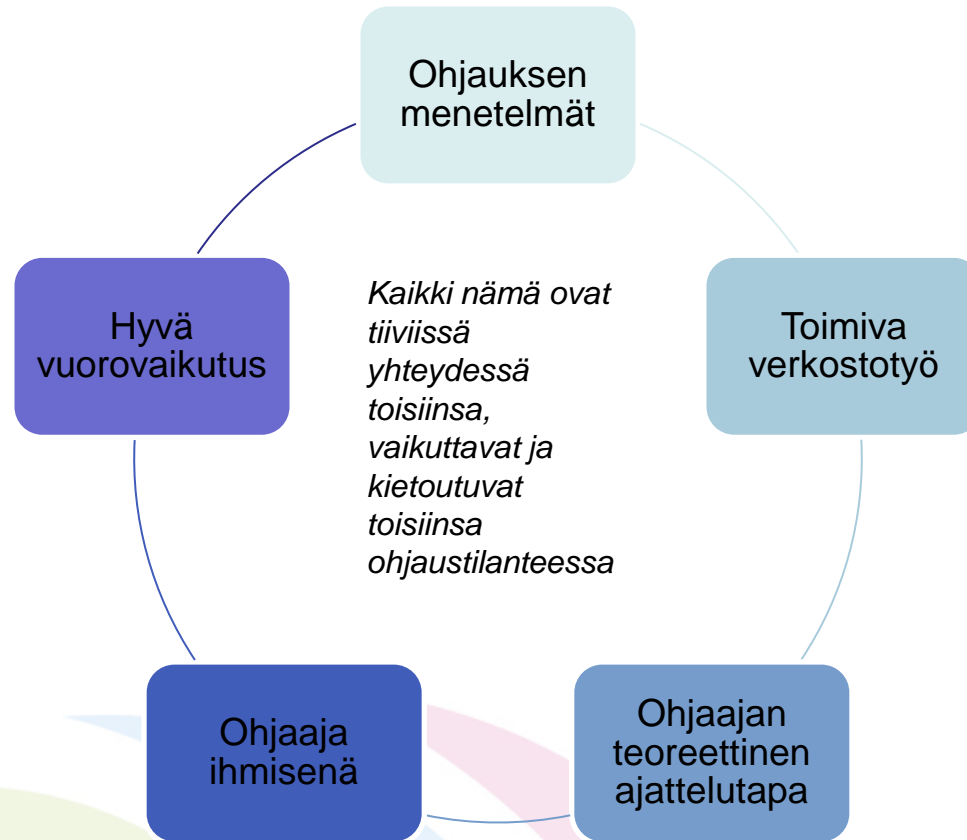


# Hyvän ohjauksen piirteitä

Merja Niemi-Pynttäri  
Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmia  
25.4.2013



# HYVÄN OHJAUKSEN PIIRTEITÄ .. (yksi hahmotus)



Sosiodynaamisen ohjauksen perustaja Peavy (2006) on todennut



Ohjaus on hyvää, kun se

- Vähentää tuskaa ja kärsimystä
- Vähentää julmuutta
- Parantaa ihmisten keskinäistä ymmärrystä
- Auttaa toista kuvaamaan omaa elämäkokemustaan
- Lisää avunhakijan itsearvostusta
- Auttaa ihmistä etenemään kohti itse valitsemaansa tavoitetta – kunhan tavoite ei tuota vahinkoa muille
- Auttaa avunhakijaa parantamaan sosiaalisessa elämässä menestymiseen tarvittavia taitoja
- Tarjoaa sosiaalista tukea ja emotionaalista turvallisuutta
- Helpottaa avunhakijoiden vastuullista osallistumista sosiaaliseen elämään
- Johtaa avunhakijoiden elämän aineellisten olojen parantamiseen
- Lisää yksilön valinnanvapautta
- Johtaa ohjauksen tarpeen vähenemiseen

## **Edelleen Peavyn mukaan ohjaus on prosessi, johon sisältyy mm**

- Välittämistä.....
- Toivoa.....
- Rohkaisua.....
- Selventämistä....
- Aktivoimista.....



## OHJAAJA IHMISENÄ

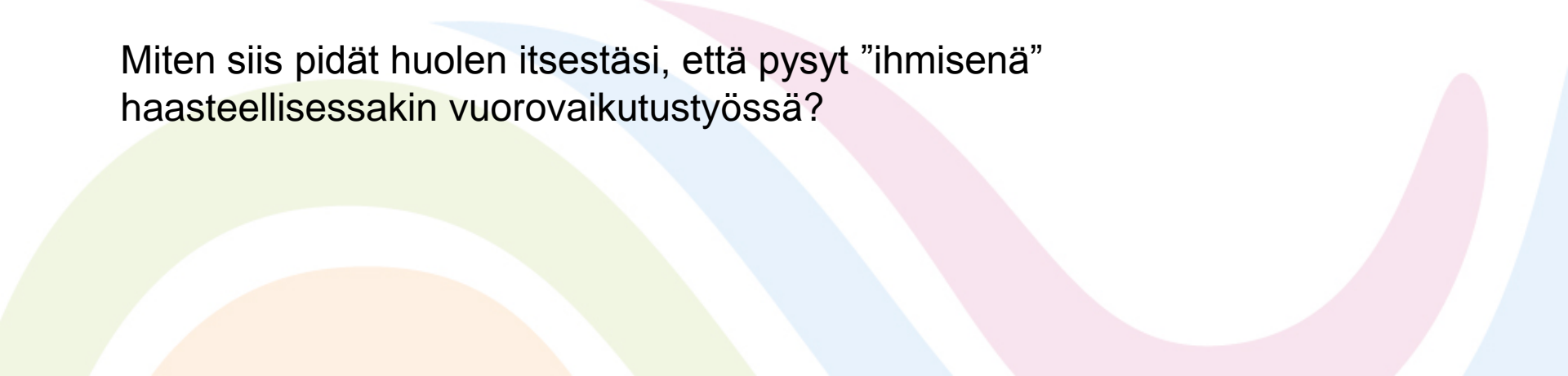
Erilaisissa auttamisammateissa tarvitaan erilaisia ihmisiä, persoonalliset ominaisuudet ovat rikkaus ja voimavara. Lisäksi vuorovaikutustyön tutkimuksissa toistuva tulos: Menetelmistä, lähestymistavoista riippumatta keskeistä on auttamisammattilaisen

AITOUS

LÄMPÖ

EMPATIA

Miten siis pidät huolen itsestäsi, että pysyt ”ihmisenä” haasteellisessakin vuorovaikutustyössä?



Hyvä ohjaus edistää asiakkaan **toivoa/toiveikkuutta**. Ratkaisukeskeisessä näkökulmassa ripotellaan toivon siemeniä sinne, missä niitä ei yleensä nähdä, ja uskotaan vahvasti, että ihmiset voivat vaikuttaa omaan elämäänsä ja oman toimintansa kautta myös ympäristöön .

Muutamia perusasioita:

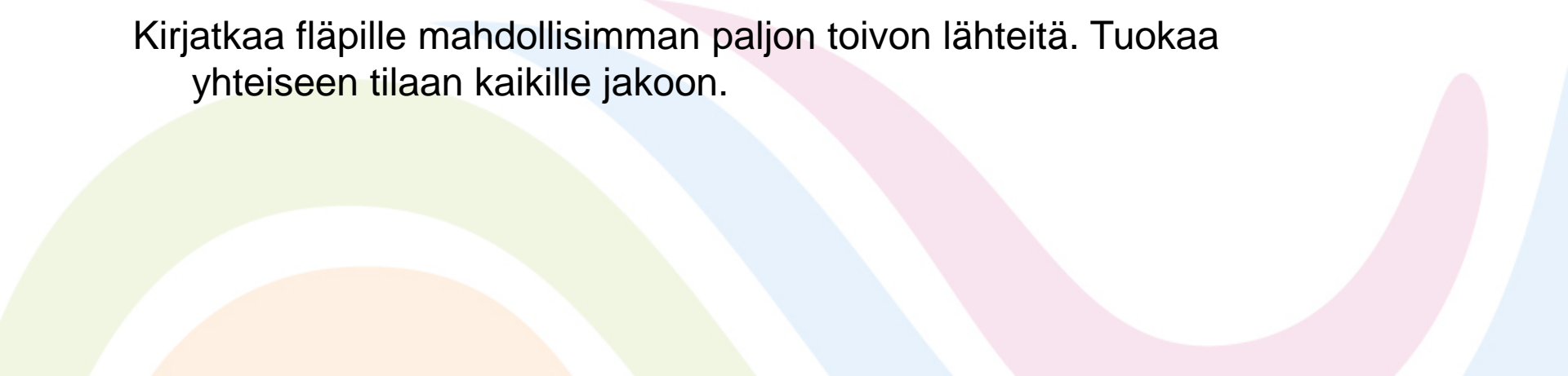
- PIENIN ASKELIN ETEENPÄIN – huomio onnistumisen pilkahduksiin
- PALAUTTEEN MERKITYS (myös pienistä asioista)
- TUTKITAAN ENEMMÄN MAHDOLLISUUKSIA JA KESKITYTÄÄN VÄHEMMÄN RAJOITUKSIIN (näkyä kielessä: enemmän ”voimavarapuhetta”, vähemmän ”ongelmapuhetta”)
- ASIAKKAAN ARVOJEN MERKITYS – ihminen motivoituu siihen suuntaan, mikä on hänelle tärkeää ja arvokasta
- TAVOITELÄHTÖISYYS JA TULEVAISUUTEEN SUUNTAUTUMINEN

## RYHMÄTYÖ TOIVOSTA, TOIVEIKKUUDESTA

Pohtikaa ensin yksilöllisesti ja sitten yhdessä seuraavia asioita:

1. Miten toiveikas olet tällä hetkellä oman nuorten parissa tekemäsi työn tavoitteiden suhteen. Arvioi toiveikkuuttasi asteikolla 0 -----10 siten että nolla edustaa pahinta mahdollista toivottomuutta ja 10 huipputoiveikkuutta. Vertailkaa ryhmässä omaa toiveikkuuslukuanne ja miettikää, miksi juuri tämä luku.
2. Mitkä asiat sinulle antavat toivoa ja ja miten ylläpidät omaa toiveikkuuttasi nuorten ohjaustyössä?

Kirjatkaa fläpille mahdollisimman paljon toivon lähteitä. Tuokaa yhteiseen tilaan kaikille jakoon.



## TOIVON YLLÄPITÄMISESTÄ OHJAUSTYÖSSÄ (ryhmätyön satoa) 25.4.2013 MIKKELISSÄ



Onnistumiset pienissäkin asioissa, positiivisten asioiden löytäminen, Verkostotyö & tiimityö, ääneen puhuminen, nuoren oma lähestyminen, nuoren sitoutuminen, ammattitaidon kehittäminen/kehittyminen, nuoret ovat hyviä tyyppejä ja toivoa KIITOKSELLA



(Ryhmän toiveikkuuskeskiarvo 6.8), onnistuneet tapaukset, huumori, hyvä työyhteisö/verkotot (myös vapaa-ajalla), luottamus, vuorovaikutustilanteet, hyvät välineet, omien harrastusten kautta



(Ryhmän toiveikkuuskeskiarvo 8,5) Omat kokemukset elämästä, aina on uusia mahdollisuuksia, luottamus verkostoon, usko tulevaan, tavoitteiden pitäminen pienenä



Onnistumisen kokemukset + edelliset, nuorten voimavarojen löytäminen, oma jaksaminen ”Jutan superdieetti”, tavoite realistinen (nuorella sekä ohjaajalla), verkoston tuki ja luottamus



Omana itsenä ohjaaminen, huumori, onnistumisen kokemukset, toisten työntekijöiden tuki, yhteistyöverkosto, nuori 😊, palaute



Oivallukset, onnistumiset, toteutumiset, ymmärtämättömydestä kiinnostukseen, ilo, hymy 😊, sanat, palaute – inhimillinen yhteys, kontaktin syntyminen, luovuus – monialaisuus, sinnikkyys, armollisuus, saa ”epäonnistua”, rakkaus, verkoston tuki, jakaminen, oma elämäkokemus, oma elämä (vapaa-aika, läheiset ym)



## OHJAUKSEN MENETELMISTÄ

-Ohjauksen menetelmiä on lukuisia, riippuu kontekstista, työn tavoitteista, organisaation tavoitteista, omasta pohjakoulutuksesta , asiakkaan tilanteesta ....mitkä menetelmät kulloinkin relevantteja: kysymistyytit, erilaiset visuaaliset menetelmät (kuvat, kortit, miellekartat), mielikuvamenetelmät, kirjoittaminen, metaforien käyttö keskustelussa, psykologiset testit, erilaiset sanalliset kartoitukset, työharjoittelut, työkokeilut, dialektinen keskustelu, arvostava haastattelu, motivoiva haastattelu, tunnekartoitus, palaute pienistä askeleista, reteaming, rentoutus- ja mindfulness –menetelmät...jne jne

MUTTA keskeisin kaikista , ja lisäksi kaikille ohjaajille yhteinen menetelmä on:

### KUUNTELEMINEEN

Peavyn (2004) mukaan ”*Kyky syvälliseen keskittyneeseen kuunteluun , jossa yritetään kaikin keinoin ymmärtää toisen sanojen merkitystä , on väkevin yksittäinen väline joka auttajalla on käytettävissään. Koko auttamisprosessi perustuu kaikissa ohjausmenetelmissä yhteen perusviestintätaitoon: kunnolliseen kuuntelemiseen*”

## Isaacs (2001) ottaa esille mielenkiintoisia asioita kuuntelemisesta:

- Kuulo on aina toiminnassa, sitä ei voi kytkeä pois päältä
- Kuulo sijoittaa meidät kartalle ja saattaa meidät tasapainoon (ihmisen tasapainoasti liittyy läheisesti kuuloon ja molemmat sijaitsevat samassa paikassa)
- Kun kuuntelemme, saamme käsityksen maailmamme ulottuvuuksista ja paikannamme aistimuksemme
- Näköaistin valta-asema nykyisessä yhteiskunnassa!
- Näkemisessä tärkeintä valo, joka etenee paljon ääntä nopeammin: valo etenee 300 000 km sekunnissa ja ääni 330 metriä sekunnissa. Siispä kuuntelemisessä pitää **hiljentää vauhtia** ja sopeutua valon nopeuden sijasta äänen nopeuteen.

Seikkula Jaakko (luento dialogisuudesta 2008)

- ” Kuulluksi tuleminen on jo sinällään dialoginen suhde
- Ihmiselle ei ole mitään kauheampaa kuin vastausta vaille jääminen— vastaus EI OLE selitys tai tulkinta vaan vastaus on kuuleminen (kuulen mitä sanot ja sanomisesi on tärkeää)

Dialoginen kuuntelu/aktiivinen kuuntelu/empaattinen kuuntelu  
Koostuu Peavyn (2005) mukaan kolmesta aspektista:

- Sisäisestä rauhasta (vapaus häiritsevistä tekijöistä, häiritseviä tekijöitä voi esimerkiksi olla oman mielen sekava hälinä)
- Harmonisesta suhteesta (luottamus, kunnioitus ja tuen antaminen)
- Uudistavasta oppimisesta (näkökulmien muutos—HUOM! Myös ohjaajan)



# TOIMIVAT VERKOSTOT

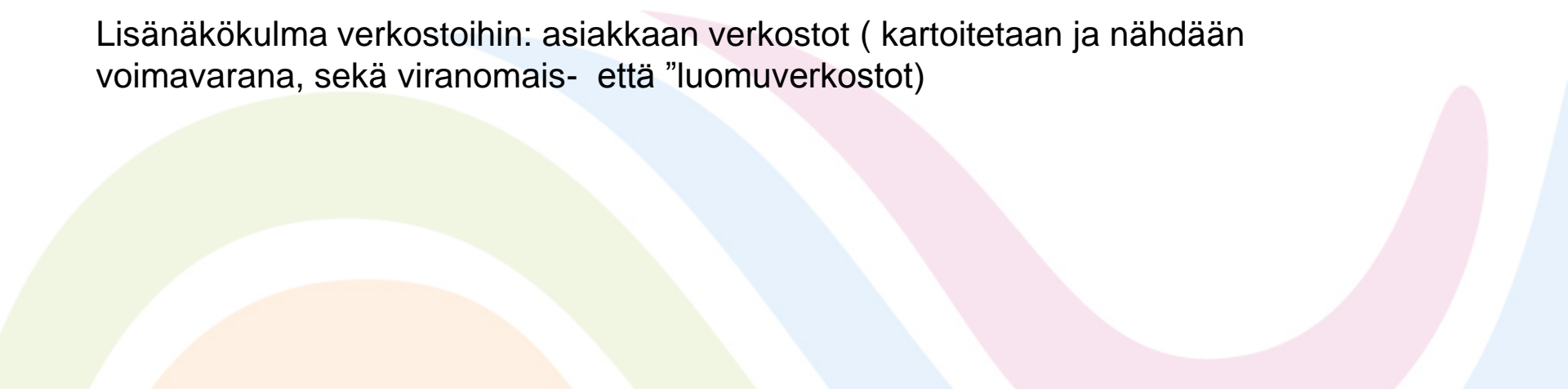
Martti Lindqvist (1990) verkostojen merkityksestä:

*”Kaikki inhimillinen elämä perustuu vuorovaikutukseen. Ilman sitä mikään ei voi syntyä eikä säilyä. Lapsi siitetään intiimissä vuorovaikutuksessa ja sen syntyessä tarvitaan lapsenpäästäjää. Kukaan ei myöskään kävele hautaansa omin voimin vaan on oltava sekä kantajia että surijoita. Siinä välissä on ihmisenkokoinen elämä, joka kaikessa hyvydessään ja pahuudessaan punoutuu kuin kirjava kangas monien ihmisten yhteistyönä”*

Tässä ratkaisukeskeisesti (ulkoistaen ) ilmaistuna:

*”Ongelmat eivät tykkää ihmisten keskinäisestä yhdessäolosta ja hyvästä yhteistyöstä”*

Lisänäkökulma verkostoihin: asiakkaan verkostot ( kartoitetaan ja nähdään voimavarana, sekä viranomais- että ”luomuverkostot)



Lopuksi:

Ihmisellä on tarve kokea elämänsä merkityksellisenä.

Tähän sisältyy ihmisellä tarve kokea tekemänsä asiat ja sen mukana myös itsensä hyödylliseksi, tärkeäksi ja hyväksytyksi

Millä tavalla voit ohjauksessa tuoda esille sen, että ihmissuhteet ovat aina kaksisuuntaisia? Kaksisuuntainen käsitys ihmissuhteista korvaa ”passiivisen vastaanottajan” käsityksen omasta identiteetistä ja korostaa keskinäisen antamisen teemaa. Apukysymyksiä:

Kenelle sinä olet ollut tärkeä? Kenelle olet edelleen tärkeä? Missä ja miten tärkeys näkyy ?



# Ohjausosaaminen näkyväksi – jaettu asiantuntijuus

Pasi Savonmäki



# Haastattelu heijastavan palautteen menetelmällä (parityöskentely)

Haastatelkaa toisianne seuraavien kysymysten avulla samalla kirjaten keskustelua.

## Työstä yleensä

Mitä teet työkseesi? Mikä työssäsi on tärkeää? Mikä siinä on haasteellista? Mikä tuottaa iloa?

## Osaamisista:

Mitä taitoja ja osaamisia työsi vaatii?

Mistä kaikkialta olet tätä osaamista hankkinut? (elämänkokemus, koulut, kirjat jne..)

Voitko kertoa jonkun onnistumisen työssäsi, mitä siinä tapahtui? Miksi se onnistui? Ketkä auttoivat onnistumisessa?

Haastattelutilanteen jälkeen haastattelija tekee yhteenvedon ja toistaa **mahdollisimman sanatarkasti** ne asiat mitä tämä on tuonut esille.

Vaihdetaan rooleja (15min+15min)

# Ohjauksen strategiset tavoitteet

- Ohjauspalveluja on tasapuolisesti saatavissa ja ne vastaavat yksilön tarpeita
- Yksilölliset uranhallintataidot vahvistuvat
- **Ohjaustyötä tekevillä on tehtävien edellyttämä osaaminen**
- Ohjauksen laatu järjestelmiä kehitetään
- Ohjaus toimii koordinoituna kokonaisuutena

(Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä, 2011)





# Ohjausosaaminen:

- 1) Vuorovaikutusosaaminen
- 2) Ohjausteoreettinen osaaminen
- 3) Verkosto-osaaminen
- 4) Jatkuva oppiminen



# OHJAAJAN TIEDON LÄHTEET (Jaggar 1989, Kosunen 1994)

## Havainnointi

- näkeminen
- kuuleminen

## Käytäntö

- soveltaminen
- kokeileminen
- testaus

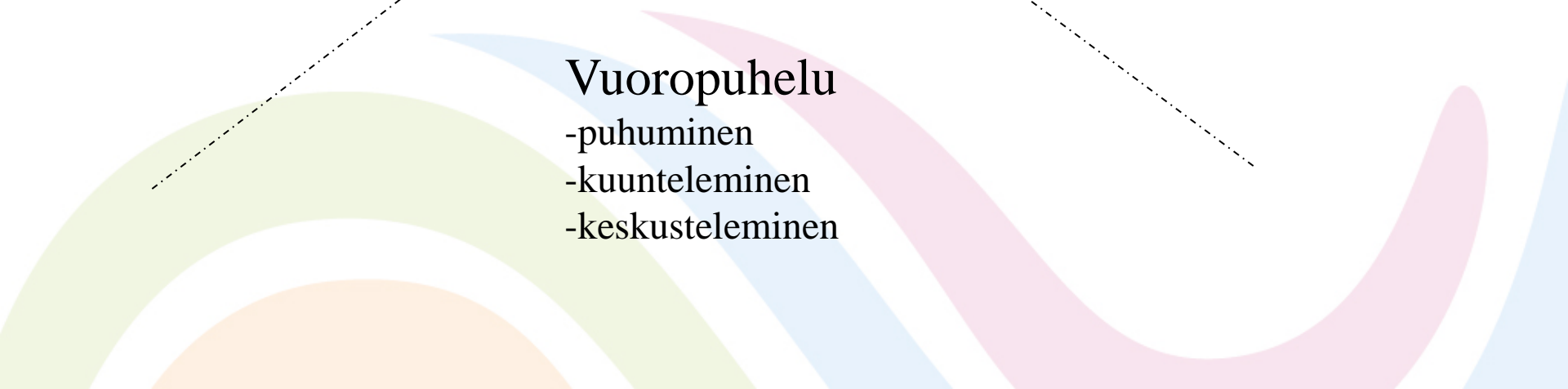
## KÄYTTÖTEORIA

## Vuoropuhelu

- puhuminen
- kuunteleminen
- keskusteleminen

## Teoreettinen tieto

- lukeminen
- kuunteleminen



# KOLLEGGIAALISUUDEN TASOT

## 1. Tarinointi

-työstä keskustelu

## 2. Dialogi

-kollegojen työn seuranta ja  
siitä puhuminen

## 3. Auttaminen

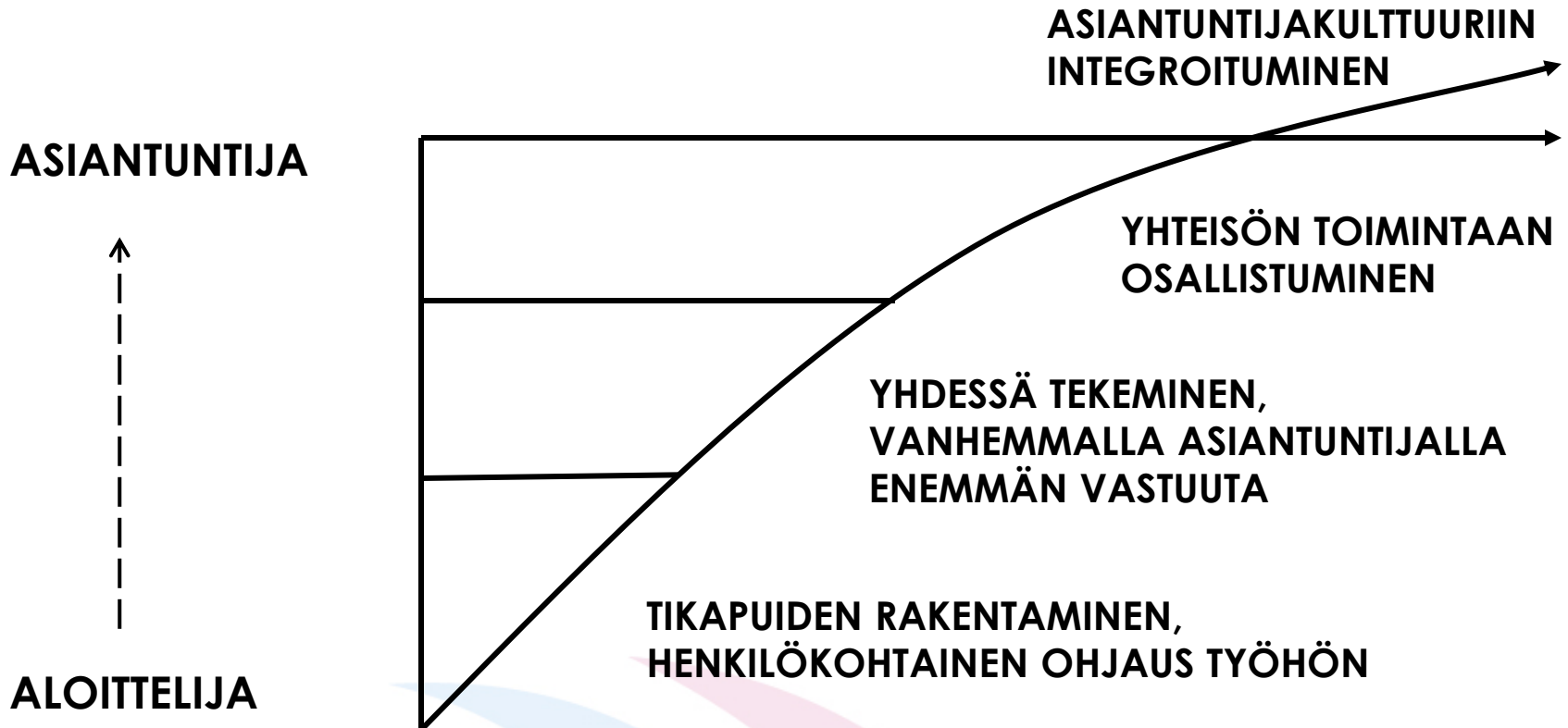
-yhteinen suunnittelu ja ongelmien  
ratkaiseminen

## 4. Yhteistoiminnallisuus

-keskinäinen  
valmennussuhde

**Mitä nämä  
merkitsevät  
toimintatapoina  
yhteistyössä?**

# OSAAMISYHTEISÖÖN KASVAMISEN PROSESSI



LAVE & WENGER (1998)

# Unelmista tavoitteiksi - tavoitteista toiminnaksi

Merja Niemi-Pynttari  
Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmia  
2013



# UNELMISTA TAVOITTEIKSI –TAVOITTEISTA TOIMINNAKSI

Joustavasti sovellettu lähteestä Reteaming-prosessi (Furman & Ahola)

Katso tarkemmin: [www.reateaming.com](http://www.reateaming.com)

## 1. Kuvaa unelmasi ja tulevaisuuden haaveesi.

Pelkkä unelma ei riitä, mutta se on **tärkeä lähtökohta keskustelussa**

Nuoren unelma (asiakastyössä keskusteltua): *haluan että minulla on joskus hevostalli, haluan että minulla on joskus oma perhe ja lapsia, haluan että on rahaa tehdä mitä haluan, haluan saada tämän lukion läpi, haluan että vanhemmat muuttavat takaisin yhteen, haluan saada rakkautta, haluan löytää mukavan työpaikan, haluan matkustaa Amerikkaan....*

(tämä vaihe voi olla täysin vapaamuotoinen, unelmia voi olla ihmisellä vaikka kuinka paljon, tarkoitus on virittää ajatuksia, vapauttaa mieli liiallisen järjen kahleista, luoda hyvä tunnelma ja yhteistyö)

**Ohjaajana:** tähdennä unelmien merkitystä elämässä, kerro vaikka esimerkkejä omasta elämästä, toisten asiakkaiden elämästä, kirjallisuudesta, elokuvista. Rohkaise unelmoimaan! Arvokeskustelun merkitys: mikä on sinulle tärkeää? Mikä saa sinut innostumaan? Miltä haluat asioiden näyttävän tulevaisuudessa? Mitä on sinulle hyvä elämä? Toivo hyvästä elämästä?

Voit kokeilla myös ratkaisukeskeistä ihme-kysymystä, vaikkapa näin: ”jos tapahtuisi ihme ja kaikki olisi parhaalla mahdollisella tavalla elämässäsi vuoden tai viiden vuoden kuluttua niin miten asiat olisivat (ilmaise tarkkaan ja konkreetisti)”

## 2. Aseta itsellesi tavoitteita, jotka voivat viedä kohti tätä unelmaa.

Pienten tavoitteiden merkitys, Kaikkea ei voi tehdä kerralla.

Valitse tavoitteista **yksi johon keskityt**, anna sille nimi ja keksi jokin sille sopiva symboli

Tavoitteissa tärkeää:

1. Tavoitteen sanamuoto on positiivinen (ei minkään välttämistä tai lopettamista...)
2. Tavoite kannattaa ilmaista niin että voit itse käynnistää ja ylläpitää sen saavuttamisen (ei ole esimerkiksi riippuvainen jonkun toisen tekemisistä)
3. Tavoitteesta kannattaa tehdä mahdollisimman täsmällinen (milloin? Missä? Kenen kanssa? Mitä?)

### **Ohjaajalle:**

Auta asiakasta keksimään tavoitteita, jotka voisivat olla **pieniä askelia** kohti unelmia.

Auta konkretisoimaan. Auta muotoilemaan tavoite positiivisesti.



### **3. Tarkastele mitä kaikkea hyötyä sinulle on siitä, että saavutat tavoitteesi. Listaa hyödyt sinulle ja läheisillesi?**

Ohjaajan tehtävä: virittele keskustelua kaikista mahdollisista hyödyistä

### **4. Hanki kannustajia. Mistä löytyisi ”ihmisresursseja” tämän tavoitteen saavuttamiseksi?**

Ohjaajan merkitys: miettiä yhdessä nuoren kanssa ketkä kaikki voisivat olla niitä ihmisiä, jotka voisivat olla tukena tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Keitä nuoren elämään ylipäänsä kuuluu? Ja voiko ohjaaja itse olla se kannustaja? Voiko ohjaaja löytää verkostostaan jonkun toisenkin hyvän kannustajan tai tuen tässä kohdassa?

### **5. Tiedosta jo tapahtunut edistys. Mitä kaikkea olet jo tehnyt tämän tavoitteen suuntaisesti?**

Yleensä edistystä on jo tapahtunut ainakin jonkin verran – ne odottavat vain esiin kaivamista.

Ohjaajan tehtävä: nähdä edistys, antaa palautetta siitä, kannustaa ja innostaa asiakasta näkemään edistystä itsekin. Palautteen merkitys voi olla ratkaiseva tässä.



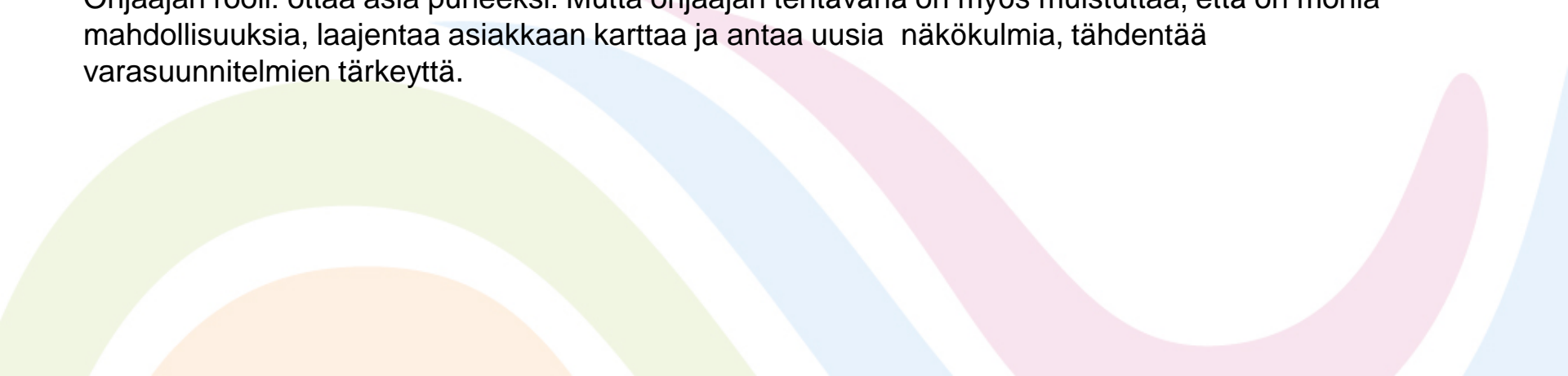
## **6. Kuvittele tuleva edistys. Miltä eteneminen kohti tavoitetta tulee näyttämään parhaassa tapauksessa?**

Ohjaajan merkitys: muistuttaa haaveista, antaa rohkaisua unelmointiin

## **7. Huomaa esteet polullasi. Aina tavoitteen saavuttaminen ei ole helppoa. Mitkä ovat esteet oman tavoitteesi tiellä? Mikä on varasuunnitelmasi, jos tavoite ei toteudu?**

On vain realismia todeta, että aina asiat eivät onnistu. Samalla on tärkeää pohtia toimintastrategioita epäonnistumisen varalta - ja samalla pitää toiveikkuutta yllä.

Ohjaajan rooli: ottaa asia puheeksi. Mutta ohjaajan tehtävänä on myös muistuttaa, että on monia mahdollisuuksia, laajentaa asiakkaan karttaa ja antaa uusia näkökulmia, tähdentää varasuunnitelmien tärkeyttä.



## **8. Kasvata uskoasi siihen, että voit onnistua. Mitkä seikat puhuvat onnistumisen puolesta?**

Listaa mahdollisimman monta syytä siihen, miksi tulet onnistumaan. Mitä sinulla on jo nyt? Miten olet aiemmin onnistunut? Mitä voimavaroja voisi löytyä tavoitteen saavuttamiseksi?

Ohjaajan näkökulma: toiveikkuus. Rohkaisu ja kannustus.

## **9. Toiminta tavoitteen eteen - mitä lupaat tehdä?**

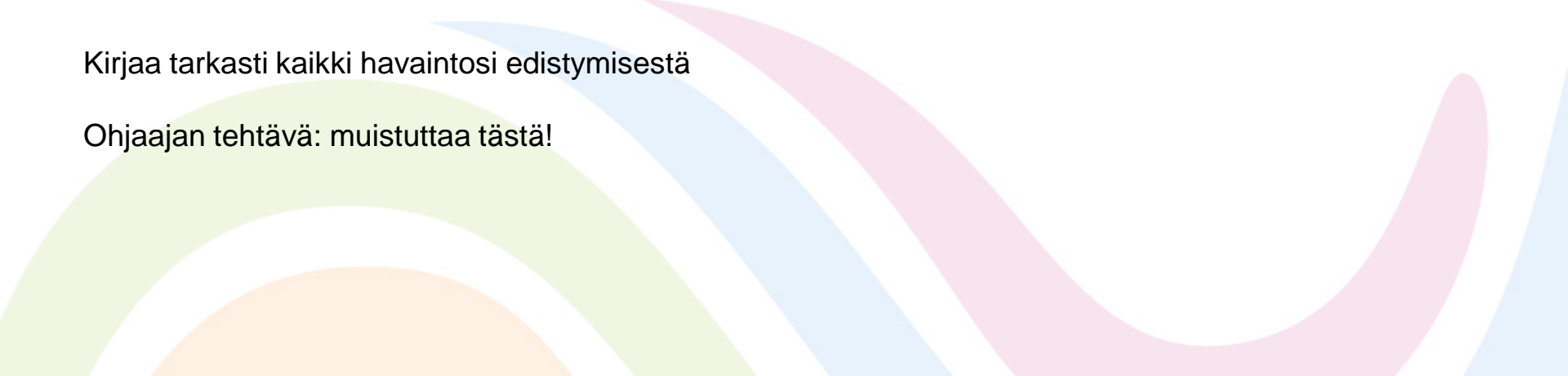
Tee alustava suunnitelma ja kokoa kaikki tavoitteen etenemiseen liittyvät lupauksesi. Kerro niistä ainakin yhdelle ihmiselle.

Ohjaajan rooli: se joka kuuntelee lupauksen? Se joka tarkentaa yhdessä nuoren kanssa mikä olisi seuraava askel?

## **10. Kiinnitä huomiota edistykseen**

Kirjaa tarkasti kaikki havaintosi edistymisestä

Ohjaajan tehtävä: muistuttaa tästä!



## 11. Juhlista onnistumista ja edistymistä ja kiitä kaikkia niitä jotka ovat auttaneet ja tukeneet sinua

**Ohjaajan merkitys:** muistuttaa kiitoksen ja hyvän palautteen merkityksestä , muistuttaa myös siitä että asiakas kiittää itseään. Jokainen on itsensä paras voimavara ja kannustaja

+++++

HUOM! Tästä prosessista voi irrottaa palasia ja ottaa sopivasti käyttöön, jos ei ole mahdollisuutta käydä kokonaisuutta läpi nuoren kanssa.

Jo unelmista keskustelu voi joskus olla riittävä. Unelmat liittyvät arvoihin ja arvot ovat ihmisen ydintä !  
olennaista on nuoren KUUNTELEMINEEN! Tämäkin on loppujen lopuksi vain yksi kuuntelemisen apuväline 😊

# UNELMATYÖSKENTELYÄ – KOHTI NUORISOTAKUUN ONNISTUMISTA

1. Kuvatkaa lennokkain unelma mitä keksitte tästä teemasta
2. Valitkaa **yksi konkreettinen tavoite**, joka vie unelman suuntaan
3. Tarkastelkaa mitä hyötyä tämän tavoitteen saavuttamisessa on
4. Tiedostakaa edistys: mitä kaikkea tavoitteen suuntaista on jo tehty
5. Kuvitelkaa tuleva edistys. Miltä eteneminen kohti tavoitetta tulee näyttämään parhaassa tapauksessa
6. Kartoittakaa riskit ja esteet. Mitä ne voisivat olla? Miettikää suunnitelmia riskien ja vastoinkäymisten voittamiseksi.
7. Kasvattakaa uskoanne onnistumiseen. Pohtikaa mitkä seikat puhuvat onnistumisen puolesta
8. Mitä käytännössä itsekukin osallisista lupaa tehdä, siis **KONKREETTI LUPAUS** pöytään
9. Ideoikaa miten onnistuminen palkitaan, millaiset juhlat pidetään, keitä kiitetään 😊

Kirjatkaa kaikki vaiheet fläpille esim. vuokaaviona ja tuokaa yhteiseen tilaan

# RYHMÄTYÖSKENTELEN SATOA 25.4.2013

1. Nuorille mielekästä tekemistä nopeasti ”kaikki mulle heti tänne nyt”
2. Nuori tulee kuulluksi
3. Nuori motivoituu → sitoutuu innolla!
4. Koulutettu henkilöstö
5. Nuoret pääsevät minne hakeutuvat
6. Resurssit, löytyykö nuoret
7. Nuorten suunnittelema ja toteuttama valtakunnallinen mainonta
8. Pestään korvat ja käytetään unelmamenetelmää
9. Billeet !

%%%

1. Mielekäs työ jokaiselle
2. Joustava koulutussysteemi
3. Yksilöllisyys, räätälöinti
4. Erilaiset koulutusreitit
5. Yhä useammalla nuorella mielekäs opinahjo → ei keskeytyksiä
6. Raha, yhteiskunnan tarjonta/tarpeet, yksilön toiveiden ja kykyjen ristiriita – OHJAUS
7. Ollaan oikealla tiellä
8. Ohjausta!
9. Kaikille KIITOS!

NUORET haluavat koulutusta ja työtä



Rekry-bileet (idolit paikalla)



Nuoret ja työnantajat kohtaavat  Tuleeko ketään paikalle? Tätit ja setät järjesti kivan tapahtuman jotta nuorisotakuu toteutuu. EI !

2. Yritys tapahtumalle : Nuoret mukaan järjestelyihin (hakevat nuoria paikalle, hakevat työnantajia paikalle **KYLLÄ!**)

KIITETÄÄN KAIKKIA JOTKA OLIVAT MUKANA! 😊

1. LENNOKKAIN UNELMA: Kaikki nuoret löytää paikkansa Etelä-Savossa
2. Kynnyksetön alkupolku
3. Yksilön/yhteiskunnan hyöty kun nuori ei syrjäydy
4. Etsivä nuorisotyö ym hankkeet
5. Yhteinen tahtotila. Rahoitus
6. Tiedonkulun estyminen
7. Kansallisella tasolla myös huomattu tarve
8. Uskotaan ainakin yhden nuoren unelmaan viikossa
9. Kiitetään yhteistyökumppaneita, stipendi oman elämänsä sankareille

%%%%%%%%%%  
%%%%%%%%  
%%%%%%%%

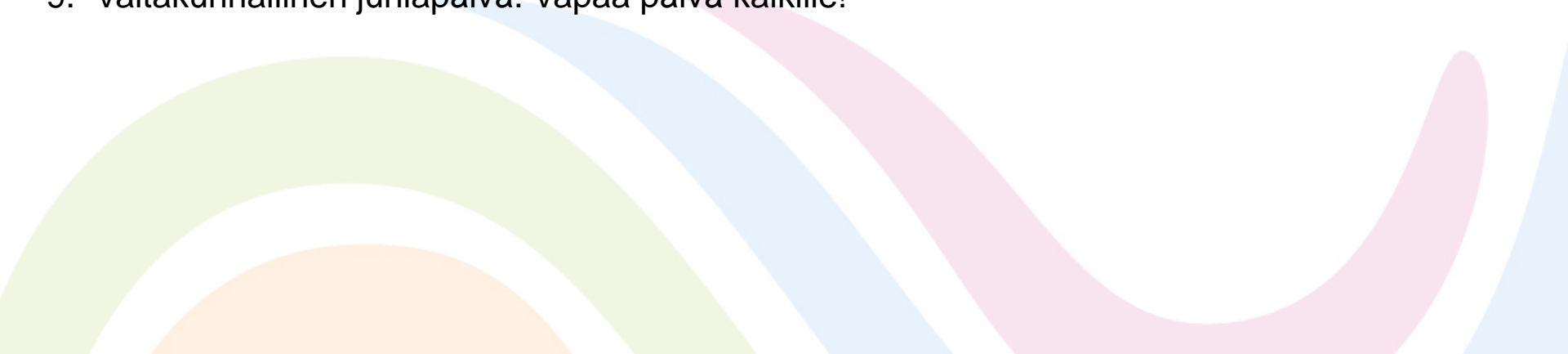
## KUKAAN EI TIPU

- Oppiminen
- Omat vahvuudet

Palvelut/tuki nuoren oman tarpeen mukaan

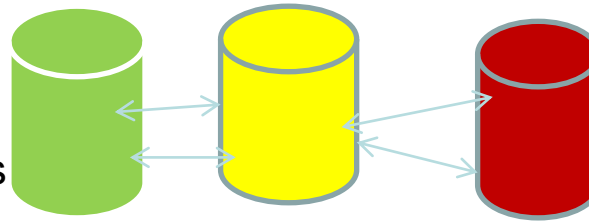
??????

Luvataan luvata myöhemmin

1. Unelma: nuorisotyöttömyys 0 %
  2. Tavoite: lisää työpaikkoja, lisää koulutuspaikkoja, lisää työpajoja (lisää toimintaa nuorille)
  3. Hyödyt: nuorisotyöttömyys vähenisi. Ei aikaa pahuuksille. Yhteiskunnan tila paranisi. Syrjäytyminen vähenisi. Tukien varassa eläminen vähenisi. Nuoret: osallisuus
  4. Nyt jo tehty: nuorisotakuu. Lisää koulutuspaikkoja. Nuoret duuniin. Työvoimahallinnon toimet. Yrittäjyyskasvatus.
  5. Tuleva edistys: kaikki nuoret saa koulutuspaikan ja pääsee töihin. Tukijärjestelmä selkeytyy niin ettei nuoren tarvitse välttää töitä missään tilanteessa
  6. Riskit: tukiviidakko. Nuori ei halua. Ulosottovelat. Mielensterveysongelmat. Jos työnantajat ei lähde mukaan.
  7. Yhteiskunnallinen tahtotila. Nuoria tarvitaan töihin. Kissa on jo pöydällä. Eläköityminen.
  8. Lupaukset:
    - a) vetoaminen yrittäjiin. Suhteilla
    - b) suosittelen työpajaa nuorelle
    - c) työvalmennuksen koulutuksessa tiedottaminen
    - d) vien nuoria työpaikoille tutustumaan
  9. Valtakunnallinen juhlapäivä. Vapaa päivä kaikille!
- 



1. Huokoinen järjestelmä
2. Opintojen keskeyttäjän ei tarvitsis erota kokeillakseen muita mahdollisuuksia
3. Nuorella olisi rauha pysähtyä. Taloudellinen hyöty. Mahdollisuus etsiä omaa juttua.
4. Yksittäisiä hankkeita tähän suuntaan tehty (esim avoin ammattiopisto). Yksilölliset ratkaisut
5. Paussi-passi –järjestelmä. Yrityksiä mukaan! Sis. Rahallinen tuki, mahdollisuudet, ohjaus
6. Edellyttää tiivistä yhteistyötä, rakenteiden muuttamista
7. Yksinkertainen järjestelmä



# VOIMAVARA- JA RATKAISUKESKEISEN HAASTATTELUN RAKENNE

(koulutuksessa 26.4.2013 Mikkelissä), vapaamuotoinen sovellus ns reflektiivisen tiimin periaatteesta

1. Haastattelu: ohjaaja ja ohjattava, jolla oma asiakastapaus, mukana kuulijakuntaa vaihtelevan kokoinen ryhmä
2. Käytetään fläppitaulua (ohjauksen visuaalinen muoto) + tussia
3. Haastattelussa asetetaan tavoite (mihin pyrit tämän asiakkaan kanssa), ohjaaja kirjoittaa tavoitteen fläpille, käyttää tilanteeseen sopivia erilaisia ratkaisukeskeisiä kysymyksiä (avoimet kysymykset, pärjäämiskysymykset, asteikkokysymykset jne)
4. Osa kuulijoista seuraa ohjattavan taitoja, osaamisia ja voimavaroja ja kirjaavat niitä ylös
5. Osa kuulijoista kuuntelee mitä voimavaroja ilmenee ohjattavan asiakkaalla haastattelun aikana
6. Osa kuulijoista pohtii uusia ideoita tilanteeseen
7. Haastattelun jälkeen ohjaaja kirjaa fläpille eri kuulijaryhmien tuotokset, mahdollisesti tulee uusia tarkentavia lisäkysymyksiä (jotka käsitellään joustavasti tässä)
8. Ohjaaja ja ohjattava käyvät lyhyen keskustelun kuulijoilta saadusta materiaalista
9. Ohjattava saa fläpin mukaansa
10. Kiitokset kaikille osallistujille!

## Miksi näin?

- Tuo avoimeksi sekä ohjaajan työskentelyä että ohjattavan työskentelyä oman asiakkaansa kanssa
- Kirkastaa ratkaisukeskeisen työskentelyn erilaisia tapoja (kysymisen muodot, osaamisiin keskittyminen, tähänastiset onnistumiset – mitä on jo tehty)
- Palaute ja sen merkitys
- Vertaistyöskentelyn tärkeys (verkostojen voima!) – kaikki yhteisellä asialla
- Visuaalinen työskentely ohjauksessa (fläppitaulu)
- Tavoitteiden asettaminen
- Lisäksi: yleensä voimavarojen tutkiminen tuo hyvää tunnelmaa sekä ohjaajalle että asiakkaalle (jolloin myös ongelmat on helppo ottaa käsittelyyn)

## Suosittelavaa kirjallisuutta (mukana dioissa mainittuja lähteitä), lisäkommentein/MN-P

- Furman, B. & Ahola, T.(2007) Onnistuminen on joukkuelaji. Reteaming –valmentajan käsikirja. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy (*käytännöllistä ratkaisukeskeistä*)
- Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. Ratkaisun taito. Vammala: Tammi (*vaikka tarkoitettu esimiehille, alkupuolella hyvää teoriaa ja käytäntöä unelmatyöskentelystä*)
- Isaacs (2001) Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Helsinki: Kauppakaari (*tiivis kirja , mutta hyviä asioita vuorovaikutuksesta*)
- Lindqvist, M. (1990) Auttajan varjo. Helsinki: Otava (*ajatuksia auttajan omista sokeista kohdista – ja muutakin, lempeällä ymmärryksellä*)
- Ojanen, M. (2001) Ilo, onni, hyvinvointi. Helsinki: Kirjapaja (*tässä on mm. toivon näkökulmasta asioita*)
- Onnismaa J, (2007) Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota, kunnioitusta (*ohjauksen peruskirjallisuutta kokeneen ammattilaisen kirjoittama, täyttä asiaa*)
- Onnismaa, J, Pasanen, H. & Spangar, T.(toim.) (2000, 2004) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1-3 (kokoomateoksia, joissa eri artikkeleita. Jyväskylä: PS-kustannus (*hyvin erilaisia artikkeleja, jokainen löytäne omansa*))
- Peavy , R.V. (1999) Sosiodynaaminen ohjaus. Helsinki: Psykologien kustannus Oy
- Peavy, R. ( 2001). Elämäni työkirja. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Peavy (2005) Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy  
(*kaikki Peavyn kirjat lukemisen arvoisia, Elämäni työkirja lienee käytännöllisin, kirjan harjoituksia löytyy myös seuraavalta nettisivulta: <http://www.avosto.net/kori/>*)
- Vilen, Leppämäki ja Ekström (2005) Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. 5 ). Helsinki: WSOY.  
(*käytännönläheinen oppikirja, joka kuvaa ohjausta muutenkin, ei vain sosiaali- ja terveysalalla*)

## VÄLITEHTÄVÄ:

Perehdy haluamallasi tavalla jonkun toisen nuorten parissa työskentelevän ammattilaisen työhön, mieluiten sellaisen jonka työtä et entuudestaan tunne. Kirjaa muistiin mm. seuraavia seikkoja:

- mikä yllätti?
- mikä hyödytti omaa työtä?
- mikä yhteys tällä on omaan käytännön työhön?
- mitä uusia käytäntöjä opin tai voin soveltaa omaan työhöni?

Voit halutessasi tehdä tämän tehtävän myös jonkun toisen kanssa parina.

Tuo muistiinpanot mukana toukokuun jaksolle.

