

Käytännöllinen käsikirja hyötyisi tutkimusviitteistä

Sirkku Ruutu & Raija Salmimies (2015). Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Talentum. 238 sivua. ISBN 978-952-14-2645-2

KOKENEET TYÖNOHJAAJAT JA työnohjaajien kouluttajat Sirkku Ruutu ja Raija Salmimies ovat kirjoittaneet selkeän teoksen työnohjaajan ydintaidoista.

Kirjassa käsitellään valmentavaa työnohjausta, ja se perustuu kirjoittajien mukaan ”uusimpaan aivotutkimukseen, positiiviseen psykologiaan, sosiaalisen konstruktionismiin, itsemääräämisen teoriaan ja attribuutioteoriaan”. Kirjasta rajautuu ulos psykoanalyttinen ja kehityopsykologinen näkökulma, joita esimerkiksi Leila Keski-Luopan *Työnohjaus vai superviisaus* tai Sinikka Ojasen *Ohjauksesta oivallukseen* käsittelevät.

Kirjan ansio verrattuna muihin 2010-luvulla ilmestyneisiin työnohjausta käsitteleviin suomenkielisiin teoksiin on työnohjaajan ydintaitojen tunnistaminen ja niiden liittäminen työnohjausprosessin eri vaiheisiin.

SELKEÄÄ JA HAVAINNOLLISTA

Johdonmukaisen kokonaisuuden ensimmäisessä osassa esitellään työnohjaajan eettisiä kysymyksiä suhteessa tilaajaan, ohjattavaan ja työnohjaajaan itseensä. Kuvaukset konkreettisista ongelmista ratkaisuihin valottavat hyvin vaativaa tehtäväkuvaa.

Toinen osa rakentuu kirjoittajien kehittämän työnohjausprosessin ympärille. Mallissa on

hyödynnetty David Kolbin ja R. Vance Peavyn teorioita, positiivista psykologiaa ja ratkaisukeskeistä ajattelua. Työnohjausprosessi koostuu kirjoittajien mukaan seuraavista vaiheista: liittyminen, tavoitteiden kiristaminen, pystyvyyden kasvattaminen, oivalluttava reflektointi ja muutoksen konkretisointi sekä prosessin yhteenvedo ja opitun soveltaminen käytäntöön. Työnohjausprosessi määritellään alkavaksi, kun ohjaaja ja ohjattava tai ohjattavat tapaavat ensimmäistä kertaa. Työnohjausprosessin voi kuitenkin ajatella käynnistyvän jo siitä, kun työyhteisön (tai yksilön) työnohjaustarvetta aletaan tunnistaa ja päätetään aloittaa työnohjaus (vrt. Kallasvuori, Koski, Kyronseppä & Kärkkäinen 2012).

Toisen osan luvut käsittelevät kutakin prosessin vaihetta. Kirjoittajat kuvaavat selkeästi ja havainnollisesti, mikä kussakin vaiheessa on tärkeää, mitkä ovat työnohjaajan ydintaidot, mihin ansaan työnohjaaja voi langeda ja mitä työnohjaaja voi kysyä itseltään. Tekstissä on konkreettisia esimerkkejä siitä, mitä jonkin taidon osaaminen tarkoittaa. Hyvää kirjassa ovat myös asioiden monipuolinen erittely ja jäsentely, kuten erilaisten tavoitetyyppien tai valituspuheen muotojen esittely.

TARKKUUTTA TAUSTATIETOIHIN

Kirjoittajat soveltavat kiinnostavalla tavalla monia tutkimuksia ja teorioita työnohjaukseen. David Rockin ja J. M. Schwartzin tutkimusta kasvojen ilmeiden muutoksesta oivallusprosessin eri vaiheissa havainnollistetaan yksinkertaisilla naamakuvilla. Psykoterapiatutkimuksen tuloksia sovelletaan työnohjaukseen, ja samalla on arvioitu miten paljon eri tekijät vaikuttavat työnohjaukseen.

Epäselväksi tässä kuitenkin jää, mihin esitetyt prosenttiluvut (esimerkiksi työnohjaajan ja ohjattavan välisen suhteen osuus, 30 prosenttia) perustuvat. Monia kirjoittajien ideoita pitäisikin mielestäni tutkia tai perustella paremmin tutkimuksella, ja sitä kautta saada vakuuttavuutta tiedoille.

Kirjan loppupuolella olevaan taulukkoon on koottu työnohjausprosessin vaiheet, ydintaidot ja arviointikriteerit. Tällainen kooste toimii erinomaisena työkaluna, kun työnohjauskoulutuksessa olevien osaamista halutaan arvioida. Suosittelen muille työnohjaajakouluttajille tutustumista erityisesti arviointikriteereihin.

ONGELMANA TIEDON ARVIOINTI

Kirjan kipukohta on lähdeviitteiden epämääräisyys. Tekstissä

saattaa olla yhdenlaisia lähteitä, kirjalueteloissa toisia. Joidenkin lukujen lopussa on oheislukemisto, mutta ei kaikissa. Viittauksissa mainitaan välillä vuosiluvut ja välillä ei. Jos lukija haluaa tarkistaa, onko kirjoittaja tulkinut alkupeleistä lähdeitä oikein, sitä on välillä mahdotonta tehdä.

Toiseksi tekstin viittaukset tutkimuksiin ovat paikoitellen epämääräisiä: ”Joidenkin tutkimusten mukaan keskivertotyöntekijä käyttää vain 40 % omasta mahdollisesta potentiaalistaan.” Lukija kysyy: Mitkä tutkimukset? Miten potentiaali määritellään ja miten sitä mitataan? Myös muut numeeriset ilmaukset ilman lähdeviitettä, kuten ”Ensimmäiset viisi minuuttia ovat ratkaisevia yhteyden synnyttämisessä.” ovat omiaan luomaan näennäistieteellisiä kaupunkilegendeja, jotka muodostavat asiantuntijoiden yhteisen mantran, mutta kukaan ei ole koskaan selvittänyt, mihin nämä tiedot perustuvat.

Jos kirjoittajat haluavat lisätä tekstinsä vakuuttavuutta, kannattaa jatkossa miettiä jokaisen lauseen kohdalla, mihin tämä väite perustuu. Onko se jonkun toisen ajatus, sovellanko toisen henkilön teoriaa tai jonkun tutkimuksen tuloksia, olenko yhdistellyt teorioita, luonut oman teorian vai perustuuko väite omaan kokemukseeni. Kirjassa on selvästi paljon arvokasta ja hyödyllistä tietoa, joka perustuu kirjoittajien

mittavaan kokemukseen työohjaajana. On kuitenkin reilua sanoa tämä selvästi, jolloin lukija pystyy arvioimaan tiedon luotettavuutta.

Lähdeviitteiden tarkka kirjoittaminen voi tuntua turhalta, mutta oma kokemukseni on, että se pakottaa täsmentämään omaa ajatteluprosessia. Lähteiden tutkiminen myös avaa käsitteiden ja ilmiöiden historiallisia yhteyksiä. Kun viittaa Kolbiin, on esimerkiksi hyvä tietää, että hänen kehittämänsä malliin ovat vaikuttaneet 1900-luvun alkupuolella vaikuttaneiden kasvatustieteilijöiden John Deweyn ja sosiaalipsykologin Kurt Lewinin teoriat.

KÄYTÄNNÖLLINEN KÄSIKIRJA

Työohjaajakouluttajien vastuulla on mielestäni myös huolehtia, että käytettyjen käsitteiden teoreettiset yhteydet tulevat esille. Kirjassa käytetään esimerkiksi käsitteitä ”pystyvyysuskomus” tai ”toimijuus”. Käsitteet kyllä määritellään, mutta viitettä siihen, mihin teoriaperinteeseen ja mille vuosikymmenelle käsitteen synty sijoituu, ei ole näkyvillä.

Esimerkiksi toimijuuden käsitettä ohjaustyössä erittelee erinomaaisesti Sanna Vehviläinen kirjassaan *Ohjaustyön opas*. Kauppilan, Silvosen ja Vanhalakka-Ruohon (2015) toimittamassa kokoomateoksessa *Toimijuus, ohjaus ja elämäntilanne* sen sijaan hahmotetaan, miten toimijuus-

käsitteen avulla voidaan rakentaa siltaa yksilöllisten ja yhteiskunnallisten selitysmallien välille. Kun pystyvyysuskomus on enemmän yksilöpsykologinen käsite, toimijuus liittyy yksilön kokemaan ”pelivaraan” suhteessa ympäristöön (Silvonen 2015; Vehviläinen 2014).

Kirja on oikein hyvä käytännöllinen käsiokirja, jolla on työohjaajaopiskelijalle varmasti paljon annettavaa. Myös kokenut työohjaaja saa siitä uusia ideoita, ja unohtuneet työtavat palaavat mieleen. Toivon kuitenkin, että tämä kirja ei jää työohjaajakoulutuksessa olevien ainoaksi oppaaksi vaan he kiinnostuvat hakemaan muista lähteistä lisää taustaa ja ymmärrystä kirjan käsitteille.

Saara Repo

*FT (yliopistopedagogiikka), VTL
Avoin yliopisto
Helsingin yliopisto*

LÄHTEET

- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.-L. (2012). Työyhteisön työohjauksen prosessi. Teoksessa A. Kallasvuo, A. Koski, U. Kyrönseppä & M.-L. Kärkkäinen. *Työyhteisön työohjaus*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Silvonen, J. (2015). Toiminta ja suhteet – neljä fragmenttia toimijuudesta. Teoksessa P. A. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho. *Toimijuus, ohjaus ja elämäntilanne*. Itä-Suomen yliopisto, Filosofinen tiedekunta. Sarjajulkaisu nro 11.
- Vehviläinen, S. (2014) *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Helsinki: Gaudeamus.