



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

Ohjaus toimijuuden tukena

Opinto- ja uraohjauksen professori

Sanna Vehviläinen

Itä-Suomen yliopisto, ohjauksen koulutus

Ohjausosaamista yhteistyössä -seminaari

26.8.2021

Mitä ohjaus on

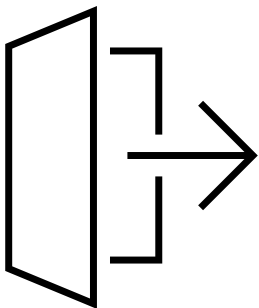
- Ohjaus ammattina – ohjaus työtteenä
- Ohjaus hyödyntää useita tieteenaloja
- Yhteiskunnan modernisaatio → tietoyhteiskunta → yksilöllistyminen ja elämänvalintojen monimutkaistuminen
- Toisaalta: ohjaava, mentoroiva t. kasvua tukeva suhde on vanhempi ilmiö

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

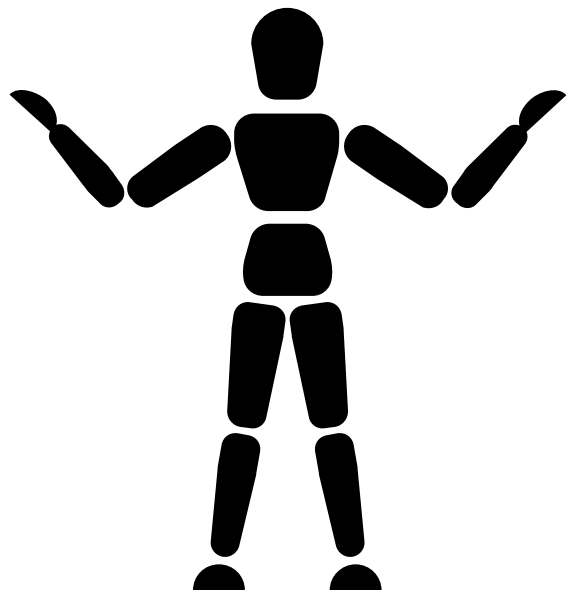
TIETÄMINEN – TAITAMINEN – ASiantuntijuus
OSALLISUUS – TEKIJJYYS – LUOVUUS

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 prosessissa
- 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 "omistajuus"

- Yhteistä toimintaa jolla tavoite
- Prosessi kuuluu ohjattavan elämään ja saa merkityksensä siitä; se rikastuu asiantuntevan ohjaajan tarjoaman ohjauksen myötä
 - Elämänsuunnittelu- siirtymä- tai suunnanotto prosessit
- Ajallisuus – kehkeytyminen
- Ohjaajan huomio ei ole vain toivotussa tuotoksessa/suorituksessa/lopputulossa vaan koko prosessissa
- Tietyt otolliset vaiheet jossa vaikutetaan
- Ohjattavan tilanne, kokemukset ja merkitykset tulevat kuulluksi ja niillä on merkitystä

Toiminta on kohteellista - ohjauksessa liikutaan erilaisten kohteiden välillä

- **Sisäiset kohteet:** mitä ohjattava tuo tilanteeseen, mitä sisäisiä toimijuuden esteitä on, miten voi tulla tietoiseksi siitä miten itse muovaa omaa elämää
- **Ulkoiset kohteet I:** mitä opitaan ja harjoitellaan, mistä täytyy saada tietoa, missä tulee harjaantua
- **Ulkoiset kohteet II:** mitkä yhteiskunnalliset tai kulttuuriset tekijät muovaavat yhteistä todellisuutta, mitä täytyy tiedostaa

(Leiman 2015)

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
- **Ennakoitu vaiheistus ja tuki,** silloin kun se on mielekästä
- **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
- Ongelmien ja jumien yhteydessä: osapuolten kokemus esille, dialogi

**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 (työ-)prosesseihin
- 5 Yhteistyön ja viestinnän rakenteet
- 6 Vuorovaikutustaitojen kehittäminen
- 7 "Rajanylittäjät": heidän roolinsa, osaamisensa, jaksamisensa

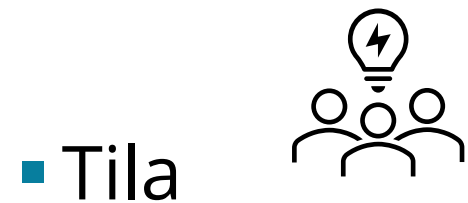
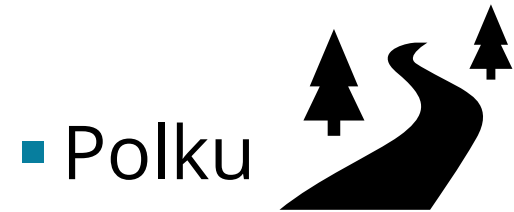
(Vehviläinen 2015)

Miten ohjataan

Toimijuutta tukeva ohjaus

- Muodostetaan kumppanuus- t. yhteistyösuhde
- Ohjattavan kokemus ja merkitykset saavat tilaa
- Suuntaudutaan yhteisiin tavoitteisiin
- Ohjattava on aktiivinen ja "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

Ohjauksen metaforat



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 suhteen
- Ylipäänsä läpinäkyvyys
- Ystävällinen rauhallinen tunneilmapiiri, läsnäolo ja pysähtyminen
- Avoin keskustelu
- Aktiivinen kuunteleminen

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

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?

- Tutuin tapa "tehdä asiantuntijuutta" – sekä ohjattavalle että ohjaajalle
- Toisen ongelmien ratkominen on sosiaalisen tuen ja avun muoto
- Ohjauksessa käsiteltävät ongelmat usein liittyvät tiedon- tai toimintamallien puutteeseen (mutta eivät aina!)
- 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

- Kerää asioita rauhassa "pöytään" – ei ole pakko reagoida heti ja ehdit harkita ja miettiä
- Sijoita kannattelu ja tutkivaa työskentelyä ennen sitä eli KYSY ENNEN NEUVOMISTA, anna ohjattavan kertoa
 - Tunnista toimijuuden estettä – mihin ohjattava eniten tarvitsee sinun panostasi
- Anna "lukuohje" neuvollesi ja perustele – auta ymmärtämään
- Ota ohjattava mukaan ideoimaan ratkaisuvaihtoehtoja
- Vastaväitteet eivät ole este vaan informaatiota
- Onnistuneen neuvon taustalla on sekä
 - Ohjaajan asiantunteva tieto
 - Ohjaajan ymmärrys siitä 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

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?

- Nähdäksesi ja kuulluksi tuleminen
 - Luottamuksen ja jaettavuuden edellytys
 - Reflektion, tiedostamisen ja toimijuuden vahvistumisen edellytys
 - Suojaavista toimintatavoista hellittämisen edellytys
- Kannattelu on tuen antamista – voi olla keskeinen ohjauksen tulos itsessään
- Kannattelu on pysähtymistä ja arvon 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 maailmaa yhdessä
- Toimitaan maailmassa 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, elämäntulkinta. 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