

OHJAUSTOIMINNAN ARTENOMI

- OSAAVA, MUTTA TUNTEMATON



Esipuhe	3
1. Kuka on ohjaustoiminnan artenomi?	4
2. Työelämätiedot ja -taidot	6
Työnantajasektori	6
Työura	7
Yhteenveto	8
3. Työsuhde- ja palkkaus	8
Työsuhde ja sopimukset	8
Palkkaus	9
Koulutustarve ja -mahdollisuudet	9
4. Työnhaku	11
Mistä töitä?	11
Verkostoista vahvuutta	11
Omien taitojen tunnistaminen	12
5. Haasteet ja tulevaisuus	14
Tunnettuus	14
Tulevaisuus	15
Koulutuksen lakkautus	16
Oman osaamisen tunnistaminen	17
Ajankäyttö	17

ESIPUHE

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry toteutti keväällä 2014 Ohjaustoiminnan artemiksi valmistuneiden ja vastaavan opistotasoisien koulutuksen saaneiden työelämäosaamista, arvoja ja ammattikunnan tunnettuutta jäsentävän selvityksen. Kyselyyn vastasi kolmasosa ohjaustoiminnan artemiksi valmistuneista henkilöistä.

Tämän kyselyn ja siitä seuranneen tutkimuksen tavoitteena oli kattavasti ja rakentavasti perehtyä alalla toimivien henkilöiden taustoihin ja tavoitteisiin. Lisäksi opas tutustuttaa lukijan alalla ohjaustoiminnan artemien henkilökohtaisiin haasteisiin ja vahvuuksiin. Tätä kautta ymmärrystä kasvattaen se antaa eväitä ohjaustoiminnan artemille ammatti-identiteetin rakentamiseen ja ennen kaikkea esittelee toimialan muille tutustumalla ammattikunnan osaamiseen ytimeen.

Olemme koonneet kyselytutkimuksen vastausten, henkilökohtaisten haastattelujen ja ammattilaisten neuvojen avulla tämän oppaan ohjaustoiminnan artemeille. Se on tehty antamaan neuvoja työelämään sekä auttamaan ammattikuvan muotoutumista ja vahvistamaan ohjaustoiminnan artemina työskentelyä. Samalla ala saa ansaitsemaansa huomioita ja tunnettuutta laajalla kentällä.

Julkaisu tarjoaa konkreettisten neuvojen, taustatietojen ja kokemusten kautta ohjaustoiminnan artemille vinkkejä, joilla työelämästä ja -polusta saa rakennettua itselle mielekkään. Lisäksi työnantaja saa monipuolisen ja havainnollistavan kuvan ammatin edustajista ja heidän osaamisestaan, mikä tekee yhdessä työskentelystä antoisaa. Vaikka ohjaustoiminnan koulutusohjelma Hämeen ammattikorkeakoulussa on saanut lakkauttavan päätöksen ja syksyllä 2012 alkaneet koulutukset ovat tässä muodossa viimeiset ennen sen yhdistämistä sosiaalialan koulutukseen, ei ammatti katoa, vaan tuo edelleen uskomattoman monipuolisen panoksensa laajasti sekä kulttuurin että sosiaali- ja terveysalan kentille. Julkaisun on koostanut ja kirjoittanut Vilja Byström.

Helsingissä 27.8.2014

Mari Lankinen
puheenjohtaja
Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry



Ohjaustoiminnan tavoitteena on edistää asiakkaiden luovuutta, itsensä kehittämistä, hyvinvointia, elämänlaatua ja toimintakykyä kulttuuri- ja taidelähtöisin menetelmin.”

- Hämeen ammattikorkeakoulu

1. Kuka on ohjaustoiminnan artonomi?

KOULUTUSTAUSTA



Hämeen ammattikorkeakoulussa opiskelleet ohjaustoiminnan artonomit ovat voineet valintansa mukaan keskittyä joko pedagogiseen tai terapeuttiseen ohjaustoimintaan, joissa kummassakin tärkeänä elementtinä on ohjaustoiminnan palvelujen kehittäminen. Pedagoginen ohjaustoiminta painottuu taito- ja taideaineiden ohjaamiseen ja Terapeuttisen ohjaustoiminnan valinnee keskittyvät hyvinvoinnin ja kuntoutuksen edistämiseen. Jokainen opiskelija on lisäksi voinut valita sivuaineopinnoiksi käsityömuotoilua ja ilmaisua, esittävää ilmaisua, osallistavaa ilmaisua sekä mediailmaisua ja mediataidetta.

Kyselyyn vastanneista puolet oli opiskellut terapeuttisen ohjaustoiminnan ohjelmassa, kolmasosa pedagogisessa ja vajaalla viidesosalla ei ollut opinnoissaan erityistä suuntautumista tai se oli jokin muu yllämainituista (opistoaste).

Ohjaustoiminnan ammattilaiset tunnetaan ennen kaikkea ohjaajina, yleisimpiä käytössä olevia nimikkeitä on mm. vapaa-ajanohjaaja, päivätoiminnan ohjaaja, toiminnanohjaaja, virikeohjaaja, yksilö- ja työvalmentaja, työpajaohjaaja, projektipäällikkö, yksilövalmentaja, järjestöohjaaja, nuoriso-ohjaaja ja askartelunohjaaja.



Ohjaustoiminnan ammattilainen työskentelee yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kanssa erilaisissa toimintaympäristöissä. Hänellä on kyky toimia sekä ohjaajana että suunnittelijana.

Tässä oppaassa esiintyy kaksi ohjaustoiminnan artonomin koulutuksen saanutta, alan opiskelija ja yksi työnantaja.

”Olen joustava ja sopeutumiskykyinen, voin työskennellä eri asiakasryhmien kanssa itsenäisesti ja ryhmässä sekä ottaa vastuun kehittämistehtävistä. Vahvuuksiani on eri kädentaidot ja ilmaisulliset menetelmät.”

– Tiina Manninen

”Vahvuutenani nykyisessä työssäni on sosiokulttuurisen innostamisen taidot, jotka olen saanut ohjaustoiminnan artonomin opinnoista.”

– Tarja Ahonen

”Minulla on hallussa ryhmänohjaaminen ja vanhuskenttä – kohtaaminen, sosiaalisuus ja sosiaalinen kanssakäyminen asiakasryhmän kanssa terapeuttisesta näkökulmasta. Ei ole tärkeää mitä tehdään, vaan miten se tehdään yhdessä.”

– Marjut Nummi

”Mahdollisuuteni on tukea vanhusten kotona pysymistä ja asumista, mikä on uusi trendi vanhustyössä. Tarkoituksena on saada aikaan kerho- ja ryhmätoimintaa, joka auttaisi kotona jaksamista.”

– Eeva Roiha

Tiina Manninen
opiskelija

Aloitti ohjaustoiminnan opiskelut 2010, pääaine pedagoginen ohjaustoiminta.

Tarja Ahonen
työhönvalmentaja

Valmistui vuonna 2008, työskentelee Turun kaupungin hyvinvointitoimialojen kuntoutuspalveluissa.

Marjut Nummi
päivätoiminnan ohjaaja

Valmistui vuonna 2008, työskentelee perusturvakuntayhtymä Akselin päivätoiminnanohjoajana.

Eeva Roiha
osastopäällikkö

Toimii palvelutuotannosta vastaavana osastopäällikkönä Turun kaupungin nuorisopalveluissa.

2. Työelämätiedot ja -taidot

TYÖNANTAJASEKTORI

Kunta on ohjaustoiminnan artemomien yleisin työnantajataho. Toiseksi eniten heitä työllistää yksityinen sektori. Valtio, yliopistot, korkeakoulut sekä kirkko että seurakunta työllistävät vain pienen murto-osan ohjaustoiminnan artemoneista.



Ohjaustoiminnan artemomit ovat pääasiallisesti palkkatyössä. Vain harva toimii freelancerina, yrittäjänä, ammatinharjoittajana, sivutoimimena yrittäjänä, on vuokratyössä tai työskentelee ulkomailla. Valta-osa työskentelee kokoaikaisesti.

Uudet toiminta- ja työtavat on oleellista pitää mielessä. TAKU kysyi, mitä mieltä haastateltavat ovat esimerkiksi siitä, että suurin osa kollegoista on palkkatöissä – olisiko freelancerina tai yrittäjänä toimiminen mahdollisuus ohjaustoiminnan ammattilaiselle? Tuloksena oli, että ideoita yrittäjyydestä tai osuuskuntatoiminnasta on syntynyt jo opiskelujen lomassa, mutta toteutukseen kaivataan enemmän tukea ja esimerkkejä.

”Opiskeluaikoina puhuimme kavereiden kanssa että osuuskuntatoiminta voisi olla jossain tilanteissa hyvä, sen kautta voisi myydä ohjauspalveluita, mutta toisaalta monissa paikoissa on jo palkatut ohjaajat. Tulisi miettiä tarkkaan mistä löytäisi markkinaraon. Ideana olisi varmasti toimiva, mutta henkilökohtaisesti ei ole ajankohtainen asia.”

– Marjut Nummi

”Kaikki on paljolti kiinni omasta aktiivisuudesta, voisin miettiä yrittäjähenkisyttä ja sen suunnittelua tarkemmin. Mahdollisuutena minulla olisi esimerkiksi hankkeistaa opinnäytetyöni tuottama tutkimus ja työllistyä sitä kautta.”

– Tiina Manninen

”Minulla ei ole yrittäjätaustaa, mutta opintojen aikana ajattelin että mahdollinen tehtäväkenttä voisi olla keikat vanhainkodeille tai muuta vastaavaa. Saisi tehdä erilaisia paketteja kuten draamallinen nukke-teatterimenetelmä, jonka kautta kiertäisi vaikka päiväkoteja. En silti koe että tämä työtapa sopisi juuri minulle.”

– Tarja Ahonen

TYÖURA

Kyselyyn vastanneiden ohjaustoiminnan artemien työuran kestossa on hajontaa, keskimäärin vastaajat ovat työskennelleet alalla kolme vuotta. Suuri osa oli myös tuoreita artemeja, sillä melkein kolmannes on ollut työelämässä alle kolme vuotta. Osa vastaajista ei ole vielä työelämässä, sillä he suorittavat parhaillaan artemiopintojaan.

Reilu viidennes vastaajajoukosta kuuluu konkareihin, jotka ovat työskennelleet artemi-koulutustaan vastaavissa tehtävissä jo yli 10 vuotta. Vastausmäärään verrattaessa voidaan katsoa että yleiset kyselyssä saadut mielipiteet edustavat uudenkarheita artemeja.

YHTEENVETO

Työssäkävien ohjaustoiminnan artemien tilanne oli tutkimusta tehtäessä vakinainen ja pysyvä; heistä suurin osa oli kokoaikaisessa palkkatyössä ja heidän työpaikoillaan noudatettiin työehtosopimusta. Myös lähes kaikilla vastanneista (96 %) on vain yksi työnantaja.

Asteikolla yhdestä viiteen oma tulevaisuuden työllistyminen nähtiin hyvänä (keskiarvo 3,8). Työtä on tarjolla pääosin kuntasektorilla ja toiseksi eniten yksityisellä alalla, muun muassa yhdistyksissä ja säätiöissä.

Tulevaisuus tuottaa kuitenkin työntekijäkentällä erityistä huolta etenkin koulutuksen lakkautuspäätöksen ja ammatin heikon tunnettuuden vuoksi. Ohjaustoiminnan artemit murehtivat, että yhä useammassa



”Työmarkkinoilla olemme väliinputoajia, työpaikkoihin joista voisin olla kiinnostunut on kelpoisuusvaatimuksena yleensä lähihoitaja tai sosionomi.”

työpaikassa vaaditaan esimerkiksi sosionomin tai toimintaterapeutin pätevyys vaikka heidän koulutuksensa ja työkokemuksensa täsmäisivät kyseiseen tehtävään yhtä lailla. Myös muita erikoistumisopintoja ja kursseja on käytävä, jotta saavuttaa vaaditun pätevyyden tiettyyn työpaikkaan. Voidaan arvella, että tämä johtuu koulutuksen tunnettuuden puutteesta. Kysymykseen ”Onko ammattisi mielestäsi tunnettu?”, asteikoilla yhdestä kymmeneen, keskiarvoksi tuli vaatimaton 3,5, joka on selkeästi alle puolivälin. Selvää on, että koulutuksen lakkautus ei edesauta tunnettuutta. Yhtenä haasteena mainitaan, että työelämä ei tunne koulutusta. Samaa mieltä ovat haastateltavat.

3. Työsuhde- ja palkkaus

TYÖSUHDE JA SOPIMUKSET

Ohjaustoiminnan artonomeja palkataan useimmiten vakituiseen työsuhteeseen. Määräaikainen työsuhde oli neljäsosalla kyselyyn vastanneista. Loput vastaajista olivat päätoimisia opiskelijoita tai eivät ole tällä hetkellä työelämässä.

Työehtosopimuksessa määritellään muun muassa työaika, vuosilomat ja palkkausjärjestelmä. Lähes poikkeuksetta ohjaustoiminnan artonomien työsopimus on sidottu työehtosopimukseen. Yleisimmin noudatetaan Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Lisäksi mainittiin muun muassa Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus (ent. Palvelulaitosten työntajayhdistyksen työehtosopimus PTYTES), Yksityisen terveystalvelualan työehtosopimus (YSTEA), Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön työehtosopimus, Yksityisen opetusalan työehtosopimus ja Neuvonta-alan työehtosopimus. Murto-osalla oli työsopimus, jota ei ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen tai työpaikalla sovelletaan jotain muuta työehtosopimusta.

PALKKAUS

Kuukauden bruttokeskiansioiden keskiarvo palkkatyössä olevilla artenomeilla oli 2 254 euroa (70 vastaajaa). Yleisimmin palkkaus perustui työehtosopimukseen tai sen palkkataulukkaan. Viidesosalla se määräytyi työnantajan palkkausjärjestelmän mukaisesti kun taas osan kanssa palkasta oli sovittu henkilökohtaisesti työsopimuksella. Provisioon, optioon tai tulospalkkaukseen perustuvat palkkakokonaisuudet eivät ole alalla yleisessä käytössä.

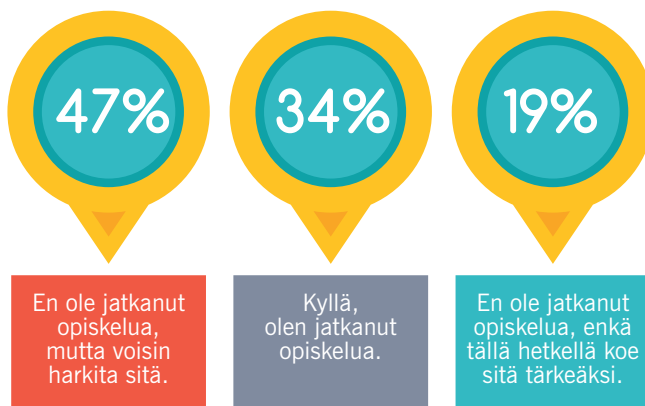


KOULUTUSTARVE JA -MAHDOLLISUUDET

Osa ohjaustoiminnan artenomeista on jatkanut opiskelua vielä valmistumisen jälkeen. Erilaisia vaihtoehtoja on tarjolla monia. Usein työtilanne ja -mahdollisuudet määrittelevät sen, mitä lähdetään opiskelemaan. Sosiaali- ja terveystieteille suuntautuneet ovat suorittaneet esimerkiksi Sosionomin AMK-tutkinnon. Mukana on myös opetuslalle laajentaneita, erityisopetusta ja taidekasvatusta, liikunnan ammattitutkinto, erilaisiin taiteellisiin menetelmiin ja ilmaisuun liittyviä lisäopintoja ja kursseja sekä erikoistumisopintoja.

Olen opiskellut AMK-tutkinnon päälle erikoistumisopintoja pian 96 op saamatta silti tutkintonimikettä, joka vastaisi ylempää korkeakoulututkintoa. Koen olevani paitsi koulutuskuopassa, myös palkkakuopassa.”

JATKO-OPINNOT VALMISTUMISEN JÄLKEEN



Tarja Ahonen on 54-vuotias ja suorittanut useampia kursseja heti Hämeen ammattikorkeakoulusta valmistuttuaan. Hänen tilanteeseensa oma halu jatkokouluttua oli suuri ja hän näki sen myös tukevan työtään. 2008-2014 Ahonen osallistui työnsä kautta Oiva vuorovaihtus –ryhmänohjaajakoulutukseen, 2011-2012 hän suoritti työhönvalmentajan erityisammattiotuopinnot ja 2014 oppisopimuksen kautta työhönvalmentajan erityisammattitutkinnon. Ahonen tarttui ensimmäiseen jatkokoulutusmahdollisuuteen koska kukaan muu silloisella työpaikalla ei ollut siitä kiinnostunut.

- Lähes puolet kyselyyn vastanneista ei ole jatkanut opiskelua, mutta voisi harkita sitä.

Marjut Nummi, 31-vuotta, on päätenyt urallaan erilaisiin tehtäviin hyödyllisten työharjoitteluiden kautta. Hän on myös ollut aiemman työnsä puolesta mukana projektityöntekijänä Turun kulttuuripääkaupunkivuoden KUVA-hankkeessa (Kulttuuria vanhuksen arkeen). Ainoa jatko-opinto Nummella on ollut 2011-2012 omasta mielenkiinnosta kummunnut ratkaisukeskeiseksi eläinavusteiseksi valmentajaksi kouluttautuminen. Hänelle on riittänyt ohjaustoiminnan artemin koulutus. Lisäopinnot ovat tukeneet hänen työtään mutta niiden suorittaminen ei ole ollut välttämättömyys.

- Kyselyyn vastanneista noin viidennes ei ole jatkanut opiskelua ohjaustoiminnan artemiksi valmistuttuaan tai opistoasteen koulutuksen suoritettuaan.

Vielä opiskeluaan suorittava 28-vuotias **Tiina Manninen** on taustaltaan lähihoitaja. Hänen mielestään tuleva ohjaustoiminnan artemin tutkinto riittää, sillä aiempi kokemus ja koulutus auttaa pääsemään erilaisiin työpaikkoihin ja antaa mielekkäitä mahdollisuuksia.

- Jatkokoulutus luo monenlaisia mielipiteitä ja siihen suhtaudutaan varauksella. Useat kokevat sen taakkana ja turhauttavana, jos heidän tulisi suorittaa kaksi samantasoista ja sisällöltään osittain risteävää tutkintoa peräjälkeen saadakseen mieluisan työpaikan.

”Koen että joissain tapauksissa pääsisin helpommalla tai saisin arvostusta, ja minut otettaisiin vakavammin jos minulla olisi sote-alan muodollinen pätevyys. Artemin kulttuurialan koulutus sote-puolella on haastava.” Nummi lisää.

4. Työnhaku

MISTÄ TÖITÄ

Ohjaustoiminnan artemomien työnhakukanavien TOP14

VERKOSTOISTA VAHVUUTTA

Verkostojen hyödyntäminen työnhaun apuna on suositeltavaa. Sosiaalisen median kanavien käyttö, kuten oman profiilin luominen ”maailman kattavimpaan ammatilliseen verkostoon” LinkedIniin. Luotu profiili toimii myös omana verkkosivuna, josta työnantaja saa kätevästi yleiskuvan opiskelutautasta ja osaamisesta. Yksi mahdollisuus on tehdä oma julkinen Facebook-sivu, jonka alle voi lisätä sisältöä tekemästään työstä, jakaa kuvia ja mielipiteitä. Oman sivun päivittämisessä on kannattavaa olla aktiivinen. Kumpikin sivu, sekä Facebook että LinkedIn toimii sähköisenä portfoliona. Mitä enemmän ohjaustoiminnan artemomeja sähköisistä kanavista löytyy, sitä varmemmin tieto työpaikoista leviää ja tekijät ja työnantajat kohtaavat.

Etuna yllämainituissa palveluissa on nopea ja helppo tiedonjako. Kun tuottaa oman nimensä yhteydessä näkyvän materiaalin itse, vaikuttaa suoralla tavalla siihen miten näyttäytyy internetissä mahdollisille työnantajille ja tuleville kollegoille. Nämä tiedot ja esittely yhdistettynä siihen, millainen hakija on haastattelussa ja mahdollisessa työssä yhdistää osa-alueet ja henkilöstä kehittyä ”osaava paketti” – näyttö todistaa, että myös seisot kirjoittamiesi sanojen takana.

1. Työnhakusivustot

Työ- ja elinkeinotoimisto www.te-palvelut.fi

Valtion työnhakukanava www.valtiolle.fi

Kuntasektorin avoin palvelu www.kuntarekry.fi

Kaupunkien sisäiset tiedotuskanavat

Muut työnhakusivut

Sanomalehdet

2. Muut sähköiset kanavat

Sähköposti (Oppilaitos/työpaikka)

Google ja muut hakukanavat

Sosiaalinen media (esim. Facebook-ryhmät)

LinkedIn-palvelu www.linkedin.com

Keskustelupalstat ja foorumit

3. Verkostot

Opiskelu- ja työkaverit

Ohjaustoiminnan artemomit OTA ry

”Puskaradio”

Myös ammattijärjestösi TAKU välittää tietoa työpaikoista.

Opiskelija Tiina Manninen mieltää tärkeimmäksi verkostokseen opiskelukaverinsa. Nykyiseen harjoittelupaikkaansa hän päätyi myös entisen koulukaverinsa kautta. Lisäksi hän näkee verkostoinaan myös koulun sisäisen sähköpostin, Facebookin ja Ohjaustoiminnan artonomit OTA ry:n. Manninen miettii myös, että voisi itse aktiivisemmin ottaa yhteyttä mahdollisiin työpaikkoihin, kun tietää tarkasti mikä itseä kiinnostaa.

Työhönvalmentaja Tarja Ahosella ei ole omaa verkkosivua tai LinkedIn-tiliä. Hänen verkostonsa muotoutuu tiivistää Turun kaupungin vammaispalveluiden eri toimijoista, asiantuntijaryhmistä, asiakkaiden omaisista ja asuntoloista sekä lähikuntien työvalmentajista.

Päivätoiminnanohjaaja Marjut Nummi ei ole tehnyt omaa LinkedIn-tiliä eikä hänellä ole verkkosivuja. Hän kokee kuitenkin että näistä olisi hyötyä sillä tietoisuus koulutuksesta on vähäistä. ”Kun olen jutellut samassa huoneessa työskentelevän sairaanhoitajan kanssa, ei hän tuntenut ohjaustoiminnan artonomin ammattia. Verkkosivut voisivat auttaa lisäämään tunnettuutta.”, Nummi kertoo. Hänen verkostonsa on entiset opiskelukaverit ja työpaikan kautta saadut tutut. Harjoittelussaan hänellä ei aikanaan ollut ohjaajaa jolla olisi sama koulutustausta kuin hänellä itsellään. Tämän Nummi koki hankalaksi ja olisi toivonut sen olevan toisin.

Kuten haastateltavat kertovat, opiskelu-/työyhteisön merkitys on huomattava. Ne tarjoavat luontaista vuorovaikutusta ja tilaisuuksia tiedonjakoon sekä arvostusta. Kaikki tämä on mahdollista sekä oman ammattikunnan, palveluntarjoajien että –ostajien kanssa. Selvää on, että työyhteisön ja verkostojen merkitystä ei voi korostaa tarpeeksi.

OMIEN TAITOJEN TUNNISTAMINEN

Ohjaustoiminnan artonomi voi korostaa hakemuksessa erityisryhmiä, joiden kanssa on työskennellyt ja millaisia työtehtävät ovat olleet.

Marjut Nummi tuntee hyvin vanhukset. Hän on työskennellyt laitoksissa asuvien, muistisairaiden, liikuntarajoitteisten, vuodentoilaiden ja kotona asuvien vanhusten sekä omaishoitajien kanssa.

Tarja Ahonen on tehnyt töitä vammaisten, kehitysvammaisten, työikäisten (18-65-vuotiaat) erityistukea tarvitsevien henkilöiden kanssa.

Tiina Mannisen vahvuutena on nuorten kanssa työskentely. Hän on toiminut nuorten aikuisten ja 7-29-vuotiaiden kanssa monitoimitalolla. Lisäksi hän on tehnyt eri projekteja kehitysvammaisten, lasten ja saattohoitokodin henkilökunnalle.

Jokaisella ohjaustoiminnan artonomilla on oma erityisryhmänsä, jonka kanssa työskentely sujuu ja on mieleistä. Tämä on oleellista ottaa huomioon töitä hakiessa. Hakijan tulisi muistaa, mistä kokemuksista hän hyötyy. Turun kaupungin Nuorisopalveluiden osastopäällikkö Eeva Roiha kertoo, että heillä työskentelevä ohjaustoiminnan ammattilainen on tekemisissä esimerkiksi päiväkotitoukoulu-, maahanmuuttaja- ja erityisryhmien kanssa, kenen tahansa kuka haluaa tulla kursseille ja avoimiin taidepajoihin. Lisäksi oma ryhmänsä olivat työttömät nuoret ja tet-harjoittelijat. Eri ikäisiä ja eri tilanteessa olevia ryhmiä on siis todella monipuolisesti.

Työtä hakiessa omat vahvuudet on luonteva tuoda esiin ja omien taitojen tunnistaminen on apuna hakuprosessissa. Joskus myös heikkoudet voivat kääntyä vahvuudeksi ja voimavaraksi.

Ohjaustoiminnan artonomien vahvuuksia ovat muun muassa ohjaustaidot, työyhteisön jäsenenä toimiminen ja vuorovaikutustaidot. Työntekijät arvostavat myös asiakaslähtöisyyttä, menetelmätuntemusta, aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta. Nämä taidot voi muistaa omaa osaamistaan paketoitessa.

Heikkouksia on haasteellista mutta palkitsevaa miettiä. Ohjaustoiminnan artonomit kertovat esimerkiksi epävarmuuden, ajankäytön hallinnan, perfektionismin, johtamiskokemuksen vähyyden ja uusien tekniikoiden oppimisen olevan heikkoja kohtia. Jos kokee priorisoinnin vaikeaksi tai heikko stressinsietokyky nousee usein työskennellessä esille, ei sitä töitä hakiessa tarvitse ilmaista suoraan, vaan tilalle voi nostaa jonkin haasteellisen hetken ja kertoa miten siitä on selvinnyt.

Työnantajan näkökulmasta Eeva Roiha Turun kaupungin nuorisopalveluista kertoo että "Ohjaustoiminnan artonomit osaavat ohjata lapset ja nuoret työskentelyyn eivätkä tuo omia taitojaan liikaa esille. Saavat siis asiakkaat innostuneesti tekemään ja ohjaavat erittäin myönteisessä ilmapiirissä."



"Kuuntelutaito ja kohtaaminen"

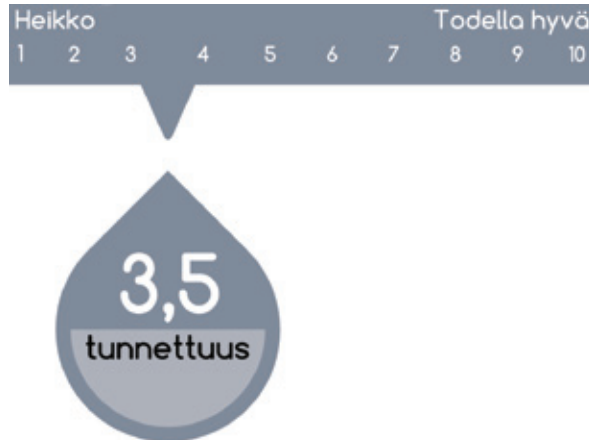
"Olen hyvä ottamaan yksilöt huomioon ryhmässä. Pysin muokkamaan toimintaa sen mukaiseksi että kaikki tulevat huomioiduksi."

"Epävarmuus, en osaa aina taistella omien ideoideni puolesta, en aina luota omaan osaamiseeni."

"En osaa tehdä valintoja, vaan jään pyörittelemään ja junnamaan eri vaihtoehtojen välillä pitkäksi aikaa (suunnitteluvaiheessa). Tämä vie omaa energiaa liiaksi ja väsyttää."

5. Haasteet ja tulevaisuus

TUNNETTUUS



Työnantajan näkemys ohjaustoiminnan artoimeista on erittäin positiivinen. Osastopäälikkö Eeva Roiha Turun kaupungilta kertoo että he saavat asiakaspalautteissa korkeat arvosanat koskien ohjaustoiminnan artoimien tietoja ja taitoja. "He haluavat esim. kouluttautua lisää ja ideoida aina uusia tapoja ilmaista käten taitojen kautta ja käyttävät uusia tekniikoita." Roiha lisää. Hänen mielestään ammatin tunnettuutta voisi lisätä viestinnällä, hyvällä asiakastyöllä sekä yhteistyöllä eri toimialojen kesken.

Työhönvalmentaja Tarja Ahonen korostaa, että hänen ja kollegoidensa tulisi itse säilyttää oma identiteettinsä eikä siitä tulisi luopua. Hän kokee haasteeksi sen, että on lähtöisin kulttuurialan sektorilta mutta toimii sosionomien kentässä kuten useat kollegansa. Ahosen mielestä artoimien keskeistä näkemystä ja yhteistä tekemistä voisi nostaa esille.

Päivätoiminnanohjaaja Marjut Nummi yhtyy ajatukseen. "Koulutuksen lopetus ja lakkautus ei edesauta tunnettuutta. Ammattiryhmä ja valmistumismäärät ovat pienet. Siinä on oma haasteensa tuoda asiaa esille." Hän lisää, että yleisen tietouden lisäksi voisi lähestyä esimiestasoa ja johtajia. "Tätä työtä ei pysty tekemään ihan kuka vaan, toki persoonalla on suuri merkitys." Nummi kiteyttää.

Opiskelija Tiina Manninen arvioi, että ottaa aikansa ennekuin ala tulee tunnetuksi. ”Mitä enemmän olemme olleet lehdistä, alkaa sana levitä.” Hänen mielestään myös nimiasia aiheuttaa omat haasteensa: ”Artenomi voi sekoittua helposti artesaaniin tai sitten puhutaan yleisesti sosionomeista.”

TULEVAISUUS

Kysymykset omasta ja ammatin tulevaisuudesta askarruttavat ar-tenomeja entistä enemmän. Mielessä on muun muassa uudenlaiset työtavat ja -muodot. Itsensä työllistäminen, mahdollinen yrittäjyys ja osuuskuntatoiminta voivat olla ohjaustoiminnan artemomien tulevaisuudessa uudessa roolissa. Aloitteleva yrittäjä saa apua TE-toimistosta erilaisten palveluiden, kuten starttirahan muodossa. Luovien- ja taidealojen osuuskuntia löytyy ympäri Suomen, kenties sopiva osuuskunta on jo perustettu. Pienosuuskuntien toimintaan kannattaa tutustua, sillä ne luovat uudenlaisia toimintamahdollisuuksia esimerkiksi hoivapalveluiden tuottamisen malleista. Toimintatapoja löytyy useita ja uudistuksen myötä vuoden 2014 alusta alkaen myös yksi henkilö voi perustaa osuuskunnan.

Lue lisää yrittäjyydestä ja osuuskunnista:

TE-palvelut http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloit-tavan_yrittajan_palvelut/index.html

Yhteistoiminta <http://www.yhteistoiminta.fi/suomessa/pienosuuskunnat>

Yrityssuomi <http://www.yrityssuomi.fi/fi/yrittajana-osuuskunnassa>.

Kuten työelämätiedot ja -taidot luvussa mainittiin, verkostoitumiseen panostaminen on tulevaisuuden haaste, josta voi saada paljon mainioita mahdollisuuksia. Ne vaikuttavat työnhaussa ja oman lähipiirin ympärille voi alkaa rakentaa yhä laajempaa verkostoa, jotta tulevaisuus on turvatumpi. Esimerkiksi työnhaun kannalta vain harva artemomeista on tehnyt kartoitusta halutuista työpaikoista ja ottaneet suoraan yhteyttä mielenkiintoisiin toimijoihin. Työnhakijat, rohkeutta peliin! Kaikki työpaikat eivät ole löydettävissä julkisen haun kautta, aktiivinen keskustelu muiden kanssa luo myös uudenlaisia tiedonjakomahdollisuuksia. Osa artemomeista on toiveikkaalla ja rakentavalla kannalla ja näkee olevansa ammatin monipuolisuuden vuoksi juuri tulevaisuudentyöntekijä.

Vankalla ammattitaidolla ja tehokkaalla työllä ohjaustoiminnan artemomeilla on tilaisuus vahvistaa ammattikuntaansa.



”Ohjaustoiminnan artemomit sijoittuvat työelämässä hyvin laajalle kentälle terveys- ja sosiaali-toimen, kulttuurin, kansalaistoiminnan ja opetuksen alueelle.”

OTA ry



Aiemmin olin järjestäytymisen kannalla, mutta nyt kun koulutuskin lakkautettiin, en oikein näe olisiko järjestäytymisestääkään enää hyötyä. Olemme pieni ammattikunta, joka pikku hiljaa painuu unohduksiin. Aina kun mahdollista, tuon esille koulutustaustani ja se tuomat moninaiset mahdollisuudet työskennellä eri kohde-ryhmien kanssa ja käyttää erilaisia luovia ja kulttuurillisia menetelmiä.”



”Näen alamme olevan tulevaisuuden ala, jonka kysyntä kasvaa vuosien myötä”

”Itse olen pyrkinyt tekemään opintoihin liittyviä projekteja ja harjoitteluja myös työpaikoissa, joissa alamme ei vielä tunneta.”

KOULUTUKSEN LAKKAUTUS

Ohjaustoiminnan artonomit ovat huolissaan koulutusohjelman lakkauttamisesta seuranneista ilmiöistä ja päätös on herättänyt useita mielipiteitä työntekijöiden kesken. Läsä on pelko siitä, että lakkauttamisen seurauksena pieni ammattikunta painuu unohduksiin ja ohjaustoiminnan artonomien määrä työmarkkinoilla vähenee selvästi. Keinoja lakkauttamisesta seuranneeseen tilanteeseen on keksitty ja näitä on mahdollista jalostaa jatkossa, jos työntekijät järjestäytyvät ja löytävät yhteiset, tehokkaat työtavat tunnettuuden lisäämiseksi. Suuri haaste on se, miten rekrytoinnin ammattilaisten tietoisuutta artonomien osaamisesta voi kasvattaa ja tulla tutuksi ammattikunnan kanssa.

OMAN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Huomioi riskit ja kehity. Määrittele kaikki tiedot mahdollisimman tarkasti, tee tarvittaessa välitarkistuspisteitä, ja ilmoita lisäkustannuksista tai muista muutoksista tilaajalle viipymättä. Hyvä työkalu työnseurantaan ja kartoitukseen on perinteinen SWOT-analyysi, kaavio jonka avulla teet analyysin ja luot strategian nelikenttämenetelmällä. Se toimii apuna oppimisprosessissa, ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Osaamiskartan avulla hahmotat oman potentiaalisi.

Esimerkki ohjaustoiminnan artonomina työskentelevän SWOT-analyysistä:

Sisäinen ympäristö	Vahvuudet <ul style="list-style-type: none">- Hyvä ongelmanratkaisukyky- Vahva pedagoginen osaaminen- Luovuus ja idearikkaus	Heikkoudet <ul style="list-style-type: none">- Ammatillisen identiteetin puuttuminen- Stressinhallintataidot- Epävarmuus
Ulkoinen ympäristö	Mahdollisuudet <ul style="list-style-type: none">- Alan monipuolisuus- Persoonan käyttö työvälineenä- Asiakaslähtöisyys, ryhmän ja yksilön huomioiminen	Uhat <ul style="list-style-type: none">- Eriytyöntekijöihin ei mahdollisesti enää työnantajalla varaa tulevaisuudessa- Melko vähäinen työkokemus

AJANKÄYTTÖ

Työn luonteeseen kuuluu usein runsaasti ennakkosuunnittelua. Jos työnantaja ei huomioi tätä tarpeeksi, saatetaan kohdata tilanne, että työmäärä kasvaa ja työ käy raskaaksi. Ohjaustoiminnan artonomin työ on muutakin kuin ryhmien kanssa työskentelyä ja ohjaamista. Se saattaa usein seurata kotiin saakka, jos työnantaja ei ennakoi suunnittelua ja sen merkitystä. Unelmien esimiehen ominaisuuksiin kuuluu joustavuus ja ymmärrys, esimiehen on tärkeää olla läsnä mutta tarkoituksena ei ole liikaa rajoittaa työntekijää.

Ohjaustoiminnan artonomeista huokuu tunnollisuus ja usein ”tehdään enemmän kuin tarvitsee”. Saattaa olla että tämä suhtautuminen tuo ohjaajalle tehtäviä, jotka eivät kuuluisi omaan työnkuvaan. Kun artonomi on uransa alussa, töitä tehdään paljon ja varasuunnitelmia on useita. Kokemuksen kautta oppii enemmän omasta ajanhallinnasta

ja valmisteluun ja suunnitteluun kuluu vähemmän aikaa kuin uran alussa. Mitä enemmän työntekijällä on rutiinia, sitä tehokkaampaa työhön valmistautuminen on. Ohjaustoiminnan artonomit ovat oikeita ”ideasampoja” – työn ohessa tulee uusia ideoita, joita voi hyödyntää tulevilla projekteilla.

Lisää vinkkejä oman osaamisen tunnistamisesta ja taitojen sekä kehityskohteiden huomioimisesta saat alla kollegoiltasi:

LUOVUUS JA SOVELTAMINEN

” Osaan kehitellä mistä tahansa jotain mielekästä tekemistä. En halua ikinä tehdä mitään niin kuin se on ennen tehty, vaan pyrin aina soveltamaan vanhoista jutuista jotain aivan uutta ja ennakkokematonta tai vähintään lisäämään vanhaan tuttuun juttuun jotain uutta näkökulmaa.”

HEITTÄYTYMISKYKY

” Kun sijaista tarvitaan minuutin varoajalla, pystyn täyttämään tarpeen.”

MENETELMÄOSAAMINEN

” Koulun ja työkokemuksen kautta saatu arvokas osaaminen eri menetelmissä, erityisesti kädentaidoissa.”

OMAN TOIMENKUVAN JA AJANKÄYTÖN RAJAAMINEN/ KAIKEN TEKEMINEN TÄYDELLÄ SYDÄMELLÄ

” Ei oikein osaa sanoa ei...”

Projektit vievät mukanaan ja niillä on tapana paisua, jolloin ne valtaavat koko elämän myös työajan ulkopuolella. Tällä hetkellä sillä ei ole väliä kun opiskelee ja tekee projekteja omaksi huvikseen, mutta kun siitä tulee työ, siihen pitäisi löytää joku raja.”

Oma polku löytyy kun muistutat ja tarkastelet itseäsi ja taitojasi aika ajoin. Ajatusten ja kokemusten peilaaminen edelliseen työtehtäviin luo pohjaa tulevalle. On sallittua kysyä itseltä: mitä minä haluan?

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry on taide- ja kulttuurialalla työskentelevien ja alalle opiskelevien akavalainen ammattijärjestö. TAKU on alansa asiantuntija taide- ja kulttuurialan työelämän erityiskysymyksissä. Jäsenemme ovat korkeasti koulutettuja ja he toimivat mm. asiantuntija- ja esimiestehtävissä. TAKU on Akavan Eri-työsalat ry:n suurimpia jäsenjärjestöjä.

Jäsenistössämme on mm. kulttuuri- ja tapahtumatuottajia, kulttuuri- ja taidehallinnon sekä kulttuuritalojen ja -tapahtumien henkilöstöä, ohjaustoiminnan artonomeja, muotoilijoita, projektien ja hankkeiden suunnittelijoita asiantuntijoita sekä eri alojen erityisasiantuntijoita, taiteilijoita, ja itsenäisiä ammatinharjoittajia erilaisilla koulutustaustoilla.

Jäsenenä olet mukana vahvassa ammattilaisten yhteisössä, joka tarjoaa ammatillista tukea ja verkostoja. TAKUn jäsenenä saat kattavan edunvalvonnan, ansiosidonnaisen työttömyysturvan, mahdollisuuden vaikuttaa työelämään sekä ison määrän muita rahanarvoisia etuja.

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry
Snellmaninkatu 19-21 E 15, 00170 Helsinki
www.taku.fi

LÄHTEET

Ahonen, Tarja, haastattelu 9.6.2014

Havu, Petra, Oman työn hinnoittelu -koulutusmateriaalit 24.4.2014

Manninen, Tiina, haastattelu 9.6.2014

Nummi, Marjut, haastattelu 10.6.2014

Ohjaustoiminnan artonomit – OTA ry, www.taku.fi

Ohjaustoiminnan artonomien työelämää, taitoja ja ammattikunnan tunnettuutta kartoittava tutkimus

Roiha, Eeva, haastattelu 12.6.2014

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry, www.taku.fi

TE-palvelut, Aloittavan yrittäjän palvelut www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/index.html

Yhteistoiminta, Pienosuuskunnat, <http://www.yhteistoiminta.fi/suomessa/pienosuuskunnat>

Yrityssuomi, Yrittäjänä osuuskunnassa, <http://www.yrityssuomi.fi/fi/yrittajana-osuuskunnassa>

YHTEYSTIEDOT

Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry
Akavan Erityisalojen jäsenyhdistys.

Liity järjestöön täyttämällä sähköinen lomake yhdistyksen verkkosivulla.

TAKU

TAIDE- JA KULTTUURIALAN AMMATTIJÄRJESTÖ TAKU RY

Snellmaninkatu 19-21 E 15, 00170 HELSINKI

www.taku.fi

