



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

Opinto-ohjauksen professio työpaikkailmoitusten kautta tarkasteltuna

Päivi Niemi

Opinto- ja uraohjauksen koulutus

Itä-Suomen yliopisto

Filosofinen tiedekunta

Kasvatustieteiden ja psykologian osasto

4.5.2022

TIIVISTELMÄ

Itä-Suomen yliopisto, Filosofinen tiedekunta

Kasvatustieteiden ja psykologian laitos

Opinto-ohjaajan ja uraohjaajan koulutus

Niemi, Päivi: Opinto-ohjauksen professio työpaikkailmoitusten kautta tarkasteltuna

Pro gradu -tutkielma, 66 sivua

Tutkielman ohjaaja: Professori Sanna Vehviläinen

Toukokuu 2022

Avainsanat

työpaikkailmoitukset, opinto-ohjaus, professio, diskurssianalyysi, genre-ekologia

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan opinto-ohjauksen työpaikkailmoituksia ja niiden tuottamia merkityksiä opinto-ohjauksen professiosta. Opinto-ohjaus on kehittymässä professioksi ja tutkimuksen tavoitteena on kuvata, miten professio rakentuu kerätyn aineiston perusteella. Opinto-ohjaus on vakiintunut osaksi suomalaisia kouluja, mutta opinto-ohjauksen rooli on erityinen verrattuna muihin aineenopettajiin. Tutkimus tarkastelee tätä roolia ja opinto-ohjaukselle esitettäviä vaatimuksia.

Tutkimus toteutuu laadullisena tutkimuksena, jonka viitekehyksenä on sosiaalinen konstruktionismi ja sen perusajatus kielenkäytöstä seurauksia tuottavana toimintana. Aineiston analyysi suoritetaan diskurssianalyysin sekä genretutkimuksen työkalujen avulla. Aineisto koostuu sadasta työpaikkailmoituksesta, joista 60 sijoittuu peruskouluun ja 40 toiselle asteelle.

Työpaikkailmoituksista koostuva aineisto on heterogeeninen, mutta analyysin perusteella aineistosta erottuu viisi opinto-ohjauksen diskurssia: kelpoisuuden diskurssi, kehittäjän diskurssi, kasvattajan diskurssi, oppilaslähtöisyyden diskurssi ja tuloksellisuuden diskurssi. Nämä diskurssit valaisevat, miten opinto-ohjauksen ja opinto-ohjaajan rooli näyttäytyy ja rakentuu koulun keskeisenä ammattiryhmänä. Opinto-ohjaajat nähdään aineiston perusteella aktiivisina työyhteisön kehittäjinä, (työ)hyvinvoinnin asiantuntijoina, oppilaslähtöisinä kasvattajina ja nuoria työelämän tarpeisiin valmentavina sparraajina. Opinto-ohjaajilla on laajat verkostot ja kontaktit eri sidosryhmiin sekä lakisääteinen pätevyys ammatin harjoittamiseen.

Tutkimuksen tulokset sanoittavat opinto-ohjauksen roolia peruskoulussa ja toisella asteella ja samalla tarjoavat mahdollisuuden uusille jatkotutkimuksille. Opinto-ohjaus tulee kehittymään professiona eteenpäin, mikä luo vaatimuksen myös professiotutkimukselle ja sen määrittelylle, mikä on opinto-ohjauksen ydin ja ketkä saavat osallistua sen määrittelyyn.

ABSTRACT

University of Eastern Finland, Philosophical Faculty

School of Educational Sciences and Psychology

Career Counseling study program

Niemi, Päivi: The profession of career counseling as seen through job advertisements

Master's thesis, 66 pages

Supervisor: Professor Sanna Vehviläinen

May 2022

Keywords

job advertisements, career counseling, discourse analysis, genre ecology

This master's thesis focuses on job advertisements in career counseling and how they produce the profession of career counseling. Career counseling is evolving into a profession and the aim of this study is to describe how the profession is built. Career counseling is well established in Finnish schools, but career counselors have a different role than other teachers. This study approaches this role and the requirements for career counseling.

This study is carried out as a qualitative study, based on the idea of social constructionism. Discourse analysis and tools from genre research are used to analyse the data. The data of the study consists of 100 job advertisements of career counseling. 60 of these are for primary schools and 40 for secondary schools.

The data was heterogeneous, but based on the analysis, five discourses of career counseling stand out: the discourse of eligibility, the discourse of the developer, the discourse of the educator, the discourse of student orientation and the discourse of performance. These discourses present how the role of career counseling and career counselor is constructed as one of the key professional groups in schools. Based on the data, career counselors are seen as active developers of the work community, well-being experts, student-oriented educators and sparrers who prepare young people for the needs of future working life. Career counselors have extensive networks and contacts with various stakeholders and statutory qualifications.

The results of the study present the role of career counseling in primary and secondary schools and at the same time provide an opportunity for further studies. Career counseling will evolve as a profession. This creates need for further research and it is important to define, what is the core of career counseling and who should be allowed to define it.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 OPINTO-OHJAUS PROFESSIONA	4
2.1. Yleisesti professioista.....	4
2.2. Opinto-ohjaus professiona.....	7
2.3. Ohjauksen profession asiantuntijuus ja kompetenssit.....	9
3 TYÖNHAKUPROSESSI JA TYÖPAIKKAILMOITUKSET.....	12
3.1. Työpaikkailmoitukset.....	12
3.2. Työpaikkailmoitukset institutionaalisina teksteinä	15
4 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT	17
4.1. Diskurssianalyysi.....	17
4.2. Genren käsite.....	23
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
6.1. Tutkimuskysymykset.....	27
6.2. Tutkimusaineiston kuvaus.....	28
6.3. Tutkimuksen eteneminen.....	30
6.4. Eettiset kysymykset ja luotettavuus	31
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	33
6.1. Yleisesti tuloksista.....	33
6.2. Kelpoisuuden diskurssi	35
6.3. Kehittäjän diskurssi	39
6.4. Kasvattajan diskurssi	45
6.5. Oppilaislähtöisyyden diskurssi	46
6.5. Tuloksellisuuden diskurssi.....	48
7 POHDINTA	54
8 LÄHTEET	59

1 JOHDANTO

Opinto-ohjaus on vakiintunut osaksi suomalaisten koulujen toimintaa. Opinto-ohjaajia on ollut suomalaisessa peruskoulussa jo lähes puoli vuosisataa ja myös muilla koulutusasteille opinto-ohjaajat ovat erottamaton osa kouluyhteisöä. Opinto-ohjaajat ja opinto-ohjaus muodostavat kuitenkin koulumaailmassa poikkeuksellisen ammattiryhmän muiden aineenopettajien joukossa ja eroavat monessa suhteesta tästä ryhmästä. (Kupiainen 2009, 15–16.) Opinto-ohjaajien sijoittuminen koulun henkilökunnassa opettajien joukkoon ei ole yksiselitteinen, sillä opinto-ohjaajan rooli koulussa painottuu oppilaiden ja opiskelijoiden tukemiseen sekä esimerkiksi jatko-opintojen suunnitteluun, eikä opinto-ohjaajan työ sisällä yleensä formatiivista arviointia kuten muilla aineenopettajilla. Opinto-ohjauksen tarkoituksena on tukea oppilaan kehitystä sekä opiskelunvalmiuksia ja vahvistaa taitoja, joita oppilas tarvitsee oman elämänsä suunnitteluun. Opinto-ohjaajan antama ohjaus toimii myös tärkeänä linkkinä työelämän ja koulumaailman välillä ja varmistaa, että opiskelijalla on tarvittavat taidot hänen siirtyessään työelämään tai jatko-opintoihin. Ohjaustoiminto on pitkä jatkumo, joka jatkuu perusopinnoista sen jälkeisiin opintoihin. (Opetushallitus 2022). Opinto-ohjaaja vastaa siis koulun ohjaustyön järjestämisestä, osallistuu erilaiseen moniammatilliseen oppilashuoltoon liittyvään yhteistyöhön ja pitää myös aktiivisesti yhteyttä eri sidosryhmiin koulun ulkopuolella.

Opettajien, ja myös opinto-ohjaajien, työhön kohdistuu yhä enemmän erilaisia ulkoisen kontrollin menetelmiä (Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto, & Rasku-Puttonen 2012, 96). Erilaiset yhteiskunnassa ja suomalaisessa koulutuspolitiikassa tapahtuvat asiat vaikuttavat suoraan opinto-ohjaajan työhön, sillä kasvatusta ja opinto-ohjausta ovat jo itsessään tulevaisuuteen orientoitunutta toimintaa (Kupiainen 2009, 15). Opinto-ohjaukseen vaikuttavia yhteiskunnallisia ilmiöitä ovat esimerkiksi kansainvälistyminen, elinikäisen oppimisen strategiat ja tavoitteet, kasvava epävarmuus työmarkkinoilla sekä uudet teknologiat, jotka muokkaavat työmarkkinoiden työntekijöille asettamia vaatimuksia. Toisaalta ohjauksen avulla on mahdollista vaikuttaa laajasti yhteiskunnallisiin ilmiöihin siten, että ohjattavia tuetaan opinnoissa ja valmistumisessa (Hautala 2022, 96). Tämän hetken koulutuspoliittisista päätöksistä yksi eniten opinto-ohjaukseen vaikuttanut oppivelvollisuuden nostaminen 18 vuoteen, minkä seurauksena jokaisen 9. luokan päättävän tulee löytää lakisääteisesti jatko-opintopaikka. Tässä työssä opinto-ohjaajat ovat avainasemassa. Lisätyötä peruskoulun opinto-ohjaajille tuo myös vaatimus tehostetun

henkilökohtaisen opinto-ohjauksen järjestämisestä. Tyypillistä on kuitenkin, että samaan aikaan erilaisten vaatimusten kanssa koulujen taloudelliset resurssit eivät kuitenkaan kasva samassa määrin, ja opinto-ohjaajat muiden opettajien joukossa joutuvat pinnistelemaan kasvavan työmäärän kanssa (Hargreaves 2000, 151).

Nämä erilaiset koulutuspoliittiset muutokset ovat painottuneet myös eri medioissa opinto-ohjausta koskevassa uutisoinnissa. Ohjaajien työmäärä on lisääntynyt ja se näkyy yksittäisten opinto-ohjaajien lisääntyneenä kuormituksena kuten Ylen uutisotsikko kertoo ”Laajentunut oppivelvollisuus kuormittaa opinto-ohjaajia – vapaisiin työpaikkoihin ei aina saada päteviä hakijoita, kun maine raskaasta työtaakasta painaa.” (Yle 2021). Raskaaseen työtaakkaan vaikuttaa myös se, että usein yksittäisellä opinto-ohjaajalla on edelleen enemmän ohjattavia kuin Suomen opinto-ohjaajat (SOPO, 2021) suosittelevat eli 200 oppilasta ohjaajaa kohden. Myös koronapandemia ja sen synnyttämä hyvinvointivaje nuorilla lisäävät opinto-ohjaajien työmäärä, kun ohjaajan työpäiviä täyttävät opiskelijoiden hyvinvointiin liittyvät kysymykset. Tämä ei kuitenkaan ole ilmiönä uusi; Onnismaa (2011, 130) pohti jo yli 10 vuotta sitten, että oppilaiden henkilökohtaisten ongelmien lisääntyminen voi vaikuttaa siihen, että ohjauksen ala koulussa kapenee. Lisäksi tämä lisää varmasti opinto-ohjaajien kokonaiskuormitusta ja voi vaikuttaa siihen, että opinto-ohjaajat harkitsevat alalta pois siirtymistä. Jo nyt on alueellisesti kuultavissa merkkejä siitä, että päteviä opinto-ohjaajia on vaikeaa löytää (Yle 2021). Nämä hälytysmerkit tulisi ottaa vakavasti ja samalla kiinnittää huomio ohjauksen ammatin ytimeen ja sen vahvistamiseen.

Tämän tutkielman aihe valikoitui siten, että siinä yhdistyi kaksi omaa kiinnostukseni kohdetta: ohjaus ammattina ja rekrytointiprosessit. Opintojen aikana mielenkiintoni on kohdistunut laajasti opinto-ohjaajan työnkuvaan erityisesti kouluympäristössä ja sen erityiseen rooliin verrattuna muihin (aineen)opettajiin. Olen pohtinut, mikä on ohjauksen ammatin ydintä ja miten se näyttäytyy ulospäin. Olen aiemmassa työssäni laatinut työpaikkailmoituksia, ja oman näkemykseni mukaan työpaikkailmoitukset heijastavat nopeasti eri aloilla tapahtuvia muutoksia. Mahdolliset alaan kohdistuvat uudet vaatimukset näkyvät niissä nopeasti. Samoin yhteiskunnalliset ilmiöt heijastuvat välittömästi työmarkkinoille ja nämä peilautuvat myös työpaikkailmoituksiin. Etukäteisoletukseni perusteella työpaikkailmoituksen avulla voidaan tarkastella, millaisia ominaisuuksia ihanteelliselta opinto-ohjaajalta toivotaan ja mitkä ovat ei-toivottuja ominaisuuksia. Samoin työpaikkailmoitusten tehtäväkuvaus heijastaa odotusarvoisesti sitä, millaisia odotuksia opinto-ohjaukselle asetetaan.

Ohjaus on professiona vielä melko nuori, ja tämän tutkimuksen ennakko-oletuksena on, että analysoimalla opinto-ohjaajien työpaikkailmoituksia on mahdollista tutkia, millaisia diskursseja opinto-ohjauksen professioon liittyy. Yllä mainitut ajankohtaiset teemat, kuten tehostettu ohjaus ja oppivelvollisuuden nostaminen, antavat mielenkiintoisen raamin opinto-ohjauksen profession tarkasteluun nykyhetkessä. Tieteellisestä näkökulmasta tämä tutkimus lisää aineistoa koskien opinto-ohjauksen ja opinto-ohjaajien rooleja kouluissa ja työyhteisöissä, sekä millaisia odotuksia heitä kohtaan esitetään. Tutkimus paikantuu myös laajemmin opinto-ohjauksen professiotutkimukseen. Aiempaa tutkimusta työpaikkailmoituksista on olemassa, mutta näiden tutkimusten lähestymistapana on usein yritysmaailmaan painottuva työnantajakuva tutkimus (esim. Mosley 2014). Aiempaa tutkimusta (esim. Miller 2018) on tehty myös siitä, miten hakijoita houkuttelee hakemaan työpaikkaa ja miten heidät saadaan pysymään työnantajan palveluksessa. Myös tässä opinnäytetyössä sivutaan työnantajan tapoja puhutella ja houkutella potentiaalista hakijaa. Opettajien professiota on tutkittu runsaasti (esim. Hargreaves 2000), mutta vastaavaa tutkimusta, jossa tutkimuksen kohteena olisivat opinto-ohjauksen työpaikkailmoitukset ja niiden suhde opinto-ohjauksen professioon ei ole tehty aiemmin. Tästä syystä tämä tutkimus avaa uuden näkökulman ohjauksen professiotutkimukseen. Tutkimus ja aineiston tarkastelu ja analyysi tehdään hyödyntäen diskurssianalyttistä lähestymistapaa. Lisäksi tutkimuksen taustaoletuksena on, että työpaikkailmoitukset tunnistetaan omaksi tekstilajikseen ja tästä syystä myös genretutkimuksen hyödyntäminen on eduksi diskurssianalyysin rinnalla. Genren käsite auttaa tunnistamaan paremmin diskursseihin liittyvän retoriikan. Yksittäinen työpaikkailmoitus voidaan nähdä ensimmäisenä vaiheena rekrytointiprosessissa, jossa työnantajat käyvät vuoropuhelua potentiaalisten hakijoiden kanssa – ilmoituksella työnantaja ei vain kerro avoimesta paikasta, vaan pyrkii myös vaikuttamaan potentiaalisten hakijoiden osallistumiseen.

Opinto-ohjauksen kenttä on laaja, mutta tässä tutkimuksessa fokus rajautuu pelkästään peruskoulun ja toisen asteen ohjaukseen. Selvennyksenä tämän tutkimuksen terminologiaan, että käytän yksinkertaistamisen vuoksi tutkielmassa termejä "opinto-ohjaus" ja "opinto-ohjaaja" koskemaan edellä mainituilla koulutusasteilla tapahtuvaa ohjausta. Virallisesti näillä kouluasteilla opinto-ohjauksesta on käytössä erilaiset termit: tyypillisesti peruskoulussa opinto-ohjauksesta käytetään termiä oppilaanohjaus ja vastaavasti opinto-ohjaajasta oppilaanohjaaja. Näiden termien erottelu ei kuitenkaan ole oleellista tutkimuksen kannalta ja tekstin yhdenmukaisuuden vuoksi päädyin tähän ratkaisuun.

2 OPINTO-OHJAUS PROFESSIONA

2.1. Yleisesti professioista

Tämän tutkielman yhtenä keskeisenä teoreettisena käsitteenä on profession käsite ja sen suhde opinto-ohjaukseen. Profession käsitteen lisäksi voidaan vielä erotella professionalismiksi sekä professionalisaatio. Näistä jälkimmäinen on prosessi, joka liittyy siihen, että tietty ammattikunta pyrkii vakiinnuttamaan oman asemansa professiona. Tällöin kyseisen prosessin lopputulema on erityinen ammattiala, jonka työtehtävät kuuluvat kyseiselle professionille ja jonka jäsenillä on erityistä osaamista kyseisten työtehtävien suorittamiseen (Konttinen 1991, 22–28.) Professionalismiksi sen sijaan tarkoitetaan erilaisia kvalifikaatioita, joita vaaditaan tietyn ammatin harjoittamiseen. Se on myös osallistumista ammatillisten järjestöjen toimintaan sekä jatkuvaa jatkokoulutusta ja ammatillista kasvua. (Lairio, Puukari & Varis 1999a, 23.)

Professiotutkimuksessa on käytetty erilaisia luokituksia, mutta yksi käytetyimmistä on Elliotin (1972) tekemä jako statusprofessioihin ja ammattiprofessioihin. Statusprofessioilla tarkoitetaan perinteikkäitä ammatteja, kuten lääkärin tai juristin ammattia. Nämä ammatit ovat syntyneet jo kauan sitten keskiajalla yliopistokoulutuksen myötä, ja niillä on ollut suora yhteys yhteiskunnalliseen vallankäyttöön. Ammattiprofession käsite puolestaan kuvaa professioita, joita voidaan kutsua toisinaan myös uusiksi professioiksi. Ne ovat syntyneet johonkin yhteiskunnalliseen tarpeeseen tai irrottautuneet vanhoista statusprofessioista, kuten esimerkiksi kirjanpitiäjä lakimiehen professiosta. (Pekkola 2014, 50.) Statusprofessioilla on systemaattinen työtä ohjaava teoriapohja, selkeä ja yhdenmukainen sisäinen kulttuuri sekä selkeä urakehitys. Profession ei tarvitse kontrolloida suuresti ja yhteiskunnassa on luottamus profession sisäistä ammattietiikkaa ja kuria kohtaan. (Lapinoja & Heikkinen 2008, 144.) Yleisesti profession määrittelyssä valtiovallalla on iso merkitys, sillä valtio määrittelee useiden professionien pätevyysvaatimuksia, autonomiaa sekä professionille määriteltäviä etuoikeuksia (Pekkola 2014, 44). Lisäksi professioita on myös luokiteltu suhteessa valtioiden ja niiden hallinnan kehitykseen (Pekkola 2014, 54).

Pekkola jakaa professiotutkimuksen kahteen osaan: angloamerikkalaiseen ja mannermaiseen. Näistä jälkimmäinen tutkimussuuntaus on ollut yhteydessä valtioihin ja niiden virkarakenteisiin ja valtio nähdään myös vahvasti professioiden toimintaa määrittävänä tekijänä. (Pekkola 2014, 54.) Pekkola (2014, 65) keskittyi väitöskirjatutkimuksessaan tarkastelemaan erityisesti yliopistojen akateemista professiota. Mannermaisesta tutkimusnäkökulmasta katsoen akateeminen professio on riippuvainen valtion rahoituksesta, kuten esimerkiksi yliopistojen saamasta valtionosuudesta (Pekkola 2014, 65.). Tästä samasta näkökulmasta voi katsoa useiden opinto-ohjauksen toimintaympäristöjen olevan samankaltaisia ja riippuvaisia valtion antamasta rahoituksesta esimerkiksi perusopetukselle. Tämä luo rahoittajan ja rahoituksen saajan välille riippuvuussuhteen ja odotuksia tietynlaisesta toiminnasta (Pekkola 2014, 66). Pekkolan (2014) on samaisessa väitöskirjassaan tutkinut korkeakoulujen professioita ja mainitsee ne yhdeksi hyvinvointiyhteiskunnan merkittävimmäksi ammattikunnaksi, jonka toiminta on yhteydessä valtioon ja erityisesti valtion talouteen. Samoin varmasti myös opettajien, sekä heidän joukossaan opinto-ohjaajien, professio määrittyy suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan, joka vaikuttaa professioon esimerkiksi siinä, kuinka paljon autonomiaa sille suodaan.

Pekkola (2014, 20) toteaa akateemisten professioiden jakautumisen kahteen ryhmään niiden pysyvyyden perusteella. Ensimmäisessä ryhmässä ovat vakituiset työsuhteet ja toisessa määräaikaisten pätkätyöläiset. Ensiksi mainittua ryhmää kuvaa turvallisuus ja pysyvyys työ- tai virkasuhteessa ja jälkimmäistä epävarmuus ja prekaari asema työmarkkinoilla. Laajemmassa näkökulmassa tämän voi nähdä olevan osa muutosta, jota tutkimuskirjallisuudessa usein kuvataan "uuden työn" käsitteellä (mm. Julkunen 2008). Riippuen näkökulmasta, uuden työn määritelmät vaihtelevat, mutta yleisesti siihen katsotaan kuuluvan työn epävarmuutta ja epäjatkuvuutta, mikä voi tuottaa jopa turvattomuuden tunnetta (Huilaja 2019, 19). Huilajan (2019, 19) mukaan osa työmarkkinatutkijoista puhuu jopa kokonaisesta prekariaatiksi kutsutusta yhteiskuntaluokasta, jota yhdistää perinteisten työn turvaverkkojen kaatuminen, määrä- ja osa-aikaisten työsuhteet, matalapalkkaiset tehtävät ja epäsäännölliset työajat. Nämä muutokset voivat saada aikaan katkeruuden ja jopa vihamielisyyden tunteita vallitsevaa yhteiskuntajärjestelmää kohtaan. (Huilaja 2019, 19.) Osin näistä yllä mainituista syistä johtuen, rekrytointiprosessiin osallistuminen ei ole enää harvinainen tapahtuma, joka osuu yksilön työuralle vain kerran tai kahdesti, vaan se on työmarkkinatilanne, joka voi kohdata yksilön toistuvasti tai odottamattomasti (Huilaja 2019, 20). Tästä näkökulmasta katsoen on mielenkiintoista, miten mm. Huilaja (2019, 26) väitöskirjatutkimuksessaan kuvaa, kuinka työn epävarmuudesta huolimatta, työntekijöiden

odotetaan sitoutuvan ja omistautuvan jopa entistä enemmän työhönsä. Tämä tausta avaa myös uuden näkökulman työpaikkailmoituksen analysointiin ja tarkasteluun. Miten epävarmuuden ja sitoutumisen välinen ristiriita näyttäytyy työpaikkailmoituksissa ja heijastuu opinto-ohjauksen professioon?

Näiden edellä mainittujen lisäksi professiotutkimuksessa puhutaan toisinaan myös semiprofessioista, joilla on varsinaisten professioiden tunnusmerkit, mutta heikompana kuin varsinaisilla professioilla. Profiioista eritteleviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi semiprofession vaatima suppeampi koulutus tai pienempi työssä saavutettu arvovalta ja autonomia. Eräs usein kirjallisuudessa mainittu esimerkki semiprofessiosta on sairaanhoitajan ammatti. (Pekkola 2014, 52–53.) Tutkimuskirjallisuudessa on erilaisia näkemyksiä siitä, onko opettajan ammatti professio vai semiprofessio. Historiallisesti katsoen jo ennen valtiolliskunnallisen koulutuslaitoksen muotoutumista, opettajia on arvostettu eri tavalla riippuen heidän koulutustasostaan, alimpana hierarkiassa ovat olleet lastentarhanopettajat ja ylimpänä hierarkiassa ovat olleet oppikoulunopettajat ja yliopisto-opettajat. Yleisesti kasvatustyö ei ole asettunut yhteiskunnallisessa hierarkiassa korkealle ja on asemoitu naisten tekemäksi ”hoivatyöksi”. (Rinne 2017, 24.)

Opettajan työtä semiprofessina puoltavan näkemyksen mukaan opettajan ammatilta puuttuu osin yhteiskunnan hyväksyntä ammatille annettavasta autonomiasta ja sen lisäksi opettajilla on vähemmän kehittynyt tietopohja (Niemi 2005, 191). Semiprofessiota puoltava näkemys esittää esimerkkinä tilanteen, jossa opettajan sairastuessa häntä voi sijaistaa joku muukin kuin muodollisesti pätevä opettaja, mutta sen sijaan esimerkiksi lääkäriä voi sijaistaa vain toinen lääkäri tai lakimestä toinen lakimies (Niemi 2005, 192). Opettajan työn autonomiaa voi tarkastella eri näkökulmista, sillä suomalainen opetussuunnitelma antaa opettajalla paljon autonomiaa opetuksen järjestämistä ja pedagogiikka koskevissa kysymyksissä. Toisaalta kuitenkin autonomian määrä on rajallinen, jos sitä ajatellaan luokkahuoneen ulkopuolelle, sillä opetussuunnitelma sanelee laajasti ulkopuolelta opetuksen pakollisia ja jokaista opettajaa sitovia sisältöjä. Opetussuunnitelmat eivät myöskään ole koskaan arvoneutraaleja vaan eräänlaista poliittista toimintaa. (Lapinoja & Heikkinen 2008, 148–150.) Myös instituutiot itsessään ovat hierarkkisesti rakennettuja instituutioita (Vanhalakka-Ruoho 2008, 126). Toisaalta opettajan työn näkemistä professiona puoltaa sen takana oleva vahva pedagoginen osaaminen ja tietyn ainessubstanssin hallinta (Jakku-Sihvonen 2005, 134). Opettajien ammattikunnan takana on myös Opettajien

Ammattijärjestö OAJ osana Akavaa (Rinne 2017, 41). Opinto-ohjaajilla tämä pedagoginen osaaminen täydentyy vielä vahvalla vuorovaikutus- ja ohjausosaamisella. Opettajan virkaan on useimmilla koulutustasoilla vaatimuksena asetustasoinen pätevyys ja opettajankoulutus ja lisäksi siihen liittyvä opiskelijoiden valintaprosessi on selkeästi säädeltyä (Jakku-Sihvonen 2005, 134).

2.2. Opinto-ohjaus professiona

Riippumatta tutkimusnäkökulmasta voidaan yleisesti arvioida, että opinto-ohjaus ei ole perinteinen professio ja se on ammattikuntana nuori verrattuna perinteisiin professioihin. Tästä syystä myös tutkimusta ohjauksen profession kehittymisestä on saatavilla niukasti verrattuna muihin opettajiin liittyvään professiotutkimukseen. Opettajia koskevaa professiotutkimusta on tehty viime aikoina esimerkiksi kompetenssikehityksen tutkimusten kautta (Snoek, Dengerink & de Wit 2019) sekä tarkastelemalla, miten erilaiset instituutiot ja yhteiskunnalliset tekijät (kuten työvoiman saatavuus) säätelevät opettajien professiota (Voisin & Dumay 2020). Opinto-ohjaus on kuitenkin professiona erilainen ja tästä syystä muiden opettajien professiota koskeva tutkimus ei ole tämä tutkimuksen kannalta keskiössä.

Jos opinto-ohjausta tarkastellaan historiallisesti, on opinto-ohjauksen professionalle erityisen merkittävä ajanjakso ollut 1970-luvulla toteutettu peruskoulu-uudistus. Se toi mukanaan uusia osaamisvaatimuksia opettajantyölle sekä sijoitti kansakoulun ja oppikoulun opettajat samaan oppilaitokseen. Samassa yhteydessä myös vanhat opettajaseminaarit lakkautettiin ja opettajankoulutus siirtyi yliopistoihin. Tämä ratkaisu korosti opettajan ammattia professiona, joka sisältää vaativaa asiantuntijatietoa. (Luukkainen & Pulkkinen 2017, 247.) Tämä samainen ajankohta on merkityksellinen myös opinto-ohjaukselle, sillä osana peruskoulu-uudistusta, myös opinto-ohjaus nykymuodossaan vakiintui osaksi koulujen arkea ja opinto-ohjaus oppilaitoksissa professionalistui. Sitä ennen opinto-ohjauksen juuret ovat työnvälitystoimistojen antamassa ammatinvalinnan ohjauksessa. (Varjo, Kalalahti & Silvonon 2020, 8.) Peruskoulu-uudistus vakiinnutti opinto-ohjauksen osaksi opintosuunnitelmissa mainittuja oppiaineita ja syrjäytti aiemman ammatinvalinnanohjauksen (Varjo ym. 2020, 9). 1970-luvulta alkaen opinto-ohjauksessa on ollut vahva elinikäisen oppimisen tema ja yksilöllisen elämäkulun korostaminen (Varjo ym. 2020, 17). Yksi peruskoulu-uudistuksen päätavoitteista oli koulutuksellisen tasa-arvon lisääminen.

Peruskoulun kehittyessä opinto-ohjaajilla oli merkittävä rooli myös kouluuyhteisön kehittämisesä oppilaiden kannalta myönteisemmäksi. (Kupiainen 2009, 27.)

Opinto-ohjauksen profession osalta tulee huomioida sen jakautuminen opinto-ohjaajan ammattiin, jonka kelpoisuusvaatimus on määritelty asetustasoisesti sekä ohjaukseen, jota antaa koko oppilaitoksen henkilökunta sekä erilaiset muut ohjausta antavat instituutiot (Vehviläinen, Heikkilä, Mikkonen & Nieminen 2009, 330–331). Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) määrittää, että perusopetuksessa toimivan oppilaanohjaajan kelpoisuus edellyttää ylemmän korkeakoulututkinnon ja kasvatustieteellisen alan tutkinnon tai opettajaopintojen lisäksi ohjauksen opinnot. Tämä sama asetus koskee myös lukiossa toimivia opinto-ohjaajia. Ammatillisessa koulutuksessa toimivana opinto-ohjausta voi opinto-ohjaajan kelpoisuuden omaavan henkilön lisäksi antaa myös muu ammattikoulun opettaja osana muuta opetustyötään, jos se on tarkoituksenmukaista ohjauksen järjestämiselle. (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998.) Nämä kelpoisuusvaatimukset täyttävä ohjauksen maisterintutkinto on mahdollista suorittaa Itä-Suomen yliopistossa ja Jyväskylän yliopistossa. Tämän lisäksi opinto-ohjaajan kelpoisuusopintoja tarjoavat useat eri ammattikorkeakoulut. Ohjaus on myös profession lisäksi myös työmenetelmä, jota käytetään laajasti myös oppilaitosten ulkopuolella. Ohjaustyönkenttä on nykyään laaja ja hajallaan erilaisissa toimintaympäristöissä. Oppilaitosten lisäksi, ohjauspalveluita tarjotaan esimerkiksi TE-palvelujen alle 30-vuotiaille suunnatuissa Ohjaamoissa sekä työvoimapalveluissa.

Ohjauksen professionaalistuttua kouluissa, on myös syntynyt tarve erotella se muista auttamisammateista omaksi alueekseen (Kupiainen 2009, 39). Toisaalta ohjauksen kannalta mielenkiintoista on, että ohjaus määritellään usein eräänlaisen epäprofessionaalisuuden kautta, jossa korostetaan tiedon tulkinnallisuutta sekä sen yhteistä rakentamista asiakkaan kanssa (Vehviläinen 1999; Kupiainen 2009, 39). Tämä avaa Onnismaan (2011, 143) mukaan enemmän tilaa moniäänisyydelle ja yksilöiden omille kertomuksille. Ohjauksen kentällä asiantuntija ei ole opettaja vaan oppilas, opiskelija tai muu asiakas, jonka kanssa ohjaaja työskentelee. Ohjauksen professiota koskee kuitenkin myös ristiriitoja sen asiakasläheisen ytimen ja ympäröivän yhteiskunnan välillä, jossa vallitsee uusliberalistinen ja tulorientoitunut markkinatalous. Tulorientoituneisuuden takana on kilpailukyvyyn ylläpitäminen ja edesauttaminen sekä koulutuksen näkeminen yhtenä tärkeimpänä osana tätä. Koulutuksen tehtävänä on tällöin tuottaa osaajia työelämän tarpeisiin ja itse koulutus on järjestettävä siten, että se on kilpailukykyinen lokaaleille ja myös globaaleilla

koulutusmarkkinoilla. Tästä syystä suomalaisen koulutusjärjestelmään, ja sen myötä myös opinto-ohjaukseen, kohdistetaan odotuksia tehokkuudesta sekä vaikuttavuudesta ja toisaalta myös aktiivisen kansalaisuuden tuottamista. (Kiilakoski & Oravakangas 2010, 7–8.) Tämä on kuitenkin ristiriidassa ohjauksen yksilön kasvua ja kehitystä kunnioittavan ytimen kanssa (Pasanen & Vanhalakka-Ruoho 2009, 299). Aiemmin on todettu ohjauksen institutionalisoituneen ja tämä on Pasanen ja Vanhalakka-Ruohon (2009, 299) mukaan johtanut siihen, että ohjaukselle annetaan tällöin myös yhteiskunnalliseen tehokkuuteen liittyviä tehtäviä. Tämänhetkinen tehostettu ohjaus ja oppivelvollisuuden pidentäminen ovat tehokkuuteen liittyviä tehtäviä. Ohjauksen tuottavuuden näkökulmasta mittareina voidaan pitää esimerkiksi sitä, kuinka moni opiskelija löytää jatko-opintopaikan tai valmistuu oppilaitoksesta. Tällöin myös ohjauksen sisällöt voivat suuntautua kohti institutionaalisia tulosorientaatioita. (Vehviläinen 2020, 204–205.) Riskinä voi silloin olla, että myös ohjauksesta tulee väline talouskehityksen jatkumiseen ja sen rakenteiden uusintamiseen.

Kootusti voidaan todeta, että opinto-ohjaus on vasta matkalla professioksi. Tässä kehitysvaiheessa on tärkeää oman ammattiryhmän sisällä tapahtuva määrittely, ketkä ovat oikeutettuja yhteisön jäseniksi ja kenellä on oikeus harjoittaa ammattia. Tällöin ammattikunta tuottaa itse oman professionaalisuutensa sekä sen periaatteet. Myös erilaiset ammattijärjestöt osallistuvat tyypillisesti vahvasti tähän määrittelyyn. (Vanhalakka-Ruoho 2008, 146–147.)

2.3. Ohjauksen profession asiantuntijuus ja kompetenssit

Ohjausala on myös muuttunut näiden vuosikymmenien aikana, jona se on kulkenut pienin askelin kohti omaa professiota. Onnismaa (2011, 142) kutsuu tätä muutosta siirtymäksi ohjausalan ensimmäisestä asiantuntijuudesta toiseen asiantuntijuuteen, johon kuuluu kaikkietävän asiantuntijan roolin hylkääminen. Perinteisesti asiantuntijuuteen on luettu kuuluvan luotettavaa tietoa ja varmuutta, miten asiat ovat maailmassa. Tämä on korvautunut epävarmuudella ja ohjaaja on nyt enemmän mahdollistaja, joka pyrkii vuoropuheluun ohjattavan kanssa ja yhdessä hänen kanssaan neuvottelemalla löytämään mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja. (Kupiainen 2009, 39.)

Professionalismiin liittyvät myös kvalifikaatiot ja asiantuntijatieto, joita voidaan tarkastella niiden työtehtävien näkökulmasta, jotka tulee hallita (Lairio 1996, 8). Ohjaustyön kompetensseja on määritelty useassa eri yhteydessä. Opinto-ohjauksen kattojärjestö IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) käynnisti vuonna 1999 projektin, jonka tarkoituksena oli löytää ja määritellä yhteiset kompetenssit, joita opinto-ohjauksessa tarvitaan (Sultana 2009, 16). Tämä selvitys määritteli ohjaustyötä tekeiltä vaadittavat kompetenssit ydinkompetensseihin ja erikoistuneisiin kompetensseihin. Sultan (2009, 16) mukaan yhtenä kompetenssien tarkoituksena on parantaa opinto-ohjauksen laatua, eli olla laadunvalvonnan väline. Kompetenssin lisäksi voidaan puhua laajemmin kompetenssikehyksistä (competence frameworks), joiden avulla voidaan määritellä tietyssä ammatissa tarvittavat taidot. Kompetenssikehykset tekevät tiedot ja taidot näkyväksi ja tekevät mahdolliset puutteet taidoissa näkyväksi sekä varmistavat yhteiset laatukriteerit. (Sultana 2009, 16.) Kun kompetenssikehykset ovat olemassa ja määritelty, voidaan ohjauksen kompetensseja periaatteessa myös mitata ja testata (Sultana 2009, 19). Suomessa opinto-ohjaajan kompetenssit työtehtävien hallintaan määrittyvät myös lakisääteisesti ja kelpoisuusehdot määräytyvät opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen (986/1998) mukaisesti. Tämä valtiovallan määrittämä vaatimus toimii myös sulkemisvälineenä, jolla suljetaan pois ryhmään kuulumattomat. Tutkintokvalifikaatio toimii myös palkan ja urakehityksen määrittäjänä. (Koskinen & Mykkänen 1998, 4–5.)

Opinto-ohjaus on ammattina melko uusi, joten toisin kuin esimerkiksi lääkärin ammatissa, voi olla hankalaa määritellä mitä on hyvä ohjaus. Opetushallitus ja opetus- ja kulttuuriministeriö ovat pyrkineet vastaamaan tähän kysymykseen laatimalla suosituksen hyvän ohjauksen laatukriteereistä, jotka koskevat perusopetusta, lukiokoulutusta ja ammatillista koulutusta. Hyvän ohjauksen laatukriteerit tukevat opetuksen järjestäjiä ja kouluja ohjauksen järjestämisessä, arvioinnissa ja kehittämisessä. Hyvä ohjaus kuvataan kahdentoista teeman kautta: riittävä ja monipuolinen ohjaus, aktiivisuuden, osallisuuden ja vastuullisuuden tukeminen, ohjaus on yhteistä työtä, osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, ohjaussuunnitelma, koulutuksen nivelvaiheet, ohjaus koulutukseen ja uravalintoihin liittyvien päätösten tukena, työelämätaidot ja työelämään tutustuminen, vuorovaikutteinen yhteistyö ohjauksen tukena, ohjauspalveluista tiedottaminen ja hyvän ohjauksen kriteerit osana paikallista laatujärjestelmää. (Opetushallitus 2014.) Lisäksi Suomen opinto-ohjaajat ry on määritellyt opinto-ohjaajan työtä ohjaavat eettiset periaatteet. Näihin periaatteisiin lukeutuvat:

itseäänmäärittäminen, totuudellisuus, luottamuksellisuus, riippumattomuus, ammattitaidon kehittäminen, yhteistyö ja oma hyvinvointi. (Suomen opinto-ohjaajien yhdistys 2021.)

Asiantuntijatyön keskiössä on tieto ja uuden tiedon tuottaminen. Yhtenä asiantuntijuuden edellytyksistä pidetään tiedon jatkuvaa jalostamista eteenpäin sekä tiedon reflektointia (Kirjonen 1997, 22–24.) Lisäksi asiantuntijuus on prosessi, johon vaikuttavat koko työuran varrella hankitut kokemukset ja tiedot (Karila & Ropo 1997, 155). Pirttilä (1997, 74) erotelee asiantuntijoille erilaisia toimintarooleja, jotka ovat tutkija, innovoija, diagnostikko, valistaja, simuloija ja hoivaaja. Voi olla aiheellista pohtia, mihin kategoriaan opinto-ohjaaja näistä kuuluu ja millainen rooli muotoutuu työpaikkailmoitusten perusteella. Lisäksi asiantuntijuuteen vaikuttaa myös konteksti. Kouluyhteisössä ohjaajan asiantuntijuuteen vaikuttavat erilaiset vaatimukset, joita ohjaaja kohtaa yhteiskunnan, muun työyhteisön ja rehtorin osalta. Vaikka asiantuntijuus nähdään usein yksilön asiana, kehittyy se ryhmissä ja yhteisöissä. (Kupiainen 2009, 37.)

Uuden profession rakentumisen näkökulmasta ammatin kompetenssien ja ammattiin liittyvän tiedon tunnistaminen on oleellista. Myös eettiset pohdinnat ovat tärkeitä, sillä ne kiinnittyvät siihen, mikä on ylipäättänsä kyseisen profession tehtävä ja tarkoitus (Vanhalakka-Ruoho 2008, 136). Ohjausalan ytimen ja siihen vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen on tärkeää profession kehitykselle. Samoin on tärkeää pohtia, kenen etua ohjauksella ajetaan ja millainen suhde ohjauksella on ympäröivään yhteiskuntaan ja maailmaan. Tässä ohjausalan sisältä (kuten IAEVG tai SOPO oy) tehdyt jäsenyydet ovat tärkeitä ohjauksen reunaehtoja määriteltäessä, mutta myös niitä tulee tarkastella kriittisesti. Eettiset ja muut ohjauksen ammatilliset määrittelyt ovat myös tärkeitä yksittäisen ohjaajan ammatilliseen kehittymiseen. Ammatillisen identiteetin kautta yksilö tunnistaa, mihin hän kokee kuuluvansa ja mihin hän haluaa sitoutua työssään. Samoin markkinataloudessa työntekijän on entistä tärkeämpää osata tunnistaa ja tehdä näkyväksi oma ammatillinen osaaminen. Työelämässä myös käsitys itsestä ja suhteesta omaan työhön ja ammattiin ovat entistä tärkeämpiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26–27).

3 TYÖNHAKUPROSESSI JA TYÖPAIKKAILMOITUKSET

3.1. Työpaikkailmoitukset

Uusien työntekijöiden palkkaaminen on yksi tärkeimmistä henkilöstöhallinnon tehtävistä. Se voidaan määritellä prosessiksi, jossa etsitään hakijoita tiettyä työtä varten ja joiden joukosta valitaan sopiva työntekijä (Łącka-Badura 2015, 2). Huilaja (2019, 31) esittää rekrytoinnin Rantalaa (1999) ja Woodia (1988) mukailleen kolmiportaisena prosessina, jonka vaiheet ovat avoin työpaikka, sopivien työntekijöiden etsintä sekä työntekijän valinta. Tätä prosessia voidaan ajatella perinteisesti "person-fit" -näkökulmasta, jolloin hakijat yhdistetään sopivaan työtehtävään työpaikkailmoituksen vaatimusten perusteella (Łącka-Badura 2015, 2-3). Vaihtoehtoisesti prosessi voidaan nähdä hakijan ja rekrytoivan yksikön välisenä neuvotteluna kuten Huilaja (2019) toteaa väitöskirjatyössään. Rekrytointi näyttyy tällöin kaksisuuntaisena tilanteena, jossa molemmat osapuolet tekevät valintoja. Valinnan mahdollisuudet kuitenkin vaihtelevat kontekstista riippuen. (Huilaja 2019, 51.) Rekrytointiprosessi on siis valikoinnin prosessi, johon liittyy valta ja sen vaihtelu eri prosessin vaiheissa (Huilaja 2019, 54). Neuvottelun kohteena eivät ole kuitenkaan pelkästään työhön liittyvät tekijät, kuten palkkaus tai työtehtävät vaan myös laajemmin elämäntilanteeseen ja vapaa-aikaan liittyvät tekijät (Huilaja 2019, 51). Valitessaan työn ja sen asettamat vaatimukset esimerkiksi työajalle, yksilö myös valitsee, millaista hänen vapaa-aikansa tulee olemaan.

Työnhakuprosessiin vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät. Ulkoisiin tekijöihin lukeutuvat erilaiset poliittiset ja sosiaaliset tekijät ja esimerkiksi sen hetkinen työllisyys yhteiskunnassa (Łącka-Badura 2015, 3). Työpaikkojen määrä ja erilaiset työmarkkinoiden suhdanteet vaikuttavat suoraan rekrytointiprosessiin ja siihen liittyviin neuvotteluasemiin. Toisaalta Huilaja (2019, 52) on väitöskirjassaan tutkinut kuinka työnhakijalle neuvottelutilanteeseen kuuluvat tekijät kuten perhe tai työpaikan pysyvyys säilyvät myös työvoiman kasvun tilanteissa, mutta niiden arvo neuvotteluiden pääomina kasvaa. Poliittisiin tekijöihin koskien opinto-ohjaajien rekrytointia tällä hetkellä voidaan lukea oppivelvollisuuden piteneminen sekä siihen liittyvät resurssit ja uusien opinto-ohjaajien rekrytoinnit. Rekrytointiprosessin eri vaiheisiin kuuluu hakijoiden karsiminen

suhteessa asetettuihin vaatimuksiin. Lisäksi eri vaiheissa myös kerrytetään ymmärrystä hyvästä työntekijästä ja työntekijän sopivuudesta kyseiseen työhön. (Huijala 2019, 53.) Tämä näkökulma on osana myös tätä opinnäytetyötä, kerättyä aineistoa tarkastellaan siitä näkökulmasta, miten kuva ”hyvästä” opinto-ohjaajasta määrittyy ja rakentuu työpaikkailmoituksen kautta. Työpaikkailmoituksessa rakennetaan kuvaa kyseistä työpaikasta sekä työpaikan haluamasta ihannetyöntekijästä.

Łacka-Baduran mukaan (2015, 12) työpaikkailmoitukset ovat olleet viime vuosikymmenien ajan tärkein työkalu potentiaalisten hakijoiden houkutteluun. Työpaikkailmoitukset sisältävät sopivien kandidaattien houkuttelun, mutta toisaalta niihin sisältyy ei-toivottujen kandidaattien sulkeminen pois. Tätä poissulkemisen mekanismia on tutkittu esimerkiksi maahanmuuttajien ja muiden vähemmistöjen työnhakuprosesseissa Berliinin julkiselle sektorille (Lang 2021, 8). Kuten millä muullakin alalla, myös opettajien tai opinto-ohjaajien virherekrytoinnit ovat kalliita, ja niillä on vaikutus myös kouluuyhteisöön sekä oppilaiden menestykseen (Kimbrel 2019, 13). Tästä syystä poissulkemisen mekanismi on tärkeä, kun jo etukäteen halutaan määrittellä, millaisia hakijoita ei toivota mukaan hakuprosessiin. Vaikka työpaikkailmoitusten ensisijainen tehtävä on tiedottaa avoimesta työpaikasta hakijoille, on ilmoituksilla myös tärkeä tehtävä organisaation viestinnän välineenä (Laaksonen 2002, 86). Niiden avulla on tarkoitus luoda positiivista kuvaa rekrytoivasta organisaatiosta (Łacka-Badura 2015, 5). Tällöin rekrytointiprosessi on osa laajempaa työnantajakuvan kehittämistä, jota englannin kielellä sitä kutsutaan termillä ‘employer branding’. (Sivertzen, Nilsen & Olafsen 2013, 473).

Hakuilmoitus voi olla hakijalle ensimmäinen väylä, jonka kautta hän saa käsityksen ja mielikuvan oppilaitoksesta tai organisaatiosta, johon työtehtävä sijoittuu. Tällöin on järkevää työllistävän organisaation kannalta pohtia, millainen vaikutelma työllistävästä yksiköstä halutaan antaa. Työpaikkailmoitusta voikin verrata mihin tahansa mainokseen, joka pyrkii vaikuttamaan vastaanottajaansa ja kertomaan tuotteesta siten, että yksilö haluaa hankkia sen itselleen. Työpaikkailmoitukset ovat myös siis samalla markkinointia, jolla edesautetaan tietyn työnantajankuvan syntymistä. (Łacka-Badura 2015, 193). Muita työnantajamielikuvaan vaikuttavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi oppilaitoksen verkkosivut, oppilaistosta koskeva uutisointi tai entisten ja nykyisten työntekijöiden kokemukset. Varsinainen työnantajamielikuva tai brändi syntyy, kun markkinoinnissa annetut lupaukset tulevat täytetyiksi. Tärkeää onkin, että työpaikkailmoituksessa anneta katteettomia lupauksia, jotka eivät tule lunastetuiksi vaan

lupaukset integroidaan osaksi yrityksen todellista kulttuuria. (Elving, Westhoff, Meeusen & Schoonderbeek 2013, 371.)

Rekrytointia suunniteltaessa tulee päättää, rekrytoidaanko sisäisesti vai ulkoisesti. Ulkoinen rekrytointi tarkoittaa, että sopivaa henkilöä etsitään organisaation ulkopuolelta. Kunnallisiin virkoihin rekrytoidessa tulee huomioida, että virkasuhdetta koskevat säännökset kunnallisesta viranhaltijasta annetaan laissa. Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää lain mukaisesti julkista hakumenettelyä. Julkiseen hakumenettelyyn on muutamia poikkeuksia, esimerkiksi kun virkasuhteeseen otetaan sijaiseksi tai muuten määräaikaiseksi ajaksi viranhaltija. (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 2003.) Opettajat ja opinto-ohjaajat ovat usein kunnan tai kuntayhtymän palkkaamia ja tällöin virkasuhteessa, sillä opettajan työhön sisältyy julkisen vallan käyttöä. Mikäli kyseessä on virantäyttöprosessi, ohjaavat sitä tietyt säädökset ja itse prosessi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. Ensiksi virantäyttöprosessissa on huomioitava, että se tulee julistaa haettavaksi ja vain hakuajan puitteissa hakeneet hakijat, voidaan ottaa huomioon. Viranhakuilmoitus on julkaistava laajasti ja hyvään hallintotapaan kuuluu ilmoituksen julkaiseminen esimerkiksi kunnan verkkosivuilla sekä muilla rekrytointisivuistoilla. Julkaistavan viranhakuilmoituksen sisältö on hyvin tärkeä, sillä ilmoituksessa kerrotut valintaperusteet sitovat loppuun asti. Virkaa koskien siis määritellään tietyt kelpoisuusvaatimukset ja virkaan valittavan henkilön tulee täyttää nämä. Kolmanneksi hakijoista virkaan tulee valita paras hakija, jonka arvioidaan parhaiten suorittavan kyseiseen virkaan kuuluvat tehtävät. (Valtiovarainministeriö 2019.) Suomen perustuslain 125.2 §:n mukaan yleisiä nimitysperusteita julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Taito tarkoittaa tässä yhteydessä koulutuksen tai työkokemuksen kautta saavutettuja taitoja. Kyky puolestaan tarkoittaa henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten järjestelmällinen työtapa, jota tarvitaan tehtävän menestyksellisessä hoitamisessa. Koeteltu kansalaiskunto puolestaan tarkoittaa nuhteetonta käytöstä ja yleistä kansalaistoimintaa. Näitä yleisiä nimitysperusteita tulee tarkastella suhteessa viran erityisiin kelpoisuusvaatimuksiin. Lisäksi virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus. Kuten jo aiemmin mainittu, opettajien kelpoisuudesta säädetään opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa asetuksessa. Lisäksi yksilöllistä sopivuutta virkaan koskevia vaatimuksia ovat selvitys terveydentilasta, ja lasten kanssa työskentelevien kanssa velvollisuus esittää rikosrekisteriote. Oleellista on, että hakuvaatimukset ovat hakijoiden tiedossa. Nämä reunaehdot ohjaavat myös valtaosaa tämän tutkimuksen aineistona olevia työpaikkailmoituksista.

3.2. Työpaikkailmoitukset institutionaalisina teksteinä

Tärkeä osa tätä opinnäytetyötä on käsitys työpaikkailmoituksista institutionaalisina teksteinä. Virantäyttöilmoitukset ovat osa virkakieltä, jota kuvaavat tietyt kielenkäytölliset elementit ja ne voidaan erotella omana tekstilajinaan muista avoimista työpaikoista. Virantäyttöilmoitukset ovat osa julkishallintoa, jossa päätöksiä valmistellaan eri hallintoelimissä ja tällöin erilaiset virkatekstit ja virkatyö ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa (Heikkinen, Hiidenmaa & Tiililä 2001, 111). Samoin virassa olevan henkilön työtä ohjaavat tekstit sekä monet erilaiset säädökset ja lait (Heikkinen ym. 2001, 128). Sana virka itsessään luo avoimelle tehtävälle jo tietyn tulkintakehyksen siitä, että kyseessä on valtion, kaupungin tai kunnan työpaikka eli virka (Laaksonen 2002, 87). Viranomais- ja virkatekstit eivät kuitenkaan synny tyhjiössä, vaan ympärillä olevan yhteiskunnan ja kulttuurin muutokset näkyvät teksteissä (Heikkinen ym. 2001, 35). Virkatekstillä on tyypillisesti useita eri tehtäviä ja teksti sijoittuu osaksi muiden tekstien verkostoa (Heikkinen ym. 2001, 39). Laaksonen (2002, 89) mainitsee virkailmoituksen olevan tekstilaji, joka on tyypillisesti moniääninen sekä monitehtäväinen.

Yleisesti kaikkia työpaikkailmoituksia kuvaa tietty muoto, kirjoitusasu ja julkaisupaikka, jotka saavat tunnustamaan sen kyseisen tekstilajin edustajaksi (Laaksonen 2002, 85). Laaksonen (2002, 86) mukaan työpaikkailmoitukset ovat niin tuttuja, että usein niitä luetaan pohtimatta, mitä muita tehtäviä ilmoituksella on kuin vain uuden työntekijän hakeminen. Institutionaalisille teksteille on myös kuvaavaa se, että niitä kootaan vanhoista tekstipätkistä ja useista eri lähteistä. Samalla myös valmistaudutaan tulevien tekstien kokoamiseen. Tietyt tekstipätkät ovat siis jo esiintyneet aiemmin esimerkiksi osana esityslistaa tai pöytäkirjaa. (Heikkinen ym. 2001, 110.) Heikkinen ym. (2001, 111) mainitseekin yhdeksi institutionaalisen tekstin määrittäväksi tekijäksi sen, että se on koostettu toisista institutionaalisista teksteistä. Tällöin teksti määrittyy dialogisessa suhteessa sitä edeltäneisiin ja sen jälkeen tuleviin teksteihin. Tätä voidaan kutsua myös intertekstuaalisuudeksi, jolloin huomio kiinnitetään siihen, mistä aineksista teksti on rakennettu. Tekstillä on myös erilaisia käyttötapoja ja käyttäjiä ja syitä, miksi tekstiä luetaan. (Shore & Mäntynen 2006, 73.)

Tekstin tulkintaan vaikuttaa tilanne tai tekstiä tulkitseva henkilö (Heikkinen ym. 2001, 116). Työpaikkailmoitusten kohdalla tämä tulkitsija on potentiaalinen hakija, joka arvioi tekstissä tehtyjä sanavalintoja tai millaisesta lähtökohdasta teksti on kirjoitettu ja toisaalta myös peilaa omaa

osaamistaan ja persoonallisuuttaan suhteessa kirjoitettuun ilmoitukseen. Kuten myös Heikkinen (2001, 116) mainitsee, vaikuttaa tähän tulkintaan se sosiokulttuurillinen todellisuus, jossa teksti on tuotettu. Tekstin ja kielen tuottajaa ja tulkitsijaa yhdistää kieli sosiaalisena järjestelmänä (Heikkinen ym. 2001, 197). Heikkinen ym. (2001) ovat analysoineet tekstejä, joita kuvaa oletus, että kirjoittajalla ja lukijalla on yhteinen tieto. Voi olettaa, että samankaltainen oletus koskee myös opinto-ohjaajien työpaikkailmoituksia. Tällöin oletetaan, että tekstin laatija ja sen lukija tuntevat (virka)työtä ohjaavan järjestelmän ja normiston ja samalla luodaan sellaista sosiokulttuurillista todellisuutta, jossa ihmisillä on yhteinen käsitys tästä kokonaisuudesta.

Virkailmoitusten ja muiden työpaikkailmoitusten välillä on eroja. Laaksonen (2002, 89) toteaa virkailmoitusten eroavan yritysten työpaikkailmoituksista mm. ulkoisesti väriykseltään ja että niissä ei ole yritysten käyttämiä kuvia tai muita typografisia keinoja, ja ne ovat muutenkin ulkoasultaan vaatimattomampia. Sen sijaan Laaksonen (2002, 89) mainitsee virkailmoitusten tyylikeinoiksi kirjainten pistekoon muutoksen sekä tiettyjen sanojen, kuten nimikkeiden, lihavoinnin. Työnhakijoihin vetoaminen tapahtuu tällöin asiallisuudella eikä värikkäästi kuvitettujen ilmoitusten sekä epämuodollisen kielen avulla. Tämän tutkimuksen jälkeen on kulunut 20 vuotta ja virkailmoitusten julkaisupaikat ovat moninaistuneet eivätkä nämä yksityiskohdat enää päde täysin. Esimerkiksi kuntien käyttämä rekrytointialusta "Kuntarekry" tarjoaa mahdollisuuden myös kuvien lisäämiselle ja kevyemmän ja erilaisen ulkoasun verrattuna pelkkään mustavalkoiseen tekstiin. Tyypillistä on myös, että ilmoitus lisätään ensin viralliseen portaaliin, kuten Kuntarekryyn, ja sen jälkeen ilmoituksesta tehdään nosto jollekin epäviralliselle foorumille. Opinto-ohjaajien työpaikkailmoitusten kohdalla tämä tapahtuu Facebook-ryhmän "Opinto-ohjausta kaikille" kautta, joka mahdollistaa muita informaalimpia tyylikeinoja ja muiden työyhteisön jäsenten osallistumisen rekrytointiin.

4 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä kappaleessa keskityn tutkimuksen analyysimenetelmänä olevan diskurssianalyysin esittelyyn. Diskurssianalyysin avulla tutkin opinto-ohjaajalle ja opinto-ohjaukselle muodostuvia merkityksiä. Lisäksi alla olevissa kappaleissa käyn läpi genretutkimukseen liittyviä elementtejä, joita hyödynnän työpaikkailmoitusten analyysissä.

4.1. Diskurssianalyysi

Tämän tutkimuksen keskeinen lähtöoletus on sosiaalinen konstruktivismi, jonka sisälle myös diskurssianalyysi paikantuu (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 17). Suuntauksen perusoletus on, että kielenkäyttö tuottaa merkityksiä. Erilaiset yhteiskunnassa vallitsevat sosiaaliset ja kulttuuriset käytännöt rakentuvat kielenkäytön kautta ja toisaalta omat tietomme muokkaantuvat meitä ympäröivästä maailmasta ja kielestä, joka rakentaa sitä. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 21.) Sosiaalinen konstruktivismi liittyy laajempaan 1900-luvun puolen välin jälkeen tapahtuneeseen liikehdintään, jota kutsutaan "kielelliseksi käänneeksi" ja joka kiinnitti huomion kielenkäytön merkitykseen merkitysten luomisessa (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 21). Tämä käänne toi alun perin esille kielen sosiaalista todellisuutta rakentavan luonteen (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 31). Johtuen sosiaalisesta konstruktivismista myös diskurssianalyttisen tutkimukseen liittyy oletus diskurssin todellisuutta rakentavasta luonteesta eikä siis pelkästään todellisuutta kuvaavana tekijänä. Tämä käsitys on tämän tutkielman lähtökohta ja pohjana aineiston tulkinnalle ja tulosten käsittelylle.

Sanan diskurssi alkuperä on ranskankielisessä sanassa *discours*, joka tarkoittaa juttelua, puhetta ja esitelmää (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 27). Diskurssianalyysin keskeinen ajatus on kielenkäytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan tarkastelu tekemisenä, joka rakentaa sosiaalista toimintaa ja muodostuu sosiaalisissa suhteissa. Kielenkäytön sijasta diskurssianalyysissä puhutaan diskursseista. Diskurssit eivät heijasta todellisuutta sellaisenaan, mutta niiden avulla voidaan järjestää ja merkityksellistää todellisuutta, jossa elämme. (Jokinen,

Juhila & Suoninen 2016, 26). Diskurssitutkimus tutkii, miten eri tapahtumia ja asioita merkityksellistetään, millä ehdoilla tätä tehdään ja mitä seurauksia tällä on (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 11–14). Diskurssin käsite on laaja ja diskurssi voi olla esimerkiksi puhuttua tai kirjoitettua kieltä tai se voi sisältää erilaisia semioottisia merkkejä kuten ääntä tai kuvaa (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 31). Myös käsitys kielestä on diskurssianalyyssissa laaja – sitä ei nähdä vain kieliopin mukaan järjestäytyneenä järjestelmänä vaan se järjestyy myös erilaisten sosiaalisen normien ja sääntöjen mukaan. Kieltä myös muokataan ja uudistetaan jatkuvasti ja aiemmat normit korvautuvat uusilla ja uusia kielenkäyttötilanteita syntyy. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 38–39.) Merkityksiä ei tarkastella tavoitteena löytää niistä totuudenmukaisiin, vaan pyrkimyksenä on tarkastella esimerkiksi mitkä niistä ovat jääneet marginaaliin ja mitkä puolestaan ovat vallalla (Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 16). Se mistä ei puhuta tai miten jostain puhutaan muodostaa merkityksiä.

Erilaisista kielenkäsitteistä diskurssianalyysi nojautuu funktionaaliseen ymmärrykseen (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 14.). Tämä tarkoittaa diskurssiotutkimukselle sitä, että kielelliset merkitykset ovat tilannesidonnaisia ja syntyvät sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 46). Tärkeää on myös huomioida, että sosiaalinen toiminta on myös osa kielellistä toimintaa, kuten esimerkiksi opetus. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 14.) Kielenkäytöllä on aina seurauksia sekä aiheelle että osallistujille (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 14). Maailma rakentuu kielenkäytön avulla ja samalla se myös uusintaa ja muuttaa sitä sosiaalista todellisuutta, jossa elämme. Kun käytämme kieltä, me siis konstruomme eli merkityksellistämme niitä kohteita, joista puhumme. (Jokinen ym. 2016, 26.) Kielenkäyttö on inhimillistä toimintaa ja kieli on kietoutunut sitä ympäröivään yhteiskuntaan. Tämä tarkoittaa sitä, että kieltä tutkimalla saadaan myös tietoa ympäröivästä yhteiskunnasta ja kulttuurista. (Jokinen ym. 2016, 43.) Kielenkäyttö on sosiaalista toimintaa ja samalla kieltä käyttävät yksilöt ovat sosiaalisia toimijoita, jotka voivat käyttää kielellisestä valtaa eri tavoilla (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 269). Ihmiset käsitykset todellisuudesta vaihtelevat ja tällöin puhetilanteesta voi konstruoida useita erilaisia versioita.

Tästä keskeisestä ajatuksesta kielenkäytöstä sosiaalisena toimintana katsoen, ei huomiota kiinnitetä kielen rakenteeseen vaan asioihin, joita kielellä tehdään (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 14). Yksi yksittäinen sana voi saada monia eri merkityksiä riippuen, mistä kontekstista käsin sitä tarkastellaan ja mihin se sijoittuu. Diskurssianalyysin tavoitteena ei siis ole tavoittaa tai tulkita yksilön kognitiivisia prosesseja, vaan huomio kiinnitetään laajemmin sosiaalisiin käytäntöihin, joita

he toiminnassaan tuottavat. (Jokinen ym. 2016, 43.) Kielenkäytön sosiaalinen aspekti johtaa siihen, että kielenkäyttö nähdään tilanteisena eli se vaihtelee ajan ja paikan mukaan (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 15). Kieli järjestelmänä tarjoaa mahdollisuuksia saada aikaan erilaisia lopputuloksia ja merkityksiä (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 17). Kieli nähdään diskurssianalyyseissa resurssina, josta kielenkäyttäjä voi valita tavan ilmaisuun. Tätä valintaa rajaavat esimerkiksi kontekstit sekä yksilön omat kielelliset taidot. Valintaa tehdään kielellisten, diskursiivisten ja sosiaalisten merkitysjärjestelmien tasolla. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 22–23.) Erilaiset yhteiskunnan normit ja muut ihmiset vaikuttavat myös valinnan mahdollisuuksiin (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 25).

Diskurssianalyysi korostaa toiminnan kontekstuaalisuutta, eli analysoitava kohde paikannetaan aikaan ja paikkaan ja suhteutetaan tulkinta tähän (Jokinen ym. 2016, 37). Kielenkäytön ilmiö, kuten teksti nähdään siis osana laajempaa historiallista jatkumoa, ja se suhteutetaan tähän jatkumoon (Pietikäinen ja Mäntynen (2019, 18). Tämä ei kuitenkaan ole täysin yksinkertaista, sillä kontekstilla voidaan tarkoittaa laajaa kirjoja: kokonaista ajanjaksoa maailman historiassa tai yhtä sanaa lausekontekstissa (Jokinen ym. 2016, 37). Kontekstit ovat myös monikerroksellisia ja suhteessa toisiinsa konteksteihin (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 41). Pietikäinen ja Mäntynen (2019, 41) mainitsevat esimerkkinä tästä monikerroksellisuudesta opetustilanteen kontekstin, jossa on läsnä yksittäisen opetustilanteen lisäksi myös institutionaalinen, yhteiskunnallinen ja historiallinen konteksti. Konteksti on jatkumo, jossa on läsnä historia ja sen hetkinen aika. Myös yksittäisessä puhetilanteessa käytetty yksittäinen sana ja sen merkitykset on mahdollista tulkita osana kyseistä tilannetta, mutta se on myös osa laajempaa kulttuurista ja sosiaalista jatkumoa. (Hall 2001.)

Kontekstin lisäksi diskurssitutkimuksessa yhteen kietoutuvat kielenkäyttö ja toiminta. Toiminta sisältää koko sosiaalisen toiminnan jatkumon, joka on yhteydessä kontekstiin eli tilanteeseen sekä kielenkäyttöön. Diskurssianalyyseissa tutkijat etsivät näiden kolmen risteyskohtaa ja miten ne vaikuttavat toisiinsa. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 43–44.) Tätä risteyskohtaa on jäsennetty diskurssitutkimuksessa eri tavoin. Diskurssianalyyseissa tutkitaan siis yhtäaikaaisesti tekstejä ja yhteiskunnan rakenteita ja erilaisia valtasuhteita (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 26). Tämän tutkimuksen keskiössä ovat opinto-ohjaajien työpaikkailmoitukset ja ne suhteutetaan osaksi tämänhetkistä yhteiskunnallista kehitystä, johon kuuluvat mm. oppivelvollisuuden pidentäminen ja tehostettu opinto-ohjaus.

Diskurssien kulttuurisidonnaisuus on oleellista ja tämä myös luo hankaluutta, sillä oman kulttuuriin kuvauksien ja käsitysten konstruktivisuutta on vaikea tunnistaa. Jopa neutraalina pidetyt asiat tai käsitteet voivat sisältää latautuneita merkityksiä (Jokinen ym. 2016, 27). Konstruktivismiin kytkeytyy siis ajatus kielen sisältämistä sosiaalisesti jaetuista merkityssysteemeistä, jotka muodostuva suhteessa toisiinsa (Jokinen ym. 2016, 27–28). Nämä merkityssysteemit eivät sisällä oletusta heijastavuudesta eli että ne heijastaisivat todellisuutta. Sen sijaan oletuksena on ei-heijastavuus. (Jokinen ym. 2016, 28.) Merkityssysteemit rakentuvat osana sosiaalisia käytäntöjä (Jokinen ym. 2016, 39). Diskurssianalyyssissa keskeistä ei ole siis yksittäinen toimija vaan laajemmat sosiaaliset käytännöt (Jokinen ym. 2016, 43). Kootusti diskurssianalyyssia voidaan kuvata kolmion avulla, jonka kärjissä ovat merkitykset, kulttuurisuus ja kommunikatiivisuus. Kolmion kärjet ovat kietoutuneita toisiinsa ja diskurssitutkimuksessa ollaan kiinnostuneita merkityksistä, joita ne yhdessä rakentavat. Kulttuurillisuutta ei tutkita erillisenä vaan se kytkeytyy kommunikatiivisuuteen, eli yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen. Merkitykset säilyvät ja rakentuvat myös vain ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa. (Jokinen & Juhila 2016, 267.)

Diskurssianalyyttistä tutkimusta tehdään tieteen eri aloilla ja siksi se on muodostunut hyvin laveaksi kentäksi ja menetelmäksi, eikä ole selvärajainen tutkimusmenetelmä. Toisaalta sen etuna on mahdollisuus tarkastella aineistoa erilaisista näkökulmista ja painopisteistä. (Jokinen ym. 2016, 25.) Diskurssianalyyssin monitieteisyys viittaa siihen, että diskurssitutkijat ovat kiinnostuneet kielenkäytön ilmiöistä, jotka koskettavat laajasti yhteiskunnan ja historian erilaisia konteksteja (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 26). Tutkimuksen avulla ei myöskään pyritä tuottamaan yhtä kaikenkattavaa vastausta vaan luomaan uutta keskustelua. Oleellista diskurssianalyyssissa on aineisto, joka suuntaa tutkimusta ja on suorassa yhteydessä tutkimuskysymykseen. Aineiston luonne myös rajaa, mitä ylipäättänsä voidaan tutkia. Aineisto on eräänlainen ikkuna empiiriseen maailmaan, mutta se on aina vain rajallinen representaatio. Diskurssianalyyssissa ei koskaan pyritä kaiken tyhjentävään ja lopulliseen vastaukseen tai ”totuuteen”. (Pietikäinen & Mäntynen 2010, 232–233.) Diskurssitutkimuksen kiinnostus ei siis kohdistu ”oikean” vastauksen löytämiseen vaan erilaisten merkitysten ja niiden suhteiden analysointiin (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 269.). Diskurssianalyyttistä tutkimusta tehdessä on myös huomioitava, että tutkija jakaa saman sosiaalisen todellisuuden kuin tutkittava kohde. Tämä todellisuus on myös koko ajan liikkeessä ja muuttuva. Diskurssit ovat myös aina tutkijan tulkintoja, eivätkä ne ole maailmassa valmiina

(Jokinen ym. 2016, 35). Diskurssianalyysi ei ole yksiselitteinen prosessi vaan se perustuu aina tutkijan vuoropuheluun aineiston kanssa ja tulkinta perustuu yksinkertaistuksiin sen sijaan, että oikeat tulkinnat nousisivat automaattisesti aineistosta (Jokinen & Juhila 2016, 103).

Oleennaista on, mihin keskusteluun tutkimuksella halutaan osallistua. Tämä valinta suuntaa diskurssianalyysin joko kohti kriittistä tai analyttistä diskurssianalyysia. (Jokinen & Juhila 2016, 300–201.) Kriittinen diskurssianalyysi sisältää oletuksen alistussuhteiden olemassaolosta ja tutkimus painottuu näiden suhteiden tarkasteluun ja miten niitä oikeutetaan ja ylläpidetään. Analyttinen diskurssianalyysi pyrkii aineistolähteisyyteen, jolloin etukäteen ei tehdä oletuksia alistussuhteista. (Jokinen & Juhila 2016, 301.) Tutkijan hyödyntäessä diskurssianalyttistä lähestymistapaa, tulee hänen valita, miten hän itsensä paikantaa ja mihin keskusteluun hän haluaa osallistua. Tässä tutkimuksessa analyysi etenee edellä esitetyn diskurssianalyysin mukaisesti, mutta tausta-ajatuksena tutkimuksessa on myös kriittinen näkökulma. Kriittinen diskurssianalyysi on yksi tapa tehdä diskurssitutkimusta, jolloin oletusarvona on alistussuhteiden olemassaolo ja tutkimuksessa kiinnitetään tällöin huomio siihen, miten diskurssit luovat ja ylläpitävät erilaisia valta-asemia ja miten niitä myös oikeutetaan. (Jokinen & Juhila, 2016, 301.) Kriittinen diskurssianalyysi tutkii tiivistetyksi tapoja, jolla sosiaalista valtaa ja sen väärinkäyttöä synnytetään, pidetään yllä sekä vastustetaan tekstien ja puheen avulla yhteiskunnassa (Van Dijk 2015, 466). Kriittisessä diskurssitutkimuksessa on hyödynnetty Michel Foucault'n ajatuksia tiedon ja vallan yhteenkietoutumisesta, subjektin rakentumisesta ja kielenkäytön kytkeytymisestä yhteiskunnan valtarakenteisiin (Fairclough 2004, 2). Kriittisen diskurssianalyysin alkuvaiheessa tutkijat tutkivat sitä, miten tietyt tavat tuottaa merkityksiä muodostuvat valtaapitäviksi (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 34). Kriittisessä diskurssianalyysissä käytettävät termit kuten hegemonia, ideologia ja valta, viittaavat aiemmin mainittujen alistussuhteiden olemassaoloon (Jokinen & Juhila 2016, 304). Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään kriittistä diskurssianalyysia tunnistamaan sellaisia piilossa olevia tekijöitä, jotka vallitsevat löydettyjen diskurssien välillä.

Diskurssien avulla voidaan siis tutkia sisäisiä valta-asemia ja tällöin tutkitaan, mitä diskurssissa sanotaan ja tehdään, millaiset toimijoiden väliset suhteet ovat sekä millaisin subjektipositioihin ihmiset asemoidaan ja he itse asemoituvat (Jokinen ja Juhila 2016, 85). Tällöin kiinnitetään huomio myös pinnan alla oleviin ennakkokäsityksiin ja uskomuksiin. Kriittisessä diskurssianalyysissä ei pelkästään kuvailla diskurssien rakenteita vaan niiden avulla pyritään selittämään sosiaalisia rakenteita ja kielen ja vallan suhdetta yhteiskunnallisessa kontekstissa (Van Dijk 2015, 467). Tämän

tutkimusaineiston kohdalla se tarkoittaa, että huomio kiinnitetään siihen, miten työpaikkailmoituksissa käytetään sosiaalista valtaa tai mahdollisesti synnytetään eriarvoistavia käytäntöjä. Käytännössä huomio kiinnittyy esimerkiksi siihen, miten työpaikkailmoitusta lukevaa hakijaa puhutellaan eri diskursseissa.

Kriittinen diskurssianalyysi operoi sosiaalisen vallankäytön mikro ja makrotasojen välissä. Mikrotaso tarkoittaa sosiaalisen vallankäytön kielenkäyttöä ja makrotaso valtaa ja epätasa-arvoa sosiaalisten ryhmien välillä (Van Dijk 2015, 467). Tällöin diskurssianalyysin avulla voidaan tutkia, miten tätä makrotason sosiaalista valtaa ylläpidetään ja tuotetaan diskurssien avulla. Kriittistä diskurssianalyysia tehdessä tekstejä peilataan yhteiskunnallisiin prosesseihin eli makrotason konteksteihin (Törrönen 2010, 304). Tätä analyysi varten tarvitaan jokin makrotason teoria kuten esimerkiksi Norman Fairclough'in (2004, 5) käyttämä uuden kapitalismin näkökulma, joka viittaa uusliberalistiin käytäntöihin, jotka ovat Fairclough'in mukaan syventäneet kuilua rikkaiden ja köyhien välillä, lisänneet taloudellista turvattomuutta sekä työvoiman ja ympäristön hyväksikäyttöä. Kriittisen diskurssianalyysin kenttä on monimuotoinen kuten diskurssianalyttinen tutkimus muutenkin. Diskurssianalyysia kehittäneitä ja käyttäneitä teoreetikkoja ovat esimerkiksi Ruth Wodak, Teun van Dijk sekä Norman Fairclough. Fairclough on esittänyt kolmitasoisen viitekehyksen, jossa tekstit, diskursiiviset käytännöt ja sosiaaliset käytänteet kuvataan sisäkkäisenä laatikkomallina. Mallin pääidea on, että mikä tahansa kielenkäyttö kuten esimerkiksi keskustelu käyttää yhtä aikaa lingvistisiä, diskursiivisiä ja sosiaalisia merkityksellistämisen resursseja. Tekstin analyysi on myös kiinteästi yhteydessä institutionaaliin käytänteisiin. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 53.) Kriittisessä diskurssianalyysissa korostuu siis ajatus tekstistä "aineksena", jota voi selittää sosiokulttuurillisesti sekä kuvata lingvistisesti (Heikkinen et al. 2001, 73).

Tässä tutkielmassa kriittisestä diskurssitutkimuksesta hyödynnetään myös ajatusta diskurssien välisistä jännitteistä ja valtasuhteista. Tutkimuksen aikana tarkastelen toimijoiden välisiä suhteita diskurssissa - kenellä on puhevalta, oikeudet ja velvollisuudet, sekä rajoittaako jokin, kuten esimerkiksi käytetty erikoissanasto, diskurssiin pääsyä, ja onko tämä rajoittaminen mahdollisesti tarkoituksellista. Vallalla olevat diskurssit jättävät toisia diskursseja pimentoon. Pietikäinen ja Mäntynen (2019) kuvaavat tätä valaisevalla esimerkillä. Pimeässä, täynnä tavaroita olevassa huoneessa, taskulampun kiila valaisee kerrallaan vain pienen osan näistä tavaroista. Siirtämällä valokeilaa, huomio siirtyy aina uusiin tavaroihin ja toisaalta osa tavaroista jää aina pimentoon ja osa näyttäytyy näköpiirissä tarkemmin.

4.2 Genren käsite

Genren käsitettä voidaan käyttää diskurssitutkimuksen yhteydessä ja se kuvaa sosiaalisen ja kielellisen toiminnan yhteyttä, joka on sellaisessa vakiintuneessa muodossa, jonka kielenkäyttäjät tunnistavat (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 110). Genret ovat usein tunnistettavissa, vaikka ne olisivat niiden tyypillisestä kontekstista irrallaan (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 116). Genren ominaisuus sosiaalisena toimintana sisältää myös sen, että sitä säätelevät yhteisöjen toimintatavat ja kulttuuri (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 123–124). Esimerkkejä kaikkien tunnistamista genreistä ovat vitsi tai akateeminen artikkeli. Kuten diskurssit myös genret ovat sosiaalisesti rakentuneita mutta siinä missä diskurssit rakentavat ja merkityksellistävät maailmaa, ovat genret kielenkäyttöä, jotka rakentavat tiettyä sosiaalista käytäntöä (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 111). Diskurssit voidaan nähdä joustavampina ja ne eivät ole genrejen tapaan yhtä kiinnittyneitä tiettyihin yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin konteksteihin (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 111). Genrejä siis ohjaa esimerkiksi tiettyjen instituutioiden tyypillinen sosiaalinen ja yhteiskunnallinen toiminta (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 112). Genren ja diskurssin käsitteet ovat siis vahvasti yhteydessä toisiinsa ja tukeudun tässä tutkielmassa Norman Faircloughin määrittelyyn siitä, että genret esiintyvät usein tiettyinä yhdistelminä diskurssien kanssa ja tietyt genret artikuloivat tiettyjä diskursseja (Fairclough 1997, 91). Genre on siis tietyn diskurssiyhteisön käyttämä ja vakiintunut tapa käyttää tekstiä. Tyypillisesti samaan genreen kuuluvilla teksteillä on samankaltainen rakenne sekä sisältö ja muoto. (Solin 2006, 27.)

Genretutkimusta hyödynnetään laajasti eri tieteenaloilla. Genretutkimuksen pioneerina pidetään venäläistä Mihail Bahtinia, joka määrittelee genret suhteellisen vakiintuneiksi ja temaattisiksi ilmaisutyypeiksi. Genret eivät kuitenkaan Bahtinin näkemyksen mukaan synny tyhjiössä, vaan ne tuotetaan ja tulkitaan suhteessa muihin teksteihin eli tekstit ovat dialogisia (Bahtin 1986). Eri genrejen vakiintuneisuuden taso vaihtelee ja vakiintuessaan tekstilaji saa yleensä jonkin nimen (Visakko & Voutilainen 2012, 267; 287). Esimerkiksi suomalaisissa lehdissä ilmoitettavien kuolinilmoitusten rakenne on vakiintunut ja toisaalta esimerkiksi nettifoorumeiden arkikeskustelut ovat rakenteelta melko vapaamuotoisia. Tiettyjen genrejen rakennetta koskien on olemassa kirjoitettuja ohjeistuksia kuten esimerkiksi eri tiedekuntien opiskelijoille tarjoamat graduoppaat tai tässä tutkielmassa apuna käytetty Päivi Atjoson (2021) Akateemisen tutkielman raportointiopas kasvatustieteellisen alan opiskelijoita varten. Genren käsitteen avulla voidaan tutkia miten tietyt

instituutiot ja yhteisöt rakentavat ja tulkitsevat genrejä sekä käyttävät niitä viestimiseen (Bhatia 2006, 10).

Genren käsite on tälle tutkimukselle tärkeä, sillä sen avulla voidaan tutkia, miten diskursseja käytetään erilaisissa ammatillisissa konteksteissa (Bhatia 2004, xiv). Bhatia (2014, 23) määrittelee genret selvästi tunnistettaviksi kommunikatiivisiksi tapahtumiksi, jolla on viestinnällisiä tarkoituksia, jotka ammatillinen tai akateeminen ryhmä ymmärtää siinä kontekstissa, missä ne yleensä ilmestyvät. Genret myös heijastavat ammatillista kulttuuria ja täten niiden fokus on sosiaalisissa toiminnoissa, jotka sisältyvät institutionaalisiin ja muihin ammatillisiin käytäntöihin. (Bhatia 2014, 23.) Tämän tutkimuksen genreksi tunnistetaan työpaikkailmoitukset, joita yllä on kuvattu institutionaalisisina teksteinä, joiden merkitys on houkutella hakijaa hakemaan avointa työpaikkaa sekä luoda työnantajamielikuvaa. Työpaikkailmoitukset siis paikallistuvat tietyn genretyyppin edustajiksi, joilla on oma vakiintunut vuorovaikutuksellinen toimintatapa. Genrelle asetetaan myös usein rakenteellisia rajoituksia tai normituksia, jotka toisissa genretyypeissä ovat toisia tiukempia. Nämä rajat ovat kuitenkin jatkuvan neuvottelun kohteena - sosiaaliset kontekstit ja niitä koskevat säännökset muuttuvat ajan saatossa ja ovat uusien neuvotteluiden kohteena. Genret eivät siis ole staattisia (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 114–115; Bhatia 2004, 23). Perinteisessä genretutkimuksessa genret nähdään kuitenkin melko staattisina ja ennalta-arvattavina sekä niillä on selkeät reunaehdot. Jokinen (2016, 181) kuvaa esimerkissään tällaisena staattisena genrenä valtuustogenreä, jota ovat oikeutettuja käyttämään tietyssä institutionaalisisessa asemassa olevat. Sen sijaan uudemmat näkemykset kuvaavat genrejä yhteisöissä muotoutuvina, vaihtelevina ja intertekstuaalisina (Solin 2006, 95). Genren rakenteen lisäksi on mahdollista kiinnittää huomio siihen, miten genre toimii sitä käyttävän yhteisön hyväksi sekä millaisia merkityksiä ja tuottamisen näkökulmia siihen liittyy. Genre liittyy siis tällöin sosiaaliin tilanteisiin ja käytänteisiin. (Heikkinen & Voutilainen 2015, 27.) Genret eli tekstilajit ovat yhteisöllisiä ja tietyt diskurssiyhteisöt luovat rajat ja mahdollisuudet, miten yhteisön jäsenet tulkitsevat ja ilmaisevat itseään (Solin 2006, 72).

Genret ovat sosiaalista toimintaa ja ne ovat historiallisesti rakentuneita. Kun genreä muokataan ja se muokkautuu, arvioidaan samalla aina uudelleen genren sosiaaliset ulottuvuudet ja sen yhteiskunnallinen konteksti. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 124.) Genreä tuottaessa sitä uudelleen arvioidaan ja tuotetaan sekä sosiaalisesti että kielellisesti. Näin olleen genre yhdistää yhteiskunnallisen kontekstin kielenkäyttöön (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 124). Genre sisältää

myös vuorovaikutuksellista toimintaa, jossa rakentuu erilaisia ja rooleja ja suhteita osallistujien välille (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 125). Erityisesti genren ammattilaiset voivat venyttää ja rakentaa genren rakenteellisia rajoja uudelleen (Bhatia 2004, 25). Bhatia (2004, 144) käyttää myös termiä diskursiivinen kompetenssi, johon sisältyvät erilaiset genren lingvistiset ja sosiaaliset käytännöt sekä niiden omaksuminen. Työpaikkailmoituksissa käydään vuoropuhelua ilmoituksen laatineen instituution ja potentiaalisten hakijoiden kanssa. Kaikki ilmoituksessa tehdyt valinnat myös rakentavat samalla kyseistä genreä ja ovat samalla myös yhteydessä laajimpiin kulttuurillisiin käytäntöihin.

Eräs tapa jäsentää genrejä on nähdä ne verkostoina, jossa genreille yhteistä on tietty konteksti, kuten esimerkiksi akateeminen ympäristö. Genrejä voi myös tarkastella niiden rakenteellisen järjestäytymisen näkökulmasta, joka tarkoittaa sitä, että saman genren edustajista on tunnistettavissa samanlaisia jaksoja ja toisaalta oletuksena on tällöin, että on olemassa jokin genren arkityyppi eli tyypillinen edustaja. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 128–129.) Tämän tutkielman analyysivaiheessa tarkastellaan, onko aineiston perusteella löydettävissä jokin opinto-ohjauksen työpaikkailmoituksen arkityyppi. Tämän tyypillisen rakenteen tai arkityypin löytäminen voi auttaa tunnistamaan, mikä on sosiaalisen toiminnan kannalta tärkeintä ja mitkä seikat ovat toiminnan reunoilla (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 130).

Viranhakuilmoitukset ovat genrenä säänneltyjä ja ohjeistettuja, ja niihin sisältyy erityisesti kieltä koskevia normeja. Toisaalta kuten (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 116) mainitsevat, osa näistä normeista on näkymättömissä ja niitä voidaan tutkia ja tehdä näkyviksi diskurssitutkimuksen avulla. Tätä näkyväksi tekemistä voidaan tehdä kriittisen diskurssitutkimuksen avulla, jossa keskitytään genren analyysiin yhteiskunnallisten valtasuhteiden perspektiivistä sen sijaan, että analysoitaisiin kielellisiä piirteitä tarkasti (Solin 2015, 559). Kuten Solin (2015, 559) kokoaa, keskeisiä kysymyksiä ovat tällöin muun muassa kenet genre valtaannuttaa ja kenet hiljentää ja kuka määrittelee ja ohjaa genreä? Nämä kysymykset ovat myös tämän tutkimuksen ytimessä. Työpaikkailmoituksen genreen kuuluu, että ilmoituksen laatijalla on mielessään ”ihanneopo”, jolle hän ilmoituksen laatii. Ilmoituksen lukijan on peilattava tätä ihannetta itseensä ja arvioitava, miten hän suhtautuu luotuun kuvaan ihanneoposta.

On tärkeää huomata, että genret eivät ole suljettuja systeemejä. Tätä genren avoimuutta on kuvattu esimerkiksi genre-ekologian avulla, joka on Clay Spinuzzin esittelemä termi, jonka avulla hän kuvaili tutkimuskohteenaan olleiden teknisten dokumentaatioiden luonnetta, jotka hänen tutkimuksiansa mukaan eivät ole suljettuja systeemejä vaan eräänlaisia ihmisten vuorovaikutukselle avoimia klustereita, joiden avulla välitetään erilaisia tekstien toimintoja. Näitä klustereita kutsutaan genre-ekologiaksi. (Spinuzzi & Zachry 2000, 171.) Spinuzzi on käyttänyt termiä tutkiessa virallisia teknisiä dokumentaatioita ja miten ne täydentyvät epävirallisilla genreillä kuten työntekijöiden kirjoittamilla post it -lapuilla virallisen dokumentaation yhteyteen. Spinuzzin metodin avulla voi tutkia miten tietoa välitetään ja miten tämä tiedonvälitys kuvaa samalla organisaation aktiivisuuden määrää. Genre-ekologiassa genre näyttyy vahvasti dialogisena ja jatkuvasti täydentyvänä ja muokkaantuvana. (Spinuzzi 2003, 24.)

Tämän tutkielman genreksi tunnustetaan jo ennen analyysivaihetta työpaikkailmoitukset. Genre-ekologian näkökulmasta työpaikkailmoitukset välittävät genrenä opinto-ohjauksen ja opinto-ohjaajien profession rakentumista sekä niiden erilaisten merkitysten rakentumista. Lisäksi työpaikkailmoitukset eivät ole suljettuja vaan genre-ekologiaan kuuluu avoimia, ja niiden ympärille kuuluu dialogi, joka täydentää ilmoituksia. Genre-ekologiassa toisiinsa liittyvät genret välittävät toimintoja ja erilaiset genret elävät rinnakkain vilkkaassa vuorovaikutuksessa (Spinuzzi & Zachry 2000, 172). Genre-ekologista tulee myös huomioida, että se ei ole aina harmoninen vaan klustereiden välillä voi olla jännittyneisyyttä. Diskurssin tapaan genre sisältää laajan määrän erilaisia oletuksia ja ideologisia orientaatioita, joita lukija ei välttämättä ensisilmäyksellä edes huomaa. (Spinuzzi 2003, 43.) Työpaikkailmoitukset voi tulkita myös genre-ekologiaksi, jossa ytimen muodostaa institutionaalinen ja virallinen teksti ja jonka ympärille on muodostunut muita epävirallisia genrejä. Työpaikkailmoitukset voi nähdä jatkumona, joka sisältää virallisen lautakunnassa muodostetun tekstin, jota on täydennetty työpaikkailmoitusta kirjoittaessa ja joka jatkuu, kun työpaikkailmoitusta jaetaan esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Esimerkiksi kun koulun muut työntekijät jakavat omissa henkilökohtaisissa viesti- ja julkaisukanavissaan virallista ilmoitusta, he liittyvät samalla siihen epävirallisen genren. Tämä tekstin jatkaminen antaa työyhteisön jäsenille mahdollisuuden päästä mukaan viralliseen genreen, johon heillä ei muuten olisi pääsyä.

Tutkimusta eteenpäin viedessä tarkastelen työpaikkailmoituksia tästä näkökulmasta ja keskityn kohtiin, jossa virallinen ja epävirallinen diskurssi sekoittuvat ja mitä merkityksiä ja tarkoituksia sillä

on. Myös Spinuzzi kuvaa genrejä dynaamisina ja orgaanisina sekä muihin genreihin yhteydessä olevina. Yksi dokumentaatio voi sisältää elementtejä virallisista ja epävirallisista/puhekielisistä genreistä ja genre-ekologian avulla näitä voidaan tehdä näkyväksi. (Spinuzzi & Zachry 2000, 173.) Genret eivät ole ainoastaan tekstityyppejä, vaan ne ovat historiallisesti ja sosiaalisesti kerrostuneita tapoja nähdä todellisuutta.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1. Tutkimuskysymykset

Tutkin tässä pro gradu -tutkielmassa opinto-ohjaajien työpaikkailmoituksia ja niiden tuottamia merkityksiä opinto-ohjaajista ja opinto-ohjaajan professiosta perustuen kerättyyn aineistoon opinto-ohjaajien työnhakuilmoituksista. Tutkimuksen tavoite voidaan esittää tiivistetysti kahtena tutkimuskysymyksenä:

- Millaisia merkityksiä opinto-ohjauksesta ja opinto-ohjaajista on löydettävissä työpaikkailmoitusten perusteella?
- Miten opinto-ohjaajan ammatillisuus (professio) näyttäytyy ja millaisia vaatimuksia sille esitetään?

Tutkimuksen keskiössä ovat työpaikkailmoitukset institutionaalisina tekstilajeina sekä niiden välittämä ja rakentama kuva opinto-ohjaajista ja opinto-ohjauksesta. Opinto-ohjaajien positioituminen kouluinstituutioihin on erilainen kuin muilla opettajilla, joten tarkastelen työssä myös sitä, millaiselta opinto-ohjauksen rooli näyttää kouluissa sekä millainen rooli opinto-ohjaajalle osoitetaan työyhteisössä. Toisaalta pohdin myös opinto-ohjaajan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työnkuvaan ja miten hyvä ohjaus ja hyvä ohjaaja representoituvat. Näiden tarkastelujen kautta haluan tuoda näkyväksi opinto-ohjauksen tilaa tämänhetkisessä

yhteiskunnassa ja kulttuurissa pitäen silmällä myös tehostetun ohjauksen sekä pidennetyn oppivelvollisuuden vaikutukset siihen. Erilaiset merkitykset eivät koskaan synny tyhjiössä, vaan ne ovat yhteydessä ympäröivään ympäristöön ja myös toisiinsa. Niiden näkyväksi tekeminen voi auttaa kiinnittämään huomion näkymättömiin suhteisiin ja samalla kehittää opinto-ohjauksen professiota sekä sen roolia eteenpäin. Tämä antaa myös mahdollisuuden tarkastella opinto-ohjauksen tulevaisuuden näkymiä.

Tutkimuskysymyksiä tarkastellaan diskurssianalyysin avulla, joka täydentyy genretutkimuksen työkaluilla. Genretutkimuksen avulla on mahdollista tarkastella tarkemmin kielenkäyttöä, joka rakentaa sosiaalisia käytäntöjä ja yhdistää se diskurssien tapaan merkityksellistä maailmaa. Analyysin edetessä pidän mielessä myös diskurssianalyysin kriittisen variaation, ja oletuksen tiettyjen valta-asemien olemassaolossa ja näkymisessä sekä uusiintumisessa työpaikkailmoituksissa. Diskurssianalyysi pohjautuu sosiaalisen konstruktionismin olemassaoloon ja tällöin työpaikkailmoitukset ja opinto-ohjaus on myös toimintaa, jotka luovat kielenkäytön avulla sosiaalista todellisuutta.

6.2. Tutkimusaineiston kuvaus

Analysoitava tutkimusaineisto on kerätty TE-palveluiden sekä Kuntarekryn ”avoimet työpaikat” -haun kautta. Lisäksi aineistoa on kerätty Facebookin ”Opinto-ohjausta kaikille” -ryhmän kautta. Ennen aineiston keräämisen aloittamista määrittelin, että aineistoa kerätään peruskoulun sekä toisen asteen opinto-ohjaajien työpaikkailmoituksista. Keräsin työpaikkailmoitukset asettamalla TE-palveluiden ja Kuntarekryn avoimiin työpaikkoihin hakuvahdin, jonka perusteella sain automaattisesti tiedon uusista työpaikkailmoituksista, jotka sisälsivät hakusanat ”opinto-ohjaaja” tai ”oppilaanohjaaja”. Korkeakoulujen sekä muiden sektoreiden tekemä ohjaustyö rajautui tämän tutkimuksen fokuksen ulkopuolella, eikä näiden työpaikkailmoituksia myöskään lisätty aineistoon. Aineistonkeruuvaiheessa ei rajattu ilmoituksia työsuhteen keston perusteella ja aineistoon valikoitui ilmoituksia, joissa etsittiin työntekijöitä sekä määräaikaisiin että toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ja virkasuhteisiin. Aineistonkeruuvaiheessa työpaikkailmoituksia julkaistiin yllä mainituilla foorumeilla myös ruotsinkielisiin palvelussuhteisiin ja virkoihin, mutta nämä rajasin aineistosta pois, sillä en kokenut kielitaitoni olevan riittävä näiden analysointiin.

En määritellyt ennen aineiston keräämistä tarkkaa työpaikkailmoitusten lukumäärää vaan ilmoitusten kokonaismäärä hahmottui tutkimuksen edetessä. Kvalitatiivisen aineiston riittävyydelle ei ole samanlaisia mittareita kuin kvantitatiiviselle aineistoille (Mäkelä 1990, 52). Lisäksi diskurssianalyttisen tutkimukseen kuuluu, että aineiston tarkkaa määrää ei määritellä, vaan se riippuu tutkimukseen käytettävistä resursseista ja tutkimusasetelmasta (Juhila & Suoninen 2016, 453). Analyysimenetelmänä käytetyn diskurssianalyysin etuna on myös sen joustavuus. Tutkimusta on mahdollista kohdistaa ja tarkentaa tutkimusprosessin aikana, mikäli tulokset tai tutkimuskysymykset sitä edellyttävät. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 249.)

Aineiston määrää tarkastellessa puhutaan usein saturaatiosta tai aineiston kylläntymisestä, joka tarkoittaa sitä, että aineiston kerääminen voidaan lopettaa siinä vaiheessa, kun uudet aineistonosat eivät enää tuota uusia piirteitä (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 237; Mäkelä 1990, 52). Tätä hetkeä on vaikea määrittää etukäteen, mutta työskentelyn alussa asetin alustavan aikaraamin, jonka puitteissa aineistoa keräisin. Tätä aikaraamia olisi mahdollista jatkaa, mikäli siihen mennessä ei olisi kertynyt tarpeeksi aineistoa. En ennakkoon osannut arvioida, kuinka paljon kyseillä aikaraamilla avautuisi opinto-ohjaajien avoimia työtehtäviä ja tästä syystä myös aineiston määrää oli hankala arvioida etukäteen. Toisaalta pyrin myös pitämään mielessä, että aineisto ei paisuisi liian isoksi, jolloin sen hallittavuus kärsii. Lisäksi pidin mielessä Pietikäisen ja Mäntynen (2019, 236) yksinkertaistetun vastauksen, että aineistoa on tarpeeksi, kun sen avulla voi vastata tutkimuskysymykseen. Lopullinen aineisto on kerätty ajalla joulukuu 2021 – tammikuu 2022.

Aineistoa kerätessäni huomioin milloin työpaikkailmoituksissa tuli hetki, jolloin tietyt ilmaiset alkoivat toistua ja niitä oli mahdollista jaotella eri teemoiksi. Tämä hetki oli linjassa alkuperäisen aineistonkeruulle asetetun aikataulun kanssa. En rajannut tai valikoinut työpaikkailmoituksia vaan keräsin ne siinä järjestyksessä, kun ne oli julkaistu edellä mainituilla foorumeilla. Työpaikkailmoitusten kokonaislukumäärän sijasta pidin myös silmällä sitä, että työpaikkailmoituksia kertyisi eri koulutusasteilta tasaisesti. Aineistoa kerätessä huomasin, että tämä ei ole täysin mahdollista, sillä peruskoulun opinto-ohjaajien työpaikkailmoituksia oli moninkertaisesti enemmän kuin muita. Aineistossa toistuu tämä suhde ja peruskoulun opinto-ohjaajien hakemuksia on enemmän kuin muita. Pidin myös mielessä, että diskurssianalyysi antaa

mahdollisuuden täydentää aineistoa myöhemmin syntyneiden ideoiden perusteella (Juhila & Suoninen 2016, 453).

Lopullinen aineisto koostuu yhteensä sadasta opinto-ohjauksen työpaikkailmoituksesta, joista 60 kohdistuu peruskouluun, 26 lukioon ja 14 ammatilliseen koulutukseen. Ilmoitukset on järjestetty ja jokaiselle ilmoitukselle on annettu juokseva numero 1–100 ja sekä pieni alkukirjain riippuen mille koulutasolle ilmoitus sijoittui (p = peruskoulu, l = lukio ja a = ammatillinen oppilaitos).

6.3. Tutkimuksen eteneminen

Lähestyin diskurssianalyttistä prosessia siten, että tarkoituksena oli päästä askel askeleelta syvemmälle aineistoon ja tekstin eri tasoihin. Jo aineistoa kerätessä tiedostin laadullisen tutkimuksen tiedonmuodostusprosessin prosessimaisuuden. Esiymmärrykseni aiheesta määrittäytyi yksittäisistä työpaikkailmoituksista, ja jokainen uusi lisäys aineistoon muokkasi tätä esiymmärrystä ja toisaalta myös vaikutti siihen, miten tarkastelin uusia lisäyksiä aineistoon. (Pietikänen & Mäntynen 2019, 217.) Tämä tarkoitti sitä, että aihe ja siihen liittyvät tutkimuskysymykset myös muokkautuivat ja täsmentyivät tutkimusprosessin kuluessa. Toisaalta esiymmärrys asettaa sen haasteen, että aineiston löydöksiä on vaikea kuvata ilman ennakkokäsityksiä, jotka ohjaavat aineiston analyysia.

Vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei muodosteta määrällisen tutkimuksen tapaan testattavia hypoteeseja, aineiston keruuvaihe sisälsi ennako-oletusten ja tutkimuskysymysten testaamista kuten Alasuutari (2011, 209) ehdottaa. Aineiston tallentamisessa ja analysoinnissa hyödynsin erityisesti Microsoftin OneNote-sovellusta, joka mahdollisti aineiston saattamisen analysoitavaan muotoon ja sen luokittelun ja erityisten piirteiden kuvaamisen. Kun aineisto oli kerätty ja analysoitavassa muodossa, eteni sen analyysi sen jälkeen vaiheittain. Kuten myös Pietikänen ja Mäntynen (2019, 243) kuvaavat, on aineisto mahdollista pilkkoa osiin ja analysoida nämä pienemmät osat. Aineistonanalyysin alkuvaiheessa luin aineiston useaan kertaan läpi ja jäsentin sitä esiymmärrykseni perusteella rakenteen sekä sisältöjen mukaan. Pyrin tässä vaiheessa lukemaan aineistoa mahdollisimman avoimin silmin ja olemaan tulkitsematta aineistoa missään

tietyssä valossa. Koska lopullinen aineisto oli laaja, järjestin seuraavaksi toistuvia ilmaisua temaattisesti ja pyrin kartoittamaan aineistoa paremmin näiden avulla. Aineiston laajuudesta johtuen, yritin myös tehdä tiivistyksiä pitäen kuitenkin huomion siinä, että en menetä mitään oleellista informaatiota. Jo tässä vaiheessa pyrin kiinnittämään huomioni sellaisiin asioihin, joita tekstissä ei ollut suoraan sanottu, eli piiloon jäävät teemat. Seuraavassa vaiheessa tarkastelin näitä temaattisia luokkia ja niiden välisiä yhteyksiä ja toisaalta myös mahdollisia ristiriitaisuuksia. Osa näistä temaattisista luokista oli selvästi erottuvia ja toistuvia ja ne oli helppoa nimetä seuraavassa vaiheessa diskurssien nimillä. Toiset taas olivat hankalammin nimettäviä ja niiden kohdalla nimeämisprosessi oli pidempi. Tämän jälkeen tarkempi analyysi kohdistui näihin muodostettuihin diskursseihin.

Diskurssitutkimukselle on oleellista paikantaa aineiston merkitykset aikaan ja paikkaan sekä sosiaaliseen toimintaan, ja diskurssit myös pysyvät yllä yhteiskunnassa olevien sosiaalisten käytäntöjen avulla ja vuoksi (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 232). Tämän saavuttamiseksi hyödynsin genren käsitettä ja paikansin sen avulla sosiaalista toimintaa työpaikkailmoitusten teksteissä. Pyrkimykseni tässä vaiheessa oli myös kiinnittää huomioni kohtiin, joissa genret sekoittuivat toisiinsa tai huomasin elementtejä aiemmin kuvatusta genre-ekologiasta. Tähän liittyi myös sen pohtiminen, miten genret kytkeytyvät diskursseihin ja miten genren avulla puhuteltiin hakijaa.

Analyysin avulla esille nousi viisi diskurssia: kelpoisuuden diskurssi, kehittäjän diskurssi, kasvattajan diskurssi, oppilaslähtöisyyden diskurssi ja tuloksellisuuden diskurssi. Käyn diskurssien tarkemman sisällön läpi seuraavassa luvussa. Pelkkien diskurssien kuvaamisen lisäksi, avaan myös mitä merkityksiä näillä diskursseilla on opinto-ohjauksen ja opinto-ohjaajan kannalta. Tutkielman lopussa olevassa pohdintaosuudessa tarkastelen tulosten sovellettavuutta ja niiden merkitystä opinto-ohjauksen työhön ja miten ne ovat liitettävissä alan keskusteluun.

6.4. Eettiset kysymykset ja luotettavuus

Gradututkimuksen aineistona toimivat julkiset tekstit, jolloin ei tutkimuslupaa tarvita. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole tuoda esille opinto-ohjaajien työhön liittyviä työoloja tai niihin

liittyviä kysymyksiä. Sen sijaan tarkoituksena on tarkastella työpaikkailmoitusten avulla työn tekemisen merkityksiä ja niiden muodostumista tämänhetkisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa. Tarkoituksena ei myöskään ole nostaa keskusteluun työhön tai esimerkiksi palkkaukseen liittyviä epäkohtia ja täten vaikuttaa opinto-ohjauksen yhteiskunnalliseen asemaan. Työpaikkailmoituksia kertyi aineistoon laajasti eri paikkakunnilta sekä koulutasoilta. Tutkimuseettisistä syistä tein valinnan pitää kaikki ilmoitukset anonymoineina koulun nimen ja paikkakunnan osalta. Tämä johtuu siitä, että ei ole olennaista tutkimuksen sisällön kannalta tuoda näitä ilmi.

Osana tutkimusaineistoa ovat myös suljetussa Facebook-ryhmässä olevat julkaisut ja tämän aineiston käyttöön liittyvät eettisten kysymysten pohdintaa. Sosiaalisessa mediassa olevien aineistojen keräämiseen ei ole yksiselitteistä ohjeistusta. Esimerkiksi Tutkimuseettisen neuvottelukunnan "Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa" -ohjeistuksessa (2019) ei sisällä mainintaa sosiaalisesta mediasta. Facebook-ryhmästä poimituissa julkaisuissa olen anonymisoinut julkaisun kirjoittaneet henkilöt, vaikka se ei vielä poista välttämättä kaikki mahdollisuudet henkilöllisyyden tunnistamiseen. Lisäksi olen käyttänyt minimoinnin periaatetta eli julkaisut tekstissä vain ne osat, jotka ovat välttämättömiä tutkimuksen kannalta. Nämä toimintatavat, anonymisointi ja minimointi, ovat myös Kososen, Laaksosen, Rydenfeltin ja Terkama-Moision (2018, 121) toteamia keinoja. Lisäksi tässä aineistoissa on myös kyse materiaalista, jonka kirjoittaja on lähtökohtaisesti tarkoittanut julkiseksi eli hän jakaa sitä, jotta ilmoitus tavoittaa mahdollisimman paljon lukijoita ja potentiaalisia hakijoita opinto-ohjauksen alalta. Tämä määrittää mm. Ahteensuon (2019) mukaan materiaalin arkaluonteisuutta.

Vaikka tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia ei aina käytetä kvalitatiivisessa tutkimuksessa samalla tavalla kuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa, on kuitenkin myös tässä tutkimuksessa kiinnitetty huomioita tutkimuksen luotettavuuteen. Analyysissa on kiinnitetty huomiota arvioitavuuteen sekä toistettavuuteen. Arvioitavuudella tarkoitetaan, että tutkimuksen tarkka kulku ja toteutus selostetaan ja lukija pystyy tämän perusteella arvioimaan tutkijan perustelut. Toistettavuus puolestaan viittaa siihen, että erilaiset luokittelut ja niiden perusteet avataan niin selvästi, että toinen tutkija voisi halutessaan toistaa tutkimuksen ja saada samat tulokset. (Mäkelä 1990, 53.) Myös tulosten tulkintaa tehdessä tehdään läpinäkyväksi perusteet, jolla tulkintoja esitetään ja miksi on tehty tiettyjä rajoituksia.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1. Yleisesti tuloksista

Analyysin perusteella työpaikkailmoitukset näyttäytyvät heterogeenisenä kokonaisuutena, josta oli kuitenkin erotettavissa kaksi laajempaa tulkintakehystä, joiden kautta myös viisi analyysissa tunnistettua diskurssia hahmottuivat selkeästi. Toinen näistä tulkintakehyksistä on hyvin pelkistetty ja virallinen työpaikkailmoitustyyppi, joka seurasi aiemmin esiteltyä virantäyttöilmoituksen muotoa. Tätä virallista ilmoitustyyppiä ja tulkintakehystä kuvaa se, että pääsy siihen on rajoitettu. Usein ilmoituksen taustalla on alkuperäisteksti, joka on syntynyt erilaisissa lautakunnissa, ja jota koulussa rekrytointiprosessia hoitavat henkilö, kuten rehtori tai apulaisrehtori, on täydentänyt. Käytössä ovat usein vanhat tekstipohjat, joita useat henkilöt ovat vuosien varrella täydentäneet. Genreen ei siis usein ole muilla pääsyä ja niiden voi myös ajatella rajoittavan yksilön mahdollisuuksia ilmaisuun (Solin 2006, 75). Tämä rajoittuneisuus ja toisaalta myös genren vakaus takaavat, että käytännöt säilyvät yhteisinä sekä tekstien vertailtavuuden säilymisen (Solin 2006, 79).

Tämän lisäksi oli löydettävissä toinen tulkintakehys, joka sisälsi elementtejä tästä virallisesta genrestä, mutta se on täydentynyt muilla elementeillä. Tyypillisesti näissä tapauksissa ilmoitusteksti oli rakenteeltaan sellainen, että alkuosa koostui tekstityylistä, joka on kevyempi ja sisälsi usein suoraa hakijan puhuttelua sinä-muodossa tai kuvaa tarkemmin työyhteisöä ja sen tekemisiä me-muodossa. Tätä seurasi ilmoituksen loppuosassa virallinen osa, joka sisälsi tarkemmat hakuohjeet, sekä kelpoisuusehdon, viittauksen esitettävään rikosrekisteriottoon sekä mahdollisesti palkkaan liittyvät ehdot. Osassa ilmoituksissa virallista osaa seurasi lopuksi vielä lyhyt pätkä tekstiä, joissa usein kerrottiin lisätietoja tehtävästä vähemmän virallisesti sekä usein myös markkinoidaan paikkakuntaa tai koulua työnantajana.

Aineiston perusteella löydettyjä diskursseja kuvasi niiden kerroksellisuus ja toisiinsa kietoutuneisuus. Yhdessä ilmoituksessa saattoi olla löydettävissä elementtejä kaikista diskursseista ja tästä syystä on mahdotonta sanoa lukumääräisesti, kuinka monta työpaikkailmoitusta kuhunkin diskurssiin paikantui. Alla kuvana kuinka diskurssit ovat

rakentuneet. Analyysin perusteella diskurssit järjestyivät siten, että niiden pohjan muodostaa kelpoisuuden diskurssi, jonka päälle kaikki muut diskurssit rakentuivat. Kelpoisuuden diskurssi oli olemassa kaikissa ilmoituksessa jossain muodossa.



Kuva 1: Diskurssit kuvattuna

Työpaikkailmoituksista nousi esille, että työpaikkailmoitusten rajattua genreä on mahdollista avata myös muille kuin varsinaisesti genreen pääsyyn oleville henkilöille. Tämä tapahtui siten, että virallista, esimerkiksi Kuntarekry-sivustolla olevaa ilmoitusta, jaettiin suljettuun Facebook-ryhmään. Jakamisen lisäksi, ilmoitusta jatkettiin Spinuzzin genre-ekologian tapaan lisätekstillä, joka usein sisälsi lisäinformaatiota työpaikasta tai sillä pyrittiin luoman yhteyttä ja vuorovaikutusta hakijaan ja herättämään tunteita. Työpaikkailmoituksen genret olivat rakenteellisesti vakiintuneita, mutta niiden sisällä oli suurta vaihtelua esimerkiksi kielellisesti sekä tavoissa, joilla hakijaa puhuteltiin tai jätettiin puhuttelematta.

Esittelen seuraavaksi tarkemmin aineiston perusteella löydetyt diskurssit. Alkuperäisistä työpaikkailmoituksista kopioidut tekstipätkät on merkitty tekstissä kursiivilla. Tekstipätkistä on tarvittaessa anonymisoitu koulun tai paikkakunnan nimi, jotta tekstinäytettä ei voi yhdistää niihin.

6.2. Kelpoisuuden diskurssi

Isoa osa analysoidusta aineistosta voidaan paikantaa tulkintakehyksen alle, jota kutsun opinto-ohjauksen kelpoisuuden diskurssiksi. Tälle diskurssille on kuvaavaa korostunut virallisuus sekä pelkistetty työpaikkailmoitus, joka sisältää usein vain minimisisällön, joka virkailmoituksen tulee sisältää. Diskurssityypin työpaikkailmoitus on tekstinä suljettu, eikä siihen ole suoraan pääsyä muilla kuin tekstiä latineilla. Diskurssityypin hakuilmoituksessa hakijaa informoidaan selvästi tehtävän perusvaatimuksista ja nämä vaatimukset muodostavat ilmoituksen ytimen. Havainnollistan tätä diskurssia alla olevan työpaikkailmoituksen avulla, joka kuvaa hyvin diskurssin tyypillistä ilmoitustyyppiä: *(...) kunnan suomenkielisissä opetuspalveluissa on haettavana 1.8.2022 alkaen toistaiseksi täytettävä perusopetuksen oppilaanohjauksen lehtorin virka. Viran ensimmäinen sijoituspaikka on (...) koulu. Virkaa täytettäessä otetaan huomioon ainoastaan kelpoiset hakijat. Kelpoisuus määräytyy opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen mukaisesti. Virkaan valitun on esitettävä hyväksyttävä lääkärinlausunto tai (...) kunnan työterveyshuollon antama lausunto terveydentilastaan sekä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa tarkoitettu rikosrekisteriote 30 päivän kuluessa valitsemispäätöksen tiedoksisaannista. Virkaa täytettäessä käytetään kuuden kuukauden koeaikaa.*

Kuten esimerkistä käy ilmi, työpaikkailmoitus on vahvasti informatiivinen eikä se sisällä suoraan potentiaaliin hakijoihin kohdistettua puhuttelua, vetoomusta tai muita retoriikan keinoja. Ilmoituksen kautta tapahtuva hakijan puhuttelu tapahtuu pääasiassa asiallisuudella ja virallisuudella. Tämän diskurssin alla olevissa ilmoituksissa esiintyy paljon passiivimuotoisia ilmaisuja kuten "virka julistetaan haettavaksi". Tässä yhdistyy myös tyypillinen institutionaalinen virkakielinen ilmaisu, eli jotain julistetaan haettavaksi/tehtäväksi. Diskurssissa kuvataan tarkasti hakijaa koskevat lakisäätteiset vaatimukset kuten tässä yllä oleva työpaikkailmoituksessa koskien rikostaustaa ja lääkärintodistusta: *Tehtävään valitun on 30 päivän kuluessa valintapäätöksen tiedoksisaannista esitettävä tarvittaessa nähtäväksi lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) mukainen rikostaustaote ja hyväksyttävä lääkärintodistus.*

Kelpoisuuden diskurssin alle paikantuissa työpaikkailmoituksessa mainitaan selvästi opinto-ohjaajan kelpoisuusehto, jonka määrittämisellä on vahva tarkoitus sulkea diskurssin ulkopuolella

olevat pois. Poissulkemista on korostettu lukuisissa ilmoituksissa vielä erillisellä maininnalla, että *Virkaa täytettäessä otetaan huomioon ainoastaan kelpoiset hakijat ja kuinka Kelpoisuus tulee saavuttaa ennen hakuajan päättymistä.* Nämä voi tulkita eräänlaisina poissulkemisen varmistuksina, jolla varmistetaan, etteivät epäpäteivät hakijat osallistu hakuun ja määritellään samalla, millaiset hakijat ovat työnantajan näkökulmasta epätoivottuja. Tämä luo samalla määritelmän opinto-ohjaajan profession kuuluvista ja kuulumattomista henkilöistä. Tämä kuvaa myös selvän valtasuhteen työnantajan ja työntekijän välillä, jolloin työnantaja määrittää toivotunlaiset työntekijät. Työnantaja ilmoittaa myös useassa ilmoituksessa, miten tämä kelpoisuus käytännössä varmistetaan ja usein ilmoitus sisältää maininnan kuten *Pätevyyden osoittavat todistukset tarkistetaan mahdollisessa haastattelussa.* Poissulkemisen lisämekanismia ovat myös hakijan terveydentilaa sekä rikostaustan selvittämistä koskevat maininnat: *Tehtävään valitun on ennen sen vastaanottamista toimitettava hyväksyttävä todistus terveydentilastaan sekä esitettävä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) perusteella rikosrekisterilain (770/1993) 6 § 2. momentissa tarkoitettu rikosrekisteriote.*

Diskurssiin paikantuu osissa ilmoituksissa opinto-ohjaajan työhön kuuluvan lakisääteisen valvontavastuun korostaminen. Opinto-ohjaajalla kerrotaan eräässä ilmoituksessa olevan (...) *valvontavastuu, jonka mukaan hän vastaa, ohjaa ja valvoo oppivelvollisuuslain (1214/2020 §11) mukaisesti perusopetuksen päättämivuoden keväällä, että 9. vuosiluokan oppilas täyttää hakeutumiselvelvollisuutensa ennen perusopetuksen viimeisen vuosiluokan päättymistä.* Opinto-ohjaaja ja hänen roolinsa sekä ohjaajan professio näyttävät tällöin lakisääteisesti määrättyjen tehtävien suorittajana. Tämänkaltaisen rooli lakisääteisten tehtävien suorittajana on lisääntynyt opinto-ohjauksen uusien lakisääteisten velvoitteiden mukana. Perusopetuslain 11 a §:n (1998) mukaisesti oppilaalla on lakisääteinen oikeus saada tehostettua henkilökohtaista oppilaanohjausta 8. ja 9. vuosiluokalla. Tämän lisäksi nuoren velvollisuus hakeutua peruskoulun jälkeisiin opintoihin, voi potentiaalisesti lisätä ohjaajan roolia lakisääteisten tehtävien suorittajana.

Toisaalta tästä yllä mainitusta ei-kelpoisuusehdon täyttävien hakijoiden poissulkemisesta on mahdollista poiketa määräaikaisten tehtävien kohdalla. Tällöin asia mainitaan ilmoituksissa usein näin: *Määräaikaisissa tehtävissä kelpoisuusvaatimukset täyttävien hakijoiden puuttuessa myös vaadittavaa kelpoisuutta vailla olevat hakijat otetaan huomioon.* Tämä poikkeus mahdollistaa sen, että opinto-ohjaajan profession harjoittamiseen on mahdollista osallistua myös vailla muodollista pätevyyttä olevien henkilöt ja professio on eräällä tavoin avoin yhdestä kulmasta.

Professiotutkimuksen näkökulmasta on ammatin harjoittaminen ilman kelpoisuutta yksi viitteistä, että kyseinen ammatti ei ole vielä saavuttanut profession asemaa. Huolimatta tästä poikkeuksesta sääntöön, rakentuvat tässä kelpoisuuden diskurssissa opinto-ohjaajan ja opinto-ohjauksen merkitykset pääasiallisesti virallisuuden ja kelpoisuusehtojen ympärille, eikä ohjaajan tai ohjauksen monimuotoisemmalle rakentumiselle jää tilaa.

Opinto-ohjausta ei tässä diskurssissa myöskään paikanneta osaksi työyhteisöä eikä hakijaa puhutella työyhteisön äänellä tai sen ominaisuuksilla. Diskurssin ilmoituksissa ei myöskään esitetä vaatimuksia hakijoiden henkilökohtaisille ominaisuuksille kuten vuorovaikutustaidoille. Ohjauksen rooli paikantuu osaksi institutionaalista roolia ja opinto-ohjaajan professio ja kompetenssit määrittyvät pelkän tutkintoon perustuvan kelpoisuuden perusteella. Pelkistetyn ilmoituksen kautta rakentuva kuva ohjaajasta on virallinen, jäykkä, ohjeita noudattava ja pätevä virkamies. Kelpoisuuden diskurssin sisältämä virallisuus myös poissulkee opinto-ohjaajan oman persoonan esiintuomisen ja jättää jäljelle vain persoonattoman virkamiehen. Hakijan puhuttelu pelkän kelpoisuuden kautta, antaa viitteitä siitä, että opinto-ohjaaja nähdään passiivisena subjektina, joka vain toteuttaa viranomaisten tai instituution asettamia ohjeistuksia ja tavoitteita ja on alistunut perinteisten auktoriteettisuhteiden alle. Tässä tyypitetystä ja virallisesta ilmoitustyyppistä myös opinto-ohjauksen moninainen työkenttä supistetaan osaksi jäykkää ja formaalia ilmoitusformaattia. Osin tämä voidaan nähdä myös vallankäyttönä ja tietynlaisena holhoamisena instituution osalta. Toisaalta tässä yhteydessä voi esittää pohdinnan, että onko ohjauksen professio sellainen, että asiaan vihkiytyneet pystyvät lukemaan myös pelkistettyä työpaikkailmoitusta eikä ole tarpeen kirjoittaa laveammin.

Työnantajan työnjohdollista velvollisuutta tuodaan myös esille myös muilla tavoin, tässä ilmoitusesimerkissä liittyen viran sijoituspaikkaan: *Sijoituspaikat voivat kuitenkin vielä muuttua kunnan sisäisten virkojen siirtopyyntöjen käsittelyn myötä, mikä voi vaikuttaa täytettäviin tehtäviin liittyvään toivottuun erikoisosaamiseen.* Vahva työnjohdollinen lausunto asettaa tulevan työntekijän epävarmaan tilanteeseen, mikäli tehtävän hakuvaiheessa ei edes vielä tiedä tulevan työn sijoituspaikkaa tai siihen vaadittavaa osaamista. Epäsuoraan tämä poissulkee myös neuvottelut työn sisällöstä: ei neuvottelua, hakija sijoitetaan sinne, minne hänet halutaan sijoittaa. Tämä sisältää vihjeen myös siitä, miten tulevaa työnantajaa tulee lähestyä työhakemuksen sekä mahdollisen tulevan työhaastattelun osalta. Virallinen ja jäykkä ilmoitustapa voi indikoida, että myös tulevat vaiheet rekrytointiprosessissa seuraavat samankaltaista kaavaa.

Mielenkiintoisen ryhmän tarjoavat työpaikkailmoitukset, jotka paikantuvat sisällön ja muodon puolesta kelpoisuuden diskurssin alla, mutta joita on jatkettu virallisen tekstin ulkopuolella muiden keinojen avulla. Tämä tapa rikkoo ja laajentaa diskurssiin kuulumista. Näissä ilmoitusten jatkeissa on löydettävissä Spinuzzin genre-ekologian mukaisia epävirallisia jatkumoa ja täydennyksiä viralliseen tekstiin. Tästä esimerkkinä on alla työpaikkailmoitus, joka virallisella foorumilla julkaistuna paikantuu kelpoisuuden viitekehykseen, ja sitä kuvaavat aiemmin tässä kuvatut ominaisuudet. Tämän lisäksi ilmoitus kuitenkin täydentyy seuraavasti virallisen foorumin ulkopuolella Facebook-ryhmässä tehdyssä julkaisussa, jossa on nostettu esille faktat ja toisaalta markkinoidaan tehtävää työyhteisön, pienten luokkakokojen sekä mukavan työyhteisön avulla:

★ *ajalle 19.1 - 31.7.*

★ *300 oppilaan yläkoulu*

★ *pienet luokkakoot*

mukava työporukka

★ *hyvät kulkuyhteydet x:sta ja x:sta*

💬 *Kysy lisää reksiltä tai laita vaikka minulle viestiä fb:n kautta*

Huomioitavaa on, että julkaisun kirjoittaja pääsee Facebook-julkaisun kautta osallistumaan työpaikkailmoituksen rajattuun genreen ja täydentämään sitä ja puhuttelemaan hakijaa suoraan. Tämä Facebookissa oleva jatke korostaa työpaikan positiivisia ominaisuuksia ja tuo virallisen ilmoituksen rinnalle epämuodollisen ja hakijaa puhuttelevan ilmoituksen. Viimeisen lauseen puhekielinen ilmaisu ”reksi” luo vaikutelmaan rennosti työyhteisöstä, johon nyt etsitään uutta työyhteisön jäsentä. Facebook-ilmoituksen kirjoittaja myös laajentaa suljettua genreä siten, että hän tarjoutuu tämän epävirallisen foorumin kautta antamaan lisätietoja työpaikasta. Virallisessa ilmoituksessa lisätietojen antajaksi oli merkitty ainoastaan koulun rehtori. Potentiaalisen hakijan näkökulmasta tämä jatkumo voi tehdä työpaikasta houkuttelevamman. Toisaalta se myös voi aiheuttaa hämmennystä, millaista opinto-ohjaajaa etsitään, sillä nämä kaksi genretyyppiä ovat hyvin erilaisia keskenään ja rakentavat myös erilaista kuvaa toivotusta opinto-ohjaajasta.

Osassa ilmoituksista kelpoisuuden diskurssi yhdistyi johonkin muuhun diskurssiin. Tällöin ilmoituksesta esiintyi passiivimuodossa olevia informatiivisia ilmaisuja kuten vaatimus

kelpoisuusehdon täyttämistä, sekä osin puhekielisiä ja suoraan hakijoita sinä-muodossa puhuttelevia ilmaisia ja vetoomuksia. Nämä jälkimmäiset tuovat virallisen ja etäisen puhuttelun rinnalle vaikutelman, että ilmoituksen kirjoittaja ja instituutio ovat helposti lähestyttäviä ja jakavat hakijan kanssa samankaltainen maailman. Virallisuuden ja kelpoisuuden kautta rakentuva työpaikkailmoitustyyppi on tunnistettavissa opinto-ohjaajan työpaikkailmoituksen arkityypiksi, joka on nähtävissä jossain muodossa myös muissa ilmoituksissa kuten kuva 1 kuvaa. Useissa ilmoituksissa tämä jäykkä, virallinen ja tiedostusluonteinen ilmoitus yhdistyy useissa ilmoituksissa hakijaa puhuttelevaksi ja osin myös suostuttelevaksi hakuilmoitukseksi.

Työpaikkailmoituksen sisälle voi olla myös rakennettuna jatkumo, joka poikkeaa ilmoituksen muusta tekstirakenteesta. Esimerkki tällaisesta on työpaikkailmoituksen sisälle lisätty linkki koulun Instagram-sivulle kuten esimerkiksi tässä tapauksessa: *Katso Instagramista @xxx, mitä kiinnostavaa meillä tapahtuu!* Vieraillemalla koulun Instagram-sivulla, voi hakija laajentaa käsitystään kyseisestä koulusta potentiaalisena työpaikkana. Instagram-sivu myös laajentaa genren ulkopuolisten mahdollisuuksia osallistua siihen ja puhutella hakijaa.

6.3. Kehittäjän diskurssi

Kuten aiemmin tässä tutkielmassa on todettu, opinto-ohjaajan rooli työyhteisössä on erilainen kuin muiden opettajien. Analysoidut työpaikkailmoitukset vahvistivat tätä näkemystä, sillä osassa niissä kuva opinto-ohjaajasta paikantuu hieman työyhteisön ulkopuolella olevaksi kehittäjäksi. Näiden ilmoitusten perusteella hahmottui diskurssi, jota kutsun kehittäjän diskurssiksi. Diskurssin keskiössä on opinto-ohjaaja, jonka työtehtävä ja rooli työyhteisössä on aktiivisen työyhteisön kehittäjän ja rakentajan rooli. Esitän näistä tässä kaksi esimerkkiä kahdesta eri ilmoituksesta: *Valittavalta odotamme halua ja kykyä oman työn ja kouluuyhteisön kehittämiseen, (...)* ja *Tehtävään valitulta toivotaan vahvaa kehittämisorientoituneisuutta*. Erään toisen ilmoituksen perusteella, opinto-ohjaajalla odotetaan olevan sellaista osaamista, että hän osaa johtaa omaa sekä koko työyhteisön hyvinvointia: *Arvostamme hyvinvointiosaamista (kykyä ja osaamista parantaa omaa ja/tai yhteisön hyvinvointia)*. Opinto-ohjaaja ei siis ole pelkästään kuin yksi muista opettajista vaan aktiivinen työyhteisön rakentaja. Tämä korostaa opinto-ohjauksen profession erilaisuutta verrattuna muihin (aineen)opettajiin – opinto-ohjaajalla nähdään olevan erityisiä kompetensseja

ja ammattitaitoa työyhteisön kehittämiseen. Opinto-ohjaus näyttäytyy tällöin muuta henkilökuntaa tukevana ja aktiivisena kehittäjänä. Opinto-ohjaaja valikoituu koulussa henkilöksi, jonka vastuulla on, ei pelkästään opiskelijoiden vaan myös työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen. Lisäksi tärkeää on opinto-ohjaajan omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. Kuten Onnismaa toteaa (2011, 122) on auttamisammateissa omasta hyvinvoinnista huolehtiminen myös eettinen velvollisuus. Lisäksi itsereflektoimaan oppiminen ja oman minäkäsityksen ja toimijuuden vahvistaminen nähdään usein ohjauksen ydinsisältöinä (Puukari, Lairio & Nissilä 2001, 185). Näitä ominaisuuksia voi odottaa myös ohjaajalta itseltään.

Kehittäjäroolin kautta opinto-ohjaajasta muodostuu myös organisaation keskeinen toimija. Eräässä ilmoituksessa tulevaa uutta opinto-ohjaajaa kuvaillaan sanoilla kuten *suunnannäyttävä* ja *avainpelaaja*, joka luo vaikutelman opinto-ohjaajasta ja ohjauksen professiosta tärkeänä osana koulun ja instituution rakenteita ja sen roolista isompana kuin koulun muut opettajat. Opinto-ohjaajat mielletään perinteisesti oppilaiden opinto- ja elämänpolun suunnannäyttäjäksi, mutta tässä tapauksessa merkitys on laajentunut koko yhteisöä koskevaksi. Koulun toimintakulttuuriin vaikuttaminen ja sen kehittäminen toistuvat useissa ilmoituksissa ja opinto-ohjaajan odotetaan olevan tämän kehittäjäroolin kautta aktiivinen toimija, joka sitoutuu työtehtävissään toimintakulttuurin kehittämiseen kuten tässä esimerkissä: *Edellytämme hakijalta aktiivista ja sitoutuvaa työtettä sekä kiinnostusta kehittää koulujemme toimintakulttuuria.” ja “(...) myönteistä asennetta yläkoulun toimintakulttuurin kehittämiseen.* Toisaalta osassa ilmoituksissa kehittämistyöhön osallistuvat myös muut ja kouluyhteisöstä puhutaan me-muodossa: *Pyrimme kehittämään ja arvioimaan koulumme toimintakulttuuria aktiivisesti.* Tällöin ohjaaja ei vaikuta yksinäiseltä soturilta vaan koko työyhteisö osallistuu työhön. Tässä myös toinen esimerkki-ilmoitus, joka kuvaa yhteisöllistä tekemistä, jossa toimintakulttuurin kehittäminen on jaettu vastuu: *Työyhteisö on toimiva ja tiimiytetty ja koulussa on rakennettu yhteisöllistä toimintakulttuuria, (...) ja toimii opinto-ohjauksen asiantuntijana urasuunnittelun eri vaiheissa yhteistyössä opettajien kanssa.* Ilmoituksen lukijaa voidaan houkutella tämän me-muodon ja yhteisen tekemisen kautta.

Opinto-ohjaajan koulun toimintakulttuurin kehittäjänä voi nähdä myös siten, että opinto-ohjaaja omalla toiminnallaan tukee ohjauksen juurtumista osaksi koulun arkea. Tällöin opinto-ohjaaja osana työyhteisöä tukee ennen kaikkea muuta henkilökuntaa ohjaukselliseen ajattelutapaan ja käytäntöihin. Kuten perusopetuksen opetussuunnitelmissa (Opetushallitus 2014) määritellään,

tulisi ohjauksen olla koko koulun henkilökunnan yhteinen tehtävä. Tämä voi parhaimmillaan tarkoittaa sitä, että ohjaajan on mahdollista saavuttaa työyhteisössä konsultoiva työote, jossa hän ohjauksen ammattilaisena osallistuu ohjauksen kehittämiseen ja tukee muuta työyhteisöä ohjauksen kysymyksissä ja toisaalta myös sitouttaa työyhteisön ohjaukselliseen ajattelutapaan. Suoraan tämän konsultoiva rooli mainitaan yhdessä ilmoituksessa: *Työhön kuuluu myös opetushenkilöstön ja huoltajien konsultointi oppilaanohjaukseen liittyvissä asioissa.* Myös muutamassa muussa ilmoituksessa tuodaan tämä konsultoiva rooli jollain tavalla ilmi kuten esimerkiksi tässä: *Opinto-ohjaaja toimii opinto-ohjauksen asiantuntijana ja koordinaattorina, tukee muuta henkilöstöä heidän ohjaustyössään, (...).*

Toimintakulttuurin kehittäminen ja rakentaminen osana opinto-ohjaajan keskeisiä työtehtäviä, siirtävät ohjauksen painopisteen pois yksilökeskeisestä ohjauksesta kohti laajempaa, koko työyhteisöä koskevaa ohjausta. Haluttu ja ideaali opinto-ohjaaja rakentuu tässä diskurssissa ja kehittäjän roolissa myös keskeisenä yhdyshenkilönä, *joka (...) toimii oppilaan, kodin ja koulun sekä opettajien yhteistyön edistäjänä.* Puukari ja Lairio (2005, 19) pohtivat, että yksi osa ohjausasiantuntijuutta kuvaava asia on opinto-ohjaajan oma kehittävä työote suhteessa työhönsä ja työympäristöönsä. Tämän voi nähdä peilautuvan työpaikkailmoitusten kautta ja tässä kehittäjän diskurssissa. Ohjausalan asiantuntijuus koostuu silloin omasta henkilökohtaisesta kehittymisestä sekä ulospäin suuntautuvasta yhteisön kehittämisestä. Tämä on ilmaistu eräässä ilmoituksessa näin: *Sinulla on myös kehittämis- ja kehittymishalukkuutta.* Toisaalta tämä palautuu myös siihen, kuinka aiemmin tässä tutkielmassa kerrottiin, kuinka opinto-ohjaajilla ja opinto-ohjauksella on ollut iso vaikutus suomalaisen peruskoulun alkuvaiheissa. Opinto-ohjaajat olivat tärkeitä henkilöitä peruskoulun perustamisen aikana ja kirjallisuudessa opinto-ohjaajiin viitataan mm. muutosagentteina kuten Erkki Sankarin pro gradu -tutkielmassa (2008). Tämä muutosta eteenpäin vievä ja rakentava opinto-ohjaaja on löydettävissä vahvasti työpaikkailmoituksista. Toisaalta agentin rooli sisältää ajatuksen siitä, että jokin on soluttautunut ympäristöön, johon se ei kuuluisi.

Työyhteisönkehittäjän rooli voi sisältää myös eettisiä pohdintoja. Onnismaa (2011, 122) pohtii kuinka työyhteisössä tapahtuva työn organisointi sekä erilaiset valtataistelut voivat vaikuttaa työntekijän jaksamiseen. Ristiriidat esimerkiksi työyhteisön ja koulun rehtorin välillä voivat johtaa vaikeisiin tilanteisiin, joissa opinto-ohjaajan on vaikea pysyä neutraalina ja häneltä odotetaan puolen ottamista. Tämä voi asettaa opinto-ohjaajan myös yksinäiseen rooliin, jolloin hänelle sysätään vastuu asioista, joiden tulisi olla koko työyhteisön asia. Vaikka opinto-ohjaajan kehittäjän

rooli yhteisössä paikantuu analysoitujen ilmoitusten perusteella hieman työyhteisön ulkopuoliseksi rooliksi, on myös päinvastaisia esimerkkejä löydettävissä. Näiden esimerkkien perusteella työyhteisön rakentaminen tapahtuu nimenomaan työyhteisön sisältä ja osana sitä. Edellytämme *valittavalta (...) sekä yhteistyökykyistä, rakentavaa ja kehittävää työyhteisön jäsenyyttä ja (...) kykyä toimia rakentavasti osana isoa työyhteisöä.*

Osassa ilmoituksissa hakijaa puhutellaan ja houkutellaan tähän rooliin tulevan työyhteisön kautta ja myös osin työyhteisön äänellä. Muutamissa ilmoituksissa tämä tapahtuu kertomalla konkreettisesti, mitkä ovat ne lähiverkostot, joihin opinto-ohjaaja voi työssään tukeutua: *Vaikka toista opinto-ohjaajaa koulussamme ei ole apuna on hyvä X:n opinto-ohjaajien verkosto sekä koulumme ammattitaitoinen opetushenkilöstö sekä oppilashuollon toimijat.* Tulevaa opinto-ohjaaja puhutellaan ilmoituksissa kuvaamalla työyhteisöä ja sen positiivisia ominaisuuksia. Tulevaa työyhteisöä kuvataan esimerkiksi näin: *Haemme lämminhenkiseen joukkoomme (...), Työyhteisömme on innovatiivinen ja energinen tai Toivomme upeaan työyhteisöömme aktiivista, yhteistyökykyistä ja osallistuvaa opettajaa.* Tämä piirtää samalla ihanteellisesta opinto-ohjaajasta, jonka ympäröivän työyhteisön tavoin oletetaan olevan aktiivinen ja yhteistyökykyinen. Tulevalle opinto-ohjaajalle myös markkinoidaan tätä paikkaa työyhteisöllä ja opiskelijoilla: *(...) opinto-ohjaaja saa erinomaisen mahdollisuuden työskennellä motivoituneiden opiskelijoiden ja innokkaasti työtään kehittävien opettajien kanssa (...).* Työyhteisön kautta instituutio rakentuu houkuttelevana paikkana, jossa on mahdollista kehittää itseään ja ammatillista osaamistaan motivoituneessa ympäristössä.

Muutamassa ilmoituksessa tulevaa hakijaa puhuteltiin sinä muodossa, joka tuo myös työyhteisön ilmoituksen kautta lähelle hakijaa: *Hei sinä innostunut oppilaanohjaaja! Haluatko liittyä huippuporukkaamme?" Hei opinto-ohjaaja, tule mukavaan työyhteisöömme (...)! Näissä ilmoituksissa hakijan puhuttelu lähestyy jo dynaamisia mainostekstejä, joissa (Laaksosen 2002, 99) mukaan sinä-puhuttelu on tyypillistä. Hakijan puhutteluun kuuluu myös, että ilmoituksessa kerrotaan jo työyhteisössä olemassa olevista arvoista ja käytännöistä kuten tässä: *Uskomme yhteistyön voimaan ja panostamme erityisesti henkilöstön jaksamiseen ja työhyvinvointiin.* Yhteistyötaidot mainitaan jossain sanamuodossa useissa ilmoituksissa opinto-ohjaajalta edellytettävänä ominaisuutena. Tämä kuvaa myös samalla tapaa, jolla kyseisessä instituutiossa toimitaan, ja joita myös tulevalta opinto-ohjaajalta odotetaan. Sanavalinta "edellyttää" on vahva, sillä se pakottaa siihen, että valittavalta hakijalta tulee löytyä nämä ominaisuudet. Mielenkiintoista*

on myös pohtia, miten rakentavaa ja kehittävää työyhteisön jäsenyyttä voidaan mitata esimerkiksi työhaastattelutilanteessa. Ohjauksen kannalta on selvää, että työssä onnistumisen vaatii sosiaalisia taitoja, mutta ilmoitusten perusteella ne myös liitetään työyhteisön rakentamiseen: *Erinomaiset yhteistyö ja sosiaaliset taidot ovat välttämättömiä (...) koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi.*

Useassa ilmoituksessa puhuttelua ja työyhteisön kuvausta tapahtuu me-puhuttelun kautta. Tämän puhuttelutavan koko kautta työyhteisö puhuttelee potentiaalista hakijaa suoraan ja vetoaa häneen: *Koulussamme on positiivinen, kannustava työyhteisö ja hyvä ilmapiiri. Meillä toimii johtoryhmä ja jaetun johtajuuden malli. Kehitämme toimintaamme jatkuvasti, tavoitteena joustavat opetusjärjestelyt ja opetushenkilöstön hyvä yhteistyö.* Me-puhuttelu tuo myös vaikutelman, että suljettua ilmoitusgenreä on avattu ja siihen osallistuvat kaikki työyhteisön jäsenet. Me-puhuttelu myös antaa vaikutelman, että hakija ja ilmoituksen kirjoittaja jakavat saman elämämaailman. Me-puhe toimii myös poissulkemisen mekanismina ja kertoo, millaista opinto-ohjaajaa työyhteisöön ei kaivata ja ne henkilöt, jotka eivät jaa tätä samaa elämämaailmaa, eivät ole toivottavia hakijoita. Tämä voi sisältää myös arvoja, jotka myös hakijan oletetaan jakavan, kuten eräässä ilmoituksessa mainitut arvot: *Arvomme ovat yhteistyö, kehittäminen, turvallisuus, ihmisläheisyys ja palvelu. (...) kulttuuri muodostuukin vahvasta palvelu- ja turvallisuusasenteesta sekä yhteisestä tekemisestä ja verkostoitumisesta.* Henkilöt, jotka eivät tunnista näitä arvoja itsessään, eivät ole ihanteellisia kandidaatteja hakemaan työtehtävää.

Me-puhuttelutavan lisäksi toimivasta ja hyvästä työyhteisöstä esitetään konkreettista todistusaineistoa kuten tässä ilmoituksessa: *Henkilökunnalta vuosittain kerätyssä palautteessa korostuvat mm. (...) koulun hyvä työilmapiiri sekä sujuva arki. Uudet työyhteisön jäsenet otetaan lämpimästi vastaan ja työkavereita autetaan aina.* Työyhteisö voidaan esitellä myös seuraavanlaisesti: *Toimimme jaetun johtajuuden periaatteiden mukaisesti ja tiimiorganisoituneessa työyhteisössämme tehdään töitä tosissaan, muttei totisena.* Yhteisö esitetään siis hyvin toimivana, matalan hierarkian organisaationa, jossa töitä tehdään rennolla otteella. Tämä on hyvin erilainen kuva kuin kelpoisuuden diskurssissa rakentuva kuva jähmeästä ja virallisesta virkamiehestä. Rennossa työyhteisössä opinto-ohjaajan toimintavapaus kehittäjän roolissa on paljon laajempi. Profession yhtenä merkinä oli työn autonomia ja tämä laajan toimintavapauden voi nähdä olevan merkki ohjauksen professionaalisoitumisesta. Mahdollisuus oman työn kontrollointiin vaihtelee, mutta tähän diskurssiin paikantuvissa ilmoituksissa se on

suuri. Yhtenä professionaalistumisen merkinä on ammatissa oleva mahdollisuus oman työn kontrolliin (Onnismaa 2003, 77).

Myös tässä diskurssissa genreä avataan ja jatketaan varsinaisen virallisen työpaikkailmoituksen ulkopuolelle. Työyhteisön positiivisten ominaisuuksien korostaminen on mahdollista, kun genreä jatketaan Facebook-ryhmässä. Tässä esimerkissä työyhteisön edustaja, tässä tapauksessa koulun toinen opinto-ohjaaja, jakaa työpaikkailmoituksen ryhmään sanoilla: *Tulisitko minulle työpariksi Espooseen?* 😊 Samalla henkilö esittelee itsensä tulevalla opinto-ohjaajalle omilla kasvoillaan ja lisää hakuprosessiin erittäin henkilökohtaisen otteen. Hymiö perässä kuvaa henkilön helposti lähestyttävyyttä ja ystävällisyyttä ja antaa vaikutelman rennosti ja epämuodollisesta henkilöstä ja sen myötä myös koko työyhteisöstä. Tämä Facebookin tehty julkaisu täydentyy vielä siten, että toinen henkilö kommentoi julkaisua: *(..):lle lämmin suositus kollegana* ❤️, jota julkaisun tekijä kommentoi vielä sanomalla 🙌 *voi kiitos!* Tämä lisää todistusaineistoa tulevasta kollegasta sekä työyhteisöstä ja sen rentoudesta sekä hyvästä ilmapiiristä ja vahvasta dialogisuudesta. Hakijan näkökulmasta tämä voi lisätä jo ennen hakemista yhteenkuuluvuuden tunnetta tai sitten poissulkee sellaiset hakijat, jotka toivovat työyhteisöltä muodollisempaa otetta. Tämä vahva mehenkisyys voisi myös lisätä jo yhteisössä työskentelevien yhteenkuuluvuuden tunnetta. Se myös kuvaa Spinuzzin (2003) genre-ekologian mallia mukaillen organisaation aktiivisuutta ja dialogisuutta. Vastaava ilmiö löytyy myös toiseen työpaikkailmoitukseen liittyen. Myös sitä on jatkettu Facebookin ryhmässä ja korostettu työyhteisön positiivisuutta: *Tarjolla mm. työyhteisöllinen mukavia työkavereita*. Tämän jälkeen julkaisuun tulee kaksi lisäkommenttia, joista ensimmäinen korostaa myös työyhteisön positiivisia ominaisuuksia: *Suosittelen. X:llä on hyvä yhteistyön henki opoilla peruskoulujen, lukioiden ja amisten välillä*. Tämän jälkeen julkaisuun tulee myös toinen kommentti, joka painottuu koulun hyvää sijaintiin hyvien liikenneväylien varrella ja mainostaa koulun paikkakuntaa: *Ja toki monille mieluisa paikka asuakin* 🙌. Nämä omakohtaiset suositukset ja lisäykset voivat lisätä työpaikan houkuttavuutta ja tekevät myös tässä tapauksessa suljetusta ilmoitusgenrestä avoimemman ja dialogisemman.

Työpaikkailmoitusten perusteella näyttäisi kuitenkin, että koulut ovat kahtiajakautuneita ja siten myös ohjaukselle kohdistuu kahdenlaisia odotuksia ja piiryy kahdenlaisia kehittäjän kuvia. Toisaalta ohjauksen odotetaan kehittävän ja rakentavan koulun toimintakulttuuria ja toisaalta taas osissa kouluissa toimintakulttuuri on jo rakentunut kouluissa ja opinto-ohjaajalle jäisi konsultoiva

rooli koulun ohjauksen järjestämisessä. Ilmoitusten perusteella näyttäisi, että opinto-ohjauksen roolin ja ytimen näkyväksi tekeminen on edelleen tarpeellista ja analysoitujen ilmoitusten perusteella, koko koulu ohjaa -periaate ei ole vielä kaikkialla saavutettu. Tämä voi vaatia jatkuvaa vuoropuhelua ja muistuttelua.

6.4. Kasvattajan diskurssi

Tässä kolmannessa diskurssissa korostuu opinto-ohjaajan ja ohjauksen kasvatuksellinen vastuu ohjaajana ja opettajana. Olen nimennyt tämän diskurssin kasvattajan diskurssiksi. Diskurssissa opinto-ohjaaja rakentuu erityisesti kasvattajana, joka on lähellä oppilasta ja hallitsee erilaiset pedagogiikan työkalut. Hakijaan vedotaan ilmoituksessa ohjaajan ja opettajan kasvatuksellisen vastuun kautta kuten esimerkiksi: *(...) koulu opettaa ja kasvattaa oppilaita niin, että he saavat hyvät edellytykset toisen asteen opiskelupaikkaan sekä, että valitulla tulee olla halua toimia myös kasvattajana.* Tulevan opinto-ohjaajan edellytetään osallistuvan kasvatustuuseen ja toimivan siinä roolissa aktiivisesti. Kuva opinto-ohjauksesta rakentuu kasvattajana, joka kasvattaa tulevaisuutta osallistumalla nuorten elämään ohjaustyön kautta. Tätä kasvatustuuseen varten, valitulla opinto-ohjaajalla odotetaan myös halun lisäksi olevan erityisiä taitoja ja osaamista tätä varten: *Mikäli sinulta löytyy taitoa ja osaamista oppilaan kasvun tukemiseen, saatat hyvinkin olla etsimämme osaajasekä tietämys nuoren erilaisista kehitysvaiheista" ja (...) lukio-opiskelijoiden kehitysvaiheiden vahvaa tuntemusta.* Kasvatuksellinen vastuu sisältää myös suoraa tapakasvatusta, johon myös opinto-ohjaajan odotetaan osallistuvan: *Korostamme hyviä tapoja arjen eri tilanteissa ja Perustehtävämme on opettaa ja kasvattaa tulevaisuuden kansalaisia, joilla on hyvät vuorovaikutustaidot.* Kasvattajan roolissa opinto-ohjaaja myös mahdollistaa nuorelle pärjäämisen elämässä: *Työn kautta sinulla on mahdollisuus päästä osaksi innostunutta työyhteisöä, joka pyrkii mahdollistamaan opiskelijalle hyvät edellytykset elämässä pärjäämiseen.*

Kasvatukselliseen diskurssiin sisältyy vahva yhteiskunnallinen vastuu ja opinto-ohjaajalla ja opinto-ohjauksella on siinä iso rooli. Opinto-ohjaaja on varustamassa nuoria yhteiskunnassa pärjäämiseen ja vastuunottoon: *Korostamme hyviä tapoja arjen eri tilanteissa sekä yhteistä vastuuta työyhteisöstä ja luontoympäristöstä.* Hakijaa puhutellaan tämän yhteiskuntavastuun kautta ja hänen vedotaan mahdollisuudella tehdä yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä: *Tule osaksi monialaista osaajajoukkoamme tekemään yhteiskunnallisesti merkittävää työtä*

kaupunkilaisten hyväksi ja Tule mukaan kasvattamaan tulevaisuutta yhdessä osaavan työyhteisön kanssa! Kasvatuksellinen vastuu voi sisältää myös vetoimuksen paikallisuuden eli lähiseudun kehittämisen puolesta kuten tässä esimerkissä: *Perusopetuksessa työskentelemme yhdessä x:n lasten ja nuorten parhaaksi.* Vastaavassa esimerkissä ohjaaja kasvattaa nuoria sen ja sen kautta kehittää myös kyseistä paikkakuntaa: *Nyt etsimme joukkoomme tekijää, joka ammattitaidollaan, osaamisellaan ja esimerkillään on valmis tekemään kanssamme x:stä joka päivä vieläkin paremman.* Tämä kolmas esimerkki: *Edistämme toiminnallamme (maakunnan nimi) elinvoimaa ja ammatillisen osaamisen kehittymistä* luo opinto-ohjaajalle roolin kokonaisen maakunnan elinvoimaisuuden kehittäjänä.

Opinto-ohjaajaa puhutellaan tässä diskurssissa kasvatuksellisen vastuun lisäksi vahvasti oppilaslähtöisesti ja oppilaiden hyvinvointiin vetoamalla kuten tässä: (...) tarjoamme *sinulle mahdollisuuden päästä vaikuttamaan (paikkakunta) lasten hyvinvointiin omien vahvuuksiesi mukaisesti.* Opinto-ohjaajalla tulee olla: *opiskelijan hyvinvointi on aina keskiössä ja haetaan opiskelijälähtöistä opinto-ohjaajaa ja Edellytämme oppilaanohjaajalta vahvaa positiivista oppilaslähtöistä asennetta.* Nuorten hyvinvointi on keskeistä ja opinto-ohjaajasta piirtyy kuva nuoren vierellä kulkevana kasvattajana ja kuuntelijana. Tämä diskurssi peilaa osin positiivisen pedagogiikan periaatteita, joihin kuuluu erilaisten työkalujen avulla nuoren ja lapsen hyvinvoinnin vahvistaminen (Ranta 2020, 13). Tämä myös mainitaan osassa ilmoituksissa suoraan *Luemme eduksi positiivisen pedagogiikan käyttämisen (...) ja Painotamme positiivista pedagogiikkaa.* Opinto-ohjaaja on henkilö, jolla on koulussa vertaiskuvallinen työpakki täynnä erilaisia kasvatuksen, pedagogiikan ja ohjauksen työvälineitä: *Toivomme sinulta ratkaisukeskeistä työtettä ja laajaa työkalupakkia oppilaan kasvun, hyvinvoinnin ja oppimisen tueksi.* Vertaiskuvallisesti opinto-ohjaajat myös varustavat oppilaat eväillä tulevaisuutta varten: *Matkaeväinä x:sta oppilaat saavat valmiudet jatko-opintoihin sekä taitoja, joita tarvitaan muuttuvassa maailmassa.*

6.5. Oppilaislähtöisyyden diskurssi

Tässä neljännessä diskurssissa kuva opinto-ohjauksen professiosta rakentuu vahvan oppilaslähtöisyyden ja opiskelijan hyvinvoinnin tukemisen kautta ja olen nimennyt diskurssin

oppilaslähtöisyyden diskurssiksi. Ohjauksen profession yhdeksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi muodostuu tällöin oppilaasta ja nuoresta välittäminen ja hänen lähellään oleminen. Pedagogisen osaamisen lisäksi, erilaisista kompetensseista mainitaan, että opinto-ohjaajalla tulisi olla mm. (...) *ratkaisukeskeistä ammatillista osaamista oppilaan parhaaksi*. Ammatillisuus yhdistetään myös suoraan oppilasläheiseen ajatteluun kuten esimerkiksi tässä ilmoituksessa *Etsimme oppilaslähtöisesti ajattelevaa opinto-ohjauksen ammattilaista (...)*. Eräässä toisessa ilmoituksessa kuvataan kuinka tulevan opinto-ohjaajaan päätyötehtävät koostuvat henkilökohtaisesta ja luokkamuotoisesta ohjauksesta, mutta *Tärkeintä on kuitenkin huolenpito ja välittäminen (...)*. Tämä oppilasläheisyys ja oppilaan kanssa dialogisessa ja neuvottelevassa suhteessa oleminen on osa Onnismaan kuvaamaa uutta ohjausasiantuntijuutta, jossa ohjaaja on oman elämänsä paras asiantuntija (Onnismaa 2003, 6). Opinto-ohjaajan ammatillisuus kehittyy tässä (oppilas)läheisessä vuorovaikutuksessa ja eräänlaisessa kumppanuussuhteessa ohjattavan kanssa.

Työpaikkailmoitusten perusteella, ohjaajalla odotetaan olevan käsissään nuorten hyvinvoinnin edistämisen työkaluja. Näistä esimerkkinä tässä: *Toivomme, että hakijalla on hyviä työkaluja nuorten kanssa toimimiseen ja osaamista nuorten kasvun ja hyvinvoinnin edistämiseen*. Näistä työkaluista vaikuttavat korostuvan erityisesti taidot kohdata oppilas: *Opinto-ohjaajan työssä korostuvat erityisesti oppilaan kohtaamisen taidot.*, joka toisessa ilmoituksessa täydentyy oppilaan motivoinnilla: *Tämän lisäksi arvostamme kykyä motivoida ja kohdata opiskelija aidosti, (...)*. Kohtaamiseen taitoja voi ajatella olevan toisessa ilmoituksessa olevat: *Arvostamme positiivista ja kunnioittavaa asennetta oppilaita ja työyhteisön tavoitteita kohtaan*. Ohjaaja on henkilö, joka huomioi ja välittää oppilaista ja auttaa heidän hyvinvointinsa tukemisessa. Tämä oppilasläheisyys kulminoituu eräässä ilmoituksessa, jossa tulevaa opinto-ohjaajaa puhutellaan oppilaiden kautta ja heidän äänellään: *Oppilaiden toiveena on, että (...) kouluun valitaan opettaja, joka osaa olla reilu ja antaa kaikille samanlaisia mahdollisuuksia. Ja jos joku ei osaa, niin pitää jaksaa opettaa uudestaan. Hyvä opettaja tervehtii, osaa rauhoittaa tunnin ja jos esim. keskittyy tosi hyvin, niin kiva, jos siitä kehutaan. Opettajalla pitää olla selkeät säännöt ja paljon huumorintajua. Oppilaat arvostavat opettajan kykyä opettaa ymmärrettävästi ja antaa tehtävät selkeästi. Lisäksi oppilaat odottavat opettajalta taitoa puuttua, jos joku häiritsee tunnilla tai käyttäytyy huonosti*. Tässä korostuu tasa-arvoisuus, reiluus, selkeät säännöt ja taito puuttua ongelmiin. Oppilaiden osallistaminen koulun arkeen näkyy myös ilmoituksessa toisessa ilmoituksessa: *Meille on tärkeää arjessa pysähtyä kuuntelemaan oppilasta ja osallistaa oppilaita koulun kehitystyöhön*. Oppilasläheisyys sisältää myös oppilaiden yksilöllisten tarpeiden huomioimisen kuten tässä: *Toivomme hakijalta oppilaita*

yksilöinä huomioivia työskentelytapoja (...) ja (...) työssä korostuu ohjaus opiskelijoiden yksilöllisissä opintopoluissa

Aiemmin tässä tutkielmassa on mainittu, että yksi osa opinto-ohjauksen profession kehittymisen askelista oli sen irrottautuminen muista auttamisammateista omaksi ammattialueekseen. Toisaalta ilmoitusten perusteella opinto-ohjaajat paikantuvat vahvasti osaksi instituution oppilashuoltoa. Monessa ilmoituksista opinto-ohjaajalta edellytetään osallistumista myös oppilashuoltotyöhön kuten tässä ilmoituksessa: *Edellytämme oppilaanohjaajalta vahvaa positiivista oppilaslähtöistä asennetta ja halukkuutta osallistua oppilashuoltotyöhön osana moniammatillista yhteisöllistä työhyvinvointiryhmää.* Koronapandemian aikana on mm. THL:n toimesta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020) raportoitu oppilaiden kasvavasta psyykkisistä oireiluista ja uupumisesta ja avun saamisen vaikeutumisesta, jotka ovat johtuneet koronan aikaisesta etäkoulusta. Voi aiheellisesti esittää kysymyksen, mitä tämä tilanne tarkoittaa ohjaajan ammatin kannalta? Oppilaitoksissa on tarvetta oppilashuoltotyölle yhä enenemässä määrin, mutta kasvavatko resurssit myös samassa suhteessa? Yhtenä pelkona voisi olla, että kouluihin palkataan resurssiopoja paikkaamaan psykologeja ja muuta henkilökuntaa.

6.5. Tuloksellisuuden diskurssi

Edellä esitettyjen diskurssien lisäksi, työpaikkailmoitusten kautta rakentuu myös eräänlainen uusliberalismin eetos, johon kuuluu kilpailullisuus ja tulosorientoituneisuus, johon myös ohjaajan ja ohjauksen edellytetään osallistuvan. Olen nimennyt tämän diskurssin tuloksellisuuden diskurssiksi. Tämän diskurssin olemassaolo on luonnollinen, sillä kasvatuksen ja koulutuksen maailmaa ei ole mahdollista irrottaa ympäröivästä maailmasta, jossa globaali markkinatalous on ollut jo pitkään vallitseva eetos (Autio 2019, 44). Tämä diskurssi on lähes vastakkainen aiemmin kuvatulle oppilasläheisyyden diskurssille. Tuloksellisuuden diskurssiin kuuluu kilpailu sekä menestyksen ja paremmuuden tavoittelu. Työpaikkailmoituksissa korostuu tällöin esimerkiksi koulun kuvaus sen erityistehtävien ja muihin vertailtavan paremmuuden kautta. Koulua voidaan esimerkiksi kuvata menestyväksi kuten tässä: *Menestyvän yleisluokion lisäksi ja/tai sen saaman erityistehtävän kautta* kuten tässä: (...) *toimii erityistehtävän saanut musiikkilukio.* Tämä kuvaa myös koulujen kasvavaa profiloitumista, mitä eräässä työpaikkailmoituksessa kuvataan näin: *Vahvuuksiamme ovat mm. kielitietoisuus, laadukas oppilaita osallistava perusopetus,*

työelämäpainotteinen ohjaus. Profilointiin kuuluu myös sen markkinointi ja markkinointia nostetaan eräessä ilmoituksessa tärkeäksi osaksi opinto-ohjaajan työtä: *Oppilaitoksen markkinointi on osa työtäsi erilaisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa, myös etänä.*

Koulujen profiloituminen johtaa siihen, että kouluja valitaan perustuen tähän erikoistumiseen. Rajakaltio (2011) on kuvannut huoltajien kasvanutta valinnan mahdollisuutta koulun suhteen, ja tämä on asettanut myös koulut kilpailusuhteeseen toisiinsa nähden. Koulu itse voi pyrkiä parantamaan omaa kilpailuasemaa esimerkiksi erilaisilla opetuksellisilla painotuksilla kuten panostuksella luonnontieteellisten aineiden opetukseen (Rajakaltio 2011, 242. Julkisuudessa on käyty runsaasti keskustelua "koulushoppailusta" (esimerkiksi Helsingin Sanomat 2021), joka tarkoittaa sitä, että vanhemmat valikoivat asuinalueen sen perusteella, mihin kouluun lapset sen perusteella sijoitetaan ja missä lähialueen kouluista on parhaat oppimistulokset. Koulushoppailu tekee vanhemmista markkinatalouden kuluttajia, joilla on vapaus valita haluamansa tuotteet kuten missä koulussa koulua käydään.

Verrattuna kelpoisuuden diskurssissa mainittuun työpaikkailmoituksen arkityyppiin, ovat sanavalinnat tässä tuloksellisuuden diskurssissa erilaisia. Kelpoisuuden sijasta opinto-ohjaajan työssä tarvittavia ominaisuuksia kuvataan esimerkiksi näin: *Tässä tehtävässä tarvitaan rohkeutta ja dynaamisuutta.* Tämänkaltaiset kielelliset ilmaisut voi yhdistää markkinatalouteen ja sen vaatimukseen. Markkinatalouteen kuuluvat myös muutokset kielenkäytössä ja kasvatuksen sijaan nyt puhutaan yhä useammin koulutuksesta (Kiilakoski & Oravakangas 2010, 9). Myös työyhteisöä kuvataan samankaltaisilla adjektiiveilla ja kerrotaan sen olevan esimerkiksi (...) *innovatiivinen ja energinen.* Samoin koulun opiskelijoita ja muita opettajia kuvataan heidän motivaationsa ja menestyksen kautta kuten tässä: *Lukiassa opinto-ohjaaja saa erinomaisen mahdollisuuden työskennellä motivoituneiden opiskelijoiden ja innokkaasti työtään kehittävien opettajien kanssa tulevaisuuden lukiota rakentaen.* Koulun ja oppilaiden menestyksestä esitetään myös suoraan todisteita kuten yliopistokirjoituksista saatuina tuloksina kuten tässä esimerkissä: *Opiskelijoiden ja henkilöstön korkea motivaatio on näkynyt viime vuosina erinomaisina ylioppilaskirjoitusten tuloksina.* Tämä sisältää suoran viittauksen, että myös opinto-ohjaajan tulee olla osa koulun koneistoa, joka mahdollistaa näiden tulosten saavuttamisen. Koulun arvoihin voi myös olla sisäänrakennettuna menestyksen tavoittelu kuten tässä esimerkissä: *Meillä tärkeää on kansainvälisyys, yhteisöllisyys ja tavoitteellinen opiskelu.* Tavoitteellinen opiskelu koskettaa myös opinto-ohjaajaa ja oletuksena on tällöin, että opinto-ohjaus on yksi niistä tekijöistä, joka maksimoi

oppijan menestyksen. Jotta nämä tavoitteet saavutetaan, tulee opinto-ohjauksen olla tuloksellista. Tämä tuo esille myös yksilöllisyyden korostamisen ja sen, miten opinto-ohjaajan odotetaan myös palvelevan asiakasta eli oppilasta. Tämä oppilaan palveleminen johtaa Rajakaltion (2011, 263) mukaan myös siihen, että oppilaalle tulisi tarjota koko peruskoulun ajan yksilöllinen oppimispolku.

Kehittäjän diskurssissa opinto-ohjaajan professiota kuvasi odotus ohjaajasta vahvassa (työyhteisön) kehittäjän roolissa. Tässä tuloksellisuuden diskurssissa esiintyy myös odotus kehittäjänroolista, mutta kehittämistyö kytkeytyy erityisesti tuloksellisuuteen. Sanaa "tulos" käytetään muutamassa ilmoituksessa suoraan, kun kerrotaan ohjaukselle esitettävistä edellytyksistä kuten, että opinto-ohjaajalta edellytetään: (...) näyttöä tuloksellisesta ohjauksen kehittämistyöstä. Sen sijaan, että ilmoituksissa korostettaisiin kahden edeltävän diskurssin tapaan esimerkiksi taitoa oppilaiden kohtaamiseen ja vuorovaikutustaitoja, korostetaan kykyä kehittämiseen sekä erityisesti näyttöjä ja tuloksia siitä: *Tehtävä vaatii kykyä määrätietoiseen ohjauksen kehittämistyöhön ja näyttöä sen pitkäjänteisestä toteuttamisesta*. Näytöt kytkeytyvät markkinatalouden arkeen, johon liittyy jatkuva mittaaminen ja arviointi. Tällöin myös opinto-ohjauksen asiantuntijuus näyttäytyy erityisesti laskelmoituna ammattilaisuutena, jossa arjen täyttävät budjetointi ja erilaiset (itse)arvioinnin vaatimukset (Onnismaa 2003, 85). Ohjaajan työhön kohdistuu jatkuvia vaatimuksia myös yhteisön ulkopuolelta ja samaan aikaan etenkin määräaikaisessa työssä olevat ohjaajat ovat erittäin prekaarissa asemassa. Riippumatta ponnisteluista tai omasta osaamisesta, ovat he tietoisia, että heidät voidaan korvata milloin tahansa. Brunila (2019, 364) tutkinut yliopistoissa olevia (määräaikaisia) yliopisto-opettajia, jotka hyvistä arvioinneista huolimatta voivat tulla korvatuksi. Erilaiset työntekijöitä ja ohjausta koskevat arvioinnit tuottavat numeroita, joiden avulla voidaan mitata, asettaa järjestykseen ja vertailla toisiinsa. Markkinataloudessa numerot ovat kiistattomia ja niillä voidaan hallita sekä tehdä päätöksiä niihin perustuen. (Brunila 2019, 366.) Markkinatalouden hengessä työntekijään kohdistuu myös oletus mukautuvasta työntekijästä, joka on valmis uhraamaan vapaa-aikaansa työtä varten. Tästä löytyy esimerkki eräästä ilmoituksesta: (...) olet valmis liukuviin työaikoihin. Työ vaatii myös (...) epävarmuuden sietokykyä (...). Tämä peilautuu Onnismaan (2011, 162) ajatukseen nykyajan asiantuntijasta pelaajana, joka hoitaa instituution tehtäviä liikoja kyselemättä. Onnismaa nostaa tämän tuottavuuden näkökulman ja tulospaineet ongelmalliseksi, kun se on ristiriidassa roolin ydintehtävän kanssa. Tämä voi johtaa siihen, että perustehtävä hämärtyy, joka voi pahimmillaan johtaa siihen, että koko organisaatio unohtaa ydintehtävänsä. (Onnismaa 2011, 164.)

Jatkuvan arvioinnin lisäksi, koulun ja opinto-ohjauksen tehtäväksi rakentuu tässä diskurssissa oppilaiden valmentaminen tulevaisuuden työmarkkinoiden tarpeisiin. Koulu tuottaa ja valmentaa sellaisia kansalaisia, joita yhteiskunta tilaa omiin tarpeisiinsa. Koko koulun toiminta perustuu oppilaiden lajitteluun, jossa arvioidaan ja lajitellaan oppilaat tulevaisuuden opintoja ja työelämää varten (Rajakaltio 2011, 68). Koulu nähdään siis tuotantolaitoksena, joka valmentaa ja tuottaa oppilaita työelämän tarpeisiin. Tässä "tuotannossa" opinto-ohjaajalla on oleellinen rooli. Tehostettu ohjaus ja oppivelvollisuuden nostamiseen liittyvät työtehtävät tuovat opinto-ohjaukseen uuden mittarin, jonka avulla ohjauksen "onnistumista" on mahdollista mitata selvin kriteerein ulkopuolelta. Markkinatalouden tunkeutumisesta kouluympäristöön kertoo myös puhe asiakkaista kuten tässä ilmoituksessa: *Olemme asiakkaitamme eli opiskelijoita ja työelämää varten.* Asiakasajattelu tuo mukanaan ajatuksen koulusta tuotantolaitoksena, jossa opinto-ohjaaja maksimoi oppilaiden menestyksen. Kuten Rajakaltio (2011) väitöskirjassaan toteaa, tässä asiakaslähtöisessä ajattelussa koulu asettuu palveluntuottajaksi, ja koulun oppilaat ja heidän vanhempansa ovat asiakkaita.

Tuloksellisuuden diskurssissa työnhakijan puhuttelua työpaikkailmoituksissa tapahtuu materiaalin, kuten modernin työympäristön avulla. Tähän yhdistyy myös jossain ilmoituksissa tietynlainen tulosorientoisuus ja sen korostaminen, miksi kyseinen yhteisö on parempi kuin muut: *Olemme edelläkävijöitä sähköisten oppimisympäristöjen hyödyntämisessä. Yläkoulun oppilailla on käytössä henkilökohtainen laite ja sähköisiä oppimateriaaleja hyödynnetään laajasti kaikilla asteilla. Olemme myös alueellisesti mukana kehittämässä sähköisiä oppimisympäristöjä. Olemme myös olleet menestyksekkäästi mukana Liikkuva Koulu -toiminnassa aivan alusta lähtien.* Tämä puhuttelu houkuttelee hakijaa osaksi menestyvää yhteisöä, jonka kuvataan olevan edelläkävijä. Myös kouluympäristöön eli fyysisiin tiloihin liittyviä houkuttelu sisältyy useampaan ilmoitukseen kuten näissä esimerkeissä: *Pääset töihin peruskorjattuihin ja uudistettuihin tiloihin, Lukio toimii uusissa tiloissa. Tilat valmistuivat tammikuussa 2021. ja Opettaja saa käyttöönsä sekä tietokoneen että kurssimateriaalin. Lukiossa on IT-tuki sekä opiskelijoille että opettajille.* Tässä houkuttelussa myös käy ilmi tietty raadollisuus, ja miten pienille resursseilla usein toimitaan - yritysmaailmassa oma tietokone ja IT-tuki olisivat itsestäänselvyksiä, joita ei tarvitse mainita.

Yhtenä todistuksena markkinatalouden kietoutumisesta kouluympäristöön on puhe sidosryhmistä ja niiden palvelemista. Sidoryhmätyö nousee tärkeäksi osaksi opinto-ohjaajan työtä useassa ilmoituksessa kuten näissä: *Opinto-ohjaaja tekee tiivistä sidoryhmäyhteistyötä (...)' ja Arvostamme (...) yhteistyötaitoja eri sidoryhmien kanssa.* Yhtenä ohjauksen ammattilaisen

merkkinä vaikuttaa ilmoitusten olevan perusteella se, että henkilö on kykenevä tekemään tätä sidosryhmätyötä, jota kuvataan näin: *Haluamme kouluumme ohjauksen ammattilaisen, joka osaa tehdä yhteistyötä muiden työyhteisön jäsenten ja sidosryhmien kanssa. sekä Edellytämme kykyä toimia sekä itsenäisesti että tiiviissä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa eri-ikäisten ihmisten kanssa koulussa sekä koulun ulkopuolisten tahojen kanssa.* Erilainen sidosryhmätyöskentely ja kyky nopeaan verkottumiseen yhdistyy Onnismaan (2003, 84) mukaan tulosjohtamiseen. Tämä voi hänen mukaansa johtaa siihen, että oma ammatillinen perinne ja etiikka liukenevat näihin verkostoihin. Tällöin opinto-ohjaajalla on vähemmän aikaa omassa yhteisössä käytäviin ammatillisiin keskusteluihin.

Autio (2019, 53) näkee uusliberalismin kietoutumisen koulutuksen kentälle ja opetussuunnitelmiin koulutuksen rappeutumisenä ja aidon yhteiskunnallisen ja kulttuurisen kehityksen ja tasa-arvon edistämisen vastaisena. Mikäli opinto-ohjaus ja ohjaajat nähdään tasa-arvon ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden puolestapuhujina, on markkinaohjautunut ja sitä myötä arviointivetoinen ohjaus myös eräänlaista rappeutumista ja vie ohjauksen ydintä hyvin erilaiseen suuntaan. Tämä uusliberalistinen näkökulma on myös erilaisia ristipaineita synnyttävä asia suhteessa kasvatustieteen ja sen myötä myös opinto-ohjaukselle. Kasvatus on pitkäjänteistä pedagogista toimintaa ja uusliberalistinen markkinatalous taas sisältää asiakkaan ja tuottajan yksilöllisiä intressejä, jotka eivät välttämättä ole samassa linjassa kasvatuksellisten tavoitteiden kanssa. Tämä myös lisää koulutuksen järjestäjälle paineita lisätä koulun vetovoimaa ja muuttaa toimintatapoja markkinamaiseksi. (Rajakaltio 2011, 64.) Opinto-ohjauksen näkökulmasta tämä ei välttämättä kuitenkaan ole uutta, sillä opinto-ohjaaja joutuu muutenkin taiteilemaan instituutionaalisten paineiden ja yksilön toimijuuden vahvistamisen välimaastossa.

Koulujärjestelmältä ja sitä myötä myös sen opettajilta vaaditaan kuitenkin joustavuutta ja mukautuvuutta, jotka ovat myös uusliberalismiin liitettäviä ominaisuuksia (Lapinoja & Heikkinen 2008, 151). Uusliberalismin henkeen kuuluu myös, että toimintaa eivät ohjaa yksilöt vaan markkinatalouden voimat (Lapinoja & Heikkinen 2008, 152). Tämä on ristiriidassa opettajan ja myös opinto-ohjaajan profession, johon on kuulunut perinteisesti suuri autonomia ja mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä järjestämiseen ilman vahvaa hallinnollista säätelyä (Vähäsantanen ym. 2012, 96). Markkinatalous tuo koulujen arkeen erilaiset tuloksellisuuteen ja tehokkuuteen liittyvät kriteerit. Tällöin etenkin peruskoulujen opinto-ohjaus kohtaa entistä enemmän ennalta ja ulkopuolelta määriteltyjä päämääriä. Tämä myös johtaa siihen, että

ohjauksen pätevyyttä voidaan perustella saavuttujen tavoitteiden perusteella ja ohjauksen tuloksellisuus olisi yhteydessä koulutuspoliittisiin päämääriin. Onnismaa (2011 129) on kiinnittänyt huomiota siihen, että ohjauksen tavoitteet tulisi asettaa pidemmällä kuin vain seuraavalle kouluasteelle. Tietyt ohjaukseen kohdistuvat mittarit voivat kuitenkin johtaa siihen, että huomio kiinnittyy siihen, että nuoret saavat koulupaikan seuraavalla asteella.

Kelpoisuuden diskurssissa kuvattiin eräänlaista vallankäyttöä työnantajan osalta, mutta myös tässä tuloksellisuuden diskurssissa opinto-ohjaaja voidaan valjastaa asiantuntijuuteen, jossa he ovat itse kurinpidon alla ja täyttävät instituution saneleman rooli kyselemättä. (Onnismaa 2003, 84). Näen, että tämän yhtenä ilmaisumuotona on ajatus opinto-ohjauksesta kutsumustyönä. Tätä kuvataan työpaikkailmoituksissa esimerkiksi siten, että työhön tulee suhtautua intohimolla: (...) *työhön intohimolla suhtautuvaa kokonaistyöajassa olevaa opinto-ohjaajaa, jolle nuorten hyvinvoinnin tukeminen on luontainen osa ohjaustyötä.* Tai toisessa ilmoituksessa, kuinka opettajuuden ja ohjaamisen toivotaan olevan valitulle henkilölle intohimo: (...) *opoa, jolle opettajuus ja ohjaaminen ovat intohimo.* Työn tekemistä intohimolla kuvataan myös tunteiden kautta kertomalla: *Meillä töitä tehdään sydämellä.* Hakijaa puhuttelua tapahtuu suoraan sinämuodossa: *Koetko paloa auttaa oppilaita hahmottamaan valintojen vaikutusta opintoihin ja tulevaisuuteen, sekä kehittää oppilaiden valmiuksia selviytyä muuttuvissa elämäntilanteissa, opintojen nivelvaiheissa ja työuran siirtymissä?* Työn tekeminen sydämellä ja intohimolla voi nähdä positiivisina asioina ja mahdollisuutena tehdä aidosti merkityksellistä työtä. Se kuitenkin myös herättää kysymyksiä, sisältääkö se opinto-ohjaajalle vaatimuksen tehdä töitä kuuliaisesti ja kyselemättä työnantajan vaatimusten mukaisesti. Tähän löytyy ilmoituksissa viittauksia, joissa mainitaan erilaiset normit kuten työyhteisön toimintaohjeet: *Lisäksi arvostamme taitoa työskennellä (...) työyhteisössä sovittujen ohjeiden ja toimintamallien mukaisesti.* Lisäksi toisessa ilmoituksessa korostetaan sitoutumisesta näihin: *Sitoutuminen koulun profiiliin ja toimintatapoihin (...) on merkityksellistä.* Tuloksellisuuden diskurssissa opinto-ohjaajalta odotetaan sitoutumista ylhäältä saneltuihin toimintatapoihin.

Diskurssin markkinahengelle ja epävarmoille työmarkkinoille tarjotaan kuitenkin myös vastavoimia. Esimerkki tästä eräästä ilmoituksessa: *Kaupunki on turvallinen työnantaja, joka tarjoaa henkilöstölle laajat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen.* Tässä tapauksessa työpaikkailmoitukseen on rakennettu markkinatalouden epävarmuuden vastakohtaksi kaupungin tarjoaman työpaikan turvallisuus, jonka kautta hakijaa puhutellaan. Toisessa ilmoituksessa

mainitaan: *Meillä on töissä itseään kehittäviä ja sekä työstään että elämästään nauttavia ammattilaisia.* Tämä viittaa siihen, että kyseisessä työpaikassa olisi mahdollisuus sellaiseen työn ja vapaa-ajan väliseen suhteeseen, jossa on mahdollista nauttia molemmista. Eräseen toiseen ilmoitukseen liittyy jälleen jatko Facebookissa. Kyseinen työpaikkailmoitus lisätään ryhmään lyhyillä saatesanoilla, jonkin ajan kuluttua julkaisun tekijä kirjoittaa lisäkommentin ilmoitukseen: *Vielä puuttuu tekijä tähän. Lisätietona kerrottakoon, että tämä ei ole varsinaisesti kenenkään sijaisuus, jatkoa voi siis olla hyvälle tekijälle luvassa. Molemmissa kouluissa on reilu 500 oppilasta ja molemmissa kouluissa on kaksi kokoaikaista opoa tämän lisäksi.* Oppilasmäärän ja kouluissa jo olevan opinto-ohjaajaresurssin esille tuominen voi tuoda hakijalle turvallisuudentunnetta kahdesta eri syystä. Toinen näistä on se, että kahden opinto-ohjaajakollegan läsnäolo voi helpottaa työtä. Toinen taas on viittaus oppilasmäärään, joka saa yksittäisen opinto-ohjaajan työmäärän per opiskelija vaikuttamaan kohtuulliselta.

7 POHDINTA

Työpaikkailmoitukset tarjosivat monipuolisen näköalan opinto-ohjauksen laajaan kenttään peruskoulussa ja toisella asteella. Ne näyttäytyivät kenttänä, jonka kautta oli mahdollista tarkastella professiota ja sille osoitettuja vaatimuksia ja muodostaa edellä esitellyjä diskursseja. Kuten aiemmin mainittua, työpaikkailmoitukset ovat myös osa laajempaa työnantajamielikuvaa ja esimerkiksi kouluprofilointia, jota pyritään välittämään muillekin kuin pelkästään potentiaalisille hakijoille. Tyypillisesti työpaikkailmoitusten kielelliset valinnat on suunnattu tietyille ammattiryhmälle ja tämän tutkimuksen tapauksessa opinto-ohjaajille. Näiden kielellisten valintojen tulkinnalle oleellista on niiden kiinnittyminen tiettyyn sosiaalisen ympäristöön. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikkailmoituksia lukevalla on jo esiyymmärrys ilmoituksissa käytettävästä kielestä ja merkityksistä, sillä ilmoitukset ovat ympäröivän kulttuurin tuotoksia ja niitä säätelevät yhteisesti hyväksytyt tavat ja periaatteet lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi. Perinteisen professionäkökulman mukaan ammattikieli, jota muut eivät ymmärrä, on yksi profession

merkeistä (Onnismaa 2011, 141). Tämä tuli esille erityisesti kelpoisuuden diskurssissa, jossa pelkistetyt ja viralliset ilmoitukset antoivat viitteen siitä, että vain asiaan vihkiytynyt voi ymmärtää kokonaisuuden ilmoituksen takana. Toisaalta tätä oli mahdollista rikkoa jakamalla työpaikkailmoitus Facebookissa ja lisäämällä siihen ilmauksia, jotka tarkensivat ja laajensivat virallisen ilmoituksen pelkistettyä kieltä.

Usein työpaikkailmoitukset ovat ensimmäinen vaihe, jonka avulla työnhakija tutustuu potentiaaliseen työnantajaan ja sen tarjoamaan työpaikkaan ja työyhteisöön. Tässä tutkielmassa esiin nousseet työpaikkailmoitusten jatkumot Facebookissa muuttavat perinteisiä viranhakuilmoituksia moniäänisimmäksi. Ne myös mahdollistavat laajemman joukon pääsyn osaksi rajattua yhteisöä, joka yleensä laatii työpaikkailmoitukset ja jolla on pääsy työpaikkailmoitusten genreen. Tutkimuksen oletuksena oli, että työpaikkailmoituksen kautta työnantaja kuvaa tehtävää työnantajan näkökulmasta ja työnhakija tai muu ilmoituksen lukija tulkitsee sitä omista lähtökohdistaan ja tähän perustuen on mahdollista havaita rakentuvia merkityksiä. Näihin perustuen oli aineistosta löydettävissä edellisessä kappaleessa esitellyt diskurssit.

Tutkimuksen keskeinen kysymys oli, millaisia merkityksiä työpaikkailmoitukset rakentavat opinto-ohjauksesta ja opinto-ohjaajista ja miltä opinto-ohjauksen professio näyttäytyy? Aineiston perusteella opinto-ohjauksen profession edustajat ovat laajasti verkottuneita ammattilaisia, jotka kohtaavat päivittäin lukuisia sidosryhmiä. Opinto-ohjaajat ovat koulun keskeinen ja tärkeä ammattiryhmä. Heidän oletetaan aineiston perusteella olevan aktiivisia ja ratkaisukykyisiä kehittäjiä, (työ)hyvinvoinnin asiantuntijoita, oppilaslähtöisiä kasvattajia ja nuoria työelämän tarpeisiin valmentavia sparraajia, joilla on laajat verkostot ja kontaktit eri sidosryhmiin. Löydetyt diskurssit vahvistavat ymmärrystä ohjauksen moniäänisyydestä sekä sitä, että ohjausasiantuntijuus määrittyy dialogisuuden ja yhdessä asiakkaan kanssa sekä tämän tutkimuksen perusteella myös dialogissa työyhteisön kanssa.

Onnismaa (2003, 112) on kuvannut myöhäistä asiantuntijuutta siten, että siinä asiantuntija joutuu usein hakemaan oikeutusta omalle asemalleen sekä työnantajalta että asiakkaalta. Opinto-ohjaaja joutuu siis aina esittämään kysymyksen, ketä varten ohjausta tehdään ja miten tämä valinta perustellaan? Työpaikkailmoitusten perusteella vaikuttaa, että ohjaustyötä on mahdollista tehdä

niin monessa eri diskurssissa, että työ on usein neuvoteltava asiakaskohtaisesti. Toisaalta diskurssit ovat osin ristiriitaisia keskenään, kuten oppilaslähtöinen ja tuloksellisuuden diskurssi, jolloin myös opinto-ohjaajan professiota venytetään kahteen eri suuntaan. Myöskään ohjauksen kompetensseja ei ole mahdollista määritellä yksiselitteisesti ja ne ovat järkevää neuvotella eri asiakasryhmien kohdalla (Onnismaa 2007, 200). Myöhäisessä ohjausasiantuntijuuden vaiheessa (Onnismaa 2011, 144) ei ole valmiita toimintamalleja, vaan ohjaaja ja ohjattava yhdessä tulkitsevat ja rakentavat yhteistyötä ja ratkaisuja. Onnismaa (2011, 149) myös kuvaa ohjaukseen liittyvää asiantuntijuutta raja-asiantuntijuudeksi, jossa ohjaus on rajojen tutkimista. Myös tässä tutkimuksessa ohjaaja ja ohjauksen ammatti paikantui lähes kaikissa diskursseissa rajoille, jotka näyttäytyivät esimerkiksi ohjaaja vs. muut opettajat tai kasvatus vs. tuloksellisuus.

Työpaikkailmoitusten kohdalla ja niitä tarkemmin analysoidessa on myös tärkeä pohtia niiden kontekstia kuten diskurssianalyysi jo itsessään edellyttää. Kyseessä on vuorovaikutustilanne, joka informoi potentiaalista hakijaa avoimesta tehtävästä. Potentiaalinen hakija eli tekstin lukija on asiantuntija, joka tunnistaa opinto-ohjaukseen kuuluvan kielenkäytön. Tekstin kirjoittaja tekee valintoja, joita ohjaavat virantäytön lainsäädännölliset velvoitteet. Nämä velvoittavat julkaisemaan työpaikkailmoituksen sekä myös sen tietyt sisällölliset sisällön. Historiallisesti tämän opinnäytetyön aineiston keruujakso paikantuu yhteiskunnallisesti poikkeukselliseen aikaan. Koronapandemia on vaikuttanut eri ammatteihin ja täten myös kouluissa ja muissa instituutioissa tapahtuvaan opinto-ohjaukseen. Kasvokkain tehtävä ohjaustyö siirtyi osin verkkoon ja tämä pakotti opinto-ohjaajat pohtimaan uusia toimintatapoja. Samanaikaisesti tehostetun ohjauksen vaade sekä oppivelvollisuuden laajenemiseen liittyvät tehtävät ovat tuoneet opinto-ohjaajien pöydälle lisää työtehtäviä. Lisäksi lisääntynyt kilpailu ja tuottavuuden tavoittelu vaikuttavat ohjaukseen kohdistuviin vaatimuksiin. Myös vaateet elinikäisestä oppimisesta sekä urapolkujen moninaisuus kohdistavat ohjaajan ammatillisuudelle ja osaamisalueille jatkuvasti lisääntyviä vaatimuksia.

Julkisuudessa on käyty keskustelua opinto-ohjaajien jaksamisesta, ja myös töiden määrästä. Myös aineiston perusteella opinto-ohjaajan työ on osin pirstaloitunutta ja työkenttä on laaja, vaikka tämän tutkielman aineisto koostui pelkästään peruskoulun ja toisen asteen ohjauksesta. Ajankohtaista on pohtia, miten opinto-ohjaajan työssä jaksamisesta pidetään huolta. Tällöin on aiheellista myös profession näkökulmasta miettiä, missä opinto-ohjauksen rajat kulkevat ja ketkä ne määrittelevät. Mitä kuuluu ohjaukseen ja mitä ei? Tähän kuuluvat myös eettiset pohdinnat ja

ohjausta määrittlevien periaatteiden tarkastelu. Tämä pohdinta on tärkeää siitäkin syystä, että näitä ei määritellä ohjausalan ulkopuolelta. Tuloksellisuuden diskurssi ja siihen liittyvät viitekehykset asettavat uusia mittareita ja työkaluja ohjaustyöhön ja ohjauksen sisältä käsin on syytä pitää kiinni eettisten periaatteiden määrittelystä. Mittareita asetetaan tuloksien mittaamiseen ja myös sen tarkasteluun, ovatko toivotut tavoitteet saavutettu myönnettyjen resurssien näkökulmasta. Tällöin on hyvä olla etukäteen jäsennettyinä ne periaatteet, joilla ohjauksen vaikuttavuutta arvioidaan.

Kokonaisuudessaan tutkimusaineiston perusteella opinto-ohjauksen työkenttä ja opinto-ohjaajan roolit näyttäytyvät erittäin laajoina ja monitahoisina. Pohtiessa ohjauksen profession ammatillisuutta ja sen kehittämistä herää kysymys; mitkä ovat ne kompetenssit, joiden hallitseminen ja saavuttaminen ovat oleellista profession kehittymisen ja säilymisen kannalta sekä toisaalta mitkä erottavat sen muista professioista? Tämä kysymys on oleellinen profession autonomian kannalta. Kelpoisuutta tarkastellessa kannattaa myös huomioida, kuten myös Konttinen (1997, 200) mainitsee, että todistusten arvo laskee ja jossain vaiheessa tehdyllä käytännön työllä voi saavuttaa aseman profession harjoittajana. Analysoitujen työpaikkailmoitusten perusteella, pieneen osaan avoimista työpaikoista on mahdollista hakea myös ilman kelpoisuutta, mutta tämä oli harvinaista. Tulevaisuuden kannalta olisi myös hyvä, että opinto-ohjaajan työ säilyy houkuttelevana. Kilpailu hyvistä työntekijöistä on jatkuvaa, ja tämä kannattaa huomioida myös opinto-ohjauksen alalla. Opinto-ohjaajan tehtävät täytetään koulumaailmassa edelleen melko usein virkoina ja tämä asettaa lakisääteisen velvollisuuden julistaa virka haettavaksi. Niiden ulkopuolella voi olla järkevää pohtia, miten ilmoituksista saadaan houkuttelevampia ja lisätään yritysmaailmasta ja mainoksista tuttua brändäystä.

Kuten Alasuutari (2011, 215) mainitsee, on yhden tutkimuksen loppu toisen alku ja niin on myös tässä tapauksessa. Tämä tutkimus on ollut vasta pintaraapaisu työpaikkailmoitusten välittämään kuvaan opinto-ohjauksesta. Ohjauksen kenttä on laaja ja tutkittavaa riittää. Tämä tutkimus keskittyi perusasteeseen ja toiseen asteeseen, mutta näiden ulkopuolelle jäi koko korkeakoulukenttä sekä yrityksissä, julkisella ja kolmannella sektorilla tehtävä ohjaustyö. Vastaavanlaisen tutkimuksen tekeminen näillä sektoreilla avaisi uuden lisänäkökulman ohjaukseen professioon ja sen eri diskursseihin. Tämä myös mahdollistaisi sen tarkastelun, näyttäytykö ohjaustyö yhtenäisenä ja vakiintuneena ammattikuntana kuten professiotutkimuksessa perinteisesti professioilta edellytetään. Tutkimuksen aikana heräsi myös

kysymys, miten ohjauksen professio on yhteyksissä erilaisiin organisaatioihin sekä niiden johtamistapoihin. Miten yksittäinen organisaatio voi mahdollistaa profession kehittymisen tai toisaalta hidastaa sitä? Työpaikkailmoitusten professiotarkastelu voisi olla mahdollista kytkeä siihen, miten eri organisaatioiden johto mahdollistaa tai tukee ohjauksen professiota sekä mahdollistaa ohjausasiantuntijana toimimisen. Toisaalta myös voisi tarkastella, miten instituution käyttämä valta ja kontrolli vaikuttavat profession kehittymiseen.

8 LÄHTEET

- Ahteensuo, M. 2019. Käytätkö somedataa tutkimuksessasi? Vastuullinen tiede. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/kaytatko-somedataa-tutkimuksessasi>. [luettu 16.3.2022]
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino: Tampere.
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>. [luettu 16.3.2022]
- Atjonen, P. 2021. AKATEEMISEN TUTKIELMAN RAPORTOINTIOPAS erityisesti kasvatustieteellisen alan opiskelijoita varten. Uudistettu 5. versio. Itä-Suomen yliopisto.
- Autio, T. 2019. Sivistyksestä ja tiedosta kompetensseihin, osaamiseen ja taitoihin. Teoksessa T. Autio, L. Hakala & T. Kujala (toim.). Siirtymiä ja ajan merkkejä koulutuksessa. Tampere University Press, 27–64.
- Bahtin, M. 1986. Speech genres and other late essays. (toim). Emerson, K. & Holqvist, M. Käänt. Vern W. McGee. Austin: University of Texas Press.
- Bhatia, V.K. 2004. Worlds of written discourse: [a genre-based view]. London; New York: Continuum.
- Brunila, K. 2019. Kiihdyttävä yliopisto. Teoksessa T. Autio, L. Hakala & T. Kujala, T. (toim.). Siirtymiä ja ajan merkkejä koulutuksessa. Tampere University Press, 349–376.
- Elliot, P. 1972. The Sociology of the Professions. New York: Herder & Herder.
- Elving, W., Westhoff, J., Meeusen, K. & Schoonderbeek, J.-W. 2013. The war for talent? The relevance of employer branding in job advertisements for becoming an employer of choice. The journal of brand management, 20, 355–373.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Hansaprint oy: Vantaa, 26–43.
- Fairclough, N. 2004. Analysing discourse: textual analysis for social research. London: Taylor & Francis.

- Hall, S. 2001. Foucault: Power, Knowledge and Discourse. Teoksessa M. Wetherell, S. Taylor & S. Yates (ed.), *Discourse, Theory and Practice*. Lontoo: Sage, 72–81.
- Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and Teaching*, 6(2), 151–182.
- Hautala, T. 2022. Opintojen ohjauksen toimijoiden ja opetushenkilöstön kokemukset ammatillisesta toimijuudesta ja asiantuntijuudesta. Yhteys korkeakouluorganisaatioiden hallinnollisiin piirteisiin ja johtamiseen. PunaMusta Oy - Yliopistopaino: Joensuu.
- Heikkinen, V., Hiidenmaa, P. & Tiililä, U. 2001. *Teksti työnä, virka kielenä*. Tammer-Paino Oy.
- Heikkinen, V. & Voutilainen, E. 2015. Genre – monitieteinen näkökulma. Teoksessa V. Heikkinen, E. Voutilainen, P. Lauerma, U. Tiililä & M. Lounela (toim.). *Genreanalyysi. Tekstilajitutkimuksen käsikirja*. Helsinki: Gaudeamus, 17–50.
- Helsingin sanomat. 2021. Erot koulujen välillä pääkaupunkiseudulla repesivät-”Koulushoppailu” alkaa jo asuinalueita valittaessa <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000008462041.html> [luettu 4.4.2022]
- Huilaja, H. 2019. Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys. Tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista. *Acta electronica Universitatis Lapponiensis*.
- International Association for Educational and Vocational Guidance. International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. <https://iaevg.com/Framework> [luettu 2.1.2022]
- Jakku-Sihvonen, R. 2005. Kasvatustieteiden opetus ja asiantuntijan arkipätevyys. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen. *Uudenlaisia maistereita*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Jokinen, A. 2016. Poliitikkojen puheet puntarissa. Kaupunginvaltuutettujen asunnottomuuspuheiden retoriikka. Teoksessa Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suominen (toim.). *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Talinna: Tallinn Raamatutükikoda, 179–211.
- Jokinen, A. & Juhila K. 2016. Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suominen (toim.). *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Talinna: Tallinn Raamatutükikoda, 267–310.

- Juhila, K. & Suoninen, E. 2016. Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.). Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Talinna: Tallinn Raamatutükikoda, 445–463.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosessista Vastapaino: Tampere.
- Juutilainen, P-K. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2011. Ohjaajan kompetenssit – taidanko, ymmärrätkö, olenko, uskallanko? Teoksessa H. Kasurinen, E. Merimaa & J. Pirttiniemi (toim.). OPO. Opinto-ohjaajan käsikirja. Oppaat ja käsikirjat 2011:3. Tampereen yliopistopaino, 226–237.
- Kari, J. 2016. Hyvä opettaja Luokanopettajaopiskelijat liikuntakokemustensa ja opettajuutensa tulkitsijoina. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Karila, K. & Ropo, E. 1997. Näkökulmia asiantuntijuuden olemukseen ja kehitykseen opettajatutkimusten valossa. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes ja A. Eteläpelto. Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 149–157.
- Kiilakoski, T., & Oravakangas, A. 2010. Koulutus tuotantokoneistona? Tulostavoitteinen koulutuspolitiikka kriittisen teorian valossa. Kasvatus & Aika, 4(1), 7–25.
- Kimbrel, L. 2019. Teacher hiring: the disconnect between research based best practice and processes used by school principals. Administrative issues journal: education, practice, and research, 2019–12, Vol.9 (2), 12–27.
- Kirjonen, J. 1997. Johdanto. Teoksessa Kirjonen, J., Remes, P. & A. Eteläpelto. Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopistopaino, 11–27.
- Konttinen, E. 1991. Perinteisesti moderniin. Profioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Kosonen, Laaksonen, S-M., Rydenfelt, H. & Terkamo-Moisio, A. 2018. Sosiaalinen media ja tutkijan etiikka. Media & viestintä, 41 (1), 117–124.
- Koskinen, I. ja Mykkänen, J. 1998. Johdanto. Teoksessa J. Mykkänen & I. Koskinen (toim.). Asiantuntemuksen politiikka – professiot ja julkisvalta Suomessa. Helsinki: Yliopistopaino Helsinki, s. 1–28.
- Kupiainen, K. 2009. Käyttötieto opinto-ohjaajan ohjausajattelun muutoksen kuvaajana. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

- Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 11.4.2003/304. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304>. [luettu 23.3.2022]
- Laaksonen, M. 2002. Palveluvirasto hakee tietopalveluassistenttia. Viranhakuilmoituksen monet tehtävät. Teoksessa V. Heikkinen (toim.). Virkapukuinen kieli. Tietolipas 182. SKS, Helsinki. 85–104.
- Łacka-Badura, J. 2015. Recruitment Advertising as an Instrument of Employer Branding: A Linguistic Perspective. Newcastle-upon-Tyne: Cambridge Scholars Publisher.
- Lairio, M. 1996. Opinto-ohjaajakoulutuksen uudet painotukset. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 22. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos.
- Lairio, M., Puukari, S. & Varis, E. 1999a. Opinto-ohjaajan toimenkuva. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.). Opinto-ohjaajan toimenkuva muuttuvassa yhteiskunnassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuselosteita 1, 21–41.
- Lang, Christine. 2021. Accessing the public workforce: Organisational recruitment practices and the inclusion or exclusion of individuals immigrant origin. *Comperative Migration Studies*. 9:26, 8–18.
- Lapinoja, K. & Heikkinen, H. 2008. Autonomia ja opettajan ammatillisuus. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*, Vantaa: Kansanvalistusseura, 144–161.
- Luukkainen, O. & Pulkkinen, S. 2017. Opettajajärjestöt opettajankoulutuksen uudistajina. Teoksessa E. Paakkola & T. Varmola. *Opettajankoulutus. Lähihistoriaa ja tulevaisuutta*. Juva: Bookwell digital, 246–263.
- Miller, M. 2018. *Talent Magnet: How to Attract and Keep the Best People*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers, Incorporated.
- Mosley, R. 2014. *Employer brand management: practical lessons from the world's leading employers*. Chichester, England: Wiley.
- Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa K. Mäkelä (toim.). *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Painokaari Oy: Helsinki, 42–59.

- Niemi, H. 2005. Suomalainen opettajankoulutus valmiina jo pitkään eurooppalaiseen korkeakoulualueeseen. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen (toim.) Uudenlaisia maistereita. Kasvatusalan koulutuksen kehittämislinjoja. Jyväskylä: PS-kustannus, 187–218.
- Pasanen, H. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2009. Ohjaustyö ja osallisuus: sisäistettyjä siteitä vai kasvavaa kontrollia. Teoksessa K. Filander & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.). Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino, 299–324.
- Perusopetuslaki. 21.8.1998/628. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628#L4P11> [luettu 1.12.2021].
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. 2019. Uusi kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Pirttilä, I. 1997. Teoria, markkina-analyysi ja futorologinen silmä eksperttiyden ehtona. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes, & A. Eteläpelto. Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopistopaino, 73–82.
- Remes, L. 2011. Diskurssianalyysin perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.). Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Oy, 288–374.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Onnismaa, J. 2011. Ohjaus- ja neuvontatyö: aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. <https://www.oph.fi/fi/-/koulutus-ja-tutkinnot/perusopetuksen-opetussuunnitelman-perusteet>. [luettu 14.12.2021].
- Opetushallitus. 2022. Oppilaanohjaus perusopetuksessa. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/oppilaanohjaus-perusopetuksessa>. [luettu 14.4.2022].
- Opetushallitus. 2014. Hyvän ohjauksen kriteerit. https://www.oph.fi/sites/default/files/-/documents/hyvan_ohjauksen_kriteerit_0.pdf. [luettu 1.3.2022].
- Pekkola, E. 2014. Korkeakoulujen professio Suomessa. Ajankuvia, käsitteitä ja kehityskulkuja. Tampere: Tampere University Press.

- Puukari, S. & Lairio, M. 2005. Tutkiva työote ja kehittämishankkeet ohjaustoiminnan edistäjinä. Teoksessa J. Lerkkanen (toim.). Opinto-ohjauksen tarkoitus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 19–27.
- Puukari S., Lairio, M. & Nissilä, P. 2001. Ohjauksen tulevaisuuden näkymiä. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.). Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä, Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 181–200.
- Rajakaltio, H. 2011. Moninaisuus yhtenäisyydessä. Peruskoulu muutosten ristipaineissa. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Ranta, S. 2020. Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Rovaniemi: Acta electronica Universitatis Lapponiensis.
- Rinne, R. Luokanopettajakoulutuksen akatemisoituminen ja yliopistopolitiikan muutos pitkänä historiallisena projektina. 2017. Teoksessa E. Paakkola & T. Varmola Opettajankoulutus. Lähihistoriaa ja tulevaisuutta. Bookwell digital Juva, 16–49.
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. 2009. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
- Sankari, Erkki. 2008. AGENTISTA PALOKUNTALAISEKSI Opinto-ohjaajan professio ja työnkuva Opo-lehden kertomana. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Joensuun yliopisto.
- Shore, S. & Mäntynen, A. 2006. Johdanto. Teoksessa A. Mäntynen, S. Shore & A Solin (toim.). Gerne – tekstilaji. Helsinki: Hakapaino, 9–41.
- Sivertzen, A-M., Nilsen E.R. & Olafsen, A.H. 2013. Employer branding: employer attractiveness and the use of social media. The journal of product & brand management, 2013-11-01, Vol.22 (7), 473–483.
- Snoek, M., Denerink, J. & de Wit, B. 2019. Reframing the teacher profession as a dynamic multifaceted profession: A wider perspective on teacher quality and teacher competence frameworks. European journal of education, Vol.54 (3), 413–425
- Solin, A. 2006. Genre ja intertekstuaalisuus. Teoksessa A. Mäntynen, S. Shore & A Solin (toim.). Gerne – tekstilaji. Helsinki: Hakapaino, 72–95.
- Solin, A. 2015. Kriittinen diskurssintutkimus. Teoksessa V. Heikkinen, E. Voutilainen, P. Lauerma, U. Tiililä & M. Lounela (toim.). Genreanalyysi. Tekstilajitutkimuksen käsikirja. Helsinki: Gaudeamus, 558–563.

- Spinuzzi, C. 2003. Tracing genres through organizations: a sociocultural approach to information design. MIT Press: Cambridge, Mass.
- Spinuzzi, C. & Zachry, M. 2000. Genre Ecologies: An Open-System Approach to Understanding and Constructing Documentation. ACM Journal of Computer Documentation August 2000/Vol. 24, No. 3, 169–181.
- Sultana, R.G. 2009. Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. International journal for educational and vocational guidance, 2009–03, Vol.9 (1), 15–30.
- Suomen opinto-ohjaajien yhdistys 2021. <https://www.sopo.fi/yhdistys/eettiset-periaatteet/>. [luettu 1.1.2022].
- Suomen opinto-ohjaajat. 2021. Suomen opinto-ohjaajat ry:n kannanotto oppivelvollisuuden laajenemisesta toiselle asteelle. <https://www.sopo.fi/category/yleinen/>. [luettu 5.2.2022].
- Suomen Perustuslaki 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. [luettu 1.2.2022].
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Etäkoulu kasvatti tuen tarpeita ja heikensi avun saantia opiskeluhoitopalveluista – myös kuraattori- ja psykologipalveluissa. <https://thl.fi/fi/-/etakoulu-kasvatti-tuen-tarpeita-ja-heikensi-avun-saantia-opiskeluhuoltopalveluista-myo-kuraattori-ja-psykologipalveluissa>. [luettu 23.3.2022].
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-ohje-2019.pdf>. [luettu 23.3.2022].
- Törrönen, J. 2010. Kuvaus, näkökulma, ääni: Representaatioiden analyysi empiirisessä sosiaalitutkimuksessa. Teoksessa T. Knuutila & A. P. Lehtinen (toim.). Representaatio. Tiedon kivijalasta tieteiden kivijalaksi. Gaudeamus: Tallina, 276–304.
- Valtiovarainministeriö. Ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista. 2019. <https://vm.fi/documents/10623/1115054/Ohje+virant%C3%A4yt%C3%B6ss%C3%A4+noudatettavista+periaatteista+30.4.2019+valmis.pdf/aaea7cb9-8f35-17f4-720e-0cd147dc5c55/Ohje+virant%C3%A4yt%C3%B6ss%C3%A4+noudatettavista+periaatteista+30.4.2019+valmis.pdf>. [luettu 7.1.2022].

- Van Dijk, T. A. 2015. Critical Discourse Analysis. Teoksessa D. Tannen, H. Hamilton, & D. Schiffrin (ed.). Handbook of Discourse Analysis. Second Edition. 2 vols. (vol. 1, Chichester: Wiley Blackwell, 466–485.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2008. Professionaalisuus – omissa vai muiden käsissä. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Hansaprint oy: Vantaa, 124–143.
- Varjo, J., Kalalahti, M., & Silvonen, J. (2020). Mihin oppilaita ohjataan? Opinto-ohjauksen rationaliteetit peruskoulun opetussuunnitelmien perusteissa. Kasvatus & Aika, 14(4), 4–20.
- Vehviläinen, S. 2020. Miksi ohjataan? ohjauksen vaikutukset ja valtuutus. Teoksessa Määttä, M. & Souto, A-M. 2020. Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo - Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyönteessä. Nuorisotutkimusverkosto.
- Vehviläinen, S. Heikkilä A., Mikkonen J., & Nieminen, J. 2009. Ohjaus yliopistossa. Teoksessa S. Lindblom-Ylänne & A. Nevgi (toim.). Yliopisto-opettajan käsikirja. Helsinki: WSOYpro Oy, 320–333.
- Visakko, T. & Voutilainen, E. 2012. Aprillipila tekstilajina. Teoksessa Heikkinen, V., Voutilainen, E., Lauerma P., Tiililä, U. & Lounela, M. (toim.). Genreanalyysi: tekstilajitutkimuksen käytäntöä (2012). Kotimaisten kielten keskuksen verkkojulkaisuja 29. Verkkojulkaisu (pdf, 3,7 MB). Helsinki: Kotimaisten kielten keskus, 265–301.
- Voisin, A. & Dumay, X. 2020. How do educational systems regulate the teaching profession and teachers' work? A typological approach to institutional foundations and models of regulation. Teaching and teacher education, 2020–11, Vol.96,103–144.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., & Rasku-Puttonen, H. 2012. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukkakytkentäisessä koulutusorganisaatiossa. Aikuiskasvatus, 32(2), 96–106.
- Yle. 2021. Laajentunut oppivelvollisuus kuormittaa opinto-ohjaajia – vapaisiin työpaikkoihin ei aina saada päteviä hakijoita, kun maine raskaasta työtaakasta painaa. <https://yle.fi/uutiset/3-12169641>. [luettu 1.3.2022].