

Satu Moilanen

Jalkautuvan ohjauksen pysyvän toimintamallin kehittäminen Kainuun ammattiopistolle

Opinnäytetyö

Restonomi YAMK

Kevät 2022



**KAMK • University
of Applied Sciences**

Tiivistelmä

Tekijä(t): Satu Moilanen

Työn nimi: Jalkautuvan ohjauksen pysyvän toimintamallin kehittäminen Kainuun ammattiopistolle

Tutkintonimike: Restonomi (YAMK) Matkailualan kehittämisen ja johtamisen koulutus

Asiasanat: Jalkautuva ohjaus, jatkuva oppiminen, kuntakokeilu

Tämän opinnäytetyön aiheena oli kehittää jalkautuvan ohjauksen pysyvä toimintamalli Kainuun ammattiopistolle. Vastaavaa palvelua ei ole ennen Jatkuva oppiminen ja kohdennettu ohjaus nostamassa työllisyysastetta Kainuussa -hanketta ollut tarjolla. Tavoitteen taustalla on Kainuun ammattiopiston rooli olla vastaamassa Kainuun alueen osaamisen ja työllistymisen kohtaanto-ongelmiin, johon omalta osalta vastaan hankkeessa kehitettävällä jalkautuvalla, jatkuvan oppimisen ja ohjauksen mallilla.

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää asiakkaille ja yhteistyökumppaneille suunnattujen tutkimusten avulla hyöty, jonka Kainuun ammattiopisto organisaationa saa jalkautuvan ohjaajan työpanoksesta. Tutkimuskysymyksiä ovat: Miksi jalkautuvasta ohjauksesta tulisi saada pysyvä malli Kainuun ammattiopistolle? Miten jalkautuvan ohjauksen avulla saadaan Kainuun ammattiopistolle lisää opiskelijoita? Miten jalkautuvan ohjauksen avulla voidaan saada estettyä opintojen keskeytyksiä? Kehittämistyö rakentui haastatteluiden ja kyselyn avulla saatujen tulosten ja teoreettisen viitekehyksen perusteella. Teoreettinen viitekehys opinnäytetyössä koostuu ohjauksen, jatkuvan oppimisen ja työllisyyden kuntakokeilun teorioista.

Tutkimusmenetelminä olivat haastattelut ja kysely. Haastattelut tehtiin Kainuun kuntakokeilun työntekijöille sekä Kainuun ammattiopiston henkilöstölle. Kysely suunnattiin jalkautuvan ohjauksen asiakkaille, eli osa heistä on Kainuun kuntakokeilun työttömiä työnhakijoita ja osa Kainuun ammattiopiston opiskelijoita.

Tämän opinnäytetyön myötä hankkeessa aloitettu jalkautuvan ohjauksen työ on kehittynyt jalkautuvan ohjauksen malliksi, jonka hyödyt ovat selkeästi nähtävissä. Opinnäytetyön tutkimustulokset toivat esille sen, että tarve yksilölliseen ohjaukseen on luultua suurempi, sillä jalkautuvan ohjaajan nähtiin pystyvän olemaan työttömän työnhakija asiakkaan, että opiskelijan tukena useissa eri tilanteissa, jotka eivät ennen opinnäytetyön tuloksia ollut tulleet esille hankkeen aikana tehdyssä työssä.

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksista voidaan tehdä yhteenvetona päätelmä, että asiakkaan rinnalla kulkevan jalkautuvan ohjaajan tuki ja ohjaus yhdessä moniammatillisen yhteistyöverkoston kanssa voi auttaa työtöntä työnhakijaa tekemään päätöksen opintojen aloittamisesta. Parhaimmillaan jalkautuvan ohjaajan työ yhdessä Kainuun ammattiopiston moniammatillisen yhteistyöryhmän kanssa mahdollistaa vähentämään opiskelijoiden opintojen keskeytymisiä ja auttaa opiskelijaa valmistumaan ammattiin ja siirtymään sitä kautta työelämään.

Abstract

Author(s): Satu Moilanen

Title of the Publication: Developing Outreach Work for Kainuu Vocational Collage

Degree Title: Master`s Degree Program in Tourism

Keywords: Continuous learning, Outreach Work, Municipal experiment

The subject of this thesis is to develop a permanent operating model for Outreach Work for Kainuu Vocational College. The model for Outreach Work is completely new at Kainuu Vocational College. Kainuu Vocational College in responding to the challenging situation in Kainuu, when there is a prominent need to educate people for companies that need more employees.

The theoretical part focuses on the literature on guidance, continuous learning and the background information on Municipal experiment.

With the help of the interviews with collaborators as well as customer and student surveys, the aim of this project is to find out the benefit which Kainuu Vocational College receives from Outreach Work.

The model of Outreach Work has been formulated through the customer research done in the project. Making this model visible through this thesis has shown the necessity and effectiveness of Outreach Work.

From the results of this thesis can be inferred that the work with a professional co-operative group can help unemployed jobseekers to begin their studies and allow them to stay at school. In addition, this co-operation can help students to graduate and ease the transition into employment.

Sisällys

1 Johdanto	1
1.1 Opinnäytetyön taustaa.....	2
1.2 Toimeksiantajan kuvaus	4
2 Jalkautuva ohjaus osana jatkuvan oppimisen uudistusta ja työllisyyden kuntakokeilua	6
2.1 Opetuksen ja ohjauksen ero.....	7
2.2 Kainuun ammattiopiston jalkautuva ohjaus	9
2.3 Kohdennettu ohjaus käytännössä	10
2.4 Jatkuva oppiminen	11
2.5 Jatkuvan oppimisen uudistus	12
2.6 Työllisyyden kuntakokeilu	17
3 Tutkimuksellinen kehittämistyö.....	19
3.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelmat	20
3.2 Tapaustutkimus	21
3.3 Tutkimusmenetelmät ja menetelmien valitseminen	23
3.4 Aineiston analyysi	27
3.5 Tutkimustulokset	28
3.5.1 Kuntakokeilun työntekijöiden haastattelun tulokset.....	28
3.5.2 Kainuun ammattiopiston henkilöstön haastattelutulokset	34
3.5.3 Kysely Kainuun kuntakokeilun asiakkaille/Kainuun ammattiopiston opiskelijoille.....	47
4 Jalkautuvan ohjauksen toimintamalli	54
5 Pohdinta.....	59
5.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	61
5.2 Oma ammatillinen kasvu	63
Lähteet	64
Liitteet	

1 Johdanto

Työvoimapulan kasvaessa myös oppilaitosten on vastattava haasteeseen saada työttömänä olevat aliedustetut ryhmät opiskelemaan ja sitä kautta työllistymään työvoimapulasta kärsiville aloille. Kainuun ammattiopiston (KAO) jalkautuvan ohjaajan rooli on olla kuntakokeilun asiakkaan rinnalla kulkijana opintoja suunniteltaessa, sekä opintojen aikana. Jalkautuva ohjaaja konkreettisesti jalkautuu tarvittaessa asiakastapaamisiin tai tarvittaessa opiskelijan tueksi Kainuun eri kuntiin. Jalkautuvan ohjaajan työ Kainuun ammattiopistossa käytännössä tarkoittaa, että jalkautuva ohjaaja tekee vahvaa yhteistyötä Kainuun ammattiopiston henkilöstön, eli pääasiassa ammatillisten opettajien ja opinto-ohjaajien kanssa. Yhteistyötä tehdään lisäksi myös erityisopettajien, kuraattoreiden ja oppisopimushenkilöstön kanssa. Yhteistyön tavoitteena on tukea opintonsa aloittaneen kuntakokeilun asiakkaan opintojen etenemistä, jolloin toteutuneiden opintojen avulla saadun osaamisen vaikutuksesta myös työllistyminen helpottuu. Jalkautuvan ohjaajan roolina on siten olla myös linkkinä oppilaitoksen ja kuntakokeilun asiakastyön parissa toimivien henkilöiden välillä.

Tarve jalkautuvalle ohjaukselle on syntynyt hallituksen jatkuvan oppimisen uudistuksen linjausten myötä, jotka tulivat voimaan vuoden 2020 lopussa. Jatkuvalla oppimisella vastataan tarpeeseen uudistaa ja kehittää osaamista työuran ja elämän eri tilanteissa. Se, missä jalkautuvan ohjauksen rooli vastaa jatkuvan oppimisen uudistukseen on siinä, että jalkautuva ohjaaja pystyy hallitusohjelman jatkuvan oppimisen ajatuksen mukaisesti olla luomassa kattavia elinikäisen ohjauksen palveluja ja olla tukemassa moniammatillisessa yhteistyössä aliedustettuja ryhmiä ja heidän osallistumistaan osaamista kohottaviin toimenpiteisiin.

Jalkautuvan ohjauksen tarvetta on myös lisännyt vuonna 2021 alkaneet työllisyyden kuntakokeilut. Kuntakokeilun tarkoituksena on vahvistaa kuntien roolia työllisyyspalvelujen järjestäjänä, eli kunta vastaa yhdessä TE-palvelujen kanssa työnhakijoiden palveluprosessista. Tavoitteena kuntakokeilulla on erityisesti parantaa pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden pääsyä työmarkkinoille. Näiden asiakkaiden tukena jalkautuvan ohjaajan rooli on erittäin tärkeä.

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää jalkautuvan ohjauksen pysyvä toimintamalli Kainuun ammattiopistolle. Vastaavaa palvelua ei ole ennen Jatkuva oppiminen ja kohdennettu ohjaus nostamassa työllisyysastetta Kainuussa -hanketta ollut tarjolla. Tavoitteen taustalla on Kainuun ammattiopiston rooli olla vastaamassa Kainuun alueen osaamisen ja työllistymisen kohtaanto-ongelmiin, johon omalta osalta vastataan hankkeessa kehitettävällä jalkautuvalla, jatkuvan oppimisen ja ohjauksen mallilla.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää asiakkaille ja yhteistyökumppaneille suunnattujen tutkimusten avulla hyöty, jonka Kainuun ammattiopisto organisaationa saa jalkautuvan ohjaajan työpanoksesta. Tutkimuskysymyksiä ovat: Miksi jalkautuvasta ohjauksesta tulisi saada pysyvä malli Kainuun ammattiopistolle? Miten jalkautuvan ohjauksen avulla saadaan Kainuun ammattiopistolle lisää opiskelijoita? Miten jalkautuvan ohjauksen avulla voidaan saada estettyä opintojen keskeytyksiä? Kehittämistyö rakentuu haastatteluiden ja kyselyn avulla saatujen tulosten ja teoreettisen viitekehyksen perusteella. Teoreettinen viitekehys opinnäytetyössä koostuu ohjauksen, jatkuvan oppimisen ja työllisyyden kuntakokeilun teorioista. Lähestymistapana tässä kehittämistyössä on tapaustutkimus.

Työskentelen tällä hetkellä Kainuun ammattiopistossa projektipäällikkönä Jatkuva oppiminen ja kohdennettu ohjaus nostamassa työllisyysastetta Kainuussa -hankkeessa. Olen tullut matkailu- ja ravitsemisalalan lehtoriksi organisaatioon vuonna 2020. Ennen työskentelin muutaman vuoden työllisyydenhoidon ja opinnollistamisen parissa. Olen siten päässyt seuraamaan nyt opinnäytetyöhöni läheisesti liittyviä asioita useammalta eri suunnalta ja siksi koen tämän opinnäytetyön tutkimusaiheen erittäin tarpeelliseksi ja ajankohtaiseksi.

Työllisyydenhoidon parissa toimiessani huomasin tuen tarpeen tärkeän merkityksen erityisesti pitkäaikaistyöttömille. Tukiprosessi saattoi olla pitkä ja monitahoinen ennen jatkuvan haun lomakkeen lähettämistä oppilaitokseen. Ammatillisena opettajana työskennellessäni huomasin opiskelijoilla olevan tuen tarpeita sellaisissa käytännön asioissa, joihin opettajalle ei ole varattu resursseja tai asiat eivät välttämättä varsinaisesti liittyneet opiskeluun ollenkaan, mutta olivat välttämättömiä selvittää opiskelijan opintojen etenemisen kannalta. Edellä mainituissa tilanteissa jalkautuvan ohjaajan rooli olisi ollut korvaamaton.

Työllisyydenhoidon siirtyminen kunnille ja jatkuvan oppimisen uudistus luovat omilla tahoillaan entistä enemmän tarvetta kehittää yhteistyötä oppilaitosten ja työllisyyden parissa toimivien tahojen kesken. Tämän yhteistyön kehittämiseen myös Kainuun ammattiopisto on lähtenyt omalta osaltaan eri hankkeiden voimin, joista yksi on jatkuvan oppimisen ja kohdennetun ohjauksen hanke, jossa kehitetään jalkautuvan ohjauksen mallia koko Kainuun alueella. Hankkeessa tehtävän työn avulla Kainuun ammattiopistolla on mahdollista tavoittaa kuntakoikeilun työttömiä työnhakijoita opiskelemaan ja sitä kautta työllistymään

Ennusteiden mukaan lähivuosina Suomessa jopa vajaa puoli miljoonaa henkilöä tarvitsee uudeleenkoulutusta tai laajaa täydennyskoulutusta. Osaavan työvoiman saatavuus haittaa monia aloja ja yrityksiä ja suurena haasteena onkin, kuinka koulutukseen hakeutuisivat myös eniten sitä tarvitsevat. (OKM 2021.) Edellä kuvatut seikat huomioiden Kainuun ammattiopistolle olisi erityisen tärkeää saada myös jalkautuvan ohjaajan työn malli pysyväksi työnkuvaksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa Kainuun ammattiopiston Jatkuva oppiminen ja kohdennettu ohjaus nostamassa työllisyysastetta Kainuussa -hankkeessa luodaan ammatillisiin opintoihin tähtäävää kainuulaista jalkautuvaa jatkuvan oppimisen ja ohjauksen mallia. Luotavalla mallilla vastataan kokonaisvaltaisella ja kestävällä otteella aliedustettujen ryhmien hyvinvoinnin ja osaamispääoman lisäämiseen sekä työllisyysasteen nostamiseen ja yhteiskuntaan integroitumiseen. Kehittämisen ehjiin ja kestävällä tavalla tuotettuihin palveluprosesseihin pääsemiseksi tarvitaan toisiaan vahvistavia ja täydentäviä kehittämistoimenpiteitä. Toiminta-aika hankkeella on 1.2.2021- 30.6.2023. (KAO 2021.) Jatkuvan oppimisen ja kohdennetun ohjauksen malli tukee myös omalta osaltaan Kainuun ammattiopiston tehtävää, strategiaa ja kehittämistoiminnan ajatusta.

Hanke on saanut paljon positiivista palautetta toiminnasta jo näin toiminnan alkuvaiheessa. Hanke alkoi virallisesti toukokuussa 2021. Siksi onkin mielenkiintoista tämän opinnäytetyön tulosten myötä tutkia, kuinka omat kokemuksemme kohtaavat tulosten kanssa. Meidät on jalkautuvina ohjaajina otettu hyvin vastaan sekä Kainuun ammattiopiston että Kainuun työllisyydenhoidon piirissä toimivien henkilöiden parissa. Asiakkailta olemme myös saaneet hyvää palautetta siitä, että he ovat saaneet jalkautuvilta ohjaajilta päivitettyä tietoa opiskelusta sekä saatavilla olevasta ohjauksesta ja tuesta. Monet asiakkaistamme ovat myös kertoneet, etteivät he ilman jalkautuvaa ohjausta olisi edes osanneet hakeutua koulutukseen. Hankkeessa on tehty paljon

benchmarkkausta, jonka avulla olemme tavanneet eri puolilta Suomea käynnissä olevien kuntakokeiluiden ja oppilaitosten toimijoita, jotka tekevät yhteistyötä keskenään.

Kainuun ammattiopiston opettajat ovat nähneet tärkeänä erityisesti tiedon, jota saamme kerättyä ennen opintojen aloitusta. Kaikkia tietoja ei voida kirjata ylös tietoturvan vuoksi, mutta jos opettajalla on vähimmillään olemassa tieto, että opintonsa aloittava opiskelija on käynyt ennakkoivina keskusteluja jalkautuvan ohjaajan kanssa ennen opiskelemaan hakua, opettaja voi kysyä opiskelijan suostumuksella jalkautuvan ohjaajan mukaan HOKS-keskusteluihin.

Virallisesti asiakastyö hankkeessa alkoi syyskuun 2021 alussa ja nyt tammikuussa 2022 asiakkaita meillä on 65 kappaletta, iän vaihdellessa 17–60 vuoden välillä. Asiakkaat ovat ympäri Kainuuta ja lähettäviä tahoja on jo jokaisesta Kainuun kunnasta useiden eri toimijoiden kautta. Asiakastyö vaihtelee eri henkilöiden kohdalla yhdestä tapaamisesta pidempiaikaiseen ohjaussuhteeseen. Joillakin ohjattavilla omat koulutus- tai ammattialat ovat vielä mietinnässä, osa ohjattavista halua tutustua ensin alaan esimerkiksi työkokeilun kautta ja muutamat asiakkaista ovat juuri aloittaneet opiskelun.

1.2 Toimeksiantajan kuvaus

Kainuun ammattiopiston strategiana on tarjota perustehtävän mukaisesti kaikille mahdollisuus osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja oppimiseen. Arvoja ovat yhteisöllisyys ja yksilöllisyys sekä hyvät tavat. Visiona ammattiopistolla on olla innostuksen ja kestäväen kehityksen lähde. Keskeinen osa strategiaa on toimia innostavasti sekä edistää kestävää kehitystä ja operatiivista päätöksentekoa. Kainuun ammattiopisto on myös kestäväen kehityksen sertifioitu organisaatio. Kainuun ammattiopisto on määritellyt neljä keskeistä strategista tavoitetta vision saavuttamiseksi. Tavoitteissa huomioon on otettu eri sidosryhmien odotukset toiminnalle sekä toimintaan vaikuttavat toimintaympäristön muutokset. Nämä strategiset tavoitteet ovat ihmisläheinen organisaatio ja johtaminen, pedagogiikan uudistaminen, työelämä- ja korkeakoulu yhteistyön vahvistaminen sekä itseohjautuvuuden ja vuorovaikutustaitojen tukeminen. (Kuva 1.) Strategisten tavoitteiden kautta Kainuun ammattiopisto kehittää omaa toimintaansa ja tarjoaa yhteistyökumppaneille, että asiakkaille mahdollisuuden jatkuvaan osaamisen kehittämiseen. (KAO 2021.)

Koulutusliikelaitos kehittää toimintaansa sekä sisäisellä että ulkopuolisella rahoituksella. Kehittämistoiminnan tarkoitus on tukea oppilaitosten ja organisaation perustehtävää: ”Tarjoamme kaikille mahdollisuuden osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja oppimiseen”. Koulutusliikelaitoksen kehittämistoiminnasta suurin osa tapahtuu ulkopuolisen rahoituksen avulla erilaisissa kehittämissankkeissa. Niistä useimpiin sisältyy myös oppilaitoksen omarahoitusosuus. Vuositasolla ulkopuolisella rahoituksella koulutusliikelaitoksessa toteutetaan 40–50 kehittämissanketta, joiden yhteisbudjetti on noin 4–5 miljoonaa euroa. (KAO 2021.)



Kuva 1. Kainuun ammattiopiston visio ja strategiset tavoitteet (KAO 2021.)

Kainuun ammattiopisto järjestää toisen asteen ammatillista koulutusta nuorille ja aikuisille. Ammatillisen koulutuksen vastuullisen järjestämisen, eli perustehtävänsä lisäksi, Kainuun ammattiopisto toimii aktiivisesti kasvualojen tukemiseksi ja elinkeinoelämän kehittämiseksi yhteistyössä eri tahojen kanssa. Kainuun ammattiopisto tarjoaa perustutkinnon lisäksi opetusta ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa. Kainuun ammattiopistolla voi myös opiskella ainoastaan tutkinnon osan ja kehittää tiettyä tarvittavaa osaamisaluetta. Ammatillista lisäkoulutusta järjestetään oppilaitoksessa sekä oppisopimuskoulutuksena. Kehittämissankkeissa järjestetään lyhytkoulutuksia. Kainuun ammattiopiston toimipaikat sijaitsevat Kajaanissa, Kuusamossa, Vantaalla ja Vuokatissa. Vuosittain Kainuun ammattiopistolla opiskelee noin 3000 opiskelijaa yli 190 Suomen kunnasta sekä ulkomailta. (KAO 2021.)

2 Jalkautuva ohjaus osana jatkuvan oppimisen uudistusta ja työllisyyden kuntakokeilua

Ohjaus on vuorovaikutuksessa tehtyä työtä, jota tehdään pääasiassa keskustelemalla, mutta ohjaus ei kuitenkaan rakennu pelkästään keskustelun varaan. Ihmisten väliset monenlaiset kohtaamiset, työprosessit, dokumenttien ja tiedon virrat kuuluvat esimerkiksi urasuunnittelukoulutuksiin, jota työvoimatoimistot tarjoavat asiakkailleen. Viime kädessä ohjaus kuitenkin vaatii toteutukseen vuorovaikutusta, kuten mikä tahansa muu auttaminen tai kasvattaminen. Ilman kohtauksista ohjaukselle asetetut tavoitteet eivät toteudu, sillä kohdatessaan osapuolilla on mahdollista tuoda esille omia näkemyksiään ja vastaavasti kuulla toisen ajatuksia. (Vehviläinen 2001, 12.)

Ohjaus on monissa ammateissa sovellettava ammatillisen keskustelun muoto ja työmenetelmä. Ohjaus on lisäksi osa sellaisen organisaation toimintaa, jolla on tietyt ammatilliset tavoitteet esimerkiksi opinto-ohjauksessa tai ammatinvalinnanohjauksessa. Ohjaus on myös kunnioituksen, huomion ja ajan antamista. Ohjaustyö on parhaimmillaan ohjattavan ja ohjaajan neuvottelua, jolloin edistetään ohjattavan kykyä parantaa hänen elämäänsä keskustelun keinoin. Ohjaus ja neuvonta ovat levinneet oppilaitosten ja työvoimatoimistojen lisäksi myös muille elämänalueille, ja sitä hyödynnetäänkin muun muassa koulutuksissa, sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä syrjäytymistä ehkäisevissä hankkeissa. (Onnismaa 2007, 7.)

Työelämän ja valintojen epävarmuus on nostanut tarpeen ura- ja elämänsuunnittelun tukemisen keskustelulle viime vuosikymmeninä. Ura- ja elämänsuunnittelusta on tullut jatkuvaa, eli valintoja ei tehdä enää vain nuoruudessa. Eri ikävaiheissa tehtävä riittävä ohjaus, tiedotus ja neuvonta näyttävät tarpeellisilta siirtymävaiheista selviämiseksi ja elinikäisen oppimisen tavoitteiden saavuttamiseksi. Ura- ja elämänsuunnittelua voidaan tukea ohjauksellisilla työtavoilla ja niillä voidaan myös auttaa yksilöä löytämään oma paikkansa työelämässä tai muilla elämänalueilla. Viime vuosikymmenten keskusteluissa ohjaus on laajentunut puhtaasta opinto- tai uraohjauksesta yleiseksi menetelmäksi elämänsuunnittelussa eli kartoitetaan työn ja opintojen merkitystä hyvän elämän osana. (Onnismaa 2007, 15–16.)

Eri asteisten oppilaitosten ohella myös työvoimatoimistossa annetaan ohjausta ja neuvontaa. Työvoimapalvelujen tehtävänä on lain mukaan vastata työmarkkinoiden tarpeisiin sekä samalla tukea työnantajien työvoiman saantia, mutta toisaalta työvoimapalvelujen tehtävänä on myös

tukea työntekijöiden ammatillista kehitystä ja heidän omia valintojaan. Oppilaitoksissa järjestettävä opinto-ohjaus ja urasuunnittelu, sekä työhallinnon ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelu, koulutus- ja ammattitietopalvelu täydentävät ja tukevat toisiaan. (Onnismaa 2007, 17–18.)

2.1 Opetuksen ja ohjauksen ero

Tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus voidaan erottaa toisistaan käsitteinä, mutta käytännössä ne kietoutuvat toisiinsa. Ne ovat ammatillisia toimintatapoja ja kokenut ohjaaja voi oppia tunnistamaan tavan, mikä auttaa ohjattavaa tai asiakasta missäkin tilanteessa. Tiedon jakamisella tarkoitetaan sitä, että asiakkaalle annetaan tietoja, joita hän tarvitsee. Ohjaus- ja neuvontatilanteessa tiedotetaan esimerkiksi opiskelu- tai työmahdollisuuksista, mutta pelkällä tiedottamisella ei juurikaan tueta ohjattavan omaa päätöksentekoa. Ammattitaitoiselta ohjaajalta odotetaan tänä päivänä tiedonvälitystä ja tiedon hallintaa. Opettaminen on taas perinteisesti nähty asiatiedon jakamisena, mitä se ei kuitenkaan täysin puhtaasti ole. Opetus on siten myös ohjausta ja ohjaus on pedagogista toimintaa. Pedagoginen ohjaus ja ohjauksellinen opetus tuovat ohjaukseen ja opetukseen oppijan näkökulman. (Onnismaa 2007, 23–24.)

Koulutusjärjestelmä ja kasvatuksen maailma on menettänyt elinikäisen oppimisen puhettavan myötä yksinoikeuden inhimillisen kasvun, kasvatuksen, koulutuksen ja kehityksen kysymyksiin. Samalla edistetään myös koko kulttuurin pedagoitumista, tarkoittaen prosessia, jonka aikana pedagogiset instituutiot menettävät perinteisiä tehtäviään muille elämän alueille. (Mäkinen, Olkinuora, Rinne & Suikkanen 2006, 56.)

Tänä päivänä ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä vakiintunut käytäntö jakaa työn siten, että työelämäharjoittelussa kehitetään eteenpäin perustaitoja, joita ammatilliset oppilaitokset opettavat opiskelijoilleen. Tämän kautta ammattiopettajan työhön kohdistuu muutospainetta, sillä ammattiopettajan työnkuvaa pyritään muuttamaan enemmän työstä oppimisen taustavaikeuttajaksi, organisaattoriksi ja verkostojen ylläpitäjäksi. Opettajista on tullut tämän muutoksen myötä yhdyshenkilöitä, oppilaitosten kehittäjiä, motivaattoreita, järjestelijöitä, opintojen yksilöllistäjiä, valmentajia, kouluttajia, koulutuksen markkinoijia- sekä myyjiä, että verkko-ohjauksen monitaitureita. (Mäkinen ym. 2006, 50.)

Omassa työssäni Kainuun ammattiopiston jalkautuvana ohjaajana korostan kuitenkin sitä, että opettajat ovat niitä ammattilaisia, joilla on omista aloistaan se tieto, jota me ohjaajat emme pysty antamaan. Ohjaaja ei siis tietenkään voi olla opettajana kouluympäristössä, mutta toki opettajan tukena tarvittaessa ohjaamassa opiskelijaa opinnoissaan. Samoin myös työllisyysohjaajat ovat oman alansa ammattilaisia, ja me olemme tarvittaessa taas tukena heidän asiakastyössään, kun asiakkaan opiskeluhaaveisiin lähdetään hakemaan ratkaisuja.

Sen tiedon, mitä ohjaaja tarvitsee, tiedottaa itse ohjattava. Asiantuntijalähtöinen käytäntö on perinteisesti perustunut pitkällisiin selvityksiin ohjattavan tilanteesta sekä hänen toimintakyvystään- ja ympäristöstään. Neuvonnan ja ohjauksen tavoitteiden kannalta tärkeämpää on ohjattavalta saadun tiedon laatu kuin tiedon määrä. Tärkein tieto on siis ohjattavalla itsellään ja asiakaslähtöisessä ohjauksessa ohjaaja pyrkiikin tulemaan toimeen mahdollisimman vähällä tiedolla. Ohjaajan johdattaleman lyhyen alkukeskustelun jälkeen ohjattava ratkaisee itse sen, minkä verran tietoa itsestään ja elämäntilanteestaan hän haluaa paljastaa. Monesti jo ensitapaamisella voidaan saada tärkeimmät tiedot ohjattavan tilanteesta, mutta voi olla, ettei ohjaaja osaa tulkita tietoja. (Onnismaa 2007, 25.)

Itse onnistuneeseen ohjaukseen oman kokemukseni mukaan kuuluu asiakkaan aito kohtaaminen ja kuuntelu. Myös se, että ohjaaja osaa ja uskaltaa kysyä juuri oikeat kysymykset ja tarkentaa niitä tarvittaessa, on tärkeä ohjauksen onnistumisen kannalta. Korona-aika on omalta osaltaan tuonut haasteensa ihmisten kohtaamisiin, mutta yksi erityisen tärkeä seikka näin kuntakoikeilun asiakaskohderyhmää ajatellen on se, että asiakkaat on kohdattava kasvoitusten. Siten keskustelusta saadaan avoimempi ja ohjaaja pääsee paremmin tutustumaan asiakkaaseensa ja päinvastoin.

Onnismaa (2007, 38–43) kirjoittaa ohjattavalle annetun ajan, huomion ja kunnioituksen antamisesta. Kiirettä ei tulisi näyttää, sillä se viestii välinpitämättömyydestä. Tapaamisen kestoa olennaisempaa onkin käytettävissä olevan ajan organisointi, eli jo viidessä minuutissa ohjaaja voi hymillä, tervehtiä, olla läsnä, kuunnella, vastata ja tarkistaa kalenterin ja sopia uusi paremmin sopeva aika ja toki hyvästellä asiakas kohteliaasti. Samoin huomion antaminen kertoo välittämisestä ja kuunteleminen on huomion antamista. Ohjaustyön ensimmäinen interventio onkin juuri kuunteleminen. Ohjauksellisessa vuorovaikutuksessa myös kunnioitus ja empatia ovat ohjaussuhteen lähtökohtia, eivät erillisiä ohjaustaitoja. Toisen erilaisuutta tulee kunnioittaa ja tulee osata sel-

ventää näkemysten yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia neuvottelemassa. Toimivassa kommunikaatiossa ei siis teeskennellä puhujien täydellistä yhteensopivuutta, vaan kunnioitetaan toisen erilaisuutta.

Työttömiä työnhakijoita ja opiskelijoita ohjattaessa voidaan myös puhua uraohjauksesta, mikä Brown ja Lent (2013, 11) mukaan tarkoittaa asiakkaiden auttamista heidän valitessaan urapolkuja sekä koulutus- tai koulutusvaihtoehtoja, joilla voi olla merkitystä heidän urallaan. Osa asiakkaista hakeutuvat neuvontaan, koska he tarvitsevat apua löytääkseen varteenotettavia uravaihtoehtoja. Vain harvalla on varmuus siitä, mihin suuntaan he haluaisivat edetä. On myös asiakkaita, jotka ovat hyljänneet vaihtoehtoja, jotka voisivat hyvin sopia heille. Jotkut asiakkaat tulevat ohjaukseen iso nippu vaihtoehtoja mielessään ja toivovat apua listansa pienentämiseen. Asiakas voi olla jo tehnyt jonkinlaisen alustavan päätöksen koulutus- tai urasuunnastaan ja toivovat ohjaajan apua siihen, että saisivat vahvistusta valinnalleen.

2.2 Kainuun ammattiopiston jalkautuva ohjaus

Nykyisessä työssäni hankkeen projektipäällikkönä teen myös jalkautuvaa ohjausta työparini kanssa eri paikkakunnille Kainuussa, tarkoittaen sitä, että kun saamme yhteydenoton esimerkiksi Suomussalmelta työllisyysohjaajalta, sovimme ajan joko kolmikantakeskusteluun, missä paikalla ovat asiakas, työllisyysohjaaja ja minä tai sitten tapaamme asiakkaan kanssa kahdestaan. Asiakas voi halutessaan tulla tapaamaan meitä myös työpisteelle Kajaaniin. Teemme työtä asiakkaan ehdoilla ja hänen lähtökohdistaan, eli hänellä itsellään tulee olla vaikkapa vain pieni halu tai kipinä ajatukseen opiskelusta.

Lähettävä taho kuntakokeilun asiakkaista puhuessa voi olla myös joku muu taho kuin työllisyysohjaaja. Muita yhteistyötahoja ovat muun muassa kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja, Nuotti-valmentaja, työpajaohjaaja, valmentavan koulutuksen ohjaaja, aikuisten perusopetuksen opettaja tai etsivä nuorisotyö.

2.3 Kohdennettu ohjaus käytännössä

Ensimmäistä kertaa asiakasta tavatessa kartoitetaan asiakkaan tilanne. Mitkä ovat hänen mahdolliset entiset työkokemuksensa ja onko entisiä koulutuksia. Tärkeätä on myös selvittää, onko opiskelijalla mahdollista opiskella päätoimisesti vai täytyykö miettiä erilaisia vaihtoehtoja opiskeluun, esimerkiksi opiskelu koulutussopimuksella tai oppisopimuksella. Käydään myös keskustelua siitä, mikä asiakkaan ajatus yleisesti opiskelusta on. Usealla asiakkaalla on vielä tieto siitä vanhasta tavasta opiskella istuen koulun penkissä paikan päällä, joten monesti heti alkuun kerrotaan tämän päivän opiskelutavoista, eli kuinka voidaan opiskella töiden ohella tai töitä tehden ja mahdollisesta teorian opiskelusta etänä. Tulee kuitenkin muistaa tuoda esille se, että ammatillinen opettaja on viime kädessä se, joka päättää opiskelujen toteuttamistavan.

Keskustelemme myös mahdollisista entisten opiskelujen hyväksilukemisista ja tarvittaessa sovimme tapaamisen opinto-ohjaajan kanssa. Osalla voi olla taustalla entisiä opiskeluihin ja oppimiseen liittyviä pelkoja. Muun muassa lukihäiriöt ovat yksi taustasy siihen, ettei uskalleta lähteä opiskelemaan. Myös koulukiusaamisen jäljet ovat monella valitettavan vahvasti mukana vielä vuosikymmenten jälkeen. Brown & Lent kirjoittavat teoksessaan (2013, 10) että asiakkaan kohtaamisessa tulee huomioida myös sellainen mahdollisuus, että urakehitys voi olla pysähtynyt tai ei ehkä ole kerennyt alkaakaan henkilöstä riippumattomista syistä, kuten esimerkiksi työpaikan menettäminen konkurssin vuoksi tai jos lähtökohtana on ollut se seikka, että henkilö on syntynyt köyhiin oloihin.

Mikäli asiakas miettii vielä alavaihtoehtoja, keskustellaan eri alavaihtoehtoista ja voidaan käydä yhdessä tutustumassa Kainuun ammattiopistolla aloihin sekä keskustelemassa opettajien ja opinto-ohjaajien kanssa tai sitten asiakas voi käydä koulutuskokeilun kautta tutustumassa alaan. Asiakkaan toiveen mukaan jalkautuva ohjaaja voi olla myös mukana noilla käynneillä. Yksi tärkeä osa opintoja on rahoitus opintojen aikana. Tässä erityisesti korostuu yhteistyö kuntakokeilun työllisysohjaajan kanssa. Työllisysohjaajalla on ammattitaito kertoa, mihin tukiin asiakkaalla opintojen aikana on mahdollisuus.

Täytyy myös muistaa, että tänä päivänä ei ole pakollista suorittaa koko tutkintoa, sillä on yrityksiä, joihin pääsemiseksi riittää, että osaamisen tasoa nostetaan vahvistamalla tehokkaasti perusosaa-

mista jatkokoulutuksin, täydennyskoulutuksin tai täsmä- sekä lyhytkoulutuksin (Kallonen & Kuhmonen 2021, 64). Kainuun ammattiopistolla voidaan räätälöidä opintoja asiakkaan tarpeen mukaan siten, että suoritetaan vaikka yksi tutkinnon osa tai osia yhdestä tutkinnon osasta, joka voi helpottaa työttömän pääsemistä työelämään.

Mikäli keskustelujen ja selvittelyjen pohjalta asiakas haluaa hakeutua opiskelemaan, jalkautuva ohjaaja auttaa häntä tarvittaessa hakemaan opiskelijaksi ja mikäli opiskelupaikka varmistuu, jalkautuva ohjaaja on hänelle tarpeen mukaan rinnalla kulkija myös oppilaitoksen puolella.

Oppilaitoksen puolella jalkautuvalla ohjaajalla onkin tärkeää tutustua eri alojen opettajiin ja opinto-ohjaajiin, sekä heidän toimintamalleihinsa. Keskustelut kuraattoreiden ja erityisopettajien kanssa ovat myös tärkeitä monipuolisen yhteistyön toimimisen kannalta. Kuitenkin tulee muistaa se, että he ovat omalla alallaan ammattilaisia, jalkautuvan ohjaajan roolin ollessa enemmän tarpeen vaatiessa opiskelijan äänitorvi ja tuki. Vehviläinen (2001, 50) kiteyttää hyvin sen, että vaikka ohjaus voi olla opiskelijalle myös käytännön apua, niin asioita ei kuitenkaan ole tarkoitus tehdä hänen puolestaan.

Jalkautuvasta ohjauksesta voidaan puhua myös hakevana toimintana: Sellaisilla toimenpiteillä, joilla tavoitetaan ja motivoidaan ihmisiä osallistumaan koulutukseen sekä pohditaan yhteistyössä, millainen osaamisen kehittäminen parhaiten sopisi kunkin tavoitteisiin ja olisi työuran kannalta tarkoituksenmukaisinta, kutsutaan hakevaksi toiminnaksi. (OKM 2021.)

2.4 Jatkuva oppiminen

Hallituksen jatkuvan oppimisen uudistuksen linjaukset tulivat voimaan vuoden 2020 lopussa. Uudistuksen kautta tarkastellaan muun muassa koulutuksen rahoitusta sekä tarjontaa, kuin myös toimeentuloa opintojen aikana. Jatkuva oppiminen vastaa tarpeeseen uudistaa ja kehittää osaamista työuran ja elämän eri tilanteissa. Hallitusohjelmassa linjataan jatkuvan oppimisen uudistamiseksi muun muassa kehittämällä osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä eri koulutusasteiden, ohjausta, toimintaa ja rahoitusta siten, että syntyy monimuotoisia ja työelämälähtöisiä koulutuskokonaisuuksia. Työelämässä lisätään muunto-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia ja luodaan kattavia elinikäisen ohjauksen palveluja ja tuetaan aliedustettujen ryhmien osallistumista aikuis-koulutukseen. Kehitetään oppisopimuskoulutusta uudelleen koulutus- ja aikuiskoulutusväylänä

sekä kannustetaan korkeakouluja avaamaan koulutustarjontaansa ja kehitetään korkeakoulujärjestelmää jatkuvan oppimisen alustana. Myös työttömien mahdollisuuksia opiskella sivutoimisesti työhaun ohessa parannetaan. (OKM 2020.)

Laal, Laal & Aliramaei (2013) mukaan Collins (2009) on todennut, että ennen vuotta 1980 oppimista ei pidetty elinikäisenä prosessina, kun taas jo vuonna 1999 Duyff on kirjoittanut aikuisoppimisen keksijän Malcolm Shepherd Knowlesin todenneen, että elinikäisestä oppimisesta tulee kaikenlaisen koulutusten toiminnan organisointiperiaate, ja sitä käytetäänkin nykyään yleisesti koulutuksiin liittyvissä keskusteluissa. (Laal ym. 2013)

Laal ym. (2013) kirjoittavat, että Gaymerin (2006) mukaan elinikäisen oppimisen ajatus mahdollistaa yksilön ammatillisten, että henkilökohtaisten taitojen parantamisen. On myös monia syitä, miksi elinikäiselle oppimiselle kysyntä on kasvanut 2000-luvulla. Esimerkiksi kysyntää on lisännyt lisääntyvä tiedonsaanti ja nopeat teknologian muutokset, lisääntyvä globaali vuorovaikutus sekä taitovaatimukset.

2.5 Jatkuvan oppimisen uudistus

Jatkuvan oppimisen uudistuksella on tavoitteena vastata osaamistarpeisiin, mitkä aiheutuvat työelämän muutoksista. Uudistus painottuu työikäisten osaamisen kehittämiseen, millä tuetaan hyvää työllisyyskehitystä, mielekkäitä työuria, yritysten kilpailukykyä ja tuottavuutta sekä julkisen talouden tasapainoa. Koulutusjärjestelmältä vaaditaan joustavuutta, että pystytään vastaamaan uusiin osaamistarpeisiin. Ihmisille tulee myös antaa mahdollisuus päästä koulutukseen työn ohessa. (OKM 2020.)

Lähivuosina Suomessa on ennustettu jopa vajaan puolen miljoonan henkilön tarvitsevan laajempaa täydennyskoulutusta tai uudelleen koulutusta. Erytishaasteena nähdään se, että kuinka eniten koulutusta tarvitsevat saataisiin hakemaan koulutuksiin. Monilla aloilla ja yrityksillä on pulaa osaavan työvoiman saatavuudesta. Erityisesti jatkuvan oppimisen uudistuksessa tarkastellaan työikäisten mahdollisuuksia kehittää osaamista. Uudistuksen tavoitteina on, että jokainen kehittäisi omaa osaamistaan työuransa aikana ennakoivasti siten että työssä kehittyminen, työllistyminen uusiin tehtäviin ja uralla eteneminen olisi mahdollista ja että osallistumisen tasa-arvo lisääntyisi. Kaikilla tulisi olla myös merkityksellisen elämän ja työllistymisen edellyttämä osaaminen

sekä taidot ja tiedot. Työvoiman osaamistason nousun myötä tuetaan kestävää kasvua sekä innovaatioita kuin myös kilpailukykyä ja hyvinvointia. (OKM 2020.) Palveluohjaus ja toimivat palvelu- ja opintopolut ovat nousseet yhteiskunnallisesti merkittäväksi teemaksi erityisesti toisella asteella ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen (Karppinen-Roivainen 2020, 249)

Keskeinen 2020-luvun haaste on koulutuksen saavutettavuus, koulutusjärjestelmän ollessa samalla yhä enemmän osaamisperusteinen kokonaisuus. Osaamisen kehittämisen alustana toimivat kunnat, jotka huomioivat palvelujen tuottajat eri koulutusmuodoista. (Kuntaliitto 2021.)

Polku jatkuvalle oppimiselle alkaa varhaiskasvatuksesta jatkuen perusopetuksesta toiselle asteelle, siitä korkeakouluihin sekä aikuisena kouluttautumiseen. Työelämä ja vapaa-aika tarjoavat näiden ohella mahdollisuuksia oppimiseen, osaamisen ja taitojen ylläpitämiseen sekä lisäämiseen. Koulutusjärjestelmän täytyy kyetä vastaamaan yksilön ja työelämän tarpeisiin siten, että se tarjoaa mahdollisuuksia kouluttautua joustavasti elämän eri tilanteissa. Jatkuva oppiminen tarjoaa taustasta riippumatta mahdollisuuksia olla osana yhteiskuntaa. On tärkeää sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta, että koulutuspalveluilla voidaan tarjota kieli- ja kulttuuritaustasta riippumatta kiinnittymisen mahdollisuuksia niin lapsille kuin aikuisille (Kuntaliitto 2021.)

Ihmisten yksilölliset polut eivät kulje tarkkaan ennalta määräten eikä lineaarisesti. Usein ihmisten elämänurat ja kohtalot sulkeutuvat ja avautuvat koulutukseen ja perheen kautta. Koulutuksen avulla ihminen voi saada tien hyvinvointiin ja kenties hyvään elämäänkin, mutta toisaalta se voi sysätä ihmisen tyyli yhteiskunnallisen arvostuksen reunoille. Osa pystyy kuitenkin nousta vielä pohjalta, joko koulutuksen avulla tai ilman koulutusta. (Mäkinen ym. 2006, 13.)

Käsitykset elinikäisestä oppimisesta ja kouluttautumisesta kiinnittyvät ilmiöön, jossa elämässä ei ole oleellista identiteetin rakentaminen vaan se, että juututaan paikoilleen. Esimerkiksi työelämässä se voi koitua ongelmalliseksi. Työmarkkinakelpoisuuden säilyttääkseen yksilön ei ole mielekästä ja tarpeellista pyrkiä etsimään pysyvää identiteettiä. Yksilön tulisi siten olla valmis sen sijaan uuden omaksumiseen, vanhasta poisoppimiseen sekä jatkuvaan muutokseen. Pärjääminen joustavilla työmarkkinoilla vaatii elämisen jatkuvaa suunnittelua sekä uusia investointeja omiin valmiuksiin. (Mäkinen ym. 2006, 38–39.)

Kaikissa jälkiteollistuneissa maissa elinikäisen oppimisen periaate on omaksuttu arjen, koulutusjärjestelmien sekä työssäoppimisen kehittämisen lähtökohdaksi. Menestymisen ja selviytymisen ehdoksi kasvavan epävarmuuden jatkuvaa sopeutumista vaativassa yhteiskunnassa on kytketty elinikäisen oppimisen poliittinen lupaus. (Mäkinen ym. 2006, 184.)

Elinikäisen oppimisen kulttuurin puhetavan myötä vastuu jatkuvasta oppimisesta ja uusiutumisesta on siirtynyt opettajilta, koulutusjärjestelmältä, kunnilta ja valtiolta itselleen itseohjautuville oppijoille. Elinikäisen oppimisen ajatus korostaa yksilön oikeutta valita ja itse vastata kohtalostaan. Se myös antaa oikeuden toimia koulutuksen markkinoilla itseohjautuvana asiakkaana. (Mäkinen ym. 2006, 184.)

Tämän päivän itseohjautuvuuden vaatimus koulutuksessa odottaa kaikkien olevan varustettu valmiuksilla, joiden avulla he pystyvät omatoimisesti ohjautumaan opintoihin, että opiskelemaan itsenäisesti tutkintoja ja tutkinnon osia. On huomioitava, että esimerkiksi kuntakokeilun asiakkailla on oppimisen haasteita ja muita elämän eri osa-alueilla olevia ongelmia, joihin he tarvitsevat apua järjestäköseen opinnoissa tai jo pohtiessaan opintoja. Täytyy myös muistaa maahanmuuttajat, joiden kielitaito tuo opintoihin osittain ongelmia kielitesteistä huolimatta, sekä kulttuuriset erot, jotka toisinaan luovat omat haasteensa opintoihin ja vaikuttavat ehkä jo taustalla alavalintoihin. Kontio, Pikkarainen & Mathlin (2019, 17) kirjoittavat artikkelissaan, että on idealistinen ajatus määrätä opiskelijoille prosessin alussa tehtävät niin, että he tämän jälkeen itsenäisesti jatkaisivat opiskelua. Opettamisen ja opiskelun arvioinnit eri vaiheineen ja valintoineen ovat epävarmoja, minkä vuoksi ne harvoin onnistuvat kerralla, sillä opettaminen on jatkuvaa tarkkaavaisuutta vaativaa, korostuneesti keräytävää ja kehämäistä toimintaa.

Voimakas ammattikoulutuksen käytänteiden tasolla tapahtunut ”pedagoginen maanjäristys” ammatillisen koulutuksen reformin myötä, on vaikuttanut siihen, että pedagogisessa perusajattelutavassa tapahtunut merkittävä muutos. Mittavat koulutuksen rahoituksen leikkaukset kohdistuvat vääjäämättä opettajaresursseihin, mikä taas aiheuttaa muutoksia pedagogisissa käytänteissä ja ajattelussa. Näiden muutosten myötä korostetaan opiskelijoiden itseohjautuvuutta, mikä ei välttämättä ole oikeasuuntainen tapa lisätä ammattikoulutuksen suoriutumista ja vaikuttavuutta. (Kontio ym. 2019, 22.)

Jokainen on vastuussa oppimisestaan ja siitä millä tavoin haluaa itseään kehittää. Pakolla ei opi kukaan. Kaikki eivät edes halua muuttua ja oppia. Tarvitaan perustavaa laatua olevaa asennemuutosta jatkuvan oppimisen mahdollistamiseksi laajemmin. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 163.) Iso osa ohjaajan työtä on motivointi. Osalla kuntakokeilun asiakkaista ajatus omasta oppimisestaan on heikolla pohjalla, eli kuvitellaan että ei osaa, kun ei enenkään osannut eikä oppinut. Muistijäljet koulukiisaamisesta tai opettajan aliarvoivat kommentit ovat voineet jättää pysyvän jäljen siihen, ettei minusta ole mihinkään. Toisaalta pelkästään jo muutaman kuukauden työttömyys voi heikentää itse-tuntoa niin voimakkaasti, että työnhakija lamaantuu, eikä pääse omin avuin ylös. Mutta huomattava on, että kaikki eivät avusta ja tuesta huolimatta halua lähteä opiskelemaan ja kehittämään itseään. Tärkeintä kuitenkin on, että palvelua on saatavilla, se on oikea-aikaista ja asiakkaan lähtökohdista huomioitua tuen tarvetta. "Motivoituneena ihminen on oma-aloitteinen ja kantaa vastuunsa" (Kallonen & Kuhmonen 2021, 65).

Usein pitkäaikaistyöttömyyden katkaisemiseksi esitetään ratkaisuna koulutusta. Ei kuitenkaan huomioida sitä, kykeneekö henkilö suoriutumaan opinnoista ja saamaan tutkinnon. Vaikka opintojen suorittaminen on henkilökohtaistettua, on opiskelu silti vaativaa. Tulisi tarkastella asiakkaan opiskelukykyä silloin, kun hänelle suunnitellaan opiskelijan palvelu- ja opintopolkua. Opiskelukykyä rakennettaessa keskeisellä sijalla ovat asiantunteva ja pätevä opiskelijan ohjaus ja opetus. Opintoja tukeva hyvin suunniteltu opetus motivoi opiskelijaa myös silloin kun hän epävarma valitsemastaan alasta. (Kauppinen-Roivainen 2020, 249–250)

Kallosen & Kuhmosen mukaan (2021, 164) jatkuva oppiminen ei ole mikään erillinen toiminto, vaan se on osa elämää, kuten terveellinen ruokavalio, tai liikunta tai vaikkapa hampaiden pesu. Tärkeintä oppimisessa on kokea se mukavana osana omaa elämää ja että kokee oppimisen voimaannuttavan merkityksen.

Tänä päivänä tulisi entistä enemmän kiinnittää huomiota opetushenkilöstön työelämäosaamiseen, sillä oppilaitokset pitävät sisällään valtavan määrän osaamista, mutta esimerkiksi finanssialan yritysten kokemuksen mukaan se jää usein teoreettiselle tasolle. Oppilaitoksilla olisi paljon tarjottavaa osaamisen suhteen jo työssä oleville työntekijöille, mutta silti opetus painottuu edelleen pääasiassa nuoriin. Näiden lisäksi oppilaitoksilla olisi oikeita välineitä ja osaamista kouluttaa myös alanvaihtajia tai työttömiä. Oppilaitosten tulisi tuoda enemmän osaamistaan yritysten käyttöön ja sitä kautta

myös koko yhteiskunnan hyödyksi, eli oppilaitosten tulisi terävöittää rooliaan jatkuvan oppimisen mahdollistajana. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 165.)

Edelleen nykyään myös välimatka oppilaitosten sekä työelämän välissä on liian pitkä. On valitettavaa, että työnantajat eivät vielä tiedä, kuinka korkealaatuista suomalaisista kouluissa opetus on, samoin kuin oppilaitokset eivät välttämättä ymmärrä todellisia tarpeita työmarkkinoilla. Oppilaitosten ja yritysten keskinäistä vuorovaikutusta tulisi lisätä. Oppilaitoksissa tulisi ymmärtää se, että yrityksissä henkilökunnalla on jatkuvan oppimisen tarve ja oppilaitosten tulisi pystyä tarjoamaan koulutusta tilanteissa, joissa työnantaja vaihtuu, työtehtävät vaihtuvat tai työllistymiseen tulee taukoja. Siten peruskoulutus ei enää riitä, vaan perustutkintoa suorittaville selventää sitä, että myös tutkinnon suorittamisen jälkeen oppiminen jatkuu. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 24.)

Oppiminen on keskeinen osa työntekoa. Täytyy olla työympäristö, sekä työskentely- ja toimintatavat, jotka edistävät ja tukevat oppimista. Oppimisen tulisi olla yhtenä arvona ja osana työtä yritys- ja toimintakulttuurissa. Ihmisiä tulisi kannustaa hakemaan uutta tietoa, eli tarvitaan johtajia, jotka innostavat jokaista kasvamaan ja oppimaan. Työpaikkojenkin olisi pohdittava, kuinka ihmiset oppisivat parhaiten työtä tehdessään. (Ojala 2018, 20.)

Yhteiskunnan ei kuitenkaan pidä ottaa liian vahvaa roolia jatkuvassa oppimisessa, vaan esimerkiksi on tärkeää huolehtia, että työntekijät siirtyvät eläkkeelle mahdollisimman myöhään ja että nuoret saataisiin työelämään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Samalla olisi myös ymmärrettävä, että väliin tulee mahtumaan monia työtehtäviä, ammattia ja työnantajaa ja työllistymiseen voi tulla myös katkoja. Erityisesti katkojen aikana tulisi yhteiskunnan luoda valmiuksia henkilön osaamisensa kehittämiseen mielekkäällä tavalla. Yhteen hiileen puhaltamista tarvitaan kaiken kaikkiaan sekä yksilön, yrityksen yhteiskunnan, että oppilaitosten näkökulmasta. Olisi rakennettava vahva osaamisen kulttuuri, eli tulevaisuuden työelämää tarkastellessa tarvitaan siis yhteinen näkemys tarvittavan osaamisen tarpeista. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 24.)

2.6 Työllisyyden kuntakokeilu

Työllisyyden kuntakokeilulla vahvistetaan hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti kuntien roolia työllisyydenhoidossa. Kuntakokeilut ovat alkaneet 1.3.2021 ja alkuperäinen päättymispäivä oli 30.6.2023 saakka. Pysyvästi kuntien järjestämismvastuulle nykyiset te-palvelut siirtyvät vuoden 2024 aikana ja kuntakokeilulle valmistellaan jatkoa 2024 saakka. (Kajaani 2021.)

Kaikki työllisyyden kokeilukunnissa asuvat työttömänä tai työvoimapalveluissa olevat työnhakijat, jotka eivät ole oikeutettuja ansiosidonnaiseen päivärahaan (pitkäaikaistyöttömät) kuuluvat kuntakokeilun kohderyhmään. Samoin kohderyhmää ovat kaikki työttömänä tai työvoimapalveluiden piirissä olevat alle 30-vuotiaat työnhakijat sekä maahanmuuttajat. Ainoastaan ansiosidonnaista saavat yli 30-vuotiaat Suomen kansalaiset eivät kuulu kuntakokeilun kohderyhmään. Työllisyydenhoidon kuntakokeilun tarkoituksena Kainuussa on tarjota henkilökohtaista, nopeaa sekä kasvokkain tapahtuvaa palvelua jokaiselle kuntakokeilun kohderyhmän asiakkaalle. Kuntakokeiluun osallistuviin Kainuun kuntiin siirtyy työskentelemään paikallisesti kuntien työnjohdon alle viranhaltijoita Kainuun TE-hallinnosta, jotka siirtyvät työskentelemään yhdessä kuntien virkasuhteisten työllisyysohjaajien kanssa. (Kajaani 2021.)

Tavoitteena työllisyyden kuntakokeilussa on edistää nykyistä tehokkaammin työttömien työnhakijoiden koulutukseen ohjautumista sekä työllistymistä. Tavoitteena on myös tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Erityisesti tarkoituksena on parantaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien ja pidempään työttömänä olleiden pääsyä työmarkkinoille. Sellaisia työnhakijoille tarjottavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja kehitetään, joiden avulla voidaan entistä paremmin ratkaista ja tunnistaa asiakkaiden yksilölliset osaamisen kehittämis- ja palvelutarpeet sekä työllistymisen esteet. (TEM 2021.)

Työllisyyden edistämiseen valtiolla ja kunnilla on vahva yhteinen intressi. Tarkoituksena on sovittaa näiden kahden toimijan voimavaroja yhteen. Kokeiluilla tavoitellaan tietoa osaamisen ja asiakaspalvelun yhdistämisen sekä valtion ja kuntien rahoituksen vaikuttavuudesta. Asiakslähtöisyyttä tehostetaan integroimalla koulutus-, työllisyys-, sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelut aiempaa tiiviimmin yhteen. Palvelumallia ei olla rajattu tiukasti, vaan kunnat itse voivat kehittää palvelu-

jaan oman alueen työnantajien sekä työnhakijoiden tarpeista käsin. Kokeilussa haetaan palvelurakenteiden uudistamiseksi parhaita käytäntöjä ja pilotoidaan kuntien erilaisia keinoja tarjota työllisyyspalveluja. (TEM 2021.)

Olemassa olevat työllisyys-, koulutus-, sekä sosiaali- ja terveystyöpalvelut sovitetaan yhteen kuntakokeilun kohderyhmälle tarjottavien uusien palveluiden kanssa. Asiakkuuksien vahvaan alkuun panostetaan huomioiden myös oikea-aikaiset, asiakkaiden tarpeiden mukaiset palvelut. Työllisyysohjaajat tulevat käyttämään jalkautuvaa työtettä sekä niin sanottua ”yhden luokun periaatetta”. Sillä tarkoitetaan, että asiakas saa tarvittavan ohjauksen ja tuen omalta työllisyysohjaajaltaan. (Kajaani 2021.)

Kuntakokeilun aikana kunta tai kaupunki ja Kela ohjaavat monialaiseen työllistymistä edistävään yhteispalveluun (TYP) kuntansa työttömiä työnhakijoita. TYP asiakkaita ovat henkilöt, joilla arvioidaan olevan monialaisen yhteispalvelun tarve sekä he ovat saaneet työttömyyden perusteella työmarkkinatukea yli 300 päivää. (Kajaani 2021.)

Työllisyyden kuntakokeilussa asiakas saa työllistymistä tukevaa palvelua sekä nimetyn työllisyysohjaajan, jolta asiakas saa yksilöllistä ohjausta. Työllisyysohjaaja tukee asiakasta työnhaussa ja neuvoo työttömyyteen liittyvissä viranomaisasioissa. Hän myös kartoittaa asiakkaan tilanteen ja suunnittelee tavoitteisiin sopivan, yksilöllisen polun kohti, koulutusta, työtä tai muita palveluja. (Kajaani 2021.)

3 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohdat vaihtelevat esimerkiksi tarpeesta kehittää organisaatiota tai organisaation toiminnassa halutaan saada aikaan muutoksia. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena tyypillisesti on luonnostelu, kehittäminen ja ratkaisujen käyttöönotto, eli tutkimukselliseen kehittämistyöhön sisältyy yleensä käytännön ongelmien ratkaisua sekä uusien ideoiden, tuotteiden, käytäntöjen ja palvelujen tai tuotteiden tuottamista ja toteuttamista. Pääasiallisesti tutkimuksellisen kehittämistyön ja tieteellisen tutkimuksen ero on toiminnan päämäärissä, eli halutaanko aikaansaada käytännön parannuksia tai uusia ratkaisuja vai tuotetaanko teoriaa uusista ilmiöistä. Toiminnan päämäärien ero vaikuttaakin siten myös kehittämistyön prosesseihin ja käytettäviin menetelmiin ja lähestymistapoihin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19.)

Kehittämistyössä projektityön ja aiheen osaamisen lisäksi tarvitaan myös kehittämisen osaamista, millä tarkoitetaan aloitteellisuutta, oman työn arviointia, innovatiivisuutta, vuorovaikutusta, verkostoitumista, tiedon tuottamista sekä monipuolista menetelmäosaamista. Keskeistä kehittämistyössä on muokata, soveltaa ja luoda uusia ratkaisuja. Kehittämistyössä tutkimuksellisuus on tärkeää muun muassa sen vuoksi, että kehittämistyöhön vaikuttavat tekijät voidaan saada suunnitelmallisemmin ja laajemmin huomioon sekä kehittämistyön tuloksia voidaan perustella paremmin. Toimialoilla, yrityksillä ja ihmisillä on tavallisesti vahvoja toimintaa määrittäviä asenteita ja uskomuksia, joiden pohjalta he myös katsovat toimintaympäristöään. (Ojasalo ym. 2014, 20.)

Tätä opinnäytetyötä ajatellen onkin tärkeää tutkia jalkautuvan ohjaajan työn merkitystä muuttuneen toimintaympäristön näkökulmasta. Ammatillisella koulutuksella on tarve vastata jatkuvan oppimisen vaatimukseen, muuttuneeseen opiskelijakuntaan, sekä yritysten työvoimapulaan. Opiskelu ympäristö on muuttunut ja monimuotoistunut huomattavasti laajemmalle perinteisestä luokkahuoneopiskelusta.

Ennen yritykset myös saivat valita opiskelijoista omiin tarkoituksiinsa parhaat työntekijät, kun taas enää ei saatavana ole määrällisesti yhtä paljon opiskelijoita eikä työntekijöitä. Tämän vuoksi työntekijöitä joudutaan hakemaan ulkomailta, tai pahimmassa tapauksessa yrityksiä suljetaan osaavan työvoiman puuttuessa. Näissä tilanteissa perehtymällä syvällisesti työttömän työnhakijan tilanteeseen jalkautuva ohjaaja voi kartoittaa kauaskantoisemmin ennen opiskelemaan ha-

keutumista työtehtäviä, joihin työtön työnhakija voisi hakeutua opintojen jälkeen. Lisäksi kuntakokeilun työllisyysohjaajien vastuulla on entistä enemmän antaa työnhakijoille tietoa eri mahdollisuuksista koulutuksen suhteen ja tällaisissa tilanteissa jalkautuva ohjaaja voi olla heidän apunaan. Myös ammattiopiston opettajat voivat saada jalkautuvasta ohjaajasta itselleen työkaverin opiskelijan tueksi, silloin kun opiskelijan eteneminen vaatii paljon käytännön tukitoimia. Edellä kuvatut tehtävät myös vastaavat Kainuun ammattiopiston tavoitetta ohjata ja tukea opiskelijoita suoriutumaan opinnoissaan ilman keskeyttämistä.

3.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää jalkautuvan ohjauksen pysyvä toimintamalli Kainuun ammattiopistolle. Tarkoitus on selvittää mahdollistaako jalkautuva ohjaus saamaan Kainuun ammattiopistolle lisää opiskelijoita ja voidaanko tehdyn työn avulla saada mahdollisesti myös estettyjä opintojen keskeytyksiä?

Tutkimuksen avulla voidaan myös kehittää yhteistyötä Kainuun ammattioppilaitoksen sekä Kainuun työllisyydenhoidon parissa toimivien henkilöiden kesken. Kainuun ammattiopiston Jalkautuvan ohjaajan rooli on siten myös olla kuntakokeilun parissa työskentelevien henkilöiden työpari tarvittaessa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa kuntakokeilun työllisyysohjaaja tapaa kuntakokeilun asiakkaan, jolla on ehkä vasta vain pieni haave opiskelusta. Tällöin työllisyysohjaaja voi ottaa yhteyttä jalkautuvaan ohjaajaan, joka tulee avuksi suunnittelemaan ja tukemaan asiakasta hänen polullaan kohti opiskelua ja työllistymistä. Samoin kehitetään toimintatapoja, joiden avulla kuntakokeilun asiakas saa parhaan mahdollisen tuen sekä opiskelu- ja urapolkua suunnitellessaan, hakuvaiheessa, että opiskellessaan. Tutkimuksen avulla kehitetään myös jalkautuvan ohjaajan roolia olla tarvittaessa ammatillisen opettajan työparina hänen opetustyössään, kun opiskelijat tarvitsevat runsaammin tukea.

Oppilaitosten ja työllisyydenhoidon välistä yhteistyötä on kehitetty muuallakin Suomessa kuntakokeilujen myötä. Tästä yhtenä esimerkkinä on SASKY koulutuskuntayhtymän Pirkanmaan ja Satakunnan alueella toimivat omaohjaajat, jotka työskentelevät tiiviisti yhteistyössä kuntakokeilun OMA-valmentajien (Kainuussa työllisyysohjaaja) ja Saskyn oppilaitosten henkilöstön kanssa. OMA-ohjaajat suunnittelevat omavalmentajan ja asiakkaan koulutuspolkua yksilöllisen koulutus-

ja palvelutarpeen mukaan. Omaohjaaja vastaa siitä, että sekä OMA-valmentaja että asiakas ovat tietoisia Saskyn oppilaitosten tutkinto-, lisä- ja täydennyskoulutustarjonnasta ja opiskelijaksi ha- keutumisen mahdollisuuksista. OMA-ohjaaja kulkee opiskelijan rinnalla koulutuksen aikana tu- kien opiskelun aloittamista ja seuraten opiskelujen etenemistä. Tarpeen mukaan OMA-ohjaajan tehtävänä on myös auttaa opiskelijaa erilaisissa viranomaisasioissa, tukea ja seurata opintojen etenemistä ja siten edesauttaa opiskelijan työllistymistä. (Sasky 2021.)

Kuntakokeilu muuttuu pysyväksi malliksi vuonna 2024 (Valtioneuvosto 2022). Lisäksi jatkuvan op- pimisen uudistus painottuu työikäisten osaamisen kehittämiseen, minkä tavoitteena tulee vas- tata osaamistarpeisiin, jotka aiheutuvat työelämän muutoksista. Mielekkäitä työuria, hyvää työ- lisyyskehitystä, yritysten kilpailukykyä ja tuottavuutta sekä julkisen talouden tasapainoa tuetaan osaamista kehittämällä. (OKM 2021.)

3.2 Tapaustutkimus

Kehittämistyössä käytettävän menetelmän valintaa ja tarkempaa suunnitelmaa on tärkeä pohtia etukäteen sopivan kehittämistyön lähestymistavan löytämiseksi. Kehittämistyössä lähestymista- van valinta vastaa tieteellisessä tutkimuksessa lähinnä tutkimusstrategian valintaa. (Ojasalo ym. 2014, 51.)

Opinnäytetyön tutkimusstrategiaksi valikoitui tapaustutkimus, sillä tutkimuksessa ei ollut vielä käytössä laajaa joukkoa haastateltavia, koska jalkautuvan ohjaajan työtä on tehty vasta vain noin puoli vuotta. Jalkautuvan ohjaajan työtä ei myöskään ole havaintojeni mukaan tehty tässä muo- dossa muualla Suomessa kuntakokeilun ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä, joten olemme ke- hittämässä aivan uudenlaista mallia ohjaukseen.

Tapaustutkimusta voi luonnehtia siten, että se pyrkii tuottamaan tutkittavasta tapauksesta yksi- tyiskohtaista ja syvällistä tietoa, joten hyvinkin realistisessa toimintaympäristössä on mahdollista ymmärtää kehittämisen kohdetta kokonaisvaltaisesti tapaustutkimuksen avulla. Tapaustutkimuk- sen avulla on siten tärkeämpää saada selville suppeasta kohteesta runsaasti kuin vähän laajasta joukosta. Kyse ei ole siitä, onko jokin kuinka yleistä vaan siitä kuinka mahdollista jokin on tai

kuinka jokin tapahtuu. Usein tapaustutkimus vastaa kysymyksiin “miksi” ja “miten?”. (Ojasalo ym. 2014, 51–52.)

Silloin kun halutaan ymmärtää syvällisesti kehittämisen kohdetta ja tuottaa uusia kehittämisehdotuksia, soveltuu tapaustutkimus hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi (Ojasalo ym. 2014, 52). Case-tutkimuksella saadaan esille oleellisia prosesseja, vuorovaikutussuhteita ja tekijöitä. Se on enemmän kohdistunut selitykseen kuin tutkintaan ja se tuottaa yksityiskohtaista tietoa. Tutkija ja tutkittava ovat keskenään vuorovaikutuksessa eli tutkija voi pelkällä läsnäolollaan vaikuttaa tapahtumien kulkuun. (Pitkäranta 2017, 35.)

Laadullisen tutkimuksen ollessa tutkimusotteena ideana on tulkita ja ymmärtää sekä myös mahdollisesti mallintaa ilmiö, mitä tutkitaan. Käytännössä laadullinen tutkimusstrategia etenee käytännön havainnoista ja ilmiöistä yleiselle tasolle eli empiriasta teoriaan. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruussa tulisi pyrkiä monikanavaisuuteen, eli mukana on havainnointia, eli observointia, tutkijan omia muistiinpanoja, alkuperäisiä asiakirjoja ja haastatteluja. (Pitkäranta 2017, 27.)

Laadullisen tutkimuksen tilannesidonnaisuuden ja ainutkertaisuuden ymmärtäminen on olennaisen tärkeää myöhemmille tulkinnoille, eli on ymmärrettävä, miten jokin ilmiö tai asia liittyy ympäristöönsä. Tilannesidonnaisuuden kautta analyysi voidaan kytkeä laajempiin kulttuurisiin ja sosiaalisiin yhteyksiin. Se voi kuvata, millaisiin instituutioihin, kulttuuripiirteisiin, sosiaalisiin yhteyksiin, ympäristötekijöihin tai ajankohtaan ilmiö liittyy ja se voi olla myös avain merkitysten tulkintaan myöhemmässä vaiheessa. Tilannesidonnaisuutta voidaan pitää itsestäänselvytenä, ellei sen tilannemerkitystä ymmärretä, mikä voi aiheuttaa siten väärinymmärryksiä. (Pitkäranta 2017, 27–28.)

Laadulliselle tutkimukselle jonkinlaisena yleisnimenä voidaan käyttää case-tutkimusta, sillä laadullinen tutkimus on aina tapaustutkimus. Tapaustutkimus käyttää monipuolista, monilla eri tavoin hankittua tietoa tietyn nykyisen toiminnan tai tapahtuman analysointiin tietyssä rajatussa ympäristössä ollen näin empiirinen, eli käytännön havainnointiin perustuva tutkimus. (Pitkäranta 2017, 29.)

Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on ymmärtää, selittää, tulkita sekä myös usein mallintaa ja soveltaa ilmiötä. Tutkimus liittyy yleensä sosiaalisiin, psyykkisiin tai kulttuurisiin yhteyksiin, eli

tutkimuksessa luonnehditaan, karakterisoidaan, tulkitaan ja kuvaillaan sellaista ilmiötä, jolle ominaista on dialektisuus sekä reflektiivisyys. Tutkimus suuntautuu esimerkiksi vaatimustasossa käytännönläheisyydessä eli sovellettavuudessa erilaisten elämänalueiden ja eri tieteiden vaatimusten mukaan. (Pitkäranta 2017, 33.)

Tutkimusprosessin painopiste ei laadullisessa tutkimuksessa sijaitse teorian muotoilussa, vaan käsitteistön, aineiston ja teorian vuorovaikutuksessa. Teoria kehittyy laadullisessa tutkimuksessa suhteellisen myöhäisessä vaiheessa. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston hankkiminen, analyysi ja käsitteellistäminen limittyvät toisiinsa ja niiden erottaminen analyttisesti on vaikeaa. Laadullinen tutkimus kannattaa nähdä abduktiona, eli päättelyprosessina, jossa käytännön näkökulmat sekä teoria vuorottelevat johtopäätösten muodostamisessa. Laadullista tutkimusta ei siis kannata hahmottaa deduktiiviseksi tai aineistolähtöiseksi prosessiksi. (Pitkäranta 2017, 33.)

3.3 Tutkimusmenetelmät ja menetelmien valitseminen

Kehittämistehtävän tarkemman määrittelyn jälkeen, kun lähestymistapa on pohdittu ja kehittämisen tavoite on selvillä, on aika alkaa suunnitella menetelmiä, joita käytetään kehittämisen tukena. Vanhastaan tutkimusmenetelmät on jaettu laadullisiin (kvalitatiivisiin) ja määrällisiin (kvantitatiivisiin) menetelmiin. Laadullisista tutkimusmenetelmistä tyypillisimpiä ovat avoin-, ryhmä- ja teemahaastattelut sekä osallistuva havainnointi. Laadullisia menetelmiä käytettäessä tutkittavia on huomattavasti vähemmän kuin silloin kun käytetään määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa analysoitavaa aineistoa syntyy kuitenkin usein runsaammin. Laadullisia menetelmiä on käytetty tieteellisessä tutkimuksessa sellaisten aiheiden tutkimiseen, joista ei ole ollut vielä paljoa tietoa ja niitä halutaan siten ymmärtää paremmin. Voidaan siis sanoa, että laadullisilla menetelmillä on tarkoitus hankkia suppeasta kohteesta paljon tietoa ja siten ymmärtää paremmin ja usein kokonaisvaltaisemmin ilmiötä. (Ojasalo ym. 2014, 104–105.)

Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on kuvata todellista elämää, eli todellisuus ymmärretään silloin moninaiseksi kokonaisuudeksi. Sitä ei voi mielivaltaisesti jakaa eri osiin. Otoksen sijaan laadullisissa menetelmissä puhutaan harkinnanvaraisesta näytteestä. Tutkimuksen kohde on siis sellainen, josta halutaan lisää tietoa, eli kohde on siis tarkkaan valittu. Tyypillistä on, että laadul-

lissa menetelmissä tutkija on lähellä tutkittavia ja voi jopa osallistua heidän toimintaansa. Ilmiöstä tutkija tekee omia perusteltuja toimintojaan. Tarkka kuvaus ja tulkintojen perustelut ovat tutkimusprosessissa oleellisia, sillä tutkimuksen lukija voi niiden avulla tehdä tutkimuksen luotettavuudesta johtopäätöksiä. Luotettavuutta tuloksiin voidaan saada myös käyttämällä triangulaatiota eli tutkimalla ilmiötä monesta eri näkökulmasta, kuten esimerkiksi käyttämällä useita eri tiedonkeruumenetelmiä, aineistoja ja joskus myös useaa eri tutkijaa. (Ojasalo ym. 2014, 105.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmiksi valikoituivat haastattelu ja kysely. Pitkäranta (2017, 91) kirjoittaa Eskolan (1975) määritelleen kyselyn menettelytavaksi, jossa haastateltavat täyttävät itse heille annetun kyselylomakkeen valvotussa tilanteessa tai kotonaan. Haastattelulla hän taas tarkoittaa henkilökohtaisesti tehtyä haastattelua, jolloin haastattelija suullisesti esittää kysymykset merkiten samalla muistiin haastateltavan vastaukset. Kyselyssä haastateltava vastaa kirjallisesti, kun taas haastattelussa tiedonantaja eli haastateltava vastaa suullisesti kysymyksiin. Haastattelun ja kyselyn ero liittyy siis haastateltavan toimintaan tiedonkeruuvaiheessa.

Aineistonkeruuna haastattelu on hyvä valinta silloin, kun halutaan korostaa yksilöä tutkimustilanteen subjektina. Haastattelumenetelmiä on erilaisia, joten haastattelun valinta aineistonkeruumenetelmäksi vaatii pohdintaa, minkälaista haastattelua suunnitellaan. Siihen taas vaikuttaa se, millaista tietoa kehittämistyön tueksi tarvitaan. (Ojasalo ym. 2014, 106.)

On suositeltavaa, että haastateltavat saavat tutustua kysymyksiin, tai ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen, sillä se vahvistaa haastattelussa onnistumista. Käytännössä aiheesta voi kertoa siinä vaiheessa, kun haastatteluluvasta ja haastattelun aikataulusta sovitaan. On myös eettisesti perusteltua kertoa haastateltavalle haastattelun aihe. (Pitkäranta 2017, 91.)

Haastattelun kesto vaihtelee kymmenestä minuutista useisiin tunteihin, jolloin myös haastattelijan rooli vaihtelee tarpeen mukaan passiivisesta kysymysten esittäjästä ajattelevaan ja aktiiviseen osallistajaan. Haastattelu on etukäteen haastattelijan alulle panemaa ja ohjaamaa suunniteltua vuorovaikutusta. (Ojasalo ym. 2014, 106–107.)

Haastattelu kannattaa äänittää, sillä haastattelijan on helpompi palata jälkikäteen haastattelutilanteeseen, jolloin äänite toimii muistina sekä tulkinnan apuna. Itse haastattelutilanteessa äänitys antaa vapauden tarkkailla haastateltavaa. Raportointi voidaan tehdä tallennuksen avulla hyvinkin tarkasti, mutta on muistettava valmistautua hyvin tallentamiseen, sillä haastateltava voi vierastaa

oman puheensa tallentamista. Haastateltavalta on myös aina muistettava pyytää lupa tallentamiseen. (Ojasalo ym. 2014, 107.)

Etuna haastattelussa on joustavuus. Haastattelija voi toistaa kysymyksen, selventää ilmausten sanamuotoja, oikaista väärinkäsityksiä sekä käydä keskusteluja haastateltavan kanssa. Haastattelun etu on myös se, että haastatteluun voidaan valita tutkittavasta ilmiöstä kokemusta ja tietoa omaavat henkilöt. Mikäli laadullisessa tutkimuksessa aineisto jää niukaksi, saattaa ongelmaksi muodostua se, että kertooko tutkimus mitään tutkittavasta ilmiöstä. (Pitkäranta 2017, 91–92.)

Opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmäksi valikoitu puolistrukturoitu haastattelu, missä kysymykset on laadittu ennakkoon. Haastattelija voi vaihdella kysymysten järjestystä haastattelun kulun mukaisesti. Sanamuodot voivat myös vaihdella, sekä etukäteen laadittuja, soveltumattomia kysymyksiä voidaan jättää kysymättä. Vastaavasti taas voi esittää kysymyksiä mitkä tulevat mieleen haastattelun aikana. (Ojasalo ym. 2014, 108.)

Tiedonkeruumenetelmäksi puolistrukturoitu haastattelu sopii yhteistyökumppanien kohdalla sen vuoksi, että kun kysymykset on etukäteen teemoitellen suunniteltu, saadaan opinnäytetyön tavoitteen kannalta halutut asiat haastatteluun mukaan. Kyseinen haastattelumuoto sopii tiedonkeruumenetelmäksi myös siinä mielessä, että koska haastateltavat ovat oman alansa asiantuntijoita, he voivat tuoda sellaisia tavoitteen kannalta tärkeitä katsantokantoja esiin, joita itse ei jalkautuvan ohjaajan roolissa osaa huomioida. Asiantuntijuuteen vedoten myös haastateltavat on valittu niin sanotulla eliittiotannalla, eli tietoa saadaan juuri niiltä henkilöiltä, joilla on oletettavasti kaikkein eniten tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86.)

Myös Pitkäranta (2017) kirjoittaa, että laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä pyrkimyksenä on kuvata jotakin tapahtumaa tai ilmiötä ja ymmärtää jotain tiettyä toimintaa sekä antaa sellainen tulkinta jollekin ilmiölle, mikä on teoreettisesti mielekäs. Tästä syystä laadullisessa tutkimuksessa voidaan katsoa olevan tärkeää se, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät mieluusti mahdollisimman paljon tutkittavasta ilmiöstä tai heillä on kokemusta asiasta. Tiedonantajien valinnan tulee olla siten harkittua ja tarkoitukseen sopivaa.

Opinnäytetyöhön haastatellaan kuntakokeilun asiakastyön parissa työskenteleviä, sekä Kainuun ammattiopiston henkilökunnassa opettajia ja opinto-ohjaajia, joiden kanssa yhteistyötä on jo

tehty Jatkuva oppiminen ja kohdennettu ohjaus nostamassa työllisyysastetta Kainuussa -hankkeen aikana. Molemmista haastateltavista ryhmistä on tarkoitus ottaa kuusi henkilöä, eli yhteensä kaksitoista haastateltavaa. Heiltä kysytään lupa etukäteen haastatteluun. Koronatilanteen huomioiden haastattelut tapahtuvat joko siten, että haastattelu tapahtuu haastateltavan työpäikällä tai haastattelu toteutetaan etäyhteyksin. Haastattelut nauhoitetaan, mikäli haastateltava antaa siihen luvan. Haastattelut nauhoitetaan kahdella eri nauhurilla tallenteiden onnistumisen varmistamiseksi. Toinen nauhoituslaite on puhelimen äänitallennin ja toisena tallentimena on lineaarinen audiotallennin.

Kuntakokeilun parissa työskenteleviltä henkilöiltä haastattelussa kysytään, minkälaisena he näkevät jalkautuvan ohjaajan roolin opinnoista haaveilevan tai jo opintoja suunnittelevan kuntakokeilun asiakkaan ohjaustyössä? Onko kuntakokeilun työntekijä saanut jalkautuvan ohjaajan työstä lisäarvoa omaan työhönsä? Mikä on se lisäarvo, jonka jalkautuvan ohjaajan työ tuo mukanaan? Mikä on hänen kokemuksensa siitä, ovatko asiakkaat saaneet tarvittavaa, oikea-aikaista ohjausta jalkautuvalta ohjaajalta? Näkeekö hän jalkautuvan ohjaajan kanssa tehdyn työn auttavan asiakasta tekemään päätöksen opiskelemaan hakeutumisesta? Onko muita toiveita ja ajatuksia siitä, mitä yhteistyö jalkautuvan ohjaajan kanssa voisi pitää sisällään tai mitä asiakkaan näkökulmasta tulisi huomioida?

Ammatillisilta opettajilta sekä opinto-ohjaajilta haastattelussa kysytään, minkälaisena he näkevät jalkautuvan ohjaajan roolin opiskelijan ohjaustyössä silloin, kun opiskelija tarvitsee paljon tukea? Näkevätkö he lisäarvoa omaan työhönsä? Jos vastaus on kyllä, niin mitkä ovat ne asiat, joissa he näkevät lisäarvon? Näkevätkö he, että jalkautuvan ohjaajan eli kohdennetun ohjauksen avulla voitaisiin estää opintojen keskeyttämisiä? Mitä kokemuksia tähän saakka jalkautuvan ohjaajan läsnäolosta oppilaitoksessa on ollut opiskelijan opintoja ajatellen?

Lomakekysely voi pitää sisällään joko suljettuja kysymyksiä tai avoimia kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä vastaajalle on annettu valmiiksi vastausvaihtoehdot ja avoimissa kysymyksissä vastaaja vastaa taas haluamallaan tavalla. (Ahola 2007, 57) Lomakehaastattelussa jokaiselle kysymykselle pitää löytyä perustelu tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetystä tiedosta, tutkimuksen viitekehystä. Lomakehaastattelussa kysytään ongelmanasettelun ja tutkimuksen tarkoituksen kanalta merkityksellisiä kysymyksiä, ei siis mitä tahansa sellaista tietoa, joka olisi vain hyödyllistä tai mukavaa tietää. (Pitkäranta 2017, 92.)

Kyselylomake kohdistetaan kuntakokeilun asiakkaille, jotka ovat olleet osallisina jalkautuvassa ohjauksessa opintoja suunnitellessa, saaneet opiskelupaikan ja aloittaneet opinnot tai saaneet jalkautuvalta ohjaajalta tukea opintojensa aikana. Kyselylomake kohdistuu kahdellekymmenelle asiakkaalle. Kyselylomakkeen kysymysten avulla saadaan selville vaikutus, mikä jalkautuvan ohjaajan työllä on ohjattavan kuntakokeilun asiakkaan päätöksiin hakea opiskelemaan. Samoin saadaan selville myös vaikutus, mikä jalkautuvan ohjaajan työllä on silloin, kun jo opiskelijana oleva, opintoihin tukea tarvitseva kuntakokeilun asiakas saa tukea opintojensa aikana. Kyselylomakkeeseen tulee pääosin valintakysymyksiä, mutta myös avoin kysymys, johon asiakas voi vapaasti kirjoittaa jalkautuvan ohjaajan työn merkityksestä hänen valintoihinsa opiskeluun liittyen. Asiakkaan tai opiskelijan on mahdollista täyttää lomake joko kotonaan tai sitten tarvittaessa sovimme tapaamisen, mikäli henkilö haluaa tarkentaa kysymyksiä. Kyselylomakkeen osalta vastaaminen tapahtuu siten joko oppilaitoksessa jalkautuvan ohjaajan työhuoneessa tai esimerkiksi eri kuntien kuntakokeilun tiloissa asiakastyöhön tarkoitettussa ympäristössä tai sitten vastaaja voi vastata kyselyyn halutessaan kotonaan ja palauttaa sen sähköisesti.

3.4 Aineiston analyysi

Aineiston auki kirjoittamiseen eli litterointiin kannattaa varata aikaa. Litterointi on analysoinnin apuväline, jonka tarkkuus yleensä riippuu kehittämistehtävästä. Haastattelu voidaan litteroida ylimalkaisemmin, jos haastattelulla kerätään aineistoa, jolla vain haastattelun sisällöllä on merkitystä. Litterointi on taas tehtävä sanatarkasti silloin, kun käytetyillä sanoilla on merkitystä tutkimuksen kannalta. Mikäli tutkimuksen kohteena olisi esimerkiksi tunteita, mitkä eivät tule esille puheen välityksellä, vaatii litterointi haastattelijan huomiot lisäkommentteina haastateltavan mielialasta, käyttäytymisestä tai tunnetilan muutoksesta. (Ojasalo ym. 2014, 107–108.)

Aineiston analysoinnissa lähdetään liikkeelle lukemalla litteroitu tai muuten käsitelty aineisto ja se luetaan useaan kertaan. Lukemisen jälkeen aineisto pyritään luokittelemaan ja siitä etsitään yhteneväisyyksiä käytettyyn teoriaan. Tuon vaiheen jälkeen palataan käytettyjen teorioiden tulkintaan tai aineiston hahmottamiseen uudelleen. (Ojasalo ym. 2014, 110.)

Tämän opinnäytetyön aineiston analysointi alkoi purkamalla äänitetyt tiedostot tekstimuotoon. Aineiston kuunteleminen, että lukeminen tapahtui useampaan kertaan, jotta tekstistä pystyi luokittelemaan materiaalin, joka oli yhteydessä teoriaan. Luokittelun jälkeen tutkimustuloksista pystyi tekemään päätelmät, jotka antoivat tiedon siitä, onko opinnäytetyössä päästy asetettuihin tavoitteisiin.

3.5 Tutkimustulokset

Opinnäytetyöhön haastateltiin kuutta kuntakokeilun parissa työskentelevää henkilöä eri puolelta Kainuuta sekä kuutta Kainuun ammattiopiston opiskelijarajapinnassa toimivia opettajia ja opinto-ohjaajia. Lisäksi tehtiin kysely jalkautuvan ohjauksen asiakkaille, joista osa oli jo opiskelijoita ja osa työttömiä työnhakijoita.

3.5.1 Kuntakokeilun työntekijöiden haastattelun tulokset

Jalkautuvan ohjauksen rooli opintoja suunnittelevan työttömän työnhakijan ohjaustyössä

Kuntakokeilun parissa työskenteleville tehdyn haastattelun perusteella jalkautuvan ohjaajan rooli nähdään heidän asiakastyössään siten, että jalkautuvan ohjaajan olemassaolo antaa heille työssään rohkeutta kannustaa tukea tarvitsevia asiakkaita opiskelujen pariin. Sen nähdään myös helpottavan heidän omaa työtään, koska he kokevat, että heillä itsellään ei ole esimerkiksi tarvittavaa osaamista ammatillisiin opintoihin liittyen, eikä heillä esimerkiksi ole tietoa pääsykriteereistä tai eri vaihtoehtoista opiskelumuotoihin liittyen. He näkevät myös tärkeänä, että ohjaaja voi oikeasti jalkautua paikan päälle silloin, kun välimatkat ovat pitkiä, on sitten kyse opintojen suunnittelusta tai jo opiskelunsa aloittaneen opiskelijan ohjauksesta ja tukemisesta. Yksi vastaajista koki silti myös Teamsin olleen toimiva väline tapaamiseen silloin, kun asiakas tarvitsee tietoa esimerkiksi eri aloista, ei niinkään suoraan ohjausta.

Kuntakokeilun parissa työskentelevät kokevat jalkautuvan ohjaaja roolin tärkeänä myös sen vuoksi, että he kokevat, että vaikka he haluaisivatkin olla asiakkaan tukena opintojen suunnittelussa, heillä ole tarvittavia resursseja asiakkaan opiskeluihin ohjaukseen, mikä vaatii usein paljon

selvittelyä ja selvittelyt taas vievät paljon aikaa. Moni asiakas pohtii eri vaihtoehtojen välillä ja myös silloin tarvitaan aikaa muun muassa opintojen suunnitteluun, ja se voi vaatia mahdollisia tapaamisia ammattiopiston opettajien ja opinto-ohjaajien kanssa. He näkevät ammatinvalintapsykologin palvelut hyvänä omissa palveluissaan, mutta ammatinvalintapsykologilla tapaamisia on rajattu määrä, mikä ei taas mahdollista runsaampaan ohjauksen tarpeeseen, mitä usea kuntakokeilun asiakas vaatii.

”Riippuu toki, että onko asiakkaalla minkälainen se ajatus jo opinnoista. Ovatko he tällaisia, jotka ei vielä oikein tiedä mikä kiinnostaa, niin sellaisten kanssa minä erityisesti sitä, että löytäisi itselle mielenkiintoista ja sopivaa koulutusta. Sitten on heitä, jotka jo ehkä tietävät, mutta sitten ei tiedä keneen ottaa yhteyttä, miten se prosessi menee, mitä ne opinnot sisältää. Monesti se, mitä apua minä aiemmin kaipasin, niin kuin asiakas kertoi minulle, että tuo ja tuo koulutusala kiinnostaa, niin sitten me ruvettiin siinä soittelemaan opinto ohjaajalle ja sitten varattiin uutta aikaa asiakkaan kanssa tänne vaikka kuntakokeiluun ja sitten soitetaan yhdessä sinne opinto-ohjaajalle. Kun kaikki asiakkaat ei ohjaudu niin omatoimisesti, että he itse haluaisivat itsenäisesti vielä soitella ja etsiä niitä yhteystietoja keneen ottaa yhteyttä oppilaitoksessa missäkin asiassa. Ja sitten just tämä, että jos jotkut niin kuin haluaa vaan päivittää sitä omaa olemassa olevaa koulutusta, niin sitten löytäisi sille tiedon, mitä siihen tarvii nyt uudelleen opiskella että tutkinto päivittyisi ja asiakas sitä kautta työllistyisi paremmin.”

Useissa vastauksissa korostui tärkeänä se seikka, että jalkautuva ohjaaja työskentelee Kainuun ammattiopistolla, mikä mahdollistaa oppilaitososaamisen ja sujuvan työskentelyn sen sisällä.

”Että ehkä tällainen aika laaja tehtäväkuva loppujen lopuksi sille jalkautuvalle ohjaajalle. Asiakkaan kanssa se pääpaino on siinä koulutuksessa, mutta sitten että mikä on se asiakkaan tilanne siinä, että onko suunnitelmat jo selkeät vai täysin selkeät ja kaikki siitä väliltä. Minä ottaisin kaiken tällaisen avun vastaan, että minun ei tarvitsisi soitella opinto-ohjaajille ja kouluihin ja muille paikkakunnille.”

Useampi haastateltava näkee jalkautuvan ohjaajan roolin matalan kynnyksen palveluna, sekä linkkinä oppilaitokseen.

”Minulle se ainakin näyttäytyy tosi semmoisena matalan kynnyksen palveluna. Aluksi kolmestaan on tavattu, että asiakas ja minä ja se jalkautuva ohjaaja niin siinä on ollut semmoinen rento tunnelma ja jokainen asiakas kenen kanssa ollaan oltu tällaisessa tilaisuudessa niin on kyllä sitten halunnut lähteä tämä ohjaajan matkaan suunnittelemaan niitä opintoja ja sinne koululle jopa tutustumaan. Siinä se ehkä semmoinen rempseys ja semmoinen positiivisuus ja semmoinen kohtaaminen että voi lähteä sitten jotenkin aika semmoisella matalalla kynnyksellä justinsa ohjaajan kanssa miettimään niitä opintoasioita, niin se on se hyvä juttu siinä.”

Yksi haastateltavista koki myös jalkautuvan ohjaajan paikallisosuamisen tärkeäksi omassa asiakastyössään, koska oli siirtynyt töihin kuntakokeiluun Kainuun ulkopuolelta.

Kysymykseen, ovatko asiakkaat saaneet tarvittavaa, oikea-aikaista ja oikea sisältöistä ohjausta jalkautuvalta ohjaajalta, kuntakokeilun työntekijöistä kaikki vastasivat kokeneensa, että ohjaus on ollut tarvittavaa ja oikea-aikaista. Oikea sisältöiseen kaikilla ei ollut välttämättä vastausta, koska osa ei ollut ollut yhteisissä tapaamisissa mukana. He kuitenkin uskoivat, että olisivat kuulleet asiakkailta, mikäli ohjauksen sisältö ei olisi ollut oikeanlaista. Entistä sujuvammaksi ohjaus koettiin yhden haastateltavan osalta silloin, kun kuntakokeilun tiloissa on omat tilat asiakkaan ohjaukseen. Haastattelutulosten mukaan myös kertoo ohjauksen onnistumisesta, että niidenkin asiakkaiden asiat ovat edenneet, jotka eivät vielä ole siirtyneet opiskelijoiksi Kainuun ammattiopistolle.

Kysymys, jossa vastattiin siihen, onko jalkautuvan ohjaajan kanssa tehty työ auttanut asiakasta tekemään päätöksen opiskelemaan hakeutumisesta tai hakeutumaan muihin palveluihin, jotka tukevat ajatusta opiskelemaan hakeutumisesta, kuntakokeilun työntekijöiden mukaan onnistumisia on ollut. Eli asiakas on hakeutunut muihin palveluihin, kuten esimerkiksi työkokeiluun tutustuakseen alaan. Asiakkaita on myös hakeutunut ja päässyt opiskelemaan, jonka katsottiin johtuvan tukea tarvitsevan asiakkaan osalta siitä, että on uskaltanut lähteä sen vuoksi opiskelemaan, koska jalkautuva ohjaaja on tukena. Jos asiakas ei ole suuntautunut vielä mihinkään palveluun, niin haastateltavat kokivat, että asiakkaalle on kuitenkin saatu vastauksia, joiden mukaan hän voi tehdä sitten myöhemmin valintoja.

” Ajattelen sen meidän yhteisen asiakkaamme kohdalla, että vaikka hänellä on varmaan se vaihe, että vaihtuu se ala nopeasti, vähän semmoinen haku aika. Jalkautuva ohjaaja voi antaa eri vaihtoehtoja, jolloin asiat konkretisoituvat.”

”Se on pitkä prosessi, niin tässä hetkessä en voi silleen sanoa, että joo tai ei, koska se kulkee omalla painollaan ja se vaatii sen, että se asiakas osaa tehdä itse sen päätöksen, että mitä hän haluaa. Niin kuin on puhuttu, että halu ja kyky on kaksi eri asiaa ja sitten se, että aika monella kypsemmän iän asiakkaalla on huonoja kokemuksia kouluajasta. Sitten varsinkin, jos on ollut joitakin oppimishaasteita, jotta niistä pääsee yli, niin se on tosi pitkä tie. Että teette sen parhaanne mitä pystyy ja asiakas on kuitenkin sitten loppuviimeksi se, joka sitten päättää että mihin lähtee ja minun mielestä se kuitenkin ei koskaan ole turhaa työtä, vaikka se asiakas päätyisikin siihen ratkaisuun että eihän nyt lähde. Koska sitten tullaan taas tuohon oikea aikaiseen niin kuka voi sanoa, että ne ratkaisut ovat väärin. Teiltä tulee kuitenkin sitten se tuki siihen, että pystyy miettimään niitä omia ajatuksia ja pistää niitä vähän järjestykseen ja mikä on se oikea juttu ja sitten tässä tulee usein ne muut palvelut, että sekin on se yksi hyvä kyllä sitten.”

Kysymys, onko muita toiveita ja ajatuksia mitä yhteistyö jalkautuvan ohjaajan kanssa voisi pitää sisällään, tai mitä asiakkaan näkökulmasta tulisi huomioida, tuntui osan vastaajista kohdalla vaikealta, osittain sen vuoksi että palvelua on ollut vasta niin vähän aikaa saatavilla ja osittain siksi, että vastaajat kokivat, että yhteistyö on ollut joustavaa yhteyden ottamisesta tapaamisten järjestämiseen, opiskeluiden suunnittelemiseen ja asioiden eteenpäin viemiseen. Osa vastaajista koki, että yhteisten asiakkaiden tietoja pitäisi pystyä vaihtamaan sujuvammin, mutta tietosuoja vaikuttaa tietojen laajempaan vaihtamiseen. Samoin se, että jalkautuvalla ohjaajalla ei ole tällä hetkellä mahdollista kirjata juurikaan tietoja asiakkaista, sai yhden työllisyysohjaajan pohtimaan, että kaikkein paras vaihtoehto olisi aina tavata kolmestaan, niin että suunnitelmat tulisi kirjattua ylös, mikä myös sitouttaisi asiakasta. Kolmestaan tapaamisen hyvinä puolina hän näki myös sen, että asiat etenisivät sujuvammin eteenpäin.

”Haluaisin mahdollisimman laajasti kaikkea mahdollista yhteistyötä. Mutta meidänkin työnkuva on kuitenkin se semmoinen rajattu niin, se että tässä nyt tulee sitten se itse kokisin että on hirveän tärkeää mahdollisimman laaja tietojenvaihto mutta asiakashan senkin itse päättää että kuinka paljon voidaan niitä tietoja vaihtaa.”

”Näen tämän jo näin vähälläkin kokemuksella, että tämä on hyvin semmoista joustavaa ja räätälöityä palvelua. Tärkeä tuoda esille, että on niitä vaihtoehtoja ja juuri se, että kuunnellaan sitä asiakasta. Kun tämä perustuu vapaaehtoisuuteen ja jos on pienikin haave opiskelusta ja sitten sen

jälkeen kartoitetaan, että onko joitakin rajoitteita tai esteitä, koska sitä kauttahan päästään parhaimpaan lopputulokseen, kun jotenkin päästään sen asiakkaan iholle ja että löydetään ihan oikeasti se juttu mitä asiakas on valmis tekemään ja mihin on valmis sitoutumaan.”

”Aika monipuolisesti on kyllä tässä silleen sitä yhteistyötä tullut, että on ollut yhden asiakkaan kanssa niitä tapaamisia ja sitten on tavattu jonkun kerran myös työkkärissä verkostossa ja sitten olen kutsunut jalkautuvan ohjaajan esimerkiksi meidän kuntouttavan toiminnan ryhmään kertomaan näistä mahdollisuuksista. Että se on ollut kyllä tosi joustavaa se yhteistyö tämän jalkautuvan ohjaajan kanssa ja että asiakkaan näkökulmasta se on just joustavuus ja kuntayhteistyön kannalta hyvä että ei tule heti mieleen että mitä siihen voisi lisätä että hyvin on pelittänyt.”

Jalkautuvan ohjauksen lisäarvo kuntakokeilun työntekijän omaan työhön

Kysyttäessä sitä, saavatko työllisyyden kuntakokeilun työntekijät lisäarvoa omaan työhönsä, vastaus oli yksimielisesti kyllä.

”Tosi paljon ja ihan sen takia että kun on niitä asiakkaita, jotka miettii sen tutkinnon suorittamista ja on pelkoa lähteä opiskelemaan ja kun oma resurssi ei riitä siihen että se että pystyy ohjaamaan asiakkaan semmoisen ihmisen luo jolla on aikaa ja ennen kaikkea aikaa koska ne tarvitsee aikaa siihen että ne pystyy ottamaan niin kuin haltuunsa sen että ne pystyy tekemään itsenäistä työtä esimerkiksi kotona suorittamaan niitä opintoja”

Osa vastaajista tunsivat oppivansa itsekin, kun saa tietoa esimerkiksi koulutuksiin hakeutumisista ja ohjautumisista, silloin kun viedään asiakasta yhteistyössä eteenpäin kohti opintoja. Samoin koettiin tärkeäksi, että jalkautuvilla ohjaajilla on yhteys suoraan Kainuun ammattiopistoon ja se, että ohjaajilla on sellainen työhistoria, mikä osaltaan myös antaa ohjattavalle suuremman hyödyn. Näissäkin vastauksissa tuli esille se puoli, että työllisyysohjaajien tai yleensäkin lähettävän tahon toimijoilla ei ole itsellä resursseja lähteä ohjaamaan asiakasta niin henkilökohtaisesti kuin tarve vaatisi. Koettiin myös tärkeäksi, että on joku tietty ja tuttu henkilö, keneen voi ottaa yhteyttä asioiden eteenpäin viemiseksi.

”Se on jotakin semmoista, mitä minä voin tarjota asiakkailleni extrana, mikäli hän sitä haluaa”

”Kyllä koen ja omista asiakkaista monet kuntouttavassa työtoiminnassa ja sen tavoitteena voi ollakin se opiskeluasioiden selvittely ja tulevaisuudessa opintoihin pyrkiminen, niin siinä on se jalkautuva ohjaaja just semmoinen kullanarvoinen asia, mitä minä olin kaivannutkin, että olisi joku semmoinen kytkös sinne oppilaitokseen. Siellä ei oikein ole aikaisemmin ollut semmoista tiettyä ihmistä kehen voisi ottaa yhteyttä. Ehkä menee vähän minun työni ulkopuolelle, jos minä lähtisin sinne oppilaitokseen opon kanssa selvittämään. Tietenkään jos ei olisi, niin sitten voisin lähteäkin selvittämään, mutta kyllä se antaa tosi paljon itselle, että on se jalkautuva ohjaaja, johon tutustutaan asiakkaan kanssa ja asiakas voi turvallisesti lähteä hänen kanssaan sitten niitä asioita selvittämään ja sen niin sanotun opiskelupaketin hoitaa.”

Kysymykseen siitä, tulisiko jalkautuvasta ohjauksesta saada pysyvä toimintamalli Kainuun ammatitipistolle, vastaajilta tuli tähän myös yksimielinen vastaus, että kyllä tulisi saada pysyvä malli. Lisäksi toivottiin, että jalkautuvia ohjaajia voisi olla useampikin, että uskaltaisi vielä rohkeammin suositella asiakkaalle opiskeluihin saatavaa tukea. Erityisesti tarve nähdään siinä, että asiakas opiskelijaksi siirtyessään saa jalkautuvan ohjaajan tukea. Asiakkaiden, jotka voisivat lähteä opiskelemaan, mutta tarvitsevat tukea, nähdään olevan joko 40–50-vuotiaita, joilla ei ole koulutusta peruskoulun jälkeen tai sitten nuoria, joiden opiskelut ovat keskeytyneet ja ovat palanneet takaisin kotipaikkakunnalleen. Yhteistä näille asiakkaille on se, että he haluavat opiskella mahdollisimman pitkälle omalla paikkakunnallaan, jossa oppilaitosta ei ole, ja tarvitsevat tukea opintoihinsa. Näin myös etäyhteyksin tapahtuva opetus nähdään erittäin tarpeellisena.

”Aivan ehdottomasti pitäisi, että kyllä jatkoon.”

”Se että ei ole opintojen kanssa yksin, vaan se, että saa tukea ja ohjausta digitaadoissa, tietokoneen käytössä, teamsissä, wordissä, ihan kaikessa mitä tietokoneella onkaan, että saa niihin ohjausta ja tukea ja sitten se, että asutaan kuitenkin syrjäkylällä ja se, että opinnot pystyy suorittamaan aika pitkälle omalla paikkakunnalla ilman että tarvitsee lähteä esimerkiksi Kajaaniin, on iso asia siinä että se on kustannuskysymys niille, jotka ovat esimerkiksi työmarkkinatuella ja sitten se että ohjaus on omalla paikkakunnalla.”

”Jos ei ole mitään ammattia edelliseen työhön mitä olet tehnyt viimeiset 30 vuotta, johon ei enää pysty, niin kyllä se kynnyks on tosi korkea lähteä yhtään mihinkään. Moni ei koe sitä mitenkään edes mielekkääksi ajatukseksi ja sitten hekin, jotka sen sivulauseessa mainitsee, niin mieltii, että

no ehkä en pärjää. Niin tavallaan se ja sitten näitä diagnosoimattomia oppimisvaikeuksia ja ehkä keskittymishäiriöitä yms. Kun meitä on niin monenlaisia. Varsinkin näin aikuisiällä kyllä vielä suurin osa menee siellä järjestelmässä niinku se on suunniteltu mutta sitten ne, jotka tipahtaa kyydistä, niin kyllä minä koen että heilläkin pitäisi olla mahdollisuus. Justiinsa nämä, jotka tippuu sieltä kelkasta, niin nykyisellä järjestelmällä on hyvin vaikea lähteä mihinkään mukaan. Kyllä näen, että siitä olisi ihan hirveästi hyötyä niin nuorille aikuisille, nuorille kuin sitten aikuisillekin.”

Pohdintaa tuli myös siitä, että voisiko jalkautuvan ohjaajan ajatella pysyvän toimintamallin myötä pystyä etsimään opiskeluvaihtoehtoja myös muualta kuin Kainuusta? Kainuun ammattiopisto niin sanotusti markkinoisi palvelua muuallekin.

”Minä suosittelen, että olisi hyvä, että siitä tulisi pysyvä malli ja syy on se, että nyt kun siellä on niitä eri alojen opinto-ohjaajia, niin he tietävät siitä omasta tontistaan, mutta siellä ei ole tällaista niinku yleismies jantusta, joka vähän niin kuin sukkuloi siellä kaikkien näiden erilaisten ammattialojen, opintolinjojen välillä. Ja onhan muuallakin kuin Kainuussa, niin sitten en tiedä miten se tuo Kainuun ammattiopistolle kävisi, että sukkuloisiko se jalkautuva ohjaus tarvittaessa, että jostakin muualtakin ammattikoulusta sitten hakisi niitä opintoja, sitä en tiedä.”

3.5.2 Kainuun ammattiopiston henkilöstön haastattelutulokset

Haastattelu oli teemoiteltu Kainuun ammattiopiston henkilöstölle niin, että käytiin jalkautuvan ohjaajan roolin merkitystä ammattiopiston työyhteisössä sekä opiskelijan ohjauksessa. Haastattelussa haluttiin myös selvittää se hyöty mikä jalkautuvasta ohjaajasta olisi opettajalle työssään sekä tietenkin hyöty opiskelijalle.

Jalkautuvan ohjauksen rooli Kainuun ammattiopistolla

Kysyttäessä sitä, minkälaisena Kainuun ammattiopiston jalkautuvan ohjaajan rooli opiskelijan ohjauksessa nähdään silloin, kun opiskelija tarvitsee paljon tukea, niin haastateltavista osa oli sitä mieltä, että rooli korostuu erityisesti silloin, kun opiskelija on työssä oppimassa, tai oppisopimuksella tai koulutusopimuksella jossain muualla kuin Kajaanissa. Rästitehtävien ja yleensäkin teoriaopintojen opiskeluun nähdään tarvetta ohjaukselle ja tuelle silloin, kun opiskelija opiskelee

omalta paikkakunnaltaan käsin. Voi olla, ettei opiskelija yksinkertaisesti saa aloitettua ja aikataulutettua tehtäviään kotoa pitäen opiskellessaan, tai hän tarvitsee muuten yksilöllisempää ohjausta opintoihin.

Rooli korostuu haastateltavien mukaan myös siinä, että jalkautuvalla ohjaajalla on resursseja annettavaksi opiskelijalle, joka tarvitsee paljon tukea. Positiivisena nähtiin myös se, ettei jalkautuva ohjaaja ole opetukseen sidottu henkilö.

” No oikeastaan sillä tavalla, että se jalkautuva ohjaaja on tavallaan sitä opiskelijaa varten, eliikkä hänellä on tavallaan silloin huomattavasti enemmän resursseja kuin esimerkiksi erka-opella tai omaohjaajalla osallistua sen nuoren kanssa olemiseen ja siihen läsnä olemiseen eri tavalla on aikaa ja resursseja. Ja ainakin nyt jo jalkautuvan ohjaajan kohdalla näin sen hyväksi, että hänellä on ollut antaa aikaa sille minun opiskelijalle. Se on ollut oikeasti tosi hyvä asia, eliikkä oikeasti tosi tärkeänä näen sen roolin, että on tämmöinen ihminen, jolla on aikaa sille opiskelijalle, kun ne monta kertaa sitä tarvii.”

”Minusta tuossa jalkautuvan ohjaajan työssä on hyvää se, että ei ole mitenkään siihen opetukseen sidottu, jolloinka sen opiskelijan on helpompi tehdä semmoinen niin sanottu normaali suhde siihen. Että aina kun on se opetushenkilöstö siinä mukana, niin opettajalla on aina se oma rooli tai ohjaajalla, joka on siellä opetustyössä. Opinto -ohjaajankin tilanne, kun vertaan itseäni, on vähän sitä, että minun pitää välillä puhua asioista, jotka eivät ole mukavia, niin sitten se opiskelija tekee herkästi siihen semmoisen, ettei välttämättä puhu kaikista asioista. Mutta jos niinku tämmöinen henkilö, joka on muuten tukena niin on tosi kullan arvoinen.”

Jalkautuvan ohjaajan roolissa nähdään myös tärkeänä se, että hän tuntee verkostot ja että hän on sellainen rinnalla kulkija, joka tuntee opiskelijan taustan ja tavoitteet, tukee opiskelemaan hakemisessa, opiskelun aikana ja vielä siinä vaiheessa, kun opiskelija valmistuu ja hakee työtä. Osan opiskelijoista kohdalla ei välttämättä ole vielä taustat selvät, ja silloin opettaja kokee, että hänen tulisi ensin selvittää, mitkä ovat ne ongelmat, mihin opiskelija tarvitsee tukea, että voi kysyä jalkautuvan ohjaajan mukaan tukemaan opiskelijaa.

”Jalkautuvan ohjaajan rooli on myös verkostoissa toimimista ja verkostojen tuntemista. Eli sellainen opiskelija, joka tarvitsee paljon sitä tukea, niin hänellä on myös sellaisia asioita mitkä vaikuttavat ihan hänen arkeensa ennen kuin hän tulee opiskelemaan, sitten siinä opiskeluaikana ja sitten vielä valmistumisen jälkeenkin tukea.”

Haastateltavat näkivät erittäin hyvänä ja tärkeänä Kainuun ammattiopiston nykyisen mahdollisuuden tarjota opiskelijoille oppisoppipalveluja, kuin myös muita opiskelijaa tukevia palveluja, mutta silti yksilöllisen ohjauksen ja tuen antaminen nähdään erittäin tärkeänä. Tuen tarve nähtäisiin joillekin opiskelijoille viikoittaiseksi, ellei jopa päivittäiseksi, mutta samalla myös tiedostetaan, etteivät resurssit niin laajaan tarpeeseen varmastikaan riitä.

”Silloin kun se opiskelija tarvitsee paljon tukea, niin kyllähän sitä silloin saisi olla siinä tosi paljon. Siinä ihan alussa tietysti on hankala se, että pitää saada selville, että mihinkä kaikkeen se tarvitsee sitä apua. Esimerkki mistä puhuin niin sekin, kun ei vielä oikein itseään hahmottanut mitä kaikkea sillä onkaan ja mihin kaikkeen se tarvitsee sitä apua. Sitten kun ne selviää, niin kyllähän se olisi tosi tärkeitä, että se olisi siinä ihan viikoittain ja vaikka koko ajankin jossakin opinnoissa. Mutta semmoinen ei varmaan ole mahdollista ikinä. Olisi kuin semmoinen tavallaan melkein avustaja.”

Kysymykseen, minkälaisena jalkautuvan ohjaajan rooli nähdä sijoitettaessa se oppilaitoksen työyhteisöön, tuli haastateltavien vastauksista esille se, että kaivattaisiin työkaveriksi henkilöä, joka olisi tsemppaamassa opiskelijaa. Jalkautuva ohjaaja nähtäisiin myös henkilönä, joka kävisi hakemassa sellaisen opiskelijan kotoa koululle, jolla on vaikeuksia herätä aamuisin. Jalkautuva ohjaaja nähdään sijoittuvan luontevasti ammattiopistolle yhdeksi käsipariksi lisää opiskelijan tukemiseen. Useampi haastateltavista korosti myös moniammatillisuuden tärkeyttä opiskelijan tukena.

”Minun mielestä se sijoittuu ihan sujuvasti tähän tukiverkkoon mitä se opiskelija tarvitsee, koska monella näillä, jotka tarvii sitä apua, niin niillä on jo se verkosto olemassa, elikkä siellä on se kuraattori, siellä on se erkkaope, siellä on se opo ja omaohjaaja, niin kyllä se on ihan luonteva jatko siihen minun mielestä. Se on vaan niinku yks käsipari siihen verkostoon lisää mitä sen opiskelijan eteen tehdään asioita. Tavallaan että miten minä sen näen, että se on joku, jolla sitä aikaa on enemmän kuin on esimerkiksi sillä erityisopettajalla ja kuraattorilla, ja kun aatellaan sitä, että meidänkin kuraattorit on aika työllistettyjä.”

”Kyllä se rooli on minusta se, että se on nimenomaan sitä opiskelijaa tukeva henkilö, joka on niin kuin meidän kaikkien muiden työkaveri ja on sillä lailla, että ainakin minä voin ajatella sitä omassa työssäni, että kun siellä on se ohjaaja, niin hän hoitaa ne tietyt osa-alueet sen opiskelijan kanssa ja minun ei tarvitse niin kantaa niistä huolta.”

”Minä näkisin, että hän on noiden kaikkien vierellä. Että on siellä opettajan tukena tarvittaessa, tai sitten opon kanssa tekee hommia siellä. Niin kuin semmoinen moniammatillinen työryhmä. Sitten varmaan erityisopettajan kanssa jalkautuva ohjaaja voi siellä rinnalla kulkea ja sitten kuraattorin. Elikkä näkisin että ihan kaikkien. Tuohon voisi periaatteessa vaikka miettiä koko prosessin sillä tavalla, että vaikka opintotoimistoasioissakin tai sinne rahoittajallekin päin olevia asioita, kun joutuu hoitamaan opiskelija niin tuota kaikissa niissä.”

”Tavallaan se on semmoinen niin kuin luottoihminen sille opiskelijalle.”

”Minä siis itse henkilökohtaisesti opettajana haluaisin myös olla yhteistyössä, ohjaajan kanssa tehtäisiin sitä työtä. Mä en kyllä ajattele sitä siten, että se olisi päällekkäistä työtä, vaan se olisi nimenomaan sitä semmoista ruohonjuuritason tukea, sitä että teillä olisi se ohjaajan rooli.”

”Erityisopettajankin rooli on kuitenkin ihan erilainen, että kuraattorinkin, että sillä tavalla ihan semmoiseen käytännön ongelmien ratkaisuihin avuksi opiskelijalle ja miksei sille opettajallekin, jos on ihan jo kädetön sen opiskelijan kanssa, jolla niitä ongelmia on, ja ei näe sitten niitä kaikkia tukijuttuja mitä sinne vois olla. Kun se opettajan työ ei ole sitä, että lähtisi siitä ryhmästä yksittäisiä opiskelijoita tukemaan. Niihin menee liikaa aikaa siitä opetustyöstä, mikä on tarkoitettu kaikille muille. Että kyllä se pitää se ohjaus rooli olla muulla henkilöllä tai sitten sille opettajalle erillinen ohjausresurssi siihen.”

Jalkautuvan ohjauksen hyöty opiskelijalle

Jalkautuvan ohjaajan roolin hyötyä opiskelijalle selvittäessä, ensimmäinen kysymys oli, että mitkä ovat niitä tilanteita, jolloin jalkautuva ohjaaja voisi tukea opiskelijaa opinnoissaan. Tähän kysymykseen haastateltavilta tuli useampia erilaisia vaihtoehtoja. Muun muassa tilanne, jossa kaiva-

taan jalkautuvan ohjaajan tukea, on se, kun opiskelija on työssäoppimisjaksolla ja hänellä on paljon rästiopintoja. On kokemus siitä, että vaikka opettaja lähettäisi muistutusviestejä tai soittaisi muistuttaakseen opiskelijaa tehtävistä, tehtävät eivät silti tule tehdyksi. Myös opiskelija, jolla on, tai on oletamus, että hänellä on joku oppimisen ongelmiin liittyvä diagnoosi, on tilanne, johon jalkautuvan ohjaajan tuki opiskelijalle nähdään tarpeelliseksi.

”Yhden opiskelijan kohdalla esimerkiksi on halu käydä koulua, mutta on olemassa oleva selkeä joku asia, joka vaikuttaa siihen, että siihen normaaliin koulunkäyntiin ei pysty. Tällöisissä tilanteissa se jalkautuvan ohjaajan rooli on kyllä tosi tärkeä. Tänä päivänä viimeksi olen saanut palautetta siitä opiskelijasta, johon jalkautuva ohjaaja on ollut yhteyksissä, että onpas siinä tapahtunut muutosta.”

Opiskelijan tukeminen koko opiskelujen ajan opintojen aloittamisesta valmistumiseen, korostui haastattelussa, mutta myös opiskelijaksi aikovan asiakkaan tukeminen heti opintoja suunniteltaessa nähdään tärkeänä.

”Nimenomaan siinä, että kun se tuleva opiskelija miettii, että mille alalle, että siinä tulee tueksi siihen keskusteluun ja tutustumaan. Koska sekin on ollut tosi iso kynnyks, että tulee koulun alueelle. Että siinä vaiheessa ja sitten toisaalta jalkautuvalla ohjaajalla on kuitenkin sitä ammatillisen koulutuksen tuntemusta ja meidän tuntemusta, että ei ole sitten joku kuntatyöntekijä jolla ei ole sitten meidän puolen sitä tietämystä. Sitten se, että siinä vaiheessa sitten, kun hakeutuu, niin se on siinä taustalla semmoinen tuki, jolta voi kysyä, että jos on epävarmuus vaikka siitä että miten haku tapahtuu, ihan siis käytännön asioissa.”

Muita tilanteita, joihin haastateltavien mukaan jalkautuva ohjaaja voisi lähteä mukaan tukemaan ja ohjaamaan opiskelijaa, olisi jo ihan arjen tilanteissakin tukeminen, kuten esimerkiksi puhelimella soittaminen tai sähköpostiviestiin vastaaminen. Tehtävien tekemisessä ohjaaminen ja tehtävien yhdessä aikatauluttaminen ja jaottelu, tietokoneen käytössä opastaminen sekä myös työpaikalla tapahtuva ohjaus olivat tilanteita, joissa ohjaajan tuki nähtiin tarpeelliseksi silloin, kun opiskelija tarvitsee paljon tukea.

”Työpaikalla voi käydä ohjaamassa, vaikka jalkautuvalla ohjaajan ei tarvitse olla välttämättä sen alan substanssia vaan hän voi sitten sen alan ammattiopettajan kanssa keskustella siitä, mitä

siellä havainnointia tehdään ja ottaa tarvittaessa puhelun sieltä työpaikkaohjauskäynniltä ammattiopettajalle.”

Tämänkin kysymyksen kohdalla nousi esiin huoli siitä tilanteesta, jolloin opiskelijaa ei saada tulemaan paikan päälle opiskelemaan.

”Sitten tietysti siinä, että kun se poissaolokierre lähtee, että kun se opettajakin aina muistaisi ja kerkeisi ottaa heti yhteyttä ohjaajaan, että nyt tämmöinen on aikeissa tai vaarassa tipahtaa niin että ohjaaja antaisi siihen sitä apua ottamalla yhteyttä opiskelijaan. Ne on kyllä ollut kanssa semmoisia hankalia tilanteita, että ei paljon auta, vaikka kuinka soittelet perään ja laitat viestiä. Jos sitä ihmistä ei saa kiinni eikä ymmärtämään, niin sittenhän se lumipallo vaan suurenee, kun se kynnys aina tulee suuremmaksi tulla takaisin koululle.”

Neljännessä haastattelukysymyksessä kysyttiin, voiko jalkautuva ohjaaja tukea opiskelijaa silloin, kun opiskelija opiskelee oppisopimuksella tai koulutusopimuksella tai on työssäoppimisjaksolla ja millaisia tukitoimet voisivat tukea tarvittaessa noissa tilanteissa haastateltavien mielestä olla. Haastateltavat vastasivat, että jalkautuva ohjaaja voi tukea opiskelijaa kaikilla eri rahoitusmuodoilla opiskellessa koko Kainuun alueella. Tukitoimina mainittiin jälleen rästitehtävien tekeminen, etteivät opinnot keskeytyisi tai valmistuminen pitkittyisi turhaan. Nähtiin, ettei opettajalla tai erityisopettajalla ei ole juurikaan mahdollisuuksia lähteä ohjaamaan yksittäisiä opiskelijoita eri puolille Kainuuta.

Tukitoimia voisi haastateltavien mielestä olla sekä teoriaopinoissa, että työpaikalla tapahtuvan opiskelun aikana. Jalkautuva ohjaaja voisi haastateltavien mukaan antaa myös valmistavaa tukea näyttöjen suorittamiseen. Nähtiin että ensimmäiset työpäivät työpaikalla voisivat olla myös tilanteita, joissa jalkautuva ohjaaja voisi olla saattelemassa opiskelijaa työympäristöön. Opiskelijalla voi olla pitkä aika siitä, kun hänellä viimeksi on ollut säännöllinen päivärytmi, minkä vuoksi eteen voi tulla haasteita. Jalkautuva ohjaaja nähtäisiin myös työssäoppimassa olevan opiskelijan tsempparin roolissa, joka ottaisi vaikka viikon lopulla yhteyttä ja kysyisi kuulumiset.

”Ja sitten se voi olla myöskin semmoinen tsemppari. että soittaa vaikka päivän jälkeen tai viikon lopulla perjantaina, että miten viikko meni. Kun monestihan se ongelma on täällä, että kun meillä on opiskelija koulutusopimus tai oppisopimus jaksolla, niin ei välttämättä se kontakti aina koululta kovin nopeasti tule. Varsinkaan jos ei kuulu mitään, niin ajatellaan että homma toimii. Niin

semmoinenkin vois olla ihan jollekin tarpeellinen. Tietyllä tavalla sitä linkkiä pitäisi yllä siihen opilaitokseen.”

Esille tuli myös se, että jos yhteydenotot eivät tapahdu paikan päällä, niin olisi kuitenkin tärkeää, että opiskelijan eleet ja ilmeet olisivat näkyvissä.

”Sitten ne tukitoimet mitä voisi olla, niin olipa ne sitten Kajaanissa tai sitten kauempana alueilla niin tämmöiset niin sanotusti live tapaamiset sosiaalisen median kautta, eli onko se sitten se Teams live tai Whatsapp live tai joku muu mahdollinen Zoom live, että siinä näkyy ne opiskelijan ilmeet ja eleet.”

Kysymykseen, ovatko opiskelijat saaneet jalkautuvalta ohjaajalta tarvittavaa, oikea-aikaista ja oikea sisältöistä ohjausta jalkautuvalta ohjaajalta, niin haastateltavat olivat sitä mieltä, että opiskelijat olivat saaneet tarvittavaa, oikea-aikaista sekä oikea sisältöistä ohjausta jalkautuvalta ohjaajalta, huolimatta siitä, että jalkautuvan ohjaajan palveluja ei ollut vielä pitkään tarjolla Kainuun ammattiopistolla. Opiskelijalta saatu palaute oli ollut myös positiivista, minkä perusteella ajateltiin, että on menty oikeaan suuntaan. Opettajan ennakoiminen opiskelijan tukemiseen nähtiin myös tärkeäksi siinä, että tuki ja ohjaus kohdentuu juuri oikein.

”Eli tässä tässä tämä on ollut erittäin hyvä kokeilu ja on tässä saatu hyviä tuloksia aikaan. Jalkautuva ohjaaja on ohjannut sitä yhtä minun opiskelijaa, ja joka päivä kun sitä ohjausta on tehnyt, niin sieltä on joku puuttuva suoritus saatu aikaiseksi ja se on silloin ollut tarpeen ja järkevää ja oikea aikaista, koska idea on että hän tänä keväänä sitten valmistuisi.”

”Minä vastaan tähän, että minun mielestä on, koska me ollaan ennakoitu asioita. Eli sitä apua mitä on tarvittu, niin me on ennakoitu, että tässä tilanteessa opiskelija tarvitsee apua ja pyydetty sitten jalkautuva ohjaaja siihen mukaan. Kun meillä on ollut semmoisia useitakin tilanteita missä me on tarvittu jalkautuvaa ohjaajaa niin on saatu siihen sitten korjausliikkeitä ennen kuin se tilanne menee liian pitkälle.”

Kysymykseen, onko jalkautuvan ohjaajan kanssa tehty työ auttanut opiskelijaa etenemään opinnoissaan, kaikki haastateltavat, joilla oli ollut jalkautuva ohjaaja työparina tukemassa ja ohjaa-

massa opiskelijaa, vastasivat että kyllä on auttanut opiskelijaa etenemään opinnoissa. Yksi haastateltava kertoi, että yhdessä tapauksessa jalkautuva ohjaaja oli ollut tukena heti opiskelujen aloittamisen jälkeen tapahtuvassa keskustelussa. Opiskelija itse oli itse toivonut jalkautuvan ohjaajan tulevan mukaan tapaamiseen.

” Meillä oli opintojen alkamisen jälkeen palaveri, jossa jalkautuva ohjaaja oli mukana, kun opiskelija halusi kertoa, että minkälaisia oppimisen ongelmia hänellä on, koska meidän ei jatkuvan haun kautta tulleista ihan tiedetä. Opiskelija itse sanoi, että hän haluaa, että jalkautuva ohjaaja olisi siinä mukana. Että oli helpompi puhua, kun siellä on joku tuttu.”

Lisäksi jalkautuvan ohjaajan sanottiin auttaneen opiskelijan motivoinnissa, opiskeluissa ja näyttöön valmistautumisessa.

” On nimenomaan auttanut. Että jos hänellä jotain ytoaineita puuttuu, niin hän ei voi valmistua, vaikka hän sitten ne ammatilliset ja näytötkin saisi tehtyä, jos on puutteita yto-opinnoissa. Ja nyt jos tämän systeemin avulla sitten saadaan niin kun opinnot valmiiksi, niin silloin hän valmistuu ja hänelle voidaan antaa se päättötodistus.”

Kaikkien haastateltavien mielestä jalkautuvan ohjaajan tarjoaman, rinnalla kulkevan ja kohdenetun ohjauksen avulla voidaan estää opintojen keskeyttämisiä, mutta se vaatii myös sen, että yhteistyö on saumatonta ja ennakoitua kaikkien opiskelijan taustalla kulkevien henkilöiden kesken. Ohjattavalla tulee olla vahva luotto ohjaajaan ja siellä taustalla tulee olla yhteinen tavoite, eli opiskelijan valmistuminen ammattiin ja työelämään siirtyminen. Koetaan myös, että ongelmiin tulee puuttua mahdollisimman nopeasti, ja siihen jalkautuvalla ohjaajalla on enemmän resursseja kuin heillä, jotka ovat sidottuja opetustyöhön.

”Minä olen sitä mieltä, että kaikki ohjaus ja tuki, mitä me annetaan nuorille ja vähän vanhemmillekin, on opintojen etenemisen kannalta tärkeää. Se että aina tulee keskeyttämisiä ja aina tulee eroja ja syitä on monia. Mutta kyllä luulen, kun minullakin on pitkä kokemus, niin jos olisi ollut tämmöinen henkilö, joka olisi siellä taustalla tsemppaamassa ja just ollut siinä hetkessä tukena, kun se ongelma tulee eteen, vaikka niissä ytoaineissa, niin luulen, että kyllä olisi auttanut.”

Jalkautuvan ohjauksen hyöty opettajalle

Opettajan saama hyöty jalkautuvasta ohjaajasta nähtiin siten, että kaikki haastateltavat vastasivat, että jo aiemmin olisi ollut moniakin tilanteita, joissa jalkautuvan ohjaajan apu olisi ollut tarpeen. Koetaan, että omat resurssit eivät riitä tukemaan paljon tukea tarvitsevia opiskelijoita, erityisesti, kun on huomioitava myös koko muun ryhmän ohjauksen tarve. Haastateltavista osa oli huolissaan opettajan jaksamisesta silloin, kun oman substanssiosaamisen lisäksi joudutaan hoitamaan paljon opiskelijan sellaisia asioita, jotka eivät kuitenkaan opettajalle kuuluisi.

”Minun mielestäni aivan hirveän suuri voimavarojen hukkaan heittäminen, että jos se omaohjaaja sen oman normaali työpanoksen lisäksi käyttää hirveän paljon aikaa siihen, että pyörittää näiden nuorten muita asioita siinä sivussa. Näitä tilanteita meidän alalla on ollut erityisesti, vaikka varmaan tänä päivänä monella muullakin alalla.”

Kysyttäessä, mitkä ovat tilanteita, joissa jalkautuva ohjaaja voisi tulla opettajan avuksi opiskelijan ohjaukseen, niin jalkautuvan ohjaajan nähtäisiin olevan opettajalla apuna esimerkiksi silloin, kun opiskelijalla on alkanut kertymään rästejä. Jalkautuvan ohjaajan työpanos tulisi haastateltavien mielestä tarpeeseen usein myös arjessa, koska tänä päivänä on opiskelijoita, jotka aloittavat opin-
toja moneen eri aikaan vuodesta ja lähes jokaisella opiskelijalla on omannäköisensä opintopolut.

”Kun se toppi lähtee pyörimään ja se opiskelija on sillä toppi jaksolla, varsinkin kun hän on muualta kuin täältä Kajaanista, kun hänhän voi olla tosiaan Suomussalmella tai Kuhmossa tai tuolla jossakin vieläkin kauempana, että miten hän sitten saisi sitä apua sinne niin, että niistä rästeistä selviää.”

”Konkreettisia tilanteita näkisin siinä, että esimerkiksi kun on erittäin moninaisia ja heterogeenisiä nämä opiskelijaryhmät ja sitten tämä tilanne, että arki on tänä päivänä hyvin sirpaleinen, kun meillä on moneen eri aikaan aloittaneita opiskelijoita. Ryhmät ei mene sillä tavalla enää niin sanotusti samanaikaisesti, vaan jokaisella on yksilöllinen suunnitelma, miten se kukakin menee ja missä kukakin milloinkin on. Niin näissä tilanteissa olisi kyllä erittäin monta kertaa tullut tarpeeseen se, että olisi joku, jolle sanoa, että ottaisi koppia.”

Tämänkin kysymyksen vastauksista tuli esille se, että heti kun huomataan opiskelijan lisätuen tarve, tulisi mahdollisimman nopeasti ottaa yhteyttä niihin tahoihin, jotka voivat olla opiskelijan tukena opinnoissa. Haastatteluissa toistui usein lause, että opiskelijan tukena tulisi olla henkilö, joka voi auttaa häntä konkreettisen opiskelun lisäksi myös niissä arjen haasteissa, kuten esimerkiksi asioiden hoitaminen Kelalla ja työvoimatoimistossa.

Yhtenä tilanteena esille tuli myös se, että jalkautuva ohjaaja lähtisi pohtimaan opiskelijan kanssa uutta suuntaa siinä vaiheessa, jos opiskelija huomaa kesken opintojen, että ala ei sovellukaan hänelle. Kahdelta haastateltavalta tuli myös huomio siitä, että kun jalkautuva ohjaaja on tuke-
massa opiskelijaa opinnoissa, on tärkeää, että jalkautuvalla ohjaajalla olisi käytössään Wilma-tun-
nukset.

Työssäoppimisjaksoille lähteminen nähdään myös tilanteena, joissa jalkautuva ohjaaja voisi olla opettajan apuna.

”Ja tietysti työssäoppimispaikan hakemisessakin. Ja vaikka kuinka yritetään, mutta aina ei sitten isossa ryhmässä se opettaja välttämättä pääse jokaisen mukaan, niin sitten siihenkin avuksi. Semmoiseenkin kertomaan, jos ei samaan aikaan olla siinä isossa porukassa oltu kuulemassa. Kun on monilla sekin, että ei tiedä minkälaista työ on, riippumatta alasta. Että mitä tarkoittaa vaikka työmoraali, tai vaikka mitä tarkoittaa työvuorot, tai että siellä pitää olla silloin kun työt alkaa, onhan niitä sellaisiakin kokemuksia.”

Muita toiveita ja ajatuksia siitä, mitä yhteistyö jalkautuvan ohjaajan kanssa voisi olla tai mitä tulisi huomioida opiskelijan näkökulmasta, tuli vastauksia, että yhteistyön halutaan olla ennakoivaa ja suunnitelmallista. Esimerkiksi ryhmäkohtaisesti opettaja kävisi opiskelijat läpi, joiden kanssa jalkautuva ohjaaja voisi jatkaa työskentelyä, on se sitten ihan konkreettista opintojen ohjausta tai sitten muuta tarvittavaa tukea tai motivointia. Esille tuli myös toive, että jalkautuva ohjaaja olisi enemmän näkyvillä opiskelijoiden arjessa.

”Mulla on se kantava ajatus, että erityistä tukeakaan ei pitäisi ajatella, että” sä oot nyt tukari ja sun pitää mennä nyt tuonne” vaan se että ihan niin kuin tuo oppisoppi, että kuka tahansa kenellä on tekemättömiä tehtäviä, sinne saa mennä ja siellä saa ohjausta ja tukea. Ihan samalla tavalla tämä jalkautuva ohjaajakin on vaan yks ihminen, joka on siellä sitä varten, että ei tulisi tavallaan

semmoista luokittelua. Elikkä nyt viimeksi tällä viikolla oli puhetta, että yksi opiskelija tarvitsisi tukea, mutta ehdottomasti ei halua leimautua. Mutta ei meillä enää leimata ketään, ei ole sitä tukarin leimaa otsassa.”

Ei ehkä niinkään toiveena, mutta tärkeänä huomiona tuli sellainen kommentti ihan yleisesti meidän opiskelijoiden kanssa työskenteleville, että tulisi kiinnittää huomiota siihen, ymmärtääkö opiskelija oppilaitoksen henkilöstön kieltä ja muistaa tarkistaa, vastaammeko aina heidän kysymyksiinsä siten, että asiat tulevat ymmärretyksi.

”Opiskelijan näkökulmasta ehkä se, että kun me puhutaan opiskelijoille, niin itsekään en välttämättä osaa riittävästi huomiota sitä, että ymmärtääkö opiskelija mitä minä puhun. Mutta minusta on tosi tärkeä miettiä sitä kieltä ja niitä esimerkkejä, että kun puhun esimerkiksi yhteisistä opinnoista, niin ne voi ihan pihalla mistä minä puhun, ennen kuin sitten näytän et puhun näistä asioista, koska itselle se terminologia on tuttu. Minulle tulee myös paljon opintosuhteille kuuluvia kysymyksiä tai sitten ne ajattele, että olen ervaopettaja. Sinällään sillä roolilla ei ole merkitystä, mutta että pitää ymmärtää se, että ihan oikeasti opiskelija ei välttämättä ymmärrä meitä, jos me ei hoksata välillä kysyä. Täytyisi muistaa kysyä, että auttoiko tämä vastaus sinua ja mistä sinä lähdet liikkeelle.”

Yhtenä toiveena oli, että jalkautuvalle ohjaukselle saataisiin jatkoa hankkeen jälkeen. Toivottiin, että jalkautuvan ohjauksen työstä tiedotettaisiin entistä enemmän Kainuun ammattiopiston henkilöstölle, että kuntakokeilun parissa toimiville tahoille.

”Joo siis kovasti jäin tässä miettimään, että muita toiveita ja ajatuksia, että nyt on ehkä se, että kun me ollaan tehty jo tässä tätä pilotointia, niin moni toive ja ajatus on jo tässä toteutunut. Jos miettii sitten, että saataisiin jatkoa tälle, niin se olisi varmaan semmoinen yksi toive nyt tällä hetkellä. Koska se olisi tuosta opiskelijan näkökulmasta tosi hyvä juttu, että meillä olisi tätä osamista talossa.”

”Ja minä näen semmoisen, että kun tulee näitä jalkautuvan ohjaajan keissejä, niin tulisi tavallaan anonymisti tuoda niitä tilanteita esille. Olisi vaikka kerran kuussa, että mitä jalkautuva ohjaaja on tehnyt ja mitä sillä saa aikaan, että sen saisi oikeasti näkyväksi koska nythän ne on niin sano-

tusti tilanteet piilossa. Eli tämmöisiä tilanteita, että siellä opiskelija kertoisi, että jalkautuvan ohjaajan kanssa huolehdittiin vaikka rahoituksesta opinnoissa ja jalkautuva ohjaaja auttoi minua yhteisten aineiden opinnoissa. Näin saadaan näkyväksi ne keissit, mitä siellä on tehty ja tehdään ihan koko KAOLle ja kuntakokeilun henkilöstölle.”

Kysymykseen, kokeeko haastateltava saavansa jalkautuvalta ohjaajalta lisäarvoa omaan työhönsä, kaikki vastasivat, että kyllä saavat lisäarvoa.

”Kyllä, että mitä kokemuksia mulla on ollut, niin ne on ollut positiivisia. On tuonut siihen minunkin työhöni uusia työkaluja, että tietää miten voi toimia.”

” Minä koen, että kyllä. Koska moni asia jäisi niin sanotusti. Se hoidettaisi kyllä, mutta se hoidettaisiin samalla tavalla, mikä on meille annettu aika muihinkin työtehtäviin. Siinä on sitten vaarassa opiskelija jäädä niin sanotusti tai se voi keskeyttää opinnot tai sitten ei tule kuulluksi eikä tule huomioiduksi, niin jalkautuvan ohjaajan kautta saadaan sieltä se hiljainen tieto esille, niin pystytään ennakoimaan, reagoimaan siihen ennen kuin se on sitten liian myöhäistä.”

” Koen saavani lisäarvoa ja nimenomaan semmoisissa asioissa, mihin ei ehkä niin kun just akuitisti olisi juuri sillä hetkellä mahdollisesti aikaa antaa sille opiskelijalle semmoisiin akuutteihin tilanteisiin.”

”No tottakai. Elikkä meillehän on iso rasite se, että jää rästejä suorittamatta ja siihen pitää sitten koittaa keksiä jollekin opettajalle resurssia, tai että miten me saataisiin opiskelijat pajatöihin. Jos vaikka meillä olisikin täällä Kajaanissa pajoja, niin ne voi olla keskellä viikkoa tiistaina iltapäivällä tai muuta vastaavaa ja jos opiskelija on toppi jaksolla yrityksessä ja siellä hänelle on sitten otettu asiakastöitä sinne, niin ei sitä oppilasta ole sitten sieltä tiistaina iltapäivällä helppo saada pois tulemaan tänne koululle. Eikä ne työnantajat tykkäisi siitä, että se käy siellä silloin tällöin kääntymässä ja asiakastyö jää kesken. Sehän olisi aivan loistava homma, että me saataisiin aina sitten vaikkapa tämän systeemin avulla ne rästit paikattua sillä keinoin, ettei se ainakaan niistä ytoaineista jäisi kiinni kolmannen luokan keväällä valmistuminen.”

”Että vaikka sitä koko ajan sanotaan, että opiskelijat vähenee, ja syntyvyys vähenee ja ei tule niin paljon opiskelijoita, mutta ketkä tulee niin monilla on niin paljon erilaisia ongelmia että sen takia tarvitaan täällä lisää käsiä.”

”Kyllä, koska jokainen nuori on niin arvokas, että olipa se kuka tahansa, kuka sen nuoren eteen tekee töitä ja saadaan sieltä nostettua jaloilleen ja vietyä eteenpäin eli se on kyllä, ehdottomasti kyllä.”

Kysyttäessä, tulisiko mielestäsi jalkautuvasta ohjauksesta saada pysyvä malli Kainuun ammattiopistolle, kaikki olivat sitä mieltä, että mallista tulisi saada pysyvä malli. Resurssit eivät haastateltavien mielestä riitä tällä hetkellä kaikkeen tarvittavaan opiskelijan ohjaukseen. Muun muassa jatkuvan haun nähdään lisäävän ohjauksen tarvetta, koska suurimmalla osalla on edellisistä opinnoista jo aikaa. Yksi haastateltava kiitteli kokemuksistaan yhteistyöstä jalkautuvan ohjaajan kanssa ja oli sitä mieltä, että tällä jalkautuvan ohjauksen mallilla saadaan varmasti tuloksia, sekä pystytään pitämään opiskelija Kainuun ammattiopistolla kiinni siten, että saadaan hänelle myös todistus ammatista. Nähtiin myös hienona ajatuksena se, että olisi henkilö, kuka voisi heti aamusta olla opettajan apuna selvittelemässä opiskelijan tilannetta esimerkiksi siinä tapauksessa, kun opiskelija ei tulekaan koululle.

”Kyllä minä olen sitä mieltä, että pitäisi saada pysyvä malli. Oikeasti, jos ajatellaan, niin Kainuun ammattiopiston tulevaisuuden opiskelijat ovat jatkuvan haun kautta tulevia ja siellä tarvitaan paljon ohjaustyötä ja sitä ohjaustyötä pitää olla monenlaista. Tietää jo siitä, että kun meille tulee jatkuvan haun kautta hakijoita, niin hehän ei edes tiedä, minkälainen ammatillinen koulutus tänä päivänä on. He peilaavat johonkin omaan kokemukseen kymmenen tai viidentoista vuoden takaa minkälaista se oli silloin.”

”Kyllä pitää saada pysyvä malli, pitää olla ihmisiä, jotka sitä ohjausta antaa, että ei riitä kuraattorit ja opot, jotka ovat jo ihan täystyöllistettyjä.”

” Kyllä, jalkautuvia ohjaajia tarvitaan”

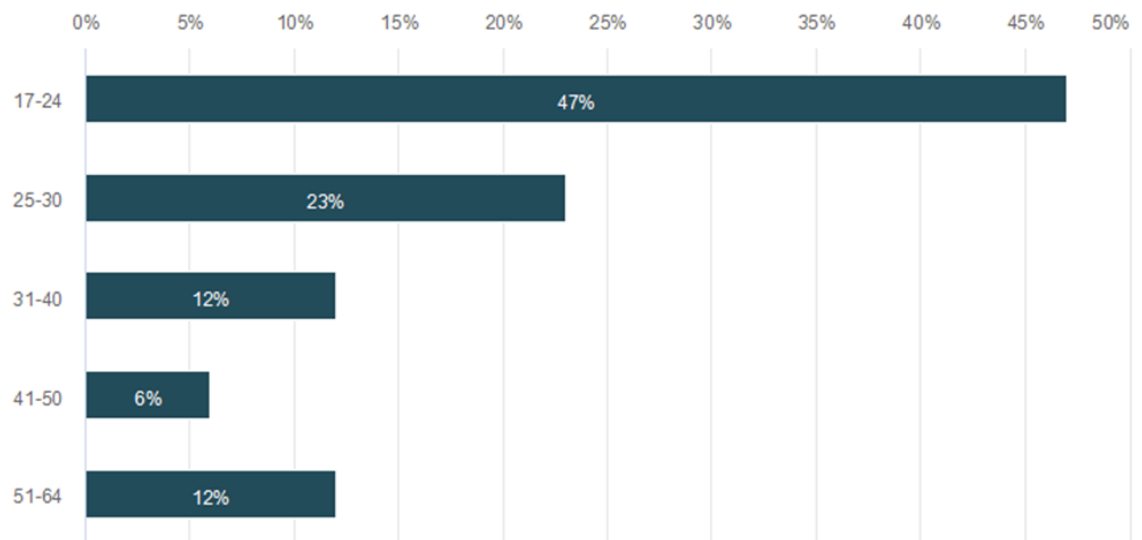
”Minä vastaan, että kyllä ehdottomasti”

Yksi haastateltava otti esille näkökulman, että aina ei tulisi ajatella rahallista puolta, vaan oppilaitoksen tulisi huomioida myös sosiaalinen vastuu.

”Vaikka Kainuun ammattiopisto on pieni, mutta meillä on Kainuun alueen ainut ammatillista koulutusta tarjoava oppilaitos. Meillä on siten myös yhteiskuntavastuu siitä, että niitä, jotka eivät yksin kykene hakeutumaan ja koulutukseen ja sitä kautta yhteiskunnan toimivaksi jäseneksi siitä työllistymään, niin kyllä meillä tulee antaa sitä tukea. Se ei voi olla aina niin, että kun opetushenkilöstöä ajatellaan, että opettaessa niitä opiskelijoita tulee rahaa, mutta tulisi joskus ajatella ihan oikeasti mikä meidän asema on tässä Kainuun alueella.”

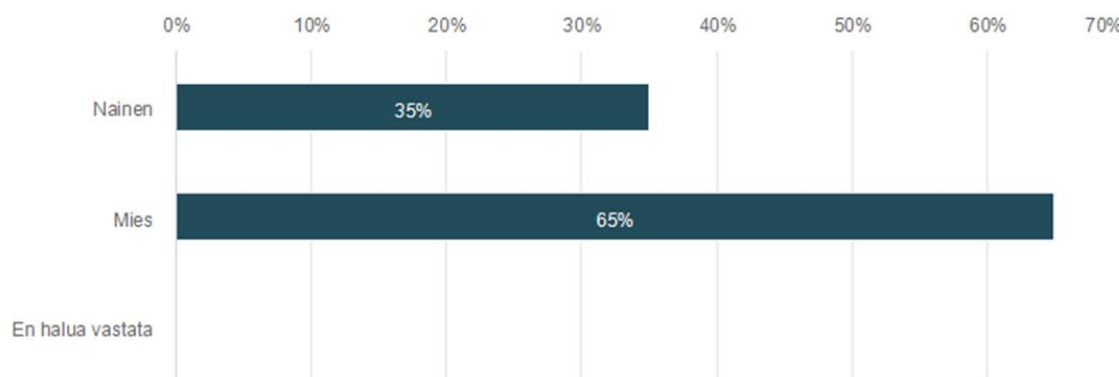
3.5.3 Kysely Kainuun kuntakoikeilun asiakkaille/Kainuun ammattiopiston opiskelijoille

Jalkautuvan ohjauksen asiakkaille kohdennettuun kyselyyn vastasi yhteensä 17 henkilöä. Vastajien ikä vaihteli 17–24-vuotiaista 51–64-vuotiaisiin, mikä kertoo siitä, että ohjauksen tarvetta on kaikissa työikäisten ikäryhmissä. Eniten ohjattavia asiakkaita on kuitenkin 17–24-vuotiaissa nuorissa. (Kuva 2.)



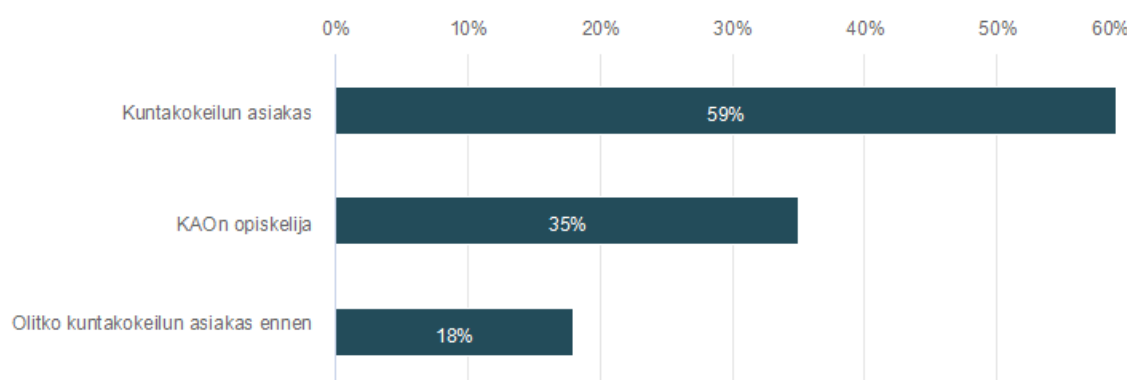
Kuva 2. Vastajien ikä (n=17)

Toisessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien sukupuolta. Vastajista lähes puolet enemmän oli miehiä. (Kuva 3.)



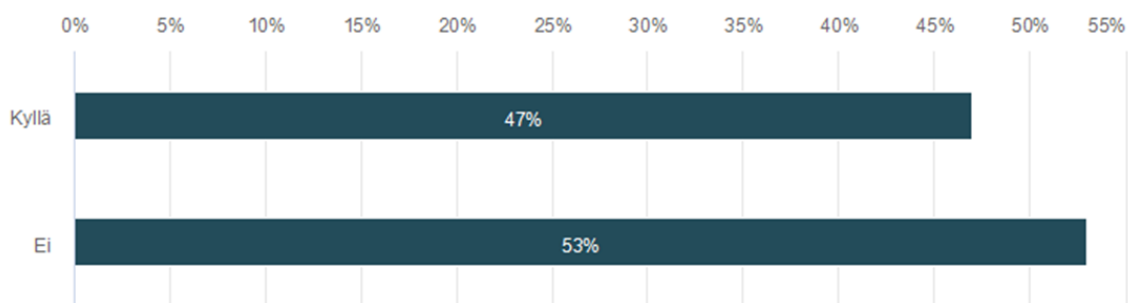
Kuva 3. Vastaajien sukupuoli (n=17)

Kysymyksessä kolme kysyttiin sitä, onko asiakas tällä hetkellä kuntakokeilun asiakas, Kainuun ammattiopiston opiskelija tai onko asiakas ollut kuntakokeilun asiakas ennen opintoja. (Kuva 4). Yli puolet vastanneista asiakkaista, 59 % on ollut vastushetkellä kuntakokeilun asiakkaina, joiden ohjaus tarkoittaa sitä, että he ovat suunnittelemassa mahdollisia tulevia opintojaan tai ovat jo hakeutuneet opiskelemaan, mutta eivät ole vielä aloittaneet opintoja. Vastanneista asiakkaista 35% on opiskelijoita, joita jalkautuva ohjaaja on tukenut tai ohjannut opiskeluihin liittyen. Vastaajista 18% oli ollut kuntakokeilun asiakas ennen opintoja, eli hakeutunut opiskelemaan jatkuvan haun kautta.



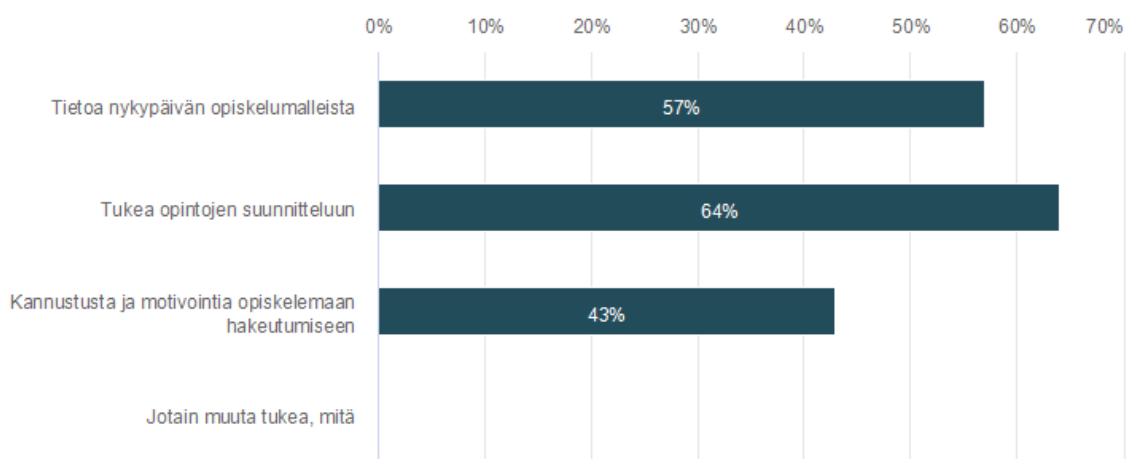
Kuva 4. Asiakkaan/opiskelijan tilanne tällä hetkellä (n=17)

Vastaajista 47 % asuu Kajaanisissa ja 53 % muissa Kainuun kunnissa. (Kuva 5). Tästä voidaan osittain päätellä, että tuen ja ohjauksen tarve on suurempaa, kun siirrytään Kajaanin ulkopuolelle.



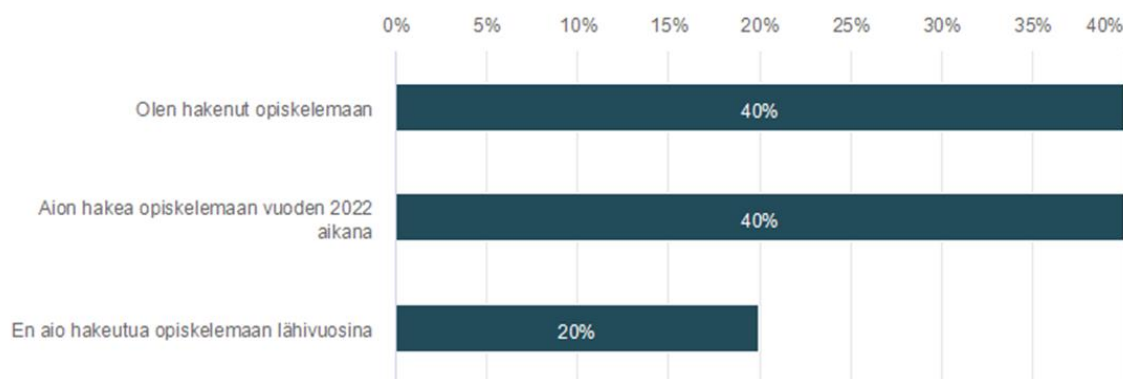
Kuva 5. Asuuko asiakas Kajaanissa (n=17)

Viidennen kysymyksen vastaukset antoivat tietoa siitä, minkälaista tukea ja ohjausta kuntakokeilun asiakas on jalkautuvalta ohjaajalta saanut. Vastauksista voi päätellä, että asiakkaat tarvitsevat tietoa nykypäivän opiskelumalleista, että myös tukea opintojen suunnitteluun. (Kuva 6). Kannustus ja motivointi opiskelemaan hakeutumiseen on myös monen asiakkaan kohdalla ollut tarpeellista. Kysymykseen oli vastannut neljätoista asiakasta, joista osa oli valinnut useamman vaihtoehdon, eli osa asiakkaista tarvitsee monenlaista ohjausta ja tukea miettiessään opintoja.



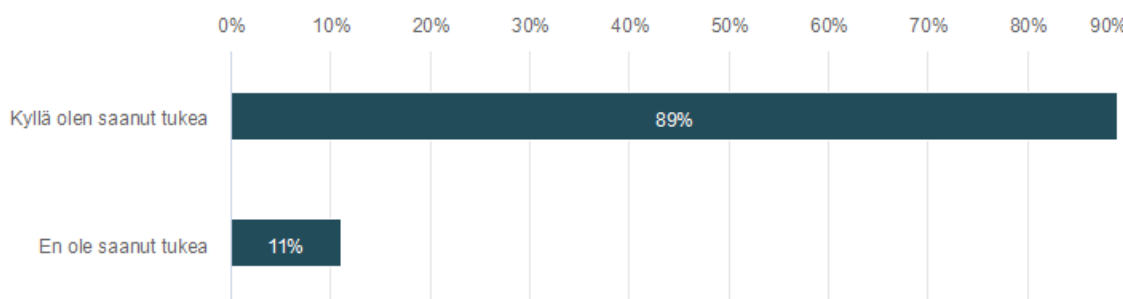
Kuva 6. Kuntakokeilun asiakkaan saama tuki jalkautuvalta ohjaajalta (n=17)

Kysymyksessä kuusi kysyttiin kuntakokeilun asiakkaan tilannetta opintojen suhteen. Asiakkaista 40 % oli hakeutunut jo opiskelemaan. Samoin 40 % aikoo hakea opiskelemaan vuoden 2022 aikana. 20 % vastaajista ei aio hakeutua ollenkaan opiskelemaan lähivuosina. (Kuva 7). Tähän olisi tarvinnut ottaa selventävä kysymys, jolla olisi saatu selville syy, miksi asiakas ei aio hakeutua opiskelemaan.



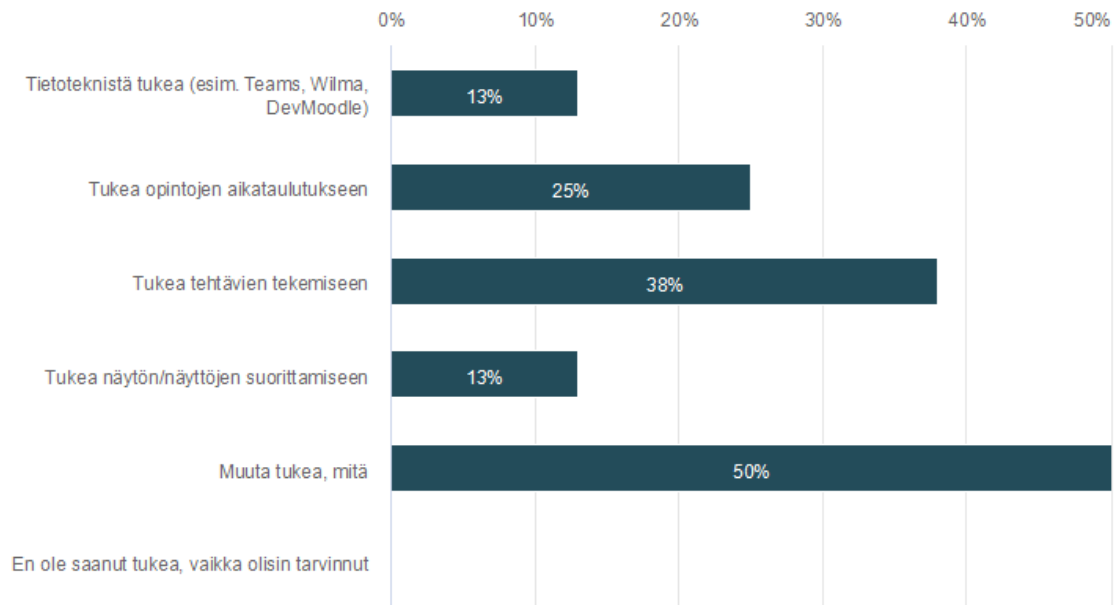
Kuva 7. Kuntakokeilun asiakkaan tilanne opintojen suhteen (n=17)

Kysymyksessä seitsemän opiskelevat asiakkaat vastasivat kysymykseen, ovatko he saaneet jalkautuvalta tukea opintoihinsa. Vastajia oli yhdeksän, joten vastaajista kahdeksan oli saanut tukea opintoihinsa ja yksi henkilö oli vastannut, ettei ole saanut tukea. (Kuva 8). Näistä yhdeksästä yksi on siten pystynyt jatkamaan opintoja itsenäisesti opiskelujen alkamisen jälkeen, koska seuraavaa kysymystä katsoessa huomaa, ettei kukaan ole vastannut, ettei olisi saanut tukea, vaikka olisi tarvinnut sitä.



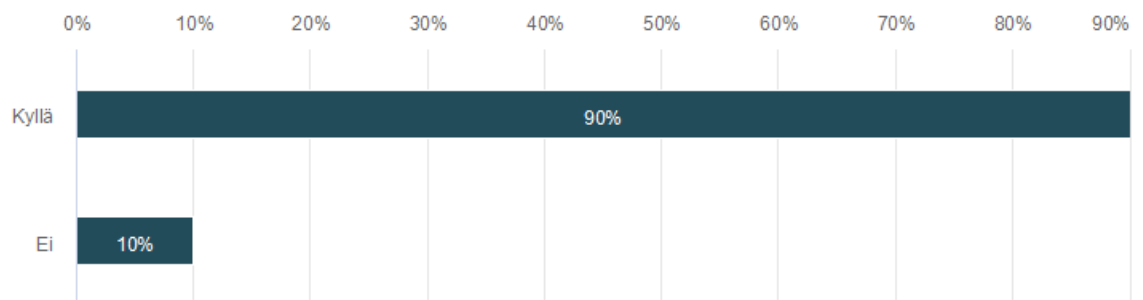
Kuva 8. Onko opiskelija saanut jalkautuvalta ohjaajalta tukea opintoihinsa (n=9)

Kysymyksessä kahdeksan edelliseen kysymykseen vastanneet kahdeksan tukea saanutta henkilöä vastasivat siihen, minkälaista tukea he ovat opintoihinsa saaneet jalkautuvalta ohjaajalta. Opiskelijat olivat saaneet tietoteknistä tukea, tukea opintojen aikataulutukseen ja tehtävien tekemiseen, sekä näyttöjen suorittamiseen. Lisäksi vastaajat saivat kirjoittaa avoimeen tekstikenttään, mikäli he olivat saaneet muuta tukea ja ohjausta opintojen aikana. Muuta tukea mitä vastaajat olivat kirjoittaneet saaneensa, oli kannustusta opintojen suhteen, tukea kuntoutustuen hakemiseen, ohjausta ja tukea oman opintopolun suunnittelemiseen. Yksi asiakas kertoi, että jalkautuva ohjaaja oli ohjannut hänet soveltuvuusarviointi/haastattelupäivänä oikeisiin paikkoihin. (Kuva 9).



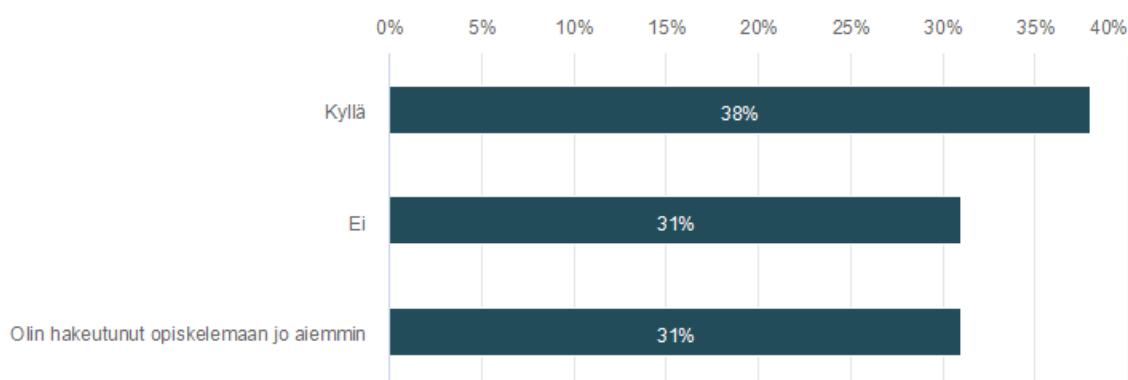
Kuva 9. Minkälaista tukea opiskelija on jalkautuvalta ohjaajalta saanut opintoihinsa (n=8)

Kysymyksessä yhdeksän kysyttiin, että autoiko jalkautuvan ohjaajan tuki pääsemään eteenpäin opinnoissasi/suorittamaan opinnot loppuun. Vastauksen antoi tähän kymmenen henkilöä, joista yksi oli vastannut, ettei ollut saanut. (Kuva 10). Tähän olisi ollut tarve lisäkysymykselle, jossa olisi voinut kysyä syytä, miksi tuki ei auttanut, esimerkiksi, oliko tuki tullut liian myöhään.



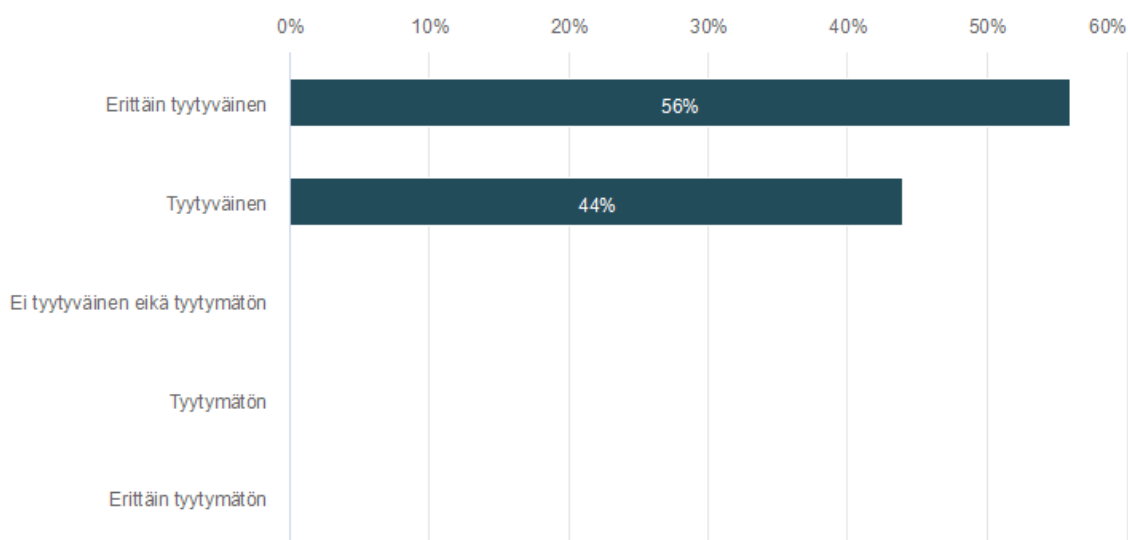
Kuva 10. Autoiko jalkautuvalta ohjaajalta saatu tuki pääsemään eteenpäin opinnoissa tai suorittamaan opinnot loppuun (n=10)

Kysymys kymmenen antoi vastauksen siihen, olisivatko asiakkaat hakeutuneet opiskelemaan ilman jalkautuvan ohjaajan tukea. Tähän kysymykseen vastasi kolmetoista henkilöä, josta viisi vastasi, että olisi hakeutunut opiskelemaan ilman tukea, neljä henkilöä vastasi, että ei olisi hakeutunut ilman jalkautuvan ohjaajan tukea ja asiakkaista neljä oli hakeutunut opiskelemaan jo aiemmin. (Kuva 11).



Kuva 11. Olisiko asiakas hakeutunut opiskelemaan ilman jalkautuvan ohjaajan tukea (n=13)

Kysymyksessä yksitoista kysyttiin asiakkaiden tyytyväisyyttä jalkautuvalta ohjaajalta saatuun ohjaukseen ja tukeen. Kaikki vastaajat olivat erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä saamaansa palveluun. (Kuva 12).



Kuva 12. Asiakkaiden tyytyväisyys jalkautuvalta ohjaajalta saatuun tukeen tai ohjaukseen (n=17)

Kysymys kaksitoista oli avoin kysymys, johon asiakkaat pystyivät halutessaan antamaan lisäkommenttia jalkautuvan ohjaajan kanssa tehdystä työstä.

”Jalkautuva ohjaaja on ollut hyvin auttavainen ja välittävä, kyselee kuulumisia ja tarjoaa apua tarvittaessa :)”

”Aitoa apua, hyvää tukea, rento ilmapiiri”

”Alustavasti suunnittelimme jatkumoa, kun olen ammatillisessa kuntoutuksessa ja nyt työharjoittelussa, että kun on ajankohtaisempi, niin otetaan jälleen yhteyttä”

”Hyvin onnistuu ohjaajan kanssa”

”En ole vielä aloittanut opiskelua, mutta tässä kyselyssä kävi ilmi, että ohjaajalta voi saada myös tukea opiskeluissa, kuten esimerkiksi Teamsin, Moodlen tai muiden oppimisympäristöjen kanssa, tai muuta tukea, mikä on loistava juttu”

”Jalkautuva ohjaus ei ole vielä todentunut täysimääräisesti kohdallani koska opintopolku on vasta alussa”

4 Jalkautuvan ohjauksen toimintamalli

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että jalkautuvalle ohjaukselle on Kainuussa selkeä tarve ja hyödyt ovat nähtävissä jo näin puolen vuoden toiminnan jälkeen. Työllisyydenhoidon parissa toimivien sekä Kainuun ammattiopiston henkilöstön haastatteluissa voidaan nähdä paljon yhteneväisyyksiä vastauksissa, mikä omalta osaltaan kertoo, että asiakkaille sekä opiskelijoille saatava lisäohjaus ja -tuki koetaan erittäin tärkeäksi ja jalkautuva ohjaus on ollut kaivattu palvelu. Jalkautuvan ohjauksen asiakkaille tehdyn kyselyn tulokset omalta osaltaan myös tukevat sitä päätelmää, että tämän kaltaisen matalan kynnyksen palvelun tulisi tulla pysyväksi malliksi ja osaksi Kainuun ammattiopiston jokapäiväistä toimintaa.

Jalkautuvan ohjauksen avulla voidaan tutkimustulosten mukaan saada Kainuun ammattiopistolle lisää opiskelijoita. Kainuun työllisyydenhoidon henkilöstöä haastateltaessa korostui se, että jalkautuvan ohjauksen ollessa matalan kynnyksen palvelua, he pystyvät rohkaisemaan asiakasta opiskelemaan Kainuun ammattiopistolle, silloin kun tuen tarve asiakkaalla on suuri. Jalkautuva ohjaus on iso apu erityisesti silloin, kun asiakkaalla ei ole vielä selkeää näkemystä esimerkiksi siitä alasta mitä hän ehkä haluaisi lähteä opiskelemaan, sillä koetaan, etteivät kuntakokeilun työntekijöiden resurssit riitä selvittämään kaikkia niitä tietoja, joita opiskelija suunnitteleva asiakas usein tarvitsee. Usein on kyseessä myös tilanne, että asiakkaalla olisi toive lähteä opiskelemaan, mutta välimatka Kajaaniin tulee esteeksi. Tällaisessa tilanteessa voidaan selvittää eri vaihtoehtoja siihen, kuinka opinnot voisi suorittaa suurimmaksi osaksi omalla paikkakunnalla opiskellen.

Jalkautuvan ohjaajan ollessa Kainuun ammattiopiston työntekijä, helpottaa ja nopeuttaa se tiedon saantia ja antaa siten myös työllisyydenhoidon parissa toimivien työntekijöiden työhön lisäarvoa, kun yhteistyön kautta ammatillisiin opintoihin liittyvät asiat tulevat tutuksi. Tutkimustulosten mukaan jalkautuvan ohjauksen kuntakokeilun asiakkaat työttöminä työnhakijoina ovat saaneet varmuutta lähteä opiskelemaan jalkautuvan ohjaajan tuen ja motivoinnin avulla, sillä kyselyyn vastanneista osa vastaajista oli sitä mieltä, että ei olisi lähtenyt opiskelemaan ilman jalkautuvan ohjaajan tukea.

Tutkimustulosten mukaan jalkautuvan ohjauksen avulla voidaan myötävaikuttaa siihen, että opintojen keskeyttämiset vähenisivät. Jalkautuva ohjaaja voi olla opiskelijalle tuttu jo kuntakokeilun asiakkuuden ajoilta, jolloin opiskelijalla on helpompi pyytää apua tutulta henkilöltä. Kainuun ammattiopiston henkilökunnan haastattelun antamien tutkimustulosten mukaan nähdään, että usealla alalla on olemassa pulaa resursseista, eli ei ole riittävästi aikaa ohjata paljon tukea tarvitsevia opiskelijoita. Nähdään, että henkilökohtainen tuen ja ohjauksen antaminen on pois omasta substanssiosaamisesta, joka vie aikaa muulta ryhmältä. Jalkautuvan ohjauksen malli, jossa ohjaajalla on mahdollisuus jalkautua ohjaamaan opiskelijaa tarvittaessa toiselle paikkakunnalle, nähdään tärkeänä ohjauksen muotona, jonka avulla voidaan tukea opiskelijaa suorittamaan opin-
tonsa ja mahdollisesti siten estää opintojen keskeytyminen tai pitkittyminen.

Huomionarvoista on myös se, että Kainuun ammattiopiston henkilöstönkin haastattelussa tuli esille, että jalkautuvan ohjaajan rooli nähdään tärkeänä jo opintojen suunnitteluvaiheessa, kun asiakas on vielä kuntakokeilun asiakas ja hänen tiedetään tarvitsevan tukea opinnoissaan. Asiak-
kaille kohdennetun kyselyn tutkimustuloksista voidaan myös päätellä, että jo opiskelijoina olevat ovat saaneet vietyä opintojaan eteenpäin jalkautuvan ohjauksen tuen ja ohjauksen myötä.

Tämän opinnäytetyön myötä hankkeessa aloitettu jalkautuvan ohjauksen työ on kehittynyt jal-
kautuvan ohjauksen malliksi, (Kuva 13.) jonka hyödyt ovat selkeästi nähtävissä. Kuva jalkautuvan ohjauksen mallista on muotoutunut Kainuun työllisyydenhoidon ja koulutuksen ekosysteemin luominen -hankkeen ja Jatkuva oppiminen ja kohdennettu ohjaus nostamassa työllisyysastetta Kainuussa -hankkeen yhteistyössä. Tämän opinnäytetyön tulosten myötä kuva on kehittynyt ny-
kyiseen muotoonsa. Palvelumuotoilun kuvaan on toteuttanut Kainuun työllisyydenhoidon ja kou-
lutuksen ekosysteemin luominen -hankkeen projektipäällikkö Arja Immonen.

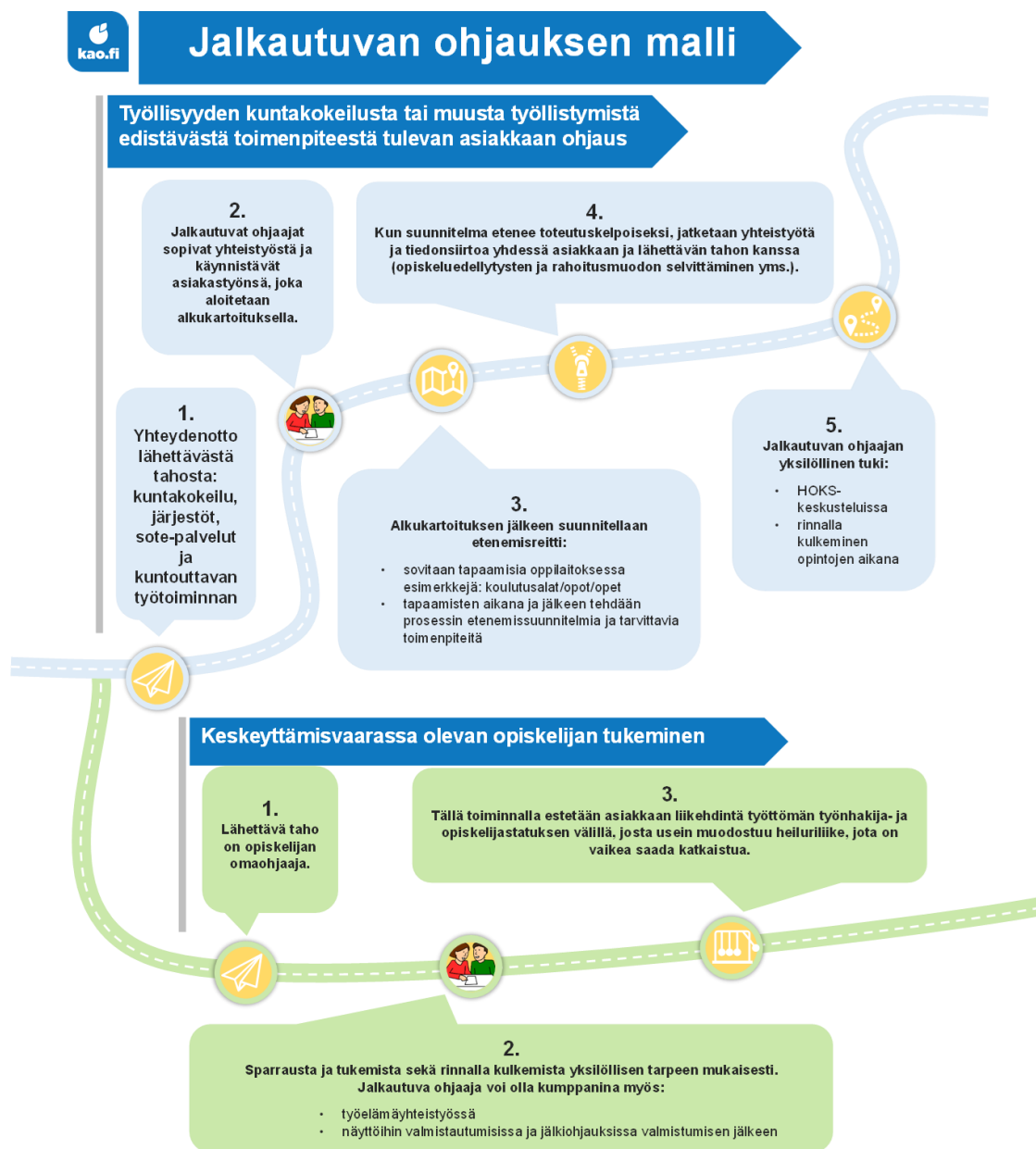
Opinnäytetyön tutkimustulokset toivat esille sen, että tarve yksilölliseen ohjaukseen on luultua suurempi, sillä jalkautuvan ohjaajan nähtiin pystyvän olemaan työttömän työnhakija asiakkaan, että opiskelijan tukena useissa eri tilanteissa, jotka eivät ennen opinnäytetyön tuloksia ollut tul-
leet esille hankkeen aikana tehdyssä työssä.

Kainuun ammattiopiston jalkautuva ohjaaja konkreettisesti jalkautuu tarvittaessa Kainuun eri kuntiin joko työllisyydenhoidon kuntakokeilun asiakastapaamisiin, tai tukemaan Kainuun ammat-

tiopiston opiskelijaa opinnoissaan. Kainuun työllisyyden kuntakokeilun asiakasrajapinnassa toimiva, lähettävä taho voi ottaa yhteyttä Kainuun ammattiopiston jalkautuvaan ohjaajaan, kun työllisyyden kuntakokeilun asiakkaalla on vaikka se pienikin haave opiskeluista. Jalkautuva ohjaaja tulee mukaan paikan päälle keskusteluihin, joissa käydään läpi asiakkaan toiveet opinnoista, käydään esimerkiksi läpi koulutus- ja työhistoriaa, opiskelun rahoitusmuotoja, mahdollisia haasteita, aina asiakkaan toiveita kuunnellen ja asiakasta motivoiden. Asiakas voi ottaa myös itse yhteyttä jalkautuvaan ohjaajaan kuullessaan palvelusta. Jalkautuvan ohjaajan mukaan ottaminen työttömän työnhakijan opiskelujen suunnitteluun on vapaaehtoista ja aina asiakkaan ehdoilla etenevää palvelua.

Opintoja suunnitellessa voidaan tarvittaessa ottaa yhteyttä Kainuun ammattiopiston opinto-ohjaajaan, opettajaan tai käydä tutustumassa oppimisympäristöön. Koulutus- tai oppisopimuskoulutusta suunnitellessa jalkautuva ohjaaja voi olla mukana etsimässä yritystä, johon asiakas voisi päästä suorittamaan opintoja. Opiskelupäätöksen varmistuessa jalkautuva ohjaaja auttaa tarvittaessa opiskelijaa hakemuksen teossa. Opiskelun alkaessa jalkautuva ohjaaja voi olla mukana henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) keskusteluissa.

Tutkimustulosten mukaan Kainuun ammattiopistolla jalkautuva ohjaaja voi olla tarvittaessa opettajan työparina, mikä tarkoittaa sitä, että opettaja voi pyytää jalkautuvan ohjaajan avuksi opiskelijan ohjaukseen ja tukemiseen silloin, kun tarvitaan yksilöllisempää ohjausta esimerkiksi motivoijan roolissa, yhteisten tutkinnon osien opiskelussa, työssäoppimisjaksoille siirryttäessä tai näyttöön valmistautumisessa. Tutkimustulosten mukaan tarvetta tukeen ja ohjaukseen nähdään myös siinä vaiheessa, kun opiskelija valmistuu ja siirtyy kohti työelämää. Kyselyyn vastanneet opiskelija-asiakkaat toivat vastauksissaan esille, että jalkautuvalta ohjaajalta saatu tuki on auttanut heitä etenemään opinnoissaan.



Kuva 13. Jalkautuvan ohjauksen malli

Opinnäytetyön tutkimustulokset kertovat siitä, että hankkeessa tehty jalkautuvan ohjaajan työ on osoittautunut tärkeäksi osaksi tämän päivän tarvetta vastata kohtaanto-ongelmaan, mikä valitsee työvoiman kysynnän ja tarjonnan välillä. Tutkimustulosten mukaan yksi tärkeä osa jalkautuvan ohjaajan työnkuvaa on olla linkkinä kuntakokeilun työllisyshoidon ja oppilaitoksen välillä ja sellaisena niin sanottuna yleismiehenä, johon kuntakokeilun työntekijän on helppo ottaa

yhteyttä matalalla kynnyksellä, kun työttömän työnhakijan opiskeluun liittyvät asiat nousevat esille.

Kainuun ammattiopistolla jalkautuva ohjaaja nähdään sellaisena henkilönä, jonka työ ei ole opetukseen sidottua. Jalkautuva ohjaaja on niin opettajan, opinto-ohjaajan, kuraattorin kuin erityisopettajan työkaveri, joka pystytään kutsumaan opiskelijan tueksi ja ohjausavuksi moneen eri tilanteeseen. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi opintojen suunnitteluvaiheessa ammattiopistoon tutustumien, teoriaopinnoissa tukeminen tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukeminen. Jalkautuva ohjaaja voi olla opiskelijan tukihenkilö myös arjen ongelmissa, esimerkiksi silloin, kun herääminen ja kouluun lähteminen tuottavat ongelmia tai opiskelija tarvitsee tukea eri toimistoissa asiointiin.

Jalkautuvan ohjaajan roolia ei nähdä päällekkäisenä työnä jo asiakkaiden ja opiskelijoiden kanssa toimivien yhteistyötahojen kanssa, vaan arvokkaana lisäapuna paljon tukea tarvitsevan työllisyyden kuntakokeilun asiakkaan tai opiskelijan ohjauksessa rinnalla kulkevana, opiskelijan luottohenkilönä ja motivoivana tsempparina. Kehittämistyön kautta jalkautuvan ohjauksen toimenkuvaa saatiin laajennettua ja sen hyödyt tulivat selkeästi esille. Voidaan todeta, että opinnäytetyössä päästiin tavoitteisiin, sillä jo olemassa olevasta jalkautuvan ohjauksen työnkuvasta saatiin kehitettyä malli, jonka toimilla parhaimmillaan yhdessä muun moniammatillisen yhteistyöverkoston kanssa voidaan saada Kainuun ammattiopistolle lisää opiskelijoita, se mahdollistaa vähentämään opiskelijoiden opintojen keskeytymisiä ja auttaa valmistumaan opiskelijaa ammattiin ja siirtymään sitä kautta työelämään.

5 Pohdinta

On tietenkin huomioitava se, että ei ole varmuutta vielä siitä, tuleeko näistä tutkimustuloksista huolimatta jalkautuvasta ohjauksesta pysyvää mallia Kainuun ammattiopistolle. Selvää on, että taloudelliset resurssit vaikuttavat aina päätöksiin silloin, kun aletaan miettiä uuden henkilön palkkaamista organisaatioon. Oli kuitenkin hyvä pohtia jo etukäteen, kuinka jalkautuva ohjaaja sijoittuisi pysyvässä mallissa organisaatioon. Tähän liittyen kävimme Kainuun ammattiopiston laatukoordinaattorin kanssa keskustelua jalkautuvan ohjaajan työnkuvan sijoittumisesta organisaatioon, mikäli jalkautuvasta ohjauksesta saataisiin Kainuun ammattiopistolle pysyvä malli. Huolimatta siitä, että jalkautuva ohjaaja toimii lähes koko organisaation kentällä, niin nähtiin, että jalkautuva ohjaaja sijoittuisi todennäköisimmin opiskelijapalvelujen alaisuuteen.

Jalkautuvan ohjauksen toimintamallin vakiintuessa Kainuun ammattiopistolle olisi tulevaisuudessa mahdollisuus tehdä jatkotutkimusta siitä, kuinka paljon jalkautuvan ohjaajan tuki ja ohjaus on vaikuttanut opiskelijamääriin ja ovatko keskeyttämiset vähentyneet työnkuvan myötä. Samoin olisi mielenkiintoista tutkia, minkälaiseksi jalkautuvan ohjaajan työnkuva muodostuu vakiintuessaan Kainuun ammattiopistolle, sillä opinnäytetyön kehittämistyön avulla saatiin tuotua työnkuvan mahdollisuudet esiin paljon laajempaan, mitä hankkeessa jo tehty työ oli tuonut esiin.

Jalkautuva ja kohdennettu ohjaus ja tuki ovat siis tutkimustulostenkin mukaan tärkeitä toimenpiteitä tänä päivänä sekä opiskelu-, että työympäristössä. Alati paheneva työvoimapula Kainuussa ja muualla Suomessa, pakottaa meidät pohtimaan keinoja saada runsaasti tukea tarvitsevat henkilöt opiskelujen kautta ohjautumaan työmarkkinoille. Työllisyysohjaajan roolina on etsiä työnhakijalle vaihtoehtoja työllistymisen edistämiseksi, ja tässä yksi merkittävä keino päästä työelämään on opiskelu. Tällaisessa tilanteessa työllisyysohjaajan on mahdollista pyytää jalkautuva ohjaaja kumppaniksi omaan työhönsä, jolloin heidän jaettuna, yhteisenä tavoitteena on etsiä asiakkaalle mahdollisimman sujuva polku kohti opintoja ja työelämää.

Nykypäivän opiskelun maailmassa yksi tärkeä koulutukseen liittyvä käsite on henkilökohtaistaminen. Se tarkoittaa jokaisen opiskelijan kohtaamista yksilönä ja hänelle tehtävää oman näköistä ja yksilöllisesti suunniteltua henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Henkilökohtaistamisella tavoitellaan opintojen saattamista maaliin mahdollisimman suunnitelmallisesti,

yksilöllisiä tuki- ja ohjaustarpeita ennakoivasti ja sujuvasti. Joidenkin opiskelijoiden kohdalla ohjauksen ja tuen tarve on suuri, ja silloin on tärkeää pohtia jalkautuvan ohjaajan roolin merkitystä opiskelijan yksilöllisesti henkilökohtaistetun opintopolun toteutumisen tukemisessa. Jos henkilökohtaistamista verrataan aiempaan toimintatapaan, jossa opiskelijoiden opinnot etenivät alusta loppuun yhtenäisesti ja samaan tahtiin opetussuunnitelmasta johdetun toteutussuunnitelman mukaisesti, on tänä päivänä jokaisen opiskelijan kanssa tehtävä yksilöllinen henkilökohtaistaminen ymmärrettävästi opettajalle enemmän aikaa vievä prosessi, kuin aiempi toimintatapa oli.

Opiskelijan ohjauksen oikea-aikaisuutta miettiessä on tärkeä huomioida, että yhteydenotto ohjaajaan tulisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, kun huomataan, että opiskelija esimerkiksi jää jälkeen tehtävissä tai on turhautunut opiskeluun ja motivaatio puuttuu. Opettajalta toki vaaditaan kykyä huomioida seikat, mitkä vaikuttavat opiskelumotivaatioon, sillä ongelmat voivat olla syvemmälläkin, ja silloin tarvitaan kenties kuraattorin tai erityisopettajan tukea. Myös ohjaajan tulee osata ennakoida mahdollista tarvittavaa tuen tarvetta silloin, kun asiakas on tullut kuntakoikeilun kautta, erityisesti jos taustalla on jo aiemmin ollut opintojen keskeytyksiä. Opiskelijan ympärillä tehtävän moniammatillisen yhteistyön tulee siten olla saumatonta ja sujuvaa onnistuneen ohjauksen aikaansaamiseksi. Suurimmat haasteet jalkautuvan ohjauksen työssä, kuten kaikessa ohjaustyössä ovat varmastikin siinä, että pitäisi pystyä ennakoimaan mahdolliset tulevat haasteet hyvissä ajoin ja toimia niiden mukaan.

Kainuun työllisyysneuvoston asiakasrajapinnassa ja Kainuun ammattiopistolla opiskelijoiden kanssa työskentelevä henkilöstö näkevät parhaiten sen, että resurssit eivät riitä tällä hetkellä asiakas- ja opiskelijaohjaukseen niin kuin tarve olisi. Tämä opinnäytetyö ja sen tutkimustulokset kertovatkin vahvasti siitä, että jalkautuvalle ohjaukselle on suuri tarve. Kaikki asiakkaan ja opiskelijan saama ohjaus ja tuki on tärkeää ja jalkautumisen avulla se pystytään kohdentamaan vielä enemmän läsnä olevaksi ja rinnalla kulkeväksi ohjauksen malliksi. Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan yleistää ja samaa jalkautuvan ohjauksen mallia voitaisiin käyttää muissakin Suomen kunnissa jatkuvan oppimisen uudistuksen ja työllisyysneuvoston kuntakoikeilun tavoitteisiin peilaten, vastaamassa samalla kohtaanto-ongelmaan, mikä vaikuttaa tällä hetkellä monen eri alan työvoiman saantiin.

5.1 Eettisyys ja luotettavuus

Kehittämistyötä työelämälähtöisesti tehdessä on huomioitava tieteen tekemisen, että yritysmaailman eettiset säännöt. Tavoitteiden kehittämistyössä on oltava korkean moraalien mukaisia, työ tulee tehdä huolellisesti, rehellisesti ja tarkasti. Seurausten tulee olla käytäntöä hyödyttäviä. Kysymyksessä on samat eettiset säännöt kuin yhteiskunnassa yleensä, kuin myös ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Kehittämistyötä ajatellen kyse on inhimillisestä toiminnasta, eli vajavaisuudet ja rajoitukset, joita hankkeissa toimivilla on, ovat samalla myös hankkeen vajavaisuuksia ja rajoituksia. (Ojasalo ym. 2014, 48.)

Tutkimuksen ja kehittämisen kohteena olevien henkilöiden on tiedettävä, mitä kehittäjä on tekemässä ja mitkä ovat toiminnan tavoitteet. Suostumus tutkimukseen on kysyttävä. Eettisyyteen liittyy myös rehellisyys, eli toisten ja omien tekstien plagiointi, tulosten kritiikitön yleistäminen, harhaanjohtava tai puutteellinen raportointi, toisten toimijoiden, kehittäjien ja tutkijoiden osuuden vähättely ja määrärahojen väärinkäyttö ovat asioita, joita tarkastellaan, kun puhutaan tutkimuksen eettisyydestä. (Ojasalo ym. 2014, 48-49.)

Opinnäytetyön eettisyys näkyy siinä, että aihe ja kysymykset lähetettiin etukäteen haastateltaville. Haastateltavien nimet, paikkakunnat, sukupuoli ja tarkka ikä eivät tule esille tutkimuksessa. Sekä haastateltavien yhteistyökumppaneiden että kyselyyn vastaavien anonymiteetti säilyi. Esimerkiksi kuntakokeilun henkilöiden tarkkaa työpaikkaa tai paikkakuntaa ei mainita, kuten myös haastateltavien ammattipiirien henkilöiden ammattiala ei tule tutkimuksessa esille. Haastattelun ja niiden tallentamiseen pyydettiin lupa. Myös kyselyyn vastanneet asiakkaat pysyvät anonymisoina.

Tutkimuksen pätevyys eli validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata sitä mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Pätevä tutkimus on silloin, kun siinä ei esiinny systemaattista virhettä, mikä tarkoittaa sitä, kuinka tutkittavat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen kysymykset. Mikäli vastaaja ei ajattelekaan kuten tutkija oletti, tulokset vääristyvät. Validiutta on siten tarkasteltava jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Käsitteiden perusjoukko ja muuttujat ovat siten tarkasti määriteltä. Aineiston kerääminen ja mittarin suunnittelu on tehtävä huolellisesti ja varmistettava, että mittarin kysymykset kattavat kokonaisuudessaan tutkimusongelman. (Vilka 2021.)

Haastattelu- että kyselylomakekysymykset suunniteltiin siten, että ne antavat vastaukset tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyö on siten validi, koska tutkimuskysymyksiin saatiin tarvittavat vastaukset.

Tutkimuksen luotettavuus eli reliabelius tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Se tarkoittaa mittauksen kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia ja mittaustulosten on oltava toistettavissa. Se tarkoittaa, että saman henkilön kohdalla, tutkijasta riippumatta, saadaan toistettaessa sama mittaustulos. Tutkimustuloksia ei pidä siten yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle, kuten esimerkiksi toiseen aikaan ja toiseen yhteiskuntaan eli tutkimus on luotettava aina ajassa ja paikassa. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus muodostuu siten tutkimuksen pätevyydestä ja luotettavuudesta. (Vilkka 2021.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta voidaan mitata sillä, että haastattelukysymykset sekä kyselylomake testattiin etukäteen asiantuntijatiimin kanssa, eli mukana tiimissä on Kainuun ammattiopiston henkilöitä, jotka ovat olleet eri tavoin alusta asti vahvasti mukana Jatkuva oppiminen ja kohdennettu ohjaus nostamassa työllisyysastetta Kainuussa -hankkeen toiminnassa ja siten tuntevat jalkautuvan ohjauksen toiminnan ja periaatteen. Haastateltavien joukko rajautui suhteellisen pieneen määrään, koska jalkautuvan ohjauksen työtä Kainuun ammattiopistolla oli tehty haastatteluajankohtaan mennessä vasta noin puoli vuotta. Haastateltavat ovat kuitenkin oman alansa asiantuntijoita ja valittu sen perusteella, että kokemusta yhteistyötä jalkautuvan ohjauksen kanssa on syntynyt puolen vuoden ajalta, joten opinnäytetyön luotettavuus toteutui siltäkin osin. Samoin kyselyyn vastaavat asiakkaat ovat henkilöitä, jotka ovat olleet jo jalkautuvan ohjaajan ohjauksessa joko ollessaan kuntakokeilun asiakkaana, opiskelijan roolissa tai aluksi kuntakokeilun asiakkaina jalkautuvan ohjaajan ohjauksessa ja hakenut opiskelijaksi Kainuun ammattiopistolle.

Luotettavuutta voidaan perustella myös sillä, että haastatteluissa nousi esiin samoja vastauksia, huolimatta siitä, että ne toteutettiin yksilohaastatteluina. Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin, joten tulosten analysointivaiheessa pystyi helposti palaamaan haastattelutilanteeseen, eivätkä tiedot jääneet muistin varaan.

5.2 Oma ammatillinen kasvu

Kirjoittaessani jo tämän opinnäytetyön tutkimussuunnitelmaa, huomasin entistä vahvemmin olevani juuri sellaisessa työssä mistä todella pidän. Saan toimia moniammatillisissa verkostoissa, tukien ja ohjaten yhteistyössä ihmisiä, ja mahdollistaa siten heille oman näköinen polku kohti opin- toja ja työelämää. Saan tehdä kehittämistyötä hankkeessa ja tämän opinnäytetyön kehittämistut- kimuksen avulla oma ymmärrys ja ammattitaito kehittämistyöstä on lisääntynyt. Olen siten pääs- syt syventämään ja laajentamaan omaa osaamistani monipuolisesti ohjaajana moniammatillisissa verkostoissa sekä oppilaitosympäristössä, että työllisyshoidon parissa toimien.

Ihmisten kohtaamisella on jalkautuvan ohjaajan työssä suuri merkitys. Haastateltavien yhteistyö- kumppanien puheista pystyi vaistoamaan aidon välittämisen, oli kyse sitten työllisyyden kuntako- keilun asiakkaasta tai Kainuun ammattiopiston opiskelijasta. On myös ollut hienoa huomata se tuki, mitä itse olen työyhteisössä saanut tehdessäni tätä opinnäytetyötä. Ei voi muuta kuin kiittää heitä kaikista keskusteluista, näkemyksistä ja kannustuksesta, mitä he ovat opinnäytetyöproses- sin aikana antaneet. Tähän opinnäytetyöni loppuun Onnismaan (2007, 44–45) lause, joka kertoo mielestäni sen, mikä tässä jalkautuvan ohjaajankin työssä on tärkeintä, on kohdattava henkilö sitten asiakas tai yhteistyökumppani:

“Hyvä kommunikaatio tekee ihmisille hyvää. Voidaan ajatella, että sanat ovat kuin käsiä, joilla voi koskettaa toisia, ja samalla myös puhuja tulee kosketetuksi”

Lähteet

Ahola, A. (2007). Lomaketutkimusprosessi. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki. Tammi.

Brown, S. & Lent, R. (2013). Career development and counseling : putting theory and research to work. Viitattu 8.3.2022. https://books.google.fi/books?id=6mOX6XBxrv0C&pg=PA9&hl=fi&source=gbbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false

Kainuun ammattiopisto. (2021). Viitattu 3.1.2022. <https://www.kao.fi/kajaanin-kaupungin-koulutusliikelaitos/kehittaminen>

Kainuun ammattiopisto. (2021). Viitattu 5.1.2021. <https://www.kao.fi/kajaanin-kaupungin-koulutusliikelaitos/kehittaminen/hankkeet/jatkuva-oppiminen-ja-kohdennettu-ohjaus-nostamassatyollisyysastetta-kainuussa>

Kainuun ammattiopisto. (2021). Viitattu 3.1.2022. <https://www.kao.fi/tietoa-kaosta>

Kainuun ammattiopisto. (2021). Viitattu 3.1.2022. <https://www.kao.fi/kajaanin-kaupungin-koulutusliikelaitos/strategia>

Kajaani. (2021). Viitattu 3.1.2022. <https://www.kajaani.fi/tyo-ja-elinkeino/tyollisyyspalvelut/kainuun-seudun-tyollisyyden-kuntakokeilu>

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. (2021). Jatkuva oppiminen. Työelämän tärkein taito. Helsinki. Kaupakamari.

Kauppinen-Roivainen, P. (2020). Pitkäaikaistyöttömien ja työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden koulutuspolkujen palveluohjaus.

Teoksessa T.Ketola & A. Alaverdyan (toim.) Ihmisiä kohtaamassa -Asiakaslähtöisen palveluohjauksen jäljillä työikäisten palveluissa. (249-) Jyväskylän ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/356032/JAMKJULKAISUJA2952020_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Kontio, K., Pikkarainen, E. & Mathlin, V. (2019). Sivistys, talous ja ammattikasvatuksen uudistus. Viitattu 4.5.2022 <https://journal.fi/akakk/article/view/87498/46390>
- Kuntaliitto. (2021). Viitattu 4.1.2021. <https://www.kuntaliitto.fi/opetus-ja-kulttuuri/opetus-ja-koulutus>
- Laal, M., Laal, A. & Aliramaei, A. (2013). Continuing education; lifelong learning. Viitattu 9.3.2022. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042814009069?to-ken=E41BC629D8543DD7371DCD4D6FB6EB96572D43160C88F6EFD5586CD781258AF58B43DA5408D2A297B13D6022590580F9&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220309112707>
- Mäkinen J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (2006). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu. PS-kustannus.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Onnismaa, J. (2007). Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki. Gaudeamus.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). Viitattu 3.1.2022. <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). Viitattu 3.1.2022. <https://okm.fi/jatkuvan-oppimisen-jatyo-ollisyyden-palvelukeskus>.
- Otala, L. (2018). Ketterä oppiminen: keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Viitattu 20.1.2022. [https://kamezproxy01.kamit.fi:2453/ammattikirjasto/teos/kettera_oppiminen#kohta:Ketter\(\(e4\)\)\(\(20\)\)oppiminen\(\(20\)\)\(\(2013\)\)\(\(20\)\)keino\(\(20\)\)menesty\(\(e4\)\)\(\(20\)\)jatkuvassa\(\(20\)\)muutoksessa](https://kamezproxy01.kamit.fi:2453/ammattikirjasto/teos/kettera_oppiminen#kohta:Ketter((e4))((20))oppiminen((20))((2013))((20))keino((20))menesty((e4))((20))jatkuvassa((20))muutoksessa)
- Pitkäranta, A. (2017). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä - Työkirja ammattikorkeakouluun. Viitattu 17.1.2022. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789522828019>
- Sasky. (2021). Työllisyyden kuntakokeilu. Viitattu 20.1.2022. <https://sasky.fi/sasky/tyollisyyden-kuntakokeilu>

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). Työllisyyden kuntakokeilut. Viitattu 18.1.2022. <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>

Valtioneuvosto. (2022). Arviointitutkimus: Työllisyyden kuntakokeilut pääsemässä vauhtiin – erityisesti kuntien ja valtion vuoropuhelua tulisi vahvistaa. Viitattu 20.1.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/arviointitutkimus-tyollisyyden-kuntakokeilut-paasemassa-vauhtiin-erityisesti-kuntien-ja-valtion-vuoropuhelua-tulisi-vahvistaa>

Vehviläinen, S. (2001). Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki. Yliopistopaino.

Vilkkä, H. (2021). Tutki ja kehitä. Viitattu 6.5.2022. <https://www.elibrary.com/book/9789523701731>

Opinnäytetyön nimi: Jalkautuvan ohjauksen pysyvän toimintamallin kehittäminen Kainuun ammattiopistolle

Haastattelu Kainuun kuntakokeilun työntekijöille

1. Minkälaisena näet KAOn jalkautuvan ohjaajan roolin opinnoista haaveilevan tai jo opin-
toja suunnittelevan kuntakokeilun asiakkaan ohjaustyössä?

2. Ovatko asiakkaat saaneet
 - tarvittavaa
 - oikea-aikaista
 - oikea sisältöistä ohjausta jalkautuvalta ohjaajalta?

3. Onko jalkautuvan ohjaajan kanssa tehty työ auttanut asiakasta tekemään päätöksen opis-
kelemaan hakeutumisesta tai hakeutumaan muihin palveluihin, jotka tukevat ajatusta
opiskelemaan hakeutumisesta?

4. Onko muita toiveita ja ajatuksia siitä, mitä yhteistyö jalkautuvan ohjaajan kanssa voisi
pitää sisällään. Mitä asiakkaan näkökulmasta tulisi huomioida?

5. Koetko saavasi jalkautuvan ohjaajan työstä lisäarvoa omaan työhösi?

6. Tulisiko mielestäsi jalkautuvasta ohjauksesta saada pysyvä malli Kainuun ammattiopis-
tolle?

Kiitos!

Opinnäytetyön nimi: Jalkautuvan ohjauksen pysyvän toimintamallin kehittäminen Kainuun ammattiopistolle

Haastattelu Kainuun ammattiopiston henkilöstölle:

Ohjaajan rooli

1. Minkälaisena näet KAO:n jalkautuvan ohjaajan roolin opiskelijan ohjaustyössä silloin, kun opiskelija tarvitsee paljon tukea?
2. Minkälaisena näet jalkautuvan ohjaajan roolin sijoitettaessa se oppilaitoksen työyhteisöön? Opettaja/opo/ erityisopettaja/kuraattori...

Hyöty opiskelijalle

3. Mitkä ovat tilanteita, jolloin jalkautuva ohjaaja voisi tukea opiskelijaa opinnoissaan?
4. Voiko jalkautuva ohjaaja tukea opiskelijaa silloin, kun opiskelija opiskelee oppisopimuksella tai koulutusopimuksella tai on työssäoppimisjaksolla? (muualla kuin Kajaanissa, teoriaopiskelu mahdollisesti etänä)
- Millaisia tukitoimet voisivat mielestäsi olla?
5. Onko opiskelijasi saanut
 - tarvittavaa
 - oikea-aikaista
 - oikea sisältöistä ohjausta jalkautuvalta ohjaajalta?
6. Onko jalkautuvan ohjaajan kanssa tehty työ auttanut opiskelijaa etenemään opinnoissaan?
7. Voidaanko jalkautuvan ohjaajan tarjoaman, rinnalla kulkevan ja kohdennetun ohjauksen avulla estää opintojen keskeyttämisiä?

8.

Hyöty opettajalle

9. Onko ollut tilanteita, joissa olisit tarvinnut jalkautuvan ohjaajan tukea omaan työhösi?

10. Missä tilanteissa jalkautuva ohjaaja voisi tulla opettajan avuksi opiskelijan ohjaukseen?

11. Onko muita toiveita ja ajatuksia siitä, mitä yhteistyö jalkautuvan ohjaajan kanssa voisi olla? Mitä opiskelijan näkökulmasta tulisi huomioida?

12. Koetko saavasi jalkautuvalta ohjaajalta lisäarvoa omaan työhösi?

13. Tulisiko mielestäsi jalkautuvasta ohjauksesta saada pysyvä malli Kainuun ammattiopistolle?

Kiitos!

Jalkautuvan ohjauksen pysyvän toimintamallin kehittäminen Kainuun ammattiopistolle

1. Ikä

- 17-24
- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-64

2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- En halua vastata

3. Oletko

- Kuntakokeilun asiakas
- KAO:n opiskelija
- Olitko kuntakokeilun asiakas ennen opintoja

4. Asutko Kajaanissa

- Kyllä
- Ei

5. Mikäli olit/olet kuntakokeilun asiakas, oletko saanut jalkautuvalta ohjaajalta

- Tietoa nykypäivän opiskelumalleista

- Tukea opintojen suunnitteluun
- Kannustusta ja motivointia opiskelemaan hakeutumiseen
- Jotain muuta tukea, mitä _____

6. Tilanteesi opiskelujen suhteen

- Olen hakenut opiskelemaan
- Aion hakea opiskelemaan vuoden 2022 aikana
- En aio hakeutua opiskelemaan lähivuosina

7. Mikäli olet nyt opiskelija, oletko saanut/saatko jalkautuvalta ohjaajalta tukea opiskeluun

- Kyllä olen saanut tukea
- En ole saanut tukea

8. Jos vastasit kyllä, minkälaista tukea olet saanut?

- Tietoteknistä tukea (esim. Teams, Wilma, DevMoodle)
- Tukea opintojen aikataulutukseen
- Tukea tehtävien tekemiseen
- Tukea näytön/näyttöjen suorittamiseen
- Muuta tukea, mitä _____
- En ole saanut tukea, vaikka olisin tarvinnut

9. Auttoiko jalkautuvan ohjaajan tuki pääsemään eteenpäin opinnoissasi/suorittamaan opinnot loppuun?

- Kyllä
- Ei

10. Olisitko hakeutunut opiskelemaan ilman jalkautuvan ohjaajan tukea?

- Kyllä
- Ei
- Olin hakeutunut opiskelemaan jo aiemmin

11. Kuinka tyytyväinen olet jalkautuvalta ohjaajalta saamaasi ohjaukseen ja/tai tukeen?

- Erittäin tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Ei tyytyväinen eikä tyytymätön
- Tyytymätön
- Erittäin tyytymätön

12. Tähän voit halutessasi antaa palautetta työskentelystä jalkautuvan ohjaajan kanssa