


Ura- ja ohjausosaamisen professori Sanna Vehviläinen toivoo työpaikoille enemmän kuuntelua ja ymmärrystä erilaisten näkemysten välille.



Oppimisen
tukeminen
on jokaisen työpaikan
perustehtävä

Teksti **Sanna-Liisa Kiiskinen**
Kuvat **Suvi Roiko**

Yliopiston professorin mielestä ohjausosaamisen kehittäminen työpaikoilla on taloudellinen tapa kehittää työelämää. Kuuntelu ja erilaisten näkökulmien ymmärtäminen lisää myös työhyvinvointia

Perinteinen mestari-kisälli -toimintamalli on ollut kautta aikojen tapa opastaa nuorempaa tai kokemattomampaa työssään. Tänä päivänä puhutaan ohjausosaamisesta, joka ei ole välttämättä tiedostettu tapa toimia. Jokainen voi kuitenkin kehittää ohjaustaitojaan ja työpaikan näkökulmasta niitä myös kannattaa kehittää. Näin vakuuttaa Itä-Suomen yliopiston opinto- ja uraohjauksen professori Sanna Vehviläinen.

-Ensinnäkin on ymmärrettävä, miten ihminen oppii: mikä estää ja mikä edistää oppimista. Toinen tärkeä asia on, että työyhteisö tunnistaa ohjaamisen merkityksen ja luo sille rakenteet. Jokaisen työpaikan perustehtäviin kuuluu oppimisen tukeminen, se kuuluu kykyyn uudistua, toimia muuttuvassa ympäristössä ja se lisää myös hyvinvointia. Ohjaaminen vaatii yhteistyötä ja resursseja, mutta se ei ole turha juttu!

Oman pystyvyyden kokemus vahvistuu

Vehviläinen johtaa Työsuojelurahaston rahoittamaa hanketta, jossa ohjausosaamisen avulla tuetaan oppimisprosesseja sosiaali-

ja terveysalalla ja tunnistetaan ja kuvataan ilmiön yleisiä piirteitä. Hänen puheessaan korostuu useaan otteeseen sana ”toimijuus” ja ”ammattillinen toimijuus”, joiden vahvistaminen on ohjausosaamisen perustehtävä.

-Toimijuus on yhtä aikaa yksilöllistä ja yhteiskunnallista: miten ohjattava muovaa elämäänsä ja toimintaansa, miten ohjattava on osallinen yhteisössä ja miten sosiaaliset rakenteet vaikuttavat ohjattavaan. Ohjauksessa on aina kysymys siitä, että ihminen vahvistuu toimijuudessa. Hän harjaantuu, siirtyy uusiin tehtäviin, kokee yhteenkuuluvuutta ja oma pystyvyyden kokemus vahvistuu, Vehviläinen luettelee ja lisää, että toimijuus myös vahvistaa kriittistä reflektiota työssä sekä tietoisuutta työn arvoista.

Ohjausosaamista voi vahvistaa kouluttautumalla ja Vehviläinen korostaakin ohjaajan omaa kiinnostusta asiaan ja ohjattavaan. Prosessin aikana ohjaaja on ohjattavan palveluksessa.

-Minun kokemukseni on, että jos on kiinnostus ja kunnioitus toista osapuolta kohtaan, on mahdollista oppia ja ohjata. Täytyy ymmärtää, kuka se ihminen on, jota ohjaan ja miten hän lähestyy oppittavia asioita. Kuunnella, olla läsnä ja tunnistaa oma roolinsa ohjaajana: olen tässä nyt tuon toisen ihmisen prosessin palveluksessa.

Taloudellinen tapa kehittää työelämää

Ohjauksen keinot ja käytännöt muovataan työpaikoilla yhteistyössä, niin että ne palvelevat koko työyhteisöä. Vehviläinen pai-

nottaakin, että ohjausosaamisen kehittäminen on yksinkertainen tapa lisätä hyvää organisaatioihin.

-Juurruttaminen ei ole välttämättä vaikeaa, taitavat asiakaspalvelijat ja johtajat usein käyttävät ohjaustaitoja jo muutenkin. Ne ovat taitoja, joita ihmisillä saattaa jo olla, mutta he eivät vain ole tunnistaneet niitä ohjausosaamiseksi. Ohjausosaamisen kehittäminen on suhteellisen taloudellinen tapa kehittää työelämää. Vaikka prosessit voivat olla pitkäkestoisia, ne eivät vaadi paljon tunteja.

Vehviläinen kouluttaa ohjaus- ja yhteistyötaitoja eri työyhteisöissä. Hänen kokemuksensa mukaan työpaikoilla ollaan usein monimutkaisissa tilanteissa ja ratkotaan ristiriitoja tai ongelmia. Juuri monimutkaisuuden hallinnassa ohjaustaidot ovat tärkeitä. Yhteisten tavoitteiden tunnistaminen ja toisten näkökulmien ymmärtäminen edellyttää pysähtymistä ja kuuntelua.

-Työelämästä puuttuvat usein ymmärtämiseen tähtäävät kohtaamiset. Usein on kiire siirtyä nopeasti ratkaisuihin tai päätöksiin. Kun vähennetään vuorovaikutuksellista tyhjääkäyntiä ja lisätään aitoa kuuntelua ja kohtaamista, ollaan jo hyvällä tolalla. Ohjaustaidot ei ole mikään taikasana, vaan

pienet askeleet kohti parempaa ovat realistisempia.

Piilevät taidot näkyviksi

Pohjois-Savossa ohjaustaitojen taso vaihtelee: toisilla työpaikoilla on ohjaamisessa jo pitkät perinteet, mutta osalla taidot ovat piilossa tai niitä ei tiedetä eikä tunnisteta. Vehviläinen peräänkuuluttaa oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksia yhtenä keinona ohjausosaamisen vahvistamisessa.

-Moni työ on kiireistä ja kuormittavaa ja kaikki ylimääräinen koetaan työläänä. Saksassa on pitkä perinne oppisopimuksella kouluttamisesta, se on osa organisaatioiden elämää ja siitä ollaan ylpeitä. Tätä asennetta meilläkin voisi olla enemmän: tuetaan oppimista ohjaamalla. Laadukas oppiminen vaatii systemaattista ohjausta ja silloin oppimisen rakenteiden on oltava kunnossa.

”Täytyy kunnolla olla läsnä ja tunnistaa oma rooli ohjaajana.”

Kuka?

- Sanna Vehviläinen, opinto- ja uraohjauksen professori Itä-Suomen yliopistossa. KT, dosentti ja työnohjaaja.
- Asuu Kuopiossa, kotoisin Uudeltamaalta. Molemmat vanhemmat Savosta, viettänyt lapsuuden kesät Suonenjoella ja Rautalammilla.
- Harrastaa lukemista, neulomista, vintage- ja retrovaatteita ja kukkia.
- Mitä meneillään? ”Tutkimme parhaillaan yläkouluilla tapahtuvaa tehostettua henkilökohtaista oppilaanohjausta. Teen myös ohjausvuorovaikutuksen tutkimusta erilaisilla aineistoilla. Minua kiinnostaa nyt erityisesti, miten ohjaustilanteessa annetaan asiakkaalle tai oppilaalle myönteisiä arvioita: kehuja ja kiitosta.”

