneessa terapiassa ja ohjauksessa.* (Kasvatustieteen laitoksen julkaisuja 169) [väitöskirja, Helsingin yliopisto].  
<http://urn.fi/URN:ISBN:951-45-9494-0>
- Helander, J. (2011). Moniäänisyyttä, konkretiaa ja inhimillisyyttä. Teoksessa L. Piha (toim.), *Opiskelijalle hyvä tulevaisuus: sopivasti eri tavalla!* (s. 52–53). HAMK AOKK:n julkaisuja 2/2011.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96225/opiskelijalle\\_hyva.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96225/opiskelijalle_hyva.pdf?sequence=1)
- Helander, J. (2014). Opiskelijahuoltotyön moniammatillinen ja -alainen kehittäminen ammattiopistossa: case-konsultaation ja ryhmätyöohjauksen monet merkitykset. Teoksessa J. Helander (toim.), *YHDESSÄ: osallisuutta, tekoja ja unelmia* (s. 117–133). Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/80896/HAMK\\_YHDESSA\\_2014\\_ekirja.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/80896/HAMK_YHDESSA_2014_ekirja.pdf?sequence=1)
- Helander, J., Leppänen, A., Pasanen, M., Pukkila, P., Sesay, A. & Uusinoka, S. (2017). Monialainen ja verkostomainen työ Ohjaamoissa. Teoksessa M. Määttä (toim.). *Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014–2017* (s. 102 – 114). Kohtaamo-hanke (ESR), Keski-Suomen ELY-keskus.  
[https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/162149/Uutta\\_auringon\\_ alla%20f.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/162149/Uutta_auringon_ alla%20f.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Helander, J., Pukkila, P., Lilja, T., Koskela, S., Leppänen, A. & Mäkinen, S. (2020). *Valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen*. URAA! -Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa. HAMKin julkaisuja 1/2020. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-823-7>
- Helminen, P. & Karisto, A. (2005). Vanhustyö muuttuvassa hyvinvointivaltiossa. Teoksessa E. Noppari & P. Koistinen (toim.), *Laatua vanhustyöhön* (s. 9–18). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hjalmarson, H. V., Ahgren, B. & Kjölrsrud, M. S. (2013). Developing interprofessional collaboration: a longitudinal case of secondary prevention for patients with osteoporosis. *Journal of Interprofessional Care*, 27(2), 161–170. <http://dx.doi.org/10.3109/13561820.2012.724123>
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040767>
- Holmesland, A-L., Seikkula, J., Nilsen, Ø., Hopfenbeck, M. & Arnkil, T. E. (2010). Open dialogues in social networks: professional identity and

- transdisciplinary collaboration. *International Journal of Integrated Care*, 10(3), 1–14. <http://doi.org/10.5334/ijic.564>
- Honkanen, E. & Suomala, A. (2009). *Oppilashuollon käsikirja*. Tammi.
- Hooley, T., Sultana, R. G. & Thomsen, R. (2018). *Career guidance for social justice. Contesting neoliberalism*. Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R. G. & Thomsen, R. (2019). *Career guidance for emancipation. Reclaiming justice for multitude*. Routledge.
- Husserl, E. (1995). *Fenomenologian idea: viisi luentoa*. (suom. J. Himanka, J. Hämäläinen & H. Sivenius). Loki-kirjat. (Alkuperäisteos julkaistu 1907)
- Hughes, D. (2007). Participant observation in health research. Teoksessa M. Saks & J. Allsop (toim.), *Researching health: Qualitative, quantitative and mixed methods* (s. 92–111). Sage Publications.
- Hujala, A., Taskinen, H., Oksman, E., Kuronen, R., Karttunen, A. & Lammintakanen, J. (2019). Sote-ammattilaisten monialainen yhteistyö. Paljon palveluja tarvitsevat asiakkaat etusijalle. *Yhteiskuntapolitiikka*. 84(5-6), 592–600. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019112744444>
- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 11–45). Vastapaino.
- Hämäläinen, J., Laukkanen, E. & Vornanen, R. (2008). Nuorisokasvatus, nuorisososiaalityö ja nuorisopsykiatria nuorten hyvinvoinnin edistämisessä. Teoksessa M. Autio, K. Eräranta & S. Myllyniemi (toim.), *Polarisoituvu nuoruus. Nuorten elinolot -vuosikirja 2008* (s. 161–169). (Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 84. Nuorisosiain neuvottelukunta, julkaisuja 38). Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes). <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/polarisoituvanuoruus.pdf>
- IAEVG. (2018). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. International Association for Educational and Vocational Guidance. <https://iaevg.com/Framework>
- IAEVG. (2021). *International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) International Conference*. 19-21.10.2021. Riika, Latvia. <https://iaevgconference2020.lv/>
- Inkilä, J., Helminen, M., Aalto, P. & Paavilainen, E. (2016). Moniammatillinen yhteistyö perheen kanssa lasten kaltoinkohtelutilanteissa. *Hoitotiede* 28(3), 204–216. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1809629>
- Isoherranen, K. (2005). *Moniammatillinen yhteistyö*. WSOY.
- Isoherranen, K. (2012). *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. (Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 18) [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7664-0>
- Jackson, A. & Mazzei, L. (2012). *Thinking with theory in qualitative research. Viewing data across multiple perspectives*. Sage.
- JAMK. (2014). *Opin ovi -kanava*. <https://blogit.jamk.fi/opinovikanava/>

- JAMK. (2022). *Monikulttuurista osaamista Ohjaamoihin*.  
<https://www.jamk.fi/fi/projekti/monikulttuurista-osaamista-ohjaamoihin>
- Jelphs, K., Dickinson, H. & Miller, R. (2016). *Working in teams 2e*. (2. painos). Policy Press.  
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.hamk.fi/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1573388&site=ehost-live>
- Julkunen, R. (2008). Sosiaalipolitiikan kansalainen: aktivoitu, valtaistettu, vastuutettu, hylätty? Teoksessa P. Niemi & T. Kotiranta (toim.), *Sosiaalialan normatiivinen perusta* (s. 183–220). Gaudeamus.
- Julkunen, I. & Heikkilä, M. (2007). User involvement in personal social services. Teoksessa R. van Berkel & B. Valkenburg (toim.), *Making it personal. Individualising activation services in the EU* (s. 87–103). Policy Press.
- Juvonen, T. (2009). Kontrollin ulottuvuuksia nuorten kanssa tehtävässä etsivässä työssä. Teoksessa S. Raitakari & E. Virokannas (toim.), *Nuorisotyön ja sosiaalityön jaetut kentät. Puheenvuoroja asiantuntijuudesta, käytännöistä ja kohtaamisista* (s. 155–180). Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto.
- Jyväskylän yliopisto. (2021). *Tietosuojaohjeet tutkijoille*.  
<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuoja/ohjeet/tietosuojaohjeet-tutkijalle>
- Järvinen, P. & Järvinen, A. (2000). Tutkimustyön metodeista. Opinpajan kirja.
- Kananen, J. (2008). *Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89). Jyväskylän yliopistopaino.
- Kania, J. & Kramer, M. (2011). Collective Impact. *Stanford Social Innovation Review*, 9(1), 36–41. <https://doi.org/10.48558/5900-KN19>
- Karhunen, H., Pekkarinen T., Suhonen T. & Virkola, T. (2022). *Opiskelijavalintauudistuksen seurantatutkimuksen loppuraportti*. (VATT muistiot 67). Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-274-287-2>
- Karjalainen, P. (2017). Sosiaalityön osaamisen orientaatiot. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja* (s. 117–123). (4. painos). Tietosanoma.
- Karjalainen, P. & Aho, K. (2017). Sosiaalityö työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja* (s. 357–351). (4. painos). Tietosanoma.
- Kasvio, A., Lahtonen, M., Varis, M. & Airaksinen, J. (1999). *Kehittäminen arjen voimavaraksi. Tutkimus toimintatapojen kehittämisestä Helsingin kaupungin työpaikoilla vuosina 1995–1998*. Tampereen yliopisto.
- Katajamäki, E. (2010). *Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta*. (Acta Universitatis Tamperensis 1537) [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Tampereen Yliopistopaino Oy. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8152-9>
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press.

- Kautto, T., Korpilauri, T., Meriluoto, S., Määttä M., Pantsar O., Rötö V., Savonmäki, P., Sundqvist, S. & Vauhkonen, T. (2021). *Ohjaamoja tukemassa ja verkko-ohjausta kehittämässä*, KOHTAAMO-HANKE 2014–2021. Keski-Suomen ELY-keskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-934-2>
- Keats, D. M. (2000). *Interviewing: A practical guide for students and professionals*. Open University Press.
- KEHA-keskus. (2022). *Monialaisten palvelujen tuki*. <https://www.keha-keskus.fi/palvelumme/monialaisten-palvelujen-tuki/>
- Kenaszchuk, C., Reeves, S., Nicholas, D. & Zwarenstein, M. (2010). Validity and reliability of a multiple-group measurement scale for interprofessional collaboration. *BMC Health Services Research*, 10, artikkeli 83. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-83>
- Kenny, G. (2002). The Importance of Nursing Values in Interprofessional Collaboration. *British Journal of Nursing*, 11(1), 65–68. <https://doi.org/10.12968/bjon.2002.11.1.9328>
- Kerosuo, H. (2006). *Boundaries in action. An activity-theoretical study of development, learning and change in health care for patients with multiple and chronic illnesses*. [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/19872/boundari.pdf?sequence=1>
- Kettunen, J. & Felt, T. (2020). One-stop guidance centers in Finland. Teoksessa E. Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (toim.), *Career and career guidance in the Nordic countries* (s. 293-306). Brill. [https://doi.org/10.1163/9789004428096\\_020](https://doi.org/10.1163/9789004428096_020)
- Kiilakoski, T. (2014). *Koulu on enemmän – Nuorisotyön ja koulun yhteistyön käytännöt, mahdollisuudet ja ongelmat*. Nuorisotutkimusseura ry. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/koulu\\_on\\_enemmän.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/koulu_on_enemmän.pdf)
- Kislov, R., Walshe, K. & Harvey, G. (2012). Managing boundaries in primary care service improvement: A developmental approach to communities of practice. *Implement. Sci.* 7, artikkeli 97. <http://dx.doi.org/10.1186/1748-5908-7-97>.
- Kivimäki, M. & Elovainio, M. (1999). A shorter version of The Team Climate Inventory: Development and psychometric properties. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(2), 241–246. <https://doi.org/10.1348/096317999166644>
- Komonen, K. (2012). Paha pudokas? Koulutuksellisen syrjäytymisen tarkastelu yhteiskunnallisessa keskustelussa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 14(2), 30–39. <https://journal.fi/akakk/article/view/114465>
- Koskela, S. (2013). *"Mie teen vaan oman työni"*. *Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä*. (Jyväskylän Studies in Education, Psychology and Social Research 477) [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/42061>
- Korhonen, V. & Nieminen, J. (2010). Nuorten ohjauksen kentät ja monialaisen yhteistyön mahdollisuudet. *Nuorisotutkimus*, 28(3), 3–17. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1755234>

- Kuorilehto, R. (2014). *Moniasiantuntijuus sosiaali- ja terveydenhuollon perhetyössä. Monitahoarviointi Q-metodologialla.* (Acta universitatits Ouluensis D Medica 1238) [väitöskirja, Oulun yliopisto]. Oulun yliopiston tutkijakoulu; Oulun yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta, Terveystieteidenlaitos, Terveystieteidenlaitos; Oulun kaupunki, Hyvinvointipalvelut. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526203966.pdf>
- Kuure, T. (2016). Monialainen yhteistyö nuorten palvelujärjestelmässä: lähtökohtana toimintaympäristön analyysi. Teoksessa J. Fedotoff, H. Leppäkari & P. Timonen (toim.), *Koordinaatit nuorten tieto- ja neuvontatyöhön – Suuntaviivoja ammatilliseen osaamiseen* (s. 64–70). Koordinaatti – Nuorten tieto- ja neuvontatyön kehittämiskeskus. <https://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/2020-01/Koordinaatit-nuortentietojaneuvontatyohon.pdf>
- Kuure, T. & Lidman, J. (2018). *Yhteisellä työllä parempaa. Opaskirja monialaisen yhteistyön kehittämiseksi nuorten hyvinvointipalveluissa.* Pirkanmaan ELY-keskus.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. (1999). Sisällön analyysi. *Hoitotiede*, 11(1), 3–11.
- Lairio, M. & Penttinen, L. (2005). Kohti uutta ohjauskulttuuria. Teoksessa A. R. Nummenmaa, M. Lairio, V. Korhonen & S. Eerola (toim.), *Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä* (s. 19–44). Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:951-44-6481-8>
- Lairio, M. & Puukari, S. (1999). *Uusin taidoin uuteen tulevaisuuteen. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ohjaus- ja neuvontapalveluiden arviointia.* (Tutkimuslauseita 4). Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.
- Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 1409/2014.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021.
- Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014.
- Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeiluista 1269/2020.
- Lammintakanen, J., Rissanen, S., Peronmaa-Hanska, E., Joensuu M. & Ruottu, T. (2016). *Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet.* (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:68). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3851-9>
- Launis, K. (1997). Moniammatillisuus ja rajojen ylityksen asiantuntijatyössä. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.), *Muuttuva asiantuntijuus* (s. 122–133). Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Law, B. (1996). A career-learning theory. Teoksessa A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd & R. Hawthorn (toim.), *Rethinking careers education and guidance. Theory, policy and practice* (s. 46–71). Routledge.
- Leathard, A. (2003). Models for Interprofessional collaboration. Teoksessa A. Leathard (toim.), *Interprofessional collaboration. From policy to practice in health and social care* (s. 93–118). Brunner & Routledge.



- Lees, A. & Meyer, E. (2010). Theoretically speaking: use of communities of practice framework to describe and evaluate interprofessional education. *Journal of Interprofessional Care*, 25(2), 84–90.  
<https://doi.org/10.3109/13561820.2010.515429>
- Lehtonen, O. & Moisala, M. (2020). Ohjaamo-palvelujen saavutettavuus maaseudulla. Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä* (s. 99–119). Verkkojulkaisuja 154 Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.  
[https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu\\_ja\\_tulkittu\\_ohjaamo\\_web.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf)
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568.  
<https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Leppäkoski, T., Koivuluoma, M., Perälä, S. & Paavilainen, E. (2017). Moniammatillisen yhteistyön muutokset ja kehittämistarpeet lasten ja nuorten auttamisessa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 82(2), 200–211.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201709058478>
- Lerkkanen, J. (2012). *Koulutus- ja uranvalinnan ongelmat. Koulutus- ja uravalinnan tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset sekä niiden yhteys ammattikorkeakouluopintojen etenemiseen ja opiskelijoiden ohjaustarpeeseen.* (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 14) [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Leontjev, A. (1977). *Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus*. Kansankulttuuri.
- Leontjev, A. (1978). *Activity and consciousness*. Progress.
- Leutz, W. (1999). Five laws for integrating medical and social services: lessons from the United States and the United Kingdom. *The Millbank Quarterly* 1999, 77(1), 77–110. <https://doi.org/10.1111/1468-0009.00125>
- Levant, A. (2018). Two, three, many strands of activity theory! *Educational Review*, 70(1), 100–108. <https://doi.org/10.1080/00131911.2018.1388619>
- Liinamo, S. (2020). Life design -ohjausmalli uusliberalismin kontekstissa. [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän yliopisto.  
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/69719/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202006043975.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. (2021a). Nuorten asiakasosallisuus monialaisessa ohjaus- ja neuvontapalvelussa. Havainnointitutkimus ohjaustilanteista Ohjaamoissa. *Nuorisotutkimus*, 39(1), 21–36.  
<https://journal.fi/nuorisotutkimus/article/view/121390>
- Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. (2021b). Monialaisen ohjauksen rakentuminen ohjaustilanteissa: onko monialainen ohjaus monialaista? *Kasvatus*, 3, 282–296. <https://doi.org/10.33348/kvt.112560>
- Lilja, T., Pukkila, P., Helander, J., Leppänen, A. & Mäkinen, S. (2020). A tool for assessing interdisciplinary career guidance. Teoksessa IAEVG (toim.), *Career guidance for inclusive society. Conference Proceedings* (s. 263–270). Conference of the International Association for Educational and Vocational Guidance 11-13.9.2019, Bratislava,

- Slovakia. [https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019\\_FINAL.pdf](https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf)
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Linden, M. (1999). *Terveysthuollon sosiaalityö moniammatillisessa toimintaympäristössä*. (Stakes raportteja 234). Stakes.
- Linnakangas, R. & Suikkanen, A. (2004). *Varhainen puuttuminen. Mahdollisuus nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä*. (Selvityksiä 7:2004). Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Little, R. J. A. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American Statistical Association*, 83, 1198–1202.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01621459.1988.10478722>
- Lockhart-Wood, K. (2000). Collaboration between Nurses and Doctors in Clinical Practice. *British Journal of Nursing*, 9(5), 276–280.  
<https://doi.org/10.12968/bjon.2000.9.5.6363>
- Lukiolaki 714/2018.
- Luomanen, J. & Nikander, P. (2017). Haavoittuvat haastateltavat? Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvauri (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 287–296). Vastapaino.
- Lybeck, T. & Walldén, J. (2011). Nuorisolain muutokset – monialainen yhteistyö ja etsivä nuorisotyö. Teoksessa K. Aaltonen (toim.), *Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö* (s. 25–58). Tietosanoma.
- Mahoney, M. J. (1991). *Human change processes. The scientific foundations of psychotherapy*. Basic Books.
- Markie, P. & Folescu, M. (2023). *Rationalism vs. empiricism*. The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Spring 2023 Edition), E. N. Zalta & U. Nodelman (toim.),  
<https://plato.stanford.edu/archives/spr2023/entries/rationalism-empiricism>
- Mays, N. & Pope, C. (1995). Qualitative research: Observational methods in health care settings. *BMJ (Clinical research ed.)*, 311(6998), 182–184.  
<https://doi.org/10.1136/bmj.311.6998.182>
- McAdams, D. P. & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: fundamental principles for an integrative science of personality. *American psychologist*, 61(3), 204–217.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>
- McCallin, A. (2001). Interdisciplinary practice--a matter of teamwork: an integrated literature review. *Journal of clinical nursing*, 10(4), 419–428.  
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2001.00495.x>
- McLeod, J. (2013). *An introduction to counselling*. (5. painos). Open University Press.
- McPherson, C. M. & McGibbon, E. A. (2010). Rural interprofessional primary health care team development and sustainability: establishing a research agenda. *Primary Health Care Research & Development*, 11, 301–314.  
<http://dx.doi.org/10.1017/S1463423610000125>

- Mellin, E. A., Hunt, B. & Nichols, L. M. (2011). Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. *Journal of Counseling and Development*, 89(2), 140–147. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00071.x>
- Mertens, D., Bazeley, P., Bowleg, L., Fielding, N., Maxwell, J., Mason, G., Molina-Azorin, J. & Niglas, K. (2016). *The future of fixed methods: A five-year projection to 2020*. <https://mmira.wildapricot.org/resources/Documents/MMIRA%20task%20force%20report%20Jan2016%20final.pdf>
- Metteri, A. (1996a). Johdanto. Teoksessa A. Metteri (toim.), *Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja* (s. 9–14). Sosiaalityöntekijäin liitto ry. Edita.
- Metteri, A. (toim.). (1996b). *Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja*. Sosiaalityöntekijäin liitto ry. Edita.
- Mikuska, E. (2016). *The importance of piloting or pre-testing semi-structured interviews and narratives*. SAGE Research Methods Cases in Health. <https://dx.doi.org/10.4135/9781473977754>
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2. painos). Sage.
- Mindrila, D. & Balentyne, P. (2013). Scatterplots and Correlation. Teoksessa D. S. Moore, W. I. Notz & M. A. Flinger (toim.), *The basic practice of statistics* (luku 4). (6. painos). W. H. Freeman and Company.
- Moran, P., Jacobs, C., Bunn, A. & Bifulco, A. (2006). Multi-agency working: implications for an early-intervention social work team. *Child & Family Social Work*, 12, 143–151. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2006.00452.x>
- Moran-Ellis, J., Alexander, V., Cronin, A., Dickinson, M., Fielding, J., Sleney, J. & Thomas, H. (2006). Triangulation and integration: processes, claims and implications. *Qualitative Research*, 6(1), 45–59. <https://doi-org.ezproxy.hamk.fi/10.1177/1468794106058870>
- Morgan, A. & Malinen, T. (2004). *Johdatus narratiiviseen terapiaan*. Kuva ja Mieli.
- Morgan S., Pullon, S. & McKinlay, E. (2015). Observation of interprofessional collaborative practice in primary care teams: An integrative literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 52(7), 1217–1230. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.008>
- Morse, J., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K. & Spiers, J. (2002). Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2), 13–22. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/160940690200100202>
- Muijs, D. (2011). *Doing quantitative research in education with SPSS*. (2. painos). Sage.
- Myrskylä, P. (2012). *Keitä ovat syrjäytyneet nuoret?* EVA Analyysi 19/2012. Elinkeinoelämän valtuuskunta. <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>
- Mäkinen, S. & Halonen, T. (2017). Januskasvoinen portinvartija: ohjaus tukena ja kontrollina julkisissa palveluissa. Teoksessa S. Aaltonen & A. Kivijärvi (toim.), *Nuoret aikuiset hyvinvointipalvelujen käyttäjinä ja kohteina* (s. 151–

- 172). (Julkaisuja / Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisotutkimusseura. Tiede; Nro 198), (Verkojulkaisuja / Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisotutkimusseura. Tiede; Nro 136). Nuorisotutkimusseura Nuorisotutkimusverkosto.  
[https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/nuoret\\_aikuiset\\_hyvinvoit\\_tupalvelujen\\_kayttajina\\_ja\\_kohteina\\_lopullinen.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/nuoret_aikuiset_hyvinvoit_tupalvelujen_kayttajina_ja_kohteina_lopullinen.pdf)
- Männistö, V. (2020). Ohjaamojen vuoden 2019 itsearviointikysely: moniammatillisia palveluja ja nuorten siirtymien sujuvoittamista. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 1, 66–71. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-518-8>
- Määttä, M. (2007). *Yhteinen verkosto? Tutkimus nuorten syrjäytymistä ehkäisevistä poikkialueellisista ryhmistä*. (Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 252) [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helsingin yliopisto.  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23454/yhteinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Määttä, M. (2018). Työtä, osaamista ja arjen taitoja – Ohjaamot tehtäväänsä määrittämässä. Teoksessa M. Gissler, M. Kekkonen & P. Känkänen (toim.), *Nuoret palveluiden pauloissa. Nuorten elinolot -vuosikirja 2018* (s. 158–168). PunaMusta Oy.
- Määttä, M. (2019). Reforming youth transitions support with the multi-agency approach? A case study of the Finnish one-stop Guidance centers. *Sociologija*, 61(2), 277–291. <https://doi.org/10.2298/SOC1902277M>
- Määttä, M. & Virta, J. (2020). Ohjaamojen monialainen organisoituminen ja tavoitteiden saavuttaminen sidosryhmien näkökulmasta. Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä* (s. 234–258). Verkojulkaisuja 154 Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.  
[https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu\\_ja\\_tulkittu\\_ohjaamo\\_web.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf)
- Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.). (2019). *Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*. Gaudeamus.
- Nancarrow, S., Booth, A., Ariss, S., Smith, T., Enderby, P. & Roots, A. (2013). Ten principles of good interdisciplinary team work. *Hum Resour Health*, 11(19). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-19>
- Nies, H. (2004). Integrated Care: Concepts and background. Teoksessa H. Nies & P. Berman (toim.), *Integrated services for older people. A resource book for managers* (s. 17–32). EHMA.  
[http://catalogue.iugm.qc.ca/GED\\_IUG/196566891474/19367.PDF](http://catalogue.iugm.qc.ca/GED_IUG/196566891474/19367.PDF)
- Nikander, P. (2002). Moniammatillinen viestintä: yhteistyö ja päätöksenteko sosiaali- ja terveydenhuollossa. Teoksessa S. Torkkola (toim.), *Terveysviestintä* (s. 55–70). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nikander, P. (2003). Moniammatillinen yhteistyö terveydenhuollon työkaluna ja haasteena. Vuorovaikutuksellinen näkökulma. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 40, 279–290.

- [https://www.academia.edu/284486/Monialmatillinen\\_Yhteisty%C3%B6\\_Sosiaali\\_Ja\\_Terveysthuollon\\_Haasteena](https://www.academia.edu/284486/Monialmatillinen_Yhteisty%C3%B6_Sosiaali_Ja_Terveysthuollon_Haasteena)
- Nissilä, P. (2013). *Yksilölliset työn määrittelyt oppilaanohjauksessa*. (Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 471) [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5239-6>
- Nousiainen, K., Paasivirta, A., Pitkänen, S., Turunen, S. & Vehviläinen, J. (2011). *Monialainen yhteistyö ja verkostomaiset työtavat lasten ja nuorten palveluissa*. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta. [https://www.socca.fi/files/2342/Monialainen\\_yhteistyö\\_ja\\_verkostomaiset\\_työtavat\\_lasten\\_ja\\_nuorten\\_palveluissa\\_.pdf](https://www.socca.fi/files/2342/Monialainen_yhteistyö_ja_verkostomaiset_työtavat_lasten_ja_nuorten_palveluissa_.pdf)
- Nummenmaa, A. R. (2011). Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Teoksessa M. Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd & V-M. Värri (toim.), *Korkeajännityksiä – kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta* (s. 177–194). Tampere University Press. <http://urn.fi/urn:nbn:uta-3-941>
- Nummenmaa, A. R. (2004). Moniammatillisen ohjauskulttuurin kehittäminen. Teoksessa H. Kasurinen (toim.), *Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa* (s. 113–122). Opetushallitus.
- Nummenmaa, L. (2011). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Livonia Print.
- Numminen, U. & Stenvall, K. (2004). *Seudulliseen yhteistyöhön! Opetustoimen seudullisia verkostoja*. Opetushallitus.
- Nuorisolaki 72/2006.
- Nuorisolaki 1285/2016.
- Nykänen, S. (2010). *Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohtamiseen?* (Koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimuksia 25) [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/37593>
- Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. (2007). *Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen: poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana*. Koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimusjulkaisuja 34. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/37599>
- 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* (s. 309–321). PS-Kustannus.
- Oandasan, I. F., Conn, L. G., Lingard, L., Karim, A., Jakubovicz, D., Whitehead, C., Miller, K-L, Kennie, N. & Reeves, S. (2009). The impact of space and time on interprofessional teamwork in Canadian primary health care settings: implications for health care reform. *Primary Health Care Research & Development*, 10(2), 151–162. <https://doi.org/10.1017/S1463423609001091>
- O'Brien, M., Bachmann, M. O., Thoburn, J., Jones, N., Husbands, C., Shreeve, A., Reading, R. & Watson, J. (2009). Do integrated children's services improve children's outcomes? Evidence from England's Children's Trust

- Pathfinders. *Children and Society*, 23(5), 315–392.  
<https://doi.org/10.1111/j.1099-0860.2009.00229.x>
- OECD Organisation for economic co-operation and development. (2007).  
*Education at a Glance: OECD indicators*. OECD.  
<https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/40701218.pdf>
- Ohjaamo. (ei pvm.) <https://ohjaamot.fi/>
- Ojanen, S. (2000). *Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä*. Palmenia.
- Oliver, D. P., Wittenberg-Lyles, E. M. & Day, M. (2007). Measuring interdisciplinary perceptions of collaboration on hospice teams. *The American journal of hospice & palliative care*, 24(1), 49–53.  
<https://doi.org/10.1177/1049909106295283>
- Onnismaa, J. (2003). *Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiatuntijuuden muutos*. (Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 91) [väitöskirja, Joensuun yliopisto]. Kasvatustieteen laitos, Joensuun yliopisto.  
<https://erepo.uef.fi/handle/123456789/8642>
- Onnismaa, J. (2007). *Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta*. Gaudeamus.
- Opetushallitus. (2023). Hyvän ohjauksen kriteerit.  
[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Hyv%C3%A4n%20ohjauksen%20kriteerit\\_0.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Hyv%C3%A4n%20ohjauksen%20kriteerit_0.pdf)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2017). *Korkeakoulujen opiskelijavalintojen kehittämisen toimenpiteet 2017-2020*.  
[https://okm.fi/documents/1410845/4154572/Korkeakoulujen+opiskelija+valintojen+kehitt%C3%A4misen+toimenpiteet\\_20170817.pdf/](https://okm.fi/documents/1410845/4154572/Korkeakoulujen+opiskelija+valintojen+kehitt%C3%A4misen+toimenpiteet_20170817.pdf/)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). *Opinto-ohjauksen kehittämisohjelma*.  
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162326/Opinto-ohjauksen%20kehitt%C3%A4misohjelma.pdf>
- Opinto-ohjauksen ja työhallinnon ohjauspalveluiden yhteistyöryhmä. (2007). *Nuorten ohjauspalveluiden tehostaminen; Opinto-ohjauksen ja työhallinnon ohjauspalveluiden yhteistyöryhmän muistio*. (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:39). Opetusministeriö.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-485-413-9>
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.
- Oppivelvollisuuslaki 1214/2020.
- Paavonen, A-M. & Salminen, A-L. (2016). *Kelan ja Ohjaamoiden yhteistyö. Selvitys Kelan roolista nuorten matalan kynnyksen palveluissa*. (Työpapereita 103). Kela. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/166385>
- Pakkala, A., Saukkonen, S. & Savonmäki, P. (2014). Kohti Ohjaamo: Tukea nuorille koulutuksen ja työn poluilla. *Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*, 2014 (16.12.). <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2014/12/16/kohti-ohjaamo-tukea-nuorillekoulutuksen-ja-tyon-poluilla/>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Payne, M. (2000). *Teamwork in multiprofessional care*. Palgrave.
- Peavy, R. V. (1997). *SocioDynamic counselling. A constructivist perspective for the practice of counselling in the 21st century*. Trafford Publishing.

- Peavy, R. V. (2000). Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.), *Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa 1: Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus* (s. 18–44). PS-kustannus.
- Peavy, R. V. (2004a). *Socio-dynamic counselling: A Practical approach to meaning making*. Taos Institute Publications.
- Peavy, R. V. (2004b). Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. (suom. P. Auvinen). Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.), *Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa 3: Ohjauksen välineet* (s. 16–47). PS-kustannus.
- Pelkonen, M., Hastrup, A., Normia-Ahlsten, L., Halme, N., Kekkonen, M., Kiviruusu, O., Liukko, E., Lämsä, R. & Muronen, P. (2020). *Perhekeskukset Suomessa 2019. Kehittämisen tilanne ja työn jatkuminen*. (Työpaperi 6/2020). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-461-5>
- Perälä, M-L., Halme, N. & Nykänen, S. (2012). *Lasten, nuorten ja perheiden palveluja yhteensovittava johtaminen*. Opas 19/2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-529-1>
- Perälä, M-L., Hietanen-Peltola, M., Halme, N., Kanste, O., Pelkonen, M., Peltonen, H., Huurre, T., Pihkala, J. & Heiliö, P-L. (2015). *Monialainen opiskeluhuolto ja sen johtaminen*. Opas 36. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-292-8>
- Petri, L. (2010). Concept analysis of interdisciplinary collaboration. *Nursing Forum*, 45(2), 73–82. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2010.00167.x>
- Plant, P. (1995). Economy and Ecology. Teoksessa Y. Bartholomeus, E. Brongers & S. Kristensen (toim.), *The quest for quality. Towards joint European quality norms* (s. 39–42). National Careers Guidance Information Centre.
- Plant, P. (2015). Green guidance: guidance for the future. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 26(1), 115–123. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.26.num.1.2015.14346>
- Plant, P. (2020). Paradigms under Pressure: Green Guidance. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.16993/njtcg.25>
- Pohjantammi, I. (2013). *Etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajapalvelut monialaisessa palveluyhteistyössä*. Rajanylittäjät-hanke. Sosiaalikehitys Oy. [https://asiakas.kotisivukone.com/files/pohjantammi.kotisivu.com.kotisivukone.com/tiedostot/0\\_Rajanylittajat\\_raportti\\_julkaistu.pdf](https://asiakas.kotisivukone.com/files/pohjantammi.kotisivu.com.kotisivukone.com/tiedostot/0_Rajanylittajat_raportti_julkaistu.pdf)
- Pohjola, A. (1999). Moniammatillinen asiantuntijuus. Teoksessa P. Virtanen (toim.), *Verkostoituva asiakastyö* (s. 110 – 128). Kirjayhtymä Oy.
- Pohjola, A. (2009). Nuorisotyön ja sosiaalityön rajapinnoilla. Teoksessa S. Raitakari & E. Virokannas (toim.), *Nuorisotyön ja sosiaalityön jaetut kentät* (s. 21–40). Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 96.
- Pukkila, P. & Helander, J. (2016). Työotteena monialaisuus – katsaus Ohjaamojen monialaisen yhteistyön rakentumiseen. *Nuorisotutkimus*, 34(3), 53–57.

- <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135023/nuorisotutkimus%203%202016%20pukkila%20helander.pdf>
- Puukari, S. & Korhonen, V. (2013). Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohdat. Teoksessa V. Korhonen & S. Puukari (toim.), *Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö* (s. 12–31). PS-kustannus.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 173–176). Gaudeamus.
- Puutio, R. & Kykyri, V-L. (2015). Johdanto konsultointiin ja konsultatiiviseen työotteeseen. Teoksessa R. Puutio & V-L. Kykyri (toim.), *Konsultointi keskusteluna: vuorovaikutuksen vivahteita ja tilanneherkkää tasapainoilua* (s. 16–29). Metanoia Instituutti. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201601071035>
- Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. (2017). Haastatteluun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 413–426). Vastapaino.
- Reeves, S., Lewin, S., Espin, S. & Zwarenstein, M. (2010). *Interprofessional teamwork for health and social care*. Wiley-Blackwell.
- Reisenberger, A. (1994). *Managing the delivery of guidance in colleges*. Further Education Unit. Department of Employment. Blackmore Press.
- Richards, T. & Richards, L. (1994). Using Computers in Qualitative Research. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.), *Handbook of qualitative research* (s. 445–462). Sage Publications.
- Riikonen, E. (1992). *Auttamistyön ongelmakäsitykset ja haastattelukäytännöt. Ongelmakielestä kompetenssieleen*. (Kuntoutussäätiön tutkimuksia 32/1992) [väitöskirja, Oulun yliopisto]. Kuntoutussäätiö.
- Rogers, C. (1951). *Client-centered therapy: its current practice, implications, and theory*. Houghton Mifflin Company.
- Rogers, C. (1980). *A way of being*. Houghton Mifflin Company.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. (2011). *Tutkimuksen voimasanat*. Sanoma Pro.
- Roth, P. L. (1994). Missing data: A conceptual review for applied psychologists. *Personnel Psychology*, 47, 537–570. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01736.x>
- Rudenstam, N-G. & Holmberg, L. (2014). Interorganizational cooperation: A Rehabilitation project based on cooperation between health care and three social services agencies. *Health*, 6(5), 342–349. <http://dx.doi.org/10.4236/health.2014.65050>
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 427–442). Vastapaino.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2017). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 46–83). Vastapaino.
- Saaren-Seppälä, T. (2004). *Yhteisen potilaan hoito. Tutkimus organisaatorajat ylittävästä yhteistoiminnasta sairaalan, terveyskeskuksen ja lapsipotilaiden vanhempien suhteissa*. (Acta Universitatis Tamperensis 1052) [väitöskirja,



- Tampereen yliopisto]. Tampere University Press.  
<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/67444>
- Saikku, P., Rajavaara, M. & Seppälä, U. (2017). *Monialainen yhteistyö paikallisessa työllisyyden hallinnassa. Integroiva kirjallisuuskatsaus*. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 7. Kela. <http://hdl.handle.net/10138/229018>
- Salminen, A-L. & Rintanen, S. (2014). *Monialainen kuntoutus. Kartoittava kirjallisuuskatsaus*. (Työpapereita 55). Kela.
- Salo, U-M. (2015). Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa S. Aaltonen & R. Högbacka (toim.), *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. (s. 166–190). (Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 164). Tampere University Press.
- Sampson, J. P. (2017). A cognitive information processing theory for career choices: Challenges and opportunities for integrating theory, research, and practice. Teoksessa J. P. Sampson, E. Bullock-Yowell, V. C. Dozier, D. S. Osborn & J. G. Lenz (toim.), *Integrating theory, research, and practice in vocational psychology: Current status and future directions* (s. 62–72). Florida State University. <http://doi.org/10.17125/svp2016.ch5>
- Sampson, 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. Teoksessa V. S. Solberg & S. R. Ali (toim.), *The handbook of career and workforce development: Research, practice, and policy* (s. 57–75). Routledge.
- Sampson, J. P., Osborn, D. S., Bullock-Yowell, E., Lenz, J. G., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Dozier, V. C., Leierer, S. J., Hayden, S. C. W. & Saunders, D. E. (2020). *An introduction to CIP theory, research, and practice* (Technical Report No. 62). Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development.  
<http://fsu.digital.flvc.org/islandora/object/fsu%3A749259>
- Sampson, J. P. & Reardon, R. C. (1998). Maximizing staff resources in meeting the needs of job seekers in one-stop centers. *Journal of Employment Counseling*, 35, 50–68. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1998.tb00476.x>
- Savage, J. (2000). Ethnography and health care. *BMJ (Clinical research ed.)*, 321(7273), 1400–1402. <https://doi.org/10.1136/bmj.321.7273.1400>
- Savickas, M. L. (2000). *Career development and public policy: The role of values, theory and research*. Canadian Career Development Foundation.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Teoksessa D. Brown & Associates (toim.). *Career choice and development* (s. 149–205). (4. painos). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2015). Life designing with adults – Developmental individualizations using biographical bricolage. Teoksessa L. Nota & J. Rossier (toim.), *Handbook of life design. From practice to theory and from theory to practice* (s. 135–149). Hogrefe Publishing.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck R. & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing:

- A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schafer, J. L. (1999). Multiple imputation: A primer. *Statistical Methods in Medical Research*, 8, 3–15. <https://doi.org/10.1177/096228029900800102>
- Schiersmann, C., Einarsdóttir, S., Katsarov, J., Lerkkanen, J., Mulvey, R., Pouyaud, J., Pukelis, K. & Weber, P. (toim.). (2016). *European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners: NICE Handbook Volume 2*. Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvd7w8vf>
- Schlomer, G. L., Bauman, S. & Card, N. A. (2010). Best Practices for Missing Data Management in Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 1–10. <https://doi.org/10.1037/a0018082>
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. Sage Publications.
- Scott, D. & Usher, R. (2011). *Researching education. Data, methods and theory in educational enquiry*. Continuum.
- Seikkula, J. & Arnkil, T. E. (2009). *Dialoginen verkostotyö. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos*.
- Seppänen-Järvelä, R., Åkerblad, L. & Haapakoski, K. (2019). Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat. *Yhteiskuntapolitiikka*, 84(3), 332–339. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019061220179>
- Sesay, A. & Rajala, V. (toim.). (2022). *Monialaisesti oppien ja ohjaten*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 310. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-645-3>
- de Shazer, S. (1985). *Keys to solution in brief therapy*. Norton.
- Silverman, D. (2000). *Doing qualitative research. A practical handbook*. Sage Publications.
- Skrtic, T. M. (1990). Social Accommodation: Toward a Dialogical Discourse in Educational Inquiry. Teoksessa E. G. Guba (toim.), *The paradigm dialog* (s. 125–135). Sage Publications.
- Silverman, D. (2001). *Interpreting qualitative data. Methods for analyzing talk, text and interaction*. (2. painos). Sage Publications.
- Silvonen, J. (2022). Lev Vygotski ja subjektiviteetin teoria. *Psykologia*, 57(2), 105–121. [https://www.researchgate.net/publication/361601511\\_Lev\\_Vygotski\\_ja\\_subjektiviteetin\\_teoria](https://www.researchgate.net/publication/361601511_Lev_Vygotski_ja_subjektiviteetin_teoria)
- Sinisalo, P. (2000). Ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksesta Suomessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.), *Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa 1: Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus* (s. 190–206). PS-kustannus.
- Sisäasianministeriö. (2013). *Ankkuri-malli moniviranomaisyhteistyössä. Sisäisen turvallisuuden ohjelman toimenpiteen 24 toimeenpano alle 18-vuotiaiden rikosentekijöiden rikoskierteen ehkäisemiseen*. Sisäasiainministeriön julkaisuja 30/2013. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-491-886-2>
- Siurala, L. (2011). Moniammatillinen työ ja sen siirtyminen verkkonuorisotyöhön. Teoksessa K. Aaltonen (toim.), *Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö* (s. 140–150). Tietosanoma.

- Sivenius, A. & Haverinen, H-K. (2020). Merkattu nuori ja Ohjaamot. Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä* (s. 183–202). Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto.
- Souto, A-M. (2020). Yksilön kannattelevasti kohtaavaa, mutta yhteisöistä ja yhteiskunnallisista hierarkioista irrallaan olevaa ohjausta? Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä* (s. 212–217). Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto.
- Spangar, T., Pasanen, H. & Onnismaa, J. (2000). Alkusanat. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.), *Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa 1: Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus* (s. 6–11). PS-kustannus.
- Streiner, D. L. & Norman, G. R. (2008). *Health measurement scales. A practical guide to their development and use.* (4. painos). Oxford University Press.
- Stember, M. (1991). Advancing the social sciences through the interdisciplinary enterprise. *The Social Science Journal*, 28(1), 1–14.  
[https://doi.org/10.1016/0362-3319\(91\)90040-B](https://doi.org/10.1016/0362-3319(91)90040-B)
- Sterrett, S. E. (2010). Becoming an Interprofessional Community of Practice: A Qualitative Study of an Interprofessional Fellowship. *Journal of Research in Interprofessional Practice and Education*, 1(3).  
<https://doi.org/10.22230/jripe.2010v1n3a33>
- Sultana, R. G. (2018). Precarity, austerity and the social contract in a liquid world: Career guidance mediating the citizen and the state. Teoksessa T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (toim.), *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism. Volume 1 – Context, theory and research.* Routledge Studies in Education, Neoliberalism, and Marxism 16 (s. 63–76). Routledge.
- Super, D. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Swenson, C. C., Randall, J., Henggeler, S. W. & Ward, D. (2000). The outcomes and costs of an interagency partnership to serve maltreated children in state custody. *Children's Services: Social Policy, Research and Practice*, 3(4), 191–209. [https://doi.org/10.1207/S15326918CS0304\\_1](https://doi.org/10.1207/S15326918CS0304_1)
- Taajamo, M. & Puukari, S. (2007). Yhteistyöllä maahanmuuttajien työllistymiseen – Moniammatillinen yhteistyö maahanmuuttajien työelämään integroinnissa -projektin tuloksia. Teoksessa M. Taajamo & S. Puukari (toim.), *Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä* (s.113 –140 ). Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 36. Jyväskylän yliopisto.
- TEM. (2013). *Nuorten yhteiskuntatakuu.* (Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 8/2012). Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[https://www.tem.fi/files/32290/TEMrap\\_8\\_2012.pdf](https://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf)
- TEM. (2018). *Ohjaamon perusteet.* (TEM esitteet 6/2018). Työ- ja elinkeinoministeriö, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Opetus- ja

kulttuuriministeriö.

<https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Ohjaamotoiminnan+perust+eet>

- TEM. (2020). *Ammatinvalinta- ja uraohjauksesta onnistumisiin. Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:15). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-513-3>
- TEM. (2021). *Ohjaamoille tukea kannustinmallista nuorten matalan kynnyksen palveluiden kehittämiseen*. Tiedote 1.9.2021. <https://tem.fi/-/ohjaamoille-tukea-kannustinmallista-nuorten-matalan-kynnyksen-palveluiden-kehittamiseen>
- TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelyminen Suomessa*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Toiviainen, H. & Hänninen, H. (toim.). (2006). *Rajanylitykset työssä: yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet*. PS-kustannus.
- Toiviainen, S. (2019). *Suhteisia elämänpolkuja - yksilöiden elämänhallintaa?: koulutuksen ja työn marginaalissa olevien nuorten toimijuus ja ohjaus*. (Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 217) [väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. Nuorisotutkimusverkosto.
- Toiviainen, S. (2020). Ohjaus ja yhteistoimijuuden ulottuvuudet Ohjaamossa. Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä* (s. 27–45). Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto.
- Toiviainen, S. & Brunila, K. (2021). Emerging Multi-Professional Assemblages of Precision Guidance Producing the Resilient and Future-Oriented Citizen. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.16993/njtcg.28>
- Townsley, R., Abbott, D. & Watson, D. (2004). *Making a difference?: Exploring the impact of multi-agency working on disabled children with complex health care needs, their families and the professionals who support them*. The Policy Press.
- Tritter, J. (2007). Mixed methods and multidisciplinary research in health care. Teoksessa M. Saks & J. Allsop (toim.), *Researching health: Qualitative, quantitative and mixed methods* (s. 301–318). Sage Publications.
- Tuckman, B. (1965). Developmental Sequences in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- Tuomela, K., Heikkilä, K., Haapanen, H., Kortekangas-Savolainen, O. & Salminen, L. (2017). Moniammatillinen oppiminen yhteistyöosaamisen edistäjänä terveydenhuollossa. *Hoitotiede*, 29(4), 264–275. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-2503578>

- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Työministeriö. (2006). *Aikuisopiskelun tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen. Opetusministeriön ja työministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotukset toimenpideohjelmaksi*. (Työhallinnon julkaisu 365). Työministeriö. <https://docplayer.fi/23192708-Aikuisopiskelun-tietopalvelujen-neuvonnan-ja-ohjauksen-kehittaminen.html>
- Ursin, J. (2013). *Monialainen yhteistyö ja sen arviointi nuorisopalveluissa: kirjallisuuskatsaus*. Opit käyttöön -hanke. Koordinaatti, Sosiaalikehitys Oy. <http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/monialainen-yhteistyö-ja-sen-arviointi.pdf>
- Uusikangas, S. & Hiilamo, H. (2020). Nuorten aikuisten aktivointi, sanktiot ja poiskäännyttäminen TE-palveluissa. Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyöртеessä* (s. 120–145). Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 154. Kenttä. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu\\_ja\\_tulkittu\\_ohjaamo\\_web.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf)
- Uusitalo, H. (1991). *Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan*. (2. painos). WSOY.
- Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Mayer, M., Nyman, J., Sillanpää, K., Spangar, T., Ålander, T. & Yli-Koski, M. (2020). *Ohjaamo – monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria. Tutkimus monialaisen yhteistyön vaikuttavuudesta nuorten työllistymistä edistävissä palveluissa*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:13. Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-932-5>
- Valtioneuvosto. (2017). Nuorten syrjäytymisen vähentäminen. (Hallituksen puoliväliriihen taustamuistio 25.4.2017). Hallituksen puoliväliriihi. <https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/4592272/Hallituksen-linjaukset-syrjaytymisen-vahentamiseksi.pdf/ef2dc3b7-8459-497e-b0cf-77b4ea9cf686>
- Valtioneuvosto. (2020). *Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023*. ELO-foorumi. Valtioneuvoston julkaisu 2020:34. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-536-8>
- Valtiovarainministeriö. (2019). *Eurooppa 2020 -strategia. Suomen kansallinen uudistusohjelma, kevät 2019*. Valtionvarainministeriön julkaisu 2019:25. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161506/VM\\_25\\_2019\\_EU2020\\_Kevat\\_suomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161506/VM_25_2019_EU2020_Kevat_suomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2015). Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa P. A. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.), *Toimijuus, ohjaus, elämänkulku* (s. 39–56). Publications of the University of Eastern Finland: Reports and Studies in Education, Humanities and Theology 11. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15099/urn\\_isbn\\_978-952-61-1747-8.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15099/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf)
- Vanhanen, S. (2020). *Monialainen yhteistyö kotouttamisessa – näkökulmana poliisin työ*. (JYU Dissertations 214) [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8140-2>

- Varpio, L., Hall, P., Lingard, L. & Schryer, C. (2008). Interprofessional Communication and Medical Error: A Reframing of Research Questions and Approaches. *Academic Medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 83(10), S76–S81.  
<https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318183e67b>
- Vehkalahti, K. (2008). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vehviläinen, J. (2002). *Moniammatillinen nuorisotyö. Yksinäisten sankareiden ajasta tiimityöhön*. Humanistinen ammattikorkeakoulu C2/2002.
- Vehviläinen, S. (1999). Structures of Counselling interaction. A conversation analytic study of counselling encounters in career guidance training. [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helsingin yliopisto.
- Vehviläinen, S. (2001). *Ohjaus vuorovaikutuksena*. Gaudeamus.
- Vehviläinen, S. (2014). *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Gaudeamus.
- Vehviläinen, S. (2015). Yhteisöohjauksen solmukohdat: opintojen ohjaus Tampereen yliopistossa. *Aikuiskasvatus*, 35(4), 292–296.  
<https://doi.org/10.33336/aik.94158>
- de Vet H. C. W., Terwee, C. B., Mokkink, L. B. & Knol, D. L. (2011). *Measurement in medicine. Practical guides to biostatistics and epidemiology*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511996214>
- Vilkka, H. (2006). *Tutki ja havainnoi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virtanen, P. (toim.). (1999). *Verkostoituva asiakastyö*. Kirjayhtymä Oy.
- de Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M. & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Vuorinen, R. (1998). *Ohjaus avautuvissa ja verkottuvissa oppimisympäristöissä*. (Kasvatustieteiden tiedekunta, opettajankoulutuslaitos) [Lisensiaatintutkimus, Jyväskylän yliopisto].  
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/10199/1183.pdf?sequence=1>
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Vähämöttönen, T. (1998). *Reframing career counselling in terms of counsellor-client negotiations. An interpretive study of career counselling concepts and practice..* (Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja No 34) [väitöskirja, Joensuun yliopisto]. Joensuun yliopisto.
- Walshe, C., Ewing, G. & Griffiths, J. (2012). Using observation as a data collection method to help understand patient and professional roles and actions in palliative care settings. *Palliative medicine*, 26(8), 1048–1054.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0269216311432897>.
- Watts, A. G. & van Esbroeck, R. (1998). *New skills for new futures*. VUBPress.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge University Press.

- West, M. & Borrill, C. (2006). The influence of team working. Teoksessa J. Cox, J. King, A. Hutchinson & P. McAvoy (toim.), *Understanding doctor's performance* (s. 106–122). Radcliffe Publishing.
- Westerback, F. & Rissanen, H. (2020). Prekaarit työmarkkinat ja nuorten aikuisten strategiat luovia työkeskeisen yhteiskunnan normien puristuksissa. Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä* (s. 159–182). Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 154. Kenttä.  
[https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu\\_ja\\_tulkittu\\_ohjaamo\\_web.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf)
- Westerback, F. & Wrede-Jäntti, M. (2022). "You get a feeling that they are taking well care of you": Young people's perception of Ohjaamo. Teoksessa V. B. Nielsen, P. Malin, I. Julkunen & L. Uggerhøj (toim.), *Social work, social welfare, unemployment and vulnerability among youth*, artikkeli, luku 5, 16 s. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003096795>
- Wrede-Jäntti, M. & Westerback, F. (2020). Haastavia tilanteita nuorten arvostamassa Ohjaamossa – Miten Ohjaamoon tyytymättömät nuoret perustelevat kritiikkinsä? *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä*. Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.), *Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä* (s. 46–69). Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 154. Kenttä.
- White, M. & Epston, D. (1990). *Narrative means to therapeutic ends*. Norton.
- Willumsen, E. (2008). Interprofessional collaboration – a matter of differentiation and integration? Theoretical reflections based in the context of Norwegian childcare. *Journal of Interprofessional Care*, 22(4), 352–363.  
<https://doi.org/10.1080/13561820802136866>
- Willumsen, E., Ahgren, B. & Ødegård, A. (2012). A conceptual framework for assessing interorganizational integration and interprofessional collaboration. *Journal of Interprofessional Care*, 26, 198–204.  
<https://doi.org/10.3109/13561820.2011.645088>
- Wright Mills, C. (1959). *The Sociological imagination*. Oxford University Press.

## LIITTEET

- LIITE 1 Monialaista yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät, niitä vastaavat väittämät sekä väittämien väheneminen vaiheittain Toimiva monialainen yhteistyö – kyselyn kehitystyön myötä
- LIITE 2 Kyselyn ohjeteksti, taustatietokysymykset ja väittämät
- LIITE 3 Tutkimuslupa
- LIITE 4 Havainnointilomake
- LIITE 5 Haastattelurunko ja haastattelukysymykset
- LIITE 6 Sähköpostiviesti, tutkimuksen tietosuojailmoitus ja tutkimukseen suostumuslomake haastatteluita varten



## LIITE 1. MONIALAISTA YHTEISTYÖTÄ EDISTÄVÄT JA ESTÄVÄT TEKIJÄT, NIITÄ VASTAAVAT VÄITTÄMÄT SEKÄ KYSELYN FAKTORIRAKENTEN JA PSYKOMETRISEN OMINAISUUKSIEN TARKASTELUN MYÖTÄ

Monialaista yhteistyötä mittaavat väittämät lopullisessa Toimiva monialainen yhteistyö -kyselyssä:

---

Monialaista yhteistyötä <u>edistävät</u> tekijät väittämiseen:	Monialaista yhteistyötä <u>estävät</u> tekijät väittämiseen:
<p><b>Yhteinen aika</b> Meillä on riittävästi yhteistä aikaa työntekijöiden kesken.</p> <p><b>Yhteistyöhön asennoituminen</b> Tiimissämme kaikilla on asenne kohdallaan.</p> <p><b>Yhteinen keskustelu</b> Voimme keskustella työhön liittyvistä asioista riittävästi.</p> <p><b>Avoin ilmapiiri</b> Pystymme keskustelemaan avoimesti mistä hyvänsä työhön liittyvästä asiasta.</p> <p><b>Toisen kunnioittaminen</b> Minua ja työtäni arvostetaan.</p> <p><b>Reflektointi</b> Käytämme riittävästi aikaa monipuoliseen tilanteiden arviointiin</p> <p><b>Johtaminen ja koordinointi</b> Työyhteisömme toimintaa koordinoidaan hyvin</p> <p><b>Yhteiset tavoitteet</b> Olemme yhteisesti määritelleet työmme tavoitteet. Työmme edistää yhteistä tavoitetta.</p> <p><b>Työnjako</b> Meillä on selkeästi sovitut roolit ja työnjako</p>	<p><b>Erilaiset oppimistyyli</b> Tunnumme toistemme työtavat ja osaamme hyödyntää toistemme työtapoja. (käänteinen väittämä) Meillä erilaiset työtavat ovat työyhteisömme rikkaus. (käänteinen väittämä)</p> <p><b>Luottamuksen puute</b> Voin luottaa kollegoihin. (käänteinen väittämä)</p> <p><b>Puutteet tiimityötaidoissa</b> Meillä olisi kehitettävää tiimityötaidoissa. Mielestäni tiimityötaitomme ovat hyvät. (käänteinen väittämä)</p> <p><b>Puutteet vuorovaikutustaidoissa</b> Mielestäni työyhteisömme jäsenillä on hyvät vuorovaikutustaidot. (käänteinen väittämä)</p> <p><b>Pienet resurssit</b> Koen, että minulle on osoitettu riittävästi resursseja työhöni. (käänteinen väittämä)</p>

---

### VAIHEET, JOISSA VÄITTÄMÄT POISTETTIIN

Vaihe 1: Ohjausalan opiskelijoiden ja asiantuntijoiden tekemä väittämien sisällöllinen tarkastelu sekä oma tarkastelu

Vaihe 2: Ohjaamoiden työntekijöiden tekemä sähköisen kyselyn väittämien sisällöllinen tarkastelu

Vaihe 3: Korrelaatiotarkastelu (poistettiin väittämät, joiden suhde muihin väittämiin < .30)

Vaihe 4: Keskihajontojen tarkastelu (poistettiin väittämät, joiden vastausten keskihajonnat < .80)

Vaihe 5: Kommunaliteetti-arvon tarkastelu (poistettiin väittämät, joiden kommunaliteetti-arvo < .30)

Vaihe 6: Faktorilatauksen tarkastelu (poistettiin väittämät, joiden faktorilataus väittämän ja sitä selittävän faktorin välillä < .50)

### **Monialaista yhteistyötä edistävät tekijät ja niitä vastaavat väittämät, jotka eivät jääneet lopulliseen Toimiva monialainen yhteistyö - kyselyyn:**

#### Yhteinen aika

- Emme ehdi keskustella riittävästi yhdessä. (poistettu vaiheessa 1)
- Minusta tuntuu, että voisimme käyttää enemmän yhteistä aikaa asiakastyössä. (poistettu vaiheessa 1)
- Meillä on jatkuva kiire. (poistettu vaiheessa 5)

#### Yhteistyöhön asennoituminen

- Pystyn jatkamaan työtäni entiseen malliin myös nykyisessä työssäni. (poistettu vaiheessa 1)
- Koen, että muiden on vaikea muuttaa suhtautumistaan työhönsä. (poistettu vaiheessa 2)
- Työskentely Ohjaamossa vaatii asennemuutosta. (poistettu vaiheessa 5)

#### Rajojen ylittäminen

- Voin tarvittaessa ottaa tilapäisesti vastuuta myös erilaista asiantuntemusta omaavan kollegani työstä. (poistettu vaiheessa 1)
- Minusta on tärkeää, että jokainen toimii omassa ammattiroolissaan. (poistettu vaiheessa 2)
- On kiinnostavaa tehdä työtä laaja-alaisesti. (poistettu vaiheessa 4)
- Minusta on tärkeää, että jokainen toimii omassa ammattiroolissaan. (poistettu vaiheessa 5)

#### Asiakaslähtöisyys

- Olemme työyhteisössämme keskustelleet asiakaslähtöisyydestä. (poistettu vaiheessa 1)
- Minulle on tärkeää, että asiakas on aina mukana, kun hänen asioitaan käsitellään. (poistettu vaiheessa 3)
- Asiakas on minulle enemmän yhteistyökumppani kuin työn kohde. (poistettu vaiheessa 3)

#### Autonominen työote

- Itsenäisyys on tärkeä osa ammatillisuuttani. (poistettu vaiheessa 1)

- Tarvitsen työssäni jatkuvasti kollegoitteni/ tiimin tukea. (poistettu vaiheessa 2)
- Pystyn tekemään päätöksiä itsenäisesti. (poistettu vaiheessa 3)
- Joidenkin kollegoiden työtapa kuormittaa minua. (poistettu vaiheessa 5)

#### Johtaminen ja koordinointi

- Esimiehemme tukee riittävästi työmme suunnittelua ja koordinointia. (poistettu vaiheessa 1)
- Vuorovaikutuksen monimuotoisuus
- Käytämme päivittäisessä vuorovaikutuksessamme monipuolisesti eri kanavia. (poistettu vaiheessa 1)

#### Yhteinen keskustelu

- Koen, että meillä käytetään liikaa aikaa yhteiseen keskusteluun. (poistettu vaiheessa 2)

#### Toisen kunnioittaminen

- Koen, että esimieheni arvostaa työtäni. (poistettu vaiheessa 2)
- Minusta tuntuu, ettemme arvosta ja kunnioita toistemme työtä ja osaamista. (poistettu vaiheessa 2)
- Arvostan kollegoideni työtä. (poistettu vaiheessa 4)

#### Tasapaino itsenäisen ja tiimityön välillä

- Työni on pääasiassa itsenäistä asiakastyötä. (poistettu vaiheessa 2)
- Työni on pääasiassa tiimityötä. (poistettu vaiheessa 2)
- Meillä on löydetty tasapaino itsenäisen ja tiimityön välillä. (poistettu vaiheessa 6)

#### Reflektointi

- Koen, että on tärkeää yhdessä pysähtyä pohtimaan ja arvioimaan työtä. (poistettu vaiheessa 2)
- Työssämme on tärkeämpää löytää ratkaisut kuin käyttää aikaa turhaan pohdiskeluun. (poistettu vaiheessa 3)

#### Johtaminen ja koordinointi

- Koen, että työskentelytapojamme ei ole riittävästi suunniteltu yhdessä. (poistettu vaiheessa 2)

#### Vuorovaikutuksen monimuotoisuus

- Koen, että meillä käydään riittävästi sekä virallisia että epävirallisia keskusteluja. (poistettu vaiheessa 2)
- Vuorovaikutustilanteissa korostuvat pitkät monologit. (poistettu vaiheessa 2)
- Tiimissämme kirjattu informaatio ja keskustelut täydentävät toisiaan. (poistettu vaiheessa 6)

#### Yhteinen käsitteistö

- Olemme yhteisesti määritelleet työmme keskeisten käsitteiden merkityksen. (poistettu vaiheessa 2)
- Toisinaan minusta tuntuu, että meidän on vaikea ymmärtää toisiamme. (poistettu vaiheessa 2)

- Koen, ettei työllemme ole sovittu yhteisiä tavoitteita. (poistettu vaiheessa 2)
- Huolehdimme, että asiakkaamme ymmärtää käytetyn kielen ja käsitteet. (poistettu vaiheessa 5)

#### Yhteiset tavoitteet

- Yhteiset tavoitteemme on kirjattu näkyviksi. (poistettu vaiheessa 2)

#### Työnjako

- Mielestäni tiukka työnjako rajoittaa sujuvaa työskentelyä. (poistettu vaiheessa 2)
- Meillä se tekee, joka ehtii. (poistettu vaiheessa 5)

#### Ydinosaaminen

- Tunnen muiden kollegoiden ydinosaamisen. (poistettu vaiheessa 2)
- Työyhteisönä olemme määritelleet oman ydinosaamisemme. (poistettu vaiheessa 2)
- Tiedostan oman ydinosaamiseni. (poistettu vaiheessa 4)
- En tunne kollegoideni erityisosaamista kovin hyvin. (poistettu vaiheessa 5)

#### Avoin ilmapiiri

- Edistän omalla toiminnallani avoimuutta tiimissä. (poistettu vaiheessa 4)

#### Asiantuntijuuden rajojen tunnistaminen

- Tunnistan oman osaamiseni rajat asiakastyössä. (poistettu vaiheessa 5)
- Tiedän kollegoideni erityisosaamisen. (poistettu vaiheessa 5)
- Meillä kaikki tekevät kaikkea eikä erityisosaamisella ole suurta merkitystä. (poistettu vaiheessa 5)

### **Monialaista yhteistyötä estävät tekijät ja niitä vastaavat väittämät, jotka eivät jääneet lopulliseen Toimiva monialainen yhteistyö - kyselyyn:**

#### Omat vahvat vastuukäsitykset

- Jotkut kollegani haluavat ottaa vastuuta asioista, jotka eivät heille kuulu. (poistettu vaiheessa 1)
- Toisinaan koen, että minun pitäisi ottaa vastuuta muidenkin asiakkaista. (poistettu vaiheessa 2)
- Olen yksin vastuussa asiakkaistani. (poistettu vaiheessa 5)
- Joudun ottamaan vastuuta, joka ei minulle kuulu. (poistettu vaiheessa 6)

#### Omat vahvat käytänteet ja toimintatavat

- Toivoisin, että kollegani työskentelisivät samalla tavalla kuin minä. (poistettu vaiheessa 1)

- En koe tarpeellisena muuttaa toimintatapojani. (poistettu vaiheessa 1)
- Meillä jokainen saa työskennellä omalla tavallaan. (poistettu vaiheessa 1)
- Olen valmis muuttamaan omia käytänteitä ja toimintatapojani. (poistettu vaiheessa 2)

#### Erilaiset oppimistyylit

- Kun kehitämme toimintaamme, meidän on vaikea löytää yhteistä työtapaa. (poistettu vaiheessa 1)
- Toisinaan minun on vaikea löytää yhteistä työtapaa asiakkaiden kanssa. (poistettu vaiheessa 1)

#### Luottamuksen puute

- Keskinäinen luottamus kuvaa työyhteisöämme. (poistettu vaiheessa 1)
- Esimieheni ja minun välillä on keskinäinen luottamus. (poistettu vaiheessa 2)
- Emme voi täysin luottaa toisiimme työyhteisössämme. (poistettu vaiheessa 6)

#### Puutteet tiimityötaidoissa

- En pidä itseäni erityisen taitavana tiimityöntekijänä. (poistettu vaiheessa 1)
- Olemme yhdessä kehittäneet tiimityötaitojamme. (poistettu vaiheessa 2)

#### Puutteet vuorovaikutustaidoissa

- Asiakastyön vuorovaikutustilanteissa olisi kehitettävää. (poistettu vaiheessa 1)
- Koen, että kollegoitteni pitäisi kehittää vuorovaikutustaitojaan. (poistettu vaiheessa 2)
- Minulla on erinomaiset vuorovaikutustaidot. (poistettu vaiheessa 5)

#### Pienet resurssit

- Pienistä resursseista huolimatta yhteistyömme on toimivaa. (poistettu vaiheessa 1)
- Resurssien vähäisyys vaikeuttaa yhteistyötämme. (poistettu vaiheessa 2)
- Koen, että resurssimme ovat riittämättömät suhteessa asiakastyöhön. (poistettu vaiheessa 5)

#### Liian vahva asiantuntijarooli

- Koen, että joillain kollegoillani on liian vahva asiantuntijarooli. (poistettu vaiheessa 2)
- Meillä yksilöiden asiantuntijuus ja yhteinen osaaminen ovat tasapainossa. (poistettu vaiheessa 2)
- Tiedän, että oma tapani toimia on perusteltu ja paras. (poistettu vaiheessa 3)
- Tiimissämme kenenkään asiantuntijarooli ei korostu liikaa. (poistettu vaiheessa 5)

#### Oman alan säädökset ja normit

- Olemme yhdessä pohtineet eri ammattien sääntöjen ja normien vaikutusta yhteistyölle. (poistettu vaiheessa 2)
- Normit ja eettiset periaatteet eivät estä yhteistyötä, kun asiasta on sovittu asiakkaan kanssa. (poistettu vaiheessa 2)

- Oman ammattini normit ja etiikka rajoittavat yhteistyötäni. (poistettu vaiheessa 3)
- Olemme sopineet yhteistyöstä, jossa on huomioitu eri ammattien normit ja eettiset periaatteet. (poistettu vaiheessa 6)

#### Reviiriajattelu

- Minusta on tärkeää, että voin työskennellä omien asiakkaideni kanssa ilman muiden puuttumista työskentelyymme. (poistettu vaiheessa 2)
- Asiakkaani ei tulisi toimeen ilman minua. (poistettu vaiheessa 5)
- Toisinaan minusta tuntuu, että muut puuttuvat työhöni. (poistettu vaiheessa 6)

#### Yhteisten työtilojen puute

- Meillä ei ole monialaiseen yhteistyöhön sopivia asiakastiloja. (poistettu vaiheessa 2)
- Fyysinen ympäristömme innostaa yhteistyöhön. (poistettu vaiheessa 2)
- Työtilamme edistävät monialaista yhteistyötämme. (poistettu vaiheessa 5)
- Työtilamme eristävät työntekijöitä toisistaan. (poistettu vaiheessa 5)

## LIITE 2. KYSELYN OHJETEKSTI, TAUSTATIETOKYSYMYKSET JA VÄIT- TÄMÄT

### MONIALAISEN YHTEISTYÖN ARVIOINTI

Tämä on mittari, jonka tarkoituksena on arvioida monialaista yhteistyöosaamista Ohjaamoissa. Mittaria käytetään Ohjaamoille suunnattujen valmennusten pohjana ja työkaluna sekä Ohjaamotoiminnan arvioinnin välineenä. Tehdään yhdessä ohjausta (TESSU) -projekti toteuttaa Ohjaamojen valmennuksia ja tarvitsee tämän työn tueksi tietoa monialaisesta osaamisesta. Monialaisuusmittarin teemat ja osiot pohjautuvat tutkittuun tietoon.

Moniammatillisuutta koskevissa tutkimuksissa on löydetty tekijöitä, jotka edistävät tai estävät toimivan yhteistyön syntymistä. Näitä käsitelimme artikkelissamme ”Matkalla monialaisuuteen” ja laadimme monialaisuusmittarin väittämät näiden tekijöiden pohjalta.

*Lähde: Pukkila, P., Helander, J. & Laitila, K. 2015. Matkalla monialaisuuteen. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/>*

Mittarin täyttöohje

- Ota näkökulmaksesi oma Ohjaamotiimisi, jossa toimit.
- Arvioi väittämien paikkansa pitävyyttä omasta henkilökohtaisesta näkökulmastasi.

Kiitos vastauksestasi!

Yhteistyöstäsi kiittäen,  
Päivi Pukkila ja Jaakko Helander  
HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Sukupuoli: Nainen      Mies

Ikä:            alle 20      20–29      30–39      40–49      50–59      yli 60

Ammatti: työvoimaneuvoja/-ohjaaja  
uravalmentaja/-ohjaaja  
opinto-ohjaaja  
nuorisotyöntekijä  
etsivä nuorisotyöntekijä  
erityisopettaja  
sosiaalityöntekijä  
psykologi  
terveydenhoitaja  
psykiatrinen sairaanhoitaja  
kuraattori  
projektipäällikkö/-koordinaattori  
hanketyöntekijä/-suunnittelija/-koordinaattori  
muu, mikä \_\_\_\_\_

Koulutus: ammatillinen perustutkinto  
alempi korkeakoulututkinto  
ylempi korkeakoulututkinto  
aiempi kouluasteen tutkinto  
aiempi opistoasteen tutkinto  
tutkijakoulutus

Ammattinimikkeesi mukainen työkokemus ennen Ohjaamoja:  
0–2 v.      3–5 v.      6–10 v.      10–20 v.      yli 20 v.

Kuinka monta henkilöä työskentelee Ohjaamossanne:  
alle 5      6–10      11–15      16–20      21–25      yli 25

Kuinka kauan Ohjaamonne on ollut toiminnassa:  
alle 6 kk      6–12 kk      1–2 v.      2–3 v.      yli 3 v.

Alue:  
Ahvenanmaan maakunta  
Etelä-Karjala  
Etelä-Pohjanmaa  
Etelä-Savo  
Kainuu  
Kanta-Häme  
Keski-Pohjanmaa  
Keski-Suomi  
Kymenlaakso



Lappi  
Päijät-Häme  
Pirkanmaa  
Pohjanmaa  
Pohjois-Karjala  
Pohjois-Pohjanmaa  
Pohjois-Savo  
Satakunta  
Uusimaa  
Varsinais-Suomi

- 1: Täysin eri mieltä,
- 2: Osittain eri mieltä,
- 3: Ei samaa eikä eri mieltä,
- 4: Osittain samaa mieltä,
- 5: Täysin samaa mieltä

Meillä on riittävästi yhteistä aikaa työntekijöiden kesken.  
Meillä on jatkuva kiire.  
Työskentely Ohjaamossa vaatii asennemuutosta.  
Tiimissämme kaikilla on asenne kohdallaan.  
Voimme keskustella työhön liittyvistä asioista riittävästi.  
Pystymme keskustelemaan avoimesti mistä hyvänsä työhön liittyvästä asiasta.  
Edistän omalla toiminnallani avoimuutta tiimissä.  
Minua ja työtäni arvostetaan.  
Arvostan kollegoideni työtä.  
On kiinnostavaa tehdä työtä laaja-alaisesti.  
Minusta on tärkeää, että jokainen toimii vain omassa ammattiroolissaan.  
Tunnistan oman osaamisen rajat asiakastyössä.  
Tiedän kollegoideni erityisosaamisen.  
Meillä kaikki tekevät kaikkea eikä erityisosaamisella ole suurta merkitystä.  
Minulle on tärkeää, että asiakas on aina mukana, kun hänen asioitaan käsitellään.  
Asiakas on minulle enemmän yhteistyökumppani kuin työn kohde.  
Meillä on löydetty tasapaino yksintyöskentelyn ja tiimityön välillä.  
Pystyn tekemään päätöksiä itsenäisesti.  
Joidenkin kollegoiden työtapa kuormittaa minua.  
Käytämme riittävästi aikaa monipuoliseen tilanteiden arviointiin.  
On tärkeämpää löytää ratkaisut kuin käyttää aikaa turhaan pohdiskeluun.  
Työyhteisömme toimintaa koordinoidaan hyvin.  
Tiimissämme kirjattu informaatio ja keskustelut täydentävät toisiaan.  
Olemme yhteisesti määritelleet työmme tavoitteet.  
Työmme edistää yhteistä tavoitetta.  
Huolehdimme, että asiakkaamme ymmärtää käytetyn kielen ja käsitteet.  
Meillä on selkeästi sovitut roolit ja työnjako.  
Meillä se tekee, joka ehtii.

Tiedostan oman ydinosaamiseni.  
En tunne kollegoideni erityisosaamista kovin hyvin.  
Oma tapani toimia on paras.  
Tiimissämme kenenkään asiantuntijarooli ei korostu liikaa.  
Olen yksin vastuussa asiakkaistani.  
Joudun ottamaan vastuuta, joka ei minulle kuulu.  
Tunnumme toistemme työtavat ja osaamme hyödyntää toistemme työtapoja.  
Meillä erilaiset työtavat ovat työyhteisömme rikkaus.  
Oman ammattini normit ja etiikka rajoittavat yhteistyötäni.  
Olemme sopineet yhteistyöstä, jossa on huomioitu eriammattien normit ja eettiset periaatteet.  
Asiakkaani ei tulisi toimeen ilman minua.  
Toisinaan minusta tuntuu, että muut puuttuvat työhöni.  
Voin luottaa kollegoihini.  
Emme voi täysin luottaa toisiimme työyhteisössämme.  
Meillä olisi kehitettävää tiimityötaidoissa.  
Mielestäni tiimityötaitomme ovat hyvät.  
Minulla on erinomaiset vuorovaikutustaidot.  
Mielestäni työyhteisömme jäsenillä on hyvät vuorovaikutustaidot.  
Koen, että minulle on osoitettu riittävästi resursseja työhöni.  
Koen, että resurssimme ovat riittämättömät suhteessa asiakastyöhön.  
Työtilamme edistävät monialaista yhteistyötämme.  
Työtilamme eristävät työntekijöitä toisistaan.



#### LIITE 4. HAVAINNOINTILOMAKE

Ohjaamo / pvm / klo:

Työntekijät (lkm, nimikkeet):

Havainnoitava tilanne: asiakkaan vastaanotto, sovittu yksilöohjaus, ryhmäohjaus, tapahtuma, toimistotyö, muu

Monialaisen yhteistyön muodot	Asiakkaan rooli	Asiakastyön luonne	Muut huomiot
Yksin työskentely Rinnakkain työskentely Yhteinen työskentely Yleistynyt yhteinen työskentely Säännöllinen ja sovittu yhteinen työskentely	Osattomuus Passiivinen osallistuminen Aktiivinen osallistuminen Osallisuus	Tiedotus Neuvonta Ohjaus	

Havainnoija / pvm: \_\_\_\_\_

## LIITE 5. HAASTATTELURUNKO JA HAASTATTELUKYSYMYKSET

**Tutkimuskysymys: Miten työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista?**

### **Taustatiedot:**

Koulutustausta ja ala

Työkokemus ennen Ohjaamoa (missä ja miten kauan?)

Tehtävä, työnkuva ja työkokemus Ohjaamossa

Ohjaamon työntekijöiden määrä

Missä vaiheessa tulit Ohjaamoon töihin vrt. Ohjaamon elinkaari?

Ikä

### **Haastattelukysymykset:**

#### **Käsitys monialaisesta yhteistyöstä**

Mitä monialainen yhteistyö tarkoittaa? (määrittely)

Miten monialainen yhteistyö näkyy Ohjaamossa?

#### **Monialaisen yhteistyön rakentaminen Ohjaamon alkuvaiheessa**

Mistä ja miten aloititte monialaisen yhteistyön rakentamisen?

Mitkä tekijät vaikuttivat alkuvaiheessa monialaisen yhteistyön rakentamiseen?

#### **Toimiva monialainen yhteistyö**

Mistä tunnistaa, että monialainen yhteistyö toimii hyvin?

Miten toimiva monialainen yhteistyö näkyy arjen työssä ja ohjauksessa? Miten se näkyy työtavoissa ja menetelmissä?

#### **Ongelmat monialaisessa yhteistyössä**

Mistä huomaat, että monialainen yhteistyö ei toimi? Miten se näkyy arjessa ja ohjauksessa?

Mistä johtuu, että monialainen yhteistyö ei toimi?

#### **Monialaisen yhteistyön rakentaminen Ohjaamossa**

Miten toimivaa monialaista yhteistyötä ylläpidetään?

Miten monialainen yhteistyö organisoituu?

Millaisia vaiheita Ohjaamon monialaisessa yhteistyössä on ollut?

Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet monialaisen yhteistyön rakentumiseen eri vaiheissa?

Mitä monialainen yhteistyö edellyttää yksittäiseltä työntekijältä?

Mitä monialainen yhteistyö edellyttää työyhteisöltä?

Haluaisitko tuoda esiin jotain muuta tähän teemaan liittyvää, mitä en ole kysynyt?

## LIITE 6. SÄHKÖPOSTIVIESTI, TUTKIMUKSEN TIETOSUOJAILMOITUS JA TUTKIMUKSEEN HAASTATTELULOMAKE HAASTATTELUITA VARTEN.

Hei!

Olen tekemässä väitöstutkimuksesta aiheesta *Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamoissa*. Tutkimukseni koostuu kolmesta eri vaiheesta, joista kolmas ja viimeisin toteutetaan haastatteluina. Tutkimuskysymykseni haastatteluissa on ”Miten työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista?”. Kutsun haastatteluun henkilöitä, jotka ovat olleet mukana Ohjaamotyössä alkuvaiheesta lähtien. Tarkoitukseni on haastatella kolmen eri Ohjaamon koordinaattoria ja yhtä muuta työntekijää. Kysyn siis Sinun mahdollisuuttasi koordinaattorina osallistua haastatteluun. Lisäksi pyytäisin teitä Ohjaamossa yhdessä keskustelemaan ja valitsemaan toisen haastateltavan.

Haastattelut on tarkoitus toteuttaa kevään 2019 aikana ja tarvittaessa niitä voidaan täydentää myöhemmin toisella haastattelulla. Haastattelutilanteeseen kannattaa varata 1–2 tuntia ja se nauhoitetaan litterointia varten. Haastattelu noudattaa tietosuojalainsäädäntöä ja haastateltavien henkilötiedot suojataan. Tarkempi tietosuojailmoitus ja tutkimuslupa ovat tiedoksi jo liitteenä. Nämä täyttään haastattelun yhteydessä.

Haastattelupyyntööni voit vastata sähköpostitse ja voimme sen jälkeen sopia sille ajan. Toisen haastateltavan henkilön tiedot voit halutessasi toimittaa minulle tai hän voi ottaa minuun henkilökohtaisesti yhteyttä haastatteluajan sopimista varten. Olisin kiitollinen mahdollisuudesta haastatella juuri Sinua ja Ohjaamonne toista työntekijää!

Jos tästä tulee kysyttävää tai lisätarkennuksen tarvetta, niin ota yhteyttä. Pyytäisin vastausta ja tietoa haastatteluun suostumisesta mahdollisesti jo ensi viikon aikana eli 18.4 mennessä tai viimeistään 25.4.2019.

Kiitoksin ja yhteistyöterveisin

Päivi

Ystävällisin terveisin

Päivi Pukkila

Lehtori, ammatillinen opinto-ohjaajankoulutus

Projektipäällikkö, URAA! – Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa –projekti (ESR)

Hämeen ammattikorkeakoulu

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Visamäentie 35 A, PL 230

13101 HÄMEENLINNA

puh. 050 574 5253

[paivi.pukkila@hamk.fi](mailto:paivi.pukkila@hamk.fi)

Tietosuoja-asetus (679/2016) 12–14, 30 artikla

**Jyväskylän yliopisto**



**TIETOSUOJAILMOITUS TUTKIMUKSESTA  
TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE**

**11.4.2019**

**Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Sinun ei ole pakko antaa mitään tietoja ja voit halutessasi keskeyttää osallistumisen missä vaiheessa tutkimusta tahansa.**

**Mikäli haluat osallistua tutkimukseen, anna alla suostumuksesi vasta perehdyttyäsi oheiseen tutkimuksen tietosuojailmoitukseen, joka jää Sinulle. Voit esittää haastattelijalle lisäkysymyksiä tutkimuksesta.**

- Tietosuojailmoitus on toimitettu suoraan tutkittavalle
- Olen ymmärtänyt alla olevat tiedot ja haluan osallistua tutkimukseen

\_\_\_\_\_  
Paikka ja aika:

\_\_\_\_\_  
Allekirjoitus:

\_\_\_\_\_  
Nimenselvennys:

- Alla antamani yhteystiedot saa säilyttää tutkimuksen keston ajan mahdollista uudelleen yhteydenottoa varten, jos tutkimus sitä vaatii vastausteni täydentämiseksi (laita rasti ruutuun).

Puhelinnumero:

\_\_\_\_\_  
Sähköpostiosoite:

## Tutkimuksen nimi, luonne ja kesto

Pyydän Sinua väitöskirjatutkimukseen nimeltä *Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaamoissa*. Tutkimuksen kuuluvat haastattelut toteutetaan kevään 2019 aikana ja tarvittaessa niitä täydennetään toisella haastattelulla syksyllä 2019. Tutkimustulosten arvioidaan valmistuvan vuoden 2021 loppuun mennessä.

## Mihin henkilötietojen käsittely perustuu

EU:n yleinen tietosuojasetus, artikla 6, kohta 1.

Tässä tutkimuksessa Sinulta kerättyjä henkilötietoja käsitellään antamasi suostumuksen perusteella (ks. kansisivu).

## Tutkimuksesta vastaavat tahot

Tutkimuksen vastuullinen johtaja:

Päivi Pukkila, p. 0405162606, paivi.pukkila@hamk.fi

Tutkimusorganisaatio:

Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta.

Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaava: [tietosuoja@jyu.fi](mailto:tietosuoja@jyu.fi), puh. 040 805 3297

Tutkimuksen vastuullinen ohjaaja:

Johanna Rantanen (JY, Opettajankoulutuslaitos), dosentti, PsT, 040 8054989,

[k.johanna.rantanen@jyu.fi](mailto:k.johanna.rantanen@jyu.fi)

## Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, miten monialainen yhteistyö rakentuu Ohjaamoissa ohjauksen työmuodoksi. Tutkimus koostuu kolmesta osasta vastaten kukin omaan tutkimuskysymykseensä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisena monialainen yhteistyö näyttäytyy Ohjaamoissa?
- Miten monialaisuus näyttäytyy Ohjaamoissa tapahtuvassa yhteistyössä ja ohjauksessa?
- Miten työntekijät itse ymmärtävät ja tulkitsevat monialaisen yhteistyön rakentumista?

Tutkimukseen kuuluvat haastattelut liittyvät kolmanteen tutkimuskysymykseen. Haastattelut toteutetaan noin kuudelle henkilölle. Tutkimuksessa näistä henkilöistä kerätään seuraavia tietoja:

Yhteystiedot mahdollisesta haastattelun täydennystä varten: nimi, puhelinnumero ja sähköpostiosoite

Taustatiedot: ikä, sukupuoli, koulutus, työuran kesto, tehtävä Ohjaamossa

Vastaukset haastattelukysymyksiin, jotka liittyvät monialaiseen yhteistyöhön Ohjaamossa



*Suoria tunnistetietoja* eli nimeäsi ja yhteystietojasi ei yhdistetä taustatietoihisi eikä haastatteluvastauksiisi, vaan tutkimusaineisto pseudonymisoidaan. *Pseudonymisointi* tarkoittaa sitä, että Sinulle luodaan tunnistekoodi, joka ei sisällä suoria tunnistetietoja. Vain tätä tunnistekoodia käytetään tutkimusaineiston yhteydessä sekä sen käsittelyssä ja analysoinnissa. Haastatteluvastauksesi säilytetään äänitallenteena, joka puretaan ja tallennetaan myös kirjalliseksi tekstitiedostoksi sisältäen lisäksi vain tunnistekoodisi.

### **Tutkimuksen toteuttaminen käytännössä**

Kutsun haastatteluun koordinaattorin ja yhden työntekijän kolmesta eri Ohjaamosta sähköpostitse. Vapaaehtoiset tutkimukseen osallistuvat vastaavat tutkimuspyyntöni, minkä jälkeen sovimme yksilöhaastattelun ajankohdan ja paikan. Haastattelu kestää 1-2 tuntia. Haastattelu toteutetaan paikassa, jossa haastateltavan yksityisyys on suojattu. Tarvittaessa haastateltavaan otetaan yhteyttä ja sovitaan toinen tapaaminen tietojen täydentämiseksi.

### **Tutkimuksen mahdolliset hyödyt ja haitat tutkittaville**

Tutkimus tuottaa tietoa monialaisen yhteistyön rakentumisesta ohjauspalveluiden työmuodoksi. Saatua tietoa voidaan hyödyntää Ohjaamoiden ja muiden monialaisten palveluiden yhteistyön kehittämisessä. Lisäksi tutkimustietoa voidaan käyttää ohjausalan koulutuksissa sekä ohjausalan ammattilaisten työn kehittämisessä niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Tutkimusmenetelmät ovat turvallisia eikä niihin liity riskejä eikä haittoja.

### **Henkilötietojen suojaaminen**

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja sekä niistä syntyneitä tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti tietosuojalainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tietojasi ei voi tunnistaa tutkimukseen liittyvistä tieteellisistä tai muista julkaisuista ja tutkimuksen tuloksista. On kuitenkin mahdollista, että Sinä itse tai joku, jolle olet kertonut tutkimuksen aiheeseen liittyvistä asioista tunnistaa Sinut esimerkiksi tunnistekoodilla merkitystä sitaatista.

Tietojesi suojaamiseksi käytämme seuraavia suojatoimia:

tutkimuksella on edellä mainittu vastuullinen johtaja

kerättyjä tietoja ja aineistoja käytetään vain tieteellistä tutkimusta varten

kun henkilötiedot eivät enää ole tarpeen tutkimuksen suorittamiseksi tai sen tulosten asianmukaisuuden varmistamiseksi, kerätty tutkimusaineisto 1) hävitetään tai 2) siirretään arkistoitavaksi sellaiseen muotoon, ettei tiedon kohde ole niistä tunnistettavissa

kerätyt tiedot ja aineistot säilytetään ja niitä käsitellään vain suojattujen sähköisten palvelimien ja verkkoalustojen kautta, joihin pääsy on rajoitettu salasanoin ts. kaikki kerätyt henkilötiedot salataan

kaikki kerätyt henkilötiedot pseudonymisoidaan eli tutkimusaineistoa käsitellään aina ilman suoria tunnistetietoja



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Seminaarinkatu 15  
PO BOX 35, FI-40014 Jyväskylä,  
Finland

Tel +358 14 260 1211  
Business ID: 0245894-7  
VAT number: FI02458947

FOR JYU. SINCE 1863.  
JYU.FI

Tutkimusaineistoa säilytetään Jyväskylän yliopisto tutkimusaineiston käsittelyä koskevien tietoturvakäytänteiden mukaisesti.

## **Sinulta suoraan kerättyjen henkilötietojen yhdistäminen muualta saatuihin tietoihin**

Sinua koskevia tietoja ei kerätä muista henkilörekistereistä.

## **Tutkimustulokset**

Tutkimustuloksia on tarkoitus julkaista, esittää tai hyödyntää kansallisissa ja mahdollisesti myös kansainvälisissä tieteellisissä julkaisuissa, kongresseissa, seminaareissa sekä muissa ammatillisissa tapahtumissa.

## **Tutkimuksen kustannukset ja taloudelliset selvitykset**

Tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu sinulle kustannuksia.

Tutkimuksen rahoituksesta vastaa tutkija itse.

## **Tutkittavan oikeudet ja niistä poikkeaminen**

Osallistuminen tutkimukseen on täysin vapaaehtoista. Tutkittavilla on tutkimuksen aikana oikeus kieltäytyä tutkimuksesta ja keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tahansa ilman, että siitä aiheutuu heille mitään seuraamuksia. Tutkittavilla on oikeus saada lisätietoa tutkimuksesta tutkijalta missä vaiheessa tahansa. Tutkittavalla on oikeus peruuttaa antamansa suostumus.

Tutkittavalla on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli tutkittava katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä. (lue lisää: <http://www.tietosuoja.fi>).

## **Henkilötietojen säilyttäminen ja arkistointi**

Säilyttäminen

Rekisteriä tutkimukseen osallistuneiden henkilötiedoista säilytetään tutkijan henkilökohtaisella suojatulla verkko-asetella digitaalisessa muodossa siihen asti, kuin tutkimuksen tulosten todentaminen sitä edellyttää.

Haastattelut tallennetaan äänitiedostoiksi ja säilytetään tutkijan henkilökohtaisella suojatulla verkkoasemalla pseudonymisoituna digitaalisessa muodossa siihen asti, kuin tutkimuksen todentaminen / julkaisija tai aineiston jatkokäyttö sitä edellyttää.

Litteroitaessa äänitiedostoja tekstitiedostoiksi aineisto pseudonymisoidaan. Ilman tunnistetietoja olevaa pseudonymisoitua aineistoa säilytetään tutkijan henkilökohtaisella suojatulla verkkoasemalla digitaalisessa muodossa sekä tutkijan henkilökohtaisessa lukitussa kaapissa manuaalisessa muodossa, kunnes tutkimus on päättynyt ja tulosten todentaminen / julkaisija tai aineiston jatkokäyttö sitä edellyttää.

Arkistointi

Kun tutkimus on päättänyt, tässä tutkimuksessa kerätty haastatteluaineisto hävitetään.

### **Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen**

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista voit olla yhteydessä yliopiston tietosuojavastavaan. Kaikki oikeuksien toteuttamista koskevat pyynnöt toimitetaan Jyväskylän yliopiston kirjaamoon. Kirjaamo ja arkisto, PL 35 (C), 40014 Jyväskylän yliopisto, puh. 040 805 3472, e-mail: kirjaamo(at)jyu.fi. Käyntiosoite: Seminaarinkatu 15 C-rakennus (Yliopiston päärakennus, 1. krs), huone C 140.



Jyväskylän yliopisto  
**SUOSTUMUS TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN**

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimukseen Monialaisen yhteistyön rakentuminen Ohjaimoissa.

Olen perehtynyt tutkimusta koskevaan tiedotteeseen (tietosuojailmoitus) ja saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja sen toteuttamisesta. Tutkimuksen sisältö on kerrottu minulle ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Selvitykset antoi Päivi Pukkila. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Minulla on oikeus, milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tai peruuttaa suostumukseni tutkimukseen. Tutkimuksen keskeyttämisestä tai suostumuksen peruuttamisesta ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia. Olen tutustunut tietosuojailmoituksessa kerrotuihin rekisteröidyn oikeuksiin ja rajoituksiin.

Allekirjoittamalla suostumuslomakkeen hyväksyn tietojeni käytön tietosuojailmoituksessa kuvattuun tutkimukseen.

Allekirjoituksellani vahvistan, että osallistun tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkittavaksi sekä annan luvan edellä kerrottuihin asioihin.

\_\_\_\_\_  
*Allekirjoitus*

\_\_\_\_\_  
*Päiväys*

\_\_\_\_\_  
*Nimen selvennys*

*Suostumus vastaanotettu*

\_\_\_\_\_  
*Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus*

\_\_\_\_\_  
*Päiväys*

\_\_\_\_\_  
*Nimen selvennys*

Alkuperäinen allekirjoitettu asiakirja jää tutkimuksen vastuullisen johtajan arkistoon ja kopio annetaan tutkittavalle. Suostumusta säilytetään tietoturvallisesti niin kauan kuin aineisto on tunnistellessa muodossa. Jos aineisto anonymisoidaan tai hävitetään suostumusta ei tarvitse enää säilyttää.

Y-tunnus:  
02458947  
Sähköposti:  
etunimi.sukunimi@jyu.fi

Puhelin:  
(014) 260 1211  
Faksi:  
(014) 260 1021

Jyväskylän yliopisto  
PL 35  
40014 Jyväskylän yliopisto  
www.jyu.fi