

PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION /
SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.
This version *may* differ from the original in pagination and typographic detail.

Author(s): Sesay, Auli; Tiihonen, Anna-Kaisa

Title: Ohjaamo oppivana työyhteisönä

Year: 2020

Version: published version

Please cite the original version:

Sesay, A., Tiihonen, A-K., (2020). Ohjaamo oppivana työyhteisönä. Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo : Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä, 154, 259-267.

URL: https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf

Ohjaamo oppivana työyhteisönä

Auli Sesay & Anna-Kaisa Tiihonen

Ohjaamon tuoreen vision mukaan jokaisella nuorella on näkymä tulevaisuuteen sekä mielekäs polku ja välineet edetä kohti koulutusta ja työtä. Ohjaamohenkilöstön tehtävänä tässä on tukea monialaisesti yhdessä nuorta niin, että nuori pääsee elämässään eteenpäin. (Ohjaamon visio ja missio 2019.) Monialainen työote syntyy yhdessä tekemällä. Mutta kuinka rakentuu Ohjaamon yhteinen osaaminen? Millaisella positiivisella kehittymisen kiertteellä vahvistetaan tätä osaamista ja viedään Ohjaamo eteenpäin yhdessä kehittävänä yhteisönä?

IHAN KIVA OHJAAMO

Ohjaamot ovat vakiinnuttaneet paikkansa nuorten työllistymistä edistävien palvelujen joukossa. Ne sujuvoittavat nuorten siirtymiä työhön, koulutukseen tai muuhun toimintaan sekä edistävät nuorten osallisuutta, toimintakykyä ja elämänhallintaa. (Ohjaamon perusteet 2018.) Ohjaamoilla menee nyt ihan kivasti. Niissä työskennellään monialaisesti, ja palveluun on onnistuttu kokoamaan kattava joukko eri organisaatioiden asiantuntijoita, jotka toimivat yhteisen tavoitteen mukaisesti.

Asiantuntijat tuovat Ohjaamoon oman osaamisensa, mutta toteutuessaan aito monialaisuus vaatii muutakin kuin asiantuntijoiden työskentelyn samassa fyysisessä tilassa. Tarvitaan aivan uudenlaisen toimintakulttuurin rakentamista ja myös yhteistä osaamisen kehittämistä. Yhdessä oppimalla syntyy uudenlaista, Ohjaamon yhteistä osaamista – Ohjaamon osaamispääomaa. Kun arjessa jaetaan osaamista luontevassa vuorovaikutuksessa ja hyödynnetään kunkin työntekijän erityisosaamista, voidaan palvelu nähdä aivan uudenlaisena tapana vastata nuorten tarpeisiin.

Tässä puheenvuorossa pohdimme Ohjaamo oppimisen ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Millaista osaamista Ohjaamoissa on suhteessa tarjottaviin palveluihin ja millaisia mahdollisuuksia monialainen yhteisö tarjoaa osaamisen kehittämiseen? Tarkastelussa hyödynnetään TESSU – Tehdään yhdessä ohjausta -projektissa vuosina 2016–2019 Ohjaamoille (36) toteutettujen valmennusten kokemustietoa ja havaintoja, Kohtaamo-hankkeen kokoamia tilastoja Ohjaamojen palveluista sekä nuorilta kerättyjä palautteita.

ASiantuntijoiden tuoma osaaminen ohjaamossa

Ohjaamo on alusta, jossa julkinen, yksityinen ja kolmas sektori tarjoavat yhdessä monialaisesti palveluita työllistymiseen, koulutukseen, elämänhallintaan ja hyvinvointiin liittyen (Ohjaamon perusteet 2018). Ohjaamon osaamispääoma rakentuu siinä toimivien asiantuntijoiden osaamisista, jotka kytkeytyvät käytännössä muun muassa työnhaun, opiskelun, hyvinvoinnin, asumisen ja toimeentulon neuvontaan ja ohjaukseen. Lisäksi Ohjaamo-toiminnassa merkityksellistä on asiakkaan kohtaaminen, hänen kokonaisvaltaisen palveluntarpeensa arviointi ja palveluohjaus sekä osallisuuden tukeminen. Se edellyttää työntekijöiltä näihin liittyvää osaamista ja tietoa.

Ohjaamojen osaamispääoma on vaihdellut ajan saatossa sen mukaan, millaisia palveluja Ohjaamo on tuottanut. Kun Ohjaamojen synnyttämiseen suunnattiin ESR-rahoitusta Ohjaamo-hankkeiden kautta, lähti Ohjaamo-toiminta ponnekkaisesti liikkeelle. Hankkeiden hallinnoijina toimivat usein kunnan nuoris- tai työllisyyspalvelut mutta myös kuntayhtymien omistamat oppilaitokset. Tällä oli vaikutus Ohjaamojen henkilöstörakenteeseen siten, että aluksi nuorisotyön asiantuntijuus oli vahvasti läsnä, mutta myös oppilaitosten opinto-ohjaajia oli huomattavasti enemmän. Ohjaamojen



Kuva 1. TESSU-verkostotutkan kehille merkitään Ohjaamon ja sen verkoston toimijat arjenhallinnan, työllistymisen sekä koulutuksen sektoreille. Asiakas on verkostotutkan keskiössä. Kuvaaja: Kati Poikonen.

vakiinnuttamiseen myönnetty valtion rahoitus vuonna 2018 kohdennettiin TE-asiantuntijoiden palkkaamiseen. Päätyneiden ESR-hankkeiden henkilöstön jäädessä pois näytti oppilaitosten ohjauksen asiantuntijoiden määrä vähenevän entisestään Ohjaamoissa. Toki myös toisen asteen reformi saattoi aiheuttaa sen, että opinto-ohjaajien resurssia ei riittänyt enää Ohjaamoihin.

Nämä kehitysaallot muuttivat henkilöstörakennetta keväästä 2018 alkaen. Samanlaista vaihtelua havaittiin myös TESSU-valmennuksessa verkostotutkaa käytettäessä. TESSU-verkostotutka koostuu kehistä, joiden keskiössä on asiakas. Kehät jakautuvat kolmeen palvelusektoriin Ohjaamon tavoitteiden mukaisesti: koulutus, työllistyminen ja arjenhallinta. Monessa Ohjaamossa tutka teki näkyväksi sen, että asiantuntijuus arjenhallinnan sektorilla oli vahvaa. Sen sijaan asiantuntijuus koulutussektorissa jäi ohueksi monessa Ohjaamossa. Tämä oli ymmärrettävää, koska toisen asteen oppilaitosten osallisuus Ohjaamon ytimessä ei ollut kovin vahvaa. Erityisen vähäistä oli korkea-asteen oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö.

Painopiste eri asiantuntijuuksissa eri paikkakunnilla vaihtelee. Ovathan myös asiakasmäärät ja resurssit erilaisia. Tällä hetkellä asiantuntijat työskentelevät Ohjaamoissa vaihtelevia määriä riippuen aukioloajasta ja niistä resursseista, jotka on kohdennettu juuri Ohjaamo-työlle. Osa eri asiantuntijoista, kuten TE-palvelut ja nuorisopalvelut, ovat monissa Ohjaamoissa paikalla kaikkina aukiolopäivinä (ks. esim. Määttä 2019, Kyytsönen 2019). Sen sijaan oppilaitosten ohjauksen asiantuntijoita tavoittaa Ohjaamoissa harvemmin kuin aiempina vuosina. Tämä näkyi esimerkiksi Ohjaamoille suunnatuissa TESSU-valmennuksissa, joiden osallistujissa oli oppilaitosten edustajia vuosina 2018–2019 vähemmän kuin aiemmin. Kela taas kuuluu niihin palveluihin, jonka tavoitettavuus Ohjaamossa on parantunut. Asiakkaille tehdyt kyselyt ovat osoittaneet, että neuvontaa Kelan kanssa asioimiseen sekä henkilökohtaista Kelan palvelua on toivottu saatavan suoraan Ohjaamosta (Paavonen & Salminen 2016). Nuorten fyysisiin ja psyykkisiin tuen tarpeisiin vastaavaa sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntijuutta on niin ikään palvelussa lisätty vuosien mittaan.

Vaikka Ohjaamot ovat erilaisia, Ohjaamon perusteissa (2018) esitetyillä osaamissuosituksilla pyritään huolehtimaan tietynlaisesta palvelun laadusta koko Suomessa. Suositusten ja TESSU-valmennuksissa tehtyjen havaintojen pohjalta voimme tiivistää yhteisinä *ohjaamomaisina osaamisina* ainakin seuraavia taitoja ja osaamisia:

- Vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot, jotka liimaavat yhteen monialaisen yhteistyön eri osa-alueita sekä mahdollistavat yhteisen työn
- Verkosto-osaaminen, joka tarkoittaa Ohjaamon verkoston tuntemusta ja ymmärrystä verkostomaisesta toimintatavasta
- Palveluohjaus ja palvelutarpeen arviointi, palveluiden tuntemus ja yhteydet ovat edellytys monialaiselle palvelulle
- Asiakkaan osallisuuden tukeminen sekä asiakkaan kohtaamiseen tarvittava tietotaito

- Ohjausosaaminen ja uraohjausosaaminen
- Nuorten tieto- ja neuvontatyön osaaminen
- Ongelmanratkaisutaidot ja kyky oppia.

Näistä haluamme korostaa kaikkien ohjaamotyöntekijöiden kohdalla erityisesti uraohjausosaamista, koska Ohjaamo tukee erityisesti erilaisissa nivelvaiheissa olevia nuoria ja edistää koulutukseen ja työelämään kiinnittymistä. Myös Ohjaamon perusteissa linjataan, että Ohjaamo-työntekijöiltä edellytetään osaamista nuoren urasuunnittelun ja työnhaun tukemisessa. Uraohjauksessa vahvistetaan nuoren toimijuutta ja tuetaan nuorta oman tulevaisuutensa suunnittelemisessa ja rakentamisessa. Työhön ja koulutukseen hakeutumisen haasteet voivat liittyä moniin tekijöihin, jotka edellyttävät kokonaisvaltaista elämäntilanteen kartoittamista sekä ohjaajilta monialaista ohjaus- ja uraohjausosaamista. Ohjaamoissa tulee olla osaamista nuoren koulutusmahdollisuuksien kartoittamisessa ja osaamisen kehittämisen ohjaamisessa. Ohjaamojen työntekijät avasivat näkemyksiään uraohjauksesta TESSU-webinaareissa vuonna 2018. Merkityksellisiä ohjaajan taitoja ovat esimerkiksi motivointi, puheeksi ottaminen, epävarmuuden ja keskeneräisyyden ymmärtäminen, kuunteleminen ja oikea-aikaisuus. (Hänninen ym. 2019.) Ohjaamoissa onkin uraohjausosaamisen tarve tunnistettu, ja sen kehittämiseen vastataan muun muassa Uraohjausosaamisen kehittäminen Ohjaamoissa – URAA! -hankkeen avulla.

Asiantuntijoilla on taustaorganisaationsa ja ammattinsa kautta tiettyä osaamista ja tietoa. Työntekijät tunnistavat myös, että Ohjaamo-toimintamallin myötä tarjolla oleva verkoston osaaminen vahvistaa heidän osaamistaan (Hänninen ym. 2019). Monialaisessa työyhteisössä Ohjaamon työntekijälle on etua myös *resilienssiä* sekä kyvystä sopeuttaa omaa erityisosaamistaan Ohjaamo-työhön. Ohjaamojen osaamisista käytävä keskustelu on kuitenkin vasta alussa. *Ohjaamo-toiminnan perusteet* on yksi harvoista dokumenteista, joihin osaaminen on kirjattu esille, eikä sekään vielä ota kantaa siihen, kuinka osaamista kehitetään. Miten Ohjaamossa varmistetaan, että kaikkien asiantuntemusta hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti? Kuinka Ohjaamo-tiimi varmistaa sen, että työntekijöiden osaamiset ja asiantuntijuus tunnetaan?

MONIALAINEN OHJAAMO OPPII YHTEISÖNÄ JA SYNNYTTÄÄ YHTEISTÄ OSAAMISPÄÄOMAA

Ohjaamo ei ole pelkkä palvelupiste, jossa monet asiantuntijat toimivat fyysisesti, vaan se on monialainen yhteisö, jossa on monikirjoista osaamista. Osaamisen rikkaus syntyy siitä, että eri organisaatioiden asiantuntijoilla on omaa syväosaamista, jonka he tuovat yhteisön käyttöön. Ihanteellista on, että ammattilaiset jakavat omia tietojaan ja taitojaan kokemuksellisesti ja toinen toisiltaan oppien. Monialainen työ vaatii kuitenkin kaikilta valmiuksia toimia moniammatillisessa tiimissä, joka puolestaan edellyttää hyviä vuoro-

vaikutus- ja tiimityötaitoja sekä kaikkien työn arvostusta. Ohjaamoissa monialaisesta osaamisesta huolehditaan esimerkiksi tiimipalaverissa ja työntekijöiden työnkuvista sopimalla (Kyytsönen 2019, Savolainen 2019).

Nummenmaa (2011) kuvaa moniammatillista asiantuntijuutta ja osaamista yhteisöllisenä uuden tiedon ja osaamisen luomisena. Moniammatillisessa ja -alaisessa yhteisössä eri osaamisen hyödyntäminen ei ole vain eri osaamisen ja resurssien käyttöönottoa, vaan yhteistyöhön kuuluvalla osaamisen jakamisella rakennetaan yhteisön uutta osaamista. Moniammatillista ohjaustyötä tekevien ydinosaamisen ja vahvuuksien tunnistamisen lisäksi näkyväksi on tehtävä se uusi elementti ja lisäarvo, joka saadaan tehtäessä eri toimijoiden kanssa yhteistyötä kohti yhteistä tavoitetta ja yhteisen asiakkaan auttamiseksi. (Nummenmaa 2011.)

Ohjaamossa oman mausteensa tuo se, että Ohjaamo on samalla myös verkosto, jossa toimivat henkilöt eivät aina ole samoja. Ohjaamo ei ole myöskään tiivis organisaatio, vaan alusta tehdä yhdessä työtä asiakkaan parhaaksi. Paikalla olevan tiimin jäsenet saattavat vaihtua päivittäin. Tiimi voi olla siis amebamainen ja jatkuvasti muuttuva. Mikä siis on se yhteisö, joka oppii yhdessä? Oppimisen näkökulmasta Ohjaamo on mitä ihanteellisimman yhteisen oppimisen paikka. Valtava määrä tietoa ja osaamista on jatkuvasti läsnä, jos sitä vaan osataan ja uskalletaan ottaa yhteiseen käyttöön. Ohjaamossa asiantuntijat voivat joka hetki oppia toinen toisiltaan, mutta se vaatii ohjaamolaisilta ennakkoluulotonta ja uteliasta asennoitumista uutta kohtaan. Se voi myös tarkoittaa sitä, että pitää osata luopua omien rajojen vartioimisista ja kyseenalaistaa oma tekeminen. Yksinkertaista vai onko?

Kun ollaan avoimia uuden oppimiselle, tunnistetaan ja tunnetaan Ohjaamon osaamiset sekä halutaan aidosti jakaa ja tehdä näkyväksi oma syväosaaminen ja tieto, voi uuden osaamisen synnyttäminen käynnistyä. Samalla tunnistetaan, mikä on kaikille yhteinen perusosaaminen Ohjaamossa ja mikä on se erityisosaaminen, jota on vain tietyillä työntekijöillä. (Leppänen 2019.) Ohjaamoille suunnatuissa TESSU-valmennuksissa työstettiin monialaisen yhteistyön ohella myös monialaista osaamista. Osaamista tehtiin näkyväksi niin yhteisen työn näkökulmasta kuin henkilöstön osaamistarpeiden kuvauksina. Asiantuntijuutta on tarkasteltu myös asiakkaiden palvelupolkuun kytkien. Keskeistä on ollut toisten osaamiseen tutustuminen, joka auttaa ymmärtämään toisten ajattelutapaa ja tekee helpommaksi esimerkiksi pyytää apua toisilta. (Leppänen 2019.)

Ohjaamo-verkostossa ja TESSU-valmennuksissa on käyty keskustelua siitä, kuinka eri organisaatiokulttuureista tulevat työntekijät saadaan toimimaan aidosti monialaisessa yhteistyössä. Keskiössä ovat olleet toimintaympäristöjen erot ja muovautuminen ohjaamomaiseen toimintatapaan. Nyt kun palvelua on kehitetty viisi vuotta, kehittämistyössä on päästy vaiheeseen, jossa monialaisen yhteistyön perusrakennusaineet (esim. toimiva vuorovaikutus, onnistunut organisoituminen, työn mahdollistaminen) on huolehdittu melko hyvin kuntoon. Nyt on aika laajentaa keskustelua myös osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen. Tulevaisuudessa Ohjaamon palvelut voivat kehittyä, muuttua

ja monimuotoistua edelleen, jolloin tarpeita jatkuvalla kehittämiselle on osaamisen näkökulmasta jatkossakin.

Suunnitelmalliselle osaamisen johtamiselle on paikkansa, jotta Ohjaamosta kehittyisi uuden sukupolven monialainen ja monimuotoinen palvelupiste, jonka laadun takaajana olisi osaamispääomaansa ruokkiva ja vaaliva, oppiva työyhteisö. Yhteisön osaaminen ei rakennu tai kehity itsestään, eikä osaamista osata hyödyntää välttämättä automaattisesti. Yhteisön osaamista on johdettava kuten muitakin strategisia resursseja. Tehokas osaamisen kehittäminen ja oppiminen ovat keinoja myös jatkuvasta muutoksesta selviämiseen. (Ks. esim. Nurminen 2007, Nummenmaa 2011.) Oppiva yhteisö kehittää osaamistaan suunnitelmallisesti ja toteuttaa säännöllisesti itsearviointeja, joiden tuloksena saadaan tietoa osaamisen ajantasaisuudesta ja uuden osaamisen lisäämistarpeista. Oppivan yhteisön tulee olla aina hereillä ja valmiina reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin tai mielellään ennakoimaan niitä.

AINUTLAATUINEN TILAISUUS JAKAA JA OPPIA!

Ohjaamo voidaan nähdä monimuotoisena, jatkuvasti kehittyvänä toimintaympäristönä. Siinä on selviä oppivan organisaatiokulttuurin piirteitä, joita onkin tarvittu monialaisen palvelun toteuttamiseen. Alustassa on siis potentiaalia, ja voimme tunnistaa monialaisen yhteisön mahdollisuudet yhdessä oppimiseen. Kun yhteinen kokemus ja tietämys lisääntyvät vuosien mittaan, synnyttävät yhteinen arjen työ ja toiminnan kehittäminen väistämättä yhteistä, uutta osaamista. Osaamisen kehittäminen on tärkeä osa Ohjaamon palvelujen laadun arvioinnissa. Voisiko Ohjaamo vastata tulevaisuuden haasteisiin entistä paremmin ja vaikuttaa palvelun laatuun, vaikuttavuuteen, tunnettuuteen ja tiimin hyvinvointiin kehittämällä uutta osaamista oppivana yhteisönä tai organisaationa?

Koska Ohjaamoissa on oma ohjaamolainen toimintatapa ja -kulttuuri, on tämä tarkoittanut kaikille myös uuden oppimista. Uudenlaisen osaamisen synnyttäminen voidaan käynnistää olemassa olevan osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Osaamiskartoitukset ovat Ohjaamo-tiimin apuna osaamisen näkyväksi tekemisessä, kun osaamista peilataan asiakkaiden ja Ohjaamo-toiminnan tarpeisiin. Tällaista osaamiskartoitusta tekee Ohjaamojen kanssa yhdessä TESSU2 – Aitoon monialaiseen yhteistyö- ja ohjausosaamiseen -projekti (ESR 2019–2021). Oppimista ja osaamista voidaan myös mitata. Puhakka ym. (2011) kuvasivat, että kun oppimisesta ja uudistumisesta ollaan kiinnostuneita ja oppimista myös mitataan, luodaan yhteisössä kuvaa tulevaisuuteen katsovasta organisaatiosta. Yhdessä oppiminen mahdollistaa eri näkökulmien tarkastelun ja auttaa näkemään erityisosaamisen yhteen tuomisesta syntyvän lisäarvon. Tässä tullaan vaikeammin kuvattavissa olevalle osaamisen tasolle. Mitä on se yhteinen osaaminen, joka on olemassa Ohjaamon työyhteisössä ja rakentuu käytännössä yhteisön keski-

näisessä vuorovaikutuksessa? Ehkä se näkyy parhaiten asiakkaalle hänen asioidessaan Ohjaamossa. Voidaanko sitä tunnistaa työparityöskentelyssä ja ohjaustilanteissa, joissa asiakkaan kanssa työskentelee useampi kuin yksi työntekijä kerrallaan? Lisäksi läsnä on Ohjaamon yhteistä tietoa ja kokemusta, joka oppivan yhteisön ansiosta on kaikkien sen työntekijöiden saatavilla.

Aina toiminta ei ole vain työntekijöiden omissa käsissä, sillä kehittämistyötä rajoittavat myös taloudelliset ja rakenteelliset resurssit. Organisaatioiden voimasuhteet ja kilpailu voivat vaikuttaa rakenteelliseen ja taloudelliseen pääomaan. Ohjaamotoiminnan ja -osaamisen kehittymiseen vaaditaan erilaisia panostuksia, joten rakenteellisten ja taloudellisten resurssien varmistaminen on yksi kehittämistyön tärkeä mahdollistaja. Monialaisen osaamisen kehittäminen ei välttämättä ole helposti kuvattavissa tai ratkaistavissa. Pasi Savonmäki (2019) pohti aihetta Kohtaamo-hankkeen blogissa: ”Monialaisen yhteistyön haasteisin saatetaan ratkaisuksi ehdottaa lisää resursseja. Resurssien lisäys kyllä kuulostaa hyvältä, mutta ei ratkaise kokonaan osaamisen ja oppimisen haastetta.”

Ohjaamot onnistuvat tehtävässään, ja siitä kertovat asiakaspalautteet (2019), joissa palvelu saa erinomaisia arvioita, kun kysytään esimerkiksi, saiko asiakas tarvitsemaansa tietoa ja tukea tai tuliko hän kuulluksi. Nuorimmat asiakkaat, alle 18-vuotiaat, arvioivat saamansa ohjauksen keskiarvolla 9,44 ja muutkin vastanneet 9:n pintaan. Luvut kertovat siitä, että palvelussa on pääsääntöisesti jo riittävä osaamista nuorten kohtaamiseen ja tukemiseen. Asiakkaat kokevat myös, että Ohjaamon työntekijöiltä saa riittävästi tietoa ja ohjausta. Osaamisen kehittämisen tarpeista kyselyn vastauksissa nousi esille työntekijöiden osaamiselle: parempaa huomioimista yli 25-vuotiaille suunnattuun ohjaukseen. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta 2019.) Mitä se käytännössä tarkoittaa, lienee yksi yhteisen oppimisen kohde Ohjaamo-tiimeille jatkossa.

POSITIIVISEN KEHITTÄMISEN KIERRE SYNNYTTÄÄ HYVÄÄ

Tavatessamme Ohjaamojen työntekijöitä tapahtumissa, valmennuksissa ja tarvekar-toitushaastatteluissa olemme saaneet keskustella monipuolisesti Ohjaamo-alustan ja -toiminnan eri puolista. Ohjaamoissa on loistavaa osaamista ja kykyä kohdata erilaisia asiakkaita. Ohjaamomainen, tiivis ja monialainen työskentely luo hyvät edellytykset osaamisen jakamiselle ja toisilta oppimiselle. Hyvä henki kannustaa jatkuvaan kehittämiseen. TESSU-valmennusten loppuhaastatteluissa Ohjaamojen työntekijät kertoivat, että asiakkaan palvelupolun tarkastelu myös osaamisen näkökulmasta on tullut osaksi arkityötä, ja toisten osaamisen tunteminen auttaa myös siinä, että asiakkaat nähdään yhteisinä Ohjaamon asiakkaina, ei tiettyjen työntekijöiden asiakkaina (Leppänen 2019).

Nuoren näkökulmasta Ohjaamon tulisi olla sellainen paikka, jossa hän tulee kohdatuksi kokonaisvaltaisesti ja asiantuntevasti – jotta hän voi luottaa saavansa sellaista neuvontaa ja ohjausta, että hän pääsee elämässään eteenpäin – Ohjaamo-vision mukai-

sesti. Tämä motivoi kiinnittämään huomiota osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen, jotka vaikuttavat palvelun laatuun.

Yhteisön osaamisresurssi ei tule hyödynnetyksi tai kehity aivan itsekseen. Oppiva työyhteisö rakentuu osaamisen johtamisen varaan, minkä ansiosta sen on myös mahdollista valmistautua proaktiivisesti tulevaisuuden muutoksiin ja uusiin osaamistarpeisiin. Esimiehet ja koordinaattorit ovat keskeisessä roolissa Ohjaamojen osaamisen johtamisessa. Osaamisella on yhteys myös hyvinvointiin ja jaksamiseen. Oppiva Ohjaamo, jossa osaamista johdetaan ja kehitetään, voi parhaimmillaan olla myös hyvinvoiva työyhteisö.

Ohjaamon oppimista tukeva työkuultuuri on se voima, joka käynnistää positiivisen kehittymisen kierteen, tempaa koko Ohjaamo-tiimin mukaan ja vie Ohjaamo kohti laadukkaampaa ja osaavampaa palvelua. Joten go Ohjaamo go!

LÄHTEET

- Hänninen, Pirjo & Kauppila, Päivi & Leppänen, Anne & Mäkinen, Seija & Pasanen, Mervi (2019) Urataidoilla eteenpäin! – uraohjaus Ohjaamossa. *Elinikäisen ohjauksen verkkolehdi*. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2019/03/07/urataidoilla-eteenpain-uraohjaus-ohjaamossa/> (Viitattu 12.3.2019.)
- Kohtaamo-hanke (2019) Ohjaamon visio ja missio. Julkaisematon lähde.
- Kyytsönen, Maiju (2019) Ohjaamojen itsearviointikysely 2018: tilannekatsaus. Itsearviointikyselyn raportti. Julkaisematon lähde.
- Leppänen, Anne (2019) Valmennus tukena Ohjaamojen menestystekijöille. Teoksessa Auli Seesay & Anna-Kaisa Tiihonen (toim.) *Yhteistyöstä yhteiseen työhön. TESSU – Tehdään yhdessä ohjausta -projektin loppujulkaisu*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/tessu/ohjaamojen-menestystekijat/> (Viitattu 30.9.2019.)
- Määttä, Mirja (2019) Ohjaamojen henkilöstöresurssit ja aukioloajat. Kohtaamo-hankkeen verkkosivusto. <https://kohtaamo.info/documents/21827/35140/Ohjaamojen+henkilötyövuodet/343760a7-d1ac-49bb-b972-6b5af30bc820> (Viitattu 1.8.2019.)
- Määttä, Mirja (2019) Ohjaamojen palvelujen käyttö ja siirtymätilastot. Kohtaamo-hankkeen verkkosivusto. <https://kohtaamo.info/documents/21827/35140/2018+pdf+Ohjaamon+palvelujen+k%C3%A4ytt%C3%B6-+ja+siirtym%C3%A4tilastot/d708acd5-4a4b-449c-bbbf-edc05c831bbe> (viitattu 1.9.2019.)
- 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*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nurminen, Ritva (2007) *Osaaminen hallintaan. Ammattitaidon valmentaminen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 74. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Paavonen, Anna-Marie & Salminen, Anna-Liisa (2016) Kelan ja Ohjaamoiden yhteistyö. Selvitys Kelan roolista nuorten matalan kynnyksen palveluissa. Työpapereita 103, 2016. Helsinki: Kela. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/166385/Tyopapereita103.pdf?sequence=3> (Viitattu 5.9.2019.)
- Puhakka, Arttu & Sihvo, Päivi & Väyrynen, Katja (2011) *Osaamisen hallinnan työkirja*. eOSMO-hanke, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. <http://www.eosmo.fi/tyokirja/> (Viitattu 9.8.2019.)
- Pukkila, Päivi (2019) Alustavia tuloksia väitöskirjatutkimuksesta. Julkaisematon lähde.
- Savolainen, Janne (2019) Ohjaamojen itsearviointikysely 2018. Powerpoint-esitys Ohjaamojen päällikköpäivillä 30.–31.1.2019. <https://kohtaamo.info/documents/21827/56945/Ohjaamojen+itsearviointi+TEM/c90549af-d4ec-4b04-8598-fbe6d6d6dc23> (Viitattu 5.9.2019.)
- Sesay, Auli & Tiihonen, Anna-Kaisa (2019) *Yhteistyöstä yhteiseen työhön*. TESSU – Tehdään yhdessä ohjausta -projektin loppujulkaisu. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Oppimateriaalit.jamk.fi/tessu (Viitattu 30.9.2019.)
- Savonmäki, Pasi (2019) Askelta pidemmälle. Blogikirjoitus Kohtaamo-hankkeen blogissa. <https://kohtaamo.info/blogit> (Viitattu 1.8.2019.)
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2018) *Ohjaamon perusteet*. TEM esitteet 6/2018.
- Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta (2019) *Ohjaamojen asiakaspalaute – kevät 2019*. <https://kohtaamo.info/-/ohjaamojen-asiakaspalautetta-749-nuorelta> (Viitattu 2.9.2019.)