

Ohjauksen skenaarioista

Anu Järvensivu ja Sanna Vehviläinen

Ryhmätyöskentely tilaisuudessa

TULEVAISUUDEN TYÖ – OHJAUKSEN SKENAARIOT

koulutus ja työpaja 6.4.2017 klo 8.30–12.15, Joensuu

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

- Ohjaus leviää ja laajenee -> etenkin uraohjaus professionalistumassa
- Riittääkö ohjausosaaminen? Ohjausosaamista tarvitaan vielä työelämässä huomattavasti laajemmin!
- Ohjauksen tulisi myös näkyä yhteiskunnallisessa keskustelussa laajemmin ja selvemmin!
- Ohjauksen eri osa-alueet kohtaavat asiakkaan prosessissa → ohjauksen tulevaisuutta on moniammatillisuus – ohjaus moniammatillisen tiimin työotteena ja yhteisenä nimittäjänä
- Ohjauksen tulisi voida osoittaa vaikuttavuutensa myös taloudellisilla mittareilla jotta sen painoarvo yhteiskunnassa kasvaa ja sen mahdollisuuksia ei kavenneta (vrt. ammatillisen koulutuksen opinto-ohjauksen tämänhetkinen tilanne!)

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

- Pelillistäminen ohjattavan erilaisten polkujen hahmottamisessa
- ”itsepalvelulliset” nettitestit ja ohjaus
- Oppaat
- Hyötynä
 - Ei aikaan ja paikkaan sidottua
 - Anonyymisyys – nimettömyys
 - Moniammatillinen tiedonvaihto
- Uhkat
 - Tekniset vaatimukset
 - Osataanko käyttää
 - Onko aiheeseen tai kontekstiin sopiva
 - Asioiden kirjaamiseen, tiedon säilymiseen ja ymmärrettävyyteen liittyvät kysymykset (yhteinen kieli)

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

- Ohjaus työpaikoilla: monensuuntaista ja vuorovaikutteista
- Sen muotoja mm. perehdyttäminen, työn suunnittelu
- Ohjausta voi tarjota ulkopuolinen tai sisäpuolinen – on joskus merkityksellistä keneltä ohjaus tulee! Joskus ulkopuolisuudesta etua.
- Koulutukset, vertaisuuden merkitys
- Työpaikoilla ohjausosaamisen herättely tärkeää: ensin motivaatio koulutuksen kautta, sitten vasta tarjotaan välineitä

- Ohjausosaamisella talousvaikutusta?
 - Uusi työntekijä osaksi työyhteisöä, tukea ja motivaatiota
 - Perehdytyksessä kiinteä jatkuva ohjaus pirstaleisen sijaan → näin onnistuneemmin työntekijä kiinni tehtäviinsä ja tulokselliseen työhön
- Yhteiskunnallinen vastuu: suuret työnantajat tarjoavat osallistumismahdollisuuksia (ohjaukseen?)
- Asian voisi ratkaista myös niin että työpaikalle olisi palkattu ohjausosaaja
- Johdon ohjausosaamisen kautta voisi levitä työpaikkakulttuuri jossa osattasiin ottaa esim. työntekijän elämäntilanne huomioon
- Ohjausosaajan (ilmeisesti esim työnohjaajan?) yhteistyö koko työyhteisön kanssa – neuvotellaan koko työyhteisön kanssa ohjauksellisen ongelman ratkaisusta

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

- Tarvitaanko aina ylipäänsä ohjaajaa?
- Ohjausta voidaan tarjota tiettyyn teemaan myös täysin virtuaalisesti (vrt. Väestöliiton parisuhdevalmennus verkossa toteutuvana) – vai onko se sitten enää ohjausta?
- Hyvät ideat ja mallit voidaan laittaa jakoon verkostoissa –mutta estävätkö yritysten kilpailuasetelmat sen? (jos ohjaus on bisnestä?)
- Virtuaaliset kohtaamistilat erilaisille kohderyhmille kuten uranvaihtajat, työttömät, asiantuntijat

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

- Kollegojen tuki – vertaistuki
 - Esim säännölliset viikkopalaverit tai muut tapaamiset
 - Työn pirstaloitumisen haaste kohtaa myös ohjaajat
- Työstä irrottautuminen, ajatukset nollaava tekeminen
- Kouluttautuminen ja kohtaamiset yhteisillä areenoilla