

# Työotteena monialaisuus

## – katsaus Ohjaamojen monialaisen yhteistyön rakentumiseen

*Päivi Pukkila & Jaakko Helander*

**N**uorten yhteiskunta- ja nuorisotakuun toteuttaminen nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi nostettiin vuonna 2011 hallitusohjelman kärkihankkeeksi (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, 6). Ohjaamot ovat syntyneet tarpeesta toteuttaa nuorisotakuuta tehostamalla nuorten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita (Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti - - 2015) ja tarjoamalla matalan kynnyksen ohjauspalveluita siten, että eri organisaatioihin kuuluvien asiantuntijoiden palvelut ovat saatavilla fyysisesti samasta paikasta (Pakkala & Saukkonen & Savonmäki 2014). Perinteisesti nuorten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut ovat olleet hajautettuina eri organisaatioihin. Ohjaamoissa nämä palvelut on keskitetty yhteen paikkaan, jolloin Ohjaamot tarjoavat työntekijöilleen uudenlaisen, monialaisen työotteen. Nuorten aikuisten parissa toimivat asiantuntijat työskentelevät Ohjaamoissa dynaamisena ja joustavana verkostona asiakaslähtöisesti. Tällainen yhteisöllinen työtapo edellyttää onnistuakseen monialaisen yhteistyön ja ohjauksen osaamista, joita käsittelemme tässä katsauksessa.

### Monialainen yhteistyö käsitteenä ja ilmiönä

Ohjaamojen konkreettinen työyhteisö voi koostua esimerkiksi opetus- ja koulutusalan, työvoimahallinnon ja sosiaali- ja terveystoimen asiantuntijoista, jotka edustavat sekä julkisen ja yksityisen että kolmannen sektorin toimijoita. Tämänkaltainen eri hallinnon- ja tieteenalat yhteen kokoava ja niiden rajat ylittävä yhteistyö on luonteeltaan monialaista. (Nykänen 2010, 58–59; Pukkila & Helander & Laitila 2015.) Moniammatillisuus on yhden tai useamman hallinnonalan välistä yhteistyötä yhden organisaation sisällä tai eri organisaatioiden välisissä verkostoissa (Koskela 2013, 17; Nykänen 2010, 58–59). Moni- tai poikkihallinnollinen yhteistyö ymmärretään sopimukseen, suunnitteluun ja päätöksentekoon liittyvänä eri hallinnonalojen välisenä verkostotyönä (Määttä 2007; Nykänen 2010, 58–59).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on löydetty tekijöitä, jotka edistävät ja estävät moniammatillisen yhteistyön toteutumista. Merkittävimpiä edistäviä tekijöitä ovat luottamuksellinen ja kunnioittava ilmapiiri, asiantuntijuuden rajojen tunnistaminen ja niiden ylittäminen sekä aika yhteiseen keskusteluun ja reflektoin-

tiin. Näiden tekijöiden toteutuminen edellyttää onnistunutta yhteistyön koordinoimista sekä yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoja. Lisäksi monialainen yhteistyö vaatii yhteisen käsitteistön ja tavoitteen muodostamista sekä niiden jatkuvaa arviointia. Edellä kuvattujen edistävien tekijöiden toteutuminen ja monialaisen työotteen omaksuminen voi merkitä yksittäisen työntekijän tasolla myös asennemuutosta työntekoon. (Hall 2005, 193; Isoherranen 2012; Kiilakoski 2014; Koskela 2013; Mellin & Hunt & Nichols 2011.) Monialainen yhteistyö tarkoittaa siirtymistä perinteisestä asiantuntijatyöstä ja vakiintuneista verkostoista dynaamiseen itsenäisen ja yhteisöllisen työskentelyn yhdistelmään.

Monialaista yhteistyötä estäviä tekijöitä ovat asiantuntijaroolien epäselvyys, epätarkat vastuurajat sekä ammattiryhmien erilaiset viestintätavat ja puutteelliset vuorovaikutus- ja tiimityötaidot (Hall 2005; Holmesland ym. 2010; Isoherranen 2012, 5; Mellin & Hunt & Nichols 2011). Lisäksi eri ammattiryhmien toiminnan perustana olevat säädökset ja normit voivat hankaloittaa monialaista yhteistyötä (Kiilakoski 2014, 72–77). Asennetasolla estäviä tekijöitä ovat asiantuntijoiden epäluottamus toisiaan kohtaan, mikä näkyy esimerkiksi oman reviiirin puolustamisena. Lisäksi käytännön töiden järjestelyihin liittyvät tekijät, kuten resurssien riittämättömyys ja fyysisten yhteisten työtilojen puute, voivat vaikeuttaa aidon monialaisen yhteistyön rakentumista. (Chivers 2011, 11; Kiilakoski 2014, 86–94.)

## Monialainen ohjaustyö

Ohjaamoissa tehtävä monialainen ohjaustyö tuo uuden toimintakulttuurin suomalaiseen nuorisotyöhön ja ohjausalan kenttään. Ohjaus on käsitteenä ja ilmiönä monitahoinen sekä vaikeasti määriteltävä. Ohjauksen ta-

voitteet voivat vaihdella ongelmanratkaisusta ja päätöksentekotaidoista itsetietoisuuden lisäämiseen ja voimaantumiseen tilanteesta riippuen (McLeod 2013). Yleisesti ohjaukseen liitetään prosessinomaisuus, vuorovaikutussellisuus, ohjattavan toimijuus ja luottamus sekä yhteinen todellisuuden rakentaminen. Ohjaustilannetta kuvataan yleensä ohjaajan ja ohjattavan kahdenkeskisenä vuorovaikutustilanteena tai ryhmäohjauksena, jolloin läsnä ovat ohjaaja ja useampi ohjattava. (Peavy 1999; Spangar 2000; Onnismaa 2007; Vehviläinen 2014.) Tämä asetelma voi muuttua Ohjaamojen ohjaustyössä, jolloin ohjaajia on enemmän kuin ohjattavia. Tällöin ohjaajana toimii monialainen ryhmä.

Ryhmän toimimista ohjaajana on käytetty menetelmänä esimerkiksi vertaisohjauksessa tai työyhteisön sisäisessä toiminnanohjauksessa (Vehviläinen 2014, 15). Lisäksi erilaiset moniammatilliset sosiaali- ja terveysalan, terapiatyön ja opiskelijahuoltoryhmien työmuodot ovat luonteeltaan ryhmänä toteutettua ohjausta. Monialainen ohjaus Ohjaamoissa tuo tämän toimintakulttuurin vahvasti nuorisotyötä ja koko ohjausalaan koskevaksi. Usean ohjaajan yhdessä asiakkaan kanssa rakentama ohjaustilanne tai -prosessi haastaa pohtimaan ohjausosaamista eri tavoin kuin perinteinen kahdenkeskinen ohjaus.

Ohjausosaamisen ydinkompetensseihin kuuluvat eettisyys ohjauksessa, taito yhdistää ohjausteorioita käytännön ohjaustyöhön, ohjausprosessin suunnittelu-, toteutus- ja arviointitaidot, ohjaajan omien kykyjen ja rajojen tunnistaminen, vuorovaikutustaidot sekä kyky toimia tuloksekkaasti asiantuntijayhteistyössä. Ohjauksen erityiskompetensseja voivat olla opinto-ohjaus, uraohjaus, tiedonhallinta, konsultointi ja tutkiminen. (International competencies for - - 2003; Onnismaa 2007, 22.) Ohjaamojen henkilöstön työssä ydinkompetenssien hallintaa voidaan pitää kaikkien ohjaustyötä tekevien

perusvaatimuksena, mikä edellyttää kuitenkin koulutuksen ja kokemuksen tuomaa taitoa. Ohjauksen erityiskompetenssit tulevat Ohjaamojen ohjaustyöhön monialaisen ryhmän yhteistyön kautta.

## Monialaisen työotteen oppiminen

Tutkimuksissa löydetty monialaista yhteistyötä estävät tekijät liittyvät lähtötilanteeseen, jossa eri alojen asiantuntijat on koottu tekemään yhteistyötä. Toimivan yhteistyön rakentuminen edellyttää tutkimusten mukaan muutakin kuin asiantuntijoiden yhteen liittämistä. Työntekijöiden ajatusmallien muuttamisen lisäksi monialainen työote vaatii toiminnan ja järjestelmien muutosta eli uudenlaisen toimintakulttuurin kehittämistä (D'amour & Oandasan 2005; Nummenmaa 2004, 113–122; 2011, 187–189). **Lyn Troddin** ja **Leo Chiversin** (2011) mukaan monialaisen yhteistyön taidot opitaan parhaiten käytännön toiminnassa eli tekemällä työtä. Ohjaamot ovat autenttisia esimerkkejä monialaisesta yhteistyöstä, jossa kehitetään monialaista toimintakulttuuria itse työn tekemisen ohella. Monialaisen yhteistyön taitojen oppiminen on siis osallistujien omistama kehittämisen ja kehittymisen prosessi, joka tapahtuu arjen kontekstissa. Kyse on taidoista ja työtavasta, joita ei voida siirtää ja omaksua esimerkiksi perinteisen koulutuksen keinoin (Koskela 2013).

Koulutuksen rinnalle on kehitetty muita keinoja edistää monialaisen yhteistyön ja ohjauksen osaamista. **Jaakko Helanderin** tutkimuksessa (2014) konsultaatio ja ryhmätyönohjaus osoittautuivat monialaisen ohjausosaamisen kehittämisessä merkityksellisiksi työmuodoiksi, sillä ne mahdollistivat liikkumisen arjen kysymyksissä. Monialaisessa työssä asiakas nähdään yhteistyökumppani-

na, jolloin myös asiakkaan läsnäolo sopivissa tilanteissa on perusteltua kehittämistyössä (Helander 2000, 21; 2011, 52–53). Monialaisen yhteistyöosaamisen oppimisessa ja kehittämisessä on tärkeää työskennellä myös ilman asiakkaan läsnäoloa. Monialaisen asiantuntijatiimin ja ulkopuolisten valmentajien yhteisissä tilanteissa voidaan käsitellä erityisesti aikaisemmin esitellyjä yhteistyötä estäviä tekijöitä, kuten yhteistyön tapoja, asiantuntijuuden valtarakenteita ja yhteisiä tavoitteita (Helander 2000, 8–9; Malinen 2008).

## Verkostotyöstä solmutyöskentelyyn

Monialaisuudessa, moniammatillisuudessa ja verkostoyhteistyössä on kyse asiantuntijuuksien välisten rajojen ylittämisestä ja aikaisempien yhteistyökäytänteiden muutoksesta (D'amour & Oandasan 2005; Nummenmaa 2004, 113–122; 2011, 187–189; Nykänen 2010, 72–85). Asiantuntijuus on muuttunut yksilön asiantuntijuudesta kohti yhteisöllistä, jaettua ja verkottunutta asiantuntijuutta. **Yrjö Engeström** (2004; 2008) kuvaa uudenlaista asiantuntijuutta joustavana tiimi- ja verkostotyönä eli neuvottelevana solmutyöskentelynä. Tämä murtaa perinteistä verkostoajattelua ja voi toimia Ohjaamojen monialaisen työotteen perustana.

Solmutyöskentely on asiakaslähtöisesti rakentuva työtapa, jossa osapuolet kiinnittyvät toisiinsa ja eriytyvät toisistaan tilanteen mukaan. Solmut ovat siis hetkellisiä asiakkaan tarpeiden ympärille rakentuvia vaihtuvia ja lyhytaikaisia tiimejä. Solmutyöskentelyn aloitteentekijänä toimii yleensä asiakas itse eikä kukaan osapuolista ole kiinteästi kontrolloivassa asemassa. Työtapana solmu edellyttää ammatillisia rajanylityksiä, luottamusta, avoimuutta ja nopeaa reagointikykyä. (Engeström 2004, 75, 87; 2008, 20, 194,

208.) Solmutyöskentely näyttäytyy yhtenä relevanttina tapana tutkia nuorisotyön ja muiden Ohjaamoissa työskentelevien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden asiantuntijoiden monialaisen työotteen rakentumista.

## Lähteet

Chivers, Leo (2011) Frameworks for Practice? Ways of seeing what to do. Teoksessa Lyn Trodd & Leo Chivers (toim.) *Interprofessional Working in Practice: Learning and Working Together for Children and Families*. Maidenhead, GBR: Open University Press, 7–21.

D’amour, Danielle & Oandasan, Ivy (2005) Inter-professionalism as the field of interprofessional practice and interprofessional education: An emerging concept. *Journal of Interprofessional Care*, Supplement 1, 8–20.

Engeström, Yrjö (2004) *Eksansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä*. Tampere: Vastapaino.

Engeström, Yrjö (2008) *From Teams to Knots. Activity-Theoretical Studies of Collaboration and Learning at Work*. New York: Cambridge University Press.

Hall, Pippa (2005) Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care*, Supplement 1, 188–196.

Helander, Jaakko (2000) *Oppiminen ratkaisusuuntuneessa terapiassa ja ohjauksessa*. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 169.

Helander, Jaakko (2011) Moniäänisyyttä, konkretiaa ja inhimillisyyttä. Teoksessa Leena Piha (toim.) *Opiskelijalle hyvä tulevaisuus: sopivasti eri tavalla!* Hämeenlinna: HAMK AOKK:n julkaisuja 2/2011, 52–53.

Helander, Jaakko (2014) Opiskelijahuoltotyön moniammatillinen ja –alainen kehittäminen ammattipistossa: case-konsultaation ja ryhmätyönohjauksen monet merkitykset. Teoksessa Jaakko Helander (toim.) *YHDESSÄ: osallisuutta, tekoja ja unelmia*. Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 117–133.

Holmesland, Anne-Lise & Seikkula, Jaakko & Nilsen, Øystein & Hopfenbeck, Mark & Arnkil, Tom Erik (2010) Open dialogues in social networks: professional identity and transdisciplinary collaboration. *International Journal of Integrated Care*, Volume 10, 1–14.

*International competencies for educational and vo-*

*ational guidance providers* (2003) <http://iaevg.org/crc/files/iaevg/Competencies-English.pdf>. (Viitattu 3.9.2016.)

Isoherranen, Kaarina (2012) *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:18. Helsinki: Unigrafia. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen\\_vaitoskirja.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf) (Viitattu 6.8.2016.)

Kiilakoski, Tomi (2014) *Koulu on enemmän – Nuorisotyön ja koulun yhteistyön käytännöt, mahdollisuudet ja ongelmat*. Nuorisotutkimusseura ry.

Koskela, Seija (2013) *”Mie teen vaan oman työni”*. Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä. Jyväskylän Studies in Education, Psychology and Social Research 477. Jyväskylän yliopisto.

Malinen, Tapio (2008) Terapian tekeminen terapeutin hyvinvoinnin lähteenä. *Perheterapia* 1/2008.

McLeod, John (2013) *An introduction to Counselling*. (Fifth edition). London: Open University Press.

Mellin, Elisabeth. A. & Hunt, Brandon & Nichols, Lindsey M (2011) Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. *Journal of Counseling and Development*: JCD, 89(2), 140–147.

Määttä, Mirja (2016) *Ohjaamoja ja verkko-ohjauspalvelua koskeva tutkimus 2/2016*. [http://www.peda.net/img/portal/3158481/Maatta\\_Tutkimuskokonaisuus\\_\\_Kohtaamo\\_2\\_16.pdf?cs=14552278417](http://www.peda.net/img/portal/3158481/Maatta_Tutkimuskokonaisuus__Kohtaamo_2_16.pdf?cs=14552278417) (Viitattu 16.8.2016.)

Nummenmaa, Anna Raija (2004) Moniammatillisen ohjauskulttuurin kehittäminen. Teoksessa Helena Kasurinen (toim.) *Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa*. Helsinki: Opetushallitus, 113–122.

Nummenmaa, Anna Raija (2011) Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Teoksessa Marita Mäkinen & Vesa Korhonen & Johanna Annala & Pekka Kalli & Päivi Svärd & Veli-Matti Värri (toim.) *Korkeajännityksiä – kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta*. Tampereen yliopiston julkaisuja, 177–194.

Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suosittukset jatkotoimiksi (2015) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 9/2015. <http://spotidoc.com/doc/3728086/nuorisotakuu-ty%C3%B6ryhm%C3%A4n-loppuraportti-ja-suositukset-jatko...> (Viitattu 9.9.2016.)

*Nuorten yhteiskuntatakuu 2013*. TEM raportteja 8/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://www.tem.fi/files/32290/TEMrap\\_8\\_2012.pdf](https://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf) (Viitattu 9.9.2016.)

Nykänen, Seija (2010) *Ohjauksen palvelujärjestelyjen*

- toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohtamiseen?* Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 25, Jyväskylän yliopisto.
- Onnismaa, Jussi (2007) *Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pakkala, Arja & Saukkonen, Sakari & Savonmäki, Pasi (2014) *Kohti Ohjaamaa. Kohti Ohjaamaa –projekti 3.2.2014–31.10.2014*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Peavy, R. Vance (1999) *Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön*. Suom. P. Auvinen. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Pukkila, Päivi, Helander, Jaakko & Laitila, Katja (2015) *Matkalla monialaisuuteen. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti*. <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2015/11/24/matkalla-monialaisuuteen> (Viitattu 1.9.2016.)
- Spangar, Timo (2000) Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen ”sisältä ulos”. Teoksessa Jussi Onnismaa, Heikki Pasanen & Timo Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2*. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Trodd Lyn & Chivers Leo 2011. Introduction. Teoksessa Lyn Trodd & Leo Chivers (toim.) *Interprofessional Working in Practice : Learning and Working Together for Children and Families*. Maidenhead, GBR: Open University Press, 1–4.
- Vehviläinen, Sanna (2014) *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Helsinki: Gaudeamus.