



# Monialaisen ohjauksen toteuttaminen käytännössä: Mikä monialaisesta ohjauksesta tekee monialaista?

Väitöskirjatutkija Taru Lilja

Moniammatillisesti yhdessä ohjaten -seminaari 27.4.2022

Ohjausosaamista yhteistyössä -hanke (ESR)



- Monialaisen ohjauksen rakentuminen ohjaustilanteissa: onko monialainen ohjaus monialaista? Kasvatus 3/2021. (Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J.)
- Nuorten asiakasosallisuus monialaisessa ohjaus- ja neuvontapalvelussa  
Havainnointitutkimus ohjaustilanteista  
Ohjaamoissa Nuorisotutkimus, 39 (1), 21-36. (Lilja, Pukkila & Helander 2021)
- [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/723526/Rinnakkaistallenne\\_artikkelista\\_nuorisotutkimus\\_1\\_2021\\_lilja\\_pukkila\\_helander.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/723526/Rinnakkaistallenne_artikkelista_nuorisotutkimus_1_2021_lilja_pukkila_helander.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# Esityksen sisältö

- Monialainen ohjaus palvelujärjestelmän muutoksena
  - Aitoa yhteistyötä vai fantasiapuhetta?
- Monialainen ohjaus toimintana
  - Toiminnan tutkiminen työyhteisössä
  - Yhteistyö on tekoja
- Mikä monialaisesta ohjauksesta tekee monialaista?
  - Monialaisen ohjauksen työmuodot ja toimintatavat
  - Millaisiin tekoihin monialainen ohjaus jäsentyy?
- Kohti aitoa monialaista ohjausta

# Monialainen ohjaus palvelujärjestelmän muutoksena

Aitoa yhteistyötä vai  
fantasiapuhetta?



## Muutoksen taustalla ajatus siitä, että

**viheliäisten ongelmien syyt ovat palautettavissa laajempaan ympäristöön – ei ainoastaan yksilöllisiin käyttäytymiseroihin**

- Pyrkimys systeemiseen muutokseen: ilmiötä lähestytään kokonaisuutena yksilö ja ympäristö huomioon ottaen
- Miten palvelujärjestelmä ja toimintamallien toteuttajat vaikuttavat työllisyyden edistämisen onnistumiseen?



## Esimerkkinä Ohjaamo

- Ohjaamot tarjoavat monialaisesti palveluita työllistymiseen, koulutukseen, elämänhallintaan ja hyvinvointiin liittyen alle 30-vuotiaille
- Taustalla tarve ehkäistä nuorten syrjäytymistä ja toteuttaa konkreettisella tasolla nuorisotakuuta
- Vakiinnutettu osaksi suomalaista palvelujärjestelmää vuonna 2017
- Tutkimuksia:
  - Monialaisen yhteistyön vaikuttavuus nuorten työllistymistä edistävissä palveluissa (Valtakari ym. 2020)
  - Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä (Määttä & Souto 2020)



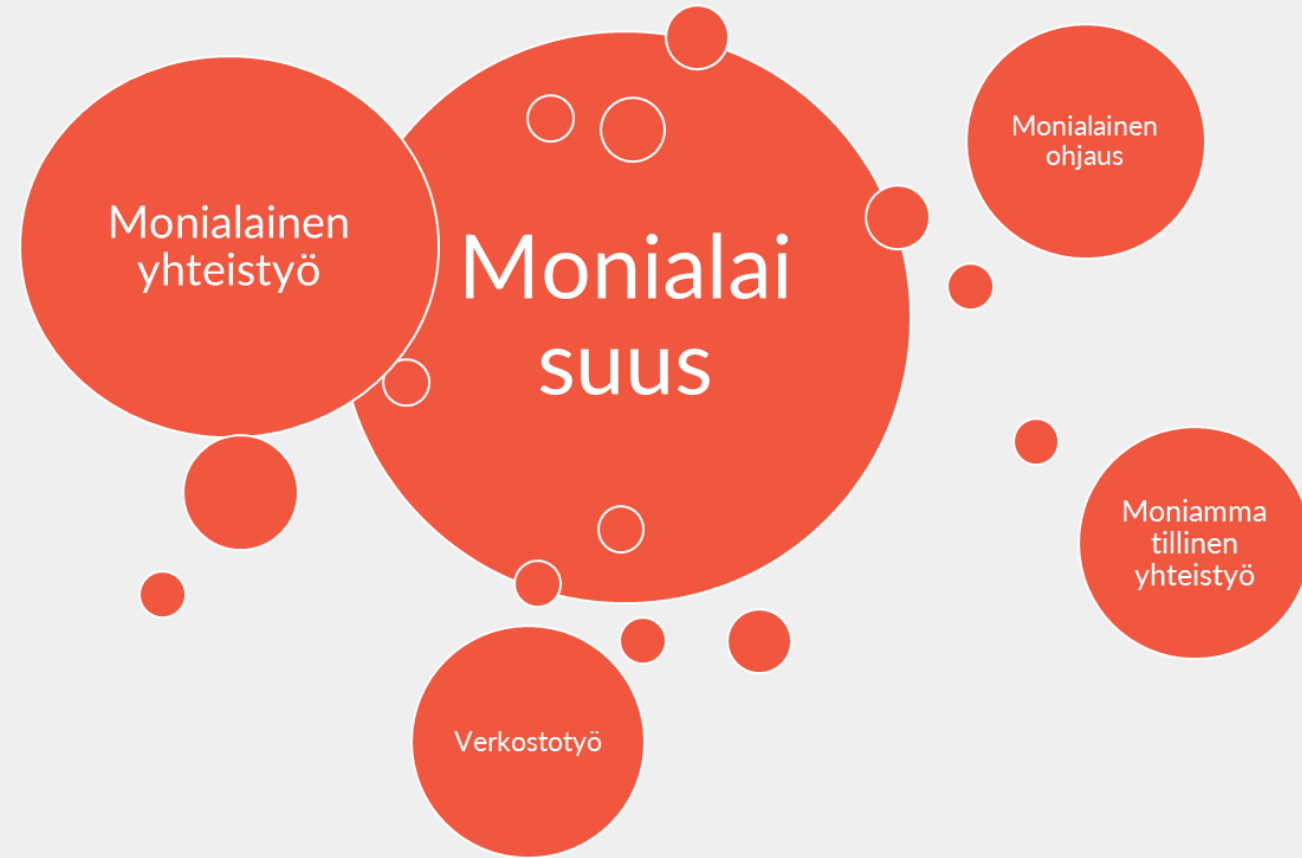
## Monialaisen ohjauksen määritelmä

Eri ohjausalan toimijoiden ja palveluiden välinen yhteistyö sekä organisaatioiden sisällä että niiden välillä (Nykänen, Risku & Puukari 2017, 309–311)



# Käsitteitä

- **Monialainen yhteistyö:** Eri hallinnon- ja tieteenalat yhteen kokoava ja rajat ylittävä toiminta (Nykänen 2010, 58–59; Pukkila & Helander 2016), jonka pyrkimyksenä on eri tieteen- ja toimialojen **aito integraatio** (Stember 1991). Perustuu usein yhteisiin sopimuksiin, suunnitteluun ja päätöksentekoon (Engeström 2006; Määttä 2007; Nykänen 2010, 58–59)
- **Moniammatillinen yhteistyö:** yhden tai useamman hallinnonalan välinen yhteistyö yhden organisaation sisällä tai eri organisaatioiden välisissä verkostoissa (Koskela 2013, 17; Nykänen 2010, 58–59)
- **Verkostotyö:** vapaamuotoinen tiedonvaihto ja yhteydenpito eri organisaatioiden välillä







# Onko monialainen ohjaus vaikuttavaa?

- ”Ohjaamotoiminnan erillisvaikutukset syntyvät ennen kaikkea **tehostuneen palveluihin ohjauksen** kautta”
  - Ohjaamoasiakkailla on lähes kaksinkertainen todennäköisyys päätyä aktiivitoimenpiteisiin verrattuna vastaavan kaltaisiin ei-Ohjaamoasiakkaisiin, työllisyysvaikutukset pitkällä aikavälillä (Valtakari ym. 2020)
- Systemiseen muutokseen pyrkivän palvelujärjestelmän uudistamisen ja monialaisten toimintamallien **vaikuttavuuden arviointiin ei ole olemassa yhtä mittaria**
  - Kun pyrkimyksenä on muuttaa ympäristöä, voiko vaikuttavuutta mitata yksilön käyttäytymisen muutoksesta?



# Mitä monialaisesta ohjauksesta tiedetään?

- Monialaisen yhteistyön oletetut hyödyt ohjauksessa
  - Asiakkaalle
  - Työntekijöille
  - Palvelujärjestelmälle
- Haasteita
  - Monialaisen ohjauksen käytännön toteuttamisesta tiedetään toistaiseksi vähän (Lilja, Pukkila, Helander 2021a ja 2021b)
  - Käsitteellinen epätarkkuus pitää keskustelua ja tutkimusta hajanaisena



# Aittoa yhteistyötä vai fantasiapuhetta?

- Julkinen keskustelu monialaisuudesta myönteistä, sen toteuttamisen tavoista kuitenkin ristiriitaisia näkemyksiä
  - ”kokoaa yhteen palveluntuottajia monialaiseksi kokonaisuudeksi” (Ohjaamon perusteet, 2018)
  - Sektorirajat ylittävä ohjaus vs. ohjaajien työnkuvien tiukempi rajaaminen (Wrede-Jäntti ja Westerback, 2020)
  - Rinnakkainen ja jäsentymätön vs. yhteinen ja erikoistunut ohjaus (Helander ym., 2020)
- **Fantasiapuhetta?** (Puusa, Mönkkönen & Kuittinen, 2011; Sveningsson & Larsson, 2006)



Eri alojen toimijoiden yhteen liittäminen **ei ole** riittävä edellytys monialaiselle yhteistyölle (Reeves ym., 2010)

→ palvelujärjestelmän systeemiselle muutokselle → yksilön tukemiselle → työllisyyden edistämiselle



# Ratkaisuna monialaisen ohjauksen arviointi ja kehittäminen työntekijöiden toimintana

- Katseen suuntaaminen käytännön toimintaan
- Työntekijöiden välinen yhteistyö tutkimuskohteena

# Monialainen ohjaus toimintana



# Toiminnan tutkiminen työyhteisöissä

## 1. Toiminnan teoria

- kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria (Leontjev, 1977; Vygotsky, 1978) luonnehtii yhteisöllistä toimintaa jossakin kulttuurissa

## 2. Kehittävä työntutkimus (Engeström, 1987,1995, 2004)

- analyysiyksikkönä on yhteisön kulttuurillisesti välittynyt yhteistoiminta eli toimintajärjestelmä sääntöineen, tekijöineen, välineineen ja työnjakoineen

## 3. Monialainen ohjaus tekoina (Lilja, Pukkila & Helander 2021a, 2021b)

- ohjauksen tarkastelu tekojen tasolla, yksilöiden tai ryhmien suorittamina suhteellisen lyhytjänteisinä ja tavoitteellisina toimintoina **ohjaustilanteen tasolla**



# Monialaisessa ohjauspalvelussa on kyse järjestelmäinennovaatiosta

- **Erilliset ohjauspalvelut**
  - Eri alojen edustajat tuovat mukanaan oman alansa toimintajärjestelmän ohjaukseen
  - Esimerkiksi työllisyyspalvelut ja siellä tapahtuva ohjaus muodostaa oman toimintajärjestelmänsä, jota luonnehtivat kyseiselle kulttuurille ominaiset asiakkuudenhallintajärjestelmät, velvoittavuus ja sanktiot
- **Monialainen ohjauspalvelu**
  - organisaatioiden välinen monialainen yhteistyö
  - Järjestelmäinennovaatio: erilliset ohjauspalvelut (esimerkiksi TE-palvelut, etsivä nuorisotyö ja mielenterveyspalvelut) korvautuvat uudella toimintamallilla (monialainen ohjauspalvelu Ohjaamo)





# Monialainen ohjaus on yhteistyötä ja yhteistyö on tekoja

- Monialainen ohjaus on
  - Olemista
  - **Tekemistä**
  - Omistamista
- Eri toimintajärjestelmiin kuuluu sille tyypillisiä tekoja, mutta toisaalta tekojen kautta toimintajärjestelmät voivat myös uusiutua
- Monialainen ohjauspalvelu on muodollinen rakenne, mutta sen kehittäminen on dynaamista
  - Pitkäkestoinen ja vaativa uuden oppimista edellyttävä prosessi (Pukkila & Helander 2016; Engeström 2006)
  - Tavoitteena eri ihmisten ja taustaorganisaatioiden tietojen ja osaamisen integroiminen osaksi yhteistä toimintamallia



- **Tekijä:** ohjaajat/asiantuntijat, asiakas/ohjattava, asiakkaan lähipiiri
- **Kohde:** työllisyyden edistäminen, kokonaisvaltainen yksilöllinen apu asiakkaalle
- **Välineet:** TNO, aikaperspektiivi, ohjauskeskustelun suuntaamisen keinot + fyysiset työvälineet
- **Säännöt:** työntekijöiden väliset säännöt, ohjattavan kanssa sovittavat säännöt: tavoite ja kesto
- **Yhteisö:** monialainen ohjauspalvelu
- **Työnjako:** koordinaatio, roolit, monialaiset työmuodot



# Monialainen organisaatio: organisaatioiden välinen monialainen yhteistyö

1. Pitkäaikaisuus
2. Yhdenvertaisuus
3. Toiminnan kohteena laaja, monimutkainen strateginen haaste
4. Rajojen ylittäminen ja läpinäkyvyys
5. Yhteinen vastuu toiminnan kehittämisestä
6. Yhteiset tiedonhallinnan ja neuvottelun välineet
7. Ennakoivat sopimukset

(mukaillen Engeström 2006)

**Mikä monialaisesta  
ohjauksesta tekee  
monialaista?**



# Monialaisen ohjauksen työmuodot ja toimintatavat

- **Ohjauksen monialaiset työmuodot**
  - yksilöohjaus, parityöskentely, toisen osaamisen hyödyntäminen (konsultaatio, siirto, saattaen vaihto), tiimi- ja solmutyöskentely ja ryhmäohjaus
- **Ohjauksen ammatilliset toimintatavat**
  - Aikaperspektiivi eli ohjauksen suuntaaminen pidemmän aikavälin suunnitelmiin, lyhyen aikavälin suunnitelmiin tai molempiin
  - TNO-jakauma eli esiintyykö tiedotusta (T), neuvontaa (N), ohjausta (O), kaikkia kolmea yhtä aikaa (TNO) vai toimintatapojen eri yhdistelmiä (T+N, T+O, N+O)
  - Ohjauskeskustelun suuntaamisen keinot (esim. kysyminen, rajoittaminen, tiivistäminen)
- **Ohjaustilanteen tavoite ja kesto**
- **Ohjaajien lukumäärä sekä ohjaajan tausta**



# Monialainen ohjaus erilaisina tekoina Ohjaamoissa

- Yhteensä 72 prosentissa ohjaustilanteista keskiössä yksilöohjaus
- Puolet ohjaustilanteista sellaisia, joissa paikalla yksi ohjaaja, kaksi ohjaajaa toiseksi yleisin (35 %)
- Ohjauksen yleisin tavoite TE-palveluissa asioiminen (24 %)
- Suurin osa ohjaajista oli taustaltaan työ- ja elinkeinoalan edustajia (45 %), yhteensä työ- ja elinkeinoalan ohjaajia oli 71 prosentissa ohjaustilanteista



# Pitkäkestoinen monialainen ohjaus (21 %)

Pitkä kesto ja pitkän  
aikavälin suunnitelmiin  
keskittyminen

Kaksi ohjaajaa

| Ohjaus tekona                         | <b>Klusteri 1:<br/>Pitkäkestoinen monialainen ohjaus N=11 (21 %)</b>           |
|---------------------------------------|--|
| Ohjauksen tavoite (n/%)* <sup>1</sup> | Ryhmätoimintaan osallistuminen (6/100 %)<br>TE-palveluissa asioiminen (4/31 %) |
| Ohjaustilanteen kesto (n/%)           | 30 min (3/27 %)<br>2 h tai enemmän (5/100 %)                                   |
| TNO-jakauma (n/%)                     | Tiedotus (3/100 %)<br>Ohjaus (4/44 %)  |
| Ohjaajien lukumäärä (n/%)             | Kaksi ohjaajaa (7/33 %)  |
| Ohjaajan tausta (n/%)                 | Ei muuttujia, joiden f > 3   |
| Ohjauksen aikaperspektiivi (n/%)      | Pitkä aikaväli (4/80 %)<br>Lyhyt aikaväli (5/19 %)                             |
| Ohjauksen työmuoto (n/%)              | Ryhmäohjaus (6/100 %)<br>Parityöskentely (4/67 %)                              |

<sup>1</sup> \*Lukumäärä/prosenttia viittaa tilastoyksiköiden esiintymiin kyseisessä klusterissa



# Jäsentymätön toisen osaamista hyödyntävä yksilöohjaus (36 %)

**Paljon variaatiota  
kaikissa  
toimintatavoissa**

**Yksilöohjaus ja toisen  
osaamisen  
hyödyntäminen (kuten  
siirto) väljin  
monialainen työmuoto**

|   |   |
|---|---|
| <b>Ohjaus tekona</b>                    | <b>Klusteri 2:<br/>Jäsentymätön toisen osaamista hyödyntävä yksilöohjaus<br/>N= 19 (36 %)</b>   |
| <b>Ohjauksen tavoite (n/%*)</b>         | Työ (6/100 %)<br>Koulutus ja työ (4/57 %)<br>Koulutus (3/38 %)  |
| <b>Ohjaustilanteen kesto (n/%)</b>      | 30 min (5/45 %)<br>45 min (3/50 %)<br>1 h (6/40 %)<br>1 h 30 min (4/67 %)   |
| <b>TNO-jakauma (n/%)</b>                | Tiedotus, neuvonta ja ohjaus (10/56 %)<br>Tiedotus ja neuvonta (4/44 %)   |
| <b>Ohjaajien lukumäärä (n/%)</b>        | Yksi ohjaaja (3/13 %)<br>Kaksi ohjaajaa (12/57 %)<br>Kolme ohjaajaa (3/60 %)  |
| <b>Ohjaajan tausta (n/%)</b>            | Koulutus- ja opetusala sekä työ- ja elinkeinoala (3/75 %)<br>Sosiaali ala sekä työ- ja elinkeinoala (3/75 %)<br>Työ- ja elinkeinoala (3/14 %) |
| <b>Ohjauksen aikaperspektiivi (n/%)</b> | Lyhyt aikaväli (8/31 %)<br>Sekä lyhyt että pitkä aikaväli (11/50 %)   |
| <b>Ohjauksen työmuoto (n/%)</b>         | Yksilöohjaus ja toisen osaamisen hyödyntäminen (12/86 %)  |





# Lyhytkestoinen työllisyysasiointi (43 %)

TE-palveluissa  
asioiminen

Lyhyt kesto

Neuvontaan  
painottuvat tapaamiset

Yksi ohjaaja

| Ohjaus tekona                    | <b>Klusteri 3:<br/>Lyhytkestoinen työllisyysasiointi N= 23 (43 %)</b>  |
|----------------------------------|--|
| Ohjauksen tavoite (n/%*)         | TE-palveluissa asioiminen (9/69 %)<br>Koulutus (5/63 %)<br>Työ (3/50 %)<br>Koulutus ja työ (3/43 %)                      |
| Ohjaustilanteen kesto (n/%)      | 15 min (7/70 %)<br>30 min (3/27 %)<br>45 min (3/50 %)<br>1 h (9/60%)   |
| TNO-jakauma (n/%)                | Neuvonta ja ohjaus (7/78 %)<br>Tiedotus ja neuvonta (5/56 %)<br>Tiedotus, neuvonta ja ohjaus (7/39 %)<br>Ohjaus (3/33 %) |
| Ohjaajien lukumäärä (n/%)        | Yksi ohjaaja (21/88 %)   |
| Ohjaajan tausta (n/%)            | Työ- ja elinkeinoala (19/86 %)   |
| Ohjauksen aikaperspektiivi (n/%) | Lyhyt aikaväli (13/50 %)<br>Sekä lyhyt että pitkä aikaväli 9/41%)  |
| Ohjauksen työmuoto (n/%)         | Yksilöohjaus (21/96 %)   |

# Kohti aitoa monialaista ohjausta



# Miten toteuttaa aitoa monialaista ohjausta tekojen tasolla?

## Toimintajärjestelmän nykytilanne

- Onko monialaisuus ymmärretty paikoin vain eri toimialojen työskentelynä samoissa tiloissa omien asiakkaiden kanssa?
- Asiakkaiden jaottelu erillisiin kohderyhmiin TNO-jakauman perusteella
- Miten tulosityyden huomioiminen ja yksilöllisyys toteutuu jos ohjaajien tausta pääasiassa sama?
- Mikä on monialaisen ohjauksen tavoite?

## Monialainen ohjaus tekojen tasolla

- **Aidosti monialainen työnjako**
  - **Monialaisten työmuotojen monipuolinen käyttö**
- **TNO jatkumona siten, että kaikkia voi esiintyä vaihtelevasti yhden ohjaustilanteen sisällä**
- **Eri alojen edustus MYÖS saman ohjaustilanteen sisällä**
- **Asiakas keskiössä**



# Lähteet

- Engeström, Y. 2006. Kaksikätkinen asiantuntijaorganisaatio. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B02/2006. Helsinki: Kansanterveyslaitos
- Helander, J., Pukkila, P., Lilja, T., Koskela, S., Leppänen, A. & Mäkinen, S. (2020) Valtakunnalliset suositukset Ohjaamojen monialaisen uraohjauksen laadunvarmistukseen. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-823-7>
- Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. (2021a). Nuorten asiakasosallisuus monialaisessa ohjaus- ja neuvontapalvelussa. Havainnointitutkimus ohjaustilanteista Ohjaamoissa. Nuorisotutkimus, 39(1).
- Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. (2021b) Monialaisen ohjauksen rakentuminen ohjaustilanteissa: onko monialainen ohjaus monialaista? Kasvatus 3/2021.
- Nykänen S., Risku, M. & Puukari, S. 2017. Monialainen yhteistyö tukea ja ohjausta tarvitsevien voimavarana. Teoksessa S. Puukari, K. Lappalainen & M., Kuorelahti (toim.) Ohjaus ja erityisopetus oppijoiden tukena. Jyväskylä: PS-Kustannus, 309–321.
- Määttä, M. & Souto, A.-M. (toim.) 2020. Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteissä. Nuorisotutkimusseura: Julkaisuja 226. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu\\_ja\\_tulkittu\\_ohjaamo\\_web.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf) (Luettu 28.1.2021.)



# Lähteet

- Pukkila, P. & Helander, J. 2016. Työotteena monialaisuus: katsaus Ohjaamojen yhteistyön rakentumiseen. Nuorisotutkimus 34 (2016): 3, 53–57. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017111016870> (Luettu 29.1.2021.)
- Reeves, S., Lewin, S., Espin, S., Zwarenstein, M., 2010. Interprofessional Teamwork for Health and Social Care. Wiley-Blackwell, Chichester
- Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Mayer, M., Nyman, J. Sillanpää, K., Spangar, T., Ålander, T. & Yli-Koski, M. 2020. Ohjaamot - monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria: Monialaisen yhteistyön vaikuttavuus nuorten työllistymistä edistävissä palveluissa. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-932-5> (Luettu 29.1.2021.)
- Wrede-Jäntti, M. & Westerback, F. 2020. Haastavia tilanteita nuorten arvostamassa Ohjaamossa – Miten Ohjaamoon tyytymättömät nuoret perustelevat kritiikkinsä? Teoksessa M. Määttä & A-M. Souto (toim.) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. Nuorisotutkimusverkosto: Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 226



PASSION LED US HERE

*Photo by Ian Schneider on Unsplash*

**Tsemppiä ja intoa yhteistyöhön!**

[taru.lilja@itla.fi](mailto:taru.lilja@itla.fi)

Twitter: taru\_lilja