

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

Ohjaus toimijuuden tukena

**Opinto- ja uraohjauksen professori
Sanna Vehviläinen**

**Itä-Suomen yliopisto, ohjauksen koulutus
Ohjausosaamista yhteistyössä –seminaari**

31.8.2022





- Esityksessäni esiintyvät haastattelusitaatit ovat *Ohjausosaamista yhteistyössä* –ESR-hankkeen ensimmäisen vuoden aikana kerätystä aineistosta, jossa haastatellaan hankkeeseen osallistuneita ohjaustyötä tekeviä (työhönvalmentajia, duuniagentteja, koordinaattoreita)

Mitä ohjaus on

- Ohjaus ammattina – ohjaus työtteenä
- Ohjaus hyödyntää useita tieteenaloja
- Yhteiskunnan modernisaatio → tietoyhteiskunta → yksilöllistyminen ja elämänkulun monimutkaistuminen
- Toisaalta: ohjaava, mentoroiva t. kasvua tukeva suhde on vanhempi ilmiö

Miksi ohjataan?


■ Tuotosnäkökulma

- Ohjauksen tuloksena tulee syntyä tietynlainen tuotos, tulos, artefakti (ratkaisu, suunnitelma, osaamisen näyte tms.) tietyssä ajankohdassa
- Muutosta mitataan kysymällä, kuinka monen kohdalla tuotos syntyi

K: Joo. Miten sä hahmotat, et minkälaisia odotuksia sun työhön kohdistuu ja miltä suunnalta ne odotukset tulee?

V: Joo. No varmaan ainaki tätä työntajan ja rahoittajan suunnalta ne odotukset on niitä, että niitä ratkaisuja tulis ja ihmiset poluttus työelämään tai avoimille työmarkkinoille tai sitte koulutuksiin. Että tommosiin tutkintoon johtaviin koulutuksiin. Että se aina ainakin jonkun verran... tai on puhututtanut paljon meidän työyhteisössä, koska niitä sitte tilastoidaan...

Vehviläinen, S. (2020)



V: ... (K)yllähän se kunnanvirasto odottaa nimenomaan just, että kunnalle tulevat sakkomaksut pienenee. Se on niin kuin se ihan ykkönen selkeästi, ikävä kyllä. Yritetään kyllä joka mahdollisessa välissä kertoa, missä meitä vain kuunnellaan, että miten tärkeää se on sille yksilölle se, että pääsee normielämään kiinni.

K: Niin teidän pitää sitten käydä tällaisia keskusteluja tai neuvotella, joo.

V: Ikävä kyllä. Minä olen oikeastaan aika lailla, nyt on tietysti saatu sakkomaksuja alaspäin, niin olen jättänyt omaan arvoonsa nämä niitten tilastojen tuijotukset. Kyllä meillä on se asiakas keskiössä kuitenkin ja se ihminen, jolle halutaan paras mahdollinen tapa mennä eteenpäin.

V: ...(S)ilti silti ehkä se on jotenki takaraivossa se kun on ne tavoitteet niin sitten se. Ja sitten ehkä osittain niinku jotenki ku myös asiakkailta itseltään. Että -

K: Millais- (--) (--)? Onko heillä- mitä odotuksia he kohdistaa siihen ohjaukseen tai (--)

V: No joskus ku jollekin asiakkaalle vaikka soitan ja kysyn, onko sopiva hetki jutella ja ovat no joo on, että no oisko sulle mulle työpaikka. Nii ne tilanteet on vähän sellasia, et pitäskö mulla olla sitten niitä valmiita vastauksia.



■ **Prosessinäkökulma I**

- Ihmisten elämässä ja yhteiskunnassa toteutuu prosesseja
- Ohjaus voi merkittävästi edistää näitä prosesseja vaikuttamalla keskeiseen prosesseja säätelevään tekijään: esim. *työ- tai opiskelukyky, uramuuntuvuus, valmistautuneisuus* tms.
- Muutosta voi mitata mittaamalla vaikutusta tuohon säätelevään tekijään

K: Niin. Miten sä koet noi tommoset odotukset? Miltä ne tuntuu? Miten ne vaikuttaa sun työhön?

V: No... Niin. Välillä on semmonen niinku, no mie yritän olla ottamatta niistä liikaa paineita, koska mie aattelin, et kuitenkin mulle myös tosi usein sen asiakkaan matkalla miä ajattelen, et vaikka se olisikin vain siirtymä niin sanotusti, niin se voi olla ihan valtavan iso askel sen yksilön niinkun elämän varrelle. Jolloinka niinku mie haluun enemmän keskittää sen miun energian siihen ajatteluun, enkä tuijota niitä ratkaisuja niin paljon. Mutta toki siis pyrin parhaani aina niihin ratkaisuihinkin, mutta jotenkin miä aattelen, että mie voin tehdä vaan parhaani, mutta se ei loppupeleissä kaikki ei oo aina vaan minun käsissäni.

■ Prosessinäkökulma II

- Ihmisten toimijuutta voivat estää 'sisäiset' tai 'ulkoiset' tekijät
- Ohjauksen ytimessä on tunnistaa ohjattavan koetut merkitykset (ns. sisäiset kohteet) joista käsin toimijuus voi muuttua
- Muutosta tarkastellaan laadullisena muutoksena – yhdessä rakennetaan uusi tulkinta keskeisestä kohteesta

V: "... (A)luks mä ehkä aattelin, että mulla pitäis olla jotenkin ne vastaukset. Että minulla on nyt antaa vastauksia, et no niin ja niin ku näin. Jotenki vaikka kertoo, et täähän sopis sulle tämä koulutus tai täs ois tämmönen työ, et sopisko tää. Mut sit miä oonkin huomannut, et joittenkin asiakkaiden kohdalla riittää niinku se, että he tulevat kuulluksi ja saavat jotenkin kertoa itselleen tärkeitä asioita ja niinku näin. Niin sekin voi jo auttaa. Et se poistaa itsessään jotain niinku esteitä siinä toimijuudessa ja sit he aika omatoimisesti niin kuin hakeutuvatkin sinne töihin tai koulutukseen."

*V: ...(M)utta mulla on tietyt semmoset kysymykset, millä miä yritän vähän kartottaa sitä asiakkaan tilannetta ja miä oon aika semmonen, miä meen aika suoraa asiaa ja en ehkä pelkkää ihmistä tunnepuolen asioita myöskään kysyä ja yritän... **kattoo vähä, että mitä siellä taustalla oikeasti on, et sais semmosen oikeasti kokonaiskuvan siitä asiakkaan elämästä, että mitä siinä nyt on siinä menossa. (...)***

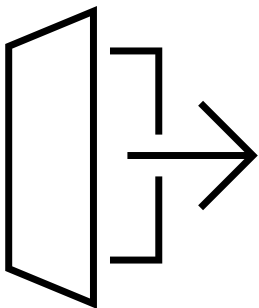
*(V)oi joskus olla, että lähetään ihan siitä, että mikä sulla on elämässä ylipäänsä tärkeitä. Et jos ihminen on aivan hukassa kaikesta. **Ja ketkä ja minkälaiset asiat sul on tärkeitä. Ja sit sen jälkeen lähdetään miettimään, että no minkälaiset asiat, mitä ajatuksia, tunteita sulle nousee esteeks niitten sulle tärkeiden asioiden tielle sillä tavalla.** Ja sitte siitä lähetään miettimään sen jälkeen, että no, et silloin kun ne vaikeet ajatukset ja tunteet iskee ihmiselle päälle, että... kun vaikka haluis mennä, että okei sanotaan, että mulla ois tosi tärkeitä, et mä saan työn, mut sitte siellä tulee fiiliksiä, et "no äh ei musta kuitenkaan oo mihinkää ja ei mulla oo työkokemusta ja miks kukaan minua minnekään ottas" tai tulee jotain pelkoja. Pelot on semmosia yleisimpiä, mitä ihmisille iskee ja ne estää sit ihmistä tekemästä mitään...*

Laaja-alainen ohjauksen malli

Ohjaus on institutionaalista yhteistoimintaa, jossa edistetään ohjattavalle merkityksellisiä prosesseja siten, että ohjattavan tai ohjattavien **toimijuus** vahvistuu.

Prosessit ovat oppimis-, kasvu- työ- ja elämänsuunnitteluprosesseja.

Toimijuus on yhtä aikaa **yksilöllistä ja yhteiskunnallista**: miten ohjattava muovaa omaa elämäänsä ja toimintaansa, miten ohjattava on osallinen yhteisestä, ja miten sosiaaliset rakenteet vaikuttavat ohjattavaan.



(Vehviläinen 2014; Vehviläinen & Souto 2021)

TOIMIJUUS: ohjattavan laajeneva toimintamahdollisuus jollain elämän tai yhteistoiminnan alueella

MOTIVAATIO – KIINNOSTUS – TAHTO – PYSTYVYYS

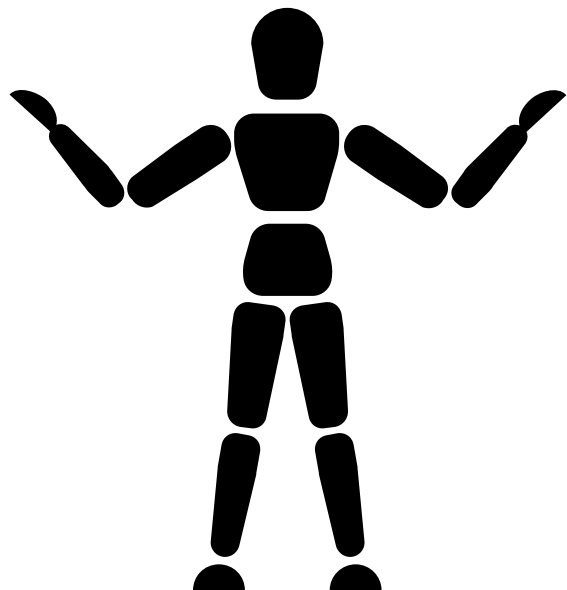
TIETÄMINEN – TAITAMINEN – ASIAANTUNTIJUUS
OSALLISUUS – TEKIJYYS – LUOVUUS

SUHTEISSA ELÄMINEN JA TOIMIMINEN
AKTIIVINEN VAIKUTTAMINEN YMPÄRISTÖÖN
TIEDOSTAMINEN JA KRITIIKKI

arvot

itsetuntemus

yhteistyö



Toimijuutta rakentavia tekijöitä ohjausprosessissa

- ohjattavan omat tavoitteet ja päämäärät pääsevät esiin ja ovat seuraamuksellisia työskentelyssä
- ohjattavan oma toiminta kuljettaa prosessia eteenpäin ja omat "valinnan paikat" ovat selvillä
- ohjattava voi suunnitella ja arvioida toimintaa
- ohjattava ratkoo prosessiin liittyviä ongelmia itse tai on osallinen ongelmanratkaisusta
- sosiaalinen tuki: ohjaajalta ja vertaisilta
- ohjattava saa apua silloin kun tarvitsee sitä
- ohjattava ennakoi ja valmistautuu ongelmatilanteiden tai takapakkien varalle
- ohjattava oppii hahmottamaan prosessia ja luottamaan siihen että selviytyy

(Vehviläinen 2014)

Mitä ohjataan?

Ohjataan prosesseja joihin ohjattavalla (asiakkaalla) "omistajuus"

- Yhteistä toimintaa jolla tavoite
- Prosessi kuuluu ohjattavan elämään ja saa merkityksensä siitä; se rikastuu ohjaajan tarjoaman ohjauksen myötä
 - Elämänsuunnittelu- siirtymä- tai suunnanotto prosessit
- Ajallisuus – kehkeytyminen
- Ohjaajan huomio ei ole vain toivotussa tuotoksessa/suorituksessa/lopputulossa vaan koko prosessissa ja siinä miten asiakas sen kokee
- Prosessissa on eri vaiheita ja ohjauskeinot vaihtelevat niiden mukaan
- Ohjattavan tilanne, kokemukset ja merkitykset tulevat kuulluksi ja niillä on merkitystä

Toiminta on kohteellista - ohjauksessa liikutaan erilaisten kohteiden välillä

(Leiman 2015)

■ Sisäiset kohteet:

- mitä ohjattava tuo tilanteeseen, mitä vahvuuksia ja edellytyksiä on
- mitä sisäisiä toimijuuden esteitä on; miten voi tulla tietoiseksi siitä miten itse muovaa omaa elämäänsä
- Uraohjauksessa esim. motivaatio, minäkäsitys, identiteetti, pystyvyys, arvot

■ Ulkoiset kohteet:

- mitä jo mitä opitaan ja harjoitellaan, mistä täytyy saada tietoa, missä tulee harjaantua
- Uraohjauksessa esim. koulutus- ja työmarkkinoita koskeva tieto, tehtävät joita instituutio asettaa, "suoritteet"

■ Ulkoiset "makrokohteet":

- mitkä yhteiskunnalliset tai kulttuuriset tekijät vaikuttavat siihen millaiseksi elämä tai ajatukset ovat muovautuneet
- Uraohjauksessa esimerkiksi sukupuolen, sosioekonomisen aseman tai etnisyyden vaikutus siihen "horisonttiin" josta käsin ihminen pohtii mahdollisuuksiaan

- Ulkoiset kohteet alkavat helposti "vetää" institutionaalisia keskustelujä

V: ...(K)u meil on tää valta-asema, mikä... Ku me ollaan tavallaan siinä välissä näitten työttömyysetuuden rahahanan haltijoita, että mehän säädellään sitä osittain näille asiakkaille, mikä on aika raskas tehtävä, nii sitte samalla taas ohjaajana- tai niinku valmentajan roolissa - puhutaan niinku valmentajan rooli - ja sit on se viranomaisrooli, niin ku siinä valmentajan roolissa just pitäs löytää se luottamus ja tämmönen rinnalla kulkijan rooli. Ja sit meil on samalla se, et me joudutaan vaatimaan heiltä tiettyjä velvollisuuksia, mitkä kuuluu työnhakijalle, että saa esmes työttömyysetuutta, eli työmarkkinatukea. Nii se on tosi... Monet kokee sen hirveen kuormittavana, tän kaksoisroolin meillä

- Toimijuutta tukevassa ohjauksessa työskennellään ohjattavan "lähikehityksen vyöhykkeellä": mitä kohteita hän voi lähestyä yhdessä ohjaajan kanssa
- Lähdetään siitä tilasta, missä toimintamahdollisuudet ovat ja laajennetaan toimijuutta siinä suunnassa jonne on mahdollista liikkua
- Toimijuuden esteet ovat hidasteita, eivät umpikujia
 - Este (sisäinen tai ulkoinen) ei tarkoita työskentelyn loppumista vaan hidastamista ja työskentelyä esteen ymmärtämiseksi

Miten ohjaajana saan otteen ohjattavan prosessista?

- **Alut ja loput:** mistä tullaan ja mihin ollaan seuraavaksi menossa, kytkös "polkuun"
- **Päämäärä ja tulos:** miten se ymmärretään ja millaisten vaiheiden kautta siihen päästään? Onko päämäärästä yhteinen käsitys?
- **Arviointi ja palaute:** miten työskentely on sujunut ja mikä siihen on vaikuttanut
- **Kokemusten jakaminen:** miten eri ihmiset työskentelevät ja hahmottavat asiaa, vertaisten tarjoama tuki
- **Yhteyden luominen aina uudelleen ohjattavan merkityksiin** ja siihen miten hän työskentelyssä etenee; miten vastaanottaa ohjausinterventioita; erit ongelmien tullen

**Kuka ohjaa, ketä
ohjataan**

Ohjauksen toimijatasot

YKSILÖ
Henkilökohtainen ohjaus

RYHMÄ
Ryhmää ohjataan
Ryhmä ohjaa

YHTEISÖ / (t. VERKOSTO)
Yhteisöä ohjataan
Yhteisö ohjaa

Lisäksi
organisaation taso
ja makrotaso:
miten
ohjaustoiminta
järjestetään,
resurssoidaan,
miten palveluja
tarjotaan ja
säädellään

Yhteisöohjauksen jäsenitys

- Yhteisötason ohjaus tarkoittaa kaikkia niitä
 - tulkintoja ohjaustehtävästä,
 - työnjaollisia ratkaisuja sekä
 - yhteistyön rakenteita ja työvälineitä,

joilla yhteisö, organisaatio tai verkosto varmistuvat siitä, että ohjausprosessi onnistuu.

Yhteisöohjauksen solmukohtat

- Yleisiä kynnyskysymyksiä, joita on ratkottu menestyksellä silloin kun yhteisö kykenee kannattelemaan ohjaustehtävää yhdessä (ts. niin ettei se ole vain "ohjausihmisten" vastuulla yksilöinä)
- Yhteisöohjauksen idean avulla voi yrittää miettiä **kuinka tietoisin, systemaattisin tai suotuisin tavoin yhteisö tässä roolissaan toimii**. Lisäksi voi tunnistaa, mitä sen eteen voi tehdä.
- Näiden kautta voi miettiä, mihin omassa työyhteisössäsi huomio kiinnittyy.

Yhteisöohjauksen jäsenitys: muistilista

- 1 Kokonaiskuvan jäsentäminen
- 2 Tavoitteellisuus ja arvot
- 3 Arviointi ja seuranta
- 4 Ohjausprosessin suhde muihin työprosesseihin
- 5 Yhteistyön ja viestinnän rakenteet
- 6 Vuorovaikutustaitojen kehittäminen
- 7 "Rajanylittäjät": heidän roolinsa, osaamisensa, jaksamisensa

(Vehviläinen 2015)

Miten ohjataan

Toimijuutta tukeva ohjaus

- Muodostetaan kumppanuus- t. yhteistyösuhde
- Ohjattavan kokemus ja merkitykset saavat tilaa ja niitä kunnioitetaan
- Suuntaudutaan yhteisiin tavoitteisiin
- Ohjattava "omistaa" oman prosessinsa
- Ohjattava voi suunnitella ja arvioida työskentelyä
- Vuorovaikutustapa on dialoginen
- Pyritään "läpinäkyvyyteen"
- Ohjattavaa rohkaistaan käyttämään omaa harkintaansa ja arvostelukykyään – toisaalta saa apua kun sitä tarvitsee

OHJAUSVUOROVAIKUTUKSESTA

Allianssi – yhteistyösuhde t. -liittouma

”Allianssi(n) – ydin on yhdessä löydetty yhteistyön meininki ja ajassa etenevä neuvottelu vastaantulevien ilmiöiden suhteen.”

Kanninen & Uusitalo-Arola 2015, 299

- Keskeiset tekijät
 - 1) myönteinen turvallinen tunnesuhde,
 - 2) riittävä yhteisymmärrys päämäärästä sekä
 - 3) riittävä yhteisymmärrys keinoista
- Sitä rakennetaan koko ajan, voi säröillä pienesti tai suuresti, ja taas korjaantua
- Allianssi säätelee onnistunutta prosessia

- Allianssin rakentaminen on ohjaussuhteen aloittamisen ja nk. ryhmäyttämisen (ryhmäohjauksessa) keskeinen tehtävä
- Näihin asioihin palaaminen keskeistä myös lopussa
- Samoin aina kun tulee ongelmia, vaikeita tilanteita tai ristiriitoja

Miten?

- Selkeys pelisääntöjen ja päämäärien sekä intressien suhteen
- Ylipäänsä läpinäkyvyys
- Ystävällinen rauhallinen tunneilmapiiri, läsnäolo ja pysähtyminen
- Avoin keskustelu
- Aktiivinen kuunteleminen
- Ohjaajan aito halu kohdata toisen ihmisen todellisuutta ja tiedostaa valta-asetelmia

*V: ... Mutta se on lähinnä vaan se, että jos tuntuu, että tarvitsee apua, tukea, niin minä olen käytettävissä muutenkin kuin näissä niin sanotusti lakisääteisissä, mitä minun pitää tehdä, että yksin ei tarvitse jäädä niitä tekemään mitä sovitaan. **Se on sitä avoimesti puhumista auki**, että mitkä kuuluu siihen lakisääteisiin tehtäviin ja mitä voi sitä halutessaan, jos tarvitsee tukea, apua enemmän, niin ottaa mukaan siihen. **Se vaatii vaan sitä, että se avoimesti, koska eihän, jos se ei ole itsellekään selvää, niin ei ainakaan asiakkaalle, että mitkä minun työnkuvaan kuuluu.***

Ohjauksen orientaatiot

- Siirrytään käsittelemään ohjauksen vuorovaikutuksen mikroilmiöitä
- Omaan vuorovaikutustutkimukseeni perustuva jäsennys (Vehviläinen 2014, 2020)
- Olen tehnyt videotallenteisiin perustuvaa, vuorovaikutuksen rakenteita ja käytäntöjä erittelevää tutkimusta erilaisista ohjauksellisista ja terapeuttisista konteksteista

Vuorovaikutuskäytäntöjen vertailua ammattillisissa kohtaamisissa (Vehviläinen 2014)

Palvelukohtaaminen

- asiakas tuo ongelman: ammattilainen ratkoo asiakkaan ongelmaa asiantuntijatiedon nojalla
- asiakkaan kertova puhe + ohje/neuvojaksot

Terapeuttinen kohtaaminen

- asiakas tuo ongelman, ongelmia aletaan yhdessä tutkia jonkin syvemmän problematiikan ilmentymänä
- asiakkaan kerronta + ammattilaisen tulkinnat = yhteinen tutkiva puhe, myötätunnon t. affiliaation korostuminen

Ohjauksellinen kohtaaminen

- aineksia molemmista edellisistä; ongelmia tulkitaan yhdessä mutta myös etsitään ratkaisuja asiantuntijatiedon avulla
- **tasapainottelu** neuvovan ja tutkivan otteen välillä

Ohjausvuorovaikutuksen kolme ydinorientaatiota



Ongelmanratkaisuorientaatio

Suuntaudutaan ongelmien paikantamiseen ja usein nopeaan ratkaisemiseen, toiminnan esteiden poistamiseen ja uuden toimintatavan tuottamiseen.

Neuvot, palautteet, ohjeet, ratkaisumallit (myös yhdessä kehitellyt)



Tutkiva orientaatio

Suuntaudutaan asioiden ymmärtämiseen syvemmin, monipuolisemmin

ei oleteta että asia on ilmeinen, pidetään sen tutkimista arvokkaana

Tutkivat kysymykset, tulkinnat, kytkennät



Kannatteleva orientaatio

Suuntaudutaan siihen, että nähdään "tilanne sellaisena kuin se on"

Havaitaan mitä tapahtuu, mitä "todellisuudessa on"

Välitetään kiinnostusta, myötätuntoa ja keskittymistä

Kuuntelu, minimipalaute, validointi, nonverbaali viestintä

- Orientaatiot esiintyvät sekä yksilö- että ryhmätilanteissa
- Orientaatioon voi kutsua (tai tarjoutua) kuka vaan omalla toiminnallaan
 - Orientaatioon voi myös luisua tai juuttua
- Ohjaaja voi (ja ohjaajan tulee) vaikuttaa tietoisin keinoin siihen, missä orientaatioissa ollaan
- Ryhmätoiminnassa vaaditaan usein ohjaajan panosta, että orientaatioiden välillä siirtyminen sujuu yhdessä
- **Ideaalina: kannattelu → tutkiva → ongelmanratkaisu**

Miten hyödynnät tietoa ohjauksen orientaatioista

- Kannattelu alussa ja lopussa; läpi ohjaustilanteen – prosessin ”liima”
- Tutkiva orientaatio ennen ongelmanratkaisuorientaatiota
- Ohjattavan osallistaminen ongelmanratkaisuun
- Jos ohjattava hakee liian suorista vastauksia, ota kysymykset ”pöytään” (ohjaajan ei ole pakko rientää ratkomaan jokaista ongelmaa heti)
- Jäsennä ohjauksen rakenne niin että orientaatiot saavat tilaa
 - ❖ Yhteyden rakentaminen
 - ❖ Tilanteen kartoittaminen → Työskentelyn fokus
 - ❖ Tutkiva työ
 - ❖ Ongelmanratkaisu
 - ❖ Päätös

Kaksi "zoomausta" lähemmäs

- Ongelmanratkaisu ja neuvominen
- Kannattelu

(edellä kysytyt millaisia ohjauksen keinoja käytät)

V: ...Mutta pitkälti se on kuitenkin sitä sanottamista, että nimenomaan tekee näkyväksi sitä prosessia.

(...)

Pitkälti se on sitä ihan tutkivaa haastattelua ja siinä mielessä sanottamista ja myös sitä ihan ongelmanratkaisua. Mutta myös paljon ihan sitä neuvovaa roolia, kuten sanoin, että osalla on se odotus kuitenkin, että he odottaa kun tulee kuntakokeilu, TE-palvelut, kumpi tahansa heille tässä vaiheessa. Niin tulee silleen, että "sano sinä nyt mitä minä tälle teen". Totta kai sitäkin yleensä lähden viemään, että "mitä sinä haluaisit tälle asialle tai mikä se lähtökohta on", että lähtisi sitä yhdessä vähän enemmän. Kyllä se selvästi monella tulee edelleen se odotus, että "sinä olet se neuvova, että ei me nyt tässä niin syvällisesti ruveta keskustelemaan. Sano sinä, mitä minun pitää tehdä, kirjoita sinä sinne mitä sinne pitää kirjoittaa, minä laitan nimen alle". Sillee, "no en minä tänne mitään laita ilman sinua. Tämä on sinun suunnitelma". Sitä on ehkä joutunut tekemään, että koska se helposti tulee se annettu neuvova rooli, että se pysyisi siinä ohjauksellisuudessa sitten, ettei ota sitä tavallaan annettuna.

Zoomaus 1: Ongelmanratkaisuorientaatio

- Neuvominen ja muu ongelmanratkaisutyöskentely ohjauksessa on tärkeää!
- Mitä on neuvo?
- Parittainen toiminto
 - jossa toinen suosittaa toiselle jotain hyödyksi arvioimaansa
 - Joka asemoi toisen "tietävämmäksi" kuin toisen
 - Joka kutsuu toiselta hyväksynnän osoittavaa vastausta
 - Neuvon "suosittavuusaste" ja "painavuus" voi vaihdella
 - neuvojakson sisällä on pieni "ongelmanratkaisusykli"

Ongelmanratkaisuorientaatio on usein "yliedustettuna" ohjauksessa. Miksi?

- Institutionaalisten tulosodotusten paine
- Tutuin tapa "tehdä asiantuntijuutta" – sekä ohjattavalle että ohjaajalle
- Toisten ihmisten ongelmien käsittely neuvoja ja ehdotuksia tarjoamalla on ylipäänsä sosiaalisen tuen ja avun muoto
- Ohjauksessa käsiteltävät ongelmat voivat usein liittyä tiedon- tai toimintamallien puutteeseen
- Keskustelun lainalaisuudet myös johtavat usein siihen, että ohjaaja myös "joutuu neuvomaan", silloinkin kun ei tahtoisi
- Ohjaaja haluaa usein tosissaan olla avuksi = auttaminen mielletään nimenomaan ongelmien ratkomiseksi tai neuvomiseksi
- Passiivinen ohjattava: pakko tehdä jotain → annan tietoa ja vinkkejä

Kuinka neuvot taitavasti

- Sijoita kannattelu ja tutkivaa työskentelyä ennen sitä eli KYSY ENNEN NEUVOMISTA, anna ohjattavan kertoa
 - Tunnista toimijuuden esteitä – mihin ohjattava eniten tarvitsee sinun panostasi
 - Jos ohjattavalla on monia kysymyksiä, niihin ei tarvitse vastata heti
- Perustele – auta ymmärtämään
- Ota ohjattava mukaan ideoimaan ratkaisuvaihtoehtoja
- Vastaväitteet eivät ole este vaan informaatiota siitä miten asiakas tulkitsee asioita
- Onnistuneen neuvon taustalla on sekä
 - Ohjaajan asiantunteva tieto
 - Ohjaajan tuntuma siihen, mikä estää ymmärrystä, millainen on toimijuuden este.

Zoomaus 2: Kannattelevan orientaation tärkeys

- *Kannattelu on tilanteessa olemista ja siihen asettumista niin että olemisellaan auttaa ohjattavaa käsiteltävän asian äärelle ja on itse valmis kohtaamaan sen mitä ohjattava käsittelee*
- Kannattelun keinoista usein tutuin: myötätunto, empaattiset responssit
- Kannattelevaa on myös ylipäänsä puhumisen ja lähestymisen **mahdollistaminen**
- Tyyneys / vapautuneisuus ohjaajan elekielessä ja olemisessa: *olen tässä ihan rauhassa*
- Fokuksen säilyttäminen

K: No miten sä muotoilisit, mikä se sun perustehtävä on? Et mitä sä siinä yrität tehdä tai saada aikaan? Mikä se ohjaustyön ydin on?

V: No kyllä se on semmonen [mieltii]. Mitenkähän sen muotoilis? Tää on nyt vähän semmonen. Kyllä mä koen oman tehtäväni hyvin paljon tukevaksi. Se on niinkun asiakkaan tukemista enemmän kuin varsinaisesti edes ohjaamista. Et must tuntuu, et mä oon välillä kyllä enemmän semmonen back-uppi tai sellanen keneltä ehkä varmistellaan tai... haetaan semmosta jonkun näköstä peiliä. Mutta... Onko se ohjaamista, ni en sitte sitä tiiä, mutta... Joo. Tukevaa ja sit sitä ihan semmosta tietysti myös...

(...)

Eli just nää (...) nää vähän uupuneemmat, uuvahtaneet ihmiset tai muuta, niin siinä se on sit enemmän sitä semmosta, että ehkä oma paikka on siinä olla tukemassa siinä prosessissa. [huokaa] No nii just sitä sellasta, et monesti ne tulee vähän semmosella ajatuksella, että "ei hitto mie en tiiä mitä mulle on tapahtumassa, että voitko nyt niinku auttaa, olla tässä jotenki". Et sit ehkä vaan olla siinä vähän tämmönen rauhottaja enkä myöskin ja myös tarjota niitä vaihtoehtoja siihen tilanteeseen. Koen oman roolini aika kahtalaisena siinä mielessä.

K: Joo. Onko se tuki sitä semmosta, et ikään ku sä oot kuuntelemassa, autat ymmärtämään sitä tilannetta? Vai onko se myös sitä emotionaalista -

V: Joo kyllä. Ja sehän se tässä on välillä myös semmonen ongelma sitten, että se ei mene terapoimiseksi.

K: Niin.

V: Et sit se on vähän sitä, et siinä pitää tietysti tunnistaa omat rajat aika hyvin. Ja sitten myös se, että pitäs tuntee toi palveluverkosto aika hyvin. Missä sitten ehkä omalla kohalla koen, että sit tulee sitä haastetta.

Miksi kannattelu voi tuntua vaikealta?

- Vaikeaksi sen tekee se, että se ei aina tunnu "minkään tekemiseltä"
 - Ratkaisun tarjoaminen tuntuu usein "oikealta" ja ammatilliselta kontribuutiolta, pelkkä asian vastaanottaminen ei?
- Ohjattavan kertoma asia voi ahdistaa ohjaajaa tai ei kuulu ohjaajan institutionaaliseen mandaattiin
- Ohjaaja ei hahmota miten toimia kannattelevassa orientaatioissa tai pelkää että tekee väärin

Miksi kannattelu on kuitenkin hyvin tärkeää?

- Nähdäksi ja kuulluksi tuleminen
 - Luottamuksen ja jaettavuuden edellytys
 - Reflektion, tiedostamisen ja toimijuuden vahvistumisen edellytys
 - Suojaavista toimintatavoista hellittämisen edellytys
 - Ohjaaja voi joutua tarkistamaan omia käsityksiään ja asenteitaan
- Kannattelu on tuen antamista – voi olla keskeinen ohjauksen tulos itsessään
- Kannattelu on pysähtymistä ja arvон antamista yhteiselle hetkelle (auttaa läsnäolon ongelmiin)
- Kannattelu on myös toisen kokemuksen ja ”äänen” validoimista – sinun todellisuutesi saa tulla näkyviin (Souto & Vehviläinen 2019, Vehviläinen & Souto 2021; Souto 2020)
- Kannattelu on yhteisen huomion suuntaamisen ja fokuksen säilymisen tuki, työskentelyn mahdollistamista
 - Tämä työ on mukana silloinkin kun kaikki sujuu, se vaan tapahtuu huomaamatta

Kertaus: hyvän ohjauksen elementit

- Yhteistyösuhteesta huolehtiminen
- Ohjaustyö kohdistuu prosessiin
- Keskustelun rakenne
- Kaikki orientaatiot käyttöön
- Läpinäkyvyys & neuvottelevuus
- Ohjattavan merkitykset kuuluviin
- Tutkitaan asioita yhdessä
- Toimitaan yhdessä



Lähteet

Kanninen, K. & Uusitalo-Arola, L. 2015. Lyhytterapeuttinen työote. PS-Kustannus.

Leiman, Mikael (2015) Dialoginen ohjaus. Teoksessa Päivi Annika Kauppila, Jussi Silvonen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) Toimijuus, ohjaus, elämänkulku. Publications of the University of Eastern Finland: Reports and Studies in Education, Humanities and Theology 11.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus.

Vehviläinen, Sanna (2015) Yhteisöohjauksen solmukohdat - esimerkkinä opintojen ohjaus Tampereen yliopistossa ja Campus Conexus-hankkeen työssä. Aikuiskasvatus 35 (4): 292-296

Vehviläinen, S. & Souto, A-M. (2021) How does career guidance at schools encounter migrant young people? - Interactional practices that hinder socially just guidance. International Journal for Educational and Vocational Guidance