

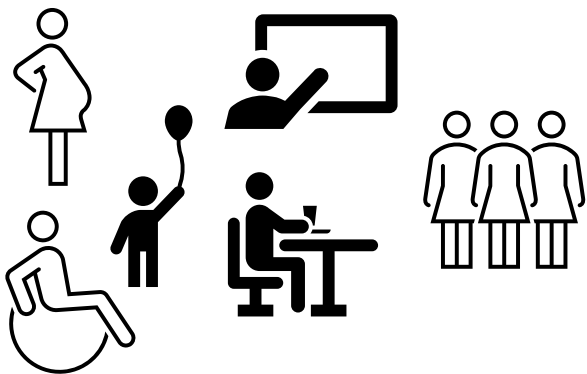


Miten kuvata ohjausosaamista ja ohjaustoimijuutta?

Opinto- ja uraohjauksen professori Sanna Vehviläinen
Itä-Suomen yliopisto, Ohjauksen koulutus

Ohjausosaamista yhteistyössä -hankkeen päätösseminaari
Ohjausosaamista rakentamassa – kohti toivorikasta ohjaustyötä
Arviointityökalun jäsenitys

21.4.2023 klo 8.30-12.15



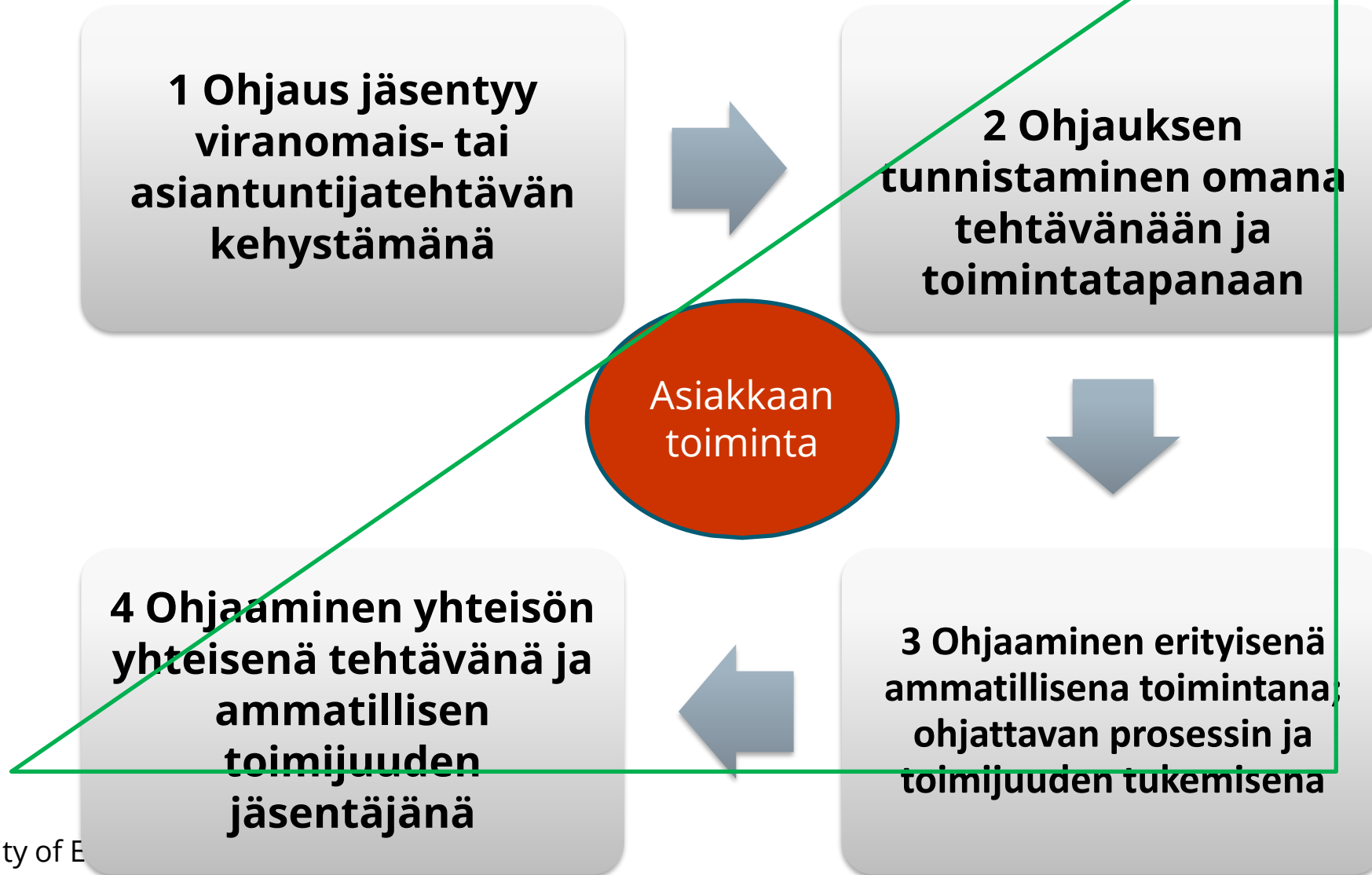
- Kaksi jäsenystä, joiden avulla sekä yksilö että yhteisö voivat jäsentää ohjausosaamista ja kehittää sitä
 - **Ohjausosaamisen askeleet kohteellisen toiminnan** näkökulmasta (mm. Leiman 2015; Sannino & Engeström 2018)
 - Miten jäsenyvät toiminnan subjekti, kohde ja päämäärä, miten kohdetta lähestytään ja mitä toimintaa siitä aukeaa
 - **Ohjaustoimijuuden tarkastelu ammatillisen toimijuuden** näkökulmasta (mm. Eteläpelto ym. 2013; Vähäsantanen ym 2017; Toom, Pyhältö, Rust 2015)
 - Millaisia toimintamahdollisuuksia ja rajoitteita, millaista subjektiutta ja identiteetin aineksia, millaisia valintoja
 - Toimijuus-tarkastelu yksilön ja yhteisön rajapinnassa
- HUOM: nämä ovat *ideaalityyppejä* -jäsenyksiä; tosielämässä asiat sekoittuvat eivätkä muutu lineaarisesti, jäsenykset auttavat suuntimaan ja fokusoimaan
 - Työtoiminta ei ole aina linjakasta – siihen on kerrostunut useita "logiikoita"
 - Oppimisprosessitkaan eivät ole lineaarisia: uusi opittu ei tule käyttöön kaikissa tilanteissa → vähittäistä ja polveilevaa harjaantumista

- Aineistona Ohjausosaamista yhteistyössä -hankkeen
 - Työpajoihin osallistuneiden alkukysely
 - Työpajojen suurryhmäkeskustelut (yht. 10 pajasta)
 - Työpajoihin osallistuneiden yksilöhaastatteluja (N=16)
- Rinnalla hyödynnetty myös Ohjausosaaminen ja ammatillinen toimijuus -hankkeen ryhmäkeskustelu- ja haastatteluaineistoja

Työn alla:

- Jäsennykset muokataan eteenpäin visuaalisesti ja niihin liitetään sarja työskentelykysymyksiä ja harjoitteita, jotka auttavat yksilöitä ja yhteisöjä työskentelemään eteenpäin
- Tässä esitän joitain esimerkkejä aineistosta sekä työskentelykysymyksistä/harjoitteista!

Ohjausosaamisen askeleet



1 Ohjaus jäsentyy viranomais- tai asiantuntijatehtävän kehystämänä

- Ohjausosaaminen ei välttämättä erotu erilleen substanssiosaamisesta; substanssiosaamisen ajatellaan ratkaisevan ohjaussuhteessa
- Ohjauksen välineistö neuvontapainotteista ja ohjaus "tuotosvetoista"
- Ohjauksen onnistuminen jäsentyy yksiselitteisesti institutionaalisesti odotuksenmukaisesta tuloksesta
- Ohjaustoimintaa on vaikea toteuttaa joustavasti
- **Oppimishaasteena tunnistaa ohjausosaamisen erityisluonne ja hyväksyä asiantuntija/osaajakäsityksen muutosta**

(Mitä on ohjaus?)

X: Työttömien työnhakijoiden ohjaamista työhön, koulutukseen ja sote-palveluihin

V: Varmaan ollaan tällasesta keskusteltu aikasemminkin tossa omassa tiimissä, mutta tää on noussu niin vahvasti esille, että meiltä niinkun edelleen odotetaan, että me sanotaan mitä tehdään ja siinä saa tosiaan paneutua siihen, että ohjaa sinne oman ratkasun tekemiseen ja tukkee sitä.

2 Ohjauksen erottuminen omana tehtävänä ja toimintatapanaan

- Ohjaamisen tehtävä hahmottuu erilleen valvomisen, suosittamisen tai tiedon jakamisen tehtävästä
- Herää kysymys, mihin ohjaus kohdistuu
- Ohjaajalla on valmius ja halu kohtaamiseen ja ohjaussuhteeseen asettumiseen
- Kohtaamisvalmiuden tiellä voi olla esteitä, joihin tarvitaan työkaluja, yhteistä pohdintaa, käsittelyaikaa
- Epävarmuus voi viritä ja pystyvyydessä voi olla notkahdus
- Suuri tarve saada "kättä pitempää"
- Asiakkaan oma intressi, kohtaamisvalmius ja oma toimijuus vaikuttavat siihen miten yhteistyö muovautuu
- **Oppimishaasteena käsitellä ohjauksen institutionaalista jännitettä ja tehdä tilaa ohjaamisen erityisyydelle ja luottaa sen mahdollisuuksiin**

X: ja sitten tota jotenkin tuntuu et aika on ehkä semmonen yks olennainen näissä (..) että meillä on tietty tulostavote ja meillä on myös tietyt aikarajat vaikka ne ei oookkaan semmoset, että ei me potkita ketään pois, että siinä on meille kuitenkin työntekijöinä on asetettu tiettyjä tavoteaikoja tai tiettyjä semmosia, että olis hyvä saaha asioita eteenpäin ja tottakai siihen pyritäänkin, mutta niinku tommosessa unelmienkin eteenpäin viemisessä, niin tottakai se on sille asiakkaalle se aika semmonen, että se saattaa ajan myötä muuttua ja (...) kyl sen huomaa, että se aikapaine on ainakin itselle tässä työssä yks semmonen selkeesti välillä niinku paineita aiheuttava.

A: Tuohon jatkasin, et asia jonka kanssa tässä painiskelen kovasti itsekin, niin tavallaan se etiikka, työhön liittyvä etiikka, et mä tiedän ja kuulen (niitten/niitä) asiakkaita, jotka ei todellakaan halua mitään. Ollaan tosi tyytyväisiä siihen tilanteeseen, missä hän on, hän on hyvä tässä, tää on nyt näin hyvä. Ja sit kuitenkin se rooli missä ollaan, niin pitäs puskee sitten johonkin suuntaan sieltä työttömien listalta. Että vähän niin kuin tuohon edelliseen, niin tuottaa kyllä semmoista eettistä tuskaa siinä omassa arjessa.

B: Ja just tämmöiselle pitäis tämmöiselle eettiselle keskustelulle olla ihan jokaisessa tämmösessä, teitpä mitä vaan, aikaa. Se ei ehkä ratkase näitä kysymyksiä, mutta jää monesti vähän sinne just mitä (Ohjaaja) sanoit etiikasta ja -

A: Ainakin se vapauttaisi niin kuin-

(Ohjaaja): Kyllä, työntekijää.

A: työntekijää, koska sitten sitä taakkaa helposti rupeaa keräämään itselleen, että se on saanut jo tässä niin kun [naurahdus] -

(Ohjaaja): Joo, ja se varmaan alkaa ohjata myöskin jotenkin sitten kun sitä ei saa purkaa jotenkin sitä omaa huoltansa siitä tai ajatusta siitä, että tässä on, että on ristiriitainen olo itselläkin

Työskentelykysymyksiä t. harjoitteita

- Kokemusperäiset pohdintatehtävät
 - ”Mikä vahvasti jossain merkityksellisessä tilanteessa omaa toimijuuttani / suunnanottoani/itseluottamustani/pystyvyyttäni/muutostani ...”
- Ohjauksen orientaatioiden eriyttämisen harjoitukset
 - Ongelmanratkaisu-, tutkiva ja kannatteleva orientaatio ja niiden keinovarannot; miltä ne tuntuvat (Vehviläinen 2014)
 - = miten ohjaaja vaikuttaa vuorovaikutukseen niin että ohjauksellisuus voi toteutua
- Asiakastapausten tarkastelut
 - Vaikeat/askarruttamaan jääneet
 - Myönteisesti mieleen painuneet
- Tarinalliset esimerkit erilaisten ihmisten vaiheista ja niiden tutkiminen toimijuuden näkökulmasta

3 Ohjaus asiakkaan toimijuuden ja prosessin tukemisena

- Ohjausosaaminen tunnustetaan erityisenä ammattitaitonaan, jota voi oppia → toiveikkaus
- Ohjaustyön kohteeksi tunnustetaan **asiakkaan elämässä toteutuva prosessi**
 - Jolloin ohjauksen toimintatavaksi jäsentyy väistämättä kumppanuus ja neuvottelevuus
 - Asiakkaaseen orientoidutaan ensisijaisesti (hänen näyttämänsä) **toimintahorisontin** kautta, ei institutionaalisten kategorioiden tai tuotosodotusten kautta (vrt. Hodkinson & Sparkes 1997)
- Ohjaustyön päämääräksi asettuu asiakkaan **toimijuuden muutos** hänen elämänsä kontekstista tarkasteltuna
- Käsillä olevat institutionaaliset vaatimukset otetaan läpinäkyvästi tarkasteluun, sen sijaan että ne olisivat automaattisina "silmälaseina"
- "Työkalujen nälkä" kanavoituu enemmän keskusteluksi siitä millaisia päämääriä, toimijuuden esteitä tai toimintahorisontteja on
 - välineet ja tarjoumat ovat luovasti suhteessa näihin
- Asiakkaiden eroavaisuuksien ja ohjaukselle ominaisen jatkuvan neuvottelevuuden sietoa
- Ei-tietämisen ja oman jatkuvan harjoittelemisen hyväksyntää
- Oman ainutlaatuisen ohjaajapersoonan arvostamista
- **Oppimishaasteena omien työskentelytapojen tiedostaminen, reflektio ja yhteistyön mahdollisuuksien paikantaminen**

X: *(Mikä ohjauksessa on kuormittavaa/vaikeaa?) Kuormittavaa on silloin, kun yritän itse ratkaista asiakkaan ongelmia ja unohdan, että asiakas on pääosassa. Työuran alussa tätä tapahtui enemmän, mutta nyt olen jo oppinut kuuntelemaan ja luottamaan siihen, että asioille löytyy ratkaisu yhdessä ja ajan kanssa.*

Irtoaminen
ongelmanratkaisuorientaation
määrävydestä

V: *Tykkäsin erityisen paljon siitä tosiaan nyt varmaan toistan itseäni sen [mainitsee seminaariluennonjohtajan] mitä hän kertoi siitä, että kun me työllisyysalalla työskennellään ja monet meistä varmasti tapaavat pitkään siis työhämisen, ovat olleet pitkään ilman työtä. Siinä voi olla pari vuotta, siinä voi olla pitempikin aika ja varmasti vastaan tulee ihmisiä, joille työkuunto, sairaudet aiheuttaa sitten sen, että ihminen ei oo ehkä just sen oman elämänsä sankari, niin varmaan tärkeää siinä on se, että (...) ohjaaja ymmärtää sen, että siihen ihmiseen vaikuttaa tosi monet asiat*

Toiminta-
horisontti

(...)

että myös ohjaaja on tietonen niistä sen ihmisen yhteiskunnassa vaikuttavista asioista, sen ihmisen elämässä vaikuttavissa asioissa ja kuinka pitkällä aikajänteellä se ihminen on (ylipäättään) hyvin pitkä aika ollu valmis suunnittelemaan sitä elämäänsä. Sillon ei välttämättä se luottamussuhteen luomiseen- se voi kestää pitkän pitkän aikaa eli myös vaatii semmosta kokonaisvaltasta ymmärrystä näistä kaikista tekijöistä, jotka sitä ihmistä ympäröi ja hänen aikajänteestään.

allianssi

Työskentelykysymyksiä/harjoitteita

- Oman/asiakkaan toimintahorisontin kuvaamisen harjoitukset
- Elämän tärkeät asiat –tyyppiset arvostuksia ja intressejä peilaavat harjoitteet
- Toimijuuden esteiden kuuntelu
- Toimijuuden tarjoumien tunnistaminen, asiakkaan vahvan toimijuuden paikkojen identifioiminen
- Ohjauksen orientaatioiden harjoittelu
 - etenkin yhteiseen havainnoivaan tilaan auttavat harjoitteet

4 Ohjaaminen yhteisön yhteisenä tehtävänä ja ammatillisen toimijuuden jäsentäjänä

- Ohjausosaaminen on myönteinen osa ammatti-identiteettiä ja yhteinen nimittäjä, ylpeyden aihe
- Ohjaustehtävä jaettuna tehtävänä → soveltuvat työtavat ja viestinnän tavat
- Erilaisten osaamisten arvostaminen työyhteisössä
- Vaikeiden tilanteiden käsittely yhdessä
- Ohjauksen arviointi yhteisenä asiana asiakkaan toimijuuden näkökulmasta
- **Oppimishaasteena löytää omalle yhteisöön ja sen tarjoumiin sopivat tavat yhteiseen ohjaamiseen**

Työskentelykysymyksiä t. harjoitteita

- Yhteisöohjauksen mallin 7 avainkohtaa (Vehviläinen 2015)
(löytyvät myös aiemmalta luennolta hankkeen seminaarisarjassa: Kun yhteisö ohjaa)
- Onnistumisten yhteiset syväanalyysit
- Pulmatilanteiden yhteiset syväanalyysit
- Ohjattavan prosessien kuvaukset
 - ei institutionaalisen palvelupolun vaan erilaisten tosielämän polkujen
- Yhteisön osaamiskartta ja keskinäinen osaamisen jakaminen

Ohjaustoimijuuden jäsenitys



- Rajoitettu ohjaustoimijuus



- Yhteisöllinen ohjaustoimijuus



- "Sankari" - ohjaustoimijuus

Rajoitettu ohjaustoimijuus

- Ohjaustehtävä ei jäsenny ammatillisesti selkeänä; tai jäsentyy alisteisena tiedonjakamisen tai kontrolloinnin tehtävälle
- Ohjaus on aseteltu tiukkoihin tai riittämättömiin työn aika-paikka-ehtoihin
- Ohjauksen kohteena on institutionaalisesti odotuksenmukaisten ratkaisujen tuottaminen asiakkaalle
- Ohjaustehtävää voi joutua usein puolustamaan instituution sisällä, yhteistyötahoille tai asiakkaalle itselleen
- Ongelmat muovautuvat usein paradokseiksi (jumit → turhauma, vetäytyminen, vieraantuminen)
 - Institutionaalinen jännite kontrolloivan ja ohjaavan tehtävän välillä
 - Asiakkaiden tilanteet vaativia; tarvittaisiin toisenlaista osaamista, syvempää yhteistyötä toisten ammattilaisten kanssa tai enemmän aikaa
 - Ongelma voidaan sisäistää omana riittämättömyytenä
 - Ongelmat voivat myös siirtyä ohjaajien välille
- Liikkumatila hahmottuu rajoitettuna, koska rakenteet puristavat ja ratkaisuja ei löydy helposti
- Asiakkaisiin kohdistuva katse voi kaventua, koska olosuhteet muovaavat ohjauksesta sopivaa lähinnä "helpoille asiakkaille"

Yhteisöllinen ohjaustoimijuus

- Ohjaus koetaan mielekkäänä osana omaa työtä; se kytkeytyy johonkin keskeiseen ammatilliseen arvoon
- Ohjauksen kohteesta on yhteinen ymmärrys, joka toimii jaettavuuden ja kiinnittymisen sekä ammattitilpeyden lähteenä
- Yhteisöllä on luontevia tapoja seurata ohjaustoiminnan onnistumista
 - Sekä prosessi- että tuotosnäkökulma
- Ohjaajat voivat vaikuttaa ohjauksen asiakkaantahtisuuteen
 - "aina on mahdollisuus liikkua asiakkaan kanssa yhdessä askel johonkin suuntaan"
- Ohjaajat pystyvät erittelemään ohjauksen eri tasoisia tavoitteita ja arvioimaan niitä
- Ohjaajat operoivat organisaationsa institutionaalisten tavoitteiden kanssa, mutta ohjausammattillisuus ei tyhjene niihin
- Ohjaajat pystyvät erittelemään omaa toimintaansa ohjaustilanteessa ja tunnistamaan erilaisia välineitä ja ratkaisumalleja eri tyyppisiin tilanteisiin
 - ongelmat eivät näydy umpiperinä vaan työn arjessa yhdessä pureskeltavina asioina

(jatkoa)

- Ohjaajat pitävät normaalina asiakkaiden erilaisuutta eivätkä häiriinny siitä
- "Harjoitteleva mieli" omassa ohjaustehtävässä, tietty "avonaisuus"
- Yhteisössä voidaan eritellä ohjaustyöhön kohdistuvia vaatimuksia sekä resursseja ja rakenteita monipuolisesti ja kriittisesti
- Yhteisö ei hylkää ohjaajaa ohjaustehtävän äärelle – yhteisöllisen ohjauksen taso olemassa jonkinlaisissa rakenteissa ja viestinnän käytännöissä
- Työn vaikeuksiin saa tukea kollegoilta, epävarmuutta keitetään yhdessä, vaikeuksia uskalletaan jakaa
- Oppimis- ja kehittämishalukkuus; aito vaikuttamisen mahdollisuus

"Sankari" tai "rebel"-ohjaustoimijuus

- Vahva yksilöllinen ammatillinen eetos, joka auttaa ohjaajaa toimimaan "sankarina"
- Ohjaaja tarkastelee työtään vahvasti omasta subjektiudestaan käsin
- Tehdään omintakeisesti, ehkä välistä hieman omin säännöin – tärkein periaate "asiakkaan paras yli kaiken"
- Asiakkaaseen vahva henkilökohtainen suhde; tärkeintä että ihminen kohdataan ja häntä autetaan
- Kutsumustyyppinen tapa suhtautua työhön – työn rajat voivat vuotaa
- Merkityksellinen yhteisö mielletään työpaikkaa laajemmaksi, instituutionaalaisia rajoja kyseenalaistavaksi
- Kiinnostava kysymys: miten "sankari" asettuu suhteessa omaan työyhteisöön?
 - Antagonistinen, innostaja, opastava?

LOPUKSI: Aina voidaan ottaa pieni askel kohti yhteisöllistä ohjaustoimijuutta

- Paradoksit ja ristiriidat tarjoutuvat oppimisen mahdollisuuksina, niin kinkkisiä kuin ovatkin
- Asiakkaan polun/kokemusten äärellä yhdessä
- Tavoitteen ja arvioinnin tapojen käsittely yhdessä
- Asiakastapausten tai muiden "casejen" jakaminen yhdessä
- Asiakaspalaute dialogisena kohtaamisena
- Kollegalta oppiminen – miten sinä toimit, miten minä toimin, sinun ja minun vahvuudet ja oppimistarpeet
- Työn rajojen tunnistaminen yhdessä
- Oman verkoston jäsentäminen
- Tutkivan orientaation oppiminen työssä -> ymmärtämisorientoitunut keskustelu kollegojen kesken!
 - Yhteinen ihmettely silloinkin kun on törmätty paradoksiin, absurdiin tilanteeseen, suureen pettymykseen

KIITOS MIELENKIINNOSTA! 😊

Lähteet

- Eteläpelto, A. Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10:45-65.
- Hodkinson, P. & Sparkes, A. C. 1997. *Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making*. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 18, No. 1 (1997), pp. 29-44
- Leiman, Mikael (2015) Dialoginen ohjaus. Teoksessa Päivi Annika Kauppila, Jussi Silvonen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Toimijuus, ohjaus, elämäntulkinta*. Publications of the University of Eastern Finland: Reports and Studies in Education, Humanities and Theology 11.
- Sannino, A & Engeström, Y 2018, ' Cultural-historical activity theory : founding insights and new challenges ' , *Cultural-Historical Psychology* , vol. 14 , no. 3 , pp. 43-56
- Toom, A., Pyhältö, K. & Rust, F. O. C. 2015. Teachers' Professional Agency in Contradictory Times. *Teachers and Teaching: Theory and Practice* 21 (6): 615–623
- Vehviläinen, S. 2014. *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Vehviläinen, Sanna (2015) Yhteisöohjauksen solmukohdat - esimerkkinä opintojen ohjaus Tampereen yliopistossa ja Campus Conexus-hankkeen työssä. *Aikuiskasvatus* 35 (4): 292-296
- Vähäsantanen, K. , Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.) 2017. *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylän yliopisto.