

10 VUOTTA URAOHJAUKSEN ASIALLA

Auli Sesay, Päivi Rosenius &
Riitta-Liisa Hakkarainen (toim.)



URAOHJAAJAT JA
-VALMENTAJAT RY

Sisällys

Lukijalle.....	2
Rakkaudesta uraohjaukseen.....	3
Rikhardinkadun kirjastosta virtuaalisiin kohtaamisiin - välähdyksiä yhdistyksen 10-vuotiseen toimintaan.....	16
1990-luvun pitkä laahus.....	22
Jäsenkyselyn antia:	
Ajatuksia uraohjauksesta ja yhdistyksen toiminnasta.....	27
Jäsenten tervehdykset.....	32
Uraohjauksen tutkimus ja sen merkitys.....	38
Eloisaa ohjausta - uraohjauksen tulevaisuuden näkymiä.....	41

Liitteet:

Yhdistyksen visio

Yhdistyksen eettiset periaatteet



www.uraohjaajat.fi



twitter.com/uraohjaajat



[linkedin.com](https://www.linkedin.com/company/uraohjaajat) (uraohjaajat ja -valmentajat)

10 VUOTTA URAOHJAUKSEN ASIALLA

Julkaisija ja copyright Uraohjaajat ja -valmentajat ry
Toimitus Auli Sesay, Päivi Rosenius & Riitta-Liisa Hakkarainen
Visuaalinen suunnittelu ja taitto Milla Kissaniitty
Paino Trinket , 2023
ISBN (pehmeäkantinen) 978-952-94-8025-8
ISBN (PDF) 978-952-94-8026-5

Lukijalle

Kun valtakunnallista Uraohjaajat ja -valmentajat ry:tä lähdettiin perustamaan, toimi ohjausalalla vain Suomen opinto-ohjaajat SOPO ry ja sen alueelliset yhdistykset, joiden jäsenet työskentelevät pääosin opinto-ohjaajina eri kouluasteilla. Uraohjausta toteutetaan kuitenkin laajemmassa toimintaympäristössä. Muita uraohjauksen toimijoita ovat muun muassa TE-hallinto, kuntien työllisyyspalvelut, yritysten HR-palvelut, uraohjausta tarjoavat yritykset ja ammatinharjoittajat sekä järjestöt ja ammattiliitot.

Pieni joukko uraohjauksen asiantuntijoita päätti perustaa yhdistyksen, koska he kokivat, että verkostolle oli suuri tarve ja tilaus. Yhdistyksen tavoitteeksi määriteltiin uraohjaus- ja valmennustyötä tekevien asiantuntijoiden yhteistyön, keskinäisen verkostoitumisen ja ammatillisen kehittymisen edistäminen.

Tänä vuonna yhdistys täyttää 10 vuotta. Kymmenvuotisen taipaleen juhlistamiseksi yhdistyksessä päätettiin koota toiminnan keskeisiä merkkipaaluja juhlaulkaisuksi yhdessä jäsenistön ja asiantuntijoiden kanssa. Vastauksia haettiin seuraaviin kysymyksiin:

- Miksi yhdistys perustettiin?
- Miten yhdistyksen tavoitteet ja visio muotoutuivat?
- Millaisia ajatuksia yhdistyksen puheenjohtajilla kautta aikojen on?
- Millainen jäsenistö yhdistyksellä on ja mitä he ajattelevat uraohjauksesta ja yhdistyksen toiminnasta?
- Millaista tutkimusta uraohjauksesta tehdään ja mikä on uraohjauksen rooli tulevaisuudessa?

Toivomme, että katsaus menneeseen toimintaan antaa taustaa, tukea ja näkemyksiä yhdistyksen tulevaisuuden suunnittelulle ja toiminnalle. Haluamme kiittää jäsenistöä, entisiä puheenjohtajia ja artikkeleiden kirjoittajia osallistumisesta julkaisun sisällön tuottamiseen.

Auli Sesay, Päivi Rosenius, Riitta-Liisa Hakkarainen
Julkaisun toimittajat
Uraohjaaja ja -valmentajat ry, 2023

RAKKAUDESTA URAOHJAUKSEEN

Uraohjaus voi tarjota elämän suuntaa muuttavia mahdollisuuksia. Se on ohjattavan toimijuutta vahvistava yhteistoinnallinen kasvu-, oppimis- ja ongelmanratkaisuprosessi, joka antaa tilan tarkastella oman elämän merkityksiä, valintoja ja suunnanottoja.

Ohjauksen toimintatavat, -ympäristöt ja ammattikäytännöt ovat laajentuneet ammatin- ja koulutusvalintojen tukemisesta yksilön kokonaisvaltaiseen ohjaukseen ja valmennukseen. Ohjaus kietoutuu jälkimodernissa yhteiskunnassa ihmisen elämänkulkuun ja arkeen, johon sisältyy yhä enemmän valintatilanteita ja muutosprosesseja. Ohjauksen kohteena ei ole pelkästään ammattiin, koulutukseen tai työu-

raan liittyvien valintaprosessien tukeminen, vaan ohjattavan koko elämänpiiri ja kokonaisvaltainen hyvinvointi.

Uraohjaajat ja -valmentajat ry syntyi, kun joukko korkeakouluohjauksen asiantuntijoita halusi perustaa yhdistyksen vahvistamaan koulutus- ja työelämän eri sektoreilla toimivien uraohjaajien ammatillista yhteisöllisyyttä ja uraohjauksen professiota. 10 vuoden aikana yhdistyksestä on rakentunut valtakunnallisesti merkittävä uraohjaajien yhteinen, vahva uraohjauksen puolestapuhuja, jossa on jo yli 200 jäsentä.

Yhdistyksen jäsenet ovat sen tärkein voimavara. Asioiden eteenpäin viemiseksi tarvitaan yhteistoiminnallinen hal-

litus, jonka kokoonpanossa on puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, sihteeri sekä talous-, jäsen- ja viestintävastaavat.

Hallitustyö on tiimityötä ja vastuunjaossa pyritään huomiomaan kunkin vahvuudet ja kiinnostukset. Yhteisesti keskustellen ideoidaan uusia jäsen tapahtumia yhdistyksen tavoitteiden mukaisesti. Hallitukseen valitaan vuosittain uusia jäseniä ja toivotamme kaikki kiinnostuneet lämpimästi tervetulleeksi. Yhdistyksen toimintasunnitelmaan ja eettisiin periaatteisiin voit tutustua tarkemmin tarkemmin verkkosivulla uraohjaajat.fi/yhdistys.

Vuosien varrella yhdistystä on luotsannut viisi hallitusta. Halli-

tusten puheenjohtajien muisteluihin pääset tutustumaan tässä julkaisussa. Hallituskaudella 2021-2023 puheenjohtajana on toiminut asiantuntija Pia Koukkula (Helsingin kaupunki) ja varapuheenjohtajana koulutus-
asiantuntija ja uraohjaaja Anita Hartikainen (Turun yo). Anitan jäätyä vanhempainvapaalle varapuheenjohtajana aloitti ohjauksen kehittämisasiantuntija Auli Sesay (Jamk). Yhdistyksen

sihteerinä on toiminut opinto- ja uraohjauksen yliopisto-opettaja Päivi Rosenius (Itä-Suomen yo). Yhdistyksen varoista ja muista jäsenasioista ovat huolehtineet opinto-ohjaaja Riittamaija Pulli (Omnia) ja lehtori Seija Koskela (Jamk). Uutiskirjeen toimittamisesta ja jäsenten uratarinoiden koordinoinnista on vastannut uraohjaaja Riitta-Liisa Hakkarainen (Työllisyys Espoo). Ulkoisesta viestinnästä sosiaalisen

median kanavissa on huolehtinut arviointiasiantuntija Kati Jokio (Karvi). Hallituksen kokoonpanoon on kuulunut myös palvelupäällikkö ja tietokirjailija Leea Kantelus (Faktia).

Toivotamme yhdistyksen tuleville vuosille onnea ja menestystä!

Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n hallitus 2023

Hallitus 2021-2023



Pia Koukkula
puheenjohtaja



Anita Hartikainen



Auli Sesay



Päivi Rosenius



Riittamaija Pulli



Seija Koskela



Kati Jokio



**Riitta-Liisa
Hakkarainen**



Leea Kantelus

PUHEENJOHTAJAT MUISTELEVAT





Eric Carver
(puheenjohtaja vuosina 2013-2017)

URAOHJAAJAT JA VALMENTAJAT RY PERUSTETTIIN, KOSKA HALUSIMME AMMATILLISEN YHTEISÖN

Miksi 19 henkilöä päätyi Rikhardinkadun kirjastoon 2.10.2013 perustamaan Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n? Jälkikäteen 10 vuotta tapahtumien jälkeen uskallan väittää, että pääasiallinen syy oli halu kuulua ammatilliseen yhteisöön. Meillä eri sektoreilla työskentelevillä uraohjaajilla ja uravalmentajilla oli tarve luoda itsellemme sopiva yhteisö, verkosto ja yhdyside. Halusimme sellaisen pysyvän yhteisö, jonka jäsenyys ei riippuisi siitä, millä sektorilla olemme milloinkin töissä.

Idea uuden yhdistyksen perustamisesta syntyi yliopistosektorin uraohjaajien ja akavalaisten liittojen uravalmentajien ja -ohjaajien yhteistyön tiivistymisestä vuosina 2011-2013. Uraohjauksen sanakirja

-projektissa määrittelimme yhdessä ammatillisia käsitteitä ja kävimme syvällistä dialogia uraohjauksen ja -valmennuksen asioista. Näiden keskusteluiden aikana syntyi ajatus pysyvän sektorirajat ylittävästä yhdistyksestä. Ammattiliittoa emme tarvinneet tai halunneet, mutta ammatillisen yhteisön halusimme.

Toimin tuon perustavan kokouksen puheenjohtajana ja minulla oli ilo ja kunnia toimia yhdistyksen ensimmäisenä puheenjohtajana 4 vuoden ajan. Tuolta ajalta on valtavasti lämpimiä muistoja yhteisöllisyydestä, yhdessä tekemisestä, yhteyksien luomisesta, idealismista, halusta ja uskalluksesta heittäytyä sekä iloa tavoitteiden toteutumisesta.

Laadimme eettiset periaatteet uraohjaukselle ja -valmennukselle. Kiersimme maata yhdessä Akavan kanssa vahvistamassa korkeasti koulutettujen uraohjauksen verkostoja. Rakensimme toimivat yhteistyöverkostot Suomen opinto-ohjaajat ry:hyn ja muihin ohjausalan keskeisiin toimijoihin. Järjestimme yhteistyössä Suomen opinto-ohjaajien ja TAT:n kanssa seminaarin työelämän ja ohjauksen tulevaisuudesta. Valmistelimme laajassa yhteistyössä ohjausalan koulutusta antavien yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen, työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön virkamiesten ja muiden sidosryhmien kanssa uraohjauksen erikoistumiskoulutuksen. Uskalsimme ottaa kantaa valmisteilla olleeseen TE-palveluiden uudistamislakiin. Järjestimme ohjelmistoyrityksen kanssa kehittämispäivän yrityksen sisäisestä uravalmennuksen kehittämisestä.

Muistan elävästi puheenjohtajakauteni lopulta, kun olin puhumassa pitkän linjan ammatinvalinnanpsykologin ja työ- ja elinkeinoministeriön virkamiesten Ari-Pekka Lemisen eläkkeelle siirtymisen juhlassa. Siinä minä, yliopistosektorilla työskentelevä uraohjaaja, olin kaikkien uraohjaajien ja -valmentajien puolesta kiittämässä henkilöä, jonka merkitys uraohjauksen alalle oli ollut Suomessa suuri. Siinä hetkessä jotenkin ymmärsin ja tunsin, että se ammatillinen yhteisöllisyys, mitä Rikhardinkadun kirjastoon kokoontuneet 19 henkeä olivat tavoitelleet, oli toteutunut.

Kun mietin Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n alkuaikaa nyt, ihmettelen, miten paljon teimme ja miten pienillä resursseilla. Meistä tuli nopeasti varteenotettava, uskottava ja haluttu yhteistyökumppani. Yksin emme olisi pystynyt näin laaja-alaiseen toimintaan ja verkostoitumiseen. Mutta lopulta se tärkein asia, oman yhteisön rakentaminen, oli

suurin saavutuksemme yhdistyksen ensimmäisinä vuosina. Sama vahva ammatillinen yhteisöllisyys on kantanut yhdistystä eteenpäin jo 10 vuoden ajan. Halu tulla yhteen. Halu tehdä yhdessä.

Jokainen puheenjohtaja, hallitus ja aktiivijäsen on omalla panoksellaan vienyt uraohjaajia ja valmentajia eteenpäin. Me perustajajäsenet ja alun aktiivitoimijat olimme tärkeä lenkki tässä ketjussa. Olen ylpeä siitä mitä yhdessä teimme ja onnellinen sekä kiitollinen siitä, että yhdistystä on alkuvuosien ”startup-vaiheen” jälkeen rakennettu viisaudella ja rakkaudella.

Ajattelen niin, että menneiden puheenjohtajien kannattaa pidättäytyä neuvomasta uusia toimijoita. Apua tarjoan mielusti, jos kysytään, mutta neuvoja en tuputa. Ehkä muutaman asian uskallan kuitenkin tähän nostaa, juhluvuoden kunniaksi. Luotetaan itseemme ja siihen arvopohjaan, joka uraohjauksen ja -valmennuksen ammatillisen etiikan ytimessä on. Luotetaan ammattitaitoomme ja ja arvostetaan itseämme, toisiamme ja yhteisöämme. Uskotaan yhdessä tekemisen voimaan seuraavat kymmenen vuotta.

Eric Carver toimi Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n puheenjohtajana yhdistyksen 4 ensimmäisen vuoden aikana, lokakuusta 2013 lokakuuhun 2017. Tuolloin hän työskenteli uraohjaajana Helsingin yliopiston urapalveluissa. Vuonna 2023 Carver työskentelee asiantuntijana Helsingin yliopiston opetuksen strategisissa palveluissa. Hän vastaa opiskelijan ohjausta koskevien yliopistotason linjauksien valmistelusta ja niiden toimeenpanon seurannasta. Carver koordinoi myös Helsingin yliopiston Opettajien akatemiaa.

Päivi Saatsi (puheenjohtaja vuosina 2018-2019)

TEEMME TULEVAISUUDEN YHDESSÄ



Meitä kaikkia tarvitaan viemään uraohjausta ja yhdistystämme kohti tulevaa askel kerrallaan. Kun epäröin asettumista puheenjohtajaksi vähäisen yhdistyskokemukseni vuoksi, Eric Carver sanoi minulle, että ”jokainen puheenjohtaja johtaa hallitusta omalla tavallaan”. Tärkeintä hallitustyössä on kuitenkin palo uraohjauksen ja -valmennuksen kehittämiseen, ylläpitämiseen ja eteenpäin viemiseen sekä jäsenten osaamisen ja vertaistuen vahvistamiseen.

Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n puheenjohtajuudessa parasta oli työskentely uraohjauksen sekä jäsenten kehittymismahdollisuuksien ja vertaistuen edistämiseksi yhdessä aivan huikean hallituksen kanssa. Kaikki puheenjohtajakauteni uudistukset ja toimivien käytäntöjen vahvistaminen mahdollistivat asiantuntevien ja positiivisten, toimeliaiden ja idearikkaiden hallituksen jäsenten ansiosta: sihteeri Anna Nykänen, taloudenhoitaja Petra Bedda, varapuheenjohtaja Timo Tapola ja Leena Penttinen, Satu Barman, Leena Itkonen ja Riikka Michelsson.

Aikamoinen osaamisen kattaus, vai mitä? Lämmin kiitos vielä kerran!

Koska oma taustani on ohjausalan yrittäjyydessä ja työnantajuudessa, niin sain onnekseni hallitukseen monipuolisesti myös toisenlaisia näkökulmia. Meidän vahvuutemme yhdistyksenä on monipuolinen edustus uraohjauksen ja -valmennuksen eri sektoreilta, tahto nähdä toisia näkökulmia ja rakentaa yhteistä ymmärrystä työstä, ohjauksesta, ohjauksen ammatillisuudesta ja työurien tulevaisuuksista. Hallituksen tehtävä on luoda mahdollisuuksia tälle vuoropuhelulle, yhteiselle oppimiselle ja tulevaisuuden näkymille.

Näitä näkymiä olemme ensimmäisenä vuosikymmenenämme lähteneet rohkeasti tavoittelemaan ja saavuttaneet merkityksellisiä etappeja. Olemme osa valtakunnallista elinikäisen ohjauksen ELO-ryhmää ja pääsemme vaikuttamaan ohjausryhmittöysoentelyssä ohjauksen hankkeissa. Merkityksellisimpinä olemme olleet mukana vaikuttamassa uraohjauksen erikoistumiskoulutuksen syntyyn, käynnistämiseen ja vakiinnuttamiseen osana kotimaista ohjauksen täydennyskoulutuskenttää.

Sain olla edustamassa yhdistystämme ensimmäisten uraohjauksen erikoistumiskoulutusten avauspäivinä 28.9.2018 Helsingissä Itä-Suomen yliopiston toteutuksessa ja 30.1.2019 Jyväskylässä ammatillisten opettajakorkeakoulujen (JAMK koordinoijana sekä Haaga-Helia, HAMK, OAMK, TAMK) ja Jyväskylän yliopiston toteutuksessa. Molemmissa tilaisuuksissa oli historiallisen hetken juhlava ilmapiiri. Olen myös henkilökohtaisesti erittäin iloinen tästä työelämäohjausta vahvistavasta ja uraohjausta näkyväksi tekevästä koulutuksesta,

koska opiskellessani ohjauksen maisteriohjelmassa kaipaasin vahvempaa työelämäohjauksen näkökulmaa opintoihin. Ehkä jonain päivänä uraohjauksen opintoja voi opiskella myös osana ohjauksen maisteriohjelmaa?

Puheenjohtajakauteni vei arkiosallistumisen yhdistyksessä luontevasti valtakunnalliseksi. Valtakunnallinen kattavuus on yhdistykselle tärkeää ja sen vahvistamiseksi oli mietitty jo aiemmassa hallituksessa erilaisia keinoja. Yhdeksi ratkaisuksi tuli hallituksen jäsenten maantieteellinen etäisyys, jolloin kuukausittaiset kokoukset solahdivat luontevasti etätapaamisiksi. Se tuki myös jäsentapahtumien kokeilua etänä ja hybridinä, mikä mahdollistaa osallistumisen eri puolilta Suomea. Me jäsenet pidämme yhdistyksemme elävänä.

Sydämeni sykkii edelleen uraohjaukselle sekä ohjaus- ja valmennustyön tekijöille. Minusta on kasvanut uraohjaaja erilaisten uratarinoiden, työuran risteyskohtien ja kohtaamisten ansiosta. Aivan parasta on se, että saan oppia jatkuvasti lisää ura- ja ammatillisen kuntoutuksen ohjaajien esihenkilönä ja työnantajana. Työelämä jaksaa hämmästyttää, mietityttää ja ilahduttaa edelleen.

Minkälaisen kädenjäljen me haluamme jättää maailmaan?

Päivi Saatsi toimi puheenjohtajana vuosina 2018-2019. Päiville tärkeintä, parasta ja opettavaisinta arjen työssä on toimiminen työnantajana ura- ja työkykyvalmentajille Työvalmennus Futuuri Oy:ssä. Päivin sydän sykkii ohjaustyölle.

Leena Penttinen (puheenjohtaja vuosina 2020-2021)

URAOHJAAJIEN YHDISTYS PALVELEE AMMATILLISTA KEHITTYMISTÄ SEKÄ URAOHJAUKSEN ASiantuntijuuden TUNNISTAMISTA JA TUNNUSTAMISTA



Puheenjohtajuuskauteni alkoi juuri ennen pandemiaa vuoden 2020 alussa ja päättyi syksyllä 2021. Kulunutta kahta vuotta voi luonnehtia asiantuntijuuden jakamisen ajaksi. Virtuaaliset aamukahvit näyttivät vakiinnuttaneen paikkansa ja muotonsa jäsenistön yhteisen asiantuntijuuden jakamisen ja keskustelujen foorumina. Oli huikeaa olla osallisenä siinä, kuinka pandemia-aikana aamukahvit antoivat kohtaamispaikan ja äänen sille valtavalle osaamispotentialille, joka jäsenistössä on.

Virtuaalisilla aamukahveilla jäsenistö jakoi eri työkonteksteissa - mm. korkeakouluissa ja aikuisten työllistämispalveluissa - tehtävän uraohjauksen työtä. Yhdessä perehdyttiin myös uraohjauksen menetelmiin, mm. coachingiin, voimakehä-menetelmään, yksilöllisten motiivien työstämiseen ja yhteistyösuhteeseen ohjauksessa. Uraohjaajat pääsivät

myös refleктоimaan omaa työtään pohtimalla työn merkitysten ja täyttymysten työvälinaetta. Ajassa liikkuviin kysymyksiin pureutuivat mm. verkko-ohjauksen ja tekoälyn hyödyntämisen teemat ohjauksessa sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiin.

Vieraitakin aamukahveilla kävi uraohjaajille keskeisistä ministeriöistä tuomassa ajankohtaisia kuulumisia: Tiina Polo OKM:stä jatkuvan oppimisen kansallisesta valmistelusta sekä Anna Toni TEM:stä uraohjauksesta ja työllistymisen edistämisestä. Alustukset olivat erinomaisia ja keskustelu oli yhtä vilkasta ja lämminhenkistä kuin omien jäsenten jakaessa kokemuksiaan ja osaamistaan.

Yllättäen juuri pandemia avasi yhdistykselle mahdollisuuksia myös kansainväliseen vuorovaikutukseen. Syksyllä 2020 toteutettiin Suomessa ilta-aikaan, mutta kanadalaiselle Career writing -menetelmän kehittäjälle ja tutkijalle Reinekke Lenggelle varhaisena aamuna työpaja narratiivisesta urakirjoittamisen menetelmästä. Onnistuneesta virtuaalisesta toteutuksesta motivoituneena järjestimme vielä etäaikaa elävälle jäsenistölle keväällä 2021 Mary McMahonin vetämän kaksiosaisen workshopin systeemitieteellisestä uraohjauksesta. Saman vuoden syysseminaarissa vierailivat työpajan dialogisesti toteuttaneet Ronald Sultana ja Tristram Hooley sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja uraohjauksen teemoilla. Näiden kansainvälisten huippuasiantuntijoiden asennetta muistelen erityisen lämpimästi: he olivat hyvin motivoituneita tapaamaan suomalaisia uraohjaajia, kuulemaan meidän kokemuksiamme ja ajatuksiamme. He myös panostivat pedagogisesti oman asiantuntijuutensa jakamiseen yhteisen tavoitteen, yksilöitä

palvelevan ja yhteiskuntakriittisen uraohjauksen kehittämiseksi.

Merkityksellistä oli myös se, että pääsimme yhdistyksenä ELO-foorumissa vaikuttamaan uuteen kansalliseen elinikäisen ohjauksen strategiaan vuosille 2020-2023. Yhdistyksemme oli ainoa ELO-työjaostossa edustettuna oleva toimija ministeriöiden, opetushallituksen ja KEHA-keskuksen asiantuntijoiden ryhmässä. Strategiaan kirjattiin mm. yhdistyksen kannalta keskeisiä tavoitteita ohjausalan asiantuntijakoulutuksista sekä kansallisista ohjausalan ydin- ja erikoistumisalan kuvauksista. Työjaosto työllisti varsin tiiviisti, mutta käydyissä keskusteluissa ilahdutti se, miten eri hallinnonalojen toimijat paneutuivat ohjauksen merkitykseen ja tehtävään yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämässä ja sosiaalisten eriarvoisuuksien purkamisessa suomalaisessa yhteiskunnassa.

Kahteen vuoteen mahtui niin yhdistyksen sisäisen kollegiaalisen asiantuntijuuden jakamista sekä vuorovaikutusta kansallisten institutionaalisten toimijoiden ja kansainvälisten ohjausalan osaajien kanssa. Päällimmäisenä on kiitollisuuden tunne, että olen saanut olla mukana itselle merkityksellisiä asioita edistävän yhdistyksen matkalla uraohjauksen edistämässä Suomessa.

Leena Penttinen toimi puheenjohtajana vuosina 2020-2021. Tuolloin hän työskenteli ohjausalan kouluttajana ja tutkijana Itä-Suomen ja Jyväskylän yliopistoissa. Nykyään hän työskentelee kehittämispäällikkönä Jyväskylän yliopistossa tehtävänään mm. ohjauksen ja ohjausosaamisen kehittäminen.

Pia Koukkula
(puheenjohtaja vuosina 2021-2023)

JATKUVA TYÖELÄMÄN MUUTOS HAASTAA JÄSENISTÖÄMME - SIKSI YHDISTYKSEMME OLEMASSAOLO ON TÄRKEÄÄ



Astuin Leena Penttisen jäljiltä isoihin saappaisiin. Jäsenmäärä oli noussut yli kahden sadan. Leena oli tehnyt puheenjohtajana jämäkkää ja monipuolista työtä kehittääkseen yhdistyksen toimintaa. Hän sai kontaktiensa kautta kansainvälisiä asiantuntijoita pitämään luentoja ja työpajoja. Suuri kiitos hänelle siitä.

Itsellä oli monenlaisia ajatuksia, kun puheenjohtajan polulle lähdin. Mutta kuten meille ihmisille usein käy, elämä astuu peliin mukaan ja piirtää kuviot uusiksi. Monenlaisia sattumuksia oli vuoden 2022 aikana ja kaiken kruunasi lokakuun lopussa iskenyt korona, joka toi muassaan long covidin. Kevyen aivosumun ja uupumuksen keskellä on pakko valita asiat, joihin pystyy ja jaksaa keskittyä.

Samaan aikaan, kun en ole jaksanut puheenjohtajan tonttiani hoitaa, on noussut esiin se väkevä joukkovoima, joka nykyisellä hallituksella on. Kaikki vuoden 2023 akuutit asiat on hoidettu ja vielä enemmänkin varapuheenjohtaja Auli Sesayn johdolla. Tämä juhlaulkaisu on yksi osoitus hallituksen idearikkaudesta ja venymisestä. Lämpimät kiitokset hallitukselle!

Tulevaisuus on avoin, kuten aina ihmisen elämässä. Vuosikokouksessa on jälleen hallituspaikkoja jaossa. Itse väistyn hallituksesta ja puheenjohtajan paikalta. Toivon, että laajasta jäsenistöstämme lähdetään rohkeasti mukaan hallitustyöskentelyyn. Hallitustyöskentely on samaan aikaan vaikutta-

mista ja ideoimista sekä jatkuvuuden luomista, mahdollisuus tuoda jotain uutta ja omannäköistä yhdistyksen toimintaan - iloa unohtamatta.

Pia Koukkula toimi puheenjohtajana vuosina 2022-2023. Hän työskentelee tällä hetkellä Helsingin kaupungilla asiantuntijana ja pohtii tämän ajan ripeää muutosta: "Keskeistä tässä ajassa on ripeä muutos. Muutos työelämässä, työtehtävissä ja ihmisten urapoluissa. Osaksi urapolkuja on pesiytynyt työttömyysjaksot, lyhyemmät tai pidemmät. Työttömyys koskettaa monia, joko omassa elämässä tai työn kautta. Jatkuva työelämän muutos, urapolkujen monimuotoisuus ja työttömyys osana työelämää haastavat myös meidän jäsenistöämme. Tämän vuoksi on äärimmäisen tärkeää, että tällainen yhdistys on olemassa - voimme jakaa tietoa ja kokemuksia sekä tukea toisiamme."

URAOHJAAJAT JA -VALMENTAJA RY:N HALLITUKSET 2013-2023

2013: Eric Carver (puheenjohtaja), Heini Hult-Miekkavaara, Seija Leppänen, Seija Utriainen, Liisa Jaakkonen, Leena Itkonen, Katri Hyvärinen ja Tanja Makkonen

2014: Eric Carver (puheenjohtaja), Seija Leppänen, Seija Utriainen, Katri Hyvärinen, Tanja Makkonen, Heini Hult-Miekkavaara, Leena Itkonen, Liisa Jaakkonen, Anu Kaasalainen, Matias Fredriksson

2015: Eric Carver (puheenjohtaja), Heini Hult-Miekkavaara, Anu Kaasalainen, Matias Fredriksson, Satu Myller, Anna Nykänen, Päivi Saatsi, Timo Tapola

2016-2017 Eric Carver (puheenjohtaja), Anu Kaasalainen, Matias Fredriksson, Satu Myller, Heini Hult-Miekkavaara, Anna Nykänen, Päivi Saatsi, Timo Tapola.

2018-2019: Päivi Saatsi (puheenjohtaja), Timo Tapola, Anna Nykänen, Petra Bedda, Satu Barman, Leena Itkonen, Riikka Michelsson, Leena Penttinen.

2020: Leena Penttinen (puheenjohtaja), Riikka Michelsson, Katri Viitanen, Riittamaija Pulli, Päivi Rosenius, Petra Bedda, Leena Itkonen

2021: Leena Penttinen (puheenjohtaja), Leena Itkonen, Pia Koukkula, Riikka Michelsson, Riittamaija Pulli, Päivi Rosenius, Katri Viitanen, Tiina Äijänaho

2022: Pia Koukkula (puheenjohtaja), Anita Hartikainen, Päivi Rosenius, Riitta-Liisa Hakkarainen, Kati Jokio, Riittamaija Pulli, Seija Koskela

2023: Pia Koukkula (puheenjohtaja), Anita Hartikainen, Päivi Rosenius, Riitta-Liisa Hakkarainen, Kati Jokio, Riittamaija Pulli, Seija Koskela, Auli Sesay, Leea Kantelus

URAOHJAUKSEN ASIALLA



RIKHARDINKADUN KIRJASTOSTA VIRTUAALISIIN KOHTAAMISIIN - VÄLÄHDYKSIÄ YHDISTYKSEN 10-VUOTISEEN TOIMINTAAN

Artikkeli käsittelee yhdistyksen vuosikymmenen mittaista matkaa toimintasuunnitelmien ja -kertomusten välittämän tiedon valossa. Runsaasta ja sirpaleisesta aineistosta on poimittu keskeisiä yhdistyksen nuoren historian voimaponnistuksia ja tuloksia: millaisista lähtökohdista Uraohjaajat ja -valmentajat ry syntyi ja miksi se on olemassa, millaisiin periaatteisiin yhdistys toiminnassaan sitoutuu ja millaisia asioita se toiminnallaan edistää.

1. Yhdistyksen synty

Ajatus Uraohjaajat - ja valmentajat ry:n perustamisesta syntyi Uraohjauksen sanakirjan (uraohjauksen-sanakirja.purot.

net/) työstämisen yhteydessä. Uraohjauksen sanakirja oli prosessi, joka toteutettiin yliopistojen työelämä- ja urapalveluiden Aarresaari-yhteistyöverkoston, akavalaisten liittojen uravalmentajien, ammattikorkeakoulujen, TE-toimistojen ja yksityisen sektorin uraohjaustyötä tekevien yhteisenä ponnistuksena vuosina 2012-2013. Sanakirjatyöskentely teki näkyväksi tarpeen luoda vakinainen ja tavoitteellinen foorumi uraohjaustyötä eri sektoreilla tekevien asiantuntijoiden ammatillisen kehittymisen ja yhteistyön syventämiseksi.

Ajatus johti yhdistyksen perustamiskokoukseen, joka pidettiin Helsingissä Rikhardinkadun kirjastossa 2.10.2013. Yhdistyk-

sen perustamisesta tiedotettiin laajasti ohjauksen eri toimintakentillä. Perustamiskokoukseen osallistui 19 uraohjauksen asiantuntijaa eri korkeakouluista, ammattiliitoista, TE-toimistoista ja yksityiseltä sektorilta. Perustamiskokouksen puheenjohtajana toimi Helsingin yliopistosta asiantuntija Eric Carver, joka valittiin yhdistyksen hallituksen ensimmäiseksi puheenjohtajaksi.

2. Yhdistykselle tavoitteet ja eettiset periaatteet

Yhdistyksen perustamiskokouksessa käytiin aktiivista keskustelua yhdistyksen tavoitteista ja toimintasuunnitelmasta. Tärkeimpänä kehittämiskohteena esiin nousivat uraohjauksen ja

-valmennuksen eettisten periaatteiden luominen, johon päättiin ensimmäisenä keskittyä. Yhdistyksen kohderyhmäksi määriteltiin korkeakoulutettujen ja korkeakouluopiskelijoiden uraohjaajat ja -valmentajat, uraohjauksen tutkijat sekä muut uraohjauksen asiantuntijat ja heidän esihenkilönsä. Kohderyhmän edustajia ammattiliitoissa ja korkeakouluissa pyrittiin aktiivisesti tavoittamaan ja osallistamaan sekä uraohjauksen eettisten periaatteiden valmisteluun että yhdistyksen toiminnan kehittämiseen. Uusi yhdistys toteuttikin ensitöikseen jäsenistölle kyselyn, jossa kartoitettiin jäsenistön toiveita ja tarpeita tulevalle toiminnalle. Kyselyn tuloksista keskusteltiin jäsenillassa 28.11.2013 ja työskentelyä päätettiin jatkaa neljän teeman parissa:

1. Hyvän ohjauksen kriteerit ja laatu. Yhdistyksessä haluttiin selvittää millaisia periaatteita ja kriteereitä jäsenet pitivät tärkeinä uraohjauksessa ja -valmennuksessa.

2. Ohjaukseen ja valmennukseen kohdistuvat odotukset. Jäsenistöltä haluttiin kuulla, millaisia odotuksia heillä oli asiakkaiden suhteen ja mitä he itse odottivat alalta.

3. Ammattikunnan näkyvyys ja rooli. Yhdistyksessä haluttiin pohtia, miten uraohjaajat ja -valmentajat voivat tulla paremmin tunnetuiksi ja miten heidän rooliaan voidaan vahvistaa yhteiskunnassa.

4. Ammatissa kehittyminen ja keskinäinen tiedon jakaminen. Yhdistyksessä haluttiin tarjota mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen ja tiedon jakamiseen jäsenten kesken.

Eettisten periaatteiden työstäminen käynnistettiin 6.3.2014 Uraohjauksen ja -valmennuksen eettiset periaatteet -seminaarissa, joka keräsi noin 70 osallistujaa ohjauksen eri sektoreilta. Mukana oli uraohjausta ja -valmennusta tekeviä korkeakouluista, TE-hallinnosta, yksityiseltä sektorilta ja ammattiliitoista.

Seminaarityöskentely tuotti laajan materiaalin eettisten periaatteiden valmistelun pohjaksi. Hallitus jatkoi seminaarin jälkeen eettisten periaatteiden valmistelua joiden ensimmäinen versio valmistui toukokuussa. Se lähetettiin jäsenistölle ja ohjausalan asiantuntijoille kommentoitavaksi ja saadun palautteen pohjalta eettiset periaatteet muokattiin seuraaviin kolmeen näkökulmaan: 1) asiakas elämän eri tilanteissa,

2) uraohjaaja ja -valmentaja uran eri vaiheissa ja 3) kollegat elinikäisen ohjauksen kentällä. Näkökulmien pohjalta hallituksessa työstettiin esitys uraohjauksen ja -valmennuksen eettisistä periaatteista, jotka hyväksyttiin yhdistyksen vuosikokouksessa 21.10.2014. Periaatteet löytyvät tämän julkaisun liitteistä ja verkkosivulta.

3. Yhdistyksen toiminnan painopisteet

Yhdistyksen toiminnan kehittämisen kannalta vuosi 2015 oli merkityksellinen. Toiminnan pohjaksi luotiin neljä keskeistä painopistealuetta, jotka viitoittivat yhdistyksen toiminnan seuraaville vuosille. Ensimmäinen painopiste oli alueellisten verkostojen vahvistaminen jäsenten välisen vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi ja alueellisen yhteistyön tukemiseksi. Toinen oli jäsenistölle suunnatut seminaarit, joilla haluttiin tarjota mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen, vertaisoppimiseen ja verkostoitumiseen. Kolmas painopiste oli yhteistyön syventäminen elinikäisen ohjauksen toimintakentällä yhdistyksen jäsenistön, korkeasti koulutettujen ohjaustyötä tekevien tahojen sekä työllisyyttä edistävien organisaatioiden välillä. Neljäs oli uraohjaajien erikoistumiskoulutuksen käynnistämisen edistäminen.

3.1. Alueellisten verkostojen vahvistaminen jäsenten välisen vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi ja alueellisen yhteistyön tukemiseksi.

Vertaistoiminnan erilaiset muodot ja niiden kehittäminen mm. alueellisista lähtökohdista käsin on ollut yksi jäsenistön keskeinen toive yhdistyksen koko olemassaolon aikana. Vuonna 2016 yhdistys panosti alueelliseen verkostoitumiseen ympäri Suomea. Sillä pyrittiin lisäämään toimijoiden vuorovaikutusta sekä linkittämään näiden verkostojen toiminta Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmiin. Erityisesti yhteistyö Akavan kanssa tuotti alueellisia AkavaUra-tapahtumia mm. Jyväskylässä ja Joensuussa. Oulun seudulla jäsenet innostuivat järjestämään paikallisia tapaamisia ja luomaan tiiviitä verkostoja alueella. Vuonna 2018 jäsenistölle tarjottiin Helsingissä vertaismentorointikoulutus, jonka tarkoituksena oli kannustaa jäseniä perustamaan alueellisia tai teemallisia verme-ryhmiä.

Alueellisen vertaistoiminnan tukemista oli tarkoitus jatkaa vuonna 2019 aamukahvien merkeissä, mutta vähäisen osallistumissinnokkuuden vuoksi päätettiin toiminta siirtää verkkoon, jotta koko jäsenistöllä olisi mahdollisuus osal-

listua. Koronapandemia vuonna 2020 vauhditti yhdistystoiminnan siirtymistä kokonaan verkkoon. Kun myös alueellisten aamukahvien kokeilu siirtyi verkkototeutuksiksi, alkoi näyttää siltä, että yhdistyksessä oli löydetty jäsenistölle sopiva toimintamuoto keskusteluja ja osaamisen jakamista varten paikkakunnasta riippumatta.

3.2. Jäsenistölle suunnatut seminaarit ja työpajat

Yhdistys on järjestänyt vuosien saatossa erilaista kokeilevaa toimintaa ammatilliseen kehittymiseen, vertaisoppimiseen ja verkostoitumiseen. On kuultu jäsenistön toiveita ja niihin on pyritty vastaamaan erilaisten työpajojen, seminaarien ja asiantuntijavierailijoiden muodossa. Jäsenistölle suunnattuja koulutuksia ja työpajoja ovat pitäneet kansainväliset ohjausalan vaikuttajat ja tutkijat, kuten Reinecke Lengelle (Career Writing -työpaja 2020), Mary McMahon (Systeemitoreettinen viitekehys ohjauksessa, toukokuu 2021) sekä Tristram Hooley ja Ronald Sultana (Dialogue on career guidance and counselling, lokakuu 2021).

Uraohjaajat ja -valmentajat ry on ollut keskeinen toimija valtakunnallisen uraohjauspäi-

vän yhteistyökumppanina. Idea rakentaa pysyvä uraohjausammattilaisten valtakunnallinen tapahtuma syntyi XAMK Kaakois-Suomen Ammattikorkeakoulun Ohjaus tulevaisuuden työhön -hankkeessa. Ensimmäinen valtakunnallinen uraohjauspäivä järjestettiin 24.3.2021, jonka jälkeen se toteutettiin Itä-Suomen yliopiston kanssa vuonna 2022 ja Jyväskylän ohjausalan koulutus- ja tutkimusyksiköiden kanssa (Jamk, JYU, KTL) vuonna 2023. Yhdistys on osallistunut uraohjauspäivien suunnitteluun ja rahoittamiseen muiden toteuttajatahojen kanssa.

Uraohjauspäivä muuttui kaksipäiväiseksi vuonna 2022, kun koettiin tärkeäksi yhdistää päivään uraohjauksen tutkimus. Yhteistyö Suomen kasvatustieteellisen seuran ohjausalan SIG-ryhmän kanssa tuotti tapahtumaan Ohjausalan tutkimuksen verkoston kevätkonferenssin, jonka ohjelma koostuu ajankohtaisten ohjausalan tutkimusten esittelyistä. Yliopistot hakivat erikoistumiskoulutuksen suunnitteluun rahoitusta opetus- ja kulttuuriministeriöltä keväällä 2015. Sitä ei vielä tuolloin myönnetty, mutta koulutuksen suunnittelua päätettiin kuitenkin jatkaa Jyväskylän ja Itä-Suomen yliopistojen välisenä yhteistyönä.

3.3. Yhteistyön syventäminen elinikäisen ohjauksen toimintakentällä

Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n asema ohjausalan toimijana, kehittäjänä ja yhteistyön edistäjänä sidosryhmien kanssa on vahvistunut yhdistyksen olemassaolon aikana. Yhdistyksestä on ollut edustus erilaisten ohjaus- ja koulutusalan hankkeiden toiminnassa ohjausryhmän jäsenenä (Someta Duuniin 2016-2019, URAA! - Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa 2018-2020 ja TUURA - Tukea urapolulle 2018-2020).

Opetus- ja kulttuuri- sekä työ- ja elinkeinoministeriön asettama valtakunnallinen elinikäisen ohjauksen (ELO) yhteistyöryhmä kutsui Uraohjaajat ja valmentajat ry:n puheenjohtajan kokoukseen esittelemään yhdistyksen toimintaa loppuvuodesta 2015. Yhdistyksen edustaja osallistui yhteistyöryhmään asiantuntijana vuonna 2017 ja vuodesta 2018 alkaen yhdistyksellä on ollut virallinen edustus ELO-yhteistyöryhmässä (nyk. ELO-foorumi ja työjaosto). Silloinen puheenjohtaja osallistui elinikäisen ohjauksen kansallisen strategian 2020-2023 luomiseen (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162576>).

ELO-foorumin tehtävänä on seurata säännöllisesti strategian toteutumista ja huolehtia, että elinikäiselle ohjaukselle asetetaan strategisia tavoitteita myös seuraaville hallituskausille.

3.4. Uraohjaajien erikoistumiskoulutuksen käynnistämisen edistäminen

Yhdistyksen alkuvuosina käytiin keskustelua siitä, millaista osaamista uraohjaajilta ja -valmentajilta työelämän ja yhteiskunnan murroksessa edellytetään, ja miten ammatillisen osaamisen kehittämisen saralla voitaisiin edetä. Kun Itä-Suomen ja Jyväskylän yliopistojen ohjausalan yksiköt olivat yhteydessä yhdistykseen aikuisten uraohjaajien erikoistumiskoulutusidean tiimoilta keväällä 2015, päätettiin yhdistyksessä lähteä mukaan suunnittelutyöhön työelämäkumppanin roolissa.

Yliopistot hakivat erikoistumiskoulutuksen suunnitteluun rahoitusta opetus- ja kulttuuriministeriöltä keväällä 2015. Sitä ei vielä tuolloin myönnetty, mutta koulutuksen suunnittelua päätettiin kuitenkin jatkaa Jyväskylän ja Itä-Suomen yliopistojen välisenä yhteistyönä. Vuoden 2016 alussa jäsenistölle toteutettiin kysely,

jonka yhteydessä jäsenistö ilmaisi vahvan tukensa uraohjausta ja -valmennusta tekeville suunnatun täydennyskoulutuksen luomiseksi Suomeen. Lisää vahvistusta koulutuksen edistämiseksi saatiin, kun Uraohjaajat ja -valmentajat ry ja Akava järjestivät valtakunnallisen Uraohjauksen päivän 30.11.2016. Uraohjauspäivän järjestämisessä tehtiin tiivistä yhteistyötä Suomen opinto-ohjaajat ry:n, ohjausalan koulutusta tarjoavien yliopistojen ja TEM:n kanssa. Tilaisuuteen kutsuttiin laajasti uraohjaukseen ja ohjaukseen liittyviä yksityisen sektorin toimijoita, asiantuntijoita ja työmarkkinajärjestöjen edustajia.

Uraohjauksen päivään osallistui yli 100 henkilöä, jotka ilmaisivat vahvan tukensa erikoistumiskoulutukselle. Koulutus nähtiin merkittävänä asiana uraohjausosaamisen vahvistamiseksi Suomessa. Suunnitteluprosessia jatkettiin ja korkeakoulut sopivat keväällä 2017 uraohjaajien erikoistumiskoulutuksen osaamistavoitteista ja ne vahvistettiin 1.7.2017. Koulutuksen laajuudeksi sovittiin 30 opintopistettä.

Yhdistyksen vaikuttamistyön yksi keskeinen painopiste alan toimijoiden osaamisen kehittämiseksi konkretisoitui, kun Uraohjauksen erikoistumiskoulutuksen ensimmäi-

nen toteutus alkoi syyskuussa 2018 Itä-Suomen, Tampereen ja Turun yliopistojen yhteistyönä. Tammi-kuussa 2019 mahdollisuudet koulutukseen osallistumiseksi laajenivat, kun vastaava koulutus alkoi ammatillisten opettajakorkeakoulujen (Haaga-Helia, HAMK, Jamk, OAMK ja TAMK) ja Jyväskylän yliopiston yhteistyönä.

4. Tulevaisuuden visiointi

Vuonna 2019 yhdistyksessä suunnattiin katse tulevaisuuteen

uraohjauksen ja -valmennuksen sekä työelämän näkökulmista työstämällä yhdistyksen visiota. Tavoitteena oli pohtia, millaista tulevaisuutta alan ammattilaisina halutaan rakentaa. Visiotyöskentelyssä jäsenistöä pyydettiin jakamaan näkemyksiä uraohjauksen ja -valmennuksen tulevaisuudesta yhdistyksen Facebook-ryhmässä ja Padlet-alustalla. Työskentelyä jatkettiin virtuaalisissa aamukahvitapaamisissa ja syysseminaarissa 2019, jossa se saa-

tettiin lopulliseen muotoonsa. Luotiin visio, jonka jäsenet tunnustivat yhteiseksi tavoitteeksi:

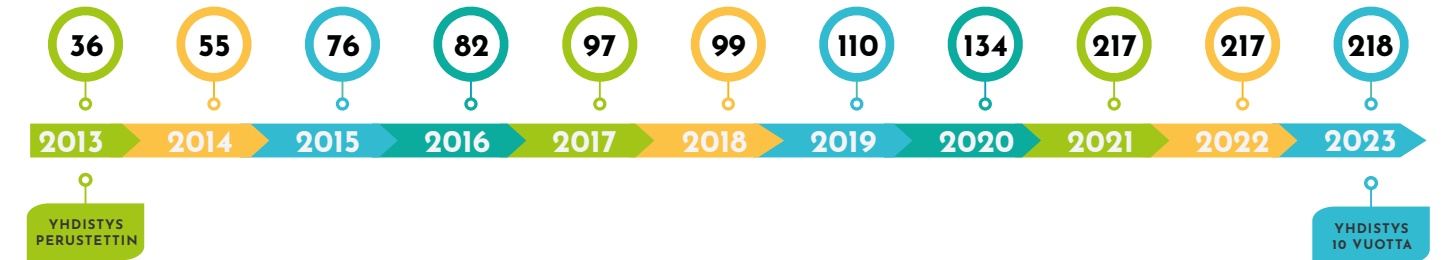
”Yhdistyksen tarkoituksena on edistää eri koulustaustaisten ja erilaisissa organisaatioissa uraohjaus- ja uravalmennustyötä tekevien asiantuntijoiden yhteistyötä, keskinäistä verkottumista ja ammatillista kehittymistä.”

URAHOJAAN JA -VALMENTAJAN TULEVAISUUDEN TYÖKENTÄ



Kuva 1. Uraohjaajan ja -valmentajan tulevaisuuden työkenttä

Kuva 2. Jäsenmäärän kehitys



4. Yhdistyksen toiminta näkyvämmäksi

Yhdistyksen perustamisen jälkeen oli tärkeää tiedottaa uudesta yhdistyksestä ja sen toiminnasta sekä saada uusia jäseniä liittymään mukaan. Tietoa lähdettiin levittämään erilaisten verkostojen kuten Vipua ja vetoa ESR-hankkeen, SOPO ry:n ja yksittäisten uraohjauksen ja -valmennuksen parissa työskentelevien asiantuntijoiden kautta. Lisäksi julkaistiin lehdistötiedote yhdistyksen perustamisesta 2.10.2013. Jäsenmäärää pyrittiin kasvattamaan jo jäsenenä olevien avulla niin, että jokainen rekrytoisi vähintään yhden uuden jäsenen vuoden 2015 aikana. Jäsenmäärä kasvoi tasaisesti 10-20 jäsenen vuosivauhdilla ja vuonna 2023 ylitettiin 200 raja.

Perustamisvuonna 2013 yhdistyksellä oli verkkosivut ja

suljettu blogialusta, jota käytettiin sisäiseen tiedottamiseen, uutiskirjeiden ja erilaisten kirjoitusten julkaisemiseen. Sosiaalisen median kanaviksi valittiin Twitter (julkinen) ja LinkedIn (suljettu), jonka suosio vähitellen hiipui. LinkedIn rinnalle perustettiin vuonna 2018 suljettu Facebook-ryhmä, joka osoittautui toimivaksi foorumiksi yhdistyksen asioiden viestimiseen jäsenkirjeen lisäksi sekä kiinnostavien artikkeleiden ja koulutusten jakamiseen. Yhdistyksen some-kanavien tunnistukseksi päätettiin ottaa #uraohjaajat #urary #urakyvykkyys #uraohjaus.

Yhdistyksen logon suunnittelua pyrittiin sinnikkäästi viemään eteenpäin ensin omin voimin, kunnes päädyttiin antamaan logoehdotusten tekeminen XAMKin opiskelijoille. Nykyinen logo

valittiin jäsenäänestyksellä ja se otettiin käyttöön kaikessa viestinnässä vuonna 2019. Verkkosivujen uudistus tapahtui vuonna 2020, jolloin se sai osoitteeksi uraohjaajat.fi. Tuolloin sivut saivat myös nykyisen visuaalisen ilmeen ja käyttöön otettiin info@uraohjaajat.fi -sähköpostiosoite.

Yhdistyksen viestintä on jakautunut vuosien aikana selkeästi sisäiseen ja ulkoiseen viestintään. Yhdistyksessä on haluttu kokeilla rohkeasti uusia tapoja tiedottaa yhdistyksen palveluista ja toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista ja trendeistä. Jäsenmäärän kasvu luo tarpeita ottaa käyttöön parempia sähköisiä välineitä, kuten esimerkiksi digitaalisen uutiskirjeen ja verkkosivuille rakennetun intranetin.

1990-LUVUN PITKÄ LAAHUS

Nobelkirjailija Annie Ernaux'n mukaan olemme nettiä plaratesamme ainaisessa nykyhetkessä, mutta kellastuneita papereita ja vanhoja muistiinpanoja penkoessamme saamme historiallista ulottuvuutta. Tein retken kadonneeseen mutta yhä tuntuvaan aikaan ernaux'laisella metodilla. Lähihistoria ei ole tai sitä ei pitäisi tarkastella nykyhetkestä irrallisena, vaan aiemmat vuosikymmenet kantavat pitkää laahusta tähän päivään. Siten historian muistelu voi parhaimmillaan auttaa joidenkin tämän päivän kehityskulkujen jäsentymistä.

Kirjoituksessa ohjausnäkökulmani on ammattiopintojen henkilökohtaistuminen. Loppupuoella on myös muistumia siitä, miten elinikäinen ohjaus ututettiin päättäjien agendalle ja urasuunnittelun näkyvyys parani.

Yksilö jalustalle

Tähän päivään asti vaikutta-neissa 1990-luvun keskusteluissa ja kehityskuluissa yksilöllinen ja sosiaalinen näyttivät kietoutuvan toisiinsa uudella tavalla. Yksilöllistä itsensä toteuttamista kuten opiskelua pidettiin perinteisten instituutioiden rapautuessa tärkeänä oman elämän rakentamisen tapana, mutta samalla myös yhteiskunnallisena tekona. Nikolas Rose (1995) väitti, että yksilöiden tulee täyttää yhteiskunnalliset velvoitteensa toteuttamalla itseään, ei enää niinkään keskinäisten riippuvuus- ja velvoitesuh-teiden pohjalta.

Yksilöllisyys (yli)korostui 1990-luvulla niin työelämässä kuin opiskelussa. Elinikäisen oppimisen juhlapuheissa nostettiin jalustalle abstrakti yksilö,

joka hallitsee itseään, asettaa toiminnalleen päämääriä ja harjoittaa kriittistä itsereflektiota. Yksilöille asetettiin samalla vaatimus luoda jatkuvasti uudelleen oma elämäkertansa ja kyetä ratkaisuihin nopeasti muuttuvissa sitoumuksissa ja verkostoissa.

Myös elinikäinen oppiminen nähtiin yksilöllisen itsetoteutuksen muotona ja samaan aikaan oppimisyhteiskunnan ihanteiden ja talouskasvun saavuttamisen keinona. Peter Plant (1995) huomautti hieman ironiseen sävyyn, että jos koulutus nähdään talouskasvun moottorina, ohjaus voidaan oikeuttaa tuon moottorin voitelijana.

Oppimisen henkilökohtaistuminen

Näyttötutkintojärjestelmän lähtökohdiksi oli 1990-luvulla asetettu

tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta ja ammattitaidon osoittaminen näytöillä. Sinänsä perusteltuun järjestelmään rakentui ajan hengen mukaisesti myös vahva yksilöllisyyden ja yksilöllistämisen eetos. Ryhmässä opiskelua ei tuettu. Aikuisopiskelijoilta poistui-
vat opot ja kuraattorit, ja opiskelijat määriteltiin itseohjautuviksi. Pyrittiin tarjoamaan tehokkuutta tavoittelevia yksilöllisiä opiske-luohjelmia ja itseohjautuvuutta edellyttäviä koulutusratkaisuja.

Oppiminen voi kuitenkin saada henkilökohtaista merkitystä vain muiden kanssa, yhteis-toiminnassa ammatillisen kasvun sekä ura- ja elämänsuunnittelun osana. Ohjausammattilaisten kehittämä ja myöhemmin viralliseen käyttöön tullut termi opintojen *henkilökohtaistu/a/minen* nostaa yksilöllisyyden sijasta yhteisöllisyyden opintojen osaksi. Toimijuus ja kyky itseohjautuvuuteen eivät toimi tyhjiössä vaan sosiaalisessa kontekstissa. Yksilölliset opiskeluratkaisut toteutuvat opiskelijayhteisössä, ja ne vaativat toteutuakseen usein ryhmän palautteen ja tuen. Henkilökohtaisuus ei merkitse riippumattomuutta muista. Koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota ryhmän ohjaukseen yksilöllisen opintojen ohjauksen rinnalla.

Oppilaitoskulttuurin muutos tarpeen

Vastasin noina vuosina Aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamispro-jektin (AiHe) ideoinnista ja suunnittelusta Opetushallituksessa.¹ Toteutuneessa monivuotisessa AiHe-projektissa tuettiin oppilaitosten omia hankkeita kehittämisinterventioin, järjestämällä henkilökohtaistamisen koulutusta ja konsultointia sekä tukemalla sisällöllisten ja alueellisten verkostojen syntymistä ja niissä tehtävää yhteistyötä. Tarjottiin myös asiantuntijatyöryhmien aineistoa ohjauksesta, työelämäyhteistyöstä sekä verkko-oppimisen ja ohjauksen välineistä.

Opintojen henkilökohtaistaminen vaati tuolloin ja vaatinee yhä oppilaitoksilta kulttuurin muutosta, niin kouluttajan ja opiskelijan vuorovaikutuksessa kuin ohjausajattelussa. AiHe-projektin kokonaisarviointin mukaan oppilaitoksessa rikastui, kun kehiteltiin opettajien konkreettisia työvälineitä, kumppanuuksia ja ohjauskäytäntöjä. Opiskelijoiden tutkintoprosesseja alettiin oppilaitoksissa tutkia aiempaa

1. AiHe-projektin ideoineeseen työryhmään kuuluivat lisäksi Asta Kurhila, Mari-Ann Wirkkala, Pauli Kallio, Niilo Koskinen ja Paul Jääskeläinen.

tarkemmin ja pitkäjänteisemmin. Näyttötutkintojärjestelmän hengen nähtiin monin paikoin toteutuneen aiempaa paremmin (Spangar ym. 2004). Projektilla oli siis vaikuttavuutta, mutta vaikutukset ohjausyhteistyöhön olisivat olleet laajemmat, jos projekti olisi voinut toteutua aiotulla tavalla. Tästä myöhemmin.

Ohjaus päättäjien agendalle

Samaan aikaan *Career development and public policy* -prosessissa muotoiltiin ohjausalan ja päättäjien yhteistyön suunta-
viivoja ja käytäntöjä. Yhteiseen pohdintaan kutsuttiin OECD, EU-komissio, ILO ja Maailmanpankki sekä ohjausammattilaisia, tutkijoita ja päättäjiä 20 maasta. Ensimmäiseen alan symposiumiin 1999 Kanadan Ottawassa, johon Suomi hyppäsi viime hetkellä mukaan, tehtiin pohjatyönä kattavat maaraportit kunkin maan ohjauksen tilasta ja yhteistyökäytännöistä (Kurhila & Onnismaa 2000a; 2000b). Suomessa ohjaus oli tuolloin jo vahvasti ammatillistunut, mutta yhteistyön kulttuuria eri sektorien ja ryhmien välillä vasta opeteltiin.

Tiettyä historian havinaa oli kultavissa Ottawan 1999 symposiumin puheenvuoroissa. Professori Mark Savickas toi esiin,

että perinteisten ammatillisten identiteettien kautta voi enää olla vaikea luoda pysyviä merkityksiä. Ura-ammattilaisten olisi tuettava yksilöitä tiettyyn organisaatiokulttuuriin liittymättömien ammatillisten identiteettien ja merkitysten rakentamisessa. Urasta tulee prosessi, johon sitoudutaan tietoisesti yhteisöllisten merkitysten luomiseksi. Kysymyksenä nouseekin, miten ammatti paikantuu osaksi muita tärkeitä elämän rooleja. Urataidot (*career management*) korvaavat perinteistä urasuunnittelua.

Symposiumin keskusteluissa ja ryhmissä pohdittiin, miten päätöksentekijöitä tulisi perehdyttää ohjauksen kysymyksiin siten, että nämä voisivat tarkastella niitä poliittisina prioriteetteina. Millaisella kielellä ohjausammattilaiset voisivat viestiä päättäjille asiaansa riittävän selkeästi? Tanskalaisprofessori Peter Plant korosti, että ohjausammattilaisten ja päätöksentekijöiden tulisi selvittää toiselleen omat arvotuksensa selkeällä kielellä. Tarvitaan monenlaisia luontevia yhteistyön foorumeita.

Hallinto on tuskin missään monoliittinen. Tony Watts huomautti, että monissa maissa päätöksentekoon vaikuttavat esimerkiksi työvoima- ja opetus-

viranomaisten väliset julkiset tai pinnanalaiset jännitteet. Ohjausammattilaisten ja päätöksentekijöiden keskusteluissa tulisi välttää tarpeetonta vastakkainasettelua ja oikeassa olemista. Mahdollisuuksia luova dialogi ei ylipäänsä suju puolustusasemista käsin.²

Myöhemmässä symposiumissa Vancouverissa toteutettiin sosiodraamana innokkaiden ohjauksen puolestapuhujien ja penseähköjen päätöksentekijöiden roolin ottaneiden kohtaamisia. Rooliharjoituksissa opittiin muun muassa, miten tärkeää on puhua ohjauksesta ja sen vaikutavuudesta siten, että muutkin kuin oma ammattiryhmä saavat otteen siitä, mistä on kyse.

Käsittäkseni Career development and public policy -prosessin ansiota paljolti oli, että elinikäinen ohjaus onnistuttiin ujuttamaan eri maiden päättäjien asialistalle. Elinikäinen ohjaus sai näkyvyyttä ja näkyi myös edellisen, Sanna Marinin hallituksen ohjelmassa, vaikka kauteen osuneiden kriisien vuoksi

2. 1999 symposiumin Mark Savickasin, Peter Plantin ja Tony Wattsin puheenvuorot on osittain poimittu lähdeluettelossa mainitusta Hiebertin ja Bezansonin teoksesta, osin tämän artikkelin kirjoittajan muistiinpanoista.

ohjausasioita ei voitu täysimittaisesti edistää:

”Luodaan kattavat elinikäisen ohjauksen palvelut, jotta kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen ja jotta osaamisen kehittämistä ohjataan yksilön ja yhteiskunnan kannalta strategisesti. Ohjauksen avulla tuetaan myös aikuiskoulutuksessa aliedustettujen ryhmien osallistumista jatkuvaan oppimiseen” (Hallitusohjelma).

Oikea aika on nyt

Symposiumien keskusteluihin osallistuminen auttoi näkemään, että ohjausalan laaja yhteistyö on paitsi välttämätöntä myös mahdollista. Tutustuimme kollegani Asta Kurhilan kanssa kanadalaisiin yhteistyökäytäntöihin ja *The Blueprint for Life/Work Designs* -malliin. Osana yllä kuvattua AiHe-projektia haimme ja saimme EU-rahoituksen suomalaisen ohjauksen kokonaisjäsennykselle, työnimenään *Suomen Blueprintille*, joka palvelisi sekä ohjausta etsiviä että sitä toteuttavia tahoja.

Tuntemattomasta syystä *Suomen Blueprintia* ei edes yritetty toteuttaa sille myönnetystä rahoituksesta huolimatta. Tiesimme kyllä ennalta, että orga-

nisaatioiden välistä ja sisäistä luottamusta ei voi pitää itsensä selvänä lähtökohtana, vaan korkeintaan prosessin lopputuloksena, mutta tuolloinen juhlapuheiden ja tekojen välinen kuilu yllätti silti.

Toteutuessaan suunnitelma olisi jo 20 vuotta sitten vienyt eteenpäin tänä päivänä toteutettavia sektorien välisiä urahankkeita kuten urasuunnittelutaitojen kansallisen viitekehysten muotoilu, ohjausammattilaisten ydin- ja erikoisosaamisen kuvausta sekä uraohjaajien koulutusta. Pääasia on, että ajatukset toteutuvat nyt. Uraohjaajat ja -valmentajat ry on kutsunut eri osapuolia yhteiseen pohdintaan ja on lyhyen 10 vuoden jakson aikana ollut toteuttamassa monia merkittäviä yhteistyöhankkeita, joille aika on nyt kypsä.

Lähteet

Hallitusohjelma (valtioneuvosto.fi)

Henkilökohtaistaminen | Opetushallitus (oph.fi)

Kurhila, A. & Onnismä, J. 2000a. Career Development in Finland. In: B. Hiebert & L. Bezanson (Eds.) *Making Waves: Career Development and Public Policy*, Int'l Symposium 1999. Ottawa: Canadian Career Development Foundation, 149-167.



FT, ohjauksen dosentti ja tietokirjailija Jussi Onnismä on toiminut uraohjauksen parissa vuodesta 1983. Lisäksi hän toimi oppimisen henkilökohtaistamisen suunnittelijana ja Kansallisen ikäohjelman vastuhenkilönä opetushallinnossa. Viime vuosikymmenet hän on toiminut opinto-ohjaajien ja työnohjaajien kouluttajana sekä työnohjaajana. Hän on julkaissut kirjoja ja artikkeleita ohjauksesta, ammattietiikasta, kollektiivisesta muistista, johtamisesta ja organisaatioihmettelystä.

Kurhila, A. & Onnismä, J. 2000b. Suomen Blueprint - hanke ohjausammattilaisten ja asiakkaan avuksi. *AmmatINVALINNANOHJAUksen vuosikirja AVO* 2000. Helsinki: Työministeriö, 49-57.

Plant, P. 1996. Green Guidance. Plenary paper. *Counselling in the Global Community*. IRTAC International Counselling Congress. Vancouver, BC. 15.-18.5.1996.

Rose, N. 1995. Eriarvoisuus ja valta hyvinvointivaltion jälkeen. Teoksessa R. Eräsaari & K. Rahkonen (toim.): *Hyvinvointivaltion tragedia: Keskustelua eurooppalaisesta hyvinvointivaltiosta*. Helsinki: Gaudeamus, 19-56.

Spangar, T., Jokinen, E. & Filander, K. 2004. AIHE - enemmän kuin aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen. AiHe-projektin kokonaisarviointi 2003. AiHe-projekti. Opetushallitus.

JÄSENISTÖ

Päivi Rosenius, Riitta-Liisa
Hakkarainen, Auli Sesay

JÄSENKYSelyn ANTIA: AJATUKSIA URAOHJAUkseSTA JA YHDISTYKSEN TOIMINNASTA

Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n tavoitteena on tukea ja kehittää jäsentensä ammatillista osaamista sekä vaikuttaa osaamisen kehittämiseen myös valtakunnallisesti. Yhdistyksen juhlavuonna jäsenistöä osallistettiin juhlaulkaisun sisällöntuotantoon kyselyn keinoin. Jäsenistöltä kysyttiin mitä he ajattelevat uraohjauksen olevan, miten yhdistyksen tavoite on vastannut odotuksiin ja mihin suuntaan toivotaan yhdistyksen kehittyvän? Lisäksi pyydettiin kirjoittamaan 3-5 sanaa, jotka kuvaavat uraohjauksen merkityksellisyyttä vastaajalle. Kysely lähetettiin 222 jäsenelle ja vas-

tauksia saatiin 39. Tämä artikkeli pohjautuu saatuihin vastauksiin.

Mitä uraohjaajat ajattelevat uraohjauksen olevan?

Kyselyyn vastanneiden jäsenten ajatukset uraohjauksesta hahmottuivat kuvauksina ja kokemuksina luontevasti kolmeen teemaan, joista ensimmäinen kiinnittyy yksilön työelämään ja ammatinvalintaan, toinen elämänuraohjaukseen ja kolmas ohjaajan työöteeseen.

Työelämään ja ammatinvalintaan liittyvän laaja-alaisen

ohjauksen teemassa uraohjaus ajatellaan ja kuvataan kokonaisvaltaisena yksilön työuran muutoksien ja taitekohtien ohjauksena. Uraohjaus tarjoaa asiakkaalle/ohjattavalle tilan ja mahdollisuuden pysähtyä tarkastelemaan ja pohtimaan omia vahvuuksia, osaamisia, arvoja sekä oman elämän haasteita ja mahdollisuuksia.

Ohjauksen tavoitteena on, että asiakas löytää uuden suunnan ja vaihtoehtoja työllistymiseen, osaamisen kehittämiseen tai hallittuun työuralta pois siirtymiseen.

Uraohjaus toimii tukena tilanteissa, joissa henkilö pohtii nykyistä työtään ja siinä uudistumista ja itsetuntemuksen lisääntyminen vie kohti osaa miselle sopivaa, oman arvojen mukaista työelämää.

Elämänuraohjauksen teemassa vastaajat kuvaavat ajatuksia uraohjauksesta yksilön laajaan elämänkenttään kiinnittyvänä ohjauksena, jossa ohjaus paikantuu urapolun suunnittelun tukemiseen erilaisissa elämäntilanteissa ja elämänvaiheissa. Uraohjaus nähdään tavoitteellisenä tilana, jossa on mahdollisuus pysähtyä tarkastelemaan ja näkemään uusia mahdollisuuksia. Se on realismiin ja unelmiin pohjautuvaa keskustelukumpanuutta, jossa ohjattavalla on tilaa omien uramahdollisuuksien, odotusten, arvojen ja osaamisen tutkimiseen. Uraohjaus ajatellaan yksilön kokonaisvaltaisena elämän suunnittelun prosessina.

Uraohjaus on yhteistoiminta, jolla tuetaan ja edistetään

ohjattavan oppimis-, kasvu-,
työ- tai ongelmanratkaisupro-
sesseja sellaisilla tavoilla, että
ohjattavan toimijuus vahvistuu.

Uraohjauksen tavoitteena on yksilön urasuunnan löytäminen, hyvinvoinnin rakentuminen, elämänurasuunnittelun tukeminen ja uramaiseman mahdollisuuksien tutkiminen positiivisen uteliaasti.

Kolmas teema kuvaa vastaajien ajatuksia (ura-)ohjaajan työstä. Uraohjaus kuvataan mm. ohjattavan kanssa- ja rinnallakulkijuutena, tilana ja vuorovaikutuksena, jossa painottuu läsnäolon, kuuntelun ja osallisuuden huomioiminen ja merkitys. Yhtäältä uraohjauksen ajatellaan olevan yksilön uramahdollisuuksien avaamista, mahdollisuuksista tiedottamista ja eteenpäin ohjaamista. Toisaalta sen nähdään olevan tuki ohjattavan erilaisten unelmien

sessi jossa ohjattava voi pysähtyä yhdessä ohjaajan kanssa

oman uramaiseman tarkaste-
luun, näkemään ja kuulemaan
mahdollisia tulevaisuuksia. Ura-
ohjauksen työmuotona kuvattiin
henkilökohtainen ja ryhmäohjaus,
jossa ohjattavalle mahdollistuu
oman elämän selvittäminen ja
muotoileminen niin, että hän voi
elää parempaa elämää.

Uraohjaus tarjoaa työkaluja ymmärtää ja käsitellä omaa uraidentiteettiä sekä tukea ajatusprosessien selkiytymisessä ja tietoisuuden herättämisessä.

Se on dialoginen tila, jossa voi nousta esiin sellaista, mitä ei yksin pohtiessa tulisi ajatelleeksi - innostavaa, kannustavaa, sparrailevaa ja vaihtoehtoja avaavaa ohjausta.

Uraohjaus on ammatillisten unelmien kartoittamista, osaamisen tunnistamisen tukemista, urakäänteissä kannustamista, käytännön vinkkejä kohti työtä ja urajumien aukaisemista yhdessä.



Kuva 1. Asiat, jotka jäsenet kokevat merkitykselliseksi uraohjauksessa

Miten yhdistys on vastaanottanut odotuksia?

Kysymykseen yhdistyksen toiminnan vaikutuksesta jäsentensä ammatillisen osaamisen kehittämiseen saatiin varsin yhdensuuntaisia ja suureksi osaksi myönteisiä vastauksia. Jäsenistössä iloittiin yhdistyksen olemassaolosta ja sillä koettiin olevan selkeä paikka ja tilaus elinikäisen ohjauksen kentällä. Yhdistyksen toiminnan nähtiin vastaavan jäsenistön odotuksia hyvin, oikein hyvin tai todella hyvin. Yhdistystä kiiteltiin arvokkaasta työstä ja yhdistystoiminnan kehittymisen seuraamista ideasta konkretiaan on ollut erään vastaajan mukaan ilo seurata. Tavoitteita pidettiin ylipäättään tärkeinä ja merkityksellisinä, ja niiden koettiin vastaavan omia odotuksia:

Koen saavani vahvistusta omaan työhöni, sillä uraohjaus on vain osa tehtäviäni, ja ilman yhdistyksen kautta tulevaa muuta verkosta kokisin olevan "yksin". Organisaatiossani toki muutama muukin henkilö tekee samaa työtä, mutta yhdistyksen kautta tulee laajempi näkökulma ja tietoa uusista virtauksista (aikaan liittyvistä ilmiöistä, joilla on merkitystä myös uraohjauksen kannalta).

Toiminta ja tarjonta tuntuivat myös tukevan tavoitteen saavuttamista. Jäsenistölle tarjotut aktiviteetit, aiheet ja tapahtumat kohtaavat vastauksen perusteella laajalla uraohjauksen kentällä toimivien tarpeet yli organisaatiorajojen. Jäsenistö arvostaa erityisesti 'kullan arvoiseksi konseptiksi' mainittuja aamukahvitilaisuuksia, joista saa virikkeitä ja uutta ajateltavaa omaan työhön. Aikainen aamun ajan kohta ennen päivän muita aktiviteetteja on monelle mieleen ja verkkotapaamiset mahdollistavat joustavan osallistumisen etänä.

Kotimaisten asiantuntijoiden ja kansainvälisten gurujen pitämät tutkimus- ja teorialähtöiset luennot ja koulutukset kertovat vastaajien mukaan jäsenistön arvostamisesta. Uraohjaajat ja -valmentajat ry on keskeinen toimija valtakunnallisen uraohjauspäivän ja ohjauksen tutkimuspäivän toteutuksissa. Nämä vuotuiset tapaamiset ja tieteelliset seminaarit ovat vastaajien mukaan olleet hienoja tapahtumia. Laadukas sisältö ja uraohjauksen erikoistumisopinnot ovat vastaajien mukaan merkityksellisiä verkostoitumisen ja ammatillisen kehittymisen näkökulmasta.

Tavoitteiden ja odotusten vastaavuuden välistä hienoista ristiriitaa oli vastauksissa myös havaittavissa. Eräälle vastaajalle on reilun vuoden kestäneen jäsenyyden kuluessa muodostunut mielikuva siitä, kuinka moninainen ryhmä on kyseessä. Mutta vaikka verkostoituminen ja kehittyminen on periaatteessa mahdollistettu, ovat yhteistyön mahdollisuudet vielä jääneet epäselviksi. Yhdessä kehittävässä kannanotossa esitettiin esimerkiksi idea, että Suomen opinto-ohjaajat SOPO ja Uraohjaajat ja -valmentajat ry voisivat tehdä enemmän yhteistyötä elinikäisen ohjauksen käsitteen alla. Jäsenistöltä tuli myös toive coaching ja NLP-taustaisten uravalmentajien puheenvuorojen saamiseksi mukaan tarjontaan. Toiminnan koettiin ehkä myös painottuvan enemmän oppilaitoksissa työskentelevien ohjaustyöhön, ja näkökulmia pidettiin jossakin määrin akateemisina esimerkiksi kunnallisissa ja työvoimapalveluissa työskentelevien asiantuntijoiden arkipäivän kontekstiin nähden:

Yhdistys on edelleen kovin koulupainotteinen, mutta jos saisimme markkinointia auki laajemmin, tavoite täyttyisi paremmin! Vielä enemmän voisi olla yksityisen sektorin ääni kuuluvissa.

Jäsenten ajatuksia yhdistyksen tulevaisuudesta

Yhdistyksen toiminnan kehittämisessä jäsenten odotukset ja toiveet tulee huomioida parhaalla mahdollisella tavalla. Tehdyn jäsenkyselyn perusteella yhdistyksen uskotaan kehittyvän tasaisesti samaan suuntaan, jatkuvasti parantaen ja tarjoten laadukasta toimintaa jäsenilleen.

Jäsenet korostavat verkostoitumisen, yhteistyökumppanuuksien ja vaikuttamisen merkitystä. Nämä vahvistavat yhdistyksen roolia uraohjauksen valtakunnallisessa kehittämistyössä ja laajentavat yhdistyksen näkyvyyttä yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Uskon, että nykyinen suunta ohjaa yhdistystä muuttamaan toimintaansa vastaamaan muuttuvaa yhteiskuntatilannetta.

Yhdistyksen verkostoitumistilaisuuksissa, kuten yhdistyksen aamukahveilla ja seminaareissa jäsenet kokevat voivansa luoda kontakteja ja jakaa tietoa muiden alan ammattilaisten kanssa. Niissä on tuotu esiin ajankohdaisia ohjauksen ja uraohjauksen teemoja, trendejä ja tutkimusta, joita edelleen toivotaan tapahtumien sisällöksi. Toisaalta

toivotaan vielä enemmän käytännönläheisempää ja työelämälähtöisempää lähestymistapaa sisältöihin, joka auttaisi jäseniä soveltamaan oppimaansa suoraan työssään ja parantamaan ammatillista osaamistaan. Lisäksi jäsenet katsovat, että ulkopuolisten, kansainvälisten asiantuntijoiden tuominen tilaisuuksiin rikastuttaa yhdistyksen toimintaa, joten tätä toimintatapaa on syytä jatkaa ja vahvistaa.

Jäsenet arvostavat mahdollisuutta osallistua tapahtumiin verkossa, mutta toivotaan tilaisuuksien tallentamista myöhempää katselua varten. Tämä huomioidaan jatkossa mahdollisuuksien mukaan lataamalla sovitut tallenteet yhdistyksen YouTube-kanavalle. Toisaalta tulevaisuudessa toivotaan rinnalle myös live-tapaamisia, vaikka se rajoittaa osallistumista. Jäsenmäärän kasvaessa on hyvä pohtia, voisiko yhdistys käynnistää pilottina muutamaa alueellista keskusteluryhmää.

Uudenlaista jäseniä yhdistävää ja verkottavaa tekemistä kaivataan lisää, kuten vertais- ja pienryhmämentorointia. Lisäksi jäsenistö toivoo yhdistyksen järjestävän pienimuotoisia koulutuksia ja työpajoja verkossa esim. ohjausteorioista.

Yhdistyksen toivotaan olevan avoin kaikille uraohjaajille ja -valmentajille, ei pelkästään oppilaitoksissa työskenteleville. Halutaan, että kaikki voivat kokea yhdistyksen omakseen ja hyötyä sen tarjoamista palveluista. Tämän uskotaan auttavan yhdistystä kasvattamaan jäsenkuntaansa ja edistämään uraohjauksen tunnettavuutta laajemmin.

Haluaisin, että muualla kuin oppilaitoksessa työskentelevät uraohjaajat kokisivat yhdistyksen omakseen.

Yhdistyksen kehittymisen suunta on kohti lisääntyvää verkostoitumista ja yhteistyökumppanuuksia, käytännönläheistä ja työelämälähtöistä alan tutkimuksen ja trendien lähestymistapaa, aktiivisempaa jäsenkuntaa, kasvavaa näkyvyyttä sekä jäsenistön osaamisen kehittymisen tarjoavia mahdollisuuksia.

JÄSENTEN TERVEHDYKSET

"Jäin lukion opinto-ohjaajan lehtorin virastani vuorotteluvapaalle syksyllä 2013. Tuohon aikaan ohjauksen tarpeesta ja merkityksestä kirjoiteltiin paljon mediassa, samoin työelämän haasteista ja käännekohdista. Omassakin päässäni pohdin ja puntaroin uraohjauksen merkitystä laajemminkin kuin vain oppilaitosten sisällä.

Uraohjaajien oma yhdistys ilmoitteli tuolloin olemassaolostaan ja innolla ilmoittauduin minäkin mukaan jäseneksi ja ryhdyin seuraamaan toimintaa. Oli mahtavaa huomata, että uraohjausta ja sen merkitystä pohdittiin laajemminkin, ja että oltiin katsottu tarpeelliseksi perustaa kokonainen uraohjaajien ja -valmentajien osaamisen ja innon kokoava yhdistys, joka edistäisi uraohjauksen ilosanomaa ja tarjoaisi peilipintaa ja verkostoa kaikille uraohjaustyötä tekeville.

Omat pohdintani johtivatkin lopulta irtisanoutumiseen virastani ja heittäytymiseen täysillä uraohjauksen ja valmennuksen pyörteisiin itsenäisenä ammatinharjoittajana, ja matkan varrella olen saanut verkostoitua ja jakaa ajatuksia monien upeiden uraohjaustyötä tekevien ammattilaisten kanssa. Paljon onnea Uraohjaajat ja -valmentajat Ry 10v! "

Leena Ståhlberg

Yhteistä ymmärrystä rakentamassa Leena Itkonen

Tiedätkö, mistä kaikki alkoi? Mihin juontaa juurensa uraohjaajien ja -valmentajien yhdistys?

Yhdistys - tai alkuun vasta yhteistyö ja yhteinen projekti - alkoi sanoista, samasta ilmiöstä käytävistä eri nimityksistä, eri sanojen määrittelyistä ja yhteisen ymmärryksen rakentamisesta. Oli nimittäin niin, että jo jonkin aikaa akavalaisissa liitoissa työskentelevät uravalmentajat ja yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden uraohjaajat olivat törmänneet toisiinsa erilaisissa tilaisuuksissa ja hahmottaneet, että heillä oli jotain yhteistä, mutta he puhuivat tästä yhteisestä hieman eri sanoin. Molemmat myös kokivat, että alalla oli paljon sanoja, joiden merkitystä pitäisi kirkastaa. Ja toki oli myös niin, että oman sektorin tekijät olivat tuttuja, mutta oli erinomaisen hienoa tavata myös muita, jotka tekivät töitä samojen teemojen kanssa. Myöhemmin mukaan työskentelyyn liittyi vielä TE-toimistolta korkeakoulutettujen kanssa työskenteleviä asiantuntijoita.

Näin sai alkunsa sanakirjaprojekti, joka aloitettiin vuoden 2012 aikana ja se sai nimekseen - tadaa - uraohjauksen sanakirja. Työskentelyä tehtiin yhteisellä wiki-alustalla joukkoistamalla, ja näin sanoille saatiin sekä ruotsinkieliset että englanninkieliset käännökset ja lyhyet sisältökuvaukset. Lopullisessa sanakirjassa oli 173 sanaa, joista osa oli asiakkaille suunnattuja (esim. koeaika, työhaas-

tattelu, resume) ja osa taas kytkeytyi työelämään (esim. portfolioura ja ei-avoimet työmarkkinat). Ehkä tärkein asia oli kuitenkin keskinäinen verkostoituminen ja halu hahmottaa oman niin kovin spesifin ja kohtuullisen pienen alan sanoja. Siis niitä, jotka liittyivät uraohjauksen asiantuntijuuteen. Niinpä sanakirjaan tuli myös sellaisia sanoja kuin life design, coaching, kognitiiviset urateoriat ja uratyyppit.

Vuonna 2013 sanakirja julkaistiin osoitteessa <https://uraohjauksen-sanakirja.purot.net/>, ja sieltä se muuten löytyy vieläkin. Yhteistyötä ja hedelmällisiä yhteisiä keskusteluja ei kuitenkaan haluttu lopettaa, joten samana syksynä perustettiin alalle vielä oma yhdistys: Uraohjaajat ja -valmentajat ry.

Ensikosketus Akava-talolla Riikka Michelsson

Muistan, kun olin opettajien ns. työelämäjaksolla keväällä 2015 tutustumassa Suomen Ekonomien uravalmennukseen ja samalla osallistuvin ensimmäistä kertaa myös Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n toimintaan. Yhdistyksellä oli työpäivän päätteeksi koulutustilaisuus Akava-talolla, jonka aiheena oli myötätuntuupumus. Osallistujia oli lähes 20. Kävimme myös lounaalla akavalaisen uraohjaajien kanssa ja keskustelimme samalla uraohjaustyöstä. Kerroin omista opinto-ohjaajan opinnoistani, joiden yhteydessä kehitin ja toteutin

uraohjauksen 10 opintopisteen koulutuksen. Vuosia myöhemmin olin jälleen Akava-talolla ja silloin loimme suuntaviivoja tulevaan Uraohjauksen erikoistumiskoulutukseen (30 op), jota on toteutettu jo vuodesta 2018 alkaen.

Muistan ajatelleeni silloin keväällä 2015, miten hieno juttu tällainen vertaisoppimiseen ja -tukemiseen perustuva ammatillinen verkosto on. Kun itse liityin jäseneksi yhdistyksen perustamisen alkuvuosina, oli jäsenmäärä alle 40. Silloin uraohjaajan ja -valmentajan työ professiona oli varsin nuori, vaikka muistan itsekin käyneeni uravalmennuksessa jo 1990-luvun loppupuolella. Vuonna 2017 minut valittiin hallitukseen edistämään yhteisen verkostomme toimintaa. Silloin onnistuimme vakiinnuttamaan virtuaaliset aamukahvit osaksi jäsenistölle suunnattua toimintaa. Niihin saan osallistua nyt jäsenenä. Monet jäsenistämme ovat tulleet muutenkin tutuiksi. Tapaamme paitsi virtuaalisesti aamukahveilla ja koulutuksissa niin usein muissakin työkuvioissa, jopa kansainvälisissä konferensseissa. Minulle tämä verkosto on ollut henkilökohtaisestikin tärkeä. Pidän uraohjausta ja -valmennusta hyvin merkityksellisenä työnä. Saan olla nykyään myös omassa työssäni opettajien ja ohjaajien kouluttajana sekä väitöskirjatutkijana osaltani kehittämässä uraohjauksen kenttää.

Lämpimät onnittelut yhdistykselle ja sen upeille jäsenille!

Tein vuosien 2017-2021 aikana aikuisten uraohjaukseen liittyvää väitöskirjaa. Kyseinen tutkimukseni paikantuu ohjausalan tutkimuksiin, jonka aineistonkeruussa ja analyysissä hyödynnettiin kerronnallista menetelmää.

Väitöstutkimus on omalta osaltaan muutoksessa ja siirtymä tilassa olemista. On aika ennen väitöstä, jolloin olet asemoitunut väitöskirjatutkijaksi ja on väitöstutkimuksen jälkeinen aika, jolloin olet väitellyt tohtori uusien mahdollisuuksien edessä. Väitöstutkimus on itsessään paikka paikantaa omaa osaamista ja omaa tulevaisuutta.

Tilanteessani en ollut hakemassa tutkimuksiini kautta muutosta työuralleni vaan paneutumassa uraohjauksellisiin ulottuvuuksiin. Lähtökohta uraohjauksen tutkimuksen pariin heittäytymisessä oli kiinnostukseni kehittää omia opinto-ohjaajan arjessa tarvittavia uraohjauksellisia taitoja. Jollekin uraohjauksellisten maailmojen avartaminen ja ohjauksellisten tietojen päivittäminen tapahtuu esimerkiksi uraohjauksen erikoistumisopintojen ja ohjausalan täydennyskoulutusten kautta. Minulle tuo syventyminen tuossa vaiheessa tuntui luontevalta tutkimuksen kautta.

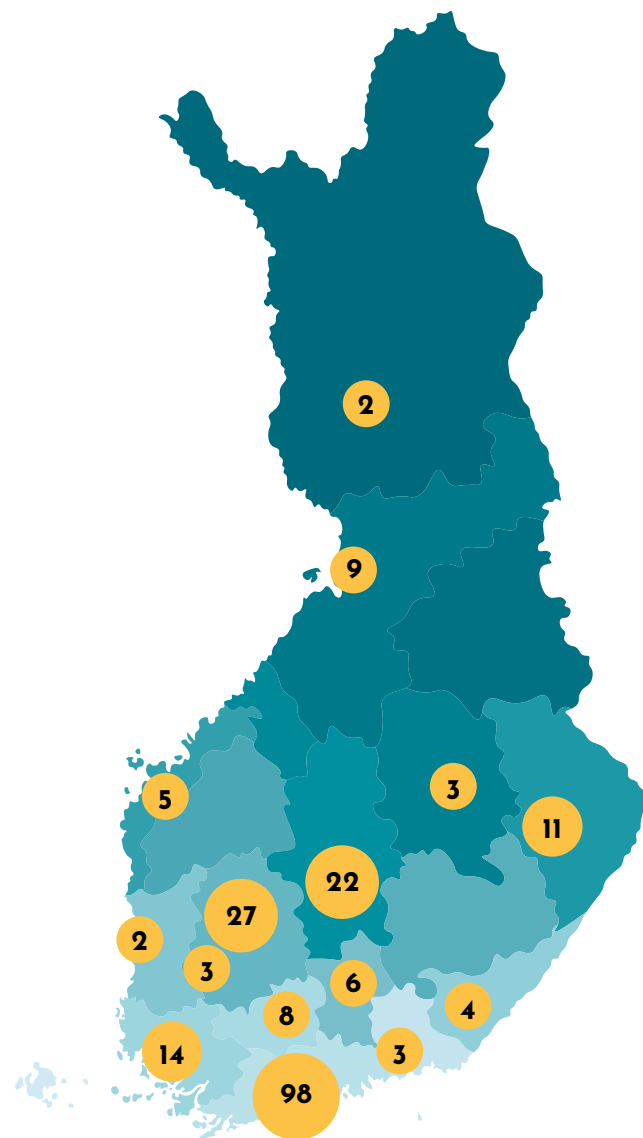
Uraohjaajat ja valmentajat ry:n toiminta tuki väitöstutkimustani ja auttoi minua paikantamaan uraohjausta ja urateorioita käsittelevän väitöstutkimukseni kokonaisuutta. Keskustelut niin uraohjaajien kuin uraohjausta tutkivien kanssa ovat olleet todella antoisia.

On ollut ilo olla Uraohjaajat ja -valmentajat yhdistyksessä, sekä luottamustehtävissä että jäsenenä. Yhdistys on kasvanut ja kehittynyt matkan varrella ja löytänyt hienoja toiminnan muotoja, jotka erottavat sen monista muista yhdistyksistä. Kohtaamiset yhdistyksen muiden jäsenien kanssa ovat tuoneet minulle paitsi ystäviä myös uusia työmahdollisuuksia. Kiitos nykyiselle hallitukselle hyvästä työstä!

Jäsenistön tehtävännimikkeitä



Jäsenistön kotipaikkakunnat



TUTKIMUSTA JA TULEVAISUUTTA



URAOHJAUksen TUTKIMUS JA SEN MERKITYS

Tämän päivän nopeasti muuttuvassa maailmassa uraohjauksen merkitys korostuu entisestään. Tutkimuksen avulla voimme syventää ymmärrystä ohjauspalveluiden laadusta ja vaikuttavuudesta yksilöiden eri elämänvaiheissa. Uraohjauksen tutkimus ja tutkimuspohjainen kehittäminen luo perustan kattaville, kustannustehokkaille ja yhdenvertaisille ohjausjärjestelyille ja -käytännöille. Uraohjauksen tutkimus myös yhdistää teorian ja käytännön. Se tarjoaa ammattilaisille tietopohjan, johon he voivat perustaa työnsä, sen arvioinnin ja jatkuvan kehittämisen.

Kahden viime vuosikymmenen aikana useat maat ovat nostaneet tiedolla johtamisen tai monialaisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen (TNO-palvelujen) tutkimustietoon perustuvan

kehittämisen kansalliseksi kehittämiskohteeksi (Barnes ym., 2020). Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen verkoston (ELGPN, 2015) mukaan ohjauksen tutkimuksella on osoitettu olevan seuraavaa laajempaa lisäarvoa:

- Tietojen kerääminen ja analysointi edistää tutkimusperusteisen toimintapolitiikan kehitystyötä.
- Vaikuttavuuden arviointi tukee toimintapolitiikan ja palvelujärjestelyjen kehitystyön eri osa-alueita, kuten strategisten tavoitteiden asettamista, palvelujen suunnittelua ja kehitystä, havaittujen puutteiden tunnistamista sekä resurssien ja ohjauksen toteutukseen käytettyjen varojen kohdentamista ja optimointia.

- Vaikuttavuuden arviointi tukee yksilöiden osallisuuden edistämisen ja yhteiskunnallisen vastuun seurantaa sekä ohjausmenetelmien, työvälineiden ja -käytäntöjen yhdenmukaisuuden varmistamista.

- Luotettava tutkimusperustainen tieto uraohjauksen eri työmuotojen vaikuttavuudesta on edellytys hyvän toimintapolitiikan kehitystyölle.

Ohjauspalvelujen tiedolla johtamisessa ja tutkimuksen kohteiden määrittelyssä on kuitenkin otettava huomioon ohjauksen monitasoisuus, sen asema eri hallinnonaloja läpäisevänä yhteisenä tavoitteena sekä sen liittymispinnat eri hallinnonaloille. Ohjausta voidaan järjestää eri ikäisille tarjottavina erillisinä palveluina tai kaikenikäisille tarjot-

tavana yhteisenä ja eri tahojen yhteisesti rahoitettavana palveluna. Tutkimuksen toteutuksessa huomioon otettavaa ohjauksen monitasoisuutta kuvaa esimerkiksi palvelujen käyttäjien ikä, tausta, valmiudet eri palvelumuotojen käyttöön, kotipaikka ja asema työmarkkinoilla. Vastavasti palvelun luonne vaihtelee tiedonvälityksestä ja ryhmäohjauksesta pitempikestoiseen henkilökohtaisesti räätälöityyn prosessiin. Edelliset näkökulmat huomioon ottava tutkimus voi tarjota kriittisen näkemyksen eri työmuotojen sovellettavuudesta muissa toimintaympäristöissä (ELGPN, 2015).

Toisaalta kattavan ja yksiselitteisen tutkimuksen toteuttamiseen ja tiedon tuottamiseen voi sisältyä useita rinnakkaisia jännitteitä. Eri tieteenalat ja sidos-

ryhmät, kuten kansalaiset, palvelujen tuottajat, rahoittajat ja tutkijat pyrkivät kukin tarkastelemaan ohjauksen järjestämistä sekä tuloksia omista näkökulmistaan. Lisäksi toteutuneesta ohjauksesta kerätyn tiedon kattavuus ja luonne voi olla erilainen eri organisaatioissa. Ohjauksen järjestämistä ja tulosta koskevan näytön kokoamisen vaikeuteen liittyy myös se, että yksilöt pystyvät konkreettisemmin kuvaamaan ohjauksen jälkeen tapahtunutta elämäntilanteen muutosta (esim. aloitettua opiskelua tai uutta työpaikkaa) kuin antamaan yksilöityä palautetta itse ohjaustapahtumasta ja sen vaikutuksista (Barnes ym., 2020).

Näyttää siltä, että Suomessa on varsin runsaasti tutkimusta teemoista, jotka ovat suoraan tai välillisesti yhteydessä ohjauk-

seen. Kuitenkin samanaikaisesti meiltä puuttuu yhtenäinen jäsenyys teemoista, joita koskevaa tietoa olisi tarkoituksenmukaista koota yhteen. Ohjauksellisen toiminnan tärkeys ja hyödyllisyys on kirjattu moniin asiakirjoihin. Silti tieto ohjauksen panoksista, riittävyydestä, laadusta ja vaikutuksista on Valtiontalouden tarkastusviraston (2015) tekemän ohjauksen monialaista yhteistyötä koskeneen tuloksellisuustarkastuksen mukaan hyvin puutteellista. Ohjauksen kokonaistilaa on voitu välillisesti arvioida lähinnä erillisten valtakunnallisten kehittämishankkeiden arviointiraporttien, yksittäisten tutkimusten ja artikkeleiden tai niiden osien kautta. Myös Sanna Marinin hallitusohjelmaan sisältyneiden kehittämishankkeiden seuranta on ollut muusta tutkimuksesta irrallista. Mikäli kansal-

lisesti ei ole olemassa yhteiseen standardiin perustuvaa dokumentaatiota ohjaukseen sijoitetuista resursseista, ohjausprosesseista tai saavutetuista tuloksista, on vaikea tehdä kattavaa arviota ohjauksen laadusta tai vaikuttavuudesta (Barnes ym., 2020).

Tämän takia ohjauspalvelujen laadun ja systemaattisen kehittämisen vahvistamiseksi tarvittaisiin lisää kattavia temaattisia tutkimusohjelmia. Tarvittaisiin luotettavaa tutkimus- ja arviointitietoa, jotta olemassa olevia resursseja voisi kohdentaa tarkoituksenmukaisemmin edistämään nuorten ja aikuisten siirtymiä koulutuksen ja työn välillä.

Lähteet

Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A. Kettunen, J. & Vuorinen, R. (2020). Lifelong guidance policy and practice in the EU : trends, challenges and opportunities. Final report. Luxembourg: European Commission. <http://doi.org/10.2767/91185>

ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. (2015). Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A reference framework for the EU and for the commission. ELGPN Tools No. 6. University of Jyväskylä.

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2015). Yhteistyö opintojen ohjauksessa ja uraohjauksessa. Tuloksellisuustarkastuskertomus 5. https://www.vtv.fi/files/4701/05_2015_Yhteistyö_opintojen_ohjauksessa_ja_uraohjauksessa.pdf



Tutkimusprofessori Jaana Kettunen on kansainvälisesti tunnettu ohjausalan tutkija. Hän on keskittynyt tutkimuksissaan elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikkaan, monialaisten palvelujärjestelyjen kehittämiseen ja arviointiin sekä erityisesti tieto- ja viestintätekniologian ohjauskäytön edistämiseen. Hän on ohjausalan maailmanjärjestön IAEVG:n puheenjohtaja.



Raimo Vuorinen, KT, on toiminut kouluttajana ja tutkijana sekä kansallisissa että kansainvälisissä monialaisen elinikäisen ohjauksen kehittämishankkeissa ja asiantuntijaryhmissä. Vuosina 2007-15 hän toimi Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston koordinaattorina.

Teea Oja ja Teija Felt

ELOISAA OHJAUSTA - URAOHJAUKSEN TULEVAISUUDEN NÄKYMÄ

Elinikäisen ohjauksen kokonaisuutta on kehitetty Suomessa pitkään. Eri aikoina kehittämispainotukset ovat vaihdelleet. Päättynyt hallituskausi painotti jatkuvaa oppimista ja ohjauksen roolia osaamisen kehittämisessä. Monialaisten ohjauspalveluiden vakiinnuttamisessa saatiin monia onnistumisia ja valtakunnallinen ELO-foorumi työsti ja julkaisi uuden elinikäisen ohjauksen strategian. Myös laajan ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen, työpaikkojen ja muiden työelämäasiantuntijoiden yhteistyönä toteutetun TYÖ2030 - Työn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelman hankkeet nostivat esiin osaamisen ja oppimisen kysymyksiä (Työterveyslaitos). Tällä hetkellä

niin Suomessa kuin koko Euroopassakin pinnalla on työnantajien vaikeus löytää osaavaa työvoimaa.

Uraohjaus elää mukana ajassa

Uraohjauksen rooli tulee vahvistumaan entisestään, jotta kaikki voivat tunnistaa jo olemassa olevan osaamisensa kattavasti ja hyödyntää sitä mm. työllistymisessä ja työelämässä, ja jotta työurat soljuvat yksilöä innostavalla tavalla suotuisasti, yhteensovittuen työelämän tarpeiden ja mahdollisuuksien kanssa. Uraohjaus vahvistaa yksilön urahyvinvointia, joka näkyy muun muassa työssä koettuina merkityksellisyy-

den, pätevyyden ja omistautumisen tunteina. Näistä syntyy yksilön ja yhteisön hyvinvointia, mutta myös yhteiskunnallisesti merkittävää tuottavuutta ja kasvua, joka puolestaan vahvistaa suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa.

Toisaalta uraohjaus kohtaa tällä hetkellä ja tulevaisuudessa sekä vanhoja ja tuttuja että uusia haasteita. Esimerkiksi sukupuolen mukainen segregatio työmarkkinoilla on pitkäkestoinen ongelma, jonka lievittämiseksi on toteutettu kehittämishanke, jos toinenkin. Tilanne ei kuitenkaan helpotu, vaan segregatio on jopa syventynyt vuosikymmenten saatossa. Koulutus- ja urapolun nivel- ja siirtymävaiheiden

ohjauspalveluilla on oma erityinen roolinsa pinnittyneiden mielikuvien ja asenteiden purkamisessa.

Uraohjauksen on otettava kantaa myös vihreyden puolesta, sillä tuoreempia haasteita ovat maapalloa uhkaavat ympäristöongelmat, joiden edessä talouden vihreä siirtymä ja ekologinen jälleenrakennus ovat välttämättömyyksiä. Tämä on eettisesti kiperä kysymys – kuinka siinä asemoidutaan? Eikä digitalisaatiokehityskään tuo pelkästään helpotusta. Tekoälypohjainen, algoritmein ohjattu mätsääminen herättää monia kysymyksiä urasuunnittelun eettisyydestä digialustoilla. Ohjausasiantuntijoiden on tärkeää olla hereillä ja mukana ratkaisujen kehittämistyössä, jotta digitalisaatio toimii jatkossakin urasuunnittelun ja -ohjauksen renkinä, ei isäntänä. Nämä ja useat muut yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset ja murrokset vaikuttavat ohjauspalveluihin ja tietenkin myös toisinpäin: ohjauspalveluilla on vaikutusta muutoksiin.

Toimintaympäristön muutokset haastavat

Uraohjauksen kentällä elämme historiallisesti merkittävää vaihetta. Työllisyyspalvelut siirtyvät valtiolta kuntien vastuulle vuo-

den 2025 alusta alkaen. Uutta lainsäädäntöä laadittaessa ohjauksen asiantuntijat tarkastelivat jälleen kerran huolellisesti ILO:n Yleissopimusta 142 (1975) ja artiklaa 3, johon Suomi on sitoutunut:

”Kunkin jäsenvaltion tulee asteittain laajentaa ammatinvalinnanohjausjärjestelmänsä (...) että varmistettaisiin, että kaikkien lasten, nuorten ja aikuisten saatavissa on mahdollisimman täydellisiä tietoja ja monipuolista ohjausta (...) myös vajaakykyisille ja vammaisille (...) Tiedottamisen ja ohjauksen tulee kohdistua ammatinvalintaan, ammattikoulutukseen ja siihen liittyviin opiskelumahdollisuuksiin, työllisyyslanteeseen, työnsaantinäkymiin, etenemismahdollisuuksiin, työoloihin, työturvallisuuteen ja -terveyteen (...)” (Finlex 46/1978.)

Yleissopimuksen mukaisesti Suomi on vuosikymmeniä kehittänyt ammatittaitoisia ja maksuttomia ammatinvalinnanohjauksen ja uraohjauksen palveluitaan kaikille ja kaikenikäisille osana julkisia TE-palveluja. TE-psykologien työ on yksi suomalaisen ohjauksen kivijaloista. Kuluneella hallituskaudella TE-palveluiden ohjauksellisuutta vahvistettiin myös uudella asiakaspalvelumallilla, joka muuttaa TE-palve-

luissa työskentelevän asiantuntijan työtä uraohjauksellisempaan suuntaan. TE-palveluiden uudistus on jännittävä murroskohta, jonka toisella puolella pikkuhiljaa näemme, millä tavalla kunnat ja kunnista muodostuvat työllisyydenhoidon alueet järjestävät niin työnhakijoiden kuin muidenkin ohjausta kaipaavien yksilöiden uraohjauksen palvelut. Selvää on, että työllisyyspalveluiden osalta ohjauspalvelut ja ohjauksen ammatit ovat murroksessa. Murroksissa on mahdollisuus tehdä uutta ja erilaista, osin parempaakin kuin mihin tähän saakka on kyetty. Toisaalta hyvää ja toimivaa ei tulisi rikkoa ihan vain uudistamisen nimissä.

Yksi nousevista teemoista elinikäisen ohjauksen kentällä ovat yksilöiden elinikäiset urasuunnittelutaidot. Kaikki eivät käytä ohjauspalveluja tai löydä tarvitsemiaan palveluja, mutta kaikki tarvitsevat urasuunnittelutaitoja suunnistaessaan koulutus- ja työurapolullaan vaihtelevassa maastossa. Käynnissä olevassa kehittämishankkeessa laaditaan kansallinen urasuunnittelutaitojen viitekehys, joka kuvaa niitä tietoja, taitoja ja asenteita, joita kaikenikäiset tarvitsevat elämänsä kulkunsa varrella. Tavoitteena on jatkossa sisällyttää viitekehys strategioihin, suunnitelmiin ja

perusteisiin niissä ympäristöissä, joissa urasuunnittelutaitoja opitaan ja kehitetään. (Urasuunnittelutaitojen viitekehys.)

Ministeriöiden kehittämissä työssä panostetaan myös digitaalisten välineiden kehittämiseen urasuunnittelun ja urasuunnittelutaitojen kehittymisen tueksi. Tulevaisuudessa suomalaisilla on käytössään laadukkaat, maksuttomat ja luotettavat omatoimisen urasuunnittelun palvelut mm. osaamisen tunnistamiseen, ammatillisten kiinnostusten kirkastamiseen, näihin vastaavien työelämävaihtoehtojen löytämiseen ja oman tavoitteen saavuttamisessa tarvittavan osaamisen kehittämisvaihtoehtojen tarkasteluun. Palvelukokonaisuus tarjoaa työkaluja ohjaustyötä tekeville ja kokoaa uraohjaajille myös oman ammatillisen alustan tiedolle, hyville käytännöille, työvälineille ja keskustelulle. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.) Valtavakaan määrä ajankohtaista relevanttia tietoa, vaikkakin algoritmeilla ja tekoälyllä suodatettuna, ei tarjoa kaikkia vastauksia yksilön elämää koskettaviin kysymyksiin. Henkilökohtaisia ohjauspalveluja tarvitaan jatkossakin, ehkä jopa kasvavassa määrin, kun yhä useampi innostuu oman uran suunnittelusta laadukkaiden digityökalujen myötä.

Työikäisten uraohjausta tulee kehittää

Yhteiskunnallinen keskustelu urista ja työmarkkinoista painottaa nyt osaavan työvoiman saatavuutta, ammatillista ja alueellista liikkuvuutta, kohtaanon parantamista ja jatkuvaa oppimista. Nämä ajankohtaiset teemat nostavat työikäisten uraohjauksen tapetille. Myös sosiaali- ja terveysministeriön julkaisema Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 painottaa ikäntyyvien työssä olevien urasuunnittelun tuen kehittämistä, jotta työurat pitenevät ja työntekijät voivat hyvin työuran koko kaaren ajan, myös sen viimeisinä vuosina (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Millä tavoin uraohjaus tulevaisuudessa laajenee työssä olevien saataville? Työnantajien tarjonnan ja mahdollistamisprosessin kautta, TE-palveluiden tarjontana, oppilaitosten laajentaessa toimintaansa vai yksityisten uraohjauspalveluiden käytön lisääntymisen myötä? Onko uraohjaus tulevaisuudessa työterveyspalveluiden yksi keskeinen osaamisala ja tätä kautta yhä useampien saatavilla?

Kaikki tulevaisuuden näkymät tarkoittavat uusia osaamisvaatimuksia uraohjaajille. Ohjaajien osaamisen panostetaankin

tällä hetkellä valtakunnallisissa kehittämishankkeissa laatimalla ohjaajien ydin- ja erikoisosaamisen kuvaukset ja toteuttamalla täydennyskoulutusta ekologiseen kestäväan kehitykseen, digitaitoihin, kieli- ja kulttuuritietoisuuteen ja sulkupuolten tasa-arvokysymyksiin liittyen. (Ohjausosaamisen kokonaisuus.)

Työikäisten osaamisen tunnistamisen hankkeessa selvitetään ja kokeillaan menetelmiä osaamisen näkyväksi tekemiseksi ja ohjaajien osaamisen vahvistamiseksi tässä teemassa. (Työ- ja elinkeinoministeriö.) Käynnissä olevissa selvityksissä ja tutkimuksissa tarkastellaan muitakin ohjauksen laatuun vaikuttavia näkökulmia, kuten tarjolla olevan ohjaajakoulutuksen kokonaisrakennetta ja sisältöjä sekä niiden vastaavuutta yhteiskunnan ja yksilöiden ohjauksellisiin tarpeisiin. Elinikäisen ohjauksen tilaa tarkastellaan eri sektorit ja palvelut kattavalla arviointitutkimuksella. Hankkeissa laaditaan myös elinikäisen ohjauksen laatukehikko, jossa määritellään ohjauksen laadun kriteerit, seurantakohteet ja käytettävät mittarit säännöllisen, systemaattisen laatu tiedon keräämiseksi. (Elinikäisen ohjauksen laatu ja tiedolla johtaminen.)

Tavoitteena on, että käynnissä olevan kehittämiskokonaisuuden päätyttyä voimme jatkossa suunnitella, kehittää, johtaa ja toteuttaa laajaa, kansallista elinikäisen ohjauksen palvelukokonaisuutta vahvemmin tietoon pohjautuen. Hajallaan eri sektoreilla ja hallinnonaloilla olevasta ohjauksen laadun tiedosta on koottava jäsentynyt kuva, jotta voidaan varmistaa ohjauspalveluiden tehokas tuki yksilöille: saavutettavasti, asiakaslähtöisesti, monikanavaisesti, osaavien ohjaajien toimesta, monialaisesti, yhdenvertaisesti, kestävästi ja tietoon perustuen.



Työmarkkinaneuvos Teija Felt on ohjausalan asiantuntija ja pitkän linjan vaikuttaja elinikäisen ohjauksen kentällä. Felt työskentelee työ- ja elinkeinoministeriössä esihenkilönä Toimivat työmarkkinat -osastolla. Felt on johtanut kansallista ELO-foorumia sen toisena puheenjohtajana vuodesta 2008 lähtien.



Teea Oja työskentelee Feltin tiimissä elinikäisen ohjauksen erityisasiantuntijana. Oja vastaa EU:n elpymis- ja palautumistukivälineen (RRF) rahoituksella toteutettavista kansallisista elinikäisen ohjauksen kehittämishankkeista, erityisesti ohjauksen laadun, tiedolla johtamisen ja koordinointi kehittämisestä.

Lähteet

Elinikäisen ohjauksen laatu ja tiedolla johtaminen. ELO-tori -verkkosivusto: <https://peda.net/hankkeet/elotori/elinikaisen-ohjauksen-valtakunnallinen-kehittaminen-2022-202/elinikaisen-ohjauksen-laatu-ja-tiedolla-johtaminen>. Viitattu 22.6.2023.

Finlex 46/1978. Yleissopimus (n:o 142), joka koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja. Finlex: https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1978/19780046/19780046_2. Viitattu 22.6.2023.

Ohjausosaamisen kokonaisuus. ELO-tori -verkkosivusto: <https://peda.net/hankkeet/elotori/elinikaisen-ohjauksen-valtakunnallinen-kehittaminen-2022-202/ohjaajakoulutukset>. Viitattu 22.6.2023.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus. OKM hankeikkuna: <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM069:00/2021>. Viitattu 22.6.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030: Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi. STM:n julkaisuja 2020:31. Linkki julkaisuun: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/>

[handle/10024/162462](https://peda.net/hankkeet/elotori/elinikaisen-ohjauksen-valtakunnallinen-kehittaminen-2022-202/ohjaajakoulutukset). Viitattu 22.6.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työikäisten osaamisen tunnistaminen. Verkkosivusto: <https://tem.fi/tyoikaisten-osaamisen-tunnistaminen>. Viitattu 22.6.2023.

Työterveyslaitos. Työ2030 -ohjelma. Verkkosivusto <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030>. Viitattu 22.6.2023.

Urasuunnittelutaitojen viitekehys. ELO-tori -verkkosivusto: <https://peda.net/hankkeet/elotori/elinikaisen-ohjauksen-valtakunnallinen-kehittaminen-2022-202/urasuunnittelutaitojen-viitekehys>. Viitattu 22.6.2023.

LIITTEET



YHDISTYKSEN VISIO

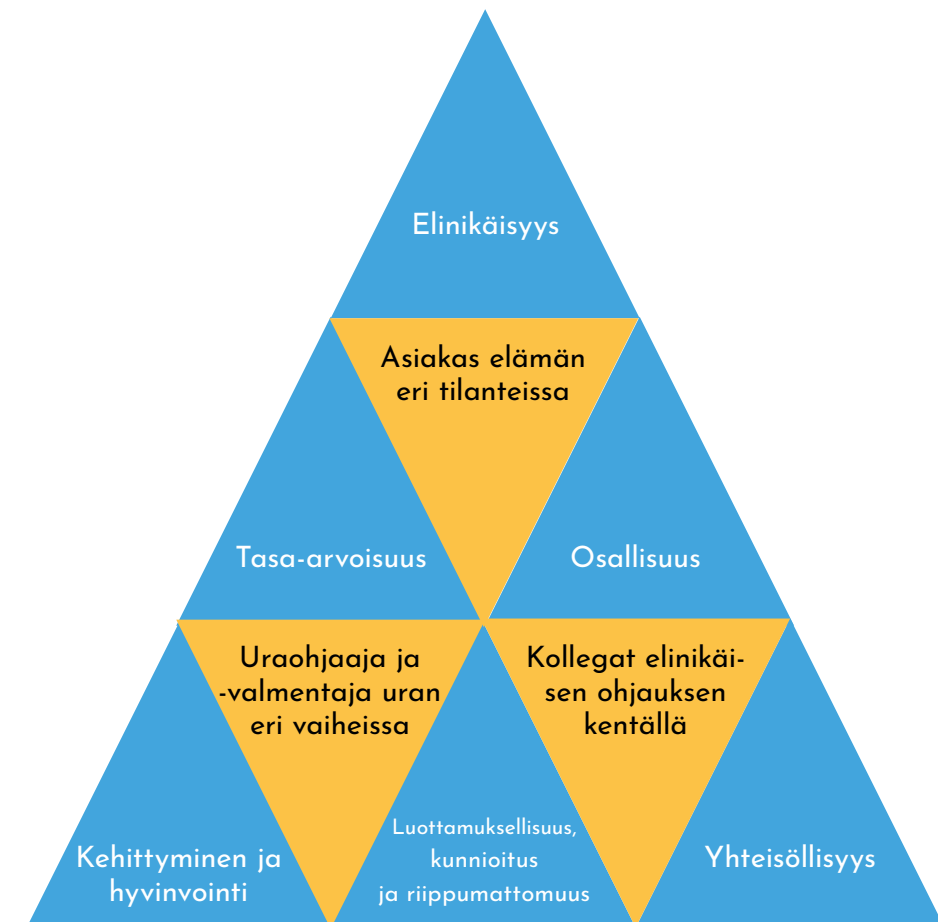
Yhdistyksen tarkoituksena on edistää eri koulutustaus-
taisten ja erilaisissa organisaatioissa uraohjaus- ja ura-
valmennustyötä tekevien asiantuntijoiden yhteistyötä,
keskinäistä verkottumista ja ammatillista kehittymistä

URAOHJAAJAN JA -VALMENTAJAN TULEVAISUUDEN TYÖKENTÄ



URAOHJAUKSEN JA -VALMENNUKSEN EETTISET PERIAATTEET

Hyväksytty Uraohjaajat ja -valmentajat ry:n
yhdistyksen kokouksessa 21.10.2014.



Elinikäisyys

Uraohjausta ja -valmennusta annetaan eri elämänvaiheissa ja eri elämäntilanteissa oleville asiakkaille. Ohjauksessa ja valmennuksessa huomioidaan asiakkaan elämäntilanne kokonaisuudessaan. Uraohjaus ja -valmennus suuntaa tulevaisuuteen ja tukee asiakkaan elinikäistä oppimista ja kehittymistä.

Tasa-arvoisuus

Uraohjaaja ja -valmentaja kohtelee asiakasta ja kollegoitaan yksilöllisesti ja tasa-arvoisesti, erilaiset taustat ja lähtökohdat huomioiden.

Osallisuus

Uraohjauksessa ja -valmennuksessa lähtökohtana on asiakkaan oman itsemääräämisoikeuteen pohjautuvan toiminnan tukeminen, toimijuuden ja osallisuuden vahvistaminen.

Kehittyminen ja hyvinvointi

Uraohjauksen ja -valmennuksen laatu perustuu

uraohjaus ja valmennustyötä tekevien osaamiseen. Osaaminen, ammatillinen kehittyminen ja siitä huolehtiminen sekä oma hyvinvointi ovat keskeisiä edellytyksiä ammatissa toimimiselle, työn tekemiselle sekä ammatilliselle kasvulle.

Luottamuksellisuus, kunnioitus ja riippumattomuus

Uraohjaus ja -valmennus perustuu aina asiakkaan tavoitteisiin, kunnioitukseen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen ja kyseessä on aina asiakkaan oma prosessi. Uraohjaajan tai -valmentajan tulee kertoa asiakkaalle yhteistyösuhteeseen mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä ja palvelua tuottavan organisaation tai tilaajan tavoitteista.

Yhteisöllisyys

Uraohjaajat ja -valmentajat suhtautuvat kollegiaalisesti muihin elinikäisen ohjauksen kentällä toimiviin ohjaajiin ja valmentajiin, ja tukevat toistensa osallistumista uraohjauksen ja -valmennuksen kehittämiseen.



URAOHJAAJAT JA
-VALMENTAJAT RY