

**Valmennustyössä toimivien henkilöiden kokemuksia  
työn edellyttämästä osaamisesta ja osaamistarpeiden  
muutoksista**

Susanna Eerola

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Monografiamuotoinen  
Syyslukukausi 2024  
Kasvatustieteen laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Eerola, Susanna. 2024. Valmennustyössä työpajalla toimivien kokemuksia työn edellyttämästä osaamisesta ja osaamistarpeiden muutoksista. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. 60 sivua.**

Tämän tutkielman tavoitteena oli kartoittaa työpajoilla työskentelevien henkilöiden näkemyksiä omasta osaamisestaan ja osaamistarpeistaan sekä tarkastella, millaisia muutoksia he ovat havainneet ohjaustyössä tapahtuneen 2020-luvulla, esimerkiksi näkyvätkö Covid-19 pandemian vaikutukset heidän työssään.

Tutkielma toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena. Tutkimusaineisto koostui kymmenen työpajoilla ohjaustyössä työskentelevän valmentajan teemahaastattelusta, jotka analysoitiin teemoittelevaa sisällönanalyysi-menetelmää käyttäen.

Tutkimuksen keskeisenä huomiona oli, että pitkä työkokemus ja työn osaamisvaatimuksia vastaava koulutus lisäsivät valmentajien ammatinhallinnan tunnetta, vaikka työympäristö eläikin jatkuvassa muutoksessa ja työpajalle tulevien valmentautujien haasteet, erityisesti mielenterveyden osalta, ovat lisääntyneet. Nämä haasteet lisäsivätkin halukkuutta hankkia koulutuksen avulla lisää osaamista mielenterveysasiakkaan kohtaamisesta. Valmentajat tunnistivat hyvin oman työtehtävänsä rajapinnat ja valmentautujien parissa toimivat yhteistyökumppanit, niin organisaation sisäisissä kuin ulkoisissakin verkostoissa ja olivat valmiita ohjaamaan valmentautujan hänen tarvitsemansa palvelun piiriin sekä omalla toiminnallaan tukemaan valmentautujan kuntoutumista. He näkivät työpajan valmentautujan ympärillä työskenteleviä asiantuntijoita kokoavana, vahvana alueellisena verkostotoimijana, jolla oli oma tärkeä paikkansa alueen palvelujentarjoajien joukossa.

Asiasanat: valmennustyö, valmentaja, työpajatoiminta, ohjausosaaminen

## SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2 VALMENNUSTYÖN MONINAISUUS</b> .....	<b>7</b>
2.1 Valmennustyö vaatii ohjaajalta jatkuvaa uudistumista .....	7
2.2 Valmennustyössä tarvittava monialainen osaaminen.....	9
2.3 Valmennustyön teoreettinen viitekehys .....	12
2.3.1 Työpajapedagogiikka.....	12
2.3.2 Humanistinen työote.....	12
2.3.3 Konstruktivistinen ohjaus .....	13
2.3.4 Ratkaisusuuntautunut ohjaus.....	13
2.4 Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset .....	14
2.4.1 Professionaalisuus .....	14
2.4.2 Asiakastyöosaaminen .....	19
2.4.3 Systeminen osaaminen.....	24
<b>3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>27</b>
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>28</b>
4.1 Tutkimuksen konteksti.....	29
4.2 Haastateltavat .....	30
4.3 Tutkimusaineiston keruu.....	30
4.4 Aineiston analyysi.....	31
4.5 Eettiset ratkaisut.....	33
<b>5 TULOKSET</b> .....	<b>35</b>
5.1 Valmentajien nykyinen osaaminen .....	36

5.1.1	Koulutus ja työkokemus lisäävät ammatinhallinnan tunnetta.	37
5.1.2	Valmentajan persoonalla on merkitystä.....	38
5.1.3	Valmentajien oma käyttöteoria.....	39
5.1.4	Systeeminen ja verkostotyöosaaminen.....	40
5.2	Havaintoja ohjaustyössä tapahtuneista muutoksista .....	41
5.2.1	Muutokset valmentautujien toimintakyvyssä.....	41
5.2.2	Muutokseen mahdollisesti vaikuttavia asioita.....	43
5.3	Valmentajien itsellään havaitsemat osaamis- ja koulutustarpeet .....	45
<b>6</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>47</b>
6.1	Tutkimustulosten tarkastelu .....	47
6.1.1	Valmentajien osaaminen.....	48
6.1.2	Valmentajien osaaminen verrattuna Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksiin.....	49
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi .....	51
6.3	Tutkimustulosten kriittinen tarkastelu.....	52
6.4	Jatkotutkimusaiheita.....	54
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>56</b>
	<b>LIITTEET.....</b>	<b>61</b>

# 1 JOHDANTO

Työelämän muutos ja jatkuvan oppimisen tarve työelämässä lisäävät ohjauksen tarvetta erilaisissa työelämän muutostilanteissa, opiskelussa ja elämän suunnittelussa. Arjen ohjaustyötä tekevät henkilöt tulevat monista erilaisista ammattitaustoista ja heidän työnkuvansa ovat moninaisia asiakaskunnasta riippuen. Vehviläinen (2021, s. 293) on määritellyt ohjauksen institutionaaliseksi, yhteistyöhön perustuvaksi toiminnaksi, joka edistää ohjattavalle merkityksellisiä prosesseja, kuten esimerkiksi opiskelua tai uraa. Tässä tutkielmassa ohjaustyötä tarkastellaan työpajakontekstissa ja informantteina toimivat erilaisissa ohjaus- eli valmennustehtävissä työpajalla toimivat henkilöt.

Työpajatoimintaa on ollut Suomessa jo 40 vuotta ja sitä on kehitetty systemaattisesti. Työpajoilla tehtävä valmennustyö on ammatillistunut ja monipuolistunut tänä aikana. Yhteiskunnalliset rakenneuudistukset (Riipinen ym. 2023, s. 5) muokkaavat merkittävästi työpajojen toimintaympäristöä. Sekä vuonna 2023 toteutunut sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen uudistus (sote-uudistus) että tämän tutkielmaprosessin aikana valmistelussa ollut TE-palvelut 2024-uudistus vaikuttavat monien työpajojen toimintaedellytyksiin. Muutokset edellyttävätkin työpajatoimijoilta kehittämisvalmiutta, muuntautumiskykyä ja ketteryyttä.

Työpajakenttä elää Riipisen ym. (2023, s. 4) mukaan merkittävää murrosvaihetta; asiakaskunnan eli valmentautujien tarpeet ovat entisestään moninaistuneet ja muuttuneet haasteellisemmiksi. Samanaikaisesti odotukset toiminnan tuloksellisuudesta ja vaikuttavuuden osoittamisesta ovat kasvaneet. Työpajatoimijoiden kattojärjestö, Into - etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, on tunnistanut tarpeen yhteisen ammatti-identiteetin ja ammatillisuuden vahvistamiselle (Riipinen ym. 2023, s. 4).

Tilastojen valossa noin 80 % työpajatoimintaan osallistuneista nuorista valmentautujista löytää suotuisan jatkopolun työpajajakson jälkeen, toteavat Riipinen ym. (2023, s. 37). Työpajalla tehtävällä valmennustyöllä on siis merkitystä yksilön ja hänen lähipiirinsä lisäksi myös yhteiskunnan kannalta.

Tarkastelen tässä tutkielmassa työpajatoimintaa työ- ja yksilövalmentajien silmin. Tavoitteenani oli koota heidän kokemuksiaan omasta ammatillisesta osaamisestaan ja osaamistarpeistaan sekä niihin vaikuttaneista tekijöistä 2020-luvun yhteiskunnallisessa myllerryksessä. Tutkielma on toteutettu teemahaastatteluina, joissa koottu aineisto on käsitelty temaattisella analysointimenetelmällä. Saatuja tuloksia, erityisesti valmentajien sanoittamaa osaamista ja osaamistarpeita, tarkastellaan lopuksi peilaamalla niitä ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksiin, jotka on laadittu ohjausalan ammattilaisten ja organisaatioiden itsearviointiin ja osaamistavoitteiden asettamisen ja seurannan tueksi. Tämän tutkielman tuloksia on siis mahdollista hyödyntää esimerkiksi valmennushenkilöstön henkilöstökoulutusten suunnittelussa.

## 2 VALMENNUSTYÖN MONINAISUUS

Tarkastelen seuraavaksi ohjaukseen yleisesti viime vuosina vaikuttaneita muutostekijöitä, kuvaan työpajoilla käytössä oleviin ohjausmenetelmiin ja valmennustyötä tekevien henkilöiden rooleihin sekä valmennustyön taustaideologiaan. Lisäksi tarkastelen, millaista osaamista sisältyy Jyväskylän yliopiston työryhmän laatimien Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvausten (Vuorinen ym. 2023, s. 3) eri osa-alueille ja miten valmennustyötä tekevien henkilöiden osaaminen vastaa näitä osaamiskuvauksia.

### 2.1 Valmennustyö vaatii ohjaajalta jatkuvaa uudistumista

Vehviläisen mukaan (2021, s. 297) ohjauksen tarkoituksena on vahvistaa ohjattavan toimijuutta. Toimijuudella tarkoitetaan yksilön aktiivista, sitoutunutta ja vastuullista suhdetta ympäröivään yhteiskuntaan. Yksilön valmiudet ja sosiaalinen ympäristö määrittävät hänen toimijuuden tasoaan. Ohjauksella tuetaan myös yksilön aktiivista osallistumista. Toimijuuden vahvistuessa yksilön ajattelussa ja elämässä tapahtuu muutoksia. Ohjaajan tavoitteena on toisaalta auttaa ohjattavaa tarkastelemaan omaa tilannettaan, toisaalta tarjota ammatillinen osaamisensa ja tietovarantonsa asiakkaan käyttöön ja auttaa tiedon avulla häntä tarkastelemaan mahdollisia vaihtoehtoisia ratkaisuja, toteaa Vehviläinen (2021, s. 299). Hän (2023, s. 294) on myös todennut, että ohjaus voidaan nähdä pedagogisena suhteena, jossa henkilöt auttavat toisiaan vaikeissa tilanteissa ja yrittävät ymmärtää maailmaa ympärillään, tehdä päätöksiä siitä, mitä pitää tehdä ja miten elää. Ohjaus on myös yhdessä toimimista, ei vain yksilöiden ohjaamista ”oikealle raiteelle”.

Riipinen ym. (2023, s. 12) kuvaavat työpajatoiminnan asemoituvan neljälle yhteiskunnalliselle alueelle. Työpajoilla tapahtuvan ohjauksen tavoitteena on nuorisotyön näkökulmasta tukea yksilön kasvua ja itsenäistymistä sekä vahvistaa nuoren eli valmentautujan yhteiskunnallista osallisuutta. Koulutusjärjestelmän näkökulmasta niissä tuetaan oman alan löytymistä ja

opintoihin sijoittumista. Työpajat voivat myös oppilaitosyhteistyön myötä ehkäistä opintojen keskeytymistä tai tarjota mahdollisuuden työpajoilla hankitun osaamisen opinnollistamiseen. Työllisyyspalveluiden näkökulmasta valmentautuja saa työpajalla tukea ammatti- ja uravalintojen tekemiseen sekä tilaisuuden ammattitaidon vahvistamiseen. Hänen on myös mahdollisuus saada tukea avoimille työmarkkinoille sijoittumiseen. Vähäisimpänä ei voida pitää sosiaalipalveluiden ja kuntoutuksen näkökulmaa, sillä sekä työ- että yksilövalmentajien työssä on isossa roolissa valmentautujien arjenhallinnan ja toiminta- ja työkyvyn vahvistaminen erilaisin ohjauksellisin menetelmin.

Vehviläinen (2021, s. 293) kuvaa kuinka ohjauksen kenttä on muuttunut viime aikoina. Uusia avauksia ohjauksessa ovat mm. uraohjaus, työidentiteetin vahvistaminen, työkyvyn arviointi, työssäoppimisen koordinointi ja maahan muuttaneiden henkilöiden kotoutumisen tukeminen. Työpajakentässä tämä muutos on Riipisen ym. (2013, s. 4–5) mukaan nähtävissä kahtaalla. Toisaalta valmentautujien tarpeet ovat moninaistuneet ja muuttuneet haastavammiksi, toisaalta taas toimintaan kohdistuvat tulosodotukset ovat lisääntyneet ja samanaikaisesti rakenneuudistukset ovat muokanneet työpajojen toimintaympäristöä. Esimerkiksi sote-uudistus pakotti muokkaamaan monen organisaation toimintaa ja heikensi toimintaedellytyksiä. Eikä vähäisimpänä tekijänä voida pitää Covid-19 pandemian vaikutuksia vuosien 2020–2021 aikana. Warinowski ym. (2021, s. 73) kuvaavat, kuinka keväällä 2020 Covid-19 pandemia iski Suomeen ja suomalaisiin oppilaitoksiin perusopetuksesta korkeakouluihin. Muutamassa päivässä siirryttiin maaliskuussa 2020 kokonaan etäopetukseen ja opetusta ja ohjausta alettiin toteuttaa vain verkon välityksellä ja opettajilla ja ohjaajilla oli vain muutama päivä aikaa ottaa käyttöön uudet välineet ja menetelmät.

Bordi ym. (2023) ovat tutkineet, kuinka etä- ja hybridiopetuksen järjestäminen, virukselta suojautumistoimista huolehtiminen ja oppilaiden oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen kriisin keskellä asettivat opettajille ja heidän osaamiselleen uudenlaisia haasteita. Warinowski ym. (2021, s. 74) mainitsevat, kuinka koronakriisissä korostuivat opettajan ja ohjaajan



osaamisessa yleiset kognitiiviset taidot, hyvinvointiosaaminen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen. Nopea siirtyminen etäopetukseen maaliskuussa 2020 edellytti heiltä kykyä kehittää ja toteuttaa opetusta uudella tavalla. Luovuus, taito ratkoa yllättäviä ongelmia, stressinsietokyky ja resilienssi olivat ominaisuuksia, jotka auttoivat osaa heistä uudenaikaiseen arkeen sopeutumisessa. Ruokamo ym. (2023, s. 5) kiinnittävät huomiota siihen, kuinka Covid-19 pandemian jälkeisessä yhteiskunnassa työelämän ja koulutuksen aika- ja paikkasidonaisuudet ja kasvokkaisten kohtaamisten merkitys on muuttunut ja korostanut, vaikka hybridityö ja verkkovälitteinen ohjaus ovatkin jääneet pysyviksi käytännöiksi.

Vehviläinen (2021, s. 293) on todennut, että työelämän muutos ja jatkuvan oppimisen tarve työelämässä lisäävät ohjauksen tarvetta muutosprosesseissa, opiskelussa ja elämän suunnittelussa. Pysyäkseen mukana jatkuvassa muutoksessa myös ohjaustyössä toimivien on pidettävä ohjausosaamistaan ajan tasalla. Opetushallituksen selvityksen (Oph 2018, s. 17) mukaan osaaminen, koulutus ja uuden oppiminen ovat yksilötasolla kriittisin keino työn murroksesta selviämiseksi. Kasurisen (2012, s. 87) mukaan elinikäisen ohjauksen palveluiden tarve tulee kasvamaan, sillä maailma muuttuu arvaamattomasti ja uravalintoja joudutaan tekemään monta kertaa elämän aikana. Samaan aikaan kasvokkaisten kohtaamisten osuus ohjaustyössä vähenee, sillä osa pandemian pakottaman digiloikan mukanaan tuomista ohjauksen käytännöistä on jäänyt pysyviksi. Monikanavainen ohjaus on tuonut ohjaukseen uudenlaisia osaamistarpeita.

## **2.2 Valmennustyössä tarvittava monialainen osaaminen**

Riipinen ym. (2023, s. 9) määrittelevät työpajatoiminnan tavoitteeksi vahvistaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden koulutus- ja työelämävalmiuksia. Lisäksi toiminnan tarkoituksena on työpajoilla työskentelevien valmentautujien sosiaalinen vahvistaminen. Työpajatoiminta ja sen vaikuttavuus perustuvat ammattitaitoiseen valmennukseen, yhteisöllisyyteen, osallisuuteen ja tekemällä oppimiseen. Työpajatoiminta on

monialaista ja toimii nuorisotyön, työllisyyspalveluiden, koulutuspalveluiden ja sosiaalipalvelujen yhdyspinnoilla. Työpajatoimintaan osallistuvaa asiakasta kutsutaan valmentautujaksi ja hän on aktiivinen toimija omassa valmennusprosessissaan. Tavoitteena on valmentautujien kasvun ja itsenäistymisen tukeminen sekä osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusten kasvattaminen ja näihin liittyvien tietojen ja taitojen oppiminen. Asiakas valmentautuu tekemällä oppimisen menetelmien (työvalmennus) ja yksilöllisen valmennuksen (yksilövalmennus) avulla kohti koulutusta ja työelämää. Valmennusta toteutetaan työ-, yksilö- ja ryhmävalmennuksena.

Valmennuksen suunnittelu, toteutuminen ja arviointi tapahtuvat aina yhdessä valmentautujan kanssa. Riipinen ym. (2023, s. 65) toteavat, että työpajatoiminnassa ohjauksesta käytetään nimitystä valmennus, koska tätä termiä käyttämällä halutaan kiinnittää huomio siihen, että työskentelytapa osallistaa valmentautujan omaan prosessiinsa, tekee hänestä toimijan ja oman valmennusprosessinsa omistajan ja haltijan. Valmentautujalle yhdessä asetettujen tavoitteiden tulee olla konkreettisia, seurattavia ja arvioitavia ja niihin asetetaan usein välitavoitteita, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti. Tämän valmentavan työotteen taustalla on ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ajattelu. Valmennus on moniammatillista yhteistyötä, jossa toimitaan valmentautujan ympärillä olevan verkoston kanssa. Valmentautujan rinnalla toimii yleensä työvalmentaja ja yksilövalmentaja, jotka muodostavat työparin. Ryhmävalmennuksessa otetaan mukaan valmennusprosessiin vertaiset ja yhteisö.

Valmentajien (Riipinen ym. 2023, s. 88) toteuttama valmennustyö on vuorovaikutuksellista, tavoitteellista, konkreettista, valmentautujan tarpeiden mukaista tukemista ja taitojen sekä osaamisen kehittämistä. *Työvalmentajilla* tulee olla osaamista ja ymmärrystä oman alansa työtehtävistä. Heidän koulutustaustansa vaihtelee, vuonna 2022 noin 60 % työvalmentajista oli ammatillinen koulutus. He ohjaavat valmentautujia työtehtävien suorittamisessa. Riipinen ym. (2023, s. 72) kirjoittavat, kuinka työvalmennuksessa korostuu tekemällä oppiminen, jossa teoreettinen tieto

linkittyy tiiviisti käytännön työtehtäviin ja valmentautujan omakohtaisten kokemusten kautta syntyy osaamista. *Yksilövalmentajat* ohjaavat valmentautujia mm. opintoihin ja työhön hakeutumisessa, taloudellisissa tai sosiaalisissa kysymyksissä ja tekevät verkostoyhteistyötä valmentautujien kanssa toimivien asiantuntijoiden kanssa (esim. TE-palvelut, oppilaitokset). Heistä yli 70 % oli vuonna 2022 korkeakoulututkinto. Soveltuvia tutkintoja ovat mm. sosionomi AMK ja yhteisöpedagogi AMK. Vaikka nimikkeet ja työnkuvat vaihtelevat työpajojen ja asiakasryhmien mukaan, keskeinen työote, valmentaminen, yhdistää kaikkia työntekijöitä, toteavat Riipinen ym. (2023, s. 88). Heidän (2023, s. 89) mukaansa valmentajan ammatillinen identiteetti koostuu koulutuksesta, ammatillisesta osaamisesta, työkokemuksesta, ammatillisista arvoista ja asenteista sekä henkilökohtaisista piirteistä.

Riipinen ym. (2023, s. 91) kuvaavat, kuinka työpajoilla toimivien valmentajien ammatillisen osaamisen ulottuvuudet voidaan kuvata taitoina, joiden avulla aiemmin hankittua tietoa käsitellään ja joiden perusteella henkilökohtaisia taitoja kehitetään. Ammatillinen osaaminen on hankittu ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen kautta, mutta tiedot työpajatoiminnasta saadaan perehdyttämisen ja työkokemuksen kautta. Työn vaatimaa tietoa ajankohtaisista asioista ja henkilökohtaisia valmentamisen taitoja vahvistetaan täydennyskoulutusten sekä verkostokohtaamisten avulla. Myös arkisen työn jakaminen kollegojen kanssa lisää valmentajien osaamista. Valmentaja tarvitsee taitoa reflektoida omaa työtään, jotta hänen ammatillinen identiteettinsä kehittyy. Vahva ammatti-identiteetti tukee valmentajan toimintaa ja hänen ihmiskäsityksensä vaikuttaa siihen, miten hän kohtaa valmentautujan ja miten hän näkee valmentautujan kyvyt ja mahdollisuudet oppia ja kehittyä.

## 2.3 Valmennustyön teoreettinen viitekehys

### 2.3.1 Työpajapedagogiikka

Valmennuksessa (Riipinen ym. 2023, s. 74–75) lähestytään valmentautujan tilannetta kokonaisvaltaisesti ja pyritään arjen hallinnan ja toimintakyvyn vahvistamiseen sekä selkeytetään yhdessä valmentautujan kanssa hänen tulevaisuuden toiveitaan tai tuetaan jatkopolulle pääsemistä. Valmennustyötä ohjaa työpajoilla (Riipinen ym. 2023, s. 5) työpajapedagogiikka, joka on joustavissa oppimisympäristöissä tapahtuvaa, yksilöllisten edellytysten mukaista, tekemällä oppimista painottavaa, yhteisöllistä ja suunnitelmallista valmennusta. Riipinen ym. (2023, s. 53) kirjoittavat, kuinka sosiaalisesti vahvistavan työotteen avulla tuetaan valmentautujien kykyä toimia sosiaalisissa tilanteissa ja suhteiden luomista toisiin ihmisiin. Työpajoilla käytetään erilaisia *sosiaalisen vahvistamisen menetelmiä* ja niiden avulla edistetään valmentautujan osallisuutta omassa elämässään ja yhteisössään ja samalla lisätään valmentautujan mahdollisuuksia vaikuttaa oman elämänsä kulkuun, omannäköisen elämän elämiseen ja toimimiseen omien tavoitteidensa mukaisesti.

### 2.3.2 Humanistinen työote

Työpajatoimintaan liittyy vahvasti humanistinen ihmiskäsitys, joka korostaa valmentautujan ainutlaatuisuutta ja arvokkuutta oman itsensä. Humanismi on tunnistettavissa nuorisotyölle ominaisena työotteena, kirjoittavat Riipinen ym. (2023, s. 63). Tämän työotteen mukaisesti työskentelevä valmentaja kohtaa valmentautujat yksilöinä, tukee dialogisuutta ja toimii mahdollistajana sekä tukee, motivoi ja innostaa nuorta työpajajakson aikana.

### **2.3.3 Konstruktivistinen ohjaus**

Työvalmennuksen taustalla on vahvasti nähtävissä konstruktivistisen ohjauksen piirteitä. Konstruktivistisessa ohjauksessa (Peavy 2002, s. 26) ohjaussuhde perustuu dialogiseen vuorovaikutukseen, johon valmentautuja ja valmentaja tuovat oman panoksensa ja jossa valmentautuja on aktiivinen toimija (McLeod 2009, s. 227 & Savickas 2002, s. 160). Valmentajat eivät ole kaikkietäviä, vaan valmiita avoimeen vuorovaikutukseen ja vastaanottavia valmentautujan ehdotuksille esimerkiksi uudentlaisista työtavoista. McLeod (2009, s. 222) kirjoittaa, kuinka konstruktivistisessa ohjauksessa korostuvat yhteistoiminta, aito välittäminen, toimintasuuntautuneisuus ja prosessimainen toiminta.

### **2.3.4 Ratkaisusuuntautunut ohjaus**

Ratkaisusuuntautuneessa ohjauksessa keskitytään ohjattavan olemassa oleviin voimavaroihin ja myös ohjattavan menneisyys nähdään voimavarana, kirjoittaa Niemi-Pynttari (2013). Uskotaan, että jokaisen ihmisen elämässä on jotain, joka toimii hyvin. Pienten onnistumisten ja muutosten näkeminen ja näkyväksi tekeminen on tässä työskentelyssä keskeistä (Ratkes 2024). Ohjattavan olemassa olevia kykyjä, taitoja ja osaamista hyödynnetään tavoitteen saavuttamisessa. Helle (2005, s. 124) on todennut, että ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ohjaus ei ole pelkkä menetelmä tai työote. Se voidaan nähdä tapana ajatella ja elää, tapana olla suhteessa ja vuorovaikutuksessa toisen kanssa. Ratkaisukeskeinen työskentely nähdään myös ohjaajaa itseään voimauttavana työtapana. McLeod (2009, s. 228) kuvaa kuinka tulevaisuussuuntautuneisuus on vahvasti läsnä ratkaisukeskeisessä ohjauksessa, kun ohjauksessa keskitytään ongelman sijaan etsimään ratkaisuja.

## **2.4 Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset**

Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksella laadittiin vuonna 2023 ELO-strategiaan 2020–2023 perustuva ehdotus kansallisista Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksista (Vuorinen ym. 2023, s. 8). Näitä osaamiskuvauksia voidaan hyödyntää ammattitaitovaatimusten määrittelyssä, mutta yhtä hyvin myös ohjaajien itsearviointin välineenä osaamisen erilaisissa ohjaustehtävissä. Osaamiskuvaukset koostuvat kolmesta pääalueesta, jotka ovat professionaalisuus, asiakastyöosaaminen ja systeeminen osaaminen. Ne muodostavat osaamiskuvaukset laatineen työryhmän (Vuorinen ym. 2023, s. 9) mukaan vahvan perustan elinikäisen ohjauksen eri tehtävissä toimivien ammattilaisten yhteiselle osaamiselle. Osaamiskuvaukset koostuvat kahdestatoista osa-alueesta, jotka on vielä jaettu useisiin osaamiskuvauksiin. Tarkastelen tässä tutkielmassa informanttien sanoittamia osaamista ja peilaan sitä näihin osaamiskuvausten osa-alueisiin.

### **2.4.1 Professionaalisuus**

Vuorinen ym. (2023, s. 9) kuvaavat, kuinka professionaalisuus eli ammattimaisuus ilmenee alaa koskevien säädösten mukaan toimimisena ja ammattikunnan eettisten periaatteiden noudattamisena. Professionaalisuuden osaamisalueet ja osaamiskuvaukset ovat nähtävissä seuraavalla sivulla olevassa taulukossa (Taulukko 1).

Taulukko 1. Professionaalisuus (Vuorinen ym. 2023, s. 11)

OSAAMISALUE	OSAAMISKUVAUS
Eettinen osaaminen	Alan eettisten periaatteiden tuntemus sekä taito soveltaa niitä ohjaustyössä
Teoria- ja tutkimusperustainen osaaminen	Ohjausalan keskeisen tutkimuksen, teorian tiedot ja käsitteistön tuntemus sekä taito soveltaa niitä ohjaustyössä
Reflektiivinen osaaminen	Taito tunnistaa ja kriittisesti arvioida omaan ohjaajana toimimiseen liittyviä peruskäsityksiä, arvoja ja asenteita sekä omia ajattelu- ja toimintamalleja
Vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen	Taidot ja tietämys, joita tarvitaan asiakastyössä, tiedottamisessa ja verkostoissa toimimassa
Digitaalinen osaaminen	Taito hyödyntää digitaalista teknologiaa ohjaustyössä

Ohjausalan (Onnismaa 2007, s. 109) ammattieettiset ohjeet määrittelevät, miten yksittäisen työntekijän tai ammattikunnan tulisi suhtautua asiakkaisiin, miten tulisi toimia työyhteisössä ja suhteessa yhteiskuntaan. Useimmiten ammattieettiset ohjeet on ilmaistu yleisinä periaatteina, sääntöinä ja suuntaviivoina. Ohjausalan ammattilaisen eettiseen toimintaan liittyy Onnismaan (2007, s. 110) mukaan kiinteästi moraalinen vastuu, joka alkaa jo ennen varsinaista ohjaustilannetta. Hän onkin todennut, että ohjaus- ja neuvontatyössä etiikka voitaisiin nähdä ennalta määrättyjen ohjeiden sijaan resurssina ja työvälineenä ohjausprosessin kaikissa vaiheissa. Ohjaajan tulee myös noudattaa omaan työtään ohjaavia lakeja ja asetuksia.

Onnismaa (2007, s. 155) toteaa, että ohjauksessa ja neuvonnassa liikutaan herkällä, ihmisten elämään vaikuttavien päätösten alueella. Ohjaaja voi huomaamattaan puuttua ohjattavan elämään tarjoamallaan ratkaisulla, ”tietää paremmin”. Ohjaajan tehtävänä ei ole tarjota ratkaisuja, koska silloin ohjattavan toimintakyky ei vahvistu. Mönkkönen (2007, s. 32, 36) ja Pekkari (2009, s. 131) toteavat, että ohjaajan ei ole aina helppo toimia eettisten periaatteiden mukaan ja työn edellytykset saattavat asettaa rajoja niiden toteutumiselle. Ohjausalan ammattilaiset saattavat joutua useinkin eettisiin ristiriitatilanteisiin, esimerkiksi asiakas tarvitsisi enemmän aikaa kuin ohjaajalla on käytettävissä. He myös joutuvat tekemään eettisiä valintoja päivittäin monilla elämänalueilla.

Mönkkönen (2007, s. 33) korostaa, kuinka tärkeää on, että asiakastyötä ohjaavia eettisiä periaatteita tarkastellaan myös työyhteisötasolla. Yhteinen keskustelu takaa sen, että kaikki työyhteisön jäsenet noudattavat näitä periaatteita. Yhteisen keskustelun avulla ohjaajan oma eettinen ajattelu ja kyky toimia ja perustella tekemiään valintoja ja ratkaisuja vahvistuu ja hän osaa perustella niitä paremmin myös asiakkailleen. Ohjaustyössä etiikkaa tulee tarkastella myös ohjauksen seurausten näkökulmasta, toteavat Vänskä ym. (2011, s. 10–11) omassa artikkelissaan. Vänskä ym. (2011, s. 15) nimeävät ohjaajan itsemääräämisoikeuden, työn mielekkyyden ja omista rajoista huolehtimisen perusedellytyksiksi ohjaajan työssä jaksamiseen ja onnistumiseen.

Paloniemi ym. (2011, s. 15) mukaan syvällisen osaamisen kehittämisessä on tärkeää asiantuntijuuden keskeisten elementtien eli teoreettisen tiedon ja itsesäätelytaidon yhdistyminen toisiinsa. Onnismaa (2007, s. 22) on todennut, että vaikka ohjaus- ja neuvontatyön oppikirjoissa esitellään laajasti erilaisia koulukuntia ja teoriasuuntauksia, käytännön tilanteissa on hankalaa selkeästi luokitella ohjaajan käyttämiä lähestymistapoja. Niitä ja erilaisia menetelmiä käytetään usein rinnakkain, ohjattavan muuttuvan tilanteen ja ohjaajan kiinnostuksen ja kokemusten pohjalta.

Ohjauksen ja neuvonnan taustalla olevien teorioiden ja lähestymistapojen tuntemus antaa ohjaajalle ammatillista itseluottamusta, mutta Onnismaa (2007, s. 22) asettaa kyseenalaiseksi, onko ohjauksessa olemassa ”suurta teoriaa” tai vaikka olisikin, voiko tällaista teoriaa soveltaa ohjaustilanteessa. Vänskä ym. (2011, s. 9) toteavat, että ammattilaisen ohjaustyötä kuitenkin helpottaa, jos hän tunnistaa omat ohjaukselliset lähestymistapansa ja arvonsa sekä sen, miten hän kohtaa oman ohjattavansa. Ojanen (2006, s. 86) määrittelee ohjauksen käyttöteorian sisäänrakennetuksi malliksi toiminnalle. Se voidaan nähdä myös eräänlaisena sisäisenä ohjausjärjestelmänä, joka ohjaa ihmistä toimimaan tietyllä tavalla. Yksilön toiminnan taustalla vaikuttavat uskomukset, ennakkokäsitykset, arvot ja tiedot. Tuntemalla oman käyttöteoriansa ohjaaja voi tulla tietoiseksi omaa työtään tai toimintaansa koskevista uskomuksista, ennakkokäsityksistä ja rutiineista.



Ohjaajan oma ohjauksen käyttöteoria muodostuu usein usean ohjausteorian yhdistelmästä. Koska oikeaa teoriaa ei ole olemassa, jokainen ohjaaja voi muodostaa niistä itselleen sopivimman kokonaisuuden. Ohjaajan työtehtävästä ja pohjakoulutuksesta riippuu, millä syvyystasolla hän käsittelee ohjattavan henkilökohtaiseen elämään liittyviä asioita. Niemi-Pynttari (2013) on todennut, että ohjaaja tarvitsee työnsä tueksi kokoavan taustateorian, joka auttaa häntä kytkemään asiakastyössä kuulemansa asiat, omat tunteensa ja toiminnan laajempaan viitekehykseen. Teoreettinen lähtökohta on osa ammatillisuutta ja sen tunnistaminen tukee myös ohjaajan omaan hyvinvointia.

Reflektion (Pöntinen ym. 2004, s. 269; Pekkari 2009, s. 133) avulla ohjaaja katselee omaa toimintaansa ikään kuin ulkoapäin, analysoi käytöstään, pyrkimyksiään ja tavoitteitaan. Ohjaustoiminta on parhaimmillaan syvälinen reflektioprosessi. Pekkari (2009, s. 133) toteaaakin, että reflektiivistä suhdetta omaan työhön pidetään keskeisenä määreenä ja työn kehittämisen välineenä. Oman toiminnan reflektointi liitetään yleensä kasvatustieteissä Kolbin vuonna 1984 kehittämään Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehä -malliin. Hänen mukaansa oppiminen on prosessiluonteista ja reflektion avulla kokemuksia voidaan tarkastella subjektiivisesta ja objektiivisesta näkökulmasta. Ojansen (2012, s. 71) mukaan reflektion perusedellytys on, että ohjaaja on mahdollisimman avoin sille, mitä löytää itsestään. Reflektio on onnistunut silloin, kun ohjaaja kohtaavansa jotain sellaista, josta ei heti osaa muotoilla kysymystä tai antaa selkeätä vastausta. Reflektio vapauttaa mielen voimavaroja ja sen avulla ihminen alkaa nähdä asioita toisin. Ohjaajan reflektointi voi olla myös ohjattavan kertoman passiivista kuulemista tai takaisin heijastamista eli reflektiivisenä peilinä toimimista. Reflektoinnille (Ojanen 2012, s. 75) ovat olennaisia myös ihmettely ja kysyminen. Ohjaajan on myös uskallettava tunnistaa tietämättömyytensä, koska se mahdollistaa vastausten löytymisen. On uskallettava tiedostaa ja sanoa ääneen, ettei tiedä. Onnismaa (2007, s. 150) muistuttaa, että jokaisesta tilanteesta on tarjolla ulospääsy ja uudenlaisia mahdollisuuksia.

Vänskä ym. (2011, s. 35) toteavat, että on merkityksellistä, miten ohjaaja toimii ohjaustilanteessa. Voidakseen kehittyä taitavaksi vuorovaikuttajaksi ohjaustilanteissa, ohjaajan tulee tuntee vuorovaikutuksen rakentumisen elementit ja työvälit sekä osata soveltaa niitä erilaisissa ohjaustilanteissa. Tähän liittyy oman toiminnan säännöllinen reflektointi ja sen tiedostaminen, millainen vuorovaikuttaja itse on ja mitkä ovat omat vahvuudet ja ne alueet, joita tulisi kehittää. Ohjaajan tulee pyytää säännöllisesti palautetta omasta toiminnastaan kollegoilta ja asiakkailta.

Amundsonin (2005, s. 31, 35) mukaan hyvän työskentelysuhteen luominen edellyttää myös hyviä viestintätaitoja. Viestintätaitojen käyttäminen edellyttää jatkuvaa harjoittelua ja nykyaikana myös uusien viestintäkanavien käytön opettelua. Mönkkösen (2007, s. 16) mukaan vuorovaikutuksesta käytetään nykyisin usein termiä dialogisuus, jolla pyritään nostamaan esiin vuorovaikutuksen vastavuoroisuus ja molemminpuolisen ymmärryksen vaatimus. Merkittävät kokemukset ja oivallukset tapahtuvat usein ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Helakorpi (2010b, s. 13) nostaa esiin viestinnän ikuisena ongelmana sen, että jokaisella henkilöllä on oma sisäinen käsittekarttansa. Vain sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kielellistämisen kautta eri käsitteet saavat yhteisen merkityksensä. Siksi ohjauksen vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta onkin tärkeää, että asioista puhutaan ääneen yhdessä.

Matikainen (2004, s. 126) on todennut, että verkko on todellisesta maailmasta irrallinen, rinnakkainen maailma. Koska verkossa ei ole fyysistä toimintaympäristöä, ohjauskohtaaminen on siellä erilainen kuin fyysinen kohtaaminen. Fyysinen tila itsessään vaikuttaa siellä olevien henkilöiden vuorovaikutukseen ja luo puitteet erilaisille vuorovaikutusasetelmille, esimerkiksi valtasuhteiden kannalta. Viestintä verkossa eroaa Matikaisen (2004, s. 128) mukaan myös siinä, että ohjaustilanteessa on käytettävissä vähemmän sosiaalisia vihjeitä kuin kasvokkaisessa vuorovaikutustilanteessa. Sosiaaliset vihjeet voivat liittyä esimerkiksi henkilön sosiaaliseen asemaan tai ohjauksen kannalta hyvin olennaiseen vuorovaikutustilanteeseen. Ohjaajat ovat tottuneet tulkitsemaan ohjattavan ilmeitä, eleitä ja liikkeitä ja sopeuttamaan omaa

toimintaansa ohjattavan tunnetilaan. He ovat myös tottuneet tapaamaan ohjattavia kasvokkain itse sisustamisissaan työtiloissa. Amundson (2004, s. 19) on todennut, että nämä konventiot eivät ole vaarallisia, mutta ongelmallista on, jos niihin jumiudutaan. Mikäli ohjaaja haluaa muuttaa toimintatapojaan, on huomioitava, että entistä aktiivisempi ohjaus edellyttää uudenlaisia konventioita.

Lampi ym. (2019, s. 216) ovat tutkimusraportissaan tuoneet esiin, kuinka ohjauksen siirtyessä verkko-, video- ja puhelinohjaukseksi ohjaajat ovat nimenneet työn haasteiksi luottamuksen rakentamisen ja vuorovaikutuksen ilman fyysistä läsnäoloa. Ohjattavat voivat olla haluttomia osallistumaan etäohjaukseen ja digitaalisissa yhteyksissä saattaa esiintyä teknisiä haasteita. Nevalainen ym. (2023, s. 4, 8) kirjoittavat, kuinka COVID-19 pandemian jälkeen hybridityöskentely eli kasvokkain ja verkossa tapahtuva työskentely ovat muodostumassa uudeksi normaaliksi toimintatavaksi. Isoin muutos on tapahtunut niiden alojen kohdalla, joilla rikas kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus ja dialogi ovat aiemmin tuottaneet merkittävän osan työn arvostuksesta. Ohjaus on yksi näistä aloista. Vaikka työn digitalisoituminen tarjoaa uusia mahdollisuuksia työn tekemiseen, samaan aikaan uudet tavat tehdä työtä vaativat työntekijöiltä uutta osaamista.

#### **2.4.2 Asiakastyöosaaminen**

Asiakastyöosaaminen tarkoittaa Vuorisen ym. (2023, s. 36) mukaan kykyä toimia ammattimaisesti asiakkaiden kanssa erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä. Alla olevassa taulukossa ovat nähtävissä asiakastyöosaamisen jako osaamisalueisiin ja näiden osaamiskuvaukset (taulukko 2, seuraavalla sivulla).

Taulukko 2. Asiakastyöosaaminen (Vuorinen ym. 2023, s. 11)

OSAAMISALUE	OSAAMISKUVAUS
Prosessiosaaminen	Taito suunnitella ja toteuttaa ohjausprosesseja asiakkaiden ja ryhmien kanssa
Ohjaus- ja oppimisteoreettinen osaaminen	Taito tarkastella kriittisesti ohjaustoimintaa sekä sen tavoitteita tutkimustiedon ja erilaisten teoreettisten lähtökohtien avulla
Menetelmäosaaminen	Taito hyödyntää ohjauksen keskeisiä työmuotoja ja menetelmiä eri ohjaustilanteissa ja konteksteissa

Mönkkösen mukaan ohjausosaamisessa (2007, s. 23) korostuvat erityisesti pedagogiset taidot, jotka mahdollistavat oppimisen ja oivallusten edellytysten luomisen. Mönkkönen (2007, s. 24) jatkaa toteamalla, että ohjauksen vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että ohjaus on oikea-aikaista. Ammattilainen tunnistaa ohjattavan omaksumisprosessin ja pyrkii kytkemään ohjauksen vaiheet ohjattavan omien oivallusten ja kokemusten rytmissä. Prosessinomaisesti etenevässä ohjauksessa (Mönkkönen 2007, s. 25) edetään vaiheittain; aluksi ohjaukselle asetetaan yhteinen tavoite. Seuraavaksi ideoidaan ja sanoitetaan erilaisia vaihtoehtoisia ratkaisuja tavoitteen saavuttamiseksi yhdessä. Koska ohjattava tarvitsee aikaa päätöksen tekoon ja toiminnan muuttamiseen, hänen kanssaan tulee laatia konkreettisia etenemissuunnitelmia, joita voidaan myös vaiheittain arvioida. Riskien ennakkoinnillekin tulee varata oma erillinen aikansa. Kun molemmat osapuolet voivat sitoutua suunnitelmaan ja sopimukseen, voidaan puhua yhteistoiminnallisuudesta, toteaa Mönkkönen (2007, s. 26). Pekkari taas (2008, s. 147) painottaa ohjauksen alkuvaiheen tärkeyttä ohjausprosessin edistämiseksi. Hyvin alkanut prosessi innostaa ja sitouttaa ohjattavaa osallistumaan yksittäisiin ohjauskeskusteluihin ja koko ohjauskeskustelujen sarjaan. Ohjaaja kuljettaa ohjausprosessia asettaen osa- ja välitavoitteita yhdessä ohjattavan kanssa. Ammattitaitoinen ohjaaja keskittyy ohjattavan tavoitteita tukeviin kysymyksiin ja ottaa huomioon hänen kokonaistilanteensa reunaehtoineen.

Omien ohjausteorioiden ja -strategioiden tunnistaminen ohjaustyössä on Pekkarin (2008, s. 136) mukaan oleellista, koska ne vaikuttavat ohjaajan toimintaa ja siihen liittyvät hänen tekemänsä ohjauseettiset ratkaisut. Ohjaajakoulutuksen saaneilla henkilöillä on Pekkarin (2008, s. 137) mukaan aina enemmän tai vähemmän tiedostettuja ohjausteoreettisia näkemyksiä ja ohjausfilosofisia lähestymistapoja ja hän käyttää omalle persoonalleen hyvin soveltuvia menetelmiä. Osa näistä teorioista on painunut syvälle alitajuntaan ja ohjaaja käyttää niitä tiedostamattaan. Omia ohjaajan ammattitaitoon liittyviä peruskysymyksiä tulisikin siis reflektoida aika ajoin. Ohjausajattelua tulisi reflektoida myös yhdessä muiden ohjaustyötä tekevien kanssa aika ajoin. Ohjaajan ohjausstrategia (Pekkari 2008, s. 138) muodostuu sekä tietoisten että intuitiivisten toimintatapojen yhdistyessä ohjaustilanteessa.

Ohjausstrategian valintaan vaikuttavat ohjaajan ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitykset. Ohjaajan on hyvä pysähtyä välillä pohtimaan näiden käsitysten vaikutuksia omaan ohjaustyöhönsä. Helakorpi (2010b, s. 13) on todennut, että ohjaajan kokemusmaailman taustalla on arvoja ja asenteita, jotka luovat ennako-oletuksia asioista. Kokemuksen kautta syntynyt arvopohja ohjaa yksilön todellisuuskäsitystä ja toimintaa. Ohjaaja ei ole vapaa sidonnaisuuksistaan, vaan ne voivat ainakin alitajuisesti vaikuttaa hänen käyttäytymiseensä. Ohjausosaaminen koostuu useista erilaisista tiedon lajeista. Helakorven (2010a, s. 36) mukaan ammattilaisen tieto koostuu kolmesta tiedon lajista (kuvio 1).

Kuvio 1. Ammatillaisen tiedon koostumus Helakorpea (2010) mukaillen.



Kirjatiedolla Helakorpi (2010a, s. 36) tarkoittaa ohjaajan hallussa olevia tosiasioita, tietoa ja teoriaa. Käytännön tiedon hän on määritellyt toimintamalleiksi (rutiinit ja tavat), joita työpaikalla yleisesti noudatetaan ja joita hänen tulee noudattaa ohjaustyötä tehdessään. Nämä kaksi tiedon lajia muodostavat yhdessä eksplisiittisen (objektiivisen) tietovarannon. Kokemuksellinen tieto voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta, ns. hiljaista tai subjektiivista tietoa, johon ohjaajan omat arvot ja tietämysrakenne tuottavat merkityksen.

Pekkari (2008, s. 138) toteaa, että ohjaajan ammatillinen vastuu edellyttää meneillään olevan ohjaustutkimuksen seuraamista. Myös Onnismaa (2007, s. 201) nimeää yhdeksi ohjaajan ydinosaamisista sellaisen ajankohtaisen ja päivittyvän tiedon hallinnan, joka liittyy koulutukseen, opiskelumahdollisuuksiin, työmarkkinoihin ja yhteiskunnallisiin kysymyksiin. Tynjälä (2011, s. 91) on tarkastellut integratiivisen pedagogiikan mallia asiantuntijuuden kehittämisessä ammatillisen koulutuksen viitekehyksessä. Mallin lähtökohtana on kokonaisvaltainen näkemys asiantuntijuudesta ja mallin mukaan asiantuntijuus on kokonaisuus, joka muodostuu teoreettisesta tiedosta, käytännöllisestä tiedosta, itsesäätelytiedosta ja sosiokulttuurisesta tiedosta. Asiantuntijuus on myös osallistumista sosiaalisten yhteisöjen ja verkostojen toimintaan ja oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja uuden tiedon luomista. Tynjälä (2011, s. 91) toteaaakin, että ohjaajan asiantuntijuus kehittyy yhdistämällä

eri tiedon muotoja, osallistumalla käytännön yhteisöjen toimintaan sekä luomalla uutta tietoa, käytäntöjä ja toimintatapoja yhdessä muiden kanssa.

Ohjaajan menetelmäosaamista voidaan Mäkitalon (2004, s. 234) mukaan tarkastella jäsentämällä ohjaustyön sisältö sen mukaan, mikä on tässä kyseisessä ammatissa keskeisintä ja ominaisinta. Työn *ydinosaamista* määritellään yleisesti asiakastarpeen mukaisesti. Ohjaustyön ammattilaisen tulee kuitenkin tunnistaa omista työmenetelmistään ja työskentelyorganisaatiostaan asetetut vaatimukset. Julkisissa organisaatioissa myös työnantajan strategiat asettavat omat vaatimuksensa. Ammattilaisen pitää osata valita, mistä käsin hän prosessoi ja jäsentää arkista työtään. Ydinosaaminen näkyy prosessinomaisena työotteena ja prosessin eri vaiheissa asiantuntijana työskentelynä. Työn teoriapohja muodostuu *perusosaamisesta*, oman toimialan reunaehtojen ja lähtökohtien tuntemisesta ja hallitsemisesta sekä ammattilaisen, esimerkiksi TE-asiantuntijan tai opinto-ohjaajan, roolin omaksumisesta. Perusosaamista ovat Mäkitalon (2004, s. 235) mukaan mm. yleiset työyhteisötaidot ja jatkuvan itsensä kehittämisen periaate. Ohjaajan *avainosaaminen* (Mäkitalo 2004, s. 235) koostuu yleisistä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidoista. Taitavaa vuorovaikutusta voidaan tarkastella kognitiivisten prosessien kautta. Asiakastilanteet voidaan nähdä emotionaalisenä tapahtumana, jolloin saadaan tunteiden tunnistamisen näkökulma osaamiseen, tai niitä voidaan tarkastella kielenkäytön ja viestinnän näkökulmasta. Asiakastyö ei ole kuitenkaan pelkästään vuorovaikutusta, vaan se on myös rationaalisesti harkittuja toimenpiteitä ja suunnitelmallista ohjausmenetelmien ja välineiden käyttöä.

Mäkitalo (2004, s. 236) huomauttaa, että rationalisimmankin toiminnan puitteissa intuitiolla, toisen ihmisen kohtaamisen taidolla ja yleisellä ihmissuhdekyvykkyydellä on ratkaiseva merkitys, kun arvioidaan ohjaustyön onnistumista ja laatua. Yhteenvedona voidaankin todeta (Mäkitalo 2004, s. 239), että sekä perus- että ydinosaaminen luovat ohjaustyön perustan. Perusosaaminen antaa oikeutuksen ohjaustyön olemassaololle ja viitekehyksen sisällölle. Ydinosaaminen on perusosaamisen soveltamista käytäntöön.

Nämä osaamiset jäävät kuitenkin varsin tyhjiksi ilman avainosaamista, toisen ihmisen kohtaamisen taitoa.

### 2.4.3 Systeminen osaaminen

Systemisellä osaamisella tarkoitetaan Vuorisen ym. (2023, s. 12) mukaan taitoa suunnitella ja organisoida omaa ohjaustyötä osana alueellisia palvelujärjestelyjä paikallisten tarpeiden ja toimintaedellytysten mukaisesti. Systemisen osaamisen jaottelu neljään osaamisalueeseen ja niiden osaamiskuvaukset ovat luettavissa alla (taulukko 3).

*Taulukko 3. Systeminen osaaminen (Vuorinen ym. 2023, s. 12)*

OSAAMISALUE	OSAAMISKUVAUS
Elinikäinen ohjaus	Taito ymmärtää ohjaus ja sen elinikäinen luonne yhteiskunnallisena palveluna
Systeminen teoriaosaaminen	Taito tunnistaa ohjaus osana yksilön elämänsuunnittelua ja laajempaa yhteiskunnallista kontekstia
Verkosto-osaaminen	Taito tunnistaa ja hyödyntää ohjausalan verkostoja sekä taidot toimia niissä
Strateginen osaaminen	Taito asettaa ohjaukselle tavoitteita, suunnitella toimintaa ja seurata tuloksia

Valtioneuvoston (VN 2020, s.11) asettamassa Elinikäisen ohjauksen strategiassa todetaan, että elinikäinen ohjaus on yksi keskeisistä välineistä tuettaessa yhteiskuntaa nykyisessä työelämän murroksessa. Välittömän taloudellisen hyödyn lisäksi ohjauksella voidaan vaikuttaa laajempien yhteiskunnallisten tavoitteiden saavuttamiseen, kuten osaavaan työvoiman saatavuuteen, kohtaanto-ongelmien ratkaisuun ja elinkeinoelämän ja yhteiskunnan uudistumiskykyyn. Koulutuspolun eri vaiheissa hyvin toimiva ohjaus vähentää keskeyttämisä, tehostaa opintojen läpäisyä ja selkeyttää ohjattavien yksilöllisiä opintopolkuja koulutuksessa ja työelämässä. Organisaatioissa tarjottava urasuunnittelun tuki lisää tuottavuutta ja henkilöstön sitoutumista. Elinikäisen oppimisen strategiassa ohjaus nähdään koko eliniän



mittaisena jatkumona, jossa pyritään huomioimaan niin yksilön kuin yhteisöjen ja yhteiskunnankin tavoitteet.

Lampi ym. (2019, s. 216) kuvaavat, kuinka tarve ottaa asiakkaan koko elämänkenttä ohjausprosessissa huomioon monimutkaistaa uraohjaajien työtä. Ohjattavien elämäntilanteet ja koulutus- ja työhistoria ovat erilaisia, he ovat saattaneet asettaa epärealistia odotuksia ohjaukselle tai omalle urakehitykselleen. Vanhalakka-Ruoho (2014, s. 192) ja Sugarman (2003, s. 303) näkevät elämänkulun näkökulman ohjaustyön taustavaikuttajana. Tätä näkökulmaa tarvitaan ohjaustyössä, koska yksilöä ei voida tarkastella ja ymmärtää irrallaan hänen omasta ympäristöstään. Hänen elämänpolulleen mahtuu erilaisia siirtymiä, joita voidaan tarkastella elämänkulun välitiloina, joissa aikaisemmat rutiinit, roolit ja identiteetit eivät enää riitä. Näissä siirtymissä yksilö pääsee ja joutuu tarkastelemaan omaa tilannettaan, pohtimaan uusia vaihtoehtoja ja rakentamaan uusia polkuja eteenpäin. Nämä elämänkulun siirtymät haastavat yksilön toimijuutta ja Vanhalakka-Ruoho (2014, s. 192) nimeääkin ohjauksen ja ohjaajan tehtäväksi ohjattavan toimijuuden tukemisen näissä siirtymätilanteissa.

Seikkula ym. (2005, s. 9) toteavat, että Suomessa on tehty verkostotyötä hyvin pitkään. Jo 1980-luvulta alkaen on moniammatillisesta yhteistyöstä käytetty ”verkostotyö” nimikettä. Parhaimmillaan moniammatillinen tiimi muodostuu toisiaan täydentävistä organisaatioiden edustajista, jossa ammattilaiset tietävät keihin pitää olla yhteydessä, kun tarvitaan täydentävää asiantuntijuutta. Seikkula ym. (2005, s. 9) toteavat, että selvät rajanvedot erikoistuneiden ammattilaisten välillä ovat hyödyllisiä erikoistehtävien hoitamisessa, mutta toisaalta ne ovat pulmallisia kohdattaessa ilmiöitä, jotka eivät noudata sektorijärjestelmän työnjakoa. Moniammatillisen ohjauksen tarvetta ovat Nykäsen ym. (2012, s. 96) mukaan lisänneet autonomisuutta ja omaa vastuuta korostava yhteiskunnan yksilöllistyminen sekä toisaalta koulutusten joustavuuden ja valinnaisuuden lisääntyminen. Moniammatillisen verkoston organisoinnin lähtökohtina voivat olla asiakkaan ohjaustarpeet tai toisaalta organisaatioissa palveluja tuottavien työntekijöiden osaamisen kehittäminen.

Koulutuksen ja ohjauksen moniammatillinen yhteistyö pitää sisällään Nykäsen (2012, s. 97) mukaan opiskelijan psykofyysissosiaalisen tuen sekä oppimisen ja ura- ja elämänsuunnittelun ohjauksen. Ohjaajalta vaaditaan näissä verkostoissa yhteistyö- ja vuorovaikutusosaamista sekä verkostojen luomisen, ylläpitämisen ja yhteistyön kehittämisen taitoja (Juutilainen ym. 2012, s. 230).

Onnismaa (2007, s. 120) on todennut, että ohjaus on viime kädessä poliittinen prosessi yksilöllisten ja yhteiskunnallisten tarpeiden sekä yksityisten ja julkisten identiteettien välillä. Hänen mukaansa (2007, s. 125) ohjauksen ja neuvonnan tulosten osoittaminen on hankalaa toiminnan luonteen vuoksi. Pitkän aikavälin vaikutuksia on hankala arvioida, koska aika vielä moninkertaistaa epävarmuustekijät. Lyhyen aikavälin tavoitteet kilpailevat usein toistensa kanssa. Ohjaus ja neuvonta ovat yleensä osa muuta toimintaa, jolloin niiden tuloksia ei voi erotella. Onnismaa (2007, s. 126) mainitsee, että ohjauksen onnistumista ja laatua mitataan usein asiakastyytyväisyydellä. Koska ohjaus voi johtaa myös ohjattavan kannalta kivuliaisiin muutoksiin, tyytyväisyysmittauksen tulokset eivät aina kerro ohjauksen tavoitteiden saavuttamisesta. Ohjauksen onnistumisen arviointi on aiemmin perustunut pitkälti ohjaajan ja ohjattavan välisessä dialogissa annettuun palautteeseen (Onnismaa 2007, s. 126) ja onnistumista on mitattu lähinnä taloudellisilla mittareilla (esim. työllistyminen opintojen päätyttyä).

### 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkielman tavoitteena on tarkastella, miten valmennustyössä nuorten työpajoilla toimivat valmentajat (ts. ohjaajat) määrittelevät omaa osaamistaan, millaista osaamista he tarvitsevat työssään ja millaisia osaamistarpeita he määrittelevät itsellään olevan. Vastaavaa tutkimusta ei ole tässä kontekstissa aikaisemmin toteutettu.

Tutkimustehtävää tarkentavat tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten valmentajat kuvaavat omaa osaamistaan?
2. Millaisia muutoksia he ovat havainneet ohjaustyön toimintaympäristössä?
3. Millaisia osaamistarpeita valmentajat tunnistavat itsellään olevan?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Hirsjärvi ym. (2012, s. 161–162) ovat sanoneet, että laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, jossa todellisuus on moninainen. Laadullisessa tutkimuksessa on Kanasen (2008, s. 24) ja Hirsjärven ym. (2012, s. 124) mukaan tarkoituksena ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja mielekkään tulkinnan luominen. Hirsjärvi ym. (2011, s. 25) kirjoittavat myös, kuinka laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että se on kiinnostunut useasta yhtäaikaaisesta tekijästä, jotka vaikuttavat lopputulokseen. Tutkimuksessa edetään yksityisestä yleiseen ja tutkimusasetelma on muuttuva, koska sen luokat muotoutuvat tutkimuksen edetessä. Laadullinen tutkimus tuo Hirsjärven ym. (2012, s. 27) mukaan esille tutkittavien havainnot tilanteista ja antaa mahdollisuuden heidän menneisyytensä ja kehitykseensä liittyvien tekijöiden huomioimisen.

Teemahaastattelun tekniikka etenee Kanasen (2010, s. 55) mukaan suppilomaisesti yleisestä yksityiseen. Haastattelun teemojen avulla pyritään ymmärtämään ja paljastamaan tutkittavaa ilmiötä ikään kuin sipulia kuorien. Hirsjärvi ym. (2011, s. 48) kirjoittavat, kuinka teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, teema-alueet, ovat kaikille haastateltaville samat, mutta teemahaastattelusta puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Tuomi ym. (2013, s. 75) mukaan on makukysymys, pitääkö kaikille haastateltaville esittää kysymykset samassa järjestyksessä, pitääkö sanamuotojen olla jokaisessa haastattelussa olla samat jne. Vilkan (2009, s. 101) mukaan teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole haastatteluissa väliä, tärkeintä että vastaaja voi antaa kuvauksensa kaikista teema-alueista.

Kokosin tämän tutkielman aineiston haastatteluina, joissa haastateltiin yhtä informanttia kerrallaan. Haastatteluja varten laadin kysymyspatteriston (haastattelulomake, liite 1), jossa olevien kysymysten avulla pyrin saamaan haastateltavilta vastauksia tutkimuskysymyksiini. Nauhoitin haastattelut ja muutin ne kirjalliseen muotoon litteroimalla nauhoitteet word-dokumentiksi. Aineiston litteroinnin yhteydessä havaitsin, kuinka eri sanoin haastattelut

etenivät, vaikka noudatinkin kysymysrunkoa ja kävimme kaikki teemat läpi jokaisessa haastattelussa.

#### **4.1 Tutkimuksen konteksti**

Toteutin tutkielman haastattelut työpajalla, joka tarjoaa nuorille ja aikuisille työnhaku- ja työhönvalmennusta, palkkatuetta työtä, erilaisia työkokeilu-, työssäoppimis- ja koulutusjaksoja sekä kuntouttavaa työtoimintaa. Organisaatio tekee yhteistyötä alueen ammattikoulujen kanssa tarjoamalla oppivelvollisuusikäisillekin erilaisia valmennuspalveluita. Heidän yhtenä toimintamuotonaan on Etsivä nuorisotyö, joka nuorten palveluohjausta moniammatillisessa yhteistyöverkostossa. Valmentautajat ohjautuvat työpajalle pääsääntöisesti TE-palveluiden kautta. Muita väyliä ovat ohjautuminen muiden ohjauspalveluiden kautta (esim. Ohjaamo), valmentautujan suora hakemus tai ohjaus ammatillisesta oppilaitoksesta.

Tarkastelun kohteena olevaan työpajaan kuuluu useita ammatillisia valmennusyksiköitä. Niissä työskentelee aina vähintään yksi työvalmentaja, joka vastaa valmentautujien ammatillisen osaamisen kasvattamisesta. Työvalmennuksen tavoitteena on, että valmentautujien yleiset työelämä- ja työyhteisötaidot vahvistuvat ja he oppivat tunnistamaan edistymistään ja toiminnassa kertyvää osaamista. Työvalmentajien työparina toimii yksilövalmentaja, jonka tehtävänä on yhdessä valmentautujan kanssa tukea hänen kokonaisvaltaisia arjenhallintataitojaan sekä tukea jatkokoulun löytämistä valmennusjakson päättymisen jälkeen. Tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa tarjotaan lisäksi työhönvalmennusta sellaisille TE-palveluiden asiakkaille, jotka tarvitsevat tukea työnhaussa ja työllistymisessä. Nämä asiakkaat eivät osallistu päivittäiseen toimintaan. Myös heidän kanssaan työtä tekevien työntekijöiden nimike on yksilövalmentaja, mutta heidän työtehtävänsä eroavat työvalmennusyksiköissä työskentelevien yksilövalmentajien työnkuvista. Yksilövalmentajat ovat sosiaali- tai nuorisoalan ammattilaisia, kun

taas työvalmentajilla korostuu aiemmin työelämässä ja koulutuksessa hankittu ammattitaito. Työvalmentajat voivat olla esimerkiksi keittiöalan tai rakennusalan kokeneita ammattilaisia. Heistä osa on täydentänyt osaamistaan työpajoilla työskentelynsä aikana suorittamalla työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon.

## **4.2 Haastateltavat**

Haastattelin 10 ohjausalan valmennustehtävissä toimivaa henkilöä, joilla oli erilaiset koulutus- ja työkokemustaustat. Myös kaikkien haastateltujen henkilöiden työnkuvat erosivat tietyin osin toisistaan, ammattinimikkeistä huolimatta. Haastatelluista kaksi oli miehiä ja kahdeksan naisia. Kaikkien haastateltujen keski-ikä oli 52,5 vuotta. Heidän ikäjakaumansa oli 44–64 vuotta, keski-ään ollessa 52,5 vuotta. Taustakysymyksinä kysyin koko työuran aikana kertynyttä työkokemusta, joka oli keskimäärin 28,8 vuotta (vaihteluväli 20–46 vuotta) sekä ohjaustyön kokemusta (keskimääräinen kokemus 14,4 vuotta, vaihteluväli 6–25 vuotta). Merkitsin haastatteluaineiston litteroinnin yhteydessä haasteltavien vastaukset tunnistekoodein H1-H10, koska lyhyemmät tunnistemerkinnät lyhensivät litterointiin käyttämäni aikaa. Tulosten kuvauksen yhteydessä (luku 5) käytin kuitenkin tunnistekoodeja Valmentaja1-Valmentaja10, koska tämä nimeämistapa oli mielestäni kuvaavampi kuin pelkkä kirjain-numero-yhdistelmä.

## **4.3 Tutkimusaineiston keruu**

Keräsin tutkimusaineiston kevään 2024 aikana toteutettujen teemahaastattelujen avulla. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja ne kestivät keskimäärin 28 minuuttia. Hyödynsin aineistonkeruussa puolistrukturoitua haastattelurunkoa (liite 1). Kaikissa haastatteluissa haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset haastattelulomakkeen mukaisesti, tosin kysymysten sanamuoto vaihteli hieman keskustelun etenemisen mukaan.

#### 4.4 Aineiston analyysi

Aloitin aineiston analysointiprosessin litteroimalla tallennetun puheen tekstiksi. Litteroin haastattelunauhoitteet sanasanallisesti, koska tämä menetelmä on todettu useimmiten tarkoituksenmukaisimmaksi menetelmäksi laadullisen aineiston tarkastelussa (Hirsjärvi ym. 2012, s. 222). Jätin kuitenkin apusanat (esim. "no joo", "eiku"), koska totesin, että niiden pois jättäminen ei lisää eikä vähennä aineiston luotettavuutta. Litteroitua aineistoa kertyi 42 sivua. Laadullisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi ym. 2012, s. 225) saadaan tyypillisesti paljon aineistoa, jonka analysointi vie paljon aikaa, mutta tekee toisaalta analyysivaiheesta mielenkiintoisen, kuten tässäkin tutkimuksessa tapahtui. Nimesin haastateltavat litteroinnin yhteydessä aluksi tunnistekoodin H1-H10.

Litteroinnin yhteydessä sain jo jonkinlaisen kokonaiskuvan aineistosta. Kirjoitin haastattelut yhteen word-dokumenttiin, mutta huomasin nopeasti, että 40-sivuisen aineiston käsittely oli hankalaa. Siksi päätinkin tulostaa jokaisen haastattelun oman väriselleen paperille yksittäisten haastatteluaineistojen erottamiseksi isosta aineistosta ja aineiston käsittelyä helpottamaan. Värikoodattua aineistoa voisi hyödyntää esimerkiksi irrottamalla saksilla pelkistetyt ilmaukset aineistosta, jolloin niitä voisi konkreettisesti siirrellä teemoittelun yhteydessä. Itselleni mieluisammaksi tavaksi osoittautui pelkistettyjen ilmausten kokoaminen excel-tiedostoiksi. Aineiston käsittelyssä (Tuomi ym. 2013, s. 108) hyödynsin aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Valitsin tämän analyysimenetelmän, koska se on joustava ja antaa tutkijalle vapauksia tehdä omia ratkaisujaan analysointiprosessin aikana. Braun ym. (2006, 78, 96) suosittelevat, että jokainen aloitteleva tutkija opettelisikin ensimmäisenä tämän temaattisen analyysimenetelmän, vaikkakin he myös muistuttavat, että tutkimuksen tekijällä tulee olla selkeä suunnitelma siitä, mitä on tekemässä.

Aloitin aineiston analysoinnin lukemalla sen useana eri ajankohtana kokonaan. Seuraavaksi aloitin pelkistämään aineistoa, josta sain samalla poistettua aineistosta tutkimuksen kannalta sillä hetkellä epäolennaiselta vaikuttavan tiedon. Säilytin myös kokonaisen tiedoston, koska en tässä vaiheessa

tiennyt, pitääkö minun palata etsimään alkuvaiheessa poistettua aineistoa. Tuomi ym. (2013, s.110) ja Braun ym. (2006, 87-88) ohjeistavat, että ennen analyysin aloittamista aineiston analysoinnissa pitää määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi yksittäinen sana tai lause. Ryhmittelinkin seuraavaksi aineiston alkuperäisilmaukset haastattelun kolmen tutkimuskysymyksen avulla kolmeksi eri tiedostoksi ja etsin näistä aineistosta samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia sekä luokittelin samaa asiaa tarkoittavat käsitteet tiettyjen otsikoiden alle. Käytin analyysiyksiköinä useamman sanan mittaisia ilmaisuja, joskus jopa kokonaisia lauseita.

Abstrahoinnin avulla (Tuomi ym. 2013, s. 112) etenin siis seuraavasti: pelkistetystä aineistosta koottiin alaluokat, jotka yhdistettiin yläluokiksi ja edelleen pääluokiksi. Braun ym. (2006, 81) mukaan aineiston teemoitteluun sisältyy monia päätöksiä, mm. miten tutkija jakaa aineiston teemoittaan ylä- ja alaluokkiin. Aineiston analysoinnin aikana löydöksiä ei saa yrittää sovittaa teoriakehykseen eikä tutkimuksen tekijän ennakkokäsitysten saa antaa vaikuttaa prosessiin, muistuttavat Braun ym (2006, 81-83). Aloittaessani aineiston analysoinnin hyvin pian litteroinnin jälkeen, huomasin että minun oli vaikeaa päästää irti omista ennako-oletuksista. Osoittautuikin hyväksi ratkaisuksi, että kirjoitettuani ensimmäisen luonnoksen tulosluvusta (luku 5) pidin kuukauden mittaisen tauon gradun kirjoittamisesta. Kun palasin uudelleen aineiston pariin, sitä oli paljon helpompi tarkastella ikään kuin irrallaan muusta gradutekstistä. Sieltä myös löytyi paljon enemmän koodattavaa dataa, kun tarkastelin aineistoa ”uusien silmin”.

Aineiston teemoittelun jälkeen siirryin kuvaamaan tuloksia kirjalliseen muotoon (luku 5). Samassa yhteydessä etsin yhteneväisyyksiä tutkimusraportissani esiin tuomaan ohjauksen teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin. Lisäksi peilasin tuloksia Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksen osaamisalueisiin, joita on yhteensä kaksitoista ja etsin omasta aineistostani esiin nousseista tuloksista ja osaamiskuvauksen osa-alueista yhteneväisyyksiä. Näihin osaamisalueisiin liittyvää osaamista on kuvattu tarkemmin luvussa 3.



## 4.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimusentekijän eettiset valinnat alkavat Tuomi ym. (2013, s. 129) mukaan jo tutkimusaiheen valinnasta. Tässä tutkimuksessa aiheekseni valikoitui ohjaus ja sen kehittäminen oman kiinnostukseni mukaisesti. En myöskään löytänyt samassa kontekstissa aiemmin toteutettua tutkimusta, joten tutkimusaiheella tässä kontekstissa voidaan katsoa olevan uutuusarvoa. Työpajojen valmennushenkilöstö tarkentui kohdejoukoksi haastateltavien etsimisen vaiheessa. Tutkimuksen toteuttamista varten myönnettiin tutkimuslupa tutkimuksen kohteena olevan organisaation korkeimman johdon virkamiespäätöksellä 25.03.2024.

Tutkimukseen osallistuvilla oli mahdollisuus ilmoittautua vapaaehtoisina haastateltaviksi. Tästä huolimatta pyysin tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä ennen haastattelua kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumista varten. Samassa yhteydessä annoin heille informantille laaditun tiedotteen, jossa korostettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta ja mahdollisuutta vetäytyä pois tutkimuksesta missä tahansa vaiheessa, jopa tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Heidän oli myös mahdollista määrätä, että jotain haastattelussa sanottua lausetta tai lausekokonaisuutta ei saa käyttää sellaisenaan tulosten raportoinnissa. Hyödynsin näiden lomakkeiden laatimisessa Jyväskylän yliopiston mallipohjaa (<https://www.jyu.fi/fi/tietosuoja/rekisteroidyn-informointi-henkilotietojen-kasittelystä>), jotka on tarkoitettu ei-tieteellisessä tutkimuksessa käytettäviksi.

Koska informanteilta saatavan tiedon on oltava luottamuksellisia (Tuomi ym. (2013, s. 129), haastattelut suoritettiin suljetussa tilassa, jolloin turvattiin se, että haastateltavan vastaukset eivät kantautuneet muiden korviin. Nauhoitin haastattelut laitteella, joka oli vain omassa käytössäni ja josta poistin nauhoitteet heti haastattelun litteroinnin jälkeen. Noudatin aineiston säilyttämisessä yliopiston tietosuojaohjeistusta. Säilytin litteroidut aineistot lukitussa kaapissa kotonani. Aineiston analysoinnissa ja raportoinnissa huomioin koko ajan informanttien anonymiteettisuojaan ja pyrin välttämään informanttien tunnistamista helpottavien sanamuotojen ym. tunnisteiden käyttämistä. Hävitin

litteroidun aineiston analysoinnin ja johtopäätösten valmistumisen jälkeen tietosuojaturvallisesti jätteidenkäsittelylaitoksessa. Litteroiduissa aineistoissa informantit oli merkitty koodeilla H1-H10 ja pseudonymisoitujen henkilötietojen koodi oli vain tutkijan tiedossa (tietosuoja.fi, 2024), jolloin informanttien henkilötietosuoja ei vaarantunut. Vaikka tutkijan subjektiviteetti ei olekaan koskaan täysin eliminotavissa laadullisessa tutkimuksessa (Metsämuuronen 2006, 199), pyin pysyttelemään tiukasti tutkijan roolissa haastattelujen aikana ja toteuttamaan haastattelutilanteet mahdollisimman samankaltaisina kaikille haastateltaville.

## 5 TULOKSET

Tavoitteeni on tämän tutkielman avulla tarkastella, miten valmennustyössä työpajoilla toimivat valmentajat (ts. ohjaajat) määrittelevät omaa osaamistaan, millaista osaamista he tarvitsevat työssään ja millaisia osaamistarpeita he määrittelevät itsellään olevan. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastelen miten valmentajat kuvaavat omaa osaamistaan ja miten he sanoittavat itseään ohjaajana. Toisessa alaluvussa tarkastelen millaisia muutoksia he ovat huomanneet tapahtuneen viimeisten vuosien aikana joko valmentautujissa tai ohjausympäristössä ja miten he näkevät näiden muutosten vaikuttaneen omaan työhönsä. Viimeisessä alaluvussa tarkastelen sitä, millaista osaamista he itse kokevat tarvitsevansa työnsä tueksi. Alla olevassa kuviossa (kuvio 2) ovat nähtävillä tutkimuskysymykset ja niiden pohjalta kootusta aineistosta analysoinnin tuloksena esiin nousseet pääteemat.

*Kuvio 2. Tutkimuskysymykset ja niiden pääteemat*



## 5.1 Valmentajien nykyinen osaaminen

Kaikki kymmenen haastateltavaa kertoivat, että heidän ammatillinen osaamisensa vastaa nykyisen työtehtävän vaatimuksia, koska he ovat täydentäneet osaamistaan tutkintoon johtavien koulutusten lisäksi erilaisilla lisä- ja täydennyskoulutuksilla (taulukko 4). Neljä heistä on valmistunut sosiaali-, ohjaus- tai opetusalan tutkintoon hyvin työuran alkuvaiheessa. Kuusi haastateltavaa on opiskellut nuoruudessaan muun alan ammatillisen tutkinnon ja tehnyt joko tähän ammattiin liittyvää työtä ja/tai toiminut muissa ammateissa, esim. rakennusalalla, ennen valmennustyöhön siirtymistä. Kaikki haastateltavat ovat täydentäneet osaamistaan työuran varrella erilaisissa, silloista ammattia tai urahaavetta tukevissa, tutkintoon johtavissa koulutuksissa, pääsääntöisesti jo ennen valmennustyön aloittamista. Koulutuksiin hakeutumisen taustalla on useimmilla ollut oma kiinnostus, kuten Valmentaja9 kuvaa: *"Mul on aina ollut sellainen meininki, et jos mulle herää kiinnostus johonkii juttuu, niin on aina mahdollista, et siit tulee mulle joku työura. Mie lähen aina hakee lisätietoo siitä ja sielt haen sitä koulutusta"*. Kouluttautumalla pyrittiin myös *"estämään leipiintymistä"*, kuten Valmentaja6 sanoi.

Taulukko 4. Valmentajien osaaminen

Pääteema	Yläteema
Valmentajien itsellään tunnistama osaaminen	<p>Kokemus, että nykyinen osaaminen vastaa työn vaatimuksia</p> <p>Osaamista on täydennetty lisä- ja täydennyskoulutusten avulla</p> <p>Pitkä ohjaustyön kokemus lisää ammatinhallinnan tunnetta</p> <p>Valmentajan osaamisen todettiin vaikuttavan työtehtävään soveltuva persoonallisuus ja luonteenpiirteet</p>

### 5.1.1 Koulutus ja työkokemus lisäävät ammatinhallinnan tunnetta

Haastateltavien vastauksissa oli nähtävissä, että heidän valmennustyössä toimimisensa aikana hankkima lisäkoulutus oli aiempaa koulutusta korkeamman asteen koulutusta, esimerkiksi ammatillisen koulutuksen taustalla työpajalla työnsä aloittaneet ovat saattaneet suorittaa Työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon ja ammattikorkeakoulututkinnolla töihin tulleet ovat suorittaneet työn ohessa mahdollisesti ensin toisen AMK-tutkinnon ja myöhemmin YAMK-tutkinnon. Jokainen tutkintoon johtava koulutus on nostanut valmentajan aiempaa koulutusastetta. Työnantaja oli mahdollistanut kahdelle haastateltavalla osallistumisen Neuropsykiatrinen valmentaja 30 op koulutukseen ja he kokivat sen osuneen juuri tämänhetkiseen koulutustarpeeseen sekä antaneen työkaluja heidän ohjaustyökalupakkiinsa.

Kukaan ei kuitenkaan kuvannut valmennustyön olleen aiempiin koulutuksiin tai työuran suunnitteluun motivoiva tekijä, vaan nykyiseen työhön oli ikään kuin päädytty sattumalta:

Miehän oon tällanen jokapaikan höylä, joka tarttuu asioihin, jotka tulee eteen ja kiinnostaa. En oikein tiä, ehkä se tavoite on, että hankkii tietoa lisää sen mukaan, mikä tarve tulee eteen... Mun urasuunnittelu on sellaista, että joku on kiinnostavaa ja sattuu sellainen sauma, niin kyllä uskallan vaihtaa, en jää vanhan työn turvaan (Valmentaja2)

Valmennustyöhön on myös saattanut ”päätyä”, kuten eräs haastateltavista kertoi:

Aikoinaan olin putkimiehenä kahdeksan vuotta ja sitten aloin tekemään rakennushommia. Niitä oli monessa paikassa... yhteensä 36 vuotta rakennusalalla. Päädyin tänne sen takia, että kunto loppui kesken rakennustöissä ja ne halus minut vielä kymmeksi vuodeksi jatkamaan työelämää. Että vakuutusyhtiön kautta laitettu... (Valmentaja4)

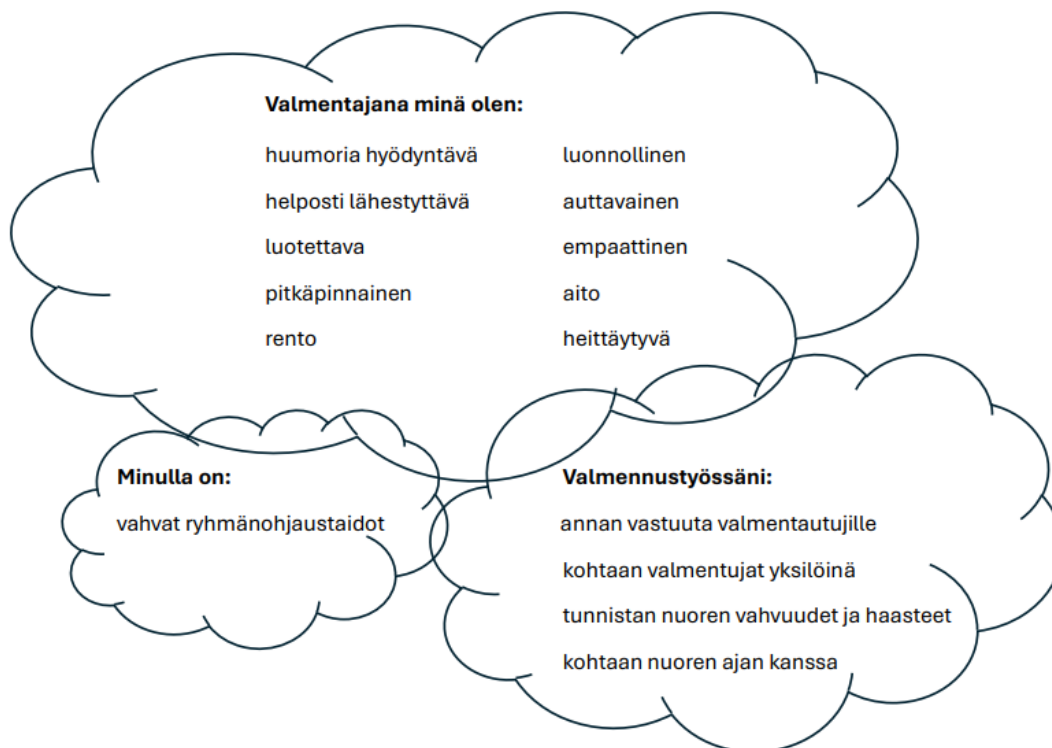
Tutkimukseen osallistuneilla valmentajilla oli kaikilla takanaan pitkä työura, jossa eri työtehtävissä kertynyttä osaamista pystyy heidän kokemuksensa mukaan hyödyntämään työskentelyssä nuorten, mutta myös työtovereiden ja alaisten kanssa tehtävässä yhteistyössä. Kysymykseen onko aiemmasta työhistoriasta ollut hyötyä nykyisessä tehtävässä, Valmentaja7 vastasi: ”*On ollut äärimmäisen paljon hyötyä. Kun olet itse tehnyt sitä työtä ja työskennellyt nuorten*

*kanssa, on helpompi ymmärtää työntekijöitä ja sitten haasteita, joita työssä on.” Ammatinhallinnan kokemusta vahvistivat myös iän mukanaan tuoma itsevarmuus ja nykyisestä työstä kertynyt ohjauskokemus. ”Nuorten työpajoilla valmentajan tulee huomioida kaiken aikaa myös työn sosiaalinen puoli”, Valmentaja2 muistutti.*

### 5.1.2 Valmentajan persoonalla on merkitystä

Valmennustyössä ohjaajan omalla persoonalla ja tavalla toimia on suuri merkitys, totesivat valmentajat 6, 9 ja 10. Kaikkien valmentajien vastaukset kysymykseen ”millaisia vahvuuksia sinulla valmentajana on?” on koottu seuraavaan koosteeseen (kuvio 2). Siitä on helposti tunnistettavissa humanistisen ohjauskäsityksen omaavan ohjaajan ominaisuuksia:

*Kuvio 3. Valmentajien vahvuudet heidän itsensä kuvaamina. Kuviossa vahvuudet ovat alkuperäisessä sanamuodossaan, aineistosta poimittuina pelkistettyinä ilmauksina.*



Valmentaja9 antoi kunnian omasta ohjaajapersoonastaan pitkän työuransa aikana kohtaamilleen nuorille: *”Nuoret on tehnyt musta hyvän tyypin”.*

### 5.1.3 Valmentajien oma käyttöteoria

Kysymys valmentajan omasta ohjauskäsityksestä tai käyttöteoriasta herätti ensin kaikissa vastaajissa hämmennystä. *”Tää on vähän tämmönen teoreettinen asia, ei sitä arjessa ajattele”*, totesikin Valmentaja4. Keskustelun myötä kaikissa haastatteluissa päädyttiin lopulta ohjauskäsityksen määrittelyssä humanistiseen ohjauskäsitykseen, joka on hyvin tyypillinen nuorisotyötä tekeville henkilöille ja organisaatioille. Valmentaja7 kuvasi humanistista ohjauskäsitystä jo hieman tarkemmin:

Ihminen on kokonaisuus, johon liittyy tosissaan fyysinen ja psyykkinen ja sosiaalinen puoli ja näitten kaikkien ymmärtäminen siinä valmennuksessa on ihan äärimmäisen tärkeätä, koska kaikki liittyy toisiinsa. Ja kaikkia pitää tietyllä tavalla tukea, koska jollain osa-alueella näyttäytyvä haaste saattaa olla todellisuudessa ihan jollain muulla alueella. Ehkä juuri se, että ihminen on kokonaisuus ja lähdetään pohtimaan, mikä on sen henkilön tilanne kokonaisuutena. Mitkä ne vahvuudet ja haasteet siellä taustalla on. (Valmentaja7)

Myös muita, omaa työtä ohjaavia teorioita tai menetelmiä nousi esiin: *”Onks se ilmiöoppiminen? Se on hyvin sellainen, mistä itse pidän. Ei ole ylhäältä annettua vaan aletaan yhdessä selvittämään asiaa”* (Valmentaja8). Yksi haastateltavista totesi, että hänen käyttämiinsä ohjausmenetelmiin vaikuttaa myös virkanimike ja asema, jotka määrittävät valmentajan työnkuvaa; *”Kyl siinä pyritään ratkaisukeskeisyyteen ja et se on tavoitteellista se ohjaus. Ja käyttöteoriaan liittyy se oma persoonallisuus ja oma mutu, joka sitä muovaa”* (Valmentaja 6). Valmentaja1 määritteli itsensä kuuluvan ikäluokkaan (ikä 55 v), jonka koulutuksessa on korostettu ratkaisukeskeisyyttä, ja siksi se on valikoitunut tiettyyn ikäryhmään kuuluvien käyttöteoriaksi. Valmennustyötä kuvattiin myös yhdessä tekemiseksi (Valmentaja 2), joka antaa viitteitä konstruktivistisesta ohjauskäsityksestä, vaikka tätä ohjauskäsitystä ei nimeltä mainittukaan. Työvalmennustyötä tekevät valmentajat 4 ja 5 kertoivat hyödyntävänsä vertaisoppimista ja vertaisohjaajuutta sekä vastuuttavansa valmentautujista koostuvia pieniä tiimejä suorittamaan itsenäisesti erilaisia työtehtäviä. Myös tämä on tyypillinen toimintatapa konstruktivistisessä ohjauksessa.

### Taulukko 5. Valmentajien ohjauksäsitys

Pääteema	Yläteema
Valmentajien oma ohjauksäsitys	Valmentajan koulutus ja ammatillinen tausta vaikuttavat henkilökohtaiseen ohjauksäsitukseen
	Työssä käytettävät konkreettiset ohjausmenetelmät oli helpompi nimetä

#### 5.1.4 Systeminen ja verkostotyöosaaminen

Haastattelussa kartoitettiin valmentajien systeemistä ja verkostotyöosaamista pyytämällä heitä kuvailemaan omaa ohjauksen verkostoaan ja sijoittamaan työnantajaorganisaationsa alueen verkostotoimijoiden joukkoon. Valmentajien henkilökohtaisen verkoston laajuus ja yhteistyökumppanit vaihtelivat työnkuvan mukaisesti. Osalla haastatelluista verkosto koostui lähinnä muista valmentajista, yksilövalmentajan hoitaessa valmentautujiin liittyvän verkostoyhteistyön. Osalla taas verkosto oli lähes koko Suomen työpajakentän laajuinen. Verkostoihin kuului niin terveydenhuoltoalan, oppilaitosten, yritysten ja tilaaja-asiakkaiden (esim. alueen kunnat, Kela ja TE-palvelut) asiantuntijoita. Aineiston analysoinnin yhteydessä kävi ilmi, että kaikilla kymmenellä haastateltavalla oli aivan omanlaisensa verkosto, joka koostui niin sisäisistä kuin ulkoisistakin toimijoista. Tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena olevan työpajan sijoittumista alueen toimijoiden joukkoon kuvattiin mm. seuraavasti:

Jos kattoo pajaa isossa kuvassa, kyllä me varmaan ollaan pajatoimijana aika merkittävä tällä alueella. No tietysti myös valtakunnallisesti, onhan meidät ihan tunnustettukin. Pienessä kuvassa näen, että on monta pientä yksikköä ja kaikki toimii siitä käsin ja ovat hyviä siinä mitä tekevät. Isossa kuvassa on kyllä hyvä maine. (Valmentaja5)

Työpajan roolia oli pohdittu syvällisemmin jo ennen tätä haastattelua:

Mie jotenkin ajattelin ennen, että pajat on paljon eellä muita toimijoita. Me ollaan niinku niille nuorille se ykköspaikka ja meillä on tarjolla sitä työtä ja saahan nuoria eteenpäin. Nythän kilpailua on tullut enemmän ja on tullut uusia toimijoita ja alueella muut on ruvennut tekemään samaa mitä tämä paja tekee. Mie nään, et meidän pitäis entistä tarkemmin kirkastaa sitä, ja mieltii, et ollaanks me sitä kuntouttavaa toimintaa, kuinka paljon sitä ollaan, ollaanks me ihan oikeest sitä työelämää ja opetetaan työelämän pelisääntöjä ja ollaan oikeesti työpaikka. Mie pelkään ja olen sanonut monta kertaa



ääneenkin, kun ollaan talon sisällä puhuttu, että jos sinne tuleekin niitä nuoria, jotka ihan oikeesti tarvii vaan tukea sinne työelämään boostia, niin jääkö ne jalkoihin vaan saako ne semmosta, et ne voi mennä jonnekin ja sanoa, et mulla on tällaista ammattiosaamista ja mie oon tehnyt puu- ja rempalla sitä ja tätä tai jossain tuolla muilla pajoilla. Vai alkaako se olla sellaista puuhastelua, et kunhan päivät jotenkin täyttyy? (Valmentaja3)

Työpaja nähtiin ketteränä valmennus- ja työllistämispalveluiden palveluntuottajana ja edelläkävijänä maakunnan toimijoiden joukossa:

Tää on aika kova paikkaamaan niinku pudokkaita, prosentillisesti varmaan isoimpi paikkaajii, mitä vaan meillä riittää tilat ja henkilökunta. Täällä paikkakunnalla ainakii ja ehkä tää maakunta kokonaan. Mie veikkaisin ykköseksi, oonhan mie ite töissä täällä. Ja sen takii, et onhan näit muitakin työpajoja jne, mut ehkä ne ei pysty ihan näin tarkkaan. Ja onhan meillä noit plakaattii tuolla, et. Me ei jätetä hautumaan vaan lähetään kehittään heti. Siinä mielessä me ollaan edelläkävijä (Valmentaja4)

Valmentaja6 kuvasi työpajan roolia asiakasnäkökulmasta omassa haastattelussaan:

Lähestyn hyvin kansanomaisesti kuvaamaan... Pajat on ihan mieletön paikka nuorten saada sosiaalisia taitoja ja kokemusta siitä minkälaista on tehdä työtä, sitoutua asioihin, tavata ihmisiä ja saada potkua opintoihin tai töihin. Se on todella turvallinen, siellä on työvalmentajat ja yksilövalmentajat. Se on sellainen paikka, se on erittäin tärkeä tukitoimija nuorille, joilla on haasteita sitoutua. Ehkä niille sen ikäisille ykkönen. Ja etsivä nuorisotyö perusetsivillä on hyvin laaja palveluverkosto. Jos nuori jostain syystä tipahtaa yhteiskunnasta, ne sitten yritetään nostaa taas yhteiskuntaan. Ne on hyvin moninaisia ja todella hurjiakin elämänkohtaloita. (Valmentaja6)

Valmentaja7 kuvasi työpajaa ”organisaatioksi, joka kokoaa valmentautujan verkostot yhteen”. Sama valmentaja7 näki vahvuutena sen, että työpajalla valmentautujan tilannetta tarkastellaan kokonaisuutena, huomioidaan hänen sen hetkinen tilanteensa ja selvitetään, mitä asioita kukin verkostotoimija valmentautujan kanssa tekee.

## 5.2 Havaintoja ohjaustyössä tapahtuneista muutoksista

### 5.2.1 Muutokset valmentautujien toimintakyvyssä

Haastateltavien joukossa oli kahdeksan päivittäin valmentautujia kohtaavia valmentajia ja kaksi, joiden työnkuva painottui enemmän kirjoituspöydän ääressä tehtävään työhön. Nämä kahdeksan ensin mainittua valmentajaa nimesivät isoimmaksi ohjaustyössä, asiakkaissa tai toimintaympäristössä viime vuosina tapahtuneeksi muutokseksi valmentautujien ja yleisesti nuorten valmentautujien mielenterveyden haasteet ja (psykkisen) kunnon

romahtamisen. He ovat joutuneet sopeutumaan ja sopeuttamaan työtään valmentautujien toimintakykyä vastaavaksi:

Voi sanoa, että jos oli sellaista matalaa laskua nuorten kunnossa aikaisemmin, niin nyt, sanotaan kolmen vuoden sisään, on tullut ihan romahdus. Ja kyllä sillä tavalla on pitänyt omaa ohjaajuutta tarkastella, että on ollut pakko laskea rimaa. Ei pysty vaatimaan enää samanlaista (*työpanosta*) kuin aikaisemmin. (Valmentaja2)

Valmennettavissa, täl hetkellä ne on vaativia, heikkokuntoisia, sanotaan nyt näin. Nyt on mennyt paljon heikkokuntoisemmiksi. Aikaisemmin meni ohjeet paljon helpommin läpi. Nyt pitää ihan käsistä pitäen neuvoo, miten tekee asiat. Siinä on ratkaiseva suuri ero aikaisempaan. Välilä tuntuu, et eiks ne nyt millään ymmärrä. Pitää aina funtsata pitääks tää laittaa kuvana vai miten tää pitää selittää, et saa ymmärtää miten tää pitää tehdä, ettei tuu mitään katastrofia noitten koneitten kaa. (Valmentaja4)

No tässä aikaisemmin hipaisinkin sitä, että kyllä nuorten kunto on nykyään heikompi ja sellaiset ihan arjenhallinnan taidot – on haastavampaa. Ja sitten se vaikuttaa myös siihen, minkälaisia työtilauksia voidaan milloinkin ottaa vastaan. Minkälainen ryhmä on sisällä. Joskus saattaa olla tosi hyvä ryhmä, jolloin voi ottaa haastavia työtehtäviä. Ihan arjen ohjauksessa on haaste kun on monella sopimuksella olevia nuoria, millainen se päivän proggis tai viikon proggis on. (Valmentaja5)

Aiempina vuosina valmentautajat olivat työpajalla viisi päivää viikossa, nyt paikalla olevien nuorten määrä vaikuttaa ryhmäytymisen lisäksi jopa siihen, millaisia työtilauksia voidaan ottaa vastaan. Myös yksilövalmennuksen tuen tarve on lisääntynyt. Tilanne kuormittaa erityisesti työvalmentajia ja vaikuttaa heidän jaksamiseensa, työn mielekkyyteen jne., kertoo Valmentaja7. Hän kuvaa myös, kuinka tulostavuuksissa työpajayksiköissä ollaan huolissaan siitä, että nykyisten valmentautujien kanssa ei ole mahdollista saavuttaa tulostavoitteita. Valmentajien havaitsemat muutokset ovat nähtävissä seuraavalla sivulla olevassa taulukossa (taulukko 6).

*Taulukko 6. Valmentajien havainnoimat muutokset valmentautujissa ja syitä muutoksen taustalla*

Pääteema	Yläteema
Asiakaskunnassa tapahtuneet muutokset	Nuorten mielenterveys heikentynyt
	Valmentautujien toimintakyky heikentynyt
Valmentajien nimeämät syyt muutoksen taustalla	Digitalisaatio ja puhelin
	Valmentautujien heikko fyysinen kunto
	Kädentaidot puuttuvat
	Arjenhallinnan haasteet
	Covid-19 vaikutukset valmentautujiin vähäisiä

### 5.2.2 Muutokseen mahdollisesti vaikuttavia asioita

Haastateltavilta kysyttiin, minkä asioiden he arvioivat vaikuttaneen siihen, että nuoret voivat yllä kuvatuilla tavoilla huonosti. Covid-19 pandemiaa arveltiin yhdeksi muutoksen moottoriksi, mutta toisaalta sen koettiin olevan jo melko kaukainen asia. Etsivää nuorisotyötä tekevä valmentaja kuvaa nuorten tilannetta:

Nyt koronan vaikutukset näkyvät nuorten mielenterveyden haasteina ja sosiaalisten tilanteiden välttelyä – halutaan jäädä kotiin, kun ei uskalleta tavata muita ihmisiä. Opintojakin haluttaisiin tehdä etänä. Huonoimminkin ne nuoret, jotka olivat yläkoulussa koronan aikana. (Valmentaja1)

Haastatteluaineistosta nousi esiin, että Covid-19 vaikutukset näkyvät tällä hetkellä enemmän valmentajien työssä työmenetelmien muutoksena kuin valmentautujissa:

Joo, näky se silloin kun lähetettiin meillä tosi nopeesti siihen mukaan. Kun tuli nää teamsit ja kaikki. Siinä yhen viikon aikana lähettii opettelee. Nythän se on arkipäivää, kokouksii ja muita on. Enemmän vaan tuntuu, että kotonakin tehdään näitä asioita. Meillä ei ehkä kaikki onnistu siinä, mutta on mahdollisuus kuitenkin siihen. (Valmentaja4)

Kysymykseen ”näkykö korona teidän pajalla nuorissa?” Valmentaja5 vastasi:  
*”No, sellaisii jälkilällyi saattaa vielä näkyä. Jotain toimintamalleja on saattanut jäädä, mutta kyllä ne pikkuhiljaa ropisee pois”.*

Isommaksi haasteeksi koettiin digitalisaatioon liittyen median vaikutukset nuoriin ja puhelimen ”kasvaminen käteen kiinni”:

Tietysti media on vääristänyt tosi paljon. Tuonut tosi paljon hankaluuksia sellasille, jotka ei pysty sitä mediaa käsittelemään. Kylhän ne on sellasii sääliasioita, kun tiedetään et menee 10-20 vuotta ennen kuin lainsäädäntö pystyy puuttumaan esim. somen sisältöihin. Digitalisaatiossa on menty vähän liian pyly edellä puuhun – koko ajan mie oon varmempi ja varmempi siitä, et lähikohtaaminen on tärkeää. Nuoret haluu tulla paikalle ja osallistuu, kun on tullut sinne. He on ollut kotona jo niin kauan, siel ahistaa niin paljon, ettei hyö enää haluu olla siellä yksin. Kyllä se lähikohtaaminen ja yhdessä tehtävät asiat, liikkumisen lisääminen, ihan perusjutut. Koulussakin pois laitteet. (Valmentaja8)

Ei malteta enää kuunnella ja kiire on kova. Ehkä toi puhelin on tehnyt sen, että... Puhelimeen pitää koko ajan tarttua ja vaikka vaan kattoo, missä joku muu on menossa. Se on tullut enemmän, sen kaa tulee varmaan olemaan joskus vaikeeta. Ihmiset joutuu vaan jättämään sen puhelimen työpäivän pois, ettei sitä saa ottaa mihinkään. Nuoret ei ymmärrä sitä, että se on turvallisuusasia. Jos tapahtuu jotain, voi hälyttää apua tai sitten voi kysyä meiltä neuvoa. Tai me otetaan niihin yhteyttä, kun ne on työmailla. Tarviiko jotain tai sellasta. Et se on sitä varten eikä et siellä ollaan jotain pelii pelaamassa (Valmentaja 4)

Toimintaympäristön koettiin pysyneen melko samanlaisena ja ohjaustyössä tapahtuneiden pakottavien muutosten taustalla oli asiakaskunnassa tapahtunut muutos. Valmentaja2 kuvasi tilannetta seuraavasti:

Toimintaympäristö ei ehkä sinällään ole hirveesti muuttunut. Valmennus, mitä me tehdään, ja ne menetelmät – edelleen tehdään asiakastöitä, niin se ei ole hirveesti muuttunut, mutta asiakkaat ovat muuttuneet valtavasti. Ei pysty kuvittelemaankaan, että tehtäisiin sellaisia projekteja mitä ennen tehtiin. Että kunto on niin paljon heikompi.

Toisaalta tässä yhteydessä nousi esiin täysin vastakkainen mielipide, kun Valmentaja9:ltä kysyttiin, onko hän havainnut muutoksia nuorissa, ohjaustyössä tai toimintaympäristössä:

Toi on todella hyvä kysymys. En ole havainnut muutosta. Koska mä oon aina tehnyt työtä erityisen tuen nuorten kanssa, jollei ole annettu ihan niin kaikkee. En mie oo nähnyt, ihan samalla lailla he kokee elämän nyt kuin viistoista vuotta sitten. Musta tuntuu, että meillä aikuisilla on asennevamma. Me leimataan nuoria, et on niin vaikeita ja must tuntuu, et se on meidän päässä oleva juttu. Tottakai on ollut vaikeita ja sairaita nuoria aina, mut nyt niistä tehdään jollain lailla numeroa. Jotenkin et kasvaa. Mut ei ne perusasiat elämässä muutu. Nuorethan on tutkimustenkin mukaan äärimmäisen konservatiivisia. Niillä on samanlaiset nuorisopoliittiset haasteet ollut aina, siitä asti, kun nuoruus keksittiin 50-luvulla. Mitä helvettiä, että tä? Ehkä me aikuiset, jotka heitä kohdataan, meillä on joku sellanen ihme vamma päässä. Aina halutaan laittaa laatikkoon ihmiset, tää on aikamoinen laatikkoyhteiskunta. Kiva jos mie oon eri mieltä kuin muut!

Mie nään nuoruuden isona keissinä, en osana jotain pieniä juttui, vaan että se on kokonaisuus. Se jotenkin, siihen kuuluu se kipuilu, resilienssin kasvattaminen kohti aikuisuutta. Kaikki näitä juttuja kuuluu siihen nuoruuteen. Ja tota ehkä ne odotukset, mitä he kokee, ne pettymykset ja mitättömyys. Kannan kyllä siitä julkisesti huolta, et nuoret asetetaan tiettyihin laatikoihin ja sit heistä pidetään, heillä on paljon ongelmia ja he ovat vaikeita. Mitä helvettiä? Laitetaan joku leima otsaan! (Valmentaja9)

### 5.3 Valmentajien itsellään havaitsemat osaamis- ja koulutustarpeet

Haastattelujen loppupuolella pohdittiin vielä valmentajien omia osaamis- ja koulutustarpeita (taulukko 7). He kaikki olivat täydentäneet osaamistaan nuorten työpajalla työskentelynsä aikana ja nyt jokainen haastateltava koki, että ei tarvitse lisäkoulutusta vaan nykyinen osaaminen on riittävää. Päin vastoin, kommentit olivat ennemminkin Valmentaja9 lausahduksen mukaisia: *”Nyt kun kävin sen Nepsy-koulutuksen, niin mie luulen, että mun koulutukset oli tässä”*. Kuitenkin he suosittelivat Työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon (nykyiseltä nimeltään Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto) suorittamista uusille valmentajille, koska *”se havahdutti meidät näkemään kuinka monipuolinen ja laaja työvalmennuksen kenttä itse asiassa onkin”*(Valmentaja10).

Taulukko 7. Valmentajien tunnistamat osaamistarpeet

Pääteema	Yläteema
Valmentajien osaamistarpeet	Oma osaaminen koettiin riittäväksi  Toisille valmentajille suositeltiin Työvalmennuksen erikoisammattitutkintoa ja Neuropsykiatrinen valmentaja koulutusta  Mielenterveysasioista kaivattiin työnantajan tarjoamaa koulutusta
Valmentajille mieluisat koulutusmuodot	Lyhyet webinaarit työn ohessa
Omaehtoinen kouluttautuminen	Työn ulkopuolella tapahtuvan kouluttautumisen koettiin mahdollistavan itseä kiinnostavien asioiden opiskelun

Päivittäin valmentautujia kohtaavat kahdeksan valmentajaa kertoivat kokevansa, että he tarvitsisivat lisää osaamista mielenterveysasioista. Kuitenkin Valmentaja7 kommentoi; *"ei ole tarkoitus, että työvalmentajat ovat sosionomeja, sitä varten meillä on yksilövalmentajia."* Mieluisimmaksi tavaksi kouluttautua kaikki haastateltavat mainitsivat lyhytkestoiset luennot, mieluiten teamsin välityksellä, jolloin ei tarvitse matkustaa koulutuspaikkakunnalle. Työntajan tarjoamat koulutukset ja esimerkiksi tutustumiskäynnit toisille työpajoille koettiin hyväksi tavaksi hankkia työssä tarvittavaa osaamista. Osaamista oltiin myös valmiita hankkimaan omaehtoisesti työn ulkopuolella niistä asioista, jotka kiinnostavat:

*"Varmaan sellainen itseopiskelu, voi opiskella mitä itse haluaa. Toki mie osallistun aina kun tarjotaan jotain koulutuksia. Mut että, mie oon vähän sellainen, että saatan opiskella sellaista mikä ei tähän (työhön) liity. Nyt esimerkiksi tällä hetkellä ympäristöasiat kiinnostaa."* (Valmentaja3)

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän tutkielman tavoitteena oli tarkastella, miten työpajalla työskentelevät valmentajat kuvaavat omaa osaamistaan ja millaisia muutoksia he ovat havainneet valmennustyössä tapahtuneen viime vuosien aikana. Tutkielma pyrki myös tuottamaan tietoa valmentajien mahdollisista osaamistarpeista. Töpajojen toimintaympäristöön kohdistui tutkimuksen teon aikana muutosvoimia sote- ja TE2024-uudistusten muodossa, samoin kuin entistä haastavamman asiakaskunnan suunnalta. Samalla odotukset toiminnan tuloksellisuudesta ja vaikuttavuuden osoittamisesta ovat kasvaneet. Nämä muutokset edellyttävät työpajatoimijoilta kehittämistyötä, muuntautumiskykyä ja ketteryyttä, toteavat Riipinen ym. (2023, s. 4–5). He toteavat myös, että työn sanoittamiselle ja näkyväksi tekemiselle on yhä suurempi tarve. Haastattelijana tavoitteeni olikin tarjota haastateltavilleni kunnioittavan kohtaamisen avulla voimaannuttava kokemus, kun he pääsivät kuvaamaan omaa urapolkuaan ja omaa ammatillisen osaamisensa kehitystä.

Kuten aiemmin olen todennut, en löytänyt tämän tutkielman tutkimusaihetta vastaavaa tutkimusta, jolloin päättelin, että sellaista ei ole tehty aiemmin. Myös ajantasaisen, työpajatoimintaa käsittelevän lähdeaineiston löytämisessä oli haasteensa. Päädyinkin käyttämään Into Ry:n Työpajatoiminnan käsikirjaa (2023) päälähteenä työpajatoimintaa kuvatessani. Tätä työkirjaa on ollut työstämässä 7 toimittajan lisäksi 14 kehittäjäryhmän jäsentä eri puolilta Suomen työpajakenttää sekä 2 yhdistysten edustajaa. Työpajatoiminnan yhteisöllisyys näkyy myös tässä teoksessa niin, että artikkeleissa ei ole nähtävissä tekstin kirjoittajien nimiä, vaan kirjoittajat oli lueteltu teoksen alussa, jolloin kaikissa lainauksissa lähteenä oli käytettävä ”Riipinen ym.”.

### 6.1.1 Valmentajien osaaminen

Tutkielman tuloksia olisi ollut mahdollista lähestyä Vihtarin (2023) tavoin Donald Superin elämänkaariteorian avulla. Haastateltavat kuvasivat niin laajasti aiempaa opinto- ja työuraansa, että muutamilla muuta elämää koskevilla kysymyksillä olisi jo ollut koossa oma tutkimusaineistonsa. Vihtari (2023, s. 129) on omassa tutkimuksessaan tullut johtopäätökseen, että Superin (1960) kuvaamaa kasvuvaihe ja siihen liittyvät tehtävät jatkuvan nykyisin läpi elämän. Hän teki havainnon, jonka mukaan työelämästä saadun kokemuksen myötä yksilö voi uravalintaprosessissa miettiä, minkälainen painoarvo hänen valinnoissaan on esimerkiksi työajoilla, työyhteisön koolla tai työtehtävästä saadulla palkalla. Tämä uraan ja työhön liittyvä valintaprosessi nousi esiin useissa haastatteluissa, joissa valmentajat korostivat työyhteisön merkitystä työpaikassa pysymisessä tai jossa nykyinen perhetilanne esti kouluttautumisen, vaikka valmentaja olisi halunnut hakeutua opiskelemaan.

Vihtari (2023, s. 130) totesi, että kasvun ja kehityksen sekä etsintä- ja kokeiluvaiheen olisi hyvä olla kaikissa elämänvaiheissa mukana, jotta jokainen meistä voisi aina uudelleen arvioida omaan elämäänsä liittyviä valintoja. Tämän tutkielman kohdejoukossa näin olikin tapahtunut, vaikka he olivatkin Superin teorian mukaan vakiintuneessa työuran vaiheessa tai ikääntyvinä työntekijöinä jo väistyvässä uran vaiheessa. Voisi pohtia, pitääkö nuorten kanssa työskentely myös valmentajat ”henkisesti nuorina” vai mistä johtui, että lähes eläkeiän kynnyksellä olevatkin valmentajat pohtivat, mitä uutta haluaisivat oppia ja miten työtään tehdä ja muokata itselle mieluisaksi.

Rintala ym. (2023, s. 33) liittävät työhön sitoutumisen ja kiinnittymisen jatkuvan oppimisen ilmiöön, jossa korostuu yksilön oma aktiivisuus ja yrittäjämäisen otteen merkitys. Omaehtoista ja kestävä (työ)motivaatiota tukee heidän mukaansa (2023, s. 37) kognitiivisten perustarpeiden täyttyminen työssä. Näitä tarpeita ovat kokemus kyvykkyydestä, valinnan- ja toiminnanvapaus ja kokemus yhteenkuuluvuudesta. Mahdollisuus työssä oppimiseen lisää oppimisen merkityksellisyyttä ja arvoa oppijalle itselleen sekä kokemusta turvallisuudesta. Tähän tutkielmahaastatteluun osallistuneiden valmentajien



puheissa nousi esiin, kuinka erityisesti omaan työtehtävään liittyvien koulutusten suorittaminen oli vahvistanut heidän ammatillista itsetuntoaan. He arvostivat sitä, että työnantaja mahdollisti kouluttautumisen.

Haastattelujen perusteella oli mahdollista todeta, että valmentajat kokivat työn vaatimuksien ja heidän henkilökohtaisen ammatillisen osaamisensa vastaavan haastatteluhetkellä toisiaan. Kukaan kymmenestä haastatellusta ei heti kysyttäessä kertonut tarvitsevansa lisä- tai täydennyskoulutusta. Haastattelun edetessä kahdeksan heistä kuitenkin totesi, että he tarvitsisivat lisää nuorten mielenterveyteen liittyvää osaamista. Tämä havainto on samansuuntainen, kuin minkä Lampi ym. (2019, s. 212) ovat tehneet omassa tutkimuksessaan. He ovat tutkineet uraohjaajien kokemia osaamistarpeita ja heidän tutkimukseensa osallistuneista uraohjaajista kaikki kokivat psykologisen osaamistarpeen, jotka näyttäytyivät mielenterveysongelmien, traumojen ja kuntoutusta koskevien asioiden muodossa. Heidän tutkimukseensa osallistuneet uraohjaajat korostivat, että uraohjaustapaamisissa ei anneta terapiaa, vaan uraohjaaja ja terapeutti on erotettava toisistaan. Sama näkökulma nousi tässä tutkielmassa esiin kahdessa haastattelussa; työvalmentajan tulee ohjata oireileva valmentautuja yksilövalmentajan ohjaukseen ja hän taas tekee ratkaisun terveydenhoidon palveluihin ohjaamisesta. Yhtenä erityisesti työvalmentajien osaamistarpeeseen vastaavana toimenpiteenä voisi työyhteisössä kirkastaa eri työtehtävissä toimivien valmennusroolia ja työn rajapintoja yhteisessä keskustelussa.

### **6.1.2 Valmentajien osaaminen verrattuna Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvauksiin**

Kun haastatteluaineistosta nousseita huomioita verrattiin Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvausten yleiskuvauksiin ohjausalan osaamisesta, *professionaalisuutta* koskeviksi vahvoiksi osaamisiksi nousivat työtä säätelevien eettisten periaatteiden, lakien ja normien tunteminen sekä nuorisotyön perinteitä kunnioittavan, humanistisen ihmiskäsityksen mukaan toimimisen (Vuorinen ym. 2023, s. 11). Toisaalta, juuri tämä vahva humanistinen arvoperusta aiheuttaa

sen, että valmentautujaa halutaan auttaa kokonaisvaltaisesti itse ja riittämättömyyden tunne vaarantaa valmentajan oman työhyvinvoinnin ja jaksamisen haasteellisten valmentautujien parissa työskennellessä. Kaikkien haastateltavien asiakastyöosaaminen oli vahvalla pohjalla. Tällä osaamisalueella ainoaksi kehittämiskohteeksi nousi se, että valmentajat eivät osanneet nimetä omaan työhönsä vaikuttavia ohjauksen teorioita, mutta toisaalta tämän ilmiön on tunnistanut mm. Onnismaa (2007, s. 22). Hän onkin todennut, että käytännön tilanteissa ohjaajan lähestymistapoja on hankalaa luokitella. Valmentajat kertoivat käyttävänsä monipuolisesti valmentautujan tarpeen mukaan erilaisia ohjausmenetelmiä ja osasivat myös nimetä käyttämänsä menetelmät (esim. ratkaisukeskeinen ohjaus). Myös digitaalisen osaamisen koettiin olevan riittävällä tasolla. Covid-19 pandemia oli pakottanut ottamaan uusia tietoteknisiä sovelluksia, kuten Teams-sovellus, käyttöön, jotka koettiin haastatteluhetkellä työtä helpottavaksi tekijäksi, vaikka valmentautujien kanssa tehtävässä työssä niiden merkitys oli tutkimushetkellä vähäinen.

Valmentajien *systemistä osaamista* koskevien kysymysten ja vastausten perusteella voitiin todeta, että kaikki vastaajat tuntevat hyvin työpajan alueellisen ja Suomen laajuisen yhteistyöverkoston. He myös erottivat asiakasyhteistyötä tekevän verkoston ja tunnistivat eri toimijoiden roolit siinä. Nuorten työpajan vahvuudeksi nimettiin kaikissa haastatteluissa se, että valmentautujan tilannetta tarkastellaan kokonaisuutena. Valmentautujan ympärillä saattaa olla monta ammattilaista, mutta kukaan ei ole ennen työpajalle tuloa kartoittanut hänen kokonaistilannettaan. Systemiseen osaamiseen liittyvissä vastauksissa kävi myös ilmi, että valmentajat tuntevat muut oman organisaationsa toimialueen ohjauksen verkoston ja asiakasryhmälle tarjolla olevat palvelut. Työtehtävän mukaan verkoston laajuus vaihteli organisaation sisäisestä verkostosta alueelliseen ja jopa valtakunnalliseen työpajaverkostoon. Lisäksi haastateltavat tunnistivat ja osasivat sanoittaa oman roolinsa organisaatiossa. Mikäli oma verkosto oli suppea, osattiin nimetä henkilöt, jotka vastaavat organisaation ulkoisesta verkostotyöstä. Systemiseen osaamiseen liittyy myös ajankohtaisen tutkimustiedon seuraaminen. Tässä asiassa

haastateltavista kuusi kertoi luottavansa siihen, että työpajajohtaja välittää heille työssä tarvittavan ajantasaisen tiedon. Tutkimuksen kohteena olevalla työpajalla suoritetaan jatkuvaa laadun arviointia ja seurantaa sekä kehitetään jatkuvasti toimintaa saadun palautteen perusteella. Tähän kehittämistyöhön osallistetaan vuosittain koko henkilöstö ja kyseinen organisaation onkin yksi laadunhallinnan edelläkävijöistä suomalaisessa työpajakentässä.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Kananen (2008, s. 121) toteaa, että laadullisen haastattelututkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon se, että tutkimusasetelmassa on monia muuttujia: tutkittava ilmiö eli tutkimuksen kohde, tutkija ja tutkimusmenetelmät. Objektivisia havaintoja ei laadullisessa tutkimuksessa ole, koska tutkimusasetelma, käytetyt menetelmät ja tutkijan metodologinen osaaminen vaihtelee tutkijoittain. Tutkimuksen objektiivisuus syntyy subjektiivisuuden tiedostamisesta ja objektiivisuuteen pyrkivän tutkijan tulee tarkastella omia ennakkoluulojaan ja -käsityksiään sekä uskomuksiaan ja sekä tekemiään valintoja. Tämän tutkielman tuloksissa esimerkiksi Covid-19 pandemian vaikutukset osoittautuivat ennakkokäsityksiäni huomattavaksi vähäisemmiksi, oikeastaan jo unohdetuiksi.

Tutkielman tekijänä tulee kiinnittää huomiota moniin eri seikkoihin oman toimintansa luotettavuutta arvioidessaan: Ketä valitaan informanteiksi ja miksi, miten tutkittava ilmiö on valittu, miten haastattelukysymykset rakennetaan ja miten ne esitetään haastattelussa (esim. painottaako haastateltava puheessaan jotakin tiettyä asiaa), miten saatu aineisto käsitellään, mitä asioita tutkielman tekijä nostaa sieltä esiin jne. Tutkielman tekijänä tulee myös kiinnittää huomiota omaan puolueettomuuteensa, toteavat Tuomi ym. (2013, s. 135). He (2013, s. 136) jatkavat, kuinka laadullista tutkimusta tarkastellaan yleensä validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa sitä, että on tutkittu sitä, mitä on luvattu. Tässä tutkielmassa tavoitteena oli selvittää valmentajien osaamista ja osaamisen muutostarpeita. Tutkimus vastasi tutkimuskysymyksiin,

joten tämän perusteella tutkimus on validi. Tutkimusprosessi on kuvattu tarkasti ja tuloksien tarkastelun yhteydessä on nostettu haastatteluaineistosta sitaatteja tukemaan johtopäätösten luotettavuutta. Tutkimus on mahdollista toistaa, koska tutkimuksen konteksti, aineiston analyysimenetelmä ja toteutus on kuvattu tutkimusraportissa. Tulee kuitenkin huomioida, samoin kuin Kananen (2008, s. 124), että laadullisessa tutkimuksessa aineistosta on mahdollista tehdä tutkijakohtaisia tulkintoja, jotka vaikuttavat tutkimustuloksiin.

Laadullisen tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttaa myös ilmiön luonnollinen muuttuminen. Tämän tutkielman konteksti on jatkuvassa muutoksessa ja tutkimuksen toistaminen vaikkapa vuoden kuluttua antaisi toisenlaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Yksi luotettavuuden mittari on aineiston määrä. Hänninen (2016, s. 109) toteaa, että laadullisessa tutkimuksessa yksikin havaintoyksikkö eli informantti voi riittää. Tutkimuksen tekijän tehtävänä on arvioida tutkimusjoukon koko ja yleensä pyritäänkin riittävän suureen informanttien määrään, jolla tavoitellaan aineiston saturaatiota eli kylläntymistä. Hänninen (2016, s. 110) kuvaa tätä ilmiötä niin, että uuden tapauksen mukaan ottaminen ei enää tuota uutta tietoa. Saturaatioilmiö toteutui suurimmalta osin tässä tutkielmassa suurelta osin, vaikka jokaisessa haastattelussa tulikin esiin uusia näkökulmia. Koska kyseessä on pienimuotoinen tutkielma, tein tutkimuksen tekijänä päätöksen, että kymmenen informanttia on tässä tapauksessa riittävä määrä. He edustivat organisaatiota, jossa oli haastatteluhetkellä kolmekymmentä kahdeksan työntekijää eli organisaatiosta oli tiedonsaannin kannalta edustettuna 26,3 % henkilöstöstä.

### **6.3 Tutkimustulosten kriittinen tarkastelu**

Siirrettävyyden näkökulmasta saatuja tuloksia voidaan siis pitää suuntaa antavina, vaikkakin Hänninen (2016, s. 111) muistuttaa, että vapaaehtoisesti tutkimukseen ilmoittautuvat henkilöt ovat todennäköisesti keskivertoa aktiivisempia, sanavalmiimpia ja kokevat tutkimuksen aiheen itselleen tärkeäksi. Tämän tutkielman tuloksia tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että kaikilla

informanteilla oli pitkä työhistoria taustallaan ja kaikki olivat täydentäneet osaamistaan kouluttautumalla työuransa aikana. Mikäli informanttien joukossa olisi ollut nuoria työntekijöitä tai vähäisen ammatillisen kokemuksen omaavia henkilöitä, saadut tulokset olisivat olleet todennäköisesti erilaisia.

Laadullinen tutkimus on aina kontekstisidonnainen ja tulokset perustuvat tutkittavien kokemusmaailmaan (Metsämuuronen 2006, s. 202). Mikäli tekemäni haastattelut toistettaisiin toiseen aikaan, vastaukset voisivat olla hyvinkin erilaisia. Tunsin ennalta osan haastateltavista. Vaikka pyrinkin toimimaan samoin kaikissa haastatteluissa, tuttuus on todennäköisesti vaikuttanut haastattelun ilmapiiriin ja keskustelun vapautuneisuuteen heidän kohdallaan.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös Eskolan ym. (1998, s. 212) määrittämien kriteerien avulla. Tutkimuksen uskottavuutta arvioitaessa on pohdittava, vastaavatko tutkijan tulkinnat haastateltavien käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Pyrin haastattelujen aikana muotoilemaan kysymykseni niin, että puhuimme haastateltavan kanssa samaa kieltä eli pyrin varmistamaan, että hän ymmärsi kysymykseni ja minä ymmärsin hänen vastauksensa. Aineiston analysoinnissa pyrin välttämään kirjoitetun tekstin tulkintaa ja tekemään analyysin huolellisesti. Tutkimuksen siirrettävyydellä Eskola ym. (1998, s.212) viittaavat siihen, voiko tutkimustuloksia soveltaa toisissa tutkimusympäristöissä eli voidaanko tuloksia yleistää. Koska olen tässä tutkielmassa tarkastellut vain yhdestä organisaatiosta valikoituneen vastaajajoukon näkemyksiä, tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan kaikkia työpajoja. Vastaajat edustivat yli 25 % organisaation omaa henkilökuntaa, eli näkisin tulosten olevan jollakin tasolla yleistettävissä tutkittavan organisaation sisäisessä tarkastelussa. Tutkimustulosten varmuutta vahvistaa Eskolan ym. (1998, s. 213) mukaan se, että tutkija on huomionnut tutkimukseen vaikuttavat ennakkotekijät, kuten esimerkiksi oman ennakkokäsityksensä tutkittavasta ilmiöstä. Itselläni oli työhistoriani tiettyjä, osin tutkimuksen aikana vanhentuneiksi osoittautuneita, ennakkokäsityksiä. Pyrin koko tutkimuksen ajan siihen, että omat ennakkokäsitykseni eivät vaikuttaisi tutkimusprosessiin tai aineistosta tekemiini tulkintoihin. Hyödynsin aineistositaatteja tuloksia

raportoیدessani ja pyrin tällä tavoin lisäämään omien tulkintojeni luotettavuutta. Eskola ym. (1998, s. 213) mukaan yksi tapa tutkimustulosten luotettavuuden varmistamiseen on tulosten vertaaminen aikaisemmin saatuihin tutkimustuloksiin. Omassa tutkielmassani tämä osoittautui hyvin haasteelliseksi, koska työpajatoimintaa on tutkittu todella vähän. Löytämäni ammattikorkeakouluissa tehdyt tutkimukset kohdistuivat etsivään nuorisotyöhön, joka poikkeaa tavoitteiltaan ja työmenetelmiltään työpajoilla tehtävästä valmennustyöstä. Joudunkin toteamaan, että oman tutkimukseni osalta vertaaminen aikaisempiin tutkimuksiin jää vähäiseksi. Pidettäköön tätä tutkielmaa eräänlaisena katsauksena valmennustyöstä Covid-19 pandemian jälkeisessä Suomessa.

#### **6.4 Jatkotutkimusaiheita**

Yhtenä jatkotutkimuksen aiheena voisikin olla tämän tutkimuksen toistaminen juuri työnsä aloittaneiden valmentajien haastatteluilla tai tutkimuksen toteuttaminen jollakin toisella työpajalla, jolloin voisi hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia tai haastatteluaineistoa vertailuaineistona. Tutkimuksen toteuttaminen jossakin toisessa ohjauksen ympäristössä, esimerkiksi Ohjaamotyöntekijöille tai oppilaitoksen työntekijöille, olisi houkutteleva ajatus. Tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena oli työpajaorganisaatio, jonka toimintaa on kehitetty määrätietoisesti vuodesta 1987 alkaen yhdessä valmennushenkilöstön kanssa ja tämän kehittämistyön vaikutukset olivatkin havaittavissa informanttien vastauksissa.

Tutkimusprosessin loppupuolella haluaisin nostaa yhdeksi jatkotutkimusaiheeksi seuraavan aiheen; millä tavoin ennen vuotta 2018 näyttötutkintona suoritettu erikoisammattitutkinto vaikuttaa tutkittavien ammatinhallinnan kokemukseen. Omassa tutkimuksessani korostui se, kuinka näyttötutkinnon suorittaneet valmentajat näkivät työnsä laaja-alaisuuden, monitahoisuuden ja laajat yhteistyöverkostot selkeämmin kuin haastateltavat, joilla ei ollut kokemusta näyttötutkinnon suorittamisesta. Mielenkiintoista olisi

myös tarkastella työpajoilla tapahtuvaa oppimista kestävän oppimisen kontekstissa. Lemmetyn ym. (2022, s. 397) mukaan kestävään oppimiseen liitetään vahvasti hyvinvoinnin ja osaamisen teemat. Kestävä oppiminen on siirrettävää, jatkuvaa ja eettistä, he myös kirjoittavat (2022, s. 399). Mahdollistaako työpajaorganisaatioiden yhteisöllisyys osaamisen jakamisen ja siirtämisen eri tavoin kuin joku rakenteellisesti jäykempi organisaatio? Tässä oli erittäin mielenkiintoinen, kahden eri organisaation toimintatapoja vertailevan tutkimuksen aihe.

## LÄHTEET

- Amundson, N.E. (2005) Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Psykologien kustannus Oy.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), s. 77-101.  
<http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bordi, L. & Nuutinen, S. (2023) Experiences of technostressors during the Covid-19 pandemic among Finnish comprehensive school teachers. *Seminar.net*, Vol 19, No 1 (2023), e5257. <https://doi.org/10.7577/seminar.5257>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus kirjapaino.
- Helakorpi, S. (2010a) Ammattikasvatuksen perustaa. Teoksessa Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin (s. 31-54). Saarijärvi Offset Oy.
- Helakorpi, S. (2010b) Johdanto: käsityksemme maailmasta, ihmisestä ja oppimisesta. Teoksessa Helakorpi, S., Aarnio, H. & Majuri, M. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin (s. 7-17). Saarijärvi Offset Oy.
- Helle, L. 2005. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen näkökulma vuorovaikutuksessa. Teoksessa Vilen, M, Leppämäki, P. & Ekström, L. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. WSOY.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2012) Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy. 15.-17. painos.
- Hänninen, V. (2016) Kuinka paljon on tarpeeksi? Aineiston määrä laadullisessa tutkimuksessa. *Aikuiskasvatus - tieteellinen aikakauslehti*, 37 (2), s. 109-113.
- Juutilainen, P-K. & Vanhalakka-Ruoho, M. (2012) Ohjaajan kompetenssit - taidanko, ymmärrätkö, olenko, uskallanko? Teoksessa Kasurinen, H.,



- Merimaa, E. & Pirttiniemi, J. (toim.) OPO - Opinto-ohjaajan käsikirja. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2011:3, 226-237. Juvenes Print - Tampereen yliopistopaino Oy. 2. painos. Tampere.
- Kananen, J. (2008) KVALI. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylän yliopistopaino.
- Kananen, J. (2010) Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Juvenes Print.
- Kasurinen, H. (2012) Ohjauksen laatu ja arviointi. Teoksessa Kasurinen, H., Merimaa, E. & Pirttiniemi, J. (toim.) OPO. Opinto-ohjaajan käsikirja. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2011:3 (s. 86-95). Juvenes Print - Suomen yliopistopaino Oy.
- Kettunen, J., Vuorinen, R., Kasurinen, H., Kukkaneva, E. ja Ruusuvirta-Uuksulainen, O. (2023) Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset: arviointilomakkeet. Raportteja ja työpapereita 7. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä. <https://doi.org/10.17011/ktl-rt/7>
- Lampi, E., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. (2019) Uraohjaajien osaaminen ja haasteet työelämän murroksessa. *Aikuiskasvatus*, 39(2), s. 208-220. <https://doi.org/10.33336/aik.85710>
- Lemmetty, M. & Collin, K. (2022) Kestävän oppimisen ulottuvuudet aikuisten oppimisen kontekstissa. Teoksessa *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*, s. 387-411. Jyväskylän yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Matikainen, J. (2004) Verkko - ohjauksen väline vai areena? Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet* (s. 125-139). WS Bookwell Oy.
- McLeod, J. (2009) *An Introduction to Councelling*. McGraw-Hill Education. United kindom.
- Metsämuuronen, J. (2006) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 2. laitos, 3. uudistettu painos. International Methelp.

- Mäkitalo, M. (2004) Ohjaustyön jäsentäminen ja avainosaamisen käsite. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet (s. 233-240). WS Bookwell Oy.
- Mönkkönen, K. (2007) Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Edita Prima Oy.
- Nevalainen, T. & Teräs, H. (2023) Hybridityö ja -oppiminen pandemian jälkeen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 25 (2), s. 4-9.  
<https://doi.org/10.54329/akakk.130975>
- Niemi-Pynttari, M. (2013) Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma ohjaustyössä. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. – ISSN 1799-8395. JAMK.  
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-1799-8395-35>
- Nykänen, S. & Tynjälä, P. (2012) Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. Aikuiskasvatus 32(1), s. 17-28.  
<https://doi.org/10.33336/aik.93966>
- Ojanen, S. (2012) Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Hansaprint Oy.
- Onnismaa, J. (2007) Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudeamus Helsinki University Press. Hakapaino Oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018) Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8.
- Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (2011) Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S. Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus (s. 13- 37). WSOYpro Oy.
- Peavy, R.V. (2002) Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Teoksessa Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus (s. 14-40). WS Bookwell Oy.
- Pekkari, M. (2009) Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Kariston kirjapaino Oy.
- Pöntinen, H. & Totro, T. (2004) Kirkon ohjaajakoulutuksen lähtökohtia. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet (s. 254-274). WS Bookwell Oy.

- Ratkes – ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys ry. (2024) Tarkoitus ja toiminta. <https://ratkes.fi/yhdistys/>
- Riipinen, T-L., Palo, S., Kinnunen, R., Pietikäinen, R., Piironen, M., Kivivuori, A. & Pahlman, P. (toim.) (2023) Työpajatoiminnan käsikirja. Valmennusta, toiminnallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry.
- Rintala, H., Postreff, L. & Ryymin, E. (2023) Sitoudun, siis opin – Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä. Työelämän tutkimus 21, (1)2024. (s. 33-57) <https://doi.org/10.37455/tt.107998>
- Ruokamo, H., Rasi-Heikkinen, P. & Upola, S. (2023) Tulevaisuuden taidot ja osaaminen – yhdenvertaisuus digitalisaation ajassa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 25(3), s. 4-9. <https://doi.org/10.54329/akakk.137483>
- Savickas, M.L. (2002) Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Teoksessa Brown. D. (toim.) Career choice and development. 4. painos. (s. 149-205) Jossey-Bass. San Francisco.
- Seikkula, J. & Arnkill, T. E. (2005) Dialoginen verkostotyö. Tammer-Paino Oy.
- Sugarman, L.- (2003) The Life Course as a Meta-model for Councelling Psychologists. Woolfe, R., Druden, W. & Strawbridge, S. (toim.) Handbook of Counselling Psychology (s. 303-321). Sage.
- Tietosuoja-valtuutetun toimisto. (2024) Mikä on henkilötieto? <https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2013) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hansaprint Oy, 10. uudistettu laitos. Vantaa.
- Tynjälä, P. (2011) Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus (s. 79-95). WSOYpro Oy, 1.-2. painos.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014) Toimijuus elämäkulussa – ohjaustyön perusta? Aikuiskasvatus, 34(3), s. 192-201. <https://doi.org/10.33336/aik.94099>

- Valtioneuvosto (2020). Elinikäisen ohjauksen strategia 2020-2023. ELO-foorumi. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. Helsinki.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162576/VN\\_2020\\_34.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162576/VN_2020_34.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vehviläinen, Sanna. 2021. Orientations and Dilemmas of Guidance. An Attempt at Synthesis. *Journal of Counsellogy* 2021, vol. 10, s. 293-308.  
[https://www.researchgate.net/publication/359402011\\_Orientations\\_and\\_Dilemmas\\_of\\_Guidance\\_An\\_Attempt\\_at\\_Synthesis](https://www.researchgate.net/publication/359402011_Orientations_and_Dilemmas_of_Guidance_An_Attempt_at_Synthesis)
- Vihtari, K. (2021) Aikuislukio opintopolun ja työuran edistäjänä – Kerronnallinen tutkimus aikuislukioista valmistuneiden ylioppilaiden uratarinoista. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. *Acta electronica Universitatis Lapponiensis* 31. <http://urn.f/URN:ISBN:978-952-337-278-8>
- Vilkka, H. (2009) Tutki ja kehitä. 1.-3. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Vuorinen, R., Kasurinen, H., Kettunen, J., Kukkaneva, E. & Ruusuvirta-Uuksulainen, O. (2023) Ohjausalan ammattilaisten osaamiskuvaukset. Ehdotus kansalliseksi osaamisviitekehikseksi. Koulutuksen tutkimuslaitos. Raportteja ja työpapereita 4. Jyväskylä.  
<https://doi.org/10.17011/ktl-rt/4>
- Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, S. & Mäkelä, J. (2011) Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Edita Prima.
- Warinowski, A., Metsäpelto, R-L., Heikkilä, M. & Mikkilä-Erdmann, M. (2021) Korona opettajan osaamisen haastajana. *Kasvatus & Aika*, 15(2), s. 73-78.  
<https://doi.org/10.33350/ka.107351>

## LIITTEET

### Liite 1. Haastattelulomake

#### Taustakysymykset

- mies/nainen/muu
- vastaajan ikä \_\_\_\_\_
- työkokemus yhteensä \_\_\_\_\_ vuotta
- työkokemus ohjaustyössä \_\_\_\_\_ vuotta

1. Kuvailisitko itseäsi ohjaajana
  - a. millaista työsi on?
  - b. millaista ammatillista osaamista tunnistat itselläsi olevan?
  - c. mitkä ovat vahvuutesi ohjaajana?
2. Kuvailisitko omaa ohjauksen käyttöteoriaasi ja/tai ohjauskäsitystäsi
  - a. vaikuttaako joku ohjauksen teoria tekemääsi ohjaustyöhön?
3. Oletko havainnut omassa ohjausotteessasi muutoksia työurasi aikana?
  - a. oletko tunnistanut tekijöitä, jotka ovat aiheuttaneet näitä muutoksia?
  - b. ovatko muutostekijät olleet sisäisiä vai ulkoisia?
  - c. millaisia osaamisvajeita tai kehittymistarpeita olet tunnistanut?
4. Oletko havainnut muutoksia ohjaustyössä urasi aikana?
  - a. tunnistatko tekijöitä, jotka ovat olleet muutosten taustalla?
  - b. mitkä ovat suurimpia muutoksia tai muutoksen moottoreita sinun mielestäsi?
  - c. miten olet reagoinut näihin muutoksiin?
5. Oletko asettanut itsellesi kehittymistavoitteita työn tai osaamisen suhteen?
  - a. millaisin keinoin saavuttaisit nämä tavoitteet parhaiten?
  - b. miten pidät osaamistasi ajan tasalla?
6. Näetkö eroavuuksia Rannikkopajoilla tehtävän ohjaustyön ja muissa ympäristöissä tehtävän ohjaustyön välillä?
  - a. vahvuudet
  - b. heikkoudet
7. Haluatko kertoa vielä jotakin tai täydentää vastauksiasi?