

**Verkostoyhteistyö tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien
työnhakijoiden ohjauksessa. Tapaustutkimus Eteenpäin elämässä -
työvoimakoulutuksesta.**

Pro gradu -tutkielma

Aino Laajala

Kasvatustieteiden tiedekunta

Yleinen kasvatustiede

Lapin yliopisto

2023

Lapin yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työn nimi: Verkostoyhteistyö tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien työnhakijoiden ohjauksessa. Tapaustutkimus Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksesta.

Tekijä: Aino Laajala

Koulutusohjelma/oppiaine: Yleinen kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 60 + 2

Vuosi: 2023

Tiivistelmä:

Tutkimus käsittelee monialaista verkostoyhteistyötä tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien työnhakijoiden ohjauksessa. Tapausesimerkiksi valikoitui Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutus, ja aiheen lähestymistavaksi laadullinen tapaustutkimus. Tutkimukseen osallistui Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksen parissa asiakastyötä tekeviä asiantuntijoita työllisyyspalveluista sekä työvoimakoulutusta järjestävästä oppilaitoksesta. Kaksi tutkimusaineistoa kerättiin maalis-huhtikuun 2023 aikana. Päättökäytännön aineisto koostui ryhmämuotoisesta teemahaastattelusta, jota täydensi kirjoitelma-aineisto.

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita monialaisen verkostoyhteistyön toteuttamisesta kahden eri organisaation toimijoiden välillä tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien työnhakijoiden työvoimakoulutuksessa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää monialaisen yhteistyön toimivia käytänteitä, kriittisiä vaiheita ja kehittämiskohtia. Tulosten mukaan monialaista verkostoyhteistyötä kuvattiin organisaatorajoja ylittävänä, jossa parhaillaan asiakas on toiminnan keskiössä. Asiakkaalle avoin, kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus oli monialaisen yhteistyön tärkeä tekijä, jolloin verkostojen, palvelujen ja roolien hahmottaminen helpottui. Tällöin asiakas ei ole toiminnan kohde vaan oman verkostonsa päätoimija, ja hän osaa kertoa omasta tilanteestaan ja ympärillä olevista työntekijöistä. Monialaisen verkoston hahmottamista pidettiin tärkeänä asiakkaan, työntekijöiden ja organisaatioiden toistensa tuntemisen näkökulmista. Verkstopalavereja pidettiin tärkeänä yhteistoimintaa lisäävinä tekijöinä, jotka auttoivat tilanteen tasalle pääsyä ja oikea-aikaista jatko-ohjausta. Ilman ajantasaista tietoa palveluista, työntekijöistä ja ajantasaisista yhteystiedoista verkoston ei nähty voivan toimia saumattomasti. Monialaisessa yhteistyössä korostettiin toisaalta oman roolin ja alueen rajausta sekä sen tuntemusta, että monessa eri roolissa toimimista samanaikaisesti tai vuorotellen. Kriittisinä vaiheina koettiin siirtymävaiheet palveluun, palvelusta pois tai palvelusta toiseen, jolloin monialaista yhteistyötä tarvittiin. Kehitettävää nähtiin monialaisen työn yhteisten tavoitteiden sopimisessa. Monialaisen yhteistyön ei koettu lisäävän erilaisten toiminnan roolien ristiriitaa, vaan sen katsottiin kuuluvan ohjaukseen ja viranomaisyhteistyön työnkuvaan ja Ohjaamotoimintaan. Monialaisessa- ja moniammatillisessa yhteistyössä oman ja toisten osaamisen tunnistamisen, oman toimialueen sekä ajantasaisen tietojen omaksumisen katsottiin vaativan jatkuvaa itsensä kehittämistä. Oman ammatillisen alueen tiedostaminen ja toisten osaamisen hyödyntäminen oli merkityksellistä oman työn hallitsemisen kannalta. Roolien ja vastuiden tunteminen ja selkiyttäminen työntekijöiden välillä sekä asiakkaalle oli tärkeää asiakkaan osallistamisessa ja luottamuksen saamisessa.

Avainsanat: Monialainen verkostoyhteistyö, jatkuva oppiminen, työvoimakoulutus

x Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖVOIMAKOULUTUS JATKUVAN OPPIMISEN MUOTONA.....	5
2.1 Jatkuva, elinikäinen ja kestävä oppiminen	5
2.2 Urasuunnittelutaitojen elinikäinen kehittäminen ja tukeminen	8
2.3 Työvoimakoulutus osaamisen kehittämisessä	10
2.3.1 Tapauksena Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutus.....	11
3 MONIALAINEN JA MONIAMMATILLINEN OHJAUS	13
3.1 Moniammatillisen yhteistyön malli	13
3.2 Monialaisuus Ohjaamotoiminnassa.....	16
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	19
4.2 Laadullinen tapaustutkimus.....	20
4.2.1 Tapaustutkimuksen jaottelut	22
4.3 Tutkimushenkilöt ja aineiston hankinta.....	22
4.4 Tutkimusaineiston analyysi	25
5 MONIALAINEN VERKOSTOYHTEISTYÖ TUTKIMUSKOHTENA	29
5.1 Asiakas monialaisen verkoston päätoimijana.....	29
5.2 Monialainen työskentely vaatii osaamisen, roolien ja vastuiden jakamista	33
5.3 Siirtymävaiheet ja palvelujen jatkumo monialaisessa verkostossa	37
5.4 Tulosten yhteenveto.....	43
6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI JA EETTISYYS	47
7 POHDINTA	50
LÄHTEET	55
LIITTEET.....	61

1 JOHDANTO

Tutkielma käsittelee monialaista verkostoyhteistyötä tukea tarvitsevien työnhakija-asiakkaiden työvoimakoulutuksessa. Monialaisuus ja moniammatillisuus ovat työelämässä kasvavia ilmiöitä, joita useat työtehtävät enenevässä määrin edellyttävät. Monialaista työtettä tarvitaan asiakkaiden erilaisiin palvelutarpeisiin vastaamiseksi ja palveluihin pääsemiseksi (Bronstein, Aidyn, Iachini & Mellin 2018, 13). Lisääntyvä monialainen toiminta ja vähäinen tutkimustieto aiheesta tekee monialaisesta yhteistyöstä mielenkiintoisen ja ajankohtaisen tutkimusaiheen (Lilja, Pukkila & Helander 2021, 283). Tutkimus käsittelee monialaista verkostotyötä työntekijöiden näkökulmasta työvoimakoulutuksessa, joka on ammatillisia valmiuksia tarjoavaa, pääasiassa jatko- ja täydennyskoulutusta (Alasalmi, Busk, Holappa, Karhunen, Mayer, Nivala, Suhonen & Valtakari 2022, 13). Aiheen tarkemman rajauksen myötä tutkimuskohteeksi tarkentui Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutus, joka on suunnattu tiiviimpää työnhaun ja uraohjauksen tukea tarvitseville työnhakijoille, joiden tavoitteena on edetä kohti työelämää tai kouluttautumista. Tutkimusaiheen valintaa suuntasi työni tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien alle 30-vuotiaiden työnhakijoiden parissa. Monikanavaisia neuvonta- ja ohjauspalveluja tuottavat Suomessa Ohjaamot, joiden toiminta on vakiintunut vuonna 2017. Tarve monialaiselle yhteistyölle Ohjaamotoiminnassa on suuri asiakkaiden palvelutarpeiden ulottuessa moneen eri suuntaan yhtä aikaa. Jaakko Helanderin, Päivi Pukkilan ja Taru Liljan (2020) mukaan monialaisuutta ja kykyä uraohjauksen toteuttamiseen tarvitsevat kaikki Ohjaamoissa työskentelevät. Tämän vuoksi henkilöstön osaamiseen ja monialaisuuden tukemiseen tulee kiinnittää huomiota. Tutkielma perustuu ajatukselle monialaisen yhteistyön tarpeellisuudesta ohjaustyössä sekä jatkuvan oppimisen kautta tapahtuvan kehittymisen merkityksellisyydestä yksilöille ja yhteiskunnalle (Valtioneuvosto, 2020).

Työttömyys on sekä yhteisöllinen että yksilöllinen kokemus ja ilmiö (Silvennoinen 2007, 18.) Tutkielmassani korostuu yhteiskunnallinen työllisyyden kasvua ja jatkuvaa oppimista painottava näkökulma sekä yksilökeskeinen hyvinvointia, elämän tyytyväisyyttä ja yhteiskunnan osallisuutta painottava näkökulma. Lähtöoletuksena on, että toimivalla eri alojen ammattilaisten välisellä verkostoyhteistyöllä voidaan parantaa monialaista yhteistyötä edellyttäviä palveluja ja yksilön työllistymisen ja kouluttautumisen edellytyksiä, mikä vaikuttaa positiivisesti kokonaisvaltaiseen elämän tyytyväisyyteen ja yhteiskunnan hyvinvointiin lisäten työllisyyttä. Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien kansalaisten kouluttautuminen ja

työllistyminen merkitsee yhteiskunnalle vaurastumista ja kehittymistä. Työllisyyden edistämisen keskeisenä haasteena nähdään koulutusta eniten tarvitsevien ihmisten osallistuminen niihin vähiten. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2022.)

On huomattava, että yhteiskunnan odotukset kouluttautua ja hankkia ammatti koskevat lähtökohtaisesti jokaista ihmistä huolimatta siitä, kuinka suuria eroja opinnoissa menestymisessä on tai miten se koetaan. Erityistä tukea opinnoissa tarvitsee suuri osa lapsista ja nuorista jossain kohtaa elämäänsä. Tässä yhteydessä usein unohdetuiksi jäävät työikäiset aikuiset, joilla erityisen tuen tarpeita ilmenee myös paljon. Aikuisilla esiintyviin oppimisvaikeuksiin alettiin kiinnittämään enemmän huomiota 1980-luvulla oppimisvaikeustutkimuksen myötä (Selkivuori, 2015; Haapasalo & Salomäki, 2000). Kuitenkin jo 1800-luvulla lääketieteellisessä ja psykologisessa kirjallisuudessa on alettu kuvata odottamatonta alisuoriutumista oppimisessa (Korkeamäki, Haarni & Seppälä 2010, 109). Tiiviimpää tukea koulutuksessa tarvitsevien osuus niin lapsissa, nuorissa kuin aikuisissa on lisääntynyt viime vuosina, mikä korostaa kyseiseen osaan ihmisistä kohdistettavan tutkimuksen tarpeellisuutta. Työikäisten kouluttautumisen ajatellaan tapahtuvan itsenäisemmin ja omatoimisemmin. Kuitenkin esimerkiksi oppimisvaikeudet ja neuropsykiatriset haasteet kulkevat usein jollain tavalla mukana lapsuudesta aikuisuuteen. Oppimisvaikeuksien vaikuttavuutta henkilön akateemiseen identiteettiin ja itsetuntoon tutkittaessa koulutusta ja oppimista kohtaan syntyneiden kielteisten ajatusten on huomattu seuraavan aikuisuuteen (Selkivuori, 2015; Paananen, 2006). Nykyään voidaan osoittaa syitä sille, miksi toisille meistä opiskelu on vaikeampaa. Aikuisopiskelijoilla tiedetään olevan erilaisia elämäntilanteeseen, mielenterveyteen ja kehityksellisiin ongelmiin liittyviä oppimista vaikeuttavia tekijöitä (Selkivuori 2015, 18; de Greef, Verte & Segers 2010). Myös esimerkiksi aikuisiän oppimisvaikeuksien ja neuropsykiatristen häiriöiden diagnosointi on lisääntynyt, mihin ovat vaikuttaneet diagnostiikan kehittyminen ja yhteiskunnalliset muutokset. Sekä oppimisvaikeuksiin että tarkkaavuushäiriöön on yhdistetty kielteisiä seuranaisvaikutuksia, kuten työttömyyttä, masennusta ja päihdeongelmia ja jopa rikollisuutta. (Korkeamäki, Haarni, Seppälä 2010, 109-110.)

Tutkielmaani koskevaa asiakasryhmää ovat alle 30-vuotiaat työttömät työnhakijat. Tukea tarvitsevia henkilöitä kuvaavaa yksiselitteistä käsitettä on vaikea rajata, koska eri ryhmiä ja yksilöllisiä eroja tuen tarpeissa on paljon. Erityisestä tuesta puhutaan usein koulutuksen yhteydessä. Työelämäkontekstissa esiintyy käsitteitä kuten osatyökykyisyys ja

täsmätyökykyisyys, mitkä kuvaavat tietynlaisen työn tekemiseen liittyvän rajoitteita ja tarpeita henkilökohtaiseen työtehtävien räätälöintiin. Sairaus tai vamma ei kuitenkaan suoraan tarkoita, että henkilö olisi osatyökykyinen. (Kuntoutussäätiö, 2022.) Tukea tarvitsevien työikäisten joukkoon lukeutuu muun muassa oppimisvaikeuksista, neuropsykiatrisista häiriöistä, päihderiippuvuudesta tai muusta sairaudesta kärsiviä, kehitysvammaisia, maahanmuuttajia tai muuten haastavassa elämäntilanteessa olevia. Käytän tutkielmaani koskevasta asiakasryhmästä käsitettä tukea ja monialaista palvelua tarvitsevat työnhakijat, mikä kattaa laajan joukon erilaisia palvelun ja tuen tarpeita. Myös palvelun tarpeiden kesto on muuttuva: toisille se voi tarkoittaa hetkellistä haastavaa elämäntilannetta, josta päästään oikeilla palveluilla nopeasti eteenpäin. Toisille tuen tarve on useita vuosia kestäväää, toistuvaa tai pysyvää. Tilanteiden pitkittymisen estämiseksi monialaisen yhteistyön tärkeys ja sitä kautta oikea-aikaisiin palveluihin pääseminen korostuu.

Aiheeseen liittyvää aiempaa tutkimusta on tehty esimerkiksi erityispedagogiikan, sosiaali- ja kasvatustieteen aloilla. Moniammatillisuuteen liittyvää tutkimusta löytyi muun muassa moniammatillisen työotteen oppimisesta, verkostojohtamisesta ja asiakasosallisuudesta monialaisissa palveluissa. Monialaista ohjausta koskevaa tieteellistä tutkimusta ei löytynyt työvoimakoulutuksen näkökulmasta, eikä aihetta ole vielä kovin paljoa tutkittu työllisyyden ja työvoimakoulutuksen tulokulmasta. Nuorten asiakasosallisuutta monialaisessa ohjaus- ja neuvontapalvelussa Ohjaamoissa ovat tutkineet Taru Lilja, Päivi Pukkila ja Jaakko Helander (2021). Leena Selkivuori (2015) on tutkinut ammatillisessa aikuiskoulutuksessa opiskelijoiden käsityksiä ja erityiselle tuelle antamia merkityksiä. Monialaisen työn toteutusta, monialaisuuden oppimista ja käytänteitä työssä on tutkittu kansainvälisesti ja kansallisesti. Laura Bronstein (2003) on kehittänyt moniammatillista yhteistyötä kansainvälisesti sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta. Bronsteinin vuonna 2003 sosiaalialalle kehittämä, kansainvälisesti tunnettu moniammatillisen yhteistyön malli toimii tutkielmani pohjana monialaisuuden ja moniammatillisuuden ymmärrykselle, ja esittelen sen luvussa 3.1. Moniammatillisuuden oppimista sosiaali- ja terveysalalla on Suomessa tutkinut Erja Katajamäki (2010), ja Alisa Puustinen (2017) on tutkinut verkostojohtamista sosiaali- ja terveysalalla. Edellä mainitut tutkimukset ovat tarjonneet tärkeää tietoa muun muassa moniammatillisen toiminnan osatekijöistä ja keskeisistä toimijoista sekä moniammatillisuuden oppimisesta (Katajamäki, 2010) ja siinä johtamisesta (Puustinen, 2017), tietoa monialaista tukea tarvitsevien näkökulmasta oppimisvaikeuksien vaikutuksista akateemiseen identiteettiin ja itsetuntoon (Selkivuori, 2015), erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden omista kokemuksista

osallisuudesta sekä ammatillisen koulutuksen tarjoamasta tuesta aikuisopinnoissa (Lilja, Pukkila & Helander, 2021).

Tutkin tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien asiakkaiden parissa työskentelevien asiantuntijoiden käsityksiä monialaisen yhteistyön toimivista käytänteistä, kriittisistä vaiheista ja kehittämiskohteista työvoimakoulutus kontekstissa. Tutkimus on toteutettu laadullisena tapaustutkimuksena ja aineisto analysoitu sisällönanalyysimenetelmällä. Tutkimuksessa teoria ja viitekehys muodostuvat käsitteistä ja niiden välisistä merkityssuhteista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 24). Tutkielma etenee teoreettisessa viitekehyksessä esiteltävien keskeisten käsitteiden kautta tutkimuksen metodologisiin valintoihin ja laadullisen tapaustutkimuksen esittelyyn. Lopuksi esittelen tulokset, tulosten yhteenvedon sekä pohdin tutkimustulosten kautta syntyneitä ajatuksia monialaisista palveluista ja niiden jatkosta, monialaista tukea ja palvelua tarvitsevien työnhakijoiden asemaa työmarkkinoilla sekä jatkotutkimusaiheita.

2 TYÖVOIMAKOULUTUS JATKUVAN OPPIMISEN MUOTONA

2.1 Jatkuva, elinikäinen ja kestävä oppiminen

Tutkimukseni kannalta merkittäväksi käsitteeksi nousi jatkuva oppiminen, jonka Jani Siirilä, Kimmo Mäki ja Heikki Kinnari (2021, 69) määrittelevät koulutuspoliittisessa diskurssissa tarkoittamaan erityisesti työuran aikaista oppimista eri muodoissa. Elinikäisen oppimisen taas ajatellaan kattavan koko elämänkaaren aikaista, monelle eri elämän osa-alueelle ulottuvaa oppimista (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 69). Tieteelliset käsitykset ihmisen kyvystä oppia iästä huolimatta ovat mullistaneet ajattelutapoja oppimisesta. Oppimisen ei ajatella rajautuvan nuoruuteen, vaan myös myöhemmissä elämänvaiheissa oppimista tapahtuu niin vapaa-ajalla kuin työelämässä. Jatkuvan oppimisen nähdään sisältävän erilaisia formaalin, informaalin ja non-formaalin oppimisen muotoja. Jatkuvan oppimisen politiikasta ajatellaan olevan hyötyä kaikille, niin yksilöille kuin yhteisöille ja yhteiskunnille. Sen kautta yksilöiden toivotaan kansalaisina ja työntekijöinä saavuttavan ne tärkeät tiedot, taidot, asenteet ja arvot, joita arvokkaan elämän rakentamisessa pidetään merkityksellisinä. (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 68; Tissot, 2004.)

Jatkuvaan oppimiseen liittyy sekä henkilökohtaisen että yhteiskunnallisen kehittymisen tavoitteita. Jatkuva oppiminen edellyttää kykyä uudistua, ja sen nähdään olevan työelämän tärkein taito sekä keskeisimpiä hyvinvoinnin ja tuottavuuden tekijöitä. Kallosen ja Kuhmosen mukaan oppiminen on muuttumassa palveluksi, jota toteutetaan yrityksissä ja organisaatioissa, ja jatkuva oppiminen edellyttää työpaikkojen muuttamista oppimispaikoiksi. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 157 & 171.) Ammatillisen osaamisen kehittämistä ja taitojen päivittämistä pidetään yleisesti tärkeänä. Kuitenkin yksilön mahdollisuudet oppia ymmärtämään työelämävaatimuksia ja osaamistarpeita sekä hallita omaa koulutus- ja työuraa ovat samaan aikaan vaikeutuneet.

Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan koko elämänkaaren ajalle, monelle eri elämän alueelle ulottuvaa oppimista eri muodoissa ja sen hyödyt tunnetaan laajasti (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 69). Oppiminen vahvistaa itsetuntoa ja sosiaalista pääomaa sekä yhteiskunnallista aktiivisuutta, monikulttuurista osaamista ja kielitaitoa (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 69; Schuller ym. 2004). Elinikäisen ohjauksen strategia on Suomessa laadittu Sanna Marinin

hallituskauden jatkuvan oppimisen uudistukseen liittyen vuosille 2020-2023. Strategian keskeisinä tavoitteina on ollut edistää kansalaisten edellytyksiä tunnistaa omaa osaamistaan, arvojaan ja kiinnostuksen kohteitaan, tehdä työllistymisen, kouluttautumisen, vapaa-aikaan ja toimeentuloon liittyviä päätöksiä ja suunnitelmia sekä asettaa ja tavoitella yksilöllisiä oppimistavoitteitaan koko elämänkaaren ajan. (Valtioneuvosto 2020, 10.) Elinikäisen ohjauksen ja uraohjauksen merkitys kaikkien opiskelumuotojen, työmahdollisuuksien ja liikkuvuuksien osalta on tunnustettu eurooppalaista aluetta koskevassa toimintapolitiikassa (EASQ) ja EU:n Koulutus 2020 strategiassa sekä Euroopan työllisyysstrategiassa. Suurella osalla ihmisistä ei kuitenkaan ole pääsyä elinikäisen ohjauksen pariin ja sitä kautta mahdollisuutta tiedostaa ja oppia tunnistamaan osaamistaan ja ohjaamaan itseään (ELGPN 2016, 6).

Jatkuvan oppimisen uudistusta alettiin valmistelemaan vuonna 2020 osana Sanna Marinin hallitusohjelmaa, ja sen visiona oli lisätä erityisesti työikäisten mahdollisuuksia kehittää osaamistaan. Uudistuksen toimenpide-ehdotuksessa tavoitteeksi asetettiin työikäisten osaamiskartoitusten käyttöönoton selvittäminen, ohjauksen modernisointi, työelämässä ja muualta hankitun osaamisen näkyväksi tekeminen, ennakoivan rakennemuutoksen mallin luominen sekä jatkuvan oppimisen hyötyjen ja mahdollisuuksien näkyväksi tekeminen. Jatkuvan oppimisen uudistusta perustellaan työikäisten osaamisen kehittämis- ja koulutustarpeilla, osaavan työvoiman saatavuuden puutteella ja työelämän osaamistarpeiden muutoksilla, jotka perustuvat siihen, että Suomessa vajaa puoli miljoonaa ihmistä tarvitsee uudelleen- tai jatkokoulutusta lähivuosien aikana (Valtakari, Mayer, Aarrevaara, Purtilo-Nieminen, Tulppo, Eskelinen & Pulkkinen 2023, 23). Jatkuvan oppimisen uudistus painottuu työikäisten osaamisen kehittämiseen. Uudistus vaatii toimia ja ajattelutavan muutoksia organisaatioiden ja yritysten lisäksi myös ihmisiltä itseltään: Visiona on, että ”jokainen työikäinen kehittää omaa osaamistaan aktiivisesti ja joustavasti työuransa aikana, kaikilla on merkityksellisen elämän ja muuttuvaan työn edellyttämät taidot ja osaaminen sekä se, että tätä kautta osaaminen uudistaa työelämää ja samoin työelämä uudistaa osaamista” (Valtakari ym. 2023, 23-24).

Suomen kasvava työvoimapula edellyttää nopeasti käynnistettäviä toimenpiteitä työllisyysasteen nostamiseksi (Valtakari ym. 2023, 8). Osana jatkuvan oppimisen uudistusta vuosina 2020-2021 myönnettiin erityisavustuksena reilut 50 miljoonaa euroa noin 170 jatkuvan oppimisen hankkeelle, joilla vastataan työelämän osaajapulaan ja tuetaan työllisyyden

kuntakokeilujen tavoitteita (Valtakari ym. 2023, 23). Työllisyyden kuntakokeilut kuuluvat osaksi työllisyyspalvelujen toteuttamista Suomessa valtakunnallisella tasolla ja pohjautuvat lakiin työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta 1269/2020. Jatkuvan oppimisen uudet nopeavaikutteiset toimet - seuranta- ja vaikuttavuustutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa hankkeiden vaikutuksista jatkuvan oppimisen uudistuksen sekä työllisyysasteen nostamisen tueksi. Rahoitusta saaneissa hankkeissa korostui teemoina osaamistarpeisiin vastaaminen, aliedustettujen ryhmien osallistumisen lisääminen sekä työllisyyden kuntakokeilujen tukeminen (Valtakari ym. 2023, 9). Jatkuvan oppimisen uudet nopeavaikutteiset toimet - seuranta- ja vaikuttavuustutkimuksessa (2023) tutkittiin rahoitusta saaneiden hankkeiden hankesuunnitelmia niiden pedagogisten mallien ja tavoitteiden osalta. Yhtenä tavoitteena esiin nostettiin opintopolun yksilöllistämistä ja henkilökohtaistamisen korostamista sekä monialaisuuteen pyrkimistä ohjauksessa. Hankesuunnitelmissa kuvattiin saattaen vaihtaen toimintaa koulutuksen, yritysten ja työllisyyspalveluiden välillä, jolla tarkoitetaan nivelvaiheiden tukea, jolloin turvataan tukea tarvitsevan asiakkaan jatkosuunnitelmat, eikä asiakas jää yksin jonkun palvelun tai ohjauksen päätyttyä. Hankesuunnitelmissa hallinnonalojen monialainen yhteistyö näkyi esimerkiksi oppilaitoksen omavalmentajan ja työllisyyspalvelujen omavalmentajan tekemänä tiiviinä yhteistyönä. (Valtakari ym. 2023, 71). Kuitenkin Valtakarin ym. (2023, 69) mukaan on osittain epäselvää, mitä hyväksi havaitut käytänteet ovat hankkeissa käytännön tasolla tarkoittaneet ja missä muodossa niitä on lopulta toteutettu.

Kestävän oppimisen käsite on vähemmän käytetty kasvatustieteellisessä keskustelussa, (Lemmetty & Collin, 2022) vaikka se keskeisesti liitetään elinikäisen ja jatkuvan oppimisen yhteyteen. Soila Lemmetty ja Kaija Collin (2022) ovat tutkineet kestävästä oppimisesta aikuisoppimisen ja työn kontekstissa. Kestävä oppiminen juontaa kestävästä kehityksen käsitteeseen, jolla tarkoitetaan yksilön, yhteiskunnan tai organisaation kykyä ylläpitää, vahvistaa ja kehittää itseään. Yhteiskunnallisesti kestävästä työelämän perustana toimivat työympäristöt eli työpaikat, joissa jokapäiväinen työnteko tapahtuu. (Lemmetty & Collin 2022, 391 & 388.) Kestävässä oppimisessa tavoitellaan ympäristöllisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävästä työelämää tai muuta ympäristöä, jonka saavuttamiseksi tulisi huomioida erilaiset inhimilliset resurssit ja prosessit, kuten työntekijöiden erilaisuus ja kapasiteetti käsitellä muutoksia ja selviytyä monimutkaisen työn vaatimuksista. (Lemmetty & Collin 2022, 394). Kestävän oppimisen käsite voi tarjota uuden näkökulman tehostuvien oppimisvaatimusten ymmärtämiseen, muutoksiin ja niiden tuottamiin inhimillisiin ja

sosiaalisiin vaikutuksiin. Käytännön työelämän tasolla työpaikoilla ja oppilaitoksissa voidaan kehittää keinoja tukea henkilöstön ja opiskelijoiden oppimisprosesseja kasvavien oppimisvaatimusten keskellä. (Lemmetty & Collin 2022, 394 & 405.)

2.2 Urasuunnittelutaitojen elinikäinen kehittäminen ja tukeminen

Nuorena tehdyt koulutusta ja omaa uraa koskevat valinnat eivät nykyisin useinkaan ole lopullisia. Hallitakseen epälineaarisia urapolkujaan ja tunnistaakseen omia sekä yhteiskunnan asettamia mahdollisuuksia ja rajoitteita yksilö tarvitsee urasuunnittelutaitoja (Vuorinen, Kettunen, Ruusuvirta-Uuksulainen & Kukkaneva 2023, 11). Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos on toteuttanut urasuunnittelutaitojen kehittymistä ja tukemista kartoittavan selvityksen osana ELY-keskusten ja TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA-keskus) Urasuunnittelutaitojen edistämishanketta (2022–2024) ja työ- ja elinkeinoministeriön ja KEHA-keskuksen koordinoimia elinikäisen ohjauksen valtakunnallisia kehittämishankkeita. Urasuunnittelun avaintaitoihin nähdään kuuluvan esimerkiksi ”taito visioida omaa tulevaisuutta ja työuraa, tiedonhaku työmarkkinoista, ammateista ja opinnoista sekä yhteiskunnallisen keskustelun seuraaminen ammattien kehityskulkujen ymmärtämiseksi ja työllistymismahdollisuuksien ennakoimiseksi.” (Vuorinen ym. 2023, 9). Ne nähdään metakognitiivisina koko elämän ajan rakentuvina kompetensseina, joita yksilö kehittää yhteistyössä yhteiskunnan kanssa. Urasuunnittelutaitojen oppimisessa nähdään olevan laajemmin kyse yhteiskunnallisesta osallisuudesta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ja ne ovat omana opittavissa olevana osaamisalueenaan sisällytetty Euroopan unionin elinikäisen oppimisen avaintaitoihin (Vuorinen ym. 2023, 10).

Ohjaus ja uraohjaus käsitteinä voidaan ymmärtää monella eri tavalla (Pukkila, Lilja & Helander 2020, 18). Monialainen uraohjaus Spangarin, Pasasen ja Onnismaan (2000) mukaan tarkoittaa ”ohjaajien taitoa toteuttaa pidemmän tähtäimen ohjausta, tietoa siitä, mitä muut ohjaajat osaavat, kykyä hyödyntää muiden asiantuntemusta uraohjauksen näkökulmasta sekä yhteisen ymmärryksen rakentamista uraohjauksen tavoitteista, sisällöistä, menetelmistä ja työtavoista.” Ohjausprosessissa urasuunnittelutaidot auttavat omaa uraa koskevien päätösten tekemisessä ja itseluottamuksen saamiseksi päätöksentekoon (Vuorinen ym. 2023). Sanna Vehviläisen (2020, 203) mukaan ohjauksen tuotos voi olla osaamisen näyte, suoritus, ratkaisu, urasiirtymä tai laadullinen muutos ajattelussa. Ohjaus pyrkii varmistamaan tuloksen syntyvän institution

odottamalla tavalla, mikä tarkoittaa esimerkiksi työttömien työllistymistä ja tutkintojen valmistumista (Vehviläinen 2020, 203). Vehviläisen mukaan (2020, 203) systemaattisen ohjauspolitiikan kehittyminen Suomessa kuitenkin vaatii täsmentyneempää keskustelua ohjauksen tarkoituksesta ja siitä mitä se ihmisille tarjoaa.

Urasuunnittelutaitoja voi oppia. Kaikki eivät kuitenkaan tunnista näiden taitojen päivittämisen tarpeellisuutta muutostilanteissa. Urasuunnittelutaitojen oppimisessa korostetaan pedagogiikan ja ohjauksen merkitystä, ja niiden oppimisen nähdään olevan yhteyksissä yksilön henkilökohtaisen elämän siirtymävaiheisiin. (Vuorinen ym. 2023, 16.) Urasuunnittelutaitojen tavoitteellista oppimista voidaan sisällyttää esimerkiksi oppilaitosten opetussuunnitelmiin, työ- ja elinkeinopalveluihin, uraohjaukseen, uravalmennukseen erikoistuneisiin palveluihin tai työpaikkojen henkilöstön kehittämisen palveluihin (Vuorinen ym. 2023, 18). Koulutuksessa urasuunnittelutaitoja on integroitu eri koulutusmuotojen opetussuunnitelmiin yhä useammassa EU-maissa 2000-luvulla. Niiden oppimista on järjestetty ja resursoitu eri tavoin, kuten pakollisena oppiaineena, osana muita aineita tai oppituntien ulkopuolisina erillisinä kokonaisuuksina (Vuorinen 2023, 19.) Ne nähdään usein koko opetushenkilöstön yhteisenä tehtävänä, mikä Vuorisen ym. (2023, 18-19) mukaan edellyttää oppilaitokselta ja henkilöstöltä kolmea tekijää: tarvittavaa osaamista urasuunnittelutaitojen opettamiseen, urasuunnittelutaitojen kuvaamista opetussuunnitelman osaamisalueeksi sekä kohdennettuja resursseja urasuunnittelutaitojen edistämiseksi opetus- ja ohjaustyössä. Työ- ja elinkeinopalveluissa asiakkaan oikeus uraohjauspalveluihin määritellään julkisessa työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012; JYTPL) ja asetuksessa (1073/2012). Palvelutarvetta arvioitaessa kiinnitetään huomiota eri kautta hankittuihin osaamisiin ja niiden sanoittamiseen, mahdollisiin osaamisen puutteisiin ja osaamisen hankkimisen tapoihin. Erityistä huomiota kiinnitetään matalan koulutustason omaavien henkilöiden tilanteeseen. Jos palveluprosessi pitenee, työllistymiseen tarjotaan syvennettyä tukea tai ohjataan muihin tarpeellisiin palveluihin. Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeissa ei suoraan viitata urasuunnittelutaitojen kehittämiseen osa-alueena, vaan ne koskevat urasuunnittelutaitojen osa-alueilla tarjottavia palveluja, joita ovat esimerkiksi asiantuntija-arvioinnit, osaamiskartoitukset, työkokeilu, valmennukset, kuntouttava työtoiminta ja kolmannen sektorin palvelut (Vuorinen ym. 2023, 31-32.)

2.3 Työvoimakoulutus osaamisen kehittämisessä

Oppimisen moninaisiin ilmiöihin vaikuttavat ympäröivä yhteiskunta ja sen sosiokulttuurinen ympäristö (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 80). 1990-luvulta lähtien painotus koulutuksesta on siirtynyt oppimiseen ja yksilön ominaisuuksiin ja vastuuseen (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 67; Kinnari, 2020). Aikuiskoulutus nähdään tärkeänä osana elinikäisen oppimisen jatkumoa. Se voi olla yleissivistävää koulutusta tai ammatillista perus- tai jatkokoulutusta. Aikuiskoulutusta voivat olla myös muodollisen opetuksen lisäksi epävirallisen arkioppimisen kautta hankitut taidot, uudet kelpoisuudet ja olemassa olevien taitojen päivittäminen. (ELGPN 2016, 40). Muodollinen aikuiskoulutus on Suomessa kansainvälisesti verrattuna lyhytkestoista ja kasautuvaa, ja siinä aliedustettuina ovat henkilöt, joilla on puutteellinen pohjakoulutus (Selkivuori 2015, Johdanto). Aikuisten kouluttautumisessa on usein kyse jatko- tai täydennyskoulutuksista, mutta toisinaan vasta ensimmäinen ammatillinen tutkinto hankitaan aikuisiässä.

Yksi aikuiskoulutuksen väylä on työvoimakoulutus, joka on ammatillisia valmiuksia tarjoavaa, pääasiassa jatko- ja täydennyskoulutusta. (Alasalmi ym. 2022, 13). Työvoimakoulutusta tarjotaan ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alla oleville työkäisille henkilöille, ja sitä järjestävät työllisyyspalvelut yhdessä koulutuksen tarjoajan kanssa. Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta on säädetty työvoimakoulutuksen säännöistä ja käytännöistä. Keskeisinä tavoitteina on lisätä työnhakijan ammatillisia valmiuksia ja edellytyksiä työllistyä, parantaa työn saamisen tai säilyttämisen mahdollisuuksia, yrittäjäyysvalmiuksien lisääminen sekä edistää ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja uuden yritystoiminnan syntymistä. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä vuonna 2018 työvoimakoulutuksen järjestämiseen ja työnjakoon tuli muutoksia työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) kesken. Vuoden 2018 alusta Opetus- ja kulttuuriministeriö on hallinnoinut kaikkea tutkintotavoitteista koulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019).

Työvoimakoulutus on sijoitus inhimilliseen pääomaan, ja sen vaikutukset yksilölle ovat kauaskantoiset. Ammatillisen työvoimakoulutuksen toimivuutta ja vaikuttavuutta 10 vuoden ajalla mittaavan tutkimuksen mukaan ammatillinen työvoimakoulutus nostaa siihen osallistuneiden työllisyyttä keskimäärin 5–10 prosenttiyksikköä. (Alasalmi, ym. 2022, 80 & 97.) Osaava työvoima tukee kestävästä kasvusta, kilpailukykyä, innovaatioita sekä laajemmin

yhteiskunnallista hyvinvointia (Valtakari ym. 2023, 24). Vaikka työllisyys on lisääntynyt viime vuosina, on Suomen työllisyysaste silti muita pohjoismaita alhaisempi. Aktiivisia toimia työllisyysasteen nostamiseksi olivat Sanna Marinin hallitusohjelmassa työllisyyspalvelujen kehittäminen ja uudistaminen. Muiden toimien lisäksi myös osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien työllisyyden tukeminen oli nostettu tärkeäksi teemaksi. (Valtioneuvosto, 2019.)

Työvoimakoulutuksen prosessissa vastuullisina toimijoina ovat asiakas, yritys tai työnantaja, TE-palvelut ja kokeilun alueen kunta yhdessä sekä TE-toimisto ja kokeilun alueen kunta itsenäisinä. Työvoimakoulutusta järjestetään yhteistyössä TE-toimistojen ja oppilaitosten kanssa, jolloin koulutukselle on nimetty vastuhenkilö. Työvoimakoulutuksen hankintavaiheessa kartoitetaan asiakaslähtöisiä koulutustarpeita ja työmarkkinatilannetta eri aloilla. Työvoiman saatavuuteen pyritään vastaamaan hankkimalla koulutuksia, jotka vastaavat työmarkkinoiden tarpeita. Haasteena on ennakointi, jota työvoimakoulutusten suunnittelu vaatii. Työvoimakoulutusten hankintaprosessit eivät myöskään ole nopeita. Koulutuksen järjestämiseksi sen tulee tavoittaa oikean kohderyhmän asiakkaat. Asiakashankinta on tärkeä osa prosessia, jolloin työllisyyspalvelujen työntekijät sekä koulutuksen järjestäjätaho mainostavat ja ohjaavat asiakkaita hakeutumaan koulutuksiin. (ELY-keskus).

2.3.1 Tapauksena Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutus

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien, täsmätyökykyisten, ikääntyvien ja maahanmuuttajien kouluttautumisesta ja työllistymisestä on tullut tärkeitä työllisyyden kasvattamisen päätavoitteita (Valtioneuvosto, 2019). Tähän voidaan vaikuttaa kehittämällä koulutuksia, jotka vastaavat sisällöltään kyseisten ryhmien tarpeisiin. Tutkin monialaista verkostoyhteistyötä työvoimakoulutuksessa. Tutkimukseni kohteeksi valikoitui Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutus, jota on järjestetty Rovaniemellä syksystä 2021 lähtien. Halusin valita Eteenpäin elämässä -koulutuksen tutkimuksen kohteeksi, koska se on suunnattu monialaista palvelua ja tukea työllistymiseen ja kouluttautumiseen tarvitseville työnhakijoille. Eteenpäin elämässä -koulutusta on toteutettu kerran vuodessa neljän kuukauden mittaisena. Koulutuksen järjestämisessä mukana olevia organisaatioita ovat työllisyyspalvelut ja paikallinen koulutuksen järjestäjä Redu Edu Oy. Koulutuksen parissa työskentelee asiantuntijoita koulutuksen järjestäjän sekä työllisyyspalvelujen puolelta. Koulutus on suunnattu alle 30-vuotiaille työllistymiseen ja kouluttautumiseen tukea tarvitseville työnhakijoille, joilla voi olla

taustalla useita eroamisia eri koulutuksista ja epäonnisia kokemuksia opinnoista. Asiakas ohjataan hakeutumaan työvoimakoulutukseen koulutustarpeen mukaan, jonka jälkeen seuraa valintaprosessi. Koulutustarve ja työllistymistä edistävien palvelujen tarpeellisuus arvioidaan työllistymissuunnitelman tai sitä vastaavan suunnitelman laatimisen yhteydessä työllisyyspalveluissa. (Alasalmi ym. 2022, 80 & 97.)

Koulutuksen aikana työnhakija saa tukea omien vahvuuksiensa ja osaamisensa tunnistamiseen, tulevaisuuden suunnitelmien ja tavoitteiden selkeyttämiseen, ammatinvalinta- ja urasuunnitteluun, opiskeluvalmiuksien ja -motivaation vahvistamiseen sekä realistisen urasuunnitelman laatimiseen ja toteuttamiseen. Opiskelijamäärä koulutuksessa on alle 12, jotta henkilökohtainen ohjaus mahdollistuu. Koulutuksessa tavoitteena on edetä asiakkaan henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti ja tavoitella onnistuneita kokemuksia opiskelusta. Koulutuksessa opiskelijoiden on mahdollista hyödyntää neuropsykiatrista valmentajaa koulutuksen aikana. Koulutukseen sisältyy eri koulutuspaikkoihin, työpaikkoihin ja eri aloihin tutustumista asiakkaan tilanteen mukaan, työelämäkäytänteisiin tutustumista sekä mahdollisuus suorittaa työssäoppimisjakso. (Redu Edu Oy.) Koulutuksen lopussa asiakkaan kanssa laaditaan jatkosuunnitelma kolmikantapalaverissa yhdessä koulutuksen järjestäjän, työllisyyspalvelujen ja asiakkaan välillä. Koulutuksen järjestäjä tuottaa työllisyyspalveluille koulutuspalautteen koulutuksen päätyttyä.

3 MONIALAINEN JA MONIAMMATILLINEN OHJAUS

3.1 Moniammatillisen yhteistyön malli

Yhä useammassa ammatissa ja työtehtävässä tarvitaan moniammatillista työtettä asiakkaiden palvelemiseksi. Usein eri alojen asiantuntijoiden odotetaan olevan yhteistyössä toistensa kanssa asiakkaan puolesta, jotta palveluun pääsy asiakkaalle helpottuu. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 13.) Monialaista työtettä tarvitaan monista syistä; esimerkiksi väestön ikääntyminen, moninaiset perherakenteet ja päihteiden käytön kasvu vaikuttavat väestön terveyteen ja hyvinvointiin tuoden väistämättä uusia palveluntarpeita ja toimintatapoja eri alojen yhteistyönä (Katajamäki 2010, 13). Monialaisuus ja moniammatillisuus ovat lähekkäisiä käsitteitä ja ilmiöitä eri näkökulmilla, ja niihin molempiin sisältyy sekä yksilöllinen että yhteisöllinen näkökulma. Multiprofessional-käsite liitetään ammatilliseen oppimiseen, jolloin tiettyä teemaa lähestytään kunkin ammatin näkökulmasta. Käsite interprofessional sisältää ajatuksen tietyn teeman lähestymisestä sekä omasta että toisen ammatin lähtökohdista, jolloin toimintaan sisältyy myös ajatus yhdessä ja toisilta oppimisesta. (Katajamäki 2010, 5; Isoherranen 2005, 33-39.) Monialaisuuden ja moniammatillisuuden käsitteistä ei kuitenkaan ole olemassa yhteistä ymmärrystä, minkä vuoksi niiden erottaminen ja tukeminen työelämässä on haastavaa. Myöskään ei ole yhtenäistä käsitystä siitä, mistä käsitteissä on kyse, mitkä ovat niihin liittyvät keskeiset taidot yleisesti tai miten niitä voitaisiin oppia. (Katajamäki 2010, 15.)

Bronsteinin moniammatillisen yhteistyön malli on rakennettu sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työn näkökulmasta, mutta sitä voidaan soveltaa myös muille aloille. Bronsteinin mallia on käytetty kuvaamaan sekä moniammatillista (interprofessional) sekä monitieteistä/monialaista (interdisciplinary) yhteistyötä (collaboration). Yhteistyöhön vaikuttavat tilannetekijät, kuten kuinka riippuvaisia yhteistyötä tekevät osapuolet ovat toisistaan lopputuloksen saavuttamisen kannalta tai kuinka sopeutuvaisia osapuolet ovat, jos roolit muuttuvat. Mallin mukaan edellytys eri toimijoiden ammattitaitojen hyödyntämiselle on keskinäinen riippuvuus, mikä kuvaa edellytystä tuntea oma ammatillinen rooli sekä yhteistyötä tekevän tahon rooli. Onnistuneessa yhteistyössä eri tahot arvioivat ja maksimoivat toistensa spesifejä osaamisia ja taitoja ja ohjaavat asiakkaita eteenpäin oikeisiin palveluihin. (Bronstein,

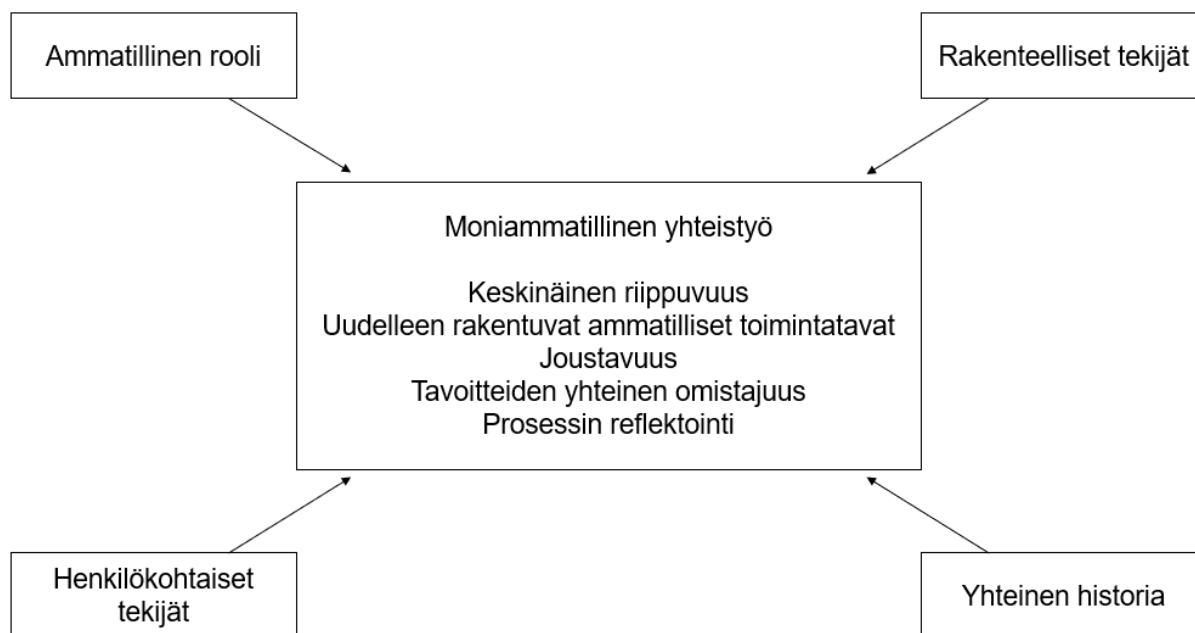
Iachini & Mellin 2018, 20 & 25.) Esittelen seuraavaksi Bronsteinin moniammatillisen yhteistyön mallin keskeiset tekijät ja toimijat.

Uudelleen rakentuvat ammatilliset toimintatavat tarkoittavat moniammatillisen yhteistyön kautta rakentuvia uusia käytäntöjä, jotka työntekijät keskenään luovat ja toteuttavat. Uusien toimivien toimintamallien syntyminen edellyttää korkealaatuista moniammatillista yhteistyötä, mikä parhaimmassa tapauksessa johtaa organisaation kehittymiseen. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 25.) Joustavuus toimivan moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä tarkoittaa ammatillisten rajojen sumentumista vähäisissä määrin ja tarvittaessa. Ammatillisesta joustavuudesta on hyötyä eritoten asiakkaan eduksi. Ammatillinen joustavuus voi tarkoittaa oman työalueen ulkopuolelle menemistä silloin, kun asiakkaan tilanne sitä edellyttää. Ammatillinen joustavuus saattaa kuormittaa työntekijöitä, kun taas asiakkaan tilanne helpottuu. Annetun esimerkin mukaan ammatillinen joustavuus voisi näkyä sellaisessa tilanteessa, jossa sosiaalityöntekijä antaa hätätilanteessa olevan asiakkaan läheisille sairaanhoitajan puolesta terveydentilasta tietoa, vaikka se ei suoraan hänen omaan ammatilliseen osaamisen alueeseensa kuulukaan (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 26). Ammatillinen joustavuus saattaa johtaa pohtimaan ja selkeyttämään rajoja siitä, mihin asti oma työalue ulottuu. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 26.)

Korkealaatuisessa monialaisessa yhteistyössä Bronsteinin mallin mukaan kaikki yhteistyötä tekevät asiantuntijat osallistuvat tavoitteen asetteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Tavoitteiden yhteisellä omistajuudella Bronsteinin mallissa ammattilaisten lisäksi asiakkaan ja mahdollisesti hänen perheenjäsentensä tai lähipiirinsä tulisi olla osallisina tavoitteiden määrittämisessä, suorittamisessa ja arvioinnissa. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018; Opie, 2000). Vaikka samaa mieltä oleminen onkin yhteistyön kannalta helpompaa, on Bronsteinin mallin mukaan tärkeää myös pystyä olemaan erimieltä. Tämä mahdollistaa ideoiden vaihtelua ja kehittymistä sekä helpottaa pääsyä toimivaan lopputulokseen. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 26.)

Viimeisenä vaiheena malli korostaa prosessin reflektointia. Tutkimusten mukaan asiantuntijan kyky reflektoida omaa toimintaansa ja vuorovaikutusta toisten kanssa korreloi vahvan yhteistyösuhteen kanssa. Toisinaan oman työn reflektointi kuuluu osaksi työtä esimerkiksi tiimipalavereissa tai työnohjauksessa, toisinaan sitä taas ilmenee spontaanisti esimerkiksi tauoilla ja kahvipöytäkeskusteluissa. Prosessin reflektointi on esiintynyt tutkimuksissa kaikkein tärkeimpänä moniammatillisen yhteistyön osa-alueena (Bronstein, Iachini & Mellin 2018;

Mellin ym. 2010), vaikka se onkin osa-alueista aliarvostetuin, vähiten huomioitu ja jää usein muun työn varjoon. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 27; Hilton, Sohani, Fellow-Smith & McNeil, 2006). Mallin mukaan prosessin reflektointia pitäisi tapahtua suunnitellusti ja jatkuvasti. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 27.)



Kuvio 1. Mukailleen Bronstein, L. 2003. A model of interdisciplinary collaboration.

Kuviossa 1 Bronsteinin moniammatillisen yhteistyön malliin on lisäksi nimetty päätoimijat ja -tekijät, jotka vaikuttavat yhteistyön toimivuuteen. Niitä ovat ammatillinen rooli, rakenteelliset tekijät, henkilökohtaiset tekijät ja yhteinen historia. Moniammatillisen yhteistyön hyödyksi nähdään ammatillisen roolin ja oman osaamisen sanoittaminen, jotta eri toimijat tietävät missä kohtaa tätä osaamista pystytään hyödyntämään. Silloin kun omaan ja toisten ammatilliseen rooliin liittyviä arvoja, tietoa ja taitoja osataan tiedostaa ja toteuttaa, moniammatillinen yhteistyö helpottuu. (Bronstein, Iachini & Mellin. 2018, 28).

Rakenteellisten tekijöiden osalta mallissa puhutaan hallinnollisesta tuesta ja resursseista moniammatillisen yhteistyön toteuttamiseksi. Palaverit ja tapaamiset vaativat toimivat tilat, mikä Bronsteinin mukaan on tärkeä tekijä ja voi määrittää toteutuuko yhteistyö toivotusti. Erityistä tukea tarvitsevan asiakasryhmän kanssa on eritoten tärkeää priorisoida kasvokkain

tapaamisiin etäyhteyksien sijaan, mikä edellyttää asiakastyöhön soveltuvia toimitiloja. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 29.)

Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet Bronsteinin mallin mukaisten henkilökohtaisten tekijöiden vaikuttavan vahvimmin moniammatilliseen yhteistyöhön. (Bronstein, Iachini & Mellin. 2018, 29; Mellin & Weist, 2011; Weist, Ambrose, & Lewis, 2006). Henkilökohtaiset tekijät käsittävät mallissa eri toimijoiden väliset henkikemiat, luottamuksen ja henkilökohtaiset persoonallisuuden piirteet. Näihin tekijöihin voi olla hankalaa suoraan vaikuttaa, minkä vuoksi mallissa ehdotetaan ratkaisuksi henkilöstön keskinäistä tiimin rakentamista ja yhteishengen luomista. Kuitenkin äärimmäisissä tilanteissa ratkaisu voi löytyä vain tiimiä vaihtamalla. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 29.)

3.2 Monialaisuus Ohjaamotoiminnassa

Moniammatillinen toimintatapa on nykypäivän haaste (Katajamäki 2010, tiivistelmä). Se voidaan kokea uhkana omalle koulutusosalalle ja pedagogiselle näkemykselle (Katajamäki 2010, 25; Kotila 2002, 69-72). Myös opettajuuteen moniammatillisuuden vaatimus on tuonut omat haasteensa. Opettaja nähdään nykyään mielekkäiden moniammatillisten oppimisympäristöjen rakentajana ja oppimisen tukijana (Katajamäki 2010, 14). Moniammatillista yhteistyötä tulisi opettaa myös yliopistossa ja haastaa harjoittelemaan sitä niin opinnoissa kuin myöhemmin työelämässä. (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 29.)

Monialaista työtettä käytetään paljon myös uraohjaustyössä. Elinikäisen oppimisen vahvistamisen lisäksi Sanna Marinin hallituksen jatkuvan oppimisen uudistukseen oli nimetty kuuluvaksi monialaisten palvelujen laajentaminen (Valtioneuvosto 2020, 9). Tarvittava tuki monikanavaisiin neuvonta- ja ohjauspalveluihin on edellyttänyt uudenlaisten palvelujen rakentamista. Ohjaamot ovat syntyneet tarpeesta ehkäistä nuorten syrjäytymistä osana nuorisotakuuta. Ohjaamotoiminta on aloitettu Suomessa vuonna 2015, ja niiden toiminta vakiinnutettiin vuonna 2017. (Lilja, Pukkila & Helander, 2021.) Ohjaamoja toimii Suomessa noin 70 ja niissä työskentelee yli 1000 eri alojen ammattilaista. Ohjaamoissa työskentelee ammattilaisia eri organisaatioista ja hallinnon aloilta eri nimikkeillä. Tyypillisesti Ohjaamoverkostoissa työskentelee asiantuntijoita esimerkiksi TE-palvelujen, nuorisotoimen, Kelan,

opetustoimen ja sosiaali- ja terveydenhuollon piiristä. Tämän lisäksi Ohjaamoissa voi työskennellä oppilaitostoimijoita, hankkeita, kolmannen sektorin toimijoita ja yritysten palveluntuottajia. (Helander, Pukkila & Lilja 2020, 5.)

Työelämän nykyisissä toimintaympäristöissä yhden alan asiantuntemus ei enää riitä vastaamaan asiakkaiden vaativiin tarpeisiin (Katajamäki 2010, 13), minkä vuoksi myös Ohjaamotoiminnassa keskeinen toimintaperiaate on monialaisuus (Koskela & Leppänen 2020, 31). Ohjaamot on rakennettu palvelupisteiksi, joista nuori saa monipuolista palvelua yhden luukun periaatteella. Ohjaamoissa tavoite on tukea työllistymiseen, koulutukseen pääsyyn tai ohjata muilla tavoin kohti työllistymistä. Kun tuen tarve on suurempi, monialaisen yhteistyön tarve korostuu ja toimijoita asiakkaan ympärille tarvitaan enemmän. Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) on TE-toimiston, Kelan ja hyvinvointialueen yhteistoimintamalli monialaisen tuen toteuttamiseksi. TYP-palvelussa yhteistoiminta pohjautuu verkostoyhteistyölle ja alueelliselle sopimiselle. TYP-verkostojen toiminta on eri alueilla eri muotoista, eikä yhteistä toimintamallia ole laajasti käytössä. (Valtioneuvosto 2022, 39.)

Seija Koskela ja Anne Leppänen (2020, 31) kuvaavat monialaisuutta Ohjaamoissa seuraavasti: ”Monialaisuudella tarkoitetaan tässä eri ammattiryhmiin ja hallinnonaloihin kuuluvien asiantuntijoiden yhdessä työskentelyä siten, että valta, tieto ja osaaminen jaetaan.” Tavoitteena pidetään vastavuoroista tasa-arvoon perustuvaa ymmärryksen ja osaamisen lisäämistä. (Valtioneuvosto, 2020.) Tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien joukko on moninainen kuten heidän palveluntarpeensakin, minkä vuoksi asiakkaiden kohtaamista ja saavutettavuutta pidetään toiminnan lähtökohtana. Monialaisella ohjauksella pyritään Ohjaamo-verkostossa tarjoamaan ja ohjaamaan monipuolisesti palveluihin ja oikean tiedon äärelle. Mirja Määttä ja Anne-Mari Souto (2020, 5) puhuvat palvelujen integraatiosta eri palveluja yhdisteltäessä, mikä painottuu erityisesti pitkäaikaisia ongelmia kohtaavien asiakkaiden palveluissa. Ohjaamotoiminnassa nuorisolähtöisyyden toteuttaminen perustuu yhteiskunnan normatiivisiin odotuksiin (Määttä & Souto 2020, 10). Monialaisuuden toteuttaminen Ohjaamotoiminnassa vaatii uraohjausosaamisen lisäksi yhteistä käsitystä uraohjauksesta. Nuorten palvelujen ja ohjaamojen haasteena nähdään erilaisten yhteiskunnallisten tavoitteiden ja normitusten välissä tasapainoileminen. Määttän ja Souton (2020, 10) mukaan erisuuntaiset tavoitteet liittyvät esimerkiksi yksilön oikeuksiin ja velvollisuuksiin, jotka toisaalta näkyvät palvelujen vapaaehtoisuuden ihanteessa ja toisaalta vallankäyttönä ja vaatimuksina.

Osana URAA!-Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa -projektia (2020) julkaistiin valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen. Ne perustuvat projektissa tehtyyn tiedonkeruuseen ja mallinnukseen Ohjaamoissa. Tulosten mukaan Ohjaamoissa asioivien asiakkaiden syyt tulla Ohjaamoon ovat moninaisia. Monialaista uraohjausta tutkittaessa huomattiin, että Ohjaamoissa toimivat työntekijät kuvaavat eniten yksin asiakkaan kanssa tehtävää työtä ja ohjausta. Uusia yhteisiä monialaisen uraohjauksen käytänteitä ei selvityksen mukaan kaikissa Ohjaamoissa oltu otettu käyttöön. (Koskela & Leppänen 2020, 33.) Helanderin, Pukkilan & Liljan (2020, 5) mukaan ei riitä, että Ohjaamo on hallinnollisesti ja rakenteellisesti monialainen, vaan sen tulee olla sitä myös käytännössä. Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen valtakunnallisten suositusten mukaan monialaisesta uraohjausta tulee toteuttaa asiakkaan tarpeen mukaan, mikä tarkoittaa sopivaa osaamista edustavien työntekijöiden osallistumista työskentelyyn (Koskela & Leppänen 2020, 33).

Monialaisuudesta puhuttaessa kohdataan usein sana verkosto. Monialaisuus edellyttää käytännössä eri alojen ammattilaisista koostuvan ryhmän tai verkoston muodostamista (Helander, Pukkila & Lilja 2020, 5). Toimiva verkosto edellyttää aikaa yhteiselle keskustelulle, yhteisten käsitteistön ja tavoitteen muodostamista sekä asiantuntijoiden rajojen tunnistamista ja niiden ylittämistä (Koskela & Leppänen 2020, 31). Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen valtakunnallisten suositusten mukaan monialaisessa uraohjauksessa paikallista ja alueellista verkostoa tulee hyödyntää laajasti (Koskela & Leppänen, 2020). Verkostotyössä tulee myös muistaa, että asiakas jonka vuoksi toimitaan, on yhteinen. Tällöin yhteisten tavoitteiden mukaan toimiminen korostuu. (Helander, Pukkila & Lilja 2020, 5.) Katajamäki (2010) on tutkinut moniammatillisuuden oppimista sosiaali- ja terveysalalla arjen toiminnassa. Monialaisuus ja moniammatillisuus ilmiöinä ovat molemmat luonteeltaan sekä yhteisöllisiä että yksilöllisiä (Katajamäki 2010, tiivistelmä). Moniammatillisuuden oppiminen ilmenee Katajamäen tutkimuksen tulosten mukaan metakognitiivisten taitojen, projektityöskentelyn taitojen, ohjaustaitojen ja oman alan asiantuntijuuden oppimisen kontekstissa. Moniammatillisuuden oppimisen ydin on Katajamäen mukaan siinä, miten arvot ilmenevät omassa toiminnassa. Katajamäki puhuu yhteisöllisestä oppimisesta, mikä on sekä yhteisön että yksilön oppimista eri asiantuntijoiden kanssakäymisessä ja vuorovaikutuksessa (Katajamäki 2010, tiivistelmä).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkielmassa näkyy sekä yksilökeskeinen että yhteiskuntakeskeinen näkökulma, mitkä korostavat yksilön hyötyä henkilökohtaisen jatkuvan oppimisen kautta, sekä yhteiskunnan hyötyä ja vaurastumista. Lähtöoletuksena on, että toimivalla eri alojen ammattilaisten välisellä yhteistyöllä voidaan parantaa palveluja ja yksilön työllistymisen ja kouluttautumisen edellytyksiä vaikuttaen positiivisesti yksilön kokonaisvaltaiseen elämän tyytyväisyyteen sekä yhteiskunnan hyvinvointiin lisäämällä työllisyyttä. Tämä perustuu siihen, että kouluttautuminen, työn teko ja elinikäinen oppiminen lisäävät yksilön hyvinvointia ja merkityksellisyyttä elämässä. Yhteiskunnan tasolla lähtöajatuksena on, että kansalaisten kouluttautuminen ja työllistyminen merkitsee yhteiskunnalle vaurastumista, hyvinvoinnin lisäämistä ja kehittymistä. (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 69.)

Tutkimusaiheen valintaan vaikutti työni tukea ja monialaista palvelua tarvitsevan asiakasryhmän parissa Rovaniemen työllisyyspalveluissa. Tutkimuksen toteutusta koskevat päätökset ovat väistämättä saaneet inspiraation omista kokemuksistani, ja Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksen asiakaskohderyhmä on minulle tuttua. Tämä tuo haasteensa tutkimusaiheen neutraaliin lähestymiseen, minkä olen pyrkinyt tutkimuksen eri vaiheissa huomioimaan. Toisaalta aiheen aiempi tuntemus on auttanut tunnistamaan tutkimuksen tarpeellisuutta ja kohdentamaan sitä spesifiin kohteeseen, joka kaipaa lisää tutkimustietoa mietittäessä ratkaisuja työllisyyden kysymyksiin. Esitietämys aiheesta myös auttaa tutkimuksen kohteena olevan joukon ymmärtämistä ja tarpeellisten asioiden huomioimista tutkimuksen teossa. Aiheen aiempi tuntemus on rajautunut käytännön työhön, ja tutkimukseni kautta pääsen syventymään aiheeseen enemmän myös tutkimuksen tekemisen kautta. Tulen myös itse oppimaan uutta ja hyötymään syvemmästä katsauksesta monialaisuuteen työelämässä.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää monialaisen yhteistyön toteuttamista Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksessa, ja siinä toimivaksi todettuja käytänteitä, kriittisiä vaiheita ja mahdollisia kehittämiskohteita asiantuntijatyön näkökulmasta. Tarkastelen työvoimakoulutuksen aikaista monialaista yhteistyötä työntekijöiden näkökulmasta.

Tavoitteena on tuottaa hyödynnettävää tietoa monialaista yhteistyötä työssään tekeville ja mahdollisesti tuottaa jatkojalostettavaa tietoa yhteistyön ja toimintatapojen selkeyttämiseksi. Uskon että monialaista verkostoyhteistyötä aikuiskoulutuksen parissa on tarvetta kehittää jatkuvasti ja tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa myös muihin yhteyksiin.

Tutkimuskysymys on:

Miten monialaista yhteistyötä toteutettiin Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksessa?

Alakysymyksiä ovat:

1. Minkälaisia hyviä toiminnan käytänteitä Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksesta tunnistettiin monialaisen yhteistyön kannalta?
2. Mitkä olivat monialaisen yhteistyön kannalta kriittisiä vaiheita Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksessa?
3. Mitä kehittämiskohteita monialaisen yhteistyön kannalta tutkittavat tunnistivat, jos sellaisia oli?

4.2 Laadullinen tapaustutkimus

Tutkimus on menetelmältään laadullinen, ja se käsittelee monialaista verkostoyhteistyötä työvoimakoulutuksen aikana koulutusta toteuttavien toimijoiden välillä. Laadullisen tutkimuksen ymmärrykseen vaikuttavat aina kussakin tutkimuksessa tehdyt tieteenteoreettiset valinnat ja tutkijan asema. (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kiviniemen (2018, 73) mukaan laadullista tutkimusta voidaan luonnehtia prosessiksi, jossa tutkimuksen etenemisen eri vaiheet eivät ole välttämättä etukäteen jäseneltävissä, vaan tutkimusta koskevat ratkaisut muotoutuvat vähitellen sen edetessä. On myös mahdollista, että tutkimusprosessia alussa määrittävät johtoajatukset muuttuvat tai vaihtuvat kokonaan tutkimuksen käytännön kenttäkokemusten myötä (Kiviniemi 2018, 74-75). Myös tämän tutkimuksen kohdalla aiheen ja

tutkimuskysymysten tarkentuminen ohjasi laadullisen tutkimuksen ja myöhemmin tapaustutkimuksen valintaa tutkimusmenetelmäksi. Tutkimuksessani tapaus on Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutus ja tutkittavana ilmiönä monialainen verkostoyhteistyö. Laadulliset menetelmät sopivat tutkimustehtävän yhteyteen, sillä tavoittelen kokemuksia, mielipiteitä ja havaintoja pieneltä tutkimusjoukolta. Tutkimusjoukon ollessa pieni tuloksia ei voida yleistää koskemaan suurempaa joukkiota, mutta uskon että monialaisen yhteistyön käytäntöjä ja toimintatapoja voidaan soveltaa myös muihin yhteyksiin koulutus- ja ohjausalalla sekä muilla aloilla.

Tapaustutkimus metodologisena lähestymistapana mahdollistaa syvällisen katsauksen tiettyyn ilmiöön tai tapahtumaan. Tutkittavia tapauksia voi olla yksi tapaus tai pieni joukko tutkittavia tapauksia, jolloin perimmäisenä tehtävänä on tehdä tapauksesta ymmärrettävä. Tapaustutkimuksen avulla voidaan pyrkiä testaamaan, laajentamaan tai täsmentämään aiemmin esitettyjä ideoita tai teorioita. Tapaustutkimuksessa voidaan myös tutkia uudenlaisia ilmiöitä ja kehitellä ideoita ja teoreettisia näkemyksiä. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 12, 19, 31). Robert Stake (1995) mukaan tapaus on jokin rajattu systeemi kuten yksilö, ryhmä tai ohjelma (Eriksson & Kostinen 2014; Stake 1995). Tapaustutkimuksessa käytetään usein erilaisia aineistonkeruutapoja samassa tutkimuksessa ja siinä voi olla useampia aineistoja yhtä aikaa (Stake, 1995). Erikssonin ja Kostisen (2014, 6) mukaan tapaustutkimuksessa vaikeammin rajattavia tapauksia ovat tapahtumaketjut, muutosprosessit, monimuotoiset toimijoiden väliset suhteet ja erilaiset ilmiöt. Tapaustutkimuksessa aineistoa kerätään tarkasti rajatusta aiheesta laajasti. Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia aineistoja sekä tiedonkeruun ja analyysin tapoja, minkä on tarkoitus mahdollistaa kattava ja monipuolinen lopputulos aiheesta. Jos aineistonkeruutapana on esimerkiksi haastattelu, on tärkeää pitää mielessä tutkimuskysymykset, joihin pyritään saamaan vastauksia. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 190; Laine, Bamberg & Jokinen 2007.)

Tapaustutkimuksen tekoon liittyy tunnusomaisena piirteenä jatkuvan tulkinnan tekeminen aineistosta (Stake 1995, 9). Objektivisuuden vaatimus tarkoittaa, ettei tutkijan oma asema tai ennako-oletukset vaikuta tutkimustuloksiin (Stake, 1995). Tapaustutkimukseen kuten kaikkiin tutkimusmenetelmiin kohdistuu aina kritiikkiä. Tapaustutkimusta ja laadullista tutkimusta on kritisoitu muun muassa siitä, että sillä voidaan tuottaa vain vähän tieteellisesti yleistettävää tietoa, tutkimustulokset ovat massiivisia, vaikeasti luettavia dokumentteja sekä epämääräisistä puolueellisista näkemyksistä tuloksissa. (Katajamäki 2010, 82; Yin 2003, 10-11).

4.2.1 Tapaustutkimuksen jaottelut

Tapaustutkimuksen tyyppiä on jaoteltu eri tavoin eri tutkijoiden välillä. Staken (1995) tapaustutkimuksen jaottelussa tapaustutkimus on jaettu kolmeen eri tyyppiin: Itsessään arvokkaaseen, välineelliseen ja kollektiiviseen tapaustutkimukseen. Itsessään arvokkaassa tapaustutkimuksessa tutkittava kohde ja siitä saatava tieto on itsessään kiinnostavaa. Tapauksesta pyritään saamaan mahdollisimman paljon yksityiskohtaista ja monipuolista tietoa ilman yleistettävyyttä. Tapaus on valittu etukäteen ja se on ainutlaatuinen. Välineellistä tapaustutkimusta käytetään silloin, kun tutkimuksella on välineellinen merkitys, eli sen avulla yritetään ymmärtää jotain toista tapausta. Tapaus valitaan tutkimuskysymysten pohjalta, eikä se tällöin ole kiinnostava itsessään, vaan yleisten teemojen ja teoreettisten kehittelyjen vuoksi. Välineellisellä tapaustutkimuksella voidaan tuottaa tietoa, joka pätee monissa eri konteksteissa. (Eriksson & Koistinen 2014, 9) Kollektiivinen tapaustutkimus on Staken (1995) kolmas jaoteltu tapaustutkimustyyppi. Siinä tapaus muodostuu useista erillisistä tapauksista ja oleellista on tapausten välinen rinnasteisuus ja koordinaatio. Kollektiivisessä tapaustutkimuksessa on kyse välineellisen tapaustutkimuksen laajentamisesta koskemaan useaa eri tapausta. (Eriksson & Koistinen 2014, 10; Stake 1995).

Staken (1995) tapaustutkimuksen tyypittelyn mukaan ajattelen tutkimukseni sijoittuvan eniten itsessään arvokkaan tapaustutkimuksen piiriin, koska se on tarkkaan rajattu koskemaan tiettyä koulutusta ja tätä kautta tiettyä asiakasryhmää. Tutkimukseni kautta ei voida ajatella syntyvän yleistettävää tietoa, vaan se keskittyy ja syventyy kyseisestä aiheesta nouseviin seikkoihin. Erilaisten tapaustutkimuksen tapausten tyypittelyä ovat tehneet Laine, Bamberg ja Jokinen (2007), jotka ovat erottaneet seitsemän tapausten tyyppiä: kriittinen, äärimmäinen, ainutlaatuinen, tyypillinen, paljastava, tulevaisuudesta kertova ja pitkittäisotokseen perustuva tapaus (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 32).

4.3 Tutkimushenkilöt ja aineiston hankinta

Empiirisessä tutkimuksessa korostuvat aineiston keräämis- ja analyysimetodit, ja näiden kuvailu on oleellinen osa tutkimustulosten uskottavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 21).

Tutkimushenkilöiksi valikoitui neljä Eteenpäin elämässä -koulutuksen parissa asiakastyötä tekevää henkilöä. Tutkimushenkilöistä kaksi työskentelee työllisyyspalveluissa asiakasvastaavana ja kaksi työvoimakoulutusta järjestävässä oppilaitoksessa kouluttajina. Tutkimushenkilöiden valintaan vaikutti yhteinen asiakastyö koulutuksen parissa. Ajatus valita tutkimushenkilöt eri organisaatioista vahvistui tutkimuksen suunnittelun myötä erilaisten näkökulmien saamiseksi huolimatta siitä, ovatko ne toisistaan erilaisia vai samanlaisia. Hain tutkimukselleni tutkimuslupaa molemmista organisaatioista. Saatuaani tutkimusluvut, oli tutkimushenkilöiden tavoittaminen helppoa yhteisen asiakastyön kautta. Olen ollut jokaisen tutkittavan kanssa aikaisemmin tekemisissä työn kautta ainakin kerran. Ohjaamotyön kautta asiakasvastaavien työkaverina olen luonnollisesti ollut enemmän yhteyksissä heidän kanssaan jo ennen tutkimuksen tekoa. Taustatiedoiksi tutkittavilta kysyttiin nimi, ammattinimike, työtehtävän kuvaus ja alan työkokemus vuosina. Tutkimushenkilöiden tehtävänimikkeitä olivat palvelupäällikkö, asiantuntija, opintoneuvoja ja asiakasvastaava. Työtehtävän kuvauksia tutkittavilla olivat ohjaustyö 15-30-vuotiaille nuorille, tukea ja monialaista palvelua työnhakuun, koulutussuunnittelusta, palvelutarjonnasta ja palveluprosesseista vastaaminen, asiakkuuksien ja koulutustuotteiden kehittäminen. Alan työkokemusta tutkittavilla oli yhdestä vuodesta 35 vuoteen, joten tutkimusjoukon jakauma oli monipuolinen.

Tapaustutkimuksessa käytetään usein erilaisia aineistonkeruutapoja samassa tutkimuksessa (Stake, 1995). Tutkimukseen on kerätty kaksi aineistoa eri aineistonkeruumenetelmillä. Ensimmäinen aineisto koostuu kahden tunnin mittaisesta fokusryhmähaastattelusta, joka eteni teemahaastattelun tavoin etukäteen valittujen neljän teeman mukaisesti. Laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. (Tuomi & Sarajävi 2018, 83). Fokusryhmähaastattelu on laadullinen tutkimusmenetelmä, jossa haastattelija ylläpitää ja ohjaa ryhmäkeskustelua suunnitellun haastattelurungon pohjalta (Kaila & Mäntyranta 2008, 1507). Tavoitteena on tuottaa monipuolinen aineisto, jossa erilaisia näkökulmia tulee esiin. Helena Hurmen ja Sirkka Hirsjärven (2022, 13) mukaan haastattelun käyttöä tutkimukseen on aina harkittava suhteessa tutkimusongelmiin, kohteena olevaan ilmiöön ja sen luonteeseen, käytettävissä oleviin resursseihin sekä vaihtoehtoisiin aineistonkeruutapoihin suhteuttaen. Fokusryhmähaastattelu valikoitui toiseksi aineistonkeruumenetelmäksi, sillä tarkoituksena oli tavoittaa reaaliaikaista keskustelua, ideointia ja yhteistä pohdintaa. Tutkittaville annettiin saatekirjeen yhteydessä tietoa tutkimusaiheesta ja teemoista etukäteen sekä tiedotettiin mahdollisuudesta vetäytyä tutkimuksesta halutessaan missä tahansa vaiheessa. Lisäksi laadin haastattelua varten viisi

apukysymystä keskustelun tueksi sellaisista aiheista, jotka olivat tutkimuksen kannalta kiinnostavia. Fokusryhmähaastattelu järjestettiin Rovaniemen Ohjaamolla maaliskuussa 2023 ja siihen osallistuivat kaikki neljä tutkimushenkilöä.

Ensimmäistä kertaa tutkimushaastattelua ohjaavana haastattelutilanne oli jännittävä, mutta ilmapiiri avoin ja luottavainen. Otin tutkittavilta vastaan vinkkejä, miten haastattelussa kannattaa edetä. Haastattelu äänitettiin ja äänitykseen kysyttiin lupa ennen sen aloittamista. Pyrin pitämään keskustelun rajatussa aiheessa neljän valitun teeman ja tarkentavien kysymysten mukaisesti. Apukysymykset annettiin tutkittaville haastattelutilanteessa ja niitä käytettiin tarvittaessa keskustelun tukena. Teoreettinen viitekehys ohjasi teemojen muodostamista. Tutkimustehtävän mukaisesti teemat käsittelivät monialaisen verkostoyhteistyön toimivia käytänteitä, kehityskohteita ja kriittisiä vaiheita kohteena olevassa Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksessa. Vaikka haastattelu eteni teemoittain kronologisessa järjestyksessä, ei keskustelu aina pysynyt juuri käsillä olevassa teemassa, vaan eri teemoihin liittyviä asioita kommentoitiin vapaasti pitkin haastattelua.

Teemoista ensimmäinen käsitteli käsityksiä monialaisesta yhteistyöstä tutkittavien työtehtävissä ja käsityksiä toimivasta monialaisesta yhteistyöstä. Toinen teema käsitteli monialaisen yhteistyön toimivia käytänteitä, kolmas teema käsitteli kehityskohteita ja neljäs kriittisiä vaiheita Eteenpäin elämässä -koulutuksessa monialaisen verkostoyhteistyön näkökulmasta. Apukysymykset käsittelivät yksityiskohtaisempia ja konkreettisempia teemoihin sisältyviä asioita, joita olivat nivelvaiheet, yhteistyön roolit, kurssikummitoiminta ja koulutuspalautteet. Teemat ja niiden tarkentavat kysymykset on kuvattu liitteessä sivulla 61.

Haastatteluaineistoa täydentää kirjoitelma-aineisto, jossa tutkittavia pyydettiin kuvaamaan toimivaa monialaista verkostoyhteistyötä oman onnistuneen kokemuksen tai kuvitellun tilanteen kautta. Vaihtoehtoisiksi annettiin kuvailla yksittäinen ohjaustilanne tai koko asiakkaan prosessi esimerkiksi työvoimakoulutuksen alusta loppuun. Aineistona kirjoitelmat ovat persoonallisia dokumentteja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000). Valitsin kerätä toisen aineiston haastatteluaineiston lisäksi monipuolisuuden vuoksi, sillä tutkimusjoukko oli pieni. Fokusryhmähaastattelussa tapahtuvalle ryhmätyöskentelylle ja keskustelulle kirjoitelmat olivat vastapainoisesti tutkimushenkilöiden itse tuottamaa tekstiä ilman muita mielipiteitä. Kirjoitelman ohjeet välitettiin ryhmähaastattelun yhteydessä, ja ne ohjeistettiin tekemään itsenäisesti ryhmähaastattelun jälkeen. Kirjoitelmat kerättiin samoilta tutkimushenkilöiltä,

jotka osallistuivat ryhmähaastatteluun, ja kaikki tutkimushenkilöt palauttivat kirjoitelmat kevään 2023 aikana.

4.4 Tutkimusaineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa on kyse empiirisen analyysin tavasta tarkastella havaintoaineistoa ja argumentoida (Tuomi & Sarajärvi 2018, 27). Tutkimukseni molemmat aineistot analysoitiin samalla menetelmällä kahtena erillisenä aineistona aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tässä luvussa kerron, miten aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee ja miten tutkimusaineistoni analysointi eteni sen mukaisesti. Käytin tutkimuksessa Milesin ja Hubermanin (1994) aineistolähtöisen sisällönanalyysin ohjetta, jossa analyysi etenee kolmen vaiheen mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Purin ja analysoin ensimmäiseksi haastatteluaineiston. Aineiston analyysin aloittaessani oli haastattelusta kulunut vain alle kuukausi, joten muistin suurin piirtein miten se eteni. Koin hyväksi etäänäytystä aineistosta joksikin aikaa ennen analyysin aloittamista, jotta sain prosessoida aineistonkeruutilannetta, joka oli tutkijana minulle uusi. Aineistojen käsittelyn aloittaessani oli tärkeää ensin tutustua huolella tutkimusaineistoihin. Kuuntelin nauhoitetun haastattelun joitain kertoja, minkä jälkeen litteroin eli purin tekstin kirjoitettuun muotoon, josta syntyi 23 sivua tekstiä (fonttikoko 11). Tutkimukseen osallistuneiden tunnistamista mahdollistavat henkilötiedot, kuten nimet, jätettiin pois tekstin aukikirjoitusvaiheessa. Kirjoitelma-aineistot olivat jo valmiiksi kirjoitetussa muodossa, eikä niitä muokattu alkuperäisestä muodostaan. Kirjoitelmien ja taustatietojen muodostama täydentävä kirjoitelma-aineisto oli yhteensä 6 sivun mittainen (fonttikoko 11). Saatuaani kirjoitelma-aineiston tutkittavilta, analysoin sen myös sisällönanalyysimenetelmällä.

Tutkimuksen ensimmäisenä vaiheena on aineiston redusointi eli pelkistäminen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 123). Etsin aineistosta tutkimustehtävää kuvaavia sekä toistuvia ilmauksia, jotka värikoodasin aineistosta. Värien käyttö aineistoihin tutustuessa helpotti alkuvaiheessa selkiyttämään, mistä aineistoissa ylipäättään puhuttiin ja mikä oli tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. Tiivistin alkuperäisilmauksista pelkistettyjä ilmauksia ja listasin niitä paperille. Aineistolähtöisyyden vuoksi etsin aineistoista tutkimustehtävän kannalta oleellisia ilmauksia ilman, että mikään teoreettinen valinta vaikutti taustalla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 95). Koin

tämän vapaaksi tavaksi tarkastella ja lähestyä aineistoja. Haastatteluaineistossa käyttämäni teemat auttoivat jäsentämään, mistä milloinkin puhuttiin. Järjestelmällisyys asioiden käsittelyssä teemojen mukaan helpotti samankaltaisten ilmaisujen löytämistä aineistotekstistä, kun ne kuuluivat jonkin otsikon alle. Seuraava vaihe on aineiston klusterointi eli ryhmittely, jossa tutkija käy läpi aineistosta löytyneet ilmaukset etsien niistä samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia ja muodostaa niistä ryhmiä. Tässä vaiheessa myös luodaan perusta tutkimuksen perusrakenteelle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Alleviivasin eri väreillä pelkistettyjä ilmauksia samalla ryhmitellen niitä samankaltaisuuksien mukaan. Tässä kohdassa myös vielä rajasin aineiston ulkopuolelle jääviä asioita. Ryhmittely-vaiheen lopuksi muodostin pelkistetyistä ilmauksista alakategorioita ja nimesin niitä alustavasti. Kolmas ja viimeinen aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaihe Milesin ja Hubermanin (1994) mallin mukaan on abstrahointi eli käsitteellistäminen. Tässä vaiheessa muodostetaan teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä aineiston kielellisistä ilmauksista. Käsitteellistämisvaiheessa, kuten koko analyysin ajan on tärkeää pyrkiä säilyttämään yhteys alkuperäisaineistoon ja tarkkailla, etteivät muodostetut käsitteet muokkaa merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Fokusryhmähaastattelu tavoitti yhteistä ideointia, kehitysideoita, haastavien kokemusten ja onnistumisten jakoa. Kirjoitelmissa kuvattiin tehtävänannon mukaisesti käsityksiä siitä, millaista toimiva monialainen yhteistyö on tai olisi. Haastatteluissa ja kirjoitelmissa ilmeni myös paljon samoja teemoja, mutta myös eriäviä asioita nousi esiin. Aineistoista löydetty pelkistetyt ilmaukset yhdistettiin ja ryhmiteltiin alakategorioiksi ja edelleen yläkategorioiksi. Pelkistetyt ilmaukset, alakategoriat ja yläkategoriat on havainnollistettu kuviossa 2.

PELKISTETYT ILMAUKSET		
Riittävän pitkäkestoinen tuki ja ohjaus	Verkoston hahmottaminen (työntekijän näkökulma)	Koulutuksen huolellinen suunnittelu ja aloitus
Poluttaminen ja saattaen vaihto	Verkoston tunteminen	Asiakkaan tilanteesta tieto koulutuksen alussa
Avoin keskusteluyhteys ja viestintä	Ajantasaiset yhteystiedot	Tietosuoja ja asiakkaan suostumuksen pohjalta toimiminen
Asiakas haluaa ja uskaltaa kertoa	Organisaatorajat ylittävä yhteisö	Nopea vuorovaikutus ja reagointi
Asiakkaan kuunteleminen	Vahva sisäinen verkosto	Riittävän pitkäkestoinen tuki ja ohjaus
Asiakas ei jää tyhjän päälle	Palvelutarve määrittää verkoston	Poissaoloihin puuttuminen ja koulutuksen keskeytyminen
Asiakkaan valikoiva tiedon tuottaminen eri viranomaisille	Verkostojen oltava elävät ja aidot	Palvelujärjestelmien armottomuus
Tutustuminen koulutuksen alussa	Toisten osaamisen hyödyntäminen, ei yritetä tehdä yksin	Vaikeus päästä palveluihin
Kasvokkainen kohtaaminen tärkeää	Asiakashankinta yhteistyönä	Koulutuksessa alku ja loppu kriittisiä
Velvollisuuden tunne asiakkaan jatkosta	Oikeiden asiakkaiden tunnistaminen	Karenssi ja ajalliset vaikutukset
Verkoston hahmottaminen (asiakkaan näkökulma)	Oikea-aikaisuus ohjauksissa	Oikea-aikaisuus ohjauksissa
Asiakkaan lähipiiri piiloverkostona	Pitää osata ohjata oikealle taholle	Asiakkuus jatkuu vaikka palvelu päättyy
Erilaisiin tuen tarpeisiin vastaaminen	Jokaisella omat selkeät roolit ja vastuujao	Verkoston vaihtuminen / muuttuminen
Asiakkaan vastuu	Ohjaustyö vs. viranomaistyö	Asiakkaan tilanteen tietäminen, ollaan taustalla valmiina
Asiakkaan oma motivaatio tärkeä	Verkostotoimijat tukevat toistensa työtä	Palvelutarve määrittää verkoston
	Monessa roolissa toimiminen vaatii eri asioiden tietämystä	
	Yhteinen kehittäminen	Kevyet ja raskaat verkostot

	Tiedonkulun ongelmat Turhat ohjaukset Tiedonvaihtokanavat	
ALAKATEGORIA		
Asiakkaan toimijuus	Työntekijöiden toimijuus	Asiakkaan tilanne koulutuksen jälkeen
YLÄKATEGORIA		
Asiakas monialaisen verkoston päätoimijana	Monialainen työskentely vaatii osaamisen, roolien ja vastuiden jakamista	Siirtymävaiheet ja asiakkaan jatkopolku koulutuksen jälkeen

Kuvio 2. Sisällönanalyysissä syntyneet kategoriat.

Laadullisessa tutkimuksessa on Kiviniemen (2018, 76) mukaan tarkoituksenmukaista korostaa tutkimusasetelmia koskevan rajaamisen välttämättömyyttä. Jätin tutkimusaiheen rajauksen kannalta epäoleellisia aineiston osia tarkemman tarkastelun ulkopuolelle. Ilmauksia ryhmitellessä huomasin, että jokainen kategoria liittyy tiiviisti toisiinsa ja että osa ilmauksista kuuluu useampaan kuin yhteen kategoriaan. Esimerkiksi verkoston hahmottamisen katsottiin tärkeäksi niin asiakkaan näkökulmasta kuin verkoston työntekijöiden näkökulmasta. Joitain ilmauksia oli vaikea ryhmitellä, ja pidinkin kategoriat avoimina ennen niiden jäsentymistä, jonka jälkeen nimesin ne tarkemmin. Huomasin, että kaikki ilmaukset liittyvät toisiin ilmauksiin läheisesti, mikä haastoi kategorisointia. Kiviniemen (2018) mukaan aineiston analyysissä muodostuneet kategoriat voivat auttaa kehittämään tutkimuksen rakennetta eteenpäin. Koen, että aineiston analysointi auttoi erottelemaan aineistosta tutkimuskysymyksen kannalta oleelliset asiat ja ryhmittelemään niitä.

5 MONIALAINEN VERKOSTOYHTEISTYÖ TUTKIMUSKOHTENA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää monialaisen verkostoyhteistyön toimivaksi koettuja käytänteitä, kriittisiä vaiheita sekä kehityskohteita Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksen parissa asiakastyötä tekevien työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimustulokset esitellään laadullisen sisällönanalyysin kautta saatujen kategorioiden pohjalta. Tutkimushaastattelussa tutkittavat käyttivät itsestään koulutuksen yhteydessä nimikkeitä asiakasvastaava ja kouluttaja, joten käytän näitä nimikkeitä tutkimustulosten esittelyssä. Tulosten esittelyssä hyödynnän haastatteluaineistosta poimittuja lainauksia tutkimushenkilöiltä. Olen nimennyt aineistosta poimimani tutkimushenkilöiden lainaukset A1 ja A2 viittaamaan koulutuksen parissa työskenteleviin asiakasvastaaviin sekä K1 ja K2 viittaamaan koulutuksen parissa työskenteleviin kouluttajiin.

5.1 Asiakas monialaisen verkoston päätoimijana

Monialaisessa yhteistyössä asiakas nähtiin oman tilanteensa ja verkostonsa vastuullisena toimijana. Asiakkaasta käytettiin aineistossa termejä asiakas, opiskelija tai nuori. Asiakkaan osallistaminen, motivoiminen ja oikea-aikaisiin palveluihin ohjaaminen nähtiin asiakastyötä tekevien työntekijöiden tehtävinä. Palvelujen järjestäminen ja palveluihin pääseminen taas nähtiin hallinnollisen tason tehtävinä. Asiakkaan oman asenteen, kärsivällisyyden ja motivaation nähtiin lopulta olevan ratkaisevassa asemassa edistymisen tapahtumiseksi. Tässä luvussa käsittelen asiakkaan toimijuuteen ja osallisuuden tukemiseen liittyviä tuloksia.

Asiakkaan osallisuuden ja toimijuuden kasvattamisen kannalta merkityksellisenä koettiin luottamussuhteen luominen yhteistoiminnan perustaksi. Kohteena olevaan koulutukseen osallistuvilla asiakkailla on usein taustallaan epäonnistuneita opiskeluyrityksiä ja keskeytyneitä opintoja. Koulutuksessa opeteltavia työelämä- ja opiskelutaitoja ei kaikilla opiskelijoilla vielä ole. Asiakkailla koettiin näyttäytyvän negatiivisia opittuja ajattelu- ja toimintamalleja, jotka liittyivät esimerkiksi viranomaisten kanssa toimimiseen, lakeihin ja yhteiskuntaan. Koulutuksessa kuvattiin opeteltavan ottamaan vastuuta ja hoitamaan asiat loppuun. Negatiivisten mallien purkamiseen ja asiakkaan ja työntekijöiden väliseen tulokselliseen

yhteistyöhön katsottiin tarvittavan luottamusta toimijoiden välille. Tutkimuksessa tuli esiin paljon luottamukseen liittyviä ilmauksia. Luottamukseen eri asiayhteyksissä viitattiin aineistossa yhteensä 14 kertaa. Luottamusta käsiteltiin asiakkaan ja verkoston välisenä sekä asiantuntijoiden välisenä. Asiakkaan ja työntekijän välisen luottamuksen syntymistä edesauttavana tekijänä tuotiin esiin asiakkaiden kasvokkainen kohtaaminen ja tarpeeksi pitkäkestoinen tuki. Etä-tapaamisia koulutuksen aikana oli myös kokeiltu, mutta niitä ei koettu toimivaksi. Asiakkaan motivoiminen ja sitouttaminen palveluihin koettiin mahdollistuvan parhaiten kasvokkaisissa tapaamisissa, jolloin asiakas saadaan kohtaamaan käsillä oleva tilanne ja todellisuus. Toisena luottamukseen vaikuttavana tekijänä nähtiin tarpeeksi pitkäkestoinen ohjaussuhde, joka ei kaikille ole saman mittainen. Tutkittavat kokivat tärkeäksi pystyä räätälöimään palveluja asiakaslähtöisesti, minkä nähtiin myös edellyttävän joustavuutta koulutuksen puolelta. Ohjauksen kannalta koettiin tärkeäksi saada luottamussuhde syntymään, jolloin asiakas uskaltaa kertoa vaikeistakin asioista. Luottamuksen syntymisen kerrottiin edellyttävän tarpeeksi pitkää yhteistä työskentelyä. Koulutuksen aikana nähtiin olevan tarpeeksi aikaa ja tilaa yksilölliselle tuelle. Yksilöllisen ohjauksen merkitys korostui, sillä yksittäisen opiskelijan asioita ei voida koulutuksen aikana käsitellä ryhmäohjauksessa.

--Että pitäis saada aina ne kuitenkin kasvokkain kohtaamaan se mihin ollaan menossa. Ei tulisi sitten se että se kännykkä läpätään kiinni. Asia tulee liian lähelle ja araksi. (A1)

Erilaisten palvelujen keskiössä tärkeimpänä toimijana nähtiin asiakas itse. Asiakkaan osallistamiseen liitettiin avoin ja vuorovaikutteinen viestintä, jonka seurauksena asiakas tietää oman verkostonsa ja tuntee sen toimijat. Asiakas tietää oman roolinsa, oikeutensa ja velvollisuutensa suhteessa palveluihin, sekä tietää kehen ottaa yhteyttä ja miten. Erilaisten verkostojen ja olemassa olevien palvelujen kirjon arvioitiin näyttäytyvän asiakkaalle usein epäselvänä, minkä vuoksi avoimuutta ja selkeää vuorovaikutusta asiakkaalle päin pidettiin tärkeänä. Tutkittavat käyttivät ilmaisuja ”palvelujen viidakko” ja ”asiakkaan ympärillä pyörivä valtava koneisto” puhuttaessa palvelujärjestelmistä. Asiakas ei aina osaa kertoa, ketä työntekijöitä ja mahdollisia verkostoja hänellä on. Tutkittavat hahmottelivat asiakkaan kanssa verkostoa hänen ympärilleen saadakseen tietoa, ketä toimijoita asiakkaan verkostoissa oli. Tällöin oli saattanut ilmetä suuri joukko eri toimijoita, joista tutkittavilla ei ollut tietoa.

Asiakkaan omatyöntekijöiden ja palvelujen konkretisointi asiakkaalle päin koettiin tärkeänä, osallisuutta lisäävänä asiana. Työntekijöiden tuntemista pidettiin tärkeänä luottamussuhteen syntymisen kannalta, jonka ajateltiin johtavan parempiin yhteistyön tuloksiin ja tehokkuuteen.

Ihmisen lähipiiri ja kasvuympäristö vaikuttaa usein ajattelu- ja toimintatapojen muotoutumisen taustalla. Asiakkaan perhettä kuvailtiin piiloverkostona, joka vaikuttaa usein välillisesti taustalla. Lähipiiri nähtiin yhtenä toimijana monialaisessa verkostossa, johon on toisinaan syytä kohdistaa huomiota. Asiakkaan lähiverkostosta nostettiin esimerkki, jossa perheenjäsen oli pitänyt koulutukseen osallistumista turhana. Tutkittavat pitivät tärkeänä lähipiirin mielipiteiden kunnioittamista eikä niitä haluttu lytätä. Hienovaraisella ohjauksella ja motivoinnilla positiiviseen suuntaan oli onnistuneessa ohjaustilanteessa asiakas saatu ohjattua koulutukseen. Myös asiakastapaamisiin lähipiirin mukanaolo ja osallistuminen koettiin pääosin positiivisena, asiakkaan päätettävissä olevana asiana. Asiakkaan toimijuuden tukemiseksi pidettiin tärkeänä ymmärrystä yksilöllisistä elämäntilanteista, taustoista sekä erilaisista tavoista oppia.

--Että huomioidaan ne opiskelijat erilaisina oppijoina. Toisilla voi mennä puhe aivan ohi, mutta sitten paremmin lukee vaikka paperista. (K1)

Palvelut ja asiakkuussuhteet ovat luonteeltaan erilaisia. Hanke-asiakkuuksia kuvattiin kevyempinä ja vapaaehtoisempina kuin työllisyyspalvelujen ja oppilaitosten asiakkuuksia, joissa asiakkaalta voidaan velvoittaa ja edellyttää enemmän. Työvoimapalvelujen ja oppilaitosten tarjoamiin työvoimakoulutuksiin kuten muihinkin työllistymistä edistäviin palveluihin liittyy erilaista vallan käyttöä. Palvelujen erilaista luonnetta kuvaa jako velvoittaviin ja sanktioitaviin palveluihin sekä ei-velvoittaviin, vapaaehtoiisiin palveluihin. Kevyempien palvelujen osalta asiakas voi valita, ottaako hän kyseistä palvelua vastaan ja halutessaan kieltäytyä siitä ilman seurauksia työttömyysturvaan, mikä on monille työttömille ensisijainen toimeentulo. Erilaisiin tarpeisiin vastaavien palvelujen laajaa repertuaaria arvostettiin ohjaustyössä, jolloin eri vaihtoehtoja voidaan tarjota asiakkaalle. Kevyempien asiakkuuksien etuna esimerkiksi nähtiin, ettei asiakkaan tarvitse käydä jokaisen työntekijän kanssa samoja asioita läpi, vaan toisen työntekijän kanssa tapaamiset voivat olla rennompia.

Asiakkaan oman tilanteensa ja palvelujen kirjon ymmärtämiseksi selkeän vuorovaikutuksen lisäksi erilaisten ohjeiden, esitteiden ja tiedotteiden tulee olla selkeitä. Kehitettävää nähtiin

konkreettisempien ja selkokielisten ohjeiden ja esitteiden saamisessa asiakkaille. Asiakashankinta ja markkinointi on tärkeä osa koulutuksen alkuvaihetta. Koulutuksen asiakashankintaa koettiin hyväksi tehdä yhteistyössä. Tutkittavien mukaan asiakashankintaan kuuluu motivointitehtävä, jonka kautta asiakas saadaan mahdollisesti useiden keskeytyneiden koulutusten jälkeen jälleen koulutukseen tai muuhun palveluun. Koulutuksen markkinoinnissa koettiin, että olisi hyvä saada kouluttaja kertomaan tarkemmista sisällöistä, jotta asiat konkretisoituisivat myös asiakkaalle. Tutkittavat ideoivat lyhyttä esittäytymistä koulutuksen markkinoinnin yhteyteen, jossa kouluttaja kävisi esittäytymässä asiakkaalle esimerkiksi Teamsin välityksellä työnhakukeskustelun yhteydessä, jonka asiakasvastaava tavallisesti järjestää 3 kuukauden välein. Kouluttaja esittäytyisi, toivottaisi tervetulleeksi koulutukseen ja tarvittaessa kertoisi lisää sen sisällöistä. Tämän ajateltiin lisäävän viestintää asiakkaalle päin, eikä palvelun markkinointi jäisi vain puheen tasolle. Samalla asiakas näkisi kouluttajan oikeana henkilönä jo ennen koulutuksen alkamista, minkä arveltiin madaltavan kynnystä osallistua koulutukseen. Jos asiakas oli halukas osallistumaan koulutukseen, hän tietäisi jo ennen koulutuksen alkua, mitä se sisältää. Kouluttajat olivat jo hyödyntäneet esittäytymistä toisten verkostojen kanssa.

Eri organisaatioiden välillä toimimisessa asiakkaan yksityisyyttä suojaa tietosuojalaki. Koulutuspalvelun tuottajalla ja työllisyyspalveluilla on työvoimakoulutuksessa oikeus tiedon vaihtoon asiakkaan koulutusta koskevista asioista. Kun yhteistyöverkosta asiakkaalle tarvitaan jostain muusta organisaatiosta, pitää huomioida asiakkaan suostumus ja vapaaehtoisuus. Asiakkaalta pyydettävän suostumuksen pohjalta toimiminen koettiin luonnollisena tapana toimia monialaista yhteistyötä tehdessä. Ensisijaisesti kuitenkin toivottiin, että asiakas haluaisi ja pystyisi itse hoitamaan asiaansa, ja työntekijä olisi tukena taustalla. Monialaisia verkostoja suunniteltaessa asiakkaalta toivottiin, että hän osaisi ja haluaisi itse kertoa taustalla toimivista verkostoista, jotta yhteistyötä voitaisiin viritellä. Tämän nähtiin myös edellyttävän avointa ja selkeää kommunikointia asiakkaalle päin. Asiakkaiden valikoiva tiedon tuottaminen eri viranomaisille ja työntekijöille nähtiin haasteellisena oikea-aikaisten palvelujen saamisen osalta. Tutkittava kertoi yhteisessä palaverissa ilmenneen täysin uusia asioita asiakkaan tilanteesta, kun koulutus oli jo loppumaisillaan. Valikoivan todellisuuden tuottaminen rinnastettiin luottamukseen, jonka osalta säännöllinen, kasvokkainen ohjaus ja verkoston tunteminen nostettiin tarpeellisiksi. Työ- ja toimintakykyyn vaikuttavista terveys- tai muista asioista tietämistä pidettiin tärkeänä oikea-aikaisten ohjausten kannalta, jotta asiakas voidaan ohjata tarvitsemaansa palveluun ja koota oikeanlaista yhteistyöverkosta ympärille.

Ideaalissa tilanteessa asiakkaalta kuvattiin löytyvän periksiantamattomuutta esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa asiakas ei tule heti valituksi johonkin koulutukseen tai työpaikkaan. Asiakkaalla verkostonsa toimijana nähtiin olevan oma rooli ja vastuu asioidensa edistämisessä, ja työntekijöiden roolina nähtiin auttaa tarpeen tullen ja tukea itsenäistymisessä. Asiakas itse kuitenkin on ensisijaisessa vastuussa esimerkiksi koulutuksen loppuun saattamisesta.

5.2 Monialainen työskentely vaatii osaamisen, roolien ja vastuiden jakamista

Monialaisessa verkostossa toimimisen koettiin vaativan monipuolista osaamista ja olemassa olevien resurssien hyödyntämistä. Tässä luvussa esittelen monialaiseen yhteistyöhön tarvittavaan osaamiseen liittyviä tutkimustuloksia. Lisäksi erilaiset yhteistyön roolit ja vastuut tulivat esiin tässä kategoriassa. Aineistossa kuvattuja monialaisen työn toimijoita asiakkaan ja asiakkaan lähipiiriin lisäksi olivat terveydenhuolto, sosiaalityö, päihdetyö, velkaneuvonta, Ohjaamo, oppilaitokset, kolmas sektori, Kela, erityisopettajat, ammattiopettajat, neuropsykiatrinen valmentaja, lääkäri, opinto-ohjaajat, kuraattorit, opintopäälliköt, opintoneuvojat, asiantuntijakouluttaja, NUOTTI-valmentaja ja kuntoutuspuolen toimijat. Eri alojen ammattilaisten kanssa tehtävää yhteistyötä kuvattiin jokapäiväiseksi tämän päivän työelämässä, minkä vuoksi yhteistyön käytänteisiin on syytä kiinnittää huomiota.

Verkostojen tunteminen korostui asiakkaan ja työntekijän välisen suhteen lisäksi työntekijöiden keskinäisessä toiminnassa, jonka koettiin vaikuttavan kokonaisvaltaisesti toiminnan tehokkuuteen. Verkostot osana monialaista työskentelyä nähtiin päivittäisenä työkaluna, minkä vuoksi niiden tunteminen koettiin tärkeäksi. Toimivaa monialaista yhteistyötä kuvattiin aineistossa adjektiiveilla aito, aktiivinen, avoin, luottamuksellinen, saumaton, tehokas ja turvallinen. Toimivaa monialaista yhteistyötä kuvattiin siitä näkökulmasta, miten sen koettiin välittyvän asiakkaille sekä työntekijöille toimijoiden välisessä yhteistoiminnassa. Työntekijöiden näkökulmasta verkoston hahmottamista kuvattiin toisten toimijoiden tuntemisena ja luottamuksena toisiaan kohtaan. Työntekijöiden tapaamisen jossain yhteistyön vaiheessa kasvoitusten ajateltiin madaltavan kynnystä ottaa yhteyttä sekä työntekijöiden välillä että asiakkaan ja työntekijän välillä. Työntekijöiden tuntemisen ja tietämisen lisäksi tutkittavat kokivat tarpeelliseksi sopia yhteisesti yhteydenottokanavista, ja niiden toivottiin olevan selkeät ja yhteisesti tiedossa. Yhteistä aikavarausta sovittaessa toivottiin selkeyttä ja yhteisesti jaettua tietoa siitä, kenen kautta aikaa varataan. Tässä yhteydessä kurssikummitoiminta näyttäytyi

hyvänä toiminnan käytänteenä. Koulutuksen ajalle nimetään työllisyyspalveluista asiakasvastaava yhteyshenkilöksi, johon asiakkaat ja kouluttajat voivat tarvittaessa ottaa yhteyttä. Kurssikummi käy esittäytymässä koulutuksen alkaessa ja kertomassa käytännön asioista, kuten esimerkiksi työttömyysetuuteen liittyen. Kurssikummitoimintaa kouluttajat hyödynsivät asiakkaiden kanssa yhdessä soittamalla kurssikummiille, jotta saivat nopeasti apua. Yhteydenottoja oli myös poissaoloihin liittyen tai silloin kun asiakasta ei tavoitettu, jolloin Ohjaamalla asiakasvastaava pystyi tavoittelemaan asiakasta. Kurssikummina toimivasta henkilöstä sopiminen yhteisesti selkeytti yhteistyötä kouluttajille, jotta he tiesivät kehen olla yhteydessä asiakkaan kanssa tai yleisissä kysymyksissä.

--On mahdotonta olla toimivaa verkostoa, jos ei tiedä ketä siihen verkostoon kuuluu. Semmonen tosi tärkeä että tunnen ne kaikki osapuolet siinä edes jollain tasolla. Kaikkia ei voi yhtä hyvin tuntea mutta kuitenkin tietää ne kaikki tekijät siinä. (A2)

Tutkittavat näkivät monialaisuuden ja moniammatillisuuden osana jokapäiväistä työtään, minkä toteuttamiseksi tarvitaan erilaista tietoa ja osaamista. Moniammatillisen yhteistyön oppimista sosiaali- ja terveystieteillä tutkineen Katajamäen (2010) mukaan lisääntyvä moniammatillinen toiminta työpaikoilla edellyttää omaa erityisasiantuntijuutta sekä sen lisäksi yhteisöasiantuntijuutta, ollen sekä yksilöllinen että yhteisöllinen ilmiö. Yhteisöasiantuntijuuteen katsotaan kuuluvan organisaatio-osaamista, lähiammattien ymmärtämistä sekä ongelmanratkaisu- ja projektityöskentelytaitoja (Katajamäki 2010, 21). Monialaisen yhteistyön toteuttamisen koettiin edellyttävän oman osaamisen rajojen tunnistamista. Koulutuksen asiakastyössä tärkeäksi taidoksi koettiin asiakkaan vahvuuksien ja osaamisen löytäminen, asiakkaan ohjaaminen niiden hyödyntämiseen ja kehittämiseen. Bronsteinin (1995) moniammatillisen yhteistyön mallissa onnistuneessa yhteistyössä omia ja muiden osaamisista ja taitoja arvioidaan ja maksimoidaan, ja sitä kautta asiakkaat ohjautuvat oikealle taholle. Eri yhteistyötoimijoiden hyödyntämisessä koettiin tarvittavan ajantasaista tietoa eri toimijoista, työmarkkinoista, palveluista sekä yhteystiedoista, joista oikeat ihmiset tavoitetaan. Esimerkiksi työvoimakoulutukseen oikeiden asiakkaiden hankkiminen edellyttää myös asiakasvastaavilta koulutuksen kokonaisuuden tuntemista. Ajantasainen tieto monista eri

asioista ei tule itsestään, vaan se vaatii työntekijöiltä halua kehittää ja laajentaa omaa osaamiskenttää jatkuvasti.

Toimimatonta yhteistyötä kuvattiin työntekijöiden vuorovaikutukseen liittyvien tekijöiden kautta, ja sen koettiin vaikuttavan negatiivisesti asiakkaan palveluprosessiin. Yhteistyössä eri toimijoiden kanssa koettiin olevan välillä tiedonkulun ongelmia, joihin ei kuitenkaan aina pystynyt itse vaikuttamaan. Tiedon kulun ongelmien ajateltiin aiheuttavan asiakkaalle palvelujen pitkittymistä, ja toisinaan asiakkaiden putoamista palvelujärjestelmistä entistä nopeammalla tahdilla. Tällöin asiakasta voi olla enää vaikea tavoittaa palvelujen äärelle. Turhien ohjausten ehkäisy koettiin kehittämiskohteena, ja koulutuksen yhteydessä tärkeänä koettiin tunnistaa oikeat, koulutuksesta hyötyvät ja siihen kykenevät asiakkaat. Samankaltaisten palvelujen päällekkäisyyttä ei pidetty asiakkaalle edullisena. Sen sijaan tarpeellisten palvelujen samanaikaisuuden lisääminen nähtiin asiakkaalle edullisena. Verkostoituminen ja yhteisten tavoitteiden sopiminen nähtiin tärkeinä tekijöinä, jota Eteenpäin elämässä -koulutuksen ja Ohjaamopalvelujen välillä voidaan vielä kehittää.

Tutkittavat kokivat oman ammatillisen osaamisen tunnistamisen sekä toisten osaamisen hyödyntämisen merkityksellisenä oman työn hallinnan kannalta. Tutkittavien mukaan on tärkeää tunnistaa, ettei työtä voi eikä pidä pystyä tekemään yksin, vaan jokaisella on oma osaamisalueensa. Oman osaamisen reflektointi ja itsearviointi auttavat oman osaamisen tunnistaminen. Toisten osaamisen hyödyntämiseen koettiin tarvittavan omien ammatillisten rajojen tuntemista siitä, missä kohtaa oma osaaminen ei riitä asiakasta palveltaessa. Tutkittavan oman osaamisen rajan kuvattiin tulleen esiin esimerkiksi tilanteessa, jossa asiakkaalle työllistyminen ei ollut sillä hetkellä ajankohtaista, vaan toisiin palveluihin ohjaaminen oli ensisijaista. Esimerkiksi asiakkaan terveydentilan muutoksissa kuvattiin epävarmuutta siitä, mihin asiakasta ohjataan tai mihin asiakkaan kanssa yhdessä otetaan yhteyttä. Toisten ammatillisen osaamisen tuntemus monialaisessa verkostossa kasvaa käytännön työn kautta. Monialaista yhteistyötä tekevien työntekijöiden välistä kehittämistyötä pidettiin hyvänä käytänteenä. Verkostoitumisessa ja toisten osaamisen hyödyntämisessä apuna nähtiin oman organisaation vahva moniammatillinen verkosto. Sisäisestä verkostosta koettiin hyötyä palvelujen tuntemisen oppimisessa ja niihin ohjauksessa. Esimerkkinä asiakkaan ohjaaminen opinto-ohjaajalle ja kuraattorille organisaation sisäisen verkoston kautta, mitä kautta reitti kohti tutkintotavoitteista koulutusta ja erityisen tuen tarpeiden ennakoitua siihen mahdollistui.

--Varmaan aika harva tämmöinen asiakastyö enää nykyään voi pohjautua että yksin ratkaisee, vaan sitä tehdään yhdessä sitä työtä. Ne verkostot täytyy olla elävät ja aidot ja sillä tavalla matkassa. (A1)

--Se tuossa verkostotyössä on tärkeää juuri se että kun meillä on eri alan osajia että jokaisella on se oma roolinsa. Että jos olet vaikka kouluttaja tai opintoneuvoja, niin sun ei tarvi olla kuraattori tai lääkäri eikä muu toimija, että pitää osata hyödyntää se monialainen verkosto ja osaaminen siellä. (K2)

Eri alojen asiantuntijoiden osaamisen hyödyntämistä koettiin auttavan selkeät roolit ja vastuujaoit sekä niiden tiedostaminen. Jotta asiakkaalle näyttäytyvä vuorovaikutus olisi selkeää, monialaista työtä tekevien ammattilaisten on tärkeää tietää vastuun jaot ja eri toimijoiden roolit monialaisen verkoston sisällä. Eri palveluilla on erilaisia rooleja asiakkaalle päin. Esimerkiksi viranomaisroolin, rinnalla kulkijan roolin, ohjaajan ja opettajan roolien koettiin eroavan toisistaan paljon. Asiakasvastaavat kokivat Ohjaamo-alustalla toimimisen edellyttävän monessa roolissa toimimista samanaikaisesti, minkä kerrottiin vaativan monen asian tietämistä ja sisäistämistä. Asiakasvastaavien useassa eri roolissa samaan aikaan toimimisessa viranomaisena ja omatyöntekijänä toimiminen vuorottelee. Tässä yhteydessä asiakkaan luottamus työntekijään nousi jälleen esiin, jota erilaiset roolit haastoivat. Asiakkaan kuuntelemista korostettiin valitessa roolia, jolla kussakin tilanteessa kulkee. Tutkittavat kokivat ristiriitaa erilaisten roolien sovittamisessa, mutta tätä ei nähty kuitenkaan ongelmana. Kaikki tutkittavat kokivat oman roolinsa selkeäksi, ja niiden selkeyttämisen asiakkaalle yhteistyön alussa tärkeäksi. Vastuun ennen koulutuksen alkua koettiin kuuluvan työllisyyspalveluille ja asiakasvastaaville, ja koulutuksen aikana oppilaitokselle ja kouluttajille. Asiakasvastaavien rooli ja vastuu nähtiin selkeänä ennen koulutusta, johon kuului oikeiden asiakkaiden löytäminen koulutukseen, motivointi ja koulutuksen mainostaminen asiakkaille sekä koulutuksen jälkeen asiakkaan jatkosuunnitelman laatiminen yhteisesti. Myös koulutuksen jälkeen vastuu nähtiin olevan asiakasvastaavalla, mikäli asiakas oli edelleen työttömänä työnhakijana. Kouluttajien rooli ja vastuu koettiin selkeäksi rakentuvan ennen koulutuksen alkua asiakashankinnasta, koulutuksen aloituksesta ja koulutuksen aikaisesta toiminnasta sekä yhteisesti asiakkaan jatkosopimisesta asiakkaan ja asiakasvastaavan sekä mahdollisen muun verkoston kanssa. Vastuuntunto asiakkaan palvelun jatkumoon sopimisesta koettiin yhteiseksi. Vastuiden ja roolien sopimisen lisäksi koettiin tärkeäksi tiedottaa asiakasta niistä. Tutkittavat

kokivat oman vastuunsa asiakkaan tilanteesta jatkuvan niin pitkälle, kunnes asiakkaan jatkopolku on varmistettu. Jos asiakas jatkaa työelämään tai työharjoitteluun koulutuksen aikana tai sen jälkeen, koettiin tarpeelliseksi mahdollistaa taustatukena pysyminen myös sen aikana.

--Kun sitten kysytään kaverilta miten hän koki, vaikka siellä metsässä missä te olitte käyny, siellä niitä motoja kattomassa ja mitä kaikkia. Niin sieltähän tulee lisätietoa meillekin. Eihän meillä oo täällä mahdollista lähteä moton kanssa, tai minnekkään metsätielle heitä viemään. Niin että ”tuleeko minusta motokuski vai eikö minusta tule?”, niin hän saa siinä selvän käsityksen siitä. Elikkä just se kun me kuullaan mitä te ootte siellä tehneet, miten sitä koulutusta on viety eteenpäin ja mihin kaikkiin on oltu tutustumassa. (A1)

5.3 Siirtymävaiheet ja palvelujen jatkumo monialaisessa verkostossa

Elämän eri vaiheisiin kuuluu siirtymävaiheita, kuten työn tai koulutuksen alkaessa tai päättyessä. Eteenpäin elämässä -koulutuksessa asiakkailla siirtymävaiheita koettiin koulutuksen alussa, lopussa ja välillä kesken koulutuksen. Joskus suunta koulutuksen jälkeen on selkeä eikä seuraavaa palvelua tarvita, jos asiakas aloittaa esimerkiksi tutkintoon tähtäävät opinnot tai työllistyy. Asiakkaalla voi myös olla odotusaikaa, kun hän odottaa toisen palvelun, koulutuksen tai työn alkamista. Toisinaan koulutuksen jälkeinen suunta ei ole selvillä, jos koulutus on esimerkiksi keskeytynyt. Ihanteellisessa yhteistyössä verkoston toimijoiden kuvattiin tukevan toistensa työtä erityisesti asiakkaan kannalta kriittisissä vaiheissa kuten siirtymissä palvelusta toiseen. Ohjaamoissa asiakasvastaavat tekevät asiakkaan kanssa palvelutarpeen arviointia, jonka pohjalta pyritään saamaan käsitys oikea-aikaisista palveluista, jos sellaiselle on tarvetta. Toisinaan asiakkaille oikea-aikaisia ovat esimerkiksi terveydenhuollon palvelut tai kuntoutukseen hakeminen, jolloin tarvitaan monialaista palvelua. Tässä luvussa käsitellään jatko-ohjaukseen ja siirtymävaiheisiin liittyviä tuloksia.

Koulutuksen alussa koettiin tärkeäksi saada asiakkaaseen yhteys. Asiakkaan sitouttamisessa koulutukseen tärkeänä koettiin koulutuksen huolellinen suunnittelu ja aloitusvaihe, joka edesauttaa hallittua kokonaisuutta, jossa asiakas tietää oman paikkansa. Koulutuksen alussa

koettiin tärkeäksi opiskelijoihin tutustuminen ja ryhmäyttäminen, minkä osaltaan koettiin edistävän avoimuutta ja luottamusta. Verkostotapaamisia pidettiin erittäin tärkeinä yhteistoimintaa rakentavina elementteinä. Verkostotapaamisia järjestetään tavallisesti palvelun alku- ja loppupäässä, mutta myös tarpeen mukaan. Kansainvälisten tutkimusten mukaan työttömyysjaksoja lyhentävät säännöllinen kohtaaminen, aktiivinen työnvälitys ja työnhaun seuranta. Toukokuussa 2022 käyttöön tullut työvoimapalvelumallin tarkoituksena on tarjota yksilöllistä palveluntarpeen arviointia ja tiiviimpää tukea työnhakuun. (TEM, 2023.) Yhteisissä kasvokkain tapahtuvissa kohtaamisissa asiakkaasta saatettiin saada uutta tietoa puolin ja toisin, mikä ei aiemmissa yhteyksissä ollut tullut esiin. Kolmikantakeskustelu tarkoittaa asiakkaan ja hänen verkostoonsa kuuluvien työntekijöiden välistä suunnittelupalaveria. Kolmikantapalaverissa voidaan muun muassa arvioida palveluntarvetta, laatia työllistymissuunnitelmaa tai muuta suunnitelmaa, sopia palvelun aloituksesta, tehdä hakemuksia tai pohtia seuraavaa vaihetta asiakkaan tilanteen edistämiseksi. Kolmikantapalaverissa on tarkoitus olla mukana asiakkaan sen hetkiseen tarpeeseen kytkeytyvät toimijat, kuten työllisyyspalvelujen asiakasvastaava ja työvoimakoulutuksen vastuukouluttaja, kun asiakas on osallistunut työvoimakoulutukseen. Kolmikantakeskustelun koettiin olevan hyvin vakiintunut käsite ja toimiva käytäntö vetää langat yhteen koulutuksen päättymisen jälkeen. Kolmikantatapaamisia on järjestetty koulutuksen lopussa, minkä lisäksi koettiin tarpeelliseksi järjestää niitä jatkossa myös koulutuksen alussa. Koulutuksen alkaessa koettiin tärkeäksi sopia yhteisesti koulutuksen tavoitteista ja mahdollisista alustavista jatkosuunnitelmista koulutuksen jälkeen. Yhteisten kolmikantapalaverien aikatauluttamista toivottiin tehtäväksi hyvissä ajoin, toisaalta nopeallakin aikataululla järjestettävien yhteispalaverien toivottiin olevan mahdollisia, mitä asiakkaiden yllättävät tilanteet välillä vaativat. Asiakkaan palvelupolun jatkumon hyvänä käytänteenä kuvattiin saattaen vaihtaan toimintaa, jossa asiakas polutetaan palveluun niin, ettei hän jää missään kohtaa ilman tukea tai tietoa ihmisestä keneen ottaa yhteyttä. Ohjausvelvoite nähtiin koulutuksen päättyessä olevan kouluttajalla, jottei asiakas jää tyhjän päälle. Jos asiakkuus vielä jatkui työllisyyspalveluissa koulutuksen päättymisen jälkeen, siirtyi vastuu asiakasvastaavalle yhteisesti sovittujen jatkojen myötä.

Koulutuksen jälkeen koulutuksen järjestäjän vastuuseen kuuluu toimittaa työllisyyspalveluille kirjallinen koulutuspalaute. Vastuukouluttaja lähettää asiakasvastaavalle koulutuspalautteen koulutuksen päättyessä. Koulutuspalautteen tarkoituksena on helpottaa jatko-ohjausta ja palvelutarpeen arviointia, kun tiedetään mitä koulutuksen aikana tehtiin ja saavutettiin.

Tutkittavat kokivat koulutuspalautteet hyväksi erityisesti tiedon siirtymisen näkökulmasta silloin, kun omatyöntekijä vaihtuu. Tällöin uusi työntekijä voi palata tarkastelemaan asiakkaan suoriutumista ja esimerkiksi arvioida asiakkaan työkykyä. Kolmikantapalaverit koettiin hyödyllisempinä kuin kirjalliset koulutuspalautteet, sillä niissä käytyjä keskusteluja kuvattiin avoimempina kuin kirjallisesti annettuja palautteissa, joihin koettiin joskus vaikeaksi kirjoittaa kaikkia tapahtumia auki.

--Ja nuori itsekin jos tarvii jotain vahvistusta niin sieltä (koulutuspalautteesta) on kiva niitä hyviä hommia hälle nostaa. Ja sitten tosiaan että jos on näitä että työntekijä vaihtuu tai on sairaslomalla tai jotain niin sieltähän sitten voi niitä niitä tarkistaa että sinnehän se aina jää se tieto. Mutta enemmän arvostan just näitä missä se nuori ja me ollaan kasvokkain läsnä. (A1)

Siirtymävaiheisiin kuvattiin kuuluvan verkostojen rakentamista ja muuttumista. Asiakkaan jatko-ohjaukseen ja oikea-aikaisen palvelun löytämiseen kuvattiin kuuluvan usein paljon taustatyötä. Toisille itsenäisen eteneminen koulutuksen päätyttyä on helpompaa, toiset taas pelkäävät siirtyä eteenpäin ja tarvitsevat tukea siihen. Siirtymät ja verkoston muutokset tarkoittavat usein työntekijöiden vaihdoksia. Bronsteinin moniammatillisen verkostoyhteistyön mallin (1995) mukaisesti työntekijöiden vaihtuminen synnyttää aina uusia yhteistyön kautta rakentuvia käytäntöjä, jotka työntekijät keskenään luovat ja toteuttavat. Parhaimmillaan uudet monialaisen yhteistyön käytänteet johtavat organisaatioiden kehittymiseen (Bronstein, Iachini & Mellin 2018, 25). Työntekijöiden vaihtuminen asiakkaan verkostoissa on väistämätöntä tietyissä tilanteissa. Verkoston muuttuessa tietoa ajantasaisista yhteystiedoista pidettiin merkittävänä sujuvan vuorovaikutuksen kannalta. Verkoston jatkuva muuttuminen ja vaihtuminen nähtiin asiakkaalle raskaana. Työntekijöille verkostojen vaihtuminen näyttäytyi haasteena ajantasaisten yhteystietojen ylläpitämiseen.

Toisen organisaation toimijan tavoittamista ei koettu aina helpoksi. Tietosuojan toteutumisen kannalta yhteystietojen ajantasaisuutta pidettiin tärkeänä, jotta ei oteta yhteyttä väärään henkilöön asiakkaan asioilla. Kuitenkin juuri tietosuojan takia omatyöntekijän tavoittamisen todettiin olevan toisinaan haastavaa. Tutkittavien mukaan asiakkaan palvelutarve määrittää, mihin verkostoon milloinkin ollaan yhteydessä. Kun todetaan asiakkaan ensisijaisen

palveluntarpeen olevan esimerkiksi terveydenhuollossa, asiakas ohjataan terveydenhuollon palvelujen piiriin. Oikea-aikaisen verkoston tavoittamisen lisäksi palveluihin pääsy koettiin kriittisen tärkeäksi. Verkoston rakentaminen nähtiin haastavana terveydenhuollon palveluihin, ja terveydenhuoltoon asiakkuuksien ja hoidon saaminen nopeasti koettiin haasteeksi. Tällöin työntekijän oma osaaminen ja halu auttaa ei enää riittänyt, vaan palvelujärjestelmässä oli este, johon ei voinut itse vaikuttaa.

--Ja kyllä se monesti ennen kuin sen opiskelijan tai asiakkaan kanssa ollaan siinä tilanteessa että saattaen vaihtaen johonkin hänet ohjataan, niin se on vaatinut aikamoisia taustatöitä ja ajatusten vaihtoa ja kyselyä että mikä on se asiakkaalle paras ja oikea-aikainen palvelu juuri tällä hetkellä. Ja siinä ainakin se verkoston toimivuus ja semmoinen nopeakin vuorovaikutus lyhyellä, ei tarvi varata viikkojen päähän palavereita, vaan se että meillä on se avoin keskusteluyhteys kokoajan, niin se on todella tärkeää. (K1)

Siirtymävaiheet eivät aina ole pelkästään koulutuksen tai muun palvelun alku- ja loppupäässä, vaan niitä voi tulla yllättäen. Yllättäviä tilanteiden mukana tuomiin muutoksiin koulutuksen aikana koettiin olevan hyvin aikaa ja resursseja vastata. Koulutuksen opiskelijoiden oppimisen ja arkielämän haasteisiin koettiin pystyttävän tarttua ennakoivasti, mikä edellyttää nopean reagoinnin mahdollisuutta. Koulutuksen vahvuutena pidettiin mahdollisuutta tehostetulle, yksilölliselle ja tarpeen mukaan jatkuvalle tuelle. Nivelvaiheissa koulutuksen alkaessa ja päättyessä nopean reagoinnin mahdollisuus koettiin tärkeäksi esimerkiksi yhteisen ajan varaamisena. Sujuvaa, joustavaa ja nopeaa vuorovaikutusta korostettiin asiakkaalle päin sekä työntekijältä toiselle. Asiakasvastaavat nostivat esimerkkinä toimivasta vuorovaikutuksesta koulutuksen aikaisista poissaoloista tiedottamisen hyvissä ajoin, jotta niihin ehdittäisiin myös reagoida nopeasti.

--Ja sitten minä oon tykännyt kanssa että se on hyvä kun on soittanut tänne Ohjaamolle että nyt me ei tavoiteta opiskelijaa. Että voitko sinä tavoitella ja sitten täältä on tavoiteltu, ja täältä onkin tavoitettu opiskelija. Ja sitten on voitu tosiaan käydä vaan se kolmikantakeskustelu ja todeta siinä että mitä on tapahtunut. (K2)

--Koska kuitenkin me tehdään kaikki sen opiskelijan hyvinvoinnin eteen sitä työtä ja sen elämän suunnitteluun ja niitten onnistumisten polkujen eteen sitä työtä, niin se on hyödyllistä sille opiskelijallekin että meillä olis heti jo siinä lähtöruudussa se tarvittava tieto, jotta me osataan heti tarttua tiettyihin asioihin. Lähteä rakentamaan palveluverkoston, ettei me käydä sitä kahta kuukautta vähän niinku tyhjäkäynnillä tai semmosta tunnustelua siinä. (K1)

Työvoimakoulutukset perustuvat lakiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, jossa on säädetty työvoimakoulutuksen säännöistä ja käytännöistä. Työvoimakoulutus keskeytetään, jos opinnot eivät etene, tai jos opiskelijalle kertyy viisi luvatonta poissaoloa opintojen ajalta. Koska Eteenpäin elämässä -koulutus ei ole tutkintoon tähtävää koulutusta, syistä jälkimmäinen painottuu keskeytymisen syissä. Poissaoloihin puuttuminen varhaisessa vaiheessa koettiin monialaisen yhteistyön kannalta kriittiseksi tekijäksi. Pienten vihjeiden ja toistuvien poissaolojen huomaaminen asiakkaan käytöksessä koettiin mahdollistuvan tarpeeksi tiiviin, kasvokkain tapahtuvan ohjauksen kautta. Tässä yhteydessä toimivan monialaisen yhteistyön ajateltiin olevan avointa, asiakasta osallistavaa ja byrokratialtaan kevyttä, minkä koettiin luovan luottamusta toimijoiden välille. Hierarkian asiakkaan ja työntekijöiden välillä toivottiin olevan vähäistä. Luottamuksellisen ohjaussuhteen koettiin vähentävän asiakkaan riskiä syrjäytyä palveluista.

Aina opiskelija ei kuitenkaan saatavilla olevasta tuesta huolimatta pysty suorittamaan koulutusta loppuun, vaan se keskeytyy. Asiakkaan tavoittaminen koulutuksen keskeytymisen jälkeen nähtiin tärkeänä. Tutkittavat kuvasivat huolta ja velvollisuuden tunnetta asiakkaan jatkosta sellaisissa tilanteissa, joissa asiakas katoaa koulutuksen keskeytymisen jälkeen. Lain mukaan koulutuspalvelun tuottaja on velvollinen ilmoittamaan keskeyttämisperusteiden täyttymisestä työ- ja elinkeinotoimistolle, joka tekee keskeyttämispäätöksen. Tämän jälkeen opiskelijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi keskeytymiseen johtaneista syistä. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.) Koulutuksen keskeyttäminen voi johtaa karenssiin, josta syntyy asiakkaalle taloudellista harmia. Järjestelmää kuvattiin armottomaksi ja epäreiluksi esimerkiksi päihdekuntoutusvaiheessa olevien asiakkaiden kohdalla. Ajalliset vaikutukset esimerkiksi yhdelle aikavaraukselle saapumatta jättämisestä ovat raskaat, minkä koettiin voivan johtaa epäonnistumisten kierteeseen, josta asiakasta on hankalaa saada takaisin palvelujen

piiriin. Keskeytysuhan alla ollessaan asiakkaan koettiin jo valmiiksi olevan altavastaajan roolissa, jolloin asetelma yhteisymmärryksen saavuttamiselle on alun alkaen jo huono. Myös tässä yhteydessä oikea-aikaiset ohjaukset korostuivat, jotta keskeytymisiä tulisi mahdollisimman vähän.

Tärkeänä koulutuksen päättyessä nähtiin, että asiakkaalle on tarjolla tukea koulutuksen jälkeenkin. Yhteisesti jatkosta sopiminen asiakkaan kanssa ja ajantasaisen tiedon saaminen koettiin tärkeäksi myös silloin, jos koulutus keskeytyi. Tutkittavat kokivat toimivaksi käytänteeksi järjestää kolmikantakeskustelun myös keskeytyneen koulutuksen jälkeen, jolloin asiakkaan jatko-ohjaus saatiin tehtyä yhteisesti. Jos koulutus keskeytyi, pyritään jatkamaan asiakkuutta työllisyyspalveluissa ja kohtaamaan asiakas palvelutarpeen uudelleenarvioimiseksi. Asiakas ei aina kuitenkaan halua tai pysty sillä hetkellä ottamaan apua vastaan, eikä häntä voida aina tavoittaa. Tässä yhteydessä korostui asiakkaan toimintakyky ja motivaatio edistää asioita, josta keskeytymisen estämisen ajateltiin viime kädessä olevan kiinni. Asiakasvastaava koki hyväksi olla ”valmiina taustalla”, sitten kun asiakkaan tilanne jälleen sallii työllisyys- ja koulutusasioiden edistämisen. Tämän vuoksi asiakkuuksien päättämisen ei aina nähty palvelevan asiakkaan tilannetta, vaikkei palvelun tarve sillä hetkellä olisikaan kyseisessä paikassa.

--Että me huomattaisi ne pienet vihjeet vielä aikaisemmin ennen kun siellä on se 5 maagista poissaoloa. (A1)

--Toki se jää sitten sen ihmisen omaan harkintaan, mutta musta on tärkeää että vaikka tulee keskeytymisiä, niin jos meillä on vielä se mahdollisuus tavoittaa se ihminen siihen kolmikantaan niin se on varmasti semmonen kaikille hyvä kokemus, loppujen lopuksi. (K1)

5.4 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita monialaisen yhteistyön toteuttamisesta kahden eri organisaation toimijoiden välillä tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien työnhakijoiden työvoimakoulutuksessa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää monialaisen yhteistyön toimivia käytänteitä, kriittisiä vaiheita ja kehittämiskohteita Eteenpäin elämässä - työvoimakoulutuksessa työntekijöiden näkökulmasta. Monialaista verkostoyhteistyötä koskevat kokemukset ja ajatukset löysivät tutkittavilla yhteisiä kosketuspintoja niin asiakkaan kuin asiantuntijoiden työn näkökulmista. Monialaisen yhteistyön näkökulmasta koulutuksen toimivia käytänteitä ja kriittisiä vaiheita sekä uusia ideoita yhteistyön kehittämiseen löytyi. Fokusryhmähaastattelu tarjosi mahdollisuuden pohtia monialaisesti yhteistyön toimivuutta ja kehittämissideoita, ja kirjoitelmissa jokainen sai avoimesti kertoa havaintojaan ja mielipiteitään. Tutkimusaineistosta kävi selväksi tutkittavien sitoutuneisuus ja usko asiakkaidensa työllistymisen ja kouluttautumisen edistämiseen kuin myös yhteisesti kehitettävän monialaisen työn kehittämiseen.

Tulokset esitettiin kolmen sisällönanalyysin pohjalta saadun kategorian mukaan. Ensimmäinen kategoria sisälsi asiakkaan toimijuuden ja osallisuuden tukemiseen liittyviä seikkoja. Monialaista verkostoyhteistyötä kuvattiin organisaatorajoja ylittävänä, jossa parhailaan asiakas on toiminnan keskiössä. Asiakkaan asema nähtiin sosiokonstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisesti aktiivisena keskusteluun osallistujana, jolloin oppiminen tapahtuu dialogissa muiden toimijoiden kanssa (Tynjälä, 1999). Asiakkaalle avoin, kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus oli monialaisen yhteistyön tärkeä tekijä, jolloin verkostojen, palvelujen ja roolien hahmottaminen helpottui. Tällöin asiakas ei ole toiminnan kohde vaan oman verkostonsa päätoimija, ja hän osaa kertoa omasta tilanteestaan ja ympärillä olevista työntekijöistä. Asiakas on ajan tasalla omasta tilanteestaan, roolistaan ja verkostostaan. Monipuolinen palveluvalikoima koettiin monialaisen yhteistyön kannalta hyvänä. Toimijuuden kannalta selkeä viestintä ja tarpeeksi pitkä aika ohjauksessa näyttäytyivät kriittisinä tekijöinä, mikä mahdollistaa luottamussuhteen syntymisen verkoston jäsenten välille. Lisäksi korostettiin asiakkaan omaa vastuuta asioidensa edistämässä ja asiakkaan lähipiirin huomioimista. Monialaista työtä tehdessä tuli esiin poliittisia ja byrokraattisia asiakasta koskeviin lakeihin ja erilaisiin asiakkuuksiin liittyviä rajoituksia ja tekijöitä, jotka vaikuttivat myös toiminnan rooleihin. Organisaatiokeskeisyys asiakkaan näkökulmasta näyttäytyy tiettyjen lakien ja kaavojen järjestelmällisenä toteuttamisena. Toisaalta velvoittaminen työllisyystoimilla voidaan

nähdä yksilön sosiaalistamisena osaksi yhteiskuntaa ja yhteiskuntaa ylläpitäviä rakenteita. Organisaation asettamien rajojen puitteissa koettiin tärkeäksi työskennellä asiakkaan etu edellä. Viestintä asiakkaalle erilaisista asiakkuuksista, statuksista ja etuuksista tulisi olla selkeää. Kehitettävää nähtiin selkeämpien ohjeiden ja asiakasta lähemmäksi tulevan asiakasohjauksen kehittämisessä. Kun vuorovaikutus toimii, luottamussuhteen syntyminen mahdollistuu ja asiakkaan oma toimijuus kasvaa.

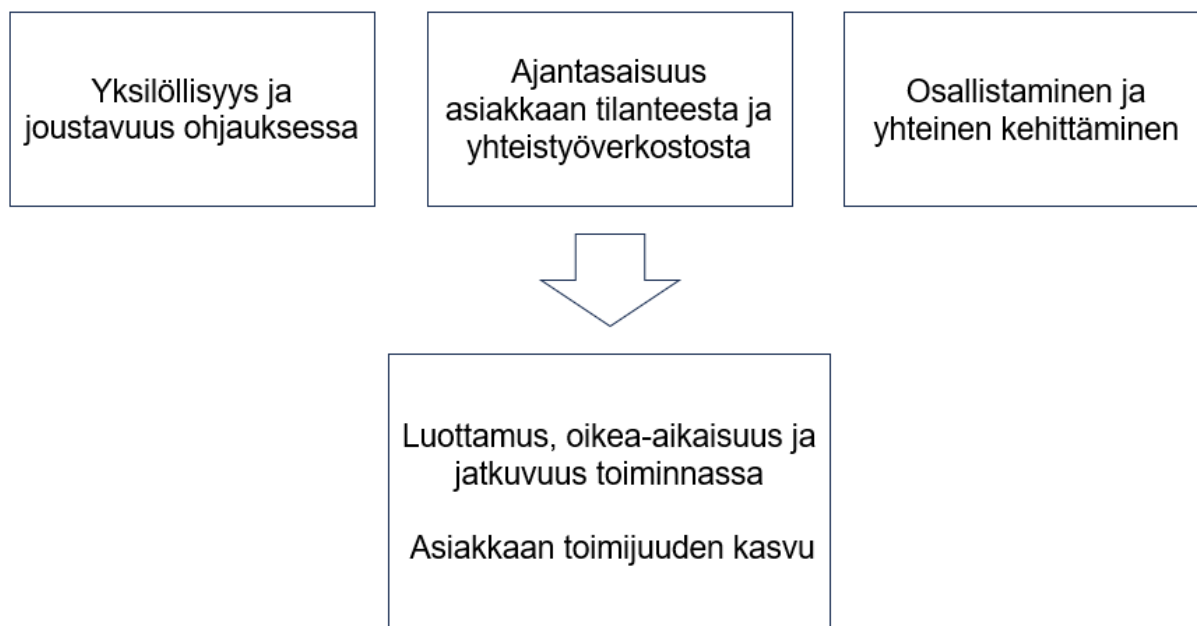
Työntekijöiden toistensa tunteminen näyttäytyi työntekijöiden kautta tärkeänä monialaisen yhteistyön toimimisen kannalta. Kasvokkainen tapaaminen niin asiakkaiden kuin verkoston muiden jäsenten kanssa oli toivottua. Yhteydenottokanavia toivottiin olevan selkeät ja tiedossa keneen tulee ottaa yhteyttä, jolloin kurssikummitoiminta esittäytyi hyvänä toiminnan käytänteenä. Silloin kouluttaja sai asiakasvastaavan kiinni nopeasti ja hänellä oli nimetty henkilö, johon sai ottaa yhteyttä. Verkostopalavereja pidettiin tärkeänä yhteistoimintaa lisäävinä tekijöinä, jotka auttoivat tilanteen tasalle pääsyä ja oikea-aikaista jatko-ohjausta. Yhteisten kolmikantapalaverien järjestämistä koulutuksen alussa pidettiin hyvänä ideana.

Yhteisöllinen oppiminen asiantuntijuuden kasvuna lisää työntekijöiden osallisuutta ja tehostaa työtä (Bronstein ym. 2018). Monialaisen verkoston hahmottamista pidettiin tärkeänä asiakkaan, työntekijöiden ja organisaatioiden toistensa tuntemisen näkökulmista. Ilman ajantasaista tietoa palveluista, työntekijöistä ja ajantasaisista yhteystiedoista verkoston ei nähty voivan toimia saumattomasti. Kehitettävää nähtiin monialaisen työn yhteisten tavoitteiden sopimisessa. Monialaisessa yhteistyössä korostettiin toisaalta oman roolin ja alueen rajausta sekä sen tuntemusta, että monessa eri roolissa toimimista samanaikaisesti tai vuorotellen. Erilaisissa rooleissa toimiminen koskettaa useita ammatteja, ja se voi aiheuttaa ristiriitaa työntekijälle. Tässä tutkimuksessa monialaisen yhteistyön ei koettu lisäävän erilaisten toiminnan roolien ristiriitaa, ja erilaisten roolien katsottiin kuuluvan ohjaustyön ja viranomaistyön työnkuvaan ja Ohjaamo-toimintaan. Monialaisessa yhteistyössä oman ja toisten osaamisen tunnistamisen, oman toimialueen sekä ajantasaisen tietojen omaksumisen katsottiin vaativan jatkuvaa itsensä kehittämistä. Oman ammatillisen alueen tiedostaminen ja toisten osaamisen hyödyntäminen oli merkityksellistä oman työn hallitsemisen kannalta. Roolien ja vastuiden tunteminen ja selkiyttäminen työntekijöiden välillä sekä asiakkaalle oli tärkeää asiakkaan osallistamisessa ja luottamuksen saamisessa.

Työn tehokkuus ymmärrettiin asiakkaan etenemisen näkökulmasta siinä, millä tavoilla ja millä aikataululla monialainen yhteistyö ja verkostojen rakentaminen onnistui. Kriittisinä vaiheina

koettiin siirtymävaiheet palveluun, palvelusta pois tai palvelusta toiseen, jolloin monialaista yhteistyötä tarvittiin. Tehostettu tuki asiakkaalle mahdollistui koulutuksen aikana. Jos monialaista yhteistyötä tarvittiin yllättävissä ja kriittisissä siirtymävaiheissa, muiden organisaatioiden toimijoiden saavuttaminen nopeasti koettiin tärkeäksi. Eri palveluihin yhteyden luominen yhteistyön pohjaksi onnistui vaihtelevasti. Kuitenkin tutkittavien keskinäinen vuorovaikutuksen ja yhteistyön koettiin toimivan hyvin. Organisaatiokeskeinen kehittäminen mahdollistaa työntekijöille uuden oppimista. Monialaisuuden oppimisessa pidettiin hyvänä yhteistä kehittämistä. Tutkittavien mukaan monialaista ja vahvempaa työllistymisen tukea tarvitsevan asiakkaan palvelu vaatii työntekijöiltä enemmän taustatyötä sekä luovuutta, oman toiminnan ohjausta ja erilaisten mallien soveltamista.

Tutkittavat kokivat siirtymävaiheet koulutuksen alussa ja lopussa kriittisinä nivelvaiheina, joissa monialaista yhteistyötä tarvitaan. Siirtymävaiheisiin tarvitaan johdonmukaista ja oikea-aikaista ohjausta, ja joskus asiakkaan pitämiseksi palveluissa mukana vaaditaan nopeita toimia. Joustavuus ajankäytössä ja nopea reagointi olivat tärkeitä resursseja koulutuksessa, johon monialaisessa yhteistyössä toivottiin pystyttävän myös vastaamaan. Mahdollisimman selkeä ja joustava jatkumo koulutuksen jälkeen koettiin tärkeäksi. Toimijoita yhteistyöhön tavoiteltaessa koettiin yhteyden saaminen joihinkin toimijoihin olevan vaikeaa tietosuojan ja palvelujen saatavuuden haasteiden vuoksi. Oikeiden, koulutuksesta hyötyvien opiskelijoiden tavoittaminen koulutukseen edellytti asiakkaan tilanteen tuntemista eri näkökulmista. Oikea-aikaisten ohjausten myötä työvoimakoulutuksiin saadaan asiakkaita, joiden tilanne mahdollistaa uralla etenemisen, ja voi johtaa jatko-opintoihin tai työllistymiseen.



Kuvio 3. Tulosten johtopäätökset.

Tutkimukseni tulosten pohjalta on erotettavissa monialaista työtä ja sitä kautta asiakkaan palveluprosessia edistäviä kriittisiä vaiheita ja käytänteitä, jotka on koottu kuvioon 3. Tulosten mukaan asiakkaille tarjottavalla riittävällä, yksilöllisellä ja joustavalla ohjauksessa tuetaan luottamuksellisen ohjaussuhteen syntymistä ja asiakkaan itsenäisyyden ja oman toimijuuden lisäämistä. Ajantasaisuus asiakkaan tilanteesta, erilaisista palveluista, toimijoista ja verkostoista helpotti yhteistyötä ja mahdollisti oikea-aikaiset ohjaukset eri palveluihin. Monialaisen yhteistyön toimijoiden yhteisen työn kehittämisen ja vuorovaikutuksen koettiin mahdollistavan yhteistyön käytänteiden kehittämistä. Yhteinen kehittäminen asiakkaan kanssa mahdollistui verkostopalavereissa, jotka koettiin tärkeiksi monialaisen työn käytänteiksi. Tutkimustulosten mukaan nämä tekijät luovat palvelujen jatkumoa ja voivat mahdollistaa asiakkaiden etenemisen urapoluillaan, mihin oppilaitosten ja työllisyyspalvelujen monialainen yhteistyö pohjimmiltaan tähtää.

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI JA EETTISYYS

Tutkijan asemassa tulee huomioida aiemmat kokemukset ja lähtöoletukset, jotka johtavat tutkimuksen kulkua. Aineiston hankinnan vaiheessa ja sitä käsiteltäessä on tärkeää tiedostaa, miten tutkijan asema vaikuttaa aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi, 2018) Tutkimuksessa tehtyihin valintoihin on vaikuttanut oma roolini monialaisen verkostotyön parissa. Se on myös vaikuttanut alusta asti koko tutkimusaiheen valintaan sekä tutkimuskysymysten muotoutumiseen. Koen, että erityisesti teemahaastattelussa käyttämäni apukysymykset nousivat enemmän omasta työstäni, enkä olisi osannut ottaa näitä huomioon ulkopuolisena tutkijana. Toisaalta niihin voi ajatella liittyvän tutkijan omia ennakkoluuloja, sekä aineistolähtöisen tutkimuksen toteuttamiseen muutenkin. Objektivisuuden vaatimus tarkoittaa, ettei tutkijan oma asema tai ennako-oletukset vaikuta tutkimustuloksiin. (Stake, 1995.) Tuomen ja Sarajärven (2018, 96) mukaan aineistolähtöistä tutkimusta on kuitenkin lähtökohtaisesti vaikea toteuttaa pelkästään aineistolähtöisenä, koska jo valittu tutkimusmenetelmä ja -asetelmat vaikuttavat tutkimukseen. Tutkimuksen teon yhteydessä tulisi myös pohtia tarkasti, mitä termejä käytetään ja johtavatko käytetyt termit tietynlaiseen tulkintaan ja mielikuviin. Janne Laine, Jarkko Bamberg ja Pekka Jokinen (2007, 22) esittävät esimerkkinä pakko -ilmaisun käyttämisen johtavan tietynlaiseen mielikuvaan siitä, miten tutkija käsittää asian. Tutkielman kirjoittamisessa olen pyrkinyt ottamaan huomioon ulkopuolisen tarkastelukulman, jotta sisällöt olisivat ymmärrettäviä kaikille lukijoille. Tutkimusraporttia voidaan pitää keskeisenä luotettavuuden arvioinnin osa-alueena (Kiviniemi 2018, 83). Olen pyrkinyt raportoimaan tutkimuksen vaiheet jäsennellysti ja selkeästi. Laadullisessa tutkimuksessa olennaista on koko tutkimuksen tekemisen prosessin huolellinen kuvaus, mikä tuottaa hyvän perustan analyysille ja raportoinnille (Katajamäki 2015, 91; Patton, 2002).

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt muodostivat monipuolisen joukkion. Koen, että neljä tutkimushenkilöä oli tämän tyyppiseen tapaustutkimukseen sopiva määrä, ja aineistoa kertyi riittävästi. Eri aineistonkeruumenetelmien ja useamman aineiston käyttö on tutkimukseni luotettavuustekijä. Eri aineistonkeruumenetelmien ero liittyy tiedonantajan toimintaan tiedonkeruuvaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Haastattelun hetkellä tutkittavat olivat yhtä aikaa paikalla keskustelemassa spontaanisti aiheista, kun taas kirjoitelmaa tehdessään heillä oli aikaa pohtia vastausta pitempään ja tehdä se itsenäisesti. Sillä, että tutkittavat

edustavat eri organisaatioita pyrittiin saamaan erilaisia näkökulmia ja mielipiteitä esiin. Tutkimuksen tekoon käytettävistä aikaresursseista johtuen en palauttanut haastatteluaineistoa tutkittaville täydennettäväksi tai tarkastettavaksi, vaan analysoin aineistot alkuperäisinä versioina.

Tutkimustulos on tutkijan tulkintaa hankitusta aineistosta (Stake, 1995). Oma työntekijäroolini kahden tutkimukseen osallistuneen työkaverina on vaikuttanut tutkimuksen tulosten tulkintaan. Pyrin säilyttämään alkuperäisestä aineistosta tutkittavien kokemuksen luonteen mahdollisimman muuttumattomana. Tapauksena olevan kohteen parissa työskenteleminen auttoi tutkittavien kokemusten ymmärtämistä ja heidän asemaansa asettautumisessa. Tärkeää oli tunnistaa työntekijän ja tutkijan roolien ero. Tutkimushaastattelussa käytettyjen kysymysten muotoutumista suuntasivat tutkimuskysymys ja alakysymykset. Tutkimuskysymys ja alakysymykset muotoutuivat tutkimuksen teon myötä teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa tutkimusasetelman muokkautuminen aineiston mukaiseksi tutkimusprosessin aikana on tavanomaista. Kiviniemen (2018, 84) mukaan on luonnollista, että tutkijan näkemys ja tulkinta tutkimusaineistosta kehittyvät tutkimuksen edetessä. Tutkimuksessani tulkintakehys muotoutui aineiston pohjalta, mutta siihen vaikuttivat myös omat aiemmat kokemukseni. Aiemmat kokemukseni auttoivat ymmärtämään käsiteltäviä ilmiöitä monialaisen työn sisältä päin. Koen, että tutkimuksessa saadut tulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin, ja saatuja tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa.

Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat luotettavuus, arvostus, rehellisyys ja vastuunkanto (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12). Tutkimusta tehdäkseen olen hankkinut tutkimusluvut ja tiedottanut tutkittavia heidän oikeuksistaan eettisen tutkimuskäytännön mukaisesti. Tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä on pyydetty suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Tutkimusaineiston hallintaan ja käsittelyyn liittyen tutkimushaastattelun äänityksestä kysyttiin ennen haastattelun aloitusta. Tutkittaville lähetettiin saatekirje ennen aineiston hankintaa, jossa kerrottiin kerätyn aineiston käyttämisestä vain tutkimustarkoitukseen, ja että tutkimuksen jälkeen aineisto hävitetään. Kerroin, että henkilötiedot suojataan ja niitä käsitellään tutkimuksen teossa anonyymisti. Tiedotin tutkittavia heidän oikeudestaan vetäytyä tutkimukseen osallistumisesta missä tahansa tutkimuksen teon vaiheessa. Annoin tutkittaville myös opinnäytetyön ohjaajan yhteystiedot mahdollisia lisäkysymyksiä varten. Tutkimuseettisiä toimia tulee pitää matkassa koko gradun tekoprosessin ajan. Tutkimuseettisten käytänteiden mukaan pyrin välttämään vahingontekoa tutkimukselle,

ja pitämään aineiston alkuperäiset merkitykset mukana tulosten esittelyyn ja yhteenvedoon saakka.

7 POHDINTA

Tutkimuksen tekoon liittyy monia vaiheita. Tutkimuksen tekemisen ja tutkimusraportin kirjoittamisen haasteena olen kokenut tutkimukseen liittyvän laajan aihepiirin selkeäksi tekemisen kaikille. Monta kuukautta kestänyt projekti on antanut valtavasti uutta tietoa monialaisen työn tieteellisestä taustasta ja tutkimuksesta sekä valmiuksia monialaisen työn toteuttamiseen. Olen kokenut tärkeäksi kiinnittää huomion tukea ja monialaista palvelua tarvitseviin työnhakijoihin, joita kuvaavaan ryhmään kuuluu Suomessa paljon ihmisiä. Tutkimukseni tulokset tarjoavat keinoja monialaista yhteistyötä tekevien asiantuntijoiden työn selkeyttämiseen. Tutkimus osoitti, että monialaisella yhteistyöllä tavoitellaan luotettavan ja yhdenvertaisen palvelun saavuttamista asiakkaille. Tutkimuksesta saatuja tuloksia on mahdollista jatkokehittää monialaisen työn yhteisten mallien rakentamiseksi ja toiminnan kehittämiseksi työvoimakoulutukseen tai laajemmin työvoimapalveluihin sekä oppilaitosten ohjaustyöhön. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää ja jatkokehittää myös muille aloille. Tutkimustulokset hyödyttävät työvoimakoulutuksen parissa työskenteleviä sekä monialaista työtä tekeviä myös muissa yhteyksissä. Tässä luvussa pohdin tutkimukseni tuloksia suhteessa aiempaan tutkimukseen ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Pohdin myös monialaisten palvelujen jatkonäkymiä sekä tukea ja monialaista palvelua tarvitsevien henkilöiden työllistymiseen ja kouluttautumiseen vaikuttavia tekijöitä Suomessa.

Työelämän osaamistarpeet ja -vaatimukset muuttuvat. Arviolta puoli miljoonaa henkilöä Suomessa tarvitsee uudelleen koulutusta tai laajaa täydennyskoulutusta lähivuosina muuttuvien työelämän osaamistarpeiden takia. Osalta ihmisistä puuttuu vielä ensimmäinen ammatillinen tutkinto, vaikka opiskeluvuosia olisi takana useita. Yhtenä työllisyyden edistämisen keskeisenä haasteena nähdään, että koulutusta eniten tarvitsevat ihmiset eivät hakeudu tai osallistu koulutuksiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2022.)

Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden mahdollisuuksien tukemiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta mittaavan tutkimuksen mukaan työvoimakoulutuksiin valikoituu henkilöitä, joilla on keskimääräistä paremmat edellytykset työllistyä. Tutkimuksen mukaan koulutuksia tulisi kohdentaa ja räätälöidä enemmän myös sellaisille henkilöille, joiden työllistymisen edellytykset ovat heikommat. Tämän todettiin kuitenkin olevan vaikeaa, koska se vaatisi todennäköisesti lisäresursseja

monialaisten tuki- ja ohjauspalvelujen muodossa. (Alasalmi ym. 2022.) Toisessa tutkimuksessa vuodelta 2021 on mitattu aikuiskoulutuksen kustannusvaikuttavuutta (Virtanen & Kauhanen, 2021). Yhteiskunnan koulutuspanokset tulisi kohdistaa mahdollisimman hyödyllisesti kustannuksiin nähden (Virtanen & Kauhanen, 2021). Tutkimuksen mukaan aikuiskoulutuksen hyödyt eivät riitä kattamaan sen kustannuksia henkilöillä, joilla on jo aiempi ammatillinen tutkinto. Kuitenkin perusasteen suorittaneilla opiskelijoilla hyödyt ovat kustannuksia suuremmat (Alasalmi ym. 2022, 97). Yhteiskunnallisesti on tärkeää panostaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien kouluttautumiseen ja työllistymiseen. Jatkuvan oppimisen näkökulmasta työelämä ja työyhteiskunta nähdään isossa roolissa oppimisen kontekstina ja oppimistavoitteiden suuntaamisessa (Lemmetty & Collin 2022, 391). Työ tuo elämään merkityksellisyyttä, jota ei voi muualta hankkia.

Suomessa kasvavan työvoimapulan taustalla nähdään vaikuttavan väestön ikääntymisen lisäksi kohtaanto-ongelma työntekijöiden ja työpaikkojen välillä. Isona tekijänä nähdään osatyökykyisten työllistymisen haasteet. Työnhaku ei aina etene suoraviivaisesti ja toivotusti työllistymiseen. On selkeää, että osa ihmisistä ei ikinä sijoitu työelämäänsyystä tai toisesta. Onkin tärkeää tukea työhön ja koulutukseen kykeneviä ihmisiä uratavoitteidensa saavuttamisessa, koska kouluttautuminen ammattiin oletettavasti parantaa työllistymisen mahdollisuuksia. Hallituksen työkykyohjelman selvityksen mukaan työvoiman ulkopuolella olevista osatyökykyisistä arviolta 65 000 haluaisi työskennellä ja arvioi myös olevansa työhön kykeneviä (TEM, 2023). Työntekijöiden ja työnhakijoiden kohtaamisen haaste on luonut kohtaanto-ongelman, joka on poliittinen ja yhteiskunnallinen teema. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamiseksi ja yhteensovittamiseksi työmarkkinoilla tehdään jatkuvasti työtä esimerkiksi erilaisten hankkeiden kautta. Työkykyyn vaikuttaviin haasteisiin tulisi työelämässä jokaisella alalla olla mahdollisuus saada tukea. Myös työnantajille tulisi tarjota tukea uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja työtehtävien räätälöimiseen. Vaikka kehitys on menossa parempaan suuntaan, tarvitaan vielä paljon toimia kunnes työelämä on mahdollinen nykyistä useammalle suomalaiselle. Kaikkien työnhakijoiden etenemisen esimerkiksi siihen pisteeseen, että käsillä olisi kokoaikainen työ, ei voikaan odottaa olevan nopea. On myös huomattava, että Suomessa tehdään enemmän kokoaikatyötä, kun taas muissa Pohjoismaissa tehdään enemmän osa-aikatyötä. Palveluja kohdistamalla heikossa asemassa oleviin voidaan ehkäistä marginalisoitumista yhteiskunnan ulkopuolelle.

Alasalmen ym. (2022) vaikuttavuustutkimuksessa todettiin osan työnhakijoista tarvitsevan tukea koulutuksiin hakemisessa ja siirtymässä koulutuksesta työelämään tai seuraavaan palveluun. Myös tässä tutkimuksessa siirtymävaiheet näyttäytyivät kriittisinä nivelvaiheina, joissa tarvittiin henkilökohtaista palvelua ja selkeää viestintää. Tällöin tukea tulisi olla saatavilla asiakkaalle helposti. Laadukkaaseen ja yksilölliseen valmentamiseen perustuvien palvelujen kautta on saatu hyviä tuloksia. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia lisää tällaisten palvelujen vaikutuksia työllisyyteen. Myös koulutuksen kohdentamista sitä tarvitsevalle kohderyhmälle olisi mielenkiintoista ja hyödyllistä tutkia ja kiinnittää huomiota siihen, kuinka opiskelijoita saadaan polutettua koulutuksesta työelämään. Tutkimus monialaisesta ohjauksesta on vielä vähäistä (Lilja, Pukkila & Helander 2021, 283). Monialaista yhteistyötä voitaisiin tutkia lisää eri aloilla ja erilaisissa yhteyksissä, kuten työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tutkimusta tehdessäni totesin, että monialaisen työn tutkiminen kaipaa myös asiakasnäkökulmaa palvelun kokemuksista. Valtakari ym. (2023) tutkivat jatkuvan oppimisen hankkeiden hankesuunnitelmia niiden pedagogisten mallien ja tavoitteiden osalta. Yhtenä tavoitteena esiin nostettiin opintopolun yksilöllistämistä ja henkilökohtaistamisen korostamista sekä monialaisuuteen pyrkimistä ohjauksessa. Tutkimukseni kohteena olleen Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutuksen keskeisenä tavoitteena on saattaa asiakas ammatillisiin opintoihin tai työelämään. Ammatillisiin opintoihin siirtymisessä useat asiakkaat tarvitsevat nivelvaiheen tukea. Varhainen ja tehostettu tuki opinnoissa sekä räätälöidyt opintosuunnitelmat hyödyttävät oppimisen tai muita haasteita omaavia henkilöitä, joille perinteiset opetustavat eivät sovi. Myös esimerkiksi lyhyempiä täsmäkoulutuksia ja työelämään suunnattua opiskelua järjestämällä huomioidaan erilaiset oppijat. Hyvin toimiva ohjaus eri muodoissa eri koulutusasteilla vähentää keskeytyksiä ja auttaa siirtymävaihteita jatko-opintoihin tai työelämään. (Valtioneuvosto 2020, 10.)

Jatkuvaan oppimiseen liitetään kaikenlaisen oppimisen tunnistaminen ja tunnustaminen tutkintoihin tähtäävässä yhteiskunnassa (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 68). Työmarkkinoiden toimivuuden ja kohtaannon edistämiseksi tarvittaisiin valtakunnallisia laajoja toimia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen haasteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön (2020) mukaan kehittämistoimia tulisi kohdentaa työelämässä hankitun osaamisen opinnollistamiseen ja osaamisperustaisuuden vahvistamiseen sekä digitaalisten järjestelmien kehittämiseen siten, että ne auttavat osaamisen tunnistamista ja tunnustamista (Valtioneuvosto 2020, 36). Työelämä ja

muut työelämän kaltaiset ympäristöt ovat monelle luontevampi ympäristö oppia, minkä vuoksi eri tavoin hankittua osaamista tulee arvostaa ja tehdä se myös näkyväksi.

Vaikeassa asemassa olevien työllistymisen ongelmiin pyritään jatkuvasti hakemaan ratkaisuja erilaisilla toimilla. Keväällä 2022 työllisyyspalveluissa otettiin maanlaajuisesti käyttöön yksilöllisen työnhaun tukemisen ja palveluihin ohjaamisen malli. Erityistä tukea tarvitsevien työkäisten kouluttautumiseen ja työllistymiseen on alettu kiinnittää enemmän huomioita myös tieteellisessä tutkimuksessa sekä tavoitteissa lisätä kohderyhmälle suunnattuja palveluja. Tutkimukseni tuloksissa asiakkaan omaa vastuuta korostettiin. TE-Palvelut 2024 -uudistuksen myötä työllisyyspalvelujen järjestysvastuu siirtyy kunnille, jolloin uusia toimintamalleja luodaan ja asiakkaiden osallisuutta työllisyyspalveluissa on mahdollista kehittää. Asiakkaiden osallistaminen mukaan omien palvelujensa kehittämiseen lisää toimijuutta ja mahdollistaa myös urasuunnittelutaitojen kehittämisen. Jatkossa olisi hyvä miettiä miten henkilöt, joiden ääni jää yhteiskunnallisessa keskustelussa yleensä kuulematta, saataisiin mukaan heille kuuluvien palvelujen kehittämiseen.

Monialaisen verkostotyön tekijät tarvitsevat myös työkaluja oman osaamisensa tunnistamiseen, mikä osoittautui tutkimuksessani merkittäväksi oman ammatillisen alueen ja roolin tuntemisessa sekä toisten toimijoiden osaamisen hyödyntämisessä. Tulosten mukaan monialaisuus vaatii työntekijöiltä eri palvelujen ja työmarkkinoiden tuntemusta sekä verkostojen jatkuvaa hyödyntämistä. Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen valtakunnallisten suositusten mukaan monialaisuutta tulee toteuttaa asiakkaan tarpeesta lähtien, mikä tarkoittaa sopivaa osaamista edustavien työntekijöiden osallistumista työskentelyyn (Valtioneuvosto, 2020). Tulosten mukaan monialaisessa työssä voimavarana nähtiin oman organisaation sisäinen verkosto, mikä helpotti ohjaustyössä oikean osaajan ja palvelun löytämistä asiakkaalle. Bronsteinin (1995) moniammatillisen verkostoyhteistyön mallissa henkilökohtaisten tekijöiden kuten toimijoiden välisen luottamuksen, henkilökemioiden ja yhteishengen oltiin todettu vaikuttavan monialaiseen yhteistyöhön vahvimmin. Myös yhteyshenkilöiden tavoittaminen ja tunteminen koettiin helpommaksi silloin, kun toimijat tuntevat toisensa. Tämän vuoksi Ohjaamoihin on tärkeää varmistaa jatkossakin eri alojen ammattilaisten työskentely, jolloin asiakkaan palvelu myös yksinkertaistuu. Monialaiseen yhteistyöhön tarvitaan myös selkeitä malleja ja toimintaohjeita yhteisesti jaettavaksi. Elizabeth Mellin ja Mark Weistin tutkimus (2011) on osoittanut, että aiempi positiiviseksi koettu yhteinen historia moniammatillisen yhteistyön toteuttamisesta ennustaa todennäköisempiä positiivisia kokemuksia yhteistyöstä

jatkon kannalta. Tutkimuksessa saatujen tulosten ja aiemman tutkimustiedon pohjalta voitaisiin rakentaa yhteinen toimintamalli työvoimakoulutuksen tai muun monialaisen palvelun yhteistoiminnalle, jossa selkeytettäisiin toiminnan vaiheita ja vastuita asiakkuuden eri vaiheissa. Yhteisten tavoitteiden ja toimintamallien luominen ja jatkuva kehittäminen koettiin tärkeäksi yhteistyössä. Kun työntekijöillä on selkeä käsitys oman toiminnan eri vaiheista, vastuista ja rooleista, osataan niitä myös välittää asiakkaalle, jolloin asiakkaan toimijuus kasvaa.

LÄHTEET

Alasalmi, J., Busk, H., Holappa, V., Karhunen, H., Mayer, M., Nivala, A., Suhonen, T., & Valtakari, M. (2022). Ammatillisen työvoimakoulutuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:35. <http://urn.fi/URN:978-952-383-008-0>

Bronstein, L. (2003). A model of interdisciplinary collaboration. *Social Work*, 48(3), 297-306. doi:10.1093/sw/48.3.297

de Greef, M., Verte, D. & Segers, M. (2010). Development of the SIT, an instrument to evaluate the transfer effects of adult education programs for social inclusion. *Studies in Educational Evaluation* 36 (1–2), 42–61.

ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. (2015b). Suuntaviivoja elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille. Yhteiset tavoitteet ja periaatteet EU:n jäsenmaille ja komissiolle. ELGPN Tools No. 6. Jyväskylä, Kariteam.

Elinikäisen ohjauksen strategia 2020-2023. (2020). Valtioneuvoston julkaisuja 2020:34. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-536-8>

Eteenpäin elämässä -työvoimakoulutus. Redu Edu Oy. <https://www.varmanatoihin.fi/eteenpain-elamassa>.

Eriksson, P. & Koistinen, K. (2014). Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisuja 11:2014.

Freeth, D. & Reeves, S. (2004). Learning to work together: using the presage, process, product (3P) model to highlight decisions and possibilities. *Journal of Interprofessional Care*. 18 (1), 43 - 56. <http://www.uow.otago.ac.nz/academic/gp/curriculum%20Development/Freeth2004.pdf>

Haapasalo, S. & Salomäki, J. (2000). “On kuin kivi olisi vierähtänyt sydämeltä”. Kokemuksia aikuisten erilaisten oppijoiden ryhmäkuntoutuksesta. *Kuntoutussäätiön tutkimuksia* 64/2000. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Hallitusohjelma. (2019). Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Helander, J., Pukkila, P., Lilja, T., Koskela, S., Leppänen A. & Mäkinen, S. (2020). Valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-823-7>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2000) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Iachini, A., Bronstein, L. & Mellin, E. (2018). A Guide for Interprofessional Collaboration, Council on Social Work Education. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.ulapland.fi/lib/ulapland-ebooks/detail.action?docID=6270503>.

Isoherranen, K. (2005). Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY

Kaila M. & Mäntyranta T. (2008). Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Tutkimus ja opetus. Tampere. https://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97349.pdf?fbclid=IwAR294Y1kVqzW8v617juPoInsA1luhzdDsEiUL3sMJzllNik9edL-gH_x7LI.

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. (2021). Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito. Helsinki: Kauppakamari.

Kakkuri, I. (1993). Aikuisten lukemis- ja kirjoittamisongelmat ammatillisessa aikuiskoulutuksessa, työvoimakoulutuksessa ja kansanopistossa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Katajamäki, E. (2012). Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden osastolta. Tampere: Tampereen yliopisto. Väitöskirja

Korkeamäki J., Haarni, I. & Seppälä, U. (2010). Aikuisten oppimisvaikeuksien ja tarkkaavuushäiriöiden diagnosointi sosiaalisena toimintana. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2010:47:109–122

Kauhanen, A. & Virtanen, H. (2021). ”Kannattavatko investoinnit aikuiskoulutukseen?”. ETLA Muistio No 102. <https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-102.pdf>

Kinnari, H. (2020). Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. FERA. Suomen Kasvatustieteellinen Seura Ry. Kasvatusalan tutkimuksia 81. Kirjapaino Pallosalama Oy.

Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus, 73-87.

Kotila, H. (2002). Pedagogiset haasteet ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Kainulainen, S. (toim.) Ammattikorkeakoulu - tehdas vai akatemia? Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, A Tutkimuksia 1. Helsinki: Multiprint, 66 - 94.

Koskela, S. & Leppänen, A. (2020). Monialainen uraohjaus Ohjaamoissa – toimintaa ohjaavat periaatteet. Teoksessa Valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen. Hämeenlinna: HAMKin julkaisuja, 47-48.

Kuntaliitto. (2022). Lähtökohtia ja tiekartta kunnille TE2024-uudistuksen johtamiseen ja valmisteluun. Lähtökohtia ja tiekartta kunnille TE2024-uudistuksen johtamiseen ja valmisteluun TE2024 Tiekartta uudistuksen johtamiseen_Syyskuu2022.pdf

Kuntoutussäätiö. (2022). Osatyökykyiset mukaan työmarkkinoille - Kuntoutussäätiö (kuntoutussaatio.fi). Viitattu 9.6.2023. <https://kuntoutussaatio.fi/2023/02/20/osatyokykyiset-mukaan-tyomarkkinoille/>

Laine, M., Bamberg, J., & Jokinen, P. (2007). (Toim.) Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus: Helsinki.

Lemmetty, S. & Collin, K. (2022). Kestävän oppimisen ulottuvuudet aikuisten oppimisen kontekstissa. In S. Lemmetty, & K. Collin (Eds.), Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä (pp. 387-411). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

Mellin, E. A., & Weist, M. D. (2011). Exploring school mental health collaboration in an urban community: A social capital perspective. *School Mental Health*, 3(2), 81-92 doi:10.1007/s12310-011-9049-6

Mellin, E., Bronstein, L., Anderson-Butcher, D., Amorose, A., Ball, A. & Green, J. (2010). Measuring interprofessional collaboration in expanded school mental health: Model refinement and scale development. *Journal of Interprofessional Care*, 24(5), 514-523. doi:10.3109/13561821003624622

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Määttä, M. & Souto, A-M. (2020). (Toim.) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. Nuorisotutkimusseura.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2022). Hankkeet ja säädösvalmistelu: Jatkuva oppiminen. (Viitattu 9.6.2023)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2011). Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä no. 15. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75476/tr15.pdf?sequence=1>

Opie, A. (2000). *Thinking teams /thinking clients: Knowledge-based teamwork*. New York, NY: Columbia University Press.

Paananen, S. (2006). *Dysleksia, identiteetti ja biografinen oppiminen: Dysleksia aikuisen elämäkerronnassa*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Väitöskirja.

Puustinen, A. (2017). *Voiko verkostoa johtaa? Tapaustutkimus sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoiminta-alueen hallinnan yhteenkietoutuneesta luonteesta*. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja.

Pukkila, P. & Helander, J. (2016). *Työotteena monialaisuus – katsaus Ohjaamojen monialaisen yhteistyön rakentumiseen*. Nuorisotutkimusseura ry.

Pukkila, P., Lilja, T., & Helander, J. (2020). Millaisia käsityksiä Ohjaamojen työntekijöillä on monialaisesta uraohjauksesta? Teoksessa *Valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen*. Hämeenlinna: HAMKin julkaisuja, 18-23.

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. (2001). *Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus?* Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I*. Jyväskylä: PS-kustannus, 158-169.

Schuller, T., Preston, J., Hammond, C., Bras-sett-Grundy, A., & Bynner, J. (2004). *The Benefits of Learning: The Impact of Education on Health, Family Life and Social capital*. Routledge Falmer.

Selkivuori, L. (2015). ”Ei näihin vaikeuksiin työelämässä törmää” Oppimisen tuki ja erityiselle tuelle annetut merkitykset ammatillisessa aikuiskoulutuksessa opiskelijan näkökulmasta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Siirilä, J., Mäki, K. & Kinnari, H. (2021). Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23 (2), 65-82.

Silvennoinen, P. (2007) Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus: ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät oppimisyhteiskunnan haasteena. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Stake, R. E. (1995). The art of case study research: Perspectives on practice. Sage. Thousand Oaks, CA.

Spangar, T., Pasanen, H. & Onnismaa, J. (2000). Alkusanat. Teoksessa Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Jyväskylä: PS Kustannus.

Tissot, P. (2004). Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe. Office for Official Publications of the European Communities Publishing.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

Tynjälä, P. (1999). Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2018). Ohjaamon perusteet. TEM esitteet 6/2018

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työkykyohjelma- Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu. (Viitattu 4.4.2023).

Valtakari, M., Mayer, M., Aarrevaara, T., Purtilo-Nieminen, S., Tulppo, P., Eskelinen, J. & Pulkkinen, K. (2023). Jatkuvan oppimisen uudet nopeavaikutteiset toimet. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:X. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-483-5>

Valtioneuvosto. (2020). Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023 ELO-foorumi. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162576/VN_2020_34.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Vehviläinen, S. (2020). Miksi ohjataan? Ohjauksen vaikutukset ja oikeutus. Teoksessa Määttä, M. & Souto, A-M. (toim.) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. Nuorisotutkimusseura.

Vuorinen, R., Kettunen, J., Ruusuvirta-Uuksulainen, O., & Kukkaneva, E. (2023). Urasuunnittelutaitoja jäsentävä selvitys ja näkökulmia jatkokehittämistä varten. Raportteja ja työpapereita 2. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

Weist, M., Ambrose, M. & Lewis, C. (2006). Expanded school mental health: A collaborative community-school example. *Children & Schools*, 28(1), 45-50. doi:10.1093/cs/28.1.45

Yin, R. K. (2002). *Case study research. Design and methods*. Third Edition. California: Sage Publications.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

1 Monialainen verkostoyhteistyö

Minkälaista on mielestänne toimiva monialainen verkostoyhteistyö?

Millaista monialainen yhteistyö on omassa työssänne?

2 Toimivat käytänteet

Minkälaisia toimivia yhteistyön käytänteitä olette havainneet Eteenpäin elämässä - työvoimakoulutuksessa?

3 Kehityskohteet

Mitä kehitettävää olette havainneet toimivan yhteistyön kannalta Eteenpäin elämässä - työvoimakoulutuksessa?

4 Kriittiset vaiheet

Mitä mielestänne ovat monialaisen yhteistyön kannalta kriittiset vaiheet?

Liite 2. Kirjoitelma-aineiston ohje

Nimi

Ammattinimike

Työtehtävän kuvaus

Alan työkokemus vuosina

Kirjoitelma toimivasta monialaisesta verkostoyhteistyöstä, esim. oma onnistunut kokemus tai kuviteltu tilanne. Millaista monialainen yhteistyö on ollut sen toimiessa hyvin? Tai jos saisit itse päättää, millaista se olisi? Kuvaile halutessasi koko prosessi esimerkiksi työvoimakoulutuksen alusta loppuun tai yksittäinen ohjaustilanne.