



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

**vo**  
Virtaa ohjaukseen

**Diak**

**Diak**

## **VOIMAVARAISTAVAN TYÖN ELEMENTIT**

2.9.2020 Marja Lindholm Virtaa ohjaukseen -hanke

# VOIMAVARAISTAVASSA TYÖSSÄ

Pyrkimyksenä on löytää ja vahvistaa ihmisen voimavaroja, vahvuuksia, toimijuutta ja mahdollisuuksia.

*Millaista todellisuutta minä itse rakennan, haluan rakentaa?*

# Voimavaraistava työote

Ei niinkään olla kiinnostuneita ominaisuuksista vaan “todellisuuden muuttuvaisuudesta” (kieli, konteksti, suhteet).

Ongelmien, vikojen ja puutteiden sijaan huomiota kiinnitetään voimavaroihin, toivoon ja mahdollisuuksiin.

Enemmän ajattelutapa kuin tietyt menetelmät tai “temput”.

*Perusta on 1) **sosiaalisessa kontruktioismissa:***

→ rakennamme käsitystä todellisuudesta vuorovaikutuksessa

→ todellisuus kehkeytyy, määrittyy ja muuttuu vastavuoroisissa suhteissa

→ kokemus todellisuudesta on subjektiivista.

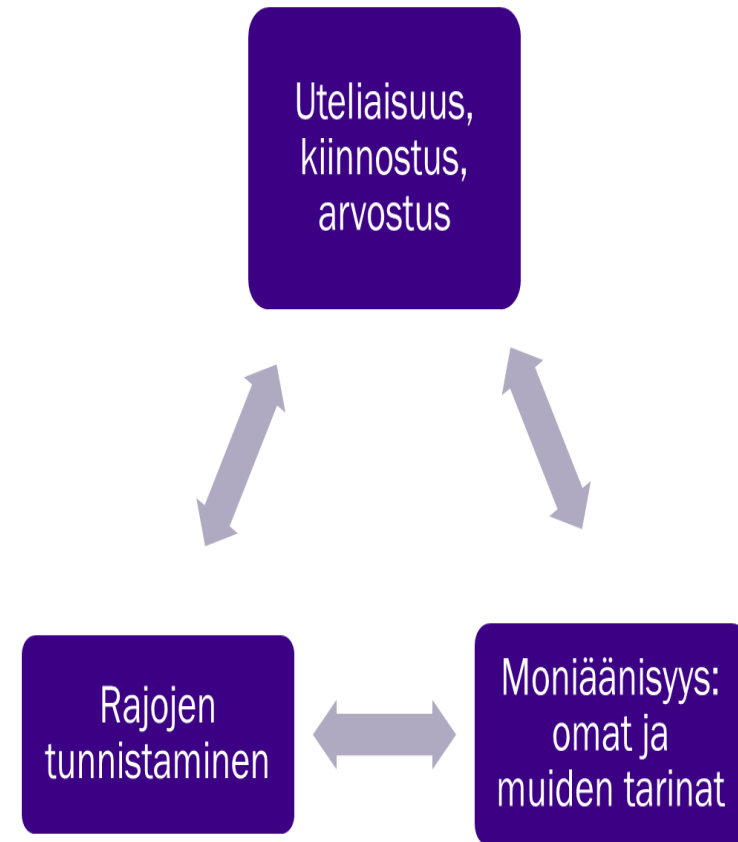
.

# Voimavaraistava työote jatkuu

## 2) *positiivisessa psykologiassa*

- positiivinen psykologia ei kiellä ongelmien ja pahoinvoinnin olemassaoloa, mutta se korostaa, että kaikissa tilanteissa on yleensä hitunen sitä, mihin voidaan vaikuttaa.
- hyvän elämän piirteitä ovat onnellisuuden ohella toiveikkuus, mielekkyys, autonomia ja liittyminen
- rohkeus, toivo, optimismi ja huumori luonnehtivat positiiviuutta, ja näiden vahvistaminen ohjauksen avulla vaikuttaa olevan merkityksellistä ihmisen voimavaraistumisenkin kannalta
- »esim. ratkaisukeskeisyys, dialogisuus, asiakaslähtöisyys ja tarinallisuus ovat läheisessä suhteessa voimavaraistavaan lähetymistapaan ja työotteeseen

# Voimavarakeskeisyyden elementit





# Uteliaisuus, kiinnostus ja arvostus

- moraalinen velvoite kohdata ihminen ohajustilanteissa kiinnostuneena.
- ihmisten ja tilanteiden ainutlaatuisuus vs. rutiinit/”samanlaiset asiakkaat”, ryhmät, ohjaustilanteet tai kohtaamiset
- ammattilaisten “keskivertotarinat” vs. nämä ihmiset tässä ja nyt
- usein asiakkaat nähdään ongelmatarinan kautta → muutakin-alueen tutkiminen tukee toimijuutta, tuo voimavaroja näkyväksi ja luo toivoa
- puolella olo ja kyky nähdä ihminen parhaimmillaan
- paljonko resursseja tähän tarvitaan?

# Moniäänisyys – omat ja muiden tarinat

- **pyrkimys neutraalisuuteen;** omien arvojen ja asenteiden reflektio
- **oman itsen tunteminen mahdollistaa voimavaraistavan suhteen syntymisen**  
→ oman elämäntarinan tutkiminen → oma tarina vaikuttaa suhteisiin tavalla tai toisella, tiedostettua tarinaa voi paremmin säädellä niin, että muiden tarinat tulevat kuulluksi, ymmärretyiksi.
- **ammattilainen määrittelee vahvasti:** millaiset tarinat ovat sallittuja tässä vuorovaikutuksessa?  
→ miten sallitut ja kielletyt tarinat osoitetaan? mistä ohjattava tietää, mikä on sallittua tässä kontekstissa?
- **tarinaan tarttuminen/** kysyminen niin, että kertoja itse hyötyy (vrt. “ei viitsi kysellä, kun itse jo tietää...” vrt. terapeutin toiminta)

# Rajojen tunnistaminen/ kurinalaisuus

- mihin työntekijänä/ ohjaajana voi vaikuttaa ja mihin ei?
- armollisuus itselle
- myös vaikeiden/huolta herättävien asioiden esille ottaminen ja puuttuminen
- sovitusta kiinni pitäminen, rajojen asettaminen, tavoitteiden suuntainen toiminta → ohjaajan vastuu
- sitoutuminen; vaatii asiakkaalta, ohjattavalta luottamusta → ohjaajan vastuu, ammatillisuus, empatia



# Asiantuntijuuden muutos

## ❖ *VERTIKAALINEN ASIAANTUNTIJUUS*

- on selkeä tietäjä ja tiedon kohde
- asiantuntijalla on valmis jäsenitys ihmisen tilanteesta, tarvittavista toimenpiteistä ja muutoksen seurannasta
- asiakkaan oma kertomus on alisteinen asiantuntijan kertomukselle

## ❖ *HORISONTAALINEN ASIAANTUNTIJUUS*

- myös asiakas on tietäjä
- asiakas asiantuntijan rinnalla pohtimassa vaihtoehtoja → osallisuus
- omat tai aikaisemmat ratkaisumallit eivät ole suoraan siirrettävissä toiseen

→ **OSALLISTAVIEN JA TOIMINNALLISTEN MENETELMIEN VALINTA OHJAUSTYÖHÖN MAHDOLLISTAA VOIMAVARAISTUMISEN, ANTAA ÄÄNEN “ÄÄNETTÖMILLE”**

# Resilienssi



» on selviytymis- ja sopeutumiskykyä ennakoimattomissa, yllättävissä muutostilanteissa

» on myös psyykkistä palautumiskykyä  
→ taipuu, vaan ei taitu? ketteryyttä?

## LIITTYY:

» stressinsietoon

» ongelmanratkaisukykyyn

» optimistisuuteen

» omien voimavarojen tunnistamiseen ja kehittämiseen

» kykyyn pyytää ja ottaa apua vastaan

**YHTEYDESSÄ YKSILÖN SISÄISIIN JA ULKOISIIN VOIMAVAROIHIN**

# Työyhteisön resilienssi



- kyse on identiteetin ylläpitämisestä
- on kykyä muuttua ympäristön muuttuessa ennakoimattomasti
- kykyä muuttaa toimintaa häiriötilanteessa  
monitoroi → reagoi → muuta toimintaa → opi → ennakoi  
→ monitoroi →
- kykyä muuttua ja säilyttää toimintakyky maailman muuttuessa  
monitoroi → näe → ymmärrä → toimi → ennakoi →  
monitoroi →

# Resilientissä yhteisössä



- sisäisten ja ulkoisten yhteyksien hyödyntäminen
- kommunikaatio ja kuuntelu; tehokas palautteen hyödyntäminen
- oppiminen
- riittävä koherenssi (riittävä yhdenmukaisuus)
- erilaisuus voimavarana – kaikkien resurssien arvostaminen ja hyödyntäminen
- päällekkäisyyksien ja ”löysyyden” hyödyntäminen
- jatkuva monitorointi ja valppaus → muutosvalmius ja –kyky

Yhteys johtamiseen?

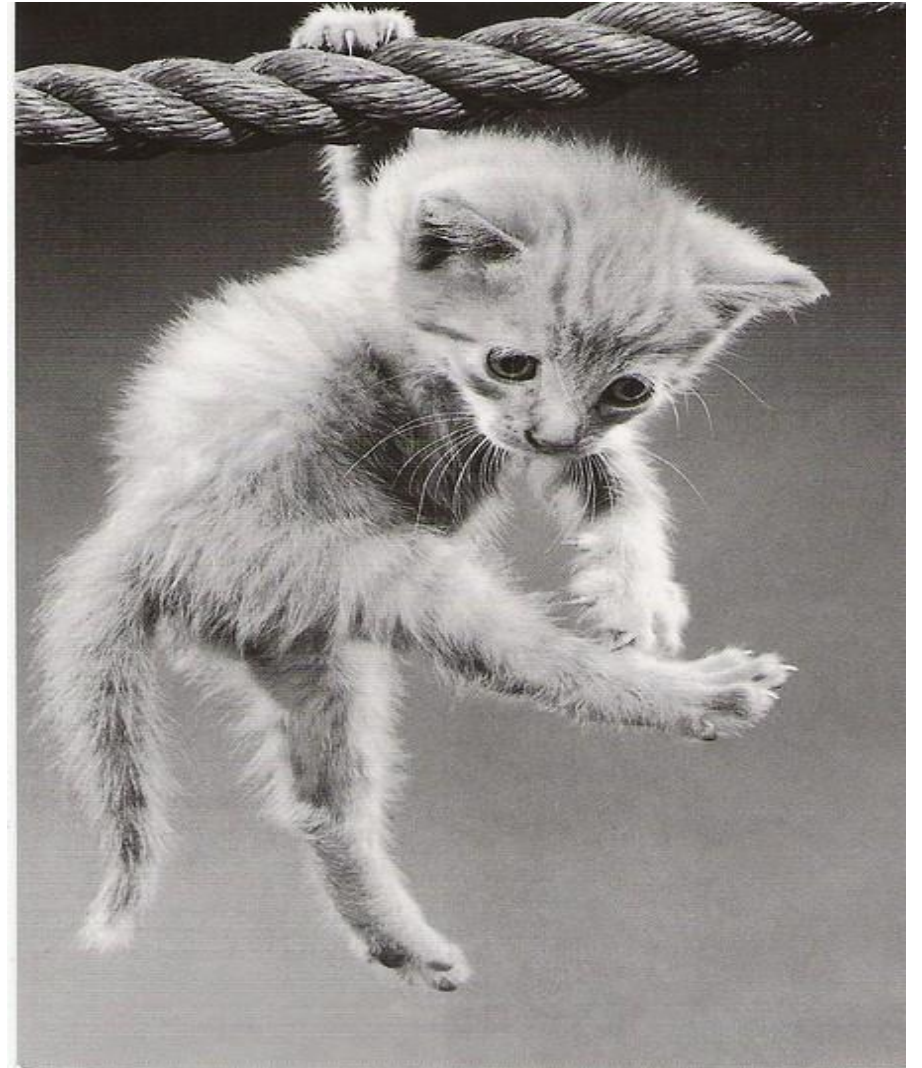
Yhteys työnohjaukseen?

# Voimavarakeskeisyyden 12 askelta; Leena Helle

1. **ASIAKASLÄHTÖISYYS**
2. **KUNNIOITUS**
3. **LUOTTAMUS ASIAKKAAN VOIMAVAROIHIIN JA KYKYIHIN**
4. **VASTUUN PALAUTTAMINEN ASIAKKAALLE**
5. **TOIVEIKKUUDEN NÄKEMINEN, KANNATTELUKIN**
6. **TAVOITTEELLISUUS**
7. **KESKITYTÄÄN EDISTYKSEEN, ONNISTUMISIIN...ONGELMIEN SIJAAN**
8. **KÄYTETTY KIELI ON TÄRKEÄ, ESIM. TAPA KYSYÄ**
9. **MUUTOS ON VÄISTÄMÄTÖN....SAMAA VIRTAA EI VOI ASTUA KAHTA KERTAA**
10. **YHTEISTYÖ PERUSTUU AVOIMEEN VUOROVAIKUTUKSEEN JA AJATUSTEN VAIHTOON**
11. **MYÖNTEINEN PALAUTE**
12. **TYÖNTEKIJÄN VASTUULLA ON TUNNISTAA MUUTOSTA LUOVIA VOIMIA, SANOITAA JA VAHVISTAA NIITÄ**

# KIITOS!

**Voimavarakeskeinen asennoituminen haastaa työntekijää tarkastelemaan omaa elämäänsä ja tunnistamaan oma kokemustensa muovaama tarina ja sen vaikutukset esimerkiksi työn tekemiseen. Oman tarinan tunnistamisen ohella työntekijän olisi hyvä ymmärtää muiden tarinoita, jotka useimmiten ovat erilaisia kuin hänen omat tarinansa.**



# Lähteitä

- Heikkilä, J-P. & Talja, H. (2017). Organisaation resilienssi syntyy vuoropuhelussa. Blogikirjoitus Metanoiija-istituutin sivuilla.
- Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Säntti, R. & Wallin, A. (toim.) (2014). *Parempaa työelämää tekemässä, Tutkiva ote työnohjaukseen*. EU: United Press Global.
- Holm, P. (2000). Perhetyön lähtökohtia. Teoksessa Arja Häggman-Laitila; Leena Ruskomaa & Katri-Ina Euramaa (toim.) *Varhaista tukea lapsiperheille*. Kokemuksia Lapsiperhe –projektin perhetyöstä. Helsinki; Mannerheimin lastensuojeluliitto, 36–45.
- Katajainen, A, Lipponen, K. & Litovaara A. (2003). *Voimavarat käyttöön*. Helsinki. Duodecim.
- Koirikivi, P. & Benjamin, S. (2020). *Mitä resilienssi on?* Helsingin YO. Koulutus, kasvatus ja oppiminen.
- Kuusela, P. & Saastamoinen, M. (toim.) (2000). *Ruumis, minä ja yhteisö: Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma*. Kuopio: Kuopion yliopisto, sosiaalitieteiden laitos. ISBN 951-781-420-8
- Mansström-Mäkelä, L. & Saukkola, K. (2008). *Voimaannuttavan ohjauksen käsikirja*. Kaaoksesta arjen hallintaan, Helsinki: Yliopistopaino.
- Ojala, M. (2014). *Positiivinen psykologia*. Helsinki: Edita.