



# OHJAUKSEN MUUTOSSUUNNAT JA OHJAUKSEN AMMATILLISUUS

Sanna Vehviläinen, KT, dosentti, työnohjaaja; opinto- ja uraohjauksen vt.professori  
Ohjauksen koulutus, Itä-Suomen yliopisto

[sanna.vehvilainen@uef.fi](mailto:sanna.vehvilainen@uef.fi)

<http://tyonohjaaja.blogspot.fi/>

<https://www.gaudeamus.fi/ohjaustyon-opas/>

# Ohjauksen ammatillisuudesta – yleisiä piirteitä

## Ohjauksen erityinen potentiaali:

- Ohjauksessa ohjattava on aina sekä kokemuksellisesti-elämänhistoriallisessa, yhteisöllisessä että yhteiskunnallisessa tilanteessaan – voisiko tämä olla ohjaukselle ominainen tapa "katsoa ihmistä"?

# Ohjauksen kentät ja kontekstit

1. Opinto- ja työuran ohjaus elämänkulun prosessien tukemisena
2. Opiskelu- ja oppimisprosessit ts. oppimisen ja opiskelun ohjaaminen eri instituutioissa
3. Ohjaus työtoiminnan tukena: työnohjaus, coaching, kehittäminen organisaatioissa ja verkostoissa sekä työn muutoksessa, johtamisen tukena tai ulottuvuutena
4. Työkyvyn, työhyvinvoinnin sekä kuntoutumisen prosessit
5. Sotepalveluiden käyttämiseen liittyvät prosessit; yksilökohtainen palveluohjaus I. *case management*
6. Ryhmien ja kulttuurien kohtaamisen prosessit
7. Elämäntapa, hyvinvointi ja arvot, hyvä elämä, viisaus
- 8., 9., 10., 11. ....?

Tarvitaan  
näitä kaikkia?

# Ohjauksen juuria

- **Counselling-perinne:** elämäkulussa näyttäytyviin (samalla institutionaalisiin) ongelmiin haettava apu siirtymä-t. suunnanotto-tilanteissa tai muissa ongelmatilanteissa
  - Ohjaus jakaa teoriahistoriaa erit. psykoterapian kanssa, *counselling* -teoriat vahvana erityisesti uraohjauksessa, työohjauksessa, käyttäytymisen muutoksen ohjauksessa, esim työkyvyn tai terveyden edistämisessä
- **Supervision-perinne:** seniorin tarjoama tuki taidon ja osaamisen kehittymiseen sekä ammatilliseen kasvuun
  - Supervisio vaativiin ihmistyön ammatteihin (psykoterapia, sosiaalityö, sielunhoito, psykiatrinen hoitotyö, lastensuojelu, hoitotyö) liittyvänä ammatillisen kasvamisen tukena ja työn laadun varmistajana
  - Työohjauksessa sekä oppimisen ohjaamisessa tämä näkökulma keskeinen
- **Mestari-kisälliperinne:** ohjaus ammatilliseen osaamiseen syntyy työtä tekemällä ja yhteistoiminnassa, *apprenticeship*
  - ammattiin oppimisen joissain muodoissa
  - tutkijakoulutuksessa
- **Aikuiskasvatuksellinen perinne:** ohjaus itsereflektion ja kriittisen tiedostamisen tilana, aikuisen kasvun ja sivistyksen kontekstissa
- **Systemiset jäsenyykset:** yhteisöjen, toimintajärjestelmien ja verkostojen kautta jäsenyvä ohjaustyön tulkinta

# Ohjauksen viitekehysten ainekset

## SUBSTANSSIOSAAMINEN

- tulkinta ohjauksen **kohdeilmiöistä** (nk. substanssiosaaminen: mitä on "työ", "ura", "työkyky", "tutkimus", "ammattillinen identiteetti" jne.)
  - Ohjausteorioiden muutos tuntuu seurailevan näiden kohdeilmiöiden teoretisoinnissa tapahtuvia muutoksia

## PROSESSIOSAAMINEN

- tulkinta tavoiteltavasta muutoksesta ja sen dynamiikasta (ts. mihin yritetään ihmisessä vaikuttaa);
- tulkinta ohjaajan ja ohjattavan suhteesta ja sen eetoksesta; sekä
- metodisia kannanottoja, jota nousevat epistemologisista ja ontologisista olettamuksista.
  - Erit. konstruktivistinen näkemys auttamistyöstä sekä ns. kielellinen käänne sosiaali- ja käyttäytymistieteissä vaikuttanut näihin!
  - Samat peruseriaatteet eri viitekehyksistä käsin! **OHJAUKSEN GENEERINEN YDIN?**

# Ohjaus toimintana

- Ohjauksen ao. määritelmä syntyi tarpeesta yhdistää vuorovaikutusta koskeva tietämys laajempaan toiminnalliseen kokonaisuuteen ja auttaa identifioimaan toiminnan muutoksen kannalta olennaisia "solmukohtia"
  - Ohjaus on yhteistoimintaa, jossa rakennetaan ja edistetään muutosprosesseja (oppimis-, kasvu-, työ-, elämänvalinta- tai ongelmaratkaisuprosesseja) siten, että ohjattavan toimijuus vahvistuu (Vehviläinen 2014)
- Määritelmä toimii suhteutettuna ammattiohjaukseen, mutta auttaa myös tunnistamaan ohjauksellista toimintaa muissa konteksteissa ja nostamaan ohjattavana olevat prosessit esiin yhteisen työn kohteena (ohjauksesta toimintana, ks myös esim Young & Valach 2008)

# Vuorovaikutuskäytännöt ammatillisissa kohtaamisissa (Vehviläinen 2014)

- **Palvelukohtaaminen (service encounter):** asiakas tuo ongelman: ammattilainen ratkoo asiakkaan ongelmaa asiantuntijatiedon nojalla
  - tyypillinen keskustelurakenne: neuvojaksot
  - Mitä palvelukohtaamisille on tapahtumassa? Ne ovat OHJAUKSELLISTUMASSA!
- **Terapeuttinen kohtaaminen:** asiakas tuo ongelman, ongelmia aletaan tutkia "materiaalina" ja jonkin syvemmän problematiikan ilmentymänä
  - Tyypillinen keskustelurakenne: asiakkaan kertova puhe + tulkinnalliset vuorot
- **Ohjauksellinen kohtaaminen:** sisältää aineksia edellisistä ; ongelmia tulkitaan yhdessä mutta myös etsitään ratkaisuja ratkotaan asiantuntijatiedon avulla
  - Ohjauksen vuorovaikutusrakenteille sen vuoksi tyypillistä "tasapainottelu"
  - Ytimeltään pedagoginen kohtaaminen
  - Oleellista se, että toiminnassa voidaan vaihdella orientaatioiden välillä



# Ohjausvuorovaikutuksen tutkimuksesta opittua:

- Ohjaus palvelukohtaamisen ja terapeuttisen kohtaamisen välimuotona → Ohjauksen "tasapainotteleva" luonne ei ole ongelma vaan ohjauksen konstituiva ominaispiirre
- Ohjaus ei ole kategorisesti ainoastaan "emansipoivaa" tai "kontrolloivaa" → vuorovaikutuskäytännöillä on aidosti merkitystä sen kannalta millaisesta toiminnasta on lopulta kyse
- Ohjaukseen sisältyvä vallan ulottuvuus, useiden agendojen ja piiloagendojen mahdollisuus
- Ohjauksen käytäntöjä viljellään laajalti muuallakin kuin ohjausammattien piirissä– ohjaustaitojen hyödyntämien edistää monenlaista ammatillista toimintaa

- Ohjauksella vuorovaikutusta koskeva tietämys (*stocks of interactional knowledge*; Peräkylä & Vehviläinen 2003) ei aina kovin eriytynyttä
- Vuorovaikutukseen voi liittyä myös virheellisiä käsityksiä
  - Neuvomisen rooli ohjauksessa
  - Ohjauksen neutraalisuuden olettamus
- Ohjauksessa tasapainoillaan ohjattavan autonomian ja ohjattavaan kohdistuvan vaikuttamispyrkimyksen välillä  
→ tämä näkyy vuorovaikutuskäytännöissä



# OHJAUKSEN ONNISTUMISEN YDINTEKIJÖITÄ

---

# Onnistuneen ohjauksen avaintekijöitä: common factors -näkökulman tapailua

- Kosketus ohjattavan kokemukseen ja motivaatioon
- Kytkeä relevantteihin työskentelyn kohteisiin
- Myönteinen, luottamuksellinen ilmapiiri
- Sosiaalinen tuki
- Riittävässä määrin jaettu tavoitteellisuus – agendoista neuvottelu ja niiden läpinäkyvyys, joka mahdollistaa myös arvioinnin (tuloksellisuus)
- Itsereflektion mahdollisuus
- Tulevaisuusperspektiivi, toivon näkökulma ja ratkaisuvaihtoehdot
- Joustavat ohjausvuorovaikutuksen keinot

(Mukaihen mm. Cooper & McLeod 2011; Vehviläinen 2014)

# KUN YHTEISÖ TAI VERKOSTO OHJAA



## Esimerkiksi:

- Miten tutkijayhteisö ohjaa opinnäyteprosesseja osana tutkimustyötä?
- Miten ohjataan opiskelijoiden opiskelu- ja oppimisprosesseja osana opetuksen, tutkimuksen ja hallinnon työprosesseja?
- Miten oppisopimuskoulutettavaa ohjataan työpaikan, oppisopimuskeskuksen ja oppilaitoksen yhteistyönä?
- Miten työntekijän työkyvyn edistäminen toteutuu työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyössä?
- Miten "koko koulu ohjaa"?

# Yhteisöohjauksen solmukohtat

- 1. Tavoitteellisuus
- 2. Työ- ja oppimisprosessien yhteensovittelu
- 3. Kokonaiskuva ohjaustoiminnan kokonaisuudesta
- 4. Viestinnän ja yhteistyön välineet ja muodot
- 5. Avaintoimijat ja rajanylittäjät
- 6. Vuorovaikutustaitojen lisääminen
- 7. Tuloksellisuuden kriteerit

(Vehviläinen 2015)

# Ohjaus yhteisöllisen toiminnan rakentajana: tuloksellisuusnäkökulma

- Yhteisö muuttaa laadullisesti toimintaansa ja rakentaa jotain uutta, kuten uuden luomuksen t., artefaktin, uudenlaisen toimintatavan
- Toimijuus on muuttunut kun yhteisö työskentelee uudella tavalla ja hyödyntää uusia välineitä tai toimintatapoja
  
- esim. Kerosuo 2014



## Yhteisöllisen toimijuuden elementtejä – mistä näkyy ohjauksen vaikutus yhteisötasolla

- 1 Yhteinen toiminnan **kohde** hahmotetaan uudelleen
- 2 Luodaan uusia **viestinnän ja yhteistyön rakenteita**
- 3 Identiteettimuutoksen ituja: syntyy uusia **ryhmäjäsennyksiä** ja verkottumisia
- 4 Uudella tavalla hahmottuneen tehtävän ympärille kootaan kokonaan **uusia ryhmiä**
- Vehviläinen 2014c, paperin [varhaisempi versio täältä](#)

# Ohjauksen muutossuuntia

OHJAUKSEN ROOLI JA SELONTEKOVELVOITE  
YHTEISKUNNASSA VAHVASSA MUUTOKSESSA →  
meidän täytyy tietää mikä on 'OHJAUKSEN LUPAUS'.

# OHJAUKSEN LUPAUS ON KOHTAAMISESSA; VUOROVAIKUTUKSESSA.

*(Prof. Anu-Katriina Pesonen YlePuhe 1.2.2017: Mikä erottaa ihmisen koneesta:  
ihminen tulee ihmiseksi kokonaisvaltaisessa, kehollis-mielellisessä  
vuorovaikutuksessa)*

# Ohjauksen jännitteitä

- Geneerisyys vs. monimutkaistuvat ohjauksen kohteet
- Yksilöllistymisen trendi vs. yhteisöllisyyden rakentaminen
  - Liittymisen, kiinnittymisen ja kytkeytymisen uudet kontekstit?
- Konfliktit vs. dialogi
  - Koveneva talouden diskurssi kyynistää, esineellistää?
- "Pistemäinen" hyvin ajoitettu ohjausinterventio vs. "hidas" ohjaus
- Uudenlaiset ohjausympäristöt: teknologiavälitteisyys ja pelillisuus
- Oman toiminnan systemaattinen peilaus: reflektiivisiä rakenteita osaksi kaikkea työtä ja esimiesten osaamista?
- Vertaisohjaus mahdollisuutena ja ryhmän agenttisuus

- Vuorovaikutus kantaa ohjauksen ydinprosesseja
- Yhteistoiminta ohjauksessa on paljolti riippuvaista vuorovaikutuksessa saavutetusta jaetusta ymmärryksestä
- Trendinä ohjausvuorovaikutuksen teknologiavälitteisyys ja pelillistäminen → mutta tunnetummeko hyvän ohjausvuorovaikutuksen elementit?

# Mitä tulisi tutkia?

- Hyvän ohjausvuorovaikutuksen säätelijöistä tiedetään paljon, mutta ohjauksen osalta näitä tulisi kuvata ensin vuorovaikutusilmiöinä
  - Allianssi t. yhteistyösuhde
    - Riittävässä määrin jaettu tavoite ja työskentelyn kohde
    - Jaettu ymmärrys toimintatavoista
    - Myönteinen, luottamukseen perustuva ilmapiiri
  - Kohde ja sen adekvaatti määrittely (ts. mitä asioita, ilmiöalueita tai elämänpiirejä yhdessä tutkitaan)
    - miten ymmärretään esimerkiksi "ura", "elämäntietäminen", "työkyky" ...
  - Itsereflektion mahdollisuus
  - Tulevaisuusorientaatio: toivo, ratkaisu, liikkumavara
  - Sosiaalinen tuki

# Mitä tulisi tutkia? (jatkoa)

- Ohjauksen tuloksellisuutta
- Vaikeaa – uusia metodologisia avauksia kaivataan
  - Ohjaus laadullisena kehitystapahtumana; case-tarkastelut (Leiman 2015, Cooper & McLeod 2011; McLeod & Elliott 2011; Valkonen 2015)
  - Pitkittäistutkimus ja vuorovaikutuksessa näkyvä osallisuuden muutos (Voutilainen ym. 2011)
  - Monimenetelmäiset ratkaisut: vuorovaikutuksen analyysi yhdistettynä tuloksellisuutta kuvaaviin muuttujiin ([Terveys-suunnitelman ja motivoivan ohjauksen vaikutus työkykyyn ja työkyvyn lukutaitoon – satunnaistettu interventiotutkimus; TTL 2015-2018](#))
  - Yhteisöllisen toimijuuden muutos yhteisenä rakentamisena (esim. Kerosuo 2014)

# Eettisen suunnanoton tueksi - filosofin näkökulma

- Jos jokainen voi tarvita ohjausta missä tahansa elämänvaiheessa ja tilanteessa, ja
- jos ohjaus on yhteiselämämme ja merkityksellisten prosessien tietoisien rakentamisen metodologiaa, niin

tulisiko ohjauksen ydinjäsenitys irrottaa sen perinteisistä jäsenytysperustoista (palkkatyöura, koulutuspolku) ja kiinnittää johonkin muuhun?



# Kai Alhanen: Dialogi demokratiassa. 2016.

## Gaudeamus

- **Miten järjestää yhteiselämä?** Demokratian säilyminen kompleksistuvassa yhteiskunnassa edellyttää dialogin kyvyn vaalimista
- Dialogi on keskustelua, jossa *osallistujilla on vilpitön pyrkimys saavuttaa parempi ymmärrys käsillä olevasta asiasta kuulemalla yhteisesti kaikkien kokemuksia, samalla lupa puhua omasta kokemuksesta käsin*
- Avaa pääsyn siihen miten ihmiset liittävät kokemuksen, tiedon ja arvot yhteen  
-> miksi maailma rakentuu heille niin kuin rakentuu
- Avaa pääsyn rikastuneempiin ja jaetumpiin merkityksiin, suunnanottoihin ja yhteisen toimintaan
- Ihminen tarvitsee toiminnassaan kytköstä omaan kokemukseen ja oman toiminnan seuraamukseen –*muuten vieraantuminen*
- Dialogi kytkee meidät kokemukseemme mutta myös toisten ehkä erilaisin kokemuksiin

# Dialogi on taito jota pitää harjoittaa jatkuvasti ja se on silti vaikeaa

- Demokraattisissa globaalistuvissa yhteiskunnissa eläminen edellyttää meiltä kaikilta yhteistoiminnallista kykyä sekä uudenlaisia hyveitä
- Elämän ymmärtäminen ja merkityksellisen elämän eläminen edellyttää mahdollisuutta dialogisiin tiloihin
  - Ohjaus voi olla yksi tällainen dialoginen tila

# Kyvyt jotka mahdollistavat dialogin oppimisen

- Dialogi on kulttuurisesti opittava taito, mutta ihmisellä on synnynnäisiä valmiuksia t. kykyjä jotka otollisia sille
- Virittyminen, kuvittelu, harkinta, leikki, usko

- Virittyminen: miten viritymme aistien ja kehon kautta olemaan vuorovaikutuksessa ja vastaanottamaan toisten viestiä; huomion aktiivinen suuntaaminen, keskittyminen ja responsiivisuus toisen tunneviestinnälle
- Kuvittelu: kykymme muodostaa kokemustemme pohjalta uusia miellettyjä merkityksiä, kuvitella jotain mitä ei vielä ole, testata mahdollisia maailmoja – tehdä tätä yhdessä sekä kykymme kuvitella toisten kokemuksia
- Harkinta: puntarointi siitä millaiset ovat kokemustemme suhteet tosiasioina pitämiimme seikkoihin, miten arvioimme kausaalisuhteita
- Leikki: toiminnassa kuvittelu yhdessä muiden kanssa – kokeileva toiminta
- Usko: se että pystymme kiinnittymään päämääriin jotka eivät ole vielä näköpiirissä ja pystymme kokemaan ne todellisina

## Kai Alhanen: *Dialogi demokratiassa*

### Osallisuustaju

- Osallisuustaju: ”yksilön kyky hahmottaa itsensä osaksi laajoja ihmisympäristöjen ja luonnonympäristöjen kokonaisuuksia ja pyrkimys ottaa huomioon oma vaikutuksensa näihin kokonaisuuksiin” (Alhanen 2016, 205) – mitkä asiat vaikuttavat häneen ja mihin hän itse puolestaan vaikuttaa
  - toimijuuden käsite mm. ohjauksen jäsenyksissä, kriittisen itsereflektion käsite aikuiskasvatuksessa – miten asettuu?
- Tämä kyky on oppimisen ja jatkuvan kehittämisen tulos, ei synnynnäinen
- Sijoittaa ihmisen, ei vain talouden tai työelämän toimijaksi, vaan eettiseksi subjektiksi yhteiskuntaan ja maailmaan
- Osallisuustaju kehittyy julkisen ja yksityisen välitilassa, sekä suojaavan yksityisyyden ja kokemukseen kytkevän yksinolon kautta

# Ohjaus eettisenä suhteena – ohjaus eheyttäjänä

- Ohjauksen ydinrooli on pitkään hahmotettu eräänlaisena elämänkulkua korjaavana palveluna: se auttaa siellä missä prosesseissa ongelmia
  - Ohjaus siirtymien/suunnanottojen helpottajana ja edistäjänä
  - Instituutioiden toiminnan ”voitelija” (vrt. ohjauksen kaksoisluonne)
- Jos jokainen voi tarvita ohjausta missä tahansa elämänvaiheessa ja tilanteessa, tulisiko ohjauksen ydinjäsenennys irrottaa niiden perinteisistä jäsenennysperustoista (palkkatyöura, koulutuspolku)?
- Onko ohjauksen tehtävä yksinomaan auttaa yksilöitä selviytymään yhteiskunnassa tai toimimaan taloudessa?

# Ohjauksen ydin?

- Kaikki ohjattavat prosessit eivät ole yksilön elämäntilanteeseen kytkeytyviä prosesseja
  - Mutta niillä on usein yhteyksiä siihen; toimijuudella aina kytkös identiteettiin
- Voisiko ohjauksella olla yhteiskunnassa **kolme suurta tehtävää**:
  - **Elämäntilanteen muotoilu** (*life design*), suunnanottojen, siirtymien ja luovimisen tuki
  - Dialogisen tilan ja **yhteisöllisyyden rakentaminen**
  - Eheyttävä **ymmärtämisen** lähde: merkitystyö ja **osallisuustajun viljeleminen** yhteiskunnassa

# Skenaariotyöskentely



# Kuullun ja keskustellun pohjalta

- Ryhmille eri tehtävät
- Jos ryhmistä tulee liian suuria, voidaan antaa sama tehtävä kahdelle ryhmälle
- Yksi "jokeri" eli vapaa aihe
  
- Työskentelyä n. 20 min
- Esitellään ryhmittäin ydinajatuksset 5 min/ryhmä
- Yhteiskeskustelu lopuksi 25 min

# Ohjauksen skenaariot

1 Ohjauksen yleinen asiantuntijuus vs. ohjauksen erikoistuminen yhä kapeampiin erityisaloihin? **Mihin ohjaus ammattialana on menossa?**

2 Millaisia **teknologiaperustaisia ratkaisuja** ohjauksen ongelmiin näette hyödyllisinä? Näettekö uhkia?

3 Millaisia mahdollisuuksia on tuoda **ohjausosaamista työpaikoille**, muidenkin kuin ohjausammattilaisten käyttöön? Mihin sitä ensisijaisesti pitäisi tuoda?

4 Ohjaus ”kohtaamistilana”: Millaisia mahdollisuuksia näette **verkostomaisille tai yhteisöllisille ohjausympäristöille**? Mihin niitä voisi luoda? Missä niistä olisi hyötyä? Kuka niitä voisi rakentaa?

5 **Ohjaajan oma jaksaminen, elpyminen ja uudistuminen** – miten siitä huolehditaan?

6 **Vapaa aihe – ideointia kuullun pohjalta**

# Lähteet

Alhanen, K. 2016. Dialogi demokratiassa. Gaudeamus.

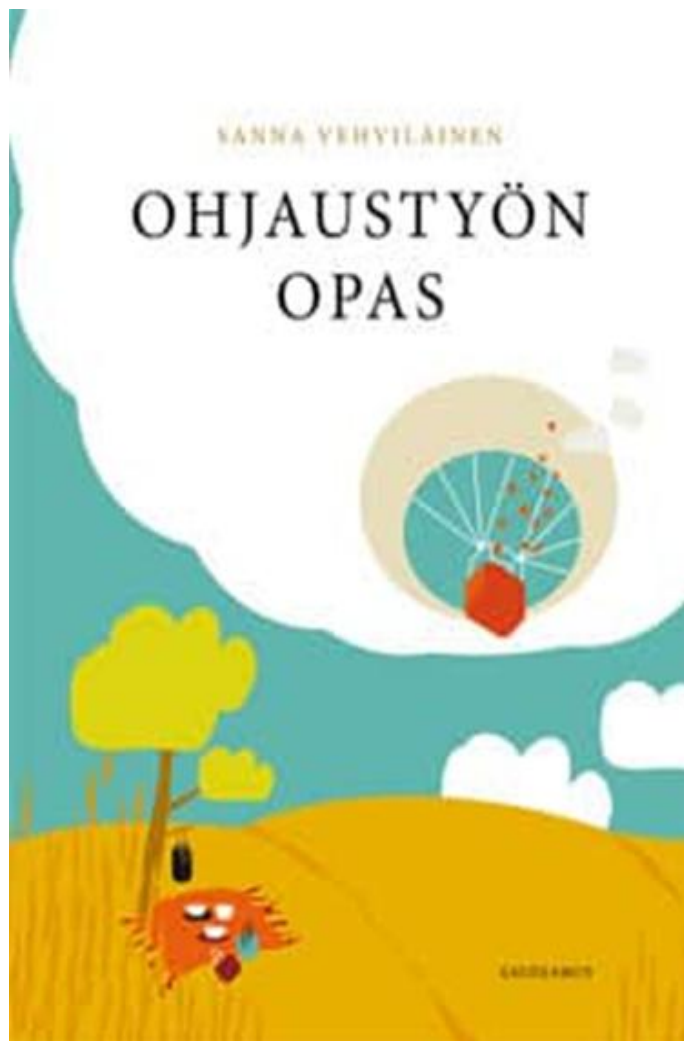
Cooper M, McLeod J. 2011. Pluralistic counselling and psychotherapy. London: Sage

Peräkylä, A. & Vehviläinen, S. (2003). Conversation analysis and the professional stocks of interactional knowledge. *Discourse in Society* 14 (6):727-750.

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

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

Young, R.A & Valach, L. 2008. Action theory: An integrative paradigm for research and evaluation in career. In Athanasou & van Esbroeck (eds): *International Handbook of Career Guidance*. Springer



UEF // University of Eastern Finland



Sanna Vehviläinen 6.4.2017

*Kiitos!*



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

*uef.fi*

Sanna Vehviläinen 6.4.2017

---